

TRIMESTRALE / MAG. 2022 / N° 6

LABOUR

ISSUES

OSSERVATORIO CIDA

LAVORO FEMMINILE:

rivedere i modelli
organizzativi per
superare i pregiudizi



IN COLLABORAZIONE CON



LAVORO FEMMINILE:

rivedere i modelli organizzativi per superare i pregiudizi

di **Mario Mantovani**, *Presidente Cida*

“Se vuoi che qualcosa venga detto, chiedi a un uomo; se vuoi che qualcosa venga fatto, chiedi a una donna”: questa celebre citazione di Margaret Thatcher si riferiva alla politica, ma per chi ha esperienza manageriale sa che si applica anche al mondo del lavoro. La crescita di donne che ricoprono ruoli di responsabilità nelle aziende, registrata da una recente ricerca di Manageritalia, dimostra proprio l'affidabilità e le capacità professionali di queste giovani manager. Numeri che confermano la rincorsa in atto già da alcuni anni da parte delle donne manager, che la pandemia non ha assolutamente fermato, e che oggi sono al 19% del totale. Infatti, dal 2008 al 2020, a fronte di un calo dei dirigenti del 2,4%, le donne crescono del 56,3% e gli uomini calano del 10,3%. Un fenomeno spiegabile con il maggior peso che le donne hanno nelle coorti di dirigenti più giovani (33% tra gli under 35 e 27% tra gli under 40) rispetto al totale (19%) e tra i quadri, e quindi nel peso che assumono nel ricambio che vede uscire soprattutto manager in fasce d'età più vecchie ed entrare quelle più giovani.

Tutto bene dunque?. No, purtroppo, come si evince dalla lettura dell'ultimo numero di Labour Issues - l'Osservatorio sul mercato del lavoro che CIDA realizza in collaborazione con Adapt - dedicato proprio al tema 'Donne e lavoro'. Partendo dal basso tasso di occupazione femminile che non solo mostra una evidente disparità territoriali, ma che si distanzia in modo preoccupante dalle migliori performance europee anche nelle nostre Regioni più 'virtuose'. Tuttavia, in questo numero dell'Os-

servatorio, com'è nostra consuetudine, abbiamo voluto approfondire i dati meno scontati e 'visibili', però rivelatori di alcune delle criticità che descrivono più di tanti numeri le condizioni delle donne nel mondo del lavoro. Pensiamo ai dati sul rapporto tra la nascita dei figli e le dimissioni dal lavoro, particolarmente preoccupanti perché mostrano ancora oggi, dopo decenni di cui si parla del tema, di come la questione della 'sostenibilità' del lavoro sia una meta molto lontana da raggiungere. Un lavoro non sostenibile significa anche un lavoro nel quale non vi sia spazio per compiti di cura e di assistenza che vengono troppo spesso scaricati sulla componente femminile dei nuclei familiari. Una situazione inaccettabile e irragionevole in un contesto nel quale i carichi di cura sono destinati a crescere, e nel quale la denatalità colpisce duramente i paesi occidentali.

Proseguendo ad analizzare in profondità la partecipazione delle donne al mercato del lavoro retribuito (e già l'aspetto meramente retributivo rileva inaccettabili disparità di trattamento) non è possibile ignorare il ruolo che hanno i carichi di lavoro domestico e di cura, che ancora sono per la maggior parte svolti dalla componente femminile nei nuclei familiari. In particolare, prestando attenzione al tasso di occupazione femminile per fascia d'età e per numero di figli si rileva anzitutto che, per ogni classe d'età, un aumento del numero dei figli determina drammaticamente una diminuzione del tasso di occupazione.

Tutto ciò ci rende consapevoli del fatto che parlare di occupazione femminile oggi, significa andare molto oltre al mero dato quantitativo, perché occorre allargare l'orizzonte al sistema e alle reti sociali, economiche e politiche del Paese per garantire un approccio al lavoro senza vincoli non detti e non scritti ma paradossalmente più difficili da sciogliere, per ragioni culturali sedimentate nei modelli organizzativi, rispetto ai tanti vincoli normativi che mutano in continuazione. Tornare a occuparsi di lavoro femminile significa quindi, in ultima istanza, ripensare alla nostra società.



Sommario

- 7** **DONNE E LAVORO IN ITALIA:**
andamento e confronto con i principali paesi europei

- 9** **ANALISI**
Dati e grafici
 - 10** **1. DONNE E PARTECIPAZIONE
AL MERCATO DEL LAVORO**

 - 18** **2. OCCUPAZIONE FEMMINILE,
ALCUNE DIMENSIONI QUALITATIVE**

 - 21** **3. LAVORO E MATERNITÀ:
ALCUNE EVIDENZE**

 - 28** **4. DONNE E ATTIVITÀ PROFESSIONALE**

- 37** **IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO**
Marzo 2022 - IV trimestre 2021



DONNE E LAVORO IN ITALIA:

andamento e confronto con
i principali paesi europei

di **Francesco Seghezzi**, *Presidente Fondazione Adapt*

Questo numero di Labour Issues è dedicato a uno dei temi che periodicamente viene richiamato quando si parla del mercato del lavoro italiano: l'occupazione femminile. Spesso, e giustamente, considerato tra le cause delle negative performance complessive del lavoro nel nostro Paese, il rapporto tra donne e lavoro, se osservato nei suoi dati e nelle cause che conducono alla drammatica situazione che abbiamo davanti, è davvero specchio di numerose criticità che caratterizzano complessivamente il nostro mercato. Questo a partire dal basso tasso di occupazione che è tale soprattutto a causa delle disparità territoriali ma che, anche nelle regioni più virtuose, si distanzia in modo preoccupante dalle migliori performance europee. In questo rapporto non ci siamo però voluti concentrare solo sui dati più conosciuti, che pure è giusto e doveroso rimettere in ordine e riportare correttamente, ma abbiamo ritenuto di dover allargare ad alcune delle criticità che non vengono sempre lette dai freddi dati statistici ma che descrivono più di tanti numeri le condizioni delle donne nel mondo del lavoro. Pensiamo ai dati sul rapporto tra la nascita dei figli e le dimissioni dal lavoro, particolarmente preoccupanti perché mostrano ancora oggi, dopo decenni di cui si parla del tema, di come la questione della "sostenibilità" del lavoro

sia una meta molto lontana da raggiungere. Un lavoro non sostenibile significa anche un lavoro nel quale non vi sia spazio per compiti di cura e di assistenza che vengono troppo spesso scaricati sulla componente femminile dei nuclei familiari. Una situazione inaccettabile e irragionevole in un contesto nel quale i carichi di cura sono destinati a crescere, e nel quale la denatalità colpisce duramente i paesi occidentali. Per cui parlare di occupazione femminile oggi significa andare molto oltre al mero dato quantitativo, ma guardare più complessivamente al sistema e alle reti sociali, economiche e politiche del Paese che dovrebbero avere come obiettivo quello di consentire un approccio libero delle donne (e di tutti) al lavoro, senza vincoli non detti e non scritti ma paradossalmente più difficili da sciogliere, per ragioni culturali sedimentate nei modelli organizzativi, rispetto ai tanti vincoli normativi che mutano in continuazione. Tornare a occuparsi di lavoro femminile significa quindi, in ultimo, ripensare alla nostra società. E questo è possibile non immaginando rivoluzioni complessive che oggi faticano ad affascinare perché considerate utopia, ma piccoli cambiamenti gradualmente all'interno delle organizzazioni, come già accade in tanti luoghi di lavoro in Italia e nel mondo, per costruire un modello diverso. Ci auguriamo che i dati che abbiamo raccolto e sistematizzato contribuiscano alla conoscenza del fenomeno per indirizzarsi di più e meglio verso i problemi che è urgente affrontare



Tornare a occuparsi di lavoro femminile significa quindi, in ultimo, ripensare alla nostra società.



ANALISI

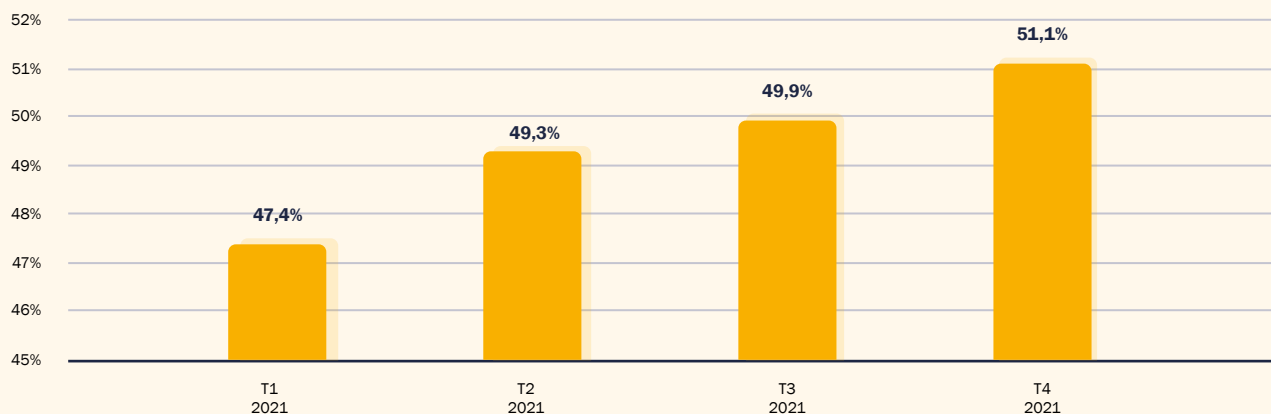
Dati e grafici: Lavoro femminile

1. DONNE E PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO

Il primo elemento a cui guardare, prima di addentrarsi nella ricostruzione della storia recente dei dati, è l'andamento dell'ultimo anno disponibile, che appare particolarmente positivo. Si tratta, certo, di un dato che beneficia del trend di ripresa post-pandemico ma che non era scontato,

considerato proprio quanto le donne siano state penalizzate nella fase iniziale della pandemia. L'andamento del tasso di occupazione femminile nei 4 trimestri del 2021 mostra infatti una crescita di 3,7 punti percentuali dal primo al quarto trimestre.

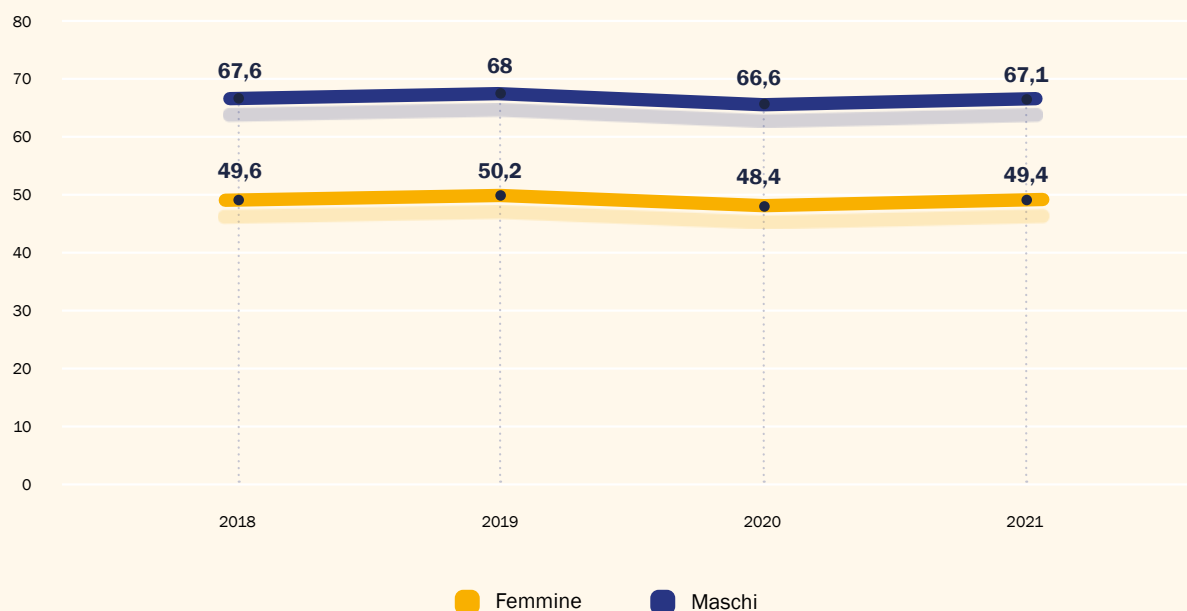
Tasso di occupazione femminile dati 4 trimestri 2021, 15-64 anni, valori percentuali



Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Istat.



Confronto tasso di occupazione femminile e maschile, 15-64 anni, anni 2018-2021, valori percentuali



Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

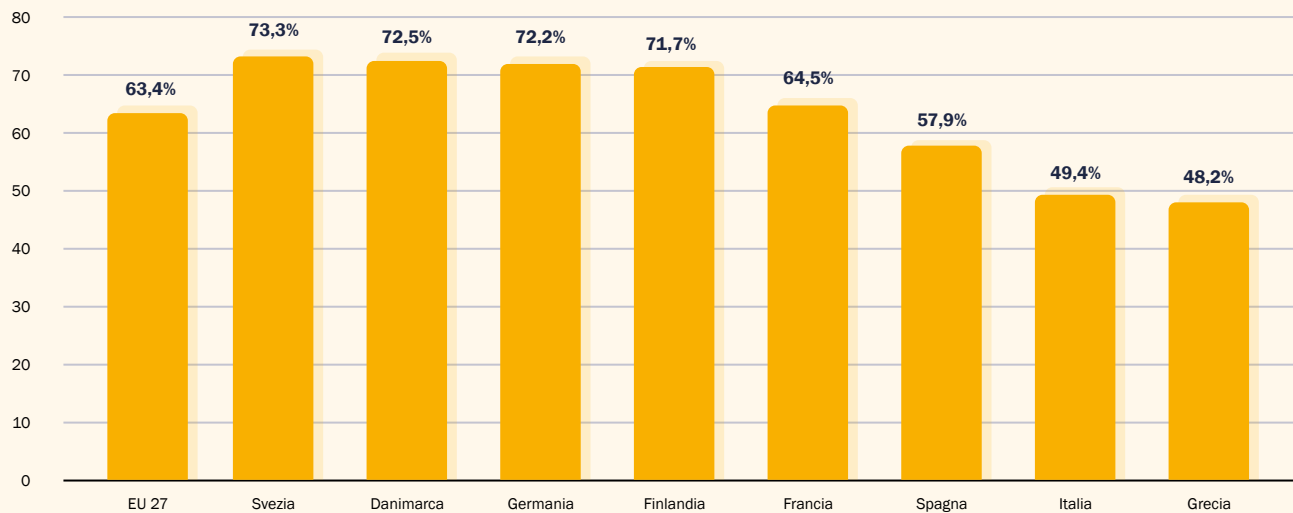
Considerando l'andamento del tasso di occupazione femminile con quello maschile dal 2018 al 2021, per mostrare nel medio periodo anche gli effetti della pandemia, si rileva che quello maschile è per ogni anno solidamente superiore a quello femminile. Negli anni sia il tasso femminile sia quello maschile hanno registrato una contrazione di qualche punto percentuale. Il tasso di occupazione femminile

è passato dal 49,6% del 2018 al 49,4% del 2021. Nel 2021 il tasso di occupazione femminile è inferiore a quello maschile di 17,7 punti percentuali, nel 2018 era invece inferiore di 18 punti percentuali, in entrambi i casi una distanza importante che denota una criticità del mercato del lavoro italiano e che contribuisce al livello (basso) del tasso di occupazione complessivo.



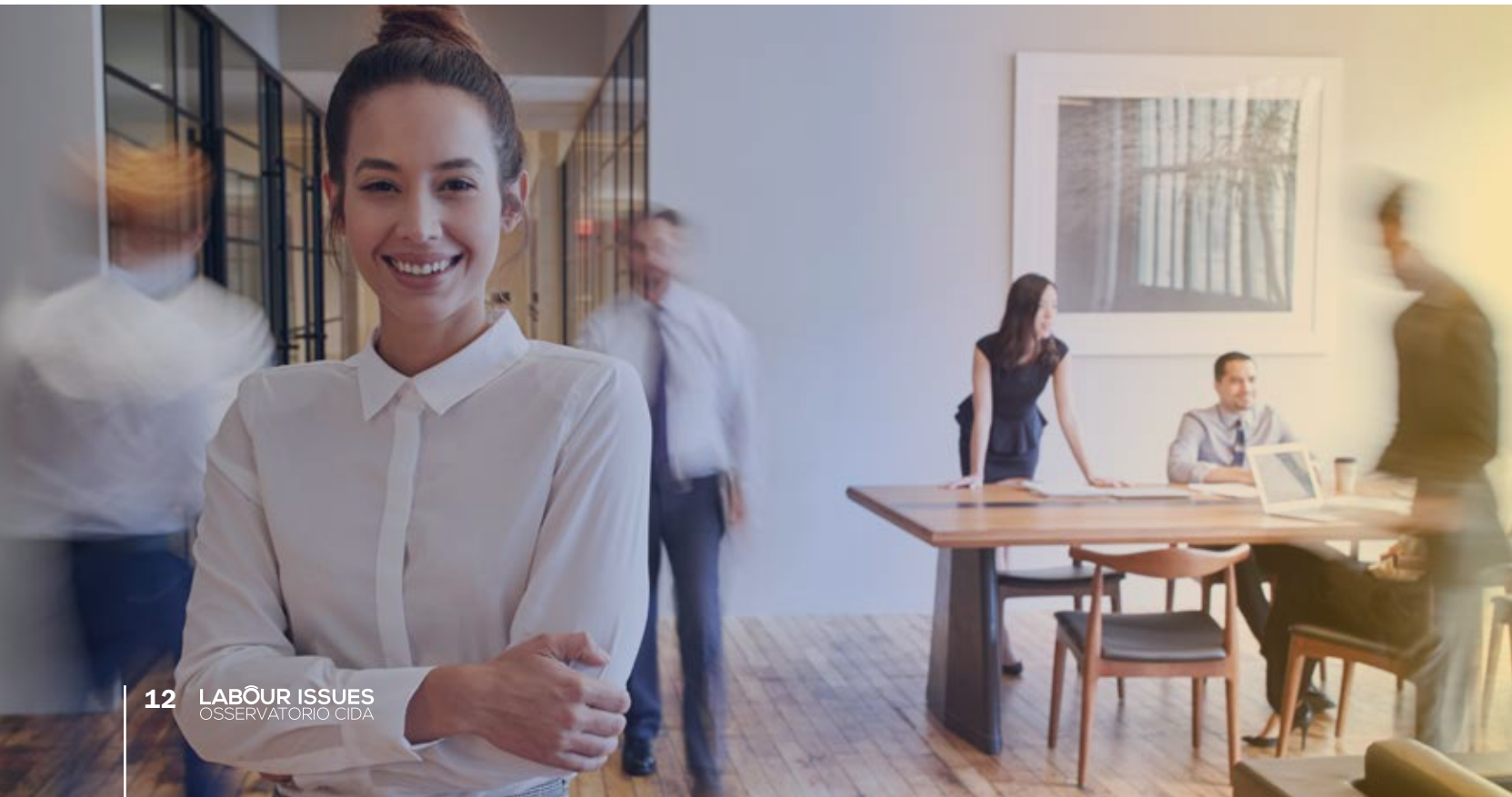


Tasso di occupazione femminile in alcuni principali paesi europei, 15-64 anni, anno 2021



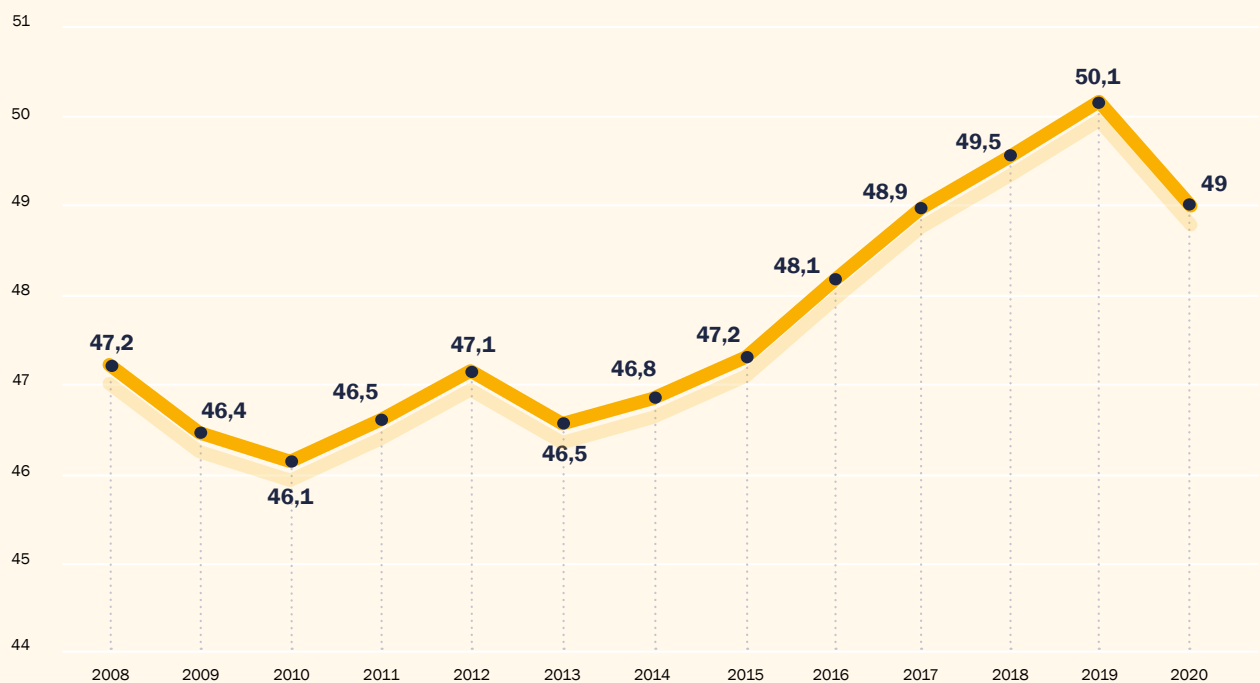
Fonte: elaborazione ADAPT su dati Eurostat.

