

Le principali cause della bassa occupazione femminile

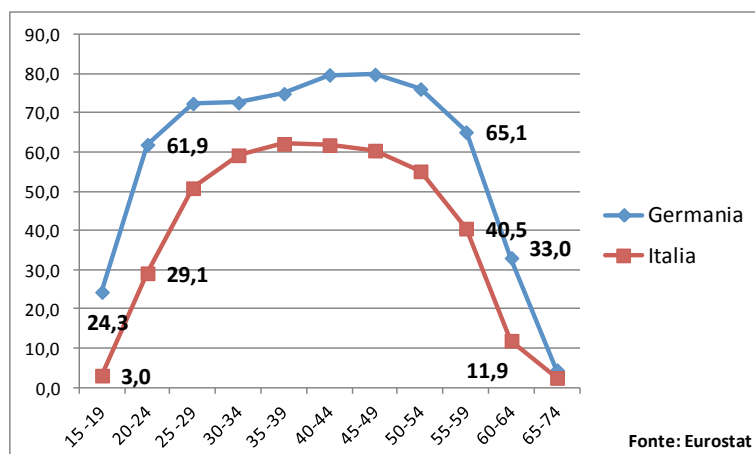
L'intervento è finalizzato a individuare le principali cause del basso tasso di occupazione femminile che si registra in Italia nel confronto con gli altri paesi europei e a valutare il loro rispettivo peso rispetto al fenomeno.

Le cause sono ricavate da alcune evidenze statistiche e possono servire per definire le migliori politiche che si possono adottare per rimuovere alcune delle criticità che determinano la bassa occupazione femminile nel nostro paese.

1. Ritardo nella transizione scuola-lavoro e pensionamento anticipato

Come si può osservare nel grafico successivo che confronta il tasso di occupazione di Italia e Germania per classi d'età (*figura 1*), la differenza fra i due paesi è maggiore nella fase d'ingresso nel mercato del lavoro (differenza di quasi 33 punti percentuali tra 20 e 24 anni rispetto a una differenza media di 19 punti) e in quella di uscita (differenza di quasi 25 punti percentuali tra 55 e 59 anni e di oltre 21 punti tra 60 e 64 anni).

Figura 1 - Tasso di occupazione femminile in Italia e Germania per classi d'età – Anno 2010



Questo fenomeno è causato, da una parte, dal ritardo che si registra in Italia nella transizione fra scuola e lavoro a causa della maggiore durata della scuola, della più alta età media della laurea e della maggiore difficoltà per i giovani nel trovare un lavoro. Il tasso di disoccupazione femminile tra 15 e 24 anni è in Italia pari al 29,4% (uomini 26,8%), nella media europea al 20% (21,6%) e in Germania all'8,8% (uomini 10,9%).

Dall'altra è determinato da un'età di pensionamento inferiore a quella che si osserva in Europa (nella media dei paesi europei le donne si ritirano dal lavoro all'età di 61 anni, in Italia a 59,4).

Questi due fenomeni determinano, congiuntamente, un più basso tasso di occupazione femminile complessivo.

La criticità della precoce fuoriuscita dal mercato del lavoro sarà superata nel corso dei prossimi anni dall'innalzamento dell'età pensionabile delle donne previsto dalla recente riforma previdenziale.

Se, in seguito a questa riforma, il tasso di occupazione femminile in Italia aumentasse di 6 punti nella fascia 55-59 anni e di 2 punti nella fascia 60-64 anni, si osserverebbe un incremento di circa 150 mila donne occupate.

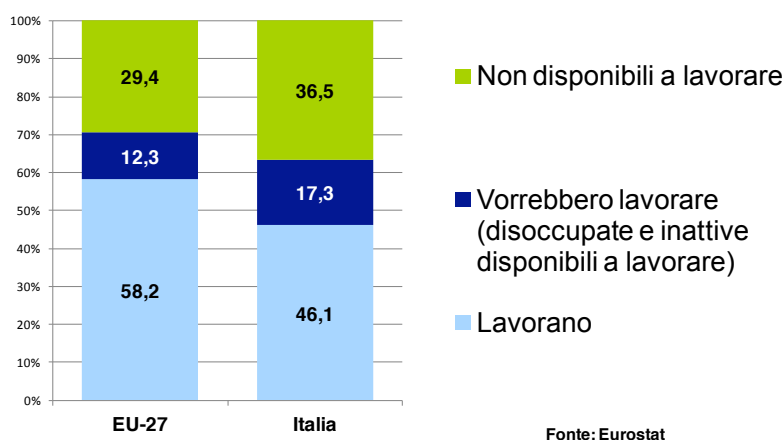
Più complesso è intervenire sul ritardo nella transizione fra scuola e lavoro. La letteratura sull'argomento suggerisce che si possono ridurre i tempi di transizione dalla scuola al lavoro, in particolare per le donne, se:

- si frequentano corsi di formazione una volta usciti dal percorso dell'istruzione (la frequenza ai corsi costituisce un segnale positivo per le imprese nel valutare la produttività attesa dall'individuo);
- si scelgono percorsi d'istruzione tecnica che consentono di acquisire le competenze maggiormente richieste dal mercato e che sono, nonostante la crisi, di difficile reperimento (scarsa competizione per posti di lavoro che richiedono competenze tecniche e/o specifiche);
- si utilizza maggiormente il contratto di apprendistato (l'80% degli apprendisti trova un lavoro dopo tre anni);
- si lavora, anche per tempi ridotti e in lavori non qualificati, nel corso degli studi (aumenta la conoscenza dei meccanismi reali del mercato del lavoro);
- si esce prima dal nucleo familiare d'origine (effetto "bamboccioni") e quindi si ha maggiore stimolo a trovare un lavoro.

