



Centro Democratico
Dipartimento Pari Opportunità
Maria Grazia Bartolomei
dipartimenti@ilcentrodemocratico.it

EMPOWERMENT FEMMINILE, LAVORO E INCLUSIONE

Quello del lavoro è uno degli ambiti in cui i divari di genere sono più visibili e il divario di genere sul lavoro è in Italia di quasi 20 punti percentuali. In tal modo l'Italia risulta essere il secondo Stato membro della Unione Europea con il divario più ampio, dopo la Grecia.

Le donne con figli sono le più penalizzate, mentre tra gli uomini con figli si registra il tasso di occupazione più elevato (90%).

I dati divulgati dall'ISTAT, relativi a gennaio 2024, danno il numero delle occupate a 10 mln 95mila. Il tasso di occupazione femminile, che partiva da livelli bassissimi (nel 1977 appena un terzo delle donne era occupato) ha superato quota 53% nel 2020, quando nella UE a 27 era già il 67,5%.

La differenza tra i tassi di occupazione maschile e femminile in Italia, sebbene si sia ridotta in misura significativa, rimane tra i più alti in Europa (18,7 punti su una media europea di 10).

La crescita occupazionale femminile si è verificata in tutto il Paese dopo il fermo dovuto al Covid-19, ma al Centro-Sud, dove l'aumento è stato maggiore, ha riguardato di più le donne senza figli.

Il tasso di occupazione delle madri è in tutto il Paese più basso di quello delle donne senza figli. Dal 2018 è aumentato lo svantaggio delle donne tra i 25 e i 49 anni, con figli in età prescolare rispetto alle donne senza figli. L' 11,1% delle donne che ha avuto almeno un figlio nella vita non ha mai lavorato per prendersene cura, un valore decisamente superiore alla media europea (3,7%). Nel Mezzogiorno si arriva a una donna su cinque. Il livello di istruzione ha un forte impatto nella mancata partecipazione al mercato del lavoro delle donne con responsabilità familiari: il gap rispetto alle donne senza figli 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. Il tasso di occupazione delle donne tra i 25 e i 49 anni con figli varia da un minimo di 17,1% delle madri del Sud con basso titolo di studio a un massimo di 81,4% delle madri laureate che vivono al Nord.

L'occupazione femminile è caratterizzata inoltre da un accentuato divario retributivo.

L'Eurostat ci dice che la differenza tra il salario annuo medio percepito da donne e uomini nei Paesi dell'Unione Europea è pari al 36,2%, mentre in Italia è pari al 43%.

Il Comunicato Stampa della Commissione Europea del 14/11/2023 rileva che il gap retributivo medio (vale a dire la differenza di retribuzione oraria lorda tra uomini e donne) è pari al 5%, inferiore alla media europea del 13%.

L'insieme di questi dati ci dicono che il gap retributivo tra donne e uomini, oltre al fatto che gli uomini svolgono mediamente mansioni più qualificate, in Italia dipenderebbe in parte significativa, a parità di tipologia di lavoro, anche dagli straordinari e da emolumenti ad personam, in pratica da prestazioni ulteriori rispetto ai contratti base, che gli uomini svolgono in misura maggiore rispetto alle donne, dal momento che peraltro su queste ricade la maggior parte del lavoro di cura familiare.

Il Gender Policies Report 2022 (che conta l'analisi di 146 Paesi nel mondo) evidenzia inoltre come il lavoro delle donne presenti maggiori caratteri di precarietà, venga svolto in settori a bassa remuneratività o poco

strategici, con forte prevalenza del part time (49% di incidenza, rispetto al 26,2% per gli uomini), mentre in Italia l'Istat ci dice che l'incidenza del part time per le donne è di circa il 25%, rispetto al 7% per gli uomini.

Il Rapporto ISTAT sui livelli di istruzione e i ritorni occupazionali pubblicato ad ottobre 2023 rileva che lo svantaggio delle donne è più ampio nelle discipline socio-economiche e giuridiche e raggiunge l'apice nelle lauree STEM; ciò dimostra che le differenze di genere devono essere combattute sia nelle scelte degli indirizzi di studi, sia nel mercato del lavoro.

Ovviamente la situazione dei divari di genere nel lavoro incide non solo sui redditi, ma di conseguenza anche sulla tipologia e sull'importo delle pensioni degli uomini e delle donne.

In un articolo pubblicato sulla rivista online "Menabò" viene illustrato come le modifiche verificatesi negli ultimi 20 anni nella partecipazione femminile al mercato del lavoro si siano riflesse sui divari pensionistici. Le pensioni erogate alle donne nel 2023 erano del 27% più basse rispetto a quelle degli uomini.

