



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

---

Corso di Laurea triennale in Scienze dell'economia e  
della gestione aziendale presso la sede  
di San Benedetto del Tronto

***LA DONNA  
TRA MATERNITA' E LAVORO***

***THE WOMAN BETWEEN MATERNITY  
AND WORK***

Relatore:  
Prof. Picchio Matteo

Rapporto Finale di:  
Durastanti Ilenia

Anno Accademico 2019/2020

## **Indice**

Introduzione

Capitolo I: Concetti generali

1.1 Uguaglianza

1.2 Tipi di discriminazioni

1.3 Diritto antidiscriminatorio

Capitolo II: Incidenza della maternità sul lavoro delle donne

2.1 Partecipazione delle donne al mondo del lavoro

2.2 Qualità del lavoro femminile

2.3 Differenze salariali

2.4 Fattori che influenzano la partecipazione  
femminile nel mondo del lavoro

2.5 Congedo di maternità e paternità

Capitolo III: Disciplina legislativa

Conclusione

Bibliografia e sitografia

## Introduzione

È stimolante trattare l'argomento che viene sviluppato nelle pagine a seguire perché è un tema estremamente attuale, al centro dei dibattiti ogni giorno. In Italia solo nell'ultimo secolo l'uomo ha iniziato a considerare la donna al suo pari. Basti pensare che solo nel 1946 venne introdotto il suffragio universale e le donne poterono votare al referendum che portò alla nascita della Repubblica italiana.

Tuttavia, nella società moderna ancora ad oggi dal punto di vista lavorativo le donne subiscono numerose discriminazioni. Il lavoro può essere considerato un elemento per l'autorealizzazione, serve per introdursi nella società e per tale motivo la donna negli ultimi decenni sta cercando di entrare nel mercato del lavoro per ottenere una realizzazione personale anche al di fuori delle mura domestiche.

Negli anni sono state promulgate numerose leggi nazionali ed internazionali che esprimono i diritti e doveri che gli Stati devono osservare per garantire l'uguaglianza. Basti guardare l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea -*La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione*- oppure l'articolo 37 della Costituzione italiana- *la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.*-.

Malgrado ciò, i dati Eurostat riportano che in campo lavorativi gli uomini ricoprono posizioni più di rilievo rispetto alle donne. Solo circa un terzo (33 %) dei manager nell'Ue nel 2016 erano donne; la percentuale di donne in questa posizione non supera il 50 % in nessuno degli Stati membri.

Da un lato, anche dopo un aumento dell'occupazione delle donne in azienda, si continuano a trovare modelli, stili e tempi di lavoro adatti agli uomini e dall'altro non vi è stata una crescita della partecipazione degli uomini al lavoro domestico e di cura dei figli, come mostrano diverse stime elaborate dall'Istat. Questo fenomeno è particolarmente rilevante in Italia dove solo il 28% delle donne raggiunge i vertici aziendali.

Inoltre, in Italia ancora c'è un rapporto diretto tra il numero di figli e l'inserimento nel mondo del lavoro delle donne.

Per queste motivazioni nel trattato che segue si analizzerà come la maternità incida sul lavoro della donna, non solo dal punto di vista morale, sull'equità sociale ma anche dal punto di vista economico, esaminando in particolar modo come l'economia politica possa intervenire in questo percorso.

Nel primo capitolo si inquadreranno a livello generale i concetti teorici di fondo dell'argomento e si illustreranno i dati che esprimono in linea generale la disparità di genere nel mondo del lavoro retribuito.

Nel secondo capitolo si entra nel vivo della questione analizzando in particolar modo come incida la maternità nell'inserimento della donna nel mondo del lavoro.

Il terzo capitolo espone l'evoluzione negli anni della disciplina giuridica riguardo la tematica e personaggi che si sono impegnati attivamente per il raggiungimento della parità.

Il tutto termina con delle conclusioni con suggerimenti di politica economica sulla base dell'analisi eseguita.

# Capitolo I: Concetti generali

## 1. CONCETTI INTRODUTTIVI

L'articolo 3 della Costituzione italiana recita: *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religioni, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”*

Quest'articolo espone il comportamento che la società dovrebbe tenere in ogni ambito sociale, politico ed economico. Tuttavia, sono presenti in essa varie forme di discriminazione: genere, razza, età, lingua, orientamento sessuale, ecc.

### 1.1 Uguaglianza

Secondo le recenti stime dell'ILO (Organizzazione internazionale del lavoro, agenzia specializzata delle Nazioni Unite fondata nel 1919 sui temi del lavoro e della politica sociale) analizzate nel trattato “Un balzo in avanti nella parità di genere” le donne ancora non raggiungono l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro e, in molte parti del mondo, rivestono ruoli in lavori poco qualificati e retribuite in maniera inferiore rispetto agli uomini.

L'ILO considera la parità di genere un elemento fondamentale per combattere le discriminazioni nel mondo del lavoro e per realizzare i quattro obiettivi strategici:

- promuovere e realizzare norme internazionali e principi fondamentali sul lavoro
- creare maggiori e migliori possibilità per uomini e donne di poter accedere ad un lavoro e ad un reddito sicuro e dignitoso;
- rafforzare la copertura e l'effettività della protezione sociale per tutti i lavoratori e le lavoratrici;
- rafforzare il tripartitismo e il dialogo sociale.

L'obiettivo principale dell'ILO è di ottenere un lavoro dignitoso in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana per donne e uomini. Esso è sancito nella Costituzione e riflesso in molti strumenti normativi

internazionali tra i quali: la Convenzione dell'ILO sull'uguaglianza di retribuzione (n. 100) e la Convenzione dell'OIL sulla discriminazione (occupazione e professione) (n. 111). I principi e i diritti sanciti in tali convenzioni trovano conferma nella Dichiarazione dell'ILO sui principi e diritti fondamentali del lavoro.

La prima convenzione è divisa in 14 articoli i quali spiegano come debbono comportarsi gli Stati al fine di incoraggiare ed aiutare i datori di lavoro ad una parità retributiva tra uomo e donna.

La seconda convenzione, invece, incoraggia gli Stati che aderiscono ad essa a promuovere l'uguaglianza e a denunciare le discriminazioni.

Come riporta un trattato della commissione europea denominato "impegno strategico a favore della parità di genere" ci sono cinque settori d'intervento prioritari:

- pari indipendenza economica per donne e uomini;
- pari retribuzione per lavoro di pari valore;
- parità nel processo decisionale;
- dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne;
- parità tra donne e uomini nelle azioni esterne.

## *1.2 Tipi di discriminazioni*

Innanzitutto, il termine *discriminazione* deriva dal verbo latino *discriminare* ovvero separare, fare una distinzione. Affinché essa sia ritenuta tale deve presentare due caratteristiche:

- Rappresentare un atteggiamento particolare, diverso rispetto agli altri;
- Un'assenza di giustificazione per ciò.

Le discriminazioni possono essere legate a vari fattori quali: religione, etnia, orientamento sessuale, genere.

In particolare, le discriminazioni di genere sono di due tipi: diretta e indiretta; il primo è facilmente individuabile invece il secondo avviene quando un genere è posto in una situazione di svantaggio rispetto al sesso opposto.

In tal caso interviene quello che al giorno d'oggi viene chiamato diritto antidiscriminatorio.

### *1.3 Diritto antidiscriminatorio*

Per Diritto Antidiscriminatorio si intende l'insieme di leggi nazionali, convenzioni e trattati che affermano e realizzano il principio di eguaglianza e non discriminazione.

