

Nuova crisi e vecchi problemi. Effetti collaterali sul lavoro delle donne*

Fatima Farina e Alessandra Vincenti

RPS

Il saggio guarda agli effetti della crisi sulla partecipazione delle donne nel mercato del lavoro italiano, nelle politiche e nei numeri. A fronte della diffusa convinzione che la crisi abbia colpito prevalentemente la componente maschile, le analisi mostrano gli effetti corrosivi della già debole presenza femminile, la cui recente crescita di offerta è sintomo di un grave affanno più che di una spinta virtuosa. Ciò risulta

evidente dagli indicatori del mercato del lavoro, dalla frammentarietà e incoerenza degli interventi attuati da cui non emerge una tensione verso la partecipazione paritaria tra i sessi, come pure dal prefigurarsi di nuovi rischi quali l'accorciamento del percorso di studi delle giovani nella fascia universitaria, che rinunciando così al principale fattore di promozione e protezione, le espone a rischio di esclusione.

1. Introduzione. Il lavoro delle donne come danno collaterale della crisi economica?

Si parla di lasciare le donne senza lavoro e farle rimanere a casa. È più sicuro questo, che spargere per strada uomini disperati
(dal film *Advantageous*, 2015)

Questo contributo intende guardare all'impatto della crisi economica sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro dal punto di vista dei numeri e delle politiche. Per interpretare i dati dell'oggi occorre uno sguardo che vada più indietro nel tempo poiché i processi che producono gli attuali modelli di partecipazione cominciano a delinearsi quarant'anni fa. Robert Reich (2010), ricostruendo i decenni che hanno preceduto la crisi del 2008, comincia proprio dalla stagnazione

* I paragrafi 1 e 4 sono da attribuirsi ad Alessandra Vincenti, i paragrafi 2 e 3 a Fatima Farina, mentre le conclusioni sono state scritte insieme. L'intero lavoro è frutto di una riflessione interamente condivisa tra le autrici.

economica degli anni settanta negli Stati Uniti (ma anche in Europa). In quel periodo prendono avvio una serie di trasformazioni: dalla finanziarizzazione dei sistemi di previdenza sociale alla progressiva compressione dei salari come risposta alla crescente interdipendenza dei mercati che ha comportato lo spostamento all'estero delle produzioni e la terzomondizzazione del Nord con la diffusione di condizioni di lavoro tipiche dell'economia informale (Gallino, 2012). A queste trasformazioni si è risposto in tre modi, dice Reich: un maggior indebitamento necessario a mantenere il livello di consumo e a far fronte a costi prima contenuti, tra i quali quelli necessari per l'istruzione superiore (in Italia si è registrata una crescente compartecipazione ai costi, fra gli altri, dell'istruzione e della salute); un incremento dei tempi di lavoro; l'ingresso delle donne nel mercato. In particolare, il crescere di «situazioni diffuse di *intensificazione* (che vuol dire fare più cose nel medesimo lasso di tempo) e *densificazione* del lavoro (che significa invece soppressione di ogni tipo di pausa nel calcolo dell'orario)» (Gallino, 2001, p. 59), mette al centro la ricerca di un equilibrio tra vita e lavoro più complicato per le donne che per gli uomini.

La letteratura ci dice che negli anni settanta nel nostro paese le nuove generazioni di donne manifestarono una chiara volontà di entrare nel mercato dal lavoro cambiando il modello di partecipazione per riprodurre, anche in Italia, quella curva di distribuzione del tasso di occupazione tipicamente maschile. In un decennio segnato dalle rivendicazioni femministe per l'eguaglianza, sia nella sfera privata che in quella pubblica, l'espressività e la costruzione identitaria sembrarono diventare la chiave di lettura del lavoro di donne che maggiormente accedevano all'istruzione superiore. L'accento posto su questa volontà di partecipazione delle donne ha messo in ombra la crescente esigenza del secondo reddito familiare per la contrazione dei salari e la perdita di capacità di spesa. A partire dagli anni novanta, a fronte di un tasso di occupazione maschile rimasto stabile, si assiste a un più sostanziale incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro¹.

La riflessione delle scienze sociali sulla «femminilizzazione» del lavoro

¹ Dal 1972 al 1992 l'Istat registra che il tasso di occupazione delle donne con oltre 14 anni aumenta di quasi 7 punti percentuali, ma più forte è la crescita dell'occupazione femminile nei decenni successivi: le serie storiche dell'Istat ci dicono che nel 1994 il tasso di occupazione femminile era del 38,5%. Questo tasso si attesta al 42,5% nel 2000 per arrivare al 46,9% nel 2012 (www.seriestoriche.istat.it).

ha prodotto concetti attraverso cui interpretare i dati, dalle diverse forme di segregazione, al tetto di cristallo, alla doppia presenza, i quali evidenziano come la partecipazione delle donne sia segnata da una vulnerabilità dovuta sia a fenomeni di segregazione che a percorsi lavorativi discontinui, in una struttura del mercato del lavoro poco permeabile ai bisogni femminili, vincolati al tenere insieme la vita familiare e quella lavorativa. Il nodo della conciliazione e le modalità con cui è stato affrontato sono lo specchio della vischiosità di un mercato del lavoro che continua a rappresentare la disoccupazione femminile come meno grave rispetto a quella maschile. Ecco che con lo scoppiare della crisi riaffiora l'idea che le donne hanno comunque una *exit strategy*, invece negata agli uomini il cui ruolo di *breadwinner* è ancora stabilmente parte di un immaginario condiviso che dà forma alle scelte di politiche pubbliche con cui – come vedremo – dal 2008 si è tentato di far fronte alla crisi.

