



ECONOMIA MARCHE Journal of Applied Economics

Vol. XLI, No.1, Giugno 2022

Donne, lavoro e conciliazione dei tempi di vita. Un'indagine sulle occupate nelle Marche

Women, work, and work-life balance. A survey on working women in the Marche Region

JEL Classificazione: J60; J70; J71; L60

Parole chiave: *Donne occupate; Discriminazioni di genere; Mercato del lavoro femminile; Conciliazione tempi vita lavoro; regione Marche, Italia*

Keywords: *Working women; Gender discrimination; Female labour market; Work-life balance; Marche region, Italy*

G. Goffi, Dipartimento di Scienze Economiche e Sociali, Università Politecnica delle Marche, Italia

Sintesi

Il lavoro femminile crea altro lavoro in un circuito virtuoso di valorizzazione di risorse culturali e sociali oltre che economiche. Lo studio svolge un'indagine sugli squilibri che ritardano ancora la piena partecipazione femminile ai percorsi lavorativi, in un'era in cui le nuove tecnologie hanno innescato nuove dinamiche nei processi di generazione del valore. 767 sono state le donne occupate marchigiane che hanno risposto a domande sui loro percorsi e condizioni lavorative, sulla vita familiare e domestica, la cura dei figli, l'assistenza agli anziani. Tutti aspetti che risultano fondamentali per decidere il tipo di partecipazione al mercato del lavoro.

Abstract

The article focuses on the challenges that working women face in terms of work-life balance, career opportunities, unfair treatment at work/harassment/discrimination, equal pay, and lack of affordable care for children or relatives. The paper is based on a survey of 767 working women in the Marche Region, Italy. Empirical evidence shows that working women are the primary caregivers and organizers of their

households and that they have to deal with a “double workload”. The study found an unequal distribution of family duties between women and men, and inadequate childcare and eldercare services.

Affiliazioni e attribuzioni

Gianluca Goffi, Università Politecnica delle Marche. E-mail: gianlucagoffi@live.it.

L'articolo fa seguito ad un progetto di ricerca svolto presso il Dipartimento di Scienze Economiche e Sociali dell'Università Politecnica delle Marche (responsabile prof. Marco Cucculelli) a cui hanno collaborato i sindacati CGIL, CISL e UIL Marche.

1. Introduzione

La componente femminile risulta fortemente penalizzata nel mercato del lavoro rispetto a quella maschile. Il mercato del lavoro femminile è caratterizzato da ampi divari retributivi, dalla persistenza di fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, da una maggiore precarietà e più incerte prospettive di carriera (Del Boca, Mencarini, Pasqua, 2012). Per giunta, per le donne risulta estremamente complicato conciliare il proprio lavoro con gli impegni familiari, anche a causa della carenza e ai costi dei servizi per gli anziani e per l'infanzia (Santoro, 2016). Le donne al lavoro generano effetti moltiplicatori sull'occupazione che si riversano anche sull'economia, sui consumi e, in ultima istanza, sulla società, con effetti positivi per l'intero sistema economico, aumentandone il dinamismo (Ferrera, 2008): l'occupazione femminile crea altro lavoro molto spesso femminile. Il lavoro permette, inoltre, alle donne di uscire dall'ambito familiare e di assumere un ruolo nella società che va oltre quello di madre e moglie (Lomborso, 2015).

In Italia restano irrisolti alcuni fondamentali aspetti che influiscono negativamente sulla qualità dell'occupazione femminile e che impediscono alle donne la partecipazione al mercato del lavoro, creando nella società forti elementi di disuguaglianza. Il tasso occupazione femminile è inferiore al 50% (Istat, 2021), mentre gli obiettivi di Lisbona prevedevano entro il 2010 un raggiungimento del tasso di occupazione femminile del 60% negli stati europei. L'Italia figura al penultimo posto in Europa quanto a tasso di occupazione femminile, seguita solo dalla Grecia; quattro regioni del Mezzogiorno figurano fra le ultime cinque regioni nell'Unione europea a 27 per tasso di occupazione femminile nel 2020 (Eurostat, 2021).

Questo articolo rielabora i risultati di un'indagine svolta su occupate marchigiane (Goffi, 2019a, 2019b) alla quale hanno collaborato i sindacati dei lavoratori CGIL, CISL e UIL Marche. Un'indagine sugli squilibri che ritardano ancora la piena partecipazione femminile ai percorsi lavorativi, in un'era in cui le nuove tecnologie hanno innescato nuove dinamiche nei processi di generazione del valore. L'opportunità di un'indagine condotta tra le donne occupate nasce dall'esigenza di verificare il sentire delle occupate nei confronti del loro lavoro, della loro realizzazione personale e professionale. E' importante in un territorio come quello marchigiano, in cui gli effetti della crisi economica sono rilevanti, analizzare le condizioni delle donne occupate, in modo da orientare le azioni di policy.

767 sono state le donne occupate marchigiane che hanno risposto a domande sui loro percorsi lavorativi, la vita familiare e domestica, la cura dei figli, l'assistenza agli anziani. Tutti aspetti che risultano fondamentali per decidere il tipo di partecipazione al mercato del lavoro per dare espressione alla convinzione che il lavoro dà autonomia, riconoscimento, sviluppo di sé in relazione agli altri: quello delle donne porta altro lavoro a donne e uomini in un circuito virtuoso di valorizzazione di risorse culturali e sociali oltre che economiche.