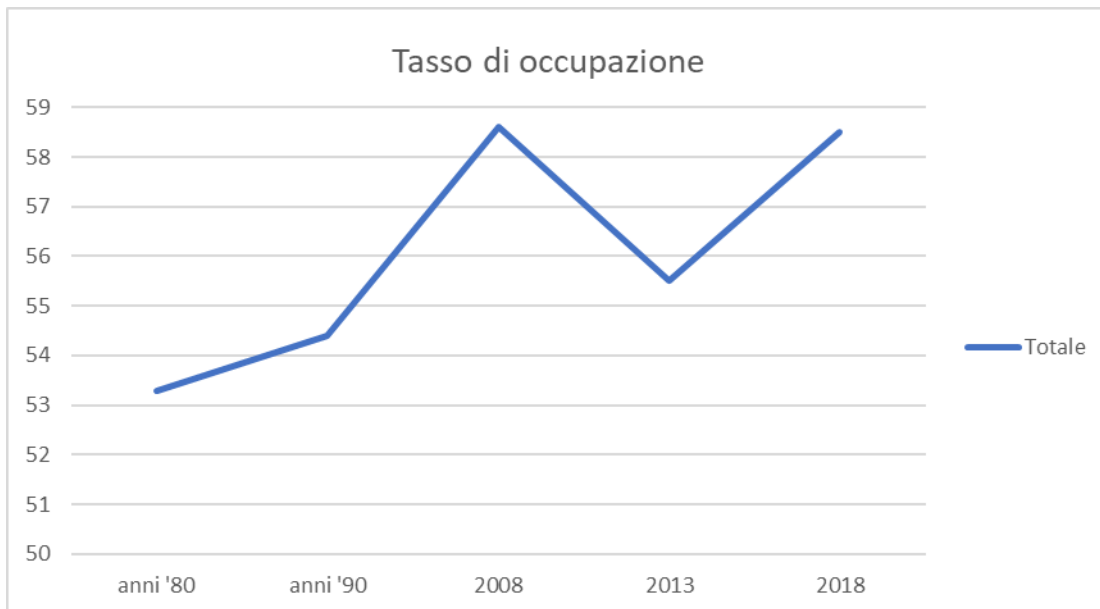
Tali disposizioni sono inserite sia nell'ordinamento nazionale che europeo e servono a tutelare i soggetti discriminati e a garantire loro un risarcimento. Per garantire tale diritto si uniscono competenze del diritto civile, diritto penale, diritto commerciale, diritto del lavoro e diritto internazionale. I diversi soggetti coinvolti sono l'individuo inteso come persona fisica, il datore di lavoro o l'imprenditore considerato come responsabile dell'ambiente aziendale, le pubbliche amministrazioni e le associazioni di settore.

Per quanto riguarda il luogo di lavoro e le aziende esso garantisce assistenza e tutela per le discriminazioni basate su nazionalità, genere, religione, disabilità nell'accesso al lavoro e nei contratti di scambio di beni o servizi, per licenziamenti discriminatori, promuovendo ricorsi volti alla reintegrazione nel posto del lavoro e al risarcimento del danno anche non patrimoniale.

Per la Pubblica Amministrazione fornisce assistenza e tutela nei confronti delle discriminazioni nei rapporti con essa (come accesso a bandi e concorsi pubblici).

## Capitolo II

### INCIDENZA DELLA MATERNITA' SUL LAVORO DELLE DONNE



**Grafico 1. Tasso di occupazione in Italia, fonte dati: Istat**

Come osservato da Bratti e Staffolani (2012), già in anni passati la situazione italiana per l'occupazione femminile era critica. Infatti, nel marzo 2000 il Consiglio europeo di Lisbona aveva fissato un obiettivo ambizioso per i tassi di occupazione femminile, che dovrebbe raggiungere il 60 per cento entro il 2010. Tuttavia, l'Italia è molto lontana dal raggiungere questo obiettivo. Infatti, secondo dati ufficiali 2003 dell'Istituto Nazionale di Statistica Italiano (Istat), solo il 42% delle donne tra i 14 e i 64 anni aveva un'occupazione e meno di una su due partecipava alla forza lavoro. Al giorno d'oggi in base ai dati Istat del 2018 le donne hanno una percentuale di occupazione del 49,5%. Una delle possibili cause della scarsa partecipazione delle donne alla forza lavoro è l'incompatibilità tra il lavoro sul mercato e l'educazione dei figli poiché l'Italia ha poca disponibilità di servizi pubblici di custodia dei bambini e di opportunità di lavoro a tempo parziale.



## *2.1 Partecipazione delle donne al mondo del lavoro*

Al giorno d'oggi l'occupazione rosa è in aumento. Secondo i dati Eurostat la differenza tra il tasso di occupazione delle donne e degli uomini aumenta con il numero di figli. Nell'Ue nel 2018, il tasso di occupazione per le donne senza figli è il 67 %, mentre è il 75 % per gli uomini. Con un figlio, il tasso aumenta al 72 % per le donne e all'86 % per gli uomini. Per le donne con due figli, il tasso rimane quasi invariato al 73 %, mentre quello degli uomini aumenta al 91 %. Per le persone con tre o più figli, il tasso di occupazione diminuisce al 58 % per le donne, mentre per gli uomini è dell'85 %. La differenza si nota anche nella tipologia di contratto, le donne occupate per il 31% lavora part-time contro solo il 9% degli uomini occupati. Invece il tasso di disoccupazione è pari al 7,1% per le donne e pari al 6,6% per gli uomini.

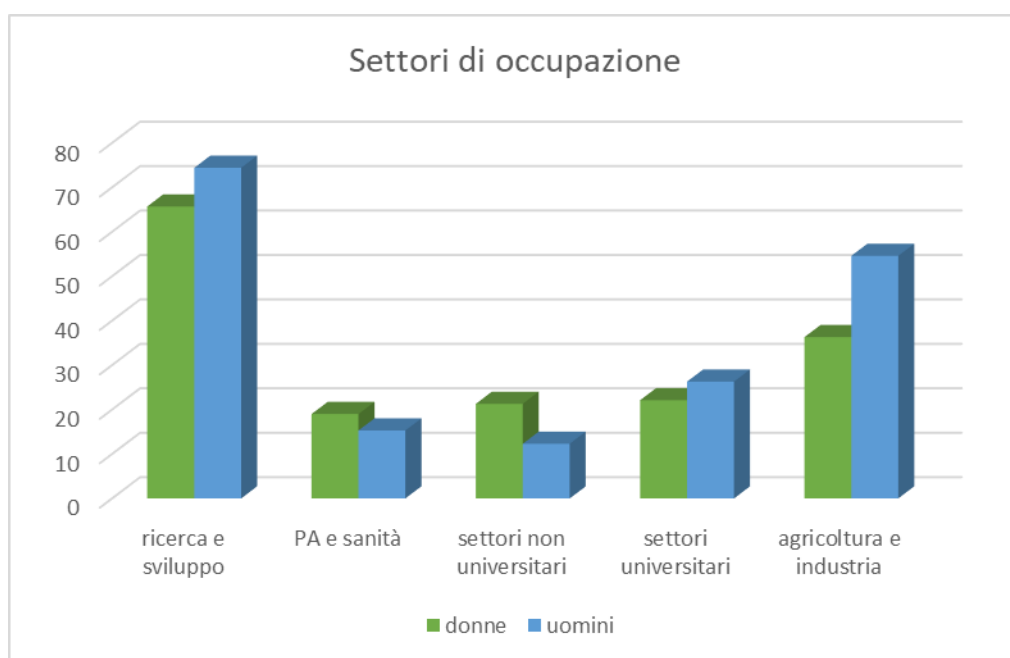
Analizzando in particolare la situazione italiana, l'intervallo di genere si è ridotto negli ultimi anni per due motivazioni: il tasso di occupazione maschile è sceso di 7 punti percentuali e quella femminile è salito di 16. Negli anni il tasso di occupazione ha subito numerose variazioni dovute alle varie fasi del ciclo economico: durante gli anni '70 ha subito un'espansione fermata dalla crisi degli anni '80; tranne per un breve periodo all'inizio degli anni '90 il tasso è cresciuto fino al 2008, anno in cui ha raggiunto il suo massimo storico pari al 58,6%.