Se quindi le donne sembrano resistere di più, sono evidenti i segnali di una corrosione tanto dell'occupazione femminile quanto delle opportunità di accesso all'istruzione, che ancor oggi costituisce un elemento di protezione in un mercato sempre meno capace di produrre domanda di lavoro.

2. *La crisi ha fatto bene alle donne?*

C'è una retorica dominante sulla crisi economica presente che vuole la forza lavoro maschile più penalizzata di quella femminile. I dati recenti sull'andamento del mercato del lavoro nazionale rinforzano tale assunzione, sottolineando l'aumentata partecipazione lavorativa delle donne italiane dal principio della crisi. L'espulsione degli uomini sembrerebbe dunque aver avvantaggiato le donne. Infatti, se complessivamente nel periodo 2008-2014 l'occupazione italiana è calata (tabella 1) più della media europea (rispettivamente -2,9% e -0,8%), il dato per sesso chiarisce che tale diminuzione è imputabile soprattutto agli occupati maschi (-5,5%), maggiormente presenti nei settori produttivi più colpiti dalla crisi².

² Non è da escludere ovviamente anche l'effetto dell'innalzamento dell'età pensionabile.

Tabella 1 - Tasso di occupazione e occupate/i per sesso 2008-2014

	Tasso occupazione (15-64 anni)			Occupate/i	
	Variazioni			Variazioni 2008-2014	
	2014	2008-2014	2014 (Va)	Assolute	%
Sesso					
Maschi	64,7	-5,5	-0,0	12.945	-6,3
Femmine	46,8	-0,4	0,3	9.334	0,7
Italia	55,7	-2,9	0,2	-811	-3,5
Ue	64,9	-0,8	0,8	-4.910	-2,2

Fonte: elaborazione a cura delle autrici sui dati della Rilevazione sulle Forze di lavoro.

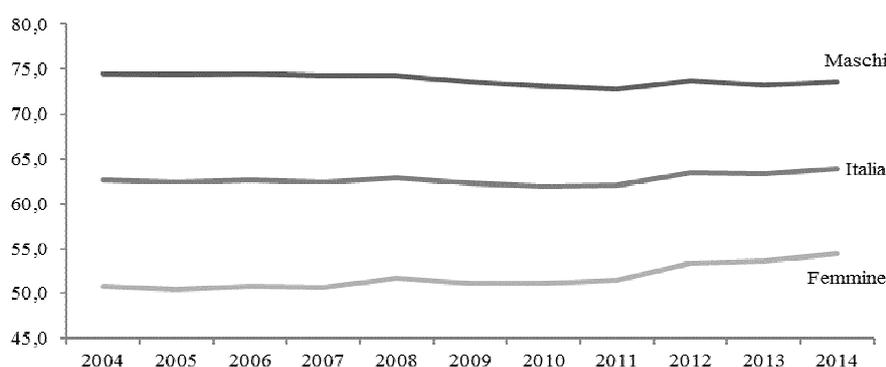
Fuori di retorica, l'interpretazione dei dati porta a mettere a fuoco uno dei principali effetti della crisi, quello di aver rafforzato la funzione di manodopera di riserva o sostituzione che le donne svolgono sul mercato del lavoro nazionale, quale segmento di forza lavoro che mantiene con il mercato un legame più labile. Insieme all'occupazione femminile è cresciuta la percentuale di famiglie in cui la donna risulta l'unica portatrice di reddito. Si tratta del 12,9% delle famiglie (2,4 milioni, erano il 12,5% nel 2013) (Istat, 2015a), un numero più basso della media europea, costituita in buona parte da pensionate e nuclei monogenitoriali, ma anche, è qui la novità, da donne che si sono (ri)presentate sul mercato del lavoro per necessità personale e/o familiare³, molte delle quali transitate nel mondo del lavoro dalla condizione di casalinga. Questo ha portato anche a una lieve riduzione del divario tra lavoratrici con figli in età prescolare e senza figli, pur rimanendo la partecipazione lavorativa delle madri un nodo estremamente critico nel nostro paese⁴. Non è una novità invece il fatto che, nono-

³ «Le famiglie con principale percettore donna (in media composte da 1,79 componenti) sono costituite in maggioranza da anziane sole o da monogenitori e hanno un reddito mediano inferiore di circa un terzo rispetto a quello delle famiglie con a capo un uomo, composte in media da 2,64 componenti (18.686 euro contro 27.639 euro)» (Istat, 2015b, p.7).

⁴ Il numero di dimissioni di lavoratrici madri non tende a diminuire (Istat, 2015b). Anche se nell'ultimo anno si registra una flessione tra le madri delle cosiddette dimissioni consensuali e convalidate e un aumento delle dimissioni dei padri, questo non sembra essere attribuibile a una redistribuzione del rischio tra

stante tutto, i tassi di attività delle donne italiane rimangono ancora straordinariamente bassi, con un differenziale di genere (Piazzalunga e Di Tommaso, 2015) che, seppure in diminuzione a partire dal 2009, misura 20 punti percentuali al 2014 (figura 1) a livello nazionale, tendente ad ampliarsi passando da Nord a Sud. Più che un vero e proprio cambiamento sembra emergere una sovrapposizione tra vecchie e nuove disparità strutturali determinata dalla crisi economica, che finisce per mantenere l'assetto del paese più ricco a più elevata disparità di genere (Eige, 2014; Bonomi e al., 2013).

Figura 1 - Tassi di attività per area geografica e sesso 2004-2014 (%)



Fonte: elaborazione a cura delle autrici su dati della Rilevazione sulle forze lavoro.