2. Lavoro femminile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Nel lungo periodo si è assistito ad un aumento dell'occupazione femminile in Italia. Dal 1977 al 2020 il tasso di occupazione femminile in Italia è passato dal 33,5% al 48,6% (Istat, 2021). Con la crisi dell'ultimo decennio la crescita si è interrotta, con valori non distanti oggi dal picco del tasso di occupazione femminile del 2008 (47,6%). Seppur con forti differenze territoriali, più fattori concorrono a spiegare il costante aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, quali l'aumento del livello di istruzione, la terziarizzazione dell'economia con i posti di lavoro creati nei servizi, i cambiamenti culturali, ma anche la forte crescita delle occupate straniere nei servizi alle famiglie, così come l'inasprimento dei requisiti per accedere alla pensione. I progressi ottenuti in Italia come partecipazione femminile al mercato del lavoro sono tuttavia stati insufficienti, l'Italia rimane ancora ben distante da quelli che erano gli obiettivi di Lisbona che fissavano il tasso di occupazione femminile al 60% entro il 2010 ed è agli ultimi posti in Europa per occupazione femminile.

L'aumento della partecipazione femminile, sostenuto dai lavori atipici e dal part time costituisce quasi ovunque il principale fattore di crescita dei posti di lavoro in Europa e questo si è verificato con un po' di ritardo anche in Italia, ma con una contraddizione: il part time, tipico strumento per conciliare compiti di cura, in realtà vede aumentare la propria incidenza nelle classi d'età che hanno meno carichi familiari, come le giovani senza compiti di cura (Martelli, 2008). L'Eurostat mostra come l'Italia faccia registrare dal 2002 e il 2018 il maggior incremento (15,6 punti percentuali) di lavoro a tempo parziale per le donne. Nel nostro Paese vi è una incidenza elevata di part time involontario soprattutto fra le donne, ovvero di coloro che lavorano a tempo parziale perché non hanno potuto trovare un'occupazione a tempo pieno. Le occupate con part time involontario 15 anni e oltre sono più che raddoppiate in dieci anni in Italia (Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro (2019).

La maggiore incidenza dei contratti part time, la diversa quantità di lavoro prestata, la maggiore diffusione di modalità contrattuali caratterizzati da livelli retributivi minori, la distribuzione tra occupazione e tra posizioni professionali eterogenea rispetto al genere, sono fra le cause dei differenziali retributivi di genere (David, 2010). In Italia il differenziale retributivo uomo/donna riguarda tutti i settori, le professioni, le zone del paese. L'Istat mostra come il reddito guadagnato dalle donne sia in media del 24% inferiore ai maschi (Istat, 2018a).

Spesso l'inserimento lavorativo delle donne in Italia non corrisponde al livello di istruzione posseduto (Altieri, Ferrucci, Dota, 2008) e le lavoratrici più istruite sono in prevalenza impiegate o addette a mansioni di segreteria. L'Istat rileva come per un quarto delle occupate si registri un sotto-inquadramento, cioè una mancata corrispondenza tra il titolo di studio conseguito e la professione esercitata. Il titolo di studio gioca un ruolo determinante sia nell'accesso delle donne al mercato del lavoro (il tasso di occupazione delle laureate in Italia è del 75,6% contro il 29,9% delle donne con scuola dell'obbligo) sia in termini di probabilità di rimanere occupate a distanza di dodici mesi (Istat, 2017). Solo una piccola parte riesce a fare carriera e una ancor più piccola a occupare posti dirigenziali di prestigio. Tale aspetto è noto come "soffitto di cristallo" (*glass ceiling*).

L'Italia fa rilevare una delle più basse percentuali di donne in posizioni dirigenziali in Europa (29%, contro una media EU del 36%) e si posiziona al terzultimo posto quanto a donne dirigenti di grandi società quotate in borsa (9%, media EU 17%) (Eurostat, 2019). Lo studio "Gender Balance 2018", che prende in esame dati pervenuti da 50mila manager di 70 aziende internazionali nel quinquennio 2011–2016, evidenzia come la presenza femminile nei team influenzi positivamente l'andamento delle aziende, con un maggiore engagement dei lavoratori e un più alto tasso di conservazione dei dipendenti, e potenziando il business attraverso una maggiore produttività delle aziende (Sodexo, 2018). Questo ed altri studi sembrano suggerire che l'equilibrio di genere sia un fattore importante per le performance aziendali.

Il vantaggio principale dell'occupazione femminile è che essa crea altro lavoro e, molto spesso, femminile: secondo alcune stime per ogni 100 donne che entrano nel mercato del lavoro si possono creare fino a 15 posti di lavoro aggiuntivi nel settore dei servizi, come assistenza all'infanzia e agli anziani, prestazioni per bisogni domestici: in altre parole, «in economia donna conviene» (Ferrera, 2008, p.13). Aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro dà vitalità all'intero sistema, porta ad una crescita del reddito delle famiglie e ad una riduzione del rischio di povertà (Del Boca, Mencarini, Pasqua,

2012).

Un altro importante effetto moltiplicatore dell'occupazione femminile è nei consumi. Le donne che guadagnano tendono a spendere una parte significativa del loro reddito in consumi discrezionali di beni e servizi dedicati ai figli, a se stesse ed alle famiglie (Ferrera, 2008). Nei Paesi dove è stata maggiore la crescita dell'occupazione femminile sono cresciuti notevolmente anche i consumi di questo tipo negli ultimi anni: la conseguenza è stata anche quella di un aumento del benessere delle famiglie, perché le donne utilizzano più spesso rispetto agli uomini il denaro guadagnato per esigenze dei figli e della famiglia, piuttosto che per altri scopi (Yunus, 2000).

Un ulteriore effetto moltiplicatore è quello che si trasmette sulla società. Il lavoro permette alle donne di uscire dall'ambito familiare e di assumere un ruolo nella società che va oltre quello di madre e moglie e la società a sua volta trae beneficio da una quantità di risorse, competenze ed energie che altrimenti andrebbero perdute (Lomborso, 2015). Secondo i dati diffusi dal World Economic Forum nell'ultimo "Global Gender Gap Report", l'Italia risulta al 63esimo posto su un panel di 156 nazioni al mondo quanto a parità di genere (WEF, 2021). In Italia le donne sono largamente sottorappresentate sia nella politica che nelle istituzioni socio-economiche.

