

La penalizzazione delle madri nel mondo del lavoro in Italia e in Europa

Serena Cescon

Università Ca' Foscari Venezia, Italia

Abstract The European Gender Equality Strategy 2020-25 recognizes the objective of ensuring equal opportunities for men and women for personal fulfillment and equal possibilities in every social area (European Commission 2020). This essay examines the employment disparities between men and women in Europe and Italy, and highlights the difficulties faced by mothers, the consequences of an unequal distribution of caregiving tasks, and the policies that can counteract these disparities. Through an analysis of recent literature, we propose an interpretative model to assess whether current European and Italian policies address the root of the problem.

Keywords Gender equality. Child penalty. Gender pay gap. Male breadwinner. Family policies.

Sommario 1 Il divario di genere nel mondo del lavoro. – 1.1 Child Penalty. – 1.2 L'impatto della struttura del lavoro sulle lavoratrici madri. – 2 Scenario europeo. – 2.1 Il peso del lavoro di cura nell'occupazione. – 2.2 Le politiche promosse nell'UE. – 2.3 Quali politiche si sono rivelate più efficaci? – 3. Scenario italiano. – 3.1 Il peso del lavoro di cura sull'occupazione in Italia. – 3.2 Le politiche promosse in Italia. – 3.3 Quali politiche si sono rivelate più efficaci? – 4 Conclusioni.

1 Il divario di genere nel mondo del lavoro

La strategia europea per la parità di genere 2020-25 riconosce come scopo dell'Unione quello di garantire a uomini e donne pari opportunità di realizzazione personale e pari possibilità in ogni ambito della sfera sociale (Commissione Europea 2020). «Il divario di genere si sta colmando nel campo dell'istruzione, ma è ancora presente nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza, poteri e pensioni» (2). Come evidenziato dalla strategia per la parità di genere, favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, oltre a perseguire il diritto universale dell'uomo all'uguaglianza, può anche costituire un fattore di crescita economica: se una donna ha un'occupazione il suo lavoro è una componente positiva del pil, la soddisfazione personale e la sicurezza materiale derivanti dall'essere economicamente indipendenti ne migliorano la qualità della vita e il proprio reddito assicura maggiori possibilità di consumo, risparmio e investimento (Ferrera 2008).

Il premio Nobel per l'Economia 2023 è stato attribuito a Claudia Goldin, storica ed economista. Oggetto dei suoi studi è stato il mercato del lavoro femminile negli Stati Uniti e la sua evoluzione negli ultimi due secoli. L'accademia reale svedese delle scienze ha premiato Goldin per aver portato alla luce i fattori che hanno ostacolato la carriera lavorativa delle donne e per il suo contributo nell'evidenziare quali sono gli ostacoli ancora esistenti.

Goldin, in un'intervista dell'Harvard International Review, ha spiegato di pensare al percorso di emancipazione femminile nel lavoro come a un libro. In ogni capitolo è contenuto un traguardo: l'aumento della partecipazione delle donne alla forza lavoro, l'accesso a un'istruzione dignitosa, l'aumento delle ore lavorate e molti altri (Devani 2017). Ogni capitolo è caratterizzato da una progressiva convergenza di genere che ha permesso alle donne di eguagliare gli uomini. Secondo Goldin (2014), per raggiungere l'uguaglianza, l'ultimo metaforico capitolo deve comprendere e affrontare le radici del divario salariale di genere. Analizzando il percorso educativo e la carriera lavorativa di generazioni di donne, Goldin (2021) ritiene che le origini dell'attuale divario risiedano da un lato, nella condizione di maternità che costringe le donne ad abbandonare il lavoro e costituisce spesso un ostacolo alla carriera, e dall'altro, nel modo in cui il lavoro è strutturato e organizzato.

1.1 Child Penalty

Kleven, Landais e Sogaard (2019) hanno definito 'child penalty' come «la percentuale che rappresenta quanto le donne rimangono indietro rispetto agli uomini a causa dei figli». Lundborg, Plug e Rasmussen (2017) spiegano come la penalizzazione nel mondo del lavoro delle lavoratrici madri potrebbe essere ugualmente riconducibile sia all'esistenza di un oggettivo effetto causale legato all'avere figli, sia alla condizione sfavorevole delle donne in quanto tali nel mondo del lavoro, indipendentemente dall'avere figli. Per distinguere l'effetto causale dall'ipotesi di selezione avversa Lundborg, Plug e Rasmussen (2017) hanno condotto uno studio osservando la carriera lavorativa di donne che si sono sottoposte alla fecondazione in vitro. La ricerca sfrutta il passato lavorativo comune di coloro che hanno ottenuto un successo al primo trattamento e coloro il cui primo trattamento è fallito. I risultati confermano l'effetto causale dell'avere figli: le donne che diventano madri vedono ridursi il loro reddito annuo in quanto scelgono di diminuire le ore di lavoro, di cambiare occupazione per sceglierne una più vicino a casa o di dedicarsi interamente alla famiglia (Lundborg, Plug, Rasmussen 2017, 1635).

Andersen e Nix (2022) indicano le cinque comuni spiegazioni del fenomeno della 'child penalty'. Una prima motivazione è di carattere biologico: è la donna che partorisce e allatta il bambino, il tempo trascorso con il proprio figlio potrebbe intensificare il legame identificando la madre come figura principale di accudimento. La seconda interpretazione è che le donne a seguito del parto, guadagnando meno rispetto al marito, potrebbero ritenere più conveniente ricoprire unicamente il ruolo di casalinghe lasciando la propria occupazione. Secondo la terza ipotesi si tratta di una preferenza delle madri, rispetto ai padri, nel trascorrere il loro tempo con i figli. La quarta spiegazione richiama alle norme di genere e ai tradizionali ruoli riconosciuti storicamente all'uomo e alla donna all'interno della famiglia. L'ultima interpretazione è la discriminazione da parte dei datori di lavoro nei confronti delle donne madri. Andersen e Nix (2022) hanno analizzato la disparità reddituale confrontando coppie eterosessuali, coppie eterosessuali con un figlio adottivo e coppie formate da due donne. Nelle prime due coppie la penalizzazione legata all'avere un figlio si attesta sul 20-5%, guidata da una riduzione del salario della donna e quasi alcun effetto per il padre. Al contrario, la penalizzazione nelle coppie formate da due donne si riduce al 10% e il reddito diminuisce per entrambe le madri (Andersen, Nix 2022). Questi risultati fanno emergere una diversa suddivisione del ruolo di cura tra le coppie. Inoltre, tale differenza nella penalizzazione rimane anche osservando coppie che prima della nascita del figlio hanno medesime caratteristiche in termini di produttività. I risultati permettono quindi di eliminare due

delle cinque spiegazioni del fenomeno: la penalizzazione non sarebbe legata né alla spiegazione biologica né ad un vantaggio della donna nello svolgere il ruolo di casalinga rispetto all'uomo (Andersen, Nix 2022).

In merito all'irrilevanza della componente biologica, Kleven (2021), confrontando coppie biologiche e adottive dieci anni dopo la nascita di un figlio, rileva tali risultati: la penalizzazione in termini di guadagno è del 17-18% per entrambe le coppie. Questo risultato dimostra che anche le madri adottive, che non vivono la gravidanza e l'allattamento, subiscono la stessa discriminazione salariale delle madri biologiche (Kleven, Landais, Søgaaard 2021).

Secondo la recente letteratura uno dei fattori maggiormente determinanti la penalizzazione legata all'avere un figlio è la componente associata ai tradizionali ruoli di genere. Kleven, Landais e Søgaaard (2019) hanno dimostrato che le donne che crescono in famiglie tradizionali, con un maschio capofamiglia e una donna casalinga, incorrono in svantaggi maggiori quando esse stesse diventano madri (2017).