Se si osserva il tasso in base al genere si può notare il calo di quello maschile invece quello femminile che partiva da livelli molto bassi (appena 1/3 delle donne era occupato) ha raggiunto il 49,5% nel 2018. Tuttavia, il divario italiano pari a 18 punti percentuali è tra i più alti europei con una media pari a 10.

Le differenze si notano anche tra le varie regioni, al sud c'è stata una perdita di occupazione maschile più forte rispetto alle altre regioni invece le donne hanno trovato meno occupazione.

Un altro fattore che influisce è il grado di istruzione infatti l'età media degli occupati è salita perché i ragazzi sotto i 25 anni sono gran parte impegnati negli studi. La componente femminile ha un livello di istruzione più alto rispetto ai loro pari uomini. I dottori di ricerca mostrano livelli occupazionali particolarmente alti. Secondo i dati Istat (2018), a sei anni dal conseguimento del titolo, lavora il 93,8% dei dottori di ricerca. Il divario di genere è di 3,1 punti percentuali, in diminuzione rispetto ai 4,9 punti percentuali riscontrati per le coorti osservate nel 2010. Differenze di genere si rilevano anche nelle mansioni svolte al lavoro e nei settori di inserimento lavorativo. Solo il 65,7% delle donne svolge mansioni di

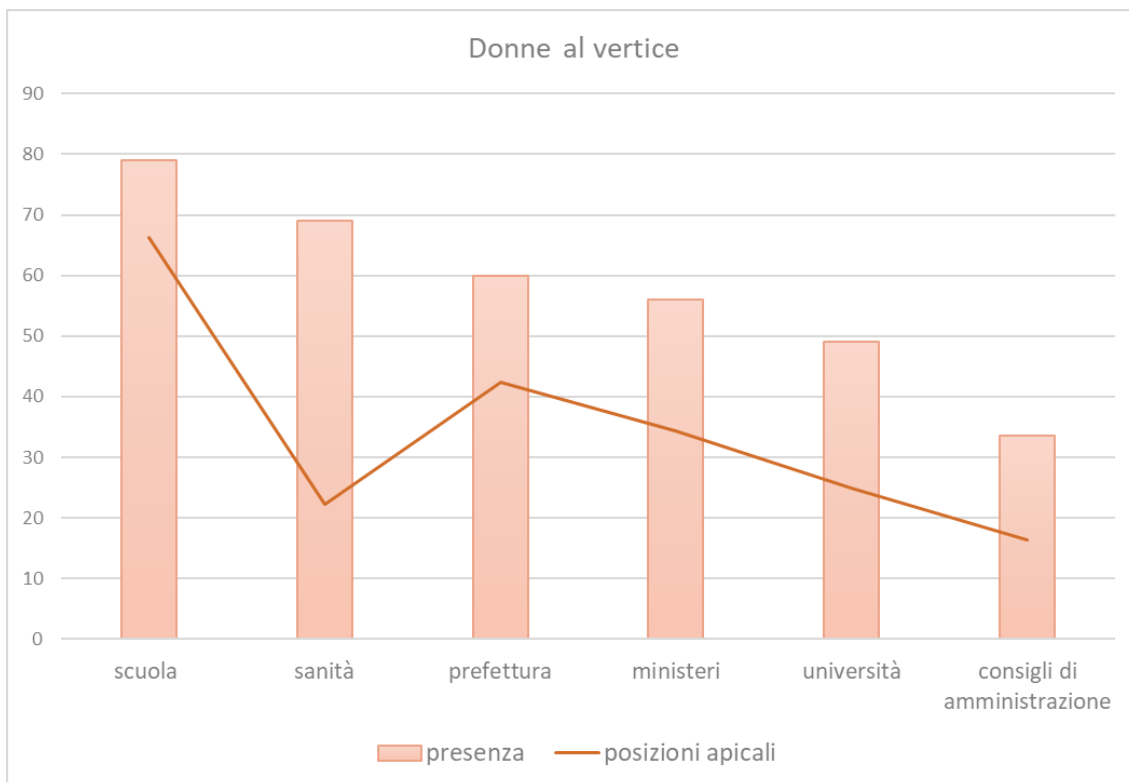
ricerca e sviluppo contro il 74,4% degli uomini. I settori di occupazione vedono le donne maggiormente inserite in quelli di istruzione non universitaria. Invece un settore di inserimento lavorativo in cui le donne presentano una percentuale più alta è quello della PA e della sanità (19,0% delle donne contro il 15,3% degli uomini). Il divario di genere è più ampio nel settore agricoltura e industria e in quello delle attività professionali.



**Grafico 2. Settori di occupazione uomini e donne a confronto, fonte dati: Istat**

Per le donne è più complicato trovare un lavoro in linea con il loro percorso di studi. Le laureate di primo livello, occupate a quattro anni dal conseguimento del titolo, svolgono una professione consona al loro livello di istruzione nel 67% dei casi contro il 69% dei laureati.

Anche per il ruolo rivestito c'è una grande differenza, per la maggior parte le donne sono lavoratrici dipendenti con una percentuale in crescita negli anni al contrario di quelle indipendenti che diminuiscono. Crescono invece le libere professioniste, in particolare avvocate, psicologhe, tecniche della gestione finanziaria, contabili. Anche nella politica il numero delle donne è aumentato con gli anni grazie alla legge Golfo-Mosca sulla parità di genere nei Cda delle società quotate e al DPR 251/2012 sulla rappresentanza nelle controllate pubbliche che prevedono quote minime del genere meno rappresentato nei Consigli di amministrazione e di sorveglianza di queste società.



**Grafico 3. Donne al vertice, fonte dati: Istat**

Come si può osservare dal grafico la maggioranza delle donne al vertice è concentrata nella scuola con una percentuale del 79% di occupate rispetto al restante 21% della presenza maschile. Passando alla sanità anche qui le donne sono in maggioranza con un 69% di cui solo 22,2% ricopre una posizione apicale. A scendere nella prefettura le donne sono il 60% con una percentuale del 42,4 che riveste figure apicali. Nei ministeri il 56% degli occupati sono donne, al vertice però c'è solo una percentuale del 34,4%. Nelle università scendiamo sotto la metà con un 49% di presenze femminili di cui solo il 25% ha posizioni apicali. Infine, le quote più basse sono per i consigli di amministrazione in cui vediamo solo un 33,6% di donne con un livello bassissimo pari al 16,4% di occupate al vertice.

## 2.2 *Qualità del lavoro femminile*

Con il tempo la qualità del lavoro femminile è andata peggiorando, ciò è dovuto soprattutto all'aumento della precarietà infatti crescono i contratti part time e i contratti a tempo determinato. Le donne in part time sono ormai un terzo (32,8%) contro l'8,7% degli uomini. L'incidenza delle occupate part time è più elevata tra le più giovani (35,1% fino a 34 anni) e cresce al diminuire del titolo di studio. I settori in cui questa forma di contratto è più diffusa sono gli alberghi, ristoranti e i servizi alle famiglie. Le professioni in cui si segnalano le maggiori incidenze di part time sono quelle non qualificate e quelle svolte nelle attività commerciali e nei servizi. Questo non accade per conciliare i ritmi della vita femminile bensì è un fenomeno involontario. Anche dall'analisi condotta da Addabbo e Favaro le donne occupate tra 16-64 anni, il 21% di esse sono in lavoro a tempo parziale contro il 4% degli uomini; inoltre, la percentuale globale di donne in posti di lavoro temporanei (21%) è superiore alla percentuale di uomini nello stesso tipo di lavoro (15%). Con riferimento al lavoro a tempo parziale le stime confermano l'alto peso delle variabili della struttura familiare che riguardano le donne in relazione al lavoro a tempo parziale. Inoltre, il lavoro a tempo parziale involontario risulta essere più probabile che si verifichi per le donne e per gli individui meno istruiti.

