
Donne e lavoro in Italia e nelle Marche. Il punto sulle difficoltà e sulle prospettive

G. Goffi, *Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche*

Sommario

Le donne sono altamente penalizzate nel mercato del lavoro italiano. Non è solo un problema di crisi economica, molti fattori impediscono un aumento del tasso di partecipazione femminile in Italia. Tali fattori vengono analizzati nel paper. In particolare, si esamina la relazione fra donne e mercato del lavoro nella regione Marche, con particolare riferimento a disoccupazione, utilizzo e sottoutilizzo del lavoro femminile, conciliazione fra lavoro e sfera familiare. Nel paper vengono presentate due indagini: la prima riguarda i giovani della regione Marche, la seconda le disoccupate del Comune di Senigallia.

Classificazione JEL: *J60; J70; J71; L60*

Parole Chiave: *Donne e lavoro; Discriminazioni di genere; Imprenditoria femminile; Lavoro femminile.*

Affiliazione e ringraziamenti

Gianluca Goffi, Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche. E-mail: gianluca.goffi@regione.marche.it. Il presente lavoro è svolto nell'ambito delle attività previste dell'Osservatorio che, oltre ad approfondimenti tematici a livello territoriale e settoriale, realizza un'attività di monitoraggio del mercato del lavoro e della situazione economica regionale, insieme ad una funzione di supporto alla politica di programmazione della Giunta Regionale, con la redazione delle relazioni introduttive ai documenti istituzionali della Regione Marche. L'Osservatorio pubblica inoltre un "Rapporto Annuale sul Mercato del Lavoro nelle Marche" e un report trimestrale, "I Quaderni dell'Osservatorio". Dirigente P.F. Servizi per l'Impiego, Mercato del Lavoro Crisi Occupazionali e Produttive - Fabio Montanini; Responsabile dell'Osservatorio MdL - Marco Canonico; Componenti dell'Osservatorio MdL, elaborazione dati e redazione testi - Gianluca Goffi, Corrado Paccassoni, Simone Silvestrini, con la collaborazione di Stefano Canestrari (Italia Lavoro). Sito: http://www.istruzioneformazioneelavoro.marche.it/SistemaRegionaleLavoro/osservatorio_mercato_lavoro.asp.

Citazione dell'articolo

Goffi G. (2012), Donne e lavoro in Italia e nelle Marche. Il punto sulle difficoltà e sulle prospettive, *ECONOMIA MARCHE Journal of Applied Economics*, XXXI(2): 129-154.

1 Introduzione

Nel mercato del lavoro odierno le donne sono penalizzate per via di contratti di lavoro più precari, retribuzioni più basse, minori prospettive di carriera, una più difficile conciliazione fra lavoro e vita privata, oltre ad essere aumentata negli anni la segregazione settoriale e professionale (David, 2010). Il mercato del lavoro non sembra costruito per andare incontro ai desideri delle donne, alle loro aspirazioni e capacità. Le donne tendono a sembrare indispensabili a casa, ma poco indispensabili nella produzione intesa in senso lato. Già da tempo il dibattito si focalizza su queste questioni, in particolare sulla «abitudine di considerare la manodopera femminile come una sottospecie di manodopera, che si può pagare meno, assumere e licenziare senza pericolo secondo la congiuntura» (Sullerot, 1969, p. 323). Fino ad oggi si è considerato il lavoro delle donne come volano di sicurezza sul mercato del lavoro, come una sorta di esercito di riserva da impiegare nei momenti di sviluppo economico e da congedare nei momenti di crisi.

Eppure le donne al lavoro generano effetti moltiplicatori sull'occupazione che si riversano anche sui consumi, sull'economia e, in ultima istanza, sulla società, aumentando il dinamismo e portando effetti positivi all'intero sistema economico (Ferrera, 2008): in altre parole, aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro dà vitalità all'intero sistema. Il vantaggio principale dell'occupazione femminile è che essa crea altro lavoro e, quasi sempre, 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, ecc. (Ferrera, 2008). La famiglia a doppio reddito, oltre a sfuggire dalla trappola della povertà è una gran consumatrice di servizi, con un effetto moltiplicatore, è quindi un volano delle attività economiche.¹ Nei Paesi in cui è aumentata l'occupazione femminile sono cresciuti come conseguenza sia servizi tradizionali, sia altri di nuova generazione.² Buona parte di questi nuovi posti di lavoro sono andati proprio alle donne. La conseguenza è stata anche quella di un aumento del benessere delle famiglie, perché ricerche mostrano come le donne utilizzino più spesso rispetto agli uomini il denaro guadagnato per esigenze dei figli e della famiglia, piuttosto che per altri scopi (Yunus, 2000). Il ritardo italiano permette di riflettere anche sui pro e contro delle esperienze dei Paesi esteri.

Nel contesto italiano, la regione Marche può essere un interessante caso di studio. Le Marche sono una tra le regioni in cui la micro e piccola impresa è più sviluppata, oltre ad essere un'area in cui, per la sua connotazione produttiva a carattere manifatturiero e familiare, le connessioni fra il contesto economico e la realtà socio familiare sono alquanto strette. Mentre la popolazione delle Marche rappresenta il 2,6% del totale nazionale, le imprese delle Marche superano il 3,1% in Italia. Per le imprese femminili si registrano quasi 5 imprese per residente donna e le Marche sono una delle realtà regionali dove maggiormente si addensano le imprese femminili (Dini, 2009). «Le Marche sono la regione italiana dove è minore il differenziale tra imprese totali e femminili in termini di peso percentuale sul rispettivo totale nazionale. Ciò significa che nel tessuto particolarmente denso di imprese delle Marche, la presenza di imprese al femminile risulta anch'essa molto fitta» (Dini, 2009, p. 177).

¹ Le esperienze più avanzate di altri paesi europei hanno visto la nascita di vere e proprie agenzie per i servizi alla persona, con funzione di coordinamento, formazione professionale, valutazione e accreditamento per i nuovi artigiani del terziario. Si veda il caso francese, cfr. www.servicesalapersonne.gouv.fr.

² Fra cui: servizi alla famiglia, assistenza all'infanzia, sostegno alle attività scolastiche, assistenza domiciliare per le persone non autosufficienti, ma anche servizi associati alla promozione del benessere e della salute, servizi associati alla qualità della vita, all'abitazione, servizi di intermediazione.

Le Marche sono state una regione caratterizzata da un forte sviluppo economico, non priva di settori e di imprese operanti a livelli di eccellenza anche su scala internazionale: «la magia delle Marche è consistita nell’aver trasformato specialità regionali dell’era pre-industriale, come la fabbricazione di scarpe, vestiti e mobili in beni d’esportazione industriale» (Blim, 1987, p. 5). Nel corso dei primi anni Duemila si è registrata un’inversione di tendenza, con la chiusura di numerose imprese, interi settori sono entrati in crisi, con un ricorso sempre più frequente agli ammortizzatori sociali (Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche, 2007, 2011).³ Questa zona è fortemente orientata verso le produzioni tradizionali che caratterizzano il made in Italy nella sua accezione più estesa. Sono stati proprio questi i settori più colpiti alla concorrenza dei Paesi emergenti e in transizione e quelli maggiormente caratterizzati da fenomeni di delocalizzazione produttiva con effetti negativi sull’occupazione domestica (Paradisi, 2004).

Nuovi equilibri nella divisione internazionale del lavoro si stanno componendo come risultato della fase di lunga ristrutturazione produttiva degli anni Duemila. Le Marche sono particolarmente esposte a questi processi essendo una regione fortemente manifatturiera. «I prossimi anni saranno caratterizzati da processi di aggiustamento reale molto intensi, che interesseranno pesantemente le imprese industriali sulle quali ricadrà in larga parte l’onere della ristrutturazione. (...) Il sistema delle imprese dovrà affrontare un grande sforzo di adattamento ad un quadro competitivo profondamente mutato, nel quale prodotti, tecnologie, competitor e mercati saranno molto differenti da quelli ai quali il sistema era abituato solo una decina di anni fa » (Cucculelli, 2009, p. 7).

In questo nuovo contesto, il lavoro femminile può rappresentare uno dei primi potenziali motori di sviluppo. Le donne hanno costituito negli anni un elemento di flessibilità imprescindibile per il sistema produttivo marchigiano. Sono tuttavia una risorsa sempre più qualificata, ma che continua ad essere ritenuta “secondaria”: il problema sembra essere soprattutto di qualità, più che di quantità, anche se ciò non significa che non vi siano problemi relativi alla partecipazione femminile al mercato del lavoro (Ascoli e altri, 2010).

L’articolo è strutturato come segue. Nel paragrafo 2 si illustra brevemente la situazione delle donne nel mercato del lavoro odierno in Italia. Nel paragrafo 3 viene delineato il contesto marchigiano nell’ambito del mercato del lavoro e dell’occupazione femminile, su dati elaborati dall’Osservatorio del Mercato del Lavoro della Regione Marche, che si basano su banche dati Istat, Inps e sul datawarehouse Sil—Job Agency della Regione Marche. Nel paragrafo 4 si evidenziano le caratteristiche e le condizioni delle giovani marchigiane fra i 15 e i 34 anni, come risulta da una survey condotta dalla Regione Marche nell’ambito della Conferenza Regionale sull’Occupazione Femminile.⁴ Nel paragrafo 5 ci si concentra sulle condizioni delle disoccupate, con una survey condotta su un campione rappresentativo di disoccupate iscritte ad uno dei Centri per l’Impiego della Regione Marche, quello di Senigallia.⁵ Il paragrafo 6 si chiede se e come l’autoimprenditorialità femminile possa essere una risposta alla mancanza di opportunità lavorative, con un confronto fra dati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro e dati Infocamere sulle imprenditrici in Italia. Commenti conclusivi sono infine contenuti nel paragrafo 7.

³ Si vedano i Rapporti Annuali sul Mercato del Lavoro nella Regione Marche. Cfr. Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche, anni vari.

⁴ Si vedano i materiali della Conferenza Regionale sull’occupazione femminile (2008); si veda, inoltre, Ascoli e altri (2010).

⁵ I risultati per esteso della ricerca sono contenuti in Goffi (2009).

2 Le donne nel mercato del lavoro odierno

In Italia il mondo del lavoro è stato costruito su misura per gli uomini (Sullerot, 1969). I disincentivi alla partecipazione delle donne al lavoro pagato propri del sistema di welfare italiano sono stati già da tempo esaminati (Addis, 1997). L'Istat rileva come l'Italia si distingua, rispetto a molti Paesi europei, per la persistenza di modelli familiari tradizionali, nei quali la donna non è occupata o, se occupata, percepisce redditi mediamente molto più bassi di quelli del marito (l'Italia presenta la maggiore diffusione di coppie in cui la donna non percepisce redditi, insieme a Malta, Grecia e Romania; ISTAT (2012)). L'Istat sottolinea, inoltre, come in Italia per un quarto degli occupati si registri un sottoinquadramento, cioè una mancata corrispondenza tra il titolo di studio conseguito e la professione esercitata: per le occupate con laurea l'incidenza del sottoinquadramento è nettamente più alta rispetto ai colleghi maschi. Per le donne opera anche il fattore scoraggiamento, dovuto al fatto che quando queste decidono di lavorare incontrano una maggiore difficoltà a trovare un'occupazione, soprattutto le giovani.

