

CONTRIBUTO DI RICERCA 363/2024

OCUPAZIONE FEMMINILE IN PIEMONTE

Caratteri e dinamica

L'IRES PIEMONTE è un ente di ricerca della Regione Piemonte disciplinato dalla Legge Regionale 43/91 e s.m.i. Pubblica una relazione annuale sull'andamento socioeconomico e territoriale della regione ed effettua analisi, sia congiunturali che di scenario, dei principali fenomeni socioeconomici e territoriali del Piemonte.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Michele Rosboch, Presidente

Mauro Durbano, Vicepresidente

Alessandro Carriero, Mario Viano, Gianpaolo Zanetta

COLLEGIO DEI REVISORI

Alessandro Rossi, Presidente

Maria Carmela Ceravolo, Silvio Tosi, Membri effettivi

Stefano Barreri, Luca Franco, Membri supplenti

COMITATO SCIENTIFICO

Irma Dianzani, Presidente

Filippo Brun, Anna Cugno, Roberta Lombardi, Ludovico Monforte, Chiara Pronzato, Pietro Terna

DIRETTORE

Stefano Aimone

STAFF

Marco Adamo, Stefano Aimone, Cristina Aruga, Maria Teresa Avato, Davide Barella, Cristina Bargerò, Stefania Bellelli, Marco Carpinelli, Marco Cartocci, Pasquale Cirillo, Renato Cugno, Alessandro Cunsolo, Elena Donati, Luisa Donato, Carlo Alberto Dondona, Paolo Feletig, Claudia Galetto, Anna Gallice, Martino Grande, Simone Landini, Federica Laudisa, Sara Macagno, Eugenia Madonia, Maria Cristina Migliore, Giuseppe Mosso, Daniela Musto, Carla Nanni, Daniela Nepote, Giovanna Perino, Santino Piazza, Sonia Pizzuto, Elena Poggio, Gianfranco Pomatto, Chiara Rivoiro, Valeria Romano, Martina Sabbadini, Rosario Sacco, Bibiana Scelfo, Alberto Stanchi, Filomena Tallarico, Guido Tresalli, Stefania Tron, Roberta Valetti, Giorgio Vernoni.

COLLABORANO

Ilario Abate Daga, Niccolò Aimo, Massimo Battaglia, Filomena Berardi, Debora Boaglio, Kristian Caiazza, Chiara Campanale, Umberto Casotto, Paola Cavagnino, Stefano Cavaletto, Chiara Cirillo, Claudia Cominotti, Salvatore Cominu, Simone Contu, Federico Cuomo, Elide Delponte, Shefizana Derraj, Alessandro Dianin, Giulia Dimatteo, Serena M. Drufuca, Lorenzo Fruttero, Gemma Garbi, Silvia Genetti, Lorenzo Giordano, Giulia Henry, Ilaria Ippolito, Ludovica Lella, Irene Maina, Emmanuele Massagli, Luigi Nava, Francesca Nicodemi, Mariachiara Pacquola, Valerio V. Pelligra, Chiara Rondinelli, Laura Ruggiero, Paolo Saracco, Domenico Savoca, Alessandro Sciuolo, Francesco Seghezzi, Laura Sicuro, Luisa Sileno, Chiara Silvestrini, Giuseppe Somma, Giovanna Spolti, Francesca Talamini, Anda Tarbuna, Nicoletta Torchio, Elisa Tursi, Silvia Venturelli, Paola Versino, Fulvia Zunino.

Il documento in formato PDF è scaricabile dal sito www.ires.piemonte.it

La riproduzione parziale o totale di questo documento è consentita per scopi didattici, purché senza fine di lucro e con esplicita e integrale citazione della fonte.

© 2024 IRES – Istituto di Ricerche Economico-Sociali del Piemonte

via Nizza 18 – 10125 Torino – www.ires.piemonte.it

Occupazione femminile in Piemonte. Caratteri e dinamica

Il contributo è stato realizzato da IRES PIEMONTE nell'ambito del servizio di valutazione relativo al Programma Operativo regionale del Fondo Sociale Europeo POR FSE 2021-2027 della Regione Piemonte

© 2025 IRES
Istituto di Ricerche Economico Sociali del Piemonte
Via Nizza 18 -10125 Torino
www.ires.piemonte.it

GLI AUTORI

Renato Cagno, Serena Marianna Druifuca e Giorgio Vernoni

REFERENTI REGIONE PIEMONTE

Livio Boiero, *dirigente Settore Politiche del lavoro*

Oswaldo Milanesio, *dirigente Settore Politiche per le pari opportunità, diritti ed inclusione, progettazione ed innovazione sociale*

INDICE

SINTESI	1
QUANTE SONO LE DONNE E QUANTE IN ETÀ ATTIVA	2
Attività e inattività	3
ISTRUZIONE E OCCUPAZIONE	8
FAMIGLIA E OCCUPAZIONE	10
La penalizzazione occupazionale della maternità.....	13
Sfruttamento lavorativo e difficoltà per donne e madri single di origine straniera	14
LA STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE	16
Posizioni professionali	16
Il lavoro indipendente	18
Il lavoro dipendente	18
L'occupazione femminile nei settori.....	20
LA DINAMICA RECENTE: DOMANDA E OFFERTA 2023 E 2024.....	22
POLITICHE E AZIONI. I DIVERSI SOGGETTI COINVOLTI	24
Congedi e indennità statali	24
Altre misure locali e nazionali	25
APPENDICE.....	29
BIBLIOGRAFIA.....	31

SINTESI

- La partecipazione al mercato del lavoro retribuito riguarda due donne in età da lavoro su tre (65%). La quota varia secondo l'età, la generazione, il livello di istruzione, la distribuzione dei carichi familiari, le possibilità di pensionamento o meno delle donne mature
- Sono occupate un terzo delle giovani, 3 donne adulte ogni 4 e il 20% delle donne over 55
- La ricerca di lavoro (disoccupazione) coinvolge soprattutto le giovani, la bassa istruzione, le donne straniere
- Fattori determinanti dell'occupazione femminile sono: l'istruzione, le scelte familiari, la distribuzione dei carichi domestici e di cura, l'accesso ad alcuni servizi pubblici
- L'istruzione favorisce l'occupazione femminile in misura maggiore che quella maschile
- La maternità, la vita in famiglia e le attività di cura comportano per molte donne scelte e penalizzazioni: difficoltà con tempi di lavoro prolungati, ricerca di orari flessibili, discontinuità nei percorsi lavorativi e professionali; il lavoro part time rimane il principale strumento di conciliazione
- La bassa istruzione, la condizione mono-genitoriale, la precarietà del titolo di soggiorno delle donne migranti, sono ulteriori svantaggi: quando si cumulano sulla stessa persona, rendono difficile sia l'accesso che il mantenimento del lavoro, nonché il ricorso ai servizi pubblici
- Le donne sono relativamente più presenti nel lavoro dipendente; sono sotto-rappresentate tra imprenditori, alta dirigenza e lavoro in proprio
- Il livello di istruzione è superiore a quello maschile
- Istruzione, sanità e servizi sociali, servizi collettivi e alla persona, alberghi e ristorazione, sono i settori dove la presenza femminile è molto elevata
- In alcuni settori è diffuso il lavoro irregolare e poco qualificato; ciò contribuisce a svalutare le figure professionali di riferimento
- La dinamica recente dei contratti attivati con donne e delle unità di lavoro annuo, è positiva
- L'occupazione femminile mantiene una incidenza minore di lavoro stabile (14% dei contratti 2023 e 2024) e una incidenza maggiore delle forme meno tutelate (17% dei contratti) rispetto agli uomini, 18% e 11% rispettivamente
- Le competenze high skill sono più frequenti nei contratti femminili rispetto ai contratti con uomini; differenziali retributivi di genere sono presenti, anche tra le laureate
- Sono diverse le politiche dedicate alla promozione e alla tutela dell'occupazione femminile; hanno diversa capacità di influire sulla conciliazione effettiva tra lavoro retribuito e attività domestiche e di cura. La diversa efficacia dipende dalla capacità di far fronte agli specifici bisogni e alle diverse vulnerabilità

QUANTE SONO LE DONNE E QUANTE IN ETÀ ATTIVA

Sono oltre 2 milioni le donne in Piemonte e rappresentano il 51% della popolazione. L'età "da lavoro" è individuata nella fascia da 15 a 64 anni: le donne di questa fascia, oggetto di questo rapporto sono 1,3 milioni nel 2023. Erano quasi 1,5 milioni nel 1995 e seguono l'andamento declinante della popolazione regionale complessiva.

La popolazione della regione raggiunge il suo apice nel 1975 (4,5 milioni, dei quali 1,2 nel capoluogo), poi inizia a declinare costantemente negli anni '80 e '90. Il calo demografico implica meno donne in età fertile e calo delle nascite: gli iscritti nelle scuole passano da 803mila nel 1977 a 530mila a fine secolo. Ma il periodo più adatto per analizzare le caratteristiche dell'occupazione femminile di oggi sono gli ultimi trent'anni. La popolazione ancora in calo negli anni '90 (4,2 milioni nel 2001), risale nel decennio successivo, fino a 4,4 milioni nel 2012, grazie all'afflusso crescente di persone immigrate da altri paesi: da 4mila l'anno nei primi '90 ai circa 20mila l'anno negli ultimi anni. Dal 2012 questo afflusso di immigrati si è stabilizzato con la medesima quota di donne e uomini. La popolazione straniera tende a ridursi anche per le acquisizioni di cittadinanza (18 mila l'anno nel 2023), mentre i residenti italiani hanno continuato a calare.

Tabella 1: Le donne 15-64 per fasce decennali d'età e per cittadinanza (Piemonte - 2023)

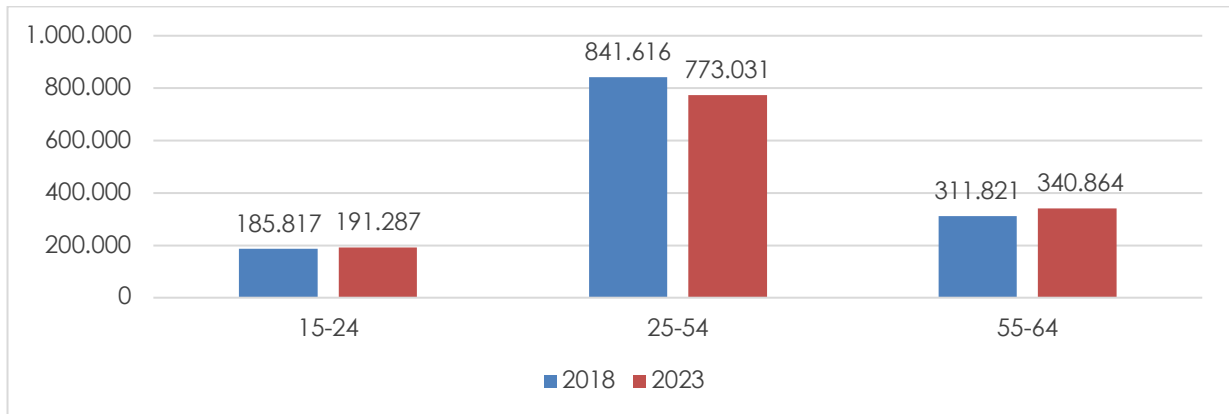
Classi età	Totale	Italiane	Straniere	% straniere
15-24	191.287	171.239	20.048	10%
25-34	206.587	170.874	35.713	17%
35-44	237.014	191.329	45.685	19%
45-54	329.430	290.774	38.656	12%
55-64	340.864	314.563	26.301	8%
Totale	1.305.182	1.138.779	166.403	13%

Fonte: dati tratti da demos.piemonte.it

L'età da lavoro è quella usata in tutte le statistiche. Comprende, nelle fasce giovanili le studentesse; mentre esclude tra le persone "attive" le over 64: considerando la sola attività retribuita, in Piemonte nel 2023 vi erano quasi 6mila donne iscritte ad una gestione previdenziale INPS delle dipendenti private; un numero inferiore riguarda le dipendenti pubbliche e le occupate indipendenti.

Questa fascia riguarda il 62% della popolazione femminile totale: 60% delle italiane e 75% della popolazione femminile straniera, dove il numero di stranieri anziani è relativamente basso.

Nel trentennio la **struttura per età** della popolazione in età da lavoro è cambiata: è aumentata l'incidenza della fascia matura, 40-64 anni, rispetto a quella più giovane, 15-39 anni: il rapporto tra le due fasce (cd indice di struttura) era inferiore a 1 nel 1992 e diventa 1,52 mature per ogni giovane donna nel 2022. Il processo di invecchiamento è tutt'ora in corso. Ad esempio negli ultimi 5 anni, la popolazione in età attiva si è ridotta del 3%: un calo concentrato nella fascia 25-54 anni, -8%, mentre sono aumentate le donne in età attiva over 54.

