



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE

Università degli studi di Udine

Precarie: femminile, plurale

Original

Availability:

This version is available <http://hdl.handle.net/11390/1178030> since 2020-03-30T12:32:13Z

Publisher:

Published

DOI:

Terms of use:

The institutional repository of the University of Udine (<http://air.uniud.it>) is provided by ARIC services. The aim is to enable open access to all the world.

Publisher copyright

(Article begins on next page)

**POLITICHE
DEL LAVORO**

**REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA**

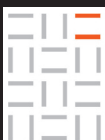
IL LAVORO FEMMINILE IN FRIULI VENEZIA GIULIA

Rapporto 2019

**A cura della
Consigliera regionale di parità**



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



**CONSIGLIERE
REGIONALE
DI PARITÀ**

FrancoAngeli
OPEN  ACCESS



Collana di Politiche del lavoro

La collana editoriale Politiche del lavoro, avviata nel 1985, si propone di diffondere materiali di analisi, ricerca e documentazione sulle politiche locali del lavoro. La scelta della dimensione locale come asse di riferimento non è casuale: essa è frutto della convinzione, sempre più diffusa in Europa, che l'efficacia delle politiche del lavoro è maggiore se vi è una diretta responsabilizzazione dei soggetti locali (istituzioni e parti sociali). Nel nostro Paese questa scelta, assume ancora maggior rilievo alla luce del decentramento di poteri alle Regioni ed agli Enti locali in materia di collocamento, servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro, disciplinato dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

La collana ospita quindi studi e ricerche nonché contributi originali su temi ed esperienze rilevanti per le politiche del lavoro attuate in sede locale.

La collana è diretta da Pier Antonio Varesi.



Il presente volume è pubblicato in open access, ossia il file dell'intero lavoro è liberamente scaricabile dalla piattaforma **FrancoAngeli Open Access** (<http://bit.ly/francoangeli-oa>).

FrancoAngeli Open Access è la piattaforma per pubblicare articoli e monografie, rispettando gli standard etici e qualitativi e la messa a disposizione dei contenuti ad accesso aperto. Oltre a garantire il deposito nei maggiori archivi e repository internazionali OA, la sua integrazione con tutto il ricco catalogo di riviste e collane FrancoAngeli massimizza la visibilità, favorisce facilità di ricerca per l'utente e possibilità di impatto per l'autore.

Per saperne di più:

http://www.francoangeli.it/come_publicare/publicare_19.asp

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

**REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA**

**IL LAVORO
FEMMINILE
IN FRIULI
VENEZIA GIULIA**

Rapporto 2019

**A cura della
Consigliera regionale di parità**

FrancoAngeli

La presente pubblicazione è stata realizzata dalla Consiglieria di Parità della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

Prof. Avv. Roberta Nunin
Via San Francesco 37 (III piano)
34100 Trieste
tel. 040 3775150
e-mail: cons.par@regione.fvg.it

Copyright © 2019 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

Publicato con licenza *Creative Commons Attribuzione-Non Commerciale-Non opere derivate 4.0 Internazionale* (CC-BY-NC-ND 4.0)

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.it>

INDICE

Introduzione. Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia: dopo la crisi, quali prospettive? , di <i>Roberta Nunin</i>	pag.	7
1. L'economia e il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Un'analisi di genere , di <i>Laura Chies</i>	»	13
2. Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia , di <i>Chiara Cristini</i>	»	45
3. Precarie: femminile, plurale , di <i>Anna Zilli</i>	»	84
4. Lavoro femminile e diversity management tra mediazione sindacale e nuove opportunità del lavoro agile , di <i>Maria Dolores Ferrara</i>	»	103
5. Le donne nelle libere professioni , di <i>Claudia Carchio</i>	»	129
6. Promuovere il cambiamento attraverso la comunicazione: l'esperienza di Carta di Pordenone , di <i>Chiara Cristini e Paola Dalle Molle</i>	»	159
Relazione Illustrativa dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro di Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche e Veneto, in merito alle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate nella Regione Friuli Venezia Giulia nell'anno 2018 , a cura di <i>Stefano Marconi e Lara Rampin</i>	»	173

3. PRECARIE: FEMMINILE, PLURALE

di Anna Zilli*

3.1. Il lavoro precario e le donne precarie

Il tema del lavoro precario¹ o *non-standard* o atipico² si pone da tempo al centro del dibattito dottrinale e della casistica giurisprudenziale. Quel che doveva essere il passaggio epocale dal regime di *job property*³ alla c.d. *flexicurity*⁴, si è invece sino ad oggi declinato in lavori precari, involontariamente a tempo parziale, se non proprio “a chiamata”, spesso a termine e/o tramite agenzia. Si tratta delle c.d. *casualizzazione* del mercato del lavoro⁵ che si caratterizza per volatilità dei rapporti, povertà *nonostante* il lavoro (c.d. *working poor*) e debolissima protezione sociale⁶.

* Professoressa Associata di Diritto del lavoro nell’Università degli Studi di Udine.

¹ ILO, Bureau of Statistics. Defining and Measuring Informal Employment, in <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/papers/meas.pdf>.

² Di “precarizzazione del lavoro” si parla ormai da molto tempo nei diversi settori scientifici. A proposito delle riforme del Governo Renzi si v. V. Cirillo, D. Guarascio, M. Fana, 2015. Si tratta di un piano inclinato (così S. Mattone, 2013) di lento scivolamento e che riguarda non solo l’entrata nel e l’uscita dal posto di lavoro, ma anche la disciplina del rapporto stesso, da bilanciare con un insieme di strumenti (R. Pessi, 2009) di *welfare* e *workfare*. Dalla precarizzazione al precariato come classe sociale (G. Standing, 2011) il passo è breve e coltivato anche in chiave giuridica (P. G. Alleva, 2007) al fine di esaltare la stabilità dell’impiego come valore fondante il nostro modello di relazioni di lavoro (L. Nannipieri, 2006). Per una analisi di cause ed effetti della centralità del contratto a tempo indeterminato nel nostro Paese, anche rispetto al conflitto generazionale ed alla condizione giovanile, è sempre attuale la lettura di E. Reyneri, 2006. Per il “gioco delle convenienze” tra contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti e rapporti temporanei (quali, in particolare, il contratto a termine, la somministrazione di lavoro e il lavoro accessorio) non certo sbilanciato a favore del primo si v. M. T. Carinci, 2016.

³ F. Lombardi, 1973. Amplissimo si v. il dibattito suscitato e condotto da P. Ichino, 2016.

