



Area Ricerca Formaper

Il lavoro autonomo e imprenditoriale femminile in Lombardia



Lavoro autonomo e Impresa al femminile

**Rapporto n° 1
Gennaio 2003**



**Il rapporto è stato realizzato dall'Area Ricerca Formaper
nell'ambito del Progetto Fondo Sociale Europeo
Obiettivo 3 Anno 2001 Asse E Misura E1 n. 33053**

Impostazione e scrittura del rapporto di Anna Soru

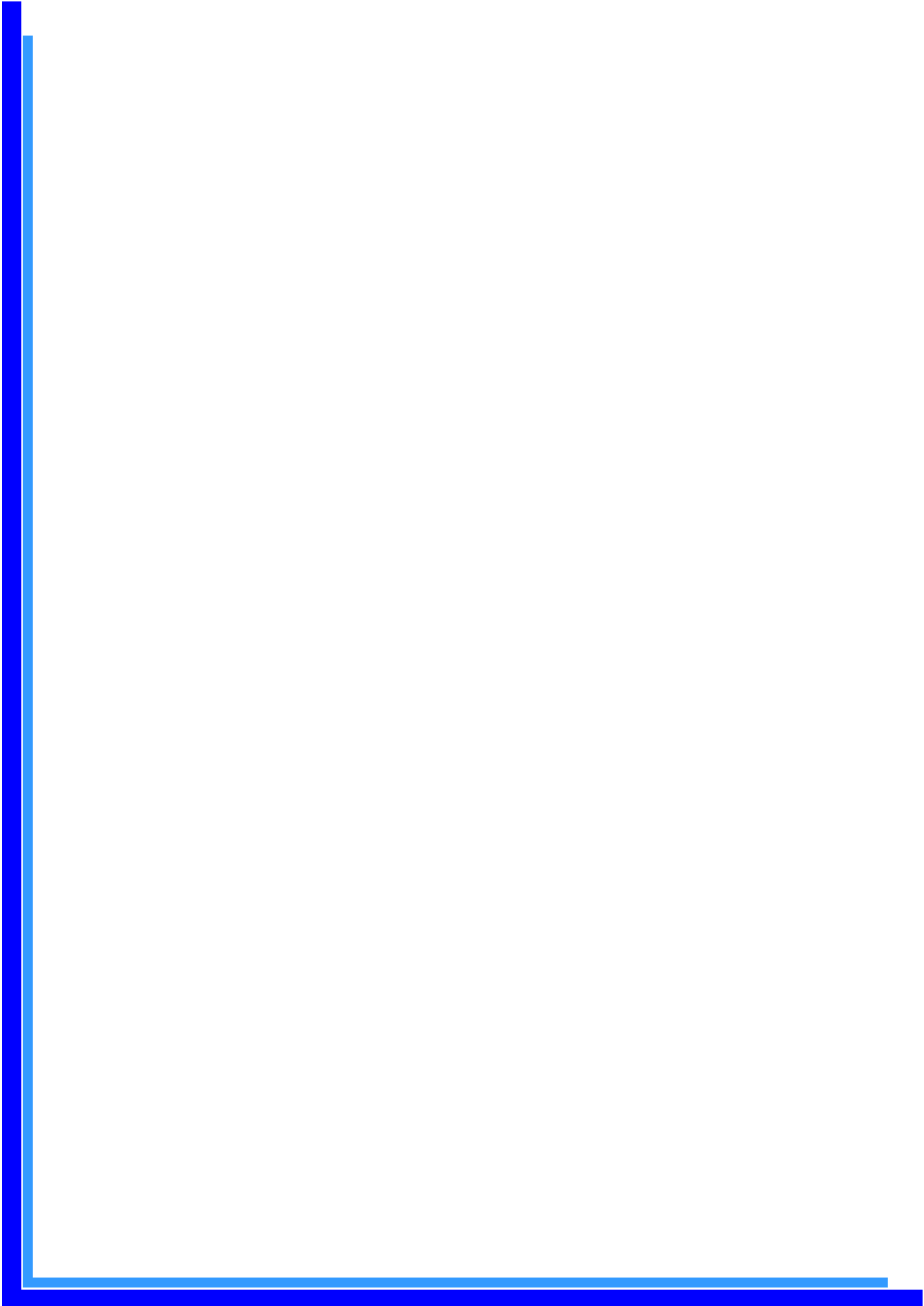
elaborazioni e analisi statistiche dei dati di Michela Gerosa

**Elaborazione dei dati ISTAT Forze Lavoro
Rilevazione su dati aggiornati a Aprile 2002**

Editing a cura di Silvia Lupo e Adriana Mongelli

Indice

1	Introduzione	3
	1.1 L'Osservatorio LeI.....	3
	1.2 Premessa metodologica	4
2	L'occupazione femminile: un confronto con l'Unione Europea...	5
3	Il contesto occupazionale in Italia e in Lombardia	13
	3.1 I risultati di un'analisi di regressione	20
	3.1.1 Analisi sul complesso della popolazione italiana.....	23
	3.1.2 Analisi sul complesso della popolazione lombarda	24
	3.1.3 Analisi sulla popolazione femminile italiana tra i 30 e i 45 anni	24
	3.1.4 Analisi sulla popolazione femminile lombarda tra i 30 e i 45 anni	26
4	Il lavoro dipendente.....	29
	4.1 Caratteristiche dei lavoratori dipendenti e posizione in azienda.	31
	4.2 I settori del lavoro dipendente	35
	4.3 Il lavoro a tempo determinato e il part time	37
5	Il lavoro indipendente	43
	5.1 Il lavoro imprenditoriale e autonomo di prima generazione	50
	5.2 Il lavoro autonomo e imprenditoriale professionale o di seconda generazione	51
	5.3 La conciliazione	53
6	Appendice	59



1 Introduzione

1.1 L'Osservatorio LeI

Le politiche che facilitano l'ingresso, reingresso ed integrazione delle donne nel mercato del lavoro non possono prescindere da una conoscenza approfondita di tali fenomeni; se per quanto attiene il lavoro dipendente molto si conosce, il tema dell'imprenditoria e del lavoro autonomo femminile, che sempre di più viene individuato come risposta all'inattività¹ delle donne, non è ancora indagato in modo puntuale.

Diverse difficoltà caratterizzano l'analisi dei dati su imprese e lavoratori autonomi in generale e tali difficoltà acquistano particolare criticità se ci si riferisce alle donne:

1. Esiste una pluralità di fonti che concorrono a dare informazioni sul lavoro autonomo e imprenditoriale, comprensive di banche dati sulle imprese, (che danno informazioni solo sulle unità locali o sia sulle persone che sulle unità locali) e di altre sul lavoro (che danno informazioni solo sulle persone). Tali fonti operano sempre in maniera parziale, senza poter fornire un panorama unico e coerente. Inoltre, esse possono essere relative all'universo o su base campionaria; queste ultime hanno quindi carattere inferenziale e in generale non consentono di effettuare analisi a livello subregionale.
2. Il quadro è complicato dal fatto che non esiste concordanza sul termine di lavoratore autonomo e di imprenditore anche perché la letteratura non è unanime sugli aspetti definitori. Risulta perciò difficile comparare i risultati derivanti da analisi basate su indagini realizzate a partire da fonti diverse, che per altro risultano spesso contraddittorie.
3. Non tutte le banche dati permettono di estrarre le informazioni di genere, in particolare se si considerano le banche dati sulle imprese.
4. Da ultimo manca una definizione riconosciuta di impresa femminile², che consenta di valutare la dimensione del fenomeno imprenditoriale femminile e quindi di pensare ed implementare politiche di genere che sappiano rispondere alle esigenze reali.

Tramite l'utilizzo parallelo delle diverse fonti, l'integrazione di quelle compatibili, il raffronto tra i dati raccolti ma con attenzione alle differenze, si intende, pertanto, fornire un panorama più completo delle reali caratteristiche del fenomeno. È questo l'obiettivo dell'Osservatorio LeI, finanziato con un programma FSE della regione Lombardia, al cui interno si inserisce il presente rapporto, primo di una serie di analisi sulla popolazione e sulle imprese in Lombardia, finalizzati ad una lettura di genere.

¹ Inattività intesa come non presenza sul mercato del lavoro.

² Va intesa solo quella in cui titolari/soci sono tutte donne, o anche quella in cui la maggioranza è di donne? In tal caso come stimare la maggioranza? Sinora non era stato reso disponibile il dato sulla quota di partecipazione, inoltre non necessariamente ad una quota o ad una carica corrisponde un effettivo ruolo operativo.

1.2 Premessa metodologica

Questo rapporto ha l'obiettivo di esaminare il lavoro autonomo e imprenditoriale all'interno del più ampio quadro dell'occupazione e di confrontare le evoluzioni della Lombardia con quelle nazionali e, su alcuni parametri, comunitarie.

La fonte usata è principalmente l'indagine campionaria ISTAT sulle forze lavoro, rilevazione di aprile, la più adoperata perché meno soggetta a variazioni trimestrali. Sono stati impiegati i file originali e completi dell'ISTAT. Questa fonte comprende informazioni molto dettagliate a carattere anagrafico e sulla posizione lavorativa e consente un'analisi del lavoro autonomo entro il più ampio quadro del lavoro in generale.

Sono inoltre state adoperate fonti comunitarie, e principalmente l'Eurostat, per i confronti con i paesi della Unione Europea.

L'indagine ISTAT ha il vantaggio di fornire un quadro delle attività effettivamente svolte dalle persone. Essendo un'indagine campionaria, ha tuttavia il limite di essere rappresentativa per la realtà nazionale, o al più a livello regionale, non (almeno per i dati disaggregati) a livello provinciale. Anche a livello regionale i confronti tra dati molto disaggregati possono non essere attendibili; per questo motivo in certi casi si è preferito accorpare alcune voci di entità numerica limitata, che disaggregate presentavano oscillazioni elevate e sospette.

Inoltre, variando il campione di anno in anno, è opportuno considerare con la dovuta cautela i trend che emergono dai dati, anche perché possono essere intervenuti alcuni cambiamenti nella rilevazione. In particolare si segnala che nella rilevazione del 2000 è stata lievemente modificata la definizione di imprenditore, introducendo una restrizione (l'imprenditore deve avere dei dipendenti) che nelle precedenti rilevazioni non esisteva.

La classificazione del lavoro autonomo da noi utilizzata è diversa da quella ISTAT, ma parte da essa. Mentre nella definizione ISTAT sono imprenditori i lavoratori autonomi con dipendenti che partecipano direttamente all'attività produttiva (prima del 2000, potevano essere anche imprenditori senza dipendenti), nella definizione Formaper sono imprenditori tutti i lavoratori autonomi con dipendenti. Il numero di imprenditori è quindi nella nostra definizione maggiore rispetto a quanto stimato dall'ISTAT, ma comunque inferiore a quanto stimato dai dati sulle imprese iscritte al Registro Imprese delle Camere di Commercio (fonte Infocamere). Parallelamente sono diverse anche le definizioni di lavoratori autonomi non imprenditori, che nella accezione Formaper non devono avere dipendenti³.

Il rapporto è organizzato in due parti. La prima parte fornisce un quadro dell'occupazione femminile nell'Unione Europea e della sua evoluzione dal 1995 al 2001; la seconda parte riporta un'analisi dettagliata dell'occupazione, del lavoro dipendente, del lavoro autonomo e imprenditoriale in Lombardia, in parallelo alle evoluzioni nazionali, nel periodo 1993-2002.

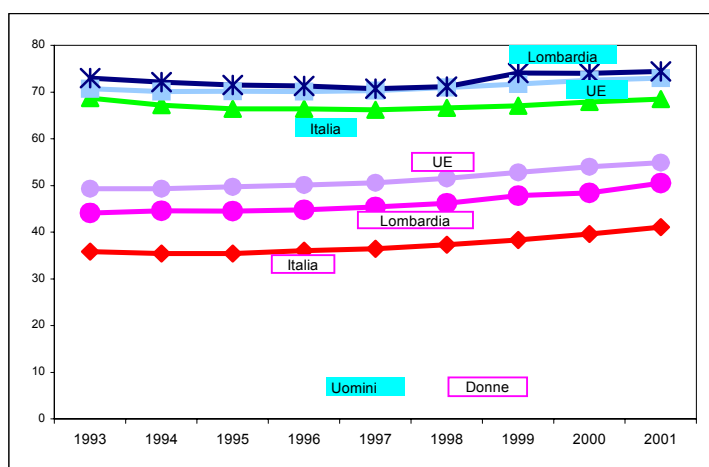
³ Per una trattazione di questi aspetti si rinvia al capitolo sul lavoro autonomo.

2 L'occupazione femminile: un confronto con l'Unione Europea

Il tasso di occupazione delle donne italiane è tra i più bassi nell'Unione Europea, seguito solo dalla Grecia, ed il divario rispetto alla media è considerevole: 13,8 punti nel 2001. I paesi in cui la partecipazione femminile è maggiore sono tutti del Nord Europa - Danimarca, Svezia, Finlandia, Olanda e Regno Unito-, mentre agli ultimi posti ritroviamo alcuni paesi mediterranei, con l'Italia al penultimo posto, appena sopra la Grecia e dietro la Spagna. Nel periodo 1995-2001 ovunque si registra una crescita dell'occupazione femminile e in Italia la dinamica è stata lievemente superiore alla media comunitaria (+5,7 punti contro +5,3). Anche la Lombardia presenta tassi di occupazione femminile significativamente più bassi di quelli medi dell'Unione Europea. Il confronto tra i tassi maschili non evidenzia invece un distacco significativo tra Italia e Unione Europea, ed in Lombardia essi sono addirittura superiori.

Tabella 2-1 Tassi di occupazione* (popolazione 15-64 anni): confronti in Unione Europea

Trend del tasso di occupazione maschile e femminile



Tasso di occupazione femminile

	2001	Variazione 1995-01
Danimarca	72,0	5,3
Svezia	70,4	1,1
Finlandia	65,4	6,4
Olanda	65,2	11,6
Regno Unito	65,1	3,3
Portogallo	61,1	6,9
Austria	60,1	1,1
Germania	58,8	3,5
Francia	56,1	4,0
Irlanda	55,0	13,4
Unione Europea	54,9	5,3
Lussemburgo	50,9	8,3
Belgio	50,5	5,4
Lombardia	50,5	6,1
Spagna	41,9	10,7
Italia	41,1	5,7
Grecia	40,9	2,8

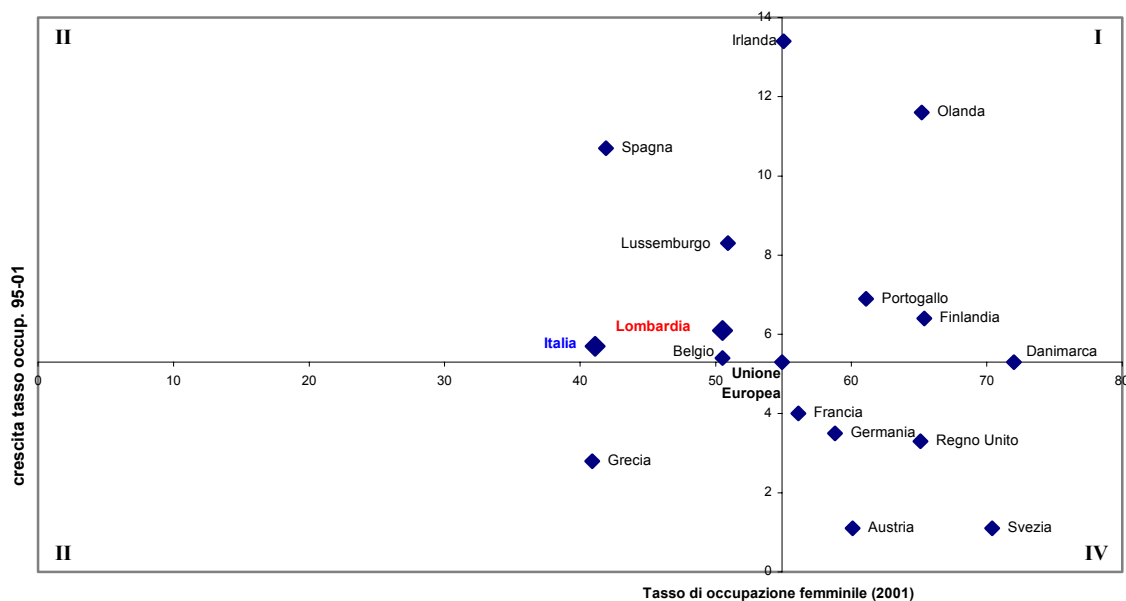
*Il tasso di occupazione è calcolato come rapporto tra il numero di occupati e la popolazione in età lavorativa, in questo caso definita come quella di 16-64 anni.

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su dati EUROSTAT, e per la Lombardia su dati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Il grafico successivo confronta per i paesi dell'UE il tasso di occupazione femminile in ascissa e la sua evoluzione negli anni 1995-2001 in ordinata. Il tasso di occupazione è elevato e cresce più della media per Olanda, Finlandia, Portogallo, Danimarca e anche Irlanda (grazie a un aumento di oltre 13 punti % nel 1995-2001); è elevato ma la dinamica è meno sostenuta in Regno Unito, Svezia, Austria, Germania e Francia; è basso e decrescente solo per la Grecia e infine è basso ma crescente per Spagna, Lussemburgo, Belgio. Anche l'Italia e la Lombardia si collocano in tale quadrante, ma la Lombardia si differenzia per un tasso di

occupazione significativamente più elevato rispetto alla media italiana.

Grafico 2-1 Quadro di sintesi sull'occupazione femminile nei paesi dell'Unione Europea



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su dati EUROSTAT, 2001 e per la Lombardia su dati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Parallelamente la disoccupazione femminile, che nella media comunitaria è pari all'8,9%, è più elevata in Italia (13,1%), ma più bassa in Lombardia (5,9%).

Quali sono le cause della minore partecipazione femminile italiana al lavoro?

Innanzitutto differenze nei modelli socio culturali, l'esistenza di pregiudizi culturali nei confronti delle donne, le norme informali che regolano l'organizzazione delle famiglie, la suddivisione dei compiti di cura della casa e della famiglia, le differenze nei modelli di autonomia femminile. Sino a pochi decenni fa in Italia il lavoro era visto soprattutto come un'esperienza transitoria, in attesa del matrimonio o della nascita del primo figlio⁴. Questo modello, che caratterizzava anche altri paesi europei, sta cambiando, ma più lentamente che nel resto dell'Unione Europea, soprattutto nelle regioni dell'Italia meridionale. L'aspirazione all'autonomia e alla realizzazione professionale, ma anche la necessità di contribuire al reddito familiare in un contesto di livelli di consumo crescenti hanno spinto le donne a lavorare per il mercato. Nelle famiglie italiane permane tuttavia la tradizionale divisione dei ruoli, con gli uomini più orientati al lavoro per il mercato e ancora poco attivi

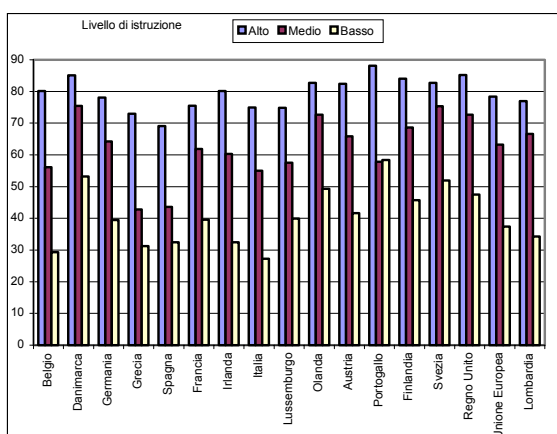
⁴ Ancora nel 1977 il picco dell'occupazione femminile si raggiungeva prima dei trent'anni e cominciava poi un progressivo declino dell'attività, generalmente in corrispondenza del matrimonio; nel 2001 esso si sposta ai 40-44 anni (ISTAT rapporto annuale 2001, capitolo 3 pag. 130).

nel lavoro di servizio in casa, seppure più disponibili che nel passato a dedicare un po' di tempo ai figli⁵.

