



**Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del  
lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro  
AA.C. 522, 615, 1320, 1345, 1675, 1732, 1925**

**Audizione dell'Istituto nazionale di statistica**

**Dott.ssa Linda Laura Sabbadini**

**Direttore della Direzione centrale per gli studi e la valorizzazione  
tematica nell'area delle statistiche sociali e demografiche**

**XI Commissione Lavoro pubblico e privato  
Camera dei deputati  
Roma, 26 febbraio 2020**



## Indice

<b>1</b>	<b>Introduzione</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Le differenze di genere nella partecipazione al lavoro</b>	<b>5</b>
	<i>2.1 Le tendenze di lungo periodo: si riduce il gap di genere ma l'occupazione femminile rimane bassa</i>	<i>5</i>
	<i>2.2 Le tendenze più recenti: le donne hanno recuperato i livelli di occupazione precedenti la crisi</i>	<i>7</i>
	<i>2.3 Differenze di genere nella transizione al lavoro di laureati e dottorati</i>	<i>8</i>
	<i>2.4 Le donne nelle posizioni apicali, le imprenditrici e le libere professioniste</i>	<i>9</i>
	<i>2.5 La qualità del lavoro delle donne in peggioramento</i>	<i>11</i>
<b>3</b>	<b>I divari retributivi e di reddito</b>	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>La conciliazione dei tempi di vita è ancora una forte criticità</b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>L'offerta di servizi socio educativi per la prima infanzia scarsa e mal distribuita sul territorio</b>	<b>15</b>

### *Allegati*

#### **1. Tavole statistiche**



## 1 Introduzione

Con questa audizione l'Istat intende offrire alla XI Commissione della Camera dei deputati materiali utili nella discussione delle proposte di legge AA.C. 522, 615, 1320, 1345, 1675, 1732, 1925 in materia di partecipazione femminile al mercato del lavoro e conciliazione dei tempi di vita.

L'Istat è costantemente impegnato sul fronte dello sviluppo delle statistiche di genere, sia sul piano nazionale che internazionale, e si dichiara disponibile ad eventuali ulteriori approfondimenti richiesti dalla Commissione.

## 2 Le differenze di genere nella partecipazione al lavoro

### ***2.1 Le tendenze di lungo periodo: si riduce il gap di genere ma l'occupazione femminile rimane bassa***

Dal 1977 al 2018 il tasso di occupazione è cresciuto di solo 4,8 punti percentuali nel complesso, ma analizzato per genere evidenzia dinamiche contrapposte dei due sessi: per gli uomini il tasso di occupazione è sceso di 7 punti (dal 74,6 al 67,6%), mentre per le donne è aumentato di 16 punti (dal 33,5 del 1977 al 49,5%). Conseguentemente nell'arco di 40 anni il divario di genere è diminuito da 41 punti a 18.

La diminuzione del divario di genere è dovuta sia al calo dell'occupazione maschile, che all'aumento di quella femminile.

Il saldo nei tassi di occupazione è il risultato dell'avvicinarsi di diverse fasi del ciclo economico: la coda della fase di espansione di fine anni '70 che ha portato il tasso di occupazione a 54,6%, la crisi dei primi anni '80 (con un calo del tasso di 1,3 pp tra il 1980 e il 1985), seguita da una crescita di 1,5 punti percentuali fino al 1991 e dalla nuova e più forte fase recessiva dei primi anni '90 (-2,3pp tra il 1991 e il 1995). Ha inizio, dunque il lungo periodo di crescita protrattosi fino al 2008, anno in cui il tasso di occupazione raggiunge il massimo storico di 58,6% (+6,1 pp rispetto al 1995) e la successiva crisi che ha portato un calo di -3,1 punti percentuali tra il 2008 e il 2013. Dal 2014 il tasso di occupazione è tornato a salire fino a quasi recuperare i livelli pre-crisi (+3 pp tra il 2013 e il 2018 anno per il quasi si è registrata una media del 58,5%).

La dinamica è molto diversa se esaminata per genere: per i maschi, negli ultimi 40 anni, il tasso di occupazione è sceso di 7 punti percentuali, passando da 74,6% a 67,6% (con un minimo di 64,7% negli anni 2013 e 2014), mentre quello femminile, che partiva da livelli bassissimi (nel 1977 appena un terzo delle donne era occupato) è aumentato di 16 punti, attestandosi al 49,5% nel 2018. Di conseguenza il divario di genere si è più che dimezzato: da 41,1 punti percentuali del '77 a 18,1 del 2018.

Per l'intero periodo l'andamento delle donne è stato migliore, con cali meno forti (o nulli) nelle fasi di recessione e aumenti più elevati in quelle di espansione. Il 2015 è l'unico anno, in tutta la serie storica, in cui il tasso di occupazione degli uomini cresce di più di quello delle donne.

Tuttavia il divario di genere nei tassi di occupazione in Italia rimane tra i più alti di Europa (circa 18 punti su una media europea di 10).

