



Cofinanziato
dall'Unione europea



GENDER POLICIES REPORT 2023

P3

Dicembre 2023



Il presente Rapporto di ricerca è stato realizzato dall'INAPP in qualità di Organismo Intermedio del PN "Giovani, Donne e Lavoro" FSE+ 2021- 2027 (Piano INAPP 2023 – 2026 – Op. a titolarità n. 1)

Struttura Mercato del Lavoro – Responsabile: Valentina Cardinali

Il Rapporto è a cura di Monica Esposito

Editing: Marcella Pulino

Autori ed autrici dei contributi:

Cardinali Valentina (Cap.1); De Angelis Marina (Cap.3); De Angelis Marina, Donà Silvia, Menegatti Valentina, Zucaro Rosita (Cap 7); Di Giambattista Cristina (Cap.8); Esposito Monica (Introduzione, Cap.5); Ferritti Monya (Cap.4); Luppi Matteo, Zabatta Lucia (Cap.2); Pulino Marcella (par. 6.1); Rizzo Alessandro (Cap.6).

Abstract

Il gender policy report dedicato all'annualità 2023 intende presentare gli esiti di alcune analisi e riflessioni avviate su temi che nel corso dell'anno hanno mostrato una spiccata rilevanza in prospettiva di genere.

Il focus delle analisi è rappresentato sia dalle determinanti alla base delle disuguaglianze di genere, soprattutto nel mercato del lavoro, sia da un approfondimento sulle policy la cui implementazione contribuisce o può, in prospettiva, agire sull'efficacia delle politiche volte alla parità di genere.

In tale ottica il report si sofferma ad analizzare in chiave di genere i principali cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro italiano, ponendoli in relazione alle cause alla base dei gap di genere e alle possibili risposte in termini di intervento pubblico.

Indice

Introduzione	p. 5
Capitolo 1 – Il mercato del lavoro in ottica di genere: quale crescita?	p. 7
Capitolo 2 – Profili di genere nell’occupazione: un’analisi delle differenze per sesso a parità di reddito	p. 14
Capitolo 3 – Che genere di donne? Mobilità intergenerazionale e opportunità di autodeterminazione	p. 34
Capitolo 4 – Invertire la rotta. La natalità al centro del dibattito pubblico e politico.	p. 41
Capitolo 5 – L’assegno unico universale tra sostegno alla genitorialità, natalità e promozione dell’occupazione femminile.	p. 54
Capitolo 6 – Gli orientamenti della contrattazione collettiva nazionale alla luce del d.lgs. 105/2022	p. 66
Capitolo 7 – La riduzione dell’orario di lavoro a parità di salario in ottica di genere	p. 79
Capitolo 8 – Gli incentivi all’occupazione femminile	p. 86

Introduzione

Il gender policy report dedicato all'annualità 2023 intende, come di consueto, presentare gli esiti di alcune analisi e riflessioni avviate su temi che nel corso dell'anno hanno mostrato una spiccata rilevanza in prospettiva di genere.

Il focus delle analisi di seguito presentate è rappresentato sia dalle determinanti alla base delle disuguaglianze di genere, soprattutto nel mercato del lavoro, sia da un approfondimento sulle policy la cui implementazione contribuisce o può, in prospettiva, agire sull'efficacia delle politiche volte alla parità di genere.

In tale ottica il report, articolato in due parti, si sofferma ad analizzare in chiave di genere i principali cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro italiano, ponendoli in relazione alle cause alla base dei gap di genere e alle possibili risposte in termini di intervento pubblico.

Tale lettura non può tuttavia prescindere da alcune considerazioni relative al critico momento storico-politico di cui l'Europa è protagonista e che, pur a fronte di qualche progresso in termini aumento del tasso di occupazione femminile, si confronta con percorso più che mai in salita rispetto alle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro, in particolare per gli aspetti inerenti la qualità dell'occupazione, la cura, le retribuzioni e le pensioni.

I conflitti geo-politici e bellici a cui assistiamo pongono in evidenza quanto le guerre rappresentino un contesto capace di mostrare in modo netto, e accentuare, i ruoli di genere all'interno della società. In tali contesti, inoltre, la dimensione di genere si intreccia più che mai con altri fattori di diversità, contribuendo a formare gruppi con vulnerabilità specifiche, caratterizzati da molteplici forme di discriminazione di genere e che trovano la loro massima espressione nella violenza agita sulle donne.

La stessa edizione 2023 del *Global Gender Gap Report* del *World Economic Forum* mostra che, a livello globale, di fatto nessun paese ha raggiunto la piena parità di genere e che, sebbene si registrino miglioramenti soprattutto in Europa, permangono differenze significative tra uno stato e l'altro. Tale analisi mostra un quadro piuttosto negativo per l'Italia che rispetto all'annualità precedente, a fronte di un miglioramento lento ma costante, passa dalla 63^a posizione alla 79^a del *Global Gender Gap Index*.

Resta dunque alta la necessità di approfondire le dinamiche alla base delle persistenti disparità di genere, sostenendo l'importante riconoscimento attribuito alla questione, la cui attualità è stata nel corso del 2023 affermata con forza anche grazie all'assegnazione del premio Nobel per l'economia a Claudia Goldin.

Le riflessioni sopra menzionate costituiscono la base delle domande di ricerca sottese al Gender Policy 2023, a partire dalla consapevolezza che i contesti sociali, economici e culturali non sono neutri. È infatti riconosciuto che le implicazioni di genere, se trascurate anche a causa dell'adozione di un approccio gender blind, possono generare effetti e impatti differenziati su uomini e donne, contribuendo a cristallizzare e, in alcuni casi, addirittura accentuare divari e disuguaglianze.

Il report si apre con una disamina dei maggiori cambiamenti intervenuti nelle forze lavoro, attraverso la lettura degli andamenti delle nuove assunzioni rivolte sia alla componente femminile che a quella maschile del mercato del lavoro. L'analisi condotta propone una lettura di genere dell'occupazione volta a evidenziarne anche le caratteristiche, in termini di qualità, dunque ponendo in risalto un ulteriore aspetto del divario di genere. Nel secondo capitolo si affronta poi il tema della parità retributiva proponendo un esame delle differenze retributive di genere da una prospettiva innovativa: anziché analizzarle attraverso un unico indicatore sintetico (il differenziale retributivo di genere) a parità di lavoro, si propone di tracciare i diversi

profili, in termini di caratteristiche socio-demografiche e professionali, prevalenti nell'occupazione maschile e in quella femminile, a parità di reddito.

Il terzo capitolo, invece, esamina la mobilità intergenerazionale attraverso una lente di genere, integrandola con una prospettiva intersezionale. Attraverso l'analisi dei dati dell'Indagine Inapp Plus, il contributo dimostra come le caratteristiche della famiglia di origine, quali livello di istruzione, occupazione e reddito, insieme alla classe sociale di appartenenza, possono influenzare i percorsi di mobilità sociale per entrambi i generi ma che per le donne, sommandosi tali elementi alle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro, rendono ancor più complessa la partecipazione e difficile l'autodeterminazione.

Nel corso del 2023 grande attenzione politica e dialettica è stata dedicata alla questione della denatalità e del declino demografico che caratterizzano il nostro Paese con ricadute del fenomeno a livello sociale, economico e territoriale. L'Italia è il Paese europeo che ha uno dei divari più ampi fra fecondità desiderata ed effettiva, ciò a causa di numerosi fattori endemici che ostacolano le donne nelle loro scelte riproduttive. Rispetto a tali questioni i capitoli 4 e 5 del report tentano di analizzare alcune policy che tra i propri obiettivi annoverano l'incremento della natalità, ponendoli in relazione ai fattori alla base dell'inverno demografico italiano e ai necessari investimenti sulle politiche di sostegno alle famiglie e all'occupazione femminile.

Anche la questione dei tempi di lavoro rappresenta una dimensione cruciale nel dibattito e nelle pratiche volte alla parità di genere, poiché la suddivisione tra tempi tra lavoro retribuito e altre sfere della vita, in particolare il lavoro di cura, influisce sulla partecipazione al mercato del lavoro e sui modelli di impiego sia degli uomini che delle donne.

La centralità che la questione dell'equilibrio vita-lavoro riveste nel sostenere o ostacolare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro è affrontata da diverse prospettive analitiche: nel capitolo 6 si propone un'analisi congiunta delle innovazioni introdotte dal *dlgs 105/2022* e dell'eventuale impulso fornito da tale norma e dai suoi obiettivi alla più recente tornata di rinnovi in seno alla contrattazione collettiva nazionale. Nel capitolo 7 invece si propone un'analisi delle policy di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario in ottica di genere laddove l'enfasi attribuita, nell'ambito delle politiche di conciliazione vita lavoro, al ruolo del *part time* quale strumento dedicato alle donne per promuoverne la partecipazione e la permanenza nel mercato del lavoro ha in realtà rafforzato, piuttosto che eliminato, le disuguaglianze di genere. Negli ultimi anni diversi paesi in Europa hanno introdotto nuove sperimentazioni di riduzione dell'orario di lavoro. Anche in Italia, mentre un attento dibattito pubblico si interroga sui benefici che tale modello nelle sue molteplici forme attuative potrebbe introdurre, è possibile recensire le prime timide forme di sperimentazione, realizzate attraverso la contrattazione collettiva decentrata, aziendale in particolare. Chiude il report il capitolo 8 dedicato agli incentivi per l'occupazione femminile che, oltre a descrivere l'evoluzione nel tempo dello strumento, illustra le principali evidenze sull'impatto che tali incentivi hanno prodotto sul numero di assunzioni e variazioni contrattuali.

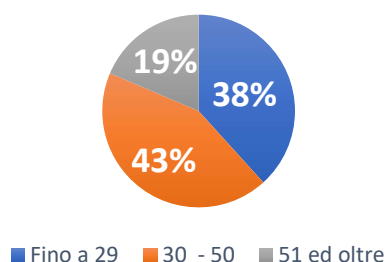
Capitolo 1 Il mercato del lavoro in ottica di genere: quale crescita?

A ottobre 2023 il tasso di occupazione totale (M+F) al 61,6% (+1.6% dal 2022) sembra restituire uno scenario ottimistico, essendo in presenza del valore più elevato dal 1977. Tuttavia, soffermarsi al dato totale non disaggregato per genere fornisce una lettura completamente parziale delle dinamiche in corso. La questione vera è comprendere, a fronte di una crescita quantitativa dell'occupazione, che tipo di miglioramento si stia registrando. E per fare ciò, è assolutamente necessaria la lettura disaggregata per genere e per variabili significative (es: età) in modo intersezionale, per intercettare il fenomeno della moltiplicazione e diversificazione delle disuguaglianze nel mercato del lavoro e nella struttura sociale. Attraverso la lettura per genere dei dati amministrativi relativi ai nuovi contratti stipulati di fonte Inps (disponibili sino a settembre 2023) possiamo affrontare il tema della qualità dell'occupazione ricorrendo a tre indicatori: il livello di stabilità contrattuale, il ruolo del regime orario e quindi del part time di ingresso, e la «doppia debolezza» determinata dall'associazione tra precarietà contrattuale e part time.

Una premessa di contesto. Dei 6.271.872 contratti attivati a settembre 2022, solo il 42,2% riguarda donne, quota sostanzialmente in linea con quanto registrato nel 2022 e in linea anche con le stime oramai decennali delle Rilevazione forze lavoro Istat. Quindi sia il dato amministrativo che quello campionario attestano una struttura del mercato del lavoro in cui persiste una proporzione di genere tra le persone occupate del 60/40 a favore della componente maschile, che sembra restare solida anche al variare dei volumi occupazionali. E come vedremo, anche la cd. Crescita attribuita a questa annualità avverrà aumentando i posti di lavoro di uomini e donne, ma senza scalfire questa distanza.

Circa la distribuzione dei contratti per classi di età, circa il 43% riguarda persone tra i 30 e i 50 anni, il 38% fino ai 29 e il 19% 51 e oltre (fig.1). Questa proporzione non presenta significative differenze di genere e per tanto si assume come una caratteristica demografica della forza lavoro disponibile.

Figura 1. Composizione totale contratti per età (no rilevanti differenze di genere)



Elaborazioni INAPP su dati INPS, 2023

Ove invece la differenza di genere emerge chiaramente è nel peso delle tipologie contrattuali (tab. 1 e fig.2).

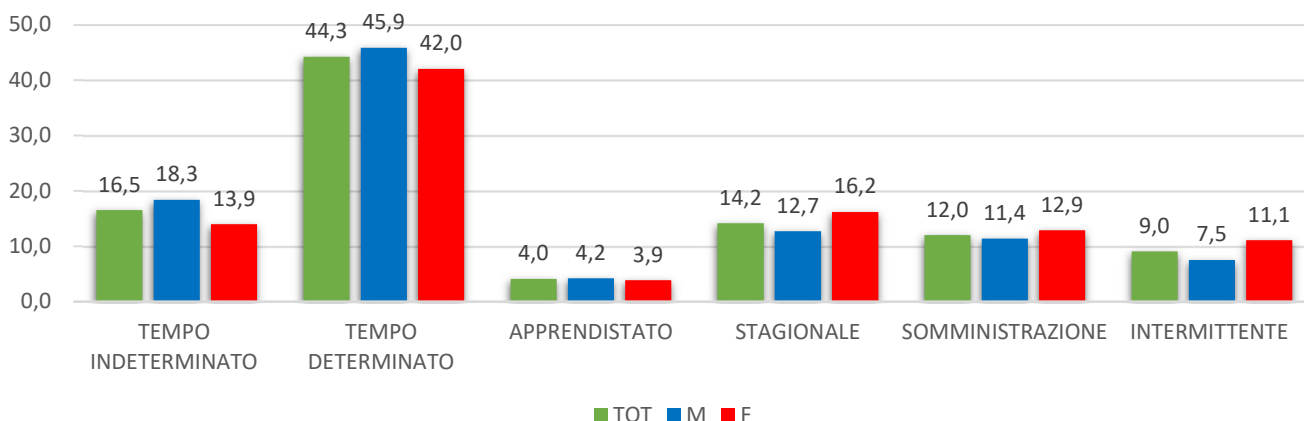
Tabella 1. Nuovi contratti stipulati a settembre 2023 per genere e tipologia (v.a.) e incidenza %F per tipologia.

	M	F	TOT	%F SU TOT
Tempo indeterminato	665.622	368.831	1.034.453	35,7
Tempo determinato	1.664.152	1.111.743	2.775.895	40,0
Apprendistato	151.791	102.178	253.969	40,2
Stagionali	460.282	427.295	887.577	48,1

Somministrazione	413.313	340.508	753.821	45,2
Intermittente	272.732	293.425	566.157	51,8
TOTALE	3.627.892	2.643.980	6.271.872	42,2

Elaborazioni INAPP su dati INPS, 2023

Figura 2. Nuovi contratti a settembre 2023: incidenza delle tipologie contrattuali (15-64 anni)



Elaborazioni INAPP su dati INPS, 2023

La fig. 2 evidenzia come a fronte di un incremento quantitativo di uomini e donne (15-64 anni) nel mercato del lavoro, la qualità dell'occupazione attivata sia diversa per genere. Fatto 100 il totale delle assunzioni maschili, il 45,9% dei contratti sia a termine, e la seconda opzione (18,3%) sia a tempo indeterminato. Sotto questa soglia restano le forme contrattuali discontinue come stagionale somministrazione ed intermittente. Nel caso del totale dei contratti stipulati a donne, la quota più elevata il 42% si conferma, come per gli uomini, essere a termine, ma la seconda quota più elevata (16,2%) è rappresentata dal lavoro stagionale e solo in terza battuta dal tempo indeterminato – in una percentuale comunque vicina alla somministrazione. Appare evidente come la nuova occupazione femminile creata non solo sia numericamente inferiore a quella maschile (rappresenta il 42,2% del totale), ma presenti anche una qualità inferiore, per la minore incidenza di contratti stabili e per la maggiore rilevanza di contratti precari e discontinui.

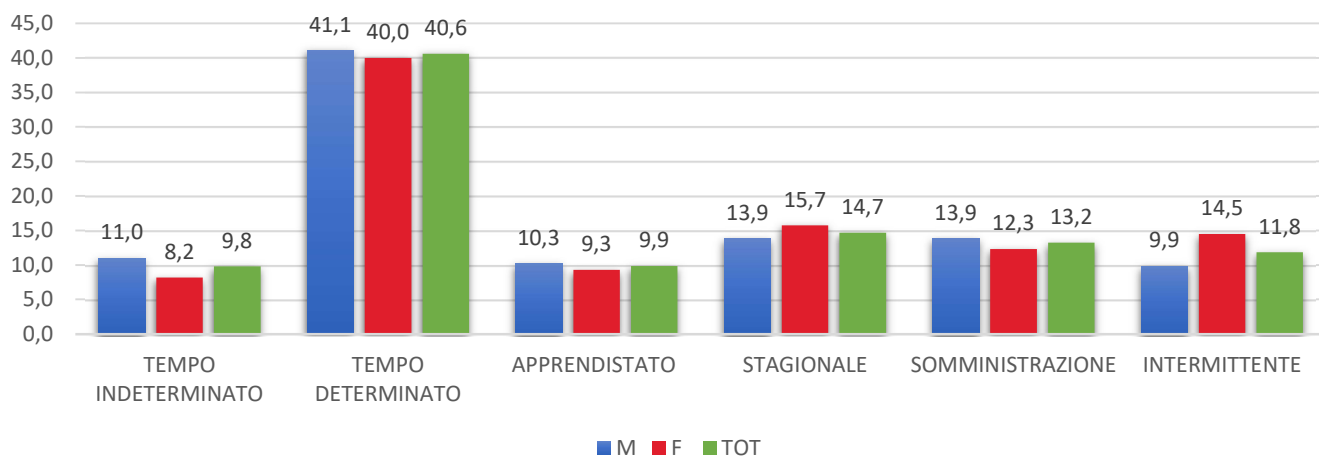
Stesso scenario, ma con l'aggravamento di alcuni variabili, si presenta per lo specifico segmento di under 30 (tab.2 fig.3)

Tabella 2. Numero nuovi contratti attivati a settembre 2023 per genere e tipologia contrattuale – incidenza % F sul totale - under 30

	M	F	TOT	%F SU TOT
Tempo indeterminato	152.628	83.284	235.912	35,3
Tempo determinato	569.112	406.586	975.698	41,7
Apprendistato	142.486	94.457	236.943	39,9
Stagionali	192.599	159.940	352.539	45,4
Somministrazione	192.471	125.124	317.595	39,4
Intermittente	136.872	147.262	284.134	51,8
TOTALE	1.386.168	1.016.653	2.402.821	42,3

Elaborazioni INAPP su dati INPS, 2023

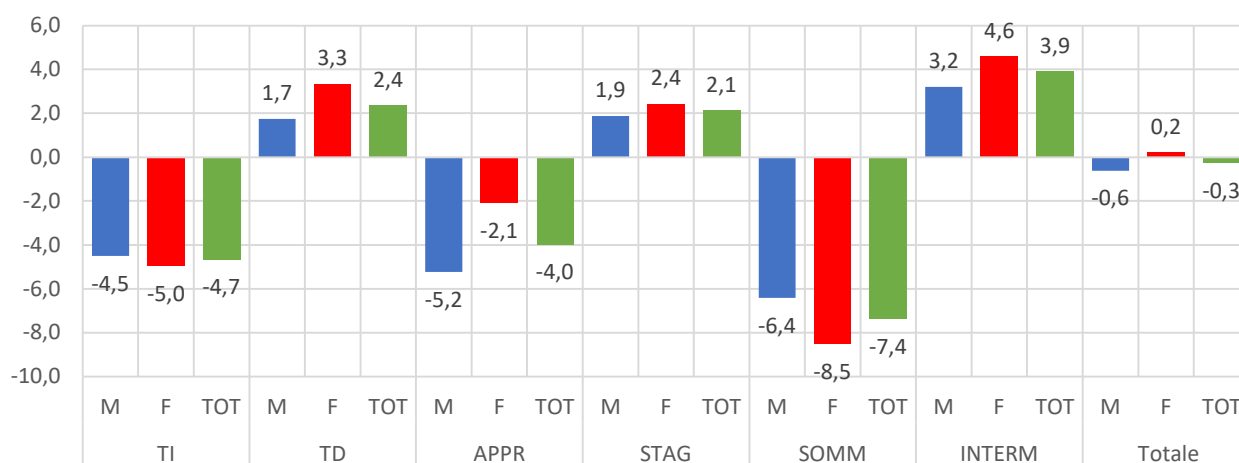
Figura 3. Nuovi contratti a settembre 2023: incidenza delle tipologie contrattuali (under 30 anni)



Elaborazioni INAPP su dati INPS, 2023

Dei 2.402.821 contratti a giovani under 30 (che ricordiamo essere il 38% di tutti i contratti attivati), la percentuale di donne resta il 42,3%, ma l'incidenza della precarietà e discontinuità sul totale dei contratti è preponderante. Ferma restando la forma contrattuale a termine la modalità principale di reclutamento per uomini e donne, nel caso di queste ultime, la quota di contratti a tempo indeterminato sul totale è solo dell'8,2% contro il 15,7% nello stagionale, il 14,5% nell'intermittente, il 12,3% nella somministrazione e il 9,3% nell'apprendistato: in sintesi, la stabilità contrattuale rappresenta l'ultima opzione. Anche per i giovani maschi l'incidenza delle forme contrattuali a termine e discontinue è elevata, tuttavia, l'opzione contratto a tempo indeterminato è ancora superiore all'apprendistato e al lavoro intermittente.

Figura 4. Nuovi contratti attivati 15-64 anni - variazione% gennaio -settembre 23-22 per genere e tipologia contrattuale



Elaborazioni INAPP su dati INPS, 2023

La fig. 4 evidenzia la variazione di questo scenario per il periodo analogo dell'anno precedente. La crescita dei contratti a donne è l'unico dato positivo (+0,2), ma a crescere sono solo intermittente (+4,6%), stagionale (+2,4%) e tempo determinato (+3,3%). I contratti a tempo indeterminato diminuiscono per tutti, ma in misura

maggiore per le donne (-5%), a testimoniare la contrazione dell'ipotesi di stabilità già comparativamente esigua come indicato in precedenza.

Circa la distribuzione territoriale delle nuove assunzioni, come sintetizzato alla tab.4-5 la quota più rilevante di assunzioni sul totale è sostenuta da Lombardia (18,3% del totale), seguita da Lazio (11,7%) Emilia Romagna (9,3%) e Veneto (8,8%). La più attiva delle regioni del Mezzogiorno è la Campania con il 6,4 % delle assunzioni sul totale. Esaminando la distribuzione per genere (tab.4) si riflette a grandi linee questo ordinamento, con un leggero maggiore contributo all'occupazione femminile rispetto a quella maschile di Emilia Romagna, Veneto, Toscana, Piemonte e Trentino Alto Adige.

Tabella 3. Numero nuovi contratti attivati a settembre 2023 per genere e regione – % F per regione

	M	F	TOT	% F per regione
Piemonte	200.709	166.770	367.479	45,4
Valle d'Aosta	10.246	9.605	19.851	48,4
Liguria	94.982	73.548	168.530	43,6
Lombardia	662.695	485.513	1.148.208	42,3
Trentino -Alto-Adige	90.215	85.697	175.912	48,7
Veneto	305.512	246.781	552.293	44,7
Friuli -Venezia Giulia	67.585	54.857	122.442	44,8
Emilia -Romagna	320.853	259.898	580.751	44,8
Toscana	221.839	186.766	408.605	45,7
Umbria	38.907	32.125	71.032	45,2
Marche	96.364	75.531	171.895	43,9
Lazio	434.580	299.304	733.884	40,8
Abruzzo	85.431	60.848	146.279	41,6
Molise	13.320	8.294	21.614	38,4
Campania	319.721	170.329	490.050	34,8
Puglia	224.566	157.183	381.749	41,2
Basilicata	30.235	17.012	47.247	36,0
Calabria	76.421	46.089	122.510	37,6
Sicilia	230.645	129.510	360.155	36,0
Sardegna	101.559	77.907	179.466	43,4
Esterio	1.507	413	1.920	21,5
Totale	3.627.892	2.643.980	6.271.872	42,2

Elaborazioni INAPP su dati INPS, 2023

Tabella 4. Incidenza % regione sul totale delle assunzioni per genere – settembre 2023 (ordinamento decrescente per incidenza sul totale (M+F))

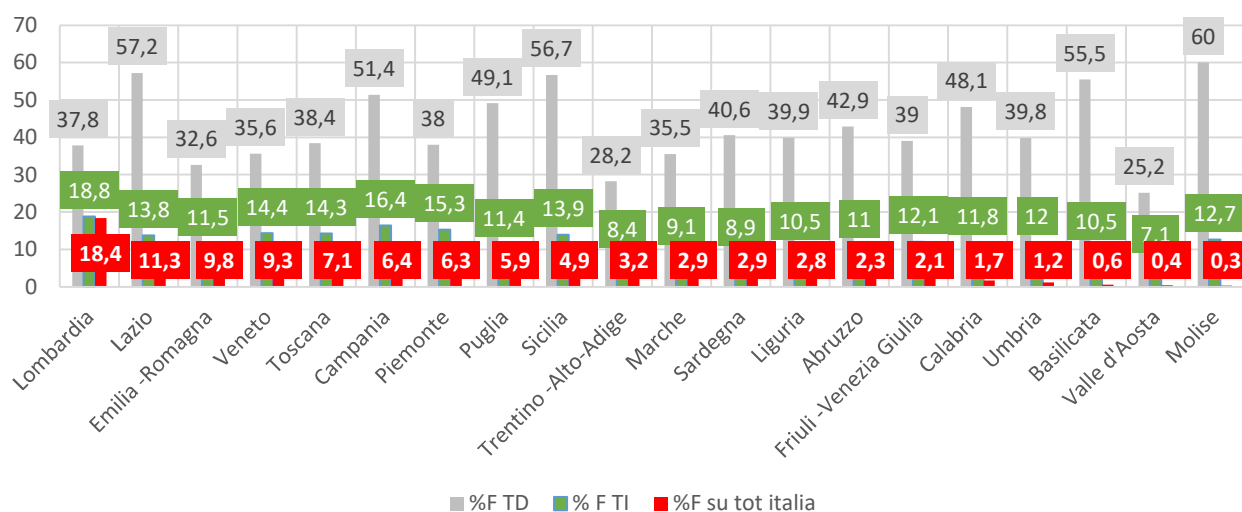
	%M su tot M	%F su tot F	% TOT su Italia
Lombardia	18,3	18,4	18,3
Lazio	12,0	11,3	11,7
Emilia -Romagna	8,8	9,8	9,3
Veneto	8,4	9,3	8,8
Campania	8,8	6,4	7,8
Toscana	6,1	7,1	6,5
Puglia	6,2	5,9	6,1

Piemonte	5,5	6,3	5,9
Sicilia	6,4	4,9	5,7
Sardegna	2,8	2,9	2,9
Trentino -Alto-Adige	2,5	3,2	2,8
Liguria	2,6	2,8	2,7
Marche	2,7	2,9	2,7
Abruzzo	2,4	2,3	2,3
Friuli -Venezia Giulia	1,9	2,1	2
Calabria	2,1	1,7	2
Umbria	1,1	1,2	1,1
Basilicata	0,8	0,6	0,8
Valle d'Aosta	0,3	0,4	0,3
Molise	0,4	0,3	0,3
Esterio	0,0	0,0	0
Totale	100,0	100,0	100

Elaborazioni INAPP su dati INPS, 2023

Esaminando l'aspetto qualitativo dell'occupazione creata su base regionale, la fig. 5, ordinando le regioni livello decrescente per il contributo fornito alla creazione di occupazione femminile totale, evidenzia, per ogni regione, l'incidenza dei contratti a tempo indeterminato e a tempo determinato attivati sul totale dell'occupazione femminile creata. Ferma restando la prevalente modalità di reclutamento a termine già evidenziata nelle pagine precedenti, si evidenzia come non necessariamente l'aumento quantitativo dei posti di lavoro a donne abbia significato aumento della stabilità e della qualità del lavoro. È il caso del Lazio, ad esempio, secondo per numero di contratti femminili avviati, ma tra i primi per la quota di contratti a termine (57,2%) sul totale. Altro livello di precarietà anche per la Sicilia, che contribuisce per il 4,9% all'occupazione femminile totale ma con il 56,7% di contratti a termine, la Basilicata che incidendo per lo 0,6% sul totale presenta il 55,5% in forma non stabili o infine il Molise, con lo 0,3% di occupazione femminile sul totale e il 60% dei contratti a termine.

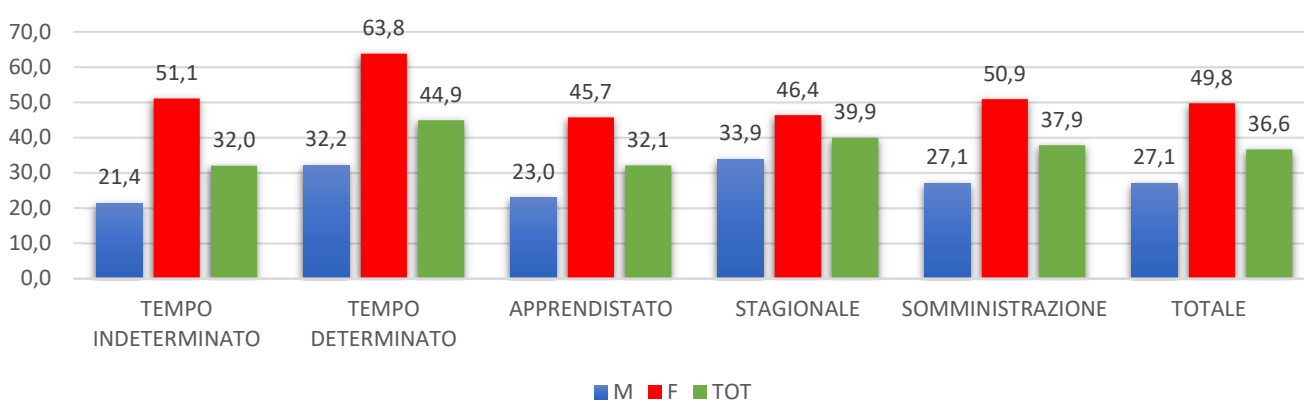
Figura 5. Incidenza % tipologia contrattuale sul totale contratti F per regione e incidenza della regione sul totale dell'occupazione femminile – (ordinamento decrescente per incidenza sul totale F settembre) 2023



Elaborazioni INAPP su dati INPS, 2023

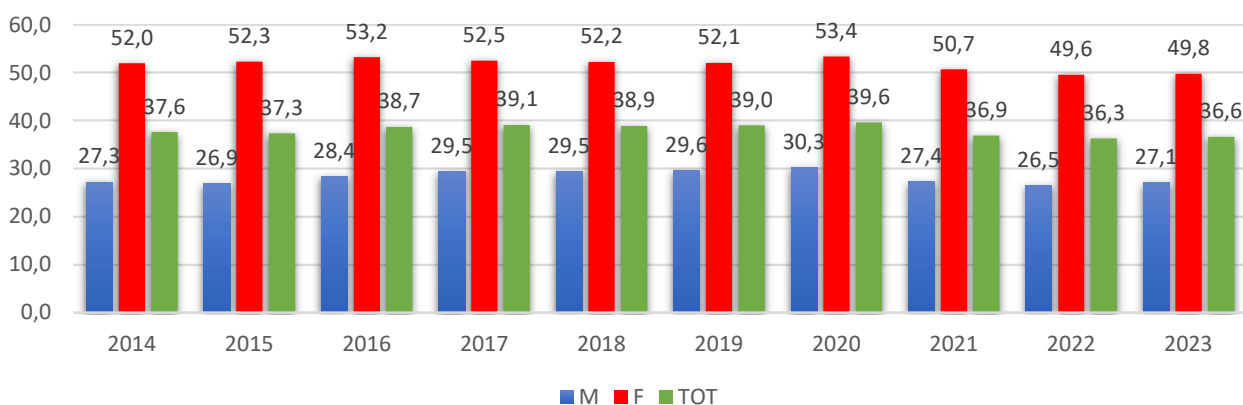
Passando all'esame del secondo indicatore di qualità dell'occupazione citato, il part time di ingresso, la fig. 5 evidenzia come più di un terzo (36,6%) dei contratti attivati sia ad orario ridotto. All'interno di questa cifra tuttavia, si colloca una delle più rilevanti differenze di genere nel mercato del lavoro. Di tutti i contratti stipulati a donne, quasi la metà (49,8%) è part time, contro il 27,1% degli uomini, secondo un modello che presenta una tale ricorrenza nel tempo (fig. 6) da esser divenuto quasi strutturale. Evidentemente, nel momento in cui la nuova occupazione femminile (42% del totale), numericamente inferiore a quella maschile, avviene per metà ad orario ridotto, già si evidenzia uno dei principali driver del gender pay gap italiano. Ma quando l'orario ridotto si aggiunge ad una condizione di precarietà contrattuale, condizione che caratterizza la partecipazione femminile da più di un decennio (fig. 6) e che, offrendo proprio come condizione contrattuale di ingresso un ridotto numero di ore lavorate, incide notevolmente sull'aspetto retributivo e sul relativo gender pay gap.

Figura 6. Quota % part time sul totale dei contratti attivati per genere e tipologia gennaio – settembre 2023



Elaborazioni INAPP su dati INPS, 2023

Figura 7. Quota % part time sul totale dei contratti attivati per genere 2014-2023



Elaborazioni INAPP su dati INPS, 2023

Il terzo indicatore di rilevanza per definire la qualità dell'occupazione creata è l'incidenza del lavoro a termine associato al tempo parziale. A fig. 6 illustra chiaramente come questa condizione sia a totale carico della componente femminile del mercato del lavoro. Il 49,8% dei contratti delle donne è a part time. Ma il 63,8% dei contratti a tempo determinato a donne è a part time contro il 32,2% degli uomini. Siamo chiaramente in

presenza di uno scenario per cui si può parlare di crescita in termini numerici, ma di sicuro inasprimento delle criticità strutturali della partecipazione femminile allo sviluppo socio economico del Paese.

Capitolo 2 Profili di genere nell'occupazione: un'analisi delle differenze per sesso a parità di reddito nell'indagine PLUS.

2.1 Un approccio metodologico parallelo

Questo capitolo propone un affondo sulle differenze di genere in termini retributivi adottando una prospettiva inconsueta rispetto alle tradizionali letture in materia. L'obiettivo infatti è di valorizzare le differenti composizioni, rispetto alle caratteristiche sia del mercato del lavoro che di natura socio-demografica, tra gli occupati uomini e donne in tre diversi "carotaggi" nella distribuzione nazionale dei redditi.

In letteratura gli indicatori maggiormente utilizzati per identificare la discriminazione occupazionale di genere si rifanno ai differenziali retributivi. Nonostante il dibattito su come quantificare il divario di genere in termini di retribuzioni sia ampio, soprattutto a livello internazionale, gli indicatori di maggior riferimento sono il *Gender pay gap in unadjusted form* e il *Gender overall earnings gap*.

Il primo è un indicatore grezzo, adottato dalla Commissione Europea, che misura la differenza tra uomini e donne nella retribuzione media oraria lorda. Va specificato che la misura considera solo i dipendenti che lavorano in aziende con dieci o più addetti, senza restrizioni di età e di ore lavorate, escludendo quindi dal computo buona parte delle lavoratrici e dei lavoratori italiani ovvero quelli che lavorano in misura consistente in piccole o medie imprese o come lavoratori autonomi. L'indicatore è definito come *unadjusted* (non rivisto), perché fornisce un quadro complessivo delle disuguaglianze di genere in termini di retribuzione e misura un concetto diverso rispetto a quello di parità di retribuzione a parità di lavoro.

Il secondo, il *Gender overall earnings gap*, è un indicatore più completo che, nella determinazione della differenza tra reddito medio di uomini e donne in età lavorativa, considera tre fattori tra loro combinati: retribuzioni orarie, ore retribuite e tasso di occupazione. Anche quest'ultimo risente però delle limitazioni evidenziate a proposito del *gender pay gap* rispetto alle dimensioni aziendali di riferimento.

In termini operativi, il problema principale relativo ad entrambi gli indicatori presentati riguarda la retribuzione lorda oraria. Tale dettaglio informativo è scarsamente presente nelle *survey* a carattere nazionale, come nell'Indagine Inapp-Plus, e internazionale (es. EU-silc) ed inoltre non è un dato reperibile dagli archivi INPS, i quali registrano la retribuzione in termini lordi mensili. Al fine di ovviare a questa limitazione e cogliere questa opportunità per proporre una lettura delle differenze di genere nel mercato del lavoro più ampia, in questo nostro contributo abbiamo sfruttato la ricchezza e accuratezza dei dati dell'Indagine Inapp-Plus¹ proponendo una metodologia differente.

L'approccio proposto che, come vedremo in seguito, presenta il limite di non quantificare in un indicatore unico le differenze retributive di genere, permette però di osservare in modo dettagliato le differenze rispetto ai determinati alla base di questi differenziali. In particolare, tale approccio inverte il punto di vista rispetto agli indicatori presentati in precedenza. Mentre nel *gender pay gap* e nel *gender overall earnings* si mantengono definite e costanti le caratteristiche del mercato del lavoro (ad esempio il settore o la

¹ L'indagine PLUS (Participation, Labour, Unemployment, Survey) è una rilevazione campionaria nazionale ricorrente nata nel 2005 e presente nel Piano Statistico Nazionale dal 2006. L'indagine, rappresentativa di tutto il territorio italiano, è condotta su un campione di 45.000 individui dai 18 ai 74 anni con tecnica CATI (Computer assisted telephone interview) selezionato sulla base di un campionamento per quote stratificato con definizione di domini di studio parzialmente sovrapposti. La nona edizione dell'Indagine è stata condotta tra marzo e luglio 2021. Per approfondimenti si rimanda alla nota metodologica sul disegno dell'indagine e sul piano di campionamento utilizzato consultabile qui <https://www.inapp.gov.it/wp-content/uploads/Non-organizzati/Nota-metodologica-Plus-2021.pdf>.

dimensione aziendale) e si osserva la variazione retributiva per genere, la logica dell'approccio qui presentato è opposta: si mantiene costante e definito un intervallo retributivo (al 20°, 50° e 80° percentile) e si osserva la variazione nelle caratteristiche dei lavoratori sia rispetto al mercato del lavoro e storia professionale che ad aspetti individuali e familiari.

Data la possibilità di ricostruire nel dettaglio, tramite i dati in esame, sia gli elementi potenzialmente incidenti sui differenziali retributivi di genere legati al mercato del lavoro e alla storia professionale, che alle caratteristiche individuali e familiari, si è scelto di effettuare dei "carotaggi retributivi" per ottenere una fotografia, per genere, dei lavoratori e delle lavoratrici rientranti in essi. Nello specifico, sulla distribuzione del reddito da lavoro lordo annuo sono stati individuati i lavoratori rientranti in tre intervalli di ampiezza di 500 euro posti a "cavallo", il primo del ventesimo percentile della distribuzione dei redditi, il secondo al valore mediano e il terzo all'ottantesimo percentile. I lavoratori individuati, ossia quei lavoratori il cui reddito lordo annuo da lavoro rientra nei tre intervalli precedenti, corrispondono complessivamente circa al 15% della totalità dei lavoratori considerati² e permettono una buona rappresentazione specifica dell'universo di riferimento. In particolare, i lavoratori rientranti nel primo carotaggio costituiscono il 4,9% dei lavoratori complessivi considerati. Il secondo carotaggio, ossia comprendente quei lavoratori con reddito annuo lordo compreso in un intervallo inferiore e superiore di 250 euro dal valore mediano della distribuzione, rappresenta il 6,7% della totalità degli occupati; mentre il terzo ha un "peso" pari al 4,1%. Al fine di permettere una ulteriore caratterizzazione dei lavoratori interessati dall'analisi si è proceduto con l'identificazione di *cluster* identificativi degli occupati, da un lato, e delle occupate, dall'altro, appartenenti ad ognuno dei tre carotaggi effettuati. In particolare, la procedura di *clustering* adottata³ ha identificato nei seguenti raggruppamenti la clusterizzazione ottimale: nel primo carotaggio così come nel secondo (ossia al 20esimo percentile della distribuzione e al valore mediano della stessa) sia i lavoratori che le lavoratrici rientranti in questi range retributivi sono rappresentati attraverso tre *cluster* ciascuno; al contrario, i lavoratori e le lavoratrici rientranti nel terzo carotaggio (80esimo percentile) presentano un grado di eterogeneità maggiore che ha portato a quattro *cluster* l'identificazione ottimale⁴.

2.2 I principali risultati

Se dovessimo sintetizzare con una battuta le evidenze emerse dall'analisi affrontata con questa "prospettiva capovolta", verrebbe da dire "cambiando l'ordine dei fattori, il risultato non cambia".

Anche con questo diverso approccio metodologico, infatti, i principali risultati ottenuti confermano i ben noti fenomeni di segregazione occupazionale⁵ e di discriminazione indiretta (dovuta a stereotipi socio-culturali) che gli studiosi considerano le determinanti alla base del differenziale retributivo di genere.