Il rapporto fra retribuzione oraria femminile e maschile in Europa, calcolata confrontando le retribuzioni orarie di uomini e donne per settore, è del 75% (Addabbo e Colombini, 2006). Secondo alcune stime per l'Italia il rapporto è di circa l'80% (Blau e Kahn, 1992), con una situazione migliore rispetto ad altri Paesi europei per via dell'elevata protezione offerta dalla contrattazione collettiva; da questo punto di vista un mercato più regolamentato assicura una minore discriminazione diretta. Invece, vi è una discriminazione indiretta, che fa sì che il differenziale salariale legato al sesso, inteso in senso complessivo, resti comunque elevato. Secondo altre stime i salari femminili sarebbero il 70% rispetto a quelli maschili (Altieri e Patriarca, 1991).⁶ Il Rapporto sulla Coesione Sociale 2012 mette in luce che le retribuzioni medie giornaliere nel nostro Paese (escluse quelle dei lavoratori domestici) sono di 85,80 euro nel 2011 (+1,7% sul 2010), ma permane un divario consistente tra donne e uomini. Se per gli uomini la retribuzione media è di 96,90 euro al giorno, le donne possono far conto su una media giornaliera di appena 69,50 euro (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2012).

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 anche in Italia, ma con un po' di ritardo e con una contraddizione: che 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).

Le donne che lavorano non hanno vita facile in termini di tempi. Il fattore tempo è una chiave di lettura cruciale e assume un ruolo primario in ambito domestico e familiare (Balbo, 1991). Ricerche effettuate in diversi Paesi europei sulle donne occupate a tempo pieno mostrano un lavoro medio, domestico ed extradomestico, che va dalle 65 alle 80 ore settimanali (Schor, 1992).⁷ Le donne italiane impiegano il quintuplo delle ore rispetto ad un uomo per il lavoro

⁶ I differenziali salariali di genere possono avere diverse cause: la maggiore diffusione di modalità contrattuali caratterizzate da livelli retributivi minori, la distribuzione tra occupazione e tra posizioni professionali eterogenea rispetto al genere, una diversa quantità di lavoro prestata. Ricerche mostrano che il reddito mensile delle donne si abbassa fino al 10% al crescere dei figli minori, indipendentemente dal tipo di contratto: questo potrebbe quindi dipendere dalla diminuzione del lavoro straordinario e dall'aumento nella fruizione dei permessi non retribuiti (Fiorani, 2004).

⁷ Altre ricerche basate su un campione di uomini e donne a cui è stato fatto compilare un diario delle proprie attività quotidiane, donne non necessariamente lavoratrici, stimano in 64 ore circa di lavoro totale fra domestico e retribuito in Italia, con una particolarità per l'Italia: essa presenta il più alto numero di ore di lavoro domestico se confrontata con i paesi del Centro-Nord Europa, Canada, Usa, Australia (Bonke, 1995).

domestico, il rapporto più grande fra tutti i Paesi europei più avanzati, dove la proporzione è di due-tre a uno. Il 56% delle donne occupate in coppia con figli è impegnato per 60 ore o più a settimana, il 38% è impegnato per 70 ore o più, con un'asimmetria di genere notevole nella distribuzione dei compiti (Sartori, 2002).

Il Rapporto sulla Coesione Sociale 2012 evidenzia come l'indice che misura l'asimmetria nella distribuzione delle ore allocate ai lavori domestici e di cura sia molto elevato (indica la quantità di lavoro familiare svolto dalle donne sul totale di quello svolto da entrambi i partner) anche nei casi in cui la donna è l'unica percettrice di reddito (64%) e arrivi ad un massimo dell'84% quando la donna non percepisce redditi (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2012).⁸ Le coppie caratterizzate da una divisione equa sia del lavoro familiare sia delle responsabilità economiche sono il 5,7% del totale.

In particolare, dagli ultimi dati relativi al 2008-2009, si osserva come per le coppie con la donna occupata l'indice di asimmetria raggiunga il 76,9% per quanto concerne i lavori domestici. Andando a scomporre l'aggregato, tale indice risulta dell'80,4% nella preparazione dei pasti, dell'82,1% nella pulizia della casa, per arrivare al 97,2% quando si tratta di lavare e stirare. Le cose migliorano, ma solo lievemente, soltanto quando la donna occupata possiede una laurea: l'indice di asimmetria è del 72,7% quando il titolo di studio della donna occupata è la licenza elementare o media, del 71,9% per la donna diplomata e del 67,6% per la donna laureata (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2012).

In Italia vige un modello del contratto di genere tradizionale, con la conseguenza che la doppia presenza nel mercato del lavoro e nei compiti domestico-familiari è quella che prevale nella grande maggioranza dei casi (Santi, 2003). Per molte donne la doppia presenza 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, 1991). 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)).

La situazione di doppia presenza (Balbo, 1978) ha evidenziato il suo ruolo centrale come meccanismo di conciliazione della società industriale, pur costituendo spesso un ostacolo per la permanenza sul mercato del lavoro e un vincolo all'evoluzione professionale. Successivamente, all'esigenza di bilanciare lavoro e famiglia attraverso politiche *family friendly* (come le misure pubbliche a sostegno del lavoro di cura), si è aggiunto il tema della salvaguardia della qualità della vita (Saraceno e Rusconi, 2006). In questa prospettiva, diviene importante anche il tempo per sé, che diventa esso stesso strumento di conciliazione perché permette di rielaborare esperienze della vita familiare e lavorativa e di ritrovare nuove energie per muoversi in esse (Piazza, 2000).

Il lavoro di cura prestato dalle donne a favore di persone non conviventi o di altri nuclei familiari, in prevalenza anziani, è particolarmente consistente in Italia, per via di una fitta rete parentale e della carenza di servizi pubblico assistenziali, che va ad aggiungersi alla ridotta presenza di asili nido, soprattutto in determinate aree del sud del Paese. Oltre alla mancanza dei servizi, vanno considerati i costi: le famiglie nella fascia di reddito medio, o quelle in

⁸ Tale indice assume valore 100 nei casi in cui il lavoro familiare ricada esclusivamente sulla donna, mentre è pari a 50 in caso di perfetta condivisione dei carichi di lavoro familiare; i valori compresi tra 0 e 49 e quelli compresi tra 51 e 99 indicano un carico di lavoro, progressivamente più sbilanciato, rispettivamente sull'uomo o sulla donna (Fonte: Istat - Sistema di Indagini Multiscopo - Uso del tempo).

cui almeno un coniuge lavora, vengono spesso incluse nella fascia a tariffe elevate dei servizi pubblici (Addabbo e Baldini, 2003).

La presenza limitata sul territorio di servizi di supporto alla cura dei figli in età pre-scolare, collegata alle esigenze di lavoro, incide in maniera rilevante sulla scelta di avere figli. La teoria ha in passato sostenuto che vi fosse un nesso negativo fra partecipazione al lavoro delle donne e propensione ad avere figli. In Europa i Paesi che registravano i più alti tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro erano anche quelli con i tassi di fecondità più bassi (Billari e Kohler, 2004). Ma nell'ultimo trentennio la situazione è mutata radicalmente, tanto da far pensare che in realtà vi sia un nesso positivo fra le due variabili (Ferrera, 2008) e che il cuore del problema sia piuttosto da ricercare nei servizi all'infanzia che vengono offerti e nelle condizioni generali del mercato del lavoro.

Nei Paesi in cui le politiche pubbliche sociali consentono alla donna di conciliare le due dimensioni, aumenta la partecipazione al mercato del lavoro e aumentano i tassi di fecondità. Nei Paesi in cui sia i tassi di fertilità che di partecipazione femminile al lavoro sono molto elevati viene offerta una combinazione di lavoro a tempo parziale, servizi per l'infanzia (in particolare asili nido) e congedo di maternità/paternità per il periodo immediatamente successivo alla nascita dei figli.⁹ In questo modo, le giovani mantengono un contatto importante con il mercato del lavoro e contemporaneamente possono continuare a dedicarsi alla cura dei figli. Quando invece, come in Italia, spesso l'unica possibilità per lavorare è il lavoro a tempo pieno e, inoltre, i servizi per la prima infanzia sono carenti o hanno costi troppo elevati, conciliare lavoro e cura dei figli è assai complicato, con la conseguenza di bassi tassi di fertilità e di partecipazione al lavoro (Del Boca e altri, 2003).

3 Mercato del lavoro femminile: il contesto marchigiano

Nelle Marche le opportunità di lavoro per le donne sono cresciute molto velocemente soprattutto negli ultimi due decenni (Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche, 2005), ma la componente femminile della forza lavoro regionale mostra varie criticità. La creazione netta di posti di lavoro per le donne ha riguardato negli ultimi anni esclusivamente il settore dei servizi, dove la caratterizzazione femminile è forte: turismo, distribuzione commerciale, servizi alla persona, sanità e istruzione. Tuttavia, l'occupabilità diminuisce sistematicamente con l'aumentare del livello di scolarizzazione a causa delle strozzature nel rapporto fra domanda e offerta di lavoro che portano a limitare la domanda di lavoro ad alta scolarizzazione (Dini e Di Ferdinando, 2007). Le difficoltà per le persone in possesso di laurea a trovare lavoro nelle Marche, palesi anche se si pone a confronto con il Centro Italia, sarebbero da ricondurre principalmente alla struttura economica della regione caratterizzata contemporaneamente da una presenza più accentuata delle imprese di piccola dimensione e dalla più marcata concentrazione manifatturiera (Favaretto, 2007). Per le donne è stato un duro cammino quello che, attraverso la scuola superiore prima e l'università poi, le ha condotte al lavoro qualificato (Vicarelli, 2007); nonostante ciò, esse mostrano ancora la necessità di avere un titolo di studio più elevato di quello maschile per poter competere sul mercato del lavoro locale (David, 2004).

L'analisi di lungo periodo dei dati Istat elaborati dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Regione Marche in occasione della Conferenza Regionale sull'Occupazione Femminile, ha mostrato l'evoluzione dei principali aggregati e indicatori del mercato del lavoro dal 1993 fino al 2007, prima cioè dell'inizio della crisi attuale. Veniva in particolare evidenziato come le

⁹ Ciò avviene in Danimarca, Svezia e Norvegia.

Marche da anni si presentassero come una regione ad alta partecipazione femminile al mercato del lavoro, caratteristica confermata anche nel 2007, con un tasso di attività e un tasso di occupazione di ben 8 punti percentuali più elevati delle rispettive medie nazionali. Anche la disoccupazione femminile evidenziava una situazione positiva, con un tasso di disoccupazione più basso della media nazionale di quasi due punti.

L'andamento nel lungo periodo della partecipazione femminile marchigiana al mercato del lavoro, risultava, a sua volta, piuttosto positivo: dal 1993 al 2007, le donne residenti nelle Marche hanno abbassato considerevolmente il divario negativo rispetto alla popolazione maschile. Se nel 1993 il divario tra il tasso di attività maschile e quello femminile era nella regione pari a 29 punti percentuali, nel 2007 tale divario è sceso a 18 punti percentuali; così per quanto riguarda il tasso di occupazione il cui divario si è accorciato di circa 10 p.p. nello stesso periodo (David, 2010). Il confronto con gli andamenti di lungo periodo degli indicatori di partecipazione femminile al mercato del lavoro registrati dalle altre regioni del Centro-Nord-Est, conferma l'accelerazione dal 2002 al 2007, nella partecipazione al mercato del lavoro della popolazione femminile marchigiana, accelerazione sostenuta in particolare dalla quota di donne in cerca di lavoro.