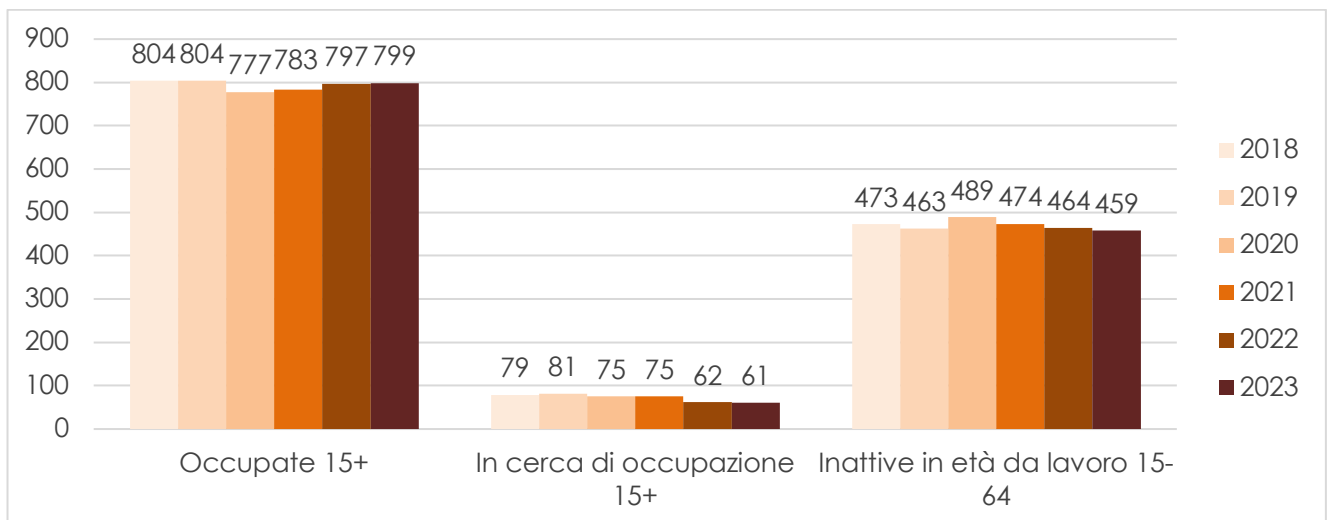
Grafico 1: Donne in età da lavoro per macro-fascia d'età (Piemonte- 2018 e 2023)

Fonte: dati tratti da demos.piemonte.it

Attività e inattività

Quando si parla di lavoro, i comportamenti e le opportunità delle persone vengono misurate dal tasso di attività, e dal suo complementare tasso di inattività, misurati entrambi sulla popolazione con almeno 15 anni.

Il termine attività per convenzione fa riferimento alla **sceita di partecipare** al mercato del lavoro con un'occupazione retribuita (sia di natura dipendente, indipendente o parasubordinata) oppure attraverso azioni di ricerca attiva di un'occupazione. Sono le tre condizioni della Rilevazione continua sulle forze di lavoro (RFL) dell'Istat. Si tratta di una rilevazione su base campionaria, coerente con gli standard europei, che porta a elaborare i tre indici principali: il tasso di attività/inattività, quello di occupazione e il tasso di disoccupazione, calcolato questo sulla sola popolazione in età attiva.

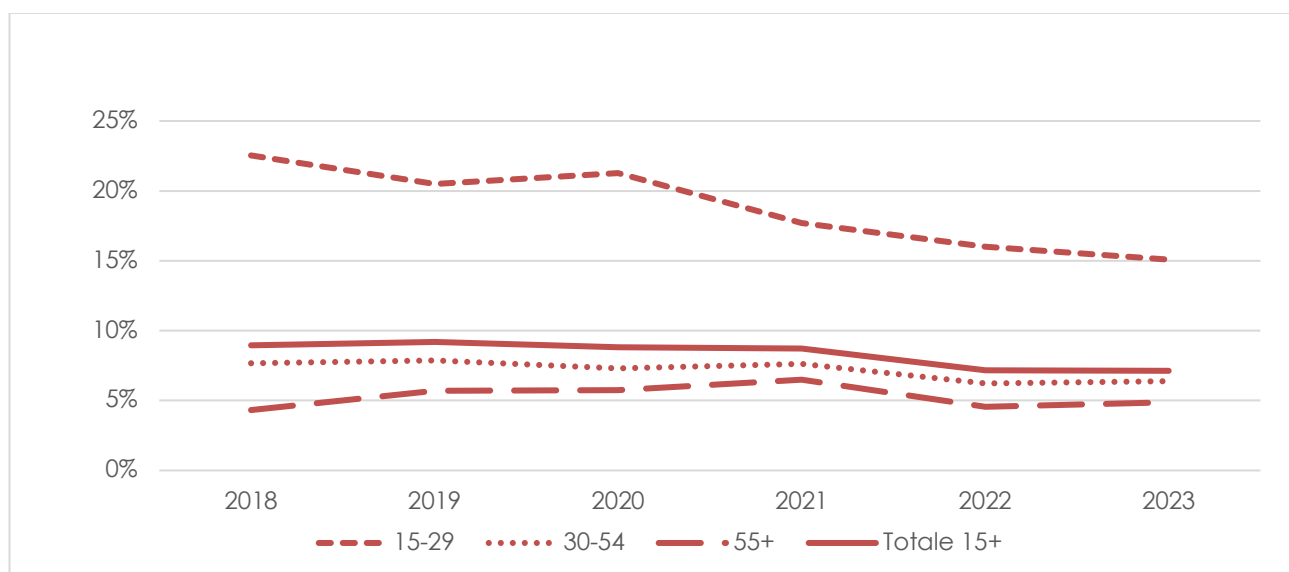
Grafico 2: Donne attive (forze di lavoro) e inattive (Piemonte - valori in migliaia)

Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

Le occupate ammontano quindi a circa **800mila donne**, pari al 44% dell'insieme degli occupati. Occupate e donne in cerca di occupazione compongono le forze di lavoro, cioè le donne in condizione "attiva" sul mercato del lavoro.

Tra le persone in cerca di occupazione (disoccupati secondo la definizione ISTAT¹), le donne (stimate da RFL) sono **61 mila**, di cui 15 mila straniere; in questo caso l'incidenza femminile è superiore a quella maschile: 57 mila uomini alla ricerca di cui 16 mila stranieri. La disoccupazione, sia quella rilevata da Istat che quella rilevata dai CPI piemontesi, riguarda maggiormente le giovani donne (32% delle disoccupate) e le donne con bassa istruzione (45% delle disoccupate), con un'incidenza elevata di donne straniere. Nei cinque anni tra le disoccupate "amministrative" cresce l'incidenza delle donne over 50 anni.

Grafico 3: Disoccupazione femminile per età (Piemonte – 2018-2023)



Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

La **partecipazione** al mercato del lavoro retribuito oggi è pari al **65%** delle donne in età attiva (456 mila donne): nel tempo è cresciuta molto, più che quella maschile. Di conseguenza è aumentata la quota di donne sugli occupati complessivi (maschi e femmine): dal 39% nel 1997, 42% nel 2004, 44% oggi.

La non partecipazione al mercato del lavoro viene misurata dal tasso di inattività, e riguarda oggi il complementare **35%** delle donne in età attiva (456 mila). Questa condizione (statistica) comprende tutte coloro impegnate in percorsi di formazione, oppure che svolgono esclusivamente attività di cura della casa e dei familiari.

¹ Comprende i lavoratori in CIG da almeno 3 mesi, i lavoratori in congedo parentale e i lavoratori autonomi, se assenti dal lavoro da oltre 3 mesi. La disoccupazione "amministrativa" rilevata dai Centri per l'impiego regionali, comprende i lavoratori a rischio, perché hanno ricevuto lettera di licenziamento e i lavoratori dipendenti o autonomi al sotto di una soglia di reddito: 8174 euro lordi annui se dipendente o assimilato e 5.500 se autonomo. Le disoccupate rilevate dai CPI piemontesi hanno una maggior consistenza: 103.819 donne nel 2022 e 104.506 nel 2023.

Box 1: Il lavoro di cura non retribuito

La partecipazione femminile al mercato del lavoro retribuito è condizionata dal lavoro non retribuito. I ruoli di genere tradizionali in base ai quali spettano principalmente alle donne i lavori di assistenza e cura sono ancora profondamente radicati nelle norme sociali, sia per le donne sia per gli uomini (INAPP, 2023). Nel 2020 nei Paesi dell'Unione europea, una donna su quattro (26%) lavorava a tempo parziale per motivi di cura, rispetto al 6% degli uomini (dati Eurostat basati sulle RFL); sei donne occupate su dieci hanno subito un cambiamento nell'occupazione a causa delle responsabilità di cura dei figli, rispetto al 17% degli uomini occupati. Tali dati risultano confermati ed ampliati nel 2021 dove quasi una donna su tre che non ha un lavoro retribuito ha dichiarato che ciò è dovuto alla responsabilità di cura, rispetto al 9% degli uomini.

Questo lavoro non produttivo – svolto senza aspettative di retribuzione o profitto – è orientato a soddisfare i bisogni fisici, psicologici, cognitivi ed emotivi delle persone, a sostenerne la salute e il benessere. Comprende il lavoro domestico, quello riproduttivo e il lavoro di cura, funzioni e attività fortemente intersecate tra loro. Comprendono compiti che possono essere attribuiti a soggetti diversi². Soprattutto quelle attività associate alla maternità e alla cura dei familiari, vengono socialmente sottovalutate e relegate nella sfera privata.

Oggi sia uomini che donne svolgono quotidianamente più lavori domestici (indagine Eurofound, 2022) anche se queste ultime continuano ad essere maggioritarie nei compiti di cura della casa con una percentuale pari al 20% delle donne rispetto al 12% degli uomini che fanno lavori domestici per più di 4 ore al giorno. Infatti, anche nella gestione dei compiti domestici è possibile operare una suddivisione per genere, con le donne principali responsabili della spesa, gestione e pianificazione, mentre gli uomini sono prevalentemente responsabili dei compiti finanziari e amministrativi.

In Piemonte quasi un terzo delle donne inattive hanno meno di 25 anni e sono impegnate perlopiù nei percorsi di formazione. Una quota inferiore (119 mila donne) è costituita da donne tra 25 e 49, delle quali 3 su 4 hanno figli: molte hanno abbandonato il lavoro a seguito dell'evento di natalità. La quota rimanente ha 50 e più anni: l'inattività deriva sia da pensionamenti precoci che dai mancati rientri al lavoro dopo la maternità, oppure dall'abbandono del lavoro per assunzione di nuovi carichi di cura. I motivi della non partecipazione ad attività retribuite sono diversi tra donne e uomini.

Tabella 2 - Motivi dell'inattività per genere (Piemonte - 2023)

Motivi	Donne	Uomini
Motivi familiari	30%	2%
Studio, formazione professionale	33%	50%
Pensione/ non interessa anche per motivi di età	18%	24%
Scoraggiamento	4%	4%
aspetta esiti passate azioni di ricerca	2%	3%
Altri motivi	13%	17%

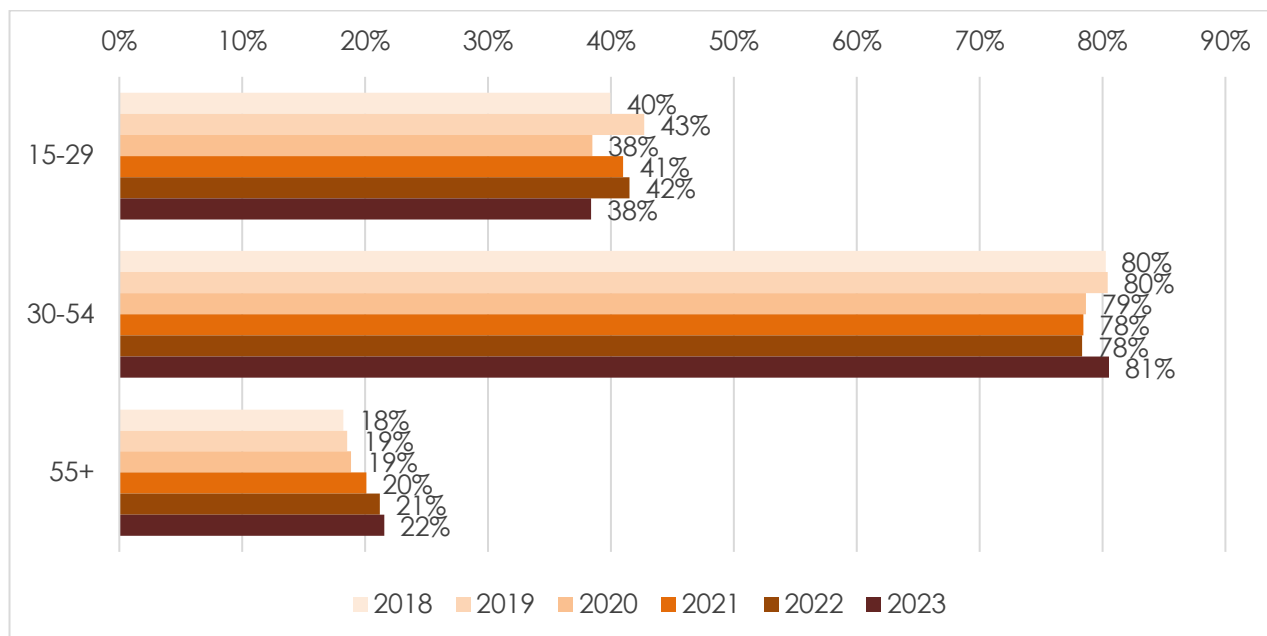
Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

In modo analogo le determinanti della partecipazione al mercato del lavoro retribuito sono diverse. Incidono la fascia di età, i percorsi scolastici e il titolo di studio acquisito, l'orientamento valoriale, le scelte familiari e la presenza di altri redditi, oltre che la domanda di lavoro – in

² Aspetti messi in luce negli studi di Daniela Del Boca

generale e specifico femminile- espressa dal sistema economico complessivo e nelle sue fasi cicliche.

