



Fondazione
Giangiacomo
Feltrinelli

**Lara Maestripieri,
Valeria Insarauto**
**Più uguali,
ma non troppo**

**I problemi irrisolti
del lavoro femminile
tra fragilità territoriali
e squilibri nella divisione
dei ruoli familiari**

Utopie / 98
Lavoro

UTOPIE

Più uguali, ma non troppo

I problemi irrisolti del lavoro femminile
tra fragilità territoriali e squilibri nella
divisione dei ruoli familiari

Lara Maestripieri, Valeria Insarauto



© 2020 **Fondazione Giangiacomo Feltrinelli**

Viale Pasubio 5, 20154 Milano (MI)

www.fondazionefeltrinelli.it

ISBN 978-88-6835-405-3

Prima edizione digitale settembre 2020

Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questo volume può essere riprodotta, memorizzata o trasmessa in alcuna forma o con alcun mezzo elettronico, meccanico, in disco o in altro modo, compresi cinema, radio, televisione, senza autorizzazione scritta dalla Fondazione. Le riproduzioni effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.

Segui le attività di Fondazione Giangiacomo Feltrinelli:



facebook.com/fondazionefeltrinelli



twitter.com/Fondfeltrinelli



instagram.com/fondazionefeltrinelli

Il testo

Come mai nel 74% dei casi il part-time è riservato alle donne? Quando l'Italia è finita all'ultimo posto nell'indice di parità di genere in ambito occupazionale? Perché a oltre il 16% delle donne tra i 35 e i 49 anni che vorrebbe lavorare viene preclusa questa possibilità? Sempre meno si discute oggi del tema del lavoro femminile, come se si trattasse di un problema ormai risolto. Eppure, a parità di mansione, una donna in Italia guadagna ancora il 9% in meno rispetto a un collega uomo; il fenomeno del part-time involontario, che costringe ad accettare un impiego a orario ridotto, colpisce soprattutto la forza lavoro femminile rivelandosi un ulteriore mezzo per flessibilizzare la manodopera; e anche nei settori maggiormente femminilizzati le donne non ricoprono mai le posizioni di responsabilità più alte. Gender pay gap, divario Nord-Sud e conseguenze della crisi del 2008 sono alcuni dei temi di questo saggio in quattro parti che mira a esplorare i problemi irrisolti di ostacolo per una trasformazione verso un mercato del lavoro più equo.

Indice

1. Il lavoro delle donne nella società post-industriale: luci e ombre di una crescita incontestabile	8
2. La crisi finanziaria del 2008 e i suoi effetti. Il fenomeno del part-time involontario femminile	17
3. Vivere in territori fragili: un focus sull'occupazione femminile al Sud	23
4. Uno sguardo al futuro: il lavoro digitale come soluzione?	29
Bibliografia	35
Le autrici	38

Più uguali, ma non troppo

I problemi irrisolti del lavoro femminile
tra fragilità territoriali e squilibri nella
divisione dei ruoli familiari

1.

Il lavoro delle donne nella società post-industriale: luci e ombre di una crescita incontestabile

In Italia, nel 2018, il 49,5% delle donne tra i 15 e i 64 anni era occupato, ossia aveva un lavoro (fonte: Eurostat 2020). Questo dato dimostra un ritardo rispetto alla media europea (63,3% EU28, o ad altre realtà europee come la vicina Francia (61,9%, la Germania (72,1%, e altri paesi del Sud Europa come la Spagna (56,9%. Un dato ben lontano anche dal mancato obiettivo di Lisbona 2010 (60% delle donne occupate e ben distante dai livelli eccezionali spesso presi a modello dei paesi nordici come la Svezia (75,9%. Però, il fatto che metà delle donne italiane lavorino è il frutto di un lungo trend di crescita che si è raggiunto e si è mantenuto a seguito di importanti trasformazioni socioeconomiche in generale, e del mercato del lavoro in particolare, anche se non sempre dai risvolti del tutto positivi.

La trasformazione in senso post-industriale delle società a capitalismo avanzato è sicuramente uno degli sviluppi che più ha influito sulla situazione occupazionale delle donne, non solo in Italia, ma anche in buona parte dei paesi europei. Questo perché si tratta di una trasformazione intimamente legata al processo di terziarizzazione dell'economia, vale a dire l'acquisizione di un sempre maggior peso del settore del terziario, a discapito dell'industria e dell'agricoltura. Cominciato a partire dagli anni settanta, questo processo è tuttora uno dei trend di lungo periodo che più caratterizzano i mercati del lavoro contemporanei, poiché ne ha modificato in maniera sostanziale la struttura, soprattutto in termini di composizione di genere, contribuendo all'ingresso sempre più massiccio delle donne nelle forze di lavoro.

Non è che prima le donne non lavorassero. Nelle società contadine la doppia presenza lavorativa e familiare delle donne era facilitata dalla sovrapposizione e adiacenza tra spazi del lavoro e di casa, e dalla porosità tra i due ambiti. Con l'avvento della società industriale, la separazione di questi spazi, e più particolarmente tra spazio di produzione economica (la fabbrica e gli uffici, principalmente) e spazio di riproduzione sociale (la casa), rende complesso l'accesso delle donne al lavoro salariato, relegandole dunque al ruolo di cura familiare e ad attività, spesso saltuarie, nell'economia informale.

Nella società post-industriale, la terziarizzazione cambia questa prospettiva. Il settore dei servizi si basa su un'organizzazione del lavoro che rompe con quella regolarità di orario che aveva caratterizzato il lavoro in fabbrica, e vi si contrappone per un'accentuata necessità di flessibilità, soprattutto in termini di orario, riducendo quindi l'esigenza di turni lavorativi fissi di otto ore. La crescita impetuosa di questo settore apre così alle donne le porte del lavoro salariato (Maruani 2003), rendendo per loro meno gravosa la scelta di lavorare rispetto alle necessità di conciliazione con il ruolo familiare. Inoltre, con la progressiva attivazione delle donne nel lavoro salariato, si crea un effetto moltiplicatore del lavoro femminile: l'ampliamento delle opportunità lavorative femminili e dei servizi di conciliazione che a essa sono orientati moltiplicano le occasioni di lavoro delle donne. Infatti, in quegli stessi anni in cui la società industriale lentamente si modificava, i principali paesi occidentali, inclusa l'Italia, investivano numerose risorse nella creazione del proprio sistema di welfare: scuola, sanità e servizi sociali diventano grandi riserve per l'occupazione femminile, poiché offrono professioni e mansioni considerate tradizionalmente femminili in virtù del loro rappresentare simbolicamente la continuazione del lavoro di cura svolto in casa.

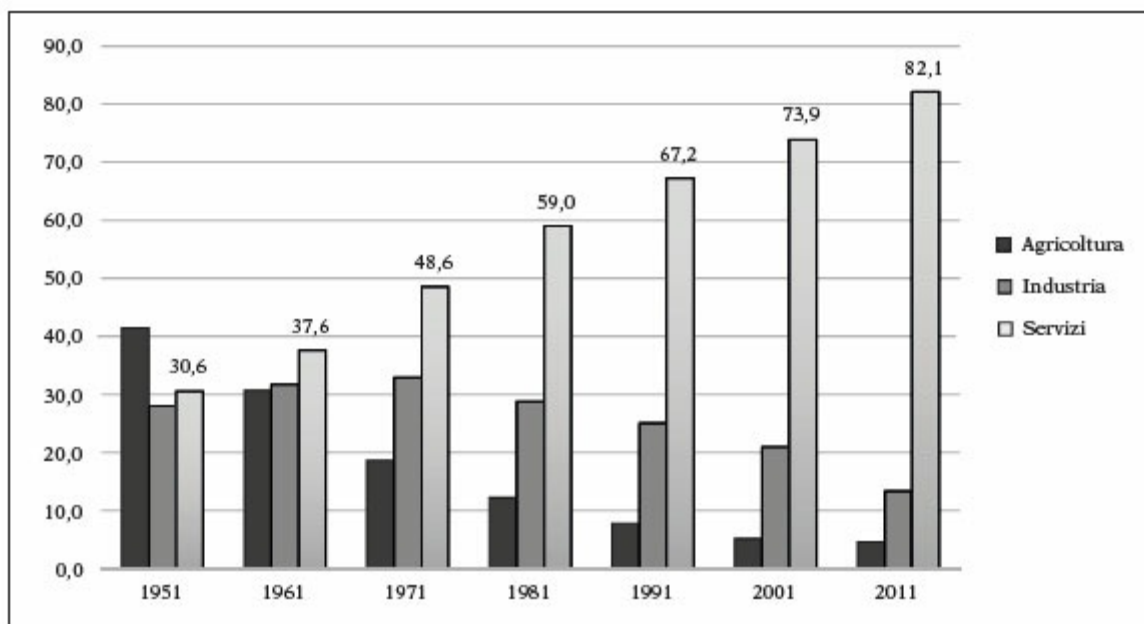
In atto da molto tempo, il processo di terziarizzazione dell'economia – e la sua femminilizzazione in termini occupazionali – lungi dal rallentare, è ancora oggi attraversato da un movimento di accelerazione strutturale. Nel decennio 2005-2015, il terziario rimane in particolare l'unico settore in cui l'occupazione