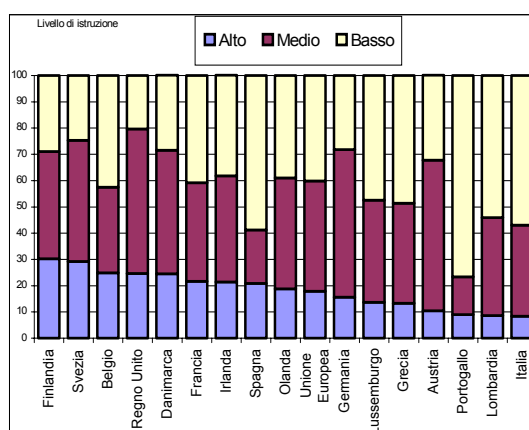
Un altro aspetto che influisce in maniera determinante e che è collegato all'evoluzione dei modelli culturali è il grado di istruzione. Ovunque il tasso di occupazione è positivamente correlato al livello di istruzione, ma l'Italia e la Lombardia si contraddistinguono per le più basse quote di donne con un titolo alto e per una percentuale di donne con un titolo basso inferiore solo a Portogallo e Spagna. A parità di livello di istruzione tuttavia vi sono significative differenze nel tasso di occupazione. Considerando le donne ad elevata istruzione si va da un minimo per la Spagna (69,1%) al massimo del Portogallo (88,1%). Tra le donne con bassi livelli di istruzione le differenze sono maggiori: esso varia tra il 27,3% in Italia e il 58,4% in Portogallo.

Grafico 2-2 Confronti su livello di istruzione e tassi di occupazione nei paesi dell'Unione Europea

Tassi di occupazione femminile per livello di istruzione



Distribuzione della popolazione femminile per livello di istruzione

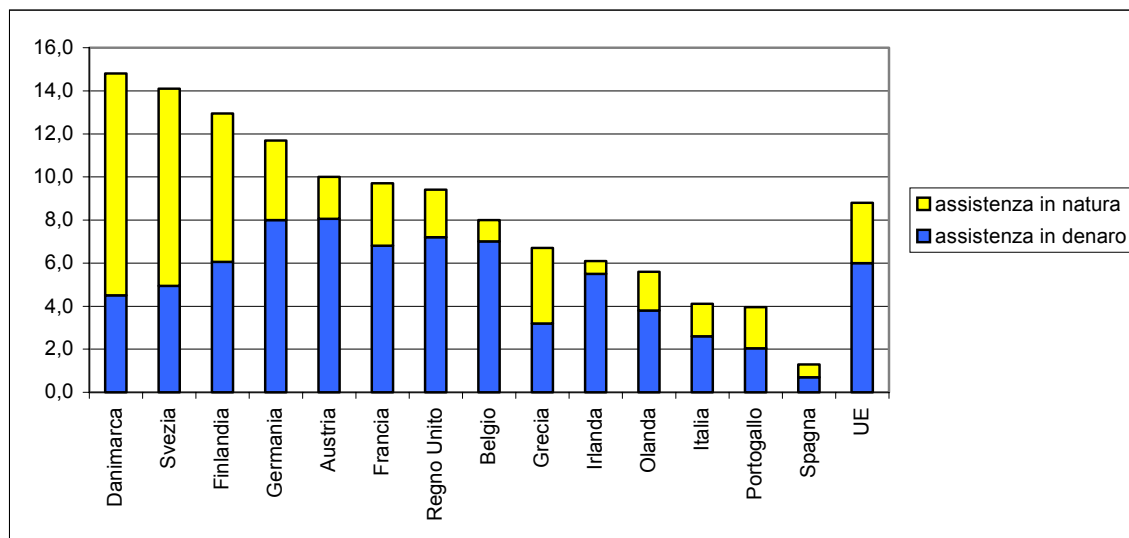


Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su dati EUROSTAT, 2001 e per la Lombardia su dati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Ma sul livello di occupazione influiscono soprattutto le difficoltà incontrate nella conciliazione tra lavoro e famiglia, che può essere favorita attraverso l'offerta dei servizi sociali e modalità di flessibilizzazione di tempi e orari di lavoro.

⁵ Renato Fontana, Il lavoro di genere. Le donne tra vecchia e nuova economia, Carocci editore, 2002.

Grafico 2-3 Spese per l'assistenza familiare per bambino in percentuale a PIL pro capite, 1999



Fonte: Commissione Europea, Social protection in Europe 2001

L'offerta di servizi sociali è particolarmente importante nell'accudimento dei bambini, ma anche, in società che progressivamente invecchiano, nell'assistenza agli anziani⁶. I dati di questo tipo relativi ai diversi paesi comunitari, tuttavia, non sono facilmente armonizzabili per varie ragioni. Con riferimento all'assistenza ai bambini, non sempre sono disponibili dati riferiti alle stesse fasce di età (ad esempio, non tutti i paesi distinguono i bambini 0-3 anni) e spesso le forme di assistenza e agevolazione differiscono moltissimo. Inoltre non tutti i paesi raccolgono e forniscono i dati. Per poter effettuare qualche raffronto sono stati utilizzati dati elaborati dalla Commissione Europea⁷ sull'incidenza della spesa per l'assistenza per la cura dei bambini sul PIL pro capite⁸. Tali dati distinguono tra trasferimenti di risorse alle famiglie per la cura dei figli e contributi in servizi. Sulla base di tali dati il sostegno pubblico all'infanzia è particolarmente sviluppato nei paesi scandinavi, dove sono forniti soprattutto sotto forma di servizi, mentre è decisamente insufficiente in Italia, Portogallo e Spagna⁹.

⁶ L'assistenza agli anziani influisce notevolmente sul carico di impegni delle donne, ma ha una relazione meno diretta con la partecipazione femminile al lavoro, in quanto raramente una donna lascia definitivamente il lavoro per potersi dedicare alla cura di parenti anziani.

⁷ Social Protection in Europe 2001", Commissione Europea, Direttorato Generale per l'occupazione e gli affari sociali, maggio 2002.

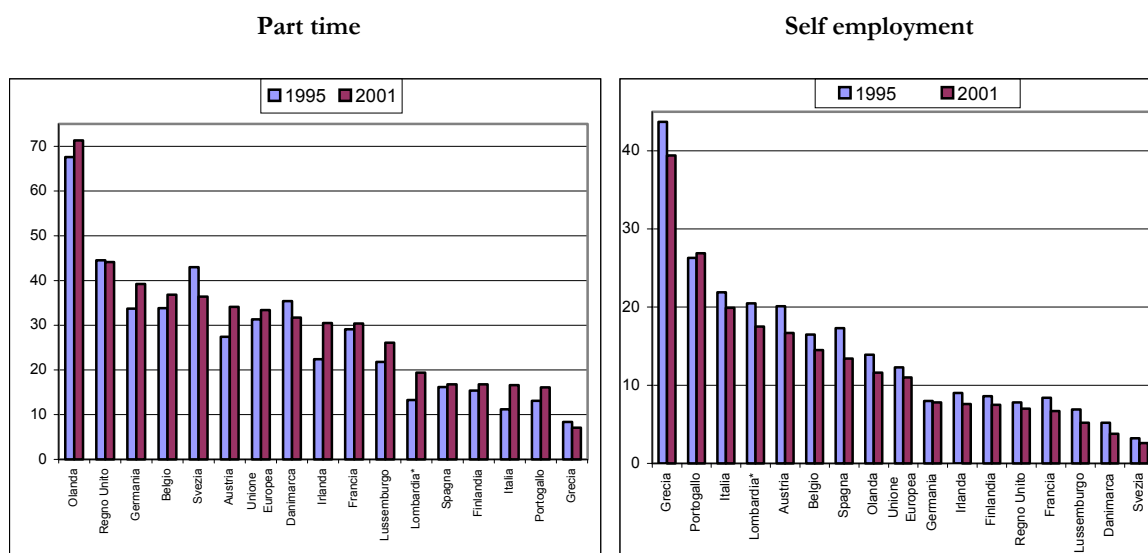
⁸ L'indicatore è ben lontano dal riuscire a sintetizzare la quantità e la qualità del sostegno alla cura dei bambini. Quantitativamente viene sovrastimato il contributo nei paesi che nel 1999 avevano un basso PIL pro capite, come la Grecia, il Portogallo e anche la Spagna, e viene sottostimato nei paesi a elevato PIL pro capite, e principalmente Danimarca, Irlanda, Olanda, Austria, Belgio e Germania. D'altra parte non sappiamo nulla sul livello qualitativo dei servizi né sulla loro modalità di erogazione.

⁹ Per la Spagna tuttavia va considerato che il sostegno alle famiglie passa soprattutto attraverso le agevolazioni fiscali.

Al di là del supporto nell'offerta di servizi sociali, da valutare non solo sulla base della spesa, ma soprattutto in termini di qualità e nelle modalità di erogazione, un altro aspetto che incide con forza sulla conciliazione è la flessibilità del lavoro, soprattutto in termini di orari ridotti e/o flessibili.

Il part time è particolarmente utilizzato in Olanda, dove interessa oltre il 70% delle donne, ma anche nel Regno Unito e in Germania (intorno al 40%); agli ultimi posti troviamo invece Spagna, Finlandia, Italia, Portogallo e Grecia (tutti sotto il 20%).

Grafico 2-4 Confronti sulla diffusione del part time del self employment nei paesi dell'Unione Europea



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su dati EUROSTAT, 2001 e per la Lombardia su dati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Anche il self employment può essere in certi casi considerato una modalità di conciliazione tra lavoro e famiglia, benchè nelle realtà con minori potenzialità occupazionali esso sia soprattutto una modalità di accesso al lavoro¹⁰.

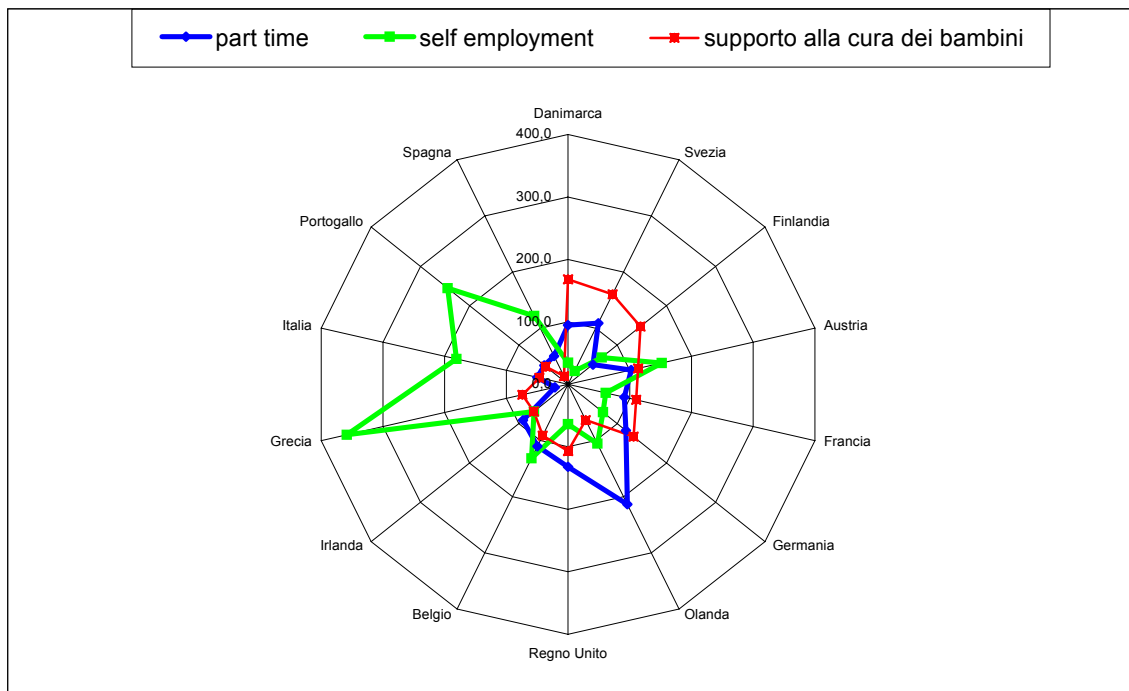
Nei paesi mediterranei, in cui il part time non ha trovato adeguata diffusione e in cui l'offerta dei servizi sociali è inadeguata a coprire le esigenze della domanda, il self employment ha conosciuto uno sviluppo più accentuato.

¹⁰ La maggiore diffusione del self employment nei paesi dell'Europa mediterranea caratterizza tutto il lavoro, non solo quello femminile, e se da un lato può essere letto come l'effetto di una maggiore indipendenza e capacità imprenditiva, dall'altro lato esso è anche il risultato di carenze e difficoltà di trovare un lavoro dipendente all'interno di un sistema economico più strutturato.

Nel grafico successivo sono messi a confronto tre indicatori che contribuiscono a definire il modello di conciliazione e partecipazione femminile al lavoro, ma che naturalmente non sono esaustivi: il supporto pubblico alla cura dei bambini, il peso del self employment e il peso del part time. Tutti gli indicatori sono stati ottenuti normalizzando le variabili riportate in precedenza rispetto alla media UE, per poter effettuare dei confronti su indicatori con lo stesso intervallo di variabilità.

Possiamo individuare diverse situazioni: paesi ad alta spesa per i servizi sociali (i paesi scandinavi), paesi con alta diffusione del part time (Olanda e in minor misura Germania e Regno Unito), paesi con alta diffusione del self employment (Italia, Grecia e Portogallo). Sono caratterizzazioni che sembrano individuare diversi modelli di conciliazione tra lavoro e famiglia, che in alcuni casi riflettono precise strategie volte a favorire la partecipazione femminile al lavoro (servizi sociali e part time), in altri sono il risultato di un'assenza o comunque di un'inadeguatezza delle politiche per la conciliazione esistenti.

Grafico 2-5 Un confronto tra diffusione del part time, del self employment e dell'impegno nei servizi sociali (dati rapportati alla media UE)



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su dati EUROSTAT

Elementi di sintesi

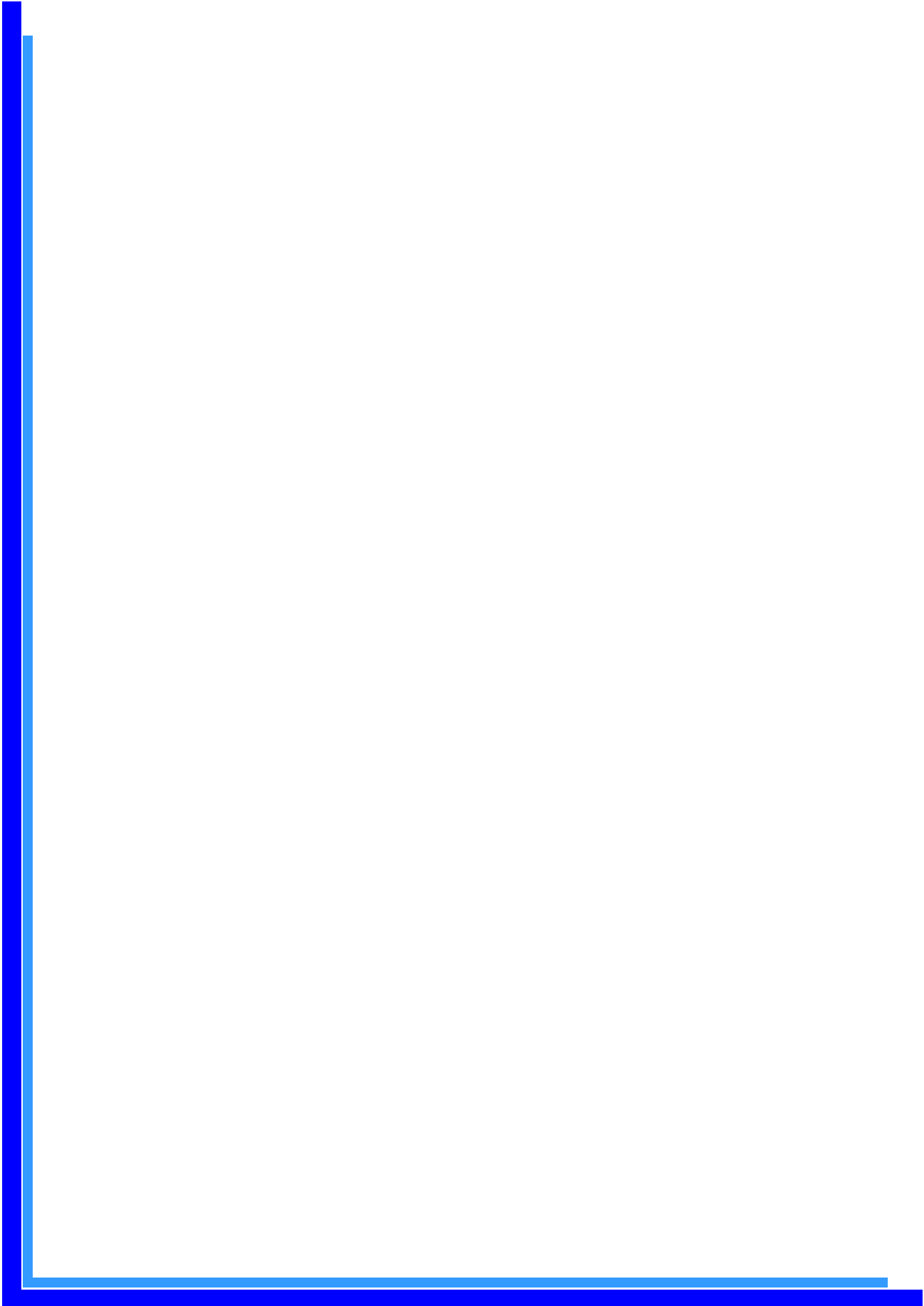
L'Italia ha un tasso di occupazione femminile inferiore di 13,8 punti percentuali alla media dell'Unione Europea; anche la Lombardia si colloca sotto la media comunitaria (-4,4 punti).

Le cause di questo divario sono:

- la diversità nei modelli socio culturali;
- il basso livello di istruzione della popolazione italiana e di quella femminile in particolare;
- l'inadeguato supporto alla conciliazione lavoro-famiglia e specificamente:
 - la scarsa diffusione del part time
 - l'insufficiente offerta di servizi sociali.

Un'altra modalità con cui le donne, soprattutto in assenza di un supporto adeguato alla conciliazione, cercano flessibilità (e lavoro) è il self employment, diffuso in numerosi paesi, tra cui l'Italia.