Oltre agli effetti citati, vi è un effetto ancora più importante della partecipazione femminile al mercato del lavoro, quello sulla fecondità. L'occupazione femminile non solo non impedisce di fare figli, ma anzi "l'evidenza internazionale suggerisce che esiste una correlazione positiva tra lavoro delle donne e natalità: dove l'occupazione delle donne è più alta, è più elevata anche la natalità perché più donne scelgono di fare un figlio e, soprattutto, di farne più di uno" (Inps, 2017, p. 70). L'Italia ha uno dei più bassi tassi di fecondità in Europa (numero medio di figli per donna in età feconda 15–49 anni), con 1,32 figli contro 1,6–1,9 dei principali Paesi europei (Germania, Regno Unito, Francia). Inoltre, l'età media delle donne al primo figlio è di 31,1 anni, ben due anni più alta della media Europea (Eurostat, 2018). Incrociando le due variabili, tasso di fecondità ed età media della donna al primo figlio, l'Italia si posiziona agli ultimi posti in Europa.

La possibilità di avere un'occupazione remunerata può permettere alla donna di ricontrattare su basi più paritarie il suo ruolo all'interno della famiglia. Le donne che lavorano si dichiarano più soddisfatte delle casalinghe anche riguardo alla dimensione familiare (Sartori, 2002). La società impartisce dei ruoli diversi alle donne e agli uomini e relega le donne alla gestione della famiglia, alla cura della casa, dei figli e degli anziani (Meggiolaro, 2014). Nella stessa categoria rientrano i pregiudizi e i luoghi comuni secondo i quali la donna è predisposta per natura al sacrificio di sé e dei propri interessi in nome delle esigenze dei propri familiari, ma anche comportamenti discriminatori e dubbi su certe competenze e potenzialità delle donne a rivestire certi ruoli (Paolinelli, 2009). La conseguenza è che la quantità di lavoro svolta fra le mura di casa, per la donna si amplia ulteriormente, in particolare per le donne adulte e questo è anche aggravato da un'offerta di servizi pubblici che in Italia è alquanto limitata.

Per molte donne la doppia presenza nel mercato del lavoro e nei compiti domestico-familiari si traduce spesso in un pesante carico complessivo di lavoro proprio perché gli uomini italiani si sono poco adattati ai cambiamenti del mondo del lavoro e della società (Bimbi, 2001; Todesco, 2013). Vige un modello del contratto di genere tradizionale, con la conseguenza che la doppia presenza è quella che prevale nella grande maggioranza dei casi (Santi, 2003). Nonostante i miglioramenti significativi negli ultimi anni nelle giovani coppie, gli uomini italiani restano quelli che dedicano il minor tempo alle attività domestiche (Meggiolaro, 2016). Le origini di questa asimmetria sono soprattutto di natura culturale. Il titolo di studio sembra rappresentare un elemento capace di produrre una maggiore partecipazione degli uomini alla vita di casa per le donne occupate, anche se spesso più che di condivisione, si tratta di esternalizzazione (sostituzione per la maggioranza dei compiti da parte di una persona retribuita) (Deutsch, 1999).

Secondo uno studio effettuato sui Paesi Europei, l'Italia risulta caratterizzata dal modello "unsupported breadwinner" che si avvicina a quello di tipo liberale del mercato, con tuttavia la scarsità di servizi per l'infanzia a prezzi accessibili (Ciccia e Bleijenbergh, 2014): in questo modello si tende a perpetuare il tradizionalismo di genere a causa del predominio di norme culturali che pongono la responsabilità primaria dell'assistenza all'infanzia alle madri.

In Italia, "le madri che potrebbero cambiare la propria posizione nel mercato del lavoro se fossero disponibili servizi adeguati — cercare un'occupazione o lavorare a tempo pieno — sono complessivamente 433 mila, delle quali 280 mila nella condizione di inattive (oltre due terzi: 64,7%) e 153 mila in quella di part-time (il 35,3%)" (Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro, 2019, p. 5): di queste, l'88% lamenta la carenza di servizi all'infanzia. In Italia l'offerta di posti in asili nido è ancora inferiore al 25%,

mentre l'Unione Europea ha posto come traguardo per gli stati membri che i posti disponibili nei servizi per la prima infanzia coprano almeno un terzo della domanda potenziale, ovvero il 33% dei bambini sotto i 3 anni; sono soprattutto il Mezzogiorno (13,5%) e le aree interne a soffrire di tale carenza (Openpolis, 2021). È prioritario estendere l'offerta di servizi all'infanzia se si vuole aumentare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro.

Un altro tema urgente da affrontare per far crescere la partecipazione femminile nel mercato del lavoro è quello della non autosufficienza degli anziani, che spesso costringe le donne ad abbandonare il proprio posto lavoro. La non autosufficienza di un anziano può avvenire in modo repentino: un anziano che aiutava la famiglia nell'accudimento dei figli minori e nei compiti domestici, viene a trovarsi in modo talvolta improvviso in una condizione di non autosufficienza. La donna si trova spesso come disorientata, senza avere un'adeguata informazione sui servizi agli anziani, su chi può assisterli in modo adeguato, sui servizi integrativi di assistenza domiciliare, sulle residenze protette (Goffi, 2009).

Oltretutto, va considerato che i servizi alla famiglia a differenza dei servizi alle imprese non sono trasferibili, ma il luogo di produzione coincide con quello di consumo, con la conseguenza che i posti di lavoro creati genererebbero altro lavoro nel territorio, soprattutto femminile. Siamo di fronte ad un circolo vizioso: vi è scarsità dei servizi anche a causa della bassa partecipazione lavorativa delle donne, che a sua volta è collegata alla scarsità di servizi.