Tuttavia, come osservato in Picchio (2012) nel libro “Non standard employment and quality work” avendo un contratto temporaneo oggi, invece di essere disoccupati, aumenta la probabilità di avere un posto di lavoro permanente.

A conferma di ciò c'è anche lo studio di Origo e Lodovici (2012) che afferma per ottenere un'occupazione stabile dipende strettamente non solo dalle caratteristiche dei lavoratori, ma anche da quelle delle imprese e dei posti di lavoro. Questi contratti sono utilizzati come dispositivi di screening: alcune aziende assumere lavoratori su un contratto di assistenza temporanea al fine di valutare la loro produttività prima di assumere in modo permanente.

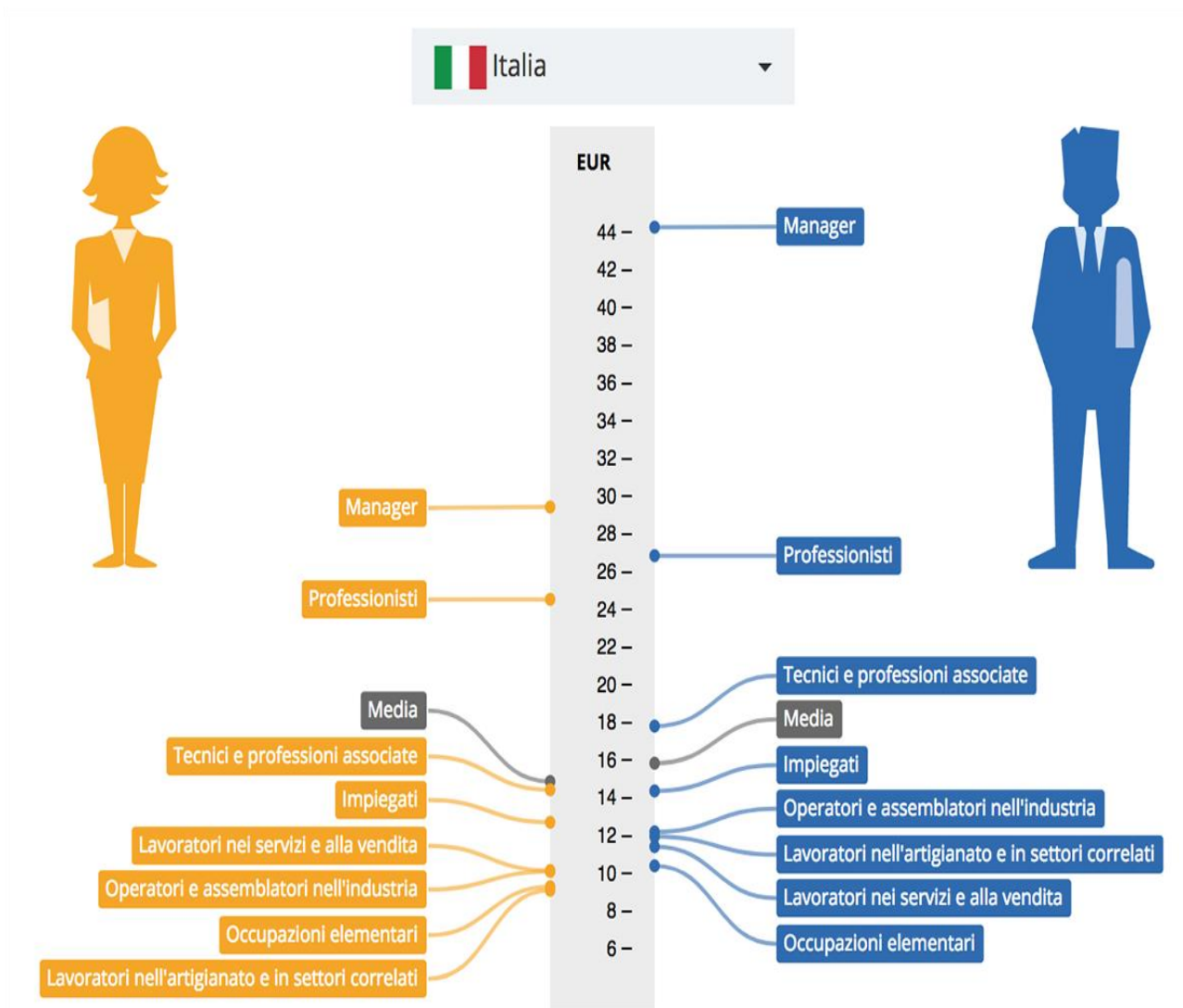
### *2.3 Differenze salariali*

Le differenze salariali di genere sono dovute alla minore possibilità di accesso per le donne alle figure apicali, alla sempre maggiore di quantità di lavori part-time e a carriere discontinue.

Secondo il Parlamento europeo il divario salariale di genere tratta della differenza fra gli stipendi medi di uomini e donne. Esso è definito ufficialmente "differenziale retributivo di genere non rettificato", in quanto non tiene conto di tutti i fattori che influenzano il differenziale retributivo, come le differenze in termini di istruzione ed esperienza sul mercato del lavoro. Secondo le stime condotte dall'Eurostat una donna guadagna in media il 15% in meno di un uomo.

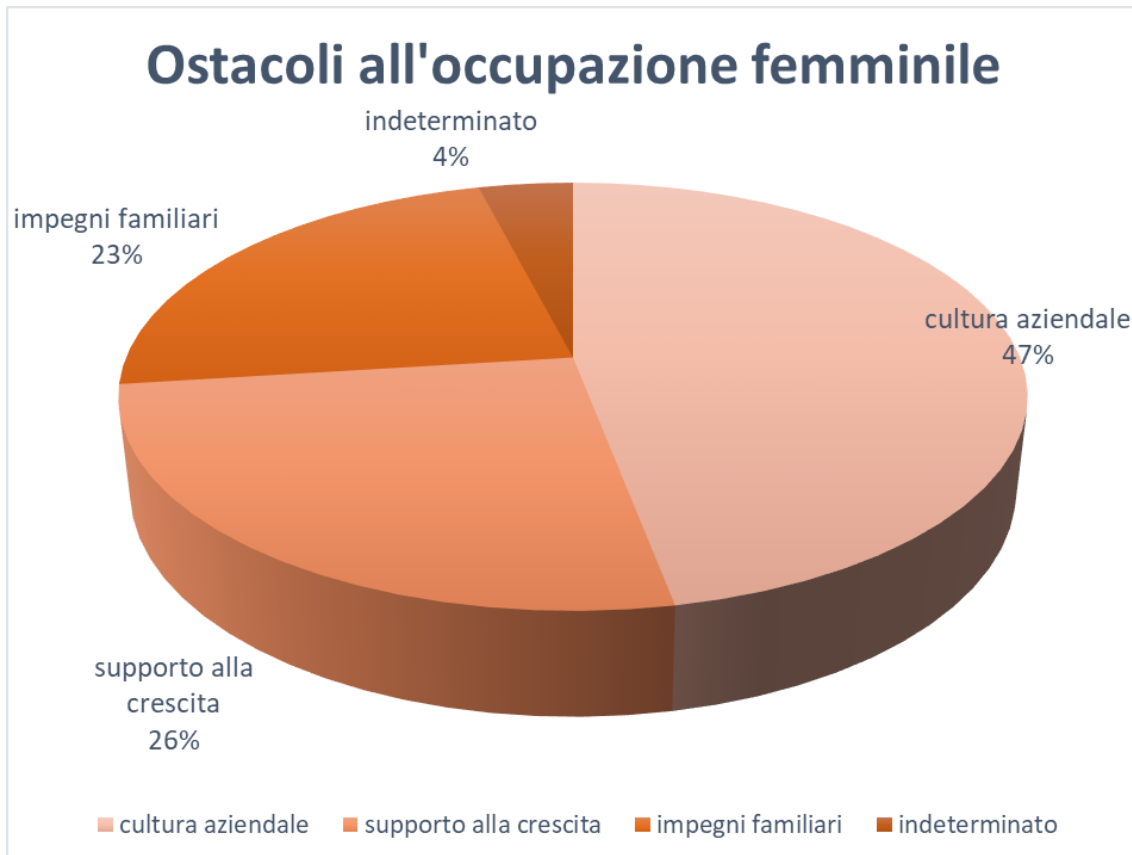
Secondo una ricerca condotta dalla redazione dell'università di Catania (2020) nel 2019 la differenza retributiva tra uomini e donne è peggiorata, attestandosi all'11,1%, pari ad oltre 3.000 € lordi annui a sfavore delle lavoratrici. Questa brusca frenata allunga i tempi di raggiungimento della parità salariale, stimati in non meno di 55 anni. A livello europeo è possibile confrontare i divari salariale di genere attraverso il Gender pay gap, un indicatore calcolato, secondo le definizioni internazionali, come differenza percentuale tra la retribuzione lorda oraria delle femmine rapportata a quella maschile. Nel 2017 il GPG calcolato per l'Ue a 28 segnalava che le retribuzioni femminili erano in media del 16,0% inferiori a quelli degli uomini. Il Gender Pay Gap, inoltre, cresce al diminuire della categoria contrattuale ed è più alto fra impiegati e operai, che fra dirigenti e quadri: a parità di inquadramento contrattuale, le donne hanno sempre una retribuzione inferiore rispetto ai colleghi uomini. Il divario retributivo è più penalizzante tra gli operai (11,3%), seguito dal gap tra gli impiegati (11,1%), dal gap tra i dirigenti (8,8%) e infine quello più contenuto tra i quadri (4,4%). Infine, una donna guadagna meno di un collega maschio sia a parità di ruolo professionale, che a parità di settore d'impiego: da un'analisi statistica condotta sul database di JobPricing, nel 77,8% dei casi gli uomini hanno retribuzioni superiori alle donne e questa situazione è estesa a tutti i settori professionali.