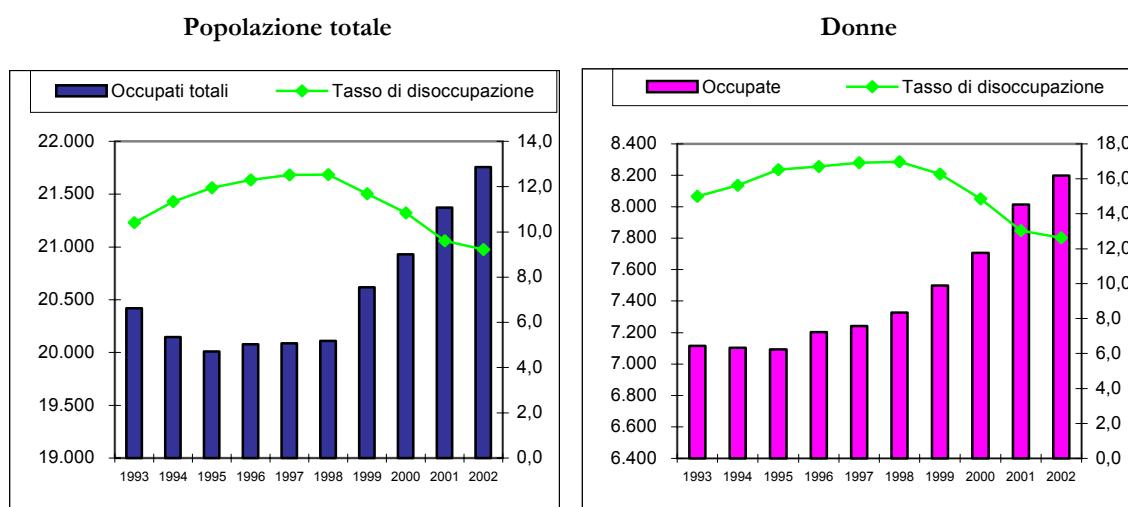
Emergono alcuni diversi modelli di conciliazione: il modello basato sui servizi sociali, tipico dei paesi scandinavi; quello sulla flessibilità (part time e altri interventi per la flessibilità degli orari), sviluppato particolarmente in Olanda, e modelli in cui è il self employment che, in mancanza di altre opportunità, assicura alle donne la possibilità di lavorare e seguire le necessità della famiglia. È questo il caso di Italia, Portogallo, Grecia.



3 Il contesto occupazionale in Italia e in Lombardia

Nel periodo 1993-2002 l'evoluzione del quadro occupazionale non è stata lineare, ma ha visto il sovrapporsi di tendenze in qualche caso contrastanti. In particolare è possibile distinguere due sottoperiodi che si differenziano in maniera significativa: l'intervallo che va dal 1993 al 1998 e quello successivo dal 1998 al 2002.

Grafico 3-1 Numero occupati e tasso di disoccupazione in Italia: totale e donne (dati in migliaia su occupati e in % sui tassi)



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Il primo periodo, nonostante il favorevole andamento dell'economia e la politica di moderazione salariale avviata con i patti sul lavoro del 1992, è caratterizzato da una debole crescita dell'occupazione: il tasso di occupazione aumenta, ma il numero di occupati diminuisce e cresce la disoccupazione. Risale a questi anni il dibattito che attribuisce al progresso tecnologico da un lato e alla rigidità del mercato del lavoro dall'altro le cause della crescita senza occupazione¹¹.

¹¹ Secondo alcuni economisti, denominati "neo luddisti", l'adozione delle nuove tecnologie (prevalentemente di processo) seguita alla massiccia introduzione dell'informatica, ha determinato la progressiva sostituzione del lavoro con le macchine; questa riduzione nell'uso del lavoro non poteva essere compensata dall'introduzione di nuovi prodotti legata al progresso tecnologico perché ad essi sarebbero stati associati processi che avrebbero richiesto poco lavoro (Rifkin J., *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post mercato*. Baldini & Castoldi, Milano 1996).

La tendenza alla fine del lavoro non sembrava confermata nella realtà anglosassone, dove l'occupazione, in concomitanza con la fase espansiva dell'economia, prontamente cresceva, mentre risultava vera nell'economia continentale europea. Queste differenze venivano da molti ricondotte ad un diverso funzionamento del mercato del lavoro, decisamente meno regolato in Inghilterra e Stati Uniti, più rigido nell'Europa continentale, che determinava un ritardo temporale nell'adeguamento dell'occupazione alla crescita economica.

Il quadro cambia significativamente dopo il 1998 e in quattro anni in Italia vengono creati 1.600.000 posti di lavoro. All'origine di questa performance c'è innanzitutto l'applicazione delle norme sulla flessibilizzazione del mercato del lavoro. Con il "pacchetto Treu" del 1997 si istituisce il lavoro temporaneo, si estende il contratto a tempo determinato, si riducono gli oneri contributivi per il part time, si estende l'apprendISTATO alle qualifiche medio alte; successivamente con la legge Salvi del 2000 viene prevista la possibilità di deroga rispetto alle norme generali sul part time¹² e nel 2001 sono liberalizzati i contratti a termine. In coincidenza con l'applicazione di queste misure, la situazione occupazionale si sblocca, naturalmente sfruttando tutte le altre favorevoli condizioni e principalmente il perdurare della fase espansiva dell'economia. Parallelamente un'altra spinta positiva, particolarmente per il Mezzogiorno, veniva da alcune importanti leggi di incentivazione per il lavoro autonomo e dipendente¹³.

Come si inserisce in questo quadro l'evoluzione dell'occupazione femminile? Nel primo periodo la pressione delle donne sul mercato del lavoro determina un aumento del numero di occupate¹⁴ (oltre 200 mila) e del tasso di attività (+ 2 punti percentuali), ma non migliora il tasso di disoccupazione (che aumenta anche esso di 2 punti percentuali): l'aumento delle donne che desiderano un lavoro è superiore all'aumento delle donne che trovano un'occupazione e quindi cresce la disoccupazione. Nel secondo periodo invece la crescita delle opportunità occupazionali permette di compensare la maggiore offerta di lavoro da parte delle donne e il tasso di disoccupazione diminuisce sensibilmente (l'occupazione sale di 872 mila posti di lavoro, il tasso di attività di 3,1 punti e la disoccupazione diminuiscono di 4,4 punti).

Rispetto al quadro italiano la Lombardia si differenzia, oltre che per un livello di disoccupazione decisamente inferiore, per:

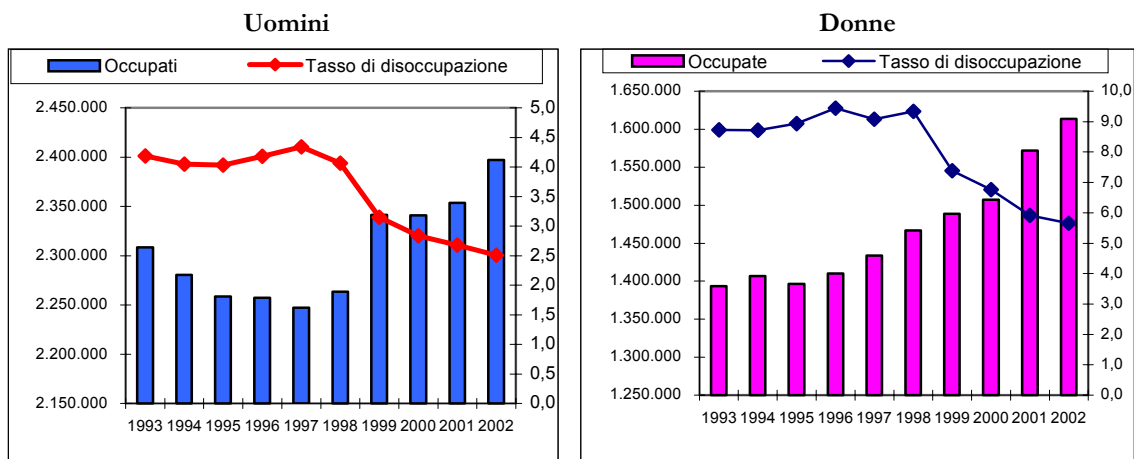
- una maggiore partecipazione femminile al lavoro, evidenziata anche dal maggior peso della Lombardia sul totale Italia in termini di occupazione femminile rispetto al corrispondente rapporto calcolato sull'occupazione maschile;
- una crescita della disoccupazione più contenuta nel periodo iniziale e concentrata nella sola popolazione femminile (+0,6 punti);
- un'inversione di tendenza già nel 1998, e quindi una crescita occupazionale anticipata di un anno, per quanto concerne la componente maschile;
- un calo della disoccupazione, sia maschile sia femminile, proporzionalmente più sostenuto nel secondo periodo (-38-39% in Lombardia contro -25-29% in Italia).

¹² Viene reso possibile ad esempio non utilizzare orari rigidamente definiti. Si istituisce la possibilità, attraverso il dialogo con il sindacato, di derogare alle normative e di trovare soluzioni che favoriscano opportunità per entrambi i contraenti.

¹³ L.608/96 o "prestito d'onore" e l'evoluzione nel DL 185/2000 che lo estende alla microimpresa e al franchising; legge 488/92; Legge 23 dicembre 2000 n. 388, ovvero la finanziaria per il 2001, che introduce sgravi finanziari per il lavoro dipendente a tempo indeterminato (nel 2002 c'è stato dapprima un blocco di tali sgravi e quindi, con l'art. 63 della legge finanziaria per il 2003, un depotenziamento).

¹⁴ Inizialmente il numero di occupate diminuisce, ma questo calo è di minore entità e dura meno rispetto a quello maschile.

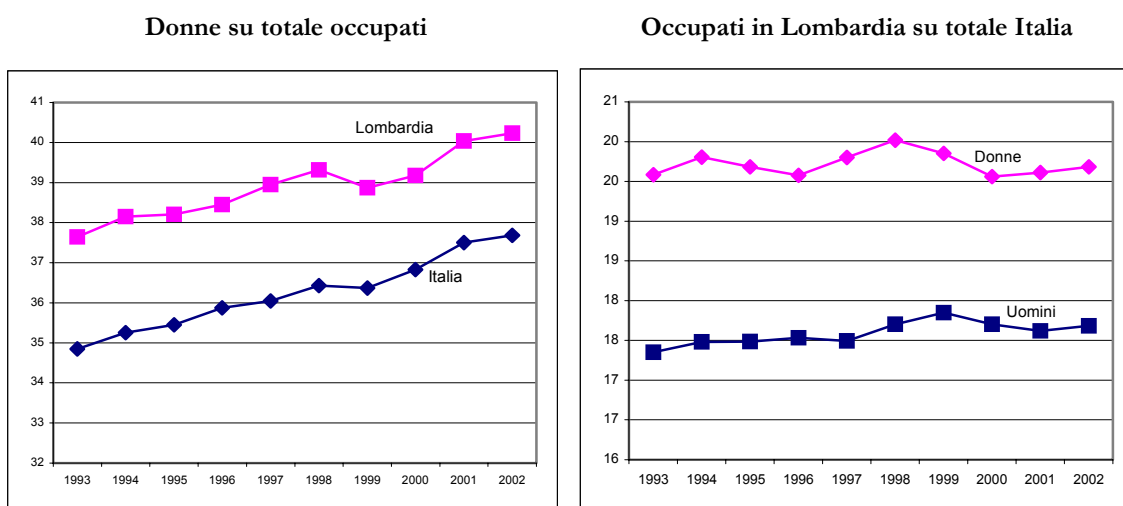
Grafico 3-2 Numero occupati e tasso di disoccupazione in Lombardia: 1993-2002 (Dati in valori assoluti su occupati e in % sui tassi)



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

In entrambi i periodi la quota femminile sull'occupazione aumenta, sia in Lombardia sia a livello nazionale, come evidenziato dal grafico successivo: nel primo grazie a un andamento positivo del numero di occupate a fronte di un calo degli occupati; nel secondo in virtù di una dinamica più sostenuta dell'occupazione femminile.

Grafico 3-3 % donne sul totale occupati e quota lombarda sull'occupazione

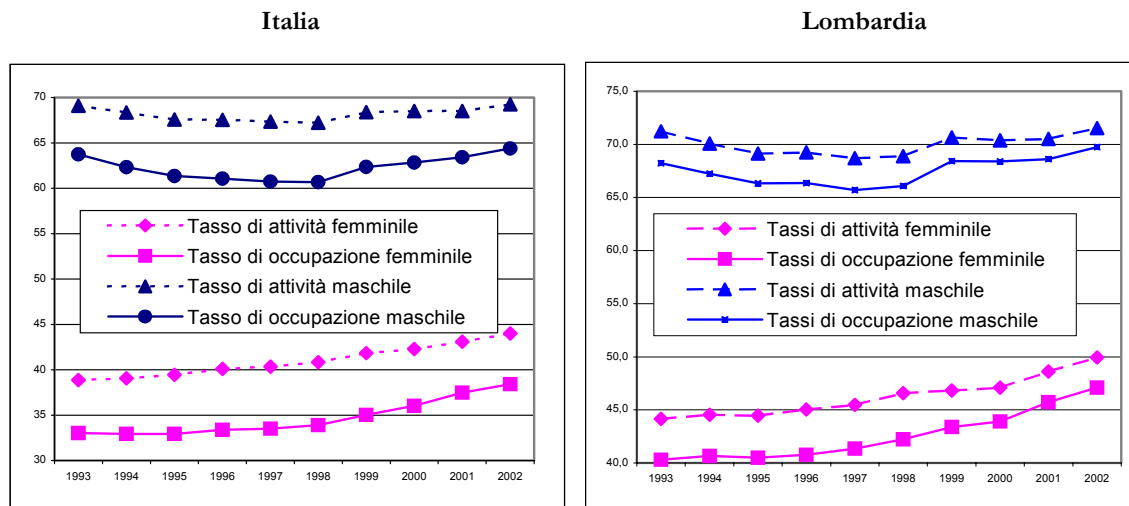


Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Nel 2002 le occupate rappresentano il 37,7% del totale occupati in Italia, percentuale molto vicina a quella lombarda del 1993 (37,6%). Nel frattempo in Lombardia la quota femminile è aumentata al 40,2%, dopo una crescita dapprima lenta (+1% nel 1993-98) e quindi accelerata (+2,4% tra 1998 e il 2002). L'occupazione maschile è invece diminuita sino al 1996-97

per risalire nel periodo successivo. Anche a livello nazionale l'evoluzione è sempre positiva per l'occupazione femminile, mentre è negativa per quella maschile sino al 1998.

Grafico 3-1 Indicatori del mercato del lavoro in Italia e Lombardia (dati in migliaia e in %)



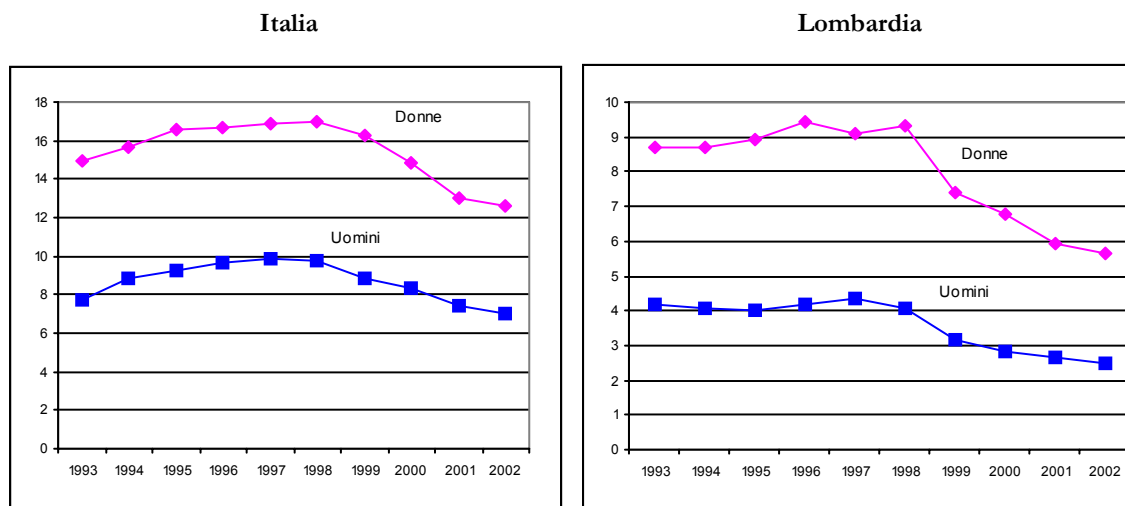
Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Il tasso di occupazione femminile lombardo, calcolato su una popolazione in età lavorativa 15-70 anni¹⁵, è cresciuto di quasi 7 punti percentuali negli ultimi dieci anni ed è passato dal 40,3% al 47,1%. Esso supera di quasi 9 punti percentuali quello medio femminile italiano (38,4% nel 2002 dopo una crescita di 5,4 punti percentuali rispetto al 1993), ma resta significativamente inferiore a quello maschile lombardo (69,7%) e italiano (64,4%).

Sino al 1998 la crescita dell'occupazione è andata a compensare la crescita delle forze lavoro, senza effetti positivi sul tasso di disoccupazione (che anzi ha continuato a crescere lievemente); successivamente l'accelerazione dell'occupazione ha permesso sia di coprire la crescita del tasso di attività, sia di ridurre sensibilmente il tasso di disoccupazione (da 9,3% del 1998 al 5,7% del 2002). Parallelamente è caduto anche il tasso di disoccupazione maschile, che nell'aprile del 2002 ha raggiunto il 2,5%, che può essere considerato di piena occupazione. Rispetto a questo dato il tasso di disoccupazione femminile è più che doppio, ma è comunque inferiore al tasso di disoccupazione maschile italiano (7% nel 2002).

¹⁵ Anche se l'età pensionabile è 60 anni per le donne e 65 anni per gli uomini, consideriamo età lavorativa anche il periodo sino ai 70 anni, perché una quota significativa e crescente della popolazione continua a lavorare dopo i 64 anni.

Grafico 3-2 Tasso di disoccupazione maschile e femminile in Italia e Lombardia



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

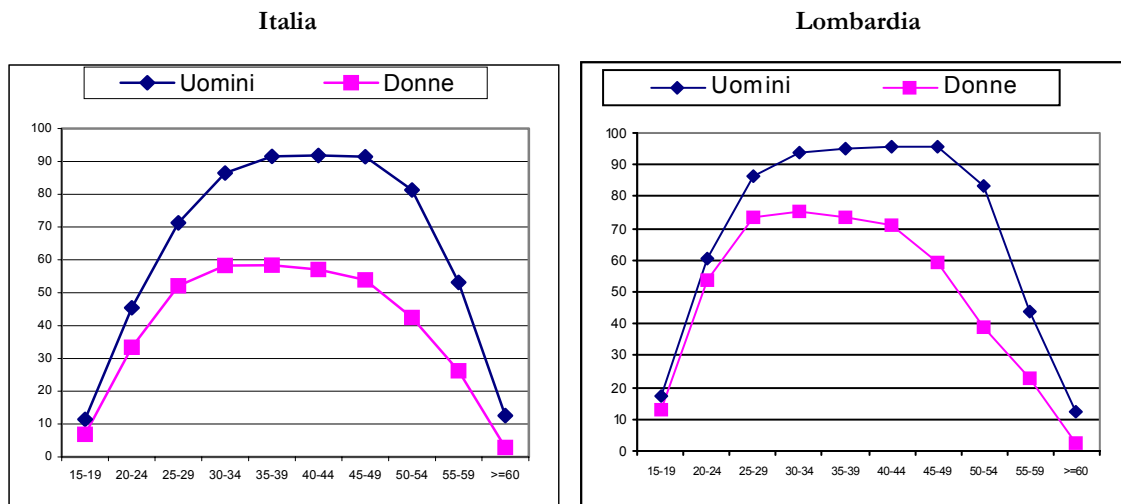
Ciò che evidenzia il permanere di una significativa disparità femminile sul mercato del lavoro non è tuttavia il differenziale nei tassi di disoccupazione, ma il divario nei tassi di attività e di occupazione che, come si è visto nel raffronto con i paesi comunitari, contraddistinguono l'Italia e la Lombardia rispetto ai paesi più avanzati.

Un'analisi più di dettaglio permette di meglio inquadrare il fenomeno della bassa partecipazione femminile al lavoro e della sua evoluzione.

Una variabile importante nell'influenzare il tasso di attività è l'età, che tuttavia non è correlata linearmente ad essa.

Il grafico successivo riporta la curva del tasso di occupazione per età: dapprima molto basso per l'elevato peso degli studenti, cresce e raggiunge il suo massimo nei 30-39 anni tra le donne e 45-49 anni tra gli uomini: una differenza che riflette la bassa partecipazione delle donne sopra i 40 anni. Il divario tra donne e uomini tende ad essere meno elevato per le fasce estreme e ad annullarsi per i più giovani. Esso è meno rilevante a livello lombardo, soprattutto tra i più giovani. Le maggiori differenze si riscontrano tra i 40 e 54 anni in Lombardia (più di 25 punti percentuali) e tra i 30 e i 54 anni in Italia (più di 30 punti percentuali).