1.2 L'impatto della struttura del lavoro sulle lavoratrici madri

Secondo Goldin (2014) per raggiungere la parità nel mondo del lavoro è essenziale rivolgere l'attenzione anche al modo in cui il contesto lavorativo è strutturato e organizzato. L'eliminazione delle disparità salariali tra i sessi potrà essere raggiunta quando non ci saranno più settori lavorativi che impediscono alle donne di conciliare il ruolo di madre con quello di donna in carriera.

Alcuni ambiti professionali, come il mondo finanziario e legale, richiedono una mole di lavoro, una presenza fisica e delle scadenze temporali per i compiti assegnati che impediscono agli impiegati di conciliare la vita privata con quella lavorativa. Il risultato è che chi dedica più tempo al lavoro riesce a essere più efficiente e viene fortemente premiato in termini di crescita professionale e aumento salariale (Goldin 2014).

Una donna, a causa della maternità, potrebbe non avere la stessa flessibilità e disponibilità oraria di un uomo e, di conseguenza, decidere di optare per un lavoro part-time. Tale scelta non sempre è possibile: alcune professioni, come «il ruolo di amministratore delegato, avvocato, banchiere, chirurgo o il Segretario di Stato degli Stati Uniti» sono inflessibili e richiedono spesso una reperibilità 24 ore su 24, 7 giorni su 7 (1118). In una famiglia, se entrambi i genitori ricoprono una delle professioni sopra menzionate è molto probabile che alla nascita del primo figlio sarà la donna a rinunciare alla sua carriera. Claudia Goldin nell'intervista citata all'Harvard International Review fornisce un chiaro esempio.

Un marito e una moglie hanno entrambi una laurea in informatica. Entrambi sono all'altezza del loro lavoro, i loro titoli sono gli stessi e ottengono un impiego nella stessa azienda. A entrambi viene richiesto se sono disponibili per la reperibilità, alcuni clienti dello studio hanno infatti sistemi informatici che si attivano alle due di notte o la domenica, e questi clienti sono disposti a pagare molto per le attività svolte in questi turni orari. La coppia decide di fare questo lavoro perché aumenterà il loro reddito di circa il 50%. All'arrivo dei figli è molto probabile che sarà la moglie a mantenere una quantità di lavoro equivalente in termini di giorni e sarà il marito a essere disponibile per il lavoro a chiamata. (Devani 2017, 70)

Una riprogettazione del lavoro implicherebbe rendere minimi o nulli i vantaggi legati alla produttività, rendere meno costoso un orario flessibile e non costringere un coniuge nella coppia a specializzarsi nel lavoro per ottenere rendimenti più elevati, rinunciando alla cura dei propri figli (Cortes, Pan 2023). È importante evidenziare che investire in cambiamenti tecnologici e istituzionali che riducano il costo della flessibilità temporale, oltre a generare una convergenza delle retribuzioni tra i sessi, contribuisce a un cambiamento nelle condizioni dei lavoratori positivo per tutti (Goldin 2015).

2 Scenario europeo

Nel 2024 è stato pubblicato il report sull'uguaglianza di genere nell'Unione Europea: una relazione redatta annualmente dalla Commissione Europea per informare sulle azioni intraprese e sui risultati ottenuti in tema di parità tra i sessi. I temi affrontati sono diversi: la violenza sulle donne, gli stereotipi legati alla figura femminile, le disparità nel mercato del lavoro e nella ripartizione delle responsabilità di cura, l'accesso per le donne a ruoli di potere e le direttive e leggi adottate per combattere tali disuguaglianze. In merito alla divisione di genere nelle responsabilità di cura, il report riprende un'affermazione di Claudia Goldin: «non avremo mai l'uguaglianza di genere finché non avremo anche l'equità di coppia» (Commissione Europea 2024, 23). «Nella maggior parte degli Stati membri, l'impatto della genitorialità si riflette in tassi di occupazione femminile più bassi e in tassi più elevati di occupazione part-time tra le donne. Nel 2022, a livello europeo, il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 25 e i 54 anni con figli era del 73,7%, rispetto al 91,0% degli uomini con figli» (23).

Uno strumento significativo che permette di misurare i progressi e le battute d'arresto nel raggiungimento della parità di genere nell'Unione Europea è l'indice sull'uguaglianza di genere, un report

pubblicato annualmente dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere. L'indice monitora le sei aree della sfera sociale caratterizzate da disparità tra uomini e donne: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute. A ciascun paese, e per ogni paese a ciascuna area di studio, viene affidato un punteggio da zero a cento, nel quale il cento implica il raggiungimento di una piena uguaglianza tra uomini e donne. Nella tabella 2 sono rappresentati i punteggi e gli scostamenti osservati in ciascun settore come risultato della media dei Paesi membri, i dati di riferimento per l'indice del 2023 riguardano il biennio 2021-22.

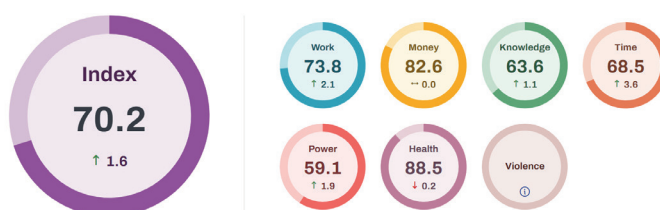


Figura 1 Indice sull'uguaglianza di genere nell'Unione Europea 2021-22. © 2023 European Institute for Gender Equality

L'area 'denaro' misura le disuguaglianze di genere nell'accesso alle risorse finanziarie e nella situazione economica di donne e uomini. «Nonostante questo settore rimane il secondo più alto nell'UE con un punteggio di 82,6 punti, dopo anni di stasi, ha mostrato segni di regressione nell'indice che, all'intero dell'area, misura il rischio di povertà e la distribuzione del reddito tra donne e uomini» (EIGE 2023, 2). Tale regressione evidenzia la necessità di affrontare la disparità salariale: il report sull'uguaglianza di genere (2024) riporta che il divario retributivo tra uomini e donne è ancora superiore al 10% nella maggior parte degli stati membri.

L'area che nell'indice dell'EIGE ha osservato il maggior aumento è il tempo, con un incremento di 3,6 punti dal 2020. Tale regione misura le disuguaglianze di genere nell'allocazione del tempo dedicato alla cura, al lavoro domestico e alle attività sociali. La variazione in questo caso è spiegata dall'indice che individua chi, all'interno della famiglia, educa figli o nipoti e chi si prende cura di anziani o persone con disabilità. «Questo incremento è dovuto principalmente al minore impegno delle donne nei lavori domestici e di cura non retribuiti, piuttosto che alla maggiore partecipazione degli uomini a tali attività» (EIGE 2023, 2). L'EIGE (2021) nel report «Gender Inequalities in Care and Consequences for the Labour Market» evidenzia quanto la norma culturale che assegna la cura alle madri

influenzi negativamente la vita professionale delle donne, con un risvolto nel divario retributivo.

2.1 Il peso del lavoro di cura nell'occupazione

Secondo Gregory e Connolly (2008) la conseguenza delle disparità nel tempo dedicato all'attività di cura tra i sessi si traduce in un divario salariale in quanto le donne riorganizzano la loro vita lavorativa in funzione della presenza dei figli: molte madri svolgono lavori part-time e poco retribuiti, pur essendo qualificate e avendo precedentemente svolto lavori di livelli superiori che hanno abbandonato in funzione dell'onere dell'assistenza non retribuita. Il modello da loro studiato individua due casi al verificarsi dei quali è maggiore la probabilità che le donne, una volta madri, vedano ridursi il proprio salario o ne rinuncino totalmente: il primo caso si verifica se all'interno della famiglia marito e moglie hanno le medesime preferenze e la stessa produttività nelle attività domestiche ma la moglie guadagna meno del marito. Il secondo caso si verifica quando la moglie ha un salario maggiore del marito ma è più produttiva nelle attività domestiche ed esprime una preferenza nell'occuparsi dei figli e della casa. Cortes e Pan (2023) spiegano che le preferenze espresse dalle donne nell'occuparsi delle attività di cura sono in realtà una conseguenza delle norme sociali interiorizzate, le quali attribuiscono alla donna il ruolo di madre e casalinga e all'uomo il ruolo di capofamiglia.