Eppure le regole sono le stesse per ambedue i generi: la disparità è la conseguenza diretta di un divario persistente tra i due generi nel mercato del lavoro. Ciò spiega anche un paradosso del sistema pensionistico italiano: abbiamo le regole più severe sull'età pensionabile, ma l'età effettiva media alla decorrenza del pensionamento è tra le più basse; l'età media effettiva rilevata dall'Inps al pensionamento per IVS (Invalidità, Vecchiaia, Superstiti) nel 2023 è stata pari a 66,6 anni (ovvero a un livello prossimo dell'età "normale" di 67 anni, stabilita per la pensione di vecchiaia per uomini e donne).

Dalla somma delle pensioni anticipate e di vecchiaia – pari al 34,6% di tutte le nuove liquidate nel 2023 – risultava, secondo l'Ocse, un'età media effettiva di 64,6 anni, con un importo medio mensile lordo di 1.563 euro (nel 2022 la corrispondente media Ocse era di 64,4 anni effettivi).

La discrepanza è dovuta alle uscite di sicurezza che trasformano il sistema in un "colabrodo" (pensione anticipata ordinaria, opzione donna, quarantunisti precoci, quotacentisti, usurati e disagiati, Ape sociale).

Resta però l'impressione che l'Ocse non abbia compreso del tutto l'incidenza del pacchetto dell'anticipo nel sistema pensionistico italiano.

Tutti i Paesi prevedono nei loro ordinamenti dei percorsi di anticipo, solitamente disincentivati sul piano economico. Noi siamo "più uguali degli altri" perché i cittadini che hanno anticipato il pensionamento sono 6,5 milioni contro i 4,2 milioni che percepiscono il trattamento di vecchiaia, che è considerato nella UE la "normalità". In sostanza, noi siamo coloro che ostentano regole più severe (di cui sono costretti ad avvalersi i settori deboli del mercato del lavoro e soprattutto le donne), mentre la possibilità di anticipo – che altrove è l'eccezione – da noi è divenuta di fatto la regola prevalente.

Pertanto l'età media di 64,4 anni di età alla decorrenza effettiva della pensione è una sorta di statistica del pollo di Trilussa, perché le pensioni si colorano di identità di genere, nel senso che (soprattutto nei settori privati) **le donne si avvalgono prevalentemente del trattamento di vecchiaia – a 67 anni – mentre gli uomini sono in condizione di usufruire del pensionamento anticipato – a un'età corrispondente alla decorrenza effettiva media di 61,7 anni.**

Secondo l'Ocse, in Italia la vita lavorativa media di un uomo è pari a circa 37 anni, mentre quella di una donna a 28. Analizzando più in dettaglio, il 56,5% delle lavoratrici si presenta all'appuntamento con la pensione con un'anzianità fino a 25 anni: ciò significa che questa percentuale di donne è in possesso soltanto del requisito contributivo minimo di 20 anni, il quale consente di andare in quiescenza al compimento dell'età di vecchiaia, sia con il calcolo retributivo, sia con quello contributivo o misto; ma un requisito tanto modesto ha riflessi anche sull'importo della pensione.

Per gli uomini invece è maggiore la possibilità di accedere a qualche forma di pensione anticipata e soprattutto di far valere una base contributiva tale da assicurare un trattamento più elevato.

La scelta del Governo Meloni di inasprire le condizioni di “Opzione Donna” ha peggiorato le cose e l’anticipo di pochi mesi nel poter fruire della pensione introdotta con la legge di bilancio per il 2025 riguarda solo le donne con figli (4 mesi per ciascun figlio, con un massimo di 16 mesi con 4 o più figli).

Inoltre, il continuare a perseguire interventi di anticipo dell’età in cui poter andare in pensione solo per alcuni (peraltro sempre più ristretti) settori della popolazione, precisa scelta politica del centrodestra, pervicacemente perseguita negli slogan, non fa altro che favorire in misura largamente maggioritaria gli uomini, a differenza di interventi a favore dell’intera platea di chi si avvicina al termine della propria carriera lavorativa, se non di una riforma strutturale del nostro sistema.

Il tema del lavoro è stato scelto anche perché il lavoro è fondamentale per l’indipendenza economica, per sviluppare competenze e abilità e per creare una rete di relazioni sociali, ma l’accesso ad esso è molto spesso limitato per tante, troppe donne, dal momento che su di esse ricade gran parte del lavoro di cura familiare.