Il maggiore divario salariale è dato dalla figura del manager in cui le donne guadagnano il 23% in meno degli uomini.



**Grafico 4. Salari medi orari per settore di occupazione. Fonte: la vita delle donne e degli uomini, Istat, 2019**

### 2.3 Fattori che influenzano la partecipazione femminile nel mondo del lavoro

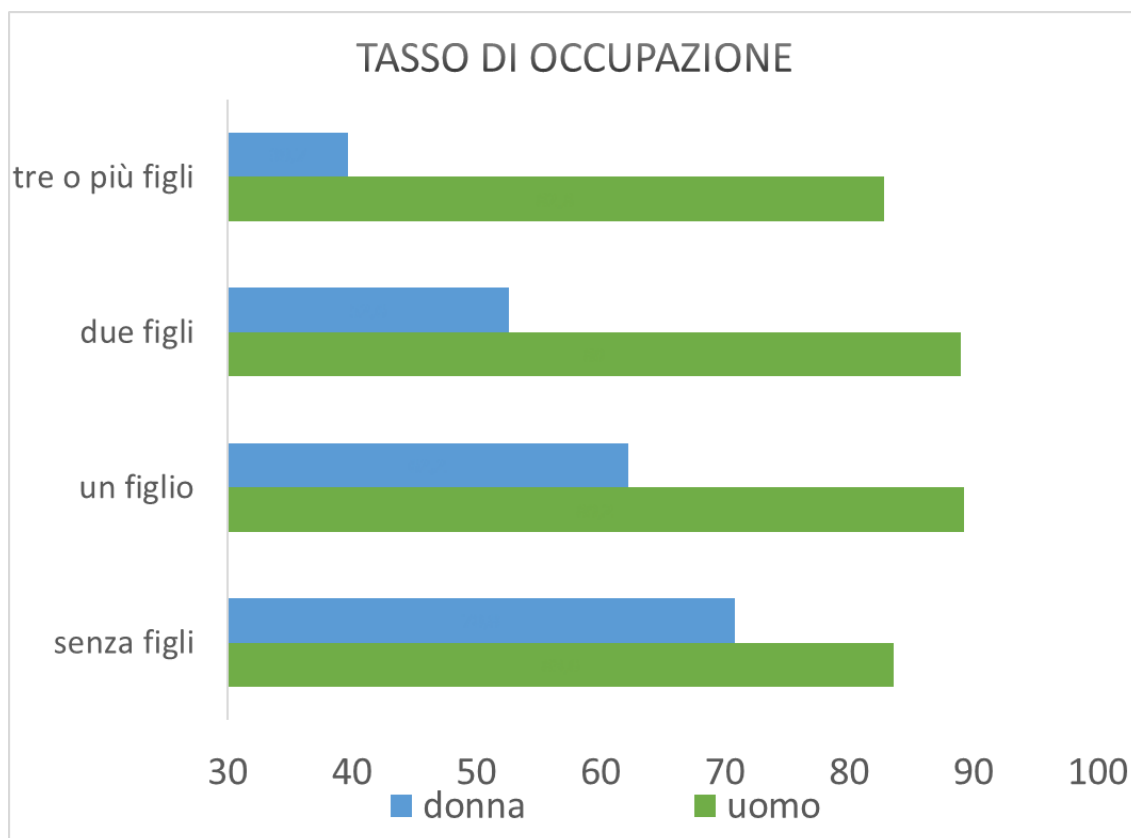


**Grafico 5. Ostacoli all'occupazione femminile, fonte dati: "Women at the top", studio condotto dalla The Boston Consulting Group**

La partecipazione delle donne al mondo del lavoro è molto legata ai carichi familiari, il tasso di occupazione delle madri è più basso di quello delle donne senza figli. Nel 2018 aumenta lo svantaggio delle donne (da 25 a 49 anni) con figli in età prescolare rispetto alle donne senza figli. Il rapporto tra i tassi di occupazione dei due gruppi è pari a 73,8 e si è ridotto rispetto al 2017 di 1,7 punti percentuali. Questo vuol dire che il tasso di occupazione delle madri è più basso del 26% di quelle delle donne senza figli. Al crescere del numero dei figli diminuisce il livello di istruzione e la partecipazione al mondo del lavoro.

Infatti, come riportato nel libro "Donne al lavoro" di Pruna M.L., se infatti il lavoro maschile viene visto sostanzialmente come un dovere, l'impegno professionale femminile è ancora considerato un diritto, motivo per il quale una donna che sceglie di dedicarsi esclusivamente alle cure parentali non viene biasimata, mentre accade spesso il contrario specialmente in presenza di figli piccoli. Questo è dovuto alla cultura della

società in cui la donna è vista come colei che deve occuparsi della famiglia ciò porta le aziende a non investire sulla carriera femminile temendo che esse possano essere meno disponibili ed efficaci rispetto ai colleghi maschi. Inoltre, il tempo dedicato alla cura della casa e della famiglia può rappresentare un lavoro extra non retribuito che porta la donna ad avere meno tempo disponibile da dedicare al lavoro. Infatti, secondo i dati Istat le donne tendono a preferire i contratti part-time (19,1%) rispetto agli uomini (6,5%) e ciò porta anche all'ottenimento di un reddito inferiore per esse.