La rinuncia delle donne a contratti standard, la conseguente segregazione orizzontale in alcuni settori meno remunerativi e la minore flessibilità in termini di orario di lavoro sono a loro volta penalizzate dalla crescente diffusione in tutta l'Unione Europea delle retribuzioni legate al rendimento. Un documento di lavoro del 2021 dell'Istituto sindacale europeo ha studiato l'utilizzo del salario legato alla produttività in Europa e la sua contribuzione alla disuguaglianza nel reddito. Questo tipo di retribuzione si traduce nella determinazione del salario sulla base di indicatori di performance del lavoratore e viene utilizzato dalle imprese in quanto incentiva i lavoratori a essere più produttivi e permette ai datori di lavoro una maggiore flessibilità nella determinazione dei salari. Zwijsen (2021) evidenzia che confrontando due occupazioni simili, una retribuita sulla base della performance del lavoratore e una in base alle ore lavorate, la prima forma di retribuzione paga dal 7 al 9% in più. Queste forme di remunerazione, oltre a interessare maggiormente i settori dominati dagli uomini, come quello finanziario e assicurativo, e meno i settori altamente rappresentati dalle donne, come la pubblica amministrazione, sono utilizzate nei contratti standard piuttosto che nei contratti part-time (Zwijsen 2021).

Ciminelli, Schwellnus e Stadler (2021), in un working paper dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OECD), hanno quantificato i principali fattori che determinano i divari salariali di genere in 25 paesi europei al fine di elaborare politiche efficaci per ridurli. Il working paper si concentra sulla retribuzione oraria di donne e uomini che hanno simili livelli di istruzione ed esperienza nel mercato del lavoro. I tre diversi fattori presi in considerazione nella determinazione del divario salariale sono: la scelta delle donne di accettare lavori con salari più bassi in cambio di una maggiore flessibilità oraria; l'interruzione di carriera dovuta al parto che si traduce nel lavoro part-time o nella rinuncia a promozioni; la discriminazione da parte dei datori di lavoro che percepiscono la donna come meno produttiva dell'uomo. Analizzando il contributo di questi tre fattori nei 25 paesi europei è emerso che nei paesi dell'Europa settentrionale e occidentale la penalizzazione delle madri spiega circa il 75% del divario salariale di genere. Nei paesi dell'Europa centrale e orientale pesano maggiormente (per circa il 60%) le norme sociali che assegnano alle donne le responsabilità domestiche, e quindi la scelta di lavori meno redditizi ma più flessibili, e la discriminazione. Le politiche da adottare devono riflettere le radici del divario salariale di ciascun paese: negli stati dell'Europa settentrionale e occidentale potrebbero essere necessarie misure che normalizzano il lavoro part-time, assicurando ai lavoratori il «diritto di richiedere una riduzione dell'orario di lavoro (o un orario di lavoro flessibile) con una riduzione proporzionale della retribuzione mensile, senza rinegoziare il contratto di lavoro esistente» (Ciminelli Schwellnus Stadler 2021, 27). Ciminelli, Schwellnus e Stadler (2021) sostengono che la maggior accettazione dell'orario flessibile, del lavoro part-time o del telelavoro deve però essere accompagnata da misure che riducono la scelta delle donne di optare per queste modalità di lavoro e che contribuiscono a una più equa suddivisione del lavoro domestico tra uomo e donna: politiche di assistenza all'infanzia, congedo parentale e di paternità. Nei paesi dell'Europa centrale e orientale potrebbero invece essere necessarie «misure aggiuntive per affrontare la discriminazione contro le donne: la promozione della trasparenza salariale, l'aumento dei livelli salariali minimi e l'eliminazione degli stereotipi di genere» (28).

2.2 Le politiche promosse nell'UE

Nella strategia per la parità di genere 2020-25 la Commissione Europea, oltre ad aver definito gli obiettivi politici per garantire la parità tra uomini e donne, ha evidenziato alcune azioni chiave da realizzare. I traguardi delineati riguardano cinque aree della sfera sociale: la violenza sulle donne e l'eliminazione degli stereotipi di

genere; la realizzazione di un'economia che si basi sull'uguaglianza tra uomo e donna; un pari accesso ai ruoli dirigenziali nelle società; la promozione di una prospettiva intersezionale nelle politiche dell'UE; il finanziamento di azioni che consentano di compiere passi avanti in materia di parità di tra i sessi.

La strategia (2020) ha richiesto il recepimento e l'attuazione della direttiva 2019/1158 adottata dal Consiglio e dal Parlamento Europeo nel 2019. L'oggetto della legge è la disposizione di nuove norme minime relative al congedo di paternità, al congedo parentale e per i prestatori di assistenza e modalità di lavoro flessibili. Si richiede agli Stati Membri di «adottare le misure necessarie a garantire che il padre, o un secondo genitore equivalente, abbia diritto a un congedo di paternità di dieci giorni lavorativi da fruire in occasione della nascita di un figlio» (Direttiva 2019/1158). Per quanto riguarda il congedo parentale, la direttiva prevede un congedo di 4 mesi per ciascun genitore, di cui due mesi non trasferibili e un congedo per i prestatori e le prestatrici di cura di cinque giorni. In merito alle modalità di lavoro flessibili la normativa richiede l'adozione di «misure necessarie per garantire che i lavoratori con figli fino a una determinata età e i caregiver abbiano il diritto di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza» (Direttiva 2019/1158). L'obiettivo della direttiva è agevolare la conciliazione tra lavoro e vita familiare. La sua adozione ha costituito un passo importante nella legislazione europea sulla parità di genere in quanto è il primo provvedimento che permette di realizzare concretamente il modello dual-earner dual-carer, da sempre promosso dalle istituzioni europee (Percorsi di secondo welfare 2023). Con il termine 'dual-earner dual-carer' ci si riferisce al modello nel quale uomini e donne si impegnano simmetricamente sia nel lavoro retribuito sul mercato del lavoro sia in quello non retribuito in casa (Gornick Meyers 2002).

2.3 Quali politiche si sono rilevate più efficaci?

Oggetto di grande dibattito nella letteratura scientifica è l'efficacia delle politiche a sostegno del lavoro femminile introdotte dai governi dei paesi industrializzati. In merito alle politiche di congedo parentale, di riduzione e flessibilità dell'orario di lavoro, secondo Mandel e Semyonov (2005), nonostante dovrebbero andare a vantaggio delle donne, cercando di evitare l'uscita dal mercato del lavoro, possono in realtà danneggiarle. L'assenteismo prolungato per lunghi congedi di maternità può compromettere la continuità della carriera di una donna avendo ripercussioni negative anche sulla capacità di guadagno. Analogamente, l'utilizzo dei congedi o del lavoro part-time può avere anche un effetto indiretto che si traduce in una discriminazione dei datori di lavoro verso le candidate

donne: le posizioni caratterizzate da lunghi periodi di formazione iniziale comportano dei costi per i datori di lavoro, i quali, in quanto consapevoli che assumendo una donna quest'ultima potrebbe essere assente dal lavoro per il congedo di maternità o richiedere il passaggio a un contratto part-time, preferiscono candidati uomini.