Per la componente femminile si osserva una maggiore resilienza alle crisi, dalle quali è sempre uscita prima, e meno colpita, rispetto a quella maschile. Ciò sia per la diversa struttura occupazionale per settore (le donne sono più presenti nei servizi, meno colpite dalla crisi), sia per le trasformazioni della componente femminile dal punto di vista della formazione. Una nuova identità femminile si fa strada, le donne vogliono realizzarsi su tutti i piani e il lavoro diventa un aspetto identitario fondamentale.

Permangono forti le differenze territoriali. Nel 2018 nel Mezzogiorno solo il 32,2% delle donne tra i 15 e i 64 anni lavora (59,7% nel Nord), un valore inferiore alla media nazionale delle donne nel 1977 (33,5%). Il tasso di occupazione maschile del Mezzogiorno viene superato dal tasso di occupazione delle donne del Nord durante la recente crisi economica e il divario da allora non ha fatto che ampliarsi (dal +0,9% nel 2012 al 3,3% del 2018).

La perdita di occupazione per gli uomini è stata molto più forte nel Mezzogiorno che nelle altre ripartizioni (-16,2 pp, contro -1,0 pp del Nord e -4,3 del Centro), ma anche la crescita del tasso femminile è stata molto meno marcata nelle regioni meridionali (+6,8 pp contro +20,2 nel Nord e +23,4 nel Centro). Il forte peggioramento della componente maschile ha fatto sì che comunque anche nel Mezzogiorno si sia dimezzato il divario di genere, in misura analoga alle altre aree del paese ma di contro è più che raddoppiato il divario tra le donne del Nord e quelle del Mezzogiorno.

Si evidenzia per entrambi i generi un invecchiamento della popolazione occupata, ed emerge il peggioramento diffuso della condizione maschile per tutte le età sotto ai 50 anni a fronte di un aumento della partecipazione femminile dai 30 anni in su. In

particolare se per i maschi il picco del tasso di occupazione nel 1993 si raggiungeva nella classe di età 35-44 (93,2%), venticinque anni dopo il valore massimo è di nove punti percentuali più basso (84,2% nel 2018), si raggiunge nella medesima classe di età ed è praticamente identico a quello che si stima per la classe di età 45-54. Anche per le donne il massimo nel 2018 si raggiunge nella fascia di età 35-44 anni, ma è di soli 0,4 punti percentuali superiori al valore del 1993 mentre il tasso nella classe 45-54 anni è cresciuto di quasi 9 punti (dal 63,6% al 72,3%).

Due fattori principali sostengono il cambiamento nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro: maggiore livello di istruzione e cambiamento culturale nei confronti del lavoro. Nel 2018 il tasso di occupazione delle laureate è 75,3% (il gap di genere passa da circa 30 punti percentuali tra chi ha al massimo la licenza elementare a poco più di 8 punti di chi ha la laurea).

## ***2.2 Le tendenze più recenti: le donne hanno recuperato i livelli di occupazione precedenti la crisi***

Volendo analizzare le dinamiche più recenti, ed essendo per il 2019 disponibili le stime solo per i primi 3 trimestri, si presentano in questo paragrafo alcuni confronti temporali sulla media dei primi trimestri degli anni dal 2007 al 2019. In questo periodo fortemente segnato dalla crisi economica, il gap di genere nei tassi di occupazione è diminuito di 6,3 punti percentuali. Si tratta di una riduzione dello stesso ordine di grandezza di quella già registrata nel periodo tra il 1994 e il 2007. Le ragioni che sottendono questa medesima dinamica sono però diverse: mentre nel periodo dal 1994 al 2007 la riduzione del gap è stata frutto della crescita dell'occupazione femminile, nel periodo 2007 al 2019 vi ha contribuito non poco il calo dell'occupazione maschile. In sostanza, le donne hanno retto meglio all'impatto della crisi da un punto di vista quantitativo, hanno perso meno occupazione e l'hanno recuperata prima. In questo processo di riassetto non tutte le generazioni di donne si sono trovate nella stessa situazione. Dall'inizio della crisi le ultracinquantenni hanno visto crescere il loro tasso di occupazione di oltre 20 punti percentuali (dal 23% del t1-t3 2007 al 44,6% del t1-t3 2019), perché permangono più a lungo nel mercato del lavoro, dato anche l'elevamento dell'età pensionabile; le 25-34enni sono, invece, ancora quasi 5 punti percentuali sotto i livelli pre-crisi. I loro coetanei maschi hanno visto scendere il tasso di occupazione di circa 10,5 punti (da 81,0% al 70,4%). Inoltre, mentre per i maschi per tutte e tre le ripartizioni solo gli ultra cinquantacinquenni hanno superato e anche abbondantemente i livelli pre-crisi (di oltre 25 e 20 punti percentuali rispettivamente al Nord e Centro e di

circa 11 punti al Sud), per le femmine la situazione risulta più variegata. Oltre le over 55, hanno superato i livelli pre-crisi in tutte le ripartizioni anche le over 45, mentre al Centro e al Sud il recupero dei livelli pre-crisi ha riguardato anche le donne tra i 35 e i 44 anni. Occorre sottolineare però che in queste due ripartizioni si partiva da livelli di partecipazione più bassi e quindi più facilmente recuperabili. Inoltre, le stime mettono in luce come il recupero e il superamento dei livelli pre-crisi abbia interessato sostanzialmente solo le laureate.