⁴ Si vedano i numeri monografici di Aa.Vv., 2015; Aa.Vv., 2007; e inoltre M.T. Carinci, 2014. Per un approccio storico-economico I. Katselidis, 2014.

⁵ Adams A., Freedland M., Prassl J., 2015.

⁶ EIGE, 2017a.

Come già altrove si è detto⁷ le riforme 2003-2015 dei contratti di lavoro hanno, per una parte, garantito ai datori di lavoro una ampia flessibilità nell'attingere alle risorse umane a costi ridotti, parimenti rappresentando uno strumento di inclusione nel mercato del lavoro di donne e giovani. Ma tale percorso si è tradotto in un incremento soltanto dal punto di vista quantitativo, non corrispondendo invece ad un miglioramento della qualità dei lavori offerti ovvero ad una riduzione del *gender pay gap* tra donne e uomini.

Insomma, se il lavoro è precario per tutti, per le donne lo è di più. Nell'UE a 28 Paesi, sono precarie il 27% delle donne e solo il 15% degli uomini, divario che aumenta per le donne con un livello basso di istruzione (50% precarie). Di esse, 8 su 10 sono occupate in lavori a basso valore e bassa retribuzione (servizi di pulizie, lavori di cura, commercio e pubblici esercizi), a totale o quasi presenza femminile⁸. L'instabilità lavorativa rappresenta, quindi, in sé una delle cause del costante divario professionale ed economico tra uomini e donne, sia durante la vita lavorativa, sia nell'età della pensione⁹.

Preliminarmente ci si deve chiedere che cosa rende diversi donne e uomini nel mercato del lavoro. Poco o nessun peso ha il possesso di una particolare forza fisica, tradizionalmente attribuibile ai lavoratori uomini in misura maggiore rispetto alle donne: si tratta di un eventuale requisito, oggi, scarsamente importante per la quasi totalità degli impieghi e, certamente, per quelli meglio retribuiti.

Intuitivamente, invece, si comprende che a fare la differenza sono il pregiudizio culturale e il lavoro di cura che ruotano attorno alla maternità. Non a caso le donne rappresentano la maggior parte dei dipendenti pubblici, anche in virtù della assenza nel settore pubblico di un datore di lavoro che premi o distribuisca incarichi, a tutto vantaggio di procedure selettive in cui le concorrenti riescono a primeggiare per la loro preparazione e senza che possano essere pregiudicate dalle loro condizioni riproduttive o familiari.

Secondo l'Osservatorio sui lavoratori pubblici¹⁰, neo-istituito dall'Inps, nel 2017 su 3.561.432 dipendenti pubblici sono donne oltre due milioni e soltanto uno e mezzo sono uomini. Ma, a dirla tutta, neppure nella p.a. per le donne è tutto rose e fiori.

La retribuzione media annua risulta molto differenziata sia per età sia per genere: in particolare aumenta al crescere dell'età ed è costantemente più alta per gli uomini (37.158 euro contro 28.256 euro per le donne, che, dunque, guadagnano in media il 24% in meno), benché a poco a poco le donne stiano

⁷ Zilli A., 2017.

⁸ Ancora EIGE, 2017a.

⁹ EIGE, 2017b.

¹⁰ <https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/exinpdap/main.html>.

accedendo alle posizioni di vertice (dirigenza) e alle professioni meglio retribuite, specie nel pubblico impiego non privatizzato (magistratura, carriera prefettizia e diplomatica, ricerca scientifica...).

Rispetto al contesto così delineato, la ricerca indagherà dunque il primo e “maggior corno” della vicenda, e cioè il tema della maternità, per poi spostarsi sull’analisi di genere delle forme contrattuali, cercando di indagare il tipo di rapporto (causale, di correlazione, casuale) esistente tra gli elementi dell’indagine, al fine di accennare a possibili prospettive.

3.2. L’evento-maternità come cuore del problema? Alcune considerazioni

Secondo uno studio molto citato dell’Università Bocconi¹¹, la percezione da parte dei datori di lavoro dei ‘costi’ correlati alla maternità delle dipendenti e collaboratrici¹² sarebbe assai più elevata dei costi diretti¹³ stessi. Questa sensazione è collegata alla difficile quantificazione dei costi indiretti¹⁴, e

¹¹ *Maternità, ma quanto mi costi?*, in www.sdabocconi.it/diversity.

¹² Sin da Decreto Ministeriale 12 Luglio 2007, *Applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a tutela e sostegno della maternità e paternità nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all’articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335*, in http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/C4C2AE32-BD4F-491C-8014-6CCF0911AB58/0/20070712_DM.pdf, si è esteso l’obbligo di astensione per 5 mesi anche alle lavoratrici c.d. Parasubordinate, con relativi oneri a carico dell’Inps.

¹³ Secondo lo studio cit. in nota 1, con riferimento al 2006 e basato sull’ipotesi che tutte le aziende industriali e dei servizi integrino alla lavoratrice il 20% che manca rispetto alla indennità Inps pari all’80% dell’ultima retribuzione *ante* congedo obbligatorio (integrazione prevista solo in alcuni contratti collettivi, come si specifica subito dopo), l’importo ‘massimo’ erogato dalle aziende si aggirerebbe sui 443 milioni di euro, pari allo 0,5% della spesa complessiva per contributi sociali: una somma certo non enorme, ma che andrebbe distribuita sulle sole lavoratrici dipendenti in maternità (ammesso che fossero 300 mila, si sarebbe trattato di un *extra-costi* di circa 1.500 euro per ciascuna). La ricerca Bocconi, però, omette di considerare anche il salario indiretto (tredicesima, ferie, Tfr, scatti di anzianità maturati nel periodo di assenza), *ex art.* 22, comma 3, d.lgs. n. 151/2001, secondo cui «i periodi di congedo di maternità devono essere computati nell’anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie». Inoltre, per il medesimo periodo, spesso il datore di lavoro deve assumere un sostituto, al quale è tenuto a pagare, oltre alla retribuzione ‘normale’ (che contemporaneamente non versa all’assente), anche ratei di tredicesima, ferie e Tfr.