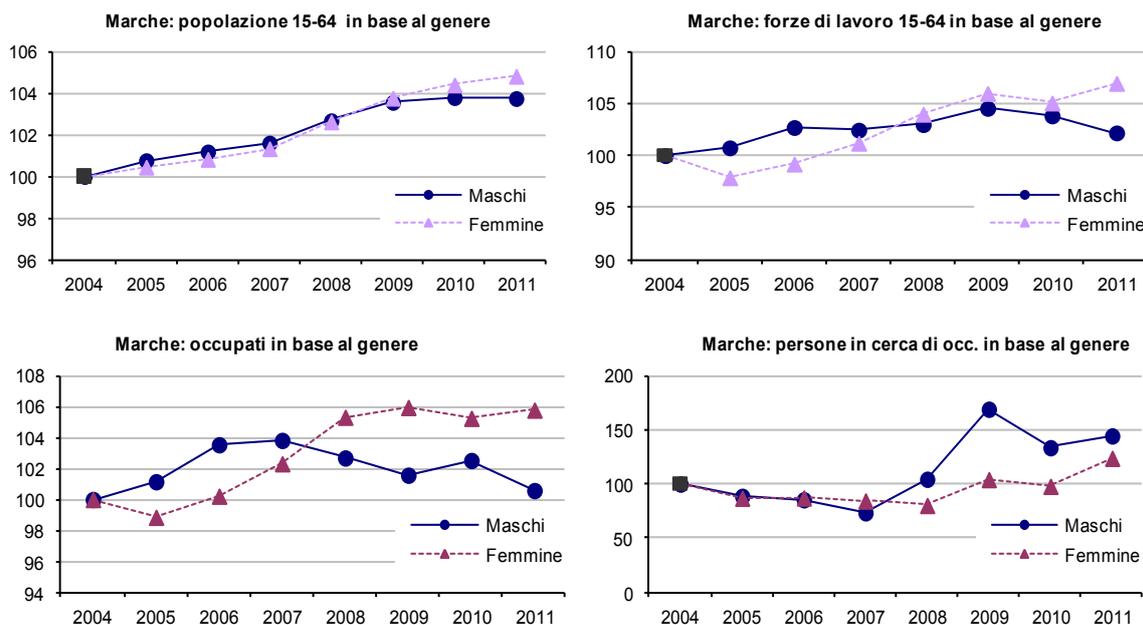
Risulta quindi interessante analizzare come la situazione sia cambiata in questi ultimi anni in seguito alla crisi, prendendo in considerazione i dati elaborati dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Regione Marche in occasione del Rapporto Annuale 2012 sul Mercato del Lavoro regionale (Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche, 2012). Tali dati mostrano che se ovunque in Italia la partecipazione femminile risulta maggiormente dinamica di quella maschile, nelle Marche tale fenomeno è particolarmente accentuato. Nel 2011 per le donne si registra un incremento del 2,9% rispetto all'anno precedente, mentre per gli uomini si osserva una contrazione dell'1,4%. La quota percentuale riferita alle donne sulla complessiva offerta di lavoro supera, nel 2011, il 44% risultando la più elevata rispetto a quella osservata nei restanti riferimenti territoriali del Centro Nord e al dato italiano.¹⁰

Nel medio periodo, in particolare dall'anno 2004 fino al 2011, l'occupazione maschile è aumentata solamente dello 0,6%, mentre per le donne la crescita è stata del 5,8%. La flessione registrata nel 2011 è dovuta unicamente al calo degli uomini (-1,9%), mentre per le donne si osserva una crescita dello 0,5% (Figura 1).

Rappresenta una costante del mercato del lavoro il fatto che l'occupazione alle dipendenze tradizionalmente riguardi in misura maggiore le donne rispetto agli uomini, caratteristica che, negli ultimi anni, nelle Marche non sembra affatto modificarsi. Nelle Marche la diffusione del lavoro femminile alle dipendenze risulta allineata alla media delle regioni del Centro, mentre è di circa 2 punti percentuali superiori a quella dell'intero Paese.

Prendendo in considerazione l'orario di lavoro, si osserva come l'incremento registrato dal part-time sia molto sostenuto sia per gli uomini che per le donne: nel 2011 la componente maschile aumenta del 12% circa, quella femminile del 9,3%. Tale dinamica risulta decisamente più accentuata rispetto a quella che si riscontra nell'intero Paese e nei restanti territori considerati. Lo stock di part timer ha nel tempo riscontrato una progressiva ascesa dell'incidenza maschile: dal 17,7% registrato nel periodo pre-crisi, la quota percentuale riferita agli uomini è salita fino al 22,8%. In particolare, la ripresa dell'occupazione dipendente è dovuta esclusivamente al sempre più frequente utilizzo di lavoro a orario ridotto (+12,6%), mentre il lavoro autonomo è in flessione a causa della contrazione registrata dall'occupazione a tempo pieno (-4,7%).

¹⁰ I restanti riferimenti territoriali analizzati sono il Nord Ovest, il Nord Est, il Centro e l'Italia nel suo complesso.

Figura 1: *Evoluzione dei principali aggregati del mercato del lavoro della regione Marche*

Fonte: elaborazioni Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche su dati Istat Rcf. Anni 2004-2011, numeri indice a base fissa, valore 2004 = 100.

Nelle Marche l'aumento delle persone in cerca di occupazione nel 2011 riguarda principalmente la componente femminile, in crescita del 26,4% rispetto al 2010. Sono circa 5.500 in più le donne alla ricerca di un'opportunità di lavoro e il loro ammontare supera le 26mila unità: si tratta del numero più elevato dell'intera serie storica che aveva il suo punto di precedente massimo proprio nel 2009. Nell'anno in cui la crisi si faceva più acuta l'insieme complessivo delle donne disoccupate non superava tuttavia le 22mila unità. Il fenomeno delle disoccupazione femminile sembrerebbe essere collegato non tanto alla perdita di posti di lavoro - l'occupazione, al contrario, aumenta nel corso del 2011 mantenendosi sui livelli più elevati di sempre - quanto piuttosto al mutato atteggiamento di donne che dalla non partecipazione sono passate all'attiva ricerca di lavoro (Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche, 2012). Tale condotta potrebbe essere stata dettata da mutate prospettive e condizioni di reddito all'interno delle famiglie e il lavoro femminile sembra assumere la funzione di integrazione o sostituzione di risorse non più disponibili nel presente o in un prossimo futuro. La diminuzione delle donne inattive, in particolare quelle appartenenti alle fasce più giovani della popolazione, sembrerebbe confermare questa considerazione.

I dati Inps elaborati dall'Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro diffusi nel corso della Conferenza Regionale sull'Occupazione Femminile¹¹, confermano un diffuso *sex-typing* lavorativo nelle Marche, vale a dire la presenza di qualifiche a più forte connotazione maschile o femminile, a svantaggio delle donne che prevalgono solo nelle qualifiche impiegatizie, mentre è estremamente ridotta la presenza di donne nelle qualifiche dirigenziali (David, 2010).

Il confronto con le altre regioni evidenzia, per le Marche una maggior quota di donne nella qualifica operaia e, soprattutto, una scarsa presenza tra i quadri e dirigenti, con valori più bassi anche rispetto alle medie nazionali; questo può essere dovuto alla spiccata connotazione

¹¹ Si vedano i materiali della Conferenza Regionale sull'occupazione femminile (2008) e David (2010).

manifatturiera del territorio marchigiano. All'interno del settore industriale l'occupazione femminile marchigiana si concentra in alcuni ambiti produttivi del manifatturiero, quali alimentare, tessile-abbigliamento, calzature e legno-mobile. Ancora maggiore è la concentrazione dell'occupazione femminile regionale all'interno del settore dei servizi, in particolare nel comparto dei servizi pubblici e privati (77,8%), seguito dal commercio-pubblici esercizi (55,3%) e credito, assicurazioni, servizi alle imprese (54,7%). Si tratta di valori in linea con la struttura dell'occupazione femminile dipendente per settori di attività economica presentata dalle altre regioni del Centro Nord del Paese.

I dati Inps sulle retribuzioni dei lavori dipendenti mostrano che nei settori a prevalente occupazione maschile le retribuzioni sono più elevate, mentre i settori a occupazione prevalentemente femminile sono quelli che mostrano i differenziali retributivi più alti, a conferma che il fenomeno della segregazione occupazionale, in questo caso di tipo orizzontale, ha un peso rilevante nel mantenimento di livelli di disuguaglianza tra i sessi all'interno del mercato del lavoro. Il confronto con il Veneto, l'Emilia Romagna e la Toscana¹² e con la media nazionale evidenzia inoltre il più basso livello di retribuzione media mensile delle dipendenti marchigiane per ogni classe di età.¹³ Prendendo in considerazione il tipo di contratto, il gap retributivo più alto tra dipendenti maschi e femmine si rileva in presenza di contratti a tempo indeterminato, gap peraltro in aumento. Analizzando, infine, le retribuzioni maschili e femminili per qualifica professionale, si conferma quanto già si verifica a livello nazionale e cioè che i differenziali retributivi di genere più elevati si riscontrano in corrispondenza delle qualifiche più alte (David, 2010).

4 I risultati di un'indagine sulle giovani donne e mercato del lavoro nelle Marche

Uno dei temi più critici nell'ambito della società italiana è quello del passaggio fra il mondo dell'istruzione e il mercato del lavoro per i giovani, visti gli alti tassi di disoccupazione giovanile. E' in quest'ottica che la Regione Marche ha condotto, nell'ambito della Conferenza Regionale sull'Occupazione Femminile che si è tenuta nel luglio del 2008, una survey ad hoc su un campione di 600 giovani marchigiani in età 15-34 anni (il campione è stratificato rispetto a genere, classe di età, collocazione territoriale nella regione e ampiezza del comune di residenza).¹⁴

I risultati dello studio mettono in luce vari aspetti in cui le differenze di genere emergono in misura abbastanza rilevante. Il 72,4% dei giovani uomini ritiene il lavoro che sta svolgendo probabilmente o sicuramente definitivo, mentre tale percentuale si riduce al 65,1% per le donne. L'orario di lavoro non crea problemi all'89,7% dei giovani, mentre per le giovani si scende all'82,4%.

I giovani e le giovani marchigiane si differenziano inoltre in termini di giudizi sulle opportunità offerte dal mercato del lavoro marchigiano. Quasi la metà dei giovani uomini ritiene abbastanza facile trovare un'altra occupazione nel caso perda il lavoro, a fronte di un 37,4% fra le donne. Inoltre, mentre il 47,1% dei maschi ritiene che vi siano buone opportunità di lavoro nelle Marche, per le donne la percentuale è del 37,4%. Le laureate marchigiane che lavorano a tre

¹² Le regioni del Centro-Nord Italia più simili alle Marche.