### ***2.3 Differenze di genere nella transizione al lavoro di laureati e dottorati***

Le analisi – declinate per genere – sui livelli di istruzione raggiunti e la successiva transizione scuola-lavoro, ben rappresentano lo scarso utilizzo del capitale umano in Italia particolarmente marcato per la componente femminile. Le giovani donne hanno livelli di istruzione più elevati rispetto ai loro pari uomini tuttavia si registrano grandi differenziali, a loro sfavore, nei tassi di occupazione all'uscita dagli studi.

In Italia, circa 1 giovane tra i 25 e i 34 anni su 100 ha conseguito un titolo di dottorato. In Europa i valori oscillano tra il 2,3 di Danimarca e Germania e lo 0,2 di Malta. Come per la laurea, nel nostro Paese, il divario di genere è a favore delle donne che rappresentano circa il 54% dei dottori di ricerca, questo risultato è condiviso con pochi paesi (Slovenia, Slovacchia, Spagna, Lettonia e Cipro).

I dottori di ricerca mostrano livelli occupazionali particolarmente alti. Nel 2018, a sei anni dal conseguimento del titolo, lavora il 93,8% dei dottori di ricerca. Il divario di genere è di 3,1 punti percentuali, in diminuzione rispetto ai 4,9 punti percentuali riscontrati per le coorti osservate nel 2010. Il 21,3% dei dottori ha iniziato l'attuale lavoro prima del titolo (era il 30,6% per la coorte 2008). Il cammino di avvicinamento verso il lavoro osservato nel 2018 è leggermente più lento per le donne che per gli uomini: lo scatto più rilevante in termini di punti percentuali nei tassi di occupazione si rileva tra il quarto e il quinto anno per entrambi i gruppi; tuttavia per le donne quello scatto è il più intenso (19,6 pp contro i 15,5 pp degli uomini), mentre per gli uomini la crescita è più intensa di quella delle donne in quasi tutti i periodi precedenti. Anche per i dottori di ricerca donne si conferma un inquadramento occupazionale caratterizzato da maggiore precarietà. Fatte 100 le donne nella coorte di dottorati nel 2012, il 41,6% ha stipulato un contratto a tempo determinato, il 22,2 svolge un lavoro di collaborazione, il 15,2 riceve un assegno di ricerca o una borsa di studio, mentre la composizione per i dottori maschi è rispettivamente 48,9%, 18,5 e 12,6.

Differenze di genere si rilevano anche nelle mansioni svolte al lavoro e nei settori di inserimento lavorativo. Solo il 65,7% delle donne svolge mansioni di ricerca e sviluppo contro il 74,4% degli uomini. I settori di occupazione vedono le donne maggiormente inserite in quelli di istruzione non universitaria (21,3% contro 12,3%), e gli uomini di più in quella universitaria (26,2% contro il 22,1%). Un altro settore importante di inserimento lavorativo delle donne è quello della PA e della sanità (19,0% delle donne contro il 15,3% degli uomini). Il divario di genere è più ampio nel settore agricoltura e industria (18,4 pp) e in quello delle attività professionali (10,6 pp).

Per i dottori di ricerca si riscontra un divario di genere nel livello di reddito netto mensile percepito a sei anni dal conseguimento del titolo: le donne guadagnano 1610 euro mentre gli uomini arrivano a 1983 con un divario medio di 373 euro.

L'indagine sull'Inserimento professionale dei laureati mostra come per le donne sia più complesso trovare una collocazione sul mercato del lavoro adeguata al percorso di istruzione seguito. Le laureate di primo livello, occupate a quattro anni dal conseguimento del titolo, svolgono una professione consona al loro livello di istruzione nel 67% dei casi. Nel caso dei laureati di primo livello la stessa percentuale supera il 79%. Le professioni impiegatizie e quelle addette alle vendite e ai servizi rappresentano lo sbocco per il 31,4% delle laureate di primo livello che lavorano, quasi il doppio della stessa percentuale relativa ai laureati. La distribuzione per professione è invece più bilanciata nel caso dei laureati di secondo livello, per i quali si considera adeguata una professione dirigenziale, imprenditoriale o di elevata specializzazione: in questo caso le giovani laureate distano meno di 2 punti percentuali dai colleghi di sesso maschile.

Così come rilevato per i dottori di ricerca, esiste anche per i laureati un divario di genere nel livello di reddito netto mensile a tre anni da conseguimento del titolo e si quantifica in 233 euro nel caso dei laureati di primo livello e in 275 euro per quelli di secondo livello; su tale differenza influisce la diversa incidenza di lavoro part-time, che riguarda una quota di laureate pari a più del doppio dei laureati (33,5% nel caso delle laureate di primo livello e 25,2% nel caso delle laureate di secondo livello). Se calcolato sui lavoratori a tempo pieno, il divario retributivo si dimezza nel caso dei laureati di primo livello e si riduce a 217 euro nel caso dei laureati di secondo livello.