¹⁴ Cuomo S. e Mapelli A., 2009 individuano quali costi indiretti la discontinuità lavorativa determinata dall’assenza della lavoratrice; l’esigenza di individuare una persona in sostituzione e di formarla; la necessità di reinserire il genitore che rientra dopo il congedo; la perdita di capitale umano nel caso di mancato rientro a conclusione del periodo di congedo; la gestione delle assenze non programmabili per la cura dei figli.

cioè alle difficoltà organizzative legate ai periodi di assenza per congedo obbligatorio¹⁵, parentale¹⁶, riduzione di orario per riposi giornalieri¹⁷ ed imprevedibili malattie del bambino¹⁸. Senza contare che – vuoi per la sempre più elevata età delle gestanti¹⁹, vuoi per la crescente incidenza di gravidanze gemellari doppie o multiple²⁰ – l’anticipazione dell’astensione obbligatoria sin dai primi mesi della gravidanza²¹ non è affatto rara e, in alcuni settori, è concessa quasi di *default*²², con evidente raddoppio (o più) dei periodi di lontananza della donna da luogo di lavoro.

Se l’Italia è, sul piano formale, uno dei paesi che tutelano maggiormente la maternità (quantomeno delle lavoratrici con contratti *standard*), osservando la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, la situazione appare molto diversa e caratterizzata da un generale progressivo peggioramento del contesto lavorativo, quando non addirittura la scelta (più o meno libera) di ritirarsi dalla professione²³.

La riduzione dei costi *indiretti* della maternità appare, dunque, come il primo e necessario passo per superare la penalizzazione delle donne *in the market*, sia in ingresso, sia nelle prospettive di carriera, al fine di eliminare l’atteggiamento generalmente «culturalmente ostile» delle organizzazioni nei confronti della maternità, ritenuta portatrice di pratiche percepite come estranee all’agire organizzativo ed ai modelli culturali “tipici” degli enti²⁴.

A tal fine, la riforma Fornero²⁵ aveva introdotto come nuova misura di

¹⁵ Art. 16, d.lgs. n. 151/2001.

¹⁶ Art. 32, d.lgs. n. 151/2001.

¹⁷ Artt. 39-40, d.lgs. n. 151/2001.

¹⁸ Art. 47, d.lgs. n. 151/2001.

¹⁹ Secondo l’ultimo Rapporto Cedap di Analisi dell’evento Nascita, 2018 in Italia le donne hanno il primo (e spesso unico) figlio in media a 32,8 anni.

²⁰ Secondo gli ultimi dati disponibili dell’istituto Superiore di sanità, in www.iss.it, i gemelli che ogni anno nascono nel nostro Paese rappresentano l’1,4% del totale dei nati, di questi il 4% sono nati da parti trigemini.

²¹ Art. 17, d.lgs. n. 151/2001.

²² Con la l. 4 aprile 2012, n. 35, di conversione del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5 recante *Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo*, in *G.U.* n. 82 del 6 aprile 2012, dal 1 aprile 2012 le competenze di accertamento, di riconoscimento e di comunicazione dei provvedimenti di interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione obbligatoria sono passate dal *Servizio ispettivo del ministero del lavoro* alle ASL e alle Direzioni territoriali del lavoro.

²³ Saraceno C., 2003.

²⁴ Poggio B., 2002. All’opposto, la paternità è positivamente vissuta dall’organizzazione, in quanto il “padre di famiglia” è considerato più affidabile e, in quanto bisognoso di maggior reddito, più dedito alla professione e meno incline a cambiare lavoro: sul tema diffusamente Pruna M.L., 2007.

²⁵ L. 28 giugno 2012, n. 92 recante *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*.

conciliazione tra lavoro e cura dei *childcare voucher*, rivolti esclusivamente alle madri lavoratrici e non “in genere” ai genitori²⁶, disciplinati dal comma 24 dell’art. 4 della l. n. 92/2012. Si trattava della possibilità «di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale... la corresponsione di *voucher* per l’acquisto di servizi di *baby-sitting*, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l’infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro».

La norma prevedeva un sostegno economico alle madri che «in alternativa al congedo parentale» intendessero ritornare subito al lavoro «al termine del periodo di congedo di maternità» e, quindi, con neonati di 3, 4 o al massimo 5 mesi di vita, a seconda dell’uso rigido o flessibile dell’astensione obbligatoria (art. 32, d.lgs. n. 151/2001).

L’ambito di applicazione pareva limitato alle sole lavoratrici dipendenti: infatti, si tratta della rinuncia al congedo parentale di cui al comma 1, lettera a), dell’art. 32 del d.lgs. n. 151/2001, che compete alla «madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi». Ma il decreto Fornero-Grilli del 22 dicembre 2012 (a firma dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell’economia e delle finanze²⁷) lo aveva esteso anche alle iscritte alla gestione separata Inps²⁸.

Il periodo di fruizione del *voucher*, cioè del sostegno economico, era fissato in massimo 6 mesi, da collocare negli 11 successivi non alla nascita del bambino, ma alla fine del congedo di maternità. La previsione dell’utilizzo del *voucher* nei (soli) 11 mesi dalla fine del congedo di maternità si era rivelata una misura poco adatta alla conciliazione e tutta a vantaggio del precoce rientro della puerpera al lavoro. Nulla si diceva sul padre, che pareva conservare il ‘proprio’ diritto al congedo parentale, con qualche dubbio sulla copertura economica: sicché la sovrapponibilità temporale del *voucher* al congedo del padre poteva determinare un’importante redistribuzione dei ruoli all’interno della coppia. Infatti, rientrando la madre al lavoro a retribuzione piena e sorretta economicamente da *voucher* di cui solo lei poteva godere, il nucleo ne avrebbe avuto un beneficio economico, tale da compensare un

²⁶ Come risulterebbe, invece, *politically correct* secondo Filì V., 2012.

²⁷ Decreto 22 dicembre 2012 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministero dell’economia e delle finanze, in G.U. 13 febbraio 2013, n. 37.

²⁸ L’estensione oltre l’ambito della subordinazione corrisponde peraltro alla sempre più ampia assimilazione tra lavoro dipendente e parasubordinato nella tutela della maternità, sin dal DM 12.07.2007.

periodo di congedo parentale paterno indennizzato al 30%²⁹. Tra l'altro, la possibilità di godere i congedi parentali anche a ore³⁰ avrebbe consentirebbe l'alternanza tra il padre ed il *baby-sitting*, acquistato attraverso i buoni lavoro.

Il bando unico ed annuale di accesso alla misura (uno per ogni anno 2013, 2014, 2015), basato sull'ISEE, si collegava anche ad un'operazione di emersione del sommerso, consentendosi l'acquisto di servizi per l'infanzia attraverso le vecchie prestazioni di lavoro accessorio *ex d.lgs. n. 276/2003*, ovvero con pagamento diretto delle strutture da parte dell'Inps. Inoltre, si poteva immaginare che l'uso del *voucher* Fornero aumentasse la domanda di servizi di conciliazione promuovendo, a sua volta, un incremento dell'offerta di servizi alla persona, che coinvolgono in modo prevalente l'occupazione femminile.