² Nello specifico sono stati considerati tutti i lavoratori ad eccezione di coloro la cui principale attività lavorativa fosse imprenditore, socio di cooperativa e azionista. Inoltre, nell'analisi non sono stati inclusi, come consuetudine, gli appartenenti alle forze armate.

³ Nello specifico, si è adottato un metodo di clustering gerarchico (Johnson, 1967; Everitt, 1979) basato su algoritmi di raggruppamento, in particolare, si è adottato un processo di clustering con metodo di Ward.

⁴ Sia i risultati dei test (Calinski/Harabasz pseudo-F) effettuati sull'esito delle procedure di *cluster analysis* che i relativi dendogrammi che hanno guidato l'identificazione del numero di cluster ideale sono disponibili su richiesta agli autori.

⁵ Nell'ambito del mercato del lavoro, la differenza di genere è nota in letteratura con il termine "segregazione occupazionale", distinguendo tra "segregazione orizzontale" e "segregazione verticale". La prima indica il prevalere di lavoratrici donne in determinati settori produttivi e professioni (quali, ad esempio, servizi sanitari e sociali, scuola, servizi amministrativi). La "segregazione verticale" indica, invece, la forte concentrazione di donne nei livelli bassi e medi dell'inquadramento delle professioni dipendenti e, specularmente, l'occupazione quasi esclusiva dei livelli alti e direttivi da parte degli uomini. A questi due concetti, che fanno riferimento allo svantaggio relativo delle donne occupate, ne va aggiunto un altro, che identifica le difficoltà di accesso delle donne all'occupazione, la "segregazione in ingresso".

Anche nella nostra analisi si osserva, ad esempio, una maggiore concentrazione dell'occupazione femminile in alcuni settori (segnatamente quello dei servizi e quello pubblico), prestazioni di lavoro più contenute (minor numero di ore lavorate e maggiore part-time) e difficoltà di accesso a ruoli di responsabilità e di carriera (sottovalutazione di alte qualificazioni e livello di istruzione, minor numero di persone supervisionate)⁶.

Soprattutto si conferma una minore capacità di reddito della componente femminile dell'occupazione che, nel nostro caso, non si legge con un differenziale retributivo, a sfavore delle donne, a parità di condizioni, ma si evince dalla numerosità degli individui che ricadono nei diversi "carotaggi retributivi". In altri termini, si nota una maggiore concentrazione delle lavoratrici nel profilo di reddito più basso, il 20esimo percentile, dove le donne rappresentano il 59% dei percettori (Tabb. A1 e A3), con un forte calo già al 50esimo percentile, dove non superano il 40% dei percettori (Tabb. A5 e A7), fino ad arrivare a rappresentare meno di un terzo (31,7%) dei percettori nel profilo di reddito più elevato (Tabb. A9 e A11).

Il lavoro dipendente è la tipologia contrattuale prevalente tra le lavoratrici, che diviene quasi l'unica nella fascia di reddito più elevata (80esimo percentile), mentre il lavoro autonomo sembra essere uno spazio maggiormente abitato dai lavoratori (Tabb. A1, A5 e A9).

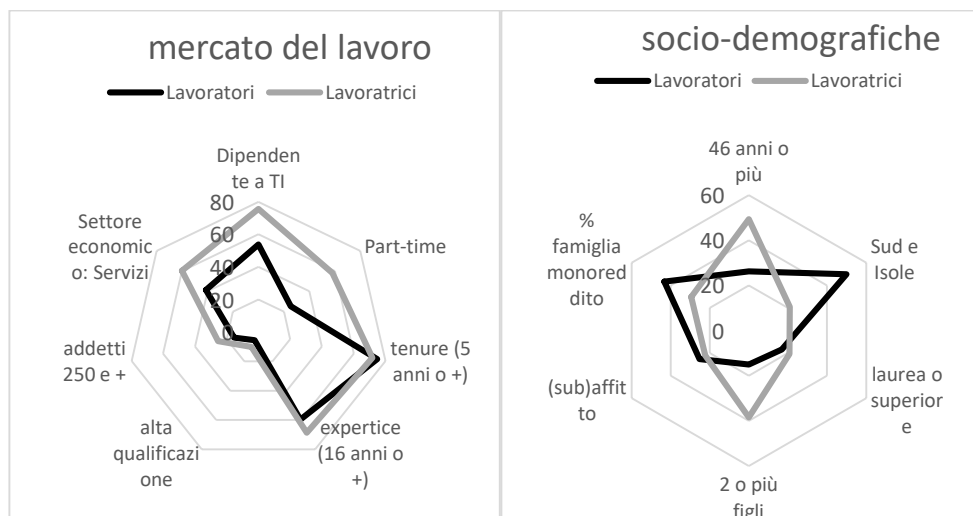
Ma quello che più distingue i due sessi (e delinea lo svantaggio delle donne) sono le modalità con cui viene prestato il lavoro dipendente. Innanzitutto, l'occupazione a termine. Per i lavoratori maschi questa sembra assumere molto più i contorni di una tipologia di ingresso o comunque più temporanea (da "gavetta"). Il tempo determinato negli uomini è molto marcato nella fascia di reddito più bassa (20esimo percentile, Tab. A1), dove ha un'incidenza persino superiore a quella che si registra per le donne (17,8% a fronte di un 13,6% di lavoratrici con contratto a termine), ma si associa ad un'età anagrafica più bassa (più di un terzo dei lavoratori considerati non supera i 34 anni e quasi il 74% ha un'età compresa tra i 18 e i 45, Tab. A3), una *tenure* aziendale inferiore (l'incidenza di lavoratori con un anno di esperienza nell'occupazione attuale supera di quasi tre punti percentuali la media della stessa sul totale dell'occupazione) ed una minore esperienza lavorativa complessiva (quasi il 22% di lavoratori con questo profilo di reddito non lavora da più di sei anni, in media, sull'occupazione totale, oltre il 9% in più) e con un profilo professionale più basso (l'incidenza delle qualificazioni medio-basse in questa fascia di reddito supera di oltre nove punti percentuali quella delle stesse sul totale dell'occupazione).

L'analisi cluster esplicita ancor meglio il ragionamento appena esposto: la maggiore incidenza del contratto a tempo determinato (52,4%) si riscontra tra i lavoratori del terzo cluster del profilo di reddito più basso (Tab. A2) a cui corrisponde un'anzianità aziendale non superiore ai tre anni (ma il 90% non ne supera 2), un'esperienza lavorativa complessiva che non eccede i 6 anni per più di due terzi dei lavoratori maschi afferenti a questo gruppo e un'età anagrafica per la gran parte (oltre il 73%) inferiore ai 35 anni (Tab. A4).

Anche le donne presenti in questo profilo di reddito sono mediamente meno qualificate del totale, ma si registra una presenza di lavoratrici ad alta qualificazione (Tab. A1) che è quasi il doppio di quella che si osserva per gli uomini (che fa il paio con un quasi 21% di lavoratrici in possesso di laurea o post-laurea, a fronte di uno scarso 17% dei corrispondenti lavoratori maschi (Tab. A3)). Inoltre, quasi la metà di queste lavoratrici ha tra i 46 e 60 anni e più (Fig. 1) e ha una maggiore esperienza lavorativa (più del 58% lavora da più di ventuno anni, a fronte di meno della metà dei lavoratori maschi, a parità di reddito (Tab. A1)).

⁶ La letteratura in riferimento a queste evidenze è piuttosto nutrita, si vedano, a mero titolo esemplificativo, tra gli altri, (Rosti, 2006), (Rustichelli, 2007), (Villa, 2010), (Ceccarelli e Cutillo, 2015), (D'Isanto, 2013).

Figura 1. Caratteristiche medie relative al mercato del lavoro e socio-demografiche del lavoratori rientranti nel primo carotaggio (20° percentile).



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

L'analisi *cluster* mitiga, in parte, queste considerazioni, evidenziando anche per le donne una concentrazione delle dipendenti a tempo determinato nel *cluster* (il secondo, in questo caso, Tab. A2) con la maggiore incidenza di lavoratrici sotto i 35 anni (poco meno del 62%, Tab. A4) e con una bassa *tenure* aziendale e esperienza lavorativa meno che decennale, sebbene con incidenze, in alcuni casi anche significativamente minori rispetto a quelle degli uomini: la maggiore incidenza del contratto a tempo determinato tra le lavoratrici (riscontrata nel secondo *cluster*) si associa al 50% di lavoratrici che prestano servizio nella stessa azienda da non più di due anni e al 57% circa che non lavora, in assoluto, da più di 6 anni; i corrispondenti valori degli uomini (osservabili nel terzo *cluster*, quello con la maggiore incidenza di tempo determinato) sono 90%, circa di lavoratori maschi che prestano servizio nella stessa azienda da non più di 2 anni e il 68% circa che lavora da meno di 7 anni (Tab. A2). Per contro, negli stessi *cluster* considerati, si nota un'incidenza delle alte qualificazioni tra le donne che è persino tripla di quella che si osserva tra gli uomini (18,7% nel secondo *cluster* femminile a fronte del 6,2% tra gli uomini rientranti nel terzo *cluster*, Tab. A2) e una percentuale di laureate o in possesso di titolo post-laurea (34,9% circa, II *cluster* donne, Tab. A4) più che doppia dei lavoratori afferenti all'analogo gruppo (15% circa, III *cluster* uomini, Tab. A4).

Rimane, poi, il fatto che, sebbene per entrambe le popolazioni l'incidenza del tempo determinato si riduca al crescere del reddito percepito, per le donne passa ad essere superiore agli uomini (poco più del 13% contro circa il 10% degli uomini) già nel profilo di reddito superiore (secondo carotaggio, Tab. A5) e si mantiene significativamente più alta degli omologhi maschi anche nel profilo di reddito più elevato (l'80esimo percentile della distribuzione, Tab. A9).

Ben nota è la "trappola di segregazione" rappresentata per le donne dal part-time, per le quali sappiamo, dalla letteratura, essere una modalità largamente involontaria, spesso promossa come strumento per favorire l'incremento dell'occupazione femminile⁷.

Non stupisce, quindi, trovare nella fascia di reddito più bassa ben oltre il 58% delle donne occupate a tempo parziale, più del doppio degli uomini nello stesso profilo di reddito (Tab. A1). Oltre alle caratteristiche delle

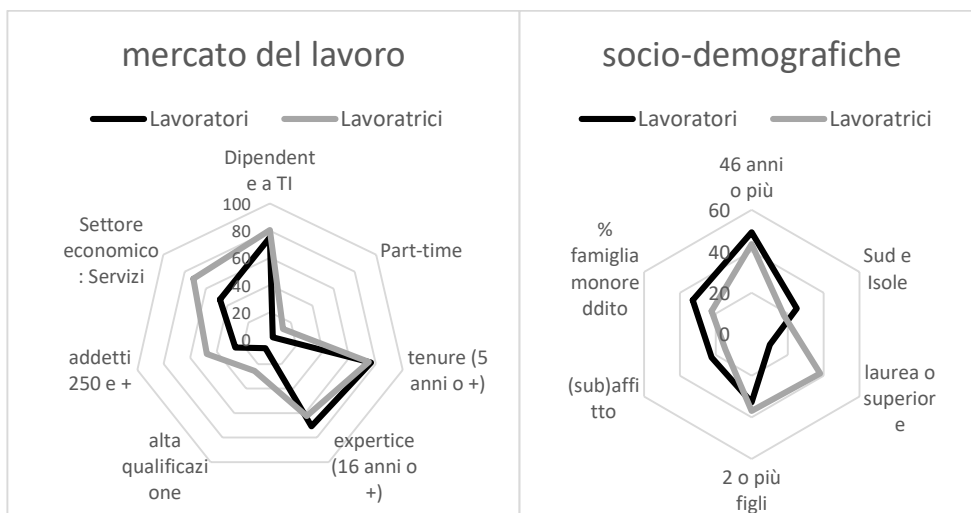
⁷ Anche su questo la letteratura è piuttosto ampia, si vedano a mero titolo esemplificativo (Signorelli, De Vita e Santomieri, 2010), (Brollo, 2013), (Visser, 2001).

due popolazioni già osservate, qui emerge con maggiore nettezza sia una certa influenza della dimensione d'impresa, sia, soprattutto, dei carichi familiari.

In questa stessa fascia di reddito ben oltre la metà delle lavoratrici appartiene ad una coppia con figli (45,7%) o è monogenitore (7,9%), mentre più della metà (55,6%) dei lavoratori sono single o in coppia senza figli (Tab. A3). Non indifferente anche il numero di figli: un maggiore numero di figli sembra associarsi ad una elevata percentuale di part-time e ad un reddito più basso.

In corrispondenza del 20esimo percentile il 38,5% delle donne ha due o più figli (ricordiamo che il 58% è occupata a tempo parziale, Tab. A1), a fronte di un solo 15% degli uomini con un analogo carico familiare (Tab. A3). L'incidenza dei due figli e più scende al 31,6% tra le lavoratrici con il reddito più elevato (Tab. A11), dove è addirittura più bassa che tra i lavoratori (più del 37%) e dove si accompagna ad una drastica riduzione dell'incidenza del part-time (poco meno del 4%, Tab. A9).

Figura 2. Caratteristiche medie relative al mercato del lavoro e socio-demografiche dei lavoratori rientranti nel secondo carotaggio (50° percentile).

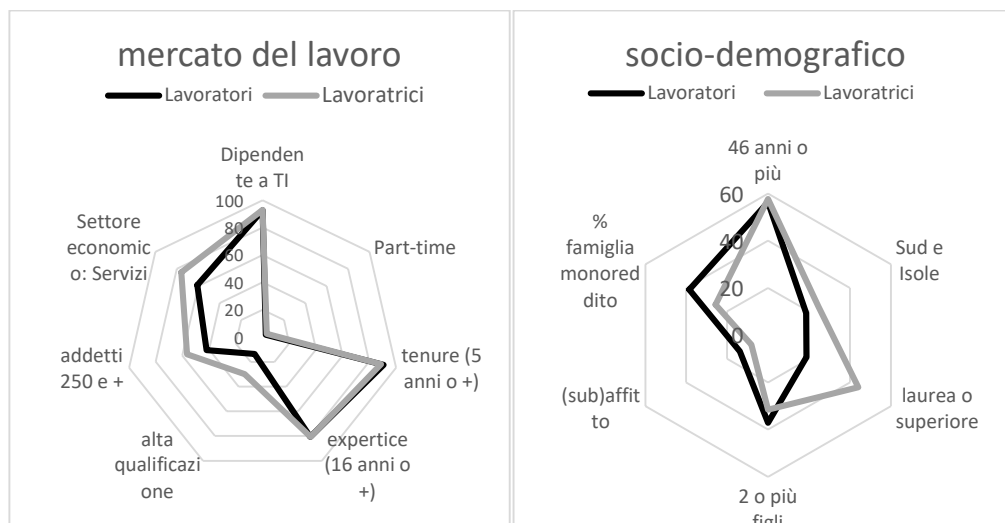


Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Nel passaggio dal 20esimo, al 50esimo e all'80esimo percentile di reddito, si osserva, inoltre, per le donne più che per gli uomini, un significativo aumento dell'incidenza dell'occupazione nelle imprese di grandi dimensioni (250 addetti e oltre) cui corrisponde una altrettanto significativa riduzione dell'incidenza del part-time sull'occupazione femminile. Nel caso degli uomini il part-time si riduce drasticamente già nel profilo di reddito mediano (Fig. 2) dove solo il 26% dei lavoratori considerati è occupato nelle grandi imprese (la stessa percentuale nelle donne sale al 47,5%).

Bisogna raggiungere l'80esimo percentile della distribuzione del reddito (Fig. 3) per trovare percentuali di incidenza del part-time sostanzialmente analoghe tra donne e uomini in corrispondenza, però, di una quota significativamente più alta di donne (oltre il 56%) occupate nelle grandi imprese, rispetto agli uomini (poco meno del 42%).

Figura 3. Caratteristiche medie relative al mercato del lavoro e socio-demografiche dei lavoratori rientranti nel secondo carotaggio (80° percentile).



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Particolarmente illuminante, a questo proposito, è l’osservazione dei risultati emersi dall’analisi *cluster*. Nella fascia di reddito più bassa (primo carotaggio) si riscontra la più forte incidenza del part-time (70%, circa) tra le donne afferenti al primo *cluster* individuato, che rappresenta oltre il 60% del totale delle lavoratrici afferenti a questo profilo di reddito (Tab. A2) e che si associa ad una incidenza del contratto a tempo indeterminato che quasi raggiunge il 96% e ad un 28,6% di lavoratrici occupate nelle imprese di maggiori dimensioni (a fronte di poco più del 53% circa di lavoratrici occupate in imprese entro i 49 dipendenti).

In corrispondenza del reddito mediano, troviamo ancora la maggiore incidenza del part-time per le donne nel I *cluster* identificato (che rappresenta il 67%, circa, delle lavoratrici afferenti a questo carotaggio, Tab. A6) ma ridotta solo a poco più del 15% e associata al 90% di occupate a tempo indeterminato e ad oltre il 56% di occupate in imprese con 250 dipendenti e più.

Nella fascia di reddito più elevata, come si è detto, la quota di part-time sull’occupazione femminile si riduce drasticamente e si distribuisce quasi uniformemente tra i vari gruppi individuati (Tab. A10), annullando quasi le differenze con gli uomini (soprattutto se consideriamo i due gruppi più significativi, che sono il primo e il secondo *cluster* di entrambe le popolazioni). Qui il 45,7% delle lavoratrici afferisce ad un *cluster* (il primo) interamente composto da lavoratrici a tempo indeterminato e occupate in imprese di grandi dimensioni (250 e oltre).

Quanto descritto evidenzia come part-time e ridotte dimensioni d’impresa rappresentino due fattori che non agevolano l’acquisizione di posizioni meglio retribuite, anche se la dimensione d’impresa si rivela meno penalizzante per gli uomini che per le donne: i lavoratori maschi mostrano avere maggiori possibilità di accedere ad occupazioni più redditizie anche in imprese di minori dimensioni (ben oltre la metà e circa un terzo dei lavoratori che rientrano, rispettivamente, nel secondo e terzo carotaggio è occupato in imprese che non superano i 49 addetti, Tab. A5 e A9).

La grande dimensione fa, invece, la differenza sull’occupazione femminile, per l’accesso a condizioni di maggiore stabilità e, soprattutto, redditività dato che, come già osservato, circa la metà delle donne sono occupate nelle imprese con almeno 250 addetti sia in corrispondenza del reddito mediano sia nell’80esimo percentile (dove superano il 56%), mentre solo un quarto, circa, delle lavoratrici afferenti al profilo di reddito

più basso è occupato in una grande impresa. In maniera analoga si nota, inoltre, nel passaggio da profili di reddito più bassi al più alto, un significativo aumento, sulle lavoratrici, dell'incidenza dell'occupazione nel settore pubblico: sono occupate nel settore pubblico il 18%, circa, delle lavoratrici che percepiscono un reddito corrispondente al 20esimo percentile della distribuzione, il 36%, circa, di quelle che percepiscono un reddito mediano e quasi la metà delle donne che rientrano nel profilo di reddito più alto (a fronte, rispettivamente, del 9,6%, di poco più del 12% e di uno scarso 17% degli uomini; Tabb. A1, A5 e A9).

Queste evidenze confermano che la stabilità/solidità del datore di lavoro è condizione particolarmente dirimente, per le donne, sia per le garanzie e le tutele occupazionali che offre, sia per l'accesso a posizioni lavorative che garantiscano livelli di reddito più elevati (in altri termini, per le prospettive di carriera).

Le donne che guadagnano di più sono, quindi, più stabili (dipendenti a tempo indeterminato), impiegate a tempo pieno e più occupate nelle grandi imprese e/o nel settore pubblico. Ma continuano ad avere meno accesso degli uomini a ruoli di responsabilità.

Se utilizziamo, a questo proposito, come *proxy* il numero medio di persone supervisionate, si nota, proprio nel profilo di reddito più elevato (80esimo percentile), la maggiore distanza tra uomini e donne: in media sette persone supervisionate dai lavoratori maschi a fronte di una sola persona sotto la supervisione delle lavoratrici (Tab. A9). E questo nonostante le caratteristiche professionali delle donne siano nettamente superiori, in media, a quelle degli uomini: il 44% delle lavoratrici sono almeno laureate e il 30% circa ha un'alta qualificazione, tra i lavoratori meno del 19% ha una laurea o un titolo post-laurea e solo il 13,5% un'alta qualificazione (Tabb. A9 e A11).

Solo nel profilo di reddito più basso (Tab. A1) le donne fanno registrare un numero medio di persone supervisionate (1,8) superiore (anche se non di molto) a quello degli uomini (1,2).

Per quanto possa sembrare paradossale, questo risultato potrebbe nascondere un possibile effetto della segregazione verticale: nella misura in cui le donne rimangono più a lungo degli uomini nei bassi profili, ne acquisiscono una maggiore anzianità, quindi anche una maggiore esperienza che le rende più titolate ad un incarico di coordinamento⁸ (essendo, peraltro, spesso, in questi profili occupazionali, il contenuto del lavoro legato a procedure e obiettivi maggiormente codificati e standardizzati, il che ne riduce anche i margini di discrezionalità nell'affidamento degli incarichi).

Infine, ma non ultimo, le donne lavorano, in media, meno ore degli uomini, in particolare alle estremità della distribuzione del reddito: circa tre ore in meno degli uomini sia in corrispondenza del ventesimo, sia dell'ottantesimo percentile (Tabb. A1 e A9); la distanza si assottiglia (meno di un'ora) in corrispondenza del reddito mediano, ma rimane sempre a sfavore delle donne (Tab. A5). Anche questa differenza è ben nota in letteratura, come ben note ne sono le cause: le donne si assentano maggiormente dal lavoro e svolgono meno straordinari per "conciliare" il loro ruolo di lavoratrici con il ruolo di cura (che la cultura dominante ancora affida ad esse in via prevalente) dei figli e dei familiari.

⁸ In uno studio di caso aziendale Donata Favaro (Favaro, 2017) osserva, proprio in corrispondenza del primo e secondo decile della distribuzione, un differenziale retributivo di genere negativo. Indagandone le cause giunge alla conclusione che ciò che differenzia le due popolazioni (composte di operaie e operai), per il resto molto simili (sia in quanto a tipologia occupazionale, sia in quanto a tempi di lavoro, inclusa la percentuale di incidenza del *part-time*), è l'anzianità aziendale significativamente maggiore per le lavoratrici, rispetto ai colleghi maschi, nel livello basso. Questo porta le donne ad acquisire maggiori scatti di anzianità (in quell'inquadramento) e, quindi, una retribuzione maggiore, in media, rispetto agli uomini. Donata Favaro ne deduce, quindi, che ciò che avvantaggia economicamente le donne, nel livello basso, altro non è, di fatto, che la maggiore difficoltà (rispetto agli uomini) ad accedere ai livelli superiori (la segregazione verticale, per l'appunto). Estendendo il ragionamento, non è difficile immaginare che in questo tipo di profili occupazionali si possa rintracciare anche una maggiore incidenza, sull'occupazione femminile, di ruoli di coordinamento e supervisione (ad es. capi-turno, capi-servizio), soprattutto se si tratta di settori o professioni fortemente femminilizzati.

Tabella A1. Principali caratteristiche professionali dei lavoratori afferenti al primo carotaggio.
1° carotaggio retribuzione lorda annua intervallo di 500 euro al 20° percentile (18500-19000 euro)

		Uomini	Donne	Totale	Totale lavoratori
Tipologia contrattuale	Dipendente a TI	53,8	75,6	66,7	72,6
	Dipendente a TD	17,8	13,6	15,3	8,9
	Autonomo	5,2	0,1	2,2	6,9
	Altre forme lavoro dipendente	9,5	6,1	7,5	4,9
	Altre forme autonomo	13,6	4,6	8,3	6,8
orario lavorativo	Part-time	25,4	58,0	44,6	17,2
	Full-time	66,0	40,6	51,0	70,5
	Non applicabile	8,6	1,4	4,4	12,2
Esperienza lavorativa nell'attuale occupazione	1 anno	7,8	4,6	5,9	5,1
	2 anni	7,4	6,0	6,6	7,5
	3 anni	4,4	7,6	6,3	5,6
	4 anni	5,8	10,2	8,4	5,8
	5 o più anni	74,6	71,6	72,9	76,0
Esperienza lavorativa complessiva	1-3 anni	10,6	6,9	8,4	5,8
	4-6 anni	11,2	8,1	9,4	7,3
	7-10 anni	8,5	6,9	7,6	7,6
	11-15 anni	10,2	9,6	9,8	10,1
	16-20 anni	10,1	10,4	10,2	10,2
	21 o + anni	49,5	58,2	54,6	59,0
Raggruppamenti professionali	alta qualificazione	5,6	10,1	8,3	17,5
	professioni tecniche	18,4	12,1	14,7	15,8
	media qualificazione	63,3	67,3	65,6	57,8
	bassa qualificazione	12,7	10,5	11,4	8,9
Classe di addetti unità locale	1 a 14	48,3	39,6	43,2	33,7
	da 15 a 49	23,8	20,8	22,1	18,7
	da 50 a 249	12,3	14,1	13,3	15,6
	250 e oltre	15,3	25,3	21,2	31,7
	non sa	0,3	0,2	0,3	0,4
Settore	Pubblico	9,6	18,3	14,7	20,0
	Privato	90,4	81,7	85,3	80,0
Settore economico	Agricoltura, caccia e pesca	5,6	0,6	2,7	2,5
	Industria	16,5	12,7	14,2	15,1
	Costruzioni	11,6	3,0	6,5	5,6
	Commercio & Ristorazione	17,9	17,2	17,5	12,5
	Servizi	41,4	60,3	52,6	59,9
	Non indicato	7,0	6,3	6,6	4,6
Num. medio persone supervisionate		1,2	1,8	1,5	2,9
Num. medio ore lav sett precedente		31,5	28,7	29,9	34,7
Totali	Valore assoluto	403.483	581.865	985348	19.999.108
	Incidenza sul gruppo	40,9	59,1	4,9	

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Tabella A2. Clusterizzazione del primo carotaggio rispetto alle caratteristiche professionali. Tre cluster/gruppi identificati. Valori percentuali; valori assoluti in migliaia.
1° carotaggio retribuzione lorda annua intervallo di 500 euro al 20° percentile (18500-19000 euro)

		Uomini			Donne		
		I cluster	II cluster	III cluster	I cluster	II cluster	III cluster
Tipologia contrattuale	Dipendente a TI	49,6	82,5	26,2	95,7	39,3	51,5
	Dipendente a TD	7,9	17,5	52,4	4,2	41,9	13,1
	Autonomo	8,4	0,0	2,0	0,1	0,0	0,0
	Altre forme dip.	11,1	0,0	18,1	0,0	14,1	16,5
	Altre forme auton.	23,0	0,0	1,3	0,0	4,7	18,9
orario lavorativo	Part-time	27,7	26,9	15,2	70,1	43,6	26,9
	Full-time	58,3	72,6	82,8	29,7	52,3	72,6
	Non applicabile	14,0	0,5	2,0	0,1	4,0	0,5
Esperienza lavorativa nell'attuale occupazione	1 anno	0,0	0,0	46,0	0,0	22,4	0,0
	2 anni	0,0	0,0	43,8	0,5	27,8	0,5
	3 anni	0,0	10,7	10,3	1,9	28,3	3,6
	4 anni	1,6	19,5	0,0	9,4	9,3	13,5
	5 o più anni	98,4	69,8	0,0	88,2	12,3	82,4
Esperienza lavorativa complessiva	1-3 anni	0,0	6,5	53,0	0,0	33,3	0,4
	4-6 anni	0,5	33,5	14,9	0,0	23,8	16,7
	7-10 anni	0,0	28,6	8,4	0,9	13,2	18,9
	11-15 anni	3,4	26,9	8,9	2,9	9,6	30,3
	16-20 anni	14,3	3,9	4,7	9,5	4,3	19,4
	21 o + anni	81,8	0,6	10,1	86,7	15,8	14,3
Raggruppamenti professionali	Alta qualif.	4,4	8,1	6,2	7,7	18,7	8,9
	Prof. tecniche	17,6	15,0	26,1	9,1	15,9	17,6
	Media qualif.	65,4	63,2	56,4	69,3	57,5	71,2
	Bassa qualif.	12,7	13,8	11,4	14,0	7,9	2,4
Classe di addetti unità locale	1 a 14	47,9	55,6	39,2	33,1	34,9	64,6
	da 15 a 49	24,2	18,8	29,7	20,3	14,8	28,6
	da 50 a 249	14,2	9,3	10,2	17,9	14,7	1,3
	250 e oltre	13,7	15,0	20,8	28,6	34,5	5,5
	non sa	0,0	1,3	0,0	0,0	1,1	0,0
Totali	Valore assoluto	234.612	100.578	68.292	350.279	118.293	113.293
	Incidenza sul gruppo	58,2	24,9	16,9	60,2	20,3	19,5

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Tabella A3. Principali caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori afferenti al primo carotaggio. Valori percentuali; valori assoluti in migliaia.

1° carotaggio retribuzione lorda annua intervallo di 500 euro al 20° percentile (18500-19000 euro)

		Primo Carotaggio			Totale lavoratori
		Uomini	Donne	Totale	
Età	18-34	35,7	24,0	28,8	23,5
	35-45	38,0	26,6	31,2	26,5
	46-59	22,9	42,1	34,2	40,5
	60+	3,4	7,3	5,7	9,6
Area territoriale	Nord-ovest	19,2	34,4	28,2	31,1
	Nord-est	13,1	24,9	20,0	22,8
	Centro	17,8	19,9	19,0	21,4
	Sud e Isole	49,9	20,9	32,8	24,8
Titolo di Studio	Elementare	0,0	0,0	0,0	0,4
	Media inferiore	17,7	38,9	30,2	28,6
	Diploma	65,5	40,3	50,6	46,0
	Laurea	14,7	16,3	15,6	19,7
	Post-laurea	2,2	4,5	3,6	5,3
Presenza figli	no figli	49,6	40,2	44,1	42,6
	1	35,4	21,4	27,1	22,4
	2	9,8	34,7	24,5	29,2
	3	5,0	3,2	3,9	5,0
	4 o +	0,2	0,6	0,5	0,8
Tipologia Familiare	Monocomponente	28,9	14,3	20,3	15,7
	Coppia con figli	26,7	45,7	37,9	47,2
	Coppia senza figli	9,2	17,8	14,3	17,0
	Monogenitore	0,8	7,9	4,9	3,0
	Altro	34,5	14,3	22,6	17,1
situazione abitativa	Proprietà	71,2	73,8	72,7	78,1
	(Sub)Affitto	25,3	22,2	23,5	16,8
	Altro	3,5	4,0	3,8	5,1
n° familiari percettori reddito lav. o pensione	1	43,4	29,6	35,3	30,3
	2	38,6	62,3	52,6	59,7
	3 o più	18,0	9,1	12,1	10,0
Totali	Valore assoluto	403.483	581.865	985348	19.999.108
	Incidenza sul gruppo	40,9	59,1	4,9	

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Tabella A4. Clusterizzazione del primo carotaggio rispetto alle caratteristiche socio-demografiche. Tre cluster/gruppi identificati. Valori percentuali; valori assoluti in migliaia.

1° carotaggio retribuzione lorda annua intervallo di 500 euro al 20° percentile (18500-19000 euro)

		Uomini			Donne		
		I cluster	II cluster	III cluster	I cluster	II cluster	III cluster
Età	18-34	7,19	76,77	73,31	3,04	61,77	49,29
	35-45	52,2	16,52	20,75	25,12	24,4	33,25
	46-59	35,38	6,1	4,52	61,98	12,15	12,07
	60+	5,23	0,61	1,42	9,85	1,68	5,39
Area territoriale	Nord-ovest	14,47	25,42	26,38	41,47	24,78	22,59
	Nord-est	14,37	11,97	10,3	27,24	15,54	27,26
	Centro	18,96	16,28	15,85	13,76	29,3	28,92
	Sud e Isole	52,2	46,33	47,46	17,54	30,37	21,24
Titolo di Studio	Fino a media inferiore	25,21	7,69	6,32	53,9	16,38	15,93
	Diploma	58,58	72,64	78,58	31,65	48,75	58,33
	Laurea	14,47	15,84	13,5	11,12	28,31	19,85
	Post-laurea	1,73	3,82	1,61	3,33	6,56	5,89
Presenza figli	no figli	35,11	69,82	69,84	24,08	74,07	54,56
	1	48,39	17,89	16,28	25,59	8,33	21,82
	2	9,24	12,29	8,31	46,32	16,71	17,52
	3 o +	7,25	0	5,57	4,01	0,88	6,09
Tipologia Familiare	Monocomponente	45,27	6,32	5,77	12,14	16,4	18,91
	Coppia con figli	29,07	23,91	22,58	55,16	25,42	37,69
	Coppia senza figli	8,37	8,52	13,08	17,15	17,04	20,48
	Monogenitore	0,84	0	1,56	11,94	0	3,39
	Altro	16,46	61,25	57,01	3,61	41,14	19,52
situazione abitativa	Proprietà	69,7	77,95	66,51	79,26	63,1	67,91
	(Sub)Affitto	28,12	15,81	29,77	18,73	32,75	21,72
	Altro	2,18	6,24	3,72	2,01	4,15	10,37
n° familiari percettori reddito lav. o pensione	1	56,93	21,02	30,15	29,26	24,96	35,67
	2	26,75	55,5	54,68	65,3	58,47	57,03
	3 o più	16,32	23,48	15,16	5,44	16,57	7,3
Totali	Valore assoluto	234.612	100.578	68.292	352.079	118.293	113.293
	Incidenza sul gruppo	58,1	24,9	16,9	60,5	20,3	19,5

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Tabella A5. Principali caratteristiche professionali dei lavoratori afferenti al secondo carotaggio. Valori percentuali; valori assoluti in migliaia.

2° carotaggio retribuzione lorda annua intervallo di 500 euro al valore mediano (23850-24350 euro)

		Secondo Carotaggio			Totale lavoratori
		Uomini	Donne	Totale	
Tipologia contrattuale	Dipendente a TI	75,1	80,4	77,2	72,6
	Dipendente a TD	10,0	13,3	11,3	8,9
	Autonomo	1,0	1,9	1,4	6,9
	Altre forme lavoro dipendente	3,9	1,6	3,0	4,9
	Altre forme autonomo	10,0	2,8	7,1	6,8
orario lavorativo	Part-time	2,8	12,4	6,6	17,2
	Full-time	86,2	82,9	84,9	70,5
	Non applicabile	11,0	4,7	8,5	12,2
Esperienza lavorativa nell'attuale occupazione	1 anno	4,6	4,2	4,5	5,1
	2 anni	8,0	10,0	8,8	7,5
	3 anni	6,9	4,9	6,1	5,6
	4 anni	4,3	6,3	5,1	5,8
	5 o più anni	76,3	74,5	75,6	76,0
Esperienza lavorativa complessiva	1-3 anni	5,2	6,5	5,7	5,8
	4-6 anni	5,2	7,1	5,9	7,3
	7-10 anni	6,0	10,7	7,9	7,6
	11-15 anni	12,9	13,4	13,1	10,1
	16-20 anni	9,1	10,9	9,8	10,2
	21 o + anni	61,6	51,4	57,6	59,0
Raggruppamenti professionali	alta qualificazione	7,1	25,7	14,5	17,5
	professioni tecniche	13,2	17,2	14,8	15,8
	media qualificazione	66,9	53,8	61,7	57,8
	bassa qualificazione	12,8	3,3	9,0	8,9
Classe di addetti unità locale	1 a 14	32,4	22,0	28,3	33,7
	da 15 a 49	23,6	17,9	21,3	18,7
	da 50 a 249	17,8	12,5	15,7	15,6
	250 e oltre	26,1	47,5	34,6	31,7
	non sa	0,2	0,2	0,2	0,4
Settore	Pubblico	12,3	36,1	21,7	20,0
	Privato	87,7	63,9	78,3	80,0
Settore economico	Agricoltura, caccia e pesca	3,8	1,2	2,8	2,5
	Industria	24,9	8,6	18,4	15,1
	Costruzioni	9,1	2,5	6,5	5,6
	Commercio & Ristorazione	9,9	12,9	11,1	12,5
	Servizi	47,0	71,8	56,9	59,9
	Non indicato	5,3	3,2	4,4	4,6
Num. medio persone supervisionate		2,2	1,1	1,7	2,9
Num. medio ore lav sett precedente		35,1	34,5	34,9	34,7
Totali	Valore assoluto	796.828	525.126	1321955	19.999.108
	Incidenza sul gruppo	60,3	39,7	6,6	

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Tabella A6. Clusterizzazione del secondo carotaggio rispetto alle caratteristiche professionali. Tre cluster/gruppi identificati. Valori percentuali; valori assoluti in migliaia.

2° carotaggio retribuzione lorda annua intervallo di 500 euro al valore mediano (23850-24350 euro)

		Uomini			Donne		
		<i>I cluster</i>	<i>II cluster</i>	<i>III cluster</i>	<i>I cluster</i>	<i>II cluster</i>	<i>III cluster</i>
Tipologia contrattuale	Dipendente a TI	77,4	85,4	38,2	90,1	75,2	31,4
	Dipendente a TD	6,6	14,6	38,7	8,8	10,4	47,5
	Autonomo	1,2	0,0	2,0	0,2	5,3	5,6
	Altre forme dip.	4,0	0,0	8,2	0,5	2,7	5,9
	Altre forme auton.	10,8	0,0	14,9	0,5	6,4	9,6
orario lavorativo	Part-time	2,8	0,4	6,2	15,4	7,5	3,4
	Full-time	85,2	99,6	79,0	83,9	80,3	82,3
	Non applicabile	12,0	0,0	14,9	0,7	12,2	14,3
Esperienza lavorativa nell'attuale occupazione	1 anno	3,3	0,0	24,3	2,3	0,0	25,0
	2 anni	4,4	0,7	54,6	6,6	0,0	51,4
	3 anni	3,8	20,7	20,2	3,6	1,1	21,2
	4 anni	2,1	23,5	1,0	4,8	12,8	2,5
	5 o più anni	86,4	55,1	0,0	82,7	86,1	0,0
Esperienza lavorativa complessiva	1-3 anni	0,0	4,0	60,5	0,0	0,0	59,6
	4-6 anni	0,0	35,9	17,8	0,0	21,7	21,1
	7-10 anni	0,8	43,1	10,4	1,4	35,5	18,4
	11-15 anni	12,6	16,2	11,3	8,5	34,6	0,9
	16-20 anni	11,0	0,8	0,0	15,0	3,9	0,0
21 o + anni	75,6	0,0	0,0	75,1	4,4	0,0	
Raggruppamenti professionali	Alta qualif.	6,0	12,1	12,4	22,1	35,0	28,8
	Prof. tecniche	10,1	33,0	18,6	16,3	18,8	19,0
	Media qualif.	69,2	53,3	61,2	57,5	44,8	49,3
	Bassa qualif.	14,7	1,6	7,9	4,0	1,4	3,0
Classe di addetti unità locale	1 a 14	34,1	18,0	34,0	17,4	33,0	28,4
	da 15 a 49	23,1	20,8	32,3	14,8	26,0	21,1
	da 50 a 249	16,7	27,8	15,5	11,5	16,3	10,8
	250 e oltre	26,1	31,7	18,3	56,4	24,8	38,3
	non sa	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	1,5
Totali	Valore assoluto	649.474	84.504	62.849	352.807	115.387	56.932
	Incidenza sul gruppo	81,5	10,6	7,9	67,2	22,0	10,8

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Tabella A7. Principali caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori afferenti al secondo carotaggio.
Valori percentuali; valori assoluti in migliaia.