Grafico 3-3 tassi di occupazione maschili e femminili in Lombardia nel 2002

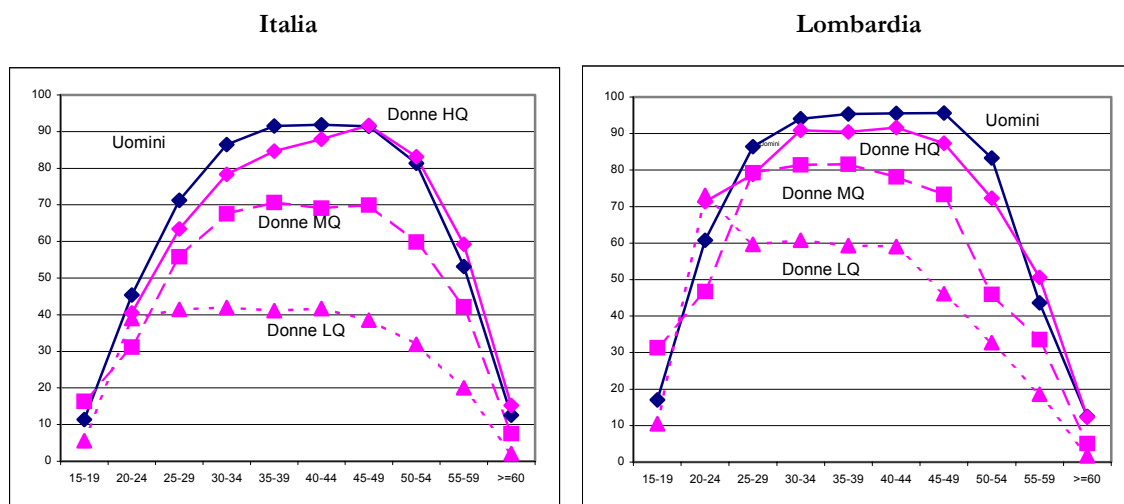


Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Il tasso di attività è positivamente correlato anche al livello di scolarizzazione: in Lombardia è inferiore al 17% tra le donne che hanno al più la licenza elementare, supera l'80% tra le donne laureate; in Italia il divario viene mantenuto su valori inferiori: rispettivamente 1-4,1% e 74,6%. La crescita della scolarizzazione, che ha determinato soprattutto un aumento del numero di donne con un diploma universitario e con un titolo secondario, ha perciò senz'altro favorito la crescita della partecipazione al lavoro.

Al crescere dell'istruzione la partecipazione al lavoro aumenta perché la propensione all'autonomia e il desiderio di realizzazione professionale è particolarmente sentito dalle donne con elevato livello culturale e chi ha investito in un lungo percorso di studi più difficilmente rinuncia a raccogliere i frutti dell'investimento. Inoltre più probabilmente una donna ad elevata istruzione svolge un lavoro in grado di rispondere a esigenze di affermazione personale e quindi è più forte lo stimolo a mantenere l'attività lavorativa e a trovare modalità di conciliazione, o differendo nel tempo la maternità (a volte per sempre) o individuando modalità organizzative flessibili, o ricorrendo ad aiuti esterni che può più facilmente permettersi di pagare, poiché nella media le retribuzioni sono positivamente correlate al livello di istruzione.

Grafico 3-4 Tasso di occupazione femminile per livello di istruzione in Italia e Lombardia nel 2002



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

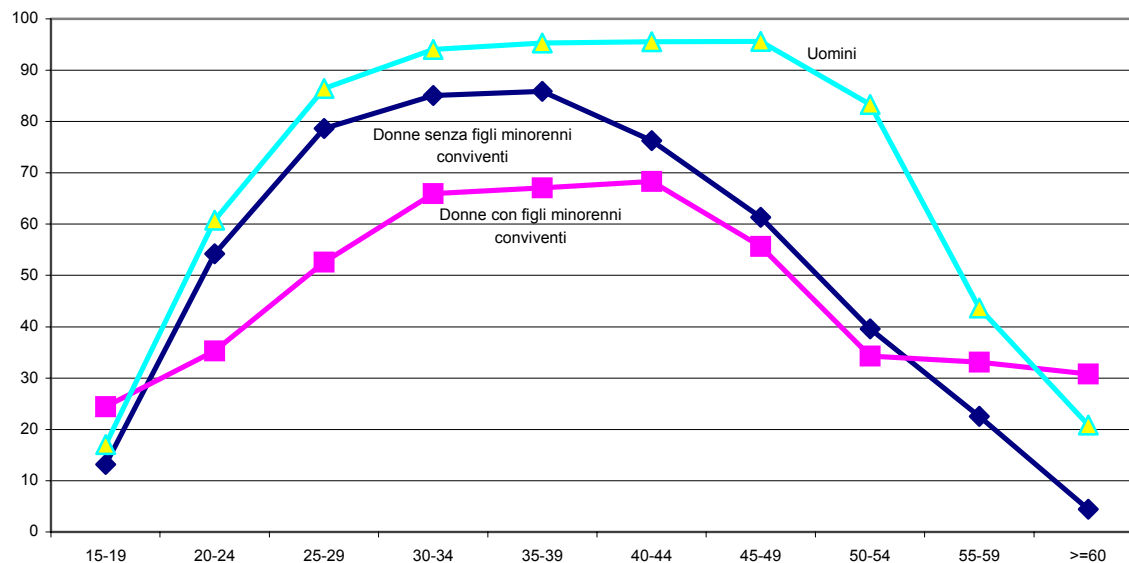
Un esame del tasso di occupazione per fascia di età evidenzia che per le donne ad alta qualifica (HQ) la curva di occupazione è molto vicina a quella degli uomini, ma scende drasticamente per le donne con una media qualifica (MQ) e soprattutto a bassa qualifica (LQ). A livello nazionale il divario per livello di istruzione è ancora maggiore che in Lombardia. Infine, un altro elemento che incide in misura determinante sull'attività lavorativa femminile è l'impegno familiare delle donne, particolarmente nella cura dei figli. Per stimare questa componente è stato messo a confronto il tasso di occupazione delle donne con almeno un figlio minorenni, il tasso di occupazione¹⁶ delle altre donne e il tasso di occupazione maschile, il tutto articolato per fasce di età. Il grafico successivo mette in evidenza il peso significativo della presenza di almeno un figlio minorenni sull'occupazione femminile. La differenza è particolarmente elevata nelle donne tra i 20 ed i 39 anni, ovvero quando i figli sono più piccoli, soprattutto nelle donne di 25-29 anni, dove supera i 25 punti percentuali. Dai 40 anni questo divario si riduce a pochi punti percentuali. Il confronto con gli uomini¹⁷ permette inoltre di osservare che nella popolazione più giovane il tasso di occupazione femminile è molto vicino a quello maschile, se consideriamo le donne senza figli minorenni conviventi, confermando che la nascita dei figli è ancora un elemento condizionante la

¹⁶ Il confronto viene fatto sui tassi di occupazione e non su quelli di disoccupazione perché in presenza di vincoli affettivi, l'interesse delle donne a lavorare spesso non si trasforma in ricerca attiva del lavoro. La presenza di figli non influisce significativamente sulla partecipazione maschile al lavoro.

¹⁷ Per gli uomini non si è distinto a seconda della presenza di figli minorenni, perché questa non è una variabile discriminante.

presenza delle donne sul mercato del lavoro¹⁸. Parallelamente si può anche sostenere che la diminuzione della nascite ha favorito la maggiore partecipazione delle donne al lavoro o che molte donne hanno rinunciato ai figli per lavoro.

Grafico 3-5 Tassi di occupazione in Lombardia nel 2002 per fasce di età



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

3.1 I risultati di un'analisi di regressione

L'analisi di correlazione evidenzia che l'occupazione è significativamente correlata al genere, alla macroarea di appartenenza e al titolo di studio, sia che si faccia riferimento al campione sulla popolazione italiana totale, sia che si consideri il sottoinsieme della popolazione Lombarda.

Se si fa riferimento alla sola popolazione femminile avente un'età compresa tra i 30 e i 45 anni, entrano in gioco altre variabili, quali la posizione di capofamiglia della donna e la presenza di figli (la cui influenza sull'occupazione maschile non è invece rilevante). Nel caso dell'Italia abbiamo fatto riferimento ad una stima della presenza di figli perché non disponevamo dei files completi dell'ISTAT, nel caso della Lombardia, invece, abbiamo potuto isolare una variabile che definisce per ogni donna la presenza di figli minorenni conviventi.

¹⁸ L'importanza di questo aspetto è stata sottolineata nel Consiglio Europeo di Barcellona del 15-16 marzo, in cui si esortano gli Stati membri a "rimuovere i disincentivi alla partecipazione della forza lavoro femminile e a incrementare l'assistenza, sulla base della domanda di servizi per l'infanzia e in linea con i modelli nazionali di fornitura, per almeno il 90% dei bambini tra i 3 anni e l'età scolare e il 33% dei bambini sino a 3 anni". In linea con gli obiettivi comunitari, il Piano Regionale di Sviluppo della VII legislatura, riconosce l'importanza delle politiche di pari opportunità per lo sviluppo economico e sociale della Regione Lombardia e promuove interventi a favore delle donne, in particolare nell'ambito dello sviluppo locale e nel sostegno all'occupazione, all'imprenditorialità femminile e agli strumenti di conciliazione tra vita professionale e familiare.

Tavola 3-1 Correlazione tra occupazione e genere, titolo di studio, area di appartenenza, presenza di figli. Anno 2002

		GENERE	NORD	CENTRO	SUD	HQ	MQ	LQ	CAPOFA- MI-GLIA	FIGLI	FIGLI MINORI
OCCUPATI ITALIA	Correlazione di Pearson	-0,252**	0,117**	0,022**	-0,136**	0,173**	0,177**	-0,264			
	N	142.430	142.430	142.430	142.430	142.430	142.430	142.430			
OCCUPATI LOMBARDIA	Correlazione di Pearson	-0,223**				0,167**	0,217**	-0,302			
	N	16.309				16.309	16.309	16.309			
DONNE ITALIA	Correlazione di Pearson		0,264**	0,063**	-0,316**	0,189**	0,187**	-0,306	0,17**	-0,179**	
	N		23.289	23.289	23.289	23.289	23.289	23.289	23.289	23.289	
DONNE LOMBARDIA	Correlazione di Pearson					0,143**	0,154**	-0,251**	0,163		-0,163
	N					2.643	2.643	2.643	2.643		2.643

**La correlazione è significativa al livello 0,01 (2-code).

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Tramite l'analisi di regressione logistica è stato possibile valutare quanto queste variabili esplicative influiscono congiuntamente sulla condizione di essere o meno occupato all'interno dei quattro campioni identificati. In particolare abbiamo scelto questo metodo di regressione perché la variabile dipendente "occupato/a" è di tipo dummy, ovvero per costruzione può assumere unicamente due modalità (1=occupato/a; 0=non occupato/a). Tutte le variabili esplicative considerate sono qualitative e sono state perciò trasformate in più variabili dicotomiche.

Per selezionare le variabili all'interno del modello è stata scelta la procedura "forward stepwise¹⁹: di Wald" che prevede un test di inserimento delle variabili basato sulla significatività della statistica di punteggio e un test di rimozione basato sulla probabilità della statistica di Wald.

Il modello finale risulta additivo, nel senso che il contributo interpretativo di una variabile esplicativa è sommabile a quello degli altri, e asimmetrico, ossia assume dipendenza tra la variabile criterio e l'insieme dei predittori.

In generale, in tutti i modelli proposti la bontà di adattamento ottenuta è piuttosto esigua. Questo accade non perché il modello non sia buono ma quanto perché potrebbero esserci altre variabili esplicative non rilevabili dall'indagine Forze Lavoro (come ad esempio motivazioni personali) che congiuntamente considerate aiuterebbero a fornire una spiegazione più esaustiva del fenomeno.

¹⁹ Il metodo di selezione stepwise forward selection è un processo di selezione automatica che prevede l'inserimento di un predittore per volta. Tale selezione si basa sul contributo del predittore inserito alla spiegazione della variabilità di y.

Qui di seguito sono riportati i risultati dei modelli di regressione rispettivamente per i quattro campioni considerati. In particolare per descrivere il modello finale sono state utilizzate le seguenti variabili esplicative costruite tutte come variabili dicotomiche (0-1):

- genere (1=donna e 0=uomo), Nord, Centro e Sud (per tutte e tre: 1=si e 0=no);
- alta qualifica (HQ): il valore 1 è stato associato a coloro che possiedono un titolo di studio universitario e 0 altrimenti;
- Media Qualifica (MQ): il valore 1 è stato associato a coloro che possiedono un titolo di studio superiore con o senza accesso all'università e 0 altrimenti;
- Bassa Qualifica (LQ): il valore 1 è stato associato a coloro che al più hanno terminato la scuola dell'obbligo e 0 altrimenti;
- capo famiglia: il valore 1 è stato associato alle donne che hanno dichiarato di assumere il ruolo di capo famiglia all'interno del nucleo familiare intervistato;
- donna che vive con figli (per l'Italia): Questa variabile rappresenta una stima delle donne che si suppone abitino con i figli indipendentemente dalla loro età alle quali è stato attribuito il valore 1²⁰;
- donna che vive con figli minorenni (per la Lombardia): in questo caso è stato possibile individuare tutte le donne che vivono con figli minorenni alle quali è stato attribuito il valore 1.

Il modello è stato applicato:

1. al complesso della popolazione italiana;
2. al complesso della popolazione lombarda;
3. alla popolazione femminile italiana tra i 30 e i 45 anni;
4. alla popolazione femminile lombarda tra i 30 e i 45 anni.

²⁰ Per la Lombardia disponevamo dei microdati ISTAT completi ed abbiamo potuto calcolare con esattezza la variabile presenza di figli minorenni conviventi; per l'Italia invece il file di cui disponevamo aveva dei campi criptati, che non ci hanno permesso di conoscere il numero di figli e la loro età, ma ci hanno consentito di stimare la presenza di figli sulla base del numero di conviventi.

3.1.1 Analisi sul complesso della popolazione italiana

Tabella 3-1: Risultati della regressione logistica sulla popolazione in Italia 15-70 anni (con variabile dipendente "occupati/e")

Variabili nell'equazione	B	E.S.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Genere	-1,131	0,012	9379,060	1	0,000	0,323
HQ	0,881	0,026	1163,628	1	0,000	2,412
LQ	-1,025	0,013	6664,956	1	0,000	0,359
Nord	0,226	0,016	198,207	1	0,000	1,253
Sud	-0,441	0,016	730,631	1	0,000	0,643
Costante	1,181	0,017	4782,019	1	0,000	3,257

-2 log verosimiglianza 173719,74

R-quadrato 0,205

Equazione del modello:

$$\text{Occupate} = 1,181 - 1,131 * \text{Genere} + 0,881 * \text{HQ} - 1,025 * \text{LQ} + 0,226 * \text{Nord} - 0,441 * \text{Sud}$$

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Il modello finale individuato per la popolazione Italiana di 15-70 anni visualizzato nella Tabella 3-1 risulta fortemente significativo, infatti tutti i parametri stimati sono significativi a livello 0.001. In questo primo caso l'analisi di regressione ha portato alla selezione di cinque predittori dei sette inseriti²¹. L'essere donna è negativamente correlato con lo status occupato, confermando le maggiori difficoltà per una donna di avere un'occupazione, a parità di condizioni. Valutando invece l'occupazione in relazione al titolo di studio emerge che un individuo che possiede un'alta qualifica ha due volte e mezzo di probabilità in più di possedere un'occupazione rispetto ad un altro con una media qualifica. Al contrario, possedere una bassa qualifica riduce quasi ad un terzo la probabilità di avere un'occupazione, sempre rispetto ad un individuo con media qualifica.

Le difficoltà occupazionali tendono inoltre ad aumentare se alla bassa qualifica viene sommata la condizione di vivere al Sud. La situazione più disagiata riguarda quindi le donne che risiedono al Sud e che sono in possesso di una bassa qualifica.

Viceversa, poiché le variabili Nord e Alta qualifica (HQ) risultano correlate positivamente, si può facilmente dedurre che la situazione migliore concerne gli individui di genere maschile residenti al Nord con almeno un diploma universitario.

La variabile genere incide sulla probabilità di essere occupati in misura maggiore rispetto alla localizzazione al Sud e al possesso di una bassa qualifica.

²¹ Nella procedura erano state inserite anche le variabili "Centro" e "MQ" ma poiché il metodo di stima utilizzato ha lo scopo di determinare un modello il più possibile parsimonioso, sono state automaticamente eliminate dal modello. Inoltre, non a caso sono state eliminate proprio queste due variabili perché rappresentano il valore medio di riferimento.

3.1.2 Analisi sul complesso della popolazione lombarda

Tabella 3-2: Risultati della regressione logistica sulla popolazione lombarda 15-70 anni (con variabile dipendente "occupati/e")

-2 log verosimiglianza 19793,2

R-quadrato 0,192

Variabili nell'equazione	B	E.S.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Genere	-1,019	0,035	865,113	1	0,000	0,361
HQ	0,714	0,08	79,556	1	0,000	2,042
LQ	-1,257	0,038	1100,206	1	0,000	0,285
Costante	1,511	0,038	1613,809	1	0,000	4,532

Equazione del modello:

$$\text{Occupati} = 1,511 - 1,019 * \text{Genere} + 0,714 * \text{HQ} - 1,257 * \text{LQ}$$

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Il dato Lombardo concorda globalmente con quello nazionale e anche in questo caso il modello finale risulta fortemente significativo. Le donne risultano sempre penalizzate rispetto agli uomini anche se, rispetto alla media italiana, la probabilità di possedere un'occupazione risulta leggermente più elevata. Rispetto ad una media qualifica, chi possiede una qualifica alta ha una probabilità doppia di possedere un'occupazione, al contrario, un individuo con una bassa qualifica vede la sua probabilità ridotta a poco più di 1/4.

A differenza di quanto rilevato a livello nazionale, la variabile che più incide negativamente sulle potenzialità di occupazione non è il genere, bensì la bassa qualifica.

3.1.3 Analisi sulla popolazione femminile italiana tra i 30 e i 45 anni

Le analisi seguenti valutano invece l'influenza di alcune variabili esplicative sulla condizione di essere occupata solo per le donne (italiane e lombarde) in età compresa tra i 30 e i 45 anni. Da alcune analisi fatte in precedenza è emerso un forte calo occupazionale generalmente dovuto alla nascita di un figlio per le donne a partire dai 25-30 anni. Pertanto è stata scelta la fascia 30-45 perché all'interno di essa le donne sono più esposte alle problematiche occupazionali dovendo gestire la doppia presenza.

Tabella 3-3: Risultati della regressione logistica sulle donne Italiane in età 30-45 anni (con variabile dipendente "occupate")

-2 log verosimiglianza 26569,05

Variabili nell'equazione	B	E.S.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
HQ	0,8021	0,0575	194,84	1	0,0000	2,2302
LQ	-1,0510	0,0314	1117,84	1	0,0000	0,3496
Nord	0,4446	0,0417	113,91	1	0,0000	1,5598
Sud	-0,9841	0,0412	570,95	1	0,0000	0,3738
Capo famiglia	0,8020	0,0492	265,82	1	0,0000	2,2301
Donna che vive con figli	-0,4598	0,0347	175,71	1	0,0000	0,6314
Costante	1,1847	0,0470	635,04	1	0,0000	3,2697

R-quadrato 0,272

Equazione del modello:

$$\text{Occupate} = 1,1847 + 0,8021 * \text{HQ} - 1,0510 * \text{LQ} + 0,4446 * \text{Nord} - 0,9841 * \text{Sud} + 0,8020 * \text{Capo Famiglia} - 0,4598 * \text{Donna con figli}$$

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

I risultati ottenuti (Tabella 3-3) confermano l'esistenza di una correlazione negativa tra l'occupazione femminile e le variabili Sud e bassa qualifica (LQ). Anche in questo caso risultano notevoli le differenze tra macroaree geografiche: una donna che abita al Nord ha una volta e mezza la probabilità di essere occupata rispetto ad una del Centro mentre, sempre rispetto a questa una donna che abita al Sud vede la sua probabilità diminuire fino quasi ad 1/3.