#### ***2.4 Le donne nelle posizioni apicali, le imprenditrici e le libere professioniste***

Si assiste ad una ricomposizione della struttura per posizione professionale delle occupate. Le lavoratrici dipendenti sono aumentate in 10 anni dal 2008 al 2018, sia quelle a tempo indeterminato (+370 mila) che quelle a tempo determinato (+273 mila).

Le lavoratrici indipendenti sono invece diminuite di 137 mila unità. Il calo deriva dal dimezzamento delle collaboratrici e dalla diminuzione delle coadiuvanti e delle lavoratrici in proprio senza addetti. Crescono invece le libere professioniste di circa 100 mila unità. In aumento in particolare avvocate, psicologhe, tecniche della gestione finanziaria, contabili.

La quota di lavoratrici dipendenti che, a prescindere dalla qualifica, dichiarano di coordinare il lavoro di altre persone è pari nel 2018 al 18,4%, una quota in leggera crescita rispetto al 2017 e anche rispetto al 2008. Il gap con gli uomini è di 5,4 punti percentuali.

La crisi economica ha inciso anche sul pubblico impiego: negli ultimi 10 anni i dipendenti sono diminuiti di circa 200 mila unità (- 6%), calo che ha coinvolto soprattutto gli uomini (-12.3% vs -1%). Tuttavia la Pubblica amministrazione continua a svolgere un ruolo importante nell'innalzamento dei livelli occupazionali delle donne: circa 1/5 delle donne è occupata nella PA.

Il settore pubblico non sembra tuttavia favorire pari opportunità di carriera per il persistere di stereotipi culturali e rigidità dei contesti organizzativi. Le donne sono ancora sotto-rappresentate nelle posizioni apicali, specie in alcuni comparti. Tuttavia emergono alcuni segnali positivi: ad es. le donne magistrato in 23 anni sono passate dal 25,8% a oltre il 50%. I progressi più marcati si registrano nei dirigenti apicali degli Enti Locali, Ministeri e Scuola, mentre è ancora troppo bassa la quota di donne ambasciatore e primario nella Sanità.

Alcuni segnali positivi emergono sul fronte della presenza femminile nei luoghi decisionali e politici, in aumento costante anno dopo anno. Le elezioni del 2018 hanno portato la quota di elette nel Parlamento italiano dal 30,7% della precedente legislatura al 35,4% dell'attuale. Dopo le elezioni del parlamento europeo del 2019 la rappresentanza italiana femminile è al 41%, raddoppiata dunque rispetto agli esiti delle elezioni del 2009 ma stabile rispetto al 2014 quando era il 40%, in linea con la media europea (41%). Molto più arretrata, e sostanzialmente stabile la situazione delle donne elette nei Consigli regionali: nel 2020 nel totale dei Consigli regionali italiani le donne sono soltanto il 21,1%. Le donne sindaco nel 2019 sono mille e 131 pari al 14,3% del totale e amministrano una popolazione di poco più di 10 milioni di abitanti (10.026.670 pari al 16,6% della popolazione totale), tutti valori in leggero aumento rispetto al 2018 ma comunque molto bassi. Bassa è ancora la rappresentanza femminile in alcuni organi decisionali presenti nel nostro Paese. Alla data di ottobre 2018, le donne presenti in tali

organi decisionali (Corte Costituzionale, Consiglio Superiore della Magistratura, Autorità di Garanzia, Consob, Ambasciatrici) sono in media solo il 16,8%, seppure in aumento rispetto al 2013.

Continua a crescere a ritmo sostenuto, invece, la presenza delle donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa, anche grazie agli interventi normativi in materia. Nel 2017 è stata superata la quota 30% (31,6%) e nel 2019 si è raggiunta quota 36,4%.

E' un risultato raggiunto grazie alla legge Golfo-Mosca sulla parità di genere nei Cda delle società quotate e al DPR 251/2012 sulla rappresentanza nelle controllate pubbliche che prevedono quote minime del genere meno rappresentato nei Consigli di amministrazione e di sorveglianza di queste società.

La presenza delle donne nei consigli d'amministrazione, infatti, sta aumentando anche tra le società non quotate, non interessate dalle norme in materia, ma la tendenza è molto più lenta e rimane al di sotto della soglia di un terzo prevista per le quotate.

Inoltre, studi recenti sugli effetti della legge Golfo Mosca confermano gli effetti in termini di presenza nei *board* ed evidenziano un aumento della probabilità di promuovere una donna ad amministratore delegato tra le società quotate. Non si ha ancora, invece, evidenza robusta di possibili effetti delle misure di genere sulla presenza di donne manager o in generale di occupate donne in azienda né di un maggior peso delle donne nella parte alta della distribuzione del reddito all'interno dell'impresa.

### ***2.5 La qualità del lavoro delle donne in peggioramento***

Il periodo della crisi si è accompagnato ad un peggioramento della qualità del lavoro delle donne. Il peggioramento si è evidenziato nella precarietà, nella crescita del part time involontario, nella crescita del fenomeno della sovraistruzione.