2° carotaggio retribuzione lorda annua intervallo di 500 euro al valore mediano (23850-24350 euro)

		Secondo Carotaggio			Totale lavoratori
		Uomini	Donne	Totale	
Età	18-34	24,6	25,3	24,9	23,5
	35-45	26,2	31,2	28,2	26,5
	46-59	41,0	35,7	38,9	40,5
	60+	8,2	7,8	8,0	9,6
Area territoriale	Nord-ovest	29,7	30,9	30,2	31,1
	Nord-est	23,2	25,8	24,2	22,8
	Centro	22,2	25,4	23,4	21,4
	Sud e Isole	25,0	18,0	22,2	24,8
Titolo di Studio	Elementare	0,9	0,0	0,5	0,4
	Media inferiore	48,4	4,4	30,9	28,6
	Diploma	40,6	57,6	47,3	46,0
	Laurea	8,7	29,1	16,8	19,7
	Post-laurea	1,5	8,8	4,4	5,3
Presenza figli	no figli	44,7	42,6	43,9	42,6
	1	22,6	20,5	21,8	22,4
	2	26,9	31,9	28,9	29,2
	3	5,7	4,5	5,2	5,0
	4 o +	0,2	0,6	0,3	0,8
Tipologia Familiare	Monocomponente	13,9	12,1	13,2	15,7
	Coppia con figli	46,6	47,7	47,0	47,2
	Coppia senza figli	13,5	19,8	16,0	17,0
	Monogenitore	0,4	4,1	1,9	3,0
	Altro	25,7	16,3	22,0	17,1
situazione abitativa	Proprietà	73,9	82,7	77,4	78,1
	(Sub)Affitto	22,3	14,6	19,2	16,8
	Altro	3,8	2,7	3,4	5,1
n° familiari percettori reddito lav. o pensione	1	33,0	22,4	28,8	30,3
	2	56,3	68,5	61,2	59,7
	3 o più	10,7	9,1	9,0	10,0
Totali	Valore assoluto	796.828	525.126	1321955	19.999.108
	Incidenza sul gruppo	60,3	39,7	6,6	

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Tabella A8. Clusterizzazione del secondo carotaggio rispetto alle caratteristiche socio-demografiche. Tre cluster/gruppi identificati. Valori percentuali; valori assoluti in migliaia.
2° carotaggio retribuzione lorda annua intervallo di 500 euro al valore mediano (23850-24350 euro)

		Uomini			Donne		
		<i>I cluster</i>	<i>II cluster</i>	<i>III cluster</i>	<i>I cluster</i>	<i>II cluster</i>	<i>III cluster</i>
Età	18-34	11,65	82,18	80,97	5,13	58,64	83,02
	35-45	28,51	17,82	13,96	34,27	33,2	8,22
	46-59	49,85	0	5,07	49,22	7,63	8,77
	60+	9,99	0	0	11,38	0,53	0
Area territoriale	Nord-ovest	29,87	24,7	34,79	33,01	28,94	21,4
	Nord-est	23,01	24,93	22,55	28,72	19,62	20,13
	Centro	23,14	16,72	19,33	24,13	25,71	32,18
	Sud e Isole	23,98	33,65	23,34	14,14	25,73	26,28
Titolo di Studio	Fino a media inferiore	58,48	3,1	16,54	5,73	2,64	0
	Diploma	35,24	68,69	57,55	66,54	40,66	36,66
	Laurea	5,28	23,78	23,6	21,35	42,34	50,55
	Post-laurea	1	4,43	2,31	6,38	14,36	12,78
Presenza figli	no figli	36,49	78,58	83,61	30,92	56,95	86,02
	1	24,63	15,31	11,56	25,73	12,69	3,61
	2	31,73	6,11	4,83	37,99	26,28	5,06
	3 o +	7,15	0	0	5,36	4,08	5,31
Tipologia Familiare	Monocomponente	12,89	20,53	15,48	11,44	13,84	12,5
	Coppia con figli	53,41	20,94	10,41	56,71	38,75	9,88
	Coppia senza figli	14,67	6,95	10,07	18,79	24,42	16,71
	Monogenitore	0,26	0,31	1,31	5,59	1,11	1,32
	Altro	18,76	51,27	62,73	7,47	21,87	59,59
situazione abitativa	Proprietà	73,33	86,48	63,15	85,43	76,71	77,54
	(Sub)Affitto	23,16	12,29	27,15	11,66	20,92	19,96
	Altro	3,51	1,23	9,7	2,91	2,37	2,5
n° familiari percettori reddito lav. o pensione	1	32,91	36,82	28,48	21,29	24,03	26,25
	2	58,02	46,91	51,09	71,01	66,9	56,25
	3 o più	9,07	16,27	20,43	7,7	9,07	17,5
Totali	Valore assoluto	649.474	84.504	62.849	352.807	115.387	56.932
	Incidenza sul gruppo	81,5	10,6	7,9	67,2	22,0	10,8

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Tabella A9. Principali caratteristiche professionali dei lavoratori afferenti al terzo carotaggio. Valori percentuali; valori assoluti in migliaia.

3° carotaggio retribuzione lorda annua intervallo di 500 euro al 80° percentile (31400-31900 euro)

		Terzo Carotaggio			Totale lavoratori
		Uomini	Donne	Totale	
Tipologia contrattuale	Dipendente a TI	92,8	93,0	92,9	72,6
	Dipendente a TD	1,5	4,0	2,3	8,9
	Autonomo	4,2	0,4	3,0	6,9
	Altre forme lavoro dipendente	1,2	2,1	1,5	4,9
	Altre forme autonomo	0,4	0,4	0,4	6,8
orario lavorativo	Part-time	3,0	3,9	3,3	17,2
	Full-time	92,5	95,7	93,5	70,5
	Non applicabile	4,5	0,4	3,2	12,2
Esperienza lavorativa nell'attuale occupazione	1 anno	2,2	2,1	2,1	5,1
	2 anni	2,3	2,3	2,3	7,5
	3 anni	3,3	3,0	3,2	5,6
	4 anni	1,7	4,0	2,4	5,8
	5 o più anni	90,6	88,6	90,0	76,0
Esperienza lavorativa complessiva	1-3 anni	2,5	2,1	2,4	5,8
	4-6 anni	3,1	5,8	4,0	7,3
	7-10 anni	3,6	4,8	4,0	7,6
	11-15 anni	10,2	6,5	9,0	10,1
	16-20 anni	9,3	8,2	8,9	10,2
	21 o + anni	71,4	72,5	71,7	59,0
Raggruppamenti professionali	alta qualificazione	13,5	29,9	18,7	17,5
	professioni tecniche	15,9	19,5	17,1	15,8
	media qualificazione	51,0	43,8	48,7	57,8
	bassa qualificazione	19,6	6,8	15,5	8,9
Classe di addetti unità locale	1 a 14	15,5	19,7	16,8	33,7
	da 15 a 49	17,9	12,7	16,3	18,7
	da 50 a 249	24,1	10,5	19,8	15,6
	250 e oltre	41,9	56,4	46,5	31,7
	non sa	0,6	0,7	0,6	0,4
Settore	Pubblico	16,9	47,7	26,6	20,0
	Privato	83,1	52,3	73,4	80,0
Settore economico	Agricoltura, caccia e pesca	1,7	0,9	1,4	2,5
	Industria	24,9	11,6	20,7	15,1
	Costruzioni	4,6	1,0	3,5	5,6
	Commercio & Ristorazione	4,9	5,5	5,1	12,5
	Servizi	61,1	76,1	65,8	59,9
	Non indicato	2,8	5,0	3,5	4,6
Num medio persone supervisionate		7,7	1,0	5,6	2,9
Num. medio ore lav sett precedente		38,5	35,2	38,1	34,7
Totali	Valore assoluto	556161	257931	814092	19.999.108
	Incidenza sul gruppo	68,3	31,7	4,1	

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Tabella A10. Clusterizzazione del terzo carotaggio rispetto alle caratteristiche professionali. Quattro cluster/gruppi identificati. Valori percentuali; valori assoluti in migliaia.

3° carotaggio retribuzione lorda annua intervallo di 500 euro al 80° percentile (31400-31900 euro)

		Uomini				Donne			
		I cluster	II cluster	III cluster	IV cluster	I cluster	II cluster	III cluster	IV cluster
Tipologia contrattuale	Dipendente a TI	100,0	80,8	94,2	83,4	100,0	87,1	98,5	60,4
	Dipendente a TD	0,0	2,4	3,7	4,9	0,0	6,5	1,5	29,2
	Autonomo	0,0	12,7	2,1	4,5	0,0	1,0	0,0	0,0
	Altre forme dip.	0,0	2,9	0,0	7,1	0,0	4,4	0,0	10,4
	Altre forme auton.	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
orario lavorativo	Part-time	2,5	4,9	0,6	4,4	5,0	2,3	4,6	4,2
	Full-time	97,5	81,7	97,3	89,4	95,0	96,7	95,4	95,8
	Non applicabile	0,0	13,4	2,1	6,2	0,0	1,0	0,0	0,0
Esperienza lavorativa nell'attuale occupazione	1 anno	0,0	0,6	0,0	38,7	0,0	2,4	0,0	25,6
	2 anni	0,0	3,9	0,0	23,3	0,0	0,8	0,0	42,4
	3 anni	0,0	6,3	0,0	28,3	0,0	4,5	1,79	21,6
	4 anni	0,0	1,2	6,5	8,0	0,0	3,2	24,1	0,0
	5 o più anni	100,0	88,0	93,5	1,7	100,0	89,1	74,11	10,4
Esperienza lavorativa complessiva	1-3 anni	0,0	0,0	0,0	48,8	0,0	0,0	1,03	41,9
	4-6 anni	0,0	0,0	8,9	36,7	0,0	21,7	44,46	15,1
	7-10 anni	0,8	0,4	19,3	14,5	0,0	35,5	32,01	18,2
	11-15 anni	0,0	6,3	59,5	0,0	1,29	34,6	22,5	14,5
	16-20 anni	8,2	11,4	12,3	0,0	8,03	3,9	0,0	10,4
	21 o + anni	91,8	81,9	0,0	0,0	90,68	4,4	0,0	0,0
Raggruppamenti professionali	Alta qualif.	6,2	21,0	21,1	25,4	51,08	6,4	22,77	31,9
	Prof. tecniche	12,0	24,5	11,1	21,0	14,05	21,7	24,4	43,7
	Media qualif.	52,4	41,1	67,8	47,3	27,82	71,1	26,67	19,8
	Bassa qualif.	29,5	13,5	0,0	6,3	7,05	0,9	26,16	4,6
Classe di addetti unità locale	1 a 14	0,0	42,6	18,7	12,6	0,0	45,3	16,38	11,7
	da 15 a 49	1,7	45,4	15,7	34,3	0,0	28,9	12,01	6,7
	da 50 a 249	31,2	7,2	37,4	11,4	0,0	23,8	9,99	6,0
	250 e oltre	67,0	4,9	28,3	31,0	100,0	2,0	61,62	60,1
	non sa	0,0	0,0	0,0	10,8	0,0	0,0	0,0	15,6
Totali	Valore assoluto	289.645	160.059	78.056	28.400	117.948	98.112	29.672	12.197
	Incidenza sul gruppo	52,1	28,8	14,0	5,1	45,7	38,0	11,5	4,7

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Tabella A11. Principali caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori afferenti al terzo carotaggio.

Valori percentuali; valori assoluti in migliaia.

3° carotaggio retribuzione lorda annua intervallo di 500 euro al 80° percentile (31400-31900 euro)

		Terzo Carotaggio			Totale lavoratori
		Uomini	Donne	Totale	
Età	18-34	10,95	17,41	13	23,5
	35-45	32,74	24,87	30,25	26,5
	46-59	45,63	46,12	45,79	40,5
	60+	10,68	11,6	10,97	9,6
Area territoriale	Nord-ovest	28,85	33,26	30,25	31,1
	Nord-est	19,22	19,87	19,42	22,8
	Centro	33,29	22,35	29,83	21,4
	Sud e Isole	18,64	24,52	20,5	24,8
Titolo di Studio	Elementare	0,0	0,0	0,0	0,4
	Media inferiore	34,15	8,82	26,13	28,6
	Diploma	47,14	47,16	47,15	46,0
	Laurea	15,34	35,21	21,63	19,7
	Post-laurea	3,37	8,81	5,09	5,3
Presenza figli	no figli	34,24	33,81	34,1	42,6
	1	28,68	34,67	30,58	22,4
	2	33,48	25,07	30,82	29,2
	3	3,45	6,45	4,4	5,0
	4 o +	0,14	0,0	0,1	0,8
Tipologia Familiare	Monocomponente	18,35	15,31	17,39	15,7
	Coppia con figli	57,31	53,7	56,17	47,2
	Coppia senza figli	13,3	18,06	14,81	17,0
	Monogenitore	2,56	4,49	3,17	3,0
	Altro	8,48	8,44	8,47	17,1
situazione abitativa	Proprietà	84,1	89,8	85,9	78,1
	(Sub)Affitto	13,7	8,2	11,9	16,8
	Altro	2,2	2,0	2,2	5,1
n° familiari percettori reddito lav. o pensione	1	38,5	25,8	34,5	30,3
	2	56,4	67,1	59,6	59,7
	3 o più	5,1	7,1	5,8	10,0
Totali	Valore assoluto	556161	257931	814092	19.999.108
	Incidenza sul gruppo	68,3	31,7	4,1	

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Tabella A12. Clusterizzazione del terzo carotaggio rispetto alle caratteristiche socio-demografiche. Quattro cluster/gruppi identificati. Valori percentuali; valori assoluti in migliaia.
3° carotaggio retribuzione lorda annua intervallo di 500 euro al 80° percentile (31400-31900 euro)

		Uomini				Donne			
		I cluster	II cluster	III cluster	IV cluster	I cluster	II cluster	III cluster	IV cluster
Età	18-34	0	5,41	33,96	90,57	2,34	10,37	77	74,81
	35-45	26,71	36,58	55,74	9,43	14,8	37,51	23	25,19
	46-59	62,55	40,35	10,31	0	60,94	47,98	0	0
	60+	10,74	17,67	0	0	21,92	4,14	0	0
Area territoriale	Nord-ovest	25,86	33,01	31,55	28,54	22,14	49,96	23,76	29,49
	Nord-est	24,63	11,48	15,08	19,02	21,34	20,2	12,73	20,32
	Centro	27,18	38,47	47,93	26,21	26,2	20,56	11,71	25,42
	Sud e Isole	22,33	17,05	5,45	26,23	30,31	9,29	51,8	24,78
Titolo di Studio	Fino a media inferiore	39,39	30,52	27,65	19,09	9,5	3,86	26,16	0
	Diploma	50,41	51,71	31,86	29,99	37,99	68,71	21,57	24,88
	Laurea	8,34	15,23	32,59	39,85	43,66	22,79	36,44	50,43
	Post-laurea	1,85	2,54	7,9	11,07	8,86	4,64	15,83	24,69
Presenza figli	no figli	17,68	54,89	35,13	84,3	25,78	32,75	48,75	83,65
	1	31,27	20,15	43,83	8,77	34,23	38,07	32,7	16,35
	2	46,56	21,39	21,04	2,49	28,91	25,54	18,55	0
	3 o +	4,5	3,57	0	4,44	11,08	3,64	0	0
Tipologia Familiare	Monocomponente	10,05	34,78	15,48	18,31	14,5	16,51	12,58	20,09
	Coppia con figli	72,6	35,51	61,25	13,32	54,84	57,21	51,25	20,43
	Coppia senza figli	9,56	22,2	7,65	16,85	19,23	16,3	15,28	27,74
	Monogenitore	3,98	1,69	0	0	5,17	5,58	0	0
	Altro	3,82	5,82	15,62	51,51	6,26	4,4	20,89	31,75
situazione abitativa	Proprietà	82,78	87,99	89,35	62,13	94,32	84,66	91,84	82,11
	(Sub)Affitto	15,58	9,17	8,18	34,31	3,51	12,63	8,16	17,89
	Altro	1,64	2,84	2,46	3,57	2,17	2,71	0	0
n° famimiliari percettori reddito lav. o pensione	1	36,06	50,28	24,04	36,74	27,75	26,05	17,47	25,34
	2	57,86	45,23	72,82	56,81	66	66,75	76,95	55,78
	3 o più	6,08	4,48	3,14	6,46	6,25	7,21	5,58	18,87
Totali	Valore assoluto	289645	160059	78056	28400,02	117948	98112	29672	12197
	Incidenza sul gruppo	52,1	28,8	14,0	5,1	45,7	38,0	11,5	4,7

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Riferimenti bibliografici

- Brollo M. (2013), *Occupazione femminile e flessibilità dei tempi di lavoro: il part-time*, in *Donne e Società*, 5, 131-142
- Ceccarelli C., Cutillo A. (2015), *Composizione occupazionale e differenziale salariale di genere*, *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*, 69(1), 31-38
- D'Isanto F. (2013), *Segregazione di genere e differenziali salariali nel mercato del lavoro italiano: il caso delle organizzazioni non profit*, *L'economia sociale*, vol. 6, Torino, G. Giappichelli Editore
- Everitt B.S. (1979), *Unresolved problems in cluster analysis*, "Biometrics", Vol. 35, n.1, pp. 169-181
- Favaro D. (2017), *Il gender pay gap dentro l'impresa*, in Gottardi D., Peruzzi M. (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, Torino, G. Giappichelli Editore
- Johnson S.C. (1967), *Hierarchical clustering schemes*, "Psychometrika" Vol. 32, pp.241–254
- Rosti L. (2006) *"La segregazione occupazionale in Italia"*, in Simonazzi A. (a cura di) *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Milano, Ed. Carocci
- Rustichelli E. (a cura di) (2007), *Esiste un differenziale retributivo in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazione e diritto alla parità di trattamento*, I libri del Fondo Sociale Europeo, ISFOL, Catanzaro, Ed. Rubettino
- Signorelli A., De Vita L., Santomieri K. (2010), *L'evoluzione del part-time tra mercato e conciliazione*, in "Sociologia del lavoro", 119/2010, pp 41-64
- Villa P. (2010), *Differenziali retributivi di genere. Come misurare e come leggere il differenziale retributivo tra uomini e donne*, Bolzano, Provincia Autonoma di Bolzano
- Visser J. (2001), *Piena occupazione fondata sul "part-time": il "miracolo olandese"*, in "Stato e mercato, Rivista quadrimestrale" 2/2001, pp. 293-336

Capitolo 3 Che genere di donne? Mobilità intergenerazionale e opportunità di autodeterminazione.

In un periodo in cui l'attenzione dei ricercatori, *policymakers* e anche dei media è finalmente allineata sull'importanza di un'eguale presenza di donne e uomini nel mercato del lavoro, anche grazie al lavoro pionieristico del premio Nobel per l'economia Claudia Goldin, assegnato nel 2023, è fondamentale non dimenticare che le donne non sono tutte uguali. Il concetto di intersezionalità ci insegna che le disuguaglianze, già in forte crescita, tendono a cumularsi, e se essere donna crea difficoltà nella realizzazione della propria autodeterminazione, essere una donna con cittadinanza straniera e risiedente al sud Italia, ad esempio, non può che incrementare il livello di difficoltà.

Oltre alla cittadinanza e alla residenza in territori più o meno emancipati e sviluppati economicamente, le principali barriere all'autodeterminazione sono principalmente collegate alla tipologia di famiglia nella quale si ha la possibilità di crescere e quindi alla classe sociale di appartenenza. *“Non è più possibile pensare al genere come a una categoria isolata, perché è inevitabilmente interconnessa ad altre categorie sociali come l'etnia e la classe. Da qui il termine intersezionalità”* (Hearn, 2007). Il motivo per cui la famiglia di origine è così rilevante risiede nelle diverse possibilità economiche, relazionali e culturali che le famiglie stesse offrono ai propri figli e che gli consentono o meno una completa emancipazione e autodeterminazione delle proprie capacità innate (Sen, 1992).

Come è ben noto la mobilità sociale in Italia è interrotta proprio a causa dei vincoli economici e culturali che impediscono un completo dispiegamento delle proprie potenzialità (Istat, 2018) e impediscono, inoltre, a generazioni di persone di uscire fuori dallo stato di povertà relativa proprio a causa della trasmissione intergenerazionale delle disuguaglianze.

Alcuni studi mostrano che anche il livello di apprendimento oltre che la scelta del percorso di studi è correlato al livello di istruzione della famiglia di origine e dunque non solo le possibilità economiche ma anche le conoscenze e il livello culturale vengono trasmessi e portano a perpetuare le disparità presenti in termini di apprendimento (OECD, 2019). Altri studi fanno però emergere come il percorso di studi scelto, seppur correlato alle scelte precedentemente fatte dalla famiglia di origine, lo sia in misura minore per le donne rispetto agli uomini, che sembrano dunque tentare maggiormente ad emanciparsi dalla famiglia di origine (Sciannamblo e Viteritti, 2021).

Grazie alla banca dati Inapp Plus 2021, in questo lavoro si approfondiranno i temi della mobilità intergenerazionale in termini di livello di istruzione, occupazione e livello di reddito che i figli riescono a realizzare sulla base dell'istruzione dei genitori, che viene in quest'analisi utilizzata come *proxy* della ricchezza della famiglia di origine.

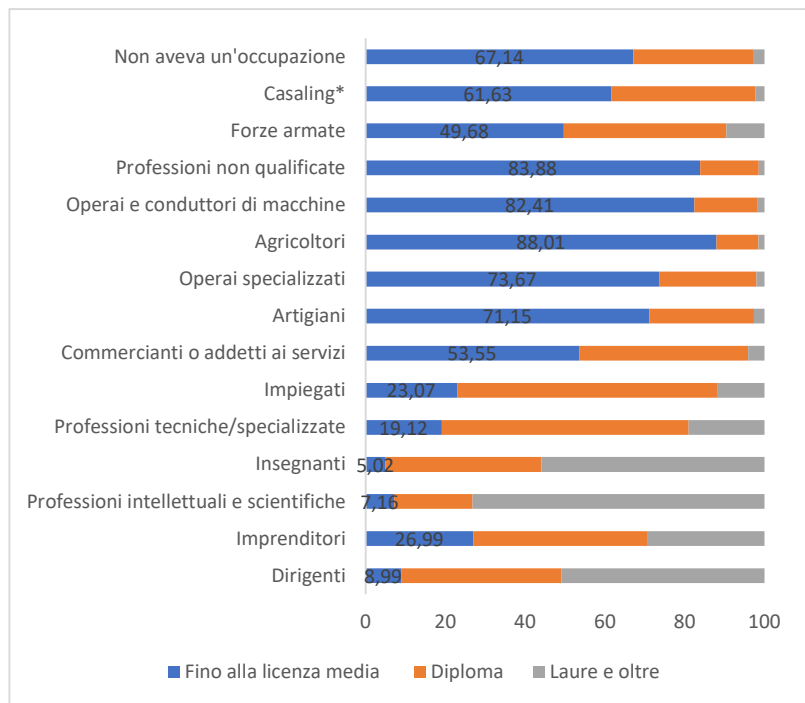
Nelle analisi si porrà l'accento sulle differenze di genere sia nelle variabili che identificano il livello familiare di partenza che in quanto riguarda le caratteristiche dei figli, alla ricerca di discrepanze di genere anche nei meccanismi di trasmissione.

Nella prima tabella si mostrano i livelli di correlazione tra l'istruzione della madre e del padre e l'occupazione prevalentemente svolta da questi. Tale analisi ha il solo obiettivo di giustificare l'utilizzo della variabile istruzione in quanto *proxy* non solo del capitale umano ma anche di quello economico/professionale posseduto dai genitori.

Si nota infatti che una quota importante di padri (Fig. 1) e madri (Fig. 2) con il massimo livello di istruzione ha svolto/svolge attività ben retribuite quali: attività dirigenziali, professioni intellettuali e scientifiche e a

seguire insegnamento o attività imprenditoriali (i laureati rappresentano fino al 73% nelle professioni intellettuali per gli uomini e fino al 77% per le donne).

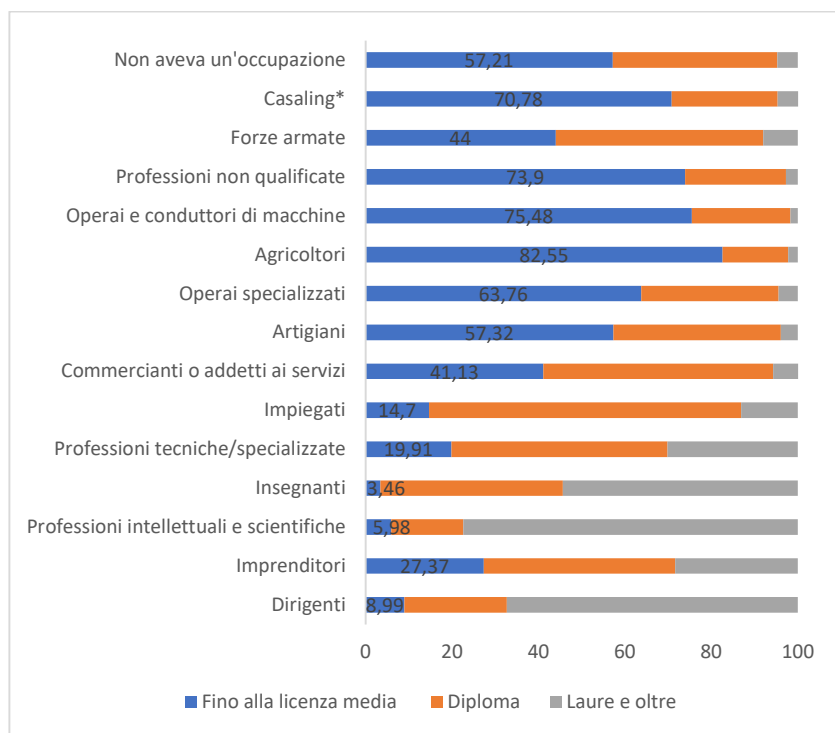
Figura 1. Livello di istruzione e attività prevalentemente svolta dal padre (%)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Al contrario, il lavoro agricolo, le professioni non qualificate e quelle routinarie (operai) sono svolti prevalentemente da persone con un titolo di studio basso (oltre l'80% del totale per quanto riguarda gli uomini e poco meno in media per le donne). Dalle analisi emerge, inoltre, come non ci siano molte differenze di genere importanti nel titolo di studio posseduto rispetto alle diverse attività svolte, ma come ben noto nelle attività a più alto capitale umano la quota di donne molto istruite supera quella degli uomini. Questo purtroppo non corrisponde anche ad una maggiore retribuzione dell'attività svolta.

Figura 2. Livello di istruzione e attività prevalentemente svolta dalla madre (%)

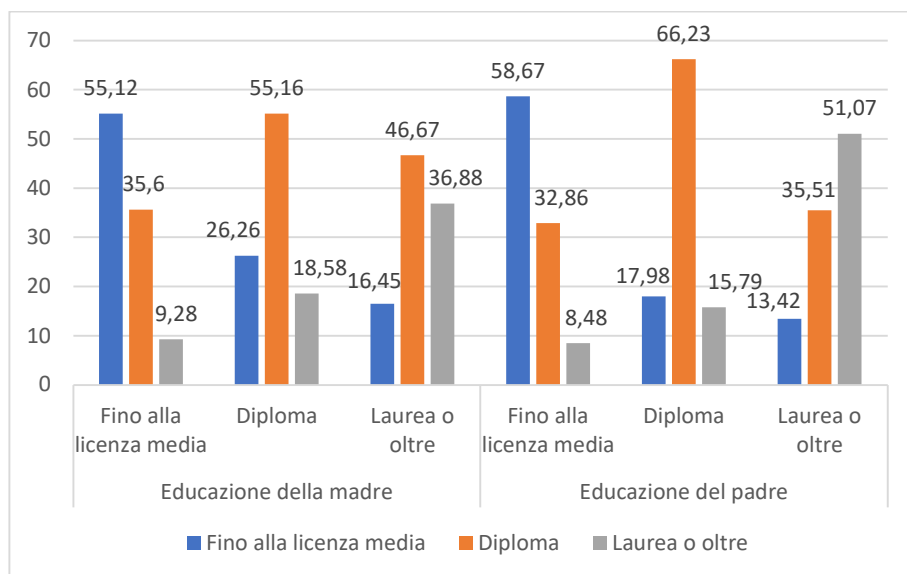


Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Posto, quindi, che l'istruzione dei genitori identifica anche l'attività presumibilmente svolta e, di conseguenza, il reddito familiare posseduto, andiamo ora ad analizzare che effetto ha la relazione tra l'educazione di madre e padre su quella posseduta dai figli, sulla loro professione svolta e sul livello di reddito del nucleo familiare dei figli da questi dichiarato.

Si nota, innanzitutto, che l'istruzione dei genitori influenza decisamente quella dei figli e dunque, come premesso, si conferma essere molto difficile la mobilità intergenerazionale in termini educativi. Se guardiamo all'effetto sull'educazione dei figli maschi, un padre con al massimo la licenza media nel 59% dei casi avrà un figlio con lo stesso titolo di studio, nel 33% dei casi con un diploma e solo nell'8% dei casi con una laurea o oltre. La persistenza è maggiore nel caso dei padri con un diploma che nel 66% dei casi avranno un figlio con lo stesso titolo di studio. Nel caso di padri con la laurea o oltre la quota dei figli laureati è massima e raggiunge il 51% e minima quella di figli con solo la terza media. L'educazione della madre sembra influenzare tendenzialmente meno quella dei figli maschi e addirittura nel caso di madri laureate la quota maggiore di figli ha solo un diploma.

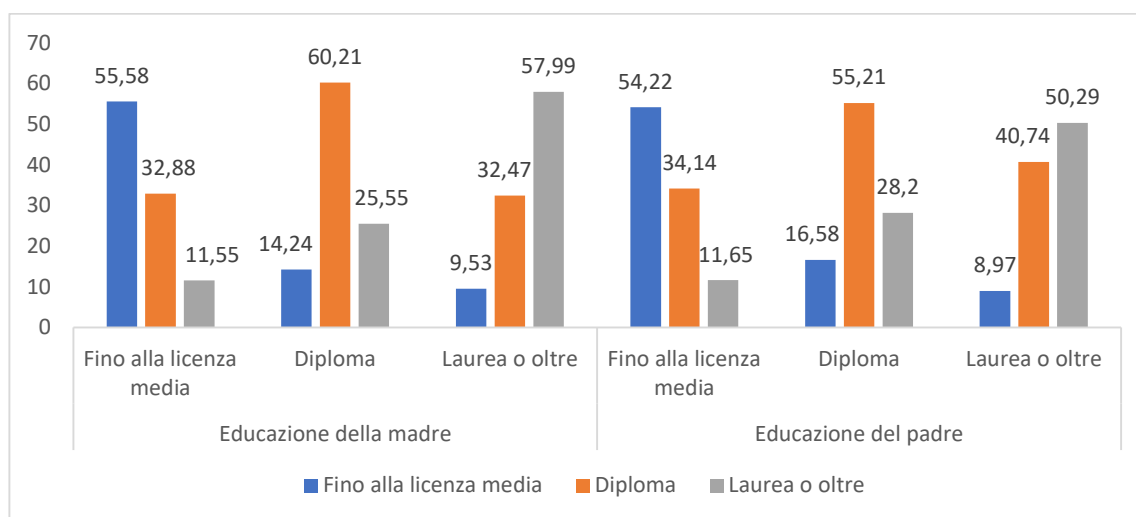
Figura 3. Livello di istruzione di madre e padre e livello d'istruzione dei figli maschi (%)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

L'istruzione dei genitori ha un ruolo ancora più determinante su quello delle figlie femmine che notoriamente sono più istruite della controparte maschile. Considerando il totale delle madri con almeno una laurea, il 58% delle figlie femmine saranno laureate e solo il 9,5% non superano la licenza media. Si mantengono anche in questo caso le persistenze in senso negativo e se consideriamo dei genitori con al massimo la licenza media, il 55% delle figlie avrà un titolo equivalente.

Figura 4. Livello di istruzione di madre e padre e livello d'istruzione delle figlie femmine (%)



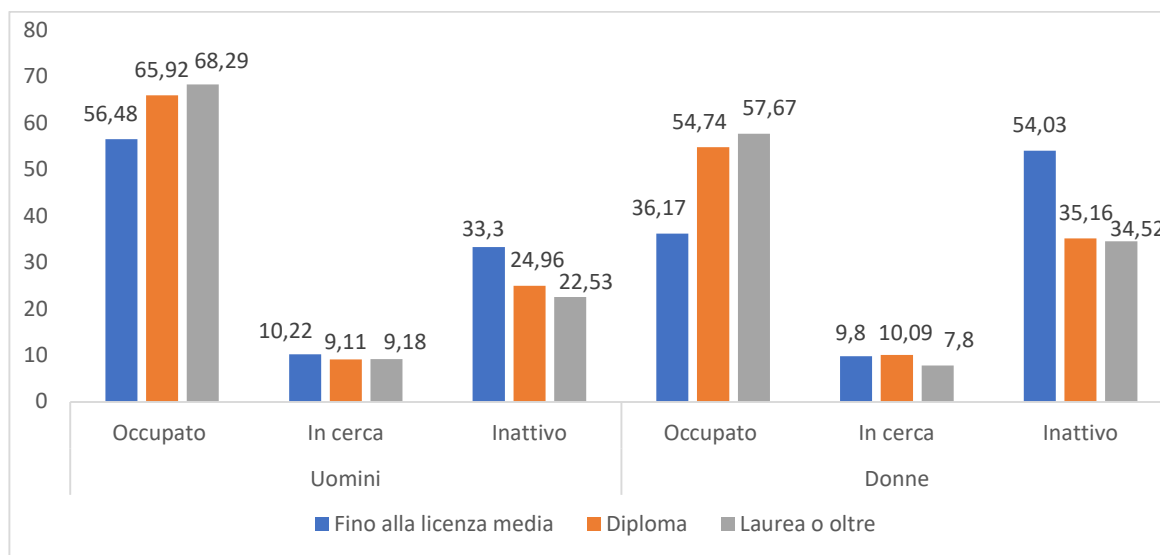
Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Dai dati sembra emergere che le donne cercano maggiormente l'emancipazione dalla famiglia di origine e che per le donne sia più rilevante il titolo di studio della madre rispetto a quello del padre. Tuttavia, come

noto, un maggiore livello di istruzione per le donne non si traduce automaticamente in una miglior posizione nel mercato del lavoro e in un miglior livello di reddito.

Analizzando la relazione tra l'istruzione dei genitori e quella dei figli emerge, infatti, come i meccanismi di trasmissione intergenerazionale della povertà siano molto più pesanti per le donne che per gli uomini. Se l'istruzione dei genitori sembra influenzare in maniera simile gli uomini e le donne e queste ultime sembrano mostrare una maggiore autonomia nel migliorare la propria condizione, rispetto a quella della famiglia di origine, la situazione è completamente diversa in merito all'occupazione e si nota chiaramente come l'istruzione dei genitori abbia un ruolo molto più evidente sulla condizione occupazionale delle figlie femmine (Fig. 4). Posto che la quota di donne inattive è, come ben noto, maggiore rispetto a quella degli uomini, il grafico mostra che una parte importante di questi livelli è spiegata dall'istruzione della madre: avere una madre con un basso livello di istruzione e, presumibilmente, scarse risorse, produce nel 54% dei casi figlie inattive. Il dato per le madri con diploma o laurea è di 20 punti percentuali (p.p.) più basso. Nel caso degli uomini il gap nella quota di inattivi tra madri con basso livello di istruzione e livelli maggiori è di circa 10 p.p.. Nel caso delle donne, dunque, il peso dell'istruzione della famiglia di origine, che si ricorda essere una *proxy* anche della ricchezza della famiglia, è doppio sulla probabilità di restare fuori dal mercato del lavoro⁹. Dall'analisi sembra, dunque, emergere che il *background* familiare abbia un peso molto basso sulla probabilità di essere occupati degli uomini, che in ogni caso, pur con alcune differenze dovute ai livelli d'istruzione dei genitori, si attestano su quote alte di occupazione, a differenza delle donne per le quali ha un peso molto rilevante: solo il 36% delle donne con madre con livello di istruzione basso sono occupate contro il 58% delle donne con madre con una laurea o oltre. Non si notano, invece, differenze di genere nelle quote delle persone in cerca di lavoro per livello d'istruzione dei genitori.

Figura 5. Livello di istruzione della madre e condizione occupazionale dei figli, per genere (%)



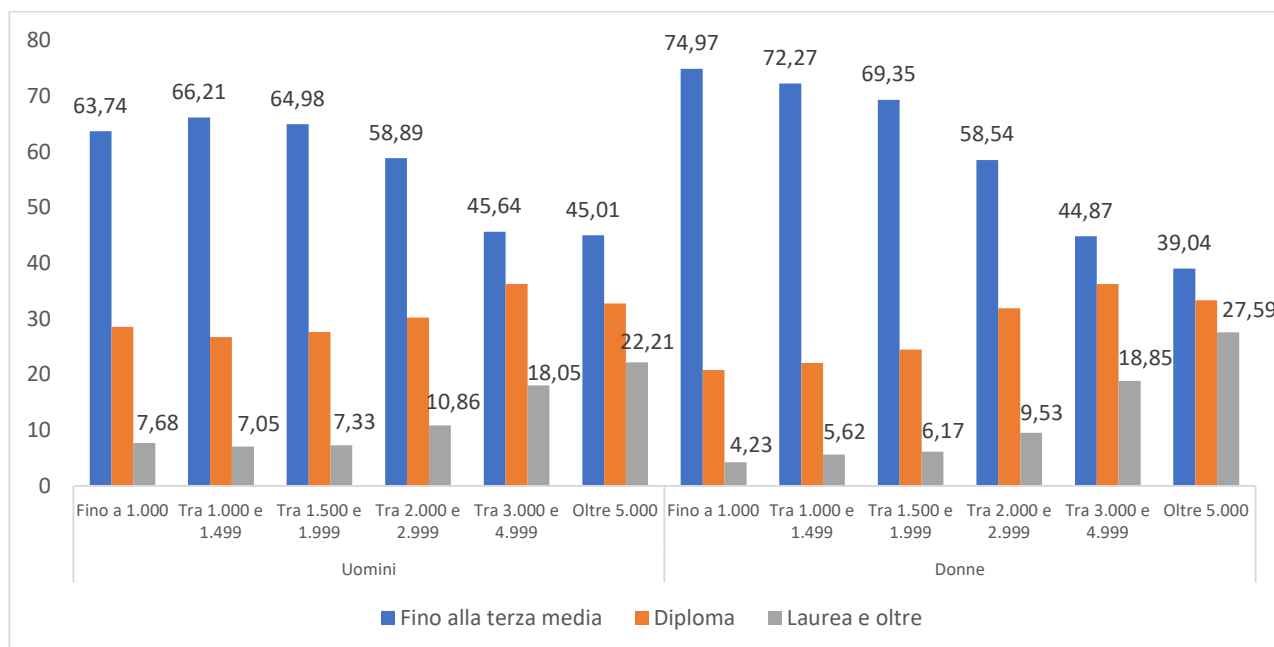
Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Per quanto riguarda la relazione tra livello occupazionale e titolo di studio del padre non si osservano grandi differenze rispetto a quanto visto per la madre, se non che i divari notati per le donne si riducono di alcuni punti percentuali, quasi a dimostrare che l'istruzione della madre sia una miglior proxy della ricchezza familiare sia in termini di rete che economica rispetto all'istruzione del padre. Questo dato ha un duplice significato, da un lato agli uomini non è necessariamente richiesto un altro titolo di studio per affermarsi, dall'altro nelle famiglie benestanti è molto raro che le donne non siano ben istruite. Di conseguenza l'impatto dell'istruzione della madre sulla condizione occupazionale delle figlie sembra essere più rilevante.

Infine, come ultima dimostrazione, abbiamo analizzato la relazione tra istruzione dei genitori e redditi familiari dichiarati dai figli. Anche in questo caso, si conferma che l'istruzione della madre (Fig. 6) ma anche quella del padre determina fortemente il livello di reddito familiare delle figlie femmine e un po' meno quello dei figli maschi.

Considerando il totale delle donne che dichiarano di essere nella fascia più bassa di reddito, il 75% ha una madre con un basso livello d'istruzione e solo il 4% ha una madre laureata. Al contrario, le donne che dichiarano di trovarsi nella più alta fascia di reddito familiare rappresentano la quota maggiore di figlie con madri con laurea o oltre (circa il 28%). Dal grafico è evidente come i fenomeni dell'istruzione dei genitori e del reddito, ovvero del benessere dei figli, siano altamente correlati e si conferma che la correlazione è maggiore per le donne che per gli uomini.

Figura 6. Livello di istruzione della madre e reddito familiare dei figli, per genere (%)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

In conclusione, dalle analisi emerge chiaramente il fenomeno della scarsa mobilità intergenerazionale italiana che rispetto alle donne si somma alle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro (e le alimenta), rendendo ancor più complessa la situazione e difficile l'autodeterminazione. Seppur rappresenti in Italia un fenomeno che investe entrambi i generi, dai nostri risultati sembra che la difficoltà di svincolarsi dal *background* economico, culturale e relazionale della famiglia di origine, sia ancor più preoccupante e pericolosa per le donne, nonostante i più alti livelli d'istruzione e i maggiori tentativi di emanciparsi dal contesto familiare di origine.

Infine, sembra emergere chiaramente come una lettura binaria del mondo, in cui si guardi solo al genere non sia sufficiente a spiegare le disuguaglianze esistenti, che, come abbiamo visto, dipendono fortemente dalla famiglia di origine. Essere una donna che proviene da una famiglia ricca e acculturata è sicuramente molto diverso dall'essere una donna che proviene da una famiglia con scarsa istruzione, ricchezza e rete sociale. Le differenze si vedono nei risultati raggiunti o non raggiunti o anche, ma esula da questo lavoro, dalla quantità di energie necessarie per riuscire a raggiungere i propri obiettivi.