Grafico 4: Tasso di attività femminile per fascia di età (Piemonte)



Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

Il tasso di attività cambia secondo le età e rispetto agli uomini. Queste differenze –per età e per genere- derivano essenzialmente da:

- i percorsi scolastici e formativi delle giovani;
- la distribuzione dei carichi domestici e di cura nelle coppie nelle fasce centrali d'età;
- le possibilità e le scelte di pensionamento per le donne mature.

L'occupazione femminile, la sua struttura e la sua evoluzione prossima, presentano quindi **specificità generazionali** secondo le età, secondo i percorsi scolastici seguiti e il livello di istruzione raggiunto, gli orientamenti socio-culturali ed in relazione alla dinamica della domanda di lavoro sul mercato.

Le donne occupate possono ripartire in 3 fasce di età posseduta (nel 2023):

- **Donne mature (da 55 a 64 anni)** nate tra il 1959 e il 1968. Sono le ultime coorti dei baby boomers: solo 1 donna su 2 ha frequentato il secondo ciclo di istruzione e molte hanno bassa istruzione. Molte sono state o appartengono a famiglie protagoniste dell'emigrazione interna degli anni '50 e '60. Spesso hanno iniziato precocemente a lavorare e si sono affacciate al mondo del lavoro nei difficili anni '70; molte hanno maturato i requisiti di quiescenza. Il loro tasso di occupazione è quindi ridotto, ma risulta in aumento, per i cambiamenti nelle regole di pensionamento e per carriere lavorative iniziate via via più tardi.
- **Donne nella fascia d'età centrale (30-54 anni)**, nate tra il 1969 e il 1993. Hanno avuto una scolarizzazione secondaria elevata: 80% per le più anziane e 90% per le più giovani. Hanno iniziato a lavorare più tardi e vissuto la diffusione della flessibilità del lavoro. Quasi una donna su cinque (19%) è straniera, con una scolarizzazione lievemente inferiore. La frequenza di corsi terziari tocca il 40% delle giovani italiane e il 18% delle donne straniere

a fronte di i valori maschili del 23 e 7% rispettivamente (45-54), nate tra il 1969 e il 1978. Il differenziale di genere nell'occupazione è elevato per il ruolo dei carichi domestici e familiari (v. oltre)

- **Donne giovani (15-29 anni)**, nate tra il 1994 e il 2008. Sono generazioni di “native digitali” con una scolarizzazione secondaria femminile quasi totale, 91% e quella maschile pari al 86%. Un'ulteriore quota di donne (5,7%) frequenta percorsi leFP. L'abbandono scolastico riguarda il 2,6% delle iscritte, con differenze per la cittadinanza: 2,2% per le native, 4,3% per le straniere che hanno compiuto il percorso in Italia –le II generazioni, oltre metà degli stranieri che frequentano le superiori - e 7,5% per gli altri giovani stranieri. Vivono in famiglia grandissima parte e il 59% delle diplomate si immatricola all'università, poco più dei maschi (48%.); le giovani straniere (circa 10mila) passano all'università in minor misura (41% delle diplomate e 28% dei diplomati stranieri). Tra le donne giovani alcune hanno già impegni familiari: il 27% delle giovani straniere (20-24 anni) a fronte dell'1,7% delle italiane.

Tabella 3 - Tassi di occupazione per genere e fascia di età (Piemonte)

Uomini	Media 2018 2019	Media 2022 2023
15-29	42%	43%
30-54	89%	91%
55+	29%	30%
Totale 15-64	73%	74%
Donne	Media 2018 2019	Media 2022 2023
15-29	32%	34%
30-54	74%	74%
55+	17%	20%
Totale 15-64	59%	60%

Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

Nei comportamenti sul mercato del lavoro incide anche la cittadinanza. Le donne di cittadinanza straniera rappresentano oggi il 13% delle donne in età attiva: sono mediamente più giovani, per il 60% con meno di 44 anni, a fronte del 46% per le italiane.

Tabella 4 - Tassi di occupazione per genere e cittadinanza (Piemonte)

Uomini	Media 2018-2019	Media 2022-2023
ITA	73%	74%
UE	72%	76%
Extra-UE	73%	70%
Totale	73%	74%
Donne		
ITA	60%	61%
UE	58%	56%
Extra-UE	44%	42%
Totale	59%	60%

Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

La consistenza delle occupate in questi anni risulta relativamente stabile: 800 mila donne nel 2023, a fronte di 1 milione di uomini, una consistenza ritornata quasi ai valori pre-pandemia, che erano di poco superiori. Sono valori stimati in base alla RFL, che trovano riscontro negli andamenti dei dati amministrativi INPS relativi agli iscritti alle varie gestioni previdenziali (vedi oltre).

Le tabelle evidenziano il **differenziale di genere nel tasso di occupazione**: con la scolarizzazione si è ridotto tra i giovani, mentre è elevato nelle fasce centrali d'età: -17 punti percentuali tra donne e uomini tra 30 e 54 anni. È inoltre elevato per le straniere: fino a -28 punti percentuali tra donne e uomini con cittadinanza extra UE.

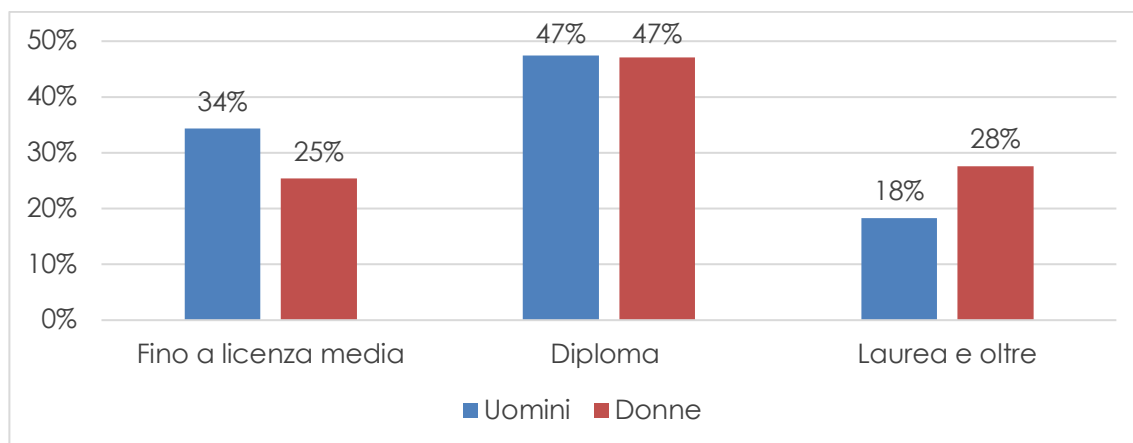
In quanto segue, prima di descrivere la struttura dell'occupazione femminile, si darà conto di due aspetti che la influenzano: i percorsi di istruzione, la formazione e la vita in famiglia.

ISTRUZIONE E OCCUPAZIONE

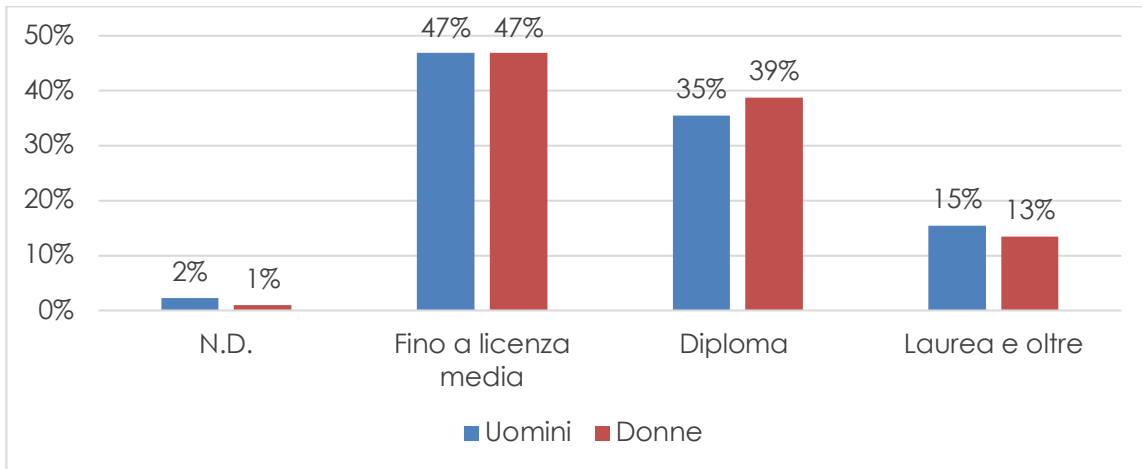
Quasi un terzo delle occupate (29%) ha un'istruzione terziaria, con una frequenza quasi doppia rispetto a quella di tutte le donne (di almeno 15 anni, occupate o meno). Inoltre la quota di occupate con laurea è di 10 punti percentuali superiore rispetto alla stessa quota maschile.

Vi è una complementare minor quota di occupate con bassa istruzione rispetto agli uomini (22% rispetto a 32%). Tale differenziale nei livelli di istruzione (bassa e alta) non si riscontra invece nella popolazione complessiva. Le donne con bassa istruzione sono quindi meno presenti tra le occupate e relativamente più frequenti tra le inattive e tra le disoccupate.

Grafico 5: Occupati per livello di istruzione (Piemonte – 2023)



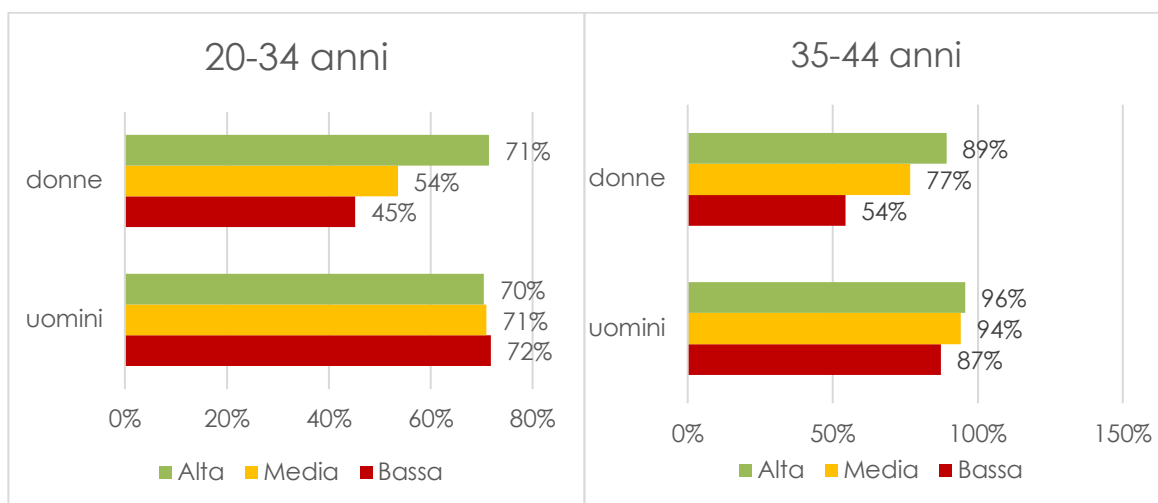
Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

Grafico 6: Popolazione per livello di istruzione (Piemonte – 2023)

Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

In particolare le giovani donne con bassa istruzione registrano il maggiore distacco con il tasso di occupazione dei maschi, quasi 25 p.p.³. Inoltre, le giovani occupate con bassa istruzione sono il gruppo che ha patito maggiormente le conseguenze negative del periodo pandemico, in particolare nel primo anno dell'emergenza (settori più esposti alle chiusure, contratti più spesso non stabili, in assenza di ammortizzatori). Al contrario un titolo di studio più elevato ha protetto i giovani piemontesi dagli effetti sul mercato del lavoro della pandemia.

Da tempo si osserva una maggiore occupabilità delle persone al crescere dell'istruzione posseduta, il cd premio dell'istruzione: gli adulti con laurea sono occupati al 90%, una frequenza che scende per le persone con qualifica e con diploma all'80%. I grafici seguenti forniscono una conferma per la regione, relativa alle fasce di età più giovani.

Grafico 7: Tassi di occupazione per livello di istruzione e genere (Piemonte – medie 2022-2023)

Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL 2023

³ IRES, Politichepiemonte, Il mercato del lavoro, 2023

L'occupazione aumenta con l'istruzione e con l'anzianità. Se a un anno dal titolo sono occupati il 72% dei laureati e il 63% delle laureate, dopo 5 anni il differenziale si annulla, con 88% di occupazione per maschi e femmine⁴.

Il differenziale di genere è ridotto tra i laureati, mentre è rilevante tra le persone a bassa istruzione.