¹³ Se si esclude la Toscana, che però solo per le giovani e giovanissime ha dei livelli retributivi mensili inferiori a quelli rilevati nelle Marche.

¹⁴ I risultati per esteso della ricerca sono contenuti nei materiali della Conferenza Regionale sull'occupazione femminile (2008) e in Pavolini (2010).

Tabella 1: *Inserimento e permanenza nel mercato del lavoro*

		Maschi	Femmine	Totale
Lavoro attuale definitivo?	Sicuramente definitivo	36,7%	30,9%	34,0%
	Probabilmente definitivo	41,8%	34,2%	38,3%
	Probabile provvisorio	8,5%	19,1%	13,4%
	Sicuramente provvisorio	5,6%	11,2%	8,2%
	Non so	7,3%	4,6%	6,1%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%
Se perde lavoro, altro in zona?	Abbastanza facilmente	49,1%	37,4%	43,6%
	Con qualche difficoltà	33,3%	37,4%	35,3%
	Molto difficile	17,6%	25,2%	21,2%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%
Orario lavoro crea problemi?	No	89,7%	82,4%	86,3%
	Si	10,3%	17,6%	13,7%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%
Buone opportunità di lavoro nelle Marche?	Si	47,1%	37,4%	42,3%
	No	44,9%	53,1%	49,0%
	Non so	8,0%	9,5%	8,8%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Conferenza Regionale sull'occupazione femminile (2008).

anni dalla laurea sono circa 6 punti percentuali in meno rispetto ai loro coetanei maschi (74,2% a fronte dell'80%). La situazione peggiora se si considerano solo i laureati che svolgono un lavoro continuativo: in questo caso la differenza passa ad 8% fra laureati e laureate marchigiane.

Il 47,7% delle giovani donne che hanno una relazione affettiva stabile dichiara che, per via del proprio lavoro, non è pensabile avere uno o ulteriori figli, mentre per gli uomini la percentuale si attesta al 35,7%. Fra coloro che hanno figli (circa un sesto), si nota una netta distinzione dei compiti, con i maschi che non appaiono mai come i *carer* principali, ruolo svolto molto più spesso dalle donne; questi non vengono considerati nemmeno come partner secondari, sostituiti in questo ruolo da altre figure parentali come i nonni, o dai servizi pubblici (Pavolini, 2010).

Dalle interviste sui ruoli di genere che emergono fra i giovani marchigiani, si delinea nel 17% dei casi una visione squilibrata a favore dell'uomo, nel 43% dei casi il modello equilibrato della parità nel mercato del lavoro, mentre nel 40% dei casi viene indicato il modello "one and a half" in cui seppur non si accetti la discriminazione delle donne nel mercato del lavoro, si pensa che in caso di bisogno siano proprio queste ultime a doversi sacrificare (Pavolini, 2010).

Nonostante tali differenze di genere e criticità nel funzionamento del mercato del lavoro nelle Marche, la valutazione sul proprio inserimento occupazionale non risente di differenze di opinione sulla base del genere, tranne che per il livello di soddisfazione per lo stipendio ricevuto: il tipo di lavoro svolto, le condizioni dell'ambiente di lavoro, la sicurezza del posto di lavoro e la distanza dal lavoro fanno registrare un livello di soddisfazione relativamente alto, con percentuali inferiori al 10% di insoddisfatti. Complessivamente, quindi, il giudizio della maggioranza dei giovani sul proprio inserimento sul mercato del lavoro è positivo; rimangono tuttavia, soprattutto nel caso delle giovani, gruppi consistenti che mostrano timori rispetto al loro radicamento sul mercato del lavoro.

5 Un'indagine sulle disoccupate iscritte al Centro per l'Impiego di Senigallia

In questi anni di crisi è importante comprendere quali siano le condizioni delle donne in cerca di occupazione, per quali cause esse perdano il lavoro e trovino difficoltà a reperirlo, quali disparità subiscano, di quali servizi dispongano e di quali nuove opportunità avrebbero maggiormente bisogno per un pieno inserimento. Per approfondire tali tematiche è stata condotta un'indagine ad hoc (Goffi, 2009) su un campione rappresentativo di disoccupate iscritte ad uno dei 13 Centri per l'Impiego (Ciof) della Regione Marche, quello di Senigallia. Tale indagine qui sintetizzata nasce da un progetto articolato che ha coinvolto il Comune di Senigallia, la Provincia di Ancona e il Ciof di Senigallia, oltre alle parti sociali.¹⁵ La prima fase ha prodotto una prima fotografia della situazione delle donne nel mercato del lavoro locale con un rapporto sui dati statistici presentato l'8 marzo 2008 (Goffi, 2008). La seconda fase dell'indagine è stata compiuta attraverso la somministrazione da parte delle rilevatrici del Centro per l'Impiego di Senigallia, presso i locali del Ciof, di un questionario ad un campione rappresentativo di donne iscritte alle liste di disoccupazione. L'ultima fase del progetto di ricerca - l'intervista ai testimoni privilegiati e il focus group con le parti sociali - è servita per approfondire alcune tematiche ed ottenere indicazioni per la condivisione di un percorso comune.¹⁶

Con un articolato questionario si è cercato di capire le condizioni delle donne che hanno reso la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro presso il Centro per l'Impiego di Senigallia (Goffi, 2010).¹⁷ L'indagine è stata condotta con un campionamento di tipo stratificato su un campione di 143 donne, statisticamente rappresentativo della popolazione delle iscritte alle liste Ciof di Senigallia e residenti a Senigallia stessa (Palmieri, 2009).¹⁸

Il comune di Senigallia oltre ad essere una delle principali realtà a livello turistico della regione Marche (Goffi, 2010), rappresenta un interessante caso di studio poiché caratterizzato da una struttura produttiva che vede la prevalenza di microimprese fortemente radicate al territorio. In particolare, si riscontra una specializzazione nei servizi, nel turismo familiare e nel piccolo commercio tradizionale; l'occupazione indipendente ricopre un ruolo di rilievo, mentre quella dipendente si concentra nei servizi, nel turismo e nel commercio (Goffi, 2006, 2010).

¹⁵ L'indagine è stata commissionata da parte del Comune di Senigallia e il progetto di ricerca è stato affidato a Gianluca Goffi.

¹⁶ I risultati per esteso della ricerca sono contenuti in Goffi (2009).

¹⁷ In base a tale dichiarazione hanno assunto lo status di disoccupato amministrativo ai sensi del D. Lgs/02.

¹⁸ Le unità sono state estratte con metodo casuale, formando due liste campionarie: quella principale con tutto il campione estratto, ed una lista secondaria con unità idonee a sostituire quelle che eventualmente non fossero state reperibili o intervistabili; ciò al fine di eliminare il problema della mancate risposte totali, e i conseguenti problemi di ricalibrazione degli stimatori (Palmieri, 2009). Il campionamento è stato realizzato da Roberta Palmieri (Istat). Le variabili utilizzabili per la stratificazione sono età, titolo di studio, cittadinanza e durata della disoccupazione. L'identificazione del numero minimo di unità da campionare per ciascuno strato dato il sistema di vincoli di cui sopra è stata effettuata utilizzando il criterio di allocazione ottima all'interno degli strati in ambito multivariato, secondo l'algoritmo di Bethel (1989). Le unità campionate sono state contattate tramite l'invio postale di una comunicazione congiunta Comune-Ciof che fungeva anche da convocazione presso il Ciof per l'intervista; le unità sono state anche contattate telefonicamente dalle operatrici Ciof per precisare l'appuntamento in base alle esigenze delle unità campionate. L'intervista è stata condotta somministrando un questionario con metodo CAPI. I domini di stima considerati, oltre al totale della popolazione, sono stati la cittadinanza (italiana o straniera), l'età (under 40 e over 40) e la durata dello stato di disoccupazione (meno o più di un anno).

Nell'indagine «si è scelto di considerare la banca dati amministrativa delle disoccupate con la consapevolezza del fatto che il dato amministrativo è diverso da quello diffuso dalle fonti statistiche ufficiali: non per questo le disoccupate “amministrative”, non rientrando in buona parte nella definizione statistica, non rappresentano un problema» (Goffi, 2009, p. 21).¹⁹ Una prima parte dell'indagine analizza i percorsi lavorativi delle donne iscritte alle liste di disoccupazione del Ciof di Senigallia.

Si osserva come quattro donne su cinque risultino aver lavorato nell'ultimo triennio e come tale percentuale cresca per i titoli di studio più elevati, per le donne senza partner e per quelle con figli under 15. Oltre la metà ha lavorato in modo prevalente come operaia e un terzo come impiegata; per le laureate, rispetto alle donne con altri titoli di studio, le proporzioni si invertono. Per molte donne iscritte al Centro per l'Impiego l'ultimo triennio ha visto l'alternarsi di contratti a termine per lo più di durata da sei mesi in su, ma a volte anche molto brevi. Va posto l'accento anche sul fatto che per le donne in possesso di diploma superiore o laurea si rileva spesso una situazione di sotto-inquadramento.

In metà dei casi (51%) nell'ultimo anno le iscritte alle liste del Centro per l'Impiego hanno lavorato ad orario ridotto. Andando a scomporre ulteriormente il dato, ci si accorge che la percentuale scende al 42% per le donne con figli fino ai 14 anni, mentre sale al 58% per le donne senza figli under 15 e al 60% per le non conviventi. La domanda circa la condizione lavorativa nell'ultimo triennio è stata messa in relazione con un'altra che invece riguarda l'atteggiamento nei confronti del part-time. Ne è risultato che la percentuale di chi propende per il part-time aumenta al crescere dell'età e diminuisce all'aumentare del titolo di studio (per le laureate siamo al 5%, per le diplomate al 36%, per le restanti al 57%). Propende per il part-time il 54% delle donne che convive contro il 14% di chi non convive, il 44% delle donne con figli sotto i 14 anni contro il 35% delle restanti. «L'evidente incongruenza fra le due tipologie di risposte conferma l'elevata incidenza del part-time involontario: la concessione del part-time nel territorio risponde più a necessità aziendali che ad una libera scelta da parte delle donne» (Goffi, 2009, p. 58).

Con riferimento al livello minimo salariale mensile netto per cui le donne intervistate sarebbero disposte ad accettare un lavoro a tempo pieno (il cosiddetto salario di riserva), è risultato che per le donne laureate il salario di riserva non si discosta in misura significativa rispetto al totale (il 48% delle laureate chiede almeno 900 euro ed il 43% almeno 1.200 euro).