Ma la misura, giustappunto sperimentale, è stata sostituita nell'ambito degli interventi normativi a sostegno del reddito delle famiglie operati con la Legge di Stabilità 11 dicembre 2016, n. 232 (art. 1, comma 355) ove si è previsto che, per i figli nati dal 1° gennaio 2016, spetti un contributo complessivo massimo di mille euro per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati, ovvero per forme di assistenza domiciliare svolte (soltanto) in favore di bambini con meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche. L'articolo 1, comma 488, l. 30 dicembre 2018, n. 145 ha elevato l'importo del buono a millecinquecento euro su base annua per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021.

In questo caso però è la famiglia ad anticipare i costi, per un importo massimo mensile di 136,37 euro per 11 mensilità, corrisposto al genitore richiedente che abbia sostenuto il pagamento, per ogni retta mensile pagata e documentata. Invece il *bonus* per le forme di supporto presso la propria abitazione viene erogato dall'Istituto in un'unica soluzione, a seguito di presentazione da parte del genitore richiedente, che risulti convivente con il bambino, di un attestato rilasciato dal pediatra di libera scelta che attesti per l'intero anno di riferimento «l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica». Anziché a bando, però, la misura è iniquamente erogata a sportello, senza requisiti patrimoniali del/la richie-

²⁹ Salvo il trattamento più favorevole *ex* contrattazione collettiva.

³⁰ In recepimento della nuova direttiva sui congedi parentali (2010/18/UE dell'8 marzo 2010, che abroga la precedente direttiva 96/34/CE), si modifica l'art. 32 del testo unico sulla maternità e paternità (decreto legislativo n. 151/2001), permettendo – dal 1° gennaio 2013 – l'utilizzo dei congedi parentali anche in modo frammentato, cioè “su base oraria”. In precedenza, la prassi amministrativa dell'Inps consentiva l'uso dei congedi parentali frazionato fino all'intera giornata lavorativa, ma *non* per singole ore. L'attuazione della previsione legale è demandata alla contrattazione collettiva (solo) di livello nazionale.

dente, fino ad esaurimento delle risorse messe a disposizione, privilegiando ovviamente chi nasce ad inizio anno rispetto a chi vede la luce più tardi.

Se la misura Fornero poteva soddisfare al massimo 11mila famiglie, quella vigente può raggiungere 200mila bambini, pari a meno della metà dei (pochi) 469mila nuovi nati.

E proprio il tema della natalità ci riporta al lavoro, in un circolo vizioso – virtuoso ormai da tempo studiato. L’analisi della condizione professionale³¹ evidenzia che solo il 29,6% delle donne divenute madri nel 2015 sono casalinghe ed appena il 13% disoccupate o in cerca di prima occupazione. Ben oltre la metà delle madri (55,4%) ha un’occupazione lavorativa.

Osservando poi la condizione genitoriale, si consideri che il 62,2% delle donne italiane con figli hanno un’occupazione lavorativa: i figli, insomma, nascono da donne che lavorano³². O, almeno, da madri che hanno un’occupazione al momento del parto. Perché, tradizionalmente, i dati ci mostrano che quell’occupazione viene conservata quando la donna ha un solo figlio, per essere poi ridotta in orario quando ne ha più di uno ed essere, infine, spesso abbandonata nel raro caso del terzo o successivo figlio.

La ridottissima natalità ed in particolare il crollo dal 2010 ad oggi va messa in correlazione anche con il tipo di occupazione che le donne trovano nel mercato del lavoro: se il lavoro non è stabile, esso non viene conservato dopo la nascita e la puerpera traghetta verso forme di sostegno al reddito (Naspi e poi Reddito di Cittadinanza).

Si tratta quindi di indagare, da un lato, le forme contrattuali precarie che interessano il mercato del lavoro e declinarle per genere; dall’altro, di cogliere altre eventuali cause, oltre alla genitorialità, della segregazione occupazionale (per settore, per posizione) che riguarda le donne in generale. L’analisi sarà condotta sulle tipologie di lavoro subordinato flessibile, con esclusione quindi dell’area dell’autonomia e delle professioni, per le quali si rinvia in questo volume allo scritto di Claudia Carchio, nonché senza approfondire le forme di *remote working* (telelavoro, lavoro agile) che non rappresentano tipologie contrattuali a sé stanti.

3.3. Il lavoro a tempo parziale (involontario)

Vale la pena di occuparci primariamente del lavoro a tempo parziale, vero motore dell’accresciuta occupazione, in generale e femminile in particolare.

³¹ Rapporto Cedap di Analisi dell’evento Nascita, 2018.

³² *Ibid.*

Apparentemente si tratta della ‘misura’ di lavoro preferita³³, cercata e richiesta dalle donne che lavorano invece *full time*, al fine di meglio conciliare vita professionale e familiare, in virtù della certezza dell’orario ridotto.

Questa lettura però deve necessariamente essere aggiornata al d.lgs. n. 81/2015 che, nella rivisitazione dei contratti, ha coinvolto anche il *part time*³⁴.

Anche nella nuova versione si prevede che nel contratto deve essere data «puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e, soprattutto, della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno» compreso il «rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce prestabilite» (art. 5, comma 2, d.lgs. n. 81/2015); la riforma prevede maggiori possibilità rispetto al passato di flessibilità della prestazione *pro datore*.

Il lavoro supplementare è oggi sempre ammesso (non essendovi più distinzione tra *part time* verticale, orizzontale o misto) e soggetto alla regolamentazione contrattual-collettiva (di qualsiasi livello), anche in mancanza di una pattuizione individuale in tal senso.

Ove poi invece manchi una previsione applicabile del contratto collettivo, sarà il lavoratore a dover giustificare le «comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale» che rendano impossibile il *surplus* orario. Si tratta di un’inversione che, evidentemente, penalizza la parte debole del rapporto: infatti, sebbene sulla carta la prova sia agevole, nella quotidiana articolazione del rapporto saranno assai difficilmente opposte tali esigenze, di tal ché il lavoro a tempo parziale si potrà *de facto* trasformare in tempo pieno secondo l’arbitrio datoriale.