Basta infatti comparare il tasso di occupazione femminile con quanto registrato in altri paesi dell'Unione Europea per comprenderlo in modo semplice. I dati mostrano infatti come in Svezia, Danimarca, Germania e Finlandia il tasso di occupazione femminile sia superiore al 70%. La media europea si attesta attorno al 63,4% e l'Italia registra un tasso di occupazione inferiore di 14 punti percentuali rispetto alla media.





Serie storica del tasso di occupazione femminile, 15-64 anni, anni 2008-2020, valori percentuali

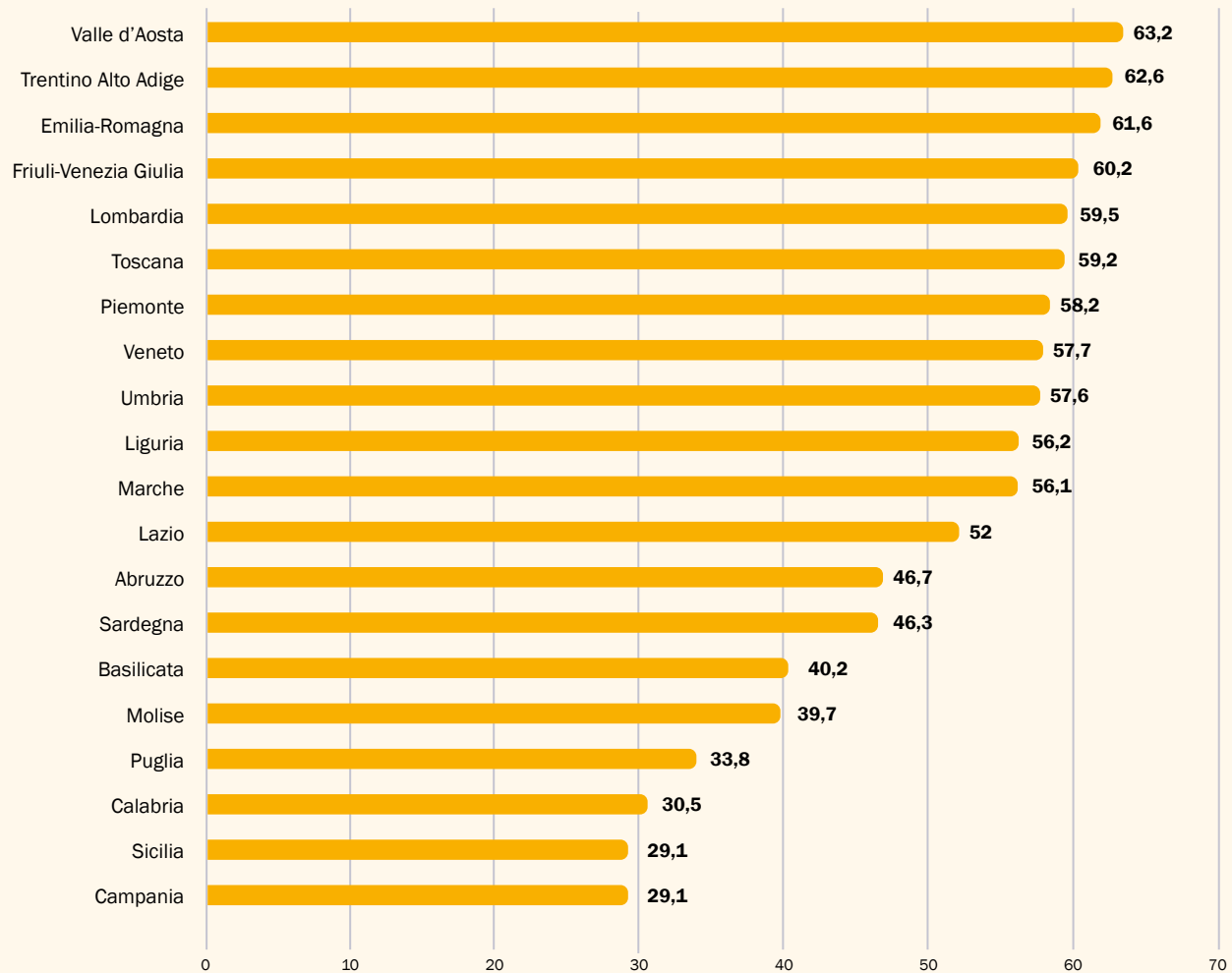


Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat

Il dato comparato è importante premessa all'osservazione dell'andamento della serie storica del tasso di occupazione femminile che mostra una crescita costante dal 2013 al 2019, seguita, tra il 2019 e il 2020 da una contrazione di 1,1 punti percentuali connessa alla pandemia. Un andamento quindi positivo che mostra dati ampiamente in recupero rispetto alla fase pre-crisi del 2008 e rispetto agli anni più difficili della crisi stessa ma che, allo stesso tempo, distanzia ancora fortemente l'Italia dagli altri paesi europei.



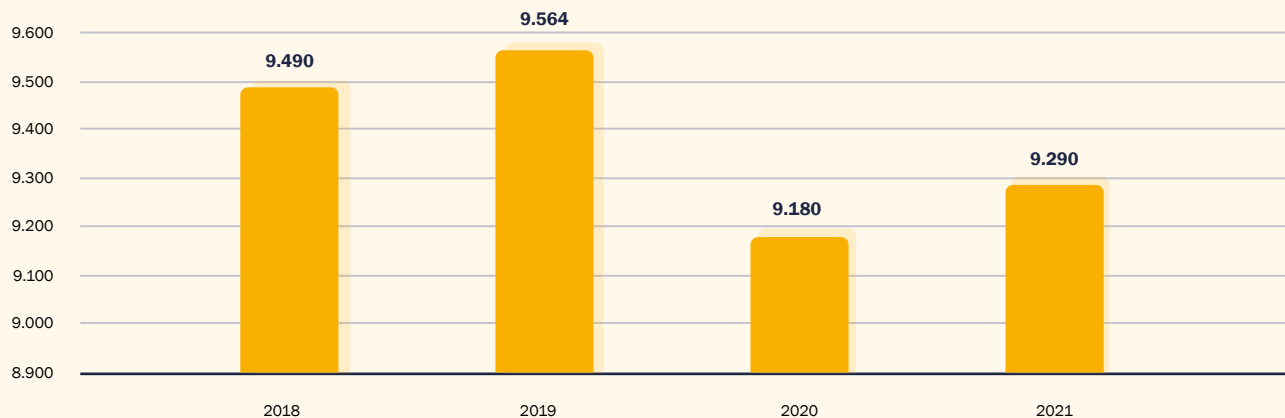
Tasso di occupazione femminile 15-64 anni, per regione, anno 2021 valori percentuali



Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Istat.

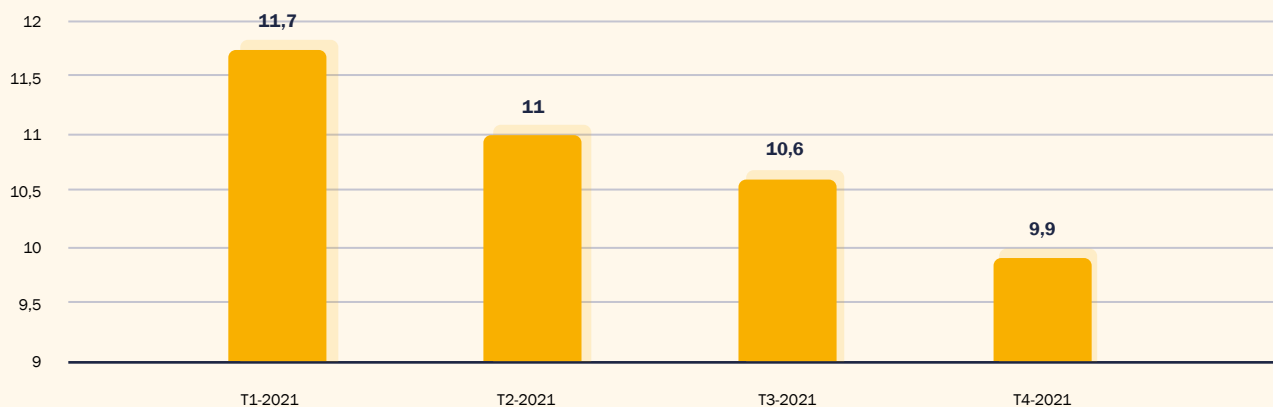
Osservando il tasso di occupazione femminile (15-64 anni) nelle singole regioni italiane per l'anno 2021, si evince che la Valle d'Aosta (63,2%) è la regione che registra la percentuale più alta, seguita dal Trentino-Alto Adige (62,6%) e dalla Emilia-Romagna (61,6%). La Campania e la Sicilia sono le regioni con il più basso tasso di occupazione (29,1%). In generale si rileva come siano le regioni del Sud a registrare percentuali più basse di occupazione femminile con picchi nei quali meno di un terzo delle donne tra i 15 e i 64 anni ha un impiego.

Occupate (in migliaia) tra i 15 e i 64 anni in Italia, 2018-2021, Istat



Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Istat.

Tasso di disoccupazione femminile in Italia, dati 4 trimestri 2021, 15-64 anni, valori

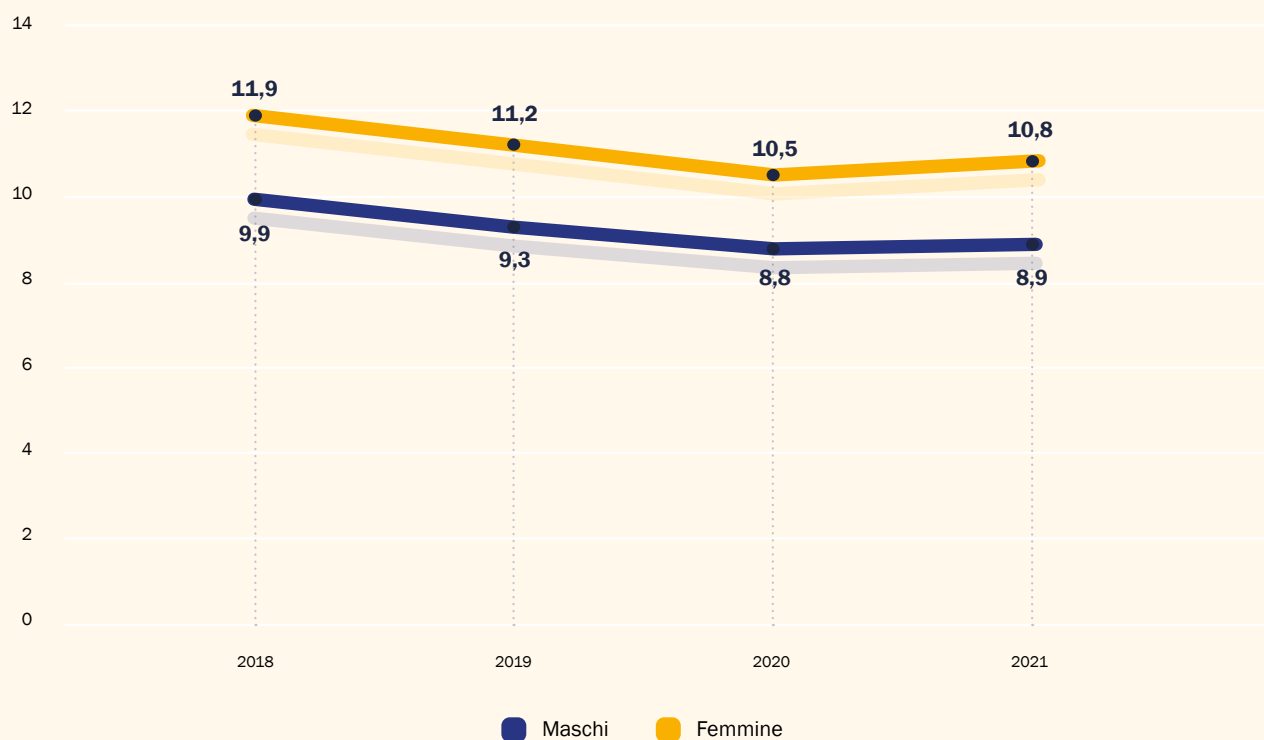


Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Istat.

Analizzando il tasso di disoccupazione femminile nei 4 trimestri del 2021, si rileva una diminuzione dal primo al quarto trimestre. Nel dettaglio il tasso di disoccupazione è passato dall'11,7% del primo trimestre al 9,9% del quarto trimestre.



Confronto tasso di disoccupazione femminile e maschile, 15-64 anni, anni 2018-2021, valori percentuali

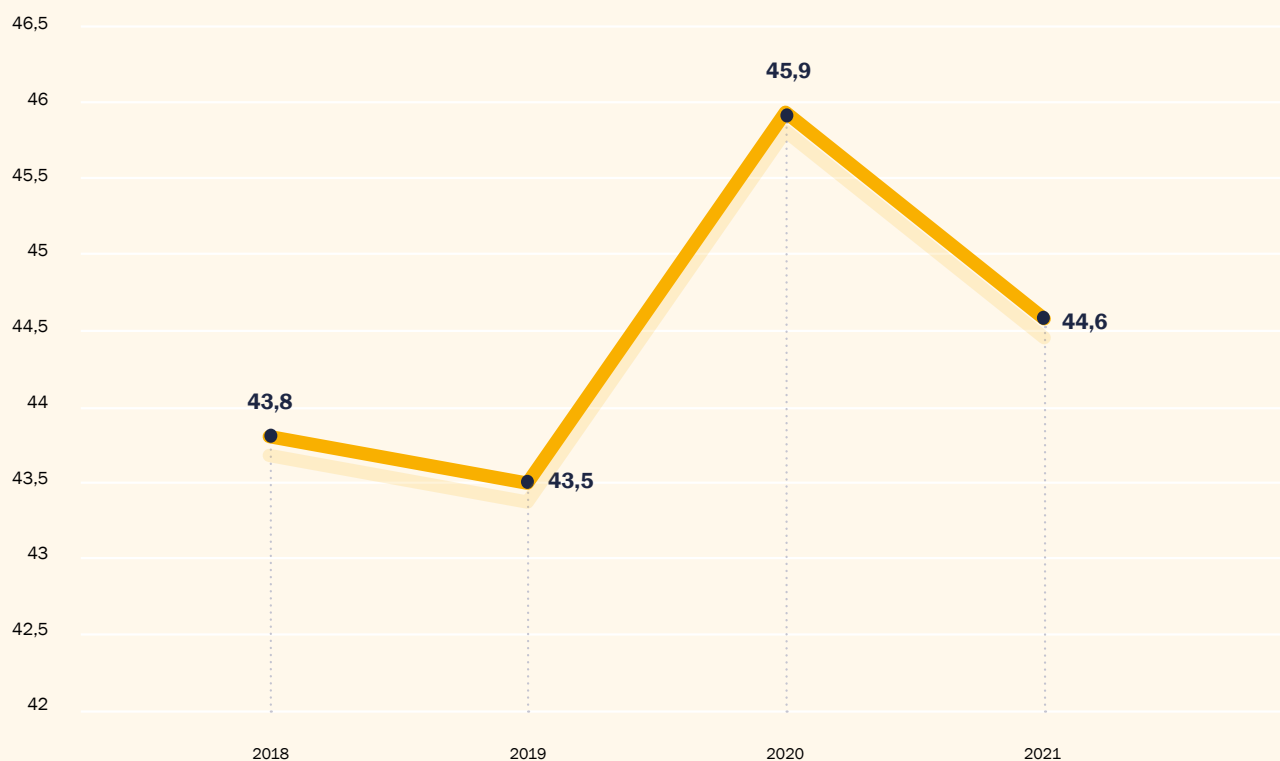


Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat

Dal 2018 al 2021 il tasso di disoccupazione femminile è sempre stato maggiore di quello maschile, sebbene senza distanze particolarmente ampie. Nel 2018 era superiore a quello maschile di 2 punti percentuali, nel 2021 di 1,9 punti percentuali. Entrambi i tassi dal 2018 a oggi hanno registrato una diminuzione e il tasso di disoccupazione femminile è passato dall'11,9% del 2018 al 10,8% del 2021.



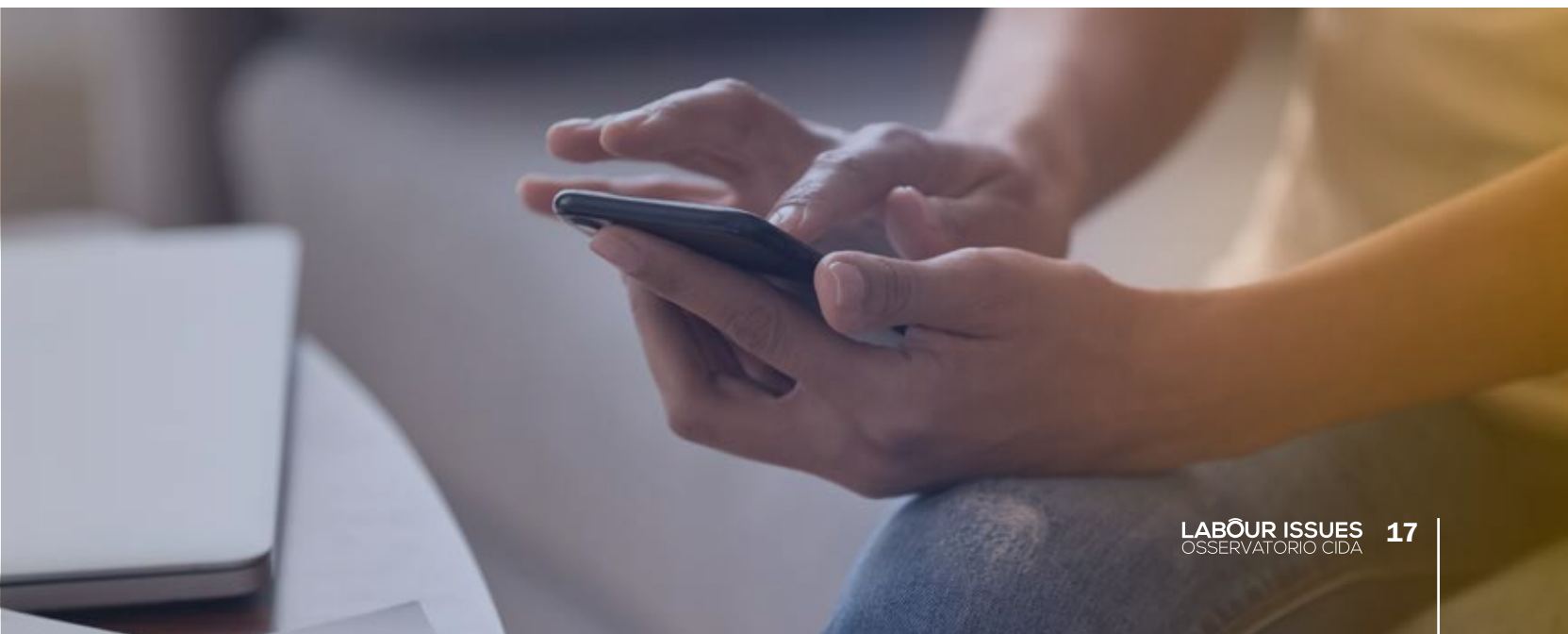
Tasso di inattività femminile in Italia, anni 2008-2021, Istat



Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat

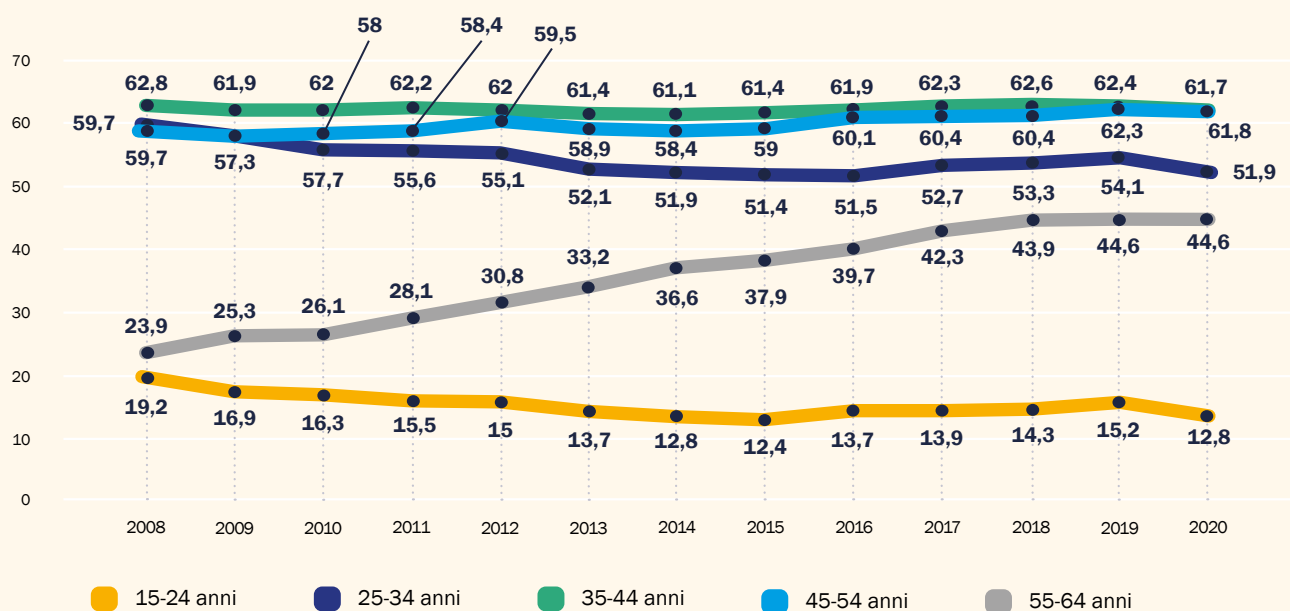
Seppur il mero dato sul tasso di disoccupazione porterebbe a una lettura ottimistica circa l'andamento del mercato del lavoro italiano, se si osserva attentamente il tasso di inattività femminile si rileva un aumento dal 2018 al 2021, lasciando immaginare come diverse disoccupate abbiano smesso di cercare attivamente lavoro. Infatti, il

tasso di inattività femminile è passato dal 43,8% del 2018 al 44,6% del 2021, ma più in generale si nota come il tasso di inattività femminile è molto superiore alla media complessiva, identificando con il nodo dell'inattività la principale criticità macro-economica del tema della partecipazione al mercato del lavoro delle donne italiane.



