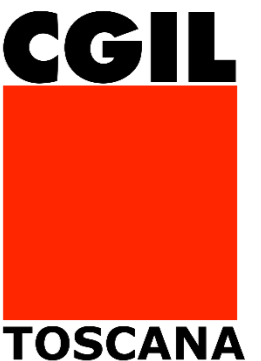


# **Donne in Toscana...lavorano in meno e meno!**

---

**Firenze, 7 marzo 2023**



**Coordinamento Scientifico: Gianfranco Francese  
e Barbara Orlandi**

**Elaborazioni Statistiche: Marco Batazzi**

**Commento: Sandra Burchi**

# L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN TOSCANA

## UNA DIFFICILE RIPRESA

In Toscana nel mondo del lavoro emergono ancora importanti divari di genere, in termini di partecipazione, modalità di occupazione, pervasività della presenza femminile e percorsi di carriera. Considerando in prima battuta i dati sui tassi di partecipazione e di occupazione per genere vediamo che solo il 67% delle toscane con età 15-64 anni è attiva sul mercato del lavoro, contro l'80% degli uomini; un divario simile si osserva nei tassi di occupazione, pari al 63,8% per le donne e al 76,7% per gli uomini. La Toscana presenta livelli migliori rispetto al dato nazionale, il quale sconta i valori particolarmente critici del Mezzogiorno. Lo scarto tra uomini e donne è per la nostra regione in linea con il Centro-Nord, con un differenziale che è stabile intorno al 13%.

### UNA DIFFICILE RIPRESA

Per quanto riguarda la ripresa post-pandemica l'aumento dell'occupazione ha lasciato inalterati i divari interni alla composizione dell'occupazione. È proprio la lettura di genere dei dati disponibili che evidenzia come, dietro questa dinamica di crescita, i divari di partecipazione di uomini e donne continuano a persistere. Si può parlare di una segregazione di genere persistente, per cui il mercato del lavoro maschile e femminile continuano a restare distanti, per quantità di lavoro disponibile, livello di stabilità e redditività totale.

### SEGREGAZIONE ORIZZONTALE

Un elemento strutturale è quello della segregazione orizzontale, ossia la differente distribuzione di genere d'occupazione tra i settori economici e tra le professioni. È noto, infatti, come le donne tendano a concentrarsi nei servizi, mentre gli uomini risultino più distribuiti tra i settori di attività e maggioritari nell'industria e nelle costruzioni. La segregazione orizzontale riproduce in qualche modo la divisione del lavoro in un senso più ampio che include la diversa distribuzione del lavoro di cura fra uomini e donne. La maggiore specializzazione nel settore dei servizi è tradizionalmente legata a una maggiore specializzazione delle donne nelle professioni della cura e relazionali, ma anche al progressivo consolidarsi di una occupazione a legame debole « riservata » alle donne. L'occupazione femminile, come noto, è nettamente prevalente nell'insegnamento, in particolare nelle scuole d'infanzia e primarie e nei servizi sanitari e sociali, alla persona e domestici, mentre quella maschile domina tra gli artigiani e gli operai delle costruzioni e di vari settori manifatturieri come metallurgia e metalmeccanica, nelle forze armate, tra i conduttori di macchine.

La Tabella sui contributi alla dinamica occupazione per macro-settori e genere mostra bene questa diversa distribuzione di uomini e donne nei settori produttivi (slide 13). Si nota come il settore dei servizi relativamente al commercio e alle strutture ricettivo-alberghiere l'incremento occupazionale sia quasi esclusivamente femminile e all'opposto nell'industria è si tratta di una componente minore.

## DIVARI RETRIBUTIVI

A livello europeo, il diritto alla parità retributiva tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è anche uno dei principi fondamentali sanciti dal trattato di Roma, integrato nel 2014 da una raccomandazione della Commissione sulla trasparenza retributiva (la "raccomandazione del 2014").

Il divario retributivo di genere permane a causa delle discriminazioni dirette e/o indirette e delle modalità che caratterizzano la partecipazione al mercato del lavoro da parte di uomini e donne. Assumono, così, un significato rilevante la disuguaglianza di genere in differenti ambiti del mercato del lavoro, la disuguaglianza verticale nelle posizioni organizzative, la divisione disuguale del lavoro domestico e la concentrazione femminile in lavori "non standard". Questi fattori mettono in luce la multidimensionalità delle cause che alimentano il divario retributivo di genere. Ecco perchè diviene necessario adottare un approccio multidimensionale per affrontare efficacemente tali disuguaglianze.

Il divario retributivo fra donne e uomini fornisce un quadro generale delle disuguaglianze di genere in termini di paga oraria. Parte delle differenze di retribuzione si possono spiegare con le caratteristiche individuali delle donne e degli uomini occupati (ad esempio, esperienza e istruzione) e con la segregazione di genere a livello occupazionale (ad esempio, ci sono più uomini che donne in alcuni settori/occupazioni con retribuzioni mediamente più alte rispetto ad altri settori/occupazioni). Di conseguenza il divario retributivo è legato a svariati fattori culturali, legali, sociali ed economici che vanno molto oltre la mera questione di un'uguale retribuzione per un uguale lavoro.

Nei settori femminilizzati le donne guadagnano di meno : il dato negativo della segregazione orizzontale è proprio quello misurabile attraverso le disuguaglianze retributive, e la minore possibilità di crescita professionale ed economica.