Il 45% delle donne iscritte al Ciof di Senigallia dichiara di cercare attivamente lavoro, il 40% di cercarlo ma non attivamente e il 15% di non essere alla ricerca del lavoro. Il 42% delle disoccupate che dichiarano di cercare lavoro non ha però svolto nel mese precedente all'intervista alcuna azione di ricerca attiva. Per capire quante delle disoccupate “amministrative” rientrassero nella definizione statistica di disoccupazione, sono state rivolte a queste ultime alcune domande

¹⁹ Statisticamente parlando, le dimensioni della disoccupazione sono quelle che provengono dalla fonte Istat, Istituto di Statistica Nazionale. Riguardo alle differenze fra nozione statistica e nozione amministrativa della disoccupazione si veda il paragrafo 1.2 in Goffi (2009). «La grande differenza fra dati statistici ufficiali e dati amministrativi ha determinato diverse e spesso divergenti interpretazioni nella rappresentazione del mercato del lavoro. Questo perché i dati amministrativi hanno una loro rilevanza nella rappresentazione sociale dell'entità della disoccupazione e a livello locale sono gli unici disponibili e quindi vengono ampiamente utilizzati anche per fini statistici, mentre per la statistica ufficiale, la pubblica opinione e il dibattito politico la disoccupazione ha un valore che oscilla solitamente fra un terzo e la metà rispetto alla disoccupazione amministrativa» (Goffi, 2009, p. 39). Va tenuto conto che una crescita del numero di soggetti in stato di disoccupazione amministrativa può anche significare che aumentano gli individui che scelgono di utilizzare i servizi pubblici per l'impiego, piuttosto che un aumento del numero di disoccupati (Ciof Senigallia, 2006).

tratte dalla Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro Istat: ne risulta che il 27,5% delle donne iscritte al Centro per l'Impiego di Senigallia rientra in questa definizione.²⁰

Si segnala un consistente effetto scoraggiamento per le disoccupate senigalliesi. Sono soltanto il 23% quelle che si dichiarano fiduciose di trovare lavoro e di conseguenza attive e intraprendenti nella ricerca; nel 53% dei casi si continua la ricerca del lavoro ma "con preoccupazione" di non trovarlo e nel 24% dei casi subentra demotivazione e scetticismo riguardo alle reali possibilità di trovare lavoro, percentuale che sale al 35% per le donne con oltre 45 anni. Le laureate fiduciose sono la metà, mentre la demotivazione cresce per le donne con titoli di studio più bassi.

Riguardo ai motivi che spingono le donne intervistate alla ricerca di un lavoro, ai primi posti si collocano la stabilità del posto del lavoro (45% dei casi) e motivazioni di tipo economico (25%); risulta importante anche il tempo a disposizione per la famiglia (12% dei casi), mentre sono secondarie le motivazioni di tipo autorealizzativo. Il quadro cambia se si analizza la risposta per titolo di studio e per età: all'aumentare del titolo di studio aumenta l'importanza rivestita dalla stabilità del posto di lavoro e dalle motivazioni autorealizzative quali possibilità di carriera, coerenza con la propria preparazione (Goffi, 2009).

La grande maggioranza delle donne in cerca di lavoro (88%) è disposta ad accettare un lavoro ideale dal punto di vista retributivo-contrattuale, ma che non rispecchia la propria preparazione, le competenze e le aspirazioni; questa indicazione si differenzia secondo il titolo di studio: tale lavoro lo accetterebbe definitivamente circa la metà delle donne con la scuola dell'obbligo o diplomate e soltanto il 5% delle laureate; la grande maggioranza di queste ultime (82%) è disposta ad accettarlo ma soltanto temporaneamente, mentre per le donne con un titolo di studio inferiore la percentuale scende al 38% circa.

Circa una donna su quattro pensa di avere subito comportamenti da parte dei datori di lavoro che l'hanno penalizzata in quanto donna nella ricerca del lavoro, in particolare per il timore di eventuali assenze per maternità o per compiti di cura e assistenza; i comportamenti discriminatori crescono per le giovani fino a riguardare ben il 40% delle iscritte. Le disoccupate che cercano lavoro sono interessate alla formazione: il 78% è disponibile a svolgere corsi gratuiti di formazione, specializzazione professionale e riqualificazione. Tuttavia, il 73% non ha svolto alcuna esperienza formativa negli ultimi tre anni. Declinando il dato per età e per titolo di studio, le percentuali cambiano in misura considerevole: la metà delle giovani ha frequentato corsi; ha svolto esperienze formative il 63% delle laureate, il 31% delle diplomate e soltanto il 6% delle donne con la scuola dell'obbligo.

Con il questionario somministrato alle disoccupate sono stati indagati anche gli aspetti più importanti della condizione femminile: la vita familiare, il lavoro domestico, la cura dei figli e l'assistenza agli anziani (Goffi, 2009). Ciò, in considerazione del fatto che quando, come in Italia, i servizi per la prima infanzia e agli anziani sono carenti, o hanno costi troppo elevati, conciliare lavoro e cura dei figli e anziani è complicato, con la conseguenza di bassi tassi di partecipazione al lavoro per le donne: è anche a partire dal modo in cui risolve il problema domestico che la donna decide il tipo di partecipazione al mercato del lavoro.

Il 43,9% delle intervistate ha quantificato in oltre 30 ore settimanali l'impegno per la famiglia, sommando eventuali lavori domestici, cura dei figli, assistenza anziani; la quota di tempo per gli impegni familiari è inversamente proporzionale al livello di istruzione: sono perciò quelle meno istruite (e più avanti con l'età) ad accollarsi maggiormente il peso e le responsabilità di cura. La situazione di convivenza con un partner/marito genera un peso dei carichi alquanto maggiore; infatti, mentre oltre la metà delle conviventi (54,9%) quantifica in più di 30 ore settimanali

²⁰ Si veda il paragrafo 1.2 in Goffi (2009).

questi impegni, tale percentuale scende a 21,7% tra quelle che non convivono (Paolinelli, 2009). Andando a declinare le singole attività, si rileva come i coniugi sono quasi del tutto assenti quando si tratta di svolgere compiti pesanti e tradizionalmente attribuiti alla donna (lavare, pulire, stirare), mentre aumentano la loro presenza quando si tratta di svolgere compiti che comportano una maggiore responsabilità (fare la spesa, sbrigare pratiche burocratiche) e sono i principali responsabili per quanto riguarda le piccole riparazioni domestiche, in quanto figure tradizionalmente deputate a tale ruolo.

Il ruolo tradizionale della donna come responsabile dei lavori di casa non viene scalfito neanche in questa indagine. Poco più di un terzo delle disoccupate sposate o conviventi si considera poco o per nulla soddisfatta della collaborazione del partner e in egual numero sono le donne abbastanza soddisfatte, mentre poco più di una donna su quattro mostra un grado di soddisfazione pieno per la collaborazione del partner nel lavoro domestico e familiare. Le cose appaiono più favorevoli con il salire del livello di istruzione: le laureate sono sensibilmente più soddisfatte delle altre, e non solo in relazione alle donne poco istruite, ma anche alle diplomate. In tal senso, un alto livello di istruzione sembra introdurre nella coppia-famiglia una maggiore sensibilità verso il lavoro di cura e una maggiore consapevolezza del suo valore, fattori capaci di mettere in azione comportamenti conciliatori. Sono soprattutto le più giovani (fino a 29 anni) ad esprimere giudizi maggiormente positivi circa la ripartizione di queste responsabilità, a testimonianza di alcuni successi e miglioramenti all'interno delle coppie più giovani, dove si vive e percepisce una maggiore solidarietà e, forse, dove le donne riescono a condividere con il partner un maggiore numero di attività (Paolinelli, 2009).

6 L'autoimprenditorialità femminile come risposta alla mancanza di opportunità lavorative. Il caso delle Marche

In questa parte si affronta il tema dell'autoimprenditorialità femminile alla luce dell'ipotesi che essa costituisca una risposta alla condizione di svantaggio che interessa le donne italiane sotto il profilo delle minori opportunità di lavoro. La particolare considerazione dedicata alle Marche trae ulteriore rilevanza, in questo caso, dal forte ruolo che nella regione assume la micro imprenditorialità. La crescita del numero delle imprese femminili nel corso del 2011 ha impedito che le imprese totali diminuissero di migliaia di unità.²¹ Mentre il complesso delle imprese registrate aumenta di 857 unità (in termini percentuali +0,01%), quello delle imprese femminili aumenta di 6.807 unità con un incremento percentuale del 0,48%.²² Nelle Marche il

²¹ Il criterio disciplinato dalla legge 215/92 attribuisce lo status di impresa femminile a quelle imprese che rispettano almeno una tra le seguenti condizioni: imprese individuali in cui il titolare è una donna; società di persone e società cooperative in cui il numero delle donne socie raggiunge almeno il 60% dei soci totali, indipendentemente dalle quote di capitale in possesso; imprese costituite in società di capitali di cui le donne possiedono almeno i 2/3 delle quote di capitale e costituiscono almeno i 2/3 del totale dei componenti dell'organo di amministrazione. Le imprese selezionate in base a tali criteri sono poi riclassificate in base alla maggiore o minore capacità di controllo esercitato dalle donne, cioè in base alla maggiore o minore presenza femminile.

²² Questi dati hanno condotto il presidente di Unioncamere-Italia ad affermare l'esigenza che «nelle iniziative che si stanno discutendo per sostenere la crescita, una grande attenzione vada posta a tutti quegli strumenti, innanzitutto di welfare ma anche di tipo finanziario, che possono facilitare l'impegno delle donne nelle attività economiche» (Unioncamere, 2011).

Tabella 2: *Imprese femminili e totali al 31 dicembre 2011 - imprese registrate per circoscrizione e nelle Marche*

	Imprese femminili				Imprese totali			
	2010	2011	var. ass.	var. %	2010	2011	var. ass.	var. %
Marche	42.535	42.841	306	0,72	177.503	177.656	153	0,09
Nord Ovest	348.316	350.224	1.908	0,55	1.606.704	1.604.266	-2.438	-0,15
Nord Est	255.643	257.089	1.446	0,57	1.201.788	1.200.883	-905	-0,08
Centro	308.242	311.233	2.991	0,97	1.291.662	1.299.584	7.922	0,61
Sud	514.855	515.317	462	0,09	2.009.063	2.005.341	-3.722	-0,19
Italia	1.427.056	1.433.863	6.807	0,48	6.109.217	6.110.074	857	0,01

Fonte: nostre elaborazioni su dati Infocamere – Stockview forniti dall'Ufficio Statistica della Camera di Commercio di Ancona.

Tabella 3: *Imprese per forma giuridica - Saldi e variazioni percentuali degli stock 2011-2010*

Classe di Natura Giuridica	Imprese maschili		Imprese femminili		Totale imprese	
	Saldi	Var. %	Saldi	Var. %	Saldi	Var. %
Società di capitale	26.039	2,3%	7.756	3,8%	33.795	2,5%
società di persone	-15.724	-1,9%	-1.990	-0,6%	-17.714	-1,5%
imprese individuali	-13.289	-0,5%	544	0,1%	-12.745	-0,4%
altre forme	-2.976	-1,7%	497	1,4%	-2.479	-1,2%
Totale	-5.950	-0,1%	6.807	0,5%	857	0,0%

Fonte: Osservatorio sull'Imprenditoria femminile Unioncamere-InfoCamere.

2011 coincide con una crescita delle imprese femminili che risulta assai più ampia anche in termini assoluti rispetto alla crescita che si registra per il complesso delle imprese (Tabella 2).

La crescita del numero di imprese femminili per forma giuridica indica, inoltre, che è ancora in atto in Italia un processo di recupero del divario nei confronti delle imprese maschili sotto il profilo dell'adozione di forme organizzative meglio strutturate (Tabella 3): l'aumento di numero delle imprese femminili in Italia nel corso 2011, infatti, è dovuto totalmente alle società di capitale (+7.756 unità).