**Grafico 6. Tasso di occupazione donne e uomini per numero di figli, Fonte dati: Istat**

Il tasso di occupazione femminile passa dal 70,3% senza figli al 39,7% invece quello maschile si aggira sempre intorno all' 85% circa. Addirittura, il tasso di occupazione delle madri con tre figli è la metà rispetto a quello dei padri. Tant'è che il tasso di inattività delle madri aumenta all'aumentare del numero dei figli, passando dal 19,2% al 52,5%. L'aumento di questo tasso è dovuto a vari fattori. Secondo "Non standard employment and quality of work: the case of Italy" In Italia, invece, la fertilità è rimasta relativamente stabile (dopo un periodo di notevole declino) mentre gli aumenti dei tassi di partecipazione femminile sono stati modesti. Di conseguenza, l'Italia ha oggi uno dei più bassi tassi di fertilità e uno dei più



bassi livelli di occupazione femminile. Il tasso di occupazione per le donne di età 20-49 anni senza figli di età inferiore a 12 anni è solo il 60,4%. Il tasso di occupazione diminuisce nei primi due anni dopo il parto (di circa il 10%), e non c'è una ripresa significativa quando il bambino più giovane diventa più di 3 o 6 anni. Le decisioni sul lavoro e sulla fertilità dipendono congiuntamente da un'ampia gamma di fattori, quali le preferenze individuali, la composizione della famiglia, le abitudini sociali, la flessibilità del mercato del lavoro, i costi di assistenza all'infanzia e la disponibilità. Fondamentale è stato di occupazione della madre prima parto. Uno status non lavorativo ereditato è molto persistente, e quasi completamente lo è per le casalinghe e gli studenti senza esperienza lavorativa precedente. Rispetto a quelle madri, le possibilità di trovare un nuovo lavoro aumentano significativamente per le donne con qualche esperienza lavorativa passata. Le donne che prima della gravidanza era occupate scelgono se tornare al lavoro in base a vari fattori: lo stato di lavoro del partner, quando il partner è un imprenditore o un lavoratore autonomo, la probabilità di

volontariamente smettere di lavorare aumenta a circa il 46%; La presenza dei nonni impedisce in modo significativo il ritiro delle madri: la probabilità di uscita diminuisce di circa la metà; inoltre la probabilità di uscire dal mercato del lavoro diminuisce nelle aree con una migliore offerta di servizi per l'infanzia (nelle regioni con scarsa disponibilità di servizi per l'infanzia la probabilità di uscita volontaria è di circa il 16%).

Uno studio condotto da Neri, Lo Conte e Casadio (2017) ha mostrato che nei 2 anni che circondano il parto, il 20% delle donne in attività prima della gravidanza lasciano il mercato del lavoro, mentre solo il 4% inizia a lavoro dopo il parto. La maggior parte della fine dell'occupazione femminile, circa il 70%, è dovuta a l'uscita volontaria dal lavoro, mentre un quarto è dovuto alla mancanza di lavoro temporaneo o al fallimento dell'impresa. Sia il rischio di non lavorare sia il rischio di un congedo volontario dopo il parto variano a seconda di una serie di caratteristiche simili. La presenza dei nonni è probabilmente uno dei fattori chiave per aumentare la probabilità che una madre rimanga nel mercato del lavoro. Un secondo fattore importante è la disponibilità di strutture pubbliche per l'infanzia.

Le variabili del capitale umano hanno un'influenza significativa sulla continuazione delle madri nel lavoro retribuito. Con l'aumentare dei livelli di istruzione e di occupazione, diminuiscono le probabilità di disoccupazione e di uscita volontaria, a causa dei costi (impliciti) elevati sostenuti da madri istruite e ben retribuite che lasciano il lavoro.

Ciò che ha osservato invece nel suo libro *“Come cambia la vita delle donne”*, Linda Laura Sabbadini, nuovo direttore dell’Istat, gran parte delle donne si è trovata in una posizione di essere o licenziate o di doversi dimettere a causa della gravidanza.

Anche l’economista Daniela Del Boca, in un’intervista per il SIR agenzia di informazione (2017) ha dichiarato che l’occupazione remunerata della madre è un importante strumento di difesa dalla povertà per le famiglie. Il lavoro delle donne è una risorsa essenziale per la crescita economica. L’Italia per non perdere competitività, avrà strategicamente di aumentare la forza lavoro e potrà farlo solo mobilitando una risorsa finora poco utilizzata e valorizzata, ovvero l’occupazione femminile.

Tuttavia, una ricerca Istat conferma che accordare i tempi lavorativi con quelli di vita familiare risulta difficile per più di un terzo degli occupati (35,1%) che hanno responsabilità di cura nei confronti di figli. Quasi la stessa proporzione di padri e madri di bambini sotto i 15 anni ha dichiarato che c’è almeno un aspetto nell’attuale lavoro che rende difficile conciliare la vita familiare e quella professionale (34,6% e 35,9%, rispettivamente) in particolare quando i figli sono più di uno (36,8% dei genitori) o in età prescolare (37,8%). Anche se i problemi sono in egual misura sono soprattutto le donne ad aver modificato qualche aspetto della propria attività lavorativa perché presentano anche una maggiore quota di sovraccarico tra impegni lavorativi e familiari: più della metà delle donne occupate (54,1%) svolge oltre 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare (46,6% gli uomini).

In questa situazione entrano in gioco i nonni, nei casi in cui entrambi i genitori sono occupati, se ne prendono cura nel 60,4% dei casi quando il bimbo più piccolo a fino a 2 anni, nel 61,3% quando ha da 3 a 5 anni e nel 47,1% se più grande. Valori che superano il 65% nel caso del Mezzogiorno. Quando tale aiuto manca, come riporta lo studio *‘Le equilibriste, la maternità in Italia’* condotto da Save The Children basato su dati Istat, nel 97% dei casi le donne sono costrette a lasciare il lavoro. Tuttavia, secondo *“Non standard employment and quality of work: the case of Italy”* tra le donne studiate, quelle le cui madri sono idonee al pensionamento hanno una probabilità dell’11% più alta di essere nella forza lavoro rispetto a quelle le cui madri sono ineleggibili. L’ammissibilità alla pensione dei nonni materni e dei nonni paterni, tuttavia, non ha alcun effetto significativo sulla partecipazione delle donne alla forza lavoro. L’ammissibilità delle nonne materne riflette principalmente l’effetto della loro disponibilità per l’assistenza all’infanzia. Pertanto, le riforme pensionistiche, sottraendo potenzialmente alle famiglie un’importante fonte di assistenza all’infanzia flessibile e a basso costo, potrebbero avere

conseguenze negative non intenzionali sui tassi di occupazione delle donne con figli piccoli. Quindi la composizione familiare ha un forte impatto sulla forza lavoro femminile. La presenza di bambini di età inferiore ai 15 anni ha un fattore negativo sia sulla partecipazione di esse. Quindi, l'ampliamento dell'istruzione terziaria, aumentando la partecipazione delle donne all'istruzione superiore e riducendo i tassi di abbandono, migliorerà l'attaccamento delle donne alla forza lavoro: differenza nella probabilità di partecipazione tra le donne con istruzione secondaria superiore e l'istruzione universitaria, per ad esempio, ammonta a circa 19 punti percentuali. Anche gli economisti Bratti, Frattini e Scervini nel loro studio "Grandparental availability for child care and maternal labor force participation: pension reform evidence from Italy" hanno dimostrato che le riforme pensionistiche incidono negativamente nell'occupazione delle giovani madri.

Un altro fattore che aiuta le donne a partecipare al mondo del lavoro è il servizio educativo infantile, esso favorisce anche la crescita e lo sviluppo del bambino. Però ancora i servizi per l'assistenza per l'infanzia sono ancora poco sviluppati. I dati Istat riportano che la composizione pubblico e privato di servizi educativi per la prima infanzia mostra un'ampia variabilità territoriale, passando da un massimo del 74% di posti disponibili nel settore pubblico nella Provincia Autonoma di Trento a un minimo di 29,5% della Calabria. L'offerta educativa per la prima infanzia si compone per circa l'80% di nidi, a cui si aggiunge il 2% di posti nei nidi aziendali e il 10% nelle "sezioni primavera", organizzate solitamente all'interno delle scuole d'infanzia, cui possono accedere i bambini dai 24 ai 36 mesi. Vi sono poi servizi cosiddetti "integrativi" (8%), strutturati in forme flessibili per orari e per organizzazione, pur nel rispetto degli standard di qualità regionali. Tali servizi, che hanno livelli di diffusione molto differenziati a livello locale, comprendono gli spazi gioco, i centri bambini-genitori (che accolgono i bambini in presenza di un loro accompagnatore, 2%), i servizi educativi in contesto domiciliare (realizzati presso un'abitazione con personale educativo, 1%).