continua a crescere, trainata dalla componente femminile: con un aumento delle donne occupate di 892 mila unità, le donne contribuiscono all'85,4% della crescita totale del settore durante tale periodo (ISTAT 2016).

Se la terziarizzazione favorisce il progressivo aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, tale partecipazione resta quantitativamente e qualitativamente distinta da quella degli uomini. Vediamo perché.

Dal punto di vista quantitativo, il lavoro femminile cresce in maniera consistente già negli anni sessanta e settanta. Secondo la rilevazione sulle forze di lavoro effettuata dall'ISTAT (Serie ricostruite), il tasso di occupazione delle donne tra i 15 e i 64 anni raggiunge un livello di poco più del 33% alla fine degli anni settanta, a fronte di quasi un 75% registrato per gli uomini nello stesso periodo, e cresce di altri 4 punti percentuali nel decennio successivo. È sul finire degli anni novanta che si raggiunge il tetto del 40%, e nel corso degli anni duemila che inizia una crescita ancor più impetuosa che sarà stemperata solo dall'arrivo della crisi finanziaria del 2008-2013, con un tasso di occupazione che si attesta intorno al 47% già nel 2008, ma che cresce solo di poco più di 2 punti percentuali nei dieci anni successivi, per arrivare ai livelli che conosciamo oggi. Livelli che, peraltro, restano nettamente più bassi di quelli maschili nonostante siano stati proprio questi ultimi quelli più negativamente colpiti dai diversi cicli di fluttuazione economica e relative trasformazioni del mercato. Nel 2018 si registra una distanza di poco meno di 20 punti percentuali tra il tasso di occupazione femminile e quello maschile il quale, attestandosi al 68,5%, è di quasi 10 punti percentuali inferiore rispetto a quanto registrato quarant'anni prima. Dunque, la progressiva riduzione del *gender gap*, ovvero della differenza tra uomini e donne nella partecipazione al mercato del lavoro, è dovuta a due meccanismi di segno opposto: una crescita incontestabile per le donne, ma anche una contrazione per gli uomini.

Grafico 1: Distribuzione dell'occupazione femminile tra settori di attività (1951-2011)



Fonte: Serie storiche ISTAT, *Censimento della popolazione*.

Lo svantaggio femminile è parzialmente compensato dalla diversa distribuzione delle credenziali educative tra uomini e donne. Di fatto, numerose ricerche mostrano come il livello formativo sia il predittore più importante della partecipazione lavorativa delle donne, ancor più se si considera il fatto che a oggi in Italia le donne sono più istruite degli uomini. I tassi di scolarizzazione delle nuove generazioni, in crescita costante dagli anni sessanta in poi, hanno favorito un aumento progressivo della proporzione di donne che hanno integrato l'istruzione secondaria prima e la formazione universitaria poi. Specialmente negli ultimi quindici anni, la parte di laureate tra le giovani tra i 25 e i 34 anni è aumentata considerevolmente, al punto che ora più del 60% delle persone laureate in Italia sono donne (OECD 2014). Le migliori performance educative si traducono in un vantaggio lavorativo per le donne qualificate, poiché i dati mostrano come più del 70% delle donne laureate siano occupate, contro il poco meno del 30% delle donne con al massimo la licenza media (ISTAT 2017). Le donne meno istruite sarebbero quindi le più svantaggiate. Questa dinamica si è rafforzata ancora di più in seguito alla crisi del 2008,

perché è proprio per queste donne che il tasso di occupazione diminuisce, mentre per le laureate aumenta, a conferma del ruolo dell'istruzione come fattore non solo di vantaggio, ma anche protettivo sul mercato del lavoro (ISTAT 2016; ISTAT 2017). Queste differenze si accentuano quando si prendono in esame le differenze territoriali: al Sud, il tasso di occupazione delle donne poco istruite è la metà di quello delle donne laureate, il quale attestandosi poco al di sopra del 50%, resta comunque inferiore a quello delle donne del Nord con le stesse credenziali educative (ISTAT 2014).

L'aumento dei tassi di occupazione femminile che ha caratterizzato gradualmente tutte le generazioni femminili, soprattutto dagli anni novanta ai giorni nostri, ha quindi reso il loro modello di partecipazione quantitativamente più vicino a quello maschile, ma con importanti differenze in termini di livelli educativi e ripartizione territoriale. Inoltre, non bisogna dimenticare che, nonostante i progressi registrati, rimane una percentuale importante di donne che tuttora non accede al mercato del lavoro. Attualmente l'inattività, ossia la situazione in cui non si lavora e non si è alla ricerca di un lavoro, riguarda ancora circa il 44% delle donne italiane tra i 15 e i 64 anni (ISTAT 2018). Anche questo dato è influenzato dal titolo di studio, poiché tra le donne scarsamente istruite troviamo un 77% di inattività, contro un 19% circa tra le laureate, ma anche dalle differenze territoriali, con un picco nel Mezzogiorno di più del 45% di donne inattive contro il 27,8% nel Nord. Guardando più in dettaglio al fenomeno dell'inattività, è interessante notare che quasi un terzo delle donne italiane tra 35 e 49 anni è inattivo, nonostante si tratti di una categoria che dovrebbe essere tra le più attive visto che quegli anni rappresentano le fasi centrali della vita (ISTAT 2016). Ebbene, tra queste ultime, si trova un 16% di forze lavoro potenziali, vale a dire persone che vorrebbero lavorare, ma che o non sono immediatamente disponibili a farlo, plausibilmente per problemi legati alla conciliazione tra lavoro e famiglia, o non hanno iniziato un processo attivo di ricerca di un impiego, possibilmente per via di un effetto scoraggiamento. Tuttavia, anche aggiungendo alle donne occupate quante vorrebbero lavorare

(circa 1,4 milioni), non si raggiungerebbe il livello di occupazione maschile (ISTAT 2016).

Dal punto di vista qualitativo, nonostante il gap di partecipazione lavorativa tra generi si sia ridotto negli anni, rimangono numerosi fattori di disuguaglianza che caratterizzano la situazione di uomini e donne nel mercato del lavoro. Guardando all'indice di parità di genere sul mercato del lavoro pubblicato da EIGE (European Institute for Gender Equality), che misura i progressi effettuati in materia di uguaglianza tra i generi in ambito occupazionale nei vari paesi dell'Unione Europea, l'Italia nel 2019 si colloca all'ultimo posto (63,1 punti), staccata di ben 20 punti dalla Svezia e di 10 da Spagna, Francia e Germania. Si tratta di un valore particolarmente basso che dipende sicuramente dalle peculiari difficoltà incontrate dalle donne del Sud nell'accedere al mercato del lavoro, ma anche dall'incapacità più generale a livello nazionale di superare i numerosi fenomeni di svantaggio che caratterizzano il lavoro femminile rispetto a quello maschile, soprattutto in termini di segregazione tra i settori e tra i livelli di carriera, di parità salariale e di qualità del lavoro.