Il dato più difficile da analizzare è un altro : a parità di mansioni, le donne percepiscono stipendi significativamente inferiori a quelli degli uomini, in Toscana il dato è del 2% in meno se si considera il salario mediano, ma ai due estremi, 10% con salari più alti e 10% con salari più bassi, il salario orario lordo delle donne è inferiore rispettivamente del 6,3% e dell'8,5% (Slide 15). Si tratta di un tema ancora sfuggente, di non facile trattazione le cui cause sono da rintracciare nella differenza fra la retribuzione de jure e quella de facto. La retribuzione si compone di vari elementi: paga base, determinata dai contratti collettivi secondo la categoria e la qualifica attribuita al lavoratore. A essa si sommano elementi aggiuntivi (scatti di anzianità, maggiorazione per lavoro straordinario, bonus di produzione ed altri incentivi che tengono conto del differente apporto collaborativo, dell'intensità della prestazione etc). Il divario contributivo di genere, quindi, calcolato sulla paga lorda oraria, si annida su questo tipo di contribuzione complessiva.

## **UN'OCCUPAZIONE A LEGAME DEBOLE**

Per mettere in evidenza la persistenza del divario di genere all'interno di un andamento migliorativo delle condizioni occupazionali del Paese, possiamo rivolgere attenzione ai nuovi contratti attivati nel primo semestre 2022, mostrandone la sostanziale debolezza. La ripresa post-pandemica dell'occupazione è caratterizzata da alti tassi di precarietà, che riguardano in modo preponderante le donne lavoratrici. Si tratta complessivamente di un'occupazione precaria e discontinua, in cui l'ampia quota di contratti a termine riguarda sia gli uomini che le donne, gli uomini per il 40,5 % e le donne per il 38,1%, ma nello specifico dei nuovi posti di lavoro assegnati a donne emerge un ruolo rilevante del lavoro stagionale (che incide per il 17,3%), della somministrazione (al 12,2%) e del lavoro intermittente (12,9%), tutte forme che segnano una distanza con i contratti maschili (Slide 13). In sostanza, un numero crescente di donne è disponibile a lavorare, ma il mercato del lavoro Regionale è in grado di assorbire solo una parte marginale dell'offerta.

In Toscana le donne lavorano in totale 267,4 milioni di ore annue in meno rispetto agli uomini. Il dato è alimentato sia dal minore tasso di occupazione femminile (13 punti percentuali in meno rispetto al tasso di occupazione maschile), sia da una media settimanale di ore lavorate settimanali inferiore di 6,3 ore rispetto agli uomini.

## **PART-TIME STRUTTURALE**

In Toscana, quasi un terzo delle lavoratrici dipendenti ha un contratto a tempo parziale, contro l'8,6% dei lavoratori. Si tratta di un dato in linea con quello italiano ma superiore di oltre 2 punti percentuali rispetto alla media Europea. Negli ultimi dieci anni, infatti, a causa anche della recessione economica e della recente crisi dovuta alla pandemia Covid-19, il part-time ha registrato una forte crescita sia per gli uomini che per le donne. I dati relativi ai contratti attivati nel primo semestre 2022, ne confermano la specificità come forma prevalente di ingresso al lavoro, con significative differenze di genere. Se si ha a che fare con un part-time inteso come condizione contrattuale di accesso al lavoro e non come condizione scelta e reversibile ai sensi delle norme, significa che l'ingresso nel mercato del lavoro delle donne avviene sin da subito con una penalizzazione oraria, e conseguentemente retributiva, maggiore degli uomini. Questo fattore, parzialmente collegato alla specificità produttiva dei settori economici a prevalenza femminile, rischia di diventare un ulteriore elemento strutturale della debolezza del lavoro delle donne ed uno dei fattori che incide all'ampliamento del gender pay gap a livello nazionale.

Nella letteratura sul tema part-time ricorre spesso l'espressione "the gendered one and half", con cui si identifica la composizione di reddito delle famiglie in cui è presente una lavoratrice a part-time. Con l'espressione di un "reddito e mezzo" o "un lavoro e mezzo", ripartiti secondo caratteristiche di genere ben precise si conferma uno schema che attribuisce l'intero all'uomo, la metà alla donna, incaricata di svolgere per intero il lavoro di cura e per metà il lavoro professionale. Questo modello, più o meno esplicitato a seconda dei contesti sociali e lavorativi, accresce la difficoltà nel rendere più dinamica e condivisa la dimensione della cura all'interno delle famiglie: le indagini mettono bene in evidenza come la condizione di 'lavoratrice a metà' delle donne tenda ad acuire i rapporti di subalternità all'interno delle coppie e ad accentuare le loro strategie di riduzione del proprio impegno per il mercato, sacrificando la propria autonomia alla carriera del partner.

***Sandra Burchi***

# OCCUPAZIONE E TEMPO DI LAVORO: DIFFERENZE DI GENERE IN TOSCANA

Tabella 1 – Dati di sintesi sull'occupazione aggiornati al III trim 2022 – Regione Toscana

DATO	Uomini	Donne
Numero di occupate/i	903.205	754.045
Tasso di occupazione (media ultimi 4 trimestri)	74,7%	61,8%
Media settimanale ore lavorate (2021)	39,9	33,6
<b>Ore lavorate annue in milioni</b>	<b>1.693,7</b>	<b>1.426,3</b>

In Toscana le donne lavorano in totale **267,4 milioni di ore annue in meno** rispetto agli uomini. Il dato è alimentato sia dal minore tasso di occupazione femminile (13 punti percentuali in meno rispetto al tasso di occupazione maschile), sia da una media settimanale di ore lavorate settimanali inferiore di 6,3 ore rispetto agli uomini.