### *2.3 Congedo di maternità e paternità*

Le donne che prima della gravidanza lavoravano hanno diritto al congedo di maternità. Come spiega l'Inps il congedo di maternità prevede un periodo di assenza obbligatorio dal lavoro durante la gravidanza della lavoratrice e i primi mesi di vita del bambino. Esso comprende i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 3 mesi successivi. La donna può scegliere di avvalersi della flessibilità: il congedo ha inizio un mese prima della data presunta del parto e finisce quattro mesi dopo. L'indennità corrisponde all'80% del salario.

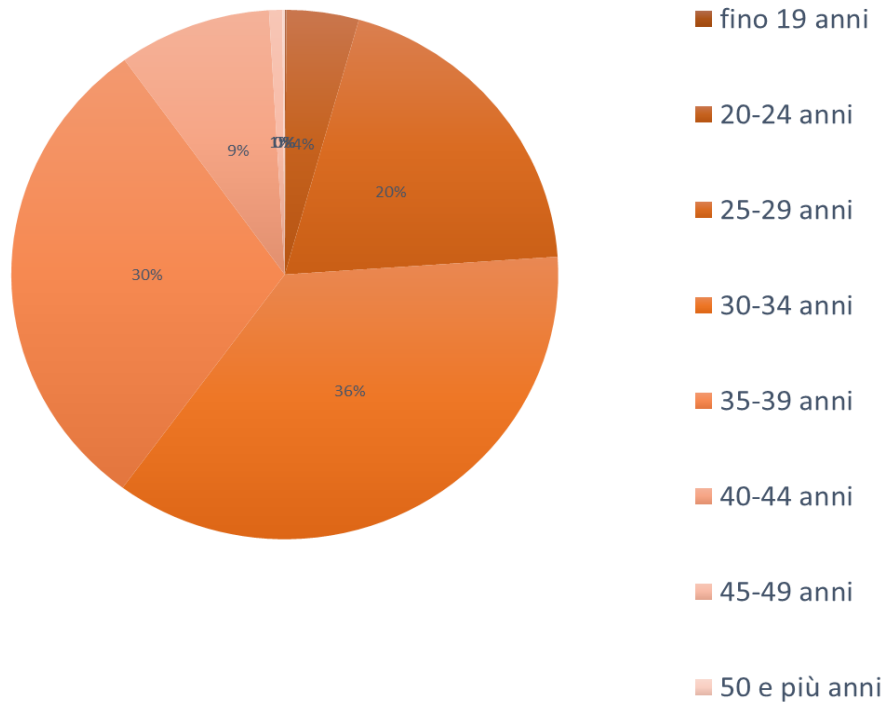
Quando la madre non può avvalersi di tale diritto, c'è il congedo di paternità, se esso è lavoratore dipendente o iscritto alla Gestione Separata. Corrisponde anch'esso all'80% della retribuzione.

Inoltre, dal 1° gennaio 2013, il padre lavoratore dipendente, entro 5 mesi dalla nascita del bambino, ha diritto ad un giorno di assenza obbligatorio corrisposto al 100% della retribuzione. Al quale si possono aggiungere altri due giorni di congedo facoltativo alternativi alla lavoratrice madre che, in questo caso, terminerà due giorni prima il suo congedo di maternità.

I congedi parentali sono periodi di astensione facoltativa dal lavoro che consentono ai genitori lavoratori di beneficiarne per l'assistenza e l'educazione dei figli.

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori per un periodo complessivo non superiore a 10 mesi, elevabile ad 11 nel caso in cui il padre si assenti per almeno tre mesi, entro gli 8 anni del bambino. Per tali periodi di congedo l'Inps corrisponde un'indennità pari al 30% della retribuzione.

## Congedi parentali



**Grafico 7. Congedi parentali, Fonte dati: Istat**

## Capitolo III

### DISCIPLINA LEGISLATIVA

A favore della parità al giorno d'oggi c'è una forte disciplina legislativa. Primi fra tutti l'articolo 3 della Costituzione italiana e il diritto antidiscriminatorio sopra citati.

Nel 1950 venne emanata la legge per la *“tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri”*. Essa prevede il divieto di licenziamento dall'inizio della gestazione fino al compimento del primo anno di età del bambino; il divieto di affidare alle donne incinte il trasporto e il sollevamento di pesi ed altri lavori pericolosi, faticosi o insalubri; il divieto di adibire al lavoro le donne nei tre mesi precedenti il parto e nelle otto settimane successive salvo possibili estensioni.

Nel 1963 c'è il riconoscimento della dignità del lavoro domestico e nel 1999 anche le donne ottengono l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni domestici.

Nell'aprile 2006 viene emanato il decreto legislativo n°198, conosciuto come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Con esso sono state riorganizzate le disposizioni per la *“prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso”*. Pertanto, il codice è un insieme di più leggi che sono confluite in esso.

In particolare, ritroviamo in esso:

- legge n. 903 del 1977 (*“Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”*);
- legge n. 125 del 1991 (*“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*);
- legge n. 215 del 1992 (*“Azioni positive per l'imprenditoria femminile”*)

La legge n°903 prevede *“E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.”*

La legge n°125 esprime le disposizioni al fine di favorire, l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, per rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

La legge n°215 contiene le disposizioni per *favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa; promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici; agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile; favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne; promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.*

Inoltre nel Codice sono richiamate altre fonti normative art.23 del codice civile per quanto concerne la disciplina delle pari opportunità nei rapporti familiari; alla legge n. 154 del 2001 (art. 24) per quanto riguarda la disciplina del contrasto alla violenza nelle relazioni familiari; all'art. 9 della legge n. 53 del 2000 (art. 50) per quanto riguarda la previsione delle misure a sostegno della flessibilità dell'orario di lavoro volte a conciliare tempo di vita e di lavoro; al decreto legislativo n. 151 del 2001 (art. 51) relativamente alla disciplina di tutela e sostegno della maternità e paternità.

Il Codice si struttura in quattro libri e serve a prevedere *“le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile e in ogni altro campo”*.

Vi sono anche leggi regionali volte alla tutela delle donne. Esse si basano sulla normativa internazionale recepita dall'Italia, sulla legislazione statale e sui propri Statuti regionali. Ogni regione prevede almeno una legge tuttavia vi sono grandi differenze tra esse: ad esempio l'Emilia-Romagna e il Lazio hanno emanato una sola legge di disciplina generale della materia e che ha carattere di normativa, invece la Campania prevede una pluralità di interventi normativi succedutisi nel tempo, disciplinando in modo autonomo i vari profili della materia, infine altre regioni che hanno disciplinato solo alcuni profili o, ancora, che devono intervenire a regolamentare altri settori. Per esempio, la Calabria non ha ancora una legislazione generale di prevenzione e di sostegno in casi di violenza di genere tuttavia ha dei disegni di legge proposti. In particolare, la regione Marche prevede la Legge regionale dello 11 novembre 2008, n. 32, modificata dalla legge 1° dicembre 2014 n. 32 avente ad oggetto "Interventi contro la violenza sulle donne" che promuove iniziative di prevenzione

della violenza di genere con forme alternative come potrebbero essere i Centri Antiviolenza e attuata tramite la Rete regionale antiviolenza delle Marche.