Tanto è vero che nel medesimo periodo insieme al tasso di occupazione è aumentato anche il tasso di disoccupazione tra le donne (figure 2a e 2b). Cosa che fa pensare a una crescita di offerta di lavoro spesso non trovato⁵.

i genitori, bensì a un aumento dello stesso per entrambi i soggetti. Fermo restando la normativa carente che non permette di estrapolare la quota di dimissioni in bianco, la differenza tra le dimissioni delle madri e dei padri (rispettivamente 20.774 e 3.545) rimane macroscopicamente ampia, anche se il dato per sesso risulta piuttosto trascurato nella *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri*, 2015 che dà conto dal 2012 dell'andamento del fenomeno.

⁵ Peraltro nel 2014 per la prima volta dal 2008 scende il tasso di disoccupazione nella Ue ma non in Italia (Istat, 2015a).

Figura 2a - Tasso di occupazione per sesso 2004-2014

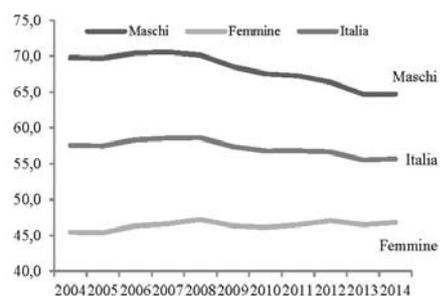
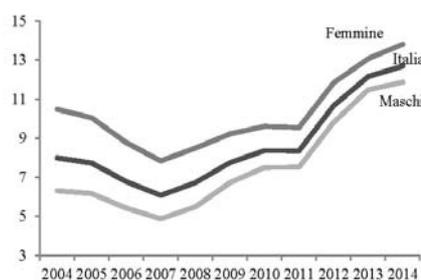


Figura 2b - Tasso di disoccupazione per sesso 2004-2014



Fonte: elaborazioni a cura delle autrici su dati della Rilevazione sulle forze lavoro.

Il volume dell'occupazione registra una relativa crescita tra le donne ma il lavoro trovato è per la più parte riconducibile al part-time (fig. 3a e 3b), a termine e a basso reddito. E questa «l'unica forma di lavoro che continua a crescere quasi ininterrottamente dall'inizio della crisi» (Istat, 2015a, p.8) con 643 mila unità in più dal 2008 (25,1%) e 80 mila (2,6%) solo nell'ultimo anno. Quella che era una forma d'impiego prevalentemente femminile è passata dal 5% all'8% nel periodo considerato (+3%). Tra le donne, già largamente maggioritarie, il part-time è ulteriormente cresciuto di 5 punti circa, dal 24,9% nel 2004 al 32,2% nel 2014.

Figura 3a - Part-time volontario 2004-2014 (%)

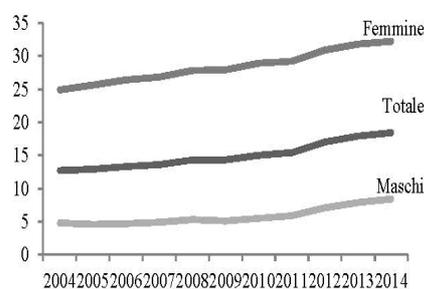
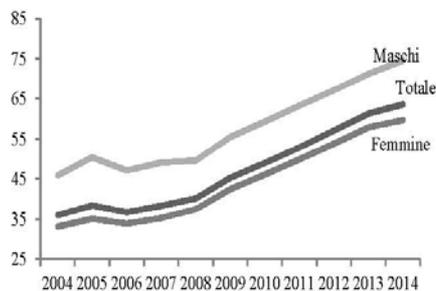


Figura 3b - Part-time involontario 2004-2014 (%)



Fonte: elaborazioni a cura delle autrici su dati Istat.

Il part-time dunque è al centro di una strategia diffusasi nel sistema produttivo per aggirare la crisi attraverso la contrazione dei costi di lavoro. Infatti, dal 2008 si è verificata una crescita soprattutto del part-time involontario (soprattutto maschile) di circa il 20%, vale a dire il 63,9% di tutta l'occupazione a tempo parziale in Italia, a fronte di una media europea del 29,4%

Sempre sul fronte del lavoro trovato, se quello standard è diminuito significativamente tra gli uomini in termini percentuali (-9%) e tra le donne considerando i valori assoluti (-188 mila lavoratrici dall'inizio della crisi), il lavoro atipico è aumentato tra i maschi, diminuendo invece tra le donne. Questo dato pone in luce la complessiva diminuzione delle opportunità di lavoro che addirittura ha portato gli uomini su un terreno di tradizionale maggiore occupazione femminile, dove il lavoro è più incerto, più discontinuo, con minor grado di tutele e anche con redditi più bassi. A proposito di redditi, pure il differenziale salariale in Italia, sebbene più basso che nel resto dell'Ue, è in evidente aumento dal 2008⁶ (Openpolis, 2015), con effetti diretti e indiretti della crisi, tra cui il blocco dei salari che ha colpito i dipendenti delle pubbliche amministrazioni dove si concentra la maggiore presenza di lavoratrici. Il mercato del lavoro italiano dunque, a fronte di un'accresciuta partecipazione femminile complessiva, si presenta persistentemente poco accogliente con le donne. Non basta il bisogno di lavorare a gonfiare le statistiche; qui sembra piuttosto che non siano cresciute le opportunità, semmai che si siano frammentate quelle già insufficientemente disponibili tra un numero di soggetti per cui il lavoro è divenuto più urgente e necessario. La crisi, insomma, ha avuto un effetto drammaticamente erosivo per le donne italiane, già così poco partecipi rispetto alle europee, rischioso anche in termini di scoraggiamento. Infatti, i tassi di mancata partecipazione confermano l'ampio divario di genere: le donne, più degli uomini, fanno aumentare i numeri delle forze di lavoro potenziali e delle persone in stato di disoccupazione, portando così anche a una sottostima dell'indicatore di disoccupazione *tout court*. A partire dal 2008 l'incremento del tasso di mancata partecipazione supera quello di disoccupazione, in crescita fino al 2013 con una pressoché costante distanza di genere (figura 4). La riduzione del divario partecipativo per genere è solo apparente: in realtà dal punto di vista quantitativo e altrettanto dal punto di vista qualitativo esso è avvenuto, quando e dove dimostrabile, al ribasso. Si tratta