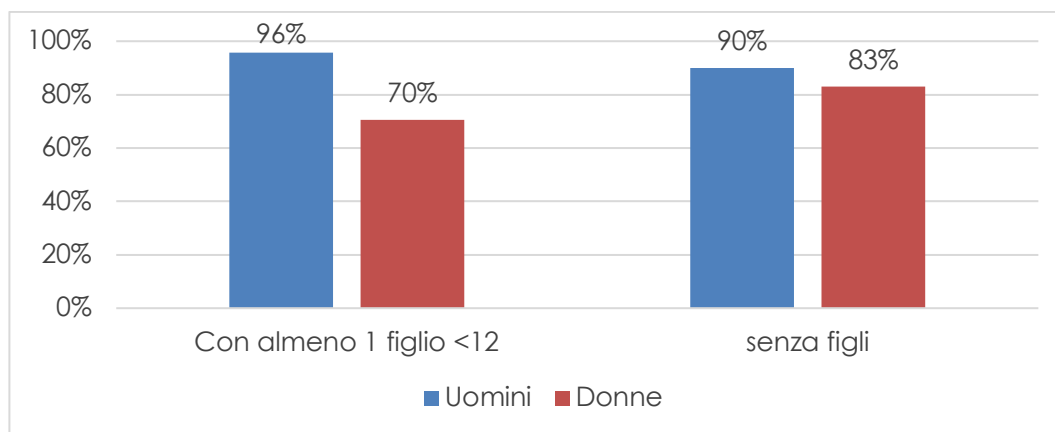
Il premio dell'istruzione risulta quindi più elevato per le donne: le laureate hanno maggior probabilità di essere occupata: +33 punti percentuali rispetto alle donne trentenni con le sola scuola dell'obbligo, tre volte di quello che si registra per gli uomini (+9 punti percentuali.).

FAMIGLIA E OCCUPAZIONE

A cavallo dei trent'anni molte giovani acquistano autonomia, avendo concluso il percorso formativo. Si creano le famiglie e si stabilizza il lavoro. Sono occupate oltre metà delle donne tra 20 e 34 anni, e tre su quattro di quelle tra 35 e 54 anni; per gli uomini i tassi sono superiori: 71% e 92% rispettivamente. Il differenziale di genere è elevato per la presenza dei carichi familiari e la distribuzione degli stessi nei nuclei e tra i generi.

Per misurare l'impatto delle scelte familiari, nelle statistiche si fa riferimento alla fascia di età 25-49 anni: comprende quasi 600 mila donne in Piemonte delle quali 3 su 4 risultano occupate (secondo la RFL). Si considerano sia gli uomini che le donne in questa fascia di età, in modo da rilevare i diversi comportamenti in presenza o meno di figli. Il 59% di queste donne ha almeno un figlio entro i 12 anni; le altre donne non hanno figli.

Grafico 8: Condizione familiare e tasso di occupazione (Piemonte – 2023)



Nota: i dati riguardano uomini e donne di età 25-49 anni

Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL 2023

Confrontando uomini e donne nelle diverse situazioni familiari emerge che:

- Il differenziale di genere nell'occupazione è più elevato in presenza di figli;
- Le donne con figli risultano meno occupate (70%) rispetto a quelle senza figli (83%);
- Il tasso di occupazione cambia, ma con segno contrario per gli uomini della stessa fascia d'età: gli uomini con figli risultano relativamente più occupati (96% rispetto a 90%).

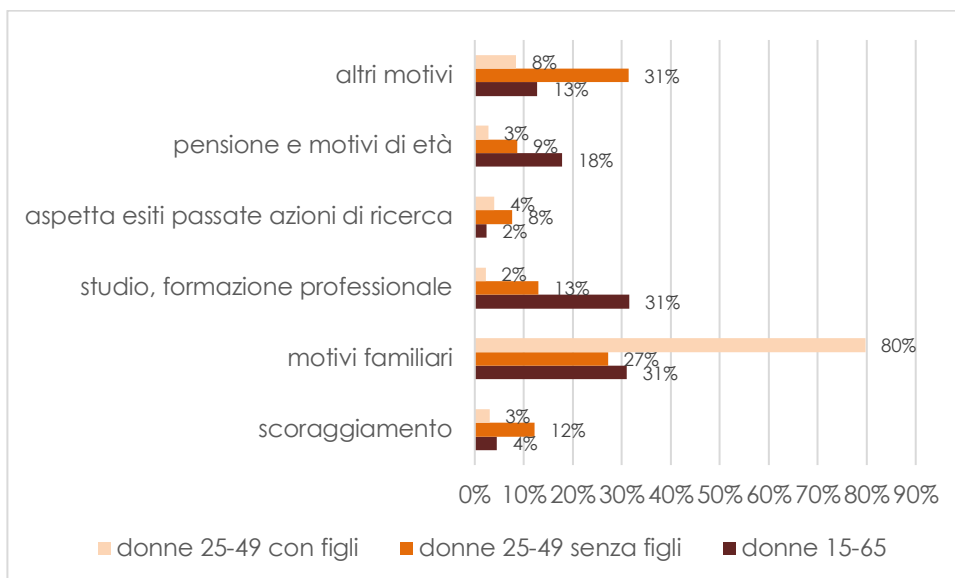
⁴ Sisform Piemonte, articolo 2/2022

Queste differenze derivano in parte da scelte familiari precedenti a quelle lavorative; più frequentemente derivano da scelte successive alla nascita del primo figlio. Il minor tasso delle donne con figli significa che alcune donne **abbandonano il lavoro** successivamente all'evento di natalità e per le occupate dipendenti, dopo l'utilizzo del congedo di maternità. Nelle indagini INPS e INAPP emerge che per metà delle occupate l'abbandono è volontario, per il 29% deriva da licenziamento e per le rimanenti dipende dalla non convenienza economica.

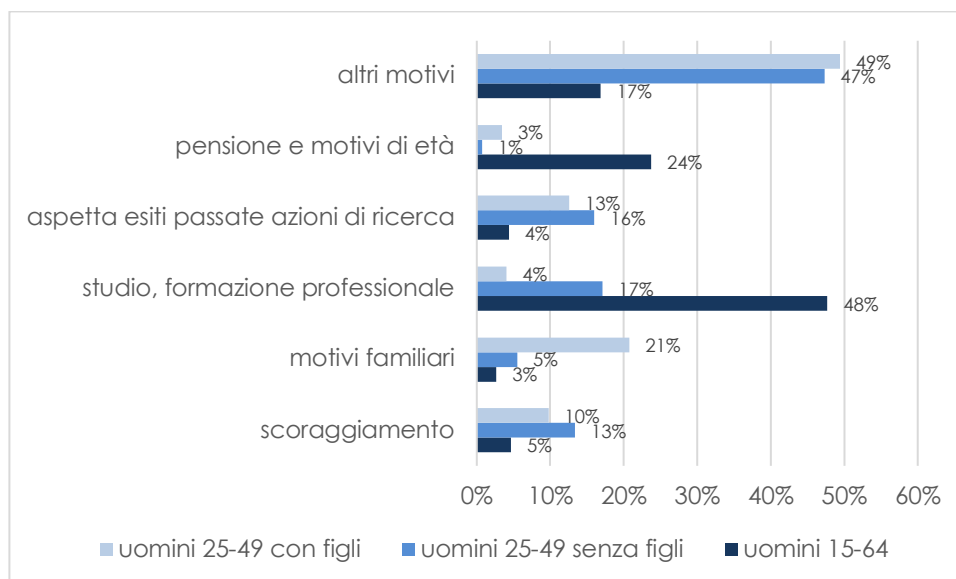
Nella RFL Istat si evidenzia anche l'inattività e si chiede di motivarla. Questa condizione presenta un forte differenziale di genere, ancora in questa fascia centrale di età: riguarda il 4% degli uomini e il 21% delle donne con almeno un figlio di 12 anni, frequenza che è maggiore, 31%, per le donne con figli inferiori a 6 anni, verosimilmente più giovani.

Per le donne che abbandonano il lavoro sono dominanti i motivi familiari, soprattutto in presenza di figli. Studio e formazione sono rilevanti, ma contano poco se vi sono figli. Per gli uomini prevalgono altri motivi: CIG, malattia e salute, attesa di pensione.

Grafico 9: Motivi dell'inattività femminile per condizione familiare (Piemonte – 2023)



Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

Grafico 10: Motivi dell'inattività maschile per condizione familiare (Piemonte – 2023)

Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

Altre donne chiedono **un orario part time**, o cercano un'occupazione con questo orario. Tra le donne con figli il part time è più frequente e si riduce molto quello involontario.

Tabella 5 - Frequenza del part time per condizione familiare e genere.

Genere	Orario part-time			Incidenza del part-time involontario	
	Totale	Senza figli	Con figli	Senza figli	Con figli
Donne	28%	31%	35%	66%	36%
Uomini	5%	6%	6%	64%	70%

Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

La frequenza dei rapporti di lavoro a termine non presenta differenze in base alla condizione familiare. Anche i tassi di disoccupazione femminili rimangono tutto sommato costanti per le donne (6% con figli e 7% senza).

Una ricerca recente condotta a Torino⁵, indaga i motivi che conducono a non avvalersi dei **servizi educativi per l'infanzia**. Una scelta frequente: il 60% dei bambini che si iscrivono alla materna non ha frequentato l'asilo nido. Un questionario telefonico ha rilevato alcuni dettagli e ragioni.

- Per 2/3 i bambini sono accuditi dalla madre, per uno su cinque da entrambi i genitori e per il 12% dai nonni
- L'impegno diretto delle madri deriva dal fatto che le stesse erano inattive o disoccupate; solo una piccola quota di donne ha dovuto ridurre il proprio orario oppure vi rinunciato del tutto a lavorare.
- Le risposte fornite indicano una limitata conoscenza dei servizi disponibili, in particolare per gli stranieri. Sulla scelta influisce anche il costo del servizio, ma molte coppie non conoscono l'esistenza del bonus nido.

⁵ Articolo di Fenoll, Quaranta, Revello e Villosio, su Lavoce.info, 2024

La penalizzazione occupazionale della maternità

La nascita e la cura dei figli richiedono una riallocazione del tempo e scelte più profonde nei nuclei familiari. I congedi e le indennità di maternità coprono alcuni bisogni iniziali. E' una tutela non disponibile per tutte le occupate: ad esempio ne sono prive quelle occupate nel lavoro domestico oppure molte occupazioni parasubordinate o autonome.

Quando le donne occupate hanno una limitata possibilità di conciliazione (casi di orari antisociali, serali, notturni, fine settimana, turni), combinata con un'ineguale distribuzione dei carichi di cura nel proprio nucleo, le donne sono spinte ad abbandonare il mercato del lavoro, oppure a scegliere lavori meno qualificati e stabili per ottenere la flessibilità necessaria. E' una penalizzazione per le donne che vivono con bambini piccoli che si riscontra in tutti i Paesi del mondo.

Le principali conseguenze delle interruzioni del lavoro dovute alle gravidanze, sono la discontinuità di carriera e contributiva, quindi le ricadute su retribuzione e assegni pensionistici che spesso ne conseguono.

Tabella 6 - Retribuzioni medie giornaliere (Italia - 2023)

Settore	Contratti stabili a tempo pieno		Contratti a termine a tempo pieno	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Settore privato	113	129	88	98
Settore pubblico	120	146	93	126

Fonte: INPS, XXIII relazione, 2024

Alcuni studi⁶ mostrano una penalizzazione di carriera e nel reddito anche per chi sceglie orario part time (cd *flexibility stigma*) anche a parità di settore di impiego e di qualificazione posseduta.

Un'altra conseguenza è la maggior durata, per le giovani donne, del periodo con rapporti di lavoro precari e la minor frequenza delle stabilizzazioni degli stessi.

Sono **discriminazioni** del lavoro femminile alle dipendenze, legate all'evento maternità, effettivo o potenziale. Un'altra pratica discriminatoria le dimissioni indotte⁷: infatti a parziale controllo di questi comportamenti è richiesto un provvedimento di convalida delle dimissioni emesso dall'Ispettorato del lavoro. Le richieste di dimissioni volontarie di neo-genitori nei primi tre anni del figlio (sono quasi 5mila le richieste convalidate nel 2022 nella regione⁸), per il 73% provengono da donne, e sono motivate esplicitamente dalla difficoltà di gestire impiego e cura dei figli. Analogamente INL riferisce che gli illeciti in materia di tutela della genitorialità, di fatto interessano quasi esclusivamente le lavoratrici.

⁶ Chung, 2024

⁷ Fino al 1953 i contratti potevano prevedere la clausola di nubilato, e quindi consentire il licenziamento per matrimonio.

⁸ Rapporto INAIL 2023

Sfruttamento lavorativo e difficoltà per donne e madri single di origine straniera⁹

Il percorso verso l'occupazione è particolarmente tortuoso per quelle donne straniere portatrici di vissuti correlati a tratta e sfruttamento e che, al contempo, si trovano a vivere l'esperienza della genitorialità nel contesto ospitante. Sono esperienze estremamente eterogenee sia per le forme nelle quali lo sfruttamento si manifesta (tra le quali: sessuale, lavorativo, compimento attività illecite, matrimoni forzati), sia per le diverse manifestazioni che ha lo stesso sfruttamento lavorativo, che può essere "grave" e connesso o meno a reclutamento della vittima già dal Paese di origine.