Non solo il datore potrà variare la quantità di lavoro, ma pure la sua collocazione attraverso le clausole elastiche, che inglobano anche le vecchie clausole flessibili. Anche qui il prestatore (*rectius*, la prestatrice) nulla potrà opporre all’eventuale previsione del contratto collettivo, che potrà avvalorare mutamenti con anche soltanto due giorni di preavviso. Nel caso in cui non vi sia una previsione collettiva applicabile, la volontà del lavoratore (*rectius*, la lavoratrice) dovrà però essere assistita e confermata in sede di Commissione di certificazione. La persona che lavora potrà infine esercitare il proprio diritto di ripensamento in presenza di ipotesi individuate *ex lege*, tra le quali, oltre alle patologie personali o dei congiunti, l’assistenza a disabili, si riscontra anche la convivenza con un figlio sino a 12 anni di età ovvero portatore di *handicap*.

³³ Pasqualetto E., 2018

³⁴ Brollo M., 2017.

Appare evidente come il *part time* abbia compiuto una radicale metamorfosi: da richiesto e ambito dalle lavoratrici è divenuto imposto dal datore, in virtù dell'introduzione di elementi di flessibilità ad esso favorevoli. Ma con diversità profonde tra i generi.

I dati sul mercato del lavoro mostrano bene questo cambiamento: a livello europeo³⁵ le due ragioni principali per cui si lavora part-time sono l'impossibilità di trovare un impiego a tempo pieno, vale nel 25,6% dei casi, o la necessità di occuparsi di un bambino o di un adulto non autosufficiente, circostanza che riguarda il 23,5% di chi ha un contratto a tempo parziale. Se però si presta attenzione alla suddivisione di genere, si vede emergere una differenza. Solo il 22,6% delle donne che hanno un'occupazione a tempo parziale si trova in questa condizione perché non ne ha trovata una *full time*, contro il 35,6% degli uomini. Al contrario, il 28,7% delle lavoratrici *part time* opta per questa soluzione lavorativa perché deve occuparsi di un familiare, contro appena il 5,9% dei colleghi maschi.

Concentrandosi sull'Italia, si nota come questa tendenza sia ancora più marcata. Appena l'1,2% degli uomini che lavorano con un contratto a tempo parziale lo mantiene perché deve occuparsi di un familiare, contro il 18,7% delle donne. È a queste ultime, dunque, che si chiede di sacrificare la propria carriera, o comunque un reddito che derivi da un'occupazione a tempo pieno, per occuparsi della famiglia. Il principale motivo per cui si lavora a tempo parziale in Italia è però che non si riesce a trovare un impiego a tempo pieno: succede all'80,4% degli uomini che hanno un impiego di questa natura e al 60,7% delle donne. Dato che rappresenta un indicatore significativo del mercato del lavoro nel nostro Paese.

3.4. Il lavoro intermittente

Il *down-grading* o *down-sizing* contrattuale avvenuto negli ultimi anni si è caratterizzato, soprattutto dopo l'abrogazione dei c.d. *voucher* per prestazioni di lavoro accessorio, per un massiccio uso del contratto di lavoro intermittente.

L'*appeal* di questa forma contrattuale è connotato alla riduzione a zero dei costi fissi della forza lavoro (da "attivare" al bisogno mediante telefonata e piattaforma *web*). Rimane una chimera l'indennità di disponibilità, in un mercato del lavoro caratterizzato da una notevolissima disponibilità di

³⁵ Eurostat settembre 2019, su dati 2018.

aspiranti lavoratori disposti ad accettare l'alea di una chiamata che, forse, non arriverà mai.

Si tratta di una forma precarissima di occupazione, che nei settori del commercio, turismo e pubblici esercizi non conosce neppure vincoli per età. Si tratta di settori a tradizionale occupazione femminile, in cui lo *tsunami* occupazionale del lavoro intermittente ha cannibalizzato i contratti di lavoro stagionale, che – diversamente dal lavoro a chiamata – prevedono quantomeno la Naspi per i periodi non lavorati.

Questa estrema precarizzazione riguarda, dunque, molto di più il lavoro delle donne che degli uomini, in virtù dei diversi settori di impiego per genere della forza lavoro. Tale debolezza si riscontra anche nella contrattazione collettiva, che poco o nulla ha fatto sin qui per moderare il potere datoriale nella gestione del lavoro intermittente.

3.5. Il contratto a termine

Ritenuto il contratto precario *par excellence*, il contratto a termine è certamente la tipologia contrattuale su cui il legislatore dal 2001 ad oggi ha investito di più in termini di produzione normativa. Non v'è anno in cui la disciplina muti punto o poco, facendo oscillare il pendolo tra la più ampia liberalizzazione (per il primo o per ogni rapporto) e la previsione di causali, quali quelle oggi in vigore, che hanno avuto l'effetto di un sostanziale irrigidimento del mercato del lavoro.

Si tratta di un contratto che ha un notevolissimo impatto di genere, oltre che generazionale, poiché attraverso la reiterazione o la proroga dei contratti a termine è facilmente eludibile il divieto di licenziamento per motivi legati alla maternità. Vi sono però delle novità *gender sensitive*. La prima è rappresentata dal diritto di precedenza, riconosciuto al prestatore assunto con contratto a tempo determinato per almeno sei mesi, sui nuovi contratti a tempo indeterminato stipulati dall'azienda per le stesse mansioni, nei 12 mesi successivi al termine del suo contratto.

In chiave anti-elusiva, i periodi di astensione obbligatoria per le lavoratrici in congedo di maternità devono computarsi per la maturazione del diritto di precedenza. Altresì, le medesime lavoratrici avranno diritto di precedenza anche nelle assunzioni a termine per le stesse mansioni che avvengano nei 12 mesi successivi alla conclusione del loro contratto (art. 3, comma 2, d.l. n. 87/2018).

Certamente si tratta di rinforzi significativi, nella misura in cui, però, si traducano in effettivo esercizio del diritto. È noto infatti il limite delle di-

sposizioni antidiscriminatorie, rappresentato dalla difficoltà per i soggetti deboli di azionare le protezioni che l'ordinamento offre loro.

Altresì, il diritto di precedenza è un istituto problematico in sé, alla luce della giurisprudenza che, in alcuni casi, riconosce al lavoratore pretermesso soltanto un risarcimento del danno variamente determinato³⁶, mentre in altri afferma l'esistenza di un vero e proprio diritto del lavoratore alla costituzione in forma specifica del rapporto di lavoro³⁷.