2. Mancanza di domanda, in particolare di lavoro femminile e nel Mezzogiorno

Scomponendo l'intera popolazione femminile tra donne che lavorano (occupate), che vorrebbero lavorare (disoccupate e inattive disponibili a lavorare) e inattive non disponibili a lavorare e confrontando i valori dell'Italia con quelli della media dei paesi europei (*figura 2*), si può osservare che in Europa una quota più ampia di oltre 12 punti rispetto all'Italia lavora (58,2% rispetto al 46,1%), il gruppo delle donne che vorrebbero lavorare è più contenuto di 5 punti (12,3% rispetto al 17,3%) così come quello delle donne che non sono disponibili a lavorare (29,4% rispetto al 36,5%).

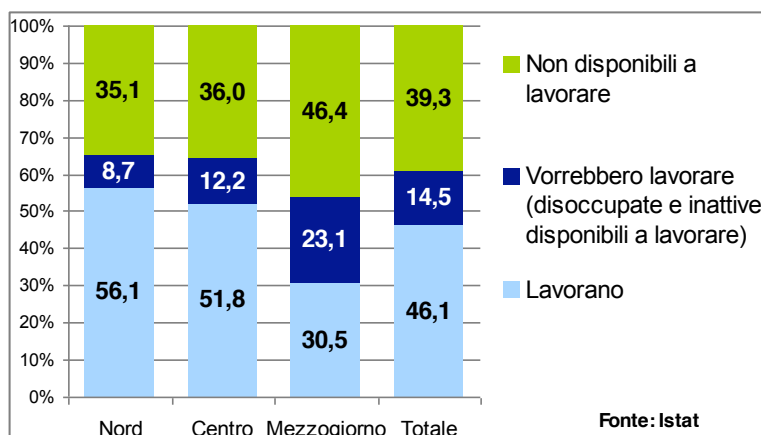
Figura 2 - Donne per disponibilità a lavorare in Italia e nella media europea - Anno 2010 (composizione percentuale)



Nel grafico successivo (*figura 3*) si può osservare che nelle regioni del Centro-Nord i valori dei tre gruppi in cui è divisa la popolazione sono più vicini a quelli dell'Unione europea, nonostante gli indicatori sulla disponibilità al lavoro degli inattivi dell'Istat siano diversi da quelli di Eurostat¹, mentre le donne delle regioni meridionali si possono dividere quasi a metà fra coloro che lavorano o vorrebbero lavorare (53,6%) e quelle che non sono disponibili a lavorare (46,4%).

¹ La suddivisione degli inattivi secondo la loro disponibilità a lavorare dell'Istat è diversa e non sovrapponibile con quella di Eurostat. L'Eurostat prende in considerazione solo gli inattivi che hanno cercato o non hanno cercato lavoro nelle 4 settimane precedenti e verifica se vogliono lavorare. L'Istat prende in considerazione quelli che hanno cercato lavoro sia nelle 4 settimane precedenti che in un periodo precedente. Di conseguenza il numero di coloro che non hanno cercato lavoro, né nelle 4 settimane precedenti né in un periodo precedente e non sono disponibili a lavorare entro 2 settimane è superiore rispetto all'analoga classificazione dell'Eurostat.

Figura 3 - Donne per disponibilità a lavorare in Italia e nelle ripartizioni - Anno 2010 (composizione percentuale)



Nel determinare questo fenomeno convergono tre fattori:

- la minore domanda complessive di donne da parte delle imprese che si può evidenziare a partire dalla presenza di una maggiore offerta di lavoratrici nel mercato del lavoro (la differenza fra donne e uomini che vogliono lavorare - occupati e disoccupati - è di oltre 500 mila unità);
- la presenza nel Mezzogiorno di una quota più alta di donne non disponibili a lavorare e di una maggiore difficoltà a trovare lavoro messa in evidenza dalla consistente percentuale di donne che vorrebbero lavorare, ma non trovano un'occupazione;
- nel Mezzogiorno si registra anche la più alta quota di donne che non ha completato neppure la scuola dell'obbligo (42,7% a fronte del 32% del Centro e del 34,7% del Nord). In Italia il deficit occupazionale delle donne si concentra sulle donne meno istruite che hanno maggiore difficoltà a trovare lavoro rispetto agli uomini anche perché non possono essere impiegate nei lavori più pesanti dell'industria e delle costruzioni.

Occorre osservare che nelle regioni del Mezzogiorno dietro all'alto numero di donne inattive si nasconde il fenomeno del lavoro nero (si stima che il 17% delle donne delle regioni meridionali siano irregolari, con punte del 39% in agricoltura).

Gli interventi su questi fattori che determinano il più basso tasso di occupazione femminile sono complessi perché investono innanzitutto il differenziale economico e di sviluppo tra Nord e Sud che sessant'anni di politiche meridionaliste non sono riuscite a colmare.