Elaborazioni IRES Toscana su dati Eurostat ed ISTAT

# L'INCIDENZA DEL PART-TIME IN TOSCANA: LETTURA DI GENERE

**Tabella 2 - % di lavoratrici e lavoratori dipendenti a Part-Time, fine 2021**

DATO	Uomini	Donne
Unione Europea a 27	8,1%	28,8%
Italia	8,4%	31,5%
Toscana	8,6%	31,0%
<b>Toscana – Lavoratrici/tori a part time in migliaia di unità</b>	<b>69,9</b>	<b>209,8</b>
<b>Toscana – Lavoratrici/tori a full time in migliaia di unità</b>	<b>742,3</b>	<b>466,0</b>

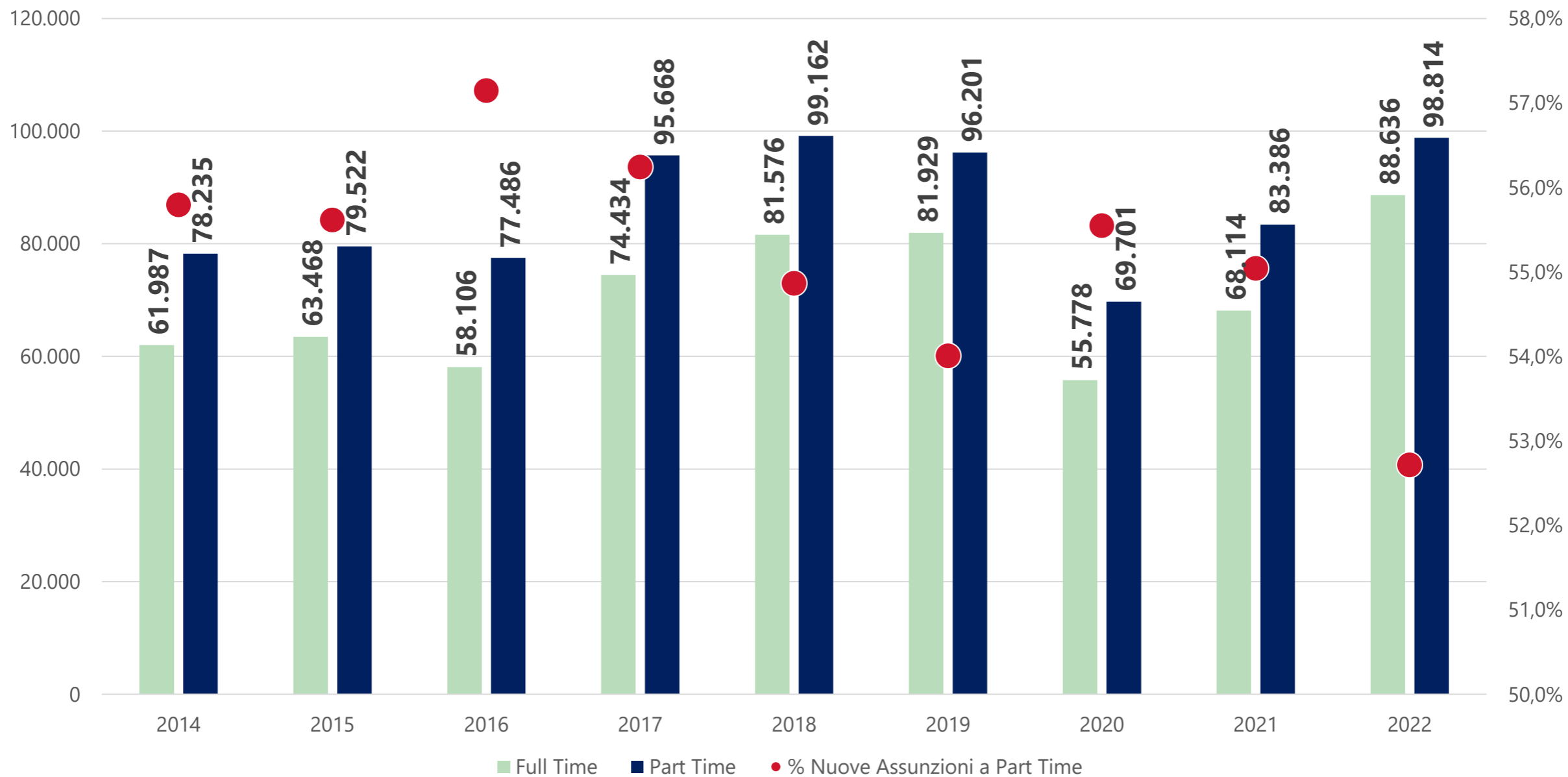
In Toscana, quasi un terzo delle lavoratrici dipendenti ha un contratto a tempo parziale, contro l'8,6% dei lavoratori. Si tratta di un dato in linea con quello italiano ma superiore di oltre 2 punti percentuali rispetto alla media Europea.