2. OCCUPAZIONE FEMMINILE, alcune dimensioni qualitative

Serie storica del tasso di occupazione femminile per classi di età, anni 2008-2020, Istat



Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Istat

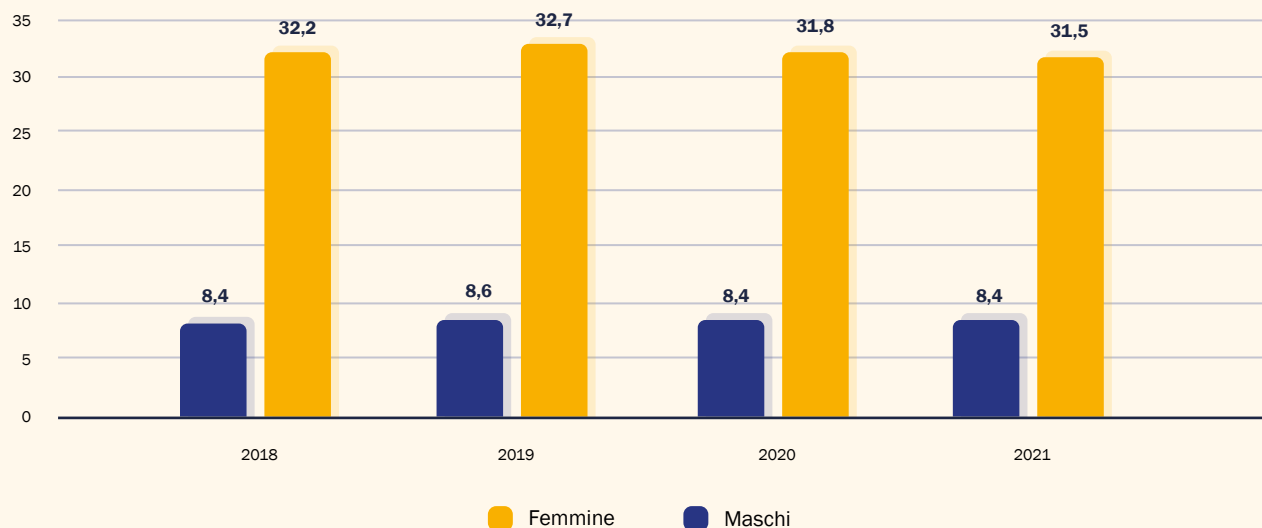
Il tasso di occupazione femminile varia notevolmente, non soltanto all'interno del Paese, in cui sussistono delle differenze notevoli (tra la Valle d'Aosta e la Campania e la Sicilia c'è una differenza di 34,1 punti percentuali), ma anche nelle diverse classi d'età. Le classi d'età estreme sono quelle in cui per motivi anagrafici (assolvimento dell'obbligo formativo, pensionamento) ma anche, probabilmente, per esigenze di cura nei confronti dei genitori anziani (in riferimento alla classe 55-64) il tasso di occupazione è più basso rispetto alle fasce centrali. La classe d'età 35-44 anni è quella che dal 2008 registra il più alto tasso di oc-

cupazione attestandosi su percentuali sempre superiori al 60%. Si osserva comunque che per ogni classe d'età il tasso di occupazione femminile è ancora contenuto, confermando una bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro salariato.

Osservando il grafico emerge però come la crescita degli ultimi anni si sia concentrata principalmente nella fascia tra i 55 e i 64 anni, con un tasso di occupazione che è quasi raddoppiato, questo sia a causa delle dinamiche pensionistiche che del rientro al lavoro di lavoratrici più mature come conseguenza delle diverse fasi di crisi economica.

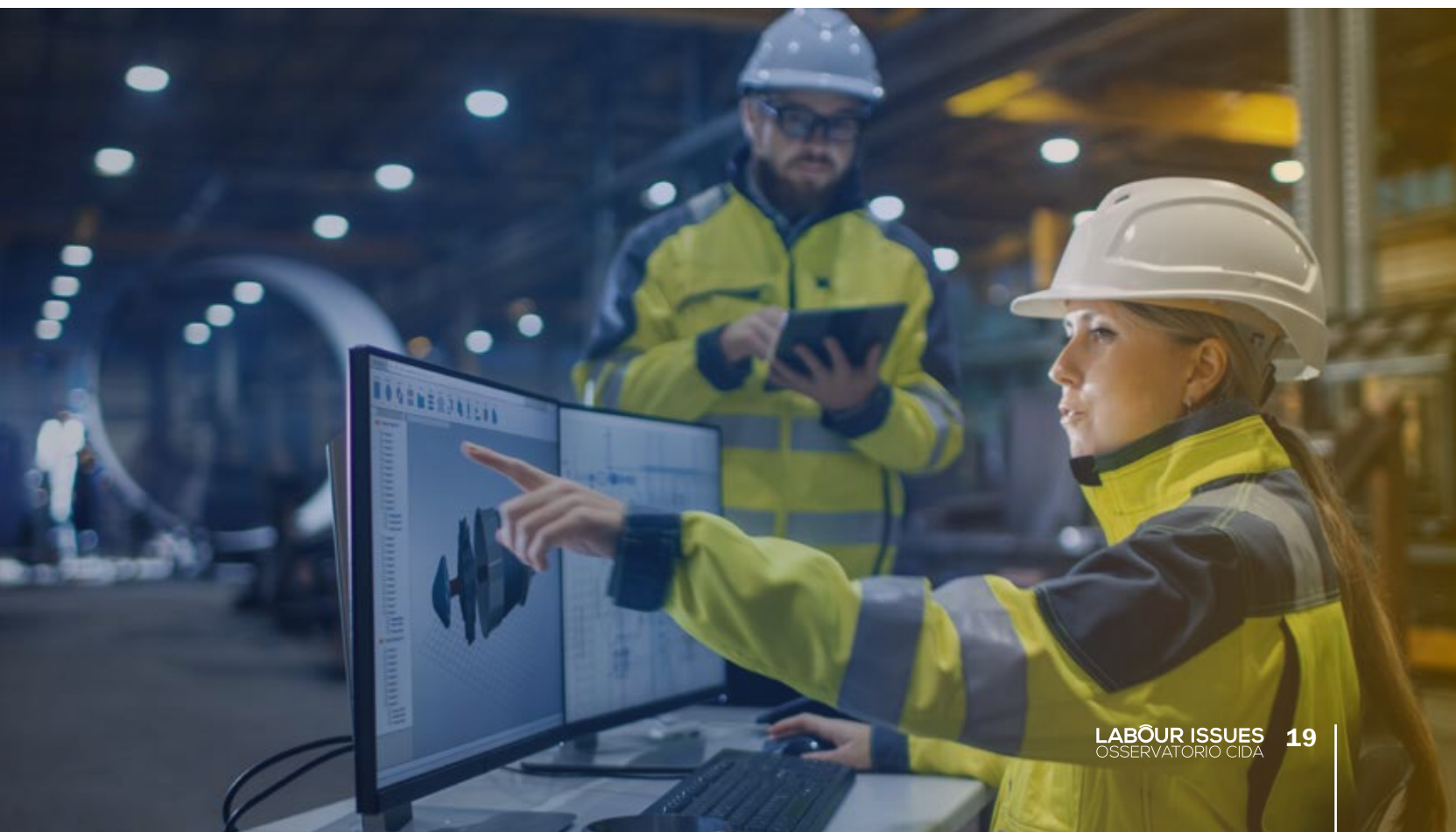


Occupazione part-time come percentuale dell'occupazione totale, per sesso, 2018-2021, Eurostat



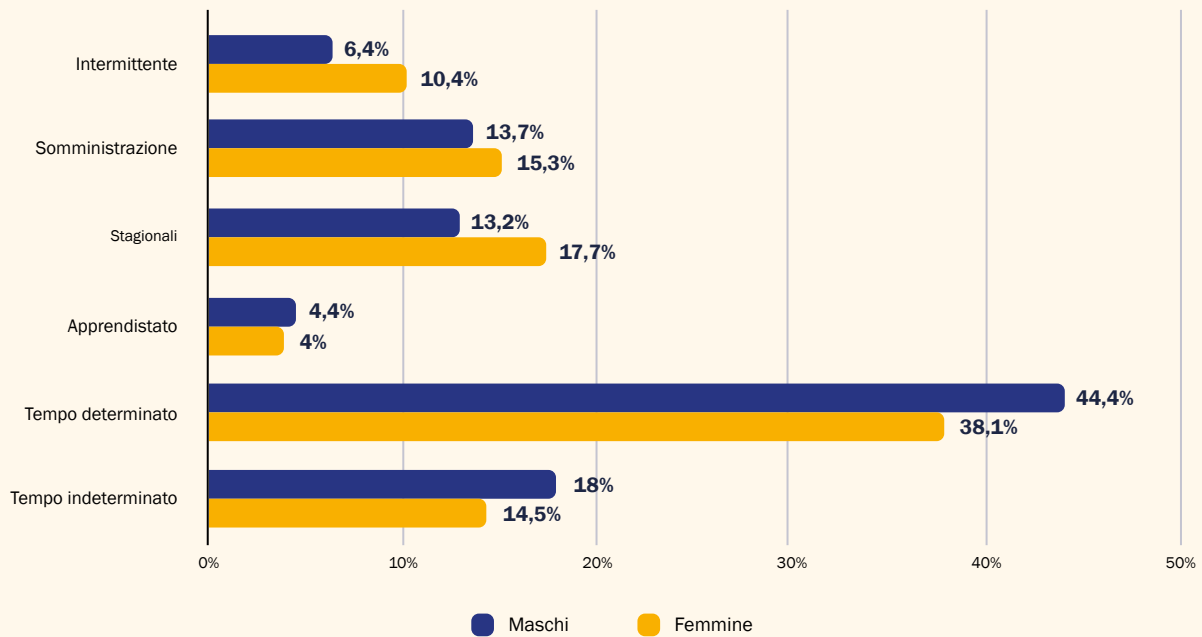
Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurostat

La percentuale di occupate part-time sulla occupazione totale è nettamente superiore di quella maschile, come da sempre osservato nelle analisi statistiche. Nel 2021 l'occupazione part-time femminile, come percentuale dell'occupazione totale, è del 31,5% contro l'8,4% di quella maschile.





Incidenza % della tipologia sul totale delle attivazioni per genere I semestre 2021



Fonte: Rielaborazione Adapt su dati presenti nel report *Le equilibriste. La maternità in Italia 2022*, Save The Children, p.22.

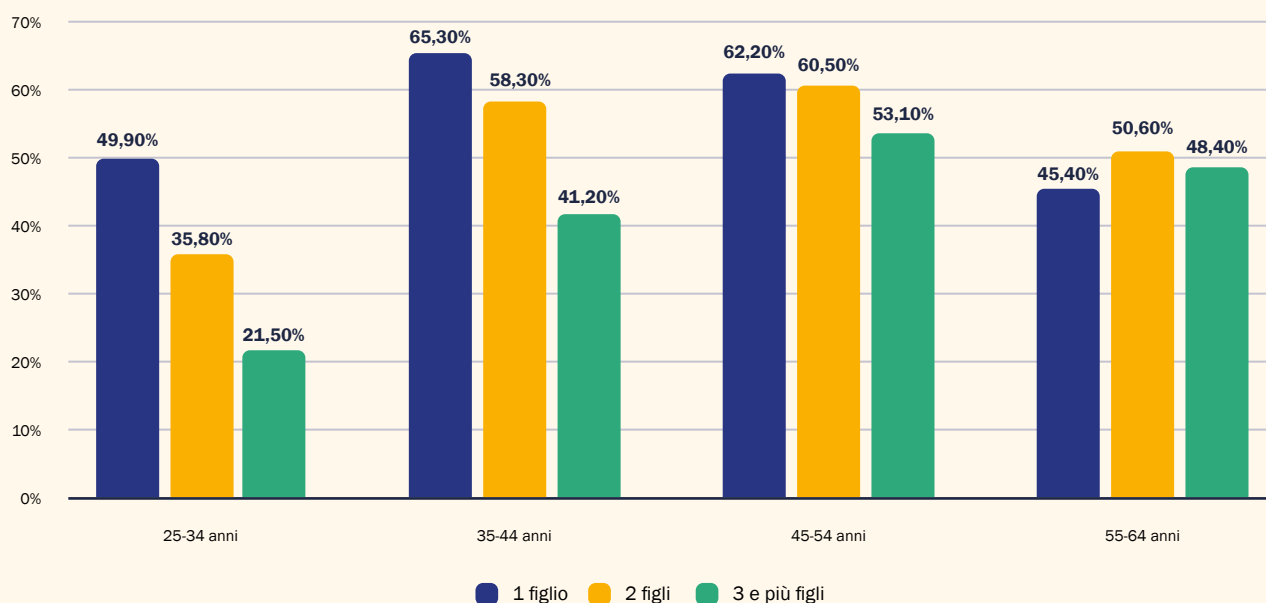
Come evidenziato in un recente report di Save The Children, considerando le attivazioni contrattuali (sul totale delle attivazioni) nel I trimestre del 2021, si evince che per le donne la maggior parte degli inserimenti avviene a tempo determinato (38,1%), con contratti di lavoro stagionali (17,7%) e in somministrazione (15,3%).

Anche per gli uomini la percentuale più alta di inserimenti si registra con contratti a tempo determinato (44,4%). Ma a differenza della componente femminile il secondo canale di attivazione è il tempo indeterminato (18%).



3. LAVORO E MATERNITÀ: alcune evidenze

Tasso di occupazione femminile per fascia d'età e per numero di figli



Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Istat

Analizzando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro retribuito non è possibile trattare il tema ignorando il ruolo che hanno i carichi di lavoro domestico e di cura, che ancora sono per la maggior parte svolti dalla componente femminile nei nuclei familiari. In particolare, prestando attenzione al tasso di occupazione femminile per fascia d'età e per numero di figli si rileva anzitutto che, per ogni classe d'età, un aumento del numero dei figli determina drammaticamente

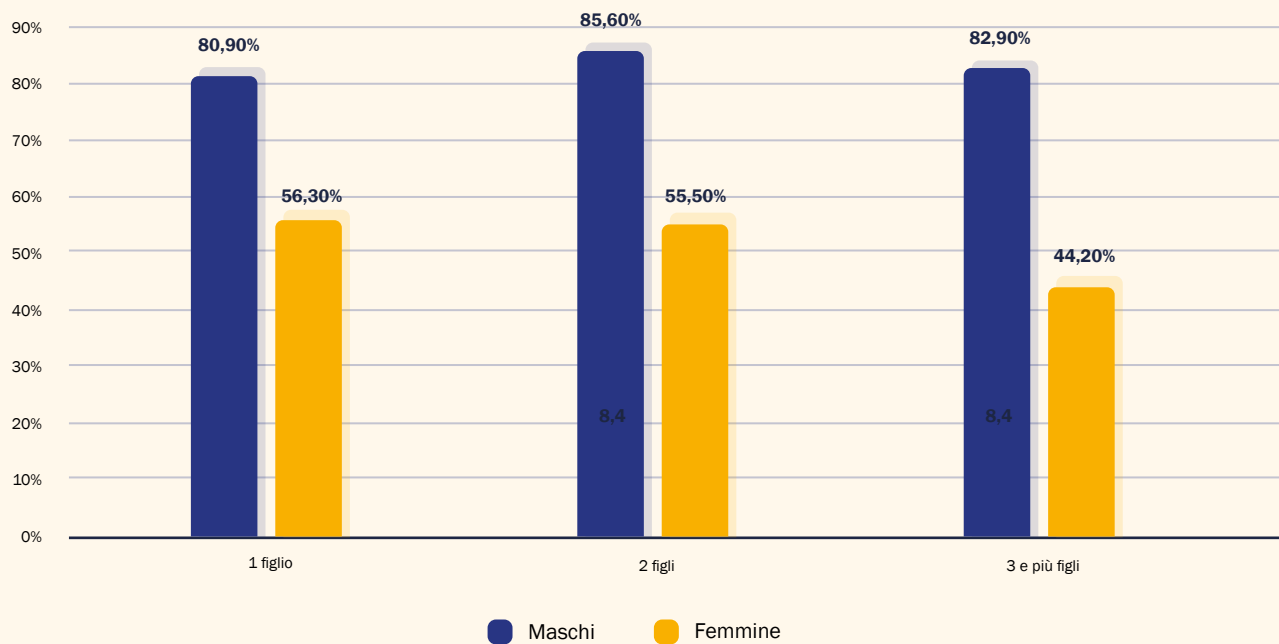
una diminuzione del tasso di occupazione. È la classe d'età 25-34 anni che in presenza di 2 figli o 3 e più figli riporta i più bassi tassi di occupazione. Le donne tra i 25 e i 34 anni in presenza di 1 figlio hanno un tasso di occupazione pari al 49,9%, con 2 figli del 35,8% e con 3 e più figli il tasso si riduce al 21,5%. La presenza di 3 e più figli fa comunque registrare un tasso di occupazione pari al 53,1% per le donne tra i 45-54 anni.

Tale situazione è stata anche confermata nel secondo rapporto BES – Benessere equo e sostenibile dell'Istat, nel quale viene specificato che «in Italia, lo svantaggio delle madri occupate è evidente. La presenza di figli, soprattutto se in età prescolare, ha un effetto non trascurabile sulla partecipazione della donna al mercato del lavoro. Considerando le donne tra i 25 e i 49 anni, nel secondo trimestre 2020, il tasso di occupazione passa dal 71,9%

per le donne senza figli al 53,4% per quelle che ne hanno almeno uno di età inferiore ai 6 anni. Il rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli (moltiplicato per 100) è inferiore a 100 (valore che si avrebbe nel caso di uguaglianza tra i due tassi) di circa un 25%, 1 punto più basso rispetto a quello del secondo trimestre dell'anno precedente» (p. 87).



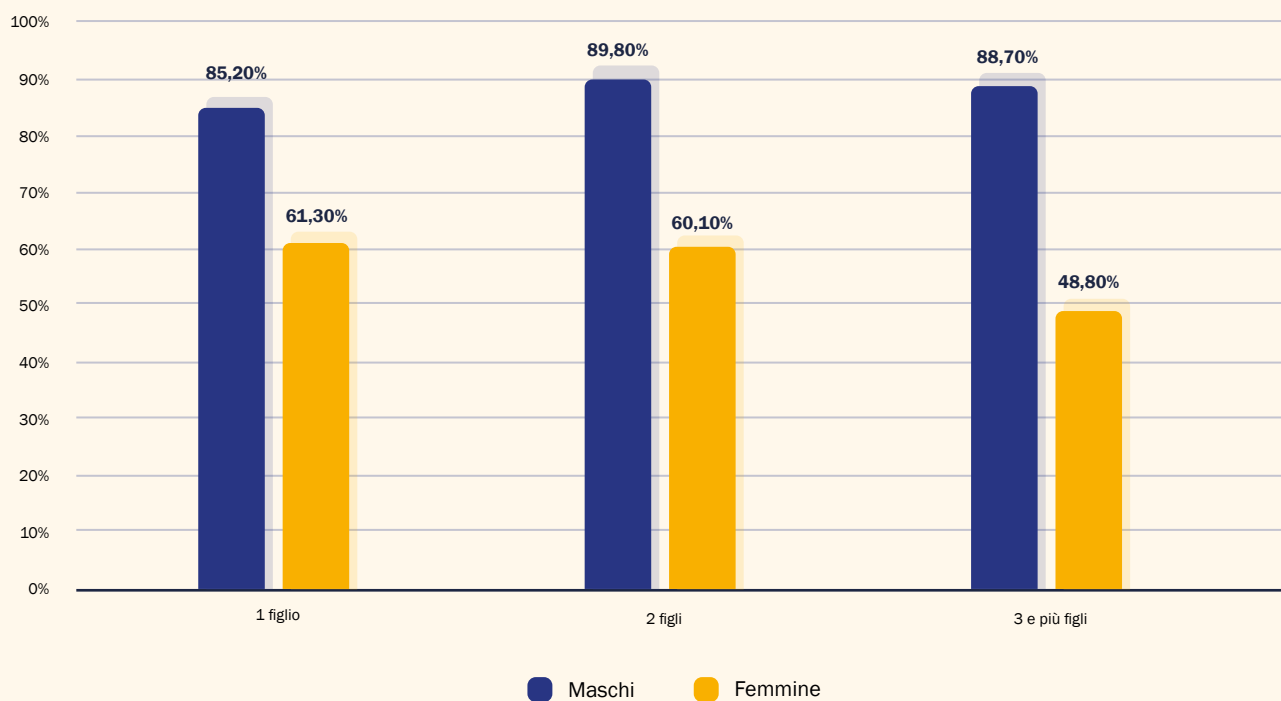
Tasso di occupazione 25-64 anni per sesso e per numero di figli



Se per le donne l'esistenza di uno o più figli ha un impatto diretto sulla riduzione del tasso di occupazione, la stessa dinamica non è rilevabile per i maschi. Infatti, come si può osservare dal precedente grafico, l'aumento del numero di figli non determina una riduzione del tasso di occupazione maschile. Al contrario si registra che il tasso di occupazione maschile è più alto tra coloro che hanno 2 figli (85,6%) o 3 e più figli (82,9%) rispetto a chi ne ha soltanto 1.