3. Descrizione del campione

Lo studio si basa su un'indagine su un campione di donne occupate residenti nelle Marche iscritte ai sindacati CGIL, CISL e UIL Marche. Il questionario online è stato inviato dai tre sindacati alle proprie iscritte. L'indagine analizza non solo i percorsi lavorativi, ma anche aspetti rilevanti della vita familiare, impegni domestici e problematiche relative all'assistenza degli anziani e alla cura dei figli. Difatti, è soprattutto da come la donna riesce ad organizzarsi nell'ambito domestico e familiare che decide il tipo di partecipazione al mercato del lavoro.

Il campione di occupate che hanno risposto all'indagine condotta nelle Marche è composto da 810 donne, di cui 43 non stanno lavorando al momento della rilevazione. L'analisi si concentra quindi sulle 767 donne occupate. Il 5,2% ha un'età compresa fra i 15 ed i 34 anni, il 62,2% fra i 35 e i 49 anni, il 32,7% ha dai 50 anni in su. Il 61% delle intervistate è sposata, il 13% separata o divorziata, il 22% nubile, mentre il 4% convive. In totale, il 71,3% convive con un partner.

Due intervistate su cinque non hanno figli conviventi, il 28,1% ha un figlio, il 27,4% due figli, il 3% circa ha tre o più figli. Il 53,8% è in possesso di diploma di laurea, il 36,7% di diploma superiore, soltanto il 9,6% di un titolo di studio inferiore. La quasi totalità delle intervistate è italiana (solo il 2,1% è straniera) e per circa il 90% si tratta di lavoratrici dipendenti. La grande maggioranza delle lavoratrici dipendenti intervistate lavora con un contratto a tempo indeterminato (84,6%).

Il 58% delle intervistate lavora in aziende private, mentre il 42% in enti pubblici. Il 6,1% delle rispondenti proviene dal manifatturiero, l'1,9% dal primario. In totale, quindi oltre il 90% delle rispondenti lavora nei servizi (92%). Andando a scomporre le rispondenti per settore, troviamo una forte prevalenza di occupate donne negli altri servizi (31,4%), seguono istruzione (16,8%), amministrazione pubblica (14,3%) sanità (11,4%) e commercio (10,8%). Sono il 4,9% le rispondenti occupate nel credito e assicurazioni e il 2,6% nell'alberghiero ristorazione.

Le occupate nel privato provengono per circa la metà da aziende medio-piccole (48,9% fino a 50 dipendenti) e per poco più della metà del campione da medio-grandi. Il 70,5% delle lavoratrici dipendenti è impiegata, il 16,6% operaia, l'8,8% quadro e il 4,1% dirigente. Poco più di un terzo delle intervistate lavora dalle 31 alle 40 ore, mentre il 12,7% lavora dalle 21 alle 30 ore, il 21,2% dalle 11 alle 20 ore e il 31,2% meno di 11 ore. Il 18,4% delle rispondenti guadagna meno di 1000 euro mensili netti, mentre quasi la metà guadagna dai 1000 ai 1500 euro. Il 34,4% guadagna oltre i 1500 euro mensili.

4. I risultati dell'indagine

Sono state poste alle occupate marchigiane alcune domande relative al loro lavoro attuale, per capire se le loro competenze siano adeguatamente valorizzate, se l'attuale lavoro corrisponda alle loro aspettative, se venga considerato definitivo e se l'attuale mansione corrisponda alla loro formazione. Per una rispondente su cinque le proprie competenze sono adeguatamente valorizzate nel posto di lavoro, per due su cinque abbastanza valorizzate e per il restante 38,6% poco o per nulla valorizzate. Alla domanda "il lavoro che svolge corrisponde alle sue aspettative?", meno della metà delle donne ha risposto positivamente (43,3%), mentre due donne su cinque, se avessero offerte adeguate, cambierebbero. Il 14,8% ha invece risposto che l'impiego attuale non corrisponde alle aspettative, ma che svolge questo lavoro solo per avere una fonte di reddito. La mansione svolta corrisponde al titolo di studio per circa due occupate su tre, mentre per il 30% circa è inferiore al proprio titolo di studio. Nelle Marche le opportunità di lavoro per le donne sono cresciute negli ultimi anni, ma la componente femminile della forza lavoro regionale mostra spesso la necessità di avere un titolo di studio più elevato di quello maschile per competere sul mercato del lavoro locale (David, 2010).

Quasi una occupata su tre ritiene l'attuale lavoro sicuramente definitivo, il 45,3% probabilmente definitivo, mentre sono il 22,9% le donne che ritengono l'attuale lavoro probabilmente o sicuramente provvisorio. Se si tiene conto del fatto che solo per il 43% delle intervistate il lavoro attuale corrisponde alle proprie aspettative e che tre donne su quattro ritengono che le Marche non offrano abbastanza opportunità per le donne, è presumibile che il fatto di ritenere l'attuale lavoro come definitivo, sia motivato più dall'assenza di reali alternative, che dalla soddisfazione per il lavoro svolto. Le donne sembrano in generale disposte a sacrificare le proprie aspirazioni in cambio di un lavoro purché pagato, almeno per un certo periodo (Goffi, 2012). Il problema è che spesso i lavori "minori" o temporanei svolti soprattutto dai giovani in concomitanza con lo studio, o nel passaggio dalla formazione al mercato del lavoro, o anche dai meno giovani in attesa di trovare un lavoro ideale, tendono a diventare una modalità che si ripete anche nella vita futura (Goffi, 2006). In generale, una rispondente su cinque è molto soddisfatta del lavoro attuale, la metà delle rispondenti si considera abbastanza soddisfatta, mentre sono il 28,3% le occupate che si considerano poco o per nulla soddisfatte. Le percentuali sono più alte per le laureate, che nel 74,4% dei casi sono abbastanza o molto soddisfatte del lavoro attuale e per le donne mature (74,7% per le over 50).