Castro e Moran (2016), analizzando l'utilizzo del congedo parentale in venti paesi europei, hanno rilevato che il periodo di astensione dal lavoro viene utilizzato dagli uomini solo se la politica prevede specificatamente che un periodo non sia trasferibile all'altro genitore. Nella scelta dei padri di astenersi dal lavoro incide maggiormente l'indennità offerta: dallo studio condotto nei venti paesi UE è emerso che se la percentuale di stipendio retribuito è maggiore del 75% gli uomini sono più propensi a utilizzarlo mentre nessun paese ha rilevato un consistente utilizzo se la percentuale è al di sotto del 50% (Castro Moran 2016).

La direttiva 2019/1158 ha indicato nuove norme minime anche in relazione alle modalità di lavoro flessibile. Dupont, Giuliano e Godfroid (2023) hanno analizzato da una prospettiva di genere, attraverso una revisione della letteratura, gli effetti del telelavoro nel conciliare vita privata e professionale e nella divisione delle responsabilità domestiche. Se da un lato il telelavoro può agevolare le donne a mantenere la propria occupazione e allo stesso tempo avere il tempo di dedicarsi ai figli e ai compiti domestici, dall'altro, questa modalità di lavoro potrebbe rendere ancora più labile il confine tra la vita professionale e la vita privata, rafforzando i tradizionali ruoli di genere. Dal documento emerge che quando è la donna a lavorare da casa, e non il marito, è più probabile che la famiglia non comprenda che è occupata e non disponibile, portandola a occuparsi dei figli anche mentre telelavora (Dupont, Giuliano, Godfroid 2023).

La strategia 2020-25 al fine di agevolare la conciliazione tra lavoro e vita familiare ha anche esortato gli stati membri a investire nei servizi di educazione della prima infanzia e nei servizi di assistenza con i finanziamenti disponibili dell'UE. L'OECD (2018) approfondisce l'influenza di tali servizi nella partecipazione femminile al mondo del lavoro. L'OECD indica esserci un forte legame tra l'accesso a tali servizi per le madri con figli che hanno meno di tre anni e il tasso di occupazione delle donne-madri: «I paesi con i più alti tassi di partecipazione al mercato del lavoro (a tempo pieno e parziale) tra le madri di bambini piccoli, come la Danimarca, il Lussemburgo, i Paesi Bassi, il Portogallo e la Svizzera, hanno anche un'alta proporzione di accesso ai servizi di cura e all'istruzione nella prima infanzia» (3). Il documento ritiene che, nonostante negli ultimi anni i governi abbiano adottato bonus e riduzioni fiscali per aiutare le famiglie con le spese necessarie a garantire ai figli tali servizi, ci siano ampie variazioni tra i vari paesi e gli alti costi rimangono un ostacolo per le famiglie più povere.

Olivetti e Petrongolo (2017) hanno confrontato l'efficacia di tre politiche: il congedo parentale, i servizi di assistenza all'infanzia e gli 'In-Work Benefit', bonus a sostegno dei percettori di basso reddito. Al fine di ridurre le disparità di genere si sono dimostrate più valide le politiche che assistono i genitori con figli in età prescolare, offrendo assistenza sovvenzionata, e i benefit offerti ai lavoratori. Secondo Olivetti e Petrongolo il congedo parentale risulta essere meno efficace in quanto assiste le madri che si assentano dal lavoro invece di facilitare la donna a essere una madre-lavoratrice.

Per incentivare il lavoro femminile è imprescindibile affrontare alla radice le origini delle norme e degli stereotipi di genere che nel mondo del lavoro penalizzano fortemente le donne. Secondo Tavits, Schleiter, Homolos e Ward (2024) il congedo di paternità, incentivando la partecipazione al ruolo di cura e contribuendo a riconsiderare il ruolo tradizionale dei partner, è un intervento di welfare che ha la potenzialità di indebolire i ruoli tradizionali di genere riducendo gli atteggiamenti sessisti in ambito socioeconomico e politico.

Le politiche pubbliche a sostegno del riequilibrio tra lavoro e vita familiare prevedono quindi, da un lato, misure che mirano a sostituire il tempo dedicato alla cura dalle donne, come sovvenzioni per servizi di assistenza all'infanzia e politiche di congedo di paternità, e dall'altro, misure che aiutano le donne a conciliare le attività di cura con il lavoro, come congedi parentali e accordi di lavoro flessibile. Quest'ultime politiche sono considerate dalla letteratura scientifica meno efficaci in quanto sono costose per le imprese e favoriscono la discriminazione delle donne nel mondo del lavoro. Diversamente, si sono dimostrate avere effetti positivi le politiche che permettono alle donne di liberarsi dall'onere della cura, coinvolgendo maggiormente i padri o esternalizzando l'assistenza al di fuori della famiglia.

3 Scenario italiano

Il centro studi della Camera dei deputati ha pubblicato, nel dicembre 2023, il dossier «L'occupazione femminile», un fascicolo che documenta l'attuale coinvolgimento delle donne nel mondo del lavoro in Italia e le strategie nazionali e sovranazionali promosse per accrescere la parità di genere. Il dossier evidenzia le maggiori criticità nella partecipazione femminile al lavoro: «Il numero di donne occupate (circa 9,5 milioni) continua a essere inferiore rispetto al numero di uomini (circa 13 milioni) e una donna su cinque fuoriesce dal mercato del lavoro a seguito della maternità» (Camera dei deputati 2023: 3). Il documento sottolinea che l'abbandono dell'occupazione è il risultato dell'iniqua suddivisione del lavoro di cura nella coppia e della conseguente difficoltà per una donna nel conciliare le responsabilità lavorative con quelle domestiche. L'Ispettorato nazionale del lavoro

(2022) ha riportato che nel corso del 2022 il 72% delle convalide di dimissioni adottate dall'istituto riguardavano donne, contro il 27,2% per gli uomini. La convalida di dimissioni è una procedura a tutela delle donne in gravidanza e dei genitori che nei primi tre anni di vita del figlio desiderino presentare le dimissioni: per garantire che la decisione non sia condizionata dal datore di lavoro le dimissioni sono convalidate dall'INL, che ne accerta la reale volontà.

Le donne che non abbandonano il mercato del lavoro e mantengono la propria occupazione una volta madri è probabile che siano impiegate con un contratto part-time: secondo l'INAPP, i dati relativi al 2022 indicano che tra le donne attive nel mercato del lavoro il 49% ha un contratto a tempo parziale, contro il 26,2% per gli uomini. Confrontando i dati relativi all'occupazione femminile con quella maschile, emerge che tra le donne impiegate a tempo determinato (che costituisce il 38% dei contratti totali) il 64 % ha un contratto part time, al contrario, tra gli uomini con un contratto a tempo determinato (il 43% dei contratti degli uomini) il 32% ha un contratto a tempo parziale (INAPP 2022).

Al fine di analizzare lo scenario occupazionale femminile italiano e comprendere i progressi nel raggiungimento della parità di genere è utile confrontare i dati relativi all'Italia con quelli riguardanti il mercato del lavoro europeo. L'indice per l'uguaglianza di genere redatto annualmente dall'EIGE permette di confrontare gli stati membri UE nelle sei aree della sfera sociale interessate da disuguaglianze tra uomini e donne.

All'interno dell'area 'lavoro', nel sottodominio 'partecipazione', che tiene conto del differenziale tra uomini e donne nel tasso di occupazione a tempo pieno e nella durata della vita lavorativa, l'Italia misura un punteggio di 68.9, posizionandosi all'ultimo posto della classifica che confronta i ventisette paesi membri. I dati indicati nella tabella 4 evidenziano la minore durata lavorativa delle donne rispetto a quella degli uomini, questi dati sottolineano l'incidenza del lavoro part-time.