La percentuale di donne che lavorano a tempo determinato ha raggiunto nella media dei primi tre trimestri 2019 il 17,3%.

Le donne in part time sono ormai un terzo (32,8% nella media dei primi tre trimestri 2019) contro l'8,7% degli uomini. L'incidenza delle occupate part time è più elevata tra le più giovani (35,1% fino a 34 anni) e cresce al diminuire del titolo di studio (42,6% fino alla licenza media e 22,5% tra le laureate). I comparti in cui il part time è più diffuso sono gli alberghi e ristoranti (47,3%) e i servizi alle famiglie (58,4%); mentre le professioni in cui si segnalano le maggiori incidenze di part time sono quelle non qualificate e quelle svolte nelle attività commerciali e nei servizi.

Il part time non è cresciuto come strumento di conciliazione dei tempi di vita, ma fondamentalmente nella sua componente involontaria che ha superato il 60% del totale in t1-t3 2019 contro il 34,9 dello stesso periodo del 2007). L'incidenza del part time involontario è più elevata tra le giovani 15-34 anni e al diminuire del titolo di studio. È diffuso soprattutto negli alberghi e ristoranti, nella grande distribuzione e nei servizi alle imprese e alle famiglie. Il part time è sempre più uno strumento utilizzato per la flessibilità dal lato delle imprese piuttosto che dal lato delle persone e delle loro esigenze di conciliazione dei tempi di vita. Il forte incremento del part time ha investito anche il lavoro a termine, tanto che nella media dei primi tre trimestri 2019 il 43,5% delle lavoratrici a tempo determinato ha un lavoro part time, sperimentando così una condizione di doppia vulnerabilità, soprattutto se si considera che nell'82,1% dei casi il part time è di tipo involontario (era il 64,0% in t1-t3 2008).

La sovraistruzione, misurata come percentuale di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello che serve per svolgere quella professione sul totale degli occupati, cresce per entrambi i generi ma nonostante titoli di studio più elevati le donne incontrano maggiori difficoltà a trovare un lavoro adeguato al titolo di studio conseguito. La situazione è particolarmente critica per le laureate (35,2% nella media dei primi tre trimestri 2019) e per le giovani fino a 34 anni (42,0%).

È maggiore tra le donne anche la quota di dipendenti con bassa paga (9,5% contro 5,8% in t1-t3 2019), ossia con una retribuzione oraria inferiore a 2/3 di quella mediana, soprattutto nel commercio, nella ristorazione e nei servizi alle famiglie. La bassa paga riguarda quasi il 16% delle giovani fino a 34 anni, e quasi il 17% di quelle con al massimo la licenza media inferiore.

### **3 I divari retributivi e di reddito**

Minore accesso alle figure apicali, maggiore diffusione di lavori part-time e carriere discontinue sono i fattori che assieme ad una diversa struttura per età determinano i differenziali di genere nei redditi da lavoro.

A livello europeo è possibile confrontare i divari salariale di genere attraverso il Gender pay gap, un indicatore calcolato, secondo le definizioni internazionali, come differenza percentuale tra la retribuzione lorda oraria delle femmine rapportata a quella maschile. Nel 2017 il GPG calcolato per l'Ue a 28 segnalava che le retribuzioni femminili erano in media del 16,0% inferiori a quelli degli uomini. Tra gli Stati membri c'è un'elevata eterogeneità: si passa dal 3,5% in Romania al 25,6% in Estonia. L'Italia è uno dei paesi con GPG più basso, pari nel 2017 a 5%.

Il dato europeo riguarda le unità economiche private e pubbliche (imprese ed istituzioni pubbliche) con almeno 10 dipendenti. Di conseguenza il basso livello del GPG italiano è spiegato anche dall'effetto composizione tra il comparto pubblico e quello privato. Nel primo il GPG è molto basso (4,1%) a seguito dell'elevato tasso di femminilizzazione e della maggiore concentrazione di donne con alto titolo di studio e retribuzione oraria. Nel settore privato, invece, il GPG è sensibilmente maggiore (20,7%) e in linea con gli altri paesi europei. Questa apparente omogeneità con il resto dell'Europa in realtà maschera un effetto dovuto alla differenza di partecipazione femminile e di tassi di occupazione per titolo di studio. In Italia le donne con basso titolo di studio riescono, infatti, ad entrare sul mercato del lavoro in proporzioni molto più basse e questo si riflette in un gender pay gap più basso.

Guardando ai redditi complessivi guadagnati, nel 2017 quelli delle donne sono in media del 25% inferiore a quelli dei maschi (15.373 euro rispetto a 20.453 euro); tale differenza è diminuita dal 2008, quando era del 28%. Il divario di genere è più basso per i redditi dei dipendenti: il 24% contro il 30% nel caso di occupazione autonoma; le donne percettrici di redditi da lavoro autonomo sono comunque il 40% degli uomini. I divari sono più ampio nelle fasce di età over 45 (28,5 tra i 45 e i 54 anni e 26,1 per i percettori over 55), per le laureate, che guadagnano quasi un terzo in meno dei laureati (20.172 contro 29.698), e nelle regioni del Nord (27,5% al Nord-ovest e 28,3% al Nord-est). Nei redditi da lavoro autonomo queste considerazioni rimangono altrettanto valide ma i gap risultano maggiori.