Il 56,5% delle occupate dichiara di non subire comportamenti discriminatori nel posto di lavoro. Secondo le intervistate, il maggior motivo di discriminazione di genere in ambito lavorativo è il timore di maggiori assenze (21%), piuttosto che un generico pregiudizio sulle donne (12,2%), o perché considerate non adeguate per determinate mansioni (10,3%). Le discriminazioni per timore di eventuali assenze sono maggiori per la classe di età 35–49 anni (26,1%), la fascia più interessata da compiti di cura e assistenza, e per le giovani (per assenze relative soprattutto a maternità). Solo l'11,8% della fascia di età matura si sente discriminata per il timore di eventuali assenze. Quasi due intervistate su tre ritengono che le discriminazioni siano dovute ad una cultura dominante che penalizza la donna (59,3%), mentre circa un terzo pensa che siano dovute al fatto che la donna ha bisogno di permessi o orari ridotti per lavori domestici e cura figli e anziani. Del tutto residuale il numero di rispondenti che ritiene che la donna renda meno dell'uomo sul lavoro, o che abbia meno competenze, o dei limiti di natura fisica rispetto all'uomo.

Il livello in cui la donna si sente maggiormente discriminata è quello economico (quasi la metà delle donne si sente abbastanza o molto discriminata). Uno studio su 133 aziende marchigiane con oltre 100 dipendenti mostra infatti che la retribuzione media lorda annua di un uomo è di 29.600 euro, contro i 21.100 euro di una donna (il 28,8% in meno) (Lodolini – IRES CGIL Marche, 2015)¹. Il differenziale salariale tra uomini e donne varia tra i settori. Anche a parità di qualifica i differenziali sono elevati: un'operaia guadagna 16.514 euro a fronte dei 24.470 euro di un operaio; lo scarto è ancora più ampio tra gli impiegati (una donna percepisce 24.445 euro e un uomo 34.960).

È stato chiesto alle rispondenti all'indagine se avessero mai subito molestie nei luoghi di lavoro: una donna su cinque (19,6%) ha dichiarato di averne subite, una percentuale non trascurabile. Si tratta per lo più delle fasce di età intermedie o mature, in quanto sono il 10,3% le giovani occupate marchigiane che dichiarano di aver subito molestie. Si tratta di una percentuale più alta delle stime che vengono fatte

¹Le aziende con oltre 100 dipendenti devono fornire alle Organizzazioni Sindacali e alla Consiglieria regionale di Parità un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, in base all'art. 46 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità"

dall'Istat a livello nazionale (8,9%): secondo le stime dell'Istat, sono 1 milione 404mila le donne che hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro (Istat, 2018b), di cui 425mila negli ultimi tre anni.

È stata rivolta alle occupate la domanda “se la sua situazione economico-finanziaria fosse sufficiente per vivere ‘bene’, desidererebbe comunque lavorare?” Il 54,8% delle intervistate ha risposto “sicuramente sì”, il 31,9% “probabilmente sì” e solo il 13,2% delle donne ha risposto che (probabilmente o sicuramente) non desidererebbe lavorare. È stato inoltre chiesto se prenderebbero in considerazione l'idea di un lavoro ad orario ridotto qualora la loro situazione economico-finanziaria fosse comunque sufficiente per vivere “bene”. Oltre quattro donne su cinque hanno risposto positivamente, solo il 16,9% ha risposto negativamente. Nel 33,7% dei casi il motivo della scelta è il desiderio di dedicarsi con maggiore tranquillità alla famiglia e ai compiti domestici, nel 49,4% dei casi per dedicare più tempo a loro stesse e ai loro interessi. In un contesto come quello marchigiano caratterizzato dalla prevalenza di piccole imprese le richieste di part time potrebbero essere viste negativamente dagli imprenditori. Lo dimostra il fatto che, fra le intervistate nel corso delle loro esperienze di lavoro dipendente, sono oltre la metà (57,8%) le donne che hanno rilevato resistenze da parte delle imprese alla concessione del part time.

I processi in atto di innovazione legati ad automazione e digitalizzazione richiedono per le donne competenze ad altissimo livello per avere un ruolo di primo piano in quella che da molti viene definita come la “quarta rivoluzione industriale”. Uno degli interrogativi più importanti è: quali opportunità si aprono alle donne con l'industria 4.0 e quali minacce incombono? Il 73,3% delle occupate intervistate vede i nuovi processi di automazione e la trasformazione digitale come un'opportunità, solo il 15,2% come una minaccia, una occupata su dieci pensa che questi processi non la riguarderanno. Per un terzo delle rispondenti l'automazione e la digitalizzazione dei processi produttivi consentirà alle donne di ridurre il gap di genere, mentre per il 56,8% lascerà invariata la situazione di svantaggio delle donne; meno di una rispondente su dieci pensa che accentuerà la situazione di svantaggio delle donne. In realtà studi internazionali mostrano come il quadro appaia meno roseo rispetto a quello dipinto dalle risposte delle occupate marchigiane (Oxford Martin School & Citi, 2016; WEF, 2016). Il World Economic Forum (WEF, 2016, p. 40) avverte, “Se l'attuale divario di genere persiste e se la trasformazione del mercato del lavoro verso nuovi ruoli connessi ad automazione e digitalizzazione continuerà a superare la velocità a cui le donne accedono a questi nuovi posti di lavoro, le donne rischiano di perdere le migliori opportunità di lavoro di domani”.