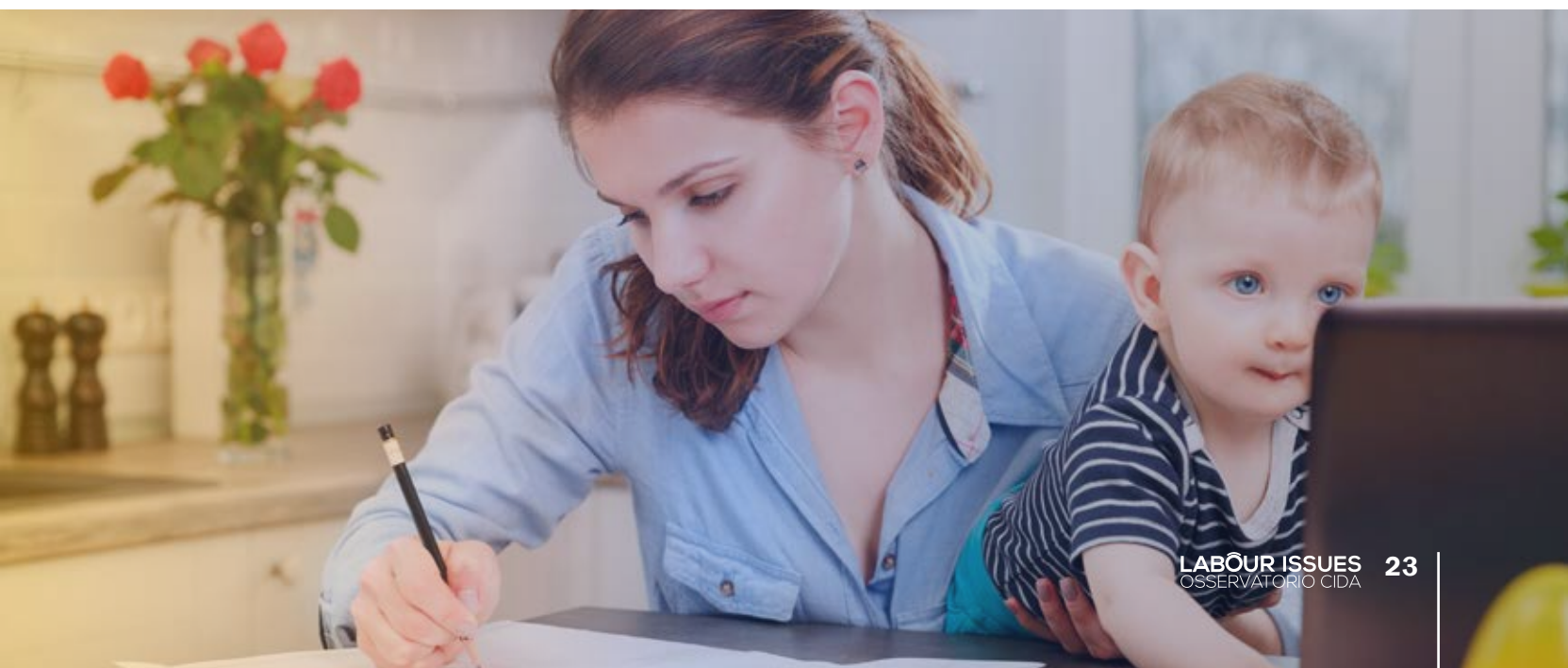


Tasso di attività 25-64 anni per sesso e per numero di figli



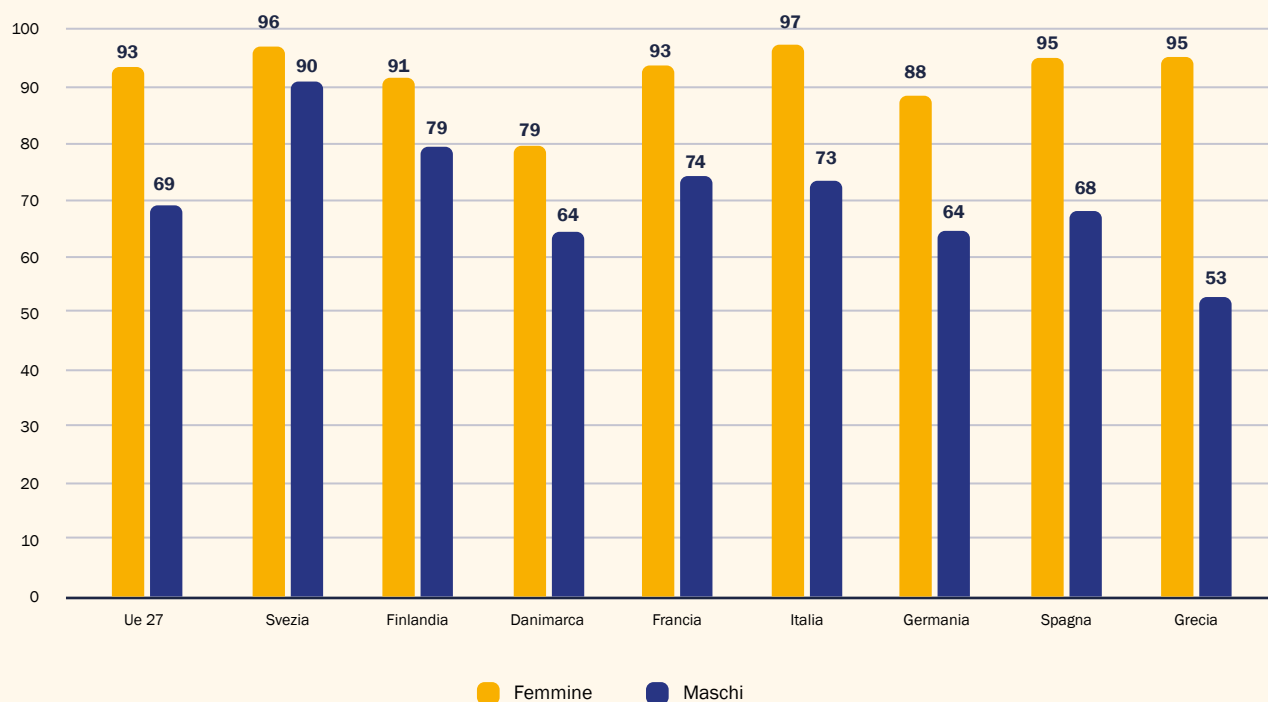
Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Istat

Le medesime osservazioni possono essere fatte anche prestando attenzione al tasso di attività maschile e femminile che mostra come un maggiore numero di figli determini un abbassamento del tasso di attività femminile. Il tasso di attività delle donne con 1 figlio è pari al 61,30%, con 2 figli è del 60,10% e con 3 e più figli scende al 48,80%. Diversamente, il tasso di attività maschile mostra un andamento tendenzialmente inverso. Si attesta all'85,20% in presenza di 1 figlio, sale all'89,80% in presenza di 2 figli e riscende all'88,70% con 3 o più figli.





Educazione e cura dei figli, 2016. Partecipazione delle donne e degli uomini (% di adulti di 25-49 anni che si prendono cura dei loro figli quotidianamente)



Fonte: La vita delle donne e degli uomini in Europa, Istat e Eurostat, p. 24. (https://www.istat.it/it/files/2017/10/WomenMenEurope-DigitalPublication-2020_it.pdf)

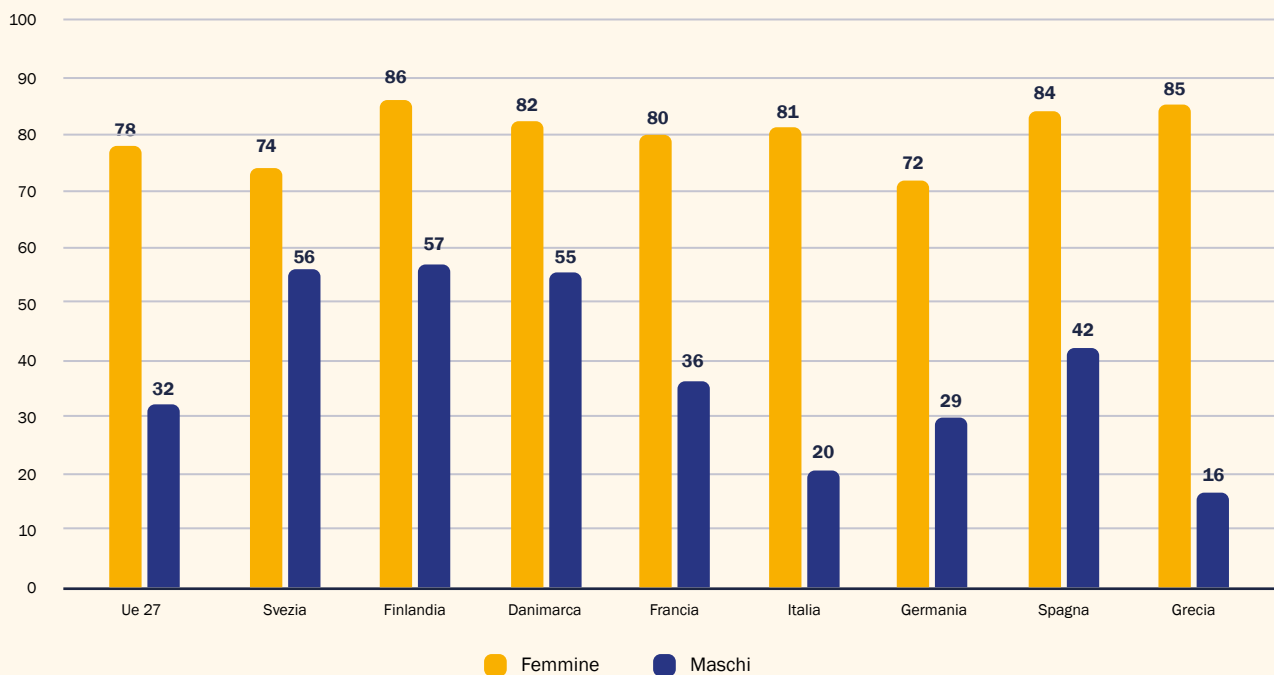
Il grafico fa chiaramente emergere una costante: in tutti i Paesi considerati c'è una percentuale maggiore di donne, rispetto agli uomini, che si occupa della cura dei figli. Nel 2016, nell'Unione Europea, il 93% delle donne (con figli sotto i 18 anni) si prendono cura quotidianamente dei propri figli. La percentuale di uomini che si occupa di

questa attività scende al 69%. Le differenze più ampie tra donne e uomini si registrano in Grecia (95% delle donne contro il 53% degli uomini) e in Spagna (95% delle donne contro il 68% degli uomini). Anche nel nostro paese lo scarto tra donne e uomini è molto ampio: 24 punti percentuali (97% delle donne contro il 73% degli uomini).





Cucina e attività domestiche, 2016. Partecipazione delle donne e degli uomini (% di adulti di 25-49 anni che si prendono cura dei loro figli quotidianamente)



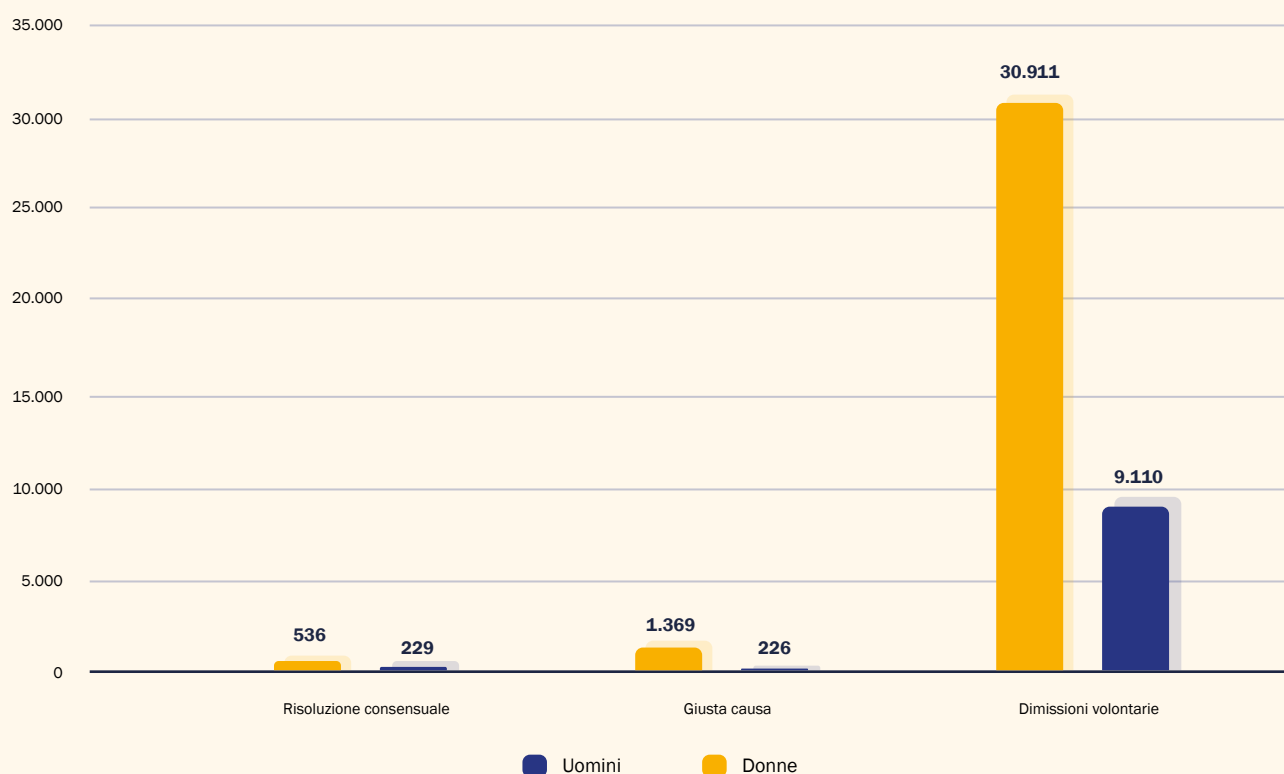
Fonte: La vita delle donne e degli uomini in Europa, Istat e Eurostat, p. 24.
https://www.istat.it/it/files/2017/10/WomenMenEurope-DigitalPublication-2020_it.pdf

Le stesse osservazioni fatte per il grafico precedente possono essere estese anche per quanto riguarda il divario di genere esistente nelle attività connesse alla cura della casa. Si può in questo caso notare come le differenze tra uomini e donne siano amplificate per tutti i paesi considerati. Gli uomini si

dedicano in misura ancora minore, rispetto alla cura dei figli, alle attività domestiche e alla cucina. Il paese che riporta il più ampio gap è la Grecia con l'85% delle donne contro il 16% degli uomini. A seguire è l'Italia che presenta un divario di 61 punti percentuali (81% delle donne contro il 20% degli uomini).



Numero di convalide dimissioni lavoratrici e lavoratori con figli, per tipologia e genere, Anno 2020



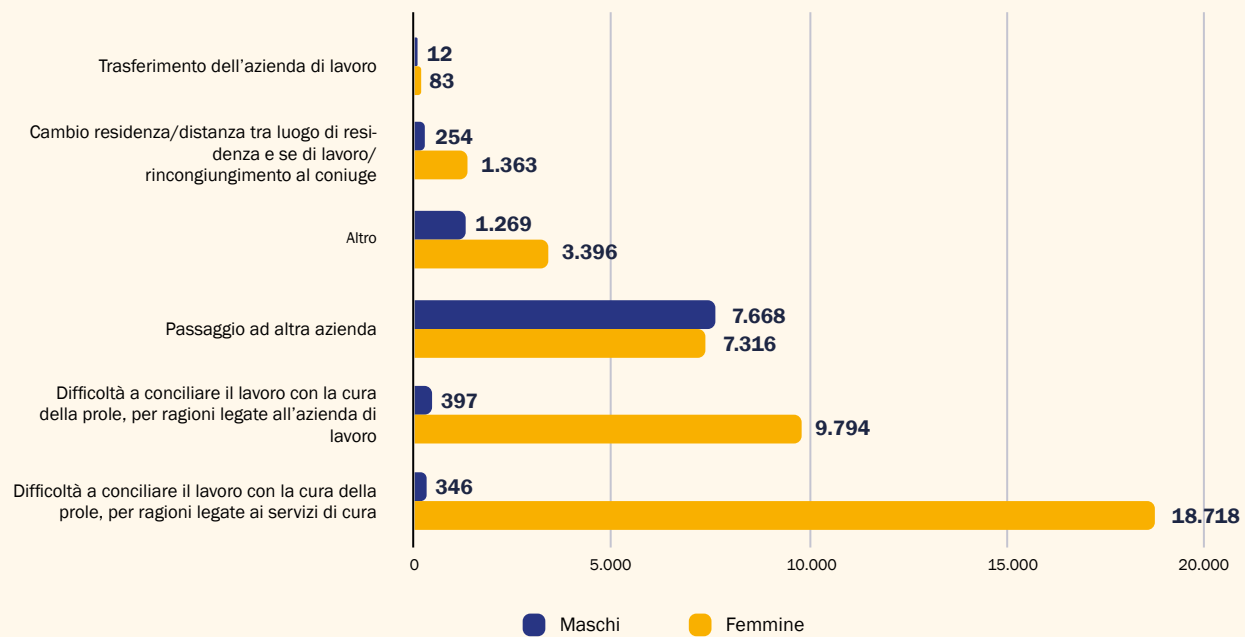
Fonte: Rielaborazione Adapt su dati presenti nel report *Le equilibriste. La maternità in Italia 2022*, Save The Children, p. 25.

Le rielaborazioni presenti nel citato report di Save the children, partendo dai dati diffusi dall'Ispettorato Nazionale del lavoro (pubblicati nel 2020) e riguardanti le convalde delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, mostrano come le dimissioni volontarie e risoluzioni dei rapporti di lavoro di lavoratrici e lavoratori con figli tra gli 0 e i 3 anni, riguardano il 77,4% delle donne e il 22,6% degli uomini. Il dato sulle dimissioni volontarie, il più ampio, coinvolge 30.911 madri e 9.110 padri.

Il dato, come confermato dal grafico seguente, deve essere letto in relazione alle difficoltà di conciliazione tra vita lavorativa e la cura dei figli. 18.718 madri segnalano che la motivazione delle richieste di recesso è connessa alla difficoltà di conciliare il lavoro con la cura della prole per ragioni legate ai servizi di cura. Solo 346 padri forniscono questa motivazione. Sono poi 9.794 madri a segnalare la difficoltà a conciliare il lavoro con la cura della prole, per ragioni legate all'azienda di lavoro.



Motivazioni alla richiesta di recesso (v.a) - Convalide per genere Anno 2020



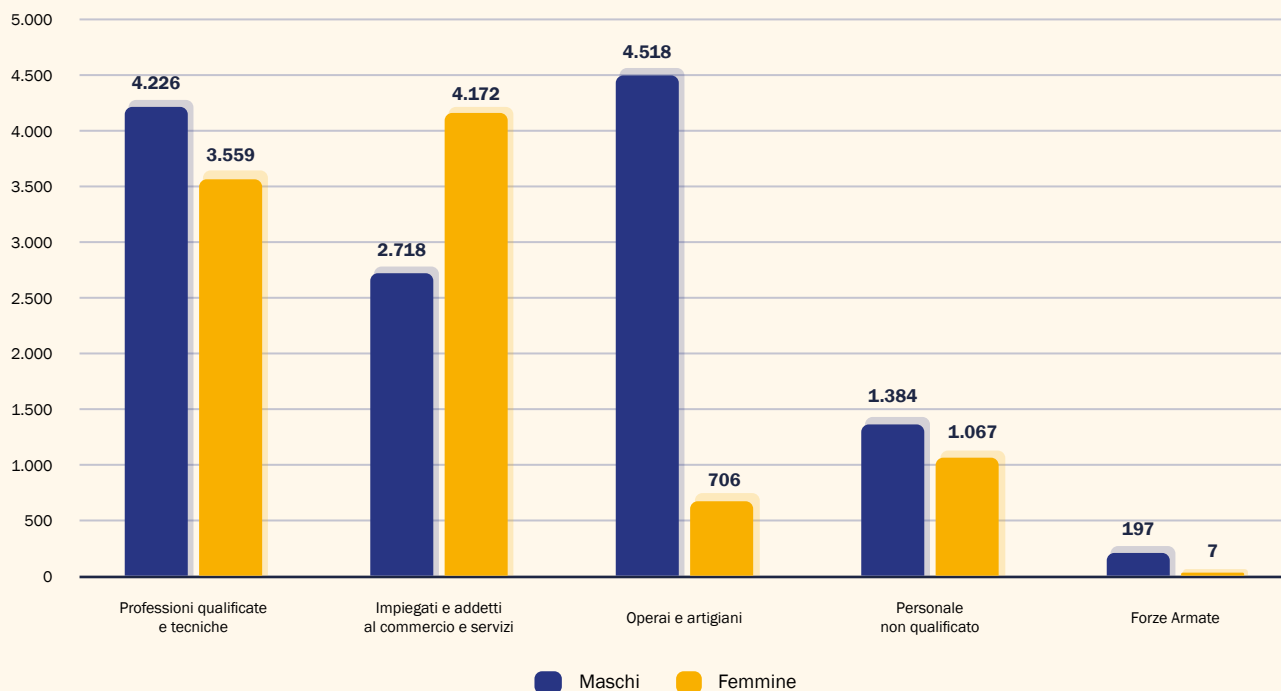
Fonte: Rielaborazione Adapt su dati presenti nel report *Le equilibriste. La maternità in Italia 2022*, Save The Children, p. 26.