Riferimenti bibliografici

Hearn J. (2007), *Di che parliamo quando parliamo di intersezionalità*, Ingenere <https://www.ingenero.it/articoli/di-cosa-parliamo-quando-parliamo-di-intersezionalita>

Istat (2018), *Rapporto annuale 2018. La situazione del Paese*, Roma

OECD (2019), *PISA 2018 Results: What Students Know and Can Do*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5f07c754-en>

Sciannamblo M., Vitterritti A. (2021) *Fare la differenza Stereotipi di genere e nuove pratiche di affermazione nei campi scientifici*, Sapienza Università Editrice

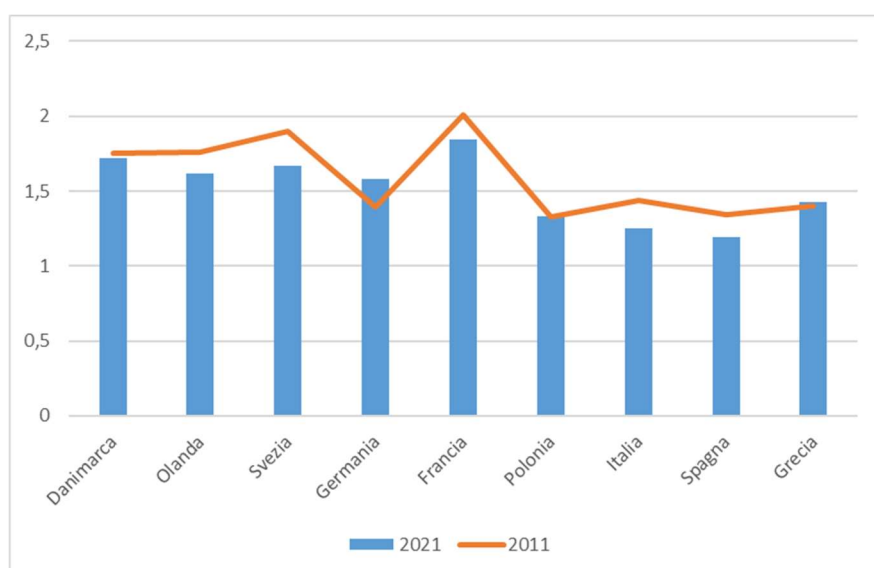
Sen, A.K. (1992) *Inequality Reexamined*, Clarendon Press, Oxford

Capitolo 4 Invertire la rotta. La natalità al centro del dibattito politico.

4.1 Inquadramento del problema

In Italia la questione della denatalità e del declino demografico sono stati fenomeni a lungo sottovalutati e solo recentemente sono stati messi al centro del dibattito politico e pubblico con un consistente ritardo, nonostante le significative ricadute del fenomeno a livello sociale, economico e territoriale. Altri paesi europei, si pensi ad esempio alla Francia o ai paesi scandinavi (Fig. 1), da qualche decennio stanno affrontando la diminuzione della natalità e della crescita della popolazione anziana per realizzare una inversione della piramide demografica, attraverso la realizzazione di politiche di contrasto ai fattori che ostacolano l'incremento delle nuove nascite.

Figura 1. Variazione del tasso di fecondità di alcuni paesi europei per area geografica (nord-Europa, Europa continentale, Europa meridionale). Anni 2011 e 2021.

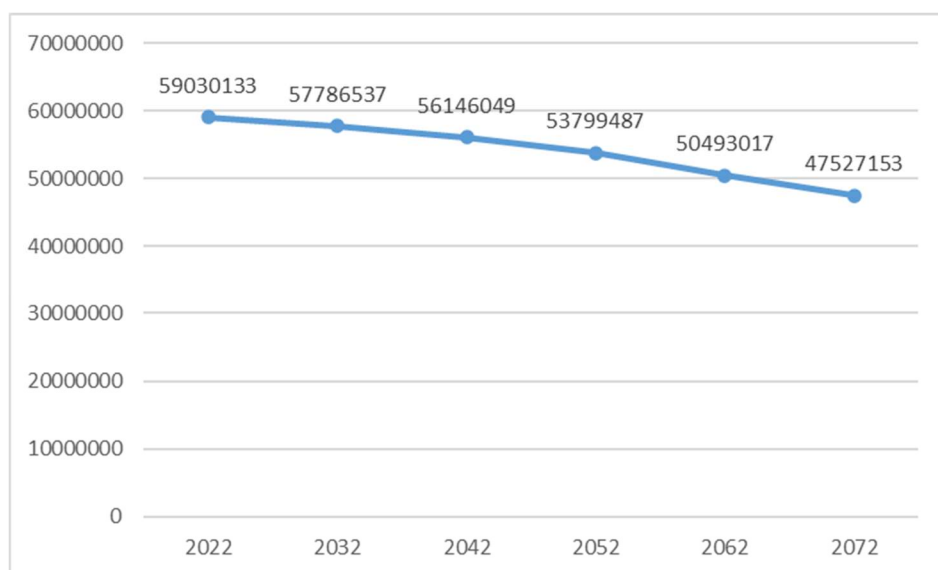


Fonte: Elaborazione INAPP su dati Eurostat

L'Italia è un paese caratterizzato dal persistere di un regime di fecondità bassa e tardiva, infatti, le nascite nel nostro paese diminuiscono costantemente ogni anno e si stima che la popolazione nel prossimo futuro passerà dagli attuali 59 milioni di italiani a meno di 48 milioni, con una perdita di 11 milioni di cittadini (Fig. 2). Il nostro paese, d'altronde, è stato il primo al mondo in cui la popolazione degli infraquindicenni ha segnato una quota minore della popolazione degli over 65.

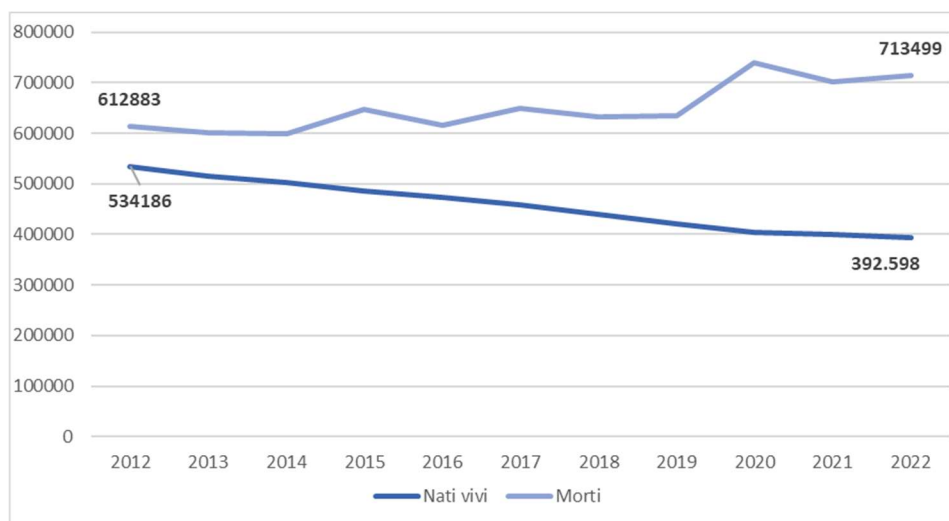
Oltre a ciò, nel 2022 in Italia si è ulteriormente allargata la forbice del tasso di sostituzione, posizionandosi sempre più in basso rispetto al livello del ricambio generazionale; il numero dei nuovi nati ha raggiunto un nuovo record negativo, attestandosi al di sotto delle 400mila nascite su 700mila decessi (Fig. 3) con un saldo negativo di -320.901 individui (era di -78.697 nel 2012). Di conseguenza il rapporto fra la popolazione totale e le nuove nascite è stato dello 0,67% nel 2022 (era di 0,94% nel 2002). In sostanza nascono 67 neonati ogni 100 decessi, mentre dieci anni prima, nel 2002, il rapporto era quasi in equilibrio con 94 neonati ogni 100 persone decedute.

Figura 2. Previsioni della popolazione italiana al 1° gennaio dal 2022 al 2072. Intervallo di previsione: mediana.



Fonte: Elaborazione INAPP su dati ISTAT

Figura 3. Nati vivi e morti in Italia (v.a.) dal 2012 al 2022.



Fonte: Elaborazione INAPP su dati ISTAT

È opportuno sottolineare che il tasso di sostituzione è complesso da recuperare perché nel tempo, a fronte del progressivo assottigliamento delle coorti di individui che si trovano nella curva della loro età riproduttiva e dunque in una fase di potenzialità per divenire genitori, corrisponderà un minor numero di nati che una volta divenuti adulti potrebbero, a loro volta, diventare genitori e quindi far crescere il tasso della natalità. In altre parole, un minor numero di nascite sarà sempre proporzionato a una minore popolazione di futuri genitori. Per questo motivo l'investimento delle istituzioni sull'incremento della natalità si deve configurare come di lungo periodo e realmente l'efficacia delle politiche intraprese oggi si potrà verificare solo nel futuro.

Infatti, si potrà invertire la tendenza della decrescita demografica solo se si costruiranno le condizioni favorevoli lavorative, culturali, sociali ed economiche per gli individui in età riproduttiva immediatamente, affinché possano liberamente scegliere di diventare genitori di quanti figli desiderano in realtà. Quando i loro figli saranno adulti potranno costituire una coorte in età riproduttiva più ampia di quella dei loro genitori e generare un effetto virtuoso della natalità.

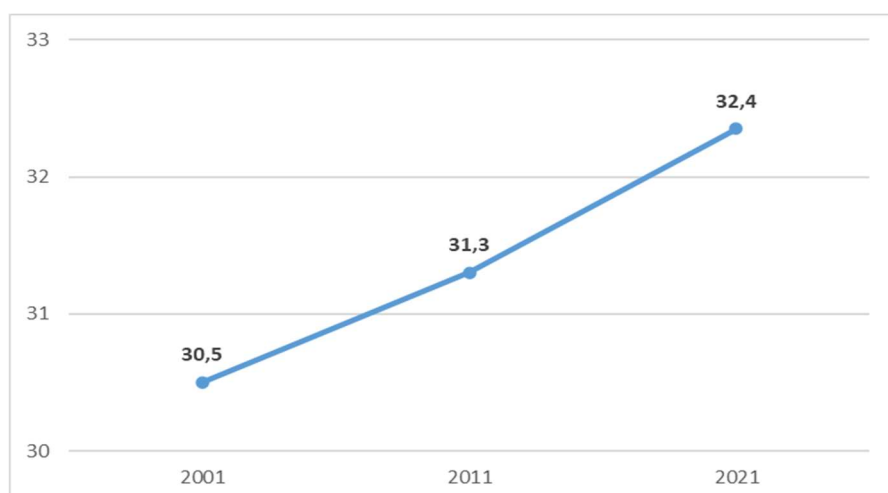
Va anche sottolineato, infatti, che l'Italia è il Paese europeo che ha uno dei divari più ampi fra fecondità desiderata e effettiva (*desired-actual fertility gap*), ossia una differenza maggiore rispetto agli altri paesi tra il numero di figli che le donne avrebbero intenzione di avere e il reale tasso di fertilità del paese. Questo fenomeno riguarda il passaggio da nessun figlio a un figlio, ma soprattutto quello da uno a due figli. Infatti, le donne italiane, tutto sommato, dichiarano le loro intenzioni di fertilità in linea con quelle delle altre donne europee (circa 2 figli), ma poi difficilmente le intenzioni di fecondità si realizzano per le donne italiane, ossia spesso non riescono a trasformare il loro desiderio di figli in realtà. A questo risultato concorrono molti fattori: si posticipa a lungo la nascita del primo figlio a causa di fenomeni endemici nel nostro paese, come il ritardo nella transizione scuola-lavoro¹⁰ (incontro domanda-offerta di lavoro inefficace) e perciò alla vita adulta che ha conseguenze dirette anche sulla nascita del primo figlio (Impicciatore et al., 2021); molto spesso, non ci sono le condizioni per pianificare il secondogenito soprattutto alla luce dell'esperienza maturata con il primo in termini di difficoltà di conciliazione lavorativa e condivisione dei carichi familiari con il partner, soprattutto a causa di un persistente disequilibrio nei ruoli di genere ma anche perché le famiglie con due figli sono più soggette a varcare la soglia di esposizione alla povertà (Rosina, 2021; Bovini et al., 2021).

Nel dettaglio, aiutandoci con i dati della ricerca INAPP-PLUS 2021, chi è già genitore (Fig. 5) è molto restio nei prossimi tre anni a ipotizzare la nascita di un altro figlio a prescindere dal genere, infatti sono probabilisti solo il 17,1% dei padri e il 15,8% delle madri; tuttavia, la situazione migliora per gli individui che ancora non sono genitori. Infatti, nel prossimo triennio, il 34,6% degli uomini e il 36,3% delle donne dichiara di avere intenzione di volere un figlio nei prossimi tre anni e sono soprattutto le donne senza figli (33,3%) che ritengono che la maternità possa condizionare la loro carriera lavorativa se sono all'interno del mercato del lavoro o le loro opportunità lavorative se sono in cerca di occupazione. Gli uomini senza figli che ritengono la paternità un elemento critico rispetto alla carriera o alle opportunità lavorative sono il 17,8%, con un differenziale di oltre 16 punti rispetto alle donne, confermando, di fatto, che non solo le donne pensano di avere un maggiore carico di lavoro derivato dalla maternità ma che un figlio diventa un elemento critico rispetto alla loro permanenza del mercato del lavoro soprattutto se vivono in zone poco coperte da servizi dedicati all'infanzia di qualità e accessibili. Fra gli individui già genitori il differenziale che si rileva è ancora sensibilmente importante, sono, infatti, il 32,4% delle madri con almeno un figlio a considerare una ulteriore gravidanza un evento che può impattare negativamente sulle loro carriere lavorative o sulle loro occasioni professionali, a fronte del 19,0% dei padri con uno scarto di oltre 13 punti percentuale.

In sostanza, non solo i progetti riproduttivi degli individui sono rinviati in attesa di condizioni migliori, non solo in termini di lavoro, ma quando si arriva alla nascita questa, spesso, rimane un evento unico nelle famiglie, senza che ci siano le condizioni della ripetibilità, confermando il modello più diffuso di famiglia, ossia quello con un solo figlio (Luppi, 2021), senza fratelli e sono proprio i bambini con uno o più fratelli che, di fatto, sono penalizzati dal punto di vista economico.

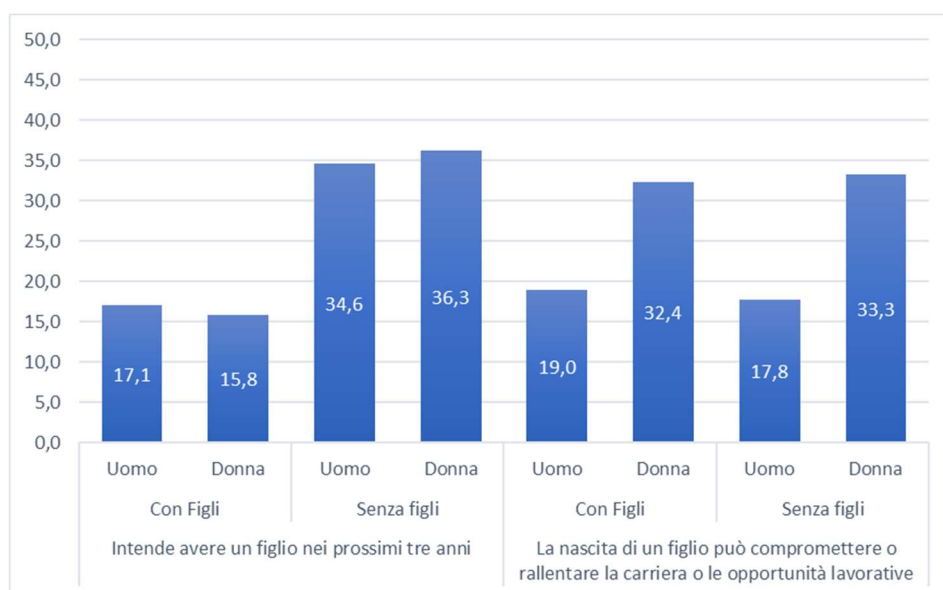
¹⁰ A questo proposito va considerato che, nel nostro paese, la quota dei giovani Neets sulla popolazione dei 25-34enni rappresenta il 24,4% nel 2021 contro il 14,3% della media europea (Eurostat, 2022) e contribuisce, quindi, all'incremento del divario fra il tasso di attività tra la popolazione giovane e quella più anziana (Ferritti, 2022; Bazoli et al., 2022).

Figura 4. Età delle madri al parto. Anni 2001, 2011 e 2021.



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Figura 5. Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni e effetti della nascita su carriera o opportunità lavorative, per genere e presenza di figli (%)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

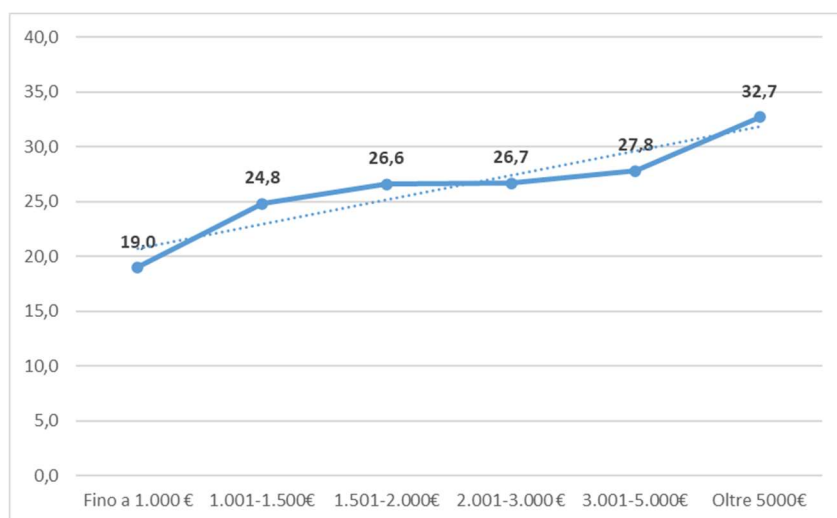
Il sistema del mercato del lavoro italiano esprime un'ampia casistica di situazioni penalizzanti per la natalità con fattori già da tempo endemici come la scarsa e frammentata partecipazione dei giovani e delle donne al mercato del lavoro, il ritardo nell'uscita dal nucleo familiare di origine, il disagio abitativo, la persistenza della disparità nei ruoli di genere ancora troppo stereotipati e rigidi, persistono ulteriori elementi che ostacolano le donne nelle loro scelte riproduttive. Infatti, il mercato del lavoro italiano rivela numerose trappole per le lavoratrici: il *gender pay gap*, il maggiore carico del *care-burden*, la bassa qualità dell'occupazione spesso precaria, a tempo determinato o non contrattualizzata (con le conseguenti difficoltà di accesso alla indennità di maternità o con indennità di maternità inadeguata rispetto al costo della vita), un reddito ragionevolmente adeguato, la difficoltà ad accedere agli ammortizzatori sociali, la segregazione in settori lavorativi meno

remunerati, la presenza del “*glass ceiling*”, le carriere lavorative frammentate, il part time involontario e l’investimento nel capitale umano in relazione al grado di istruzione delle donne (Pintaldi, 2018; Dello Preite, 2020; Saraceno, 2021; Bombardieri, 2022; Carbone et al., 2019; Filì, 2021; Casarico et al., 2021).

Recentemente, inoltre, la pandemia da Covid-19 ha contribuito a peggiorare una situazione già compromessa (Dipartimento per le Politiche della famiglia 2022). Infatti, nel periodo immediatamente seguente al lockdown non solo non si sono verificati i vari pronostici favorevoli a una, seppur debole, inversione di tendenza delle nascite nel nostro paese beneficiando della “cattività forzata”, ma il clima di incertezza e instabilità causato proprio dalla situazione sanitaria ha ridotto ulteriormente il tasso di natalità (Livi Bacci e Mencarini, 2021) con una ulteriore riduzione della fecondità media, infatti il tasso di fecondità è di 1,25 figli per donna nel 2021 mentre era di 1,42 nel 2011. Inoltre, le donne italiane esperiscono disparità aggiuntive nel mercato del lavoro proprio a causa della loro potenzialità di diventare madri: sono le difficoltà di ingresso prima di tutto ma anche quelle di non vedersi rinnovare i contratti a termine. A questi fattori critici, poi, si aggiunge il fenomeno dell’uscita dal mercato del lavoro in seguito alla nascita del primo figlio per le difficoltà a conciliare la carriera lavorativa con la responsabilità genitoriale (Anpal, 2019) anche a causa dell’offerta inadeguata, dei regimi orari rigidi e dei costi eccessivi dei servizi per l’infanzia e dei servizi educativi disponibili. Questi sono alcuni dei motivi che spingono gli italiani in età riproduttiva a posticipare la nascita del primo figlio dopo i 30 anni di media (come indicato anche dalla Fig. 4), ossia quando gli individui della coppia accedono a condizioni contrattuali migliori che permettono loro di affrontare la nascita di un figlio con maggiore serenità rispetto ai costi ma anche alle tutele. Infatti, il reddito è correlato alle intenzioni di avere un figlio come mostra la figura 6 in cui all’aumentare della fascia di reddito mensile aumentano progressivamente anche le intenzioni degli individui di avere un figlio entro i prossimi tre anni; sono il 19,0% di chi ha un reddito mensile fino a 1000€ e il 32,7% di chi percepisce un reddito mensile oltre i 5000€, con uno scarto importante di oltre 13 punti percentuale.

Una conseguenza di questo rinvio è il peggioramento della salute riproduttiva degli individui, come segnalato in questi ultimi anni dalla ricerca epidemiologica, con conseguente aumento dell’infertilità. Questa ultima si può vedere rispetto all’incremento del ricorso alle tecniche della PMA (Procreazione Medicalmente Assistita) per diventare genitori che, in epoca post pandemica, sono realizzate specialmente in centri pubblici e convenzionati, piuttosto che privati.

Figura 6. Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni per reddito mensile (%)



5 Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

5.1 Politiche pubbliche per incrementare la natalità: Il Codice di autodisciplina delle imprese responsabili in favore della maternità

Rispetto al quadro appena delineato, per incrementare la natalità vanno messi in essere misure e strumenti di policies utili alla riduzione dei divari tra le intenzioni di natalità e la fecondità reale, sostenendo al contempo la genitorialità e l'occupazione femminile.

Il Piano nazionale per la Famiglia, adottato il 10 agosto 2022 (approvato dall'Osservatorio nazionale sulla famiglia il 10 agosto 2022 e dalla Conferenza unificata il 14 settembre 2022) è uno documento strategico che affronta quattro grandi sfide - la questione demografica, la parità di genere, il rapporto tra generi e generazioni, le disuguaglianze – attraverso l'individuazione di priorità, obiettivi e azioni che si pongono in maniera complementare e integrata rispetto alle misure complesse già operative nel contesto nazionale. A valle di questo documento programmatico e principale riferimento normativo si posiziona il Family Act (L. n.32/2022 “Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia”) che ha fra gli obiettivi “l'adozione, il riordino e il potenziamento di disposizioni volte a sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, per contrastare la denatalità, per valorizzare la crescita armoniosa e inclusiva dei bambini, delle bambine e dei giovani, per sostenere l'indipendenza e l'autonomia finanziaria dei giovani nonché per favorire la armonizzazione della vita familiare con il lavoro di entrambi i genitori e per sostenere, in particolare, il lavoro femminile”. Tra le misure individuate una novità è costituita dall'Assegno Unico Universale (AUU)¹¹ che si configura come una misura universalistica di trasferimento monetario, che ha proprio l'obiettivo di favorire la natalità e sostenere la genitorialità e promuovere l'occupazione femminile nell'alveo di un programma di riordino, semplificazione e potenziamento delle misure a sostegno dei figli a carico. I trasferimenti monetari, se strutturali, sostanziali, universali e accessibili (Rosina, 2021) sono utili soprattutto a sostenere la decisione di chi sta pensando ai propri programmi di fertilità (vedi cap. 5).

In questo scenario si colloca anche Il Codice di autodisciplina delle imprese responsabili in favore della maternità, un nuovo codice deontologico per le imprese, varato all'inizio del 2023 dal ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, che si configura come uno strumento di moral suasion al quale le imprese potranno aderire su base volontaria in un'ottica di responsabilità sociale con la finalità di intervenire sugli squilibri di genere nel mercato del lavoro e sulla discesa costante dei tassi di natalità in una dimensione di cambiamento efficace del paradigma culturale e sociale esistente che stereotizza i ruoli di genere all'interno delle famiglie.

Il Codice si origina dalla evidenza empirica in cui imprese socialmente responsabili verso la genitorialità facilitano la natalità e l'inversione di tendenza di questa curva che è un preciso obiettivo strategico del governo e di conseguenza del ministero dedicato alla famiglia che per la prima volta assume nella tassonomia anche il riferimento diretto alla natalità per sottolineare l'interesse politico. Nello specifico, il Codice è declinato in tre chiavi principali: il contrasto alla discontinuità delle carriere lavorative delle lavoratrici dovute all'evento nascita; la creazione di un clima collaborativo sul tema della maternità tra aziende e dipendenti; l'attivazione delle imprese sul tema della salute e della prevenzione e il sostegno alle spese per la cura e l'educazione dei figli. In sostanza si tratta di misure di welfare aziendale integrativo che genera contesti favorevoli alla genitorialità e contrastino fenomeni endemici come le dimissioni delle lavoratrici madre dopo la nascita del primo figlio.

Oltre a ciò, il Codice prende le mosse anche a partire dai documenti nazionali e internazionali che riguardano la salute pubblica a partire dai primi 1000 giorni di vita del neonato. La comunità scientifica è concorde,

¹¹ L'AUU è stato introdotto il 1° marzo 2022 dal D.lgs n. 230/2021 ed è attribuito per ogni figlio a carico fino al compimento dei 21 anni di età (al ricorrere di determinate condizioni) e senza limiti di età per i figli con disabilità.

infatti, nel ritenere che i primi due anni di vita del bambino dalla nascita sono fondamentali per un'azione preventiva efficace e per promuovere la salute fisica e mentale dei soggetti di minore età (MinSal, 2020). Gli interventi, inoltre, possono essere messi in campo dai genitori con l'aiuto degli operatori sanitari e attraverso la creazione di un ambiente culturale, normativo e sociale favorevole. Ciò è tanto più importante alla luce dei cambiamenti socio-demografici intervenuti (ad esempio incremento dell'età della donna al parto, aumento di genitori con molteplici origini etniche e culturali, cambiamenti dei comportamenti riproduttivi e degli stili di vita dei genitori anche in relazione alle situazioni economiche e occupazionali che li riguardano, ecc.).

Nel dettaglio, il Codice intende sostenere la continuità di carriera delle madri attraverso occasioni di informazione anche nei periodi di astensione dal lavoro e di formazione per facilitare il rientro al lavoro, ma anche attraverso la immissione di correttivi che compensino il *gender pay gap*. Il Codice, inoltre, suggerisce pacchetti di interventi dedicati alla salute e alla prevenzione (vaccinazioni, screening, check up, ecc.). Per quel che riguarda il bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro il documento promuove congedi e aspettative più lunghi e integrati economicamente, flessibilità negli orari di lavoro: in entrata/uscita, nell'articolazione dell'orario (part time/full time), nell'introduzione del lavoro agile. Oltre a ciò, suggerisce il potenziamento da parte delle imprese del sistema dei servizi educativi per la prima infanzia o la copertura delle spese per le scelte alternative.

Tuttavia, il Codice di autodisciplina delle imprese responsabili in favore della maternità fa rilevare alcune criticità che si evidenziano fin dal titolo. Infatti, la lentezza con cui il documento sembra guardare alla questione critica della denatalità nel nostro paese è quella per cui sono le donne, madri o future madri, i soggetti vulnerabili della partita in gioco, da includere nel tessuto aziendale, a cui offrire contropartite compensative per la mancata carriera, da valorizzare per farle restare nella popolazione attiva anche dopo la nascita di un figlio. I padri e la genitorialità sono stati esclusi dal discorso lasciando, in questo modo, trasparire un approccio che considera sovrappone natalità e gestazione e limitando il tema alla nascita con la inevitabile conseguenza che le raccomandazioni contenute nel documento sono da indirizzare esclusivamente alle donne. Tale visione sembra tradire un approccio stereotipato che si riflette nel disegno della policy di moral suasion e rischia di minarne l'efficacia in quanto il documento assume un punto di vista quasi individuale, personale e stereotipato del fenomeno della denatalità senza il necessario approccio di sistema che riguarda non solo i padri ma anche la società, ricomprendendo in un più ampio tema, quello della genitorialità.

Nella misura in cui le azioni di moral suasion partono dal presupposto che la genitorialità nei percorsi professionali sia da declinare soprattutto come maternità e che le aziende più virtuose da tempo hanno introdotto misure a favore della genitorialità più d'avanguardia di quelle sollecitate dal documento stesso. Infatti, per cambiare paradigma occorrono acceleratori per la parità in cui la genitorialità diventi un'occasione di crescita per sviluppare nuove soft skills e nuove abilità che possono diventare indispensabili anche nella vita professionale di uomini e donne in una correlazione positiva. In questa direzione già da tempo numerose aziende hanno esplorato nuove modalità che possano essere utili ed efficaci per supportare le donne durante il periodo di maternità promuovendo una organizzazione del lavoro fluida. Oltre a ciò, le aziende da tempo mettono in campo azioni per favorire e valorizzare il ruolo dei padri e la genitorialità in generale, introducendo misure aggiuntive e integrative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi (es. formazione sulla genitorialità, permessi per primo giorno di scuola o inserimento nido/scuola dell'infanzia, permessi retribuiti per la frequentazione dei corsi preparatori al parto, integrazioni economiche aggiuntive della quota retribuita prevista per legge per i congedi parentali dei padri, estensione dei congedi parentali a favore dei padri, ecc.).

Un documento di *moral suasion*, sebbene sia utile a posizionare il governo sulle politiche di genere e della natalità e sintetizzi i desiderata minimi attesi dal sistema delle imprese riguardo alle politiche di conciliazione

e sostegno alla maternità (sic), rischia di trovare l'adesione delle imprese già sensibilizzate e socialmente responsabili, spesso, all'avanguardia circa la valorizzazione della persona nel luogo di lavoro, mentre le aziende che considerano, invece, l'evento nascita un fenomeno che genera costi diretti di formazione del personale in sostituzione e costi indiretti, ad esempio nell'impatto sulla organizzazione, potrebbero non sentirsi chiamate in causa.

Occorre principalmente una integrazione di misure per invertire la rotta e quindi incoraggiare le scelte di natalità, che vanno dall'incremento dell'offerta dei servizi socio-educativi per la prima infanzia con costi calmierati o con sovvenzionamento, alle misure di sostegno al reddito dei genitori - e soprattutto dei padri - che temporaneamente si prendono cura dei figli (Frottola, 2019), fino alle politiche per l'occupazione e abitative unite alle azioni per madri lavoratrici che rientrano al lavoro dopo l'evento maternità e soluzioni innovative di welfare aziendale in ottica sociale a sostegno della genitorialità di madri e padri.

Oltre a ciò, è importante ricordare che le imprese attente e socialmente responsabili da molti decenni hanno un approccio al tema del benessere dei propri dipendenti innovativo e inclusivo; in questo modello imprenditoriale la genitorialità dei e delle propri/e dipendenti è, dunque, una questione spesso affrontata all'interno delle politiche e degli strumenti di welfare aziendale, spesso orientate al sostegno alla genitorialità e in cui la maternità non è solo considerata un affaticamento organizzativo, con un elevato impatto sulla vita dell'azienda, o un costo economico che l'azienda deve sostenere obbligatoriamente. Tuttavia, le aziende piccole o quelle meno innovative considerano critica soprattutto la maternità delle lavoratrici apicali, difficilmente sostituibili e che quindi determinano una complessità organizzativa, piuttosto che quella delle dipendenti con mansioni sostituibili.

Le infrastrutture sociali, come i servizi educativi della prima infanzia ma anche la possibilità di fare il tempo prolungato a scuola, almeno fino al termine della secondaria di primo grado, le strutture ricreative di qualità da attivare nei periodi di sospensione delle attività scolastiche, i trasporti pubblici efficienti, sono fondamentali per la migliore gestione della genitorialità di madri e padri insieme al rafforzamento del sistema dei congedi genitoriali soprattutto dei padri, il maggior equilibrio familiare relativamente al lavoro di cura o non retribuito e particolarmente oneroso soprattutto per le donne italiane che investono maggior tempo nella pulizia della casa e nella preparazione dei pasti rispetto ad altri paesi (Paihlé et al., 2019; Mencarini et al., 2017).

I dati sui piccoli utenti dei nidi dell'infanzia, sulla popolazione di riferimento fanno emergere una situazione ancora troppo distante dalle esigenze e dai bisogni delle famiglie italiane, infatti la quota di domanda soddisfatta è ancora molto limitata rispetto al potenziale bacino di utenza. In particolare, l'indicatore di presa in carico, calcolato come rapporto percentuale fra gli utenti iscritti agli asili nido e i bambini residenti fra zero e due anni (Tab. 1), è passato dall'11,9% del 2011 al 14,5% nel 2021 rispetto alla copertura nazionale, è evidente che sono disponibilità che crescono lentamente, appena un +2,6% in dieci anni. Nel centro Italia e nel nord est, le ripartizioni che sono più virtuose sotto questo profilo, e il rapporto percentuale indica un utente iscritto nei nidi dell'infanzia su cinque residenti. La situazione peggiora nell'Italia meridionale, dove meno di un bambino su dieci può frequentare un percorso del sistema 0-6 come da D. lgs n. 65/2017 che ha tra gli obiettivi principali favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro dei genitori e la cura dei bambini, ma anche ridurre gli svantaggi culturali, sociali e relazionali promuovendo la piena inclusione di tutti i bambini e rispettando e accogliendo tutte le forme di diversità e, infine, sostenere la primaria funzione educativa delle famiglie.

Per ciò che riguarda i posti nei servizi per l'infanzia, anche se non c'è stato un vero aumento dell'offerta, la copertura del bacino di utenza potenziale è migliorata lentamente a causa del calo delle nascite (Tab. 2) e la percentuale di bambini con meno di 3 anni che ricevono posti nei servizi educativi rivolti alla prima infanzia

è aumentata, passando dal 22,5% nel 2013 al 28,0% nel 2021. La dotazione attuale è ancora inferiore al parametro del 33% che l'Unione Europea aveva fissato nel 2002 con il Consiglio europeo di Barcellona. Tuttavia, al parametro del 2002 occorre aggiungere una recente Raccomandazione della Commissione europea sulla cura della prima infanzia del 7 settembre 2022 in cui avanza come nuovo obiettivo minimo da raggiungere entro il 2030, una quota di partecipazione a servizi educativi di qualità pari al 50% dei bambini sotto i 3 anni. Questi obiettivi sono il prerequisito per sostenere la conciliazione della vita familiare e lavorativa e aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Sebbene con il 28,0% di posti nei servizi socio-educativi 0-2 anni nel 2021, l'Italia sia vicina a raggiungere l'obiettivo europeo stabilito nel corso del Consiglio di Barcellona nel 2002 – per cui gli Stati membri avrebbero dovuto rimuovere i disincentivi alla partecipazione femminile alla forza lavoro entro il 2010, fornendo un'assistenza all'infanzia per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni - vanno messe in evidenza le drammatiche fratture territoriali a causa del quadro socioeconomico endemico nel meridione che penalizza la diffusione dei servizi (Fig. 7 e Tab. 2). Infatti, i territori del nord est e della ripartizione del centro hanno già raggiunto il parametro anzitempo (la Valle d'Aosta con oltre il 47% è la regione con il tasso di copertura più alto di servizi 0-2 anni), posizionandosi, rispettivamente, al 36,2% e 36,7%. I territori del nord ovest sono prossimi alla meta con il 31,5% dei posti nei servizi per i bambini fino a tre anni. La situazione cambia radicalmente nel meridione in cui i territori non raggiungono nemmeno la metà dell'obiettivo richiesto. Le situazioni più compromesse sono in Campania, Sicilia e Calabria in cui meno di un bambino su dieci ha un posto disponibile nei servizi per la prima infanzia, pubblici e privati. È opportuno sottolineare, inoltre, che i bambini che frequentano i nidi dell'infanzia sono figli di famiglie appartenenti ai ceti sociali con più alti livelli di reddito e di istruzione; infatti, per queste famiglie i tassi di frequenza sono superiori al 33%, contro il 19% dei bambini che appartengono a famiglie nel primo quinto di reddito o con genitori meno istruiti. La frequenza del nido per l'infanzia è anche fortemente influenzata dalla condizione lavorativa dei genitori, la frequenza riguarda il 15,1% di bambini se lavora solo il padre mentre si attesta al 32,4% se anche la madre è occupata (ISTAT e Cà Foscari, 2023).

Tabella 1. Indicatore di presa in carico degli utenti sulla popolazione di riferimento dei nidi dell'infanzia (per 100 residenti 0-2 anni) per ripartizioni territoriali (v%). Anni 2011, 2016, 2021.

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Isole	Italia
2011	14,4	17,3	16,5	3,5	6,2	11,9
2016	13,2	16,7	17,8	4,3	6,1	11,9
2021	15,5	21,5	20,7	6,1	8,0	14,5

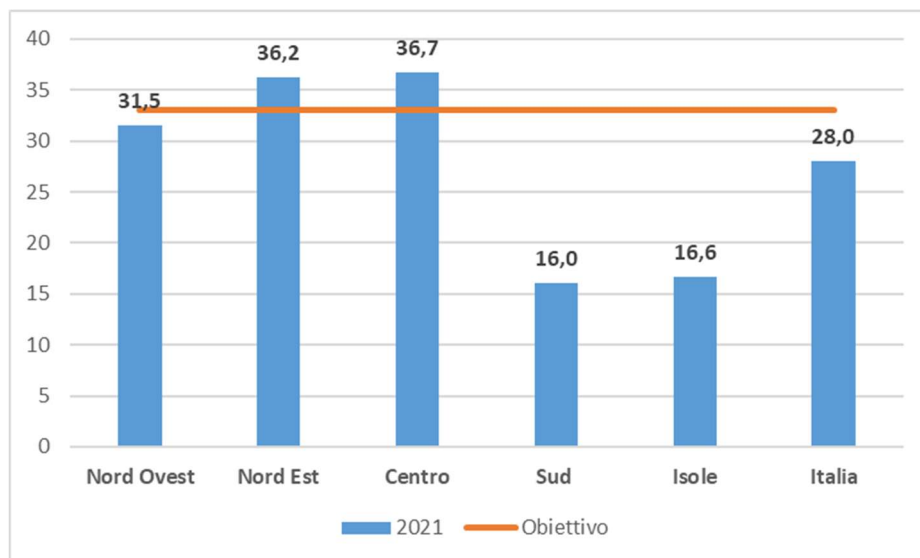
Fonte: Elaborazione INAPP su dati ISTAT

Tabella 2. Posti pubblici e privati nei servizi socio-educativi per la prima infanzia per 100 bambini di 0-2 anni per area geografica (%) e ripartizioni territoriali (v%). Anni 2013, 2017, 2021.

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Isole	Italia
2013	27,4	28,4	29,2	10,1	14,5	22,5
2017	29,2	32,5	32,4	12,3	13,5	24,7
2021	31,5	36,2	36,7	16,0	16,6	28,0

Fonte: Elaborazione INAPP su dati ISTAT

Figura 7. Posti pubblici e privati nei servizi socio-educativi per la prima infanzia per 100 bambini di 0-2 anni per area geografica nel 2021 (%) e obiettivo UE Barcellona



Fonte: Elaborazione INAPP su dati ISTAT

Una ulteriore criticità sul percorso della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e sull'incremento della natalità è rappresentata dalla pausa estiva della scuola di 14 settimane che, non solo può arrecare una perdita di competenze e un aumento delle disuguaglianze per gli studenti provenienti da background socioeconomici e culturali più svantaggiati, ma le famiglie con entrambi i partner che lavorano devono sostenere i costi dei campus estivi che si moltiplicano in caso di più figli, specialmente se viene mancare la eventuale disponibilità alla cura di nonni o nel caso le famiglie abbiano figli con disabilità per i quali si deve prevedere una assistenza specialistica che molto frequentemente grava sul bilancio familiare e non su quello delle casse istituzionali.

Questo fenomeno contribuisce a far emergere un aspetto importante della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ossia la relazione che esiste tra il lavoro retribuito e il lavoro di cura non retribuito. L'asimmetria nei carichi di cura familiare e domestica a svantaggio delle donne si riflette nelle modalità di partecipazione al lavoro contribuendo a aumentare i divari di genere strutturali e riducendo le possibilità di miglioramento in termini di parità di genere. Infatti, il modello del *male breadwinner*, nonostante sia in declino, continua ad avere un impatto sulla vita delle donne nel mercato del lavoro, poiché il lavoro domestico e di cura non pagato è realizzato soprattutto dalle donne specialmente nelle fasi di stagnazione della crescita economica e di poca efficacia del sistema di welfare. I cambiamenti nella struttura demografica sollecitano, inoltre, una domanda di lavoro di cura e a fronte del fatto che il ruolo della famiglia estesa tradizionale si è sostanzialmente ridotto il peso del lavoro non retribuito è in gran parte sulle spalle delle donne, poiché il sistema di welfare non è in grado di soddisfare il bisogno delle famiglie.