RPS

Fatima Farina e Alessandra Vincenti

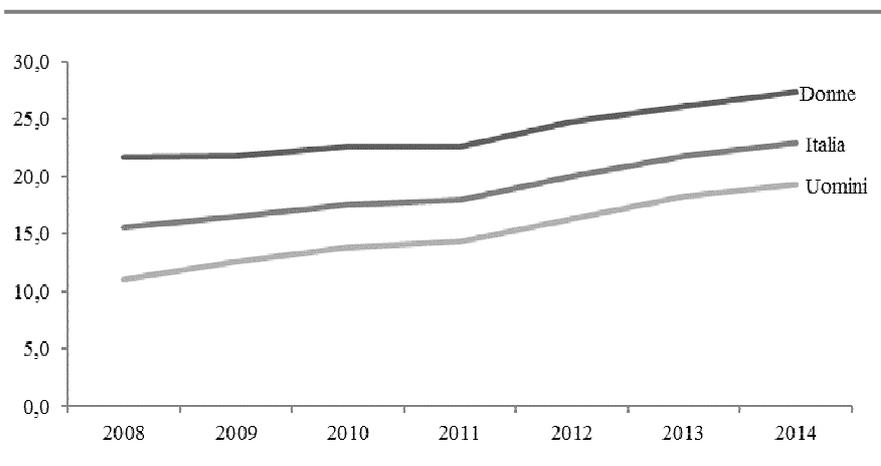
⁶ Dal 4% all'8% tra il 2008 e il 2012 (Istat, 2015b).

dunque di un gioco a somma zero dove si spostano risorse che non crescono né modificano la struttura preesistente. Del resto, il crescente rischio di povertà che grava prevalentemente sulle donne non fa che validare quanto sin qui argomentato. Più lavoratrici e più povere.

RPS

NUOVA CRISI E VECCHI PROBLEMI. EFFETTI COLLATERALI SUL LAVORO DELLE DONNE

Figura 4 - Tasso di mancata partecipazione 2008-2014 (%)



Fonte: elaborazione a cura delle autrici sui dati della Rilevazione sulle forze di lavoro.

3. Studiare? Che vantaggio?

Vi è da chiedersi a questo punto dove è finito l'investimento massivo in istruzione delle giovani, attraverso cui negli ultimi decenni hanno consolidato aspettative lavorative diffuse entro percorsi più stabili e continuativi lungo il corso di vita. I dati più recenti di un'ingente perdita di studenti, soprattutto a livello universitario (Oecd, 2015; Asso e al., 2015), fanno suonare un allarme rispetto a quello che soprattutto per le donne ha rappresentato non solo un fattore di protezione. Oltre alla nota maggiore difficoltà delle ragazze a tradurre in un vantaggio competitivo i loro curricula sul mercato del lavoro (Cammelli, 2015), i recenti dati relativi alla popolazione studentesca universitaria segnalano un ulteriore marcato *mismatch* di genere (Carbone e Farina, 2015) in buona parte riconducibile alle conseguenze della crisi e alle politiche di austerità. Le famiglie che nei decenni passati hanno indi-

viduato nella prosecuzione degli studi dei figli e delle figlie il principale mezzo di mobilità sociale, cominciano a dare segnali di affanno, ciò riflettendosi in un brusco calo dei tassi di passaggio dalla scuola secondaria all'università dal 73,4% nel 2004-2005, al 49% nel 2014-2015 (Oecd, 2015). Ciò comporta un aumento del rischio soprattutto per le giovani, a fronte di una crisi che enfatizza la maggiore vulnerabilità della popolazione femminile⁷, a più modesti livelli di istruzione (Istat, 2015a)⁸. Dal 2008 al 2014⁹ i tassi di disoccupazione a un anno dalla laurea hanno un andamento crescente, in particolare tra le laureate in possesso di un titolo di secondo livello, le quali contemporaneamente vedono ampliarsi il divario di genere con i loro colleghi. Sembra dunque diminuire la capacità di protezione associata all'istruzione.

Figura 5a - Laurea I livello

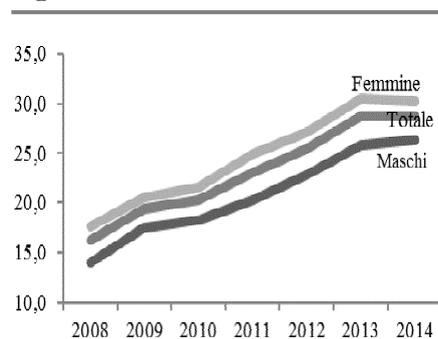
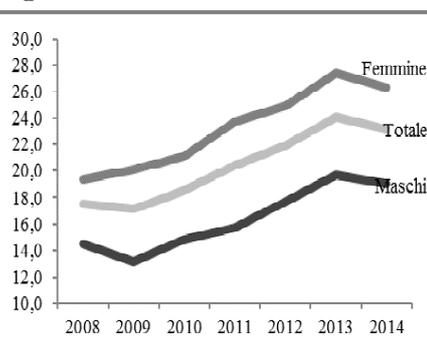


Figura 5b - Laurea II livello



Fonte: Carbone e Farina, 2015.