Infine, non è chiaro se l'avente diritto alla precedenza debba accettare una proposta "qualsiasi", anche a tempo parziale magari minimo o di lavoro intermittente, oppure se abbia facoltà di interagire rispetto alla tipologia contrattuale offerta. In tutti i casi, deve trattarsi delle «mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti lavori a termine»: anche questa previsione agevola enormemente il datore, in virtù della riscrittura dell'art. 2103 c.c. ad opera del *Jobs Act* e dell'ampiamento dello *ius variandi*³⁸.

Ne risulta un quadro a tinte fosche per il lavoro a termine in prospettiva di genere: da un lato, il recente irrigidimento normativo limita il ricorso a tale tipologia contrattuale ma non determina l'aumento di contratti stabili; dall'altro le previsioni in tema di precedenza possono determinare il maggior ricorso a contratti di lavoro di durata minima, inferiore ai sei mesi, per evitare l'insorgenza del diritto alla prelazione sul posto di lavoro.

Anche qui i dati confortano purtroppo le perplessità esposte. Nell'Unione Europea a 28 Paesi, con riferimento al 2015³⁹, il 25% dei contratti a termine ha avuto una durata media compresa tra sette e dodici mesi. Ma le differenze tra i singoli paesi sono state notevoli: in Austria (44,4%), Cipro (40,3%) e Germania (39,3%) i contratti a tempo determinato della durata di oltre due anni sono molto diffusi; al contrario, in Spagna (58,5%) e Lituania (52,6%) la regola è assumere a termine per meno di tre mesi. Nel nostro Paese (al massimo della liberalizzazione) il 19,2% dei contratti a termine ha avuto durata sino a tre mesi, il 22,3% tra quattro e sei mesi, il 32,2% tra sette e dodici e il 14,3% oltre due anni. Sono stati rari (4,4%), invece, i contratti di durata compresa tra uno e due anni, che avrebbero forse garantito una minima stabilità nella precarietà del mercato del lavoro, tale da far quantomeno immaginare un impegno familiare e/o genitoriale.

³⁶ Trib. Milano 28 aprile 1990; Cass. n. 12505/2003.

³⁷ Cass. n. 8568/2004.

³⁸ Brollo M., 2015.

³⁹ Eurostat 2017, su dati 2015.

3.6. La somministrazione

La somministrazione di lavoro consente una ulteriore riflessione sulla precarietà di genere. Se, infatti, nel contratto a tempo indeterminato o a termine accade che il datore di lavoro veda le donne di qualsiasi età come portatrici sane di possibili e lunghe assenze dal lavoro per la cura (bambini, disabili, anziani...), nella somministrazione tali timori si spostano sull'agenzia.

Il recentissimo CCNL 15 ottobre 2019 sottoscritto da Assolavoro e dalle organizzazioni sindacali Felsa Cisl, Nidil Cgil e Uil Temp, che riguarda quasi il 90% delle Agenzie per il lavoro in Italia prevede (art. 15) che «le lavoratrici che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria e che abbiano reso dichiarazione di disponibilità alla ApL, entro 30 giorni dalla cessazione dello stesso o dell'eventuale periodo di astensione facoltativa» abbiano «diritto di precedenza per l'avvio in missione almeno di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte». In caso di «impossibilità di avviamento, alle stesse saranno proposte misure di politiche attive di carattere formativo accompagnate da misure di sostegno al reddito».

Alle lavoratrici in gravidanza «per le quali la missione cessi nell'arco dei primi 180 giorni della stessa, e alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria, è garantita una indennità *una tantum* a carico di EBI-TEMP», ente bilaterale di settore.

Alle sole lavoratrici assunte a tempo indeterminato ed in astensione anticipata e obbligatoria «è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore anche nelle ipotesi in cui l'astensione prosegua oltre il termine della missione, con conseguente integrazione dell'indennità di maternità, qualora prevista al 100% fino al termine del periodo di congedo obbligatorio e secondo la retribuzione precedentemente percepita».

Si tratta di tutele certamente migliorative rispetto al silenzio del d.lgs. n. 81/2015 sulla condizione delle donne somministrate: ma tali previsioni possono, come sopra evidenziato, rivelarsi un *boomerang* occupazionale, che spesso condanna le lavoratrici a missioni più brevi, meno professionalizzanti e con minori *chances* di stabilizzazione.

3.7. Il lavoro occasionale

Come già cennato altrove⁴⁰, la attuale disciplina del lavoro occasionale, introdotta in modo rocambolesco in sede di conversione del d.l. 24 aprile

⁴⁰ Sia consentito il rinvio a Zilli A., 2017.

2017, n. 50 dalla legge n. 96 del 21 giugno 2017 (art. 54 *bis*), non è riuscita ad intercettare il milione e più di lavoratori, e soprattutto lavoratrici, precedentemente retribuiti per *voucher*, da ultimo nella modalità selvaggia individuata nel Jobs Act⁴¹.

Oggi la disciplina riguarda le «prestazioni di lavoro occasionali» con riferimento alle attività lavorative in cui: a) ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, sommi compensi per un importo non superiore a 5.000 euro; b) ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, sommi compensi per un importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; c) le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, siano contenute in un importo non superiore a 2.500 euro; d) svolte entro il limite di 280 ore nell'arco dello stesso anno civile (art. 54 *bis*, commi 1 e 6).

La declinazione dipende dalla categoria del committente: il Libretto Famiglia è rivolto alle persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, che si avvalgano di prestazioni di lavoro occasionali rese per a) lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; c) insegnamento privato supplementare. Diversamente, il contratto di prestazione occasionale è rivolto a datori di lavoro professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori anche agricoli (con qualche limitazione⁴²), associazioni, fondazioni ed altri enti pubblici e privati.

In chiave anti-elusiva, non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale per quei datori che abbiano alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, calcolati come media nel semestre che va «dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svol-

⁴¹ Ampissimo E. Balletti, 2015. Sia consentito il rinvio a A. Zilli, 2016b.

⁴² Per le imprese del settore agricolo, fatto salvo il limite di non più di cinque dipendenti, il comma 14, lettera b), prevede la possibilità di ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie: a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università; c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito, in ogni caso non iscritti in uno degli elenchi anagrafici comunali degli Operai a Tempo Determinato – OTD di più recente pubblicazione. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, laddove prevista, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo. Nel settore agricolo il compenso minimo orario è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

gimento della prestazione lavorativa occasionale»⁴³; che operino nell'edilizia e nei settori affini (escavazione o di lavorazione di materiale lapideo; miniere, cave e torbiere) e/o nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Sin qui nessuna declinazione di genere. Salvo che si consideri come l'abrogazione dei *voucher* non abbia certamente determinato il venir meno dei bisogni ad essi sottesi, specialmente di cura, nel commercio e nei servizi, occupazioni queste tipicamente declinate al femminile. Da un lato, la crescita del lavoro intermittente (v. sopra) ha raccolto una parte delle ore-lavoro precedentemente retribuite per *voucher*; dall'altro però è ragionevole ritenere che un'ampissima parte del lavoro sia ritornato nel sommerso da cui si era affrancato e che tale regresso normativo abbia riguardato maggiormente la componente femminile del mercato "occasionale" del lavoro.