Elaborazioni IRES Toscana su dati Eurostat



# I NUMERI DELLE NUOVE ASSUNZIONI IN TOSCANA: PART TIME VS FULL TIME FEMMINILE

Avviamenti per orario di lavoro, Regione Toscana, genere Femminile, 2014-2022

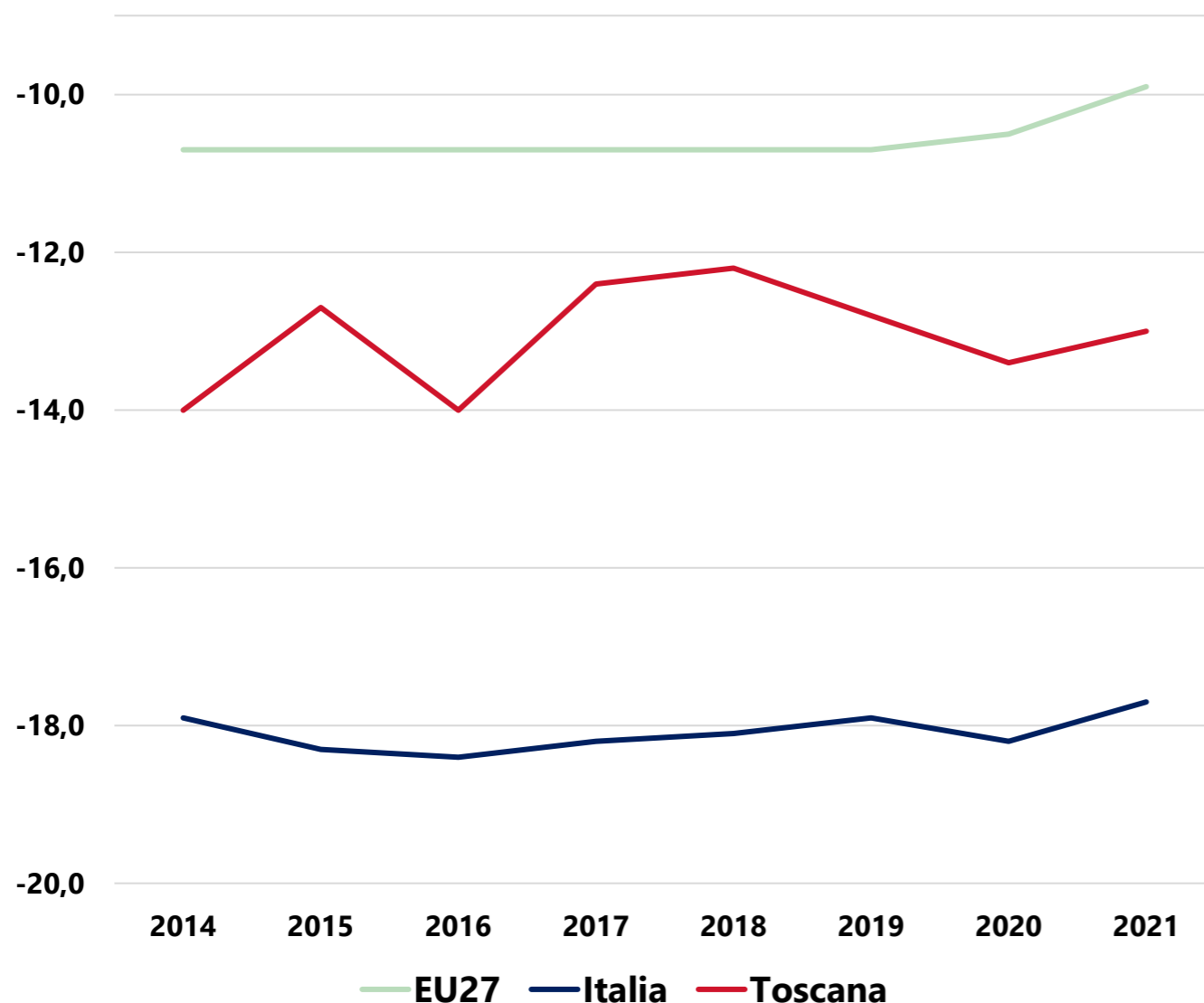


Elaborazioni IRES Toscana su dati INPS



# CRESCe L'OCCUPAZIONE FEMMINILE, SIA IN ITALIA CHE IN TOSCANA...

Differenza in punti tra tasso di occupazione femminile e maschile, 2014/2021

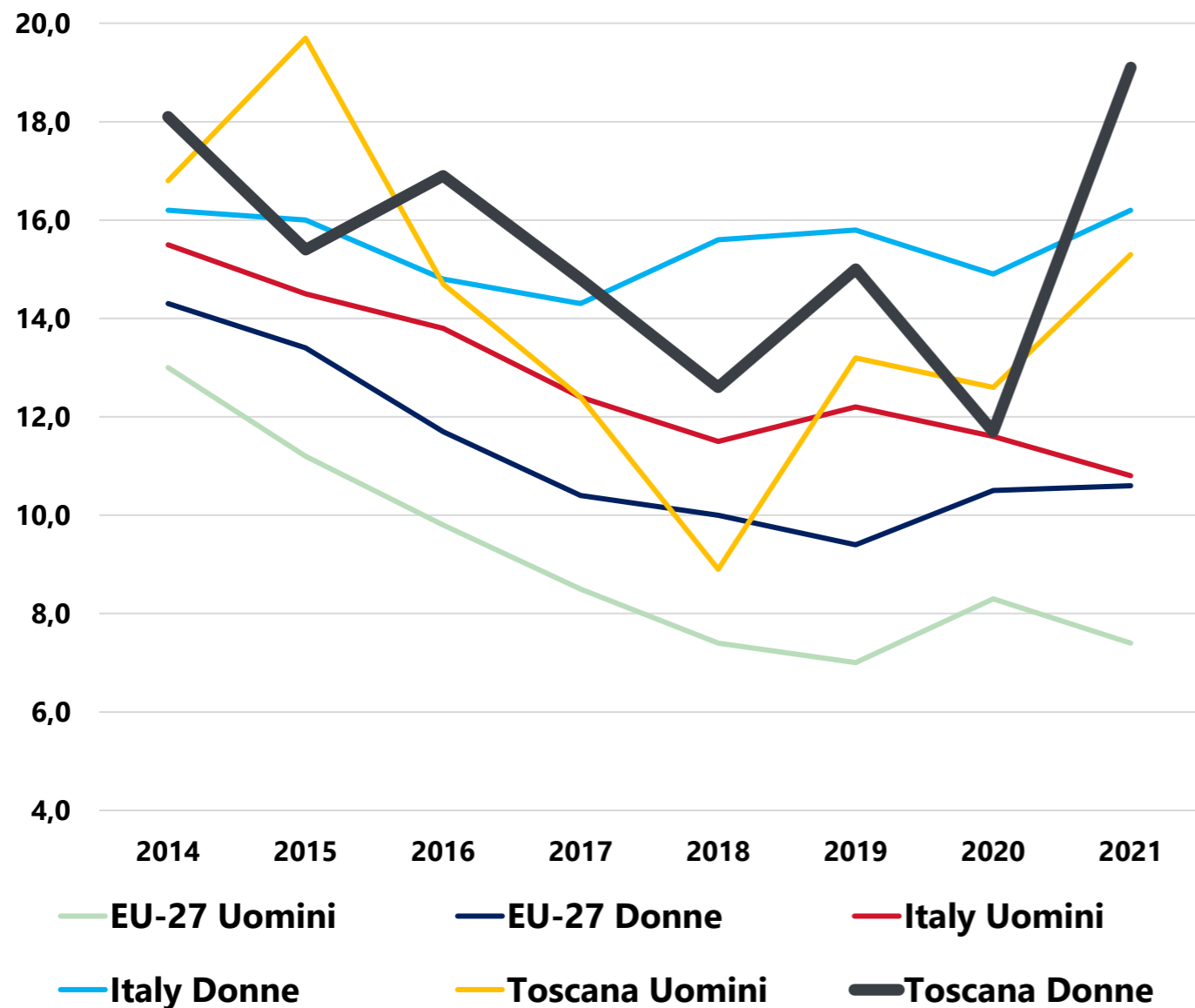


- ✓ Dal 2014 in poi il tasso di occupazione femminile è cresciuto in maniera uniforme sia in Italia che in Toscana (**dato 2021: 59,2%**)
- ✓ Conseguentemente, si è leggermente ridotto il gap di genere con l'occupazione maschile
- ✓ Il tasso permane comunque in entrambi i casi inferiore alla media UE