4. DONNE E ATTIVITÀ PROFESSIONALE



Composizione per genere per gruppo professionale in Italia, anno 2021

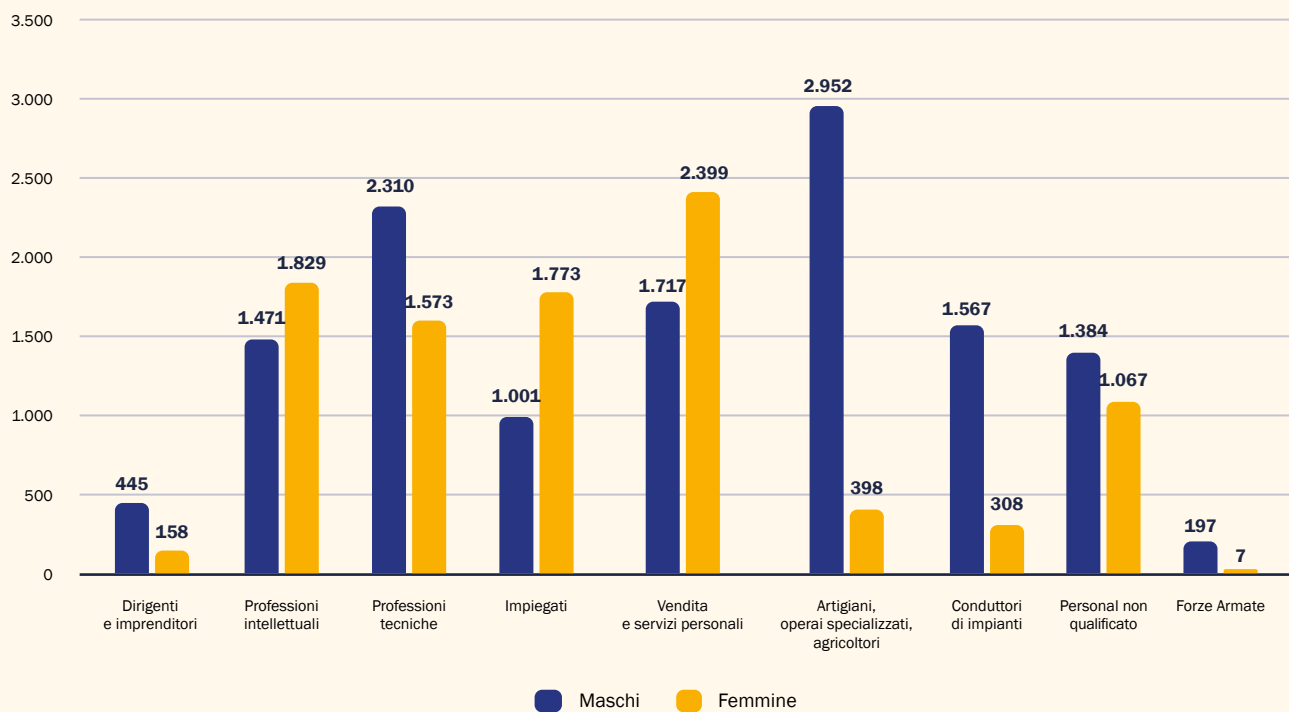


Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Istat

La composizione per genere dei sei principali gruppi professionali fa emergere che le donne sono maggiormente presenti nel gruppo degli impiegati e addetti al commercio e servizi. Il gruppo nel quale sono presenti in misura minore è quello delle forze armate seguito dal personale non qualificato.



Composizione per genere per gruppo professionale in Italia, anno 2021

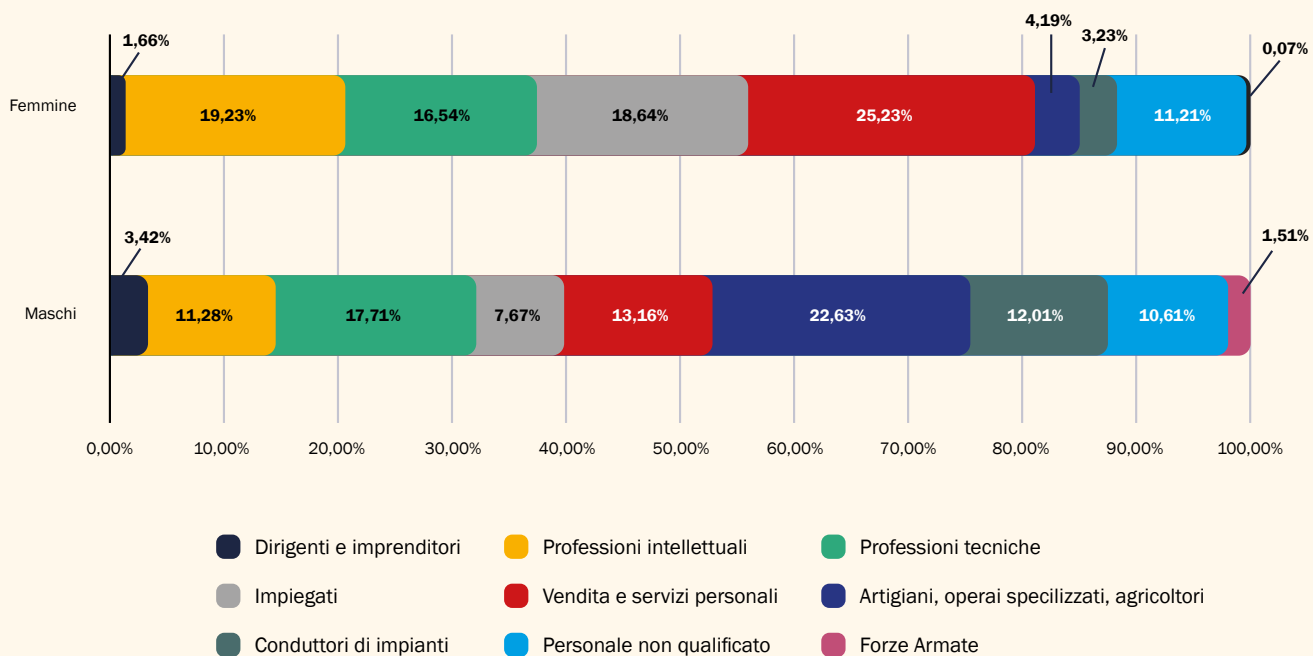


Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Istat

Considerando più nel dettaglio i singoli gruppi professionali le donne sono più presenti degli uomini in tre gruppi: la vendita e servizi personali (2,399 milioni di femmine contro 1,717 milioni maschi), gli impiegati (1,773 milioni di femmine contro 1,001 di maschi) e le professioni intellettuali (1,829 milioni di femmine contro 1,471 maschi).



Composizione percentuale per genere e per professioni in Italia sul totale degli occupati, anno 2021



Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

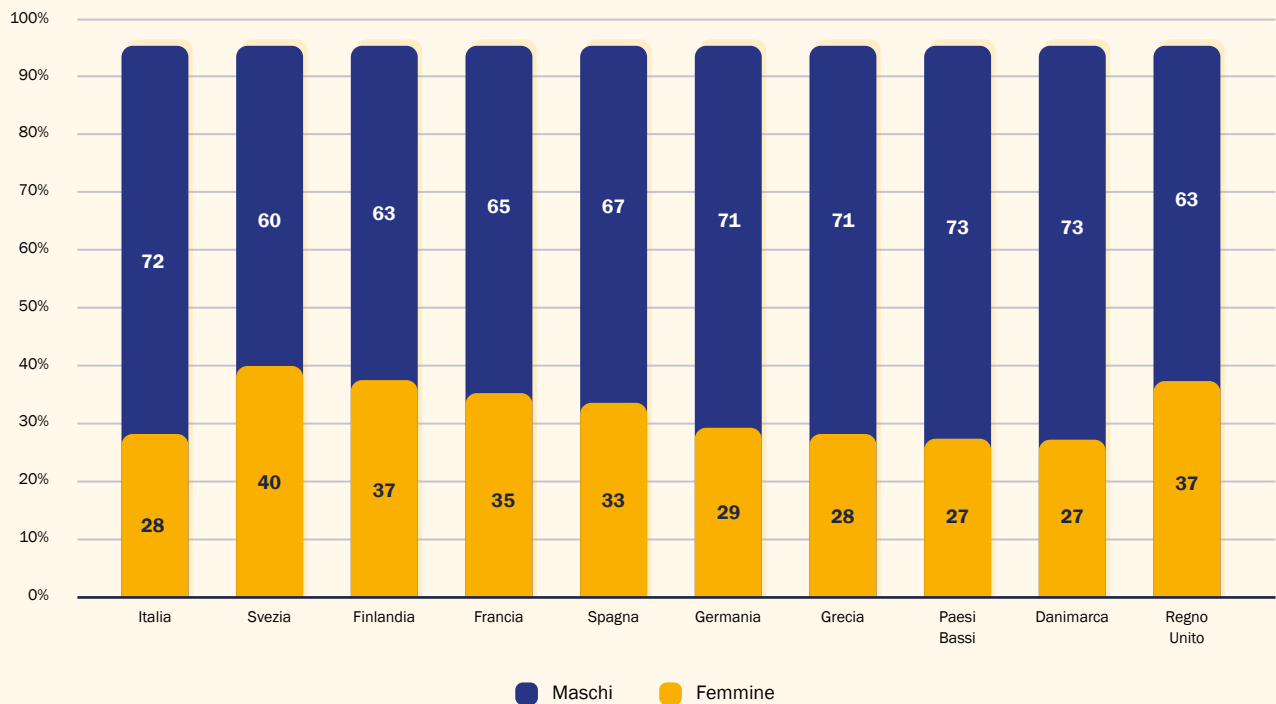
Osservando il dato della composizione percentuale per genere e per professione in Italia, sul totale degli occupati per l'anno 2021, emerge che le professioni nelle quali c'è un più ampio divario tra maschi e femmine sono: la vendita

e servizi personali e gli impiegati (in cui vi è una massiccia presenza femminile) e gli artigiani, operai specializzati, agricoltori (in cui la composizione percentuale maschile è nettamente superiore).





Composizione per genere dei manager nei paesi EU, anno 2019

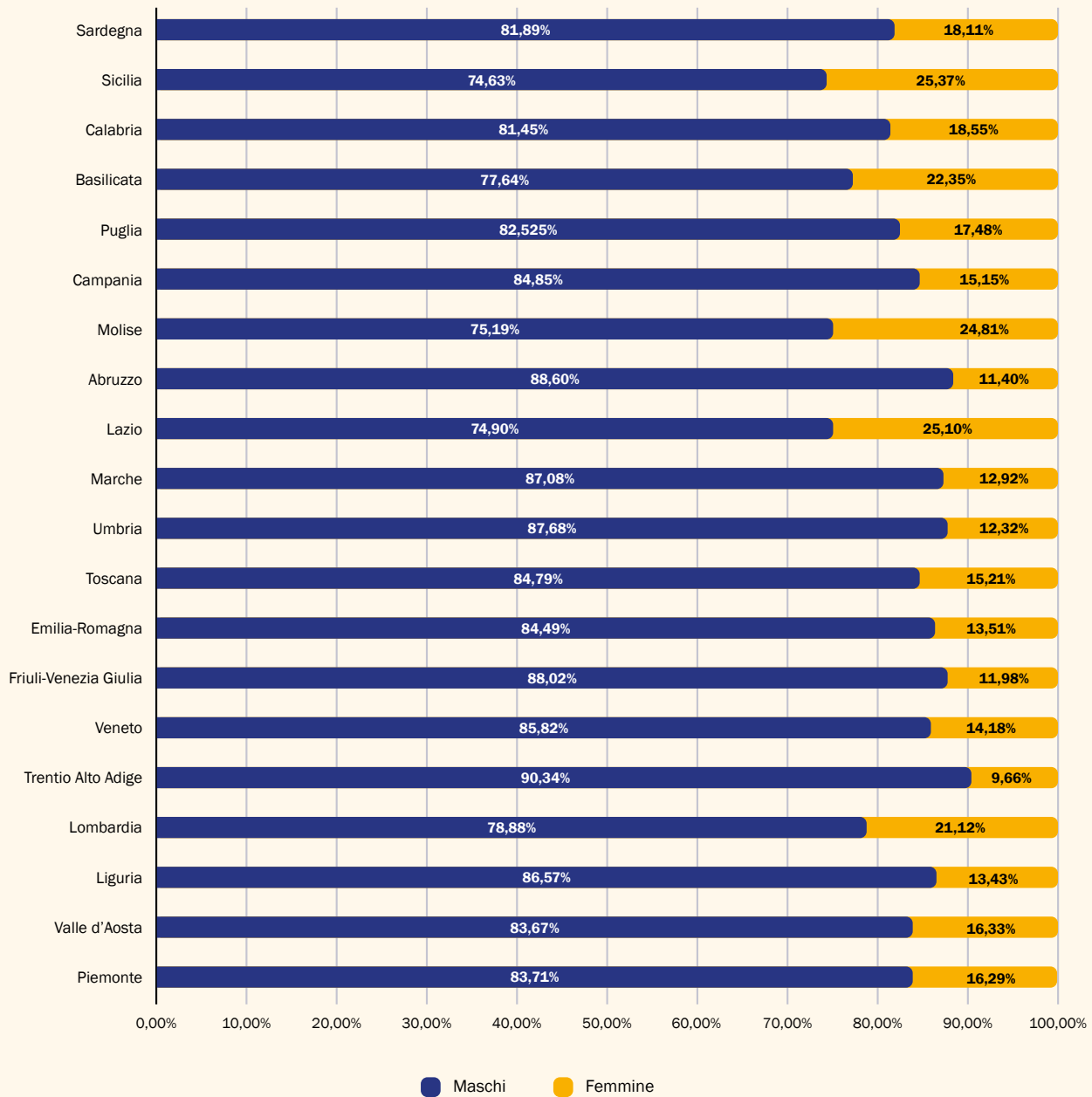


Fonte: La vita delle donne e degli uomini in Europa, Istat e Eurostat, p. 15.
https://www.istat.it/it/files/2017/10/WomenMenEurope-DigitalPublication-2020_it.pdf

In tutti i paesi europei considerati gli uomini occupano posizioni più elevate delle donne. L'Italia si posiziona in linea con paesi come Germania, Paesi Bassi, Danimarca con il 28%, sotto paesi che superano il 35% come Regno Unito, Finlandia e Svezia.



Distribuzione percentuale dirigenti per sesso e regione, anno 2020



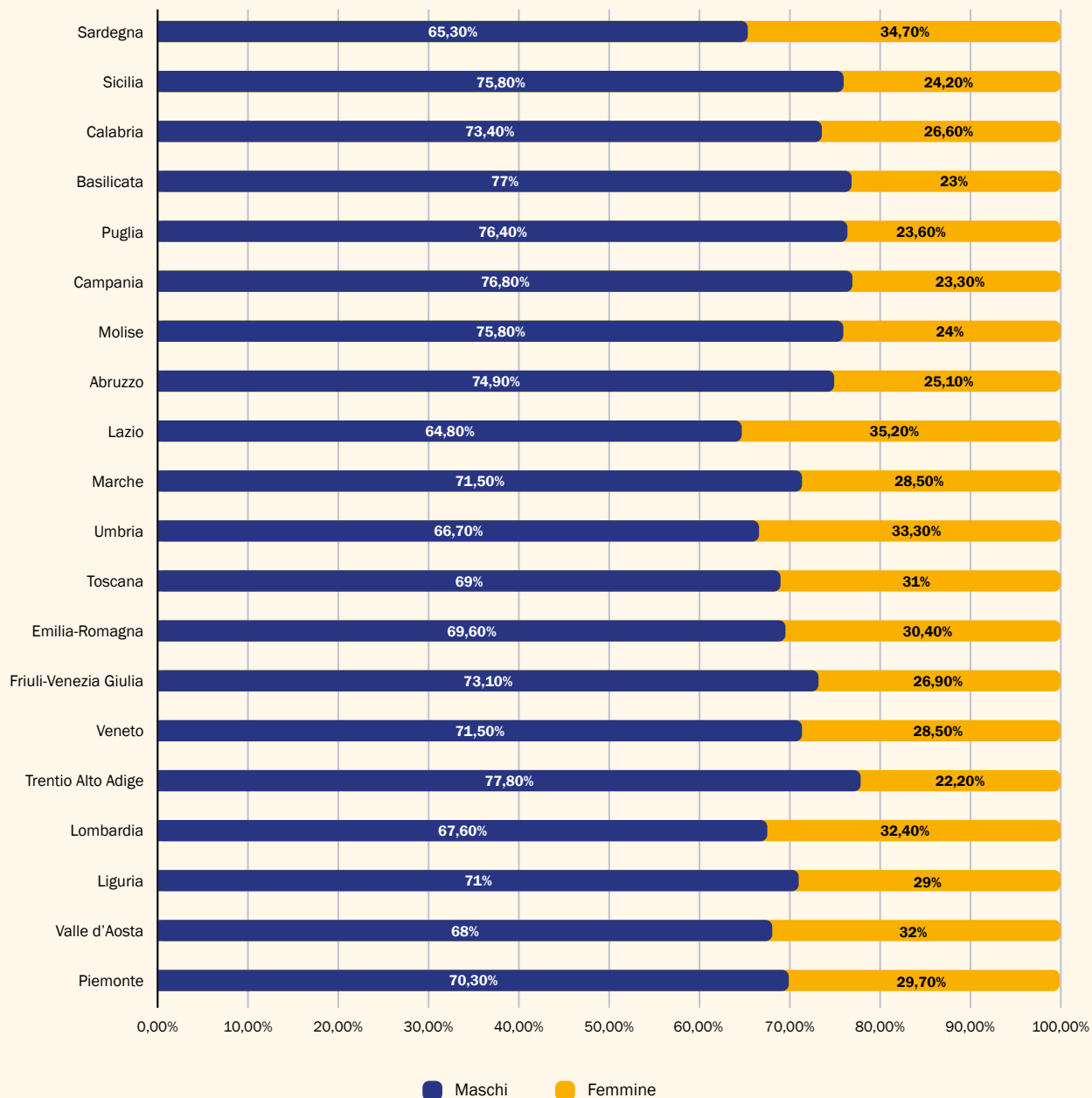
Fonte: Rielaborazione Adapt su elaborazioni Manageritalia su dati Inps. Rapporto donne Manageritalia, marzo 2022.

Prestando attenzione alla distribuzione percentuale dei dirigenti per sesso nelle singole regioni emerge immediatamente che in tutte le regioni la componente maschile è nettamente superiore di quella femminile. Le regioni che registrano le più alte percentuali di dirigenti donne sono: Si-

ilia (25,37%), Lazio (25,10%), Molise (24,81%), Basilicata (22,36%) e Lombardia (21,12%). Le regioni che invece hanno una maggiore presenza di dirigenti uomini sono: Trentino-Alto Adige (90,34%), Abruzzo (88,60%), Friuli-Venezia Giulia (88,02%), Umbria (87,68%) e Marche (87,08%).



Distribuzione percentuale quadri per sesso e regione, anno 2020

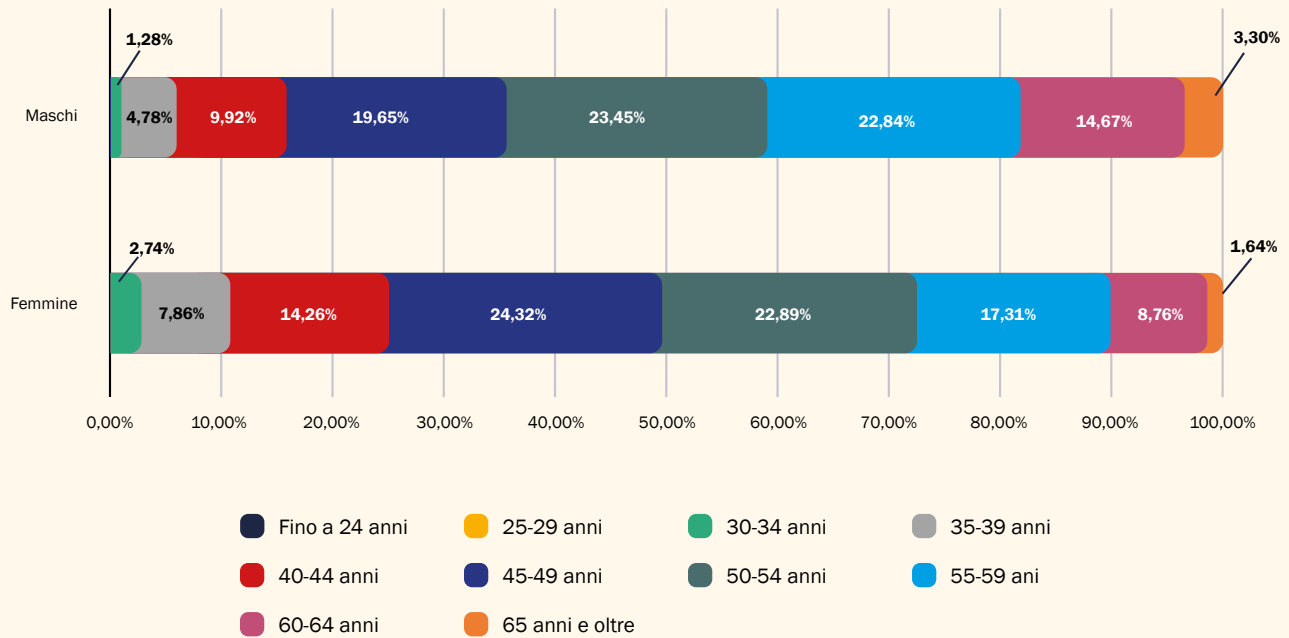


Fonte: Rielaborazione Adapt su elaborazioni Manageritalia su dati Inps. Rapporto donne Manageritalia, marzo 2022.