Le politiche che possono contribuire in qualche modo a ridurre le criticità prima osservate, in particolare nel Mezzogiorno, sono:

- emersione del lavoro irregolare, in particolare nei settori dei servizi alla persona e dell'agricoltura;
- politiche attive per il lavoro più efficaci, in particolare per quanto riguarda la formazione (misurazione dei risultati delle politiche);
- maggiore efficacia dei servizi pubblici e privati per l'impiego che attualmente intermediano solo una quota del 4% delle persone che hanno trovato un lavoro;
- innalzamento del livello dell'istruzione delle donne e della qualità delle scuole, soprattutto nel Mezzogiorno (secondo l'indagine PISA dell'Ocse le competenze dei quindicenni delle regioni meridionali sono molto più basse di quelle dei giovani settentrionali).

Anche sull'efficacia degli stimoli e degli incentivi fiscali e contributivi alla domanda di donne da parte delle imprese, come le deduzioni Irap, il credito d'imposta e gli sgravi contributivi rivolti a chi assume lavoratrici, vi sono molte riserve dal momento che non è dimostrabile che senza questi incentivi le imprese non avrebbero fatto le stesse assunzioni.

3. Scarsa flessibilità in azienda

Dal grafico successivo (*figura 4*) si può osservare che ha un orario flessibile solo un terzo delle donne con lavoro dipendente. Diversamente da quanto sarebbe atteso, la differenza nella flessibilità oraria fra donne con e senza figli con meno di 15 anni è abbastanza modesta (4 punti percentuali) e si concentra esclusivamente nella possibilità di anticipare o ritardare l'entrata al lavoro.

Questa possibilità di orario flessibile con numero fisso di ore giornaliero è la meno efficace per le donne, soprattutto se con figli, ma la più utilizzata (33,2% per le donne con figli con meno di 15 anni e 28,7% per quelle senza).

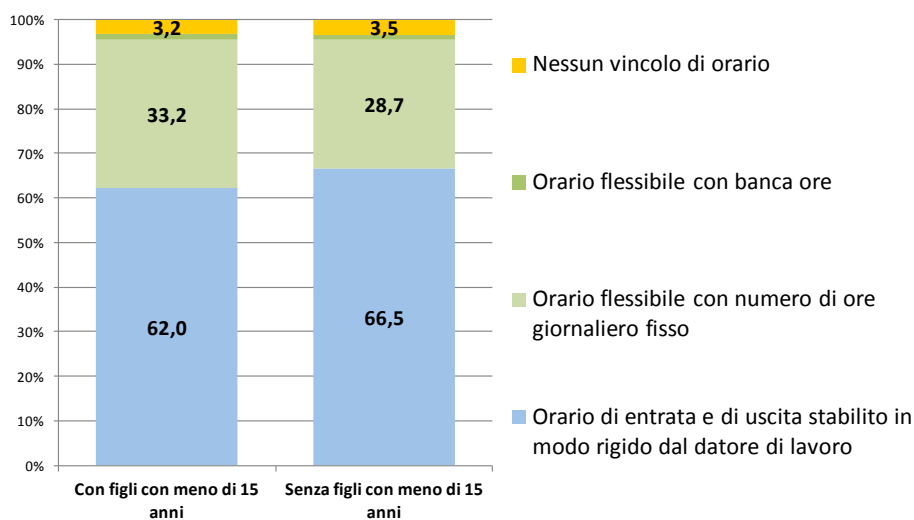
Insignificante è la percentuale di donne che ha un orario flessibile con la banca delle ore, che consente alla lavoratrice una gestione individualizzata del tempo di lavoro.

Il 3% che non ha alcun vincolo di orario è costituito prevalentemente da dirigenti che per contratto non sono vincolate a un orario fisso di entrata e di uscita.

In generale si può osservare che:

- le donne non presentano una maggiore probabilità di seguire un orario flessibile rispetto agli uomini;
- maggiore flessibilità si registra fra le donne con titoli di studio più alti, che ricoprono ruoli di prestigio e nella PA;
- la flessibilità nell'attività lavorativa dipende maggiormente dalla posizione professionale che dall'esigenza di prendersi cura di qualcuno.

Figura 4 - Donne dipendenti con o senza figli per livello di flessibilità degli orari di lavoro - II trim. 2010 (composizione percentuale)



Fonte: Istat

Le politiche di conciliazione nel luogo di lavoro, se gestite in modo attento, possono essere molto efficaci per ridurre il numero di donne costrette a cessare il lavoro per maternità.

Le raccolte di buone prassi di conciliazione sono numerose e classificano gli strumenti usati dalle aziende per favorire la conciliazione in quattro tipologie:

- misure di orario di lavoro e telelavoro (part-time, permessi e congedi, flessibilità dell'orario ecc.);
- misure di servizi (asili-nido, centri estivi, altri servizi per le famiglie);
- misure di benefit (contributi per servizi privati, borse di studio per i figli ecc.);

- misure di sostegno alla carriera e alla conciliazione (diffusione di documenti informativi che spieghino la legislazione sui congedi parentali, supporti alle madri lavoratrici al rientro dalla maternità/congedo, ecc.).