3.8. L'apprendistato, l'istruzione e il lavoro che c'è

Ritornando al tema cruciale della maternità, *fil rouge* di questo intervento sulla precarietà del lavoro femminile, si osservi ora che tra le donne che hanno partorito nell'anno 2015, il 27,6% ha conseguito la laurea, il 43,8% ha una scolarità medio alta e solo il 28,6% medio bassa.

Relativamente all'istruzione, da tempo si è verificato il sorpasso femminile: le donne completano i percorsi formativi più velocemente e con voti migliori⁴⁴ e questo compensa, almeno in parte, la loro strutturale debolezza nel mercato del lavoro. Infatti, sia in Italia sia in Europa il titolo di studio è fondamentale nella partecipazione al mercato del lavoro⁴⁵: il tasso di attività cresce all'aumentare del livello di istruzione passando in Europa dal 44,5% di chi ha un basso titolo di studio all'81,5% di chi possiede almeno la laurea, in Italia dal 41,5% al 77,9%. Declinato per genere, in Italia lavora il 73%

⁴³ Secondo la Circ. Inps n. 105/2017 cit., ai fini del computo devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). I lavoratori in regime di *part time* sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'articolo 9 del d.lgs. n. 81/2015. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'articolo 18 del citato d.lgs. n. 81/2015. Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre di riferimento.

⁴⁴ Villa P., 2010.

⁴⁵ Istat, 2019.

delle donne laureate e solo il 28% delle donne in possesso del solo titolo della licenza media c.d. inferiore (oggi scuola secondaria di primo grado).

Considerati i quattro elementi (genere, istruzione, lavoro e figli) sembra potersi affermarsi che vi sia tra essi una spirale virtuosa: al crescere dell'istruzione, migliora l'occupabilità delle donne, con essa cresce la partecipazione al mercato del lavoro e si realizza la possibilità della maternità.

Non solo: normalmente a titoli di studio più elevati e conseguiti con esiti migliori, corrispondono posti di lavoro migliori, anche al netto del fenomeno delle sovraistruzione, che riguarda circa un terzo degli occupati ma soprattutto le donne laureate (36%).

Si tratta di un disallineamento che avrebbe potuto essere colmato attraverso un uso attento dell'apprendistato, tipologia contrattuale nata per realizzare la transizione tra scuola (ormai di ogni ordine e grado, financo di dottorato) e lavoro e mai utilizzata in una prospettiva di genere. Infatti, secondo il recente Rapporto Inapp 2018 e relativo all'anno 2016⁴⁶, la distribuzione per genere evidenzia che solo il 42,4% dei rapporti di lavoro in apprendistato riguarda le lavoratrici (in diminuzione rispetto agli anni precedenti); dall'analisi per età emerge che il differenziale di genere è molto più alto per le classi di età più giovani. Tra i giovani la componente femminile nel 2016 è appena del 26,6%, mentre tra 18 e 24 anni sale al 38,1%, tra 25 e 29 anni si attesta al 46,3%, infine nella classe di età oltre i 29 anni la componente femminile è poco meno del 48%: si avvicina al 50% a Nord-Est, mentre al Sud la componente femminile resta inferiore al 42%.

Se sino ad oggi l'apprendistato è apparso come uno strumento apparentemente neutro rispetto al genere, la neutralità è essa stessa condanna: se, infatti, l'istituto non ha sostenuto in alcun modo l'occupazione femminile, il suo impatto sul mercato del lavoro non è stato imparziale, penalizzando o quando meno non favorendo un migliore e maggiore ingresso di donne istruite e preparate.

3.9. Povere donne: da dove partire?

Il quadro sin qui composto risulta assai avvilente rispetto al lavoro delle donne e al contributo che esso potrebbe portare in termini di avanzamento del Paese, sotto molteplici profili. Secondo uno studio di EIGE, il miglioramento in termini di uguaglianza di genere produce numerosi impatti positivi sulle persone e sulla società nel suo complesso. Un'Unione europea che

⁴⁶ Inapp, 2018.

garantisce una maggiore parità di genere godrebbe di impatti sul prodotto interno lordo (PIL) forti e positivi e crescenti nel tempo, di un più elevato livello di occupazione e di produttività e potrebbe rispondere alle sfide legate all'invecchiamento della popolazione⁴⁷.

Secondo EIGE, infatti, la sfida potrebbe essere vinta solo affrontando insieme i diversi aspetti della disuguaglianza di genere nel loro complesso, anziché trattando ciascun aspetto della disuguaglianza di genere separatamente, considerato che l'uguaglianza di genere in un settore ha effetti trainanti su altri settori.

Si tratta di una impostazione assolutamente condivisibile. Sino ad oggi, infatti, i diversi temi sino qui trattati (genere, genitorialità, occupazione, istruzione) sono stati esaminati disgiuntamente, o al più in coppie (genere/genitorialità; genere/istruzione; genere/occupazione; genitorialità/occupazione; istruzione/occupazione; più raramente genitorialità/istruzione) con scarso impatto sulle problematiche affrontate. Si ritiene, invece, che considerarli in modo olistico e trasversale potrebbe produrre effetti positivamente diversi per il mercato.

Le stime sono sorprendenti: un recente studio della Direzione Generale (DG) dell'Istruzione, della gioventù, dello sport e della cultura della Commissione europea ha evidenziato come i miglioramenti in generale dei livelli di istruzione tra gli Stati membri favorirebbero un aumento del PIL dell'UE del 2,2 % nel 2050⁴⁸.

Ma se le donne fruissero di maggiori opportunità nell'istruzione delle discipline STEM, ciò favorirebbe una crescita del tasso di occupazione nell'UE di 0,5-0,8 punti percentuali entro il 2030 e di 2,1-3,5 punti percentuali entro il 2050. Ciò favorirebbe anche l'aumento degli stipendi e la riduzione dei divari retributivi per le donne, innescando un'ulteriore spirale positiva per cui la riduzione del *gender pay gap* potrebbe essere importante anche per attirare un maggior numero di donne sul mercato del lavoro.