Il fenomeno della segregazione è un tratto determinante dell'occupazione femminile in Italia, come in altri paesi europei. La segregazione del lavoro può avvenire secondo due direttrici: orizzontale, quando uomini e donne si distribuiscono in modo diseguale tra i diversi settori produttivi e nelle diverse professioni; e verticale, quando donne e uomini non sono presenti in ugual misura ai vertici delle gerarchie professionali e in posizioni di responsabilità. In termini di segregazione orizzontale, i dati mostrano che se da un lato l'occupazione maschile si distribuisce su 51 professioni differenti, tra cui spiccano quelle di tipo tecnico, quella femminile si concentra in 18 professioni solamente, le quali si trovano prevalentemente nei diversi segmenti del settore dei servizi come la salute, i servizi alle famiglie, i servizi alle imprese (ISTAT 2013). Ciò rappresenta senza dubbio un effetto collaterale della terziarizzazione: come già ricordato i servizi sono un settore a predominante occupazione femminile e gli ultimi anni sono stati caratterizzati da una crescita nell'offerta di

questo tipo di impiego. Le donne dunque lavorano soprattutto in un settore dell'economia a così detta dominanza femminile, e in occupazioni tradizionalmente considerate femminili, tra cui spiccano figure a basso livello di qualificazione come le lavoratrici domestiche, le commesse e le segretarie. Questa concentrazione, lungi dall'affievolirsi, è andata rafforzandosi sempre più negli ultimi anni, confermando un trend di lungo periodo: il lavoro femminile è orientato verso, e allo stesso tempo è alimentato da, segmenti occupazionali già altamente femminilizzati. In termini di segregazione verticale, la presenza delle donne in posizioni di alta responsabilità in seno ad amministrazioni e imprese, o comunque in posizioni manageriali, seppur continuando a crescere dall'inizio del millennio fino a raggiungere un 22%, si mantiene al di sotto dei livelli registrati per gli uomini, e comunque al di sotto della media europea (35%) (Eurostat 2017). È interessante notare che le diseguaglianze più grandi in questo senso di registrano al Nord-Est, probabilmente per la predominanza della piccola imprenditoria sulle posizioni manageriali in questa parte del territorio (ISFOL 2010).

È necessario sottolineare che i fenomeni della segregazione orizzontale e verticale, seppur diversi, sono spesso interrelati: non è infrequente che, anche in settori e occupazioni a fortissima presenza femminile (ad esempio, la scuola o i servizi infermieristici), i pochi uomini presenti si concentrino soprattutto nelle posizioni di responsabilità (per esempio, direttori di istituti scolastici o coordinatori di servizi). Allo stesso tempo, si osserva anche una chiara diversificazione di genere tra professioni dello stesso segmento occupazionale (si pensi alle professioni della salute ad esempio, con la differente distribuzione tra uomini e donne nelle carriere di infermeria e medicina), o all'interno di una singola professione (per esempio nell'avvocatura, tra avvocate matrimonialiste e avvocati penalisti; o ancora tra i medici, come tra ostetriche e chirurghi), che si situa in corrispondenza di specializzazioni occupazionali e professionali che assicurano prospettive di carriera e ricompense tanto simboliche che materiali molto differenti.

La specializzazione funzionale incide, peraltro anche sul ritorno salariale del lavoro femminile. Per quello che concerne il differenziale salariale tra uomini e donne, trattandosi di un fenomeno molto complesso e dalle cause molteplici, esistono diversi metodi per calcolarlo. Per tenere conto di tale complessità, e a fini comparativi, Eurostat utilizza il differenziale retributivo grezzo di genere, che misura il divario tra le retribuzioni medie degli uomini e delle donne nei paesi dell'UE. Le differenze possono variare da paese a paese, ma la costante è che le donne guadagnano sempre meno degli uomini. La buona notizia nel nostro paese è che la presenza di processi di contrattazione collettiva forti e centralizzati rende queste differenze più contenute rispetto ad altri contesti, come ad esempio quello anglosassone, dove vige prevalentemente la contrattazione individuale. Questo fa sì che, se in media in Europa (EU28) il salario delle donne è del 16% inferiore a quello degli uomini, in Italia si parli di una differenza al ribasso di poco meno del 6% (Eurostat 2017), una delle più basse registrate nel panorama europeo, se comparato per esempio con il differenziale del 15% francese, del 14% spagnolo, del 12% svedese, e del 20% tedesco. Questo dato generale deve tuttavia essere contestualizzato rispetto alle differenze in termini di credenziali educative, dove uno sguardo più approfondito mostra bene come con il crescere del livello di qualifica, crescono anche le diseguaglianze salariali. Le donne con un titolo universitario guadagnano infatti quasi l'11% in meno degli uomini con uguale qualifica (ISTAT 2013), mostrando bene come, di fronte alla segregazione occupazionale e settoriale, le credenziali educative non sono una garanzia di parità.

Infatti, sono poche le donne altamente qualificate che riescono ad accedere alle posizioni più alte della gerarchia professionale, incluse le professioni di prestigio che hanno conosciuto una forte femminilizzazione, come l'avvocatura. Una recente ricerca sugli avvocati fiorentini dimostra infatti come le donne si concentrino in misura maggiore tra chi ha scarsa autonomia lavorativa, una minore posizione di mercato, e quindi bassi salari (Alacevich *et al.* 2017). Inoltre, anche quando in possesso di un titolo di studio elevato, le donne lavorano

prevalentemente nei settori peggio retribuiti, come mostrato da anni di ricerche che indicano come nei settori a maggiore presenza femminile vi sia anche una maggiore probabilità di bassi salari, peggiori condizioni di lavoro, carriere più corte, e maggiore presenza del lavoro non-standard, soprattutto del part-time. Inoltre, una parte non indifferente delle laureate italiane occupa posizioni al di sotto del proprio livello di qualificazione, molte delle quali sono caratterizzate da un'alta incidenza proprio dei contratti di lavoro a tempo parziale, che fanno sì che le donne lavorino meno ore rispetto agli uomini (ISTAT 2013; Bozzon *et al.* 2015). In questo senso, il divario retributivo di genere può essere il riflesso delle diseguaglianze in materia di responsabilità familiari, che gravano ancora in maniera più pesante sulle donne, generando per loro difficoltà specifiche nella conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita privata che in alcuni casi le obbligano a lavorare con contratti atipici, soprattutto a tempo parziale, al fine di restare sul mercato del lavoro pur facendosi carico della cura familiare. La sovrarappresentazione delle donne tra queste categorie contrattuali ha senza dubbio un'incidenza negativa sulle loro prospettive di carriera, di promozione, e quindi sulle loro retribuzioni.

2.

La crisi finanziaria del 2008 e i suoi effetti.

Il fenomeno del part-time involontario femminile

La crisi del 2008-2013 ha avuto notevoli ripercussioni di genere sulla struttura del mercato del lavoro dei principali paesi a capitalismo avanzato. Nata come un problema finanziario negli Stati Uniti, ha poi avuto un effetto di contagio nei principali paesi europei, con ripercussioni soprattutto sulla produzione manifatturiera e sull'industria delle costruzioni. La crisi ha accelerato quel processo di deindustrializzazione già consistente in Europa e negli Stati Uniti, generando perdita di occupazione soprattutto tra gli uomini over-50 e con basso titolo di studio.

La concentrazione nell'industria e nelle costruzioni è stata la principale causa per gli effetti di genere sul mercato del lavoro post-crisi, proprio per la tendenziale maggioranza maschile dell'impiego in questi settori (Cucca, Maestripieri 2015). In virtù di questo fatto, i primi anni della crisi hanno dunque visto una riduzione del *gender gap* nell'occupazione. Infatti, le donne non solo sono state meno colpite dalla disoccupazione, ma in molte famiglie in cui il reddito maschile era l'unica fonte di introito, la perdita di impiego del capofamiglia ha generato una conseguente maggiore attivazione da parte della partner (Sanchez-Mira, O'Reilly 2018).