Ma il bilancio dell'insieme degli strumenti messi in atto dalle aziende è assai modesto. Per esempio, l'utilizzo dell'articolo 9 della legge della legge 53/2000 che stanziava contributi in favore di aziende che intendono realizzare azioni positive orientate alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare con l'obiettivo di introdurre nuove modalità organizzative e gestionali dei tempi di lavoro o servizi capaci di qualificare l'azienda come *family friendly* ha riguardato poche imprese. Dal 2001 al 2009 sono stati approvati complessivamente solo 683 progetti che hanno avuto 6.860 beneficiari, per un totale di circa 43 milioni di euro di finanziamenti.

4. Inadeguatezza dei servizi per l'infanzia e per gli adulti non autosufficienti

5. Non convenienza a lavorare e resistenze culturali

Il grafico successivo (*figura 5*) mostra che la quota di donne italiane che sono inattive a causa di motivi familiari, e cioè per maternità o perché devono prendersi cura di bambini o di adulti non autosufficienti (24,2% del totale delle donne inattive) è inferiore, se pur di poco, a quella che si osserva nella media dei paesi europei (25,7%).

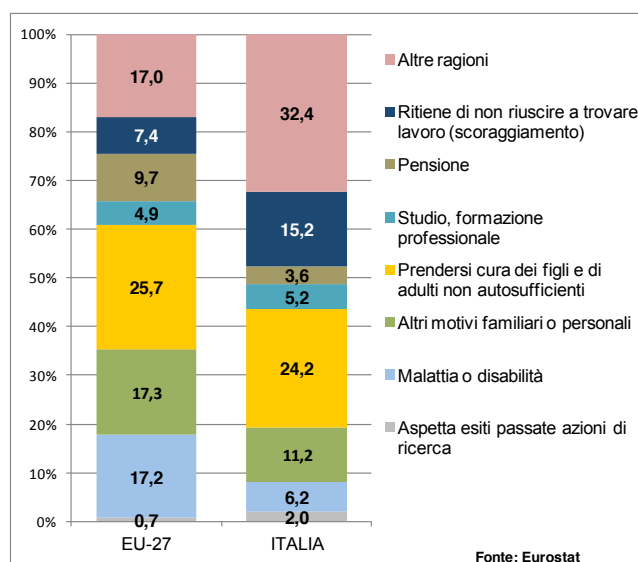
Nonostante la scarsa disponibilità in Italia di servizi e di altri supporti alla maternità, le donne che escono completamente dal mercato del lavoro e cioè non lavorano e neppure cercano un lavoro sono in linea con quanto accade negli altri paesi dell'Unione europea.

Di gran lunga maggiore è la percentuale di donne italiane scoraggiate, che non cercano neppure un lavoro perché ritengono di non riuscire a trovarlo (15,2% a fronte del 7,4% della media dei paesi europei).

Anche la percentuale delle donne inattive per altri motivi (in prevalenza donne non disponibili o che non hanno bisogno di lavorare) è di molto superiore a quella europea (32,4% a fronte del 17%).

Più bassa è, invece, la quota di donne italiane inattive per malattia o disabilità (6,2%).

Figura 5 - Donne inattive per motivo dell'inattività nella media europea e in Italia – Anno 2010 (composizione percentuale)



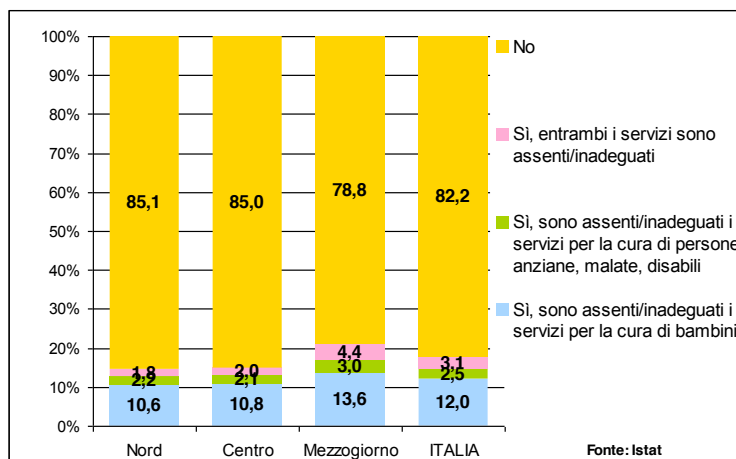
Ma l'evidenza più inattesa e quella che emerge dal grafico successivo (*figura 6*).

Infatti, alle donne inattive per motivi familiari, osservate nel grafico precedente, è rivolta la seguente domanda: "Lei non ha cercato lavoro perché nella zona in cui vive i servizi di supporto alla famiglia, compresi quelli a pagamento, sono assenti, inadeguati o troppo costosi? Consideri anche baby-sitter o assistenti a pagamento".

Le risposte, diversamente da quanto sarebbe atteso, rivelano che l'82,8% delle donne inattive per motivi familiari risponde negativamente alla domanda e cioè dichiara che la scelta di dedicarsi alla cura dei figli o del-

la famiglia non è determinata dalla carenza dei servizi di cura per i bambini e per le persone non autosufficienti (anziani, malati, disabili), ma da altri motivi. Sono poco più di 1 milione 200 mila donne. Solo per il 17,2% (circa 300 mila donne) l'inadeguatezza o la carenza complessiva di questi servizi rappresenta il motivo principale per non cercare un lavoro.