Risultano significative le due nuove variabili incluse nell'analisi. L'aver dei figli risulta negativamente correlato con lo status di occupato: i figli, soprattutto se minorenni (è probabile che i figli di donne tra i 30 e i 45 anni siano prevalentemente minorenni), necessitano di più attenzioni da parte della madre e ciò si traduce generalmente in un aumento delle difficoltà nello svolgere il lavoro e tali problematiche a volte portano alla decisione di uscire dal mercato del lavoro.

Anche la variabile capo famiglia risulta correlata, ma positivamente: la probabilità di essere occupata in questo caso risulta 3 volte superiore a quella legata alle altre posizioni del nucleo familiare: nelle famiglie monoparentali l'occupazione è in genere una necessità, non una delle possibili opzioni.

3.1.4 Analisi sulla popolazione femminile lombarda tra i 30 e i 45 anni

Anche il modello individuato per le donne lombarde è particolarmente significativo e si allinea con quello ottenuto per l'Italia mostrando ancora una volta una correlazione positiva tra la variabile occupato e le variabili alta qualifica e capo famiglia. La condizione di madre di figli minorenni penalizza le donne e dimezza la probabilità di possedere un'occupazione²². Risulta infine leggermente superiore, rispetto al dato Italiano, la probabilità per una donna con una bassa qualifica di essere occupata rispetto ad una con una qualifica media in quanto i livelli occupazionali in Lombardia sono più elevati anche per i titoli di studio più bassi.

Tabella 3-4: Risultati della regressione logistica sulle donne Lombarde in età 30-45 anni (con variabile dipendente "occupate")

Variabili nell'equazione	B	E.S.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
HQ	0,6392	0,1977	10,45	1	0,0012	1,8950
LQ	-0,9995	0,0968	106,71	1	0,0000	0,3681
Capo famiglia	1,1077	0,1709	41,99	1	0,0000	3,0274
Vive con figli minorenni	-0,6754	0,1001	45,49	1	0,0000	0,5090
Costante	1,7125	0,1042	270,29	1	0,0000	5,5430

-2 log verosimiglianza 2799,921

R-quadrato 0,153

Equazione del modello

Occupate = 1,7125 + 0,6392*HQ - 0,9995*LQ + 1,1077*Capo Famiglia - 0,6754*Vive con figli minorenni

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

²² I risultati legati alla variabile esplicativa "vive con figli minorenni" non possono essere direttamente confrontati con quelli Italiani poiché le due variabili sono state costruite diversamente.

Elementi di sintesi

L'occupazione italiana, in declino nel periodo 1993-1998, registra successivamente una forte espansione, stimolata dalle politiche sul lavoro.

L'occupazione femminile era cresciuta anche nel primo periodo, però mentre sino al 1998 la disoccupazione aveva continuato ad aumentare (la crescita dei posti di lavoro non era sufficiente a soddisfare la crescente pressione delle donne sul mercato del lavoro), nel secondo periodo l'incremento occupazionale è tale da riflettersi anche in un sensibile calo della disoccupazione.

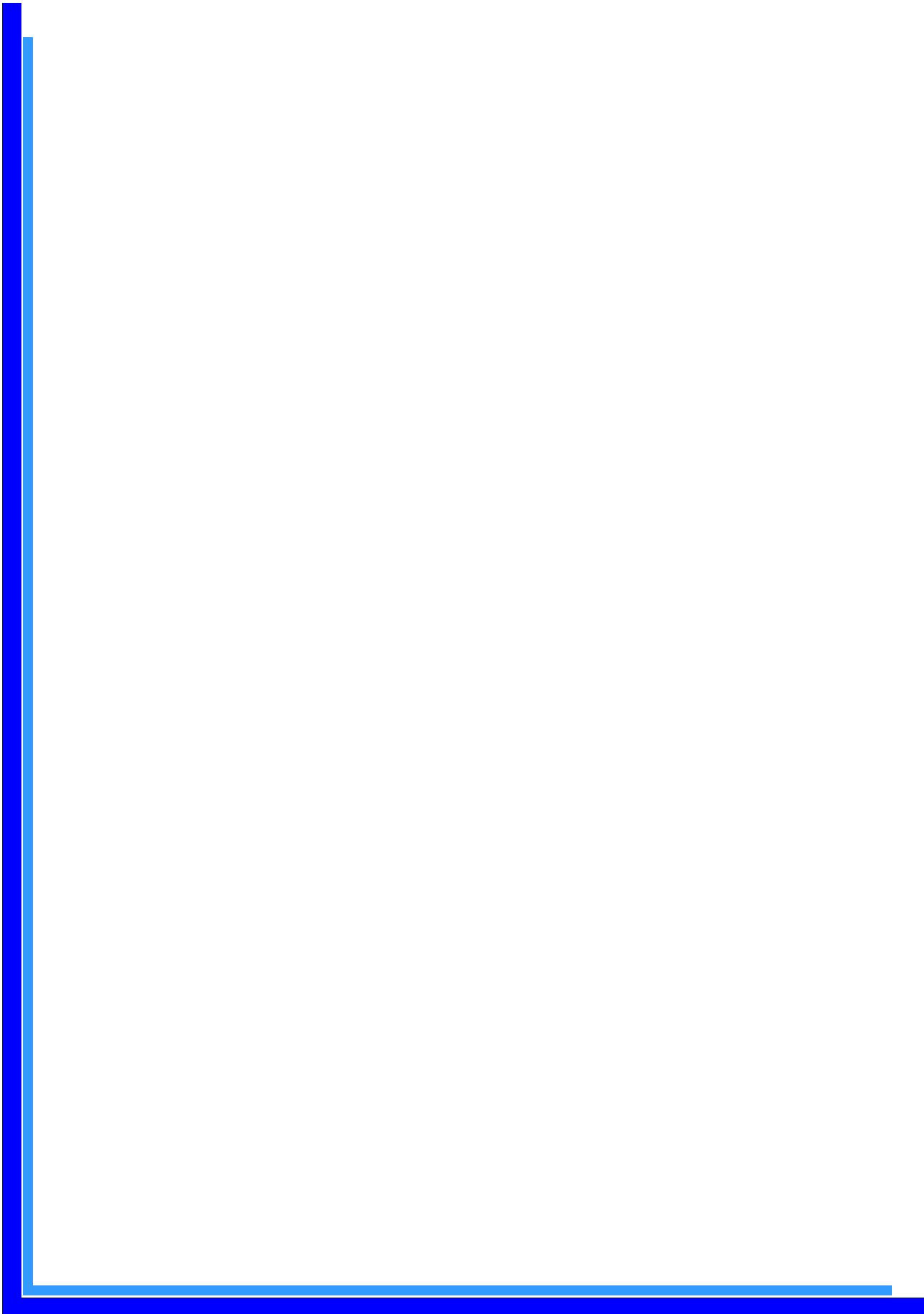
La Lombardia si differenzia dalla media nazionale per tassi di disoccupazione molto più bassi. Tuttavia anche in Lombardia permane un elevato divario di genere, evidenziato dalle differenze nei tassi di occupazione femminili e maschili.

Ad incidere su questo divario sono:

- il livello di istruzione: il tasso di occupazione delle donne con alta qualifica (sia in Italia sia in Lombardia) è molto vicino a quello maschile;
- la presenza di figli, che incide significativamente sino ai 40 anni di età.

L'analisi di regressione conferma che la probabilità di essere occupato/a è più bassa per le donne, per chi possiede un basso livello di istruzione e per chi risiede al Sud Italia. La variabile che influisce maggiormente sulla probabilità di occupazione è il genere.

Con riferimento alla sola popolazione femminile tra i 30 e i 45 anni, emerge che la probabilità di essere occupata è maggiore per le donne con una posizione di capofamiglia, mentre è minore per le donne con figli.



4 Il lavoro dipendente

I dipendenti in Lombardia sono oltre 3 milioni e rappresentano i $\frac{3}{4}$ dell'occupazione complessiva e il 19% dell'occupazione dipendente italiana. Nella media nazionale i dipendenti sono lievemente meno numerosi e costituiscono il 72,6% degli occupati.

Nel periodo 1998 –2002, e soprattutto negli ultimi due anni, il trend del lavoro dipendente è stato molto più dinamico rispetto al lavoro indipendente, sia in Italia, sia in Lombardia.

Anche nel periodo precedente, di generale stazionarietà se non di contrazione, il lavoro dipendente aveva mostrato maggior tenuta per le donne, ma non per gli uomini.

Tabella 4-1 Lavoro dipendente e indipendente (dati in 000)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	peso % 2002	93-98 var medio annua	98-00 var medio annua	00-02 var medio annua
ITALIA														
DONNE Dipendente	5.417	5.399	5.392	5.512	5.570	5.686	5.811	6.018	6.290	6.472	78,9	1	2,9	3,7
Indipendente	1.700	1.704	1.702	1.691	1.671	1.641	1.688	1.690	1.726	1.727	21,1	-0,7	1,5	1,1
Totale	7.116	7.103	7.094	7.203	7.241	7.327	7.499	7.708	8.015	8.199	100	0,6	2,6	3,1
UOMINI														
Dipendente	9.199	9.005	8.837	8.788	8.795	8.745	8.971	9.016	9.121	9.314	68,7	-1	1,5	1,6
Indipendente	4.105	4.040	4.079	4.087	4.051	4.040	4.148	4.207	4.237	4.244	31,3	-0,3	2	0,4
Totale	1- 3.304	13.045	12.917	12.875	12.846	12.785	13.119	13.223	13.358	1- 3.558	100	-0,8	1,7	1,3
TOTALE														
Dipendente	1- 4.616	14.403	14.230	14.300	14.365	14.432	14.782	15.033	15.411	1- 5.785	72,6	-0,3	2,1	2,5
Indipendente	5.805	5.745	5.781	5.777	5.722	5.680	5.836	5.897	5.963	5.971	27,4	-0,4	1,9	0,6
Totale	2- 0.420	20.148	20.011	20.078	20.087	20.112	20.618	20.930	21.373	2- 1.757	100	-0,3	2	2
LOMBARDIA														
DONNE Dipendente	1.125	1.132	1.110	1.141	1.162	1.201	1.199	1.221	1.296	1.327	82,2	1,3	0,8	4,3
Indipendente	269	275	286	269	272	266	289	287	275	287	17,8	-0,2	3,9	0
Totale	1.394	1.407	1.396	1.410	1.434	1.467	1.489	1.507	1.572	1.614	100	1	1,4	3,5
UOMINI														
Dipendente	1.640	1.642	1.597	1.576	1.580	1.578	1.636	1.632	1.660	1.699	70,9	-0,8	1,7	2
Indipendente	669	638	662	681	667	685	705	709	694	698	29,1	0,5	1,7	-0,8
Totale	2.308	2.280	2.259	2.257	2.247	2.263	2.341	2.341	2.354	2.397	100	-0,4	1,7	1,2
TOTALE														
Dipendente	2.765	2.774	2.707	2.717	2.742	2.779	2.836	2.852	2.956	3.026	75,4	0,1	1,3	3
Indipendente	937	913	947	951	938	951	995	996	969	985	24,6	0,3	2,3	-0,6
Totale	3.702	3.687	3.655	3.667	3.681	3.730	3.830	3.848	3.925	4.011	100	0,2	1,6	2,1

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Le donne hanno una maggiore propensione al lavoro dipendente: rappresentano il 43,9% del totale dipendenti e solo il 29,1% del totale indipendenti e questa propensione si è accentuata nel corso degli anni.

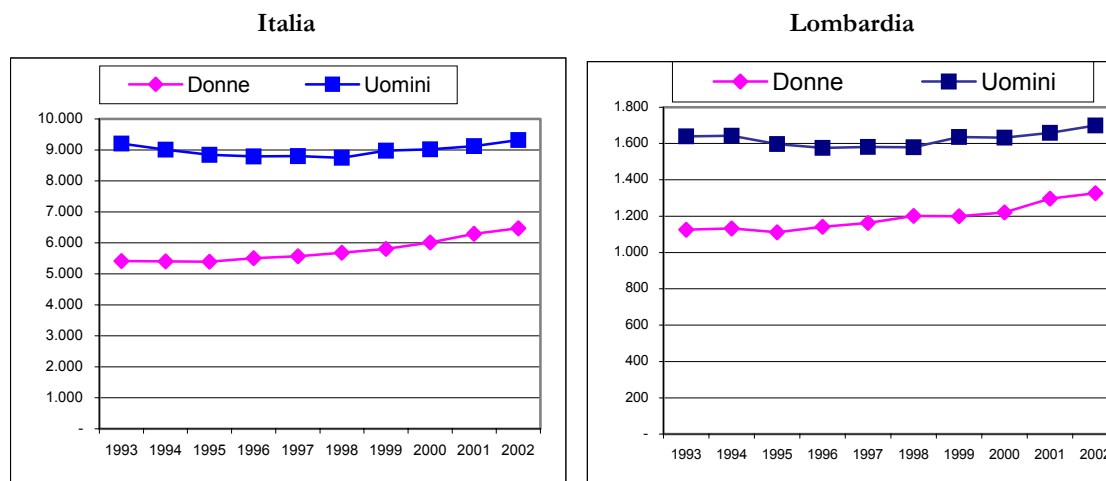
Tabella 4-2 Lavoro dipendente e indipendente (dati in 000)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Dipendente	40,7	40,8	41	42	42,4	43,2	42,3	42,8	43,9	43,9
Indipendente	28,7	30,1	30,2	28,3	28,9	28	29,1	28,8	28,4	29,1
Totale	37,6	38,2	38,2	38,4	39	39,3	38,9	39,2	40	40,2

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Tra le donne il peso del lavoro dipendente è maggiore: 78,9% in Italia e 82,2% in Lombardia (contro rispettivamente il 68,7% e 70,9% degli uomini) ed ha conosciuto un trend più positivo che tra gli uomini in tutto il periodo considerato: il divario tra il numero di dipendenti donne e uomini si è perciò ridotto nel tempo.

Grafico 4-1 Lavoro dipendente (dati in 000)



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

4.1 Caratteristiche dei lavoratori dipendenti e posizione in azienda

I lavoratori dipendenti in Lombardia sono mediamente più giovani rispetto al resto dell'Italia e questo è particolare vero per le donne, che si concentrano nel 63% dei casi al di sotto dei 40 anni (contro il 57,4% degli uomini, Tabella 4-3). La crescita del lavoro dipendente riguarda solo la popolazione sopra i 30 anni.

Tabella 4-3 Classi di età dei lavoratori dipendenti (dati in %)

	1993			1998			2002		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Italia									
15-19	3,3	3,7	3,4	2,7	2,3	2,5	1,4	1,1	1,3
20-29	22,8	28,9	25,1	21,8	26,1	23,5	19,8	22,1	20,7
30-39	27,4	30,7	28,6	29,6	31,3	30,3	31,7	33,7	32,5
40-49	27	24,3	26	27,4	26,5	27	27,1	27,1	27,1
50-59	16,8	10,9	14,6	15,7	12,3	14,4	17	14,5	16
>=60	2,7	1,6	2,3	2,8	1,4	2,3	3	1,5	2,4
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Lombardia									
15-19	4,3	4,1	4,1	2,2	3	2,7	1,7	1,8	1,8
20-29	34,1	25,8	29,2	30,9	25,6	27,9	25,2	21,8	23,3
30-39	30,3	26,4	28	32,6	30,3	31,3	36,1	33,8	34,8
40-49	22,6	26,8	25,1	24,1	26,7	25,6	25,6	26,3	26
50-59	8,1	15,1	12,3	9,6	13	11,5	10,6	14,3	12,7
>=60	0,7	1,7	1,3	0,6	1,3	1	0,8	1,9	1,5
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

I livelli di scolarizzazione dei dipendenti, ovunque in crescita, sono in Lombardia inferiori a quelli medi nazionali e il divario si è mantenuto nel tempo. Sia in Italia, sia in Lombardia, le donne dipendenti possiedono titoli di studio più elevati degli uomini: le dipendenti con un titolo di studio pari o successivo al diploma superiore sono il 62,7% in Lombardia e il 6-5,7% in Italia, contro rispettivamente il 50,1% e il 49,9% degli uomini. Tutti i titoli secondari sono in aumento, i più dinamici sono i diplomi universitari, che tuttavia hanno un'incidenza limitata.

Tabella 4-4 Titoli di studio dei lavoratori dipendenti: percentuali sul totale per genere e variazioni medie annue

	1993			2002			Var % medio annua 1993-2002		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Italia									
dottorato di ricerca/ laurea	10,9	8,1	9,2	13,9	9,7	11,4	4,8	2,1	3,4
diploma universitario	0,9	0,4	0,6	2,1	0,9	1,4	12,4	8	10,6
diploma superiore con accesso univ	31,5	24	26,8	39,3	32,4	35,2	4,6	3,5	4
diploma superiore senza accesso univ	10,5	5,6	7,4	10,4	7	8,4	1,8	2,7	2,2
licenza media	32,1	41,5	38	27,1	40	34,7	0,1	-0,3	-0,2
licenza elementare/ nessun titolo	14,1	20,4	18	7,2	10,1	8,9	-5,4	-7,4	-6,8
Totale	100	100	100	100	100	100	2	0,1	0,9
Lombardia									
dottorato di ricerca/ laurea	8,4	8,2	8,3	10,6	10,5	10,5	4,5	3,1	3,7
diploma universitario	0,8	0,5	0,6	1,8	0,8	1,2	11,5	6,1	9,1
diploma superiore con accesso univ	25,6	22,1	23,5	35	30	32,2	5,4	3,9	4,6
diploma superiore senza accesso univ	13,9	6,3	9,4	15,2	8,8	11,6	2,9	4,1	3,4
licenza media	37,4	43,2	40,8	30,4	40,6	36,1	-0,5	-0,3	-0,4
licenza elementare/ nessun titolo	13,9	19,6	17,3	6,9	9,3	8,3	-5,7	-7,6	-6,9
Totale	100	100	100	100	100	100	1,9	0,4	1,0

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

In Lombardia la composizione delle donne dipendenti per tipologie di lavoro (Tabella 4-6) è simile a quella del resto d'Italia: prevalgono le figure di impiegate e intermedie (58,2% in Lombardia e 57% in Italia), mentre tra gli uomini sono più numerosi gli operai (53,1% e 52,2 rispettivamente). Negli anni in esame è aumentato il numero di quadri, mentre il numero di dirigenti, inizialmente cresciuto si è poi ridimensionato, per effetto della generale degerarchizzazione delle strutture organizzative.