⁷ A differenza di quella maschile che – si legge sempre sul rapporto annuale – appare maggiormente esposta agli effetti dell'andamento dei mercati locali (Istat, 2015a).

⁸ Complessivamente durante la crisi il titolo di studio ha continuato a funzionare da fattore di protezione dalla disoccupazione, specie ai più alti livelli di qualificazione.

⁹ Le elaborazioni dei dati relativi alla condizione dei laureati contenute in questo paragrafo sono tratte dal lavoro di Carbone e Farina (2015) su dati Almalaurea dal 2008 al 2014.

Ciò risulta altresì confermato considerando che il *gender pay gap* nel medesimo arco temporale addirittura aumenta maggiormente tra i laureati/e di secondo livello a un anno dalla laurea, mentre tende a diminuire per quelle/i di primo livello (qui i livelli di reddito sono costantemente più bassi) (figure 6a e 6b).

Figura 6a - Retribuzione per sesso laureate/i I livello

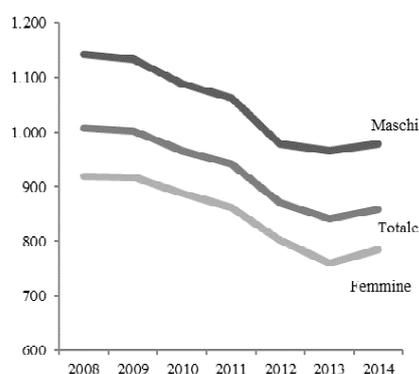
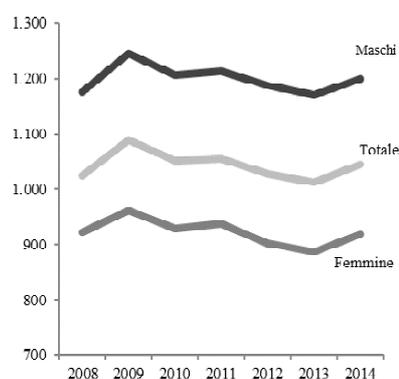


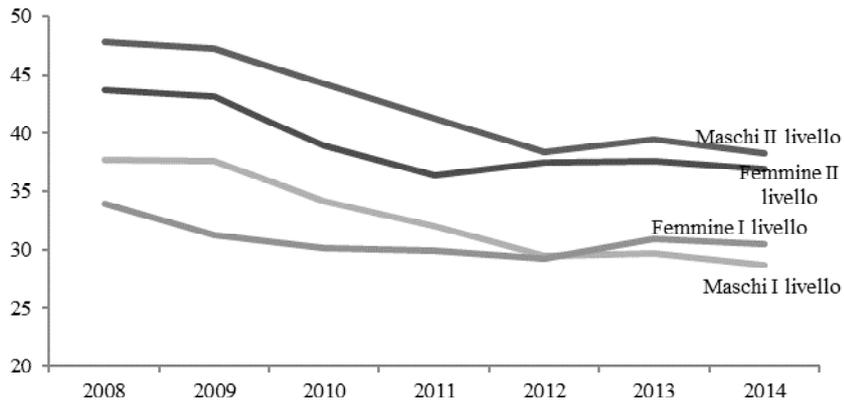
Figura 6b - Retribuzione per sesso laureate/i II livello



Fonte: Carbone e Farina, 2015.

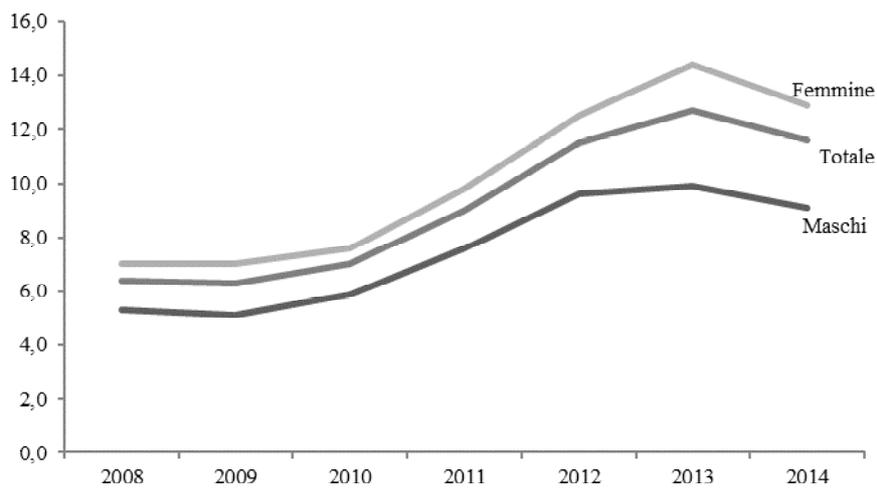
Si aggiunga a ciò, che la probabilità di trovare un'occupazione stabile precipita significativamente per le laureate, specie di secondo livello, aumentando invece il numero di occupate (più che di occupati) in lavori irregolari. In questo caso la probabilità di un'occupazione stabile è maggiore con la laurea di secondo livello mentre per i laureati/e di primo livello si assiste a un andamento inverso negli ultimi anni, dove il rischio d'instabilità diminuisce per i ragazzi e aumenta per le ragazze (figura 7). L'aumento del rischio diffuso e la sua maggiore concentrazione nel periodo di crisi sulle laureate, sembra riflettersi in un abbattimento dei tassi di passaggio dal primo al secondo livello degli studi universitari, per ragioni di tipo economico. Come si può osservare dal grafico (figura 8), sebbene sia aumentato il numero totale di studenti che tendono a non proseguire gli studi universitari, sono le ragazze che più spesso tendono a fermarsi al primo livello per ragioni economiche, in misura crescente nel periodo considerato, dunque distanziando ulteriormente i loro colleghi.