Tabella 1 Indicatore del lavoro in Italia – partecipazione (EIGE 2023)

Paese	Tasso di occupazione equivalente a tempo pieno (% , popolazione 15-89)		Durata vita lavorativa (anni, popolazione 15+)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
IT	31	51	27	36
UE	42	57	34	38

Come si può vedere nella tabella 5, l'indice EIGE relativo al denaro presenta anche nel caso italiano segni di regressione, in linea con quanto rilevato analizzando lo scenario europeo. In quest'area

L'Italia non presenta segni di miglioramento dal 2020, segnando 80,3 punti e mantenendo la sua posizione al quattordicesimo posto. Anche nel caso italiano la mancanza di progressi verso la parità di genere in questo settore è dovuta a una diminuzione del punteggio nel sottodominio della situazione economica, indicatore che misura il rischio di povertà e la distribuzione del reddito tra donne e uomini (EIGE 2023).

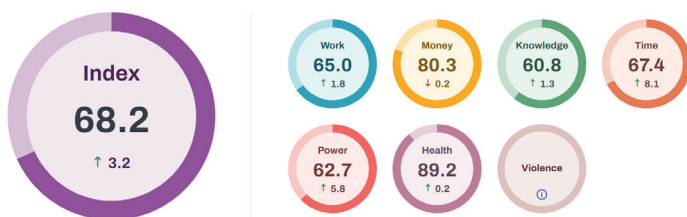


Figura 2 Gender Equality Index Italia. © 2023 European Institute for Gender Equality

Lo scenario occupazionale italiano, in particolare la permanenza all'ultimo posto nell'indicatore EIGE 'lavoro' e i dati inerenti alle dimissioni e al lavoro part-time, fanno emergere un'assenza di progressi significativi nel mercato del lavoro e una forte penalizzazione che le lavoratrici, in quanto donne e madri, continuano ad affrontare.

3.1 Il peso del lavoro di cura sull'occupazione in Italia

Il rapporto di Save the Children «Le equilibriste, la maternità in Italia 2024» ha approfondito l'attuale penalizzazione delle madri nel mondo del lavoro in Italia e le politiche familiari promosse, offrendo un confronto con altri paesi europei. Il report (Save the Children 2024) definisce le madri italiane 'equilibriste' riferendosi alla loro abilità di destreggiarsi di fronte agli ostacoli quotidiani: l'onere della cura, la mancanza di una tutela adeguata da parte dello stato e le sfide alle quali vanno incontro nel mercato del lavoro. Si possono individuare i chiari segnali degli ostacoli affrontati osservando i dati relativi alle dimissioni, all'inattività e alla disoccupazione.

In merito alle dimissioni, il report conferma quanto riporta l'INL sul numero maggiore di convalide di dimissioni presentate dalle donne rispetto agli uomini. Il rapporto di Save the Children (2024) evidenzia inoltre la diversa motivazione del licenziamento tra i sessi: «Le sfide legate alla cura rappresentano il 63,6% di tutte le motivazioni di convalida fornite dalle lavoratrici madri. D'altra parte, per gli uomini, la motivazione predominante è di natura professionale: il 78,9% ha dichiarato che la fine del rapporto di lavoro è stata dovuta

a un cambio di azienda, mentre solo il 7,1% ha citato esigenze di cura dei figli» (24).

In merito all'inattività e alla disoccupazione, il report di Save the Children (2024) indica che in Italia i tassi di inattività, rappresentativi di chi è disoccupato ma non cerca un lavoro, superano quelli di disoccupazione, riferiti a chi è non è occupato ma cerca un impiego. Se si analizza tale fenomeno considerando il genere e l'area geografica, il rapporto fa emergere una condizione particolarmente sfavorevole per l'occupazione femminile nel Sud del paese: quasi una donna su tre, con un'età compresa tra i 25 e i 34 anni e con un figlio minore, non lavora e non cerca lavoro. Il Meridione, rispetto al Nord d'Italia, presenta infatti un sistema di welfare che offre meno servizi alle famiglie e una maggiore aderenza ai modelli familiari tradizionali (Save the Children 2024).

Se da un lato molte donne decidono di dimettersi a seguito della maternità o di non avere un'occupazione, dall'altro, diverse lavoratrici optano per un contratto part-time. Questa scelta si ripercuote sulla condizione economica femminile: la diminuzione del numero di ore lavorate dalle donne madri successiva alla nascita dei figli si traduce in una «riduzione del guadagno di circa il 40% rispetto alle donne che non sono madri» (22). Il rapporto del CNEL «Mercato del lavoro e contrattazione collettiva» (2019) indica che tra la fine del 2017 e il 2018 è diminuita la stipula di contratti part-time, per poi subire un aumento nel corso del 2019. La crescita ha riguardato prevalentemente il contratto a tempo parziale involontario.

Un contratto part-time è involontario:

Quando un lavoratore o una lavoratrice è assunto/a con orario ridotto ma viene data una paga maggiore tramite ore di lavoro straordinarie o clausole elastiche, quando un lavoratore o una lavoratrice è assunto/a part-time ma lavora più ore di quanto concordato (persone il cui lavoro a volte si può definire 'grigio': le ore lavorate in più vengono pagate fuori dalla busta paga o in alcuni casi non vengono retribuite) e quando un lavoratore o una lavoratrice è assunto/a part-time, con un contratto che prevede un monte ore di lavoro da 12 o 20 ore, in questo caso la persona assunta vorrebbe lavorare di più ma non c'è domanda di lavoro sufficiente. (Forum disuguaglianze e diversità 2024)

Secondo un documento del forum disuguaglianze e diversità sul part time involontario, in Italia la diffusione di tale fenomeno contrattuale è particolarmente preoccupante. Il lavoro part-time aveva l'iniziale l'obiettivo di agevolare, per entrambi i sessi, la conciliazione tra vita professionale e vita familiare attraverso la riduzione degli orari di lavoro. Al contrario, in Italia si è trasformato in una forma

contrattuale precaria che colpisce particolarmente le donne (Forum disuguaglianze e diversità 2024).

Busilacchi, Gallo e Luppi (2024) hanno studiato le variabili che influenzano la diffusione del contratto part-time involontario in Italia. Dal loro studio emerge che l'occupazione femminile a tempo parziale è il risultato dell'iniqua suddivisione del lavoro di cura e domestico nella coppia. L'ingiusta ripartizione delle responsabilità familiari porta le donne a optare per un contratto a tempo parziale in quanto costituisce l'unica possibilità offerta dal mercato del lavoro per avere il tempo necessario per occuparsi dei figli e delle faccende domestiche. Al contrario, per i lavoratori uomini l'essere impiegati part-time è il risultato della domanda delle imprese per tali contratti (Busilacchi, Gallo, Luppi 2024).