Indagando le informazioni relative alla frequenza con cui vengono svolte le attività di cura della casa e dei figli (o dei componenti della famiglia in una situazione di fragilità) ci verrà restituito un quadro in cui, appunto, sono le donne ad avere l'impegno maggiore del carico di cura (INAPP-PLUS, 2022; INAPP, 2023). Tuttavia, i dati (Tab. 3) indicano un una diminuzione dei divari di genere nella gestione della cura poiché i padri sono più coinvolti, specialmente le generazioni più giovani come si evince dalla disaggregazione per classi di età. Svolge abitualmente le funzioni di cura dei figli oltre il 70% dei giovani padri fra i 25 e i 29 anni e quasi il 50%

dei padri fra i 30 e i 39 anni. Ma le differenze di genere persistono soprattutto nei domini legati alla gestione della casa in cui attività come le pulizie quotidiane o la preparazione dei pasti, che è per lo più a carico delle donne; Oltre il 70% delle donne ha in carico in maniera abituale le attività domestiche di pulizia e riordino a fronte del 28,4% degli uomini, mentre quasi l'80% delle donne si occupa abitualmente della preparazione dei pasti, laddove gli uomini sono meno della metà. Stesso scenario per le attività di cura e di sostegno a parenti o amici, anziani o ammalati, in cui nella classe di età 40-49 anni, si rileva una netta prevalenza dell'impegno femminile, con oltre il 30% delle donne che si occupa in maniera abituale di tale attività a fronte del 15,6% degli uomini.

Tabella 3. Frequenza con cui vengono svolte le attività per genere e classi di età (%)

		Uomini				Donne			
		25-29	30-39	40-49	50-64	25-29	30-39	40-49	50-64
<i>Cucinare</i>	Mai	3,5	3,9	6,7	9,3	3,5	0,8	1,3	0,9
	Raramente	14,1	17,3	21,7	24,1	5,9	5	3,9	2,2
	Qualche volta alla settimana	33,7	38,2	36,9	32,5	36,8	20,1	15,4	11,7
	Abitualmente	48,7	40,6	34,7	34	53,9	74,1	79,3	85,3
<i>Pulire e riordinare</i>	Mai	0,8	5	5,6	7,7	2,1	0,6	0,8	0,9
	Raramente	15,7	17,1	19,2	25,4	5,7	6,2	5,2	2,9
	Qualche volta alla settimana	39,4	51,6	46,6	39,5	44,6	33,1	18,4	18,2
	Abitualmente	44,2	26,2	28,5	27,4	47,5	60,1	75,6	77,9
<i>Gestire aspetti amm.vi/finanziari correnti (es. bollette)</i>	Mai	5,6	1,8	2,4	3,4	7	4	3,9	7,6
	Raramente	16,4	14,6	9	10,5	20,3	15,7	11,1	14,9
	Qualche volta alla settimana	29,9	31,9	25,5	25,8	33,1	26,1	26,3	25,1
	Abitualmente	48	51,7	63,1	60,3	39,6	54,1	58,7	52,4
<i>Prendersi cura di parenti o amici, anziani o ammalati</i>	Mai	16,8	23	26,9	28,1	39,4	39,9	29,1	29,8
	Raramente	23,3	32,3	31,2	34	19,8	19,5	22,1	21,6
	Qualche volta alla settimana	36,1	29,8	26,2	22,8	20,8	17,6	17,9	21,6
	Abitualmente	23,8	14,9	15,6	15,2	20	23	30,9	27
<i>Giocare con i figli</i>	Mai	2,4	1,1	6,6	36,9	2,8	1,5	12,1	52
	Raramente	12,8	10,5	7,9	19	3,9	2,5	8,6	14,1
	Qualche volta alla settimana	15	35,4	34,8	23	10,6	9	20,4	12,8
	Abitualmente	69,8	53	50,7	21,1	82,7	86,9	59	21,1
<i>Cura dei figli (prepararli, accudirli, ecc.)</i>	Mai	5,9	3,6	11,7	49,8	1,3	1,6	17,2	59,5
	Raramente	7,3	12,1	14,8	19,4	4,2	2,5	10,2	10,9
	Qualche volta alla settimana	15,7	35,3	30,5	14,4	10,5	7,1	11,1	8,2
	Abitualmente	71,1	49,1	43,1	16,4	83,9	88,8	61,5	21,4
<i>Accompagnare e riprendere i figli a scuola, a fare sport, ecc.</i>	Mai	3,5	4,9	8,7	46,6	2,9	3,3	12,5	59,4
	Raramente	8,6	19	16,9	16,8	3,3	3,2	8,7	10,2
	Qualche volta alla settimana	21,6	35,1	27,4	18,8	10,1	10,4	18	11,4
	Abitualmente	66,3	41	47,1	17,8	83,8	83,1	60,8	19,1
<i>Seguire i figli nell'attività scolastica</i>	Mai	4	12,5	12,6	46,7	4	8,8	11,7	59,4
	Raramente	12,3	18,1	15,9	19,5	3,6	4,2	9,7	10,7
	Qualche volta alla settimana	18,8	38,4	34,2	18,8	10,3	14	16,8	11,4
	Abitualmente	65	30,9	37,2	15	82,2	73	61,9	18,4

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP-PLUS 2021

Il 13 agosto 2022 è entrato in vigore il D.lgs n. 105 del 30 giugno 2022 che attua la direttiva UE 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i caregivers¹², incoraggiando, allo stesso tempo, una migliore distribuzione dei compiti di cura tra madri e padri di figli minori e/o con disabilità. Obiettivo indiretto del decreto legislativo è l'incremento dell'occupazione femminile. Infatti, i congedi parentali sono utilizzati prevalentemente dalle madri ed emerge chiara la necessità di redistribuire fra entrambi i genitori il lavoro di cura dei figli ancora considerato come prerogativa delle madri in una visione stereotipata dei ruoli familiari e che si frappone come un ostacolo alla adeguata partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

In questa direzione il D.lgs n.105 ha introdotto alcune novità normative in materia di maternità, paternità, congedo parentale, congedo straordinario per assistenza al familiare con disabilità, e con modifiche e integrazioni anche nella fruizione dei permessi ex legge 104/92 e in materia di lavoro agile. Il congedo di paternità obbligatoria (art. 2), che si configura come un diritto autonomo del padre lavoratore, è innalzato a dieci giorni, la soglia minima della direttiva europea; la scelta di non ampliare la soglia temporale probabilmente ostacolerà il motore di un cambiamento culturale su questo tema. Per quanto riguarda il congedo facoltativo, il D.lgs 105/22 ha previsto complessivamente nove mesi di congedo così articolati: ciascun genitore può usufruire di un permesso di tre mesi non trasferibili (fino al dodicesimo anno di vita del figlio e coperti da una indennità retributiva del 30%), mentre ulteriori tre mesi possono essere utilizzabili alternativamente da entrambi i genitori senza alcuna condizionalità a favore dei padri. Alle famiglie monoparentali spettano undici mesi di congedo complessivo. I periodi di congedo parentale, con la nuova disciplina, sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Riferimenti bibliografici

Anpal (2019), *Conciliazione vita lavoro: Sviluppo di policy. Analisi comparata internazionale*, Collana Biblioteca Anpal, n. 9

Bazoli N., Bazzoli M., Marzadro S., Trivellato U. (2022), *NEET: una categoria attraente, ma elusiva. Giovani che non lavorano e non studiano in Italia e in alcuni paesi europei*, FBK-IRVAPP Working Papers 2022-06, Research Institute for the Evaluation of Public Policies (IRVAPP), Bruno Kessler Foundation

Bombardieri S., Milena S.S., Viale V. (2022), *Conciliazione vita lavoro e diseguaglianze di genere. Dal contesto all'impatto sul mercato del lavoro*, Rivista giuridica del Mezzogiorno, Trimestrale della Svimez, n. 3, pp. 741-770

Bovini G., Colonna F. (2021), *Quanto costa un figlio?*, in Rosina A. (a cura di), *Un assegno unico e universale per i figli: la novità italiana e il contesto europeo*, e-book Neodemos

Carbone D., Dagnes J. (2019), *Fare carriera ai vertici. La presenza delle donne nei consigli di amministrazione tra vecchi ostacoli e nuove opportunità*, Polis, Ricerche e studi su società e politica, n. 2, pp. 295-322

¹² D.lgs. n. 105/2022 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio", pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 29 luglio 2022.

- Casarico, A., Lattanzio, S. (2021), *Behind the child penalty: understanding what contributes to the labour market costs of motherhood*, Journal of Population Economics, n. 36, pp. 1489–1511
- Dello Preite F. (2020), *Donne e leadership: scenari trasformativi per una parità di genere nelle carriere professionali*, Civitas educationis: education, politics and culture, IX, 2, pp. 135-154
- Eurostat (2022), *Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates)*, reperibile al link url.yourdomain.com/3qdzf
- Ferritti (2022), *Giovani e NEETs in Italia: fra Apocalittici e Integrati*, in Gender Policy Report 2022, pp. 57-74, reperibile al link url.yourdomain.com/3y3r4
- Filì V. (2021), *Le difficili libertà delle donne tra gender wage gap, soffitti di cristallo e bassa fecondità*, Lavoro Diritti Europa, n.2, pp. 2-18
- Frottola E. (2019), *Come arginare il crollo demografico: l'efficacia dei sostegni alle famiglie*, in Osservatorio CPI di UniCatt
- Impicciatore R., Tosi F. (2021), *Ritardi, esclusione e disuguaglianze nei corsi di vita dei giovani in Italia*, in “Rivista di Politica Economica”, n. 2, pp. 81-108
- INAPP, Esposito M. (a cura di) (2022), *Gender policies report 2022*, Roma, reperibile al link url.yourdomain.com/3y3ry
- ISTAT, Cà Foscari (2023), *I servizi educativi per l'infanzia in un'epoca di profondi cambiamenti. Stato dell'arte, inclusività e qualità dell'offerta Zerotre. Anno educativo 2021/2022*
- Luppi F. (2021), *Le ragioni della bassa fecondità italiana: fra cambiamento culturale, incertezza economica e rigidità istituzionali*, in “Rivista di Politica Economica”, n. 2, pp. 57-80
- Ministero della Salute (2020), *Investire precocemente in salute: azioni e strategie nei primi mille giorni di vita. Documento di indirizzo per genitori, operatori sanitari e policy maker, per la protezione e promozione della salute dei bambini e delle generazioni future*, approvato in Conferenza Stato-Regioni il 20/02/2020
- Pailhé A., Solaz A., Tanturri M.L. (2019), *The time cost of raising children in different fertility contexts: evidence from France and Italy*, in “European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie”, n. 35, pp. 223–261
- Mencarini L., Pailhé A., Solaz A., Tanturri M.L. (2017), *The time benefits of young adult home stayers in France and Italy: a new perspective on the transition to adulthood?*, in “Genus”, n. 73(1):6
- Pintaldi F., Pontecorvo M.E. (2018), *I giovani nel mercato del lavoro: vecchie e nuove vulnerabilità*, Economia e società regionale, n. 2, pp. 20-40
- Rosina A. (2021), *Crisi demografica: quali politiche familiari e per le nuove generazioni?*, in “Rivista di Politica Economica”, n. 2, pp. 39-56
- Saraceno C. (2021), *Il welfare. Tra vecchie e nuove disuguaglianze*, il Mulino, Bologna

Capitolo 5 L'assegno unico universale tra sostegno alla genitorialità, natalità e promozione dell'occupazione femminile.

5.1 Introduzione

L'assegno unico universale (d'ora in poi AUU), istituito nel 2021 ed entrato in vigore nel marzo 2022, rappresenta un trasferimento monetario erogato ai nuclei familiari con figli a carico che persegue gli obiettivi di favorire la natalità, sostenere la genitorialità promuovendo l'occupazione soprattutto quella femminile.

Nel nostro paese si introduce di fatto una modalità nuova di erogare i trasferimenti alle famiglie in quanto in una misura unica sono razionalizzati quasi tutti gli istituti di trasferimento monetario precedentemente dedicati alle famiglie con figli, andando dunque a sostituire, attraverso una significativa azione di razionalizzazione, le misure pregresse di carattere categoriale e le detrazioni fiscali per i carichi familiari nell'ambito dell'Irpef.

L'analisi che si intende qui presentare tenta di ricostruire le caratteristiche della policy e parallelamente fornire un quadro circa la sua implementazione, ponendo attenzione agli elementi che la caratterizzano e la loro capacità di raggiungere i molteplici obiettivi posti e le finalità dichiarate in sede di policy design, con particolare riferimento agli aspetti che potenzialmente possono determinare effetti positivi o al contrario rappresentare criticità negative in chiave di genere.

L'assegno unico universale tra i propri obiettivi annovera due aspetti rilevanti in chiave di genere, quello del sostegno ai costi dei figli all'interno del nucleo familiare e quello relativo alla promozione dell'occupazione femminile- laddove la carenza di strumenti adeguati a sostenere i costi legati ai figli in un nucleo familiare porta non solo a rivedere a ribasso il numero dei figli desiderato ma al contempo induce a rinunce nella carriera lavorativa soprattutto da parte delle donne e parallelamente espone a un maggiore rischio di povertà (Rosina e Luppi, 2022¹³). Infatti, le fasi del corso della vita familiare in cui vi sono figli piccoli sono fasi potenzialmente vulnerabili in quanto i figli, non solo costano economicamente ma anche in termini di tempo, riducendo la possibilità di guadagno di colui, o meglio colei, a cui vengono principalmente attribuite le responsabilità di cura (Naldini, 2019).¹⁴ L'arrivo, la presenza e l'aumento del numero dei figli in un nucleo familiare si riverbera sulle condizioni, anche lavorative e di vita, delle donne tanto da delineare ciò che i sociologi definiscono "*child o motherhood penalty*": *a fronte dell'evento della maternità e della nascita di un figlio, le donne incontrano nuovi e crescenti svantaggi sul posto di lavoro in termini di retribuzione, competenza percepita e benefici rispetto alle donne senza figli. In generale, l'evento della maternità si riverbera sulla diversa occupazione maschile e femminile nella misura in cui all'aumentare dei figli diminuisce l'occupazione femminile ma non quella maschile.*¹⁵

Tale condizione di svantaggio sia sociale che economico può essere annoverato tra le determinanti il basso tasso di fecondità e natalità che connota nel nostro paese tra i *lowest low* a livello europeo (Inapp, 2021) e che registra in Italia, secondo i dati Istat, nel 2023, un numero medio di figli per donna pari a 1,24, e evidenzia una fecondità pari a 1,22 figli per donna (Istat, 2023)¹⁶.

Tali considerazioni assumono particolare rilievo soprattutto in relazione alle caratteristiche del sistema di welfare italiano, di tipo familistico, che storicamente attribuisce alle donne all'interno delle famiglie la

¹³ Rosina, Luppi (2022) L'assegno unico e universale: alla ricerca della giusta misura tra equità e sostegno alla natalità, in La rivista delle politiche sociali, 1/2022

¹⁴ Naldini, Manuela. (2019). Modelli e politiche sociali a sostegno dell'infanzia. MINORIGIUSTIZIA. 23-35.

¹⁵ Esposito, (2023) Tra produzione e riproduzione: l'onere del lavoro non retribuito sulle disparità di genere, Inapp, p.18

¹⁶ <https://www.istat.it/it/files//2023/10/Report-natalita-26-ottobre-2023.pdf>

responsabilità e il compito di far fronte alle esigenze di cura e assistenza, ostacolando in maniera sia formale che sostanziale la parità di genere non solo nel mercato del lavoro ma anche all'interno della famiglia stessa.

Se storicamente le donne sono state nel nostro paese le principali protagoniste della gestione della cura e dell'assistenza familiare, tale condizione di sostanziale asimmetria si è notevolmente amplificata a causa della pandemia da Covid -19 che, a fronte di un generalizzato aumento degli impegni di cura sia di uomini che di donne, ha visto queste ultime maggiormente impegnate rispetto agli uomini sia nella gestione degli adempimenti di cura relativi ai figli e ancor più per quanto concerne la gestione delle faccende domestiche (Esposito, 2023). La crisi socio-economica provocata dalla pandemia da Covid, peraltro, ha agito negativamente anche sulle prospettive di crescita demografica provocando un generalizzato incremento del senso di incertezza, soprattutto in seno alle generazioni di giovani, indebolendone i progetti di vita familiare, soprattutto per coloro che si trovano in condizione di difficoltà economica e di forte rischio di esclusione sociale.

L'attuazione del AUU avviene dunque in un momento storico complesso, caratterizzato da ingenti squilibri demografici, disuguaglianze sociali, generazionali e di genere. Infatti, anche a causa della crisi socio-economica provocata dalla pandemia, il nostro paese affronta un mercato del lavoro caratterizzato da condizioni economiche reddituali e organizzative peggiorate, dove i segnali di ripresa vedono la componente femminile del mercato del lavoro avanzare con fatica, in un contesto contrassegnato da un sistema di strutture di sostegno alla cura familiare frammentato e disorganico e parallelamente da una curva demografica discendente tale da configurare una condizione definita di "inverno demografico (Istat, 2021)¹⁷.

5.2 L'Assegno Unico Universale: obiettivi e caratteristiche

Istituito con l'obiettivo di favorire la natalità, sostenere la genitorialità promuovendo l'occupazione soprattutto quella femminile, l'assegno unico universale è un sostegno economico alle famiglie attribuito ai nuclei familiari su base mensile per ogni figlio a carico fino al compimento dei 21 anni e senza limiti di età per i figli disabili.

Esso rappresenta una modalità nuova di concepire e erogare i trasferimenti alle famiglie in Italia e implica l'introduzione di una serie di innovazioni sostanziali, attuando una radicale razionalizzazione dei dispositivi di politica familiare precedentemente vigenti¹⁸. Esso va nella direzione di una maggiore equità e inclusività, superando il frammentato e non sempre equo sistema di trasferimenti legati alla presenza di figli che si è via via accumulato nel nostro paese, fatto di misure eterogenee per criteri di accesso e finalità e che spesso escludevano larghe fasce di popolazione, incluse le più povere (Saraceno, 2022)¹⁹.

Istituito dal decreto legislativo del Consiglio dei ministri del 18 novembre 2021 in attuazione della delega conferita al governo ai sensi della legge 46 del 1° aprile 2021, ed entrato in vigore il 1° marzo 2022, l'AUU è un sostegno economico alle famiglie attribuito per ogni figlio a carico fino al compimento dei 21 anni e senza limiti di età per i figli disabili. L'assegno unico può essere richiesto dai nuclei familiari con figli a carico, fin dal 7 mese di gravidanza e fino al compimento del 21 anni, indipendentemente dalla condizione lavorativa dei genitori richiedenti, siano essi occupati o disoccupati, dipendenti o autonomi, e senza limite massimo di

¹⁷ <https://www.istat.it/it/files//2022/09/REPORT-PREVISIONI-DEMOGRAFICHE-2021.pdf>.

¹⁸ Va comunque specificato che nel periodo intercorso tra la legge delega e il dlgs 230/2021 vi è stato un periodo di erogazione sperimentale e temporaneo dell'assegno unico universale al fine di non interrompere le erogazioni monetarie alle famiglie a causa della transizione da una misura all'altra.

¹⁹ Chiara Saraceno L'assegno unico universale: che cosa cambia nel sostegno economico alle famiglie con figli (doi: 10.7389/104077) Politiche Sociali (ISSN 2284-2098) Fascicolo 1, gennaio-aprile 2022.

reddito. Esso può essere erogato anche agli anche stranieri, non solo lungo soggiornanti ma anche coloro che lavorano in Italia a fronte di un contratto di lavoro di almeno 6 mesi²⁰.

Si tratta di uno strumento che risponde alla logica di riordinare, semplificare e potenziare le misure di sostegno rivolte alle famiglie con figli. Esso si articola in due componenti, la prima è rappresentata dal riconoscimento di un beneficio per tutti i figli a carico fondato su base universalistica, dunque indipendente dalla condizione lavorativa dei genitori (dipendenti, autonomi, inoccupati e incapienti fiscali) e dalla situazione reddituale. Essa prevede un trasferimento minimo (50 euro al mese) per ogni figlio fondato su un principio di universalismo orizzontale pertanto riconoscendo ai destinatari un diritto individuale, indipendentemente dalla condizione economica della famiglia. La seconda componente prevede la modulazione degli importi del beneficio sulla base della condizione economica del nucleo familiare, calcolata attraverso l'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) o sue componenti, dunque sulla base di un universalismo di tipo verticale vale a dire mutuato sulla base della condizione economica familiare specifica e dunque con un importo variabile inversamente al reddito .

Pertanto la riforma avviata attraverso l'introduzione dell'AUU supera l'impostazione precedente che vincolava le politiche di sostegno per i figli all'appartenenza del percettore a determinate categorie lavorative, nonché alla capacità di produrre reddito, aspetto quest'ultimo che spesso impediva agli strumenti di welfare di raggiungere adeguatamente anche i più poveri. Esso si è inserito in un sistema pregresso frammentato, ed eterogeneo di politiche a sostegno delle famiglie, incardinato sulle detrazioni fiscali per figli a carico e gli assegni familiari, a cui si aggiungevano poi una serie di trattamenti minori destinati a platee molto ristrette, come l'Assegno per il nucleo familiare con almeno 3 figli (Anf) rilasciato dai comuni per le famiglie con tre e più figli minori e Isee inferiore a 9mila euro, o di natura temporanea, quali quelli connessi all'evento della nascita di un figlio come l'assegno di natalità, della durata di 12 mesi, e il premio alla nascita.

Inoltre, svincolandosi dalla condizione lavorativa genitoriale esso consente l'annessione tra i beneficiari di categorie di soggetti precedentemente esclusi tra cui i lavoratori autonomi, i disoccupati, i coltivatori diretti, coloni, mezzadri, i titolari di pensione da lavoro autonomo e gli incapienti fiscali.

Tale scelta punta a dare riconoscimento al valore sociale e collettivo dei figli quali risorse per la comunità indipendentemente dalla loro estrazione sociale, nondimeno tentando in una logica redistributiva di ridurre lo scarto nel reddito disponibile tra chi ha figli e chi non ne ha.

La nuova impostazione dello strumento mette i bambini al centro delle politiche familiari ed in ciò si configura quale strumento di sostegno alla natalità, prefiggendosi di accompagnare sostenendo i nuovi nati fino alle fasi della vita adulta. L'erogazione del trasferimento monetario dai 18 anni in poi avviene direttamente al figlio/a, riducendosi gradualmente e al contempo legandosi alla frequenza di percorsi formativi o alla ricerca attiva di lavoro per poi interrompersi al compimento del ventunesimo anno di età.

Rispetto all'obiettivo di incrementare la natalità, va comunque precisato che, se è vero che i trasferimenti monetari non possono essere considerati, di per sé, il motivo che porta ad avere un figlio, è altrettanto vero

²⁰ Si precisa che La legge n. 197 del 2022 (Legge di bilancio), articolo 1, commi 357 e 358, ha apportato alcune modifiche al decreto legislativo n. 230 del 2021, che disciplina l'Auu. Le novità riguardano, in particolare, un aumento degli importi per i nuclei con figli minorenni, figli maggiorenni con disabilità e per i nuclei con quattro o più figli. L'Auu è stato, dunque, potenziato con delle coperture finanziarie che passano da 409,2 milioni di euro per l'anno 2023 a 525,7 milioni di euro per l'anno 2024, a 542,5 milioni di euro per l'anno 2025, a 550,8 milioni di euro per l'anno 2026, a 554,2 milioni di euro per l'anno 2027, a 557,6 milioni di euro per l'anno 2028 e a 560,9 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2029. Più nel dettaglio, la legge prevede l'aumento del 50% della maggiorazione forfettaria per i nuclei con almeno quattro figli, che sale a 150 euro mensili a nucleo; l'aumento del 50% dell'Assegno per i nuclei familiari numerosi, con tre o più figli a carico, limitatamente ai figli di età compresa tra uno e tre anni per i quali l'importo spettante per ogni figlio aumenta del 50% , per livelli di Isee fino a 40.000 euro; l'aumento del 50% dell'assegno, da applicare agli importi spettanti secondo le fasce Isee di riferimento, per i nuclei familiari con figli di età inferiore a un anno.

che quando sono ben mirati e commisurati aiutano a ridurre, integrati con altre misure, l'incertezza nel processo decisionale di chi desidera averlo (Rosina e Luppi, 2022). Infatti, un'ampia letteratura internazionale mostra come, nelle società contemporanee sviluppate, lo strumento più efficace non consista tanto nei trasferimenti monetari quanto nelle misure di conciliazione famiglia-lavoro che facilitino l'occupazione femminile-materna e allo stesso tempo contribuiscano ad un riequilibrio nella divisione di genere delle responsabilità di cura.

L'assegno, pertanto, può giocare un ruolo di sostegno alle scelte positive di fecondità solo se inserito in un più ampio sistema di strumenti ed istituti: servizi educativi e di cura accessibili e di qualità, congedi di maternità, paternità e genitoriali flessibili e ben remunerati, oltre, naturalmente, all'accesso ad occupazioni decentemente remunerate e con un orizzonte temporale ragionevolmente ampio e sicuro (Saraceno, 2022).

Inoltre, un'ampia letteratura a riguardo, evidenzia come, per essere efficaci le politiche per la natalità e per il sostegno alla genitorialità, per loro natura, debbano tendenzialmente avere una logica universalistica (MEF, 2022)²¹.

A tal riguardo e a fronte di un tale assetto concettuale certamente condivisibile va tuttavia rilevata l'esiguità della componente fissa erogata che connota il principio universale del dispositivo. L'importo base, pari a 50 euro per figlio/a risulta alquanto ridotto rispetto all'obiettivo di incidere sulla natalità laddove le diverse esperienze maturate nel contesto europeo mostrano quanto l'erogazione di un importo più generoso garantito universalmente può determinare effetti concreti sulla natalità. Ciò in quanto esso favorisce un impatto positivo sul ceto medio che, escluso dalle misure di contrasto alla povertà, si trova a dover affrontare un costo relativo di mantenimento e crescita dei figli superiore ad altre classi sociali (Rosina e Luppi, 2022). L'approccio universalistico nel sostegno al costo dei figli sembra produrre effetti di maggiore efficacia sia nel contrasto alla povertà sia nel garantire libertà di scelta rispetto alla partecipazione al mercato del lavoro, in particolare delle madri (Unimore, 2021, p.11), laddove nel caso di una misura sbilanciata verso l'universalismo verticale, ci potrebbe essere un effetto di scoraggiamento di un secondo reddito, particolarmente negativo nei confronti delle madri in famiglie a basso reddito.

Secondo il Forum delle Associazioni Familiari l'innalzamento della quota minima universale rappresenta uno degli elementi su cui investire per il superamento di alcune criticità verificatesi in fase attuativa: *Attualmente l'Auu italiano si distingue dagli altri sostegni a famiglia e natalità riconosciuti nei Paesi europei con le migliori politiche familiari, per il suo ridotto tasso di universalità. Il principio di fondo che ispira altri Paesi è che ogni figlio debba essere portatore di un beneficio monetario od un vantaggio fiscale quantificabile in un importo veramente universale e significativo riconosciuto a tutti, a prescindere dai livelli di reddito (pur se possono essere previsti limiti), dopodiché intervengono maggiorazioni per i nuclei bisognosi. L'innalzamento della quota minima universale comporterebbe un allineamento col principio dell'universalità dei sostegni a famiglia, figli e natalità, e allo stesso tempo un innalzamento del livello degli assegni per i casi più controversi, senza dover intervenire sull'indicatore Isee*²².

Per quanto concerne la seconda componente dell'AUU, essa è attribuita, come detto, sulla base dell'indicatore ISEE sulla base di un approccio fondato sull'universalismo di tipo verticale- e dunque con un importo variabile inversamente al reddito²³. La legge delega infatti stabilisce che il nuovo istituto "basato sul principio universalistico" è "attribuito progressivamente a tutti i nuclei familiari con figli a carico nell'ambito

²¹ <https://www.mef.gov.it/focus/LAssegno-unico-e-universale-per-i-figli/>.

²² Osservatorio Nazionale per l'Assegno Unico Universale per i figli a carico, Relazione semestrale sullo stato dell'implementazione dell'Assegno Unico Universale di cui all'art.9 comma3 lett.b) del decreto legislativo 29 dicembre 2021,n.230, p.52.

²³ L'assegno è erogato dall'Inps e viene garantito in misura minima a tutte le famiglie con figli a carico, anche in assenza di Isee o con Isee superiore alla soglia di 40mila euro.

delle risorse disponibili (...)” (art. 1, comma 1). Inoltre “l’ammontare dell’assegno (...) è modulato sulla base della condizione economica del nucleo familiare” (art. 1, comma 2, D.lgs., 230/2021).

Va comunque rilevato che l’utilizzo di un indicatore di reddito/patrimonio familiare, se da un lato risponde ad un obiettivo di equità verticale, dall’altro potrebbe disincentivare l’offerta di lavoro del secondo percettore di reddito nella famiglia, prevalentemente di sesso femminile, come implicitamente riconosciuto dalla stessa legge delega che indica di tenere conto di questi aspetti nel disegno della misura (Banca d’Italia, 2021²⁴).

per ovviare a tale conseguenza la norma istitutiva prevede inoltre l’adozione di alcune maggiorazioni dell’importo in presenza di specifici requisiti, in particolare legati alle caratteristiche del nucleo familiare o alla presenza di figli disabili. Essa prevede infatti una maggiorazione, sebbene minima, per i nuclei familiari nei quali entrambi i genitori hanno un impiego²⁵. La legge delega infatti precisa che l’assegno unico è ispirato al criterio della progressività mediante il ricorso all’indicatore ISEE ai fini della prova dei mezzi: *ma tenendo conto (...) dei possibili effetti di disincentivo al lavoro per il secondo percettore di reddito del nucleo familiare” (art. 1, comma 2).*

Va inoltre ricordato che legare l’accesso e/o l’importo al reddito familiare, può determinare un effetto di scoraggiamento sull’aumento di reddito, quindi anche e soprattutto sul ruolo dei *second earner*, solitamente donne. Ciò è in contrasto con il sostegno alla fecondità, nelle società sviluppate almeno, dove esistono evidenze empiriche consistenti che indicano nel sostegno all’occupazione delle donne e in particolare delle madri tramite anche politiche di conciliazione la modalità più efficace dal punto di vista della fecondità (ed anche della stessa povertà) (Saraceno, 2022).

Tale disposizione trae origine non solo dal bisogno di sopperire alle esigenze di conciliazione i cui costi, soprattutto per i servizi per l’infanzia sono consistenti ma anche per ovviare al rischio di disincentivare l’ingresso o la permanenza nel mercato del lavoro da parte dei potenziali secondi percettori di reddito della famiglia, solitamente donne, a causa della possibile perdita o riduzione dell’AUU che conseguirebbe (Baldini et al, 2021²⁶).

La componente della maggiorazione legata alla presenza del “secondo percettore”, sebbene diminuisca anch’essa all’aumentare del reddito da lavoro familiare rappresenta una forma di incentivazione al lavoro non riscontrabile in altre realtà europee. Essa si colloca, nel nostro paese, a fronte di un tasso di occupazione femminile particolarmente basso ed è pertanto motivata, dall’esigenza di concentrare il premio sulle famiglie dove la partecipazione femminile al lavoro è inferiore e dove è quindi lecito attendersi che tale incentivo eserciti maggiormente i propri effetti (Banca d’Italia, 2021).

La norma prevede inoltre l’erogazione di un importo maggiorato in caso di figli a carico con disabilità, di madri di età inferiore ai 21 anni, di nuclei familiari numerosi (dal terzo figlio in poi) e di nuclei familiari con Isee inferiore ai € 25 mila. Più nel dettaglio, la legge prevede l’aumento del 50% della maggiorazione forfettaria per i nuclei con almeno quattro figli, che sale a 150 euro mensili a nucleo; l’aumento del 50% dell’Assegno per i nuclei familiari numerosi, con tre o più figli a carico, limitatamente ai figli di età compresa tra uno e tre anni per i quali l’importo spettante per ogni figlio aumenta del 50%, per livelli di Isee fino a

²⁴ Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers) Numero 636 – Luglio 2021 L’assegno unico e universale per i figli: aspetti di equità ed efficienza di Nicola Curci e Marco Savegnago.

²⁵ Per entrambi i genitori titolari di reddito da lavoro, è prevista una maggiorazione per ciascun figlio con età inferiore a 18 anni pari a € 30/mese, nel caso di Isee pari o inferiore a € 15 mila. Per gli Isee fra € 15 mila e € 40 mila, l’importo si riduce progressivamente.

²⁶ Baldini, M., Bosi P., Gallo G., Gori C., Lucifora C. e Saraceno C., 2021, “Un assegno unico e universale per i figli”, Lavoce, <https://www.lavoce.info/archives/73280/un-assegno-unico-e-universale-per-f>.

40.000 euro; l'aumento del 50% dell'assegno, da applicare agli importi spettanti secondo le fasce Isee di riferimento, per i nuclei familiari con figli di età inferiore a un anno²⁷.

Più nel dettaglio per quanto concerne la presenza di figli con disabilità nel nucleo familiare, poiché essa rappresenta di per se un fattore di rischio di povertà per l'intero nucleo familiare, la norma prevede una maggiorazione dell'importo è graduata in tre livelli – da 105 a 85 euro di importi massimi – a seconda del livello di gravità certificato, a prescindere dall'età dei figli in condizione di disabilità. Sebbene talvolta insufficienti per garantire livelli di vita adeguati, i trasferimenti monetari rappresentano uno strumento dirimente per ridurre il rischio di povertà delle famiglie con disabili. Se le famiglie con disabili non ricevessero tali trasferimenti, i livelli di reddito medio e mediano diminuirebbero sensibilmente e si osserverebbe un incremento notevole del rischio di povertà delle famiglie con disabili, sia a livello nazionale (dal 18,9% al 34,4%) sia in ciascuna delle tre ripartizioni, soprattutto nel Mezzogiorno dove quasi una famiglia su due sarebbe a rischio di povertà (46,9%). Sono infatti proprio le famiglie con disabili (senza anziani) che più spesso si trovano a rischio di povertà (24,7%), e che raggiungerebbero i livelli di rischio di povertà più elevati in caso di assenza di trasferimenti sociali (38,5%) (ISTAT, 2019)²⁸.

Per quanto concerne la maggiorazione per le famiglie numerose si prevede un incremento dell'assegno pari al 50% in più sull'importo per i nuclei numerosi con 3 o più figli a carico e ISEE 2023 fino a 43.240,00 €. Tale criterio mira a garantire un sostegno specifico alle famiglie numerose con ISEE medio-basso e parallelamente intende fungere da incentivo per la natalità. Rispetto a quest'ultimo aspetto tuttavia non risulta immediatamente comprensibile perché la maggiorazione sia prevista solo dal terzo figlio in poi, (l'incremento percentuale nel passaggio al secondo figlio è sempre pari a zero) stante che il tasso di fecondità italiano è largamente inferiore a due figli per donna (Unimore, 2021). È importante notare che l'Italia presenta uno dei divari più significativi in Europa tra la fecondità desiderata e quella effettiva, cioè tra il numero di figli che le donne vorrebbero avere e il tasso reale di fertilità del paese. Questo fenomeno si manifesta in particolare nel passaggio da nessun figlio a un figlio, ma soprattutto nel passaggio da un figlio a due figli.

Anche la giovane età delle madri (sotto i 21 anni) è annoverato tra i criteri che consentono una maggiorazione dell'assegno, probabilmente per ovviare alla tendenza, rilevata in Italia, negli anni recenti, nella scelta di avere il primo figlio in età più avanzata rispetto al passato. Nel 2020, ad esempio, l'età media delle madri al primo figlio era di circa 31 anni.

Va comunque evidenziata l'assenza tra le fattispecie di maggiorazione dell'AUU dei nuclei familiari monogenitoriali. Si tratta infatti di una categoria particolarmente colpita dal carico esclusivo di tutte le funzioni di mantenimento, accudimento e cura della prole, svolgendo nel contempo la propria attività lavorativa senza altra fonte di reddito se non il proprio. Va inoltre rilevato che le donne sono nella maggior parte dei casi il genitore di riferimento delle famiglie monogenitoriali laddove più dell'80% di questi nuclei è composto da una madre sola con figli minori e che le famiglie monogenitoriali si trovano più spesso della media a rischio indigenza con conseguenze dirette sulla vita dei bambini, infatti l'11,5% di tali nuclei monogenitoriali con minori a carico vive in povertà assoluta nel 2021 (Openpolis, 2023)²⁹.

²⁷ A queste maggiorazioni si aggiunge una componente di natura transitoria, prevista per i primi tre anni di applicazione dell'AU, che si configura come una clausola di salvaguardia. Per le famiglie con ISEE fino a 25.000 euro che nel 2021 hanno percepito gli ANF per figli minori viene prevista per il 2022 l'integrazione dell'AU fino a concorrenza degli ANF e delle DF effettivamente fruite di cui hanno beneficiato nel 2021. Per il 2023 e per il 2024 l'integrazione diviene solo parziale e pari, rispettivamente, a due terzi e a un terzo di tale importo.

²⁸ ISTAT, Conoscere il mondo della disabilità: persone, relazioni e istituzioni, 2019.

²⁹ Openpolis, Le famiglie monogenitoriali in povertà, 11 Maggio 2023.

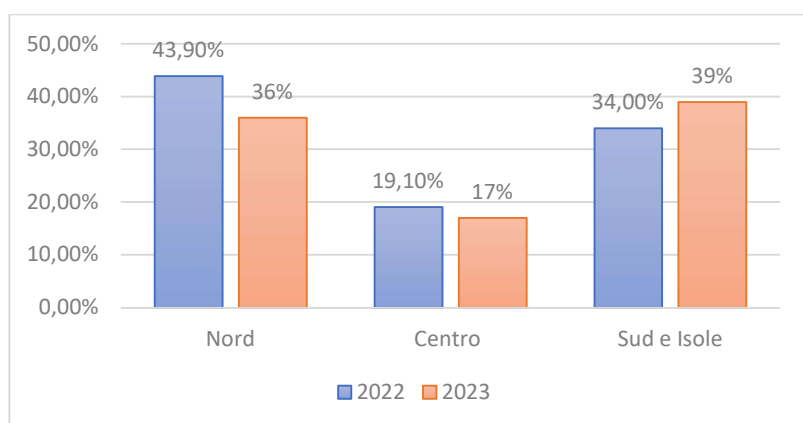
5.3 Primi elementi sull'implementazione dell'Assegno Unico Universale

I dati pubblicati dall'Osservatorio statistico Inps sull'Assegno Unico Universale consentono scattare una prima istantanea sull'attuazione delle misura e avviare qualche iniziale considerazione in termini di raggiungimento dei destinatari. Più complesso invece risulta la possibilità di proporre qualche elemento di valutazione della misura rispetto agli obiettivi da essa prefissati, ciò non solo in ragione dell'esiguo periodo di attuazione ma soprattutto per l'esiguità dei dati disponibili sull'implementazione. È tuttavia possibile proporre qualche riflessione a partire dalle implicazioni che l'applicazione di alcuni criteri di accesso possono determinare in termini di reddito per i nuclei familiari, in qualche caso consentendo di rilevare un vantaggio economico rispetto alle misure pregresse.

Dall'avvio della sua attuazione, il totale delle richieste di AUU è stato pari 6.186.405 rispetto ad un numero di figli per i quali è stato richiesto il beneficio di circa 9.428.978 complessivi.

Come si evince dalla Fig. 1 tali richieste hanno riguardato in misura maggiore il territorio del nord Italia, seguito dal sud e isole e in misura inferiore il centro, rispecchiando dunque puntualmente la distribuzione territoriale della popolazione.

Figura 1. Percentuale di domande di AUU per area territoriale. Febbraio 2022-settembre 2023.



Fonte: Elaborazione INAPP su dati INPS 2023

In generale secondo i dati pubblicati dall'Osservatorio Nazionale per l'assegno Unico e Universale per i figli a carico, a cura del Dipartimento per le politiche della Famiglia nel 2022 la percentuale di adesione alla misura è stata pari mediamente all'88% mentre il tasso di take up, vale a dire la percentuale di percettori effettivi rispetto alla platea degli aventi diritto, nel 2022, risulta pari al 92% al sud e all'86% Nord e al Centro³⁰. Gli importi erogati per l'anno di competenza 2022 sono pari a 13 miliardi di euro, con riferimento in media a 5,3 milioni di richiedenti al mese (nuclei Auu a domanda), e a 363mila nuclei che percepiscono il Reddito di cittadinanza.

Come visto nel paragrafo precedente, a fronte di un importo base riconosciuto su base universale a tutti i richiedenti, le erogazioni monetarie della componente variabile dipendono da diversi fattori.