Figura 6 - Donne inattive per motivi familiari che non hanno cercato lavoro a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cura per i bambini e per le persone non autosufficienti, per ripartizione - Anno 2010 (composizione percentuale)

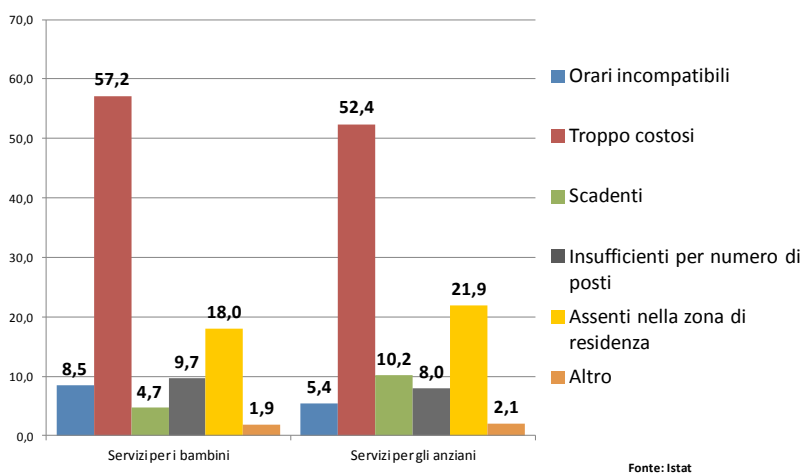


Le donne che non cercano lavoro per la carenza dei servizi di cura, indicano anche quali sono i motivi della loro inadeguatezza (figura 7): per la grande maggioranza costano troppo (il 57,2% si riferisce ai servizi per i bambini, il 52,4% a quelli per gli anziani non autosufficienti).

La seconda ragione d'inadeguatezza e l'assenza di questi servizi nella zona di residenza (rispettivamente 18% per gli asili e 21,9% per servizi rivolti agli anziani).

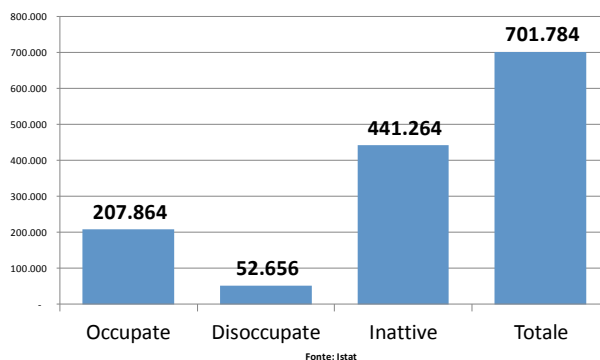
La terza ragione è il numero insufficiente di posti negli asili e la scadente qualità dei servizi per gli anziani. L'8,5% delle donne dichiara che gli orari degli asili sono incompatibili con il lavoro.

Figura 7 - Donne che non lavorano perché sono assenti o inadeguati i servizi di cura per i bambini e per le persone non autosufficienti e motivo dell'inadeguatezza – Il trim. 2010 (composizione percentuale)



Se si estende la stessa domanda (non cerca lavoro per l'inadeguatezza dei servizi di cura per i bambini e per le persone non autosufficienti) a tutta la platea di donne che non lavorano e che si fanno carico di bambini e di persone non autosufficienti e si chiede a quelle che lavorano part-time se questa scelta è stata determinata dalla carenza dei servizi, il numero delle donne che potrebbe cambiare la propria posizione nel mercato del lavoro aumenta a circa 701 mila: 208 mila occupate, 53 mila disoccupate e 441 mila inattive.

Figura 8 - Donne che lavorano part-time e che non sono occupate a causa dell'inadeguatezza dei servizi per l'infanzia e per le persone non autosufficienti – Il trim. 2010 (valori assoluti)



Le informazioni che si ricavano da questi dati consentono di comprendere dove occorre intervenire per consentire alle donne in regime di part-time di scegliere invece il tempo pieno e alle donne inattive per le stesse ragioni di entrare o rientrare nel mercato del lavoro.

La misura principale è la riduzione del costo dei servizi, in particolare degli asili nido che per il 40% dei bambini sono privati e quindi con costi più alti.

Questa può essere ottenuta sia ampliando l'offerta dei servizi pubblici che riducendo il costo per le famiglie attraverso deduzioni e detrazioni fiscali delle spese sostenute per questi servizi.

Il modello dei CESU francesi che utilizza il voucher universale per i servizi alla persona è, probabilmente, il più efficace perché consente di coinvolgere anche le imprese e altri soggetti privati nella riduzione dei costi dei servizi e di coprire le spese dello Stato con il maggior gettito contributivo che deriva dall'emersione del lavoro irregolare.