Guardando ai profili, bisogni ed esperienze specifiche, le persone considerate sono soggette a molteplici fattori di vulnerabilità sociale spesso intrecciati tra loro: le violenze subite durante il percorso migratorio, la necessità di provvedere ai bisogni dei familiari e di ripagare gli eventuali debiti contratti con la rete dei trafficanti, le barriere linguistiche, lo scarso accesso alle risorse materiali.¹⁰

Dai dati raccolti dai progetti in materia di tratta e grave sfruttamento portati avanti nel territorio della Regione Piemonte¹¹ emerge che si tratta molto spesso madri single di minori sotto i cinque anni¹², alcuni portatori di bisogni specifici (a titolo di esempio, disturbi dell'apprendimento o disturbi di carattere psicologico che necessitano di approfondimenti e presa in carico da parte della Neuropsichiatria infantile). Molte delle donne incontrate hanno presentato domanda di asilo in Italia, ottenendo una forma di protezione internazionale. Le norme sociali ed i ruoli di genere attribuiti sono spesso il motore delle partenze dal Paese di origine (molte di queste donne sono scappate a matrimoni forzati e violenza domestica), terreno fertile per il reclutamento e lo sfruttamento (la necessità di provvedere economicamente alla propria famiglia e quindi di adempiere all'obbligazione sociale di far fronte alle necessità familiari) e si ripropongono con forza nelle dinamiche in Italia, con i partner, con le scuole o con i servizi dedicati all'accesso al lavoro. Gli effetti combinati di queste dinamiche rendono il progetto di autonomia di questi nuclei monoparentali un percorso ad ostacoli¹³. In questo contesto l'ottenimento di un titolo di soggiorno in Italia è fondamentale per la costruzione o meno delle misure di assistenza e tutela e dell'accesso e mantenimento del lavoro.

⁹ Per questo paragrafo si ringrazia la collaborazione di Chiara Cirillo, Laura Ippolito, Martina Sabbadini, Laura Sicuro.

¹⁰ Per la lettura di questa complessità si suggerisce l'approccio intersezionale e il neologismo *sfruttamento intersezionale*, che permette di leggere l'esperienza individuale nella stratificazione di discriminazioni alle quali è esposta (donna, madre, straniera, vittima di sfruttamento) che si cumulano ed intersecano e di analizzare lo sfruttamento, oltre i confini del diritto penale e considerando anche il diritto del lavoro e le politiche migratorie. Solo così è possibile individuare le aree di fragilità e di forza ed i conseguenti possibili interventi. Cfr. Laura Calafà, "Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo", in Rapporto 2022 – Donne gravemente sfruttate. Il diritto di essere protagoniste, curato dall'Associazione Slaves No More.

¹¹ I progetti, entrambi con capofila Regione Piemonte, sono "L'Anello Forte V- rete antitrattra del Piemonte e della Valle d'Aosta" (https://piemonteimmigrazione.it/images/progetti/SCHEDA_PROGETTO_Anello_forte_5_Regione_Piemonte.pdf) e il progetto "Common Ground, Azioni interregionali di contrasto allo sfruttamento lavorativo e di sostegno alle vittime" (https://piemonteimmigrazione.it/images/CG_scheda_progetto.pdf)

¹² La nazionalità maggiormente coinvolta è quella nigeriana, un trend costante dal 2016 ad oggi. Tuttavia, negli ultimi anni sono emerse anche altre nazionalità, tra le quali il Perù, soprattutto nel settore dell'assistenza alla persona, oltre a Costa d'Avorio e Marocco. Il fenomeno è cambiato anche per quanto riguarda le fasce d'età: se la maggior parte ha un'età compresa fra i 25 e i 35 anni, sempre più donne con età maggiore di 40 anni si sono rivolte agli sportelli dei servizi antitrattra del territorio.

¹³ Per approfondire si rimanda a quanto esposto in Ires Piemonte "FUORI E DENTRO IL NIDO, Principi orientativi per accogliere nuclei familiari monoparentali migranti", 2024, disponibile a: https://www.piemonteimmigrazione.it/images/landing-page/ALFA/Fuori_e_dentro_il_nido_ebook.pdf.

Gli aspetti sinora descritti contribuiscono ad alimentare **un circolo vizioso**: i fattori di vulnerabilità della donna costituiscono un ostacolo per l'accesso al mercato del lavoro e per il mantenimento di una eventuale posizione lavorativa che mal si concilia con tempi e modalità della genitorialità. In queste condizioni la donna scivola verso situazioni di marginalità e di sfruttamento lavorativo. Per il target preso in esame si prospettano, quindi, due mercati del lavoro paralleli, speculari e complementari con regole ed accesso opposti. Il primo è quello del mercato del lavoro regolare e dignitoso al quale queste donne, in ragione delle sopra descritte specifiche condizioni, hanno difficoltà a fare ingresso. Ciò avviene anche proprio in ragione dell'impossibilità di conciliare settori occupazionali, orari, spostamenti e stipendi con la cura dei minori. Sarebbero, infatti, maggiormente richieste nell'ambito dei lavori domestici e di cura che, tuttavia, se regolarmente contrattualizzati, le impiegherebbero in tempi non compatibili con gli orari degli asili nido e delle scuole. In generale, come sottolineato dallo stesso Ministero del lavoro, si registra un forte divario di genere che vede le donne straniere in svantaggio, rispetto alle cittadine italiane, riguardo all'occupazione ed all'inattività ed, in ogni caso, costrette all'impiego in professioni poco qualificate¹⁴.

Per tali ragioni, il **mercato del lavoro irregolare** resta quello più accessibile, soprattutto per il settore dei lavori di cura. Le figure prese in esame sono essenziali per il mantenimento di questo specifico segmento del mercato svolgendo professioni che, senza adeguato riconoscimento e, al contrario, con una crescente svalutazione della loro figura professionale¹⁵, contribuiscono al mantenimento del welfare nell'ambito dei servizi delle famiglie prendendosi cura di anziani, minori e di spazi domestici. Domanda ed offerta si incontrano nell'ambito sommerso del lavoro domestico, ma anche della ristorazione e del mondo agricolo dove sono richieste minori competenze anche linguistiche. Il gruppo di riferimento si adatta a condizioni di lavoro meno pagate, più fluide, più frammentate e più precarie che, purtroppo, si trovano ad essere più aderenti alle loro necessità. Nei settori meno visibili si annidano situazioni di violazioni dei diritti delle donne con vari gradienti di complessità: dal mancato rispetto della normativa in materia di lavoro sino allo sfruttamento¹⁶. Molto spesso si configura un doppio o triplo sfruttamento: lavorativo, sessuale e domestico¹⁷. Le esperienze di sfruttamento sono paralizzanti e, per la condizione di marginalità e subalternità, determinano ulteriori ostacoli nell'accesso ai servizi necessari per conciliare il tempo di madre e di lavoratrice. In termini concreti, le condizioni del lavoro sfruttato (assenza di ferie, di permessi e di orari tutelati) non permettono di recarsi, a titolo di esempio, a sportelli pubblici, servizi sociali, consultori, servizi medici specialistici per minori con fragilità.

Il risultato finale è che le lavoratrici migranti hanno maggiori probabilità di subire violazioni dei diritti, abusi e maltrattamenti rispetto agli uomini, fino al rischio di schiavitù. Tale condizione è peggiorata dalle dinamiche di invisibilizzazione e silenziamento che colpiscono le donne migranti in generale e quelle sfruttate in particolare, dinamiche che rendono difficile sia lo studio del fenomeno che le azioni di prevenzione, contrasto e tutela.

¹⁴ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, "XIV RAPPORTO ANNUALE. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia", 2024, disponibile a <https://www.lavoro.gov.it/documenti/xiv-rapporto-gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-italia-2024>.

¹⁵ Sul tema dell'uso della parola badanti si veda Marco Paggi "Lo sfruttamento nel lavoro domestico e di cura: dall'invisibilità sociale all'invisibilità giuridica" in Donne straniere, diritti umani, questioni di genere, 2023, disponibile a <https://www.asgi.it/wp-content/uploads/2022/10/Volume-Completo-Donne-straniere-del-17-10-22-CON-COPER-TINA.pdf>.

¹⁶ Per approfondimenti si veda: ibidem.

¹⁷ Fondazione Placido Rizzotto, "Sintesi del VI Rapporto agromafie e caporalato" disponibile a <https://www.fondazione-rizzotto.it/vi-rapporto-agromafie-e-caporalato/>

LA STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Posizioni professionali

Altri aspetti dell'occupazione femminile riguardano il rapporto di lavoro, se dipendente o indipendente. Va detto che la disciplina sul lavoro dipendente è mutata molto in questi anni e rende meno netta questa distinzione tradizionale usata da molte statistiche. Il lavoro dipendente comprende oggi diverse forme contrattuali a tempo determinato, che condizionano la stabilità del lavoro; di converso diverse attività definite indipendenti, di fatto implicano un rapporto di subordinazione (il cd parasubordinato o autonomo dipendente) fatte perlopiù da occupazione meno retribuita e meno stabile.

Tabella 7 - Occupati per genere e posizione lavorativa in Piemonte (migliaia - 2023)

Posizione lavorativa	Uomini	Donne	Totale	% donne
Dipendente	743	665	1.407	47
Indipendente	239	109	347	31
Altre posizioni (parasubordinato, collaborazioni)	21	25	46	54
Totale	1.002	799	1.801	44

Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

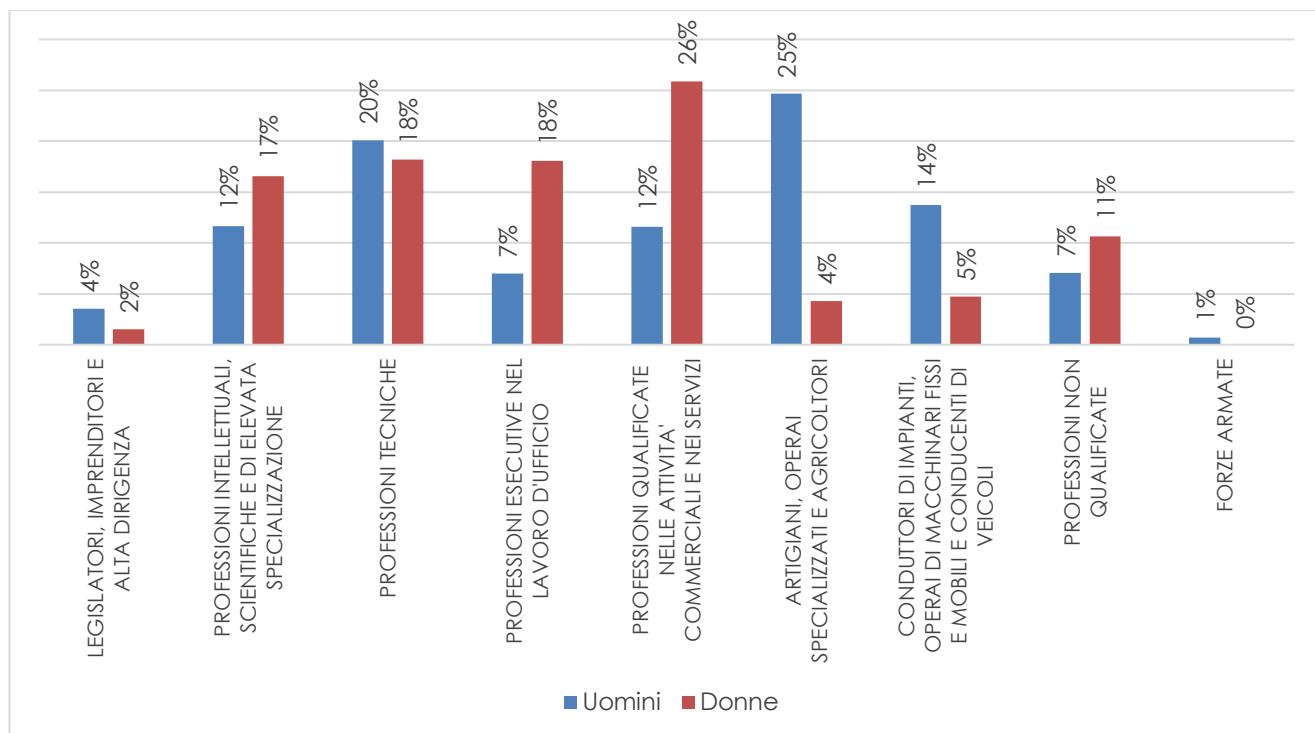
Nel complesso l'occupazione dipendente risulta preponderante: riguarda l'83% di tutte le occupate in Piemonte. Gli uomini hanno invece una maggior incidenza relativa nell'occupazione indipendente.