³⁰ Dipartimento politiche per la famiglia, Osservatorio Nazionale per l'assegno Unico e Universale per i figli a carico, Relazione semestrale sullo stato di implementazione dell'Assegno unico di cui all'art. 9 comma 3 lett. b) del decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230, p.16.

In primo luogo, dalla composizione familiare, dato che l'importo dell'AU varia in relazione alle caratteristiche dei figli (minorenni, maggiorenni, disabili) e della loro numerosità. In secondo luogo, rileva la modifica dell'indicatore di riferimento utilizzato per la modulazione degli importi sulla base dell'ISEE.

Come mostra la tabella che segue (Tab.1) gli assegni mensili medi sono stati di 228 euro per i nuclei non RdC, con un importo medio per figlio pari a 147 euro nel 2022 e di 160 euro nel 2023. Tali importi sono cresciuti nel 2023 a fronte delle modifiche introdotte e dei conguagli effettuati nel passaggio tra la misura ponte e quella a sistema.

Tabella 1. Importo medio per figlio e classe ISEE. Agosto 2022-2023

<i>Classe di ISEE</i>	<i>Agosto 2022</i>	<i>Agosto 2023</i>
	<i>Importo medio mensile per figlio (euro)</i>	<i>Importo medio mensile per figlio (euro)</i>
<i>Fino a 15.000 euro</i>	196	214
<i>di cui: fino a 5.000 euro</i>	195	217
<i>5.001-10.000 euro</i>	197	216
<i>10.001-15.000 euro</i>	194	211
<i>15.001-20.000 euro</i>	180	197
<i>20.001-25.000 euro</i>	153	165
<i>25.001-30.000 euro</i>	120	132
<i>30.001-35.000 euro</i>	92	101
<i>35.001-40.000 euro</i>	64	71
<i>> 40.000 euro</i>	48	53
<i>ISEE non presentato</i>	49	53
<i>Totale</i>	147	160

Fonte: Elaborazione INAPP su dati INPS 2023

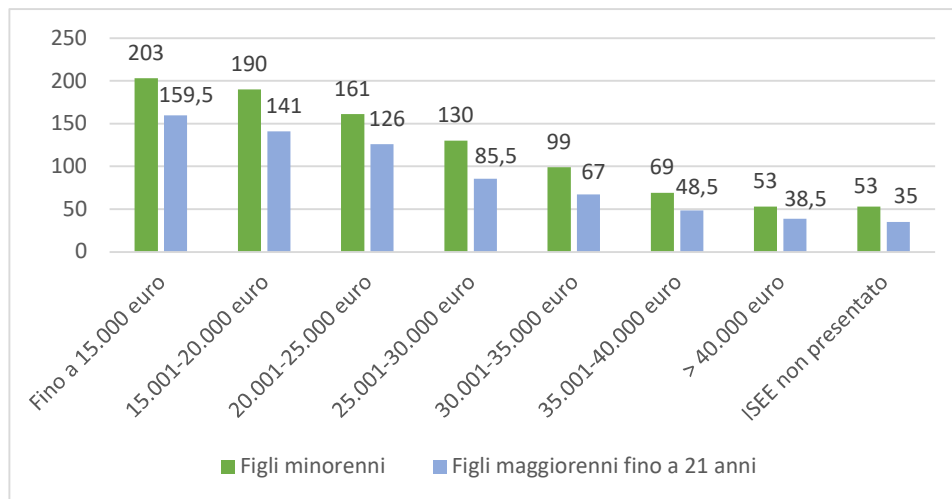
A tal riguardo, i dati pubblicati dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia mostrano che rispetto al complesso delle erogazioni, poco meno della metà dei figli pagati (49%) appartiene alla classe di Isee più bassa (inferiore ai 16.215 euro), e quindi ha percepito il massimo del beneficio, mentre circa il 21% dei figli appartiene a nuclei familiari che hanno ricevuto la misura minima dell'assegno poiché non hanno presentato Isee, oppure hanno Isee superiore ai 43.240 euro³¹.

Andando a distinguere l'ammontare erogato sulla base dell'età dei figli si può notare come l'elemento che condiziona maggiormente l'importo erogato è identificabile a parità di condizione economica, nella presenza

³¹ Dipartimento politiche per la famiglia, Osservatorio Nazionale per l'assegno Unico e Universale per i figli a carico, Relazione semestrale sullo stato di implementazione dell'Assegno unico di cui all'art. 9 comma 3 lett. b) del decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230.

o meno nel nucleo familiare di figli minorenni³². Infatti gli importi medi più elevati si registrano per i nuclei con figli minorenni e ISEE compreso tra 0 e 20.000 euro (Fig.2).

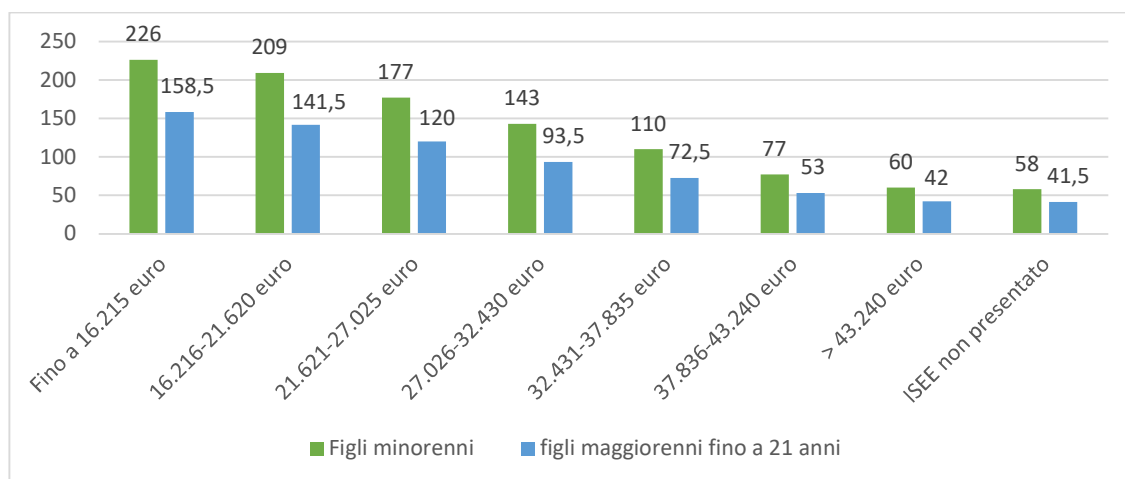
Figura 2. Importo medio dell'AUU per età degli figli e ISEE. Agosto 2022



Fonte: Elaborazione INAPP su dati INPS 2023

Tale andamento si mantiene stabile anche per il 2023 anche a fronte di piccoli aumenti nelle erogazioni in cui si passa per esempio nel caso di figli minorenni e di un nucleo familiare collocato nella parte più basse dell'indicatore ISEE da un ammontare medio per figlio, erogato di 2023 euro per il 2022 a 226 euro per il 2023. Va inoltre notato come nel corso del 2023 gli aumenti maggiori registrati negli importi medi erogati riguardino maggiormente le classi ISEE più basse.

Figura 3. Importo medio dell'AUU per età degli figli e ISEE. Agosto 2023



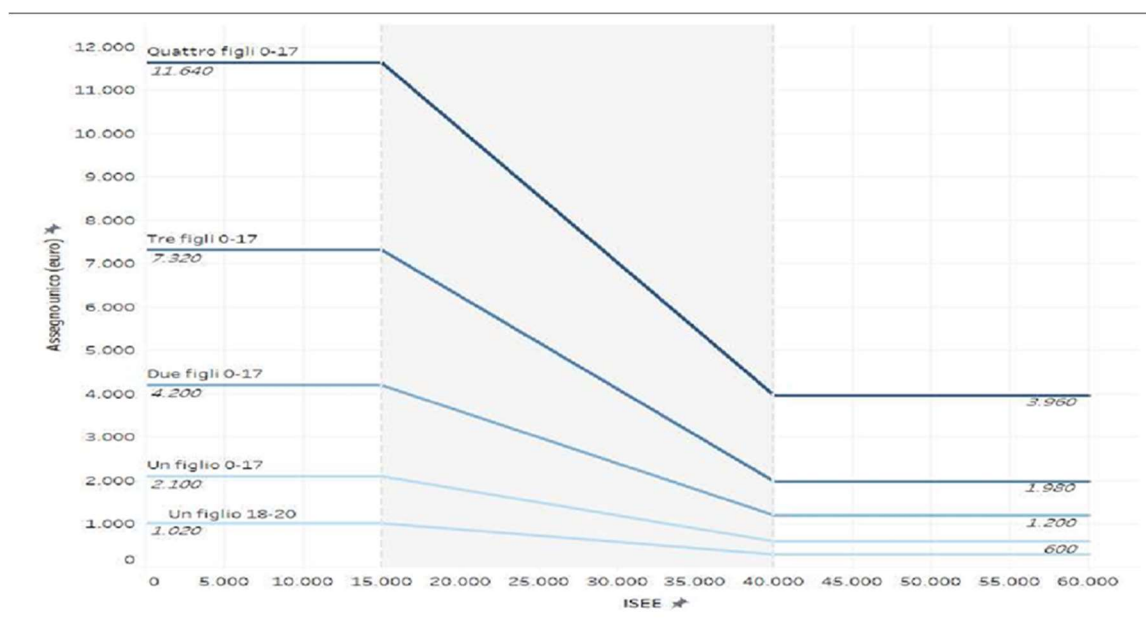
Fonte: Elaborazione INAPP su dati INPS 2023

³² I figli tra i 18 e i 21 anni possono percepire il nuovo assegno solo nel caso di frequenza di un corso di formazione i 24 anni, oltre ai casi di disabilità, formazione professionale o di laurea, tirocinio o attività lavorativa per un reddito inferiore ad 8.000 euro annui, iscrizione come disoccupato nelle liste dei servizi pubblici per l'impiego, servizio civile universale parallelamente, e solo per il 2022 sono rimaste in vigore le detrazioni per i figli a carico tra i 21 e i 24 anni.

Va premesso che l'introduzione dell'AUU nel caso di figli maggiorenni, per i quali l'Assegno è praticamente dimezzato rispetto a quello spettante ai minorenni, il beneficio è sempre più elevato rispetto alla situazione previgente laddove per questo target di età gli assegni familiari non erano previsti mentre l'importo erogato come assegno unico risulta in ogni caso maggiore delle detrazioni fiscali, oltre al fatto che esso è erogato direttamente al figlio/a e non al genitore.

Un ulteriore elemento che incide complessivamente sull'ammontare erogato riguarda il numero dei figli presenti nel nucleo. La Fig.4 mostra su base annua la crescita dell'importo dell'AUU al crescere del numero dei figli di età inferiore ai 18 anni. La figura mostra l'assenza di una maggiorazione nell'assegno nel passaggio da uno a due figli ed una maggiorazione crescente dal terzo figlio in poi. In ragione delle caratteristiche degli andamenti demografici del nostro paese che mostrano le criticità maggiori nel passaggio dal primo al secondo figlio la misura sembra configurarsi maggiormente quale sostegno economico per le famiglie numerose, maggiormente esposte al rischio di scivolamento nella povertà e meno orientata ad incentivare la natalità.

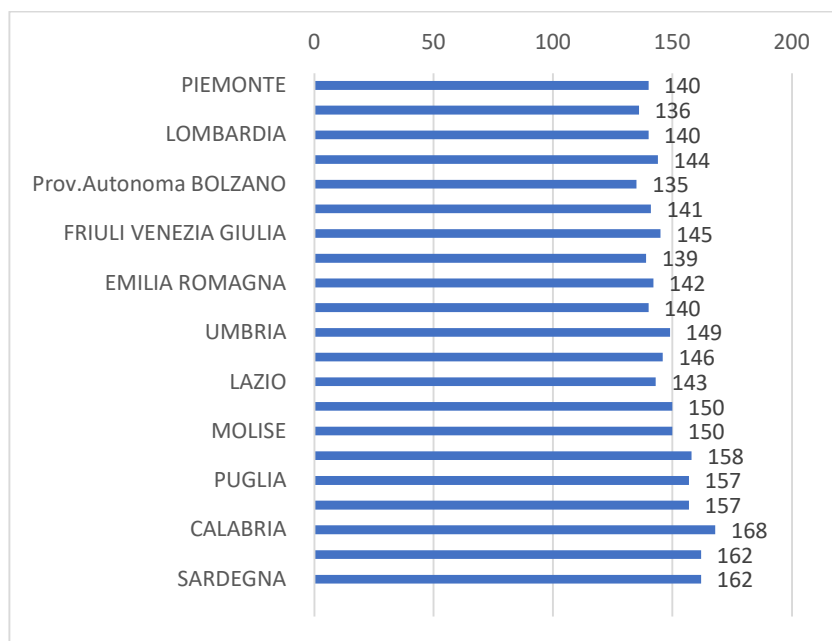
Figura 4. Andamento e importi annuali dell'Assegno unico al variare dell'ISEE e del numero e dell'età dei figli



Fonte: Ufficio Parlamentare di Bilancio

Considerando le erogazioni di dicembre 2022 la concentrazione di importi più elevati si ha al Sud, dove si rileva un valore mensile dell'Auu più alto per figlio nelle regioni Calabria, Sardegna, Sicilia, Campania, seguiti da Puglia e Basilicata, mentre gli importi meno consistenti si registrano al Nord, dove il valore più basso si rileva nella Provincia autonoma di Bolzano (Fig. 5).

Figura 5. Importo medio mensile per figlio (euro) e regione di residenza. Dicembre 2022

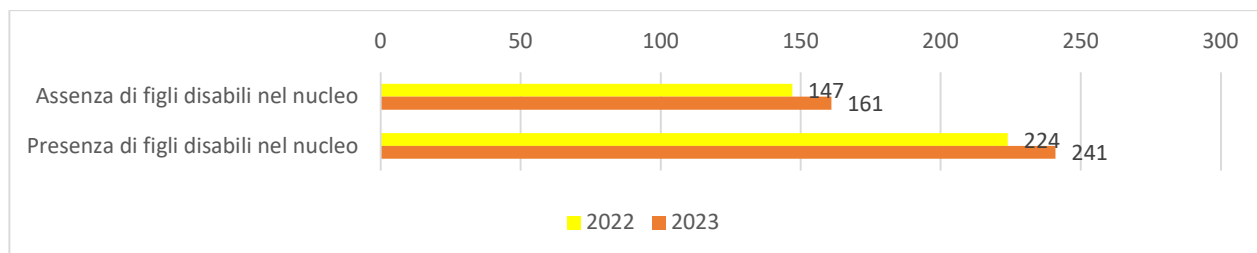


Fonte: Elaborazione INAPP su dati INPS 2023

Tale differenziazione territoriale in termini di importi medi erogati, oltre ovviamente all'età dei figli e alle maggiorazioni che si riferiscono alla numerosità del nucleo e alla eventuale presenza di soggetti disabili, risulta anche in buona parte riconducibile alla diversa distribuzione del reddito tra aree geografiche, in quanto la misura del beneficio riconosciuto è funzione (inversa) del livello di Isee, di fatto meno elevato al Sud rispetto al Nord. Infatti, osservando i dati regionali, dell'Osservatorio nazionale per l'assegno unico, si evince come la maggiore concentrazione di figli appartenenti a nuclei con Isee inferiore ai 16.215 euro si ha in Calabria (68% dei figli totali), mentre nelle Regioni Lombardia, Piemonte e Valle d'Aosta, si ha la maggiore concentrazione di figli per i quali non è stato presentato Isee o l'Isee presentato è risultato maggiore di 43.240 euro (superiore al 27% dei figli totali).

Rispetto alla presenza di figli disabili nei nuclei familiari per i quali è previsto un criterio di maggiorazione dell'importo, i dati evidenziano per i nuclei a domanda, che circa 327mila figli in condizione di disabilità percepiscono un importo medio superiore rispetto a quello erogato ai figli non disabili.

Figura 6. Importo medio mensile dell'AUU per presenza o assenza figli disabili nel nucleo (euro). Anno 2022 e 2023



Fonte: Elaborazione INAPP su dati INPS 2023

Riferimenti bibliografici

Baldini M., Bosi P., Gallo G., Gori C., Lucifora C. e Saraceno C. (2021), *Un assegno unico e universale per i figli*, Lavoce, <https://www.lavoce.info/archives/73280/un-assegno-unico-e-universale-per-f>

Curci N., Savegnago M. (2021) *L'assegno unico e universale per i figli: aspetti di equità ed efficienza*, Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers) Numero 636 – Luglio 2021, Banca d'Italia

De Luigi N., Giuliani G. A. (2022) *Lavoro povero e politiche per le famiglie in Italia: riforme, criticità e prospettive future*, in Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, Il lavoro povero in Italia: problemi e prospettive, 2022

Dipartimento politiche per la famiglia (2021), Osservatorio Nazionale per l'assegno Unico e Universale per i figli a carico, *Relazione semestrale sullo stato di implementazione dell'Assegno unico* di cui all'art. 9 comma 3 lett. b) del decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230

Dipartimento di Economia Marco Biagi (2021) a cura del Gruppo di lavoro Arel/Feg/Alleanza per l'infanzia, *Sulla proposta di istituzione dell'Assegno Unico e Universale per i Figli*

Esposito M. (a cura di) (2023) *Tra produzione e riproduzione: l'onere del lavoro non retribuito sulle disparità di genere*, Inapp, Roma

Guastaferrò B., Tebano L. (2022) *Cura, lavoro, diritti, L'Unione europea e le sfide della contemporaneità*

Istat (2022), *Report-previsioni-demografiche*, Istat, Roma

Istat (2019), *Conoscere il mondo della disabilità: persone, relazioni e istituzioni*, Istat, Roma

Naldini M. (2019), *Modelli e politiche sociali a sostegno dell'infanzia*, MINORIGIUSTIZIA. 23-35

Openpolis (2023), *Le famiglie monogenitoriali in povertà*, 11 Maggio 2023

Polidori P., Teobaldelli D. (2022), *Effetti redistributivi e possibili scenari futuri della riforma dell'Irpef e dell'assegno unico universale*, in Studi Vrbinati, Rivista di scienze giuridiche, politiche ed economiche, Anno LXXXIX – 2022

Pulino M. (2021) *La pandemia da Covid-19 e il baby bust italiano* in Esposito, M, Gender policies report 2021, INAPP

Rosina A. (2021), *L'assegno unico e universale per i figli: una novità italiana e il contesto europeo*, Neodemos

Rosina A., Luppi F. (2022), *L'assegno unico e universale: alla ricerca della giusta misura tra equità e sostegno alla natalità*, in La rivista delle politiche sociali, 1/2022

Saraceno C. (2022) *L'assegno unico universale: che cosa cambia nel sostegno economico alle famiglie con figli* *Politiche Sociali* (ISSN 2284-2098) Fascicolo 1, gennaio-aprile 2022

Ufficio Parlamentare di bilancio (2022) *L'Assegno unico universale: effetti distributivi e interazione con la riforma dell'Irpef*, FOCUS TEMATICO n° 3 / 31 marzo 2022

Capitolo 6 Gli orientamenti della Contrattazione Collettiva Nazionale alla luce del D.lgs. 105/2022

La centralità che la questione dell'equilibrio vita-lavoro riveste nel dibattito scientifico e politico, sia a livello nazionale che europeo, poggia sulla consapevolezza del fatto che proprio nel mantenimento e negli esiti di tale equilibrio si collocano i fattori che generano una ridotta partecipazione delle donne al mercato del lavoro e una minore qualità dell'occupazione rispetto a quella degli uomini.

Com'è noto, la partecipazione femminile nel nostro Paese è caratterizzata da un insufficiente tasso di occupazione, con importanti diversificazioni legate alle caratteristiche demografiche, da percorsi lavorativi frammentari, più precari e meno retribuiti e, parallelamente, da un maggiore coinvolgimento in tutte le forme e strumenti orientati a diminuire l'impegno lavorativo, anche in termini di presenza fisica sul luogo di lavoro, a favore del tempo da dedicare alla cura dei figli e dei familiari nonché della casa.

La consistente mole di norme che tutelano il lavoro femminile di fatto sembra non incidere adeguatamente nel contesto italiano, come le statistiche sull'occupazione femminile testimoniano, suggerendo pertanto di orientare la riflessione sul contributo che altri strumenti possono avere nel sostenere le potenzialità di tale apparato giuridico. Tra questi, la contrattazione collettiva ha un ruolo rilevante nella promozione e nel sostegno degli obiettivi volti a raggiungere un maggiore equilibrio tra vita privata e lavorativa (Ferrara, 2019; CNEL, 2020), in particolare nella redistribuzione dei carichi di cura all'interno dei nuclei familiari.

6.1 L'equilibrio vita-lavoro e la parità di genere: il contesto normativo e il possibile contributo della contrattazione collettiva nazionale

In tale prospettiva, è opportuno richiamare brevemente gli elementi dei più recenti interventi normativi sull'equilibrio vita-lavoro, che di fatto costituiscono il principale elemento contestuale nel quale la negoziazione sindacale può svolgersi al fine di perseguire gli obiettivi relativi a tale ambito.

L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza costituisce l'oggetto della Direttiva Europea 2019/1158³³, che può essere considerata una pietra miliare del percorso che l'Unione Europea da alcuni decenni ha intrapreso nella consapevolezza dell'importanza che tali aspetti rivestono per la partecipazione attiva e la parità di genere.

Per quanto riguarda la situazione specifica del nostro Paese, già nel 2019 la Commissione Europea evidenziava, nel quadro delle raccomandazioni rispetto al Programma Nazionale di Riforma di quell'anno, l'insufficienza degli investimenti sui servizi di assistenza e delle azioni volte ad incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, marcando l'assenza di una collocazione in una strategia organica, volta ad incrementare tale partecipazione, delle politiche per sostenere l'equilibrio tra vita professionale e privata (CNEL 2020). Va osservato come poi, in corrispondenza della pandemia di Covid-19, l'interesse e la rilevanza della tematica abbiano assunto ancora maggiore vividezza (Lomazzi, 2022), laddove la sovrapposizione tra chiusura dei servizi educativi e di assistenza e aumento dei bisogni di cura ha acuito le disparità di genere

³³ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

nella distribuzione dei carichi all'interno dei nuclei familiari (INAPP, 2020) nonché le diseguaglianze nell'accesso ai congedi legate alla tipologia di occupazione lavorativa (INAPP, 2022).

In tale prospettiva, con il recepimento della direttiva attraverso il d.lgs. 105/2022³⁴, l'Italia si colloca in quel processo di acquisizioni e riforme, in particolare relative ai congedi di paternità obbligatori e ai congedi parentali, che a livello europeo costituisce comunque una recente novità (Lomazzi *et al.*, 2018) e che mira modificarne caratteristiche e contenuti al fine di raggiungere un maggiore equilibrio di genere nella loro esigibilità e nel loro effettivo utilizzo, migliorando di conseguenza gli assetti dell'equilibrio tra vita privata e impegni lavorativi. La normativa in tal modo intende agire sul piano culturale, contribuendo a scardinare quei modelli che ancora oggi segnano l'organizzazione dei ruoli di genere nei nuclei familiari e, quindi, le scelte occupazionali di donne e uomini in particolare rispetto agli eventi e alle esigenze legati alla genitorialità.

Si tratta, pertanto, di un percorso certamente non breve, legato anche ai profondi cambiamenti demografici che segnano in particolare il contesto italiano nonché, di conseguenza, ad elementi di criticità inerenti alla pressione sulla spesa pubblica. In tale prospettiva, l'elemento normativo pur rappresentando uno strumento dirimente non può ovviamente essere sufficiente allo scopo di raggiungere un migliore equilibrio tra vita lavorativa e familiare/personale, ottenibile attraverso un insieme integrato e sinergico di misure e azioni collocate su diversi piani. La stessa Unione Europea indica come sia necessario agire su più fronti, in particolare creando un'offerta di servizi accessibili e a prezzi contenuti per la custodia dei bambini e l'assistenza a lungo termine, tale da consentire ai genitori e in generale ai *caregivers* di entrare, rimanere o ritornare nel mercato del lavoro, nonché eliminando i disincentivi economici così da incoraggiare i percettori di reddito secondario (nella maggior parte dei casi le donne all'interno dei nuclei familiari) a una piena partecipazione al mercato del lavoro³⁵.

In tale panorama, va osservato come il d.lgs. 105/2022 pur intervenendo in modo puntuale su testi normativi precedenti, apportando numerose e pur importanti modifiche, non ne rivoluziona l'impostazione nella direzione che sarebbe necessario seguire, se si considerano le criticità relative alla conciliazione tra lavoro e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, ai marcati squilibri nella condivisione delle responsabilità genitoriali, con i conseguenti divari di genere nei tassi di occupazione e le criticità che riguardano la natalità. In altre parole, gli obiettivi della Direttiva Europea 2019/1158 e dello stesso D.lgs. 105/2022 di recepimento, relativi al miglioramento della conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, orientati al conseguimento di una equilibrata condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, devono confrontarsi con una realtà complessa quanto difficoltosa, rispetto alla quale è necessario agire su più fronti e, come sopra accennato, attraverso una gamma di azioni e strumenti che siano sinergicamente orientati al raggiungimento di tali risultati (Fili, 2023; Trojsi, 2023).

Uno strumento particolarmente versatile è rappresentato dalle pratiche negoziali relative alla contrattazione collettiva, nella quale declinare forme operative di organizzazione del lavoro che favoriscano lo sviluppo della responsabilità personale e dell'autonomia individuale e dove gli strumenti per la conciliazione vita-lavoro siano oggetto di un investimento pubblico adeguato a sostenere un effettivo sviluppo economico e sociale (CNEL, 2020). Le tematiche di genere più frequentemente considerate nelle pratiche negoziali finalizzate alla definizione degli accordi collettivi sono effettivamente inerenti alla genitorialità, in particolare con la

³⁴ Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 – Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (22G00114) (GU Serie Generale n.176 del 29-07-2022) – entrata in vigore del provvedimento: 13 agosto 2022.

³⁵ Cfr. Direttiva (UE) 2019/1158 *cit.*, in particolare punto 12 dei *considerata*.

protezione della maternità e la disciplina dei congedi parentali, nonché all'organizzazione dei tempi di lavoro e alle diverse forme di lavoro a distanza, oltre alle questioni legate al mobbing e alla violenza sulle donne. Rispetto a tali elementi, diversi sono gli spunti critici e propositivi se si considera il ruolo della contrattazione collettiva con riferimento alle questioni relative alla conciliazione vita-lavoro, laddove l'universalità dei diritti che storicamente ispira l'agire sindacale può trovare margini di contrasto con le dinamiche intrinseche di personalizzazione degli interventi e degli strumenti volti a sostenere la conciliazione tra gli impegni di cura e quelli lavorativi delle lavoratrici e dei lavoratori. In tal senso, è opportuno assumere una prospettiva che invece sia focalizzata sulle potenzialità che la *flessibilità* della norma collettiva possiede nell'adattarsi al contesto produttivo e organizzativo di riferimento, dunque anche con riferimento alle politiche di conciliazione e ai modelli organizzativi, e sulla consapevolezza del rischio che un linguaggio giuridico apparentemente neutro conduca alla definizione di accordi collettivi effettivamente *gender-blind* (Ferrara, 2019), dunque con previsioni che rischiano di acuire le disparità di genere.

In questo contributo l'attenzione è concentrata sul livello nazionale di contrattazione collettiva, rispetto al quale si è ritenuto opportuno realizzare una prima analisi degli orientamenti mostrati negli accordi siglati nell'ultimo anno, dunque successivamente all'entrata in vigore del D.lgs. 105/2022 e pertanto tentando di rintracciare eventuali elementi che possano dare conto dell'eventuale impulso fornito da tale norma e dai suoi obiettivi a questo livello di contrattazione. L'analisi della documentazione relativa alla contrattazione collettiva nazionale è stata realizzata, dunque, con lo scopo di individuare e leggere in modo congiunto gli elementi di congruenza con la finalità proprie del decreto di recepimento, relativamente agli obiettivi di sostegno alla conciliazione vita-lavoro e al riequilibrio dei carichi di cura quali condizioni per sostenere la parità di genere nel mercato del lavoro.

La scelta di focalizzarsi su tale livello della contrattazione collettiva scaturisce in primo luogo da un fattore di tipo temporale, laddove la contrattazione collettiva nazionale costituisce il quadro di elementi nelle quali successivamente le pratiche negoziali territoriali e aziendali si articolano. In secondo luogo, proprio nella dinamica di tale rapporto si collocano le potenzialità rafforzative di eventuali previsioni definite a livello nazionale, aspetto che, sebbene possa apparire neutro, rischia invece di generare pratiche negoziali con una prospettiva di lettura, analisi e propositività potenzialmente critica rispetto al genere: anche la scelta del livello di contrattazione al quale demandare la trattazione di specifici argomenti è un elemento potenzialmente *gender-blind*, se si considera come – pur nel quadro degli specifici livelli di competenza di ciascun livello di contrattazione – la definizione di temi quali l'organizzazione e la flessibilità dei tempi di lavoro nella dimensione territoriale sia 'fisiologicamente' (Ferrara, 2019) più debole in termini di rappresentanza dei lavoratori e dunque di capacità di condizionare la negoziazione.

In tale prospettiva, si restituiscono qui i primi elementi scaturiti dalla lettura della documentazione relativa alla contrattazione di primo livello prodotta dall'entrata in vigore del D.lgs. 105/2022, dunque i documenti siglati nell'arco temporale che va dal 13 agosto 2022 al 15 luglio 2023. Al fine di ottenere una panoramica complessiva, si è scelto di considerare tutta la documentazione presente nella banca dati CNEL sulla contrattazione collettiva, dunque sia i testi definitivi dei contratti collettivi che gli accordi di rinnovo ed economici e i verbali integrativi. Tale attività ha condotto alla costruzione di un *database* nel quale sono stati inseriti e catalogati, con il riferimento alfanumerico CNEL e la suddivisione per comparto, tutti i documenti di riferimento, per un totale di 196 documenti organizzati per comparto, dunque agricoltura, alimentaristi, amministrazione pubblica, aziende di servizi, chimici, commercio, credito e assicurazioni, edilizia, enti e istituzioni privati, meccanici, poligrafico e spettacolo, tessili, trasporti, altro (cfr. par. 6.2).

La lettura analitica di ciascun documento è stata orientata da uno schema fondato sui principali elementi che concorrono all'equilibrio dei tempi lavoro-famiglia, ampliando l'attenzione anche ad altri elementi che

possono indirettamente sostenerlo e, più in generale, agli elementi inerenti a una prospettiva di genere intesa in senso più ampio. Ai fini del presente contributo le aree selezionate, rispetto all'insieme delle informazioni elaborate, riguardano: congedi per maternità e per paternità, congedi parentali, organizzazione dei tempi di lavoro con riferimento al lavoro agile rispetto agli elementi relativi alla conciliazione.

6.2 – L'attività di contrattazione collettiva nel periodo di riferimento: la documentazione analizzata

La documentazione censita e schedata rispetto agli argomenti di rilevanza sopra indicati³⁶ è relativa all'arco temporale che va dall'entrata in vigore della suddetta norma, dunque dal 13 agosto 2022 fino al 15 luglio 2023. Tale documentazione è stata estratta dall'archivio dei contratti nazionali collettivi del CNEL e comprende: accordi di rinnovo, accordi economici, testi definitivi, verbali integrativi.

Tabella 1 – Documentazione relativa alla contrattazione collettiva nazionale siglata nel periodo 13 agosto 2022-15 luglio 2023 per comparto e tipologia di documento

Comparto	accordi rinnovo	di accordi economici	testi definitivi	verbali integrativi	Tot
AGRICOLTURA	2	0	3	1	6
ALIMENTARISTI	4	0	7	0	11
ALTRI VARI	1	0	13	0	14
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA	0	1	3	0	4
AZIENDE DI SERVIZI	3	0	9	2	14
CHIMICI	5	0	1	0	6
COMMERCIO	6	1	25	13	45
CREDITO E ASSICURAZIONI	2	0	0	4	6
EDILIZIA	4	3	6	0	13
ENTI E ISTITUZIONI PRIVATI	2	3	23	3	31
MECCANICI	2	6	8	0	16
POLIGRAFICI E SPETTACOLO	0	0	3	0	3
TESSILI	4	0	2	2	8
TRASPORTI	8	1	6	4	19
<i>Totale</i>	<i>43</i>	<i>15</i>	<i>109</i>	<i>29</i>	<i>196</i>

Fonte: Elaborazione INAPP su archivio CNEL

³⁶ Le attività di reperimento ed estrazione dei documenti e di schedatura dei contenuti sono state realizzate da Cristina di Giambattista e Marcella Pulino.

Come riportato nella Tab. 1, relativamente all'arco temporale sopra descritto sono stati rilevati 196 Contratti siglati, di cui 6 nel comparto Agricoltura, 11 nel comparto Alimentaristi, 14 nel comparto Altri e vari, 4 nel comparto Amministrazione Pubblica, 14 nel comparto Aziende di servizi, 6 nel comparto Chimici, 45 nel comparto Commercio, 6 nel comparto Credito e Assicurazioni, 13 nel comparto Edilizia, 31 nel comparto Enti e istituzioni Privati, 16 nel comparto Meccanici, 3 nel comparto Poligrafici e Spettacolo, 8 nel comparto Tessili, 19 nel comparto Trasporti. La tab. 2 riporta invece la distribuzione temporale della documentazione siglata nel corso dei mesi considerati per l'anno 2022, per quelli relativi all'anno 2023. Nel dettaglio, nel 2022 a partire dal 13 agosto e fino al 31 dicembre sono stati siglati 95 documenti, suddivisi in 51 testi definitivi, 8 accordi economici, 17 accordi di rinnovo e 19 verbali integrativi. Per quanto riguarda il 2023, dal 1° gennaio al 15 luglio sono stati stipulati 101 contratti collettivi, di cui 58 testi definitivi, 7 accordi economici, 26 accordi di rinnovo e 10 verbali integrativi. In particolare, nel 1° trimestre di quest'anno si contano 51 documenti (32 testi definitivi, 13 accordi di rinnovo, 6 verbali integrativi e nessun accordo economico) mentre nel 2° trimestre 46 (22 testi definitivi, 7 accordi economici, 13 accordi di rinnovo e 4 verbali integrativi). Infine, nella prima metà del mese di luglio (termine della rilevazione) sono stati siglati 4 testi definitivi.

Tabella 2 Documentazione relativa alla contrattazione collettiva nazionale siglata nel periodo 13 agosto 2022-15 luglio 2023 per tipologia di documento

	Testi definitivi	Accordi economici	Accordi di rinnovo	Verbali integrativi	TOT
agosto 2022			1		1
settembre 2022	16	1	3	5	25
ottobre 2022	14	2	5	2	23
novembre 2022	13	1	5	3	22
dicembre 2022	8	4	3	9	24
TOT 2022	51	8	17	19	95
gennaio 2023	11		5		16
febbraio 2023	6		7	4	17
marzo 2023	15		1	2	18
TOT 1° trimestre 2023	32		13	6	51
aprile 2023	9		6	3	18
maggio 2023	7		5	1	13
giugno 2023	6	7	2		15
TOT 2° trimestre 2023	22	7	13	4	46
1-15 luglio 2023	4				4
TOT 2023	58	7	26	10	101
				Totale Rilevazione	196

Fonte: Elaborazione INAPP su archivio CNEL

6.3 I risultati dell'analisi

Uno dei principali elementi che caratterizza i contenuti della contrattazione collettiva è l'ampiezza dello spazio dedicato ai congedi di maternità, nella maggior parte dei casi riportando per esteso i contenuti delle disposizioni normative, con riferimento alle finalità, alle caratteristiche temporali e all'indennità di sostituzione prevista. Proprio in quest'ultimo elemento sono individuati margini di variabilità nella gamma delle situazioni regolate, dunque gli elementi relativi a condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla normativa nazionale. In particolare, numerosi contratti dispongono che il datore di lavoro provveda ad integrare l'indennità erogata da INPS, nella misura dunque pari all'80% della retribuzione, affinché questa sia corrispondente al 100% della retribuzione normalmente percepita, fatto salvo che l'indennità INPS non sia di importo superiore³⁷.

Una seconda tipologia di previsione sancisce la *facoltà* per il datore di lavoro di procedere con tale integrazione³⁸ mentre in alcuni casi viene sancito come il datore di lavoro *non sia in alcun caso tenuto o*

³⁷ CCNL per il personale dipendente delle micro, piccole e medie imprese, reti di impresa e unità produttive che operano nei settori della trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e della lavorazione dei prodotti alimentari (Testo definitivo 31/03/2023); Contratto Collettivo di Lavoro per i dirigenti delle aziende appartenenti ai Gruppi Stellantis, Iveco group, CNH Industrial e Ferrari (Testo definitivo V011 28/04/2023); CCNL per i dipendenti delle aziende artigiane (Testo definitivo V902 13/03/2023); CCNL per i quadri, impiegati ed operai dipendenti degli Studi Professionali e Agenzie di Assicurazione (Testo definitivo V720 17/01/2023); CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro (Testo definitivo V215 27/09/2022); CCNL igiene ambientale - Aziende Private e Municipalizzate (Testo definitivo K545 20/02/2023); CCNL per i dipendenti delle aziende di animazione, spettacolo, contatto, miniclub, babysitting, ludoteche e sport (Testo definitivo H04G 08/06/2023); CCNL per i dipendenti di istituti ed imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (Testo definitivo HV51 04/05/2023); CCNL per i lavoratori ed impiegati delle imprese operanti nel settore della ristorazione collettiva e attività affini (Testo definitivo H801 02/03/2023); CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi (Testo definitivo H02H 17/01/2023); CCNL per i dipendenti da piccole e medie imprese artigiane cooperative del comparto dell'edilizia (Testo definitivo F08D 01/06/2023); CCNL installatori e manutentori di piscine (Testo definitivo F200 20/01/2023); Accordo per il rinnovo del CCNL Lapidari Industria per il triennio 2022-2025 (Accordo di rinnovo F041 24/11/2022); CCNL per i lavoratori dipendenti delle aziende dei settori del legno, arredamento, mobili, escavazione e lavorazione di materiali lapidei (Testo definitivo F152 31/10/2022); CCNL per il personale direttivo, docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario della Scuola non Statale e degli enti di Formazione Professionale sotto qualsiasi forma giuridica costituita (Testo definitivo T263 04/05/2023); CCNL per Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai dipendenti di Enti, Imprese e Cooperative Sociali del Terzo Settore, Enti senza scopo di lucro, Sport (Testo definitivo T19D 30/03/2023); Contratto Collettivo Specifico di Lavoro per i dipendenti FENAPI (Testo definitivo T980 02/03/2023); CCNL ISSIM (Testo definitivo T193 08/02/2023); CCNL per il personale (Testo definitivo T27A 03/10/2022); CCNL per i lavoratori dipendenti di FORMEZ PA (Testo definitivo T426 27/09/2022); Contratto collettivo specifico di lavoro comparto meccanici dell'8 marzo 2023 (Testo definitivo C010 08/03/2023); CCNL per gli addetti alla Piccola e Media Industria Metalmeccanica, Orafa e alla Installazione Impianti (Testo definitivo C06725/01/2023); CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini, e delle imprese del settore odontotecnica (Testo definitivo C032 14/12/2022); CCNL per i lavoratori addetti alle MPMI del settore dell'industria metalmeccanica - informatori scientifici ed alle imprese di installazione di impianti (Testo definitivo C066 31/10/2022); CCNL per i lavoratori delle imprese artigiane metalmeccaniche, di installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini (Testo definitivo C031 19/10/2022); CCNL per il personale del settore metalmeccanica e della installazione di impianti e oreficeria (Testo definitivo C090 09/09/2022); CCNL giornalistico e per la regolamentazione dei rapporti di lavoro di natura redazionale nei settori della comunicazione e dell'informazione periodica locale e on line e nazionale no profit (Testo definitivo G02F 15/02/2023); CCNL per la regolamentazione del lavoro giornalistico nelle imprese di radiodiffusione sonora e televisiva di ambito locale, nelle imprese fornitrici di contenuti informativi operanti in ambito locale con tecnologia digitale e/o operanti attraverso canali (Testo definitivo G033 16/11/2022); CCNL per i dipendenti da MPMI e cooperative del settore Tessile Abbigliamento Moda (Testo definitivo D01A 03/07/2023); CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni (Testo definitivo I14B 04/05/2023); -Verbale di accordo di rettifica delle tabelle salariali del CCNL dei dipendenti delle autoscuole, scuole nautiche e studi di consulenza automobilistica 2021-2023 (Verbale integrativo IC91 14/03/2023); CCNL del personale dipendente delle aziende esercenti l'attività di autoscuola, scuola nautica e di studio di consulenza automobilistica e nautica (Testo definitivo IC91 28/02/2023); CCNL per il personale dipendente del settore Trasporti e Logistica (Testo definitivo I159 09/01/2023); CCNL per i dipendenti e i soci lavoratori delle Associazioni ed altre organizzazioni del terzo settore (Testo definitivo V91A 21/09/2022).