Figura 7 - Occupazione stabile a un anno dalla laurea per sesso



Fonte: Carbone e Farina, 2015.

Figura 8 - Mancato passaggio al secondo livello per ragioni economiche; laureate/i I livello



Fonte: Carbone e Farina, 2015.

Le conseguenze della crisi, delle politiche di tagli e disinvestimento nel sistema d'istruzione portano i loro effetti negativi nel solco delle criticità strutturali del sistema nazionale. Lo scoraggiamento per le condizioni di crescente difficoltà di spendibilità del titolo di studio nel contesto nazionale interessa prima di tutto le donne che rinunciano così al principale fattore di protezione e competitività, senza contare i rischi di impoverimento del sistema paese in termini di strumenti e risorse per affrontare la crescente complessità del reale.

4. Sette anni, quattro governi, tante piccole «riforme»

In un'epoca in cui la disegualianza è ridiventata una questione centrale e ineludibile, in cui è sempre più evidente che il divario tra ricchi e poveri è collegato a politiche fiscali e di spesa pubblica, è necessario chiedersi come alcuni cambiamenti del quadro normativo in tema di diritto del lavoro e di politiche sociali (sia per il sostegno al reddito che per aiutare l'incrocio domanda-offerta) possano produrre un impatto differente su uomini e donne.

Il quadro dei cambiamenti legislativi e delle politiche pubbliche – realizzati per combattere la crescente disoccupazione e le difficoltà di famiglie sempre più impoverite – è frammentario, difficilmente valutabile nel suo impatto sia per il poco tempo trascorso, sia per il susseguirsi di misure interrotte prematuramente e sostituite con altre, sia pure per l'instabilità del contesto e per un futuro, anche a breve, poco decifrabile.

La scelta di continuare ad agire, come è stato fatto a partire dagli anni novanta, sul fronte dell'offerta di lavoro e non altrettanto sulla riqualificazione della domanda, attraverso politiche industriali e di investimento nella ricerca, a oggi non ha prodotto risultati degni di nota, tenendo conto che anche laddove la crescita è stata più consistente, si è trattato di una *jobless growth* o dell'incremento di un'occupazione povera.

La crisi è scoppiata in anni in cui si stava diffondendo una maggiore attenzione all'impatto di genere dell'azione pubblica (dalla *gender budget analysis* all'analisi di genere delle politiche pubbliche). Una delle conseguenze della crisi è che questa attenzione è progressivamente scemata¹⁰. La probabile spiegazione è data dal fatto che molte azioni di ri-

¹⁰ Del resto l'attuale è il primo governo, dal 1996, a non avere un ministro per le Pari opportunità che, per quanto fosse un ministero senza portafoglio, svolgeva

cerca e intervento a favore delle pari opportunità tra uomini e donne fossero frutto più di un processo di burocratizzazione che non di una modalità di politicizzazione della disegualianza di genere. Prova ne è che, allo scoppio della crisi, le politiche adottate non hanno tenuto conto delle analisi d'impatto prodotte negli anni.

Un buon esempio è dato dal primo intervento anticrisi, ovvero il decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93 «Disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie». L'art. 2 (Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro) prevedeva la defiscalizzazione per prestazioni di lavoro straordinario da cui furono esclusi i dipendenti della pubblica amministrazione. Una decisione di questo tipo ha comportato un impatto differente su donne e uomini sia perché le prime sono più presenti nella P.A. (il cui nucleo familiare è magari, nel frattempo, diventato monoreddito, vedi par. 2), sia perché lo straordinario è più praticabile da uomini che non sono chiamati a conciliare il lavoro con l'attività di cura familiare. La crisi stava tagliando posti di lavoro maschili e la parola d'ordine era «salvare l'uomo *breadwinner*».

Tuttavia, per riconoscere la direzione che prenderanno le politiche anti-crisi, soprattutto rispetto al nodo della conciliazione, occorre far riferimento al documento congiunto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e del Ministero per le Pari opportunità intitolato «Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro» (1° dicembre 2009). In questo documento si delinea quello che è stato chiamato «familismo per *default*» che prevede obblighi formali per le famiglie di assistere i soggetti che necessitano cura, senza però dare loro un sostegno adeguato (Albertini, 2009). In esso, infatti, si dichiara espressamente che si intende promuovere il patto intergenerazionale di cura reciproca quale risposta ai bisogni e alle paure, partendo dall'assunto che sempre più numerose sono le famiglie nelle quali l'aiuto dei nonni assicura alle donne la possibilità di partecipare al mercato del lavoro. Inoltre, in tema di pratiche di conciliazione, si auspica la contrattazione individuale tra impresa e lavoratrice, perché la contrattazione collettiva e sindacale è ritenuta responsabile della scarsa efficacia delle azioni sin allora realizzate.

un ruolo di riferimento per le questioni relative all'eguaglianza di genere. Occorre anche ricordare che il Programma Obiettivo, in base al quale il Comitato nazionale di parità presso il Ministero del Lavoro ogni anno dovrebbe finanziare azioni positive, si è fermato al 2013.