Tabella 4-5 Percentuale di donne sul totale posizioni (uomini + donne)

	% 1993 1998 2002			Var. medio annua 93-98	Var. medio annua 98-02	Var. medio annua 93-02
	Italia					
Dirigente	16,6	21	22,6	2,9	2	0,9
Quadro	33,1	36,9	37,1	6,6	3,3	1,4
Impiegato	48,3	50,7	51,9	1,6	4,2	1,8
Operaio	29	30,2	31,4	-0,6	2,2	1
Altro dipendente	44,5	43,8	46,1	-2	-1,7	-0,8
Totale dipendenti	37,1	39,4	41	1	3,3	1,4
	Lombardia					
Dirigente	16,9	19,2	17,9	5	-3,6	1,2
Quadro	27,8	30,7	31,5	5,8	5,5	11,6
Impiegato	53,8	56,3	57	4	2,3	6,3
Operaio	32,5	33,3	34	-2	2,9	0,8
Altro dipendente	48,6	40,7	45,4	-4,1	0,7	-3,4
Totale dipendenti	40,7	43,2	43,9	1,6	2,5	4,2

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Nel complesso il peso delle donne sul totale dirigenti e quadri resta decisamente minoritario, soprattutto in Lombardia, dove al contrario di quanto avvenuto nella media italiana, la percentuale di donne non è significativamente variata rispetto al 1993 (è cresciuto solo di 1 punto percentuale tra il 1993 e il 2002, contro i 6 punti di incremento medio italiano). Questa minore partecipazione delle donne lombarde alle posizioni più elevate è legata al maggior peso dell'occupazione nel settore privato, in cui la discriminazione di genere nei percorsi di carriera era e resta decisamente più forte di quanto non avvenga nel settore pubblico.

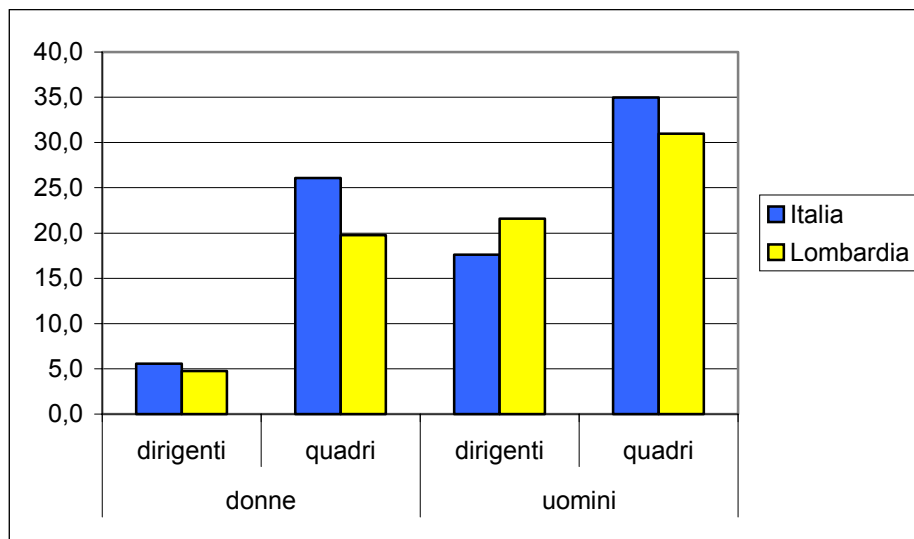
Tabella 4-6 Tipologie di lavoro dipendente in Lombardia (valori in migliaia e var percentuale)

		Italia			Lombardia		
		1993	1998	2002	1993	1998	2002
dirigente	Donne	1,2	1,3	1,2	1,3	1,4	1,1
	Uomini	3,5	3,2	3	4,2	4,5	4
quadro	Donne	4,5	6	6	3,4	3,9	4,4
	Uomini	5,4	6,6	7	6	6,7	7,5
impiegato	Donne	53,6	55,2	57	53,7	58,8	58,2
	Uomini	33,7	34,9	36,7	31,6	34,6	34,2
operaio	Donne	38,7	35,9	34,4	39,9	34,5	35
	Uomini	55,9	53,8	52,2	56,9	52,5	53,1
altro	Donne	2	1,7	1,4	1,8	1,4	1,3
	Uomini	1,4	1,4	1,1	1,3	1,6	1,2
Totale	Donne	100	100	100	100	100	100
	Uomini	100	100	100	100	100	100

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Il grafico successivo mostra come anche considerando i lavoratori dipendenti con un titolo universitario e quindi ad elevata qualificazione, il peso delle posizioni direttive sia drasticamente inferiore presso le donne, a livello nazionale e lombardo, a segnalare che si è ben lontani dal raggiungimento delle pari opportunità nei percorsi di carriera. La richiesta della disponibilità ad essere presenti in azienda oltre il lavoro standard e a dare priorità agli interessi lavorativi su tutti gli altri, tipica di molte posizioni dirigenziali, soprattutto nel settore privato, spesso mal si concilia con gli impegni familiari delle donne. Inoltre alle donne non sempre viene riconosciuta la possibilità di avere autorità su uomini. Tutto questo concorre alla permanenza del “soffitto di cristallo”, che impedisce alle donne di arrivare ai vertici della scala gerarchica.

Grafico 4-2 Percentuale di dirigenti e quadri sul totale lavoratori dipendenti ad alta qualificazione

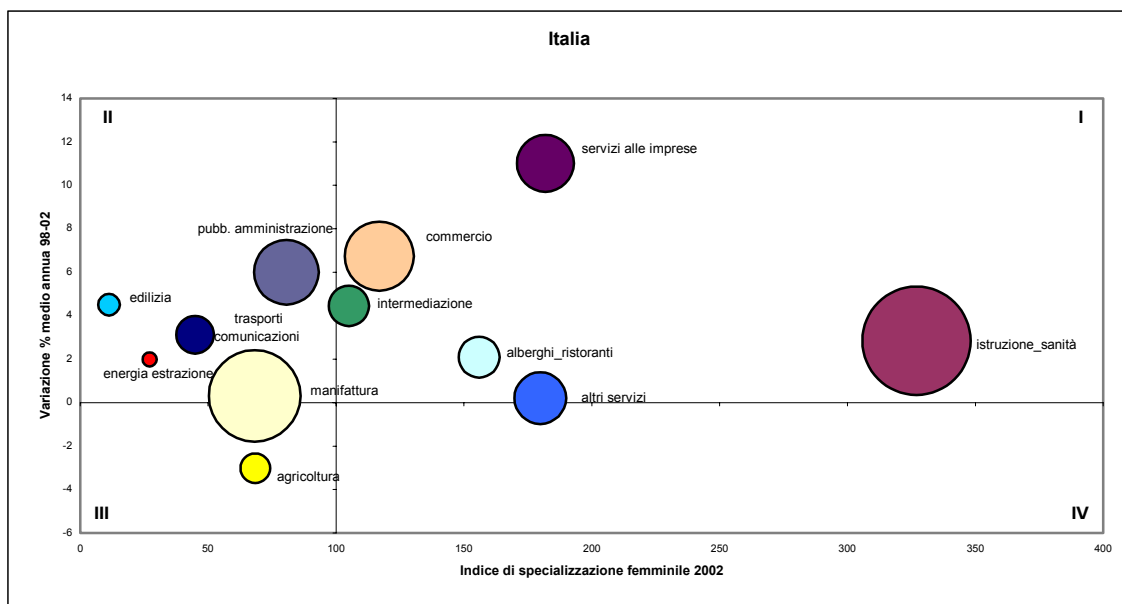


Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

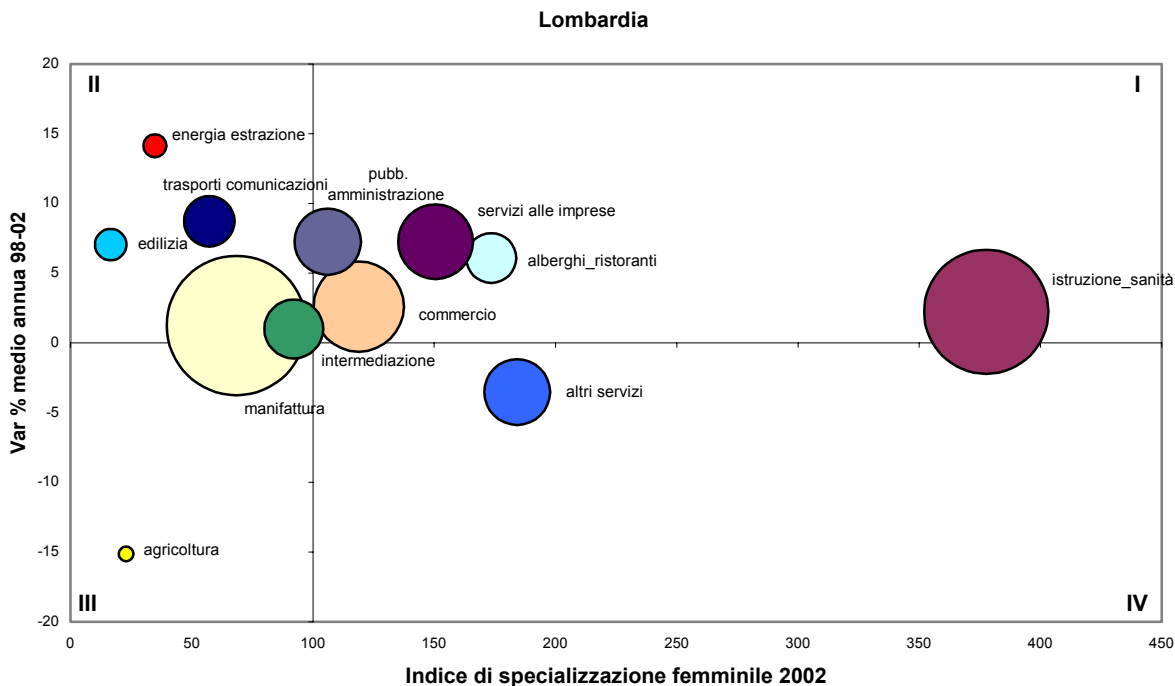
4.2 I settori del lavoro dipendente

Per valutare la presenza settoriale delle dipendenti lombarde è stato costruito il Grafico 4-3 per l'Italia e la Lombardia.

Grafico 4-3 Quadro sintetico sulla presenza settoriale delle donne dipendenti



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

In essi:

- in ordinata viene indicato il tasso di crescita medio annuo del numero di lavoratrici dipendenti nel periodo 1998-2002; l'evoluzione è stata positiva per i settori che compaiono nel I e II quadrante;
- in ascissa viene indicato l'indice di specializzazione femminile nel 2002, definito dal rapporto tra il peso percentuale del settore sul totale dipendenti donne e l'analogo peso calcolato per gli uomini, il tutto moltiplicato per 100; un valore inferiore a 100 indica che il peso del settore sul lavoro femminile è inferiore a quello corrispondente calcolato per gli uomini e quindi un settore di despecializzazione relativa (II e III quadrante); al contrario un valore superiore a 100 indica un settore in cui le donne sono relativamente specializzate (I e IV quadrante);
- ogni settore viene dimensionato con un cerchio, che è proporzionale al numero delle donne dipendenti nel settore; la grandezza del cerchio evidenzia quindi l'importanza assoluta di un dato settore per l'occupazione dipendente femminile, indipendentemente dal raffronto con quella maschile.

I settori in cui l'occupazione femminile dipendente è numericamente più rilevante sono la manifattura, l'istruzione e sanità, il commercio.

I settori di specializzazione in cui è ulteriormente aumentata la presenza di donne dipendenti sono l'istruzione e la sanità, i servizi alle imprese, il commercio e gli alberghi e ristoranti. Anche gli altri servizi (servizi alle persone e sociali) sono ad elevata specializzazione, ma in essi l'occupazione dipendente femminile è stabile (in Italia) o calante (in Lombardia). L'occupazione femminile non è dunque più confinata ai settori deboli, ma al contrario è trainata dal maggiore sviluppo delle attività terziarie, tradizionalmente a maggiore presenza femminile.

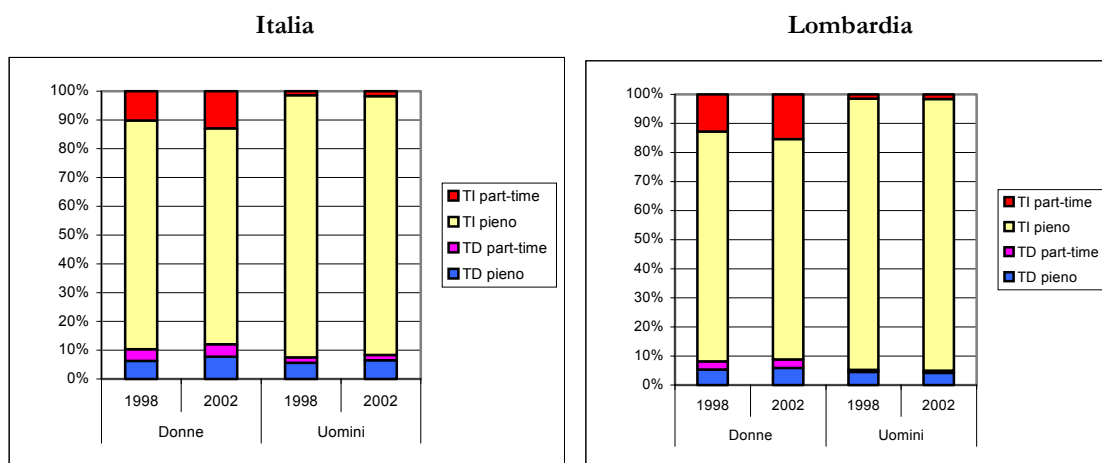
Tra i settori di specializzazione solo l'agricoltura continua a calare, soprattutto in Lombardia.

Negli altri settori, seppure despecializzati, la presenza femminile tende ad aumentare. Il lavoro femminile sta progressivamente crescendo anche nella manifattura, nei trasporti, nell'edilizia e nell'energia, settori tradizionalmente riservati al lavoro maschile. Infine la pubblica amministrazione, che (come anche l'istruzione e la sanità) in Lombardia ha un peso più basso sull'occupazione femminile complessiva, ma è più femminilizzata (l'occupazione è in maggior misura femminile), cresce ovunque.

4.3 Il lavoro a tempo determinato e il part time

Il lavoro dipendente è prevalentemente a tempo indeterminato e a tempo pieno (83,8% in Italia e 85,7% in Lombardia), ma negli ultimi anni è cresciuto il peso del lavoro a tempo determinato e part time, soprattutto nel lavoro femminile. La flessibilizzazione del mercato del lavoro e lo sviluppo di modalità atipiche ha determinato una segmentazione in cui le donne hanno dovuto (per mancanza di altre opportunità) o saputo (grazie a una maggiore abitudine ad adattarsi alle richieste della domanda) adeguarsi meglio. C'è stato un incontro tra una domanda di lavoro flessibile da parte delle imprese e un'offerta femminile da sempre abituata alla flessibilità, ma non si può parlare di reciproche convenienze, perché anche le donne hanno bisogno di continuità e stabilità per raggiungere una vera autonomia.

Grafico 4-4 Confronto di genere nella distribuzione delle diverse tipologie contrattuali



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Il tempo determinato è più diffuso nella media italiana (12,1% dell'occupazione femminile e 8,3% di quella maschile), dove ha conosciuto un deciso sviluppo dal 1998 al 2002 (rispettivamente + 7,4% e +4,2% medio annuo). In Lombardia, invece, il tempo determinato è cresciuto solo per le donne (+4,3%) e nel 2002 rappresenta l'8,8% del lavoro dipendente femminile e il 4,9% del lavoro maschile. Tuttavia, l'apporto del tempo determinato alla crescita dell'occupazione non può essere letto semplicemente considerando la sua quota sul totale lavoro dipendente, perché è soprattutto una modalità di ingresso nel lavoro che, se le condizioni di mercato lo consentono, spesso si trasforma in un rapporto a tempo indeterminato. Il passaggio dal tempo determinato al tempo indeterminato è stato recentemente incentivato dalla legge 388/2000 sul credito d'imposta.

Il part time femminile, che frequentemente deriva da una scelta di conciliazione dell'occupata, è più diffuso in Lombardia (18,3% contro il 17,2% della media nazionale), ma sta crescendo più velocemente nella media italiana. Il part time maschile, invece, è più frequente nella media nazionale che in quella lombarda, ma più spesso non scaturisce da una scelta del lavoratore.

Tabella 4-7 Tempo determinato (TD), indeterminato (TI) e part time

		1998	1999	2000	2001	2002	Peso % 2002	Var. me- dio annua 98-02	Var. assol. 98-02
Italia									
Donne	TD pieno	357.433	411.557	422.881	437.553	502.644	7,8	8,9	145.211
	TD part-time	229.149	276.341	310.861	284.943	278.985	4,3	5	49.836
	TD	586.582	687.898	733.742	722.496	781.629	12,1	7,4	195.047
	TI pieno	4.519.951	4.483.413	4.541.316	4.719.203	4.852.83	75	1,8	332.886
	TI part-time	579.709	639.391	742.603	847.907	837.414	12,9	9,6	257.705
	TI	5.099.660	5.122.804	5.283.919	5.567.110	5.690.25	87,9	2,8	590.591
	Totale part-time	808.858	915.732	1.053.464	1.132.850	1.116.39	17,2	8,4	307.541
	Totale	5.686.242	5.810.702	6.017.661	6.289.606	6.471.88	100	3,3	785.638
Uomini	TD pieno	493.083	576.423	583.059	565.543	603.682	6,5	5,2	110.599
	TD part-time	166.781	182.207	206.007	182.756	173.236	1,9	1	6.455
	TD	659.864	758.630	789.066	748.299	776.918	8,3	4,2	117.054
	TI pieno	7.964.223	8.104.215	8.096.449	8.215.326	8.378.07	90	1,3	413.850
	TI part-time	121.215	108.126	130.320	157.487	158.530	1,7	6,9	37.315
	TI	8.085.438	8.212.341	8.226.769	8.372.813	8.536.60	91,7	1,4	451.165
	Totale part-time	287.996	290.333	336.327	340.243	331.766	3,6	3,6	43.770
	Totale	8.745.302	8.970.971	9.015.835	9.121.112	9.313.52	100	1,6	568.219
Lombardia									
Donne	TD pieno	64.277	62.607	69.131	70.401	78.555	5,9	5,1	14.278
	TD part-time	34.425	38.244	40.374	33.846	38.062	2,9	2,5	3.637
	TD	98.702	100.851	19.505	104.247	116.617	8,8	4,3	17.915
	TI pieno	948.176	924.717	928.463	976.878	1.005.91	75,8	1,5	57.736
	TI part-time	153.772	173.712	182.614	215.344	204.392	15,4	7,4	50.620
	TI	1.101.948	1.098.429	1.111.077	1.192.222	1.210.30	91,2	2,4	108.356
	Totale part-time	188.197	211.956	222.988	249.190	242.454	18,3	6,5	54.257
	Totale	1.200.650	1.199.280	1.220.582	1.296.469	1.326.92	100	2,5	126.271
Uomini	TD pieno	71.789	63.536	68.384	59.685	71.183	4,2	-0,2	-606
	TD part-time	11.739	14.843	12.319	9.688	12.006	0,7	0,6	267
	TD	83.528	78.379	80.703	69.373	83.189	4,9	-0,1	-339
	TI pieno	1.471.559	1.541.183	1.523.492	1.567.399	1.588.16	93,5	1,9	116.609
	TI part-time	23.374	16.704	27.355	22.728	27.298	1,6	4	3.924
	TI	1.494.933	1.557.887	1.550.847	1.590.127	1.615.46	95,1	2	120.533
	Totale part-time	35.113	31.547	39.674	32.416	39.304	2,3	2,9	4.191
	Totale	1.578.461	1.636.266	1.631.550	1.659.500	1.698.65	100	1,9	120.194

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Le misure di flessibilizzazione del lavoro dipendente hanno contribuito in misura determinante alla crescita del lavoro, particolarmente il tempo determinato e il part time. Entrambe le misure hanno favorito soprattutto il lavoro femminile, il part time come modalità di conciliazione lavoro-famiglia, il tempo determinato perché ha agevolato soprattutto l'ingresso o il re-ingresso nel mercato del lavoro di donne non occupate. Il 39,1% dei posti di lavoro dipendente femminile creati in Italia nel 1998-2002 e il 42,7% di quelli creati in Lombardia sono regolati da rapporti part time.