#### **4 La conciliazione dei tempi di vita è ancora una forte criticità**

La presenza di figli rappresenta una forte criticità in termini di tassi di occupazione femminili.

L'11,1% delle donne che ha avuto almeno un figlio nella vita non ha mai lavorato per prendersi cura dei figli, un valore decisamente superiore alla media europea (3,7%). Nel Mezzogiorno si arriva a una donna su cinque. In questa stessa area del Paese si registra anche la quota più alta di donne che dichiarano di non lavorare anche per altri motivi (12,1% rispetto al 6,3% della media italiana e al 4,2% della media europea).

La partecipazione delle donne al mondo del lavoro è molto legata ai carichi familiari, il tasso di occupazione delle madri è più basso di quello delle donne senza figli. Nel 2018 aumenta lo svantaggio delle donne (da 25 a 49 anni) con figli in età prescolare rispetto alle donne senza figli. Il rapporto tra i tassi di occupazione dei due gruppi è pari a 73,8 e si è ridotto rispetto al 2017 di 1,7 punti percentuali. Questo vuol dire che il tasso di

occupazione delle madri è più basso del 26% di quelle delle donne senza figli. Se confrontato con il 2015, anno in cui si è registrato il più alto valore del decennio, la riduzione è di 4 punti percentuali. Le giovani donne con figli piccoli sono le più penalizzate (-2,1 punti percentuali rispetto al 2017).

Il livello di istruzione ha un forte impatto nella mancata partecipazione delle donne con responsabilità familiari, con il gap rispetto alle donne senza figli che si riduce al crescere del titolo di studio; il rapporto tra i due tassi sale dal 53,8% per le donne con al massimo la licenza media, al 72,6% per le diplomate, fino ad arrivare al 90,2% per le laureate.

Si delinea dunque un quadro molto eterogeneo con il tasso di occupazione delle donne 25-49 anni con figli che varia da un minimo di 17,1% delle madri del Mezzogiorno con basso titolo di studio a un massimo di 81,4% delle madri laureate che vivono al Nord.

La conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare risulta difficile per più di un terzo degli occupati (35,1%) che hanno responsabilità di cura nei confronti di figli. Quasi la stessa proporzione di padri e madri di bambini sotto i 15 anni ha dichiarato che c'è almeno un aspetto nell'attuale lavoro che rende difficile conciliare la vita familiare e quella professionale (34,6% e 35,9%, rispettivamente) in particolare quando i figli sono più di uno (36,8% dei genitori) o in età prescolare (37,8%).

Se padri e madri occupati riportano problemi di conciliazione in ugual misura, sono soprattutto le donne ad aver modificato qualche aspetto della propria attività lavorativa per meglio combinare il lavoro con le esigenze di cura dei figli. Le principali modifiche apportate riguardano la riduzione o il cambiamento dell'orario di lavoro: il 38,3% delle madri occupate ha dichiarato di aver apportato almeno una modifica, contro l'11,9% dei padri occupati. Percentuale che per le madri occupate di bambini tra 0 e 2 anni sale al 44,9%, mentre per i padri con figli nella stessa classe di età è di poco inferiore al 13%.

La nascita dei figli comporta anche interruzione nell'attività lavorativa delle donne. Considerando le donne non nubili di 25 anni e più emerge che la quota di donne che hanno interrotto il lavoro in seguito alla nascita dei figli è pari all'11% nel caso ne abbia avuto uno solo, al 17% nel caso ne abbia avuti 2 e al 19% nel caso ne abbia avuti 3 o più. L'analisi per classi di età mette in luce come la decisione di interrompere il lavoro riguardi sia le giovani sia le più anziane, con percentuali in alcuni casi più alte per le giovani. Ciò significa che le difficoltà di conciliazione dei tempi di vita non diminuiscono particolarmente nel tempo. D'altro canto la disparità di genere riguarda anche la condivisione dei carichi familiari. Persiste, infatti, la tradizionale asimmetria nella ripartizione del lavoro familiare, sebbene in diminuzione. La percentuale del carico di

lavoro familiare svolto dalla donna (25-44 anni) sul totale del carico di lavoro familiare della coppia, in cui entrambi i componenti sono occupati, diminuisce dal 71,9% del 2008-2009 al 67% nel 2013-2014 (ultimo dato disponibile). Peraltro, le donne presentano anche una maggiore quota di sovraccarico tra impegni lavorativi e familiari: più della metà delle donne occupate (54,1%) svolge oltre 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare (46,6% gli uomini).