Elaborazioni IRES Toscana su dati Eurostat

# ...MA IL MERCATO DEL LAVORO ASSORBE POCA OFFERTA DI LAVORO FEMMINILE - MISMATCH TRA DOMANDA E OFFERTA

Tasso di disoccupazione per genere, 2014/2021

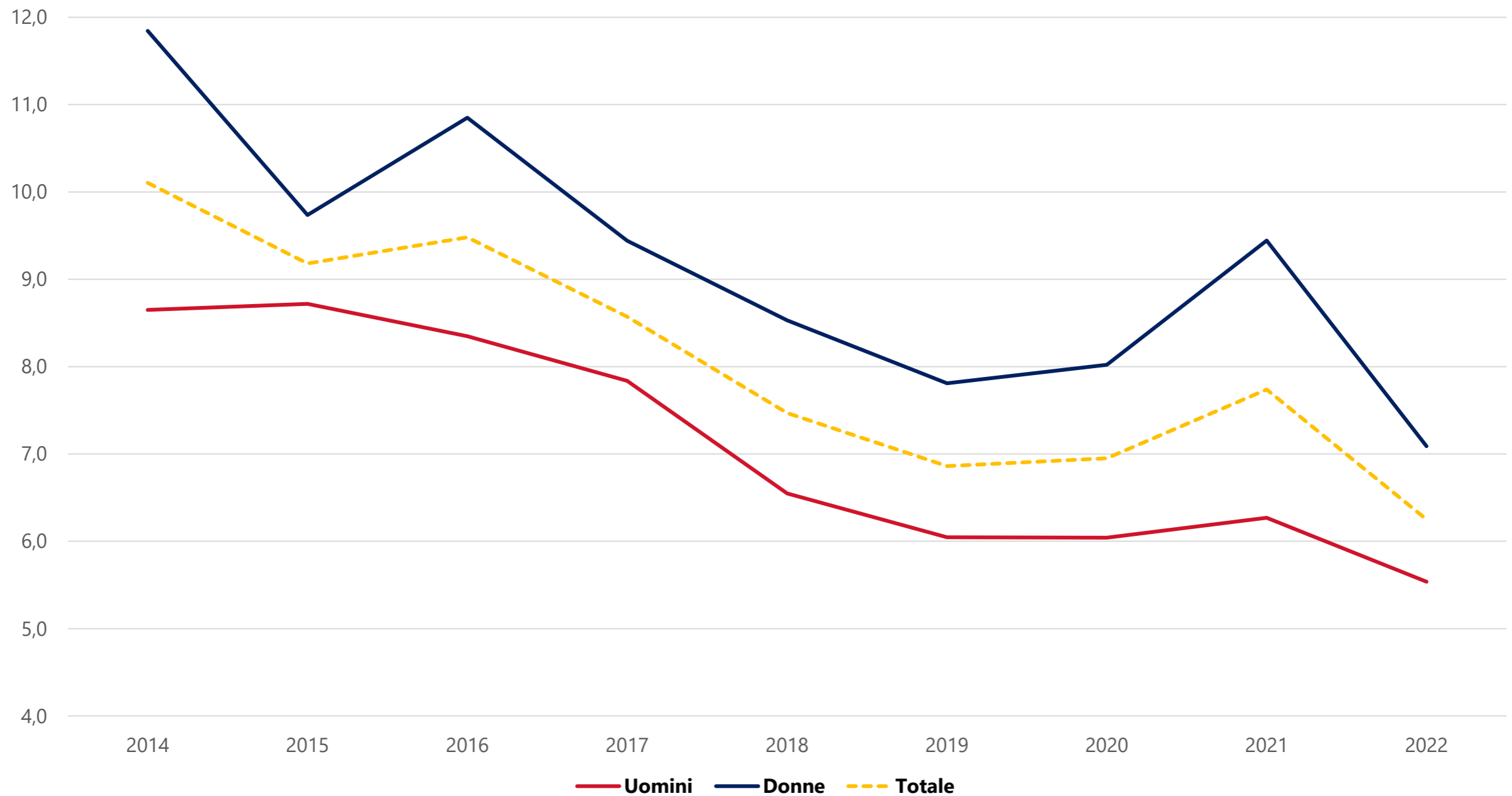


- ✓ Nonostante l'incremento dell'occupazione, nello stesso periodo la disoccupazione femminile in Toscana, dopo un trend di stabilizzazione, ha raggiunto a fine 2021 un livello pari al 19%