I settori in cui il part time è più diffuso sono alberghi e ristoranti, servizi alle persone e servizi alle imprese e le posizioni in cui più facilmente è utilizzato o concesso sono quelle di operaia e impiegata, non di dirigente o quadro. Tuttavia, in Lombardia il part time si sta rapidamente diffondendo anche nelle posizioni manageriali.

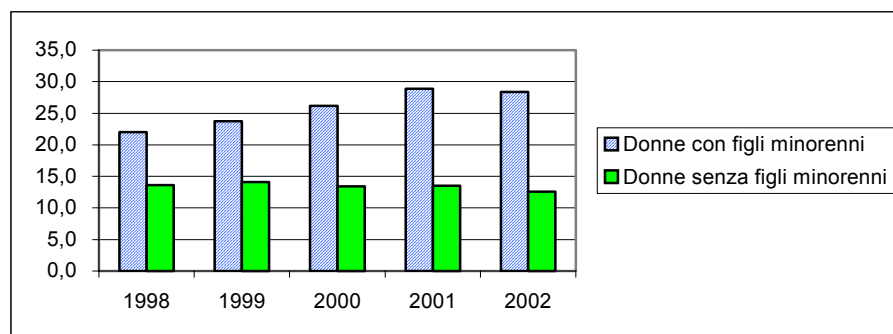
Tabella 4-8 Incidenza del part time femminile per posizione nel lavoro dipendente

	Italia		Lombardia	
	1998	2002	1998	2002
Quadri e dirigenti	4,3	5,9	5,5	9,2
Impiegate	11,5	14,3	13,6	16
Operaie	20	24,2	20,5	23,1
Altro	25,6	26,1	21,1	26,9
Totale	14,2	17,2	15,7	18,3

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Come atteso, ricorrono al part-time soprattutto le donne con figli minorenni, come segnalato dal grafico successivo sulla Lombardia, a conferma che si tratta di uno strumento di conciliazione.

Grafico 4-5 Percentuale di donne dipendenti part time sul totale: confronto tra donne con e senza figli minorenni



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Elementi di sintesi

Il lavoro dipendente è e resta la modalità lavorativa preferita dalla popolazione italiana e lombarda, particolarmente dalle donne.

In Lombardia il peso del lavoro dipendente, sia maschile sia femminile, è maggiore che nella media nazionale.

Le donne dipendenti hanno livelli di scolarizzazione superiori agli uomini, ma sono sottorappresentate nelle posizioni dirigenziali, soprattutto in Lombardia. Nella media nazionale, infatti, la maggiore presenza del settore pubblico garantisce in misura più elevata le pari opportunità.

I settori del lavoro dipendente relativamente più femminilizzati e in cui la presenza delle donne è in crescita sono l'istruzione e sanità, i servizi alle imprese, gli alberghi e ristoranti.

Le donne sono maggiormente presenti sia nel tempo determinato, sia nel part time. In Lombardia è più diffuso il part time, ma esso cresce più velocemente nella media italiana, mentre è meno diffuso il tempo determinato.

Le donne con posizioni dirigenziali raramente accedono al part time, o viceversa, le donne col part time raramente accedono alle posizioni dirigenziali.

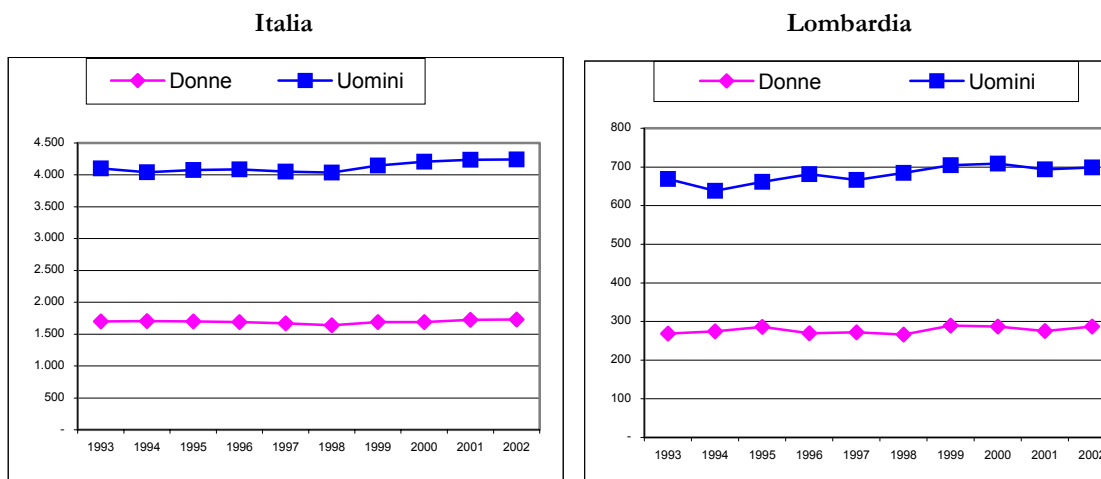


5 Il lavoro indipendente

Il lavoro indipendente nel suo complesso non è significativamente cresciuto nel corso del periodo in esame: sino al 1998 è lievemente aumentato solo tra gli uomini e solo in Lombardia; nel periodo 1998-2002 risulta invece in debole crescita ovunque, ma con una dinamica più sostenuta tra le donne lombarde, grazie soprattutto al dato del 1999, che tuttavia si ridimensiona negli anni successivi.

Il lavoro indipendente comprende condizioni professionali molto eterogenee, accomunate solo dal non essere regolate da un contratto lavorativo di tipo dipendente, e che non possono essere lette in maniera aggregata.

Grafico 5-1 Il lavoro indipendente (dati in 000)



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

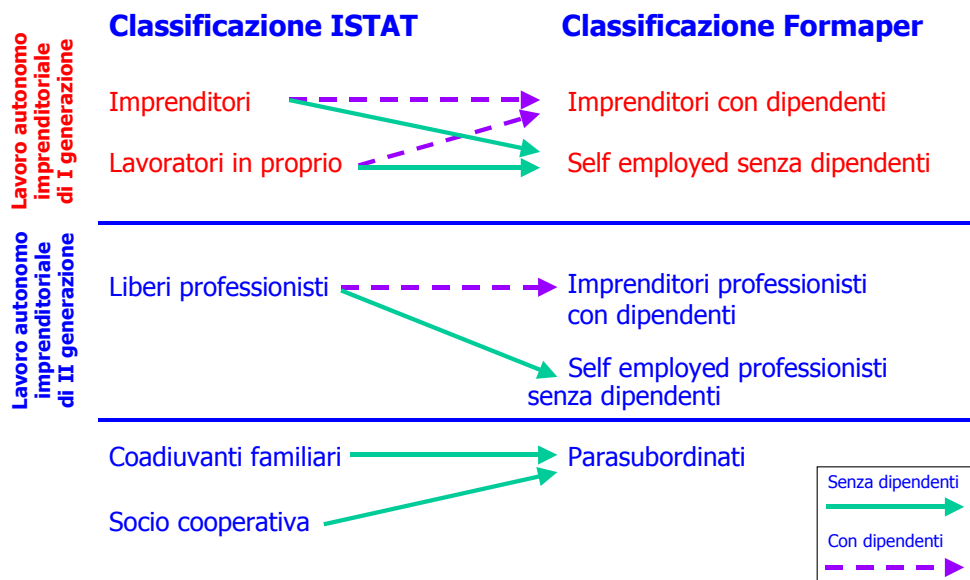
La suddivisione tra tipologie di lavoro indipendente utilizzata nella nostra analisi è diversa da quella ISTAT, ma parte da essa. Essa riprende una classificazione già utilizzata dal Formaper, ma introduce una nuova categoria, quella degli imprenditori professionisti. Mentre nella definizione ISTAT sono imprenditori i lavoratori autonomi con dipendenti che partecipano direttamente all'attività produttiva (prima del 2000, potevano esserci anche imprenditori senza dipendenti), nella definizione Formaper sono imprenditori tutti i lavoratori autonomi con dipendenti²³. Al loro interno si è tenuta distinta la categoria degli imprenditori professionisti, che svolgono attività a prevalente contenuto professionale con l'ausilio di dipendenti. Parallelamente sono diverse anche le definizioni di lavoratori autonomi non im

²³ In mancanza di un'adeguata strumentazione statistica si è fatto ricorso alla definizione anglosassone di impresa, in base alla quale può essere considerata impresa solo l'attività economica che, a un anno dall'avvio, abbia inserito almeno un dipendente. Questa distinzione tra lavoro imprenditoriale e lavoro autonomo è naturalmente labile, perché molte attività nascono come autonome e nel tempo si trasformano in imprenditoriali. Per una trattazione più ampia di questi aspetti si rinvia a Fumagalli A. Soru. A. "Alla ricerca di nuove definizioni per l'analisi del lavoro autonomo e imprenditoriale", Temi di discussione Formaper 1999.

prenditoriali, o self employed, che nella accezione Formaper non devono avere dipendenti. Infine sono stati considerati insieme i coadiuvanti familiari e i soci di cooperative, generalmente accomunati da un basso grado di autonomia e quindi definiti lavoro parasubordinato²⁴.

Il collegamento tra la classificazione Formaper e quella ISTAT è illustrata nel grafico successivo.

Grafico 5-1 Classificazione del lavoro indipendente adottata e suo rapporto con la classificazione ISTAT



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

²⁴ Mentre il lavoro salariato implica per definizione giuridico ed economica, un rapporto di subordinazione precisa, il lavoratore non salariato non sempre svolge un'attività lavorativa non subordinata. Questo vale non solo per le categorie qui definite parasubordinate, ma anche per altre tipologie che restano classificate all'interno delle attività autonome e che nella realtà riguardano attività svolte senza reale rapporto di autonomia rispetto al committente. Ci si riferisce ai collaboratori coordinati e continuativi e a molti lavoratori con partita IVA, ma i dati non consentono di isolare queste tipologie di lavoratori. D'altra parte anche il lavoro imprenditoriale non sempre viene svolto con reali caratteristiche di autonomia, si pensi ad esempio al contoterzismo, particolarmente diffuso nella realtà lombarda.

Nel dettaglio le categorie professionali considerate sono:

1. Gli imprenditori, a loro volta suddivisi in due categorie:
 - 1.1 **imprenditori tout cour**, che sono definiti imprenditori o lavoratori in proprio dall'ISTAT e hanno dipendenti;
 - 1.2 **imprenditori professionisti**, che esercitano una libera professione (sono definiti liberi professionisti dall'ISTAT) e hanno dipendenti.I due gruppi fanno riferimento a tipologie di imprenditori alquanto diverse, i primi ad agricoltori, artigiani, commercianti e comunque a tipologie di imprenditori più tradizionali, i secondi ad attività ampiamente basate sul servizio e soprattutto sul servizio e la consulenza alle imprese o anche ad attività manifatturiere o commerciali che tuttavia incorporano elevati contenuti di servizio.

2. I self employed, ovvero i lavoratori indipendenti senza dipendenti, anch'essi suddivisi in due categorie:
 - 2.1 **self employed professionisti**, che esercitano una libera professione (sono definiti liberi professionisti dall'ISTAT) e non hanno dipendenti;
 - 2.2 **altri self employed**, che sono definiti imprenditori o lavoratori in proprio dall'ISTAT e non hanno dipendenti.Anche qui, come per gli imprenditori, la suddivisione in due gruppi è giustificata dalla diversità delle condizioni professionali cui si riferiscono: professionisti e consulenti i primi, artigiani, commercianti e agricoltori i secondi.

3. I parasubordinati, che comprendono le due tipologie di coadiuvanti familiari e di soci di cooperative. Si suppone che entrambe queste categorie abbiano uno scarso livello di autonomia decisionale, in quanto nella maggioranza delle situazioni sono adibiti a mansioni esecutive derivanti da decisioni altrui.

Gli imprenditori professionisti e i self employed professionisti nel loro insieme rappresentano in gran parte, come meglio si vedrà in seguito, il lavoro autonomo di seconda generazione, che nel tempo sta acquisendo una maggiore strutturazione, coinvolgendo più persone e che quindi sempre più spesso si presenta sotto forma di impresa. Per contro gli imprenditori tout cour e gli altri self employed, le due categorie più numerose, fanno riferimento al lavoro autonomo e imprenditoriale di prima generazione, più legato alla produzione o ad attività terziarie direttamente rivolte al consumo finale.

Tabella 5-1 Trend delle tipologie di lavoro indipendente in Italia e in Lombardia

ITALIA		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2002 % sul totale
imprenditori	Uomo	1.552.639	1.517.710	1.548.563	1.511.204	1.479.137	1.464.550	1.562.514	1.559.213	1.632.399	1.666.619	39,3
	Donna	424.060	434.686	440.024	450.095	438.887	400.953	463.517	453.474	486.583	479.241	27,7
imprenditori professionisti	Uomo	264.192	248.865	260.423	264.579	278.372	274.137	307.592	342.934	372.372	362.651	8,5
	Donna	52.942	60.744	66.806	76.796	71.911	74.114	95.134	117.991	120.703	137.139	7,9
self employed professionisti	Uomo	263.051	284.723	297.959	333.738	332.559	366.082	399.793	425.095	428.159	436.676	10,3
	Donna	66.966	72.299	96.548	106.958	111.173	128.247	144.520	132.773	128.177	137.009	7,9
altri self employed	Uomo	1.548.097	1.485.817	1.479.108	1.481.631	1.432.140	1.400.865	1.365.339	1.333.394	1.245.217	1.256.700	29,6
	Donna	511.742	514.286	489.026	470.034	480.873	487.051	472.098	440.498	422.225	413.329	23,9
parasubordinati	Uomo	477.083	503.370	493.162	495.574	528.486	534.064	512.691	546.152	558.908	521.483	12,3
	Donna	643.825	622.136	609.384	586.861	568.259	550.202	512.757	545.114	567.821	560.532	32,5
Totale	Uomo	4.105.062	4.040.485	4.079.215	4.086.726	4.050.694	4.039.698	4.147.929	4.206.788	4.237.055	4.244.129	100
	Donna	1.699.535	1.704.151	1.701.788	1.690.744	1.671.103	1.640.567	1.688.026	1.689.850	1.725.509	1.727.250	100
LOMBARDIA												
imprenditori	Uomo	287.968	270663	287481	274414	260702	279.604	306.960	276.296	282.967	288.479	41,3
	Donna	70.793	72365	75803	69841	75187	71.719	86.722	80.616	77.639	71.867	25,1
imprenditori professionisti	Uomo	60.010	55923	61059	59457	66422	68.556	67.625	79.647	84.059	85.630	12,3
	Donna	11.009	20006	23768	17345	20013	20.679	28.221	34.707	34.312	39.734	13,9
self employed professionisti	Uomo	57.807	63849	63048	70868	78498	80.462	87.263	98.432	94.777	90.192	12,9
	Donna	19.710	22980	30725	28664	31907	38.625	42.821	31.183	31.986	35.740	12,5
altri self employed	Uomo	188.513	175452	181922	201523	193504	183.621	174.257	186.418	160.693	163.624	23,4
	Donna	60.760	61542	56413	54464	56003	55.530	59.648	56.778	51.016	56.774	19,8
parasubordinati	Uomo	74.307	72387	68016	74985	67769	72.690	68.971	68.360	71.632	70.561	10,1
	Donna	106.403	97726	99082	98943	88446	79.397	72.084	83.622	80.334	82.646	28,8
Totale autonomi	Uomo	668.605	638274	661526	681247	666895	684.933	705.076	709.153	694.128	698.486	100
	Donna	268.675	274619	285791	269257	271556	265.950	289.496	286.906	275.287	286.761	100

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Gli imprenditori professionisti ed i self employed professionisti sono le tipologie che stanno acquisendo maggiore peso nel lavoro indipendente (sia in Italia che in Lombardia, sia tra le donne che tra gli uomini), favorite dalla crescita della domanda delle imprese di prestazioni ad elevata specializzazione professionale. Sono invece sostanzialmente stabili gli imprenditori tout court e in diminuzione gli altri self employed e i parasubordinati. È probabile che la crescita del lavoro dipendente (sia temporaneo sia a tempo indeterminato) si sia in parte tradotta in un calo del lavoro indipendente nelle forme non realmente autonome (co.co.co., collaborazioni saltuarie, collaborazioni con partita IVA).

Tabella 5-2 Confronto tra tassi di crescita delle tipologie di lavoro indipendente in Lombardia e in Italia

		Italia			Lombardia		
		Var. medio annua 93-98	Var. medio annua 98-02	Var. medio annua 93-02	Variazione medio annua 93-98	Variazione medio annua 98-02	Variazione medio annua 93-02
imprenditori	Uomo	-0,6	0,8	0,0	-1,2	3,3	0,8
	Donna	0,3	0,1	0,2	-1,1	4,6	1,4
Imprenditori professionisti	Uomo	2,7	5,7	4,0	0,7	7,2	3,6
	Donna	13,4	17,7	15,3	7,0	16,6	11,2
self employed professionisti	Uomo	6,8	2,9	5,1	6,8	4,5	5,8
	Donna	14,4	-1,9	6,8	13,9	1,7	8,3
altri self employed	Uomo	-0,5	-2,8	-1,6	-2,0	-2,7	-2,3
	Donna	-1,8	0,6	-0,8	-1,0	-4,0	-2,3
parasubordinati	Uomo	-0,4	-0,7	-0,6	2,3	-0,6	1,0
	Donna	-5,7	1,0	-2,8	-3,1	0,5	-1,5
Totale autonomi	Uomo	0,5	0,5	0,5	-0,3	1,2	0,4
	Donna	-0,2	1,9	0,7	-0,7	1,3	0,2

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Grafico 5-2 Distribuzione per tipologie di lavoro indipendente



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Tra il 1993 e il 2002 la partecipazione delle donne al lavoro indipendente è sostanzialmente rimasta invariata in Lombardia, mentre è lievemente calata in Italia.

Il 29% dei lavoratori indipendenti, tanto in Italia quanto in Lombardia, è donna. La presenza femminile è più marcata nel lavoro parasubordinato, dove rappresenta la maggioranza, e, soprattutto in Lombardia, anche nel lavoro imprenditoriale professionale (31,7%), mentre è più limitata nel lavoro autonomo e imprenditoriale di prima generazione. Le tendenze degli ultimi dieci anni evidenziano una crescita “qualitativa” del lavoro autonomo femminile: il peso delle donne si riduce nel lavoro parasubordinato, resta stabile nel self employment tradizionale e aumenta nelle categorie professionali più forti e soprattutto nel lavoro autonomo e imprenditoriale professionale. Le recenti trasformazioni nella domanda delle imprese a favore di attività ad elevato contenuto conoscitivo e relazionale hanno valorizzato le abilità e le competenze cognitive delle donne.

Grafico 5-3 Percentuale delle donne sul totale lavoro nelle diverse tipologie di lavoro indipendente

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Italia										
Imprenditrici	21,5	22,3	22,1	22,9	22,9	21,5	22,9	22,5	23,0	22,3
Imprenditrici professioniste	16,7	19,6	20,4	22,5	20,5	21,3	23,6	25,6	24,5	27,4
Self employed professioniste	20,3	20,3	24,5	24,3	25,1	25,9	26,6	23,8	23,0	23,9
Altre self employed	24,8	25,7	24,8	24,1	25,1	25,8	25,7	24,8	25,3	24,7
Parasubordinate	57,4	55,3	55,3	54,2	51,8	50,7	50,0	50,0	50,4	51,8
Totale autonome	29,3	29,7	29,4	29,3	29,2	28,9	28,9	28,7	28,9	28,9
Lombardia										
Imprenditrici	19,7	21,1	20,9	20,3	22,4	20,4	22,0	22,6	21,5	19,9
Imprenditrici professioniste	15,5	26,3	28,0	22,6	23,2	23,2	29,4	30,4	29,0	31,7
Self employed professioniste	25,4	26,5	32,8	28,8	28,9	32,4	32,9	24,1	25,2	28,4
Altre self employed	24,4	26,0	23,7	21,3	22,4	23,2	25,5	23,3	24,1	25,8
Parasubordinate	58,9	57,4	59,3	56,9	56,6	52,2	51,1	55,0	52,9	53,9
Totale autonome	28,7	30,1	30,2	28,3	28,9	28,0	29,1	28,8	28,4	29,1

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

L'analisi successiva è organizzata in modo da evidenziare entro le tipologie di lavoro autonomo le differenze professionali e, in subordine, le diversità nelle modalità di organizzazione dell'attività. Saranno perciò esaminate dapprima le tipologie di lavoro autonomo e imprenditoriale più tradizionali - includenti gli imprenditori tout cour e gli altri self employment e concidenti in gran parte con il lavoro autonomo di prima generazione - e successivamente gli imprenditori e self employed professionisti, che in gran parte rappresentano il lavoro autonomo di seconda generazione²⁵.