Tabella 8 - Distribuzione degli occupati per categorie professionali e genere (Piemonte - 2023)

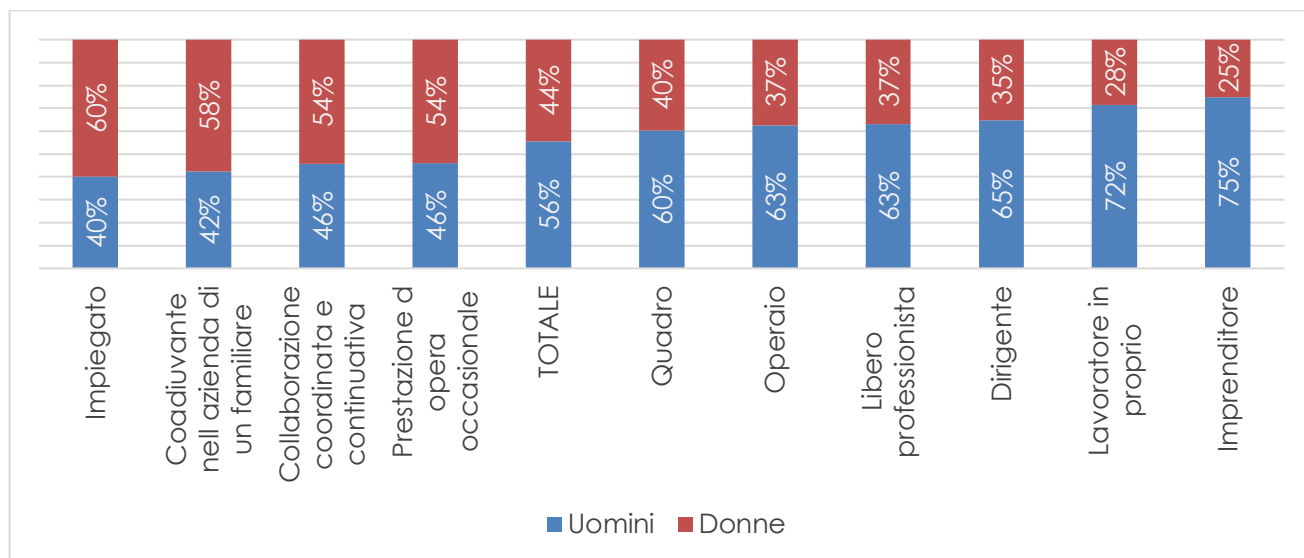
Categoria Professionale	Uomini	Donne
Dirigente	2%	1%
Quadro	6%	5%
Impiegato	25%	47%
Operaio	40%	30%
Imprenditore	2%	1%
Libero professionista	6%	5%
Lavoratore in proprio	17%	8%
Coadiuvante nell'azienda di un familiare	1%	2%
Collaborazione coordinata e continuativa	0%	1%
Prestazione d'opera occasionale	0%	1%
Totale	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

Più chiara la classificazione delle posizioni professionali di lavoro. L'incidenza femminile è maggiore nelle posizioni esecutive del lavoro dipendente (60% tra gli impiegati) e nelle posizioni di coadiuvante e collaboratore. Si riduce per le posizioni superiori: quadro, dirigente.

Grafico 11: Distribuzione per genere nei grandi gruppi professionali (Piemonte, media 2018-2023)

Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

Grafico 12: Quote di genere nelle posizioni professionali (Piemonte, media 2018-2023)

Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

Il lavoro indipendente

Ha una posizione indipendente o parasubordinata una donna ogni sette (14%), a fronte di una frequenza quasi doppia (24%) per gli uomini. La frequenza del lavoro indipendente aumenta anche tra le fasce di età: tra gli uomini maturi (over 55) è pari al 38%, per le donne di pari età è 21%. Mentre per le giovani il lavoro indipendente è meno frequente, senza sostanziale differenza di genere.

Tabella 9 - Donne occupate indipendenti (Piemonte - migliaia)

Posizione		2021	2022	2023
<i>Datori di lavoro</i>		27	30	33
Di cui	Imprenditrici	6	7	9
	Libere professioniste con dipendenti	4	5	3
	Lavoratrici in proprio con dipendenti	17	18	20
<i>Autonome senza dipendenti</i>		102	108	101
Di cui	Libere professioniste	34	32	35
	Lavoratrici in proprio	44	49	41
	Collaboratrici	3	5	3
	Prestatori d'opera occasionale	4	5	4
	Coadiuvanti familiari	16	18	18
Totale indipendenti		128	138	134

Fonte: INPS

Il differenziale di genere nell'occupazione indipendente emerge anche osservando l'andamento delle imprese attive, rilevato dalla CCIAA: a fronte di 377.831 mila imprese attive nella regione nel 2023, quelle femminili sono 85.568.

Il lavoro dipendente

In Piemonte l'occupazione dipendente complessiva ammonta a 1,4 milioni e la rilevazione FL indica una lieve crescita negli ultimi anni (+2%) sia per gli uomini che per le donne. Per gli uomini sembra migliorare la qualità dei rapporti di lavoro, con un aumento di quelli stabili, non presente per le donne.

Tabella 10 - Dinamica occupati dipendenti per genere e orario (Piemonte)

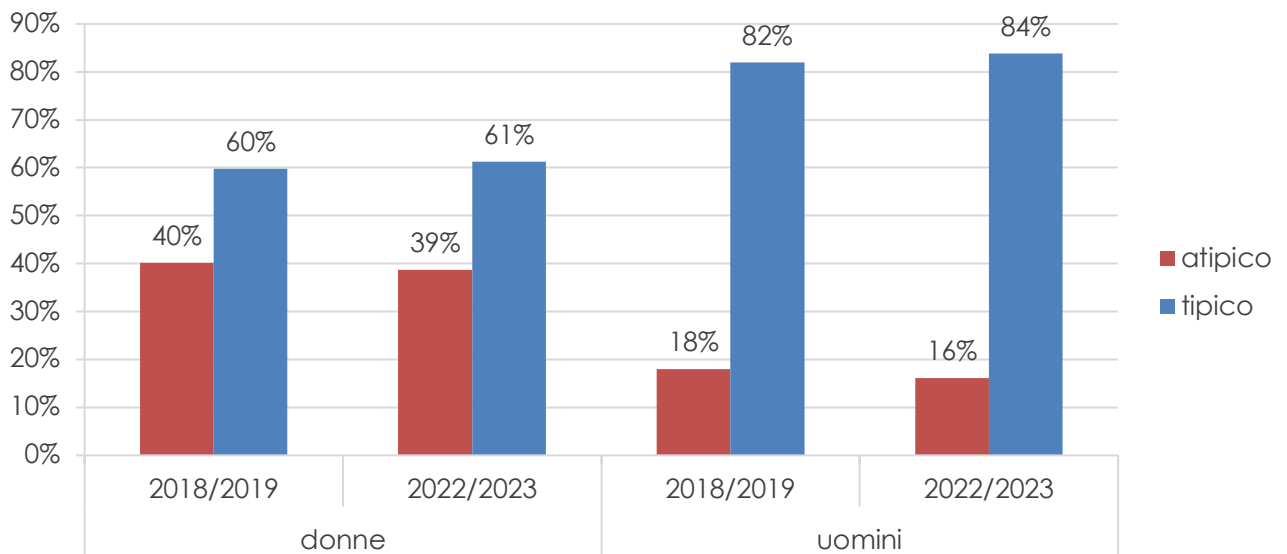
Orario	Media 2018/2019	Media 2022/2023	Variazione %
Uomini			
Tempo determinato	100.015	85.864	-14
Tempo indeterminato	619.047	645.755	+4
Totale dipendenti	719.062	731.619	+2
<i>di cui part time</i>	52.302	44.778	-14
Donne			
Tempo determinato	84.349	93.258	+11
Tempo indeterminato	566.658	568.536	0
Totale dipendenti	651.007	661.794	+2
<i>di cui part time</i>	215.532	196.615	-9

Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

Differenze di genere rilevanti riguardano il tipo di contratto di lavoro:

- l'orario di lavoro è part time per quasi un terzo delle occupate dipendenti, mentre per gli occupati la frequenza è del 6%;
- tra le occupate dipendenti è maggiore anche l'incidenza dei contratti a termine: 14% rispetto al 12% degli occupati;
- lavorano quindi con contratto dipendente "atipico" (cioè a orario ridotto e/o a termine), il 39% delle donne e il 16% degli uomini;
- le forme di lavoro atipiche, in particolare l'orario ridotto, hanno quindi una connotazione femminile: due su tre occupazioni atipiche interessano donne (250mila occupate).

Grafico 13: Incidenza dell'occupazione tipica e atipica per genere (Piemonte)



Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

Box 2: Il lavoro dipendente nei database INPS

I dati amministrativi INPS¹⁸ registrano la consistenza media annua 2023 del lavoro dipendente relativa alla regione:

	Incidenza femminile
491 mila occupate dipendenti presso imprese	48%
145 mila dipendenti pubbliche	66%
58 mila lavoratrici domestiche	92%
6 mila operaie agricole	33%

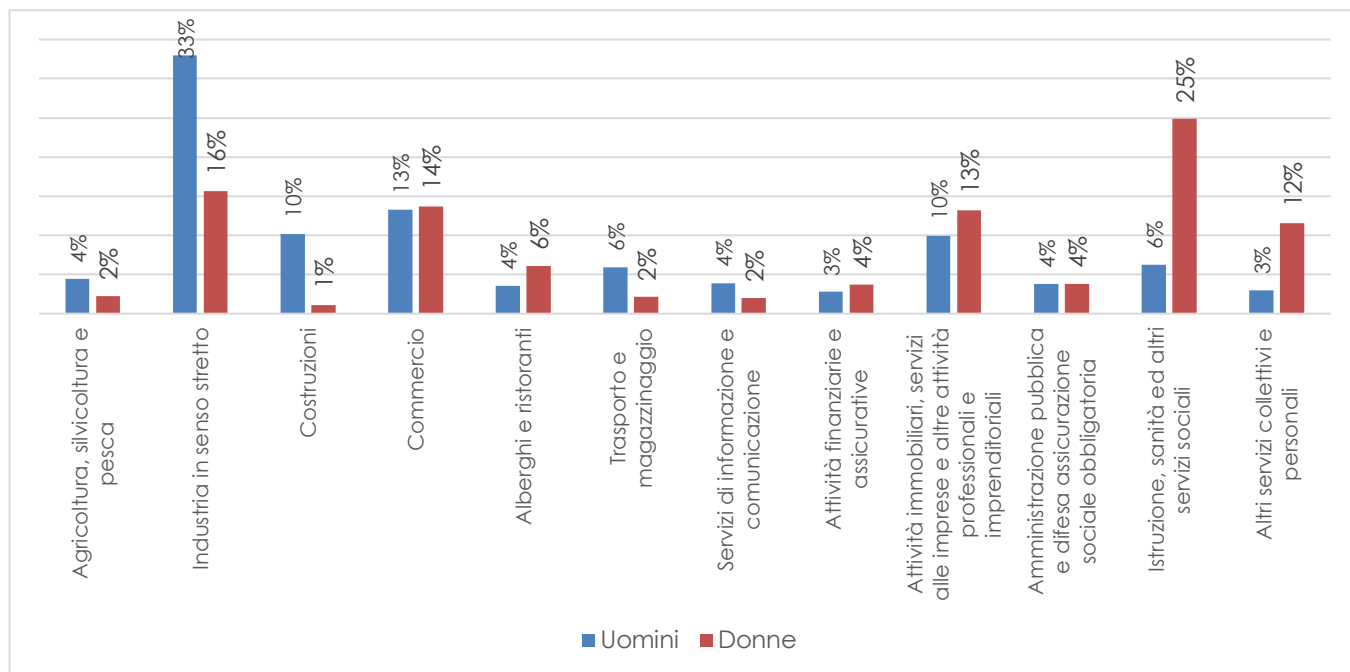
Gli stessi dati amministrativi indicano l'incidenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per 394 mila dipendenti delle imprese private, pari al 62%, e del tempo pieno per 302 mila dipendenti, pari al 47%.

¹⁸ NA medio annuo di persone iscritte alla gestione contributiva

L'occupazione femminile nei settori

Con riferimento ai settori economici, alcuni settori hanno una maggior presenza femminile. Altri vedono una prevalenza maschile.

Grafico 14: Distribuzione % occupati e occupate per settore (Piemonte)



Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

L'istruzione, la sanità ed i servizi sociali, assorbono un quarto dell'occupazione femminile. Ed hanno un'elevata presenza femminile (v. tabella), 3 donne su 4 occupati complessivi. È un settore che è cresciuto negli ultimi 5 anni (+3% di occupati complessivi).

Gli altri servizi collettivi e personali vedono una quota femminile simile; assorbono il 13% delle occupate; registrano una riduzione occupazionale.

Alberghi e ristorazione hanno una quota di occupate ancora maggioritaria (58%) ma una consistenza complessiva inferiore.

Servizi alle imprese e studi professionali occupano circa 108 mila donne; il commercio poco meno.

Nel settore manifatturiero (industria) le donne sono meno frequenti, ma la consistenza occupazionale femminile rimane rilevante, con 127 mila occupate.

Tabella 11 - Distribuzione dell'occupazione femminile per settore – valori in migliaia (Piemonte)

Settore	2018-2019	2022-2023
Agricoltura, silvicoltura e pesca	16	19
Industria in senso stretto	126	127
Costruzioni	6	10
Commercio	112	104
Alberghi e ristoranti	49	50
Trasporto e magazzinaggio	16	18
Servizi di informazione e comunicazione	16	18
Attività finanziarie e assicurative	27	28
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	108	108
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	33	26
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	195	200
Altri servizi collettivi e personali	100	90
Totale occupate	804	798

Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

Tabella 12 - Presenza di genere nei settori (Piemonte)

Settore	Uomini	Donne
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	24%	76%
Altri servizi collettivi e personali	24%	76%
Alberghi e ristoranti	42%	58%
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	49%	51%
Attività finanziarie e assicurative	49%	51%
Totale settori a prevalenza femminile	26%	59%
Commercio	55%	45%
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	55%	45%
Servizi di informazione e comunicazione	71%	29%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	72%	28%
Industria in senso stretto	73%	27%
Trasporto e magazzinaggio	77%	23%
Costruzioni	92%	8%
Totale altri settori	74%	41%

Fonte: elaborazioni IRES su microdati RFL

LA DINAMICA RECENTE: DOMANDA E OFFERTA 2023 E 2024

I caratteri dell'occupazione femminile esaminati, desunti perlopiù dalla Rilevazione periodica Istat, si confermano anche nei dati amministrativi relativi alle nuove assunzioni, rilevate nel 2023 e nel 2024 dalle Comunicazioni Obbligatorie (COB). Le fonti sono diverse e forniscono specifiche informazioni.