- ✓ In sostanza, un numero crescente di donne è disponibile a lavorare, ma il mercato del lavoro Regionale è in grado di assorbire solo una parte marginale dell'offerta

Elaborazioni IRES Toscana su dati Eurostat

# MERCATO DEL LAVORO E COMPONENTE DI GENERE: ULTIMI 8 ANNI

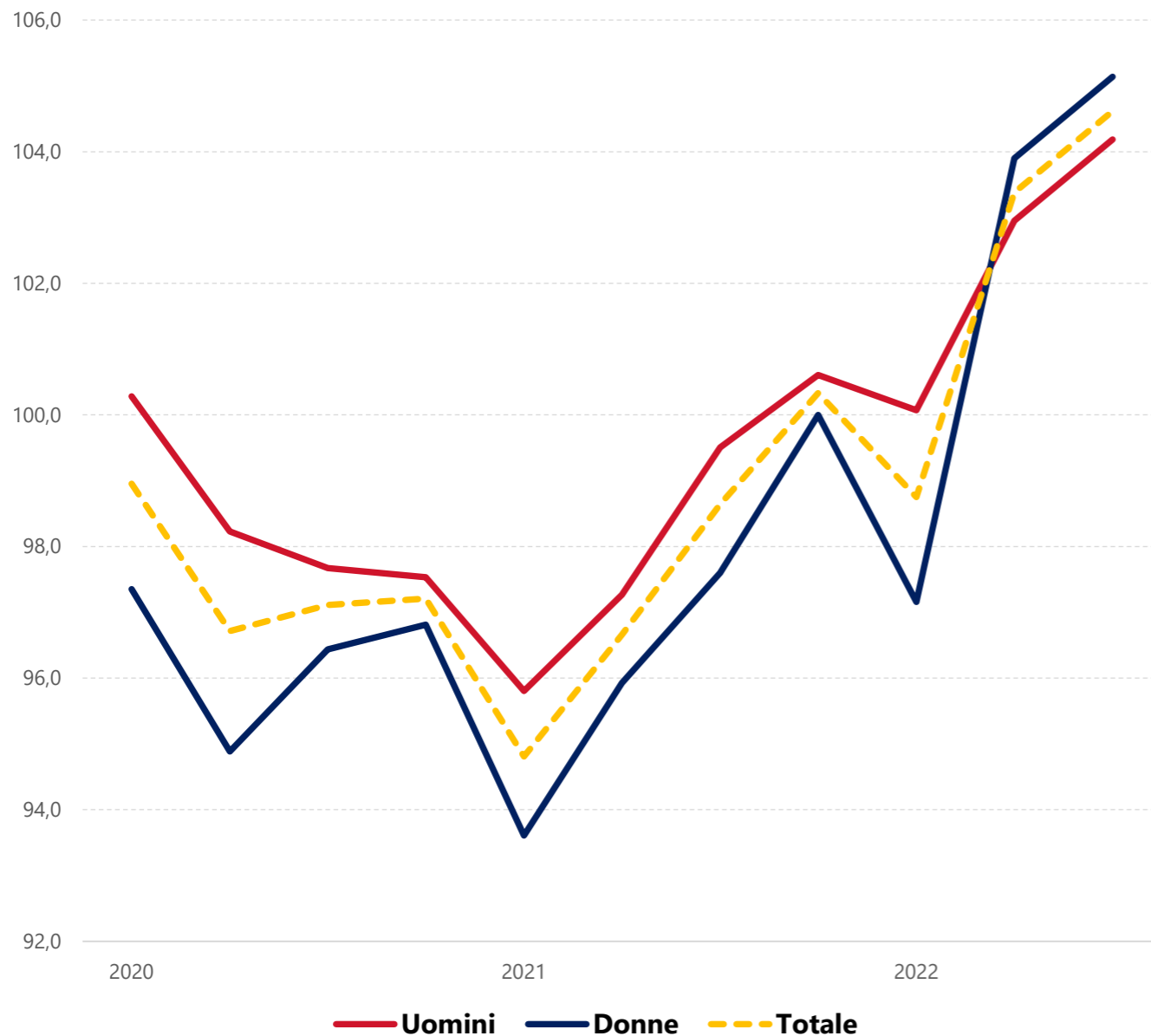
## Tasso di disoccupazione per genere, 2014-2022, Regione Toscana