A partire dal 2010, però, soprattutto nei paesi del Sud Europa, si avvia una crisi del debito sovrano, che peggiora l'equilibrio finanziario di alcuni stati. A seguito di questo fatto, le istituzioni politiche e finanziarie dell'Unione Europea

promosero politiche di austerità che impattarono in modo consistente sull'impiego nel settore pubblico. Questa seconda fase della crisi interessò in maniera molto più forte l'impiego femminile, proprio perché i settori che furono coinvolti sono a maggioranza di impiego femminile. Entrambi i processi colpirono soprattutto settori che garantivano buone condizioni di lavoro (manifattura e pubblico impiego) e più spesso lavoratori e lavoratrici con basse qualifiche. Allo stesso tempo resse l'impiego ad alto livello di qualificazione, almeno nei paesi del Nord Europa, e la crisi ebbe dunque un effetto di *upgrading* del mercato del lavoro (Gallie 2013). Non così fu in Italia, dove l'effetto combinato delle due tendenze sopracitate e la mancanza di un settore di servizi avanzati alle imprese generò un *downgrading* del mercato del lavoro (Fellini 2015), ovvero una contrazione del lavoro qualificato e una crescita di quello meno qualificato. Durante gli anni della crisi e subito dopo, l'unico settore che guadagnò occupazione in Italia fu il settore dei servizi manuali non qualificati, trainato soprattutto dalla crescita di impiego delle badanti (Reyneri e Pintaldi 2013).

Nel Sud Europa gli effetti della crisi in termini di genere furono evidenziati soprattutto dalla crescita abnorme del part-time involontario concentrato principalmente in alcuni paesi, come Spagna, Italia e, in misura molto più limitata, in Francia (Maestripieri, León 2019). In Italia, l'effetto della crisi ha generato una doppia sostituzione: calano i contratti maschili e full-time (si perdono 1.200.000 posti di lavoro tra il 2008 e il 2018) e crescono i contratti parziali occupati da donne (con 370.000 donne part-time in più) (Fellini, Reyneri 2018). Questa crescita può essere in parte spiegata da motivi contingenti legati alla crisi, ma è anche dovuta a motivi strutturali e di lungo periodo che dipendono dall'uso sempre più massiccio del part-time come strumento di flessibilizzazione nel mercato del lavoro (Ibañez 2011). Infatti, la maggior parte di questi nuovi contratti parziali ha un carattere non volontario (Fellini, Reyneri 2018).

Il lavoro non-standard, particolarmente nella forma del part-time, può essere

un'aggravante delle diseguaglianze di genere nel mercato del lavoro, in quanto spesso garantisce una qualità del lavoro inferiore a quella del lavoro standard (ovvero il contratto di lavoro dipendente full-time e a tempo indeterminato). La sua crescente incidenza si deve a un processo apparentemente inesorabile di deregolazione del mercato del lavoro che comincia in maniera più timida negli anni ottanta, e si delinea poi in maniera più decisa a partire dagli anni novanta, per venire incontro alla crescente richiesta di flessibilità, determinata dalle nuove necessità produttive del settore terziario. In Italia, una serie di riforme, tra cui la legge Treu del 1997, a cui poi segue la legge Biagi del 2003 e il Jobs Act del 2014, rende più facile per i datori di lavoro flessibilizzare il lavoro in uscita e in entrata (attraverso i contratti temporanei), ma anche in volume (attraverso i contratti a tempo parziale). Se la crescita dei contratti temporanei è stata soprattutto concentrata tra i giovani, i contratti a tempo parziale sono da sempre "riservati" alle donne, in Italia come in Europa, anche in ragione della loro concentrazione nel terziario e di una supposta necessità di conciliazione familiare prevalentemente riservata alle sole donne. Sulla scia del processo di terziarizzazione e dell'intensificazione della segregazione occupazionale (fenomeni già richiamati in precedenza), la crescita della disponibilità dei contratti a tempo parziale concentrati nei servizi è indiscutibilmente uno dei fattori che hanno favorito la crescita del lavoro femminile che si è registrata a partire dalla fine degli anni novanta e nei primi anni del duemila.

Tra le donne, infatti, la diffusione del part-time risulta costantemente in aumento tra il 1993 e il 2015. Se si guarda ai dati comparativi a livello europeo sul part-time (OECD 2018), si nota come l'Italia abbia una percentuale di donne occupate in part-time pari al 31,9% (2018), stabilmente in crescita a partire dagli anni duemila. Questo è un livello che si situa in posizione più bassa rispetto ai valori di Paesi Bassi (58%), Regno Unito (36%) o Germania (36,6%), ma comunque ben al di sopra della media dei paesi OECD (25,4%). Sebbene in Italia vi sia una disponibilità inferiore di questo tipo di contratto rispetto ad altri paesi europei, la concentrazione delle donne tra i lavoratori a tempo parziale è

ugualmente forte se comparata ad altri paesi con una maggiore incidenza di questa tipologia lavorativa. In Italia il 74% degli occupati part-time sono donne, un valore superiore alla media OECD (circa il 65%), anche se in linea con i principali paesi europei come Francia, Germania e Spagna. Questi dati confermano, dunque, la natura prettamente femminile di questo contratto di lavoro in Italia come altrove.

Guardando più da vicino al caso italiano, si osserva in un primo tempo, soprattutto in concomitanza con le riforme del mercato del lavoro e la fase di espansione economica di fine anni novanta, una crescita del part-time più intensa per le donne di 35-44 anni. Nel 2007, poco prima dell'inizio della crisi economica, sono proprio queste donne a presentare le incidenze più elevate di part-time (poco meno di un terzo delle occupate, in aumento di oltre dieci punti percentuali rispetto al 1993) (ISTAT 2017). Questo fatto viene spesso letto positivamente perché il part-time viene normalmente interpretato come la soluzione ai problemi femminili dimenticandoci che questo contratto non è sempre stipulato sulla base degli interessi della lavoratrice (maggiore facilità di conciliare famiglia e lavoro), quanto di quelli del datore di lavoro (maggiore facilità di adattare il lavoro ai picchi di produzione e alle esigenze di flessibilità), come si evince in maniera più chiara durante gli anni della crisi. Tra il 2008 e il 2014, infatti, la maggiore crescita del part-time interessa le donne in tutte le fasce d'età fino ai 49 anni, e non più solo quelle più suscettibili di ricoprire un ruolo genitoriale: nel 2015 l'incidenza del part-time arriva al 35% per le 35-44 anni e non si discosta molto da quello delle donne di 45-49 anni (33,5%) e delle più giovani. Distacca però l'enorme crescita del part-time involontario, vale a dire non scelto, anche tra le donne nelle fasce di età più suscettibili di fare ricorso al part-time per dei fini di conciliazione: per le donne tra 35 e 49 anni l'incidenza di part-time involontario passa tra il 2008 e il 2015 dal 32,2 al 55,7 % del totale delle occupate part-time, anche se tale incidenza si mantiene effettivamente più bassa tra le donne con figli, ma per le quali arriva comunque a toccare il 48,8 % nel 2015 (ISTAT 2016). Attualmente, ciò che contraddistingue l'Italia dagli altri paesi

europei è perciò la quota di lavoratrici involontarie in questo tipo di contratto: a oggi circa il 60,2% delle donne part-time è a tempo parziale perché non è stato in grado di ottenere un equivalente contratto di lavoro full-time. In Spagna, il 54,9% dei contratti a tempo parziale è involontario, ma solo il 38,6% in Francia, l'8,5% in Germania, il 9,5% in Inghilterra (OECD 2018).