Un incremento dell'occupazione femminile in virtù dell'istruzione nei settori STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) potrà inoltre determinare una maggior stabilità dell'impiego delle donne e l'uscita dal gorgo della precarietà e della povertà, sia immediate che nel futuro pensionistico. Attraverso esso, sempre secondo EIGE, il tasso di occupazione nell'UE raggiungerebbe nel 2050 il livello record dell'80 %, anche contando l'effetto volano della ragionevolmente correlata risalita del tasso di fecondità e il collegato necessario incremento di servizi per l'infanzia, di cura e, a

⁴⁷ EIGE, 2016.

⁴⁸ DG Istruzione, gioventù, sport e cultura, 2016.

breve, di scuole, doposcuola e servizi per la famiglia (negozi aperti con orari più lunghi, lavanderie, ma anche turismo, trasporti, viaggi...). Le previsioni EIGE individuano un incremento del tasso di fertilità dello 0,8% entro il 2030, che entro il 2050 dovrebbe portare ad un aumento dell'occupazione di 1,3-2,6 milioni di persone.

La spinta gentile verso il settore STEM e la consapevolezza che il tema del lavoro delle donne va considerato in un'ottica con genitorialità, istruzione e divari retributivi potrebbero dunque innescare un processo virtuoso a tutto tondo.

Il nostro Paese è tra quelli dell'UE che ha più da guadagnare dal raggiungimento dell'uguaglianza di genere. Se la media UE potrebbe essere un aumento del 4% circa del PIL, in Italia potrebbe superare addirittura il 10%.

Il tema dell'occupazione precaria delle donne, da strettamente lavoristico, si sposta dunque all'agenda politica e all'inclusione delle diversità, tutte, nel lavoro passando attraverso la casella cruciale dell'istruzione, che rappresenta – ovunque – il motore di sviluppo delle società. Si tratta di un cambio di passo necessario. Diversamente, perseverare nelle strategie delle agevolazioni contributive per le assunzioni di donne, ovvero nell'introduzione di sistemi sanzionatori per chi non le ingaggi, o in meccanismi generalizzati di quote riservate per genere, concentra sullo Stato e/o sul possibile datore di lavoro il costo del lavoro muliebre. È questo, come si è tentato di dar conto, il percorso che ha portato le donne verso impieghi di minore qualità, durata e retribuzione, relegandole ai margini del mercato del lavoro, dove a nessuno (uomini, donne, imprenditori, Stato, società) conviene affatto che rimangano.

Bibliografia

- Aa.Vv. (2007), *La flexicurity in Europa. Quale "modernizzazione" del diritto del lavoro?*, in *Dir. Lav. Merc.*, 3.
- Aa.Vv. (2015), *Ciclicità e discontinuità nel diritto del Lavoro*, in *LD*, 2.
- Adams A., Freedland M., Prassl J. (2015), *"Zero-hours contracts" in the United Kingdom: regulating casual work, or legitimating precarity?*, in *GDLRI*, 148, 529.
- Balletti E. (2015), *Lavoro accessorio*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo ius variandi*, in *Adapt e-Book* n. 48, 297.
- Brollo M. (2015), *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, in M. Brollo e M. Marazza (a cura di), *Diritto del lavoro e mercato. L'impatto delle riforme del lavoro nell'analisi giuridica dei dati sull'occupazione*, in M. Persiani e F. Carinci (ordinati da), *Quad. di Arg. Dir. Lav.*, 13, Milano-Padova, 87 e segg.

- Brollo M. (2016), *L'inclusione della diversità di genere negli organi sociali: dalle norme agli strumenti*, in M. Brollo, C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.
- Brollo M. (2017), *Un quarto di secolo dopo, le trasformazioni del lavoro a tempo parziale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 6, 1387.
- Carinci M.T. (2016), *Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2, 316-344.
- Carinci M.T. (2012), *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e flexicurity "all'italiana" a confronto*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 4, 527.
- Chiesi M., Lorini E., Petetti A., Storti C. (2002), *La maternità come sfida di Diversity management*, in *Sviluppo & Organizzazione*, 194, 73-89.
- Cirillo V., Guarascio D., Fana M. (2015), *La precarizzazione del lavoro e gli effetti del Jobs act*, in *Riv. Pol. Soc.*, 4, 75-97.
- Cuomo S., Mapelli A. (2009), *Maternità quanto ci costi?*, Milano, Guerini e associati.
- DG Istruzione, gioventù, sport e cultura (2016), *Study on the potential of education to cause macroeconomic imbalances and negative spillovers*, in <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/de1c36f8-2d3b-11e6-b497-01aa75ed71a1>.
- EIGE (2016), *Poverty, Gender and Intersecting Inequalities — Review of the implementation of an area A: Women and poverty of the Beijing Platform for Action*, in <https://eige.europa.eu/publications/poverty-gender-and-intersecting-inequalities-in-the-eu>.
- EIGE (2017a), *Gender, skills and precarious work in the EU*, in <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-skills-and-precarious-work-eu-research-note>.
- EIGE (2017b), *Work in the EU: women and men at opposite ends*, in <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/work-eu-women-and-men-opposite-ends>.
- Fili V. (2012), *Le tutele e gli incentivi per l'occupazione femminile*, in M. Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, VI del *Trattato di diritto del lavoro* diretto da M. Persiani e F. Carinci, Padova, Cedam, 891.
- Ichino (2016), <http://www.pietroichino.it/?p=32844>.
- Inapp (2018), *Rapporto sull'apprendistato*, in https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/115/INAPP_XVII_Rapporto_Apprendistato_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- ISTAT (2019), *Occupati e disoccupati*, in https://www.istat.it/it/files//2019/10/CS_Occupati-e-disoccupati_SETTEMBRE_2019.pdf.
- Katselidis I. (2014), *From Beveridge to "Flexicurity": Old and Recent Labour Policies*, in *History of Economic Thought and Policy*, 1, 97.
- Lombardi F. (1973), *"Property in job". Proprietà del posto di lavoro, Materiali per una storia della cultura giuridica*, pt. 2, 115-160.
- Mattone S. (2013), *La temporaneità quale condizione di liceità della somministrazione a termine: un problema ancora aperto?*, in *RGL*, 2, 262-273.
- Nannipieri L. (2006), *La Corte di Giustizia e gli abusi nella reiterazione dei contratti a termine: il problema della legittimità comunitaria degli artt. 5, D. Lgs. n. 368/2001 e 36, D.Lgs. n. 165/2001*, in *RIDL*, 4, 742-764.