RPS

Fatima Farina e Alessandra Vincenti

Nello stesso periodo, la legge 4 novembre 2010, n. 183¹¹ conosciuta come «Collegato al lavoro» prevede l'applicazione della legge 6 agosto 2008, n. 133 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria)¹². La norma prevede entro sei mesi dall'entrata in vigore una nuova valutazione dei provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Secondo la legge 183/2010 l'amministrazione non ha più l'obbligo di accogliere la richiesta di part-time, né la trasformazione avviene in modo automatico. La valutazione si deve basare sulla disponibilità nell'ambito dei contingenti fissati; sull'oggetto dell'attività che il dipendente intende svolgere a seguito della trasformazione del rapporto; sull'impatto organizzativo, in quanto il passaggio al tempo parziale potrebbe influire negativamente sulla funzionalità dell'amministrazione. In sintesi, il passaggio al tempo parziale diventa discrezionale e non è più un diritto, nonostante la retorica del part-time per le donne sia al centro (anche in quegli anni) del tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (e contemporaneamente aumentino i costi da sostenere per i servizi di cura oppure questi vengano sostituiti con sempre più scarsi *benefits in cash*).

La stessa legge all'art. 21 prevede la costituzione all'interno delle pubbliche amministrazioni – naturalmente senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica – del «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (Cug) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*. Nella premessa della direttiva ministe-

¹¹ «Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro»).

¹² La stessa che in nome della «semplificazione» all'art. 39, comma 10, abroga la legge 17 ottobre 2008, n. 188 che prevedeva che la lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, doveva essere presentata su appositi moduli predisposti (con una validità di cinque giorni dalla data di emissione) dalle direzioni provinciali del lavoro, dagli uffici comunali e dai centri per l'impiego. Oggi questo obbligo è stato reintrodotta.

riale sulle linee guida relativa al nuovo organismo si osserva un rovesciamento rispetto al fine perseguito dai Comitati per le pari opportunità, vale a dire l'eguaglianza di genere. Quale compito del Cug la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna non risponde a un principio costituzionale, bensì diventa strumentale al buon funzionamento dell'organizzazione¹³.

Se il «Collegato al lavoro» del 2010 ha rappresentato l'intervento per fronteggiare la prima fase della crisi, occorre aspettare il 2012 perché la «spinta riformista»¹⁴ accelerasse in risposta alla seconda fase della crisi, quella dei debiti pubblici. La legge 28 giugno 2012, n. 92 «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita» (conosciuta come «Legge Fornero») prevede strumenti non nuovi come quello della decontribuzione del 50% per l'assunzione di donne¹⁵, per un massimo di 12 mesi in caso di assunzione a termine, elevati a 18 mesi in caso di trasformazione del contratto, da tempo determinato a tempo indeterminato, o nel caso di assunzione sin da subito a tempo indeterminato.

Se da una parte si intende rendere più appetibile il lavoro femminile (ma senza produrre effetti statisticamente rilevanti), la stessa legge, al fine di sostenere la genitorialità e una maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli (promuovendo quindi indirettamente il lavoro femminile), sancisce che il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di

¹³ Si scrive infatti che «un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza». Lo stesso rovesciamento è osservabile per il *mobbing*. Si scrive infatti come questo «si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza».

¹⁴ Si utilizzano le virgolette perché si concorda con Ugo Mattei quando scrive che oggi per riformista non si intende più chi vuole costruire una società maggiormente eguale e inclusiva, bensì chi vuole cambiare le cose per far ripartire l'economia, favorendo una crescita basata sul consumo privato (2013).

¹⁵ Più precisamente di donne disoccupate da almeno 24 mesi, o da soli 6 mesi se residenti in regioni ammesse ai finanziamenti dei fondi strutturali Ue.

astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. L'esiguità del congedo non è peraltro in linea con la direttiva 2010/18/UE, approvata l'8 marzo 2010 che prevede un congedo di paternità di almeno due settimane, coincidente col periodo del congedo obbligatorio per la madre, egualmente retribuito per l'intero salario.

Contemporaneamente si registra un crescente sostegno al welfare aziendale che rischia di acuire la diseguaglianza tra *insider* e *outsider*, sostegno confermato dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208 «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato» (Legge di stabilità 2016) che favorisce il ricorso al welfare aziendale e contrattuale anche nell'ambito dell'erogazione della parte variabile del salario legata alla produttività, favorendo fiscalmente i servizi di welfare rispetto all'equivalente in denaro¹⁶.

6. Conclusioni

Il contributo non intende essere una mappatura esaustiva dei dati disponibili sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, né degli interventi realizzati negli anni della crisi, ma piuttosto presentare le maggiori criticità che le statistiche permettono di rilevare e gli orientamenti delle politiche. Più specificamente, l'unica linea rossa rintracciabile nel quadro frammentato dei provvedimenti anti-crisi è data dal contenimento della spesa pubblica reso possibile anche dall'indebolimento della capacità contrattuale dell'offerta di lavoro. Ciò che è finanziariamente possibile (ed è compreso in un quadro sempre più stringente dato dagli indicatori economici) sostituisce ciò che è desiderabile.

Il taglio della spesa pubblica, in particolare della spesa sociale, ma soprattutto la stretta del flusso di finanziamenti dal centro alla periferia che riguarda i Comuni, quali enti preposti alle politiche assistenziali sul territorio, colpiscono maggiormente coloro che sono *chiamate* a sostituire quei servizi. I tagli alla spesa non sembrano tener in conto de-

¹⁶ All'art. 94 f-bis si dice che «le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari».

gli effetti a medio-lungo termine, rischiando di produrre un impatto più negativo sulle donne che sugli uomini.