Nel 2023 sono stati attivati oltre 760mila contratti di lavoro, che hanno riguardato **497 mila persone**, per il 48% donne¹⁹. Comprendono: i contratti a TD inferiori a 30 gg (il 12% del totale), quelli TD più lunghi (36%), i contratti stabili (TI, 14%), quelli di apprendistato (4%), le tipologie diverse (intermittente, domestico e parasubordinato pari al 16% dei contratti) e i contratti di somministrazione (17%).

Tabella 13 - Contratti di lavoro attivati, persone coinvolte ed occupati equivalenti a tempo pieno (Piemonte – 2023)

	contratti	Persone coinvolte	Unità di lavoro annue	ULA procapite
Donne	385.270	241.438	135.773	0,56
Uomini	379.994	255.669	150.801	0,59
	765.264	497.107	286.575	0,58

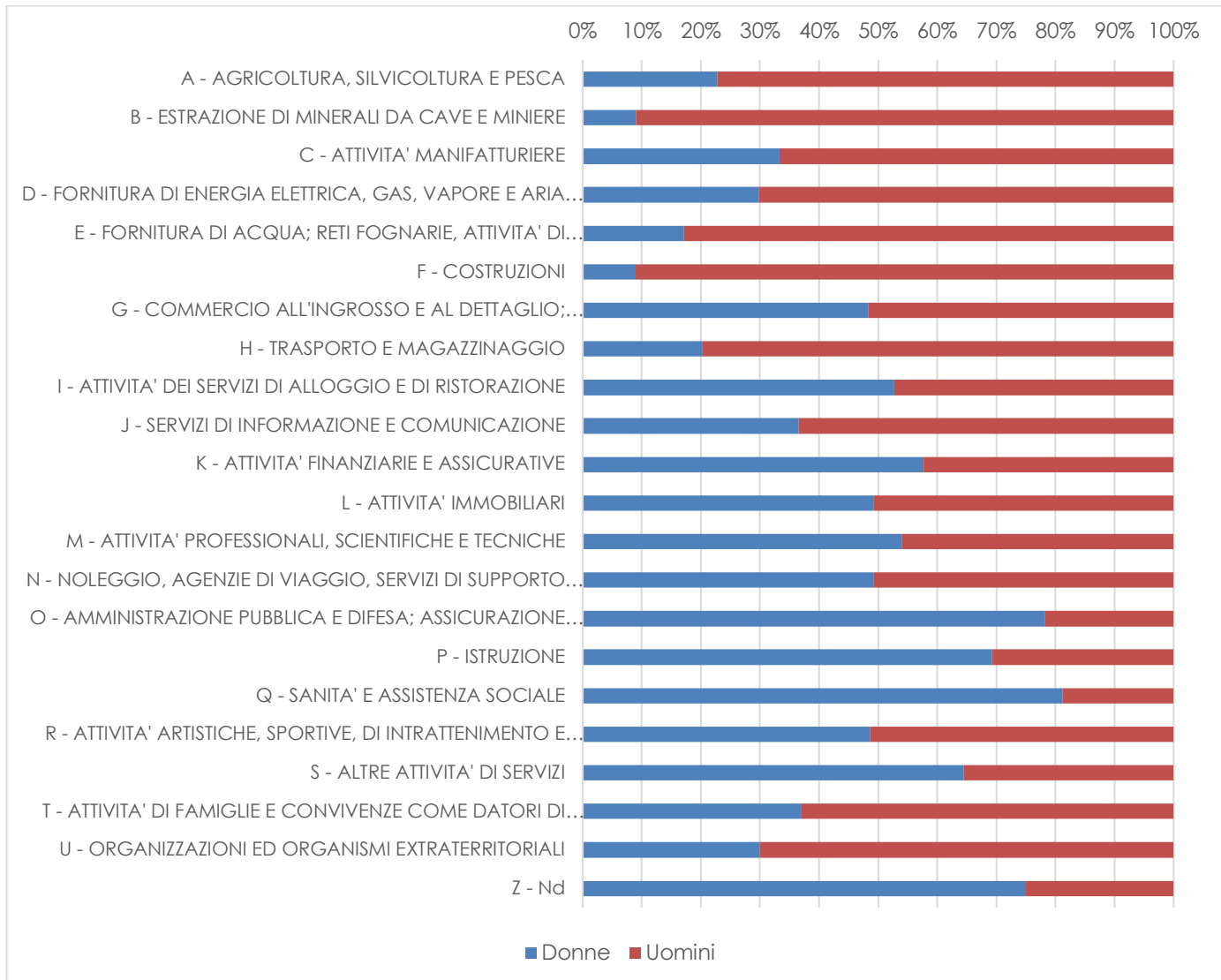
Fonte: Agenzia Piemonte Lavoro, Cronache del lavoro 2024

L'Osservatorio Mercato del Lavoro della Regione consente l'analisi aggiornata al 2024²⁰ per genere, fascia d'età, tipo di contratto, orario, livello di istruzione e settore economico. Tra le differenze di genere principali, relativamente al Piemonte, vi è:

- una minor frequenza di contratti stabili (tempo indeterminato, apprendistato) che incidono per il 15% dei contratti con donne e 18% con uomini
- una maggior frequenza di contratti a tempo parziale, 41% e 23% rispettivamente
- una maggior frequenza di contratti per laureati, 21% e 9% rispettivamente, e una minor quota di contratti con bassa qualificazione, 40% con donne e 61% per gli uomini
- una maggior frequenza dei contratti meno tutelati (agenzia, intermittente, domestico, spettacolo).

¹⁹ APL, Cronache dal lavoro, 2024

²⁰ Relativamente ai primi tre trimestri

Grafico 15: Distribuzione per genere dei contratti attivati 2024 nei settori economici (Piemonte)

Fonte: dati estratti da Osservatorio Mercato del Lavoro – Regione Piemonte

Il settore Istruzione, sanità e servizi sociali ha assorbito la quota maggiore (18%) dei contratti attivati con donne nel 2024 (gennaio-settembre): la quota di contratti high skill in questo settore è doppia, 65%, di quella totale; quindi va segnalata l'amministrazione pubblica che incide per il 16%.

Seguono il settore Alberghi e ristorazione, il Commercio, gli altri servizi collettivi e personali; in questi settori predominano figure professionali di competenza media. Il settore servizi alle imprese, comprende le agenzie di somministrazione (56 mila contratti di somministrazione in vari settori)

Le attivazioni di **contratti low skill** sono relativamente più frequenti per donne tra 45 e 55 anni. Tra le professioni più frequenti, le collaboratrici scolastiche (bidelle), le addette ai servizi di pulizia, le braccianti agricole.

Tabella 14 - Contratti 2024 con donne: principali settori, livello di competenza, figure professionali prevalenti

Settori	High skill	Medium skill	Low skill
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	Insegnanti, altre professioni qualificate		Bidelle Personale non qualificato
Altri servizi collettivi e personali		Addetti all'assistenza personale	Collaboratrici domestiche
Alberghi e ristoranti		Cameriere, bariste	Personale pulizia Personale non qualificato
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali		Addette affari generali	Personale pulizia
Commercio		Commesse vendite	
Altri settori			Braccianti agricole

Fonte: elaborazioni IRES sulle comunicazioni obbligatorie tratte dal portale COB.STAT

POLITICHE E AZIONI. I DIVERSI SOGGETTI COINVOLTI

Le principali misure che mirano a tutelare e promuovere il lavoro femminile sono definite dal quadro nazionale relativo al diritto del lavoro, al sistema di protezione sociale. Quindi vi sono i contenuti della contrattazione nazionale e settoriale tra le parti sociali (cd welfare occupazionale). Altre misure sono introdotte su base volontaria aziendale oppure territoriale o ancora attraverso accordi di categoria (bilaterale).

In quanto segue si offre una rapida disamina della tipologia di misure rivolte in particolare all'occupazione femminile ed alle questioni relative affrontate nel testo.

Congedi e indennità statali

L'ordinamento nazionale riconosce la funzione sociale della riproduzione e della cura ai soggetti dipendenti e riconosce forme di tutela della maternità e di compensazione economica a fronte delle perdite di reddito da lavoro delle donne e delle persone coinvolte in queste attività.

- Le lavoratrici-madri da tempo dispongono del **congedo di maternità e dell'indennità** relativa, più recentemente estesa anche alle lavoratrici autonome. Si sono introdotte politiche rivolte a entrambi i genitori: **congedi parentali**, con limitazioni temporali e indennizzati al 30%; congedi per malattia del figlio, non retribuiti; i congedi di paternità con indennità²¹. I lavoratori con responsabilità di assistenza possono usufruire dei permessi retribuiti e dei congedi parentali previsti dalla legge 104/1992; sono in evoluzione anche le regole e le tutele a favore dei *caregivers*.
- Altre misure nazionali sostengono economicamente il reddito delle persone con responsabilità di cura, in particolare. Nel 2021 è stato semplificato e potenziato il **sostegno economico** per i figli a carico, con l'Assegno Unico e Universale (AUU), che sostituisce l'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF): il take-up relativo ai beneficiari tra 1-17 anni è pari al 90%.

²¹ Le più recenti analisi effettuate da INPS (2023) sull'utilizzo dei congedi di paternità fanno ben sperare, visto che il take-up (rapporto tra padri richiedenti congedo di paternità per figli nati in un dato anno e padri aventi diritto alla misura nell'anno) tra il 2013 e il 2022 è aumentato di quasi 45 punti percentuali, passando all'incirca dal 19% al 64%. Ciononostante il suo tasso di utilizzo è limitato e diminuisce all'aumentare del numero dei figli.

Altre misure locali e nazionali

L'altra grande strategia sono le politiche che regolano e promuovono l'**offerta di servizi** per l'infanzia e di altri servizi di accudimento e di tutela per le persone non autosufficienti. Sono servizi di vario genere, in strutture diurne o affidati a lavoratori a domicilio, forniti da enti locali e altri soggetti.

Si sostiene la domanda da parte delle famiglie sostenuti anche con **voucher** per l'acquisto di servizi (da ultimo il bonus statale "asilo nido" statale e il voucher conciliazione della Regione Piemonte, anche per agevolare l'accesso alle politiche attive da parte di chi ha maggiori difficoltà) oppure **incentivi fiscali** connessi all'assunzione di personale domestico.

L'intreccio tra scarsa offerta di servizi alle famiglie, ampia disponibilità di offerta di lavoro femminile spesso straniera, abbinato con un sostegno finanziario nazionale senza vincoli²² e l'assenza di controlli sul lavoro presso le famiglie, ha condotto in Italia alla diffusione di lavoro domestico presso le famiglie, spesso poco qualificato e con contratti irregolari, in tutto o parzialmente²³. Questa soluzione, spesso si traduce in una segregazione occupazionale per molte donne, soprattutto straniere. A fronte del fenomeno sono state avviate da tempo politiche nazionali e regionali volte al **sostegno del lavoro regolare e qualificato** presso le famiglie. Ad esempio in tutti i CPI piemontesi è stato attivato lo sportello assistenza familiare per regolamentare il lavoro di cura²⁴.

Vanno citate le politiche statali e europee che intendono promuovere direttamente l'occupazionale femminile. Come le misure di **sostegno all'imprenditorialità femminile**. Oppure l'ipotesi di un *Job guarantee* per donne: creazione di posti di lavoro a salari dignitosi e con socializzazione lavoro di cura e possibilità di trasformazione relazioni di genere.

Altre politiche considerano **il tempo e gli orari** degli occupati con responsabilità di cura. Come alcuni dei congedi, le politiche mirano anche ad una condivisione nelle responsabilità di cura. È stata via via introdotta la possibilità di introdurre e concedere flessibilità negli orari di lavoro, permessi retribuiti, lavoro da casa e telelavoro. La legge regola il ricorso all'orario ridotto e alcuni strumenti di flessibilità (diritto al lavoro agile). La contrattazione settoriale fornisce modalità e criteri e le imprese possono dare attuazione concreta. La Regione Piemonte interviene per promuovere e sostenere **piani di welfare aziendale e territoriale**, con la creazione di reti di collaborazione, tra imprese, servizi pubblici e privati dei territori.

Altre misure forniscono **tutele anti-discriminatorie** e mirano a controllare alcune penalizzazioni al lavoro femminile. Il codice delle pari opportunità (emanato nel 2006) raccoglie la normativa statale in materia: definisce azioni di monitoraggio e strumenti di promozione di politiche aziendali attente alla e parità di genere. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere ogni due anni un rapporto sulla situazione del

²² L'indennità di accompagnamento, senza vincoli di utilizzo in Italia, diversamente da quanto avviene altrove.

²³ Forte prevalenza della componente femminile tra gli occupati, per il 60% straniera, compresa tra i 45 e i 59 anni, significativa incidenza del lavoro sommerso con 7 rapporti di lavoro su 10 e oltre il 90% dei lavoratori domestici si trovi al di sotto della soglia di 9 euro orari.