Diversi studi dimostrano come in Italia i tradizionali ruoli di genere continuino a influenzare le scelte occupazionali delle donne e si riflettano nelle preferenze espresse rispetto alla professione svolta, traducendosi in una condizione di penalizzazione nel mercato del lavoro. Piccito (2018), utilizzando i dati Istat sulle famiglie italiane, ha studiato come il genere influenzi la misura in cui il lavoro viene vissuto, in termini di soddisfazione, per le possibilità di conciliazione casa-lavoro. «La soddisfazione lavorativa è definita come la sensazione positiva derivante dall'apprezzamento del proprio lavoro» e non si limita a ciò che accade nel luogo di lavoro ma deriva anche dall'impatto che quest'ultimo ha nella sfera di vita personale (461). La variabile che viene considerata nella ricerca è in particolare la soddisfazione rispetto alla componente oraria del lavoro. Emerge una diversa gratificazione tra le donne che hanno maggiori esigenze di cura (figli piccoli) e coloro che hanno figli grandi: «Quest'ultime apprezzano la componente oraria dei lavori più prestigiosi e retribuiti, le prime invece sono più soddisfatte, in termini orari, da occupazioni con livello di prestigio e salario minori (impiegate d'ufficio, settore contabile e commerciale), caratterizzati da prevedibilità dei contenuti e di tempi e ritmi della prestazione» (485). Considerando le diverse preferenze tra uomini e donne, le principali divergenze emergono rispetto alla soddisfazione per il lavoro part-time: «Per le lavoratrici il lavoro part-time è associato a un significativo aumento della soddisfazione oraria. Viceversa, gli uomini occupati part-time mostrano livelli più bassi di soddisfazione rispetto agli occupati a tempo pieno» (480). Piccito (2018) ha sottolineato come i risultati che emergono dallo studio siano rappresentativi dell'influenza del modello 'male breadwinner' in Italia. Tale modello si basa su una tradizionale divisione dei ruoli di genere che identifica «gli uomini principalmente responsabili di guadagnare un reddito adatto a sostenere l'intera famiglia e le donne essenzialmente responsabili delle attività domestiche/riproduttive» (Ciccia, Verloo 2012, 511).

Anche nell'organizzazione del lavoro si può notare l'influenza di tale modello culturale: secondo l'INAPP (2022a), basandosi sui dati del 2019, gli uomini si fanno più spesso carico delle intrusioni del lavoro nella vita privata. Questo atteggiamento risulta, da un lato, dalla segregazione orizzontale e verticale che vede gli uomini maggiormente occupati in settori e ruoli più qualificati che richiedono maggiore flessibilità oraria, e dall'altro, è una conseguenza della «maggiore disponibilità (o possibilità) degli uomini nella sfera lavorativa», che rappresenta appunto un'ulteriore evidenza delle differenze di genere che caratterizzano il mercato del lavoro italiano (INAPP 2022a, 42).

Per concludere, nel contesto italiano, più che in altri paesi, gli stereotipi di genere e il modello culturale che affida alla figura femminile lo status di madre e casalinga contribuiscono a creare una condizione lavorativa sfavorevole per le donne. Di fronte alla necessità di conciliare l'accudimento dei figli, le responsabilità domestiche e il lavoro, molte donne scelgono di lavorare part-time o, in particolare nel Sud-Italia, di dedicarsi interamente alla famiglia senza entrare nel mercato del lavoro. Coloro che sono inattive rinunciano totalmente a un'indipendenza economica e coloro che lavorano part-time possono comunque essere penalizzate dalla condizione di precarietà offerta dai contratti a tempo parziale in Italia.

3.2 Le politiche promosse in Italia

Nell'ordinamento italiano le politiche che, seguendo il modello dual-earner dual-carer promosso dalle istituzioni europee, mirano a conciliare la vita familiare con quella professionale comprendono le politiche di congedo per motivi familiari, contributi economici alle famiglie e misure di flessibilità del lavoro. Tra quest'ultime figurano: «L'orario flessibile, che consiste in una serie di istituti contrattuali che consentono ai dipendenti di fruire di un orario di lavoro che essi possono distribuire variamente nell'arco della giornata, della settimana o del mese; la banca ore, un istituto contrattuale che consente ai lavoratori di accantonare momentaneamente le ore di lavoro straordinario in un conto individuale per poterne poi usufruire al bisogno; il telelavoro e lo smart-working» (Dipartimento per le politiche della famiglia). Le misure consistenti in contributi economici a favore delle famiglie mirano a sostenere e favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. La più importante novità legislativa in materia, successiva alla redazione della strategia per la parità di genere, è l'istituzione dell'assegno unico universale entrato in vigore dal primo marzo 2022. Tale strumento prevede un beneficio economico per tutte le famiglie che abbiano figli a carico che viene erogato dall'Inps sulla base dell'ISEE del nucleo familiare

di appartenenza. Un' altra misura di sostegno alle famiglie è il bonus asili nido, «un contributo economico che lo Stato offre alle famiglie che hanno un figlio, fra 0 e 3 anni, che frequenta un asilo nido pubblico o privato o necessita di assistenza domiciliare perché affetto da gravi patologie croniche» (Dipartimento le politiche della famiglia). L'ammontare del contributo, come per l'assegno familiare, viene determinato sulla base dell'ISEE presentato ed è erogato attraverso il pagamento delle rette. La legge di bilancio 2024 ha previsto un aumento del massimo importo erogabile. I congedi per motivi familiari comprendono il congedo parentale, di maternità e di paternità. Attuando la direttiva europea 2022/1158, il governo italiano ha introdotto definitivamente il congedo parentale di 10 giorni che in precedenza era condizionato all'approvazione della legge di bilancio annuale e ha previsto pesanti sanzioni amministrative per i datori di lavoro che impediscano ai lavoratori di fruire correttamente e liberamente del diritto al congedo di paternità.

3.3 Quali politiche si sono rilevate più efficaci?

Il «Gender Policies Report», un rapporto redatto dall'INAPP al fine di analizzare l'evoluzione nel raggiungimento della parità di genere nel mondo del lavoro in Italia, ritiene significativo il focus della direttiva 2022/1158 sul ruolo attivo del padre nel contesto familiare. Secondo il rapporto la previsione del congedo rappresenta però una criticità nella «durata esigua» (INAPP 2022a, 133). Un altro limite della direttiva si riscontra «nell'effettività del congedo»: sono previste sanzioni nei confronti del datore di lavoro che ostacola l'utilizzo di tale misura ma nulla viene previsto per il caso di rifiuto volontario del padre, magari a seguito di «condizionamenti socioculturali o indirette pressioni derivanti dall'ambiente lavorativo» (Scarponi 2022).

Uno studio empirico recente ha analizzato l'utilizzo delle misure di conciliazione offerte dalle aziende del settore elettrico in Italia (Viganò e Lallo, 2020). La ricerca è stata condotta analizzando il settore elettrico in quanto gli impiegati sono particolarmente tutelati e i contratti stabili. Dai risultati dello studio emerge un «disallineamento tra i bisogni dei lavoratori e l'effettivo utilizzo delle misure di conciliazione vita-lavoro offerte». Per gli impiegati nelle posizioni apicali la spiegazione risiede nell'ideale del lavoratore sempre presente che non usufruisce delle misure che 'familizzano' la cura quali telelavoro, banca del tempo e part-time. Diversamente, gli operai sembrano non avere un'adeguata conoscenza del sistema di welfare aziendale a causa di «una disuguaglianza nell'accesso all'informazione» (382).

Per quanto riguarda le politiche che agevolano l'esternalizzazione delle attività di cura al di fuori della famiglia, come il bonus asili nido,

oltre a favorire la parità di genere, possono avere un impatto positivo sulla natalità (Save the Children 2024). I dati dell'Istat (2023) rilevano, dal 2008, una continua diminuzione dei tassi di natalità in Italia. Doepke, Hannusch, Kindermann e Tertilt (2022) hanno individuato una «nuova era della fertilità» nella quale le politiche familiari, la presenza dei padri nel lavoro di cura, le norme sociali favorevoli e la flessibilità nel mercato del lavoro sono diventati i fattori chiave nella scelta di avere dei figli. La presenza di politiche che affrontano tali temi può quindi aiutare le donne e allo stesso tempo favorire l'aumento dei tassi di natalità. Un rapporto dell'INPS (2023) che approfondisce il legame tra natalità e occupazione femminile riporta la classificazione dell'Italia, nell'anno 2020, tra le ultime posizioni nella graduatoria europea per la spesa pubblica, per la famiglia e per i figli rispetto al PIL.