Dall'osservazione dei dati sui quadri emerge una costante: in tutte le regioni la componente maschile è nettamente superiore di quella femminile. Le regioni che registrano le più alte percentuali di donne quadri sono: Lazio (35,20%), Sardegna (34,70%), Umbria (33,30%), Lombardia (32,40%) e Valle d'Aosta (32%). La regione con la più bassa percentuale di donne quadri è il Trentino-Alto Adige (22,20%).



Distribuzione percentuale dirigenti per fasce d'età e per sesso, in Italia, anno 2020



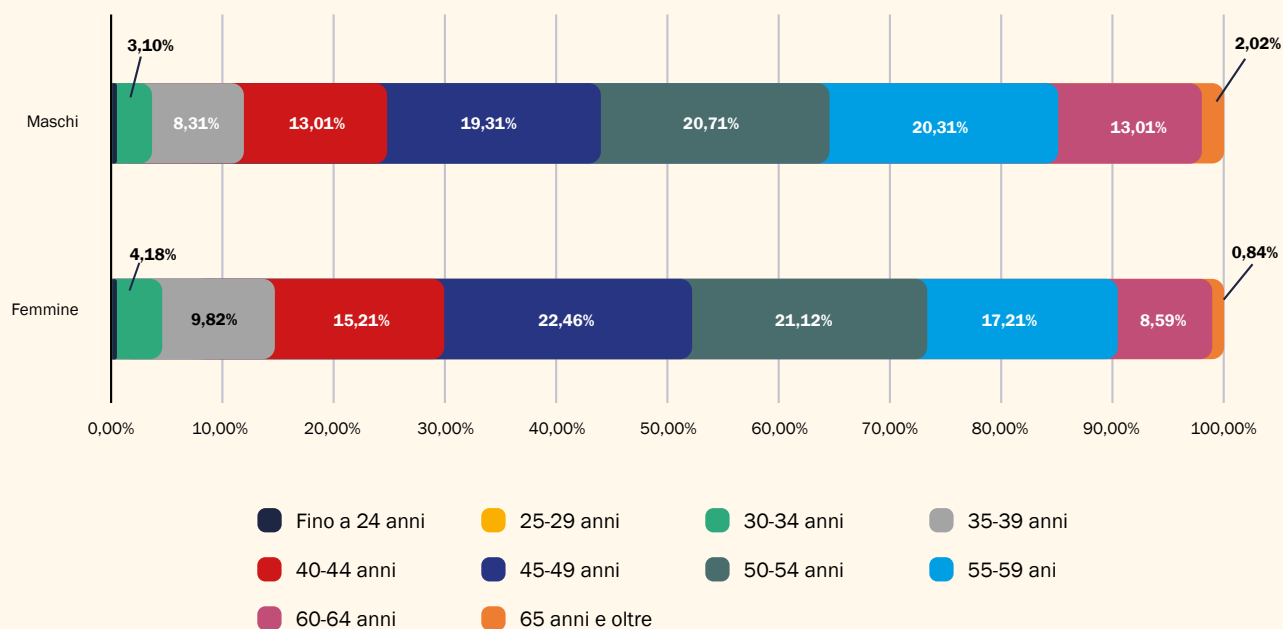
Fonte: Rielaborazione Adapt su elaborazioni Manageritalia su dati Inps. Rapporto donne manageritalia, marzo 2022.

La distribuzione percentuale delle dirigenti per fascia d'età mostra che la percentuale più alta di donne dirigenti si registra tra i 45 e i 49 anni (24,32%) e tra i 50 e i 54 anni (22,89%). Tra gli uomini la percentuale più alta di dirigenti si rilevano nelle classi d'età 50-54 anni (23,45%) e 55-59 anni (22,84%).





Distribuzione percentuale quadri per fasce d'età e per sesso, anno 2020

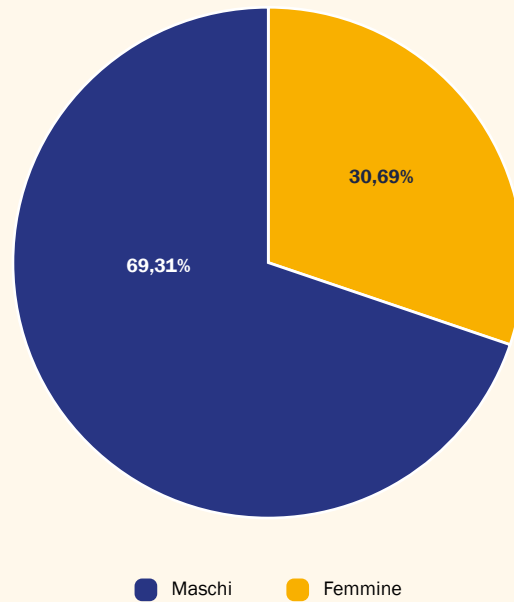


Fonte: Rielaborazione Adapt su elaborazioni Manageritalia su dati Inps. Rapporto donne manageritalia, marzo 2022.

La distribuzione percentuale dei quadri donne nelle differenti classi d'età permette di osservare una maggiore presenza nelle classi 45-49 anni (22,46%) e 50-54 anni (21,12%). Per gli uomini invece le percentuali più alte si registrano nella fascia d'età 50-54 anni (20,71%) e 55-59 anni (20,31%). Come rilevabile anche per la distribuzione percentuale dei dirigenti, le donne registrano delle percentuali più alte nelle classi d'età più giovani rispetto agli uomini.



Distribuzione percentuale quadri per sesso in Italia, anno 2020



Fonte: Rielaborazione Adapt su elaborazioni Manageritalia su dati Inps. Rapporto donne manageritalia, marzo 2022.

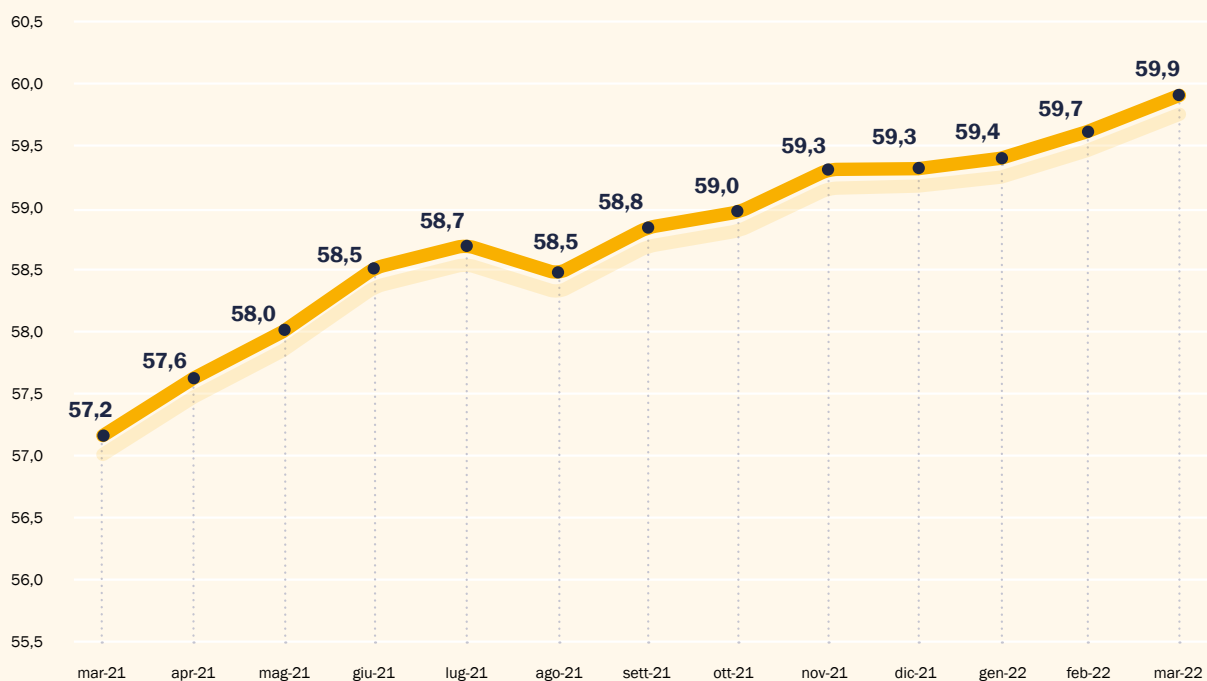
La distribuzione percentuale dei quadri donne in Italia, nel 2020, mostra una più alta percentuale di quadri uomini (69,31%) rispetto a quadri donne (30,69%). Differentemente dalla distribuzione percentuale dei dirigenti il divario tra uomini e donne risulta qui più attenuato.



IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO

Marzo 2022 - IV trimestre 2021

Tasso di occupazione in Italia (marzo 2021-marzo 2022) dati destagionalizzati

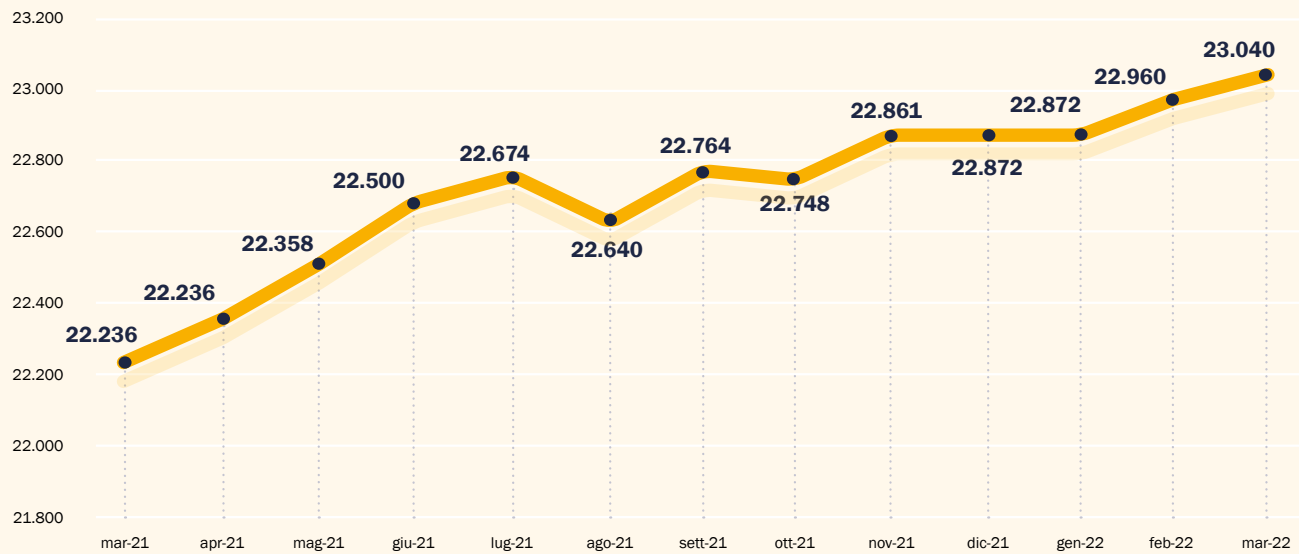


Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

La serie storica sul tasso di occupazione in Italia da marzo 2021 a marzo 2022 mostra una crescita costante che raggiunge il 59,9%, raggiungendo la cifra record da quando esistono le serie storiche Istat (dal 1977) crescendo di 2,7 punti in dodici mesi.

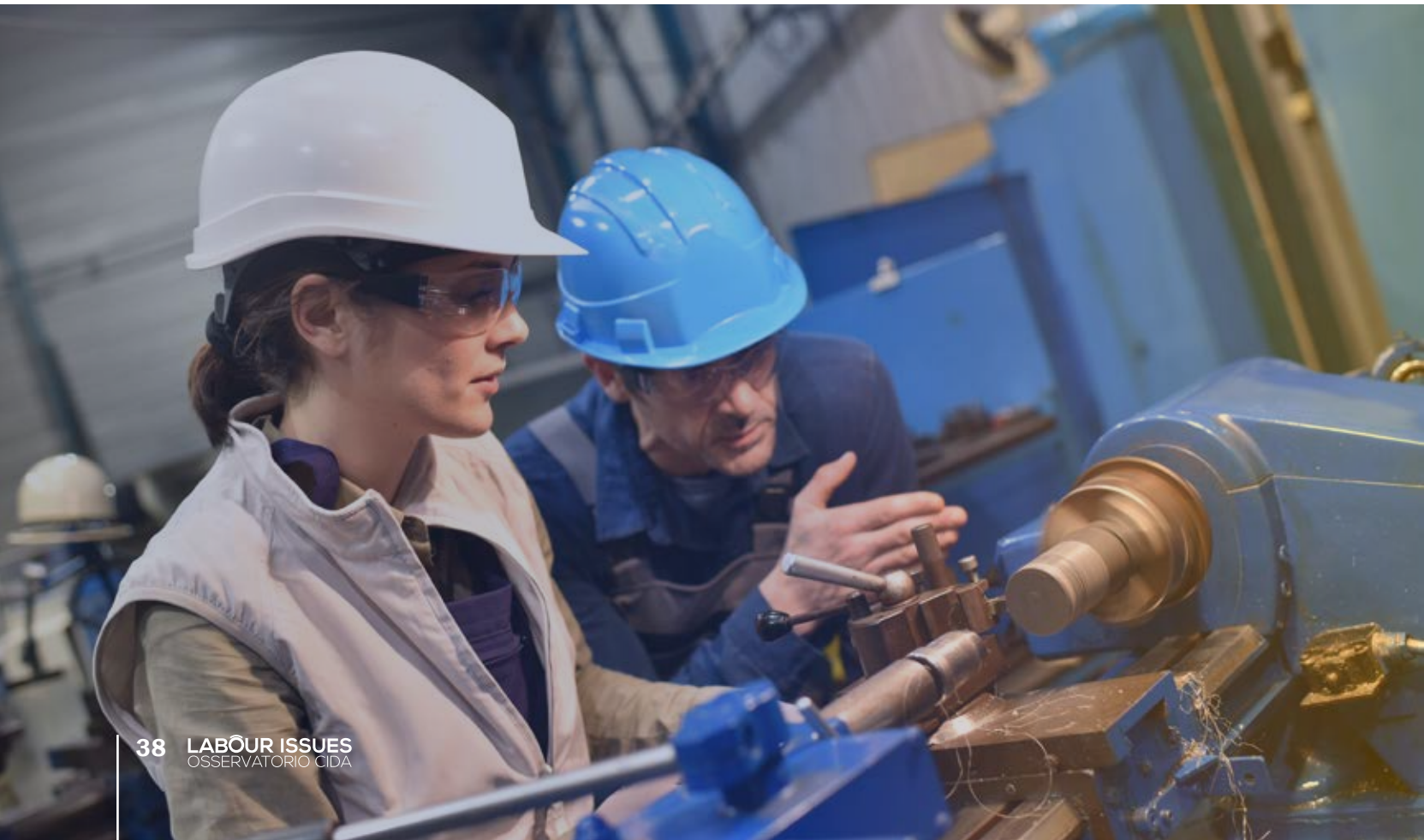


Occupati in Italia (marzo 2021-marzo2022) dati destagionalizzati



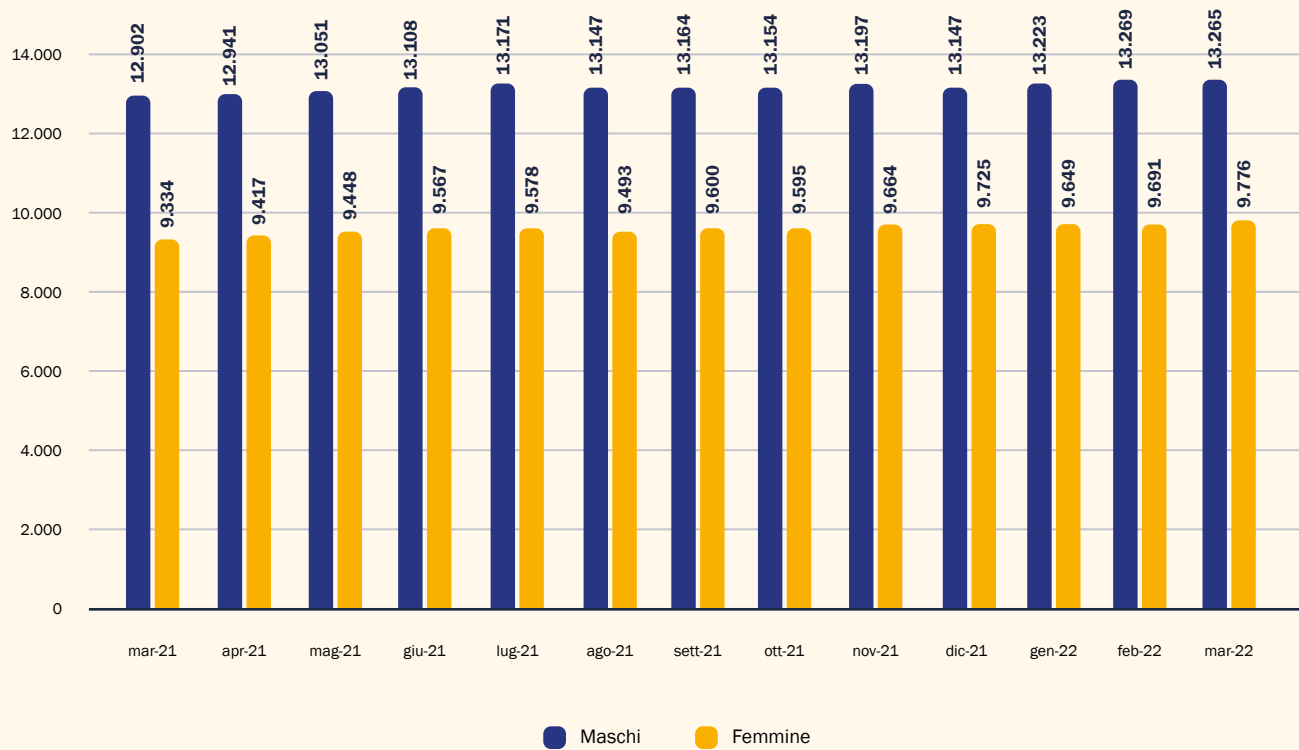
Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat

Gli occupati a marzo 2022 sono 23.040 contro i 22.236 di marzo 2021, con una crescita quindi di 804mila lavoratori in un anno.





Occupati per genere in Italia (marzo 2021-marzo 2022) dati destagionalizzati

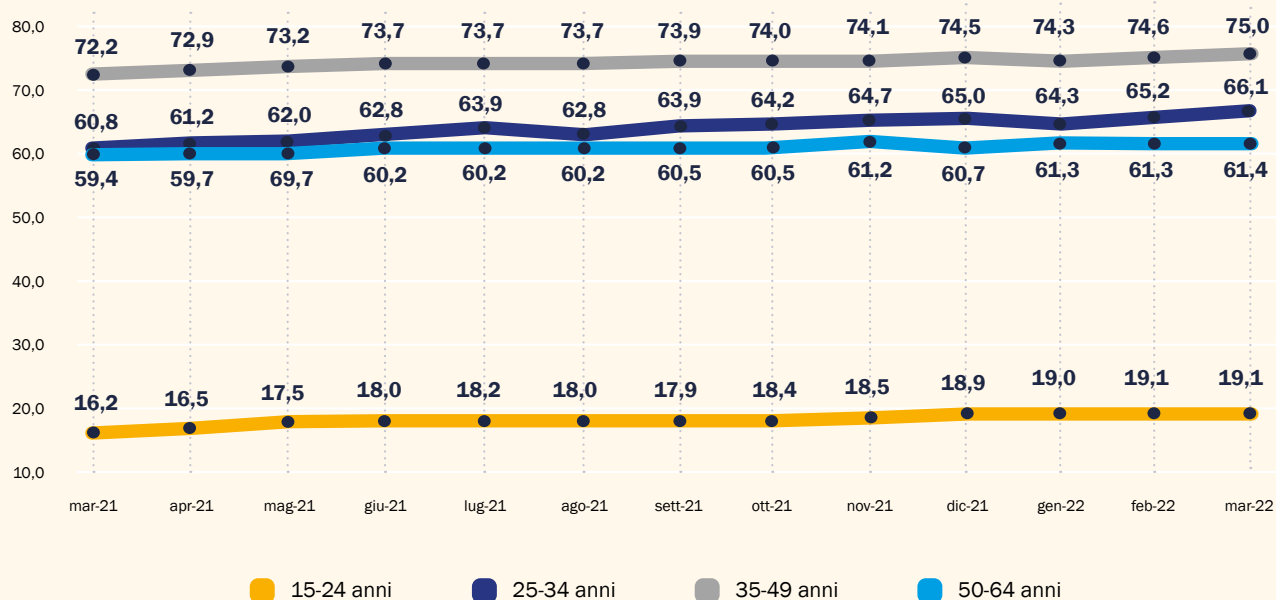


Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

La crescita occupazionale è stata tale sia per i maschi che per le femmine nei mesi in analisi, con una crescita percentuale di quest'ultime più rapida rispetto agli uomini.