²⁵ Per una definizione e un'analisi delle caratteristiche del lavoro autonomo di seconda generazione si veda Bologna Sergio e Fumagalli Andrea "Il lavoro autonomo di seconda generazione", Feltrinelli, Milano 1997.

5.1 Il lavoro imprenditoriale e autonomo di prima generazione

Questa tipologia di lavoro indipendente comprende principalmente le attività imprenditoriali e di self employment dei settori più tradizionali del commercio, dei servizi alle persone, degli alberghi e ristoranti e della manifattura.

Il lavoro imprenditoriale tradizionale femminile è in diminuzione in Italia dal 1999, dopo un periodo di crescita. In Lombardia, invece, l'andamento è tendenzialmente positivo, ma con alcune cadute, particolarmente nel 1998.

Il self employment tradizionale femminile è in diminuzione in Italia e soprattutto in Lombardia, dove sembra esserci un'evoluzione del lavoro autonomo verso forme più strutturate di impresa.

Grafico 5-4 Trend delle donne imprenditrici e self employed di prima generazione (tradizionale)



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Per le donne il settore più dinamico è quello dei trasporti²⁶, seguito, per le self employed, dai servizi alle imprese. La presenza femminile imprenditoriale è stabile negli altri settori, mentre è in calo il peso delle self employed, soprattutto negli alberghi e ristoranti, nell'intermediazione e nell'edilizia. I servizi alle persone, ma anche il commercio, sono i settori più femminilizzati del lavoro autonomo di prima generazione. Entro il lavoro imprenditoriale è elevata la presenza femminile negli alberghi e ristoranti e nei trasporti; nel self employment la femminilizzazione è invece più elevata nella sanità e nei servizi alle imprese.

²⁶ Si tratta soprattutto di tassisti e autotrasportatori, attività che non sono più esclusivamente maschili.

Tra le imprenditrici aumenta il livello di istruzione, che tende sempre più ad arrivare al diploma secondario, o anche, recentemente, al titolo universitario. Nella media italiana invece resta molto elevata la percentuale di imprenditrici con una bassa istruzione.

Anche tra le self employed tradizionali aumenta il livello di istruzione, ma la grande maggioranza di esse non va oltre la scuola dell'obbligo e il numero delle laureate è assolutamente irrisorio.

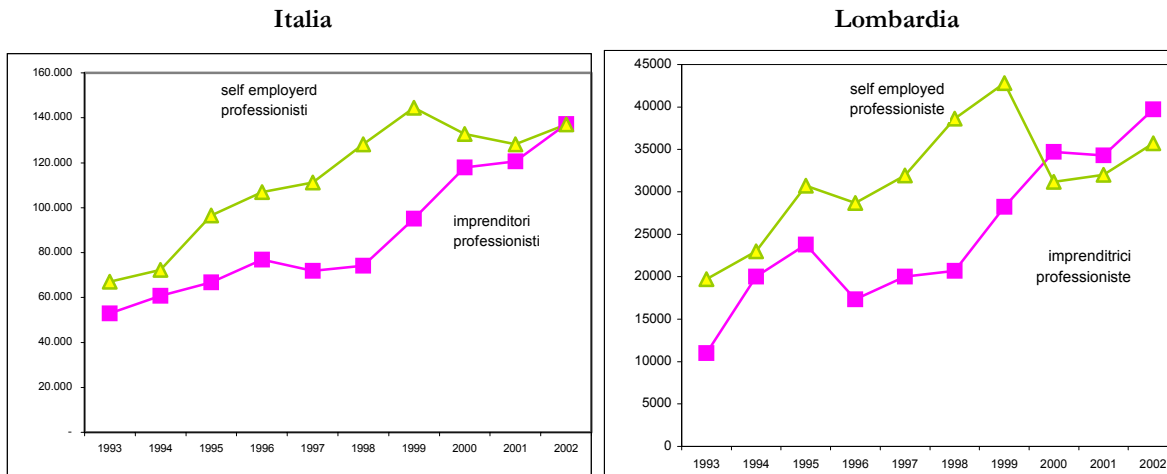
La fascia di età dominante è in entrambe le tipologie quella 30-44 anni (media 41 anni), e le donne sono un po' più giovani degli uomini.

5.2 Il lavoro autonomo e imprenditoriale professionale o di seconda generazione

Complessivamente, considerando sia le attività con dipendenti sia il self employment, il lavoro professionale rappresenta oltre $\frac{1}{4}$ del lavoro autonomo sia maschile sia femminile (rispettivamente 25,2% e 26,4%). Nella media italiana il lavoro autonomo di seconda generazione è meno diffuso (circa il 18%), soprattutto presso le donne (15,9%). Esse sono state nel periodo 1993-2002 le componenti del lavoro autonomo più dinamiche sia tra gli uomini sia tra le donne. In particolare è cresciuto soprattutto il numero di imprenditrici professioniste, che sono divenute più numerose delle self employed professioniste. Queste ultime hanno sperimentato un notevole sviluppo sino al 1998, un brusco ridimensionamento nel 1999 e una parziale ripresa successivamente. Il calo del 1999 potrebbe essere dovuto a una caduta del lavoro autonomo parasubordinato in coincidenza con la liberalizzazione dei contratti a termine e successivamente con gli incentivi al lavoro dipendente a tempo indeterminato. La possibilità di disporre di strumenti flessibili ha infatti determinato una riduzione dei contratti di collaborazione esterni per attività che sono gerarchicamente subordinate e sembra che la sostituzione del lavoro autonomo col lavoro dipendente abbia interessato soprattutto i lavoratori a maggiore istruzione e professionalizzazione²⁷.

²⁷ La Relazione della Banca d'Italia per il 2001 (maggio 2002) riporta alcune stime del Ministero del lavoro sull'impatto del credito d'imposta sulle nuove assunzioni a tempo indeterminato e ipotizza che l'incentivo abbia determinato soprattutto il passaggio da un'occupazione precaria a un'occupazione permanente, più che una crescita complessiva, e in particolare che abbia favorito i più istruiti.

Grafico 5-5 Il trend delle imprenditrici e delle self employed professioniste in Italia e Lombardia



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Il livello di istruzione è molto elevato: in Lombardia il 66,3% delle imprenditrici e il 55,2% delle self employed professioniste ha un titolo universitario, contro rispettivamente il 5-2,3% ed il 46,2% degli uomini e contro il 61,1% e il 62,8% delle donne italiane. Le rimanenti hanno un diploma superiore, generalmente di 5 anni.

Mediamente sono molto più giovani degli uomini: l'85,1% delle imprenditrici ed il 66,4% delle self employed professioniste ha meno di 45 anni (contro rispettivamente il 54,7% e il 54,4% degli uomini; il 76,9% e il 69,4% delle donne italiane).

La crescita ha riguardato soprattutto le donne:

- coniugate, specialmente quelle con figli minorenni;
- con un'età compresa tra i 30 e i 49 anni;
- con un titolo universitario tra le imprenditrici professionali, anche le diplomate tra le self employed professionali;
- le attività in cui le donne sono relativamente specializzate, quali servizi alle imprese, che sono le più rilevanti, i servizi alle persone e la pubblica amministrazione, che costituiscono i settori più femminilizzati; ma anche attività in cui la presenza femminile è minoritaria, quali l'istruzione e sanità, la manifattura, l'intermediazione (commerciale, finanziaria e immobiliare).

La crescita del lavoro autonomo professionale (sia self employed sia imprenditoriale) risponde a esigenze di realizzazione individuale, ma è anche una reazione a un mercato del lavoro che:

- continua a privilegiare gli uomini, soprattutto in termini di possibilità di carriera e di remunerazione, a parità di qualifica;
- non favorisce la conciliazione. Infatti il part time, nonostante la crescita degli ultimi anni, oltre a non essere diffuso in maniera significativa, spesso pregiudica percorsi di carriera e non è concesso alle posizioni più elevate.

Il lavoro professionale consente una valorizzazione dei percorsi formativi e lavorativi senza discriminazioni e risponde a un forte bisogno di autonomia e di assunzione di responsabilità che spesso non trova sbocchi nel lavoro dipendente, dove, soprattutto nel privato, il raggiungimento di posizioni di vertice spesso richiede l'adozione di modelli di lavoro totalizzanti, nati con un'impronta maschile (lavorare sino a tardi la sera, essere sempre disponibili a anteporre il lavoro agli altri impegni...). Al contrario il lavoro professionale può lasciare spazi per adottare modelli diversi e allo stesso tempo può favorire la conciliazione, allentando i vicoli indotti dall'esterno, come quelli di orario, di luogo di lavoro e di organizzazione (si veda paragrafo successivo).

Un dato nuovo e interessante è l'elevata propensione delle giovani professioniste ad alta scolarizzazione ad organizzare l'attività in forma di impresa. Le attività delle imprese professioniste erano prima prevalentemente maschili e la partecipazione delle donne è un fenomeno piuttosto recente. Tra il 1993 e il 2002 il numero di donne lombarde rientranti in questa categoria è più che triplicato in Lombardia²⁸ (da 11 mila a quasi 40 mila), superando il numero degli uomini. L'età media delle imprenditrici professioniste (37 anni), significativamente inferiore a quella corrispettiva maschile (44 anni), conferma che si tratta di un fenomeno molto recente.

Spesso sono attività avviate senza dipendenti, ma che si evolvono verso forme associative sia nell'obiettivo di ridurre i costi fissi di gestione di un ufficio (affitto, macchinari, ma anche il costo di una o più segretarie), sia per rispondere alle esigenze di un mercato che richiede sempre maggiore specializzazione, sia infine, con riferimento alle donne, per poter permettere una maggiore flessibilità dell'impegno lavorativo. L'associazione, infatti, consente la suddivisione degli impegni e garantisce una risposta pronta alle richieste delle imprese.

5.3 La conciliazione

Nel confronto tra l'Italia e i paesi dell'Unione Europea si era fatta l'ipotesi che il lavoro autonomo fosse, oltre che una risposta a un mercato del lavoro che offre ancora limitate possibilità di inserimento in organizzazioni strutturate, anche una modalità tutta privata per conciliare lavoro e famiglia in realtà in cui il part time è ancora poco diffuso e l'offerta di servizi sociali insufficiente.

²⁸ Anche sul totale italiano la crescita è stata considerevole: da 53.000 a 137.000.

Cercheremo ora di suffragare quest'ipotesi con un'analisi dei dati lombardi, che ci consentono di distinguere il sottoinsieme delle donne con figli minori²⁹.

In generale la possibilità di modulare l'impegno lavorativo è condizionata da diversi aspetti, quali le caratteristiche del prodotto/servizio offerto, il ruolo ricoperto, il livello di complessità dell'attività, la presenza o meno di dipendenti cui delegare l'attività produttiva e di altri soci con cui suddividere le diverse mansioni.

Tradizionalmente la conciliazione, all'interno del lavoro indipendente, era possibile soprattutto nel lavoro a domicilio e nelle attività prestate all'interno di imprese familiari. L'impresa familiare è tuttora una realtà molto importante, mentre il lavoro a domicilio è ormai in declino. Ma si stanno diffondendo nuove tipologie lavorative che permettono la conciliazione e che allo stesso tempo generalmente garantiscono maggiori riconoscimenti professionali ed economici.

La tavola Tabella 5-3 confronta l'evoluzione del numero di donne indipendenti per tipologie lavorative, distinguendo per la presenza o meno di figli minori. Da essa si osserva che il numero di donne senza figli minori è generalmente declinante, con la sola eccezione delle self employed professioniste, ed invece il numero di donne con figli minori è sempre crescente. In particolare tra queste sono risultate particolarmente dinamiche le lavoratrici professioniste (sia imprenditrici sia self employed) o lavoratrici autonome di seconda generazione.

Nella tavola Tabella 5-4 viene riportata la percentuale di lavoratrici indipendenti che hanno un orario di lavoro per il mercato³⁰ inferiore alla 40 ore settimanali, sempre con la suddivisione tra donne con e senza figli minori. Entro tutte le tipologie lavorative le donne con figli minori hanno più spesso un orario ridotto. La possibilità di contenimento dell'orario lavorativo entro le 40 ore risulta più fattibile o comunque più utilizzata dalle donne parasubordinate e dalle lavoratrici professioniste (self employed e soprattutto imprenditrici).

Nel lavoro parasubordinato l'esecutività delle mansioni e l'assenza di funzioni di responsabilità gestionale e organizzativa rende l'impegno lavorativo generalmente delimitabile, anche entro orari ridotti.

Le attività professionali sono quelle che appaiono consentire una più facile conciliazione. Sono attività che, grazie anche alle opportunità offerte dalle nuove tecnologie, si prestano ad essere svolte a distanza e quindi anche a casa, con tempi e orari flessibili. E' una flessibilità che consente di rimodulare gli impegni lavorativi in funzione degli impegni familiari, ma la commistione di lavoro per il mercato e per la famiglia intensifica i ritmi di lavoro e lo stress e lascia pochissimi spazi per le altre esigenze delle donne. Tutto questo è accettato dalle donne anche perché percepito come provvisorio, perché c'è la speranza, o l'illusione, che nel giro di pochi anni sia possibile trovare nuovi equilibri. In attesa che le città adeguino i propri tempi e orari alle esigenze delle famiglie, le donne professioniste intervengono per conciliare le esigenze di lavoro con quelle delle proprie famiglie e delle città.

²⁹ Ricordiamo che solo per la Lombardia abbiamo avuto la possibilità di accedere ai files dei microdati ISTAT completi e quindi di disporre anche delle informazioni sulla composizione dei nuclei familiari.

³⁰ Non abbiamo dati sul lavoro per la famiglia, che naturalmente non include solo il lavoro per la cura dei figli, ma anche quello per la cura di anziani, lavoro domestico etc.

La forte crescita del lavoro professionale presso le donne con figli piccoli conferma che sempre più questa tipologia lavorativa rappresenta un'opzione scelta dalle donne con un carico familiare³¹.

È in sintesi una scelta con cui le donne con maggiore livelli di istruzione e professionalizzazione cercano di coniugare flessibilità e valorizzazione professionale.

Tabella 5-3 Lavoratrici indipendenti lombarde: peso e evoluzione delle donne, distinte sulla base della presenza di figli, per tipologie lavorative

	imprenditrici	imprenditrici professioniste	self employed professioniste	altre self employed	parasubordinate	Toatale autonome
% su totale donne						
Donne senza figli minorenni conviventi	57,3	70,1	59,9	71,3	65,3	64,5
Donna con figli minorenni conviventi	42,7	29,9	40,1	28,7	34,7	35,5
var % 98-02						
Donne senza figli minorenni conviventi	-20,7	76,1	-35	-3,4	-4,9	-7,2
Donna con figli minorenni conviventi	55	144,7	153,3	19,4	26,5	52,8

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

In particolare le attività svolte in associazione con altri sembrano ancora più flessibili, perché permettono alle professioniste associate di suddividersi i carichi e di sostituirsi a vicenda.

I dati sulle ore lavorative confermerebbero l'esistenza di una motivazione di questo tipo per molte imprenditrici professioniste, soprattutto per quelle che hanno figli minorenni: nel 2002 dichiarano di lavorare meno di 40 ore settimanali il 14,9% degli uomini, il 21,4% delle donne senza figli minorenni e il 50,2% delle donne con figli minorenni.

³¹ Sulla base di colloqui con lavoratrici indipendenti e con esperti di pari opportunità in Lombardia (ma non facciamo riferimento a un panel statisticamente significativo), sappiamo che molte donne diventano autonome dopo la nascita dei figli. In questo modo dapprima sfruttano i vantaggi di tutela della maternità garantiti dal lavoro dipendente e successivamente cercano modalità di lavoro meno rigide.

Tabella 5-4 Lavoratrici indipendenti lombarde che hanno un orario di lavoro settimanale inferiore alle 40 ore, distinte sulla base della presenza di figli, per tipologie lavorative (%)

	imprenditrici	imprenditrici professioniste	self employed professioniste	altre self employed	parasubordinate	Totale autonome
Donne senza figli minorenni conviventi	20,6	21,4	34,2	31,9	33,4	28,9
Donne con figli minorenni conviventi	32,4	50,2	44	32,8	59	43,7

Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Più difficile inquadrare il fenomeno delle self employed, che in parte comprende professioniste che operano realmente in autonomia, ma include anche donne legate da rapporti di lavoro parasubordinato. È possibile che più spesso la tipologia di rapporto non sia frutto di una precisa scelta della donna, ma sia un second best rispetto alla mancanza di una possibilità di lavoro dipendente. Anche la lettura dei dati sull'orario di lavoro non dà segnali univoci. La percentuale di donne che lavorano meno di 40 ore è significativamente inferiore a quella degli uomini, per le donne con figli minorenni, ma anche per le donne senza figli minorenni e nubili. È possibile che molte donne scelgano attività che consentano orari lavorativi più limitati, indipendentemente dalla presenza di impegni legati alla cura dei figli, alla ricerca di una migliore “qualità della vita” o forse che l'orario non completo non sia in realtà una scelta della donna.

Infine con riferimento alle lavoratrici autonome di prima generazione appaiono più conciliabili (oltre alle attività svolte in imprese familiari) le attività imprenditoriali, ma solo se l'imprenditrice assume un ruolo prevalentemente di coordinamento e di gestione e delega le attività di produzione³². Al contrario la conciliazione appare molto dura nelle attività che presuppongono un servizio continuativo alla clientela e su orari molto lunghi e se il lavoro è svolto senza la collaborazione di alcuno (self employment) o se comunque la presenza dell'imprenditrice è non sostituibile (es. la parrucchiera che non delega l'attività di taglio, la commerciante che non affida il negozio alla collaboratrice...). Da qui l'assenza di differenze tra l'orario di lavoro delle self employed senza figli e quelle con figli.

³² “Donne artigiane in Lombardia”, Temi di discussione Area Ricerca Formaper, 2000.

Elementi di sintesi

Si utilizza una classificazione del lavoro indipendente che:

- definisce parasubordinate le attività di soci di cooperative e di coadiuvanti familiari, nella consapevolezza che questa definizione non includa tutte le attività indipendenti eterodirette (altre tipologie parasubordinate, come le co.co.co., sono incluse nel self employment);
- considera imprenditoriali le attività con almeno un dipendente e self employment l'attività svolta senza l'ausilio di dipendenti;
- distingue tra lavoro autonomo di prima generazione, che include le attività più tradizionali, caratteristiche dell'agricoltura, della manifattura e dei servizi alle persone, e lavoro autonomo di seconda generazione, che comprende soprattutto le attività di consulenza e professionali legate alla domanda delle imprese: servizi avanzati alle imprese, ma anche attività manifatturiere e commerciali ad elevato contenuto di servizio.

Nel lavoro indipendente le tipologie numericamente più rilevanti sono quelle più tradizionali (lavoro autonomo di prima generazione), ma quelle più dinamiche sono invece le attività ad elevato contenuto professionale (lavoro autonomo di seconda generazione).