Secondo le occupate intervistate, il 31% dei loro datori di lavoro ha investito abbastanza o molto nella formazione dei dipendenti nei profili innovativi e nel modo con i quali i dipendenti si relazionano con le innovazioni, mentre i restanti due terzi dei datori di lavoro hanno investito poco o nulla nella formazione. I datori di lavoro che hanno investito in questi processi nella quasi totalità dei casi (91,1%) lo ha fatto allo stesso modo per uomini e donne, non penalizzando quindi la componente femminile. Le rispondenti sono in buona parte interessate (56,8%) alla formazione nelle nuove tecnologie: soltanto il 18,4% non è interessata e il 24,8% è poco interessata a svolgere corsi di formazione su automazione e digitalizzazione.

La partecipazione delle donne al mondo del lavoro è molto legata ai carichi familiari. Alla domanda “ritiene che gli impegni familiari la penalizzino nella posizione lavorativa e ne ostacolino la progressione?”, due donne su tre hanno risposto negativamente (67,2%). Il quadro cambia se si scompone la risposta a seconda del numero di figli, con una percentuale dell'80% di donne senza figli che ritiene che gli impegni familiari non siano penalizzanti per il lavoro, mentre sono circa la metà le donne con figli che hanno dato tale risposta.

Le donne che lavorano non hanno vita facile in termini di tempi. Il tempo che le intervistate riescono a dedicare a se stesse e ai loro interessi nell'arco della settimana è minimo: il 61,8% dedica a se stessa meno di 5 ore settimanali e il 27% dalle 6 alle 10 ore; solo una rispondente su dieci riesce a dedicare a se stessa e ai propri interessi più di dieci ore a settimana. L'impegno in termini di tempo sul versante familiare, cura domestica, dei figli ed assistenza agli anziani — oltre alla quantità di tempo che le donne offrono sul mercato del lavoro retribuito — influisce sulla gestione del tempo libero, con conseguenze negative per la qualità di vita delle donne.

Il 62,9% delle intervistate ritiene che le difficoltà di conciliazione siano dovute alla rigidità dell'orario lavorativo, il 68,4% all'organizzazione del lavoro, il 69,6% ai carichi familiari e il 61,6% alla legislazione. Il 69,6% delle intervistate ritiene che le difficoltà di conciliazione siano dovute alla carenza dei servizi. In particolare, la grande maggioranza delle donne del campione giudica poco o per nulla adeguati i servizi

all'infanzia (60,3%) e agli anziani (76,3%) nel territorio. Solo il 5,9% delle rispondenti considera adeguati i servizi all'infanzia (il 2,6% quelli agli anziani). Tra gli strumenti che le occupate ritengono potrebbero essere maggiormente di aiuto nel conciliare lavoro e vita privata, vi sono: orari di lavoro più flessibili (82,2% ha risposto molto o abbastanza); permessi di lavoro più estesi e part time (72%); orari di apertura dei servizi pubblici più estesi e migliori servizi pubblici (65%); lavoro da svolgersi a domicilio e telelavoro (poco più della metà ha risposto molto o abbastanza).

Alle occupate conviventi è stato chiesto di esprimere una valutazione circa il livello di soddisfazione per la suddivisione dei compiti domestici e familiari con il proprio partner. Il 36,8% delle conviventi si considera poco o per nulla soddisfatta della collaborazione del partner, il 42% è abbastanza soddisfatta, mentre solo due intervistate su cinque mostrano un grado di soddisfazione pieno per la collaborazione del partner nei compiti domestici e familiari. Sono solo il 30,1% le intervistate che si dichiarano abbastanza o molto soddisfatte del contributo del partner per quanto concerne attività quali lavare–pulire–stirare e il 37,1% per quanto riguarda cucinare. In circa il 40% dei casi la collaborazione offerta non è ritenuta all'altezza delle richieste (poco o per nulla soddisfatta) nemmeno per quei compiti genericamente ritenuti di ambito maschile quali l'esecuzione di piccole riparazioni domestiche e il presidio di scadenze, bollette da pagare, riunioni con il condominio; due terzi si dichiarano abbastanza o molto soddisfatte dell'aiuto del partner nel fare la spesa. Nei casi in cui vi sono parenti anziani da accudire, le donne lamentano un'insufficiente collaborazione da parte del partner: il 55,1% si dichiara poco o per nulla soddisfatta. La conseguenza è che la quantità di lavoro svolta fra le mura di casa, per la donna si amplia ulteriormente.

5. Osservazioni conclusive

Le rispondenti all'indagine sono per oltre la metà laureate, circa il 90% lavoratrici dipendenti (gran parte a tempo indeterminate), nel 70% dei casi impiegate e per il 42% lavoratrici pubbliche. Metà del campione guadagna dai 1.000 ai 1.500 euro mensili e il 35% oltre 1.500 euro. Siamo di fronte, quindi, a figure di occupate che non fanno parte della componente svantaggiata del mercato del lavoro femminile marchigiano.

Quasi la metà delle donne intervistate dichiara di subire comportamenti discriminatori nel posto di lavoro, dovuti per la maggior parte dei casi ad una cultura dominante che penalizza la donna. L'ambito in cui le donne si sentono maggiormente discriminate risulta essere quello economico; d'altronde, la retribuzione media lorda annua di un uomo nelle Marche è 29.600 euro, contro i 21.100 euro di una donna (Lodolini – IRES CGIL Marche, 2015). Il 30% delle rispondenti fa quadrare appena il bilancio familiare, il 22% fa debiti, o ricorre sistematicamente alla rete parentale, oppure utilizza i risparmi accumulati. Il lavoro femminile può assumere la funzione di integrazione o sostituzione di risorse economiche ora non più disponibili a causa del deteriorarsi del quadro economico nelle Marche.