²⁴ <https://agenziapiemontelavoro.it/servizio/assistenza-familiare>

personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta (**trasparenza retributiva**). Questo intervento (rapporto biennale) peraltro non è supportato in modo adeguato: volontarietà degli invii, scarsa omogeneità nella compilazione, verifica sugli invii e analisi dei report affidate alle Consigliere di parità, senza un sostegno finanziario dedicati del loro compito.

Un insieme di misure volte a fronteggiare queste discriminazioni sono quelle attivate del **Codice per le Pari Opportunità** (d. lgs. 198/2006 ai sensi L. 125 del 1991, modificate dal d.lgs. 151/2015). Un nuovo strumento inserito nel Codice è la Certificazione della parità di genere.

Box 3: le Consigliere di parità

I provvedimenti hanno istituito gli uffici delle Consigliere di Parità, a livello provinciale e regionale. Sono strutture incaricate di vari compiti tra cui: ricevimento, orientamento e supporto di donne colpite da discriminazioni nell'accesso e nella permanenza al lavoro, nella progressione di carriera e nella retribuzione; partecipazione a commissioni di lavoro che si occupano di mercato del lavoro; rilevare situazioni di squilibrio di genere e di discriminazione; promuovere progetti e azioni positive. Il Codice citato richiede, per monitorare questi fenomeni, che tutte le imprese con almeno 50 addetti compilino le schede della rilevazione biennale sulla situazione del personale, la cui analisi spetta agli uffici delle Consigliere.

La dotazione operativa di queste strutture risulta limitata, basata sul finanziamento volontario di Province e Regioni. I casi segnalati alla Consigliere torinese, riguardano discriminazioni in tema di orario di lavoro, di disparità salariale e demansionamento, di progressione nelle carriere. Sono relativi ad aziende di varie dimensioni, ed a lavoratrici con contratti stabili e full time, in genere con titolo di studio elevato. L'istruttoria delle segnalazioni porta spesso alla convocazione dei datori interessati per un tentativo di conciliazione.

Il Codice dal 2021 prevede anche la **certificazione della parità di genere** al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Per la diffusione di questa pratica tra le imprese la Regione adotta specifiche misure di sostegno.

A fronte dei potenti fattori strutturali e culturali che ostacolano l'occupazione femminile, sono sviluppati interventi curati dalle Regioni sulla **formazione alle competenze tecnico-professionali**, alla **riqualificazione** delle competenze possedute e lo sviluppo di competenze digitali. Le diverse misure hanno un'articolazione per i diversi obiettivi e target femminili. L'efficacia di attività formative e delle politiche attive dipende dalla partecipazione attiva delle occupate e delle disoccupate, partecipazione talvolta ostacolata dai carichi di cura. Il Progetto Petrarca, alla sua settima edizione con Regione capofila e finanziamento del Ministero Interno, aumenta le opportunità di formazione linguistica per le persone straniere regolarmente soggiornanti. Infatti prevede, per facilitare la frequenza di chi ha esigenze di conciliazione, la possibilità di organizzare **corsi in orari e luoghi adattabili** alle esigenze dei e delle partecipanti; prevede inoltre la possibilità di finanziare servizi complementari come il baby sitting, il trasporto presso le sedi dei corsi, così come la possibilità di organizzare **moduli formativi specifici e di breve durata**, più

fruibili e accessibili e finalizzati ad esigenze più mirate, quali linguaggio tecnico per la patente o per determinate mansioni lavorative, finalizzati all'acquisizione di competenze linguistiche utili per il lavoro. In collaborazione con le aziende, è possibile anche finanziare corsi di italiano nelle sedi e in orario di lavoro: il gap competenza linguistica è citato dalle aziende come uno dei principali ostacoli all'inserimento lavorativo delle donne e alla trasformazione di rapporti di tirocinio in contratti di lavoro.

Il cumulo con altre vulnerabilità, come quelle relative alla bassa istruzione, alla mono genitorialità, alla cittadinanza straniera e precarietà del titolo di soggiorno, a portato la Fondazione Compagnia di San Paolo a sperimentare programmi specifici di intervento²⁵.

Il programma Territori Inclusivi punta al rafforzamento di reti territoriali per realizzare **percorsi di accompagnamento personalizzati** e flessibili, con il ricorso a case manager e con la messa a disposizione di servizi complementari all'accompagnamento al lavoro, quali: sostegno al trasporto di bambini a scuola e mamme ai corsi di lingua o di formazione o presso le sedi di lavoro o di tirocinio; baby parking; assistenza legale per procedure di ricongiungimento familiare o rinnovo dei permessi di soggiorno; mediazione culturale e linguistica nella comunicazione con servizi sanitari e scolastici. Il programma si avvale di sportelli informativi e laboratori formativi propri. Un'altra specificità del progetto è che si svolge in collaborazione con enti pubblici come Centri per l'Impiego e Enti gestori delle funzioni socio assistenziali ed enti profit, aziende e associazioni datoriali, enti del Terzo Settore.

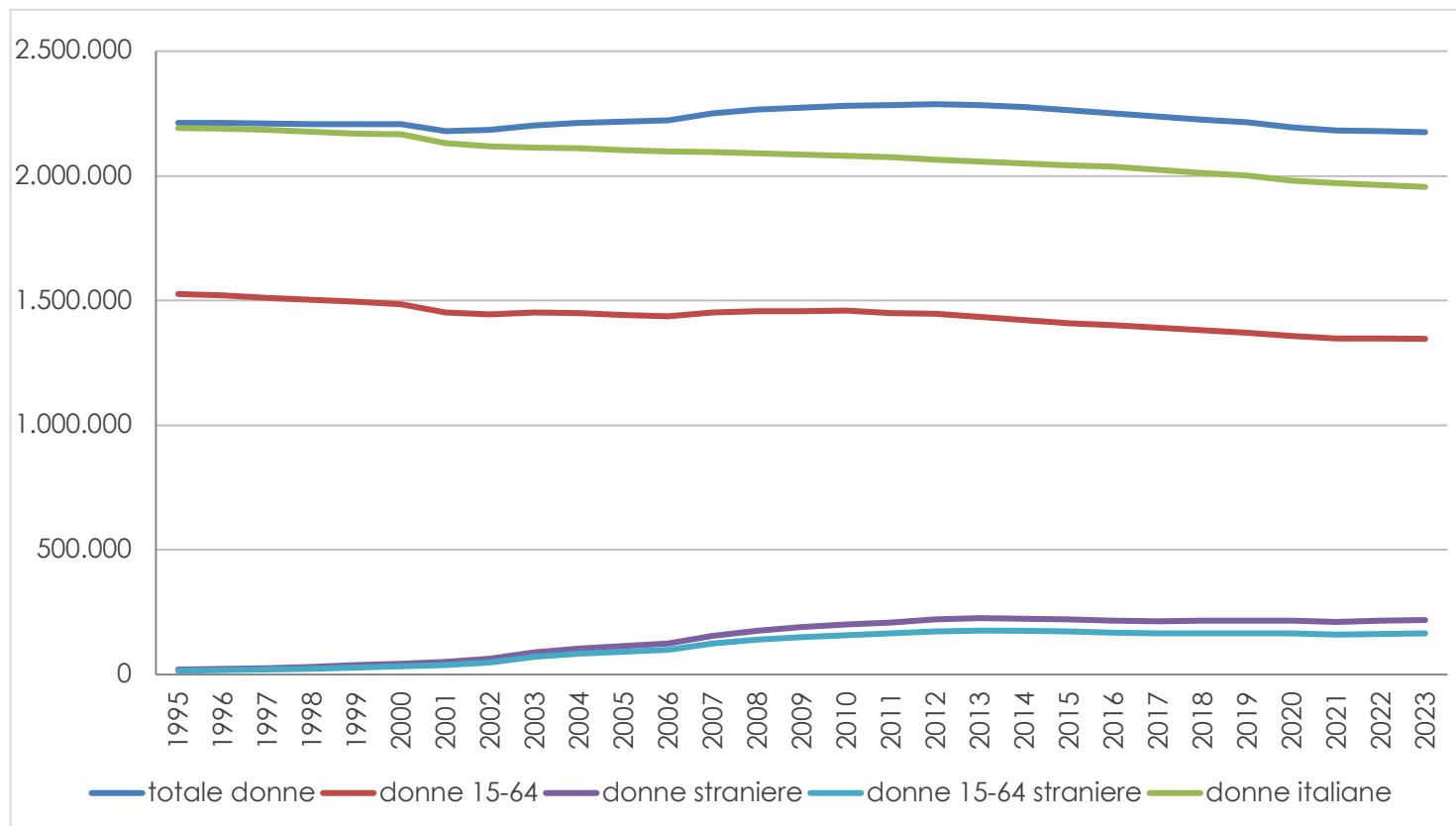
Il programma EQUILIBRI è rivolto a donne a rischio o in situazione di svantaggio, con bassi salari, o disoccupate e/o inattive, o occupate con basso reddito (anche con Partita IVA, microimprenditrici) con figli minori, e con bisogni di conciliazione, che vorrebbero migliorare la loro situazione lavorativa.

Le misure volte a garantire la fruizione per i loro figli di percorsi educativi di qualità e misure di contrasto della povertà educativa (formali e informali) flessibili, multidimensionali e personalizzate. Tali misure favoriscono la frequenza delle donne a corsi di lingua italiana attivati nei CPIA o da associazioni ed enti di volontariato sul territorio. Il gap competenza linguistica è anche citato dalle aziende come uno dei principali ostacoli all'inserimento lavorativo delle donne e alla trasformazione di rapporti di tirocinio in contratti di lavoro.

²⁵ Per questo paragrafo si ringrazia la collaborazione di Giulia Henry.

APPENDICE

Grafico A1: Dinamica popolazione femminile totale e in età 15-64 (Piemonte, 1992-2023)



Fonte: elaborazione su dati demos.piemonte.it

BIBLIOGRAFIA

Agenzia Piemonte Lavoro, Cronache del lavoro, 2024

Banca d'Italia, THE ORIGINS OF THE GENDER PAY GAP: EDUCATION AND JOB CHARACTERISTICS, Temi di discussione n° 1470, 2024

Chung H., Flexible working arrangements and gender equality in Europe, European Commission, 2024

IRES Piemonte:

- La società da vincolo a fattore propulsivo: questioni di organizzazione?, su "1958-2008. Cinquant'anni di ricerche IRES sul Piemonte", 2008
- Primo e Secondo rapporto sulla condizione femminile in Piemonte, 2006 e 2007
- Relazione annuale, 2018, 2019, 2023, 2024
- Uguaglianza di genere, 2019
- Il mercato del lavoro, Politichepiemonte n° 81, 2023

INAPP, Gender Policies report 2022

INAPP, Rapporto annuale 2023

INPS, Rendiconto sociale regionale 2023

ISTAT, Famiglie, reti familiari, percorsi lavorativi e di vita, 2022

SISFORM, Osservatorio Istruzione e Formazione professionale Piemonte 2022

Servizio Studi della Camera, L'occupazione femminile, 2023

Per i dati sui contratti di lavoro attivati nel 2023 e 2024 sono stati consultati il portale dell'Osservatorio Regionale Mercato del lavoro, quindi COB.STAT del Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia S.p.A. e il portale INPS degli osservatori statistici.

NOTE EDITORIALI

Editing

IRES Piemonte

Ufficio Comunicazione

Maria Teresa Avato

© IRES

Dicembre 2024

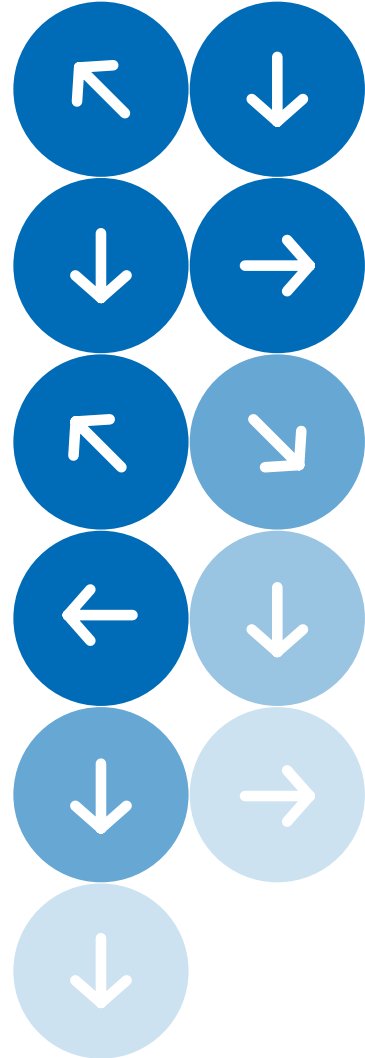
Istituto di Ricerche Economico Sociali del Piemonte

Via Nizza 18 -10125 Torino

www.ires.piemonte.it

Si autorizzano la riproduzione, la diffusione e l'utilizzazione del contenuto con la citazione della fonte.

Ambiente e Territorio
Cultura
Finanza locale
Immigrazione
Industria e Servizi
Istruzione e Lavoro
Popolazione
Salute
Sviluppo rurale
Trasporti



IRES Piemonte

Via Nizza, 18
10125 TORINO
+39 0116666-461
www.ires.piemonte.it

ISBN: 9788896713945



Cofinanziato
dall'Unione europea