L'incidenza delle imprese femminili sul totale è maggiore della media nazionale oltre che nel Mezzogiorno anche nel Centro Italia: la graduatoria per regioni del tasso di femminilizzazione, aggiornata al 30 settembre 2012 indica che la presenza delle imprese femminili nelle regioni del Mezzogiorno raggiunge in determinati casi livelli particolarmente elevati (29,9% il Molise, quasi il 28% Basilicata e Abruzzo). Le Marche presentano un tasso di femminilizzazione superiore al dato nazionale (24,2% contro 23,5%), sostanzialmente pari a quello della Toscana, ma ben superiore a quello che si registra nelle regioni italiane a più forte industrializzazione. Si noti come il tasso di femminilizzazione sia più basso proprio nella regione a più marcata industrializzazione: la Lombardia (Tabella 4).

Eppure, vi sono rilevanze secondo cui un ruolo considerevole nel definire le opportunità dell'attività imprenditoriale è svolto dallo stato occupazionale di un sistema economico: secondo tali rilevanze la probabilità di essere coinvolti in un'attività imprenditoriale è da tre a quattro

Tabella 4: *Graduatoria delle regioni italiane al 30 settembre 2012 per tasso di femminilizzazione delle imprese*

Regione	Tasso di femminilizzazione	Regione	Tasso di femminilizzazione
Molise	29,9%	Toscana	24,1%
Basilicata	27,7%	Valle D'Aosta	24,1%
Abruzzo	27,7%	Piemonte	24,1%
Campania	26,7%	Friuli-Venezia Giulia	23,8%
Umbria	26,0%	Lazio	23,5%
Calabria	25,2%	Veneto	21,9%
Sicilia	25,1%	Emilia Romagna	20,8%
Liguria	24,6%	Trentino - Alto Adige	20,7%
Puglia	24,3%	Lombardia	20,4%
Marche	24,2%		
Sardegna	24,2%	Italia	23,5%

Fonte: Osservatorio sull'Imprenditoria femminile Unioncamere-InfoCamere. Dati III trimestre 2012. Il tasso di femminilizzazione è il peso relativo delle imprese femminili sul totale.

volte superiore per coloro che siano impiegati in un lavoro alle dipendenze, a tempo pieno o parziale, rispetto a coloro che non lavorano, sono in pensione o studiano. La condizione lavorativa consente accesso alle risorse, capitale sociale e idee che possono essere di aiuto nella creazione di un'attività imprenditoriale. I modelli occupazionali delle donne coinvolte in attività imprenditoriali di alcune grandi aree del mondo mostrano che la massima presenza di attività imprenditoriali femminili si rileva laddove è più elevata la presenza di donne che lavorano a tempo pieno (Allen e altri, 2008).

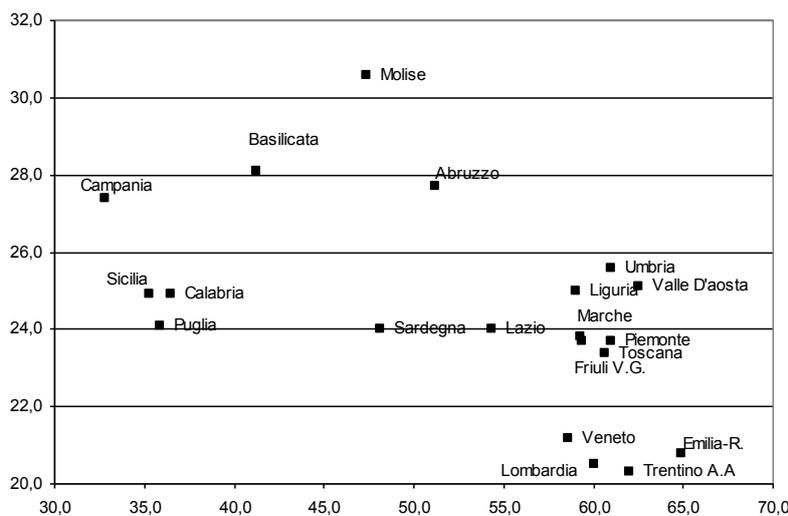
E' tuttavia rilevante l'impatto del contesto regionale e culturale: nei Paesi Latino-Americani e Caraibici a basso-medio reddito la quota percentuale di imprese femminili di recente creazione è molto più elevata, nonostante tale area non primeggi per l'occupazione femminile: si tratta probabilmente di un riflesso del più elevato tasso di imprenditorialità per necessità tra le donne dell'America Latina e dei Caraibi (Allen e altri, 2008).

Se si considerano per le circoscrizioni italiane i principali indicatori di equilibrio del mercato del lavoro in rapporto al tasso di femminilizzazione dell'imprenditoria, si osserva come tutti gli indicatori considerati siano coerenti nell'esprimere un rapporto diretto tra livello di problematicità del mercato del lavoro (bassa partecipazione e bassa occupazione, alta disoccupazione) e tasso di femminilizzazione dell'imprenditoria (Paccassoni, 2010). Ponendo in relazione il tasso di femminilizzazione dell'imprenditoria con il tasso di attività femminile per le singole regioni italiane si osserva che all'aumentare sul territorio della partecipazione femminile al mercato del lavoro, diminuisce l'intensità di presenza dell'imprenditoria femminile (Figura 2).

All'opposto, si delinea una relazione diretta tra tasso di disoccupazione e tasso di femminilizzazione (Figura 3): nelle regioni in cui la disoccupazione è relativamente più elevata è più elevata anche la presenza femminile nell'imprenditoria. Si delinea, infine, un rapporto inverso tra tasso di occupazione e tasso di femminilizzazione (Figura 4). In tutti e tre i confronti, le Marche occupano una posizione intermedia tra le realtà del Mezzogiorno e quelle del Nord.

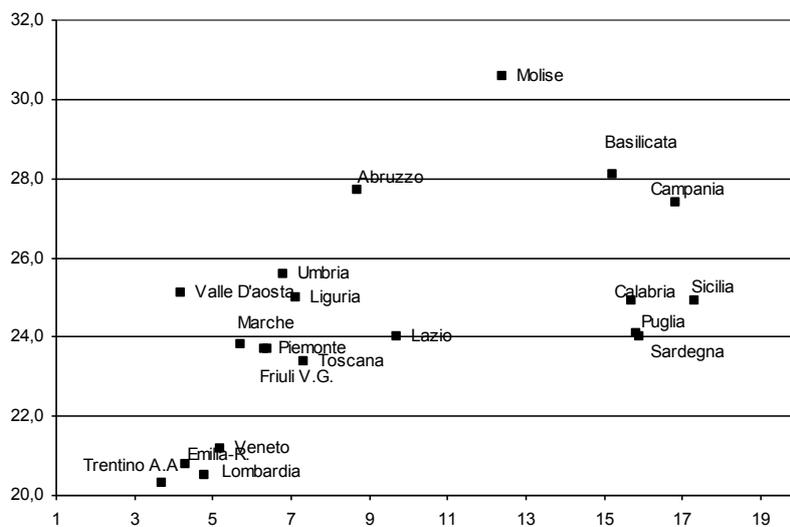
La rilevazione continua delle forze di lavoro dell'Istat consente di ricostruire un quadro delle caratteristiche territoriali delle imprenditrici come componente dell'occupazione indipendente

Figura 2: Tasso di attività femminile (ascisse) e tasso di femminilizzazione dell'imprenditoria (ordinate) – dati al 2008



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat e Infocamere.

Figura 3: Tasso di disoccupazione femminile (ascisse) e tasso di femminilizzazione dell'imprenditoria (ordinate) – dati al 2008

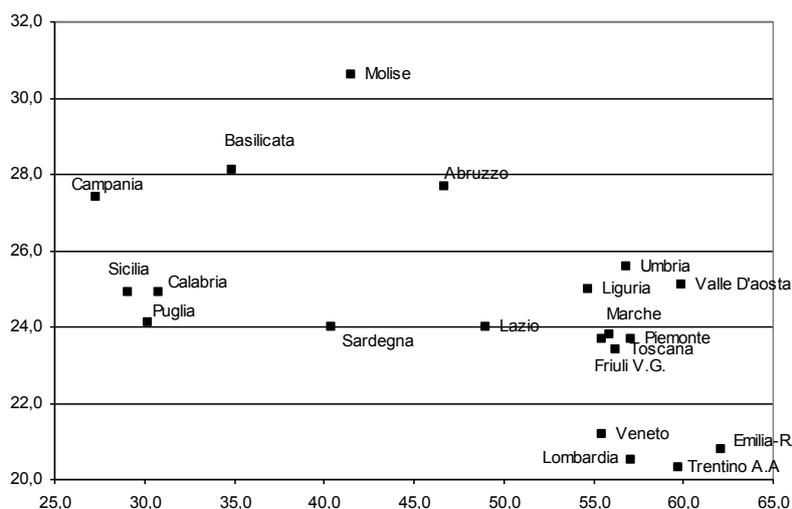


Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat e Infocamere.

che l'Istituto Centrale di Statistica disaggrega e elabora solo per circoscrizioni e macrosettori.²³ L'aggregato "imprenditrici" dell'indagine continua sulle forze di lavoro dell'Istat, descrive le persone intervistate dall'indagine campionaria e che si riconoscono come imprenditrici: l'ordine molto diverso di grandezza che caratterizza tale aggregato rispetto a quello delle

²³ In questo caso non è stato possibile considerare i dati regionali e approfondire le dinamiche per le Marche.

Figura 4: Tasso di occupazione femminile (ascisse) e tasso di femminilizzazione dell'imprenditoria (ordinata) – dati al 2008



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat e Infocamere.

Tabella 5: Imprenditrici e imprese femminili al 2008 per circoscrizione

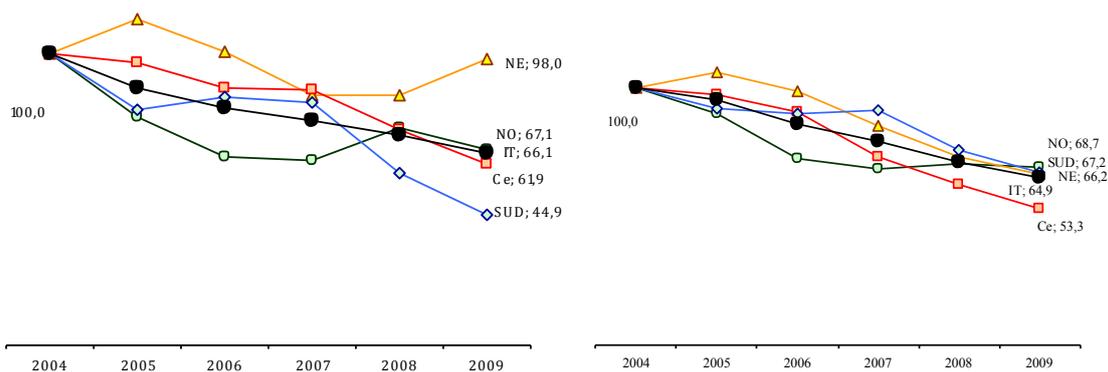
	Imprenditrici	Composizione %	Imprese femminili	Composizione %
Nord Ovest	22.334	37,6	352.644	24,6
Nord Est	13.555	22,8	256.041	17,9
Centro	10.370	17,5	304.738	21,3
Sud e isole	13.142	22,1	518.827	36,2
Italia	59.402	100,0	1.432.250	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat e Infocamere.