I nonni e in particolare le nonne sono il pilastro del supporto alle lavoratrici madri con figli fino a 10 anni. Nei casi in cui entrambi i genitori sono occupati, se ne prendono cura nel 60,4% dei casi quando il bimbo più piccolo a fino a 2 anni, nel 61,3% quando ha da 3 a 5 anni e nel 47,1% se più grande. Valori che superano il 65% nel caso del Mezzogiorno.

## **5 L'offerta di servizi socio educativi per la prima infanzia scarsa e mal distribuita sul territorio**

Nell'anno scolastico 2017/2018 sono attivi sul territorio nazionale 13.145 servizi educativi per la prima infanzia. I posti disponibili - di cui il 51% pubblici - coprono il 24,7% dei potenziali utenti, bambini con meno di 3 anni.

Tale dotazione, pur in lieve aumento, è ancora sotto il parametro del 33% che l'Unione Europea aveva fissato già nel 2002 con il Consiglio europeo di Barcellona, come traguardo per gli stati membri da raggiungere entro il 2010 per sostenere la conciliazione della vita familiare e lavorativa e promuovere la maggiore partecipazione delle donne nel mercato del lavoro.

Si riscontra un'elevata eterogeneità a livello territoriale sia per quanto riguarda la presenza di servizi sul territorio, sia per quel che riguarda l'offerta pubblica.

In termini di posti disponibili nei servizi educativi pubblici e privati diverse regioni del Centro-nord hanno superato già da alcuni anni l'obiettivo del 33% (Valle d'Aosta, Provincia Autonoma di Trento, Emilia Romagna, Toscana e Umbria), al Nord-est e al Centro la ricettività è molto prossima a tale risultato e nelle restanti regioni del Centro-nord i valori sono inferiori ma non lontani dal 30%. Nel Mezzogiorno, invece, nonostante alcuni segnali di miglioramento, si è ancora lontani dal target. Ad eccezione della Sardegna, che ha una dotazione di servizi comparabile alle regioni del Centro-nord (27,9%), tutte le altre regioni hanno una copertura dei posti sulla popolazione di riferimento al di sotto della media nazionale.

Agli estremi della distribuzione troviamo la Valle D'Aosta, dove 47 bambini su 100 hanno un posto e la Campania, dove meno di 9 bambini possono avere accesso al servizio.

La composizione pubblico e privato di servizi educativi per la prima infanzia mostra un'ampia variabilità territoriale, passando da un massimo del 74% di posti disponibili nel settore pubblico nella Provincia Autonoma di Trento a un minimo di 29,5% della Calabria%. Laddove i servizi sono più scarsi, nel Mezzogiorno è meno presente proprio il settore pubblico.

L'offerta educativa per la prima infanzia si compone per circa l'80% di nidi d'infanzia (gli asili nido tradizionali), a cui si aggiunge il 2% di posti nei nidi aziendali e il 10% nelle "sezioni primavera", organizzate solitamente all'interno delle scuole d'infanzia, cui possono accedere i bambini dai 24 ai 36 mesi.

Vi sono poi servizi cosiddetti "integrativi" (8%), strutturati in forme flessibili per orari e per organizzazione, pur nel rispetto degli standard di qualità regionali. Tali servizi, che hanno livelli di diffusione molto differenziati a livello locale, comprendono gli spazi gioco (dove i bambini vengono accolti per una parte più breve della giornata, senza la somministrazione del pasto o il riposo, 5% della ricettività complessiva), i centri bambini-genitori (che accolgono i bambini in presenza di un loro accompagnatore, 2%), i servizi educativi in contesto domiciliare (realizzati presso un'abitazione con personale educativo, 1%).

Anche il mix di servizi disponibili sul territorio varia a livello regionale, ad esempio i nidi in contesto domiciliare sono più diffusi in Trentino-Alto Adige, mentre nelle regioni del Mezzogiorno si evidenziano quote importanti di posti nelle sezioni primavera.

Una parte di queste strutture sono pubbliche (a titolarità comunale) o convenzionate con i Comuni, cui compete la gestione dell'offerta pubblica di servizi socio-educativi per la prima infanzia.

L'offerta realizzata dai Comuni mostra differenze territoriali non meno rilevanti rispetto alla dotazione complessiva di posti.

La percentuale di bambini accolti nei servizi pubblici o finanziati dal settore pubblico sul totale dei residenti varia da un minimo del 2,1% della Calabria a un massimo di 25,5% della Valle d'Aosta, con una media nazionale pari al 13,5%.

Analoghe differenze si registrano nei valori di spesa pro capite, ovvero la spesa di cui beneficia mediamente un bambino residente in un'area geografica in termini di servizi, al netto della quota pagata dalla famiglia: il gap tra la Provincia Autonoma di Trento e la Calabria in termini di spesa media per bambino residente è pari a 2.119 euro l'anno.

Complessivamente in Italia i bambini sotto i 3 anni che frequentano una struttura educativa pubblica o privata sono il 28,6%, valore inferiore alla media dell'Unione Europea, pari al 34,2%. Questo dato comprende anche gli iscritti alla scuola dell'infanzia come "anticipatari", che rappresentano il 5,2% dei bimbi residenti tra 0 e 2 anni (oltre a una piccola quota di bambini che frequentano le ludoteche).