³⁸ CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese esercenti attività nel settore della pesca e della imprenditoria ittica (Testo definitivo 23/03/2023); CCNL per i lavoratori ed impiegati delle imprese operanti nel settore dei servizi di pulizia, multiservizi e attività affini (Testo definitivo K51F 19/06/2023); CCNL per il personale dipendente dalle imprese del settore di pulizia, global service, servizi di facility management, outsourcing, servizi integrati e delle imprese multiservizi in qualsiasi forma giuridica costituite compresa la forma cooperativa (Testo definitivo K585 04/05/2023), il quale per le lavoratrici con mansioni impiegate prevede, qualora più favorevole rispetto a quanto previsto dalla legge, il seguente trattamento: corresponsione della retribuzione intera per i primi 4 mesi

esonerato dal procedere in tal senso³⁹. Rispetto al rapporto tra il livello di contrattazione nazionale e territoriale/aziendale, tale previsione potrebbe costituire un elemento di debolezza nella prospettiva indicata in precedenza rispetto al raggiungimento di una condizione migliorativa, dunque nel caso specifico l'erogazione dell'integrazione affinché le donne nel periodo del congedo di maternità obbligatorio non vedano diminuire la loro retribuzione e, dunque, la disponibilità economica complessiva del nucleo familiare nel periodo di riferimento.

Diverso è il discorso relativo ai congedi di paternità obbligatori, ampliati a 10 giorni (20 nel caso di parto plurimo) dal D.lgs. 105/2022 e fruibili in via continuativa o frazionata, nell'arco temporale compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i cinque mesi successivi⁴⁰. Si tratta, nello specifico, di uno degli elementi nel quale l'aspetto *culturale* legato ai ruoli di genere e di genitorialità è più rilevante, laddove le prassi socioculturali relative alla *paternità* indicano – pur a fronte di diversi progressi soprattutto nelle generazioni più giovani – una considerazione del ruolo del padre come secondario, come testimoniano i dati sulla fruizione dei congedi di paternità e, in particolare, di quelli parentali (INAPP, 2022). A tal proposito, va ricordato come la durata del congedo di paternità prevista attualmente sia corrispondente a quella minima prevista dalla Direttiva 2019/1158, e non può pertanto essere considerata se non *simbolica* rispetto all'esigenza di una presenza concreta nelle prime fasi di vita dei figli da parte dei genitori. I margini di possibile miglioramento delle disposizioni normative in sede di negoziazione in questo caso non sono ricercabili nell'indennità sostitutiva, poiché il congedo di paternità obbligatorio prevede l'erogazione di una indennità pari al 100% della retribuzione. È utile, invece, verificare eventuali previsioni che riguardano la dimensione temporale ossia eventuali giornate aggiuntive previste. In diversi casi, si rileva l'indicazione di giornate di permesso retribuito che si affiancano a quelle previste per legge per i congedi obbligatori, nello specifico previsioni che vanno da un minimo di 1 a un massimo di 3 giornate⁴¹.

di assenza e di quanto previsto dalla normativa di legge di cui al precedente comma nel mese successivo, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono a titolo di indennità a carico dell'ente di previdenza, per disposizioni di legge. Durante il periodo di congedo di maternità l'evento malattia prevale sul congedo esclusivamente nel caso di grave infermità della madre ai sensi dell'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 e della circolare Inps n. 68/1992; CCNL per i lavoratori ed impiegati delle imprese operanti nel settore dei servizi di pulizia, multiservizi e attività affini (Testo definitivo K51E 20/09/2022); CCNL settore Turismo - Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, alberghi, stabilimenti balneari (Testo definitivo H04S 30/05/2023); CCNL per i dipendenti di aziende artigiane di parrucchieri, barbieri ed estetica (Testo definitivo H52C 28/11/2022).

³⁹ CCNL per i lavoratori delle aziende del settore Agricoltura, micro, piccole e medie imprese e cooperative (Testo definitivo 02/03/2023); CCNL per i Dipendenti da Aziende esercenti lavorazioni/servizi conto terzi a façon operanti in regime di subfornitura (Testo definitivo V181 31/01/2023); CCNL per i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni Sindacali e delle Associazioni di lavoratori Nazionali e Territoriali, di rappresentanza e di categoria delle Associazioni anche di settore e degli Enti loro partecipati, promossi e collegati (Testo definitivo V925 19/01/2023); CCNL per i dipendenti da aziende esercenti attività del settore e per i dipendenti da aziende esercenti attività di facility management ed affini delle piccole e medie imprese dell'artigianato e della cooperazione (Testo definitivo K590 18/04/2023); CCNL per i dipendenti da Aziende esercenti attività del settore e per i dipendenti e soci lavoratori da cooperative esercenti attività di turismo e pubblici esercizi (Testo definitivo H05M 18/04/2023); CCNL per il personale operante nelle società, imprese ed enti di istruzione e formazione (Testo definitivo T27P 05/04/2023); CCNL per le imprese e i lavoratori dipendenti delle cooperative esercenti attività disciplinata dalle norme vigenti in materia di distribuzione cooperativa, cooperative di consumo e servizi, nonché dei servizi correlati e collegati, richiesti dalla committenza, sia pubblica che privata (Testo definitivo H164 30/01/2023).

⁴⁰ Cfr. art. 27-bis del D.lgs. n. 151/2001.

⁴¹ È prevista una giornata di permesso straordinario retribuito nei seguenti casi: CCNL per i lavoratori dipendenti di imprese e società esercenti servizi di igiene ambientale (Testo definitivo K54703/11/2022); CCNL per il personale dipendente del settore Trasporti e Logistica (Testo definitivo I159 09/01/2023). La previsione di due giornate di permesso straordinario retribuito è presente nei seguenti casi: CCNL Agricoltura (Testo definitivo A05A 2/11/2022); CCNL commercio, distribuzione, servizi, terziario e trasporti (Testo definitivo V713 02/11/2022); CCNL per dipendenti e soci lavoratori delle imprese Cooperative di multiservizi pulizia e logistic (Testo definitivo K572 07/10/2022); CCNL per il personale dipendente delle imprese, enti, cooperative e/o consorzi, che operano nei settori dei servizi, pubblici esercizi, commercio e terziario e delle reti di impresa (Testo definitivo H02M 05/09/2022); CCNL aziende edili, industriali e affini (Testo definitivo F08X 02/11/2022); CCNL per i lavoratori dipendenti di Formez PA (Testo definitivo T426 27/09/2022); Ipotesi di rinnovo del CCNL per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria (Accordo di rinnovo D271 28/04/2023). Sono previste, infine, 3 giornate di permesso straordinario retribuito nel caso del CCNL per i dipendenti

Un ulteriore elemento strettamente connesso con la dimensione socioculturale dei ruoli di genere, sui cui in particolare è intervenuto il D.lgs. 105/2022, è la disciplina dei congedi parentali, i quali per le loro caratteristiche intrinseche sono strettamente legati alle questioni che segnano le disparità nei nuclei familiari e l'investimento di tempo e le scelte occupazionali rispetto alla cura dei figli. Com'è noto, infatti, diversi sono gli elementi che incidono sulle scelte di fruizione e sugli squilibri di genere nell'utilizzo del dispositivo, tra i quali in particolare vi è la ridotta entità dell'indennità di sostituzione, che incide profondamente sulla scelta di usufruire dei congedi stessi così come, più specificamente, sulle scelte all'interno dei nuclei familiari relative all'articolazione del congedo tra i due genitori, con l'altrettanto nota spiccata preponderanza di donne tra coloro che utilizzano tali dispositivi.

In tale prospettiva, nella contrattazione collettiva nazionale presa in considerazione emergono in generale differenziazioni in diversi elementi relativi ai congedi parentali, in primo luogo nella tempistica organizzativa preventiva relativa ai giorni di anticipo con cui deve essere effettuata la richiesta di congedo, così come nella pianificazione delle giornate di congedo in un arco temporale più o meno esteso (da un minimo di 2 giorni⁴² a un massimo di 40⁴³). In alcuni casi, dunque, le giornate di preavviso sono ridotte al minimo, certamente in questo modo facilitando e incentivando la fruizione dei congedi, in altri casi si arriva a un periodo particolarmente esteso di preavviso, rispetto al quale va comunque tenuta in considerazione la peculiarità dei settori di riferimento. A titolo esemplificativo, si riporta quanto indicato nel contratto collettivo nazionale per i piloti di velivoli adibiti ad attività di protezione civile, servizio antincendio boschivo e tutela ambientale⁴⁴, dove i vincoli relativi alla tempistica di preavviso della richiesta di fruizione (30 giorni fatta salva la valutazione di urgenza effettuata caso per caso) e di pianificazione della fruizione stessa sono esplicitamente indicati nelle caratteristiche dell'attività di riferimento.

Con riferimento invece all'indennità di sostituzione, diversi sono i casi in cui questa – sulla base della consapevolezza di come tali scelte possano sostenere la decisione di usufruire dei congedi – viene integrata con diversi gradi di consistenza economica. In generale, si registrano integrazioni dell'indennità tali da portarla al 40% della retribuzione per i primi 30 giorni di congedo, fatto salvo che l'importo dell'indennità INPS non sia maggiore⁴⁵, mentre i dipendenti beneficiano di una integrazione dell'indennità per i primi 30 giorni di congedo parentale tale da raggiungere il 100% della normale retribuzione nei settori della pubblica amministrazione⁴⁶. A tal proposito, è necessario ricordare quanto disposto con la legge 197/2022 (cosiddetta Legge di bilancio 2023) ossia l'incremento, a partire dal mese di gennaio 2023⁴⁷, dell'indennità di congedo parentale dal 30% all'80% della retribuzione per una mensilità, da fruire entro il sesto anno di vita del figlio

del Sistema U.C.I.; Art. 58 Denuncia del patto in regime di clausole elastiche (Testo definitivo TA31 05/12/2022) – tale permesso è per tutti i dipendenti – e del CCNL per i dipendenti da Società ed Enti di Formazione (Testo definitivo T27N 01/09/2022).

⁴² CCNL Energia e Petrolio 21 luglio 2022 (Testo definitivo B254 09/02/2023).

⁴³ CCNL per il personale dipendente che opera presso le scuole private di lingua inglese e lingue moderne aderenti alle associazioni AISLI e AIBSE (Testo definitivo T24D 21/09/2022).

⁴⁴ CCNL per i piloti di velivoli ad ala fissa adibiti ad attività di protezione civile, servizio antincendio boschivo e tutela ambientale (Testo definitivo I8A3 01/03/2023).

⁴⁵ CCNL del personale dipendente delle aziende esercenti l'attività di autoscuola, scuola nautica e di studio di consulenza automobilistica e nautica (Testo definitivo IC91 28/02/2023) e verbale di accordo di rettifica delle tabelle salariali del CCNL dei dipendenti delle autoscuole, scuole nautiche e studi di consulenza automobilistica 2021-2023 (Verbale integrativo IC91 14/03/2023). Si riporta di seguito per esteso il testo di riferimento: tale indennità [30%] verrà *integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 40% della retribuzione mensile cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, per i primi 30 giorni di congedo parentale, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.*

⁴⁶ Linee guida per la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle Ambasciate, Consolati, Legazioni, Istituti culturali ed Organismi Internazionali in Italia. Triennio 2023-2025 (Testo definitivo V811 06/04/2023); CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 (Testo definitivo S105 16/11/2022); CCNL relativo al personale del Comparto Sanità; CCNL del personale del comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativo al triennio 2016-2018 (Testo definitivo S0000 7/10/2022).

⁴⁷ La disposizione si applica ai genitori che terminano (anche per un solo giorno) il congedo di maternità o, in alternativa, il congedo di paternità successivamente al 31 dicembre 2022.

o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e non oltre il compimento della maggiore età. Il mese per il quale è prevista l'indennità maggiorata è uno solo per entrambi i genitori e può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto⁴⁸.

Un ulteriore elemento emergente dall'analisi della documentazione relativa alla contrattazione nazionale riguarda le previsioni relative alla cumulabilità dei congedi, in particolare rispetto alla loro fruizione a ore con altri tipi di permessi nell'arco della stessa giornata, con una ampia ed eterogenea gamma di possibilità che in sintesi vede esplicitata la negazione o la possibilità di procedere in tal senso. Può trattarsi, come già accennato sopra, di elementi che ascrivibili al tentativo di raggiungere un equilibrio tra le esigenze della genitorialità e le istanze datoriali rispetto all'organizzazione del lavoro, in ogni caso da considerare congiuntamente a quanto è possibile poi prevedere in sede di contrattazione di secondo livello, anche in termini di eventuale cedevolezza delle previsioni nazionali stabilite rispetto a tale livello.

Vanno segnalate, inoltre, due peculiarità riscontrate, la prima relativa a periodi di congedo per ragioni familiari che implicano la necessità di raggiungere la propria famiglia nella terra di origine, rivolti a persone extra-comunitarie e previsti per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche⁴⁹, i quali peraltro possono fruire di una ulteriore giornata di permesso non retribuito all'anno per le malattie del figlio di età compresa fra i tre e i dieci anni rispetto a quelle previste per legge per i figli in età compresa tra 3 e 10 anni⁵⁰.

La seconda, più specificamente relativa al focus del presente contributo, riguarda invece il caso del CCNL per i dipendenti da imprese artigiane del settore alimentare e da imprese di panificazione⁵¹, nel quale si prevede per le madri lavoratrici la possibilità di ottenere un contributo economico per asili nido/servizi di *baby sitting* al posto di una mensilità di congedo parentale, dunque una conversione in contributo economico pari all'indennità di sostituzione per l'acquisto di servizi di cura in luogo dello svolgimento della normale prestazione lavorativa, una previsione che può essere collocata in una prospettiva di defamilizzazione della funzione di cura (De Luigi e Giuliani, 2022).

Infine, si riportano alcuni elementi relativi alle previsioni relative al lavoro a distanza, in particolare nella forma del lavoro agile, rispetto alla sua componente di valenza conciliativa nell'insieme generale delle caratteristiche di tale modalità di erogazione della prestazione lavorativa. Lo stesso D.lgs. 105/2022, all'art. 4, lett. B, valorizza il lavoro agile quale strumento utile a promuovere la conciliazione vita-lavoro e a tutelare i lavoratori più fragili per ragioni di salute o familiari. Come sopra accennato, il lavoro agile ha conosciuto una massiva quanto repentina diffusione in occasione della pandemia di Covid-19, quale misura utile a sostenere gli obiettivi di distanziamento, da un lato consentendo un'articolata esperienza dunque un progresso nel grado di articolazione della consapevolezza delle potenzialità di tale modalità, dall'altro generando – in particolare con la chiusura degli istituti scolastici – diverse criticità relative alla gestione della conciliazione tra le esigenze della genitorialità e quelle del lavoro. Tale esperienza ha messo in discussione in modo

⁴⁸ Per eventuali approfondimenti, si veda la circolare INPS n. 45 del 16 maggio 2023.

⁴⁹ Accordo 26 gennaio 2023 di rinnovo del CCNL 16 settembre 2020 per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche (Accordo di rinnovo B371 06/02/2023). Di seguito si riporta per esteso il testo di riferimento: *Art. 34 - Permessi ed altre facilitazioni - PARAGRAFO B - Congedi parentali e permessi per necessità diverse: L'azienda, compatibilmente alle esigenze di servizio, può concedere su richiesta, permessi non retribuiti ai lavoratori provenienti dai paesi extracomunitari che debbano raggiungere, per gravi motivi familiari, il luogo d'origine.*

⁵⁰ V. articolo 47, comma 2, del d.lgs. n. 151/2001.

⁵¹ Testo definitivo E033 – 29/09/2022. Di seguito, si riporta per esteso il testo di riferimento: *la madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per servizi di baby-sitting o per far fronte agli oneri dei servizi per l'infanzia (appartenenti alla rete pubblica o privati accreditati). La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale. La fruizione dei suddetti benefici alternativi al congedo comporta che per ogni quota mensile richiesta si applica una corrispondente riduzione di un mese del periodo di congedo parentale.*

generalizzato e profondo il sistema dei precedenti paradigmi sulla separazione fisica tra tempi di vita e di lavoro (Treu, 2020), rendendo necessario considerare il rischio che il lavoro agile divenga – così come avvenuto per il part-time⁵² – uno strumento considerato ‘da donne’ per facilitare la (loro) conciliazione vita-lavoro.

In generale, si tratta certamente di uno strumento utile laddove in ragione della flessibilità che introduce rispetto ai vincoli orari e di presenza sul luogo di lavoro, considerata in modo specifico in sede di negoziazione sindacale. In tale ottica, si rileva come diversi contratti collettivi effettivamente contemplino indicandoli in modo esplicito le finalità conciliative e di potenziale redistribuzione dei carichi di cura che possono scaturire dal lavoro agile⁵³, tuttavia con una certa gamma di differenziazione del peso attribuito a ciascuno degli elementi di tale potenzialità, in particolare, con un peso più o meno marcato attribuito alla funzione conciliativa per la genitorialità. Generalmente i documenti relativi alla contrattazione collettiva nazionale considerati indicano in modo congiunto gli elementi relativi alla *produttività* e alla *conciliazione*, nella maggior parte dei casi utilizzando la locuzione “vita privata”, indicando in tal senso (in modo più dettagliato nei testi stessi) una prospettiva che effettivamente ricomprende complessivamente tutti i bisogni delle persone ossia in un’ottica di maggiore equilibrio tra le diverse sfere del lavoro e del tempo libero⁵⁴, tenendo anche conto delle peculiarità legate al territorio di riferimento⁵⁵.

Sebbene tale strumento possa certamente consentire una maggiore efficacia nella gestione degli impegni familiari, nei quali altrettanto certamente le donne sono ancora le maggiori protagoniste, è necessario tenere conto di quanto detto sopra rispetto alla necessità di evitare che il lavoro agile divenga uno strumento considerato principalmente in sostegno delle donne rispetto alla gestione dei carichi di cura e degli impegni lavorativi, disattendendo di fatto gli obiettivi di redistribuzione dei carichi di cura e, in generale, di nuovo contribuendo ad addossare alla responsabilità dei nuclei familiari la gestione di tali impegni senza un adeguato sostegno nei servizi messi a disposizione sul territorio di riferimento (INAPP, 2023). Va evidenziato, infatti, come l’assenza di vincoli stringenti di orario e luogo non sia necessariamente la migliore condizione nell’armonizzare il tempo di lavoro con quelli di vita, dunque non sia possibile considerare il lavoro agile *di per sé* quale strumento di conciliazione: va infatti considerato il rischio che la considerazione della valenza conciliativa si basi su una visione che fa equivalere il lavoro da casa ai periodi di non lavoro, dunque che lavorare da casa e non lavorare abbiano la stessa funzione conciliativa, dunque che la conciliazione derivi in

⁵² A tal proposito, si osservi come la stessa Direttiva 2019/1158 nei confronti del part-time manifesti “un chiaro atteggiamento di cautela, sottolineando le ricadute delle prolungate riduzioni di orario sul piano contributivo e pensionistico e insistendo sul diritto alla reversibilità delle misure di flessibilità del lavoro” (De Marco, 2020, p. 30).

⁵³ A titolo esemplificativo, si veda l’ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Gas-Acqua del 7 novembre 2019 (Accordo di rinnovo K321 del 30/09/2022).

⁵⁴ A titolo esemplificativo, si segnala quanto riportato nel CCNL Energia e Petrolio 21 luglio 2022 (Testo definitivo B254 09/02/2023), dove rispetto al lavoro agile (art. 5 bis) si specifica come *l'utilizzo a carattere prima sperimentale dello smart working anche nell'ambito dell'organizzazione aziendale, successivamente introdotto in maggior misura, deve trovare sviluppo ed implementazione nei modelli organizzativi attuali per rappresentare quel paradigma che coniuga, nella responsabilità e reciproca fiducia, la conciliazione e l'equilibrio più avanzato fra tempi di vita e tempi di lavoro*. Ancora a titolo esemplificativo, si evidenzia quanto si legge all’art. 98 del CCNL per Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del Terziario Avanzato (Testo definitivo H02D 26/09/2022) e del CCNL per dirigenti, quadri, impiegati e operai dei settori metalmeccanico, installazione d’impianti, odontotecnico (testo definitivo C070 del 30/11/2022): *il Lavoratore, beneficiando della flessibilità, che è appunto uno degli elementi più peculiari del Lavoro Agile, può meglio conciliare i propri bisogni familiari e personali con il lavoro svolto in tale maniera, che è simile a quella del lavoro autonomo, riuscendo così ad essere anche più produttivo, con conseguente vantaggio personale ed aziendale*.

⁵⁵ Ad esempio, nel CCNL per i dipendenti da imprese edili ed affini (Testo definitivo F089 04/05/2023), relativamente al telelavoro e al lavoro agile (Titolo I: mercato del lavoro – Capo IV: telelavoro e lavoro agile), si legge come le parti sociali concordino *nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli*.

modo automatico dal poter lavorare da casa⁵⁶ (Militello, 2020). In tal modo, il rischio quello di vedere ulteriormente cristallizzati i ruoli di genere relativi ai carichi di cura, con le conseguenti ripercussioni sul grado di coinvolgimento e partecipazione al lavoro retribuito e di qualità di donne e uomini.

6.4 La conciliazione vita-lavoro nella dinamica tra contrattazione nazionale e territoriale: alcuni elementi di criticità e possibile sviluppo

Gli elementi riportati mostrano come la contrattazione collettiva nazionale, in particolare nel periodo di riferimento, consideri in modo generalmente sistematico le questioni legate alla tutela della genitorialità e della conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze di cura familiari.

Il D.lgs. 105/2022, citato espressamente in numerosi documenti, ha introdotto elementi che incrementano il livello di tutele, anche dal punto di vista economico, e possono contribuire a un maggiore equilibrio di genere nel rapporto tra cura familiare e lavoro retribuito, in una prospettiva che sostiene il passaggio verso il modello *dual earner/dual career*. In tale contesto, è opportuno considerare quale possa essere il ruolo ulteriore della contrattazione collettiva nazionale nella diffusione di strumenti e modalità di conciliazione vita-lavoro, tenendo conto del fatto che, pur non essendo tale materia di competenza diretta del livello nazionale, gli elementi previsti a tale livello possono avere una importante funzione di stimolo e promozione nello spazio della negoziazione territoriale e aziendale (Treu, 2020). Questa, tuttavia, pur essendo questo il livello di contrattazione che investe in modo diretto i modelli di organizzazione aziendale e, pertanto, anche gli elementi volti alla gestione dei tempi di lavoro e al sostegno alle necessità personali, è penalizzata dalla scarsa diffusione nel tessuto produttivo del nostro Paese dovuta essenzialmente alle caratteristiche di quest'ultimo, com'è noto costituito per la sua maggioranza da piccole e piccolissime imprese peraltro concentrate in poche aree. In tal senso, si evidenzia la difficoltà del livello aziendale della contrattazione nel divenire veicolo di progresso nell'area del welfare aziendale (Galli, 2020), sebbene questo sia il livello maggiormente idoneo alla crescita di modalità di condivisione sociale volte al superamento dei differenziali di genere (CNEL, 2020).

Tenuto conto di queste criticità, diviene rilevante considerare come la definizione di elementi regolativi e vincolanti nel quadro della contrattazione collettiva nazionale possa costituire un elemento di per sé rafforzante del successivo livello di negoziazione e, in tal senso, dovrebbe essere sostenuta l'assunzione di una prospettiva sensibile al genere, anche attraverso azioni di sensibilizzazione e formazione affinché le questioni legate agli squilibri di genere siano attentamente e consapevolmente considerate nelle attività negoziali e nella stesura delle previsioni contrattuali. Tale prospettiva deve necessariamente includere la conoscenza degli elementi che, a più livelli, incidono sulle questioni della conciliazione vita-lavoro e in particolare nella redistribuzione dei carichi di cura nei nuclei familiari, nella prospettiva del raggiungimento di un equilibrio quale elemento necessario all'erosione dei gap di genere. Come detto sopra, infatti, numerosi

⁵⁶ A tal proposito, con riferimento al *telelavoro* a titolo esemplificativo si riporta quando indicato nel Protocollo d'intesa per la sottoscrizione per adesione alla firma del CCNL delle aziende del settore Agricoltura, micro, piccole e medie imprese e cooperative (Verbale integrativo A059 02/03/2023), dove all'art. 48 si legge che "Il Telelavoro è una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore dipendente) e l'Azienda, che le Parti reputano particolarmente *utile alle lavoratrici* al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari" (corsivo dell'autore). Ancora, nel CCNL per i dipendenti da aziende esercenti attività del settore di Facility Management, Multiservizi, Pulizie dell'Artigianato, delle Piccole e Medie Imprese e della Cooperazione (Testo definitivo K596 18/04/2023), all'art. 39 si legge che "il contratto di telelavoro, che permette lo svolgimento totale o parziale dell'opera dall'abitazione del lavoratore o da sede esterna a quella ordinaria aziendale di lavoro, si presta particolarmente *a conciliare i tempi di vita e lavoro delle lavoratrici dipendenti* o dei genitori di minori di anni 12 (dodici) o di disabili o che siano impegnati nell'assistenza di familiari ammalati o anziani." (corsivi dell'autore).

sono gli elementi che incidono sulla possibilità di sostenere il lavoro di cura, dai servizi sul territorio alle disposizioni normative, nell'ambito dei quali il ruolo della contrattazione collettiva può contribuire allo sviluppo del sistema volto a perseguire gli obiettivi di parità di genere nel mercato del lavoro.

Riferimenti Bibliografici

CNEL (2020), XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati, *Audizione informale di rappresentanti del CNEL, nell'ambito dell'esame delle abbinare proposte di legge C. 522 Ciprini, C. 615 Gribaudo, C. 1320 Boldrini, C. 1345 Benedetti, C. 1675 Gelmini, C. 1732 Vizzini, C. 1925 CNEL e C. 2338 Carfagna, recanti "Modifiche all'art. 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale"* – 27 febbraio 2020

De Luigi N., Giuliani G.A. (2022), "Lavoro povero e politiche per le famiglie in Italia: riforme, criticità e prospettive future" in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro – Il lavoro povero in Italia: problemi e prospettive*, numero straordinario 26/10/2022, Torino, Giappichelli, pp. 147-170 – <https://hdl.handle.net/11585/897606>

Faldetta G., Gabriele A. (a cura di) (2020), *Tempi di vita e di lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Quaderni FMV, n. 5/2020

Filì V. (2023), "L'impatto del decreto n. 105/2022 sul contesto. Ottimismo della volontà, pessimismo dell'intelligenza e pragmatismo visionario" in Garofalo D., Tiraboschi M., Filì V., Trojsi A. (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, pp. 435-451

Galli I. (2020), "Contrattazione e sindacato: cambio di passo e svolta culturale" in *Tempi di vita e di lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Quaderni FMV, n. 5/2020, pp. 77-86

Garofalo D., Tiraboschi M., Filì V., Trojsi A. (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

Guastaferrò B., Tebano L. (a cura di) (2022), *Cura, lavoro, diritti. L'Unione europea e le sfide della contemporaneità*, Editoriale Scientifica, Napoli

INAPP, Bergamante F., Mandrone E. (a cura di) (2022), *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, Roma, Inapp – <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/3827>

INAPP, Cardinali V. (2020), *Il post lockdown: i rischi della transizione in chiave di genere*, Roma, Inapp, Policy Brief, n. 21 – <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/788>

INAPP, Esposito M. (a cura di) (2023), *Tra produzione e riproduzione: l'onere del lavoro non retribuito sulle disparità di genere*, Inapp Report n. 43, Roma Inapp – <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/4046>

INAPP, Esposito M., Rizzo A. (2022), *Le policy europee di contrasto alla crisi Covid-19: un'analisi di genere*, Inapp Report n. 24, Roma, Inapp – <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/3408>

Lomazzi V. (2022), "A catalyst for social change? Work-life balance and the Covid-19 pandemic response policies' implications for gender equality" in *Autonomie locali e servizi sociali*, 2022, n. 1, p. 25 e ss.

Lomazzi V., Israel S., Crespi I. (2018), "Gender Equality in Europe and the Effect of Work-Family Balance Policies on Gender-Role Attitudes" in *Social Sciences*, 2019, 8(1), 5, p. 1 e ss.

Maria Dolores Ferrara (2019), "La prospettiva di genere e la contrattazione collettiva: neutralità o cecità delle norme collettive?" in Adamo S., Zanfabro G., Tigani Sava E. (a cura di), *Non esiste solo il maschile. Teorie e pratiche per un linguaggio non discriminatorio da un punto di vista di genere*, EUT Edizioni Università di Trieste, Trieste, 2019, pp. 93-99

Militello M. (2022), "Work life balance. Parità nel lavoro e condivisione della cura" in Guastaferrò B., Tebano L. (a cura di) (2022), *Cura, lavoro, diritti. L'Unione europea e le sfide della contemporaneità*, Editoriale Scientifica, Napoli, pp. 189-212

Treu T. (2020), "Strumenti di conciliazione, sostegno alla famiglia e attività di cura: una questione di metodo" in *Tempi di vita e di lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Quaderni FMV, n. 5/2020, pp. 65-76

Trojsi A. (2023), "Sulla ricerca del giusto equilibrio di genere tra cura familiare e lavoro: finalità, contenuti e risorse del decreto legislativo n. 105/2022" in Garofalo D., Tiraboschi M., Filì V., Trojsi A. (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, pp. 409-434

Capitolo 7 La riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario in ottica di genere

7.1 Introduzione e stato dell'arte della policy in evoluzione

L'organizzazione del tempo di lavoro influisce su diverse variabili, tra cui l'occupazione, le retribuzioni, la produttività, il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. Gli orari di lavoro variano per i lavoratori e le lavoratrici con diverse funzioni o in diverse fasi della vita e nel determinare queste differenze è particolarmente importante il genere (Esposito, 2022), come emerge anche da uno sguardo sul versante europeo (Della Ratta e Menegatti, 2022).

In riferimento a tale area di analisi, a partire in particolare dalla pandemia si è riscontrata una significativa accelerazione di alcuni processi in corso.

Superata la fase emergenziale, il dibattito inizialmente per lo più incentrato su forme lavoro da remoto si è successivamente orientato anche su nuove ipotesi organizzative, con particolare riguardo a forme di rimodulazione dell'orario di lavoro a parità di salario, la cd. "settimana corta", anche alla luce dell'esperienza maturata con il Fondo Nuove Competenze⁵⁷.

In merito non sussiste a livello normativo un quadro di riferimento, ma potrebbero esserci futuri sviluppi essendo giacenti diverse proposte di legge sul punto (INAPP, 2023).

Come noto in letteratura una più ampia flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro può contribuire alla conciliazione tra gli impegni professionali e quelli personali, oltre a indurre la crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro e questo non a caso costituisce finalmente un elemento centrale su cui si è concentrata anche la più recente normativa Europea in materia di *work-life balance*, con una sfida tuttavia non pienamente colta dal legislatore italiano (Zucaro, 2022a; Alessi, 2023). Tale aspetto ha peraltro un'incidenza particolarmente gravosa in termini di rischio di vulnerabilità dei soggetti maggiormente gravati da *care burden*, e quindi le donne (De Angelis e Zucaro, 2023). L'individuazione di nuovi possibili modelli è anche in ragione del tendenziale fallimento del lavoro part-time quale strumento utile a fini della parità di genere, peraltro concentrato in ambiti caratterizzati da bassi redditi e modeste opportunità di formazione (Cardinali, 2022).

Agli espressi fini di una flessibilità dell'orario di lavoro utile in ottica di superamento del gender gap, è importante analizzare le effettive preferenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Un ruolo chiave è ancora rappresentato dagli aspetti culturali, in quanto finché la flessibilità dell'orario sarà considerata appannaggio quasi esclusivamente femminile, la tendenza sarà il non apportare significative modifiche nel divario di genere, con il rischio anche di ottenere effetti antitetici (Zucaro, 2022b).

Come già accaduto per lo *smart working* anche nel caso di forme di riduzione dell'orario, le sperimentazioni hanno avuto avvio attraverso la contrattazione collettiva decentrata, aziendale in particolare, e sulla scia di esperienze a livello internazionale (INAPP, 2023).

Nel dibattito sono diverse le esperienze di rimodulazione di cui si discute, ma la policy che risulta al momento in corso di sperimentazione in Italia prevede il mantenimento dello stesso orario a parità di retribuzione, agendo quindi solo sull'articolazione settimanale. In ragione di ciò e del focus oggetto di analisi si è deciso di

⁵⁷ Quest'ultima costituisce una policy introdotta con il D.L. n. 34/2020 convertito nella Legge 17 luglio 2020 n. 77 e successive modifiche, con la quale sono stati erogati contributi finanziari in favore dei datori di lavoro privati, previa sottoscrizione di accordi collettivi aziendali, o territoriali volti alla rimodulazione dell'orario di lavoro in favore della partecipazione a percorsi di formazione dei lavoratori.

concentrare le riflessioni qui contenute su uno dei primi esempi di sperimentazione a livello nazionale, che presenta anche un'attenzione agli aspetti di genere, ossia il recente contratto aziendale di Lavazza spa, per poi concludere con utili evidenze empiriche dell'Indagine INAPP PLUS rispetto al tema qui in approfondimento.

7.2 L'accordo integrativo Lavazza

Alla luce di quanto accennato è interessante fornire una lettura dell'accordo aziendale siglato tra Luigi Lavazza S.p.A. e le R.S.U. del Centro Direzionale Lavazza il 23 novembre 2022. Il gruppo Lavazza ritiene significativo predisporre un impianto contrattuale di secondo livello, nel raggiungimento non solo degli obiettivi aziendali, ma anche in riferimento alle esigenze della popolazione lavorativa, con un'attenzione particolare alla dimensione di genere.

In tema di riduzione di orario di lavoro, nel regolamentare la materia dei riposi individuali è interessante sottolineare che sono previste 47 ore degli stessi da utilizzare come riduzione di orario ("RID") a partire dal primo gennaio 2023.

Inoltre, con decorrenza dal primo gennaio 2023 si prevedono, al fine di realizzare la cd. "settimana corta" per un periodo di 15 settimane, la fruizione di gruppi di 3 ore per la riduzione dell'orario giornaliero del venerdì, con uscita anticipata a seconda dell'orario d'ingresso.

I lavoratori che per ragioni di necessità dovranno garantire una continuità nell'espletamento del servizio e fossero chiamati ad effettuare l'intera giornata del venerdì, potranno effettuare il "recupero" della mancata riduzione entro le settimane successive, anche in settimane "corte", e comunque non oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento, concordandolo con il proprio responsabile.

Tale accordo prevede altresì la possibilità per le parti di incontrarsi al termine del periodo di esercizio della settimana corta, per analizzarne andamenti e rilevarne ipotetiche criticità ed applicare eventuali misure correttive.

Pare interessante segnalare, nell'ambito del programma Gap Free, la valorizzazione della diversità e dell'inclusione, con particolare riferimento alla parità di genere, promuovendo ed implementando iniziative di formazione, ascolto, sensibilizzazione e coinvolgimento di tutti i dipendenti. Sempre nell'ottica di parità e di sostegno alla formazione, è di rilievo la parte dedicata alla genitorialità. Viene attivata quindi un'offerta di strumenti formativi per il mantenimento e lo sviluppo delle *skills* tecniche e gestionali, propedeutiche alla ripresa dell'attività professionale, ma anche per valorizzare quel sistema di competenze *soft*, trasversali e relazionali per quelle persone che devono rientrare al lavoro dopo il periodo di astensione obbligatoria o il congedo facoltativo, al fine di coniugare l'impegno familiare con il rientro al lavoro. Inoltre, sono stati contrattati ulteriori cinque giorni a quelli di congedo per paternità obbligatoria ex D.lgs. 105/2022, interamente retribuiti e a carico dell'Azienda.

Un altro aspetto di rilievo dell'Accordo è il Codice etico del gruppo Lavazza, che esprime un patrimonio di valori rappresentativi dell'azienda e costituisce il modello comportamentale e relazionale di riferimento. Nello specifico, i principi contenuti nell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007, sono presi a modello ed esplicitamente enunciati nel testo *de quo*, dal momento che l'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia, o violenza nel luogo di lavoro e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di chi le abbia poste in essere, a garanzia del principio costituzionale della dignità degli individui.

Il modello organizzativo improntato alla flessibilità e all'accoglimento delle opportunità derivanti dai nuovi strumenti tecnologici, vuole prefiggersi l'obiettivo di coniugare il miglioramento *della performance* e il raggiungimento dei risultati di *business* con una costante attenzione per il bilanciamento vita-lavoro. Infine, l'azienda attribuisce particolare valore all'istituto del lavoro agile, che ha permesso di realizzare un'importante evoluzione delle modalità di lavoro a livello aziendale, fondate sulla responsabilità personale, sulla chiarezza degli obiettivi da perseguire e l'autonomia nel raggiungerli. Ciò ha consentito altresì di coniugare un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, oltre a promuovere l'utilizzo degli spazi fisici aziendali, in una chiave di valorizzazione dell'effettiva integrazione e collaborazione tra colleghi.

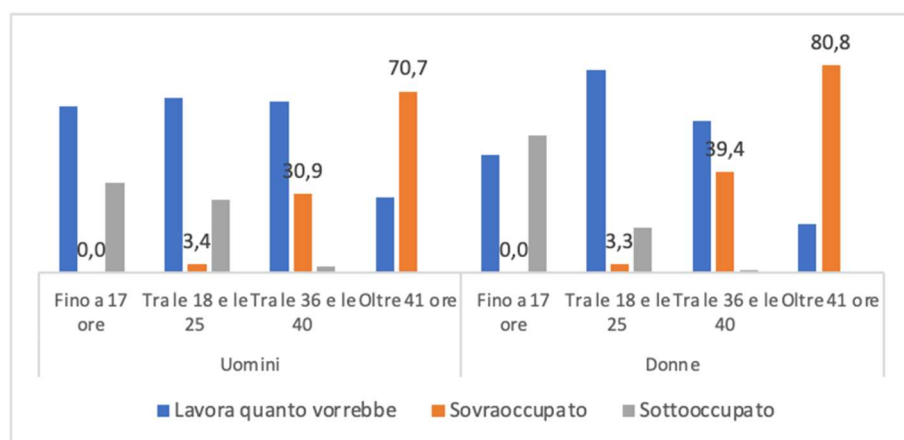
7.3 Evidenze empiriche in ottica di genere sulla riduzione dell'orario di lavoro

Come accennato la banca dati Inapp Plus 2021 permette di approfondire, dal lato dei lavoratori e delle lavoratrici, l'esigenza percepita in merito alla riduzione dell'orario di lavoro (cfr. Bergamante e Menegatti, 2022). Dalle prime evidenze empiriche, emerge che circa il 44% della popolazione lavorativa ridurrebbe il proprio orario di lavoro settimanale, il 38% non lo modificherebbe, mentre il 17% vorrebbe aumentarlo. Inoltre, tra quelli che lo ridurrebbero, il 36% vorrebbe un decremento dell'orario fino a 5 ore lavorative durante la settimana, mentre il 40% le ridurrebbe fino a 10 e il 5,2% lo ridurrebbe addirittura di 20 ore. Il 22% sarebbe disposto ad accettare una riduzione anche dello stipendio e se guardiamo solo al 44% della popolazione che vorrebbe ridurre il proprio orario lavorativo questa quota arriva al 30,3%.

Come atteso, il genere rileva. Le donne sono, infatti, meno propense ad una riduzione dell'orario: il 38,9% delle donne lo ridurrebbe rispetto al 47,5% degli uomini, presumibilmente perché avendo più spesso contratti part-time, come accennato nella parte introduttiva, oltre che atipici il loro orario di lavoro è inferiore rispetto a quello degli uomini.

Ovviamente all'aumentare delle ore lavorate aumenta per tutti la necessità di ridurre l'orario lavorativo (Fig.1) ma per quanto riguarda le donne l'esigenza è maggiore. Nella classe di lavoro più pesante, relativa a 41 ore settimanali e oltre, sono circa l'80% le lavoratrici che sentono la necessità di ridurre l'orario a fronte del 70% degli uomini.