Secondo il Rapporto ISTAT SDGs 2024 la distribuzione del carico di lavoro tra uomini e donne per le cure familiari negli ultimi 10 anni nelle coppie tra i 25 e i 44 anni è migliorato, in media, del 5,4%. Il miglioramento si è registrato in tutto il Paese, sebbene si sia verificato in misura maggiore al Nord rispetto al Centro e più ancora al Sud. Ciò è dipeso da un cambio di carattere culturale nelle generazioni più giovani che vivono al Nord, più che al Centro e ancor più che al Sud, relativamente alla distribuzione dei ruoli tra uomo e donna in famiglia. Una spinta a una maggior equità nel riparto del lavoro di cura potrebbe venire da una **modifica in senso più paritario delle regole sul congedo parentale.**

Per promuovere una maggior partecipazione femminile al mercato del lavoro nel nostro ordinamento sono previsti interventi diretti di sostegno all’occupazione e all’imprenditorialità femminile. Tra i primi citiamo le agevolazioni fiscali, gli sgravi contributivi e altri incentivi per i datori di lavoro che assumono donne, anche in particolari condizioni di svantaggio. Il decreto “coesione” pur riconoscendo l’applicabilità per le assunzioni avvenute dal 1/9/2024 non è ancora completamente operativo, mancando alcuni provvedimenti comunitari, ministeriali e la specifica circolare Inps, come confermato anche recentemente dagli organi preposti.

Per favorire una maggior partecipazione femminile al mercato del lavoro sono inoltre previsti nel nostro ordinamento da tanti anni fondi per l’imprenditoria femminile, attualmente a valere sul PNRR, per i quali si auspica un pieno utilizzo e una reale efficacia. **Anche la crescita del numero di donne imprenditrici, così come l’incremento del numero di donne nelle posizioni apicali e in politica, beneficerebbe di un’evoluzione di carattere culturale diffusa nella società italiana.**

Per favorire il lavoro femminile sono fondamentali anche interventi indiretti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi di asili nido ed educativi per l’infanzia e di alcuni servizi sociali, la creazione di innovativi percorsi di autonomia per gli individui disabili e il rafforzamento dei servizi di prossimità e di supporto all’assistenza domiciliare.

Il Governo in carica, attraverso una rimodulazione, ha invece ridotto i finanziamenti previsti dal PNRR a favore della prima infanzia di 1360 mln.

Nel PNRR “originario” del 2021 (Missione 4 C1 investimento 1.1) erano previsti 264.480 nuovi posti in asili nido e scuole per l’infanzia da realizzarsi entro dicembre 2025, a fronte di un investimento di 4,6 mld. Con la revisione del PNRR del Governo Meloni – approvata dalla Commissione Europea nel novembre 2023 – l’obiettivo è stato rimodulato al ribasso in 150.480 nuovi posti (114.000 posti in meno) e spostato in avanti a giugno 2026, con un finanziamento di 3,24 mld (1,36 mld in meno).

A fronte di tale rimodulazione, il grado di copertura previsto alla fine dei lavori del PNRR passa dal 45,5% (vale a dire che ci sarebbero dovuti essere 45,5 posti in asili nido ogni 100 bambini) al 38,6% (38,6 posti ogni 100 bambini).

Da ultimo, corre l'obbligo rilevare **la pochezza di risorse destinate dal Governo in carica per la non autosufficienza** (basti pensare che sono pari a quanto la sola Regione Emilia-Romagna destina allo stesso obiettivo) e che **l'autonomia differenziata contribuirà ad accentuare il divario** di possibilità di poter usufruire di sostegno pubblico per le famiglie (e per le donne in primis) fra le Regioni più "ricche" e quelle meno, aumentando ulteriormente i divari del tasso di occupazione femminile tra le diverse aree del Paese.

Con il contrarsi progressivo del finanziamento statale alla sanità in termini reali ed in rapporto al Pil, rischia di ridursi anche la spesa pubblica per l'Assistenza Domiciliare Integrata e la possibilità di dare supporto ai caregiver. Con l'invecchiamento progressivo della popolazione, in assenza di un piano d'investimenti adeguato e da realizzare con rapidità, aumenterà anche la carenza di posti letto nelle RSA e case di riposo (ora non omogeneamente distribuiti nelle diverse Regioni del Paese). **Tutto ciò andrà a principale detrimento delle donne, oltre che delle persone bisognose di assistenza e di cura.**

Roma, 18-19 gennaio 2025