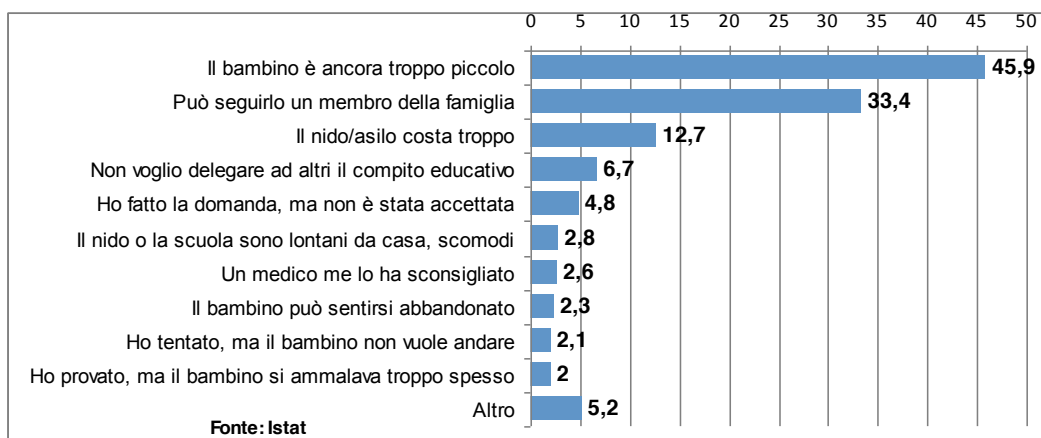
Gli altri motivi per cui l'82% delle donne inattive per motivi familiari non lavora e non cerca lavoro possono solo essere supposti. Possono essere ricondotti in via generale al ruolo di cura della famiglia che in Italia è assegnato prevalentemente se non esclusivamente alle donne, ma anche a legittimi calcoli sulla convenienza di lavorare se il costo per colf e badanti supera lo stipendio che si pensa di poter guadagnare.

In questo caso il salario di riserva, che rende indifferente al lavoratore lo stato di occupazione o di disoccupazione, è superiore a quello che la donna si aspetta di guadagnare.

Non si deve neppure sottovalutare che a volte la scelta è determinata solo dalla valutazione, peraltro non condivisa dalla pedagogia, che la cura che una madre o un padre può dedicare a un figlio è qualitativamente superiore a quella di un asilo nido.

Infatti, dal grafico successivo emerge che il 45,9% dei bambini non è iscritto dalla madre all'asilo nido perché considerato troppo piccolo, il 33,4% perché è seguito da un altro membro della famiglia e il 6,7% perché non si vuole delegare la funzione educativa (figura 9).

Figura 9 – Bambini da 0 a 2 anni non iscritti all'asilo nido per motivo della non frequenza - Anno 2008 (per 100 bambini da 0 a 2 anni non iscritti)



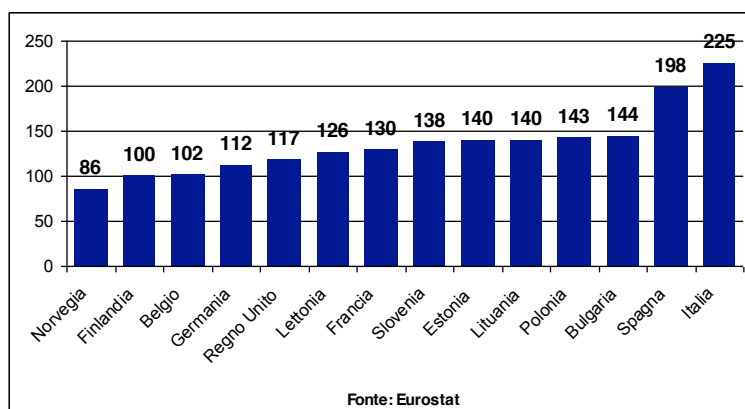
6. Eccessivo peso del lavoro familiare sulle donne (scarsa collaborazione del partner)

L'ultima principale causa del basso tasso di occupazione delle donne è l'eccessivo carico del lavoro domestico che si concentra prevalentemente su di loro.

L'Italia è, infatti, il paese europeo nel quale le donne occupano il maggior tempo per i lavori domestici (5h20') e gli uomini il minor tempo (1h35'). In Germania le donne si occupano di attività familiari per 4h11' e gli uomini per 2h21'. Viceversa gli uomini italiani impiegano 3h33' per il tempo libero, che si riducono a 2h35' per le donne

In Italia si registra la maggiore differenza fra l'impegno delle donne e degli uomini per i lavori domestici: nel nostro paese una donna si occupa d'incombenze familiari 225 minuti più degli uomini, in Norvegia 86 minuti (figura 10).

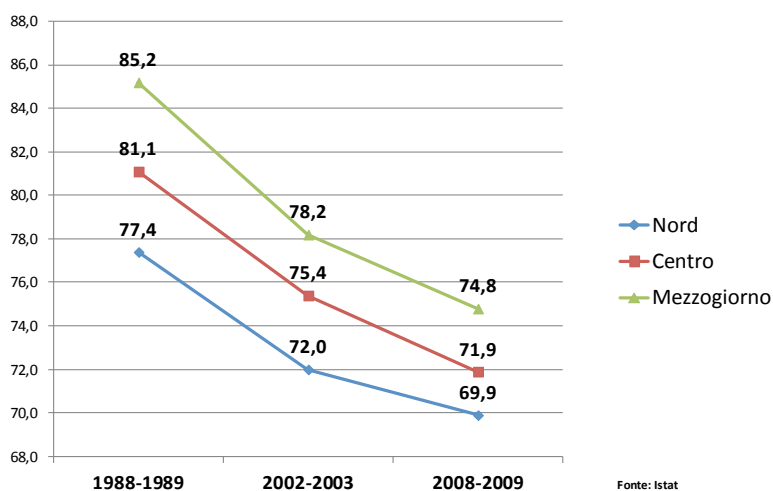
Figura 10 - Differenza del tempo utilizzato per i lavori domestici tra donne e uomini - Anni 2001-2003 (minuti)



Per fortuna, nel corso degli anni si sta riducendo lo squilibrio fra l'impegno nel lavoro domestico fra uomini e donne.