Tasso di occupazione per fascia d'età in Italia (marzo 2021-marzo 2022) dati destagionalizzati (valori percentuali)



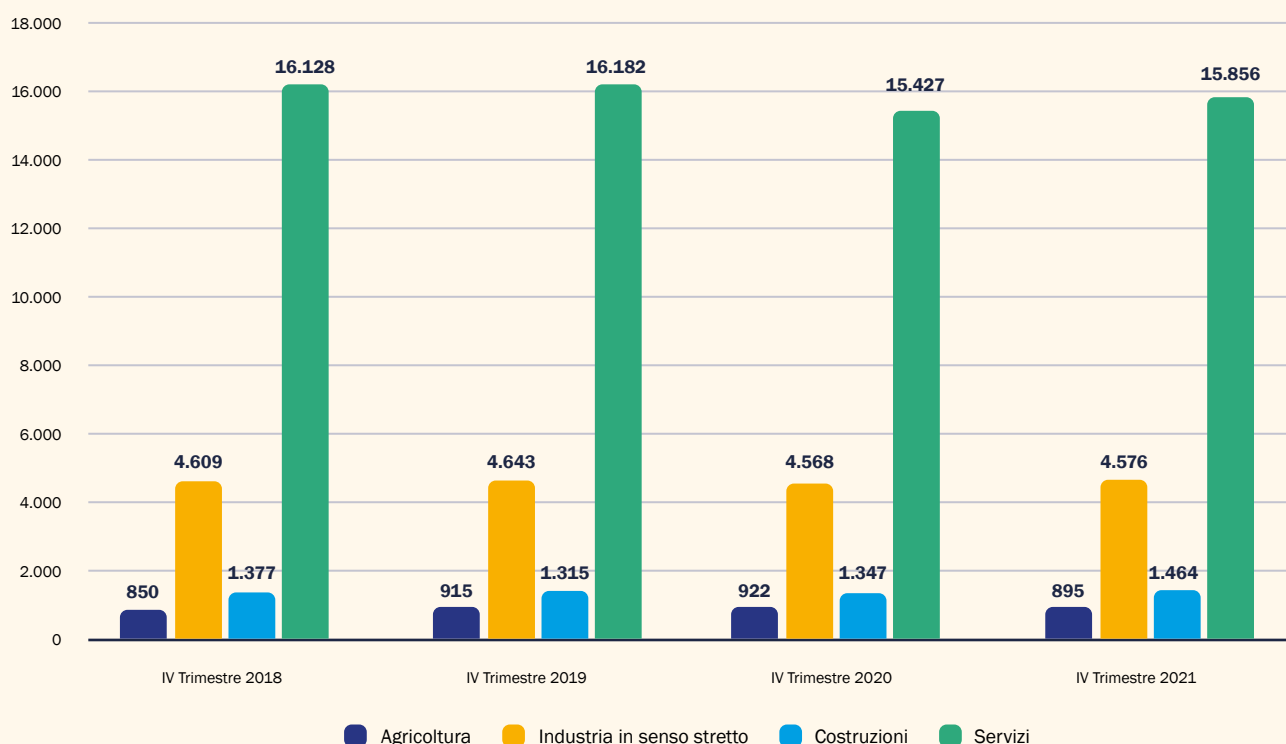
Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

L'andamento dell'occupazione per fasce d'età mostra una crescita per ciascuna fascia rispetto al marzo 2021. Nel dettaglio, il tasso di occupazione della fascia 15-24 anni è passato dal 16,2 del marzo 2021 al 19,1 del marzo 2022. Per coloro che hanno tra i 25 e i 34 anni è cresciuto di 5,3 punti percentuali, dato che costituisce la crescita maggiore tra le diverse fasce. In quella 35-49 anni il tas-

so su base annua è aumentato di 2,8 punti percentuali. Il tasso di occupazione della fascia 50-64 anni a marzo 2021 si attestava invece al 59,4% mentre nel marzo 2022 al 61,4%. La ripresa che si è andata consolidando nell'ultimo anno si è quindi concentrata particolarmente sulla fascia giovanile, quella che è stata più penalizzata proprio durante i mesi più complessi della pandemia.



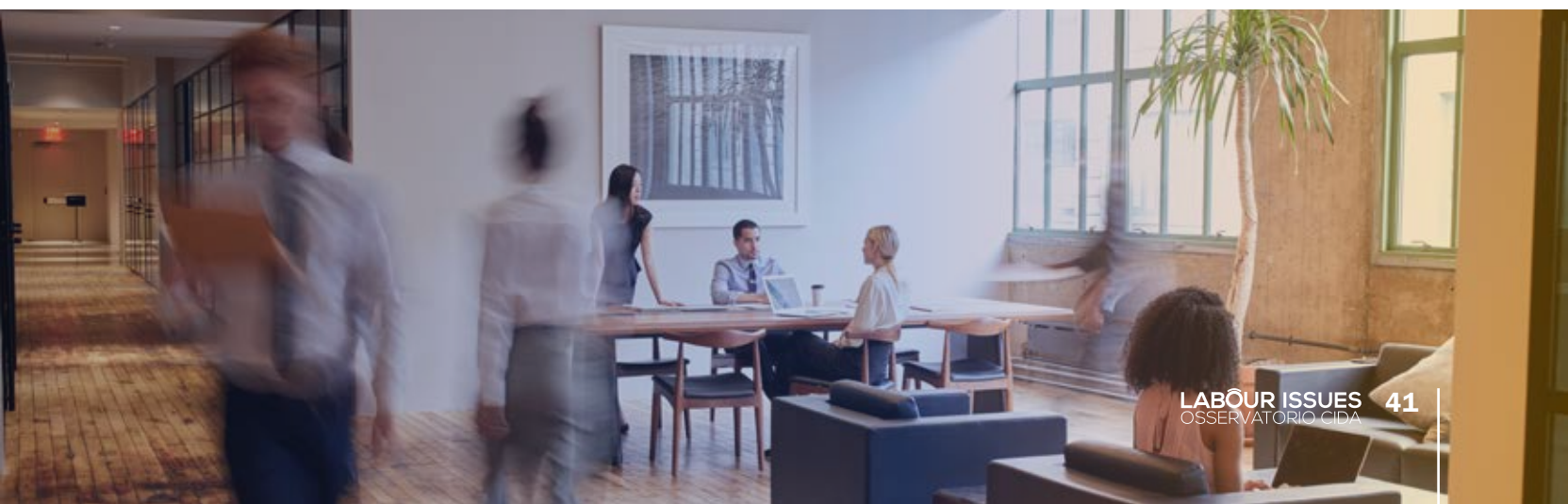
Occupati per settore di attività economica (comparazione IV trimestre 2018-2021) - dati destagionalizzati (migliaia di unità)



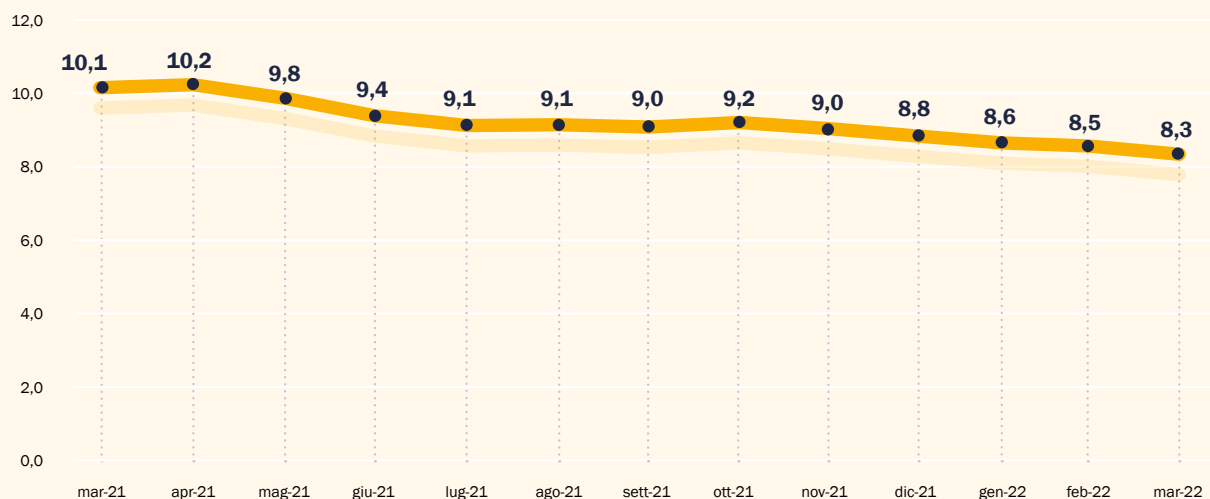
Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

Il dato relativo alla serie storica dei trimestri degli ultimi 4 anni fa emergere una diminuzione del numero degli occupati nei servizi per il IV Trimestre del 2020. Rispetto al quarto trimestre del 2020, nel IV trimestre del 2021 il numero di occupati nei servizi è in aumento (+429mila). Il settore dell'industria in senso stretto, nel IV trimestre del 2019, ha subito una diminuzione del numero di occupati rispetto al IV trimestre 2018.

Dal IV trimestre del 2021 si è però registrata una lieve crescita rispetto al medesimo trimestre del 2020. Il numero di occupati in agricoltura, in aumento costante dal IV trimestre 2018, nel 2021 ha subito una diminuzione. È invece il settore delle costruzioni che registra una crescita dal IV Trimestre del 2019. L'aumento del numero di lavoratori nel settore potrebbe essere connesso all'erogazione del bonus 110%.



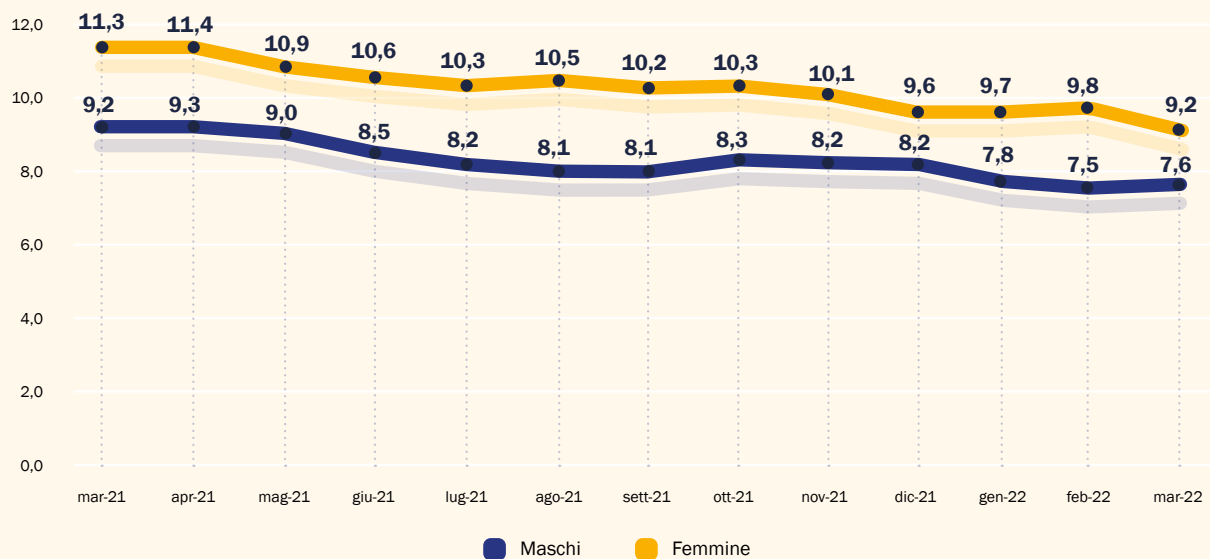
Tasso di disoccupazione in Italia (marzo 2021-marzo 2022) dati destagionalizzati



Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

Considerati gli ultimi 12 mesi, il tasso di disoccupazione risulta avere una decrescita costante da novembre 2021. Da marzo 2021 a marzo 2022 il tasso di disoccupazione è diminuito di 1,8 punti percentuali arrivando ai livelli più bassi dal 2012.

Tasso di disoccupazione in Italia per sesso (marzo 2021-marzo 2022) dati destagionalizzati

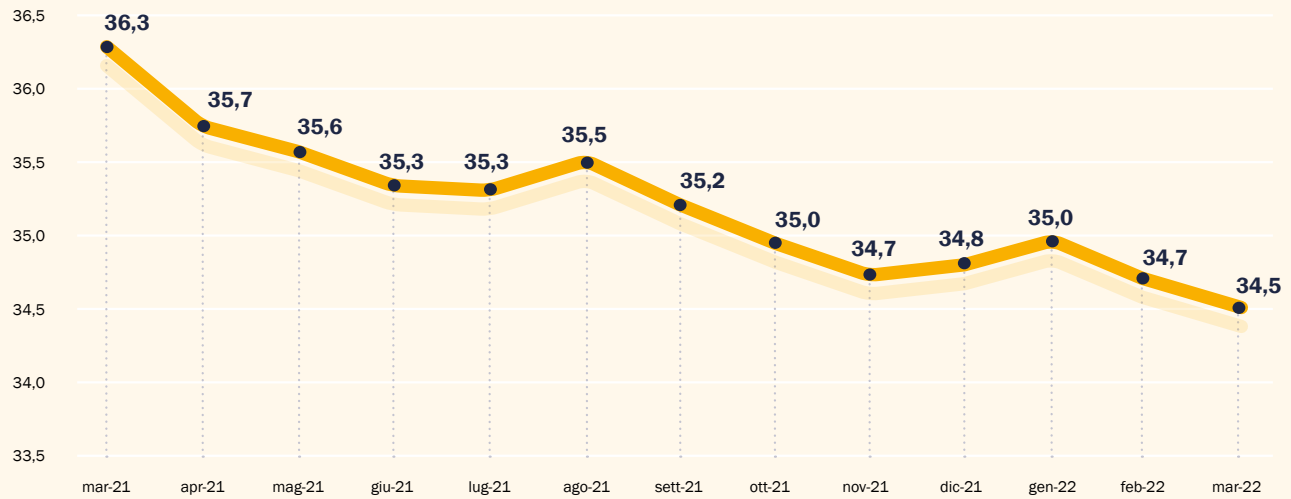


Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

Osservando l'andamento del tasso di disoccupazione per sesso da marzo 2021 a marzo 2022 si nota una decrescita dello stesso per entrambi i sessi. È diminuito di 2,1 punti percentuali per le femmine e di 1,6 punti percentuali per i maschi.

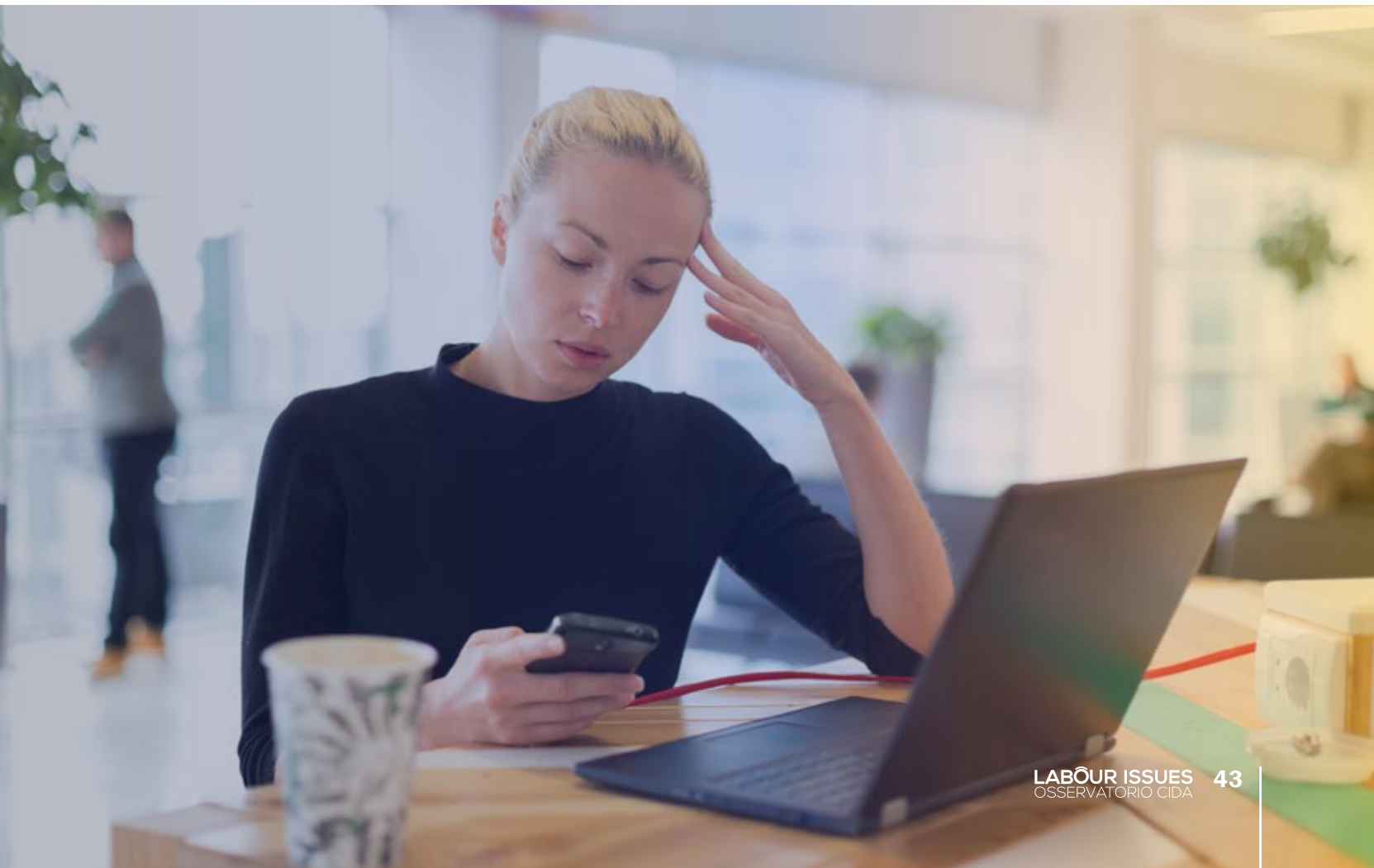


Tasso di inattività in Italia (marzo 2021-marzo 2022) dati destagionalizzati



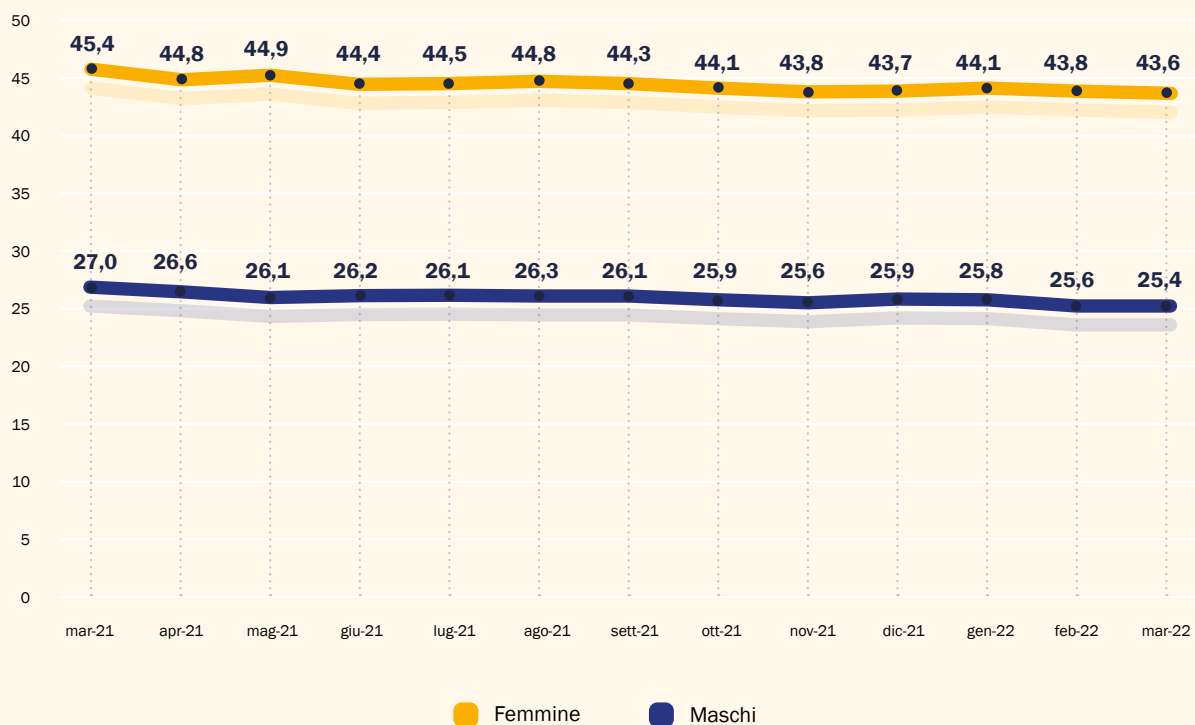
Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

Il tasso di inattività registra una diminuzione di 1,8 punti percentuali da marzo 2021 a marzo 2022 collocandosi al livello più basso delle serie storiche.





Tasso di inattività in Italia per sesso (marzo 2021-marzo 2022) dati destagionalizzati

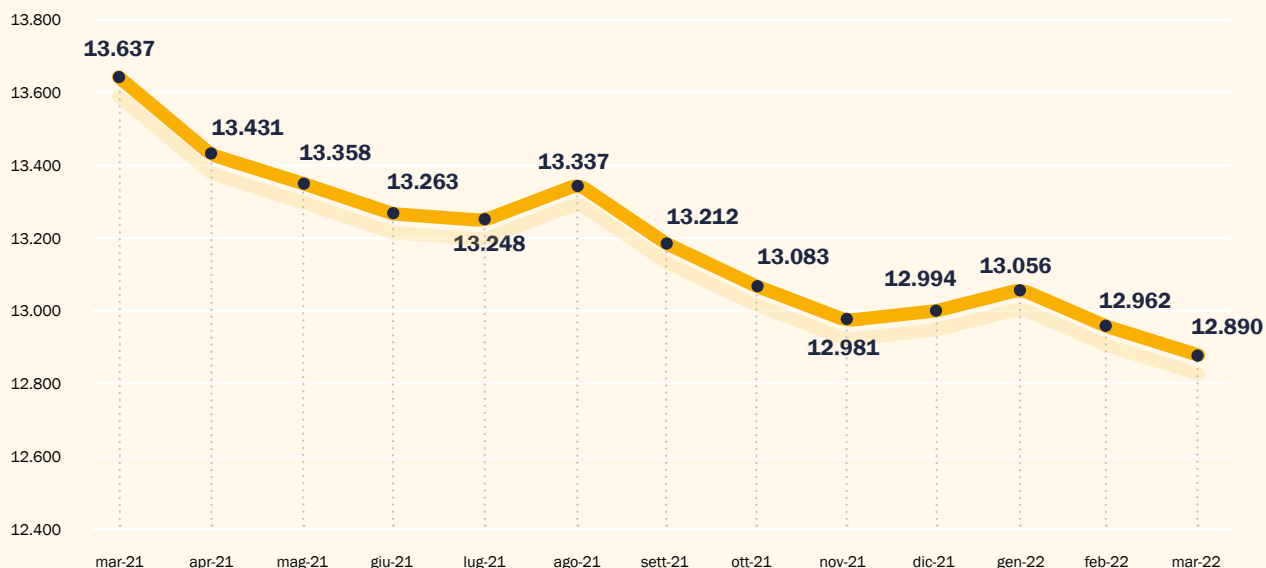


Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

Il tasso di inattività per sesso permette di osservare una diminuzione di 1,8 punti percentuali rispetto al marzo 2021 per le femmine e di 1,6 punti percentuali per i maschi.