Alcuni autori hanno avanzato l'ipotesi che essendo meno le donne che lavorano nel nostro paese, quelle occupate sono più determinate a lavorare di più e vivono con insofferenza una limitazione oraria (Fellini, Reyneri 2018). Tuttavia, è anche vero che in Italia più che in altri paesi il part-time è stato deregolato e in corrispondenza della crisi finanziaria del 2008-2013 ne è aumentato il suo uso come strumento di flessibilizzazione della forza lavoro. Si veda, ad esempio, la deregolazione avvenuta con i decreti attuativi del Jobs Act, che consentono ai datori di lavoro di incrementare un part-time fino al 25% del suo monte orario in corrispondenza di picchi di produzione: di fatto, un contratto part-time di 30 ore può essere portato a 37,5 a seconda delle necessità produttive; come un contratto full-time ma con il vantaggio di essere attivabile solo quando serve. La crescita del part-time involontario ha visto un picco a partire dal 2009: prima della crisi si attestava su circa 1/3 del totale dei contratti part-time femminili, mentre a oggi ne rappresenta più della metà. Se si fa il totale dei contratti part-time involontari sull'impiego femminile a oggi sono il 19,5%, ovvero una lavoratrice su cinque. Il part-time involontario è una condizione che viene definita di sottoimpiego: pur non essendo disoccupata, la lavoratrice lavora meno ore di quelle che vorrebbe e potrebbe lavorare per la mancanza di adeguate opportunità di lavoro (Bodnár 2018). Questo valore era solo il 9,5% nel 2007, in linea con gli altri paesi europei. Più che una questione di attitudine culturale femminile al lavoro full-time, l'alta incidenza del part-time involontario è una delle conseguenze strutturali della deregolazione seguita alla crisi finanziaria del 2008.

Questi dati confermano come il part-time sia un contratto di lavoro che nasconde al suo interno due anime, una "buona" e una "cattiva" (Tilly 1992). Da

un lato, è uno degli strumenti che i datori di lavoro possono offrire come benefit per cercare di trattenere le proprie lavoratrici migliori, facilitandone la conciliazione famiglia/lavoro. Dall'altro lato, il part-time viene usato come mezzo per flessibilizzare la manodopera nel contesto di una domanda di lavoro molto variabile nel tempo, soprattutto nel settore dei servizi, dove si concentra nelle posizioni a bassa qualificazione e frequentemente è una scelta imposta alle lavoratrici, nel contesto di cattive condizioni di lavoro. Entrambe le anime del part-time sono presenti in tutti i mercati del lavoro, ma l'Italia si contraddistingue per una presenza maggioritaria del part-time "cattivo" su quello "buono" (Maestripieri, León 2019). La crisi finanziaria del 2008-2013 ha contribuito a rafforzare questa dinamica, aggravando di fatto la prevalenza del part-time a cattive condizioni e contribuendo a rendere più vulnerabile la posizione delle donne nel mercato del lavoro italiano.

3.

Vivere in territori fragili: un focus sull'occupazione femminile al Sud¹

Sappiamo che l'Italia sconta una peculiarità specifica rispetto agli altri paesi europei per le notevoli diseguaglianze territoriali al suo interno, che rendono di fatto le medie nazionali una misura capace di dar solo limitatamente conto della reale situazione del paese. Soprattutto quando si guarda al lavoro femminile, esistono due Italie: un Nord e un Centro in cui le donne hanno performance lavorative sostanzialmente equiparabili ai principali paesi continentali e alla Spagna (rispettivamente 57,6% e 52,8% di donne tra i 15 e i 64 anni occupate nel 2016), e un Sud, dove le forti difficoltà di inserimento sul mercato del lavoro sono scontate soprattutto dalle donne (solo il 31,3% di donne tra i 15 e i 64 anni occupate nel 2016) (ISTAT 2016).

La Tabella 1 ci consente di entrare nel dettaglio di come il territorio giochi un ruolo particolarmente importante nel definire lo svantaggio occupazionale femminile. Con alcune sorprese che deviano dal classico modello tripartito Nord, Centro, Sud e Isole. La media italiana dell'occupazione femminile nel 2018 è 49,4%: tutto il Sud ha livelli di occupazione femminile nettamente inferiori a questo valore (oscillano tra i 44,5% dell'Abruzzo al 27,6% della Campania). Fa però eccezione la Sardegna che con il suo 49,1% di donne occupate è in linea con la media nazionale e con i valori che si riscontrano nel Centro Italia (56,1%). Tra queste regioni spicca la Toscana che con il suo 60,4% supera molte delle regioni del Nord. Le regioni del Nord sono quelle che hanno il valore più elevato di

occupazione femminile (in media il 59,4% delle donne è occupato), ma con valori molti diversi: intorno al 65% per Trentino e Valle d'Aosta fino ad arrivare al 57,4% della Liguria.

Di conseguenza, il divario di genere nei tassi di occupazione è molto più basso nel Centro-Nord (circa -15 punti percentuali) che nel Mezzogiorno (circa -25 punti percentuali). Però, la differenza minore tra uomini e donne non si verifica al Nord come ci si aspetterebbe, ma nelle due regioni tosco-emiliane e, sorprendentemente, in Sardegna. Concentrandosi sui tassi di occupazione nei grandi comuni emerge un altro dato contro-intuitivo: nelle regioni del Nord, le donne residenti nei grandi comuni hanno tassi di occupazione superiori alla media femminile regionale. Ma le grandi città sono le aree fragili all'interno del già fragile territorio del Sud: le donne che risiedono nei grandi comuni del Meridione sono meno occupate della media regionale anche se di poco (-0,8 punti percentuali).

Tabella 1: Tasso di occupazione suddiviso per macro-aree territoriali e genere (uomini e donne, popolazione 15-64)

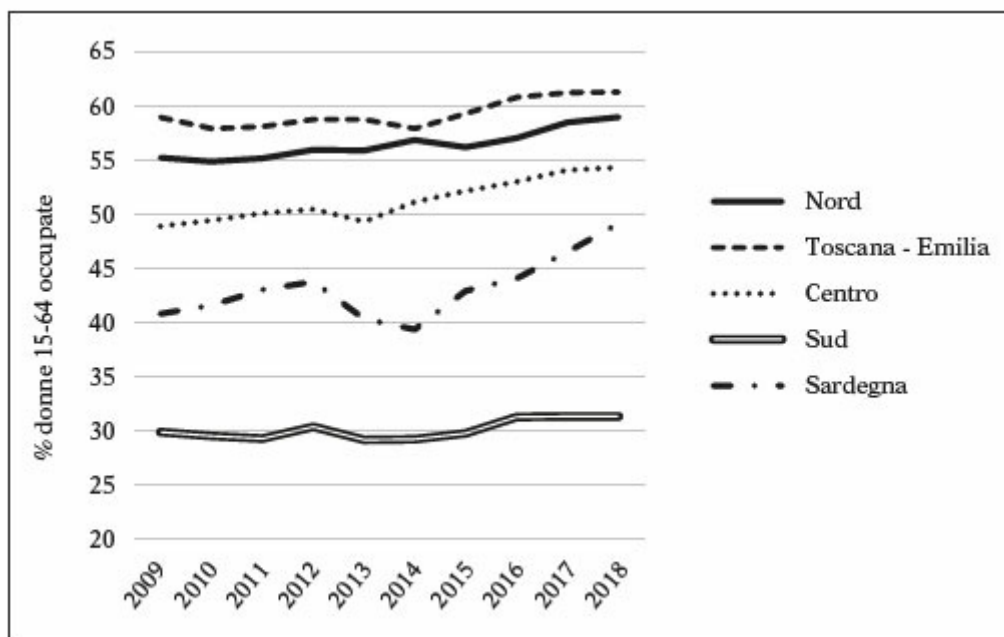
	Media dell'area			Grandi comuni	
	Uomini	Donne	Gap (m-f)	Donne	Gap (urban-region)
Nord	75,1%	58,9%	-16,2	64%	+5,1
Toscana/ Emilia-	75,7%	61,2%	-14,5	67,5%	+6,5
Romagna Centro	70,5%	54,2%	-16,2	62%	+7,8

Sud	57,1%	31,3%	-25,8	30,5%	-0,8
Sardegna	63,8%	49,1%	-14,7	-	
Totale Italia	68,5%	49,4%	-19,1	54,6%	+5,2

Fonte: Nostra elaborazione, Microdati ISTAT 2018.