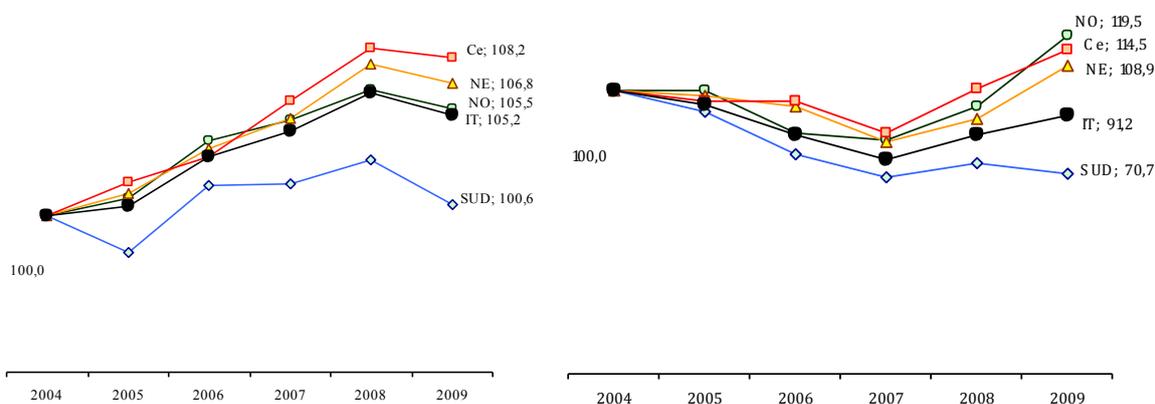
imprese “femminili” come sopra definite (e il cui ammontare comprende, oltre alle imprese individuali, anche tutte le imprese a dominanza femminile) dipende dalle modalità di rilevazione e definizione utilizzate dall'Istat. Come risulta evidente dalla Tabella 5, la distribuzione delle imprenditrici per circoscrizione regionale è opposta e quasi speculare a quella delle imprese femminili: mentre la seconda vede prevalere il ruolo del Mezzogiorno, la prima è caratterizzata dalla preminenza del ruolo del Nord Ovest.

La dinamica 2004-2009 del numero delle imprenditrici (Figura 5) mostra per la componente femminile una maggiore differenziazione tra le circoscrizioni territoriali di quanto si registra per l'insieme degli imprenditori maschi e femmine. La dinamica delle imprenditrici femminili, infatti, risulta in forte diminuzione tra il 2004 e il 2009 per tutte le circoscrizioni tranne che per il Nord Est dove il numero delle imprenditrici si mantiene ai livelli iniziali del periodo considerato. Nel Sud si delinea a partire dal 2007 un vero e proprio crollo del numero delle imprenditrici che nel 2009 porta il loro ammontare a livelli inferiori alla metà di quelli 2004.

Anche per il Centro Italia il 2007 coincide con un brusco ridimensionamento e il dato del 2009 indica che il numero delle imprenditrici del Centro si è ridotto al 61,9% dell'ammontare del 2004.

Figura 5: Imprenditrici femminili (a sinistra) e totali (a destra) tra il 2004 e il 2009 per circoscrizione

Fonte: nostre elaborazioni su dati Infocamere. Numeri indici (2004=100)

Figura 6: Occupate femminili (a sinistra) e donne in cerca di occupazione (a destra) tra il 2004 e il 2009 per circoscrizione

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat. Numeri indici (2004=100)

Per tre circoscrizioni su quattro, inoltre, si osserva come la crisi non produca effetti significativi tra il 2008 e il 2009 sul numero delle imprenditrici: nel Sud e nel Centro il ridimensionamento del loro numero avviene prima e il profilo degli andamenti annuali peggiora bruscamente già con il 2007.

Il confronto delle dinamiche delle imprenditrici con quelle delle occupate nello stesso periodo (Figura 6) mostra tendenze opposte tranne che per il 2009, quando la crisi si manifesta in tutta la sua gravità. Dunque, nonostante le imprenditrici siano una componente delle occupate, esse mostrano una tendenza orientata in direzione contraria e l'aumento dell'occupazione femminile registrato fino al 2008 corrisponde a una diminuzione del numero delle imprenditrici; solo la crisi pone fine a tale nesso inverso e ripropone una relazione diretta tra i due aggregati: cala l'occupazione e calano ulteriormente le imprenditrici (fa eccezione il Nord Est dove il numero delle imprenditrici riprende, invece, a salire).

Confrontando l'andamento del numero delle imprenditrici con le dinamiche delle donne in cerca di occupazione, si vede come tra i due aggregati il nesso sia meno significativo di quello

che si configura rispetto alle occupate: un rapporto diretto si osserva solo fino al 2007: le due entità diminuiscono entrambe suggerendo che ciò che provoca il calo delle disoccupate disincentivi anche le nuove leve dell'imprenditoria femminile (perché aumentano le possibilità di occupazione, o perché la dissuasione a presentarsi sul mercato del lavoro che vale soprattutto nel Mezzogiorno opera anche per le potenziali imprenditrici del Sud). A partire dal 2007, però, le donne disoccupate riprendono in generale a crescere e invece le imprenditrici continuano a diminuire. Fanno eccezione le circoscrizioni del Nord, poiché nel Nord Est crescono sia le imprenditrici sia le disoccupate, mentre nel Nord Ovest le imprenditrici sono stabili e crescono le donne in cerca di occupazione. Per effetto di tali dinamiche, il peso relativo delle donne tra gli imprenditori si ridimensiona bruscamente tra il 2004 e il 2005 passando dal 20,4% al 19%, ma torna a crescere fino al 2008 raggiungendo il 20,8% del totale degli imprenditori. In termini territoriali, emerge la dinamica di crescita delle imprenditrici del Nord Est, che passano dal 19,3% di tutte le imprenditrici del Paese nel 2004 al 28,6% nel 2009. All'opposto, le imprenditrici del Sud vedono calare il proprio peso dal 27,1% al 18,4%.

7 Conclusioni

La situazione delle donne nel mercato del lavoro odierno in Italia è caratterizzata dal problema del sotto-inquadramento, già forte in generale, ancora più marcato per le donne, in particolare per le occupate con laurea. Le lavoratrici italiane hanno, inoltre, un carico di lavoro domestico troppo elevato e troppo poco tempo per sé. I motivi sono noti e sembrano destinati ad aggravarsi nell'attuale fase di crisi e di ridimensionamento dei servizi pubblici. Servizi all'infanzia e migliori condizioni generali del mercato del lavoro potrebbero consentire, come avviene nei Paesi in cui le politiche pubbliche sociali permettono alla donna di conciliare la dimensione lavorativa con quella familiare, di aumentare sia la partecipazione al mercato del lavoro sia i tassi di fecondità, due aspetti che pregiudicano le prospettive di riavvicinamento dell'Italia alla condizione delle economie più evolute e più dinamiche.

La struttura economica della regione Marche, dove è più accentuato il ruolo delle imprese di piccola dimensione e più marcata la concentrazione manifatturiera, rappresenta un fattore di vincolo che da qualche anno opera anche nel frenare l'ulteriore evoluzione dell'occupazione femminile e della partecipazione femminile al lavoro, dove la regione ha perso lo slancio mostrato fino a periodo antecedente la crisi. Difatti, nelle Marche le difficoltà per i laureati a trovare lavoro sono ancora più marcate per le donne. Gli stessi fenomeni di diffuso *sex-typing* lavorativo nella regione (qualifiche a più forte connotazione maschile o femminile, prevalenza di donne solo nelle qualifiche impiegate, ridotta presenza femminile tra i dirigenti) sembrano doversi ricondurre alla spiccata connotazione manifatturiera della regione e alla sua insufficiente evoluzione. La segregazione femminile settoriale ha implicazioni pesanti anche in termini di svantaggi retributivi: i settori a occupazione prevalentemente femminile mostrano i differenziali retributivi più alti.

Il recente aumento delle donne in cerca di occupazione rispecchia nelle Marche un mutamento di atteggiamento dettato da difficili prospettive e condizioni di reddito all'interno delle famiglie, dove il lavoro femminile sembra assumere la funzione di integrazione o sostituzione di risorse non più disponibili nel presente o in un prossimo futuro.

Gli svantaggi di genere emergono in misura significativa anche per la componente giovanile del lavoro: maggiore senso di precarietà per la propria condizione lavorativa, maggiori difficoltà di reperimento di nuova occupazione, minori opportunità lavorative nel territorio regionale

– specie per le laureate – caratterizzano in negativo anche la condizione delle giovani donne intervistate nelle Marche. Una condizione, questa, che ha effetti immediati sulla qualità della vita e sulle sue prospettive, visto che le giovani marchigiane avvertono anche più diffuse difficoltà legate all'orario di lavoro e giudizi più pessimistici rispetto ai maschi circa la possibilità di avere figli.

Tra le disoccupate del Centro per l'Impiego e la Formazione di Senigallia, un'area particolarmente rappresentativa delle Marche, la percentuale di chi propende per il part-time aumenta al crescere dell'età e diminuisce all'aumentare del titolo di studio, ma la risposta da parte della domanda di lavoro non è sintonizzata con la domanda: la concessione del part-time risponde più a necessità aziendali che ad una libera scelta da parte delle donne e, così, le donne che lavorano ad orario ridotto sono più spesso quelle che sembrano averne meno l'esigenza (quelle con figli grandi, quelle *single*). Quando anche sotto l'aspetto della flessibilità dei percorsi lavorativi, le esigenze delle donne vengono subordinate a quelle delle imprese, e quando la presenza di comportamenti discriminatori da parte dei datori di lavoro penalizza le prospettive di maternità e le esigenze di prestare cura e assistenza a familiari, allora si evidenzia come i fattori di freno esercitati da parte della domanda di lavoro si producano, oltre che sulla mancata valorizzazione della componente femminile delle forze di lavoro, anche sul livello di benessere e sulla qualità della vita di un territorio.

Tra le indicazioni di maggiore preoccupazione, emerge per le disoccupate la contraddizione tra un diffuso interesse alla formazione e la prevalente assenza di esperienze formative recenti: questa contraddizione si smorza con il crescere della scolarizzazione ma resta elevata anche per le laureate, a confermare che la condizione di emarginazione dal lavoro rischia troppo spesso di trasformarsi da provvisoria a definitiva, di fronte all'accelerarsi dei processi di mutamento delle conoscenze e delle tecnologie. D'altra parte, anche in una realtà come quella marchigiana dove il mercato del lavoro non sempre avvantaggia i maggiori livelli di scolarizzazione, si conferma il fatto che all'aumentare del titolo di studio aumenta la capacità di risposta alle difficoltà e ai vincoli imposti dalla mancata evoluzione delle condizioni economiche e sociali. Un più alto livello di istruzione consente anche una maggiore sensibilità verso l'equilibrio tra i generi per il lavoro domestico e quello di cura, aumentando la consapevolezza del suo valore e consentendo più spesso di mettere in azione comportamenti conciliatori.