Un ulteriore aspetto da considerare, oltre alla spesa sostenuta e alle politiche attuate, è la natura delle misure: gli strumenti previsti dal governo per la conciliazione famiglia-lavoro sono prevalentemente politiche limitate al breve periodo, incerte, riservate solo a determinate categorie di lavoratori e solo a chi possiede un certo reddito, in questa categoria rientrano ad esempio i bonus, i contributi finanziari e le detrazioni (Kenny 2024). Si ritiene invece necessario un intervento con «politiche sistemiche di sostegno alle famiglie con bambini e alle coppie che vogliono fare figli, che offrano servizi adeguati e di qualità per la crescita dei bambini e delle bambine e per la conciliazione famiglia-lavoro» (Save the Children 2024). Secondo il rapporto dell'INPS (2023) già citato, si riscontra un legame positivo tra la presenza di servizi alla prima infanzia e l'occupazione femminile: «Nelle quattro regioni italiane dove la presenza di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia supera il 33%, il tasso di occupazione femminile supera il 60%» (10).

Traendo una conclusione dall'analisi del contesto occupazionale italiano, le politiche promosse per favorire un equilibrio tra famiglia e lavoro dovrebbero essere formulate tenendo presente l'influenza nel paese del modello 'male breadwinner' e la forte denatalità. In un paese che si posiziona agli ultimi posti nella graduatoria europea per la spesa pubblica per la famiglia rispetto al PIL (INPS 2023) e che registra un record negativo delle nascite (ISTAT 2023), sarebbero forse necessarie politiche «organiche, olistiche e di lungo periodo» al fine di fornire un valido sostegno alle coppie nella crescita dei figli (Save the Children 2024, 63). Implementare la durata del congedo di paternità e assicurarne l'utilizzo potrebbero essere invece delle azioni efficaci al fine di indebolire gli stereotipi di genere.

Scardinare le norme tradizionali che addossano l'attività di cura soltanto alla figura femminile significa favorire un arresto al fenomeno delle dimissioni, dell'inattività e della segregazione femminile al lavoro part-time. Nell'eliminare gli stereotipi e la visione

dell'uomo come «lavoratore sempre presente», l'ambiente di lavoro, «in quanto luogo di vita», può avere un ruolo centrale di «mediazione e facilitazione» promuovendo modelli di 'emersione del ruolo paterno' e introducendo «modelli di welfare aziendale, esplorando ambiti non protetti dal welfare pubblico» (Castagnetti 2023). Se non si agisce affrontando la radice sociale delle disparità di genere e non si prova a modificare l'attuale struttura del lavoro, le misure adottate rischiano di «innescare un corto circuito fatto di politiche che affondano in un tessuto culturale non ancora pronto a tradurle operativamente e di un tessuto culturale che non cambia perché le politiche non sembrano garantire l'applicabilità di quello che dicono di voler applicare» (Manna 2013).

4 Conclusioni

Analizzando la condizione femminile nel mercato del lavoro europeo e italiano emergono diversi dati che evidenziano gli ostacoli e le disparità affrontati dalle donne: il peggioramento dell'indicatore EIGE sulla parità di genere nella condizione economica, i dati sul divario salariale in Europa e i dati sulle dimissioni, sull'inattività e sul lavoro part-time in Italia. Per affrontare la penalizzazione delle madri del mondo del lavoro è necessario ridurre l'influenza degli stereotipi di genere nelle scelte lavorative delle donne e contemporaneamente attuare una riprogettazione del lavoro che renda minimi i vantaggi legati alla produttività e che permetta alle imprese di ridurre i costi legati all'introduzione di una maggiore flessibilità oraria. Secondo la recente letteratura scientifica gli strumenti più efficaci per favorire un equilibrio tra lavoro e vita familiare sono le politiche che permettono concretamente alle donne di liberarsi dall'attività di cura, coinvolgendo maggiormente i padri o esternalizzando l'assistenza al di fuori della famiglia. Per concludere, emerge la necessità di formulare azioni e politiche che affrontino la penalizzazione delle donne nel lavoro comprendendone in primis la radice sociale.

Bibliografia

- Andresen, M.E.; Nix, E. (2022). «What Causes the Child Penalty? Evidence from Adopting and Same-Sex Couples». *Journal of Labor Economics*, 40(4), 971-1004.
- Arabadjieva, K. (2021). «Time to Close the Gender Pay Gap: The Need for an EU Directive on Pay Transparency». ETUI.
<https://www.etui.org/publications/time-close-gender-pay-gap>.
- Barbieri P. et al. (2019). «Part-Time Employment as a Way to Increase Women's Employment: (Where) Does It Work?». *International Journal of Comparative Sociology*, 60(4), 249-68.
- Bertrand, M.; Goldin, C.; Katz, L.F. (2010). «Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors». *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228-55.
- Busilacchi G.; Gallo G.; Luppi M. (2024). «I Would Like to but I Cannot: What Influences the Involuntariness». *Social Indicators Research*, 173, 439-73.
<https://doi.org/10.1007/s11205-024-03339-2>.
- Camera dei deputati (2023). *L'occupazione femminile*.
https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP004LA.pdf?_1716381817473.
- Casarico A.; Lattanzio S. (2021). «Behind the Child Penalty: Understanding What Contributes to the Labour Market Costs of Motherhood». *Journal of Population Economics*, 36(3), 1489-511.
- Castagnetti, M. (2023). «Possiamo crescere padri più presenti?». *Percorsi di Secondo Welfare*.
<https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/famiglia/possiamo-crescere-padri-sufficientemente-buoni/>.
- Castro-García, C.; Pazos-Moran, M. (2016). «Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe». *Feminist Economics*, 22(3), 51-73.
- Ciccia R. Verloo M. (2012). «Parental Leave Regulations and the Persistence of the MBreadwinner Model: Using Fuzzy-set Ideal Type Analysis to Assess Gender Equality in an Enlarged Europe». *Journal of European Social Policy*, 22(5), 507-28.
- Ciminelli, G. Schweltnus C.; Stadler B. (2021). «Sticky Floors or Glass Ceilings? The Role of Human Capital, Working Time Flexibility and Discrimination in the Gender Wage Gap». OECD Working Papers No. 1668, 1-43.
<https://doi.org/10.1787/02ef3235-en>.
- CNEL (2019). «XXI mercato del lavoro e contrattazione collettiva».
<https://www.cnel.it/Documenti/Rapporti>.
- Commissione Europea (2020). *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.
- Commissione Europea (2024). *2024 Report on Gender Equality in the EU*.
https://commission.europa.eu/document/download/965ed6c9-3983-4299-8581-046bf0735702_en?filename=2024%20Report%20on%20Gender%20Equality%20in%20the%20EU_coming%20soon.pdf.
- Consiglio dell'Unione Europea (2021). *Decisione di esecuzione del consiglio relativa all'approvazione della valutazione del piano per la ripresa e la resilienza dell'Italia*.
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_10160_2021_ADD_1_REV_2&from=EN.
- Cortés, P.; Pan, J. (2020). «Children and the Remaining Gender Gaps in the Labor Market». *Journal of Economic Literature*, 61(4), 1359-409.