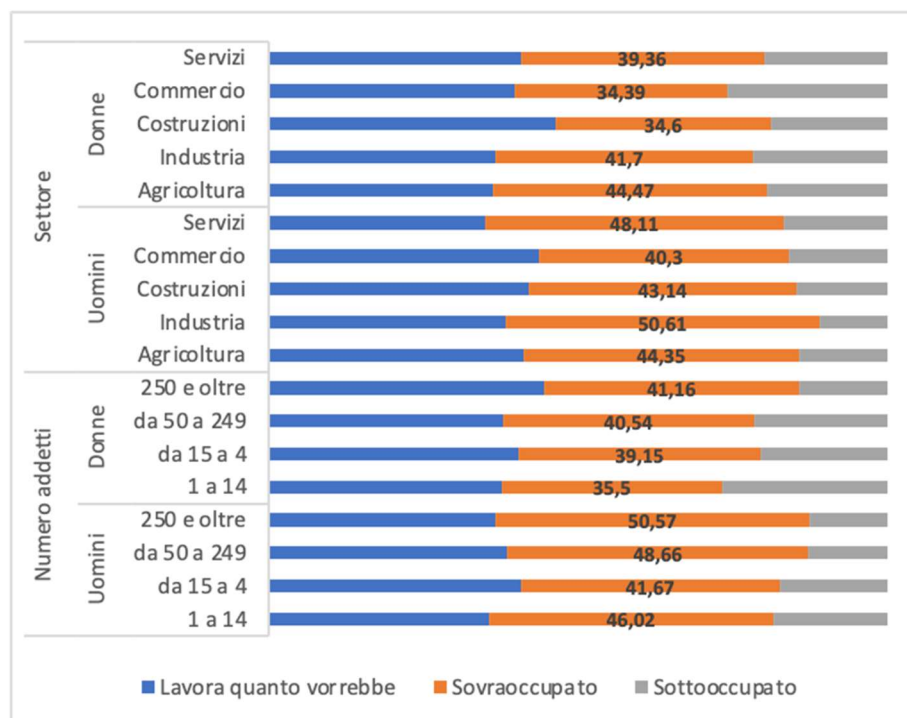
Figura 1. Lavoratori che dichiarano di lavorare le ore che vorrebbero, di più o di meno, per classi di ore lavorate e genere (%)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP- PLUS 2021

Prendendo in considerazione il numero degli addetti e il settore lavorativo di riferimento (Fig. 2), troviamo poche differenze tra le categorie e anche tra i generi. Dalle analisi emerge una maggiore necessità di ridurre l'orario per chi lavora in aziende grandi (oltre 250 addetti) sia per gli uomini che per le donne. I settori che sembrano creare maggiore sovraoccupazione sono l'industria e i servizi, per gli uomini, e l'agricoltura e l'industria, per le donne.

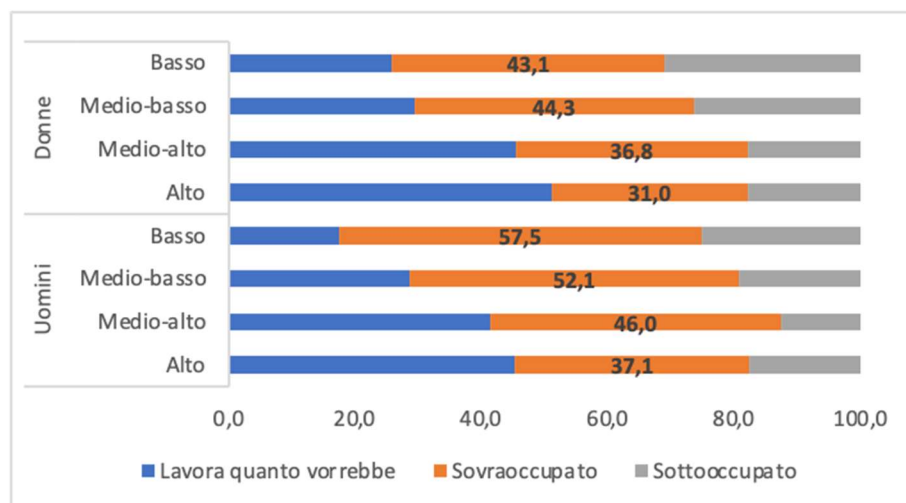
Figura 2. Lavoratori che dichiarano di lavorare le ore che vorrebbero, di più o di meno, per settore, classi di numerosità degli addetti e per genere (%)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP- PLUS 2021

Il giudizio complessivo rispetto al livello di soddisfazione riguardo la condizione lavorativa sembra spiegare una parte importante dell'esigenza di ridurre le ore di lavoro settimanali, soprattutto per quanto riguarda gli uomini. Per questi ultimi si registra infatti, la quota massima di quelli che vorrebbero ridurre il proprio tempo lavorativo, pari al 57,5%, in corrispondenza di un giudizio negativo ovvero basso della propria condizione lavorativa. Al contrario, con giudizio alto, la quota si riduce al 37,1%. Anche per le donne la tendenza è simile ma il gap tra condizioni di lavoro definite basse o medio basse e alte è di circa 13 p.p. (Fig. 3). Dunque, il giudizio sulle condizioni lavorative spiega meno per le donne che per gli uomini rispetto all'esigenza di ridurre le ore di lavoro.

Figura 3. Lavoratori che dichiarano di lavorare le ore che vorrebbero, di più o di meno, per giudizio rispetto alla propria condizione lavorativa e genere (%)



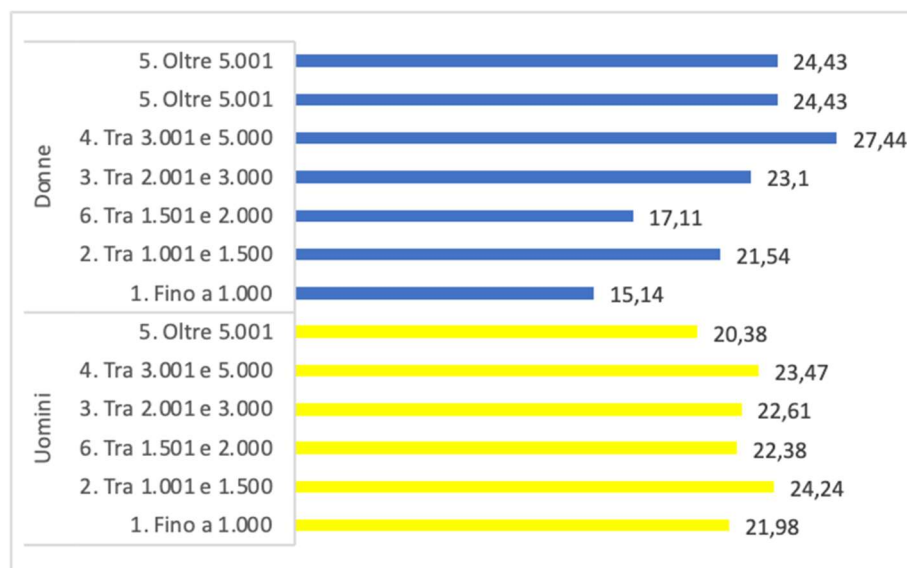
Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP- PLUS 2021

Guardando, invece, ai carichi di cura che ogni lavoratore dichiara di avere, sembra emergere, come atteso, una determinante della necessità di ridurre l’orario lavorativo per le donne. Non emerge, infatti, una differenza significativa per gli uomini in termini di quota di sovraoccupazione tra chi ha un carico alto e uno basso di cura. Mentre, per quanto riguarda le donne, la quota di quelle sovra occupate aumenta all’aumentare del carico di cura fino ad una differenza di oltre 7 punti percentuali tra la quota di donne che hanno un basso carico di cura e vorrebbero ridurre le ore lavorate, che rappresentano solo il 33,7%, e quelle per cui il carico è medio-alto o alto e vorrebbero ridurre le ore lavorate, che ammontano a circa il 40,4%.

Se ci concentriamo, infine, sulla popolazione che dichiara di volere una riduzione dell’orario di lavoro, una quota maggiore di donne accetterebbe una decurtazione del salario per liberare tempo, o anche perché guadagnando meno, hanno meno convenienza a lavorare per un basso salario e preferiscono sostituire tempo libero al tempo lavorativo (il 32,2% delle donne accetterebbe una decurtazione rispetto al 29,1% degli uomini).

Guardando a tutti i rispondenti rispetto alla domanda sulla decurtazione del salario, emerge che il reddito familiare è una variabile determinante se guardiamo alle differenze di genere (Fig. 4).

Figura 4. Lavoratori che accetterebbero una decurtazione dello stipendio per ridurre l'orario lavorativo, per genere e fascia di reddito (%)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INAPP- PLUS 2021

Mentre per gli uomini l'apparenza a fasce di reddito alte o basse non varia, infatti, la quota di quanti accetterebbero una decurtazione del proprio salario a fronte di una riduzione dell'orario lavorativo, per le donne si osserva un trend crescente se si passa da redditi bassi a redditi alti e un gap massimo di circa 11 p.p. Mentre per gli uomini l'apparenza a fasce di reddito alte o basse non varia, infatti, la quota di quanti accetterebbero una decurtazione del proprio salario a fronte di una riduzione dell'orario lavorativo, per le donne si osserva un trend crescente se si passa da redditi bassi a redditi alti e un gap massimo di circa 11 p.p. se si fa riferimento a famiglie con redditi fino a mille euro e famiglie con redditi oltre i 3 mila.

7.4 Brevi osservazioni conclusive

Come emerso dalle riflessioni qui condotte, il miglioramento delle problematiche che impediscono la parità di genere figura tra motivi per i quali si sostiene la riduzione oraria nei contesti di lavoro. L'argomento che riguarda il nesso tra diminuzione dell'orario collettivo di lavoro e il superamento del *gender gap* è indubbiamente marcato, ma per quanto significativo non è in grado di "fare miracoli". Ci sono ancora poche evidenze sul fatto che gli uomini si occuperebbero di una quota maggiore del lavoro cura, anche nella sua declinazione in attività domestiche, se solo il loro orario di lavoro retribuito venisse ridotto.

L'intervento sulla flessibilità oraria, infatti, deve necessariamente anche accompagnarsi a strutturati servizi di sostegno alle esigenze *in primis* di cura familiare.

Sul punto si pone, infatti, la domanda provocatoria se per le donne la riduzione dell'orario di lavoro non necessariamente comporti un vantaggio. Come emerge dalle analisi, il carico di cura influenza per le lavoratrici il bisogno di ridurre le ore di lavoro, per gli uomini invece l'esigenza di ridurre l'orario sembra più correlata al giudizio sulle condizioni del proprio lavoro. Ridurre quindi le ore per le donne senza andare incontro ad una redistribuzione della cura tra i generi potrebbe pesare negativamente sulle prime, in quanto il rischio è che sostituiscano con la cura le ore di lavoro risparmiate aumentando il divario di genere, in luogo di utilizzarle per altri fini, come dedicare il tempo a se stesse e alleggerire il sovraccarico lavorativo che

potrebbe condurre anche al quell'aumento, della produttività, che costituisce una delle ragioni principali per cui si propone alla riduzione dell'orario di lavoro.

Di pari passo con la riduzione dell'orario di lavoro è pertanto necessario investire sulla redistribuzione del carico tra i generi e responsabilizzare gli uomini alla cura, con politiche pubbliche e aziendali.

Riferimenti bibliografici

Alessi C. (2023), *La flessibilità del lavoro per la conciliazione nella direttiva 2019/1159/UE e nel d. lgs. 30 giugno 2022 n. 105*, in AA.VV., *Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158 UE*, in Quaderni della rivista DLM, Editoriale Scientifica, pp. 85-102

Bergamante F., Menegatti V. (2022), *Ore lavorate e sottoccupazione*, Bergamante F., Mandrone E., Rapporto Plus 2022, p. 47-55

Cardinali V. (2022), *Il mercato del lavoro in ottica di genere: cambiamenti apparenti e criticità strutturali*, in Esposito M., *Gender Policies Report*, pp. 14-34

De Angelis M., Zucaro R. (2023), *Work-life balance policies: how to face the correlation between gender gap and vulnerability risk?*, paper presentato alla 8th Conference of the Regulating for Decent Work Network organizzata dall'ILO (in corso di pubblicazione)

Della Ratta F., Menegatti V. (2022), *La flessibilità degli orari di lavoro tra richieste aziendali e esigenze di conciliazione: un confronto con l'Europa*, in Esposito M., cit., pp. 37-56

Esposito M. (2022), *Care burden: dispositive e strumenti*, in Bergamante F., Mandrone E., cit., pp. 143-148. Inapp, Rapporto Inapp 2023, Rubettino (in corso di pubblicazione)

Zucaro R. (2022), *Il differenziale di genere nel lavoro di cura. La "conciliazione emergenziale" analizzata alla luce del quadro europeo*, in AA. VV., *Pandemia, post pandemia e diritto del lavoro. Quali conseguenze durature?*, Editoriale Scientifica, pp. 103-124

Zucaro R. (2022), *Work-life balance e asimmetrie nella cura nelle recenti novità normative. Prime riflessioni sul decreto legislativo 105/2022*, in Esposito M., cit., pp. 131-144

Capitolo 8 Misure a sostegno dell'occupazione: il ruolo degli incentivi all'occupazione femminile

8.1 Gli incentivi alle assunzioni delle donne

Gli incentivi alle assunzioni sono dei benefici normativi ed economici (contributi pubblici), riconosciuti ai datori di lavoro che decidono di assumere determinate categorie di persone, soprattutto quelle più svantaggiate. Coloro che assumono usufruendo delle agevolazioni previste hanno diritto, per un periodo di tempo ben definito e limitato, ad una riduzione parziale o totale dei costi pubblici che devono sostenere.

In tema di incentivi all'occupazione delle donne, a partire dal primo gennaio 2013, è stata prevista dalla Legge Fornero⁵⁸, una riduzione pari al 50 per cento dei contributi posti a carico del datore di lavoro. In particolare, gli incentivi riguardano donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali UE ai sensi dell'art. 2, punto 4, lettera f) del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione Europea, individuate di anno in anno con apposito Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

L'agevolazione è concessa per un massimo di 12 mesi in caso di assunzione a termine, elevati a 18 in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o nel caso di assunzione ab origine a tempo indeterminato.

La Legge di Bilancio 2021⁵⁹ ha previsto in via sperimentale che, per le assunzioni di donne lavoratrici che comportino un incremento occupazionale netto nel biennio 2021-2022, l'esonero contributivo di cui all'art. 4, commi da 9 a 11, della Legge n. 92/2012 (relativo, altresì, alle trasformazioni da contratto a termine e a contratto a tempo indeterminato) è riconosciuto nella misura del 100 per cento, con un limite massimo di importo di 6.000 euro annui.

La Legge di Bilancio 2022⁶⁰ ha riconosciuto l'esonero del 50 per cento dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di 1 anno a partire dalla data del rientro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La Legge di Bilancio 2023⁶¹ ha prorogato l'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2021 anche per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, aumentando il limite annuo a 8.000 euro.

Il Consiglio dei ministri, nella seduta n. 54 del 16 ottobre 2023, ha delineato le aree di intervento della Legge di Bilancio 2024. Tra i principali provvedimenti, in materia di lavoro, che saranno attivi dall'anno 2024, è prevista una 'super deduzione' del costo del lavoro per chi assume lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, che andrà a sostituire la decontribuzione al 100% prevista per le donne: deduzione al 120% per tutte le assunzioni e deduzione al 130% per le assunzioni di lavoratrici madri, giovani under 30 e disabili.

Nel 2023, l'esonero contributivo previsto dall'incentivo per assumere donne è concesso per l'assunzione di donne svantaggiate, ovvero lavoratrici over 50 disoccupate da oltre 12 mesi, donne di qualsiasi età prive

⁵⁸ Legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, comma 11, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg>

⁵⁹ Legge 30 dicembre 2020, n.178, art. 1, commi 16-19, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/01/18/21A00174/sg>

⁶⁰ Legge 30 dicembre 2021, n.234, art. 1, comma 137, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/12/31/21G00256/sg>

⁶¹ Legge 29 dicembre 2022, n.197, art. 1, comma 298, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/01/16/23A00141/sg>

di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea come individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale per l'Italia 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2027, donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere, individuati ogni anno con apposito Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze (per il 2023, si veda il decreto interministeriale n. 327 del 16 novembre 2022) e donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. A tal fine va considerato il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e occorre verificare che in quel periodo la lavoratrice considerata non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lettera c-bis), del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, c.d. TUIR) la cui remunerazione annua sia superiore a 8.174 euro o, ancora, un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 5.500 euro.

Per quanto riguarda l'ultima categoria, con condizione di lavoro non regolarmente retribuito ci si riferisce a coloro che negli ultimi 6 mesi o non hanno lavorato come subordinati o hanno prestato attività come subordinati o come prestazioni riconducibili ad attività lavorativa autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione. La condizione di svantaggio della lavoratrice deve sussistere alla data dell'evento (cioè, dell'assunzione o della trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato) per il quale si intende richiedere il beneficio.

Hanno accesso all'incentivo anche i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che assumono lavoratrici nel triennio 2021-2023. Il riconoscimento dell'esonero è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto, determinato dalla differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Sono inclusi nel beneficio i datori di lavoro del settore agricolo e quelli che rientrano nelle seguenti categorie: enti pubblici economici, IACP (Istituti Autonomi Case Popolari) trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici, enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico; ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche, aziende speciali costituite anche in consorzio (D.lgs. 267/2000 artt. 31 e 114), consorzi di bonifica, consorzi industriali, enti morali ed enti ecclesiastici.

Sono invece esclusi dal beneficio le Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative, le Aziende ed Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni, le Università, gli Istituti autonomi per case popolari e gli ATER comunque denominati che non siano qualificati dalla legge istitutiva quali enti pubblici non economici, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali; le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche Amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Le tipologie di rapporti di lavoro cui spetta l'incentivo per le assunzioni di lavoratrici svantaggiate sono assunzioni a tempo determinato, assunzioni a tempo indeterminato, trasformazioni a tempo

indeterminato di un precedente rapporto agevolato o non agevolato e proroghe di rapporti di lavoro a tempo determinato.

L'agevolazione spetta anche in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, o a scopo di somministrazione.

L'agevolazione non spetta per i rapporti di lavoro intermittente, occasionale e domestico, e i rapporti di apprendistato.

L'incentivo prevede la decontribuzione del 100 per cento dei contributi previdenziali complessivi a carico dei datori di lavoro. Il beneficio viene concesso fino ad un massimo di 8.000 euro l'anno, così come previsto dalla Legge di Bilancio 2023 che ha elevato il precedente limite di 6.000 euro.

Il periodo agevolato è fruibile per 12 mesi, in caso di assunzione a tempo determinato o di proroga di rapporto a termine e 18 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato o non agevolato.

Questo incentivo è cumulabile con tutti gli altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento che non prevedono un divieto di cumulo con altri benefici, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta (non è cumulabile, per esempio, con il bonus lavoro giovani).

L'INPS, il 21 settembre 2023, ha pubblicato i risultati di uno studio realizzato dal Coordinamento generale Statistico attuariale dell'Istituto sugli incentivi all'occupazione dipendente nel settore privato. In questo studio sono illustrate le principali evidenze circa l'impatto degli incentivi sul numero di assunzioni e variazioni contrattuali.

Nel 2021, il valore economico di tutte le agevolazioni contributive per i dipendenti del settore privato è risultato pari a circa 20 miliardi di euro (2 milioni di unità), corrispondenti al 13,5 per cento del totale dei contributi sociali dovuti. È stato un anno in cui c'è stato un importante aumento delle assunzioni del 26 per cento rispetto al 2020. Anche nel 2022 si è confermata la tendenza positiva con una crescita del 14 per cento e il valore delle agevolazioni per i dipendenti privati è risultato pari a 23,7 miliardi (2,2 milioni di unità), corrispondenti al 14,6 per cento dei contributi sociali dovuti⁶². Confrontando il primo trimestre 2023 con quello del 2022 si nota una diminuzione, seppur minima, delle assunzioni (Tab. 1).

Tabella 1. Assunzioni e variazioni contrattuali per genere. Anni 2020-2022 - 1° semestre 2023

	1° semestre		1° semestre		1° semestre		1° semestre		Variazione %				
	2020	2020	2021	2021	2022	2022	2023	2021/2020	2022/2021	1° sem 2021/2020	1° sem 2022/2021	1° sem 2023/2022	
Assunzioni	2.707.499	5.739.844	3.383.904	7.242.170	4.341.110	8.139.668	4.287.440	26,2	12,4	25	28,3	-1,2	
<i>Maschi</i>	1.641.160	3.427.224	2.046.501	4.281.292	2.542.955	4.700.075	2.490.785	24,9	9,8	24,7	24,3	-2,1	
<i>Femmine</i>	1.066.339	2.312.620	1.337.403	2.960.878	1.798.155	3.439.593	1.796.655	28	16,2	25,4	34,5	-0,1	
Variazioni contrattuali													
	315.534	651.455	272.417	633.878	441.988	872.798	450.449	-2,7	37,7	-13,7	62,2	1,9	
<i>Maschi</i>	188.966	396.277	168.886	392.381	270.024	523.087	265.801	-1	33,3	-10,6	59,9	-1,6	
<i>Femmine</i>	126.568	255.178	103.531	241.497	171.964	349.711	184.648	-5,4	44,8	-18,2	66,1	7,4	
Totale	3.023.033	6.391.299	3.656.321	7.876.048	4.783.098	9.012.466	4.737.889	23,2	14,4	20,9	30,8	-0,9	

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INPS

⁶² Cfr. Inps, *XXII Rapporto annuale*, settembre 2023, pp. 51-57

Nel 2021, l'appetibilità degli sgravi totali previsti per l'incentivo donne ha portato i rapporti agevolati ad aumentare del 66 per cento; mentre nel 2022 l'aumento è stato del 6 per cento (Tab. 2).

Tabella 2. Assunzioni e variazioni contrattuali con agevolazioni contributive. Anni 2020-2022

Agevolazione contributiva ⁶³	2020	2021	2022	2021/2020	2022/2021
Apprendistato	366.567	475.440	522.416	29,7%	9,9%
Esonero giovani ⁶⁴	84.920	171.348	166.829	101,8%	-2,6%
lo Lavoro	22.747				
Esonero art. 6 DL 104/2020	211.330				
Esonero art. 7 DL 104/2020 ⁶⁵	12.593		41.285		
Incentivo Donne ⁶⁶	59.182	97.989	104.268	65,6%	6,4%
Decontribuzione Sud	213.761	1.222.835	1.377.844	472,1%	12,7%
Altre misure ⁶⁷	41.540	48.041	42.312	15,6%	-11,9%
Totale agevolazioni	1.012.640	2.015.653	2.254.954	99%	11,9%
<i>Maschi</i>	587.062	1.222.568	1.336.545	108,3%	9,3%
<i>Femmine</i>	425.578	793.085	918.409	86,4%	15,8%
Nessuna agevolazione	5.378.659	5.860.395	6.757.512	9%	15,3%
Totale complessivo	6.391.299	7.876.048	9.012.466	23,2%	14,4%

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INPS

Dal confronto tra il primo semestre 2023 e il primo semestre 2022, si evidenzia una diminuzione del numero dei rapporti incentivati (-7,3 per cento). Gli esoneri totali per le donne sono tra quelli che hanno subito la maggiore flessione: il 22,6 per cento in meno (Tab. 3).

Tabella 3. Assunzioni e variazioni contrattuali con agevolazioni contributive. 1° semestre anni 2020-2023

1° semestre	Variazione %
-------------	--------------

⁶³ Qualora il rapporto di lavoro contenga due o più forme di incentivazione è stata presa in considerazione l'agevolazione prevalente secondo un criterio di priorità che tiene conto dell'attrattività dell'incentivo dal punto di vista economico anche in relazione alla durata temporale.

⁶⁴ I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e L.178/2020.

⁶⁵ Il DL 4/2022 ha previsto l'esonero anche per le assunzioni avvenute tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022.

⁶⁶ I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e L.178/2020.

⁶⁷ I dati riguardano agevolazioni minori in termini di numerosità, tra i quali l'incentivo per l'assunzione di disabili o dei percettori di Reddito di cittadinanza.

Agevolazione contributiva	2020	2021	2022	2023	2021/2020	2022/2021	2023/2022
Apprendistato	179.847	227.810	280.243	260.650	26,7	23	-7
Esonero giovani	40.755	64.460	120.085	71.649	58,2	86,3	-40,3
Io Lavoro	7.663						
Esonero art. 7 DL 104/2020			41.285				
Incentivo Donne	27.548	44.885	63.980	49.535	62,8	42,6	-22,6
Decontribuzione Sud		585.967	743.582	777.611		26,9	4,6
Altre misure	22.085	21.549	23.669	20.218	-2,4	9,8	-14,6
Totale agevolazioni	277.898	944.641	1.272.844	1.179.663	239,9	34,7	-7,3
<i>Maschi</i>	148.100	584.123	762.423	701.610	294,4	30,5	-8
<i>Femmine</i>	129.798	360.518	510.421	478.053	177,8	41,6	-6,3
Nessuna agevolazione	2.745.135	2.711.680	3.510.254	3.558.226	-1,2	29,4	1,4
Totale complessivo	3.023.033	3.656.321	4.783.098	4.737.889	20,9	30,8	-0,9

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INPS

Dallo studio condotto prendendo in considerazione il territorio, la classe dimensionale dell'azienda e il settore economico, la consistenza dei rapporti instaurati nel primo semestre 2023 emerge che l'incentivo donne è più utilizzato al Sud e nelle isole (Tab. 4).

Tabella 4. Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e regione - 1° semestre 2023

Regioni	Incentivo Donne
Piemonte	3.242
Valle d'Aosta	108
Liguria	719
Lombardia	7.310
Trentino Alto Adige	339
Veneto	2.928

Friuli Venezia Giulia	528
Emilia Romagna	2.928
NORD	18.102
Toscana	2.434
Umbria	520
Marche	869
Lazio	4.244
CENTRO	8.067
Abruzzo	1.260
Molise	249
Campania	7.180
Puglia	5.798
Basilicata	483
Calabria	1.531
Sicilia	4.508
Sardegna	2.356
SUD E ISOLE	23.365
Totale complessivo	49.535

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INPS

Dall'analisi dei dati per classe dimensionale si evince che, le aziende di medie dimensioni (16-99 dipendenti) risultano interessate in minor misura alle assunzioni agevolate di donne (Tab. 5).

Tabella 5. Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e classe dimensionale - 1° semestre 2023

Classe dimensionale	Incentivo Donne
Fino a 15 dipendenti	24.024
16-99	5.276
100 e oltre	20.235
Totale complessivo	49.535

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INPS

Dalla distribuzione per settore economico e genere emerge che per l'incentivo donne il settore maggiormente interessato è quello delle 'Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto. Va ricordato che per gli esoneri totali delle donne, la normativa esclude dalla fruizione del beneficio le imprese operanti nel settore delle 'Attività

finanziarie e assicurative⁸. Il settore con una percentuale di donne più alta rispetto agli uomini risulta essere quello di 'Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione; sanità e assistenza sociale' (Tab. 6).

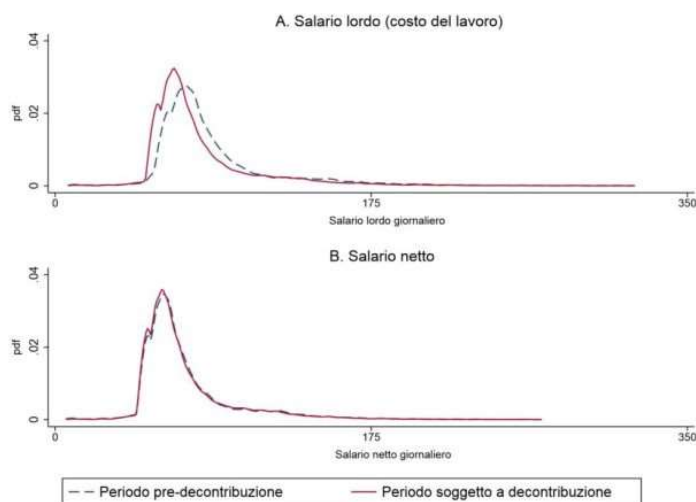
Tabella 6. Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e settore di attività economica 1 semestre 2023

Settore di attività economica (Nace Rev.2)	Incentivo donne
Agricoltura, silvicoltura e pesca	54
Attività estrattiva; attività manifatturiere; fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; fornitura di acqua; reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento	3.822
Costruzioni	1.073
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione	14.594
Servizi di informazione e comunicazione	653
Attività finanziarie e assicurative	204
Attività immobiliari	396
Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto	22.901
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione; sanità e assistenza sociale	3.062
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; riparazione di beni per la casa e altri servizi	2.775
Organizzazione e organismi extraterritoriali	1
Totale complessivo	49.535

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati INPS

Gli incentivi all'occupazione femminile hanno contribuito negli ultimi anni alla crescita dell'occupazione, ma hanno avuto un impatto limitato sui salari delle lavoratrici. La decontribuzione ha stimolato la domanda di lavoro femminile (la probabilità di essere occupati è aumentata di circa 1,4 punti percentuali e il divario occupazionale di genere nell'ultimo decennio si è ridotto di circa il 40 per cento), ha ridotto il costo del lavoro (nel grafico in alto della Fig. 1 si evince che la distribuzione dei salari si sposta verso sinistra nel periodo in cui si applica lo sgravio). Lo sgravio fiscale non è traslato sui salari netti e quindi è minima la riduzione del divario salariale (il grafico in basso mostra che le distribuzioni del salario netto sono ampiamente sovrapposte).

Figura 1. La decontribuzione non incide sui salari delle lavoratrici



Fonte: Elaborazione INPS

Un impatto maggiore sui salari delle lavoratrici potrebbe essere favorito dalla detassazione del loro reddito, ovviamente in aggiunta e non in alternativa allo sgravio già previsto per i datori di lavoro dall'incentivo donne.

Sono anni che nel panorama delle riforme fiscali, si sente parlare della Gender Tax. Si tratta di una tassazione differenziata per genere, che porterebbe quindi ad applicare un'aliquota Irpef inferiore sul reddito delle lavoratrici, rispetto agli uomini. L'agevolazione potrebbe creare un ambiente più favorevole per lo sviluppo professionale femminile, spingendo molte donne a entrare nel mercato del lavoro e/o a intraprendere nuove sfide lavorative. Tuttavia, l'attuazione della Gender Tax potrebbe sollevare questioni di incostituzionalità: l'art. 3 della Costituzione italiana garantisce l'uguaglianza senza distinzioni di sesso.

La tassa di genere potrebbe rappresentare un passo in avanti verso una società più giusta ed equa, ma da sola non è sufficiente a modificare profondamente i ruoli di genere nella società.

8.2 Incentivi all'imprenditoria femminile

L'imprenditoria femminile è linfa vitale per l'economia del futuro, una risorsa imprescindibile per la crescita di un Paese e rappresenta la chiave per un futuro più equo: l'Italia, secondo i dati ufficiali di Unioncamere, è molto indietro rispetto agli altri Paesi europei: a fine settembre 2022 le aziende femminili erano più di 1 milione 342 mila, soltanto il 22,18% dell'imprenditoria italiana, mentre negli altri paesi dell'UE la percentuale media è intorno al 32%.

Dal 2013 il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio si è adoperato per incentivare e promuovere l'imprenditoria femminile, soprattutto mediante strumenti innovativi che vanno a rimuovere sostanzialmente la difficoltà delle donne di accesso al credito (prima causa che le allontana dal fare impresa).

Il Ministero delle imprese e del Made in Italy ha istituito il Fondo impresa femminile con l'obiettivo di incentivare la capacità delle donne di fare impresa. Nel 2022, i 100 milioni stanziati dal Ministero dello Sviluppo Economico (MISE) sono esauriti nel giro di 24 ore per rispondere alle 5.000 domande presentate in un tempo brevissimo: segno che la volontà e la capacità imprenditoriale femminile non mancano.

Tutte le imprese femminili presenti sul territorio italiano possono accedere ai finanziamenti agevolati e ai contributi a fondo perduto previsti da questo fondo, senza tenere conto del settore operativo o della dimensione dell'impresa, o se sono già in essere o da costruire. L'obiettivo 2023 è quello di finanziare 700 imprese femminili, ma la distribuzione dei fondi prevede un piano quinquennale (di cui il 50 per cento nel 2024 e 2025) per arrivare a finanziare almeno 2.400 imprese femminili entro il 2026.

Oltre al Fondo, esistono altri finanziamenti a sostegno dell'imprenditoria femminile di cui poter usufruire. Uno tra questi è Smart & Start Italia, altra misura a sostegno tramite 100 milioni di euro provenienti dai fondi del PNRR riservati alle imprese che vedono le donne alla guida. Questo incentivo ha l'obiettivo di promuovere su tutto il territorio nazionale le condizioni per la diffusione di **nuova imprenditorialità** e sostenere le politiche di **trasferimento tecnologico** e di valorizzazione economica dei risultati del sistema della ricerca pubblica e privata.

Le startup richiedenti possono beneficiare di un finanziamento agevolato, senza interessi, per un importo pari all'80 per cento delle spese ammissibili; l'importo del finanziamento è elevabile al 90 per cento nel caso in cui la startup sia interamente costituita da donne e/o da giovani di età non superiore a 35 anni, oppure preveda la presenza di almeno un esperto con titolo di dottore di ricerca (o equivalente) conseguito da non più di 6 anni e impegnato stabilmente all'estero in attività di ricerca o didattica da almeno un triennio. Il finanziamento ha durata massima di 10 anni. Per le startup innovative con sede in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, il finanziamento è restituito in misura parziale, per un ammontare pari al 70 per cento dell'importo di finanziamento agevolato concesso per le spese del piano di impresa. Le startup possono inoltre utilizzare i servizi di tutoraggio: le sole startup innovative costituite da non più di 12 mesi possono usufruire di servizi di tutoraggio tecnico-gestionale identificati in base alle caratteristiche delle startup. Il valore dei già menzionati servizi è pari a 15.000 euro per le startup localizzate nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia e a 7.500 euro per le startup localizzate nel restante territorio nazionale. Per le startup richiedenti è prevista anche la conversione di una quota del finanziamento agevolato ottenuto in contributo a fondo perduto: le start up innovative beneficiarie delle agevolazioni a valere sulla misura Smart & Start Italia che siano destinatarie di investimenti nel proprio capitale di rischio attuati da investitori terzi ovvero da soci persone fisiche, possono richiedere la conversione del finanziamento agevolato già ottenuto in contributo a fondo perduto, fino a un importo pari al 50 per cento delle somme apportate dagli investitori terzi ovvero dai soci persone fisiche e, comunque, nella misura massima del 50 per cento del totale delle agevolazioni concesse.

Nel 2022 sono state presentate ed esaminate 468 domande: sono state 136 le startup innovative finanziate su tutto il territorio nazionale, con 89 milioni di euro di investimenti attivati e circa 1.400 posti di lavoro creati. Tra i settori più presenti, spiccano il cloud computing e l'e-commerce, con il 18 per cento ciascuno dei progetti finanziati, seguiti da Life Sciences (13 per cento) e Internet of Things (9 per cento). Ben rappresentati anche 'Materiali innovativi, Automazione industriale, Agroalimentare, Ambiente ed energia'. Il 22 per cento delle startup finanziate nel 2022 proviene dalla Lombardia, seguita da Campania e Abruzzo (11 per cento ciascuno), poi da Puglia, Lazio, Piemonte, Sardegna e Sicilia.

Un'altra misura a sostegno dell'imprenditorialità femminile è "ON - Oltre Nuove imprese a tasso zero". Il disegno di legge Made in Italy, approvato dal Consiglio dei ministri il 31 maggio 2023, ha previsto di stanziare 10 milioni di euro per gli interventi a favore di questa misura.

L'intervento agevolativo, gestito da Invitalia, si articola in due linee di finanziamento, con programmi di spesa e regime di aiuti diversi, a seconda che le imprese siano costituite da non più di 3 anni oppure da almeno 3 e non più di 5 anni.

L'incentivo, gestito da Invitalia, si rivolge alle micro e piccole imprese costituite da non oltre 60 mesi in forma societaria (società di persone e di capitali, società cooperative e le cooperative sociali, che esercitano in via esclusiva o principale attività economica in forma di impresa, obbligate oltre che all'iscrizione al Repertorio Economico Amministrativo, all'iscrizione al Registro delle Imprese) in cui la compagine societaria sia composta, per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione, da donne (di qualsiasi età). Per completezza sembra il caso di precisare che alle agevolazioni possono accedere anche micro e piccole imprese composte in prevalenza da giovani tra i 18 e i 35 anni. L'incentivo non è rivolto alle ditte individuali, alle società semplici e alle società di fatto.

Ammesse anche le persone fisiche, a condizione che costituiscano la società entro 45 giorni dall'eventuale ammissione alle agevolazioni.

Sono agevolabili progetti di investimento nel settore di produzione di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato e della trasformazione di prodotti agricoli, inclusi quelli afferenti all'innovazione sociale, intesa come produzione di beni che creano nuove relazioni sociali ovvero soddisfano nuovi bisogni sociali, anche attraverso soluzioni innovative, nei servizi alle imprese e/o servizi alle persone, nel commercio di beni e servizi e nel turismo, incluse le attività turistico-culturali finalizzate alla valorizzazione e alla fruizione del patrimonio culturale, ambientale e paesaggistico, nonché le attività volte al miglioramento dei servizi per la ricettività e l'accoglienza.

Non sono invece ammesse le iniziative riconducibili ai settori della produzione primaria dei prodotti agricoli di cui all'allegato I del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e al settore carbonifero relativamente agli aiuti per agevolare la chiusura di miniere di carbone non competitive, di cui alla decisione 2010/787/UE del Consiglio.

Sono finanziabili programmi di investimento:

- per le imprese costituite da non più di 36 mesi: di importo non superiore a 1,5 milioni di euro volti alla realizzazione di nuove iniziative imprenditoriali o allo sviluppo di attività esistenti;
- per le imprese costituite da più di 36 mesi (fino a 60 mesi): di importo non superiore a 3 milioni di euro volti alla realizzazione di nuove unità produttive ovvero al consolidamento e allo sviluppo di attività esistenti attraverso l'ampliamento dell'attività, la diversificazione della produzione mediante prodotti nuovi aggiuntivi o la trasformazione radicale del processo produttivo.

I piani di impresa devono essere avviati successivamente alla presentazione della domanda (ovvero dalla data di costituzione della società nel caso in cui la domanda sia presentata da persone fisiche) ed essere conclusi entro 24 mesi dalla data di stipula del contratto di finanziamento (la data di ultimazione del programma coincide con quella dell'ultimo titolo di spesa ammissibile). Le agevolazioni consistono in un mix di finanziamento a tasso zero (della durata massima di 10 anni) e di contributo a fondo perduto, riconosciuto nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, di intensità variabile a seconda dell'età dell'impresa.

Esclusivamente per le imprese costituite da non più di 36 mesi, sono erogati da Invitalia, anche mediante modalità telematiche, servizi di tutoraggio tecnico-gestionale, finalizzati a trasferire ai soggetti beneficiari competenze specialistiche, strategiche per il miglior esito delle iniziative finanziate, negli ambiti tematici di maggiore interesse e rilevanza per le imprese, con particolare riferimento alla corretta fruizione delle agevolazioni, al marketing, all'organizzazione e risorse umane. Il valore dei servizi è pari, per singola impresa beneficiaria, a 5.000 euro per i programmi di investimento di importo non superiore a 250.000 euro e di 10.000 euro per i programmi di investimento di importo superiore a 250.000 euro.

Al 1° marzo 2022 erano 583 le iniziative finanziate da Nuove Imprese a Tasso Zero, per oltre 132,5 milioni di euro in investimenti attivati e più di 3.000 posti di lavoro creati (dati Invitalia). Buona la percentuale di imprese finanziate nel Centro-Sud, in particolare nel Lazio, in Campania e in Sicilia. A beneficiare degli incentivi sono state soprattutto imprese attive nei settori del turismo, dei servizi alle persone e del commercio. Se con gli incentivi all'imprenditorialità femminile si punta a promuovere e sostenere l'avvio e il rafforzamento dell'imprenditoria femminile, a diffondere i valori di imprenditorialità e lavoro tra le donne e a massimizzare il loro contributo, quantitativo e qualitativo, allo sviluppo economico e sociale del Paese, studi dell'Unioncamere ci dicono che gli obiettivi sono stati parzialmente raggiunti. Questi strumenti funzionano, è quindi opportuno per il futuro mantenere e migliorare quelli esistenti e pensarne di nuovi, chiaramente stanziando sempre più ingenti risorse economiche.

Riferimenti bibliografici

Confcommercio (2023), *Fondo impresa femminile, il contributo per le donne*, Confcommercio-Imprese per l'Italia, Roma

De Paola M. (2021), *Le politiche per l'offerta di lavoro femminile in Italia, passato, presente e futuro*, Inps, Roma

Di Stefano M., Incoronato L., Raute A. (2021), *Può un taglio ai contributi previdenziali ridurre il divario di genere? L'esperienza del Bonus Donne*, Inps, Roma

INPS - Coordinamento Generale Statistico attuariale (2021), *Incentivi all'occupazione - Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali*, Inps, Roma

INPS (2023), *XXII Rapporto annuale*, Inps, Roma

Invitalia (2023), *ON - Oltre Nuove imprese a tasso zero*, Roma

Ministero delle Imprese e del Made in Italy (2023), *Sostegno alle startup innovative (Smart & Start Italia)*, Roma

Rubolino E. (2022), *Taxing the Gender Gap: Labor Market Effects of a Payroll Tax Cut for Women in Italy*, WorkINPS Papers, Inps, Roma

Scrutinio V. (2021), *Decontribuzione, questa sconosciuta: la L.92/2012 ed i suoi effetti. Decontribuzione e politiche per l'assunzione delle lavoratrici*, Inps, Roma

Tridico P. (2021), *Decontribuzione e offerta di lavoro femminile*, Inps, Roma