Come si osserva nel grafico successivo (figura 11), l'indice di asimmetria, che misura quanta parte del tempo dedicato da entrambi partner al lavoro domestico, alla cura dei figli e all'acquisto di beni e servizi viene svolto dalla donna (è uguale a 100 se tutto il lavoro domestico è svolto dalle donne, a 50 se è ripartito in parti uguali tra uomini e donne), si sta riducendo in tutte le regioni del Nord da 77,4% a 69,9%.

Figura 11 - Indice di asimmetria del lavoro familiare nelle coppie con donna di 25-44 anni occupata – Anni 1988-1989, 2002-2003, 2008-2009 (quota percentuale del tempo complessivo dedicato al lavoro familiare dalle donne)



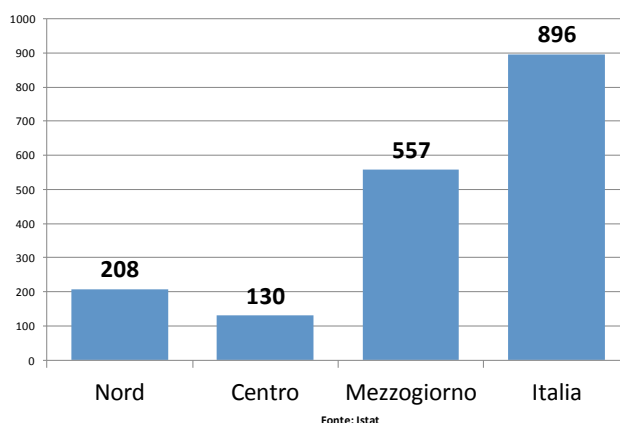
L'eccessivo carico del lavoro familiare sulle donne ha forti conseguenze sulla loro possibilità di conciliare il lavoro con la famiglia.

Un indicatore indiretto per misurare queste conseguenze è costituito dal numero di donne inattive, che si prendono cura regolarmente dei figli di età inferiore ai 15 anni o di adulti non autosufficienti, che lavorerebbero se potessero ridurre il tempo dedicato alla cura della famiglia.

Sono 896 mila, in gran parte concentrate nelle regioni del Mezzogiorno (557 mila, pari al 62,2% del totale).

Certamente occorre considerare, alla luce della loro collocazione geografica, che se una quota consistente di donne meridionali, grazie alla riduzione del carico familiare, cercasse lavoro, probabilmente non lo troverebbe perché la domanda in queste regioni è insufficiente anche per gli uomini.

Figura 12 - Donne inattive che si prendono regolarmente cura di figli di età inferiore ai 15 anni o di adulti non autosufficienti che lavorerebbero se potessero ridurre il tempo dedicato alla cura della famiglia – Il trim. 2010 (valori assoluti in migliaia)



Le politiche per aumentare il coinvolgimento degli uomini nei lavori familiari non sono facili e sono in gran parte affidate alla lenta modifica dei costumi e dei ruoli nella famiglia.

Due studiosi, Alberto Alesina e Andrea Ichino, hanno proposto d'introdurre una tassazione differenziata per genere a favore delle donne con riduzione del cuneo fiscale perché stimolerebbe le imprese ad assumerle, aumenterebbe il salario delle donne e il loro potere contrattuale nei confronti degli uomini. Gli autori sostengono, infatti, che non è la mancanza di servizi di cura a tenere le donne lontane dal mercato del lavoro, ma una divisione dei compiti squilibrata all'interno della famiglia.

Chiara Saraceno obietta che l'idea di Alesina e Ichino è inefficace e ingiusta. Inefficace perché non c'è abbassamento di aliquota che compensi una domanda di lavoro debole o nulla rivolta a donne a bassa qualifica. Ingiusta perché rischia di rivelarsi una redistribuzione da famiglie a reddito basso verso quelle a reddito alto. Più utile investire nella formazione – in tutti i paesi europei la spinta maggiore alla crescita dell'occupazione femminile è costituita dall'aumento del livello d'istruzione delle donne - e destinare tutte le risorse possibili all'allargamento dell'offerta di servizi di cura. Aggiunge che l'eventuale risparmio prodotto dall'abbassamento della aliquota fiscale per coloro che hanno un lavoro non riuscirebbe a compensare i costi di sostituzione del lavoro domestico e di cura, soprattutto tra chi ha redditi da lavoro più bassi.

Numerosi progetti di legge presentati in questa legislatura² propongono d'istituire il congedo di paternità, proprio per promuovere un maggior coinvolgimento degli uomini nelle attività familiari.

A questo proposito il Parlamento europeo ha approvato nel 2010 la direttiva 92/85/CEE³ che prevede il congedo di paternità obbligatorio con stipendio pieno, della durata di due settimane dopo il parto della moglie.

² Disegni di legge nn. 784/2008, 1405/2009 e 1718/2009 (Senato della Repubblica) in tema di partecipazione delle donne alla vita economica e sociale.

³ Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 20 ottobre 2010 sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 92/85/CEE del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Nelle osservazioni e proposte del CNEL si sottolinea, sempre su questo tema, che nei paesi come la Svezia in cui la condivisione tra i generi dei carichi di cura della famiglia è stato incentivato economicamente, si sono ridotte le penalizzazioni di carriera e di salario per le donne⁴.