L'evoluzione della situazione economica marchigiana desta da tempo preoccupazione (Goffi, 2008). Vari indicatori mostrano come le Marche costituiscano una economia non compiuta (Goffi, 2015). Negli ultimi decenni si è assistito ad un impoverimento del patrimonio di relazioni e competenze che è alla base di buona parte del successo del modello produttivo marchigiano (Blim, Goffi, 2014). La regione si è progressivamente allontanata dal modello virtuoso del Nord Est: i dati relativi al mercato del lavoro mostrano negli ultimi anni una forbice creatasi non solo rispetto al Nord Est, ma anche rispetto al dato nazionale (Goffi, Dini, Blim, 2018). Con il declino dei distretti industriali tradizionali, il sistema produttivo marchigiano si è progressivamente degradato (Dini, Goffi, Blim, 2015). La progressiva diminuzione del flusso di produzione industriale dei distretti ha privato una coorte di lavoratori del proprio lavoro (Goffi, 2013). L'importo complessivo di lavoro di cui le piccole imprese marchigiane hanno bisogno si è ridotto a causa della contrazione della domanda, dell'accresciuta concorrenza e della delocalizzazione (Goffi, Dini, 2013). Nell'ambito del quadro descritto, non stupisce il fatto che quattro rispondenti su cinque intravedano nel territorio marchigiano ben poche opportunità.

Anche se la situazione economico-finanziaria fosse sufficiente per vivere "bene", l'87% del campione desidererebbe comunque lavorare. Incentivare il lavoro femminile è dunque un modo per andare incontro alle aspirazioni delle donne, che vedono il non lavoro in gran parte dei casi non come una condizione scelta, ma come una subita. Il desiderio di lavorare è anche imputabile alla crescita della scolarizzazione, con le

donne che cercano ritorni dell'investimento in capitale umano. Lo conferma il fatto che in Italia è elevato il differenziale di genere a favore delle laureate, con un più basso tasso di abbandono scolastico rispetto agli uomini (Openpolis, 2019).

Il 71% delle rispondenti si dichiara abbastanza o molto soddisfatta del lavoro svolto; tuttavia, solo per una donna su cinque le proprie competenze sono adeguatamente valorizzate. Il 77% ritiene l'attuale lavoro probabilmente o sicuramente definitivo, ma solo per il 43% l'attuale lavoro corrisponde alle aspettative. Queste apparenti incongruenze possono trovare spiegazione alla luce del fatto che il 78% delle intervistate ritiene che le Marche non offrano abbastanza opportunità alle donne. Se ne deduce che una larga fetta di occupate marchigiane sembra aver accettato un sacrificio alle proprie aspirazioni in cambio di un lavoro purché remunerato.

La donna è impossibilitata, causa la doppia presenza nell'organizzazione del lavoro familiare e professionale, a conciliare i tempi di lavoro con tutti gli altri tempi della vita, per sé, la formazione, il riposo, il tempo libero. Si pensi infatti che il 62% riesce a dedicare a sé stessa e ai propri interessi meno di 5 ore settimanali, l'89% meno di 10 ore settimanali. Vi è l'esigenza di conciliare i tempi di lavoro con tutti gli altri tempi della vita: il tempo per sé, la formazione, il riposo, il tempo libero. Tale esigenza ha direttamente a che fare con il concetto di benessere. Il tema può quindi essere posto oggi non solo in termini di pari opportunità, ma in termini di qualità della vita delle donne.

Il 67% delle rispondenti ritiene gli impegni familiari non penalizzanti, il 63% sostiene di essere molto o abbastanza soddisfatta della collaborazione del partner e il 72% non si sente discriminata in famiglia. Tuttavia, il 70% si dichiara poco o per nulla soddisfatta del partner nelle attività domestiche quali lavare, pulire e stirare e il 53% nel cucinare; il 40% reclama una collaborazione non adeguata del partner anche per compiti tradizionalmente maschili quali piccole riparazioni domestiche o adempimenti burocratici; il 55% nell'accudire eventuali anziani. Vi sono ampi margini di incoerenza in queste risposte, dovuti probabilmente all'accettazione implicita di una cultura predominante che pone i compiti domestici, l'assistenza all'infanzia e agli anziani in capo alle donne. I partner, mentre sono quasi del tutto assenti quando si tratta di svolgere compiti pesanti e tradizionalmente attribuiti alla donna come lavare, pulire, stirare e cucinare, aumentano la loro presenza quando si tratta di svolgere compiti come fare la spesa e il disbrigo di pratiche burocratiche, oppure le piccole riparazioni domestiche, in quanto figure tradizionalmente deputate a tale ruolo. Gli uomini sembrano quindi preferire i compiti di casa in cui trovano una più elevata gratificazione e meno sforzo fisico.

In definitiva, questi risultati mostrano come la parte materiale e organizzativa dell'attività domestica rimane in capo alle occupate marchigiane. Le cause di questo fenomeno sono molteplici e vanno da quelle culturali a quelle contingenti, a quelle legate a diverse scelte di vita.

È soprattutto dal modo in cui risolve la questione domestico-familiare che la donna decide il tipo di partecipazione al mercato del lavoro. Quando l'orario del lavoro è rigido, quando le donne incontrano resistenze alla concessione del part time, quando i servizi all'infanzia e agli anziani sono insufficienti e hanno costi elevati, come può una donna lavoratrice risolvere il problema della conciliazione? Il mondo del lavoro sembra ignorare il sovraccarico di responsabilità cui sono soggette le donne lavoratrici. Questo fa sì che una buona parte delle risorse lavorative femminili non trovi adeguata valorizzazione, o addirittura alcuna valorizzazione.