- Cutillo, A.; Centra, P. (2017). «Gender-Based Occupational Choices and Family Responsibilities: The Gender Wage Gap in Italy». *Feminist Economics, Taylor & Francis Journals*, 23(4), 1-31.
https://ideas.repec.org/a/taf/femeco/v23y2017i4p1-31.html_d1001e488.
- Devani, T. (2017). «Narrowing the wage gap: an interview with Claudia Goldin». *Harvard International Review*, 38(2), 68-70.
- Dipartimento per le pari opportunità (2021). «Strategia nazionale per la parità di genere».
- Direttiva 2006/54/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, 5 luglio 2006.
- Direttiva nr. 2019/1158/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, 20 giugno 2019.
- Direttiva 2022/2381/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, 23 novembre 2022.
- Doepke, M.; Hannusch, A.; Kindermann, F.; Tertilt, M. (2022). «The Economics of Fertility: A New Era». *National Bureau of Economic Research, Working Papers* No. 29948.
https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/29948.html_d1001e536.
- Dupont, C.; Romina, G.; Godfroid, C. (2023). «Teleworking, Task Sharing, and Work-Life Balance: A Gender Issue? Theoretical Approach». *Journal of Economics and Management*, 374-412. <http://dx.doi.org/10.22367/jem.2023.45.15>.
- EIGE (2021). *Gender Inequalities in Care and Consequences for the Labour Market*.
<https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>.
- EIGE (2023). *Gender Balance in Business and Finance: December 2022*.
<https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-balance-business-and-finance-december-2022>.
- EIGE (2023). *Gender Equality Index 2023*.
https://eige.europa.eu/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/factsheets/EU_2023_factsheet.pdf.
- European Institution for Gender Equity (2017). *Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione europea*.
https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/vantaggi_economici_delluguaglianza_di_genere_nellunione_europea_impatti_economici_complessivi_delluguaglianza_di_genere.pdf.
- European Commission (2023). *2023 Report on Gender Equality in the EU*.
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en.
- European Institution for Gender Equity (2021). *Gender Inequalities in Care and Consequences for the Labour Market*.
<https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>.
- Ferrera, M. (2008). *Il fattore D perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*. Milano: Mondadori.
- Forum Disuguaglianze e Diversità (2024). «Da conciliazione a costrizione: il part-time in Italia non è una scelta. Proposte per l'equità di genere e la qualità del lavoro».
<https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/il-part-time-involontario-colpisce-piu-le-donne-degli-uomini-presentato-il-report-in-senato/>.
- Goldin, C. (2006). «The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family». *American Economic Review*, 96(2), 1-21.
- Goldin, C. (2014). «A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter». *American Economic Review*, 104(4), 1091-119.
- Goldin, C. (2015). «How to Achieve Gender Equality, Milken Institute Review». *The Milken Institute Review*, 17(3), 24-33.

- Goldin, C.; Katz, L.F. (2016). «A Most Egalitarian Profession: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation». *Journal of Labor Economics*, 34(3), 705-46.
- Goldin, C. (2021). «Journey across a Century of Women». *The Milken Institute Review*, 23(2), 36-45.
- Gornick, J.C.; Meyers, M.K. (2002). «Building the Dual Earner/Dual Career Society: Policy Developments in Europe». *CES Working Paper*, 82.
- Gregory, M.; Connolly, S. (2008). «Feature: The Price of Reconciliation: Part-Time Work, Families and Women's Satisfaction». *The Economic Journal*, 118(526), 1-7.
- INAPP (2022a). «Gender Policies Report 2022». https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3743/INAPP_Esposito_Gender_policies_report_2022.pdf.
- INAPP (2022b). «Lavoro, Inapp: La crescita dell'occupazione non sorride alle donne, un nuovo contratto su due è part-time». <https://www.inapp.gov.it/stampa-e-media/comunicati-stampa/19122022-lavoro-inapp-la-crescita-delloccupazione-non-sorride-alle-donne-un-nuovo-contratto-su-due-e-part-time>.
- INL (2022). «Relazioni annuali sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri». <https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/relazioni-annuali-sulle-convalide-delle-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-delle-lavoratrici-madri-e-dei-lavoratori-padri/>.
- INPS (2023). «Natalità e occupazione femminile: un confronto internazionale».
- ISTAT (2019). «Gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale». <https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report-stereotipi-di-genere.pdf>.
- ISTAT (2023). «Natalità e fecondità della popolazione residente: anno 2022». <https://www.istat.it/it/files/2023/10/Report-natalita-26-ottobre-2023.pdf>.
- Kenny, B. (2024). «In equilibrio sui pregiudizi». *Ingenere*.
- Kleven, H.; Landais, C.; Sogaard, J. (2019). «Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark». *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- Kleven, H.; Landais, C.; Sogaard, J. (2021). «Does Biology Drive Child Penalties? Evidence from Biological and Adoptive Families». *American Economic Review: Insights*, 3(2), 183-98.
- Kleven, H.; Landais C.; Posch J.; Steinhauer A.; Zweimüller J. (2024). «Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation». *American Economic Journal: Economic Policy*, 16(2), 110-49.
- Legge 1 aprile 2021, n. 46, «Deleghe al governo riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale».
- Legge 7 aprile 2022, n. 32, «Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia». <https://famiglia.governo.it/media/2713/family-act-ddl-2459-definitivo.pdf>.
- Legge 30 dicembre 2023, n. 213, «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026».
- Lundborg, P.; Plug, E.; Würtz Rasmussen, A. (2017). «Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments». *American Economic Review*, 107(6), 1611-37.
- Mandel, H.; Semyonov, M. (2005). «Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries». *American Sociological Review*, 70, 949-67.

- Manna, V. (2013). «Il lavoro delle donne: avanzamenti e contraddittorietà delle normative e della loro applicazione». *La Camera Blu. Rivista di Studi di Genere*, 7, 128-42.
- Manning, A.; Petrongolo B. (2005). «The Part-Time Pay Penalty Centre for Economic Performance». Discussion Paper No. 679.
- OECD (2016). «Be Flexible! Background Brief on How Workplace Flexibility Can Help European Employees to Balance Work and Family». <https://www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Background-Workplace-Flexibility.pdf>.
- OECD (2018). «How Does Access to Early Childhood Education Services Affect the Participation of Women in the Labour Market?». OECD. Working paper No. 59.
- Olivetti, C.; Petrongolo B. (2017). «The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries». *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205-30.
- Petrongolo, B.; Ronchi M. (2020). «Gender Gaps and the Structure of Local Labor Markets». *Labour Economics*, 64.
- Piccitto G. (2018). «Soddisfazione lavorativa ed equilibrio casa-lavoro: un'analisi di genere». *Stato e Mercato*, 38(3), 461-98.
- Save the Children (2024). «Le equilibriste: la maternità in Italia 2024». <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2024>.
- Scarponi, S. (2022). «Congedi di paternità, a che punto siamo». *Ingenere*, 13/10/2022.
- Tavits, M.; Schleiter, P.; Homola, J.; Ward, D. (2024). «Fathers' Leave Reduces Sexist Attitudes». *American Political Science Review*, 118(1), 488-94.
- Viganò, F.; Lallo, C. (2020). «Il paradosso del non uso delle misure di conciliazione famiglia-lavoro. Uno studio empirico nel settore elettrico italiano». *Polis*, 2, 363-90.
- Vignoli, D.; Drefahl, S.; De Santis, G. (2012). «Whose Job Instability Affects the Likelihood of Becoming a Parent in Italy? A Tale of Two Partners». *Demographic Research*, 26, 41-62.
- Waddington, L.; Bell, M. (2021). «The Right to Request Flexible Working arrangements under the Work-life Balance Directive – A Comparative Perspective». *European Labour Law Journal*, 12(4), 508-28.
- Zwysen, W. (2021). «Performance Pay Across Europe». <https://www.etui.org/publications/performance-pay-across-europe>.

Sitografia

- Camera dei deputati (2023). *L'occupazione femminile*. https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP004LA.pdf?_1716381817473.
- Consiglio dell'Unione Europea. <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/pay-transparency/>.
- Dipartimento Pari Opportunità. <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home>.
- Dipartimento Pari Opportunità. <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/codice-per-le-imprese-in-favore-della-maternita/>.
- Dipartimento per le politiche della famiglia. <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/>.
- EIGE. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/IT>.
- EIGE. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/EU>.