Il dibattito è aperto, ma non s'intravedono proposte capaci di ridurre questa criticità in tempi brevi e in modo significativo. Probabilmente le politiche più efficaci sono quelle educative e informative, soprattutto se volte a combattere gli stereotipi sulla donna trasmessi dai mezzi di comunicazione di massa e in particolare dalle pubblicità (la donna come oggetto sessuale o come casalinga).

Conclusioni

Le sei principali cause del basso tasso di occupazione femminile sono state esaminate singolarmente, ma è ovvio che hanno effetti sinergici e interdipendenti fra di loro.

Per esempio, una maggiore disponibilità di *child care*, se accompagnate anche da maggiore flessibilità nel posto di lavoro, porterebbe ad aumentare sia la probabilità di lavorare che quella di avere un figlio. La rigidità del lavoro e la scarsa disponibilità di servizi per i bambini fino a tre anni tendono simultaneamente ad aumentare il costo di avere un figlio ed a scoraggiare la partecipazione al lavoro delle donne. Ma un aumento delle possibilità di *child care*, senza che la madre possa decidere al meglio il numero delle ore in cui lavorare, potrebbe avere un effetto marginale sulla sua partecipazione al lavoro.

Le esperienze di alcuni paesi europei e anche quelle di alcune regioni italiane dimostrano che per mettere le donne in condizione di poter partecipare liberamente al mercato del lavoro è necessario che si sviluppi una stretta relazione fra politiche attive del lavoro e servizi di cura per bambini ed anziani collegata, però, in modo diretto alla domanda delle famiglie.

La conciliazione deve essere intesa come un'esigenza "condivisa" dai generi poiché, finché la flessibilità ed in particolare gli strumenti come il part-time, saranno considerati prerogativa femminile nel mondo del lavoro, non si farà altro che confermare le disuguaglianze di genere piuttosto che modificarle.

Anche le politiche di conciliazione possono rappresentare "trappole di genere" nella misura in cui, secondo una diffusa concezione, sono misure rivolte in misura prioritaria alle donne per permettere loro di svolgere il loro triplice ruolo di mogli, madri e lavoratrici senza intervenire sullo scarso contributo degli uomini al lavoro familiare.

Infine, è generalmente condivisa l'opinione che, per essere efficaci, le politiche per il raggiungimento delle pari opportunità e per l'aumento dell'occupazione femminile devono pervadere, in modo trasversale, ogni settore. Occorre cioè applicare la strategia globale e trasversale di *mainstreaming* - adottata dall'Unione europea con il trattato di Amsterdam - per diminuire le differenze d'impatto che politiche, seppur a prima vista neutrali in termini di parità tra i sessi, hanno per donne e uomini. Questa strategia prende in considerazione le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini per far sì che la prospettiva di genere si applichi all'insieme delle politiche e delle azioni.

A partire da questa premessa, nella tabella successiva (*tabella 1*) sono riportate le 6 cause principali della bassa occupazione femminile e gli indicatori indiretti di queste cause, per poter pesare il loro livello d'importanza.

È un esercizio che deve essere ancora perfezionato, ma che consente una prima valutazione.

Sembra che la causa 2, la mancanza di domanda, in particolare di lavoro femminile e nel Mezzogiorno, sia quella che incide maggiormente sul basso tasso di occupazione delle donne italiane, seguita dalla scarsa collaborazione del partner nei lavori familiari.

La carenza dei servizi per l'infanzia e per le persone non autosufficienti sembra collocarsi, per quanto riguarda la platea di donne coinvolte, a un livello più basso, con un peso simile alla causa 3 (scarsa flessibilità in azienda) e 5 (non convenienza a lavorare).

Il peso minore in assoluto deve essere attribuito alla causa 1 (ritardo nella transizione scuola-lavoro e pensionamento anticipato) che, del resto, la riforma previdenziale ha ridotto almeno per quanto riguarda la precoce uscita dal mercato.

⁴ CNEL, *Il lavoro delle donne. Osservazioni e proposte*, 2010.

Tavola 1 - Cause della bassa occupazione femminile e indicatori indiretti

Cause della bassa occupazione femminile	Indicatore proxy	v.a. x 1.000	% popolazione femminile di riferimento
1. Ritardo nella transizione scuola-lavoro e pensionamento anticipato	Aumento delle donne occupate se l'età di uscita dal lavoro fosse uguale a quella della Germania	150	1,6
2. Mancanza di domanda, in particolare di lavoro femminile e nel Mezzogiorno	Differenza fra donne-uomini che vogliono lavorare (disoccupati e inattivi disponibili a lavorare)	511	17,7
3. Scarsa flessibilità in azienda	Donne che hanno interrotto il lavoro per almeno 6 mesi per prendersi cura del figlio (esclusa assenza obbligatoria)	242	2,6
4. Inadeguatezza di servizi per l'infanzia e per gli adulti non autosufficienti	Donne che non lavorano o lavorano part-time per carenza dei servizi di cura	701	3,5
5. Non convenienza a lavorare	Donne inattive per motivi familiari non a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cura che vogliono lavorare	358	3,7
6. Eccessivo peso del lavoro familiare sulle donne (scarsa collaborazione del partner)	Donne inattive che lavorerebbero se potessero ridurre il tempo dedicato alla cura della famiglia	896	9,2