Nelle Marche la micro imprenditorialità svolge un ruolo di particolare importanza e così il fatto che anche nella regione la presenza di imprese femminili e di imprenditrici sia condizionata dai fattori di necessità indotti dagli effetti della crisi (che aumenta la partecipazione femminile al mercato del lavoro ma non aumenta allo stesso modo le opportunità occupazionali) conferma l'ipotesi che l'imprenditorialità possa rappresentare un'alternativa al lavoro dipendente, anche in presenza di un mercato del lavoro equilibrato e di una diffusa cultura imprenditoriale. In generale, infatti, si osserva come all'aumentare della partecipazione femminile al mercato del lavoro e del tasso di occupazione, diminuisca l'intensità di presenza dell'imprenditoria femminile; e che quando la disoccupazione è più elevata, più alta è anche la femminilizzazione dell'imprenditoria.

Esiste una relazione tra difficoltà del mercato del lavoro e sviluppo delle imprese femminili caratterizzata da due aspetti: un primo si riferisce al fatto che laddove le difficoltà sono più alte (bassa partecipazione, bassa occupazione, alta disoccupazione, squilibri marcati per le componenti giovanili e di genere), allora tende a perdere di peso la valutazione razionale dell'opportunità di investire in una nuova impresa e, la mancanza di alternative causata dall'esclusione dal mercato del lavoro, obbliga le donne a ricorrere all'unica possibile soluzione per creare reddito: il lavoro indipendente e la creazione di imprese.

In presenza di condizioni sfavorevoli del mercato del lavoro è verosimile che operino altre condizioni che inducono alla scelta di lavoro autonomo o di creazione d'impresa: sono quelle che impediscono la conciliazione dell'attività lavorativa con le attività di cura e domestiche. La mancanza dei servizi adeguati a garantire la conciliazione caratterizza più verosimilmente le stesse realtà dove si manifestano anche le maggiori difficoltà per il mercato del lavoro. La scelta di creare imprese femminili risulta guidata allora anche dalla percezione delle opportunità, piuttosto che dalle opportunità reali: questo conduce a dar vita ad attività imprenditoriali che spesso non hanno le caratteristiche necessarie per consolidarsi e svilupparsi.

Le Marche sono particolarmente esposte a questi processi essendo una regione fortemente manifatturiera: «ereditano un sistema di imprese radicato e solido, competitivo ed efficiente, nato su abilità manifatturiere e specializzazioni tradizionali che, associate al basso costo relativo dei fattori, ne hanno costituito i principali fattori di sviluppo. Ora, il cambiamento del quadro competitivo impone al sistema produttivo di muoversi lungo la scala della qualità e di creare nuovi fattori di vantaggio comparato. (...) Le risorse umane e le capacità imprenditoriali, disponibili nel territorio saranno il fondamento di questo processo di ristrutturazione» (Cucculelli, 2009, p. 7). In questo nuovo contesto, il lavoro femminile può quindi rappresentare uno dei primi potenziali motori di sviluppo.

Riferimenti bibliografici

- Addabbo T.; Baldini M. (2003). The gender impact of workfare policies and the effect of unpaid work In *Unpaid work and the economy*. A cura di Picchio A. Routledge, London.
- Addabbo T.; Colombini S. (2006). Il contesto provinciale In *Donne al lavoro*. A cura di Iori C., Maiani B. Carocci, Roma.
- Addis E. (1997). *Economia e differenze di genere*. Clueb, Bologna.
- Allen I.; Elam A.; Langowitz N.; Dean M. (2008). *2007 Report on Women and Entrepreneurship*. Global Entrepreneurship Monitor (GEM), London Business School.
- Altieri G.; Patriarca S. (1991). I differenziali retributivi uomo/donna. In *Retribuzione, costo del lavoro, livelli di contrattazione*. CNEL, Roma.
- Ascoli U.; David P.; Pavolini E. (2010). *Il lavoro femminile nelle Marche*. Franco Angeli, Milano.
- Balbo L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, **VIII**(32).
- Balbo L., (A cura di) (1991). *Tempi di vita*. Feltrinelli, Milano.
- Bethel J. (1989). Sample allocation in multivariate survey. *Survey Methodology*, **15**(1), 47–57.
- Billari F.; Kohler H. (2004). Patterns of low and lowest fertility in europe. *Population Study*, **58**(2), 161–176.
- Bimbi F. (1991). Doppia presenza In *Tempi di vita. Studi e proposte per cambiarli*. A cura di Balbo L. Feltrinelli, Milano.
- Blau F.; Kahn L. (1992). The gender earnings gap: Learning from international comparisons. *American Economic Review*, **82**(2), 533–538.
- Blim M. (1987). *Searching for the small and beautiful: labor process and class formation in the industrialization of a Central Italian shoe town, 1881-1985*. Tesi di Dottorato di Ricerca, Temple University.
- Bonke J. (1995). Education, work and gender, an international comparison. Papers 95/4, European Institute - European Forum.
- Ciof Senigallia (2006). Rapporto 2006. analisi del contesto socio-economico. Relazione tecnica, Provincia di Ancona, Centro per l'Impiego, l'Orientamento e la Formazione di Senigallia, Ancona.
- Conferenza Regionale sull'occupazione femminile (2008). *Mercato del lavoro e occupazione femminile nelle Marche*. Ancona.
- Cucculelli M. (2009). *Struttura e cambiamenti del sistema produttivo marchigiano*. Fondazione Merloni, Ancona.
- David P. (2004). *Il Mercato del lavoro femminile nelle Marche*. Armal Lavoro News. Regione Marche, Ancona.

- David P. (2010). Mercato del lavoro e occupazione femminile: il contesto marchigiano In *Il lavoro femminile nelle Marche*. A cura di Ascoli U., David P., Pavolini E. Franco Angeli, Milano.
- Del Boca D.; Aaberge R.; Colombino U.; Ermisch J.; Francesconi M.; Pasqua S.; Strom S. (2003). Fertilità, partecipazione femminile al lavoro e benessere dei figli: gli effetti delle politiche sociali.
- Deutsch F. (1999). *Having it all. How equally shared parenting works*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Dini G. (2009). Imprenditrici a tempo pieno In *Sempre più donne*. A cura di Goffi G. Franco Angeli, Milano.
- Dini G.; Di Ferdinando G. (2007). Un quadro di contesto In *Quanto vale la differenza. L'imprenditoria femminile come fattore di sviluppo locale*. A cura di Favaretto I. Franco Angeli, Milano.
- Favaretto I. (2007). L'imprenditoria femminile nelle aree spaziali della provincia di pesaro-urbino In *Quanto vale la differenza. L'imprenditoria femminile come fattore di sviluppo locale*. A cura di Favaretto I. Franco Angeli, Milano.
- Ferrera M. (2008). *Il fattore D, perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*. Mondadori, Milano.
- Fiorani G. (2004). La struttura produttiva, le forme di lavoro e i differenziali salariali In *La ricchezza dell'equità. Distribuzione del reddito e condizioni di vita in un'area a elevato benessere*. A cura di Baldini M., Bosi P., Silvestri P. Il Mulino, Bologna.
- Goffi G. (2006). *Percorsi di economia e turismo*. Franco Angeli, Milano.
- Goffi G. (2008). *Rapporto sul mercato del lavoro femminile a Senigallia*. Comune di Senigallia, Ancona.
- Goffi G., (A cura di) (2009). *Sempre più donne*. Franco Angeli, Milano.
- Goffi G. (2010). *Management delle destinazioni turistiche, sfide per territori e imprese*. Franco Angeli, Milano.
- ISTAT (2012). Disuguaglianze, equità e servizi ai cittadini. In *Rapporto Annuale 2012*, capitolo 4. Roma.
- Martelli A. (2008). Conciliare nuove identità. In *Donne tra famiglia, professione e cura di sé: un'indagine in Provincia di Rimini*. Rimini.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2012). *Rapporto sulla Coesione Sociale, Anno 2012*. Sistema Statistico Nazionale, Roma.
- Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche (2005). *L'imprenditoria e il mercato del lavoro femminile nelle Marche*. Armal Lavoro News, Ancona.

- Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche (2007). *Rapporto Annuale del Mercato del Lavoro 2007*. Ancona.
- Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche (2011). *Rapporto Annuale del Mercato del Lavoro 2011*. Ancona.
- Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche (2012). *Rapporto Annuale del Mercato del Lavoro 2012*. Supplemento ad *Economia Marche – Journal of Applied Economics*, anno XXXI n. 1 giugno 2012., Ancona.
- Paccassoni C. (2010). Il rapporto tra occupazione femminile e le condizioni del mercato del lavoro In *Le donne che fanno l'impresa. Viaggio nell'imprenditoria femminile*. A cura di Dini G., I quaderni di Sistema. CNA Marche, Ancona.
- Palmieri R. (2009). Nota metodologico-statistica sull'indagine campionaria In *Sempre più donne*. A cura di Goffi G. Franco Angeli, Milano.
- Paolinelli P. (2009). Donne e conciliazione In *Sempre più donne*. A cura di Goffi G. Franco Angeli, Milano.
- Paradisi M. (2004). Delocalizzazione della produzione e occupazione in alcuni settori industriali. le prospettive delle marche. *Armal Lavoro Flash 12*, Regione Marche, Ancona.
- Pavolini E. (2010). Giovani donne fra istruzione e lavoro nelle marche In *Il lavoro femminile nelle Marche*. A cura di Ascoli U., David P., Pavolini E. Franco Angeli, Milano.
- Piazza M. (2000). Le politiche di conciliazione dei tempi. *Inchiesta*, **XXX**(127).
- Santi E. (2003). Contratti di genere. un'applicazione e confronti europei In *Differenze e disuguaglianze, prospettive per gli studi di genere in Italia*. A cura di Bimbi F. Il Mulino, Bologna.
- Saraceno C.; Rusconi M. (2006). Usi e abusi del termine conciliazione. *Economia & Lavoro*, **XL**(1), 31–34.
- Sartori M., (A cura di) (2002). *Percorsi di transizione formativa e lavorativa delle donne*. Franco Angeli, Milano.
- Schor J. (1992). *The overworked American*. Basic Books, New York.
- Sullerot E. (1969). *La donna e il lavoro: storia e sociologia del lavoro femminile*. ETAS Kompass, Milano.
- Unioncamere (2011). *Impresa in genere, 2° Rapporto Nazionale sull'imprenditoria femminile*. Roma.
- Vicarelli G. (2007). *Donne e professioni nell'Italia del Novecento*. Il Mulino, Bologna.
- Yunus M. (2000). *Il banchiere dei poveri*. Feltrinelli, Milano.

Women and the labour market: Italy and the Marche Region.

Current situation, problems and perspectives.

G. Goffi, Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche

Abstract

Women are highly penalized in the Italian labour market. It is not just a problem of growth slowdown and economic decline; many issues hinder an increase in the female participation in the Italian labour market. These issues are discussed in the paper. In particular, the paper examines the female labour market in the Marche Region, focusing on unemployment, labour utilization and underutilization, and reconciliation of women's work and family life. Two surveys are presented. The first is a survey of young individuals living in the Marche Region, the second is a survey of unemployed women in the Municipality of Senigallia.

JEL Classification: *J60; J70; J71; L60*

Keywords: *Gender discrimination; Female entrepreneurship; Female labor force.*