Per quanto riguarda l'Europa vi sono i decreti europei: l'art. 20 che prevede il diritto alla parità di opportunità e di eguale trattamento nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e di lavoro, nella tutela in caso di licenziamento e reinserimento professionale, nell'orientamento, nella formazione professionale nonché nelle progressioni di carriera, comprese le promozioni contenuto nella Carta Sociale Europea Riveduta del 1996. Le radici della disciplina europea sono nel trattato di Roma del 1957 con il quale nasce la Comunità Economica Europea, in particolare nell'articolo 119 il quale recita "Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo...". Successivamente ci fu la riforma di Amsterdam che diede la base giuridica al Trattato che istituisce la Comunità Europea (TCE).

Inoltre, in Europa troviamo anche la Carta dei diritti fondamentali dell'UE che prevede in base all'art.21 il divieto di discriminazione sulla base del sesso e all'art.23 la parità tra donne e uomini come diritti fondamentali di tutti gli individui. Con l'ultima riforma di Lisbona tale Carta ha avuto rilievo giuridico e ha sancito come uno dei valori principali dell'UE l'uguaglianza di genere.

Infine, vi è l'EIGE, Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, un'agenzia dell'Unione europea che si adopera per rendere l'uguaglianza di genere una realtà all'interno e all'esterno dell'UE. Costituito da tre unità: quella operativa per la ricerca, quella per la gestione delle conoscenze e comunicazione e quella amministrativa. Esso ha un piano strategico triennale in collaborazione con gli altri organi europei al fine di fare ricerche su come migliorare l'uguaglianza di genere, controllare se essa venga rispettata dagli Stati e attuare iniziative volte alla parità dei sessi.



Tra i risultati prodotti dall'EIGE vi sono:

- l'indice sull'uguaglianza di genere (gender Equity Index): che mostra ogni due anni le tendenze nel campo dell'uguaglianza di genere
- la piattaforma per l'integrazione della dimensione di genere: che collega l'uguaglianza di genere a vari ambiti della società
- la banca dati delle statistiche di genere: che fornisce fatti e cifre riguardanti la dimensione di genere
- un glossario e thesaurus: che spiega i concetti della parità di genere
- un centro risorse e documentazione: che mette a disposizione una biblioteca online con 500 000 documenti comprese pubblicazioni non disponibili in altre biblioteche pubbliche.

A proposito del Gender Equity Index, quello italiano sta progredendo velocemente negli ultimi anni per arrivare a un buon tasso.

Per l'uguaglianza di genere si batte anche l'ONU con un saggio intitolato "Nessuna emancipazione senza diritti, nessun diritto senza politica" secondo il quale lo sviluppo e il progresso verso l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile richiedono sia un approccio basato sui diritti umani, sia appoggio ai movimenti femminili. L'emancipazione richiede un intervento attraverso varie dimensioni e settori: sul piano sessuale, riproduttivo, economico, politico, legale. Il MDG (Millennium Development Goals) numero 3, invece, ritiene l'emancipazione femminile solo come riduzione delle disparità educative. Si parla di numero 3 poiché essi in totale sono 8 e sono gli obiettivi fissati dalle Nazioni Unite.

Anche dall'analisi condotta dai Bratti e Staffolani (2017) i fattori che influenzano la forza lavoro femminile sono:

- variabili territoriali, i tassi di disoccupazione locale, la disponibilità di assistenza all'infanzia, assistenza agli anziani
- disponibilità;
- Variabili personali delle donne, compresa l'istruzione superiore, che qualifica conseguita ed età;
- composizione familiare, compreso il numero di figli per età, numero di figli occupati che vivono in famiglia, numero di dipendenti familiari di età superiore a 15 anni, numero di familiari disabili, numero di nonne e nonne inattive;
- caratteristiche del partner, compresa la qualifica professionale, l'età e l'istruzione.

## *Conclusioni*

In conclusione, come osservato dagli studiosi Del Boca e Bratti (2017) in Italia sussiste una relazione negativa tra l'occupazione femminile nel mondo del lavoro e la maternità. I dati sopra esaminati mostrano come le donne vengano penalizzate. Sebbene il tasso di occupazione sia in crescita risulta inferiore a quello maschile nonostante le donne si mostrano più istruite degli uomini. Ciò è dovuto soprattutto alla questione maternità concepita come un ostacolo alla carriera femminile in quanto esse sono costrette a rinunciare a parte del tempo che avrebbero impiegato nel lavoro per la cura della casa e dei figli. Anche a livello retributivo a parità di mansioni le donne ricevono un compenso inferiore oltre che venire penalizzate per quanto riguarda l'assunzione in figure di rilievo. Ottenendo un salario inferiore, i contributi versati sono inferiori e ciò si riversa anche sulle future pensioni percepite dalle donne.

Come suggerito da Bratti e Staffolani la determinazione dei fattori associati ad un elevato attaccamento delle donne alla forza lavoro sembra essere una forte priorità per attuare politiche volte ad aumentare il lavoro femminile in Italia e l'occupazione.

Mancano alla società odierna e in particolar modo alla legislazione italiana forme di tutela della donna come potrebbero essere riforme pensionistiche più flessibili al fine di agevolare le mamme tramite l'aiuto da parte dei nonni. Un'alternativa potrebbero essere altre forme di assistenza come sussidi per l'asilo nido in quanto al giorno d'oggi risulta per la maggior parte delle famiglie troppo oneroso. Oppure si potrebbero istituire dei bonus per le aziende che assumono donne in età feconda o stabilire un numero percentuale nella composizione delle risorse umane di impiegate donne rispettato agli impiegati uomini.

Nonostante i miglioramenti degli ultimi anni per arrivare alla parità manca molto.

### Bibliografia:

- Bazzocchi Valentina, Lucati Isabella *Parità di genere nell'UE e riflessi nell'ordinamento italiano*, 2018
- Bratti Massimiliano, Del Bono Daniela, *New mothers' labour force participation in Italy: the role of job characteristics*, 2005  
*Codice delle pari opportunità*
- Bratti Massimiliano, Frattini Tommaso, Scervini Francesco, *Grandparental availability for child care and maternal labor force participation: pension reform evidence from Italy*, 2017
- Bratti Massimiliano, Staffolani Stefano, *A Microeconomic analysis of female labour force participation in Italy*, Non standard employment and quality of work: the case of Italy, ed: Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2012
- Costituzione
- Del Boca Daniela, *Conferenza stampa per SIR agenzia di informazione*, 2017
- Del Boca Daniela, Locatelli Marilena, *Employment Decisions of Married Women: Evidence and Explanations*, 2000
- ILO, *Un balzo in avanti per la parità di genere*, 2020
- Pruna Maria Letizia, *Donne al lavoro*, ed: il Mulino Bologna, 2007
- Neri Andrea, Lo Conte Martina, Casadio Piero, *Balancing work and family: new mothers' employment decisions during Childbearing*, Non standard employment and quality of work: the case of Italy, ed: Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2012
- Origo Federica, Lodovici Manuela, *Temporary Help Workers in Italy, Where do they come from and where do they go?*, Non standard employment and quality of work: the case of Italy, ed: Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2012
- Picchio Matteo, *The Dynamics of Unemployment, Temporary and Permanent Employment in Italy*, Non standard employment and quality of work: the case of Italy, ed: Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2012
- Sabbadini Linda Laura, *Come cambia la vita delle donne*, 2015
- Save the children, *Le equilibriste: la maternità in Italia*, 2020
- Tindara Addabbo, Giovanni Solinas, *Non standard employment and quality of work: the case of Italy*, ed: Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2012
- Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, *Impegno strategico a favore della parità di genere*, 2016

## Sitografia:

Eurostat

Gazzetta Ufficiale

Job Pricing, *Gender Gap*, 2020

Inps

Istat

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)

ONU, *Uguaglianza di genere*, 2020

Parlamento Europeo

Redazione Università di Catania, *Gender Gap, troppe differenze tra uomini e donne: Italia tra i peggiori in Europa*, 2020