Al netto degli anticipatari alla scuola d'infanzia, la percentuale di bambini sotto i 3 anni che frequentano un servizio educativo specifico per la loro età (incluse le sezioni primavera) non supera il 23,4% della popolazione target. Poiché i servizi educativi comunali o convenzionati con i comuni accolgono il 13,5% dei bambini sotto i 3 anni, si può quindi stimare che il restante 9,9% frequenta servizi educativi privati tout court.

L'accesso anticipato alla scuola dell'infanzia, che comporta l'inserimento di bambini di 2 anni in strutture organizzate per la fascia di età successiva, senza gli adattamenti organizzativi previsti per le sezioni primavera, interessa in misura maggiore le regioni con più basse dotazioni di servizi per la prima infanzia. Infatti, si rileva una correlazione inversa molto alta fra il numero di posti disponibili nei servizi educativi specifici per la prima infanzia e il numero di bambini anticipatari (i due indicatori, entrambi rapportati a 100 bambini residenti di 0-2 anni, mostrano un coefficiente di correlazione a livello regionale pari a -0,9). Se consideriamo i posti disponibili nei nidi, nelle sezioni primavera e gli anticipi, questi ultimi superano il 50% del totale dei posti disponibili in Campania e Calabria. Il che vuol dire che più della metà dei bambini di 0-2 anni che utilizzano servizi lo fanno in strutture organizzate per la fascia di età successiva. Se consideriamo i bambini di 2 anni quasi un terzo sperimenta l'anticipazione in Calabria e un quarto in Molise, Campania, Basilicata. Questo fenomeno evidenzia, in particolare nel Mezzogiorno, una potenziale propensione all'utilizzo di servizi per la prima infanzia qualora fossero disponibili e accessibili dal punto di vista economico. Infatti, oltre alla carenza di servizi specifici per questa fascia di età, che caratterizza alcune regioni e aree geografiche, la gratuità del servizio, salvo la quota relativa alla mensa, può spingere le famiglie a optare verso le scuole d'infanzia.

Dal punto di vista dei costi sostenuti dalle famiglie, i servizi educativi per la prima infanzia hanno un impatto significativo: nel 2018 circa 348.200 famiglie dichiarano di aver avuto spese per asili nido pubblici o privati nel corso degli ultimi 12 mesi, per un ammontare di quasi 624 milioni di euro.

Il carico medio che deve sostenere una famiglia per il servizio di asilo nido, pari a 1.570 euro nel 2015, sale a 1.996 euro del 2017. Questo dato, riferito all'insieme delle famiglie

che si avvalgono di asili nido pubblici e privati, non si discosta significativamente dall'importo medio per utente pagato ai Comuni come compartecipazione alla spesa per i nidi pubblici, pari a 2.009 euro l'anno.

Gli squilibri territoriali sopra descritti per quel che riguarda l'offerta di servizi, sia pubblici che privati, sembrano penalizzare anche le potenzialità delle misure di sostegno alla domanda. Con la legge n. 232/2016, art. 1 comma 355 si è istituita l'erogazione, a decorrere dal 2017, di un buono annuo di 1.000 euro – portato a 1.500 dal 2019 – a copertura di spese sostenute per asili nido pubblici e privati o per l'acquisto di servizi di assistenza domiciliare per bambini affetti da gravi patologie croniche (bonus asilo nido).

Tale misura, avviata nel corso del 2017, è stata utilizzata relativamente poco nel primo anno, con 24.990 utenti (per un totale di 8.579.750 euro) e ha avuto più ampia diffusione a partire dal 2018, con 121.500 utenti e 75.887.879 di euro di spesa.

La distribuzione delle risorse sul territorio risulta disomogenea, riflettendo la diversa disponibilità di servizi e di posti. A livello regionale si osservano più alte percentuali di utenti del bonus asili nido in corrispondenza di più alte dotazioni dei servizi per la prima infanzia.

Nel 2018 la percentuale di bambini fra 0 e 2 anni che ha beneficiato del contributo è del 12,2% al Centro, l'11,8% al Nord-est, 8,8% al Nord-Ovest (che si attesta sulla media nazionale), il 5,5% nel Mezzogiorno. Dal punto di vista delle risorse erogate, il 56% sono confluite al Nord, circa il 26% al Centro e il 18,3% al Mezzogiorno. Il contributo medio per bambino residente varia dai 78 euro del Nord-est ai 74 euro del Centro, fino ai 28 euro del Sud.

Si evince che laddove i servizi sono più presenti i contributi sono stati utilizzati in misura maggiore, sicuramente con effetti positivi sulla domanda e sulla sostenibilità dei costi. Si evidenzia tuttavia la presenza di aree particolarmente svantaggiate dal punto di vista dell'offerta. Le famiglie residenti in tali Comuni, già penalizzate per non poter fruire dei servizi comunali o finanziati dai Comuni, sono escluse anche dall'accesso ai contributi statali, in assenza di strutture pubbliche o private che possano erogare il servizio.