Inattivi in Italia (marzo 2021-marzo 2022) dati destagionalizzati (valori assoluti)



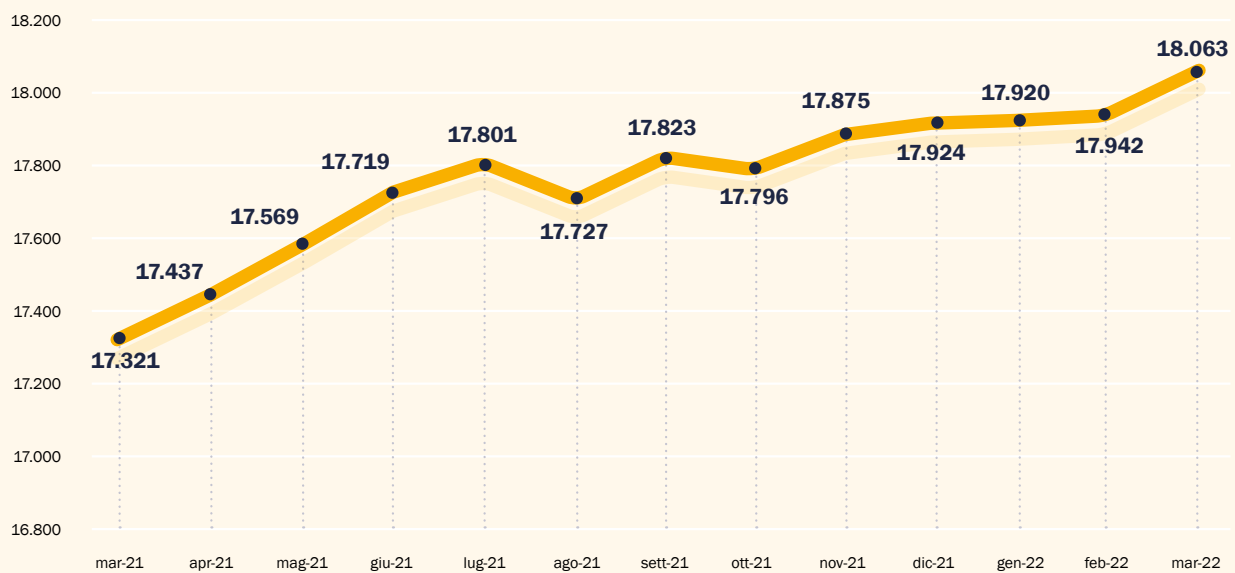
Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

Negli ultimi 12 mesi il numero di inattivi è diminuito di 747 unità, passando dai 13.637 inattivi di marzo 2021 ai 12.890 dello stesso mese nel 2022. A gennaio 2022 si è però registrato un aumento del numero di inattivi rispetto al mese precedente.





Occupati dipendenti in Italia (marzo 2021-marzo 2022) dati destagionalizzati (valori assoluti)

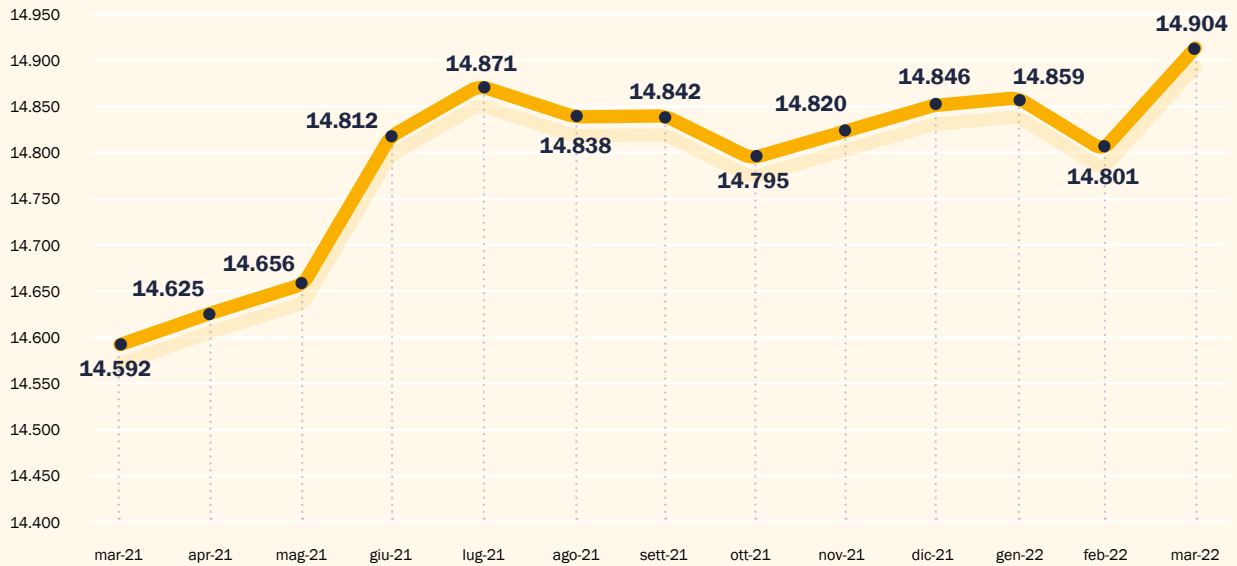


Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

Rispetto al marzo 2021, a marzo 2022 si registra un aumento del numero di occupati dipendenti di 742 mila unità.

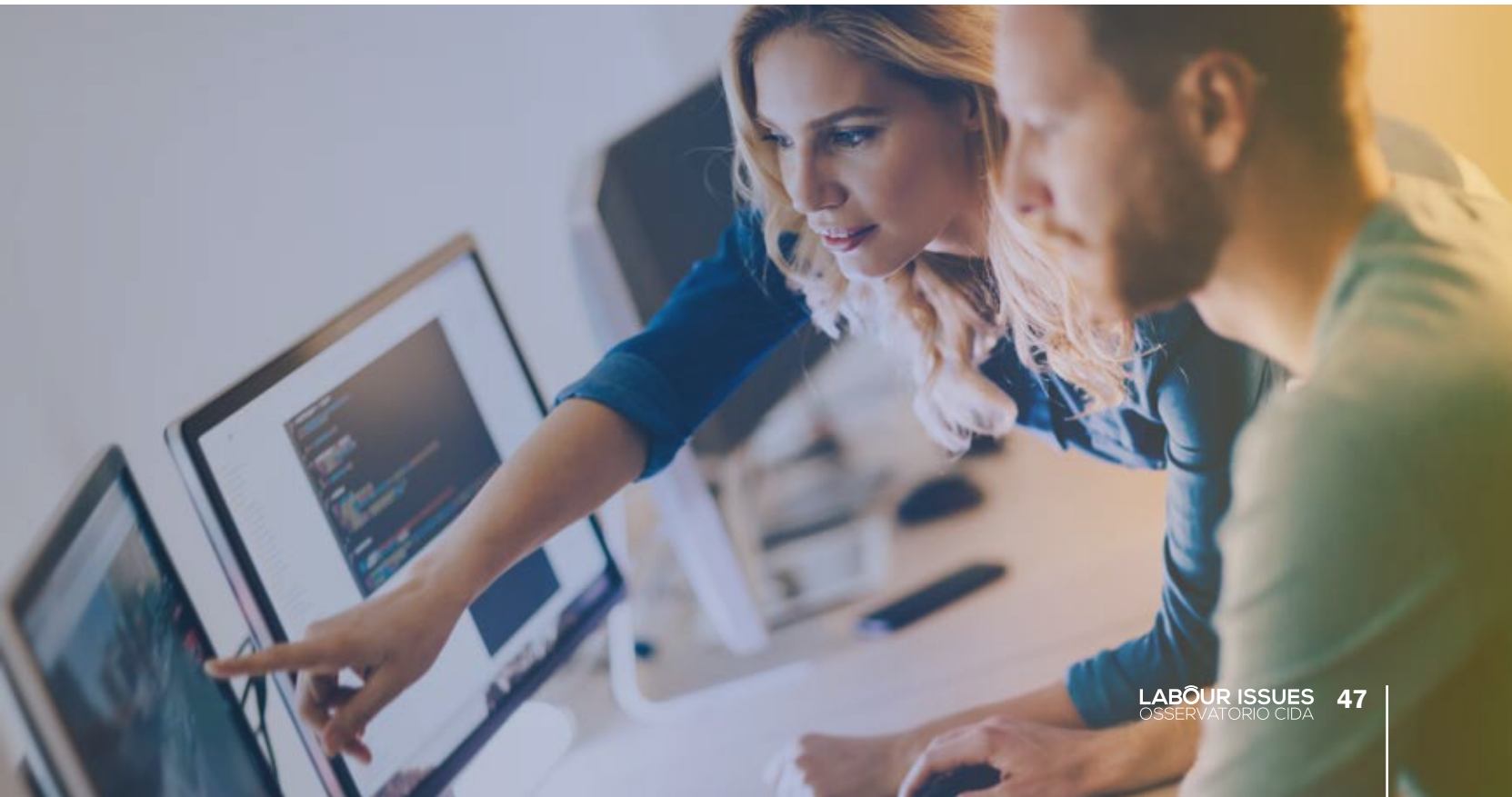


Occupati a tempo indeterminato in Italia (marzo 2021-marzo 2022) dati destagionalizzati (valori assoluti)



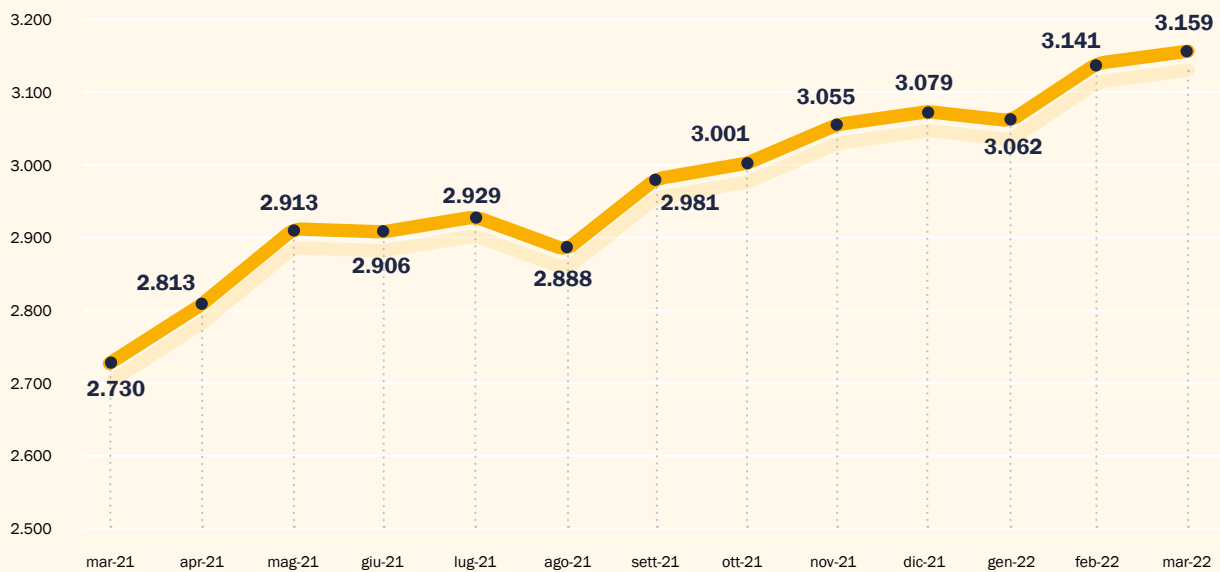
Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

A marzo 2022 il numero di occupati a tempo indeterminato è in aumento rispetto all'anno precedente. Dopo la netta diminuzione tra gennaio e febbraio 2022 di 58 mila unità, la crescita, rispetto al marzo 2021, è comunque di 312 mila unità arrivando a numeri assoluti in linea con la fase pre-pandemica.





Occupati a termine in Italia (marzo 2021-marzo 2022) dati destagionalizzati (valori assoluti)



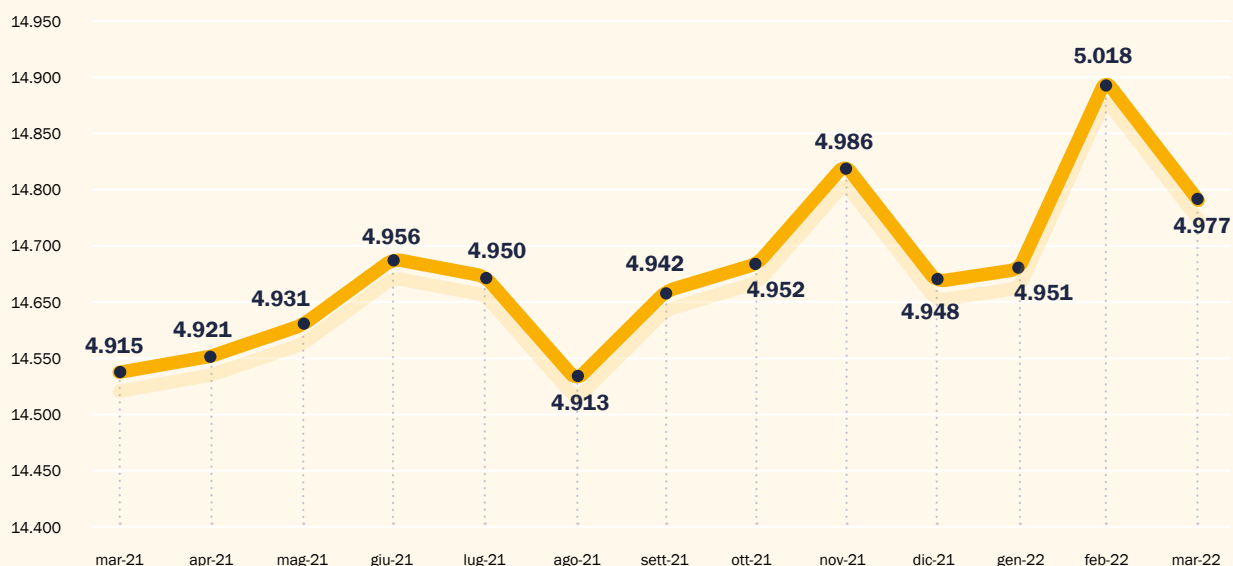
Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

Osservando complessivamente gli ultimi 12 mesi risultano in crescita gli occupati a termine di 429 mila unità, con una percentuale di crescita molto maggiore rispetto a quelli a tempo indeterminato. Un andamento che rispecchia simili dinamiche

che si erano presentate nelle fasi di ripresa che hanno seguito le precedenti crisi economiche ma che, in questo caso, portano il numero di occupati a termine (e la loro quota sul totale dei lavoratori dipendenti) ai livelli più alti di sempre.



Occupati indipendenti in Italia (marzo 2021-marzo 2022) dati destagionalizzati (valori assoluti)



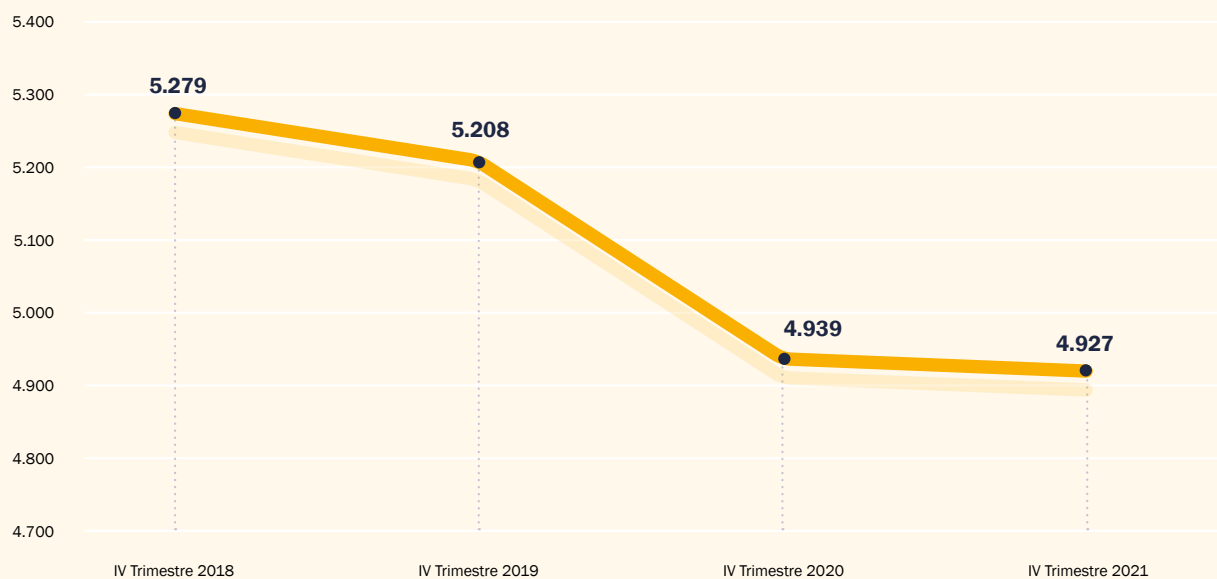
Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

Il numero di occupati indipendenti ha un andamento altalenante che registra una forte decrescita tra novembre e dicembre 2021. Da gennaio 2022 osserva una nuova crescita che non consente, però, di eguagliare i numeri del pre-pandemia, lasciando questa tipologia di lavoratori l'unica a presentare ancora una performance negativa rispetto al febbraio 2020.





Occupati indipendenti (comparazione IV trimestre 2018-2021) dati destagionalizzati (migliaia di unità)



Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.







CIDA

CIDA è la Confederazione che associa le Federazioni rappresentative dei dirigenti e delle alte professionalità di tutti i settori, pubblici e privati. L'impegno di CIDA è quello di valorizzare il ruolo della dirigenza al di là dei prerequisiti di professionalità

e competenza: responsabilità sociale, senso etico e trasparenza sono i valori che costituiscono i suoi tratti distintivi. La Confederazione trova indispensabile, per aumentare la competitività del sistema Paese, puntare su una dirigenza pubblica e privata impegnate in modo sinergico e lungimirante. Contaminazione, reciprocità e accettazione del peso di cambiamenti complessi, sono le sfide che CIDA si è posta.

Per CIDA il sindacalismo non si esaurisce nella contrattazione, ma è l'insieme di iniziative ed interventi che concorrono alla valorizzazione e tutela della categoria rappresentata e al suo impatto con il mondo esterno. I dirigenti presenti in ogni ambito socio-economico, pubblico e privato, uniscono competenze, responsabilità e visione, e rappresentano il livello fondamentale di governo delle organizzazioni e dei sistemi socio-economici.

Negli anni CIDA è stata un luogo di confronto e di sintesi a servizio dell'evoluzione di ruolo della dirigenza; è un soggetto di rappresentanza che esprime un'identità plurale e condivisa. L'azione di CIDA mira a rendere visibile e riconoscibile la figura del dirigente, a favorire lo sviluppo di professionalità evolute, a promuovere visioni eque e concrete, non solo all'interno delle organizzazioni, ma anche nella società.

Attraverso le sue Federazioni, aderiscono a CIDA 150mila dirigenti sia pubblici che privati. La Confederazione è presente con propri rappresentanti nel CNEL, in tutti i Comitati Regionali e Provinciali di INPS ed INAIL e nelle maggiori Commissioni e Gruppi di lavoro istituiti presso i vari Ministeri. E' inoltre socia fondatrice della CEC (Confederazione Europea dei Manager) ed esprime un proprio rappresentante nel CESE (Comitato Economico e Sociale Europeo). CIDA è presente sul territorio con 20 sedi Regionali.



ADAPT
www.adapt.it

ADAPT è una associazione senza fini di lucro, fondata da Marco Biagi nel 2000 con l'obiettivo di svolgere, in una ottica internazionale e comparata, studi e ricerche nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro.

Attraverso iniziative culturali, di informazione e di formazione, ADAPT è, infatti, impegnata a sostenere lo sviluppo di un sistema di relazioni industriali e un mercato del lavoro di qualità.

ADAPT promuove, inoltre, un modo nuovo di "fare Università", costruendo stabili relazioni e avviando interscambi tra sedi della alta formazione, mondo associativo, istituzioni e imprese, anche nell'ottica di sostenere la formazione e l'accesso al mercato del lavoro di giovani. La disseminazione dei risultati della ricerca e delle altre molteplici attività di ADAPT (progettazione, alta formazione, eventi, pubblicazioni scientifiche e divulgative) è garantita dai siti internet (www.adapt.it e www.bollettinoadapt.it), liberamente accessibili al pubblico.



LABOUR ISSUES
OSSERVATORIO CIDA



www.cida.it