La crisi finanziaria del 2008-2013 ha aumentato il divario tra le donne del Nord e quelle del Sud. Le regioni del Sud hanno sofferto in misura maggiore e più a lungo delle ricadute occupazionali della crisi finanziaria e quando le regioni del Nord sono ripartite, quelle del Sud hanno vissuto una stagnazione dell'occupazione femminile: se nel 2008, la differenza era di 29 punti percentuali, nel 2018 era di 30 punti. Come si vede nel Grafico 2 nella pagina seguente, però, questo non si è verificato in tutto il Sud: la Sardegna costituisce un'importante eccezione e a partire dal 2014 i livelli occupazionali femminili sono stati in forte crescita e soggetti a un processo di *catch-up* con le regioni del Centro e del Nord.

Grafico 2: Tasso di occupazione femminile (2009-2018, popolazione 15-64)



Fonte: Nostra elaborazione, Microdati ISTAT 2018.

Perché si verifica questo? Come abbiamo accennato nel paragrafo uno, nel Mezzogiorno più del 45% delle donne sono inattive, ossia non hanno un lavoro e non ne cercano uno. Il Mezzogiorno, peraltro, si caratterizza anche per la presenza di uno “zoccolo duro” di donne da sempre fuori dal mercato del lavoro: il 33,5% delle donne tra 50 e 64 anni contro l’11,8% nel Centro e il 7,0% nel Nord (ISTAT 2017, p. 184). È però interessante notare come dietro parte di questa inattività si celi ciò che gli specialisti chiamano il fenomeno della mancata partecipazione, che si misura attraverso un tasso che tiene conto non solo di quante persone non hanno un lavoro perché non ne trovano uno, ma anche di quelle che vorrebbero lavorare nonostante non stiano cercando un impiego. Nel Mezzogiorno, infatti, il tasso di mancata partecipazione delle donne si attesta intorno al 43% (ISTAT 2017), quasi triplicando il livello del Centro-Nord (16%), e contribuendo a rendere il dato italiano (quasi il 25%) molto al di sopra della media UE (poco più dell’11%). Peraltro, è proprio nelle regioni del Sud che si concentra la crescita del part-time involontario, richiamato precedentemente (Fellini, Reyneri 2018).

Un secondo elemento che gioca un ruolo importante è la diffusione dei servizi di cura, soprattutto per i bambini più piccoli. Infatti, una delle principali ragioni per cui una donna smette di lavorare è la nascita di un figlio e quindi l'impossibilità di conciliare il carico di lavoro domestico che ne consegue, dato che i compiti di cura rimangono tuttora appannaggio esclusivo delle donne. Nelle regioni del Nord e del Centro, compresa la Sardegna, la copertura degli asili nido (riservata ai bambini al di sotto dei 3 anni) raggiunge la quota di circa il 20% sul totale, con punte di eccellenza in Emilia-Romagna (37,1%) e nelle regioni a statuto speciale (Trentino 31,7%, Valle d'Aosta 44,7%, Friuli 28,3%). Campania, Calabria e Sicilia non arrivano al 10%. Circa il 3% dell'inattività femminile del Sud è dovuta alla mancanza di adeguati servizi per la cura di bambini e anziani: il corrispondente valore maschile è meno del 0,1%.

Tabella 2: Tasso di occupazione femminile suddiviso per macro-aree territoriali e composizione familiare (solo donne, popolazione 15-64)*

	Single	Coppia senza figli	Coppia con figli	Madri sole
Nord	75,4%	59,5%	62,8%	74,5%
Toscana/Emilia- Romagna	75,2%	60,9%	67,7%	74%
Centro	70,8%	56,6%	58,2%	67,2%
Sud	47,9%	33,1%	33%	40%
Sardegna	70,5%	50,6%	51,5%	58,7%
Totale Italia	67,9%	52,3%	52,5%	62,3%

** Sono esclusi i figli dal calcolo dei tassi.*

Fonte: Nostra elaborazione, Microdati ISTAT 2018.

Dunque, il problema delle donne è semplicemente un problema legato all'arrivo dei figli? La tabella prova a darci qualche risposta. Al Nord, in Toscana ed Emilia-Romagna, al Centro, le donne single o le madri sole hanno lo stesso livello occupazionale degli uomini: la differenza uomini/donne emerge solo quando le donne sono in coppia (che siano con o senza figli), situazione in cui hanno tassi di occupazione sostanzialmente inferiori a quelli degli uomini di circa 10/15 punti percentuali. I buoni livelli di occupazione femminile rimangono anche nel caso delle madri sole: soprattutto nelle regioni in cui vi è un'offerta adeguata di servizi all'infanzia, come in Toscana, in Emilia e in generale nelle regioni del Nord, non vi è che una lieve differenza nei tassi di occupazione tra madri sole e donne single. Il caso sardo, poi, conferma la sua peculiarità: quando sono da sole le donne riescono ad avere livelli di occupazione nettamente migliori degli uomini (70,5% contro il 63,8%). Queste stesse performance non si mantengono, però, nel caso in cui siano madri sole: sebbene siano più attive delle donne in coppia (circa il 52% di queste lavora), comunque perdono circa 12 punti percentuali rispetto a quando sono single. L'impatto della coppia sul tasso di occupazione femminile è ancor più evidente al Sud. Sono le donne in coppia del Sud a essere meno attive sul mercato del lavoro, con quasi nessuna differenza tra chi ha e non ha figli. Sebbene più attive, le donne single al Sud non riescono ad avere le stesse performance degli uomini, con una differenza di circa 10 punti percentuali.

In conclusione, le donne italiane non sono tutte uguali. Le donne che vivono al Sud, soprattutto se risiedono in città, sono molto meno occupate delle donne del Nord e con differenze percentuali di molto superiori a quelle che le separano dagli uomini che vivono nelle stesse aree. Ma quelle che pagano il prezzo più alto in termini di occupazione sono le donne che vivono in coppia, sia che abbiano figli o che non li abbiano: al Sud, sono occupate solo nel 33% dei casi a fronte di un tasso di occupazione delle donne single che vivono al Nord, in Toscana, in Emilia-Romagna di oltre il 75%.

¹ I dati in questa sezione usano i Microdati dell'Indagine Continua sulle Forze di Lavoro ISTAT, Terzo trimestre 2018.

4. Uno sguardo al futuro: il lavoro digitale come soluzione?

In questo capitolo abbiamo ripercorso le grandi tendenze della crescita del lavoro femminile in Italia e ne abbiamo evidenziato i tratti principali dell'epoca attuale, vedendo intorno a quali assi si strutturano gli squilibri di genere che continuano a marcare il mercato del lavoro italiano. È bene però sottolineare che la presenza femminile sul mercato nel lavoro è influenzata da vari problemi che spesso si situano all'entrata del mercato stesso, e che finiscono con il rafforzare le disparità tra uomini e donne che abbiamo analizzato nei paragrafi uno e due, andando soprattutto a discapito di alcune aree specifiche del territorio italiano, come abbiamo visto nel paragrafo tre.