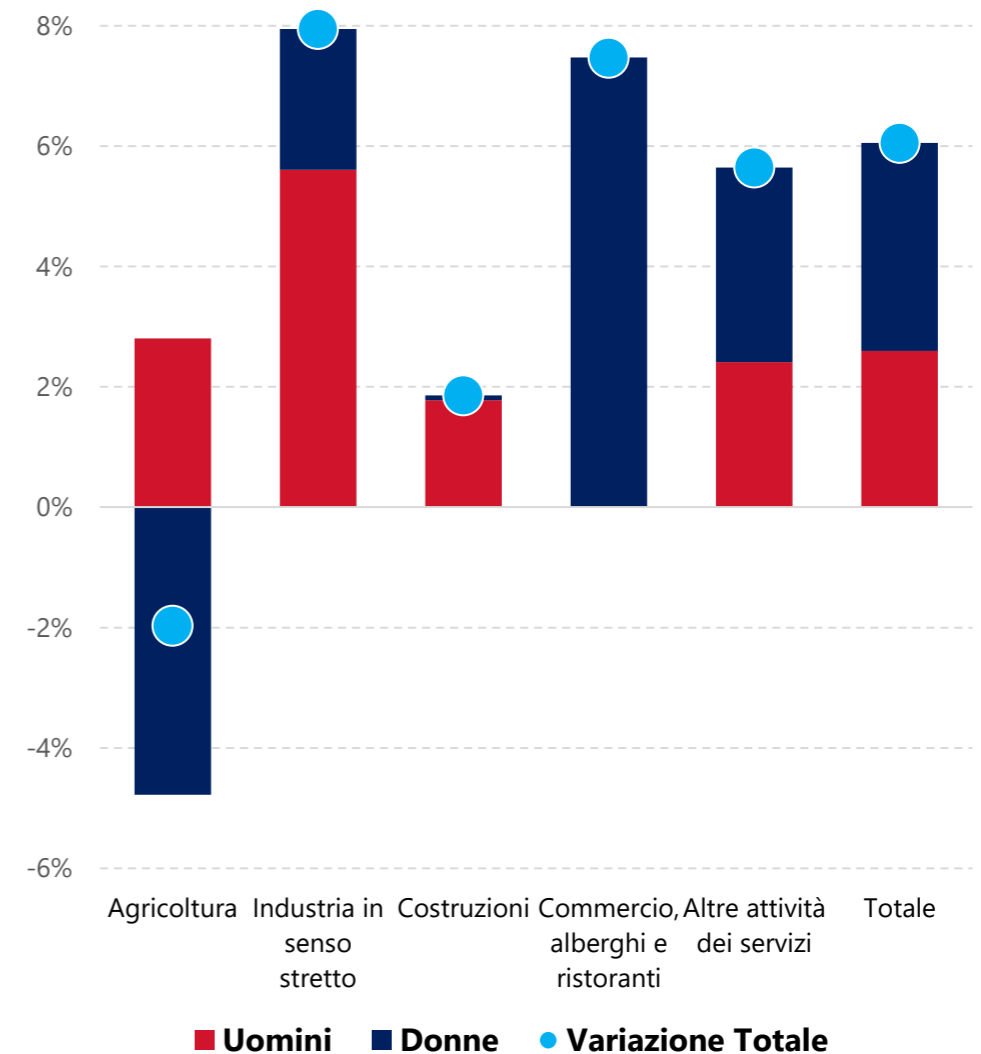
Elaborazioni IRES Toscana su dati ISTAT ed Eurostat

# L'OCCUPAZIONE DELLE DONNE TRA PANDEMIA E DIFFICILE RIPRESA/1

Occupati per genere, 2020-2022, dati trimestrali con 2020=100

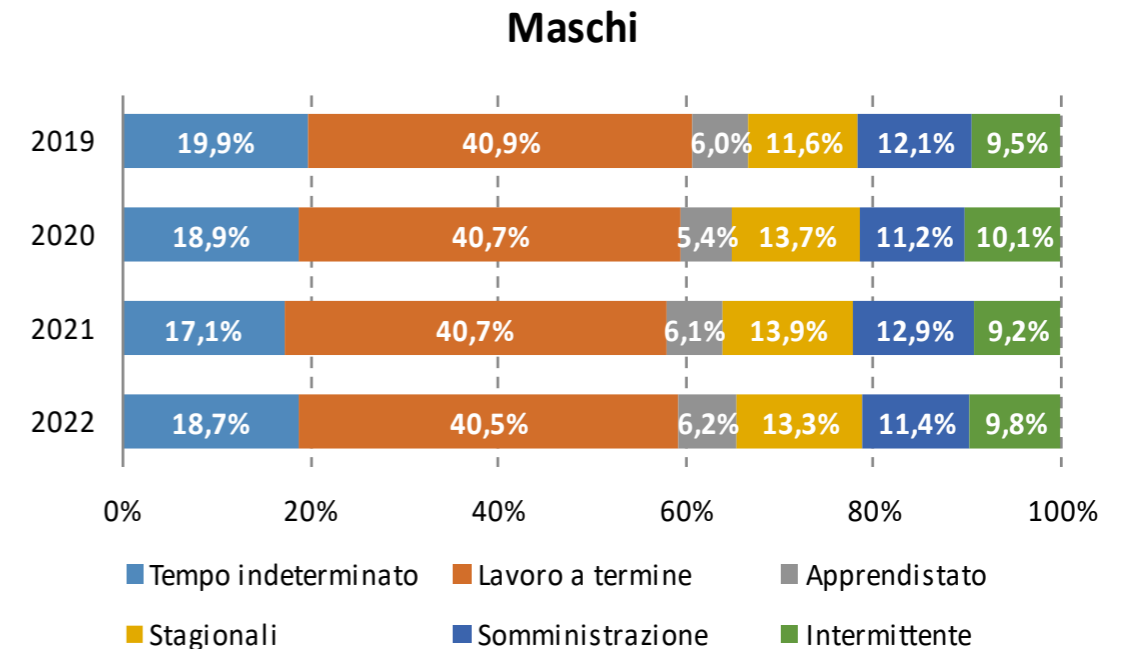
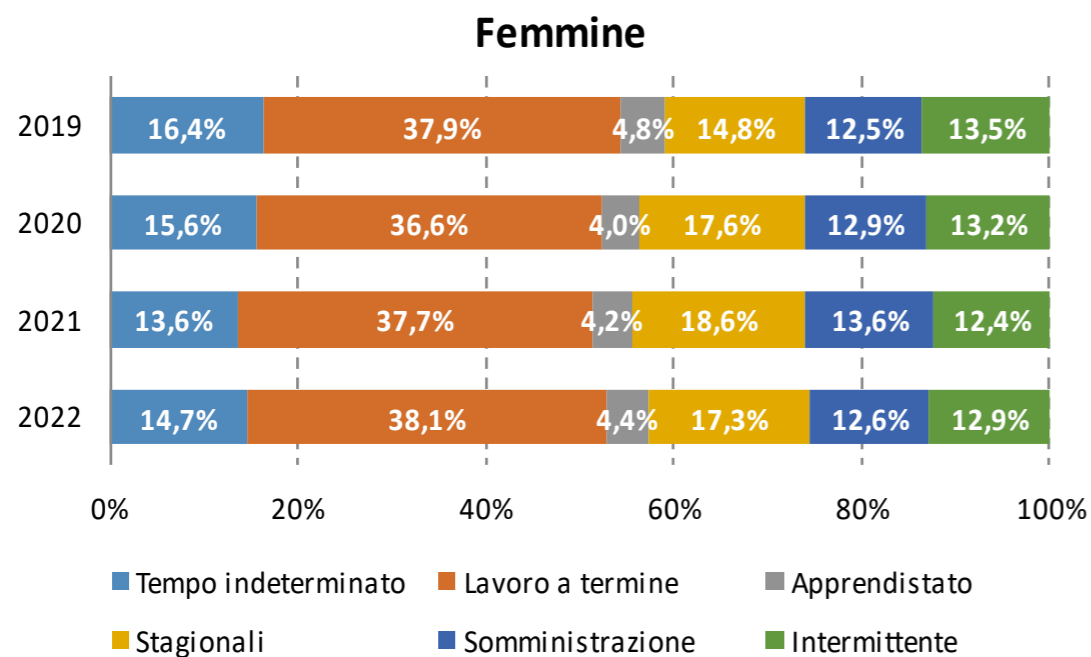