Bibliografia

- Altieri, G., Ferrucci, G., Dota, F. (2008). *Donne e lavoro atipico, un incontro molto contraddittorio*. Ires, Roma.
- Bimbi, F. (2001). Doppia presenza, in Balbo, L. (a cura di), *Tempi di vita. Studi e proposte per cambiarli*, Feltrinelli, Milano.
- Blim, M., Goffi, G. (2014). *The long and the short of it: The value of the concept of the longue duree in the analysis of contemporary economic development and decline*. *Economia Marche Journal of Applied Economics*, **33**(1), 84–104.
- Ciccia, R., Bleijenbergh, I. (2014). After the Male Breadwinner Model? Childcare Services and the Division of Labor in European Countries. *Social Politics*, **21**(1), 50–79.
- David, P. (2010). Mercato del lavoro e occupazione femminile: il contesto marchigiano, in Ascoli, U.,

- David, P., Pavolini, E., *Il lavoro femminile nelle Marche*, FrancoAngeli, Milano.
- Del Boca, D., Mencarini, L., Pasqua, S. (2012). *Valorizzare le donne conviene*. Il Mulino, Bologna.
- Deutsch, F.M. (1999). *Having it all. How equally shared parenting works*. Harvard University Press, Cambridge, MS.
- Dini, G., Goffi, G., Blim, M. (2015). Il declino dei distretti industriali tradizionali. Il caso dell'artigianato marchigiano. *Economia Marche Journal of Applied Economics*, **34**(2), 1–29.
- Eurostat (2018). Sito web: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/fertility_statistics#live_births_per_woman_in_the_EU_in_2017 (accesso 10 Ottobre 2021).
- Eurostat (2019). *Newsrelease. Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman*. Brussels.
- Eurostat (2021). *Eurostat Regional Yearbook, 2021 Edition*. Brussels.
- Ferrera, M. (2008). *Il fattore D, perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*. Mondadori, Milano.
- Goffi, G. (2006). *Percorsi di economia e turismo*. FrancoAngeli, Milano.
- Goffi, G. (2008). *Non solo scarpe*, FrancoAngeli, Milano.
- Goffi, G. (2012). Donne e lavoro in Italia e nelle Marche. Il punto sulle difficoltà e sulle prospettive. *Economia Marche – Journal of Applied Economics*, **31**(2), 129–154.
- Goffi, G. (2013). Il sistema economico delle marche. Artigianato e mercato del lavoro dagli anni novanta alla crisi attuale. *Economia Marche – Journal of Applied Economics*, **32**(1), 62–89.
- Goffi, G., Dini, G. (2013). Le difficoltà dell'artigianato marchigiano in un'analisi di lungo periodo. *Economia Marche – Journal of Applied Economics*, **32**(2), 93–117.
- Goffi, G. (2015). *Marcheconomy. Un modello che cambia forma. The changing shape of a model*. Aracne Editrice, Roma.
- Goffi, G. (2019a). *Donne e lavoro nelle Marche. Indagine sulle Occupate. Rapporto di ricerca*. CGIL, CISL e UIL Marche/DiSES Università Politecnica delle Marche, Ancona.
- Goffi, G. (2019b). *Che impresa essere donna*. Aracne Editrice, Roma.
- Goffi, G. (a cura di) (2009). *Sempre più donne*, FrancoAngeli, Milano.
- Goffi, G., Dini, G., Blim, M. (2018). Le Marche, lo sviluppo bloccato e le nuove “fratture” (174-195), in AA.VV., *Le competenze per costruire il futuro*, Edizioni di Comunità, Roma/Ivrea.
- INPS (2017). *XVI Rapporto Annuale*, Luglio 2017, Roma.
- ISTAT (2017). *Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini. Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica, I Commissione 'Affari costituzionali' della Camera dei Deputati*, 25 ottobre 2017. Roma.
- ISTAT (2018a). *I differenziali retributivi nel settore privato, Anni 2014 – 2016*. Roma.
- ISTAT (2018b). *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro, Anni 2015–2016*, Roma.
- ISTAT (2021). *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*. Roma.
- Lodolini, N. – IRES CGIL Marche (a cura di) (2015). *Parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro delle Marche. Analisi dei rapporti sul personale maschile e femminile*, Ancona.
- Lombroso, G. (2015). *La donna nella società attuale*. Zanichelli, Bologna.
- Martelli, A. (2008). *Conciliare nuove identità in Donne tra famiglia, professione e cura di sé: un'indagine in Provincia di Rimini*. Rimini.
- Meggiolaro, S. (2014). Household labor allocating among married and cohabiting couplet in Italy. *Journal of Family Issues*, **6**, 851-876.
- Openpolis (2019). Sito web: <https://www.openpolis.it/le-troppe-disuguaglianze-di-genere-nellistruzione> (accesso 10 Settembre 2021).
- Openpolis (2021). Sito web: www.openpolis.it/asili-nido-un-problema-di-offerta-non-di-domanda (accesso 20 Settembre 2021).
- Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro (2019). *Focus sull'occupazione femminile. Donne al lavoro: o inattive o part-time*. Roma.
- Oxford Martin School & CITI (2016). *Technology at work v2.0 The future is not what it used to be*. Citi GPS: Global Perspectives & Solutions2, Oxford.
- Paolinelli, P. (2009). Donne e conciliazione, in Goffi G. (a cura di) (2009), *Sempre più donne*, FrancoAngeli, Milano.
- Santi, E. (2003). Contratti di genere. Un'applicazione e confronti europei, in Bimbi, F. (a cura di), *Differenze e disuguaglianze, prospettive per gli studi di genere in Italia*, Il Mulino, Bologna.

- Santoro, M. (2016). Coppie conviventi e divisione dei compiti domestici. *Sociologia Italiana. AIS Journal of Sociology*, **8**, 79-98.
- Sartori, M. (a cura di) (2002). *Percorsi di transizione formativa e lavorativa delle donne*, FrancoAngeli, Milano.
- Sodexo (2018). *Sodexo's Gender Balance Study 2018, Expanded outcomes over 5 years*. Gaithersburg.
- Todesco, L. (2013). *Quello che gli uomini non fanno*. Carocci, Roma.
- WEF (2016). *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, Ginevra.
- WEF (2021). *The Global Gender Gap Report 2021*. World Economic Forum, Ginevra.
- Yunus, M. (2000). *Il banchiere dei poveri*, Feltrinelli, Milano.