Uno di questi problemi è rappresentato dagli stereotipi di genere che sono ancora molto forti nel nostro paese. Un approfondimento condotto dall'ISTAT nell'ambito dell'indagine "Uso del tempo del 2013-2014" mostra come il 53,4% degli uomini e il 45,1% delle donne in coppia è molto o abbastanza d'accordo con l'affermazione secondo cui "è meglio per la famiglia che l'uomo si dedichi prevalentemente alle necessità economiche e la donna alla cura della casa" (in media, nella coppia, 49,1%) (ISTAT 2017, p. 186). Questo avvallo del modello tradizionale di separazione dei ruoli, più accentuato nel Mezzogiorno e tra coloro che hanno un titolo di studio basso, persiste non solo nelle famiglie dove il lavoro retribuito è una prerogativa riservata al maschio capofamiglia, ma anche nelle coppie in cui entrambi i partner uomo e donna lavorano. Lungi dal rappresentare un semplice tratto culturale, che peraltro l'Italia condivide con altri paesi mediterranei, la persistenza di convinzioni di questo tipo contribuisce

al mantenimento della specializzazione dei ruoli di genere, che prevede l'assegnazione prioritaria delle donne alla sfera domestica. Si osserva quindi un effettivo squilibrio di divisione delle responsabilità tra i membri della famiglia, dove le donne assumono la maggior parte dei compiti domestici e di cura, anche nel caso in cui abbiano un lavoro remunerato e siano quindi doppiamente investite nella sfera domestica e in quella professionale. È stato calcolato che nelle coppie in cui entrambi i partner lavorano, la parte del tempo dedicato al lavoro domestico e di cura svolta dalle donne (sul totale di quello della coppia) tocca il 65,2%. Inoltre, fra casa e lavoro, quindi sommando tempo dedicato al lavoro familiare e al lavoro retribuito, una donna su due ha un carico di lavoro di oltre 60 ore settimanali (ISTAT 2017). Ci troviamo quindi di fronte a una delle contraddizioni più forti del lavoro femminile in Italia: se la proporzione di donne che hanno un lavoro retribuito si situa al di sotto della media europea, quando si prende congiuntamente in considerazione il carico derivante dal lavoro retribuito e da quello familiare, si può vedere come le donne italiane siano tra le più sovraccariche di lavoro in Europa. Ritroviamo qui una determinante importante della dinamica evidenziata nel paragrafo tre, secondo cui la presenza di una vita di coppia, con o senza figli, implica una riduzione del tasso di occupazione femminile poiché, come ci si può attendere, per ovviare a questo sovraccarico di lavoro e alle difficoltà che implica, molte donne ridimensionano la partecipazione al lavoro retribuito per poter adempiere ai maggiori carichi di lavoro familiare. Oltre a ciò, quando sono madri, o hanno altri familiari a carico, la scarsa presenza di servizi di cura pure sopra menzionata, unita ai costi finanziari di tali servizi, lascia molte donne con poco margine per poter effettuare scelte di altro tipo.

Le conseguenze di questo problema sono molteplici e alcune le abbiamo descritte nei paragrafi precedenti, come la mancata partecipazione, ossia donne che vorrebbero lavorare, ma che non sono disponibili a farlo, o similmente uno spettro limitato di percorsi di formazione e scelte di carriera verso cui le donne si orientano in corrispondenza di un'anticipazione delle difficoltà che comporta il

doppio ruolo lavorativo e familiare, e che si ripercuote sulle dinamiche di segregazione occupazionale e sui divari retributivi che abbiamo precedentemente trattato. La sovra-rappresentazione femminile nel lavoro a tempo parziale è l'indicatore per eccellenza di come questi stereotipi non solo veicolino una specializzazione dei ruoli, ma contribuiscano anche all'assegnazione di uomini e donne a strutture differenziate del mercato del lavoro che garantiscono livelli di protezione, retribuzione, possibilità di carriera e qualità del lavoro molto diversi tra i due generi (Insarauto 2017). Come abbiamo già sottolineato, il part-time viene promosso dai poteri pubblici come la risposta ai problemi di conciliazione poiché, proprio per via di questi stereotipi, questi problemi continuano a essere percepiti e concepiti come tipicamente femminili, senza che ci sia una reale riflessione da una parte sul lato "cattivo" del part-time (Maestripieri e León 2018), e dall'altro sulla necessità di diversificare l'immaginario dei ruoli che sono attribuiti a uomini e donne sul mercato del lavoro e in famiglia (Insarauto 2016). Le difficoltà con cui si confronta la partecipazione delle donne al mercato del lavoro hanno quindi radici molto profonde, e le opportunità per superarle sono collegate da una parte alle possibilità che si aprono alle donne di cambiare i modelli sociali legati a questi stereotipi, e dall'altra a un cambiamento delle strutture del lavoro e delle sue modalità di organizzazione affinché queste non siano più articolate intorno a tali stereotipi, evitando così di rinforzarli. In questo scenario, interrogarsi sul futuro del lavoro femminile significa interrogarsi da un lato sulle possibilità di risolvere i dilemmi della conciliazione, e dall'altro sulle possibilità reali di rompere con questi stereotipi e liberare il vero potenziale del lavoro femminile dall'imposizione del primato della sfera familiare su quella professionale.

Parlando di futuro, non si può non citare il lavoro digitale, che viene spesso presentato come lo sviluppo maggiore che interesserà il mercato del lavoro negli anni a venire, anche grazie al fortissimo impulso che lo *smart working* ha avuto durante il periodo di *lockdown* del 2020. È quindi legittimo chiedersi quali potenzialità ha il lavoro digitale di rispondere alla diseguaglianza di genere nel

mercato del lavoro, e se la digitalizzazione del lavoro è suscettibile di avere un impatto diverso per le donne rispetto agli uomini. Digitalizzare il lavoro, infatti, significa aprire le porte a una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro per quanto riguarda tanto i tempi quanto gli spazi di lavoro. In particolare, l'organizzazione spaziale e temporale viene completamente alterata dalla possibilità di realizzare molte attività lavorative attraverso connessione remota trovandosi in un luogo che non è l'ufficio, né necessariamente il proprio domicilio, in qualsiasi momento della giornata. Si apre quindi la strada a una grande flessibilità rispetto al dove, quando e come lavorare. Poiché la questione della flessibilità del lavoro è spesso evocata come la soluzione ai problemi di conciliazione femminile, è facile supporre che la digitalizzazione possa giovare alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, incrementandone anche i tassi di occupazione. I dati mostrano effettivamente che i paesi con la più alta percentuale di donne che lavorano da casa hanno anche i tassi di occupazione più elevati tra le donne madri (OECD 2017). Tuttavia, in questo quadro, l'Italia si situa tra i paesi con le percentuali più basse (meno di un 15% di lavoro digitale tra le madri occupate contro, ad esempio, più del 25% tra le madri francesi e più del 45% delle madri svedesi), probabilmente anche in ragione delle difficoltà legate all'adozione delle nuove tecnologie che supportano il lavoro digitale, che è spesso ostacolato da elementi di carattere economico, sociale e legale. Inoltre, la possibilità di accedere al lavoro digitale rimane un privilegio di alcuni lavori intellettuali di cui l'Italia è povera e in cui le donne rimangono una netta minoranza, come abbiamo visto nei precedenti paragrafi.

Un aspetto che merita senza dubbio di essere messo in evidenza riguarda l'aumento del ricorso a forme di lavoro non-standard da parte dei datori di lavoro che optano per la digitalizzazione del lavoro dei loro dipendenti (OECD 2017; Eurofound 2017). Questo implica il rischio che, a fronte di una maggiore flessibilità, le donne si ritrovino ulteriormente colpite dalla scarsa qualità del lavoro associata a queste tipologie lavorative, come già è il caso del lavoro part-time. Tale rischio è aumentato dalla crescita attesa nei prossimi anni

dell'impiego soprattutto nei settori con un'alta concentrazione di manodopera femminile, dove il ricorso a forme di lavoro non-standard è già elevato, anche con il pretesto di favorire una migliore conciliazione tra lavoro e famiglia per le donne. Si evince quindi come associare donne e lavoro digitale attraverso le possibilità di una migliore conciliazione tra sfera familiare e sfera lavorativa nasconda delle ombre che non vanno sottovalutate.

Altro nodo problematico in questo senso riguarda le limitate possibilità di accesso delle donne alle professioni altamente qualificate e alle posizioni lavorative più prestigiose, che il lavoro digitale potrebbe tanto facilitare come ostacolare. Se la flessibilità accordata dal lavoro digitale potrebbe aprire alle donne le porte delle posizioni di alta responsabilità in amministrazioni e imprese, non bisogna trascurare il fatto che nell'ambito di queste posizioni il presenzialismo continua a essere associato alla capacità di tessere reti sociali, e quindi di stabilire contatti importanti in ambito professionale, e a essere premiato con migliori opportunità di carriera, che normalmente sono negate alle donne proprio in virtù delle loro supposte maggiori esigenze di flessibilità (e quindi minore capacità di essere fisicamente presenti sul luogo di lavoro) in virtù del loro ruolo familiare. La vera sfida del digitale sta quindi nel rompere questi schemi, mettendo in discussione i percorsi professionali e le pratiche lavorative tanto femminili quanto maschili e investendoli di un nuovo significato che rompa con il paradigma della specializzazione di genere. Sul mercato del lavoro, questo può essere fatto controllando l'impatto della digitalizzazione sulla segregazione occupazionale, in particolare attraverso la valorizzazione della volontarietà nell'adozione del lavoro digitale e della maggiore autonomia professionale che questo permette (OECD 2017).