Contributi alla dinamica occupazionale per macrosettore e genere, anno 2022



Elaborazioni IRES Toscana su dati ISTAT

# L'OCCUPAZIONE DELLE DONNE TRA PANDEMIA E DIFFICILE RIPRESA/2

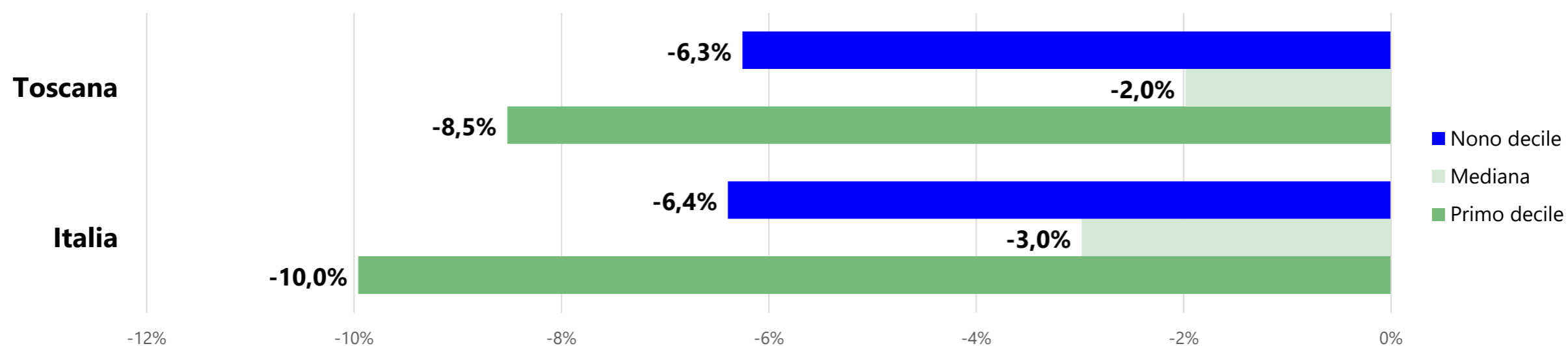


- ✓ Nelle fasi più difficili del «biennio pandemico» l'occupazione femminile è diminuita fino ad un massimo di 7 punti percentuali (I trimestre 2021), contro il massimo di -4% raggiunto dalla componente maschile
- ✓ La ripresa post-pandemica dell'occupazione è caratterizzata da alti tassi di precarietà, che riguardano in modo preponderante le donne lavoratrici

# DINAMICA SALARIALE: SUSSISTE UN DIFFERENZIALE AMPIO

	Italia			Toscana		
	U	D	tot	U	D	tot
Retribuzione lorda oraria per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti in euro (media)	15,06	13,56	14,45	14,55	13,31	14
Retribuzione lorda oraria per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti in euro (primo decile)	8,38	8,13	8,27	8,58	8,41	8,5
Retribuzione lorda oraria per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti in euro (mediana)	12,04	11,27	11,7	11,99	11,24	11,63
Retribuzione lorda oraria per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti in euro (nono decile)	22,92	19,54	21,55	21,71	18,5	20,31

## Differenza % tra Salario delle donne e degli uomini, ultimi dati disponibili



Elaborazioni IRES Toscana su dati ISTAT