I dati relativi al mercato del lavoro e all'accesso all'istruzione superiore ci dicono che occorrerebbe un quadro integrato delle politiche. Non è solo un fatto di regolazione, bensì anche di rappresentazione. L'ipotesi è che sebbene l'emergenza finanziaria sia stata la motivazione esplicita per intervenire, l'orientamento sia di ristabilire un ordine sociale di genere basato su una divisione sociale del lavoro sessuato. Siamo passati dal fattore D (Ferrera, 2008), che attribuiva alle donne il ruolo di promuovere lo sviluppo economico (modello che non sfuggiva comunque a una lettura naturalizzante dei sessi), a una fase che rafforza il ruolo di cura delle donne. È del resto per permettere alle nonne di badare ai nipoti che si è riaperta la discussione sulla flessibilità in uscita dopo che la riforma del 2012 aveva innalzato l'età per la quiescenza. L'uscita precoce dal lavoro per coloro che Saraceno definisce «donne sandwich», cioè schiacciate tra le esigenze di cura di genitori anziani e quelle dei nipoti, potrebbe portarle a una scelta rischiosa.

Thomas Piketty (2014) sostiene che il principale fattore di convergenza che può contrastare l'impetuosa crescita della disuguaglianza è l'investimento in istruzione e ricerca. Tra il 2012 e il 2013 il Fondo integrativo statale per le borse di studio è sceso da 163 a 151 milioni di euro per essere ridotto a 113 milioni nel 2014. Abbiamo visto come l'abbattimento dei tassi di passaggio dal primo al secondo livello di studi universitari per ragioni di tipo economico sembra riguardare prevalentemente le studenti.

Intanto i bonus o i voucher non rendono possibile una pianificazione necessaria se si intende «mettere su famiglia» e la centralità del principio di meritevolezza contribuisce a sgretolare l'idea di universalità che aveva dato forma a quel progetto di welfare, che seppur incompleto, aveva contribuito ad avviare un processo verso una maggiore eguaglianza di genere.

In questo quadro, anche se è troppo presto per poterne verificare l'impatto, è bene interrogarsi su quali possono essere le implicazioni di genere nell'aver reso più facile il licenziamento e aver introdotto la possibilità di demansionare, tanto più di fronte a dati del 2014 riguardanti le dimissioni. In quell'anno si sono dimesse 14.379 persone con un solo figlio di cui 13.642 donne. In particolare il 55% si è dimesso per incompatibilità tra lavoro e cura dei figli (Ministero del Lavoro, 2014).

RPS

Fatima Farina e Alessandra Vincenti

Altra questione che meriterebbe un approfondimento è il ruolo dei servizi d'intermediazione tra domanda e offerta, sapendo che sono soprattutto i segmenti deboli dell'offerta di lavoro (e quindi anche le donne) a dover ricorrere ai Centri per l'impiego per supplire alla mancanza di reti forti nel mercato.

Le implicazioni di genere della crisi vanno quindi oltre i numeri che sembrano più favorevoli alle donne, dovendo tener conto delle intenzioni di un contrattacco, neanche troppo nascosto, che colpisce le libertà femminili riassegnando alle donne i compiti di cura attraverso la delega alla famiglia di azioni già demercificate tramite il welfare.

Riferimenti bibliografici

- Albertini M., 2009, *Italia 2020: la ricetta del governo è il familismo*, «lavoce.info», 30 dicembre, disponibile all'indirizzo internet: <http://archivio.lavoce.info>.
- Asso P.F., Pavolini E. e Azzolina L. (a cura di), 2015, *L'istruzione difficile. I divari nelle competenze tra Nord e Sud*, Donzelli, Roma.
- Bonomi G., Brosio G. e Di Tommaso M.L., 2013, *The Impact of Gender Quotas on Votes for Women Candidates: Evidence from Italy*, «Feminist Economics», vol. 19, n. 4, pp. 48-75.
- Cammelli A., 2015, *Laurearsi in tempi di crisi. Come valorizzare gli studi universitari*, AlmaLaurea.
- Carbone D. e Farina F., 2015, *Reading the Crisis Gender Impact on Occupational Paths of Young Graduates in Italy*, paper presentato alla 12° Esa Conference Differences, Inequalities and Sociological Imagination, 25-28 agosto, Praga.
- Eige, 2014, *La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale. Rapporto annuale 2013*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, disponibile al sito internet: www.camera.it.
- Ferrera M., 2008, *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, Milano.
- Gallino L., 2012, *La lotte di classe dopo la lotta di classe*, Laterza, Roma-Bari.
- Gallino L., 2001, *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.
- Istat, 2015a, *Rapporto annuale*, Roma.
- Istat, 2015b, *Come cambia la vita delle donne*, Roma.
- Mattei U., 2013, *Contro riforme*, Einaudi, Torino.
- Ministero del Lavoro, 2014, *Relazione annuale sulla convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri*, Roma.
- Openpolis, 2015, *Gender Pay Gap, quanto guadagnano in meno le donne?*, www.blog.openpolis.it, 9 marzo.
- Reich R., 2010, *Afterschock. The Next Economy and America's Future*, Alfred A. Knopf, New York.

Piazzalunga D. e Di Tommaso M.L., 2015, *The Increase Of The Gender Wage Gap In Italy During The 2008-2012 Economic Crisis*, «Carlo Alberto Notebooks», n. 426, disponibile all'indirizzo internet: www.carloalberto.org/assets/working-papers/no.426.pdf.

Piketty T., 2014, *Il capitale nel XXI secolo*, Bompiani, Milano.

Oecd, 2015, *Education at Glance*, Oecd Publishing, Parigi.

RPS

Fatima Farina e Alessandra Vincenti