In conclusione, il lavoro digitale contribuirà all'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro italiano? È una possibilità. Ciò facendo, il lavoro digitale aiuterà a ridurre gli squilibri di genere che caratterizzano tale mercato? Se da un lato la risposta a questa domanda resta incerta, dall'altro non si può escludere che tali squilibri rischieranno piuttosto di essere accentuati. Una

tale preoccupazione è ancora più rilevante alla luce della recente emergenza sanitaria legata al Covid-19, la quale ha accelerato vorticosamente la transizione verso il lavoro digitale in un numero importante di settori e di professioni. Benché sia troppo presto per trarre delle conclusioni, il contesto di crisi economica e sociale che si sta delineando a seguito di tale emergenza è suscettibile di creare nuovi squilibri sul mercato del lavoro, e dunque di rinforzare il lavoro digitale come vettore di diseguaglianze, andando a discapito delle categorie più vulnerabili, tra cui le donne. Per queste ultime, la chiusura di scuole e servizi alle famiglie durante il *lockdown* ha comportato un rafforzamento della ripartizione ineguale del lavoro domestico e di cura, facendo della gestione dello *smart working* – laddove questo sia stato possibile – un ulteriore fattore di difficoltà. Allo stato attuale, gli esiti di queste dinamiche dipendono in larga parte dalle politiche economiche e sociali che si svilupperanno per gestirlo e, con particolare riferimento al lavoro digitale, alle misure che si adotteranno soprattutto per fare fronte ai suoi effetti indesiderati.

Bibliografia

Alacevich, Franca, Bellini, Andrea e Tonarelli, Annalisa, *Una professione plurale. Il caso dell'avvocatura fiorentina*, Firenze University Press, Firenze 2017.

Bodnár, Katalin, *Recent Developments in Part-Time Employment*, in "Economic Bulletin", 2/2018, pp. 50-54, Central European Bank, <https://goo.gl/SL5pcH>

Bozzon, Rossella, Donà, Alessia, Villa, Paola, Murgia, Annalisa e Poggio, Barbara, *Italy*, in Le Feuvre Nicky (a cura di), *Contextualizing Women's Academic Careers: Comparative Perspectives on Gender, Care and Employment Regimes in Seven European Countries*, in "GARCIA Working Paper", n. 1, 2015.

Cucca, Roberta, Maestripieri, Laura, *Urban Economic Specialization and Women's Integration into the Labour Market in 11 European Cities*, in Kutsar, Dagmar, Kuronen, Marjo (a cura di), *Local Welfare Policy Making in European Cities*, Springer, Berlino 2015, pp. 35-65.

Eurofound/ILO, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg and International Labour Office, Ginevra 2017.

Eurostat, *Only 1 Manager Out of 3 In The EU Is a Woman... Earning on Average Almost a Quarter Less Than a Man*, in "Eurostat newsrelease", n. 37, 2017.

Fellini, Ivana, *Una “via bassa” alla decrescita dell’occupazione: Il mercato del lavoro italiano tra crisi e debolezze strutturali*, in “Stato e mercato”, 105, 2015, pp. 469-508.

Fellini, Ivana, Reyneri, Emilio, *Intensità del lavoro, evoluzione dell’occupazione, polarizzazione*, in *XX Rapporto CNEL mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017-2018 in collaborazione con INAPP e ANPAL*, novembre 2018.

Gallie, Duncan (a cura di), *Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration*, Oxford University Press, Oxford 2013.

Ibáñez, Zyab, *Part-time Employment in Spain: A Victim of the “Temporality Culture” and a Lagging Implementation*, in Guillén, Ana Marta, León, Margarita (a cura di), *The Spanish Welfare State in European Context*, Ashgate, Farnham 2011, pp. 165-186.

Insarauto, Valeria, *Stratégies de conciliation et usages sociaux du travail à temps partiel : quelles transformations pour les mères en emploi?*, in Coré, Déméter (a cura di), *Travail et maternité dans l’aire méditerranéenne. Réfléchir pour mieux agir*, L’Harmattan, Parigi 2016, pp. 105-114.

–, *Les femmes et les jeunes face à la dégradation de l’emploi*, in Bouffartigue, Paul, Gianini, Mirella e Lamanthe, Annie (a cura di), *Travail et crise(s): l’Europe du Sud, un laboratoire?*, in “Sociologia del lavoro”, FrancoAngeli, Milano 2017, pp. 167-180.

ISFOL, *Rompere il cristallo. I risultati di un’indagine ISFOL sui differenziali retributivi in Italia*, I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma 2010.

ISTAT, *La classificazione delle professioni*, 2013.

–, *Il mercato del lavoro negli anni della crisi: dinamiche e divari*, in *Rapporto annuale 2014. La situazione del paese*, 2014.

–, *Le dinamiche del mercato del lavoro: una lettura per generazione*, in *Rapporto annuale 2016. La situazione del paese*, 2016.

–, *Il mercato del lavoro: la lenta ripresa e la disparità tra i gruppi sociali*, in *Rapporto annuale 2017. La situazione del paese*, 2017.

–, *Il lavoro e le reti*, in *Rapporto annuale 2018. La situazione del paese*, 2018.

Maestripieri, Laura, León, Margarita, *So Close, So Far? Part-Time Employment and Its Effects in Gender Equality in Italy and Spain*, in Nicolaisen, Heidi, Kavli, Hanne e Steen Jensen, Ragnhild (a cura di), *Dualization of Part-Time Work. The New Normal?*, Policy Press, Bristol 2019.

Maruani, Margaret, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, Parigi 2003.

OECD, *Education at a Glance 2014*, “Country note. Italy”, OECD Publishing, Parigi 2014.

OECD, *Going Digital: The Future of Work for Women*, OECD Publishing, Parigi 2017.

Reyneri, Emilio, Pintaldi, Federica, *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*, il Mulino, Bologna 2013.

Sánchez-Mira, Núria, O’Reilly, Jacqueline, *Household Employment and the Crisis in Europe*, in “Work, Employment and Society”, 33(3), 2019, pp. 422-443.

Tilly, Chris, *Dualism in Part-Time Employment*, in “Industrial Relations”, 31(2), 1992, pp. 330-347.

Le autrici

Valeria Insarauto è dottore di ricerca in Sociologia e ricercatrice presso il Centro studi di genere (CEG – Centre en études genre) dell’Università di Losanna (Svizzera). La sua attività di ricerca si concentra sullo studio delle diseguaglianze di genere nel mercato del lavoro in termini di occupazione, professioni e percorsi di carriera, particolarmente alla luce delle problematiche connesse con l’articolazione tra vita professionale e vita familiare e con l’intersecarsi delle discriminazioni, in una prospettiva quantitativa e di comparazione internazionale.

Lara Maestripietri è dottore di ricerca in Sociologia e Ricerca sociale. È ricercatrice a tempo determinato in Sociologia economica (SPS/09) presso il Laboratorio di Politiche sociali (DASTU/Politecnico di Milano). Tra il 2017 e il 2019, è stata *Marie Skłodowska-Curie fellow* presso l’Institut de Govern i Polítiques Públiques (IGOP) dell’Università Autònoma de Barcelona, dove è membro di AGAPP – gruppo di ricerca di analisi, gestione e valutazione delle politiche pubbliche. I suoi principali interessi di ricerca si focalizzano sulle trasformazioni del lavoro nella società post-industriale; in particolare, i gruppi marginali sul mercato del lavoro (giovani e donne), l’innovazione sociale e le professioni emergenti. Per maggiori informazioni su pubblicazioni e attività, consultare la sua pagina web personale: <https://blogs.uab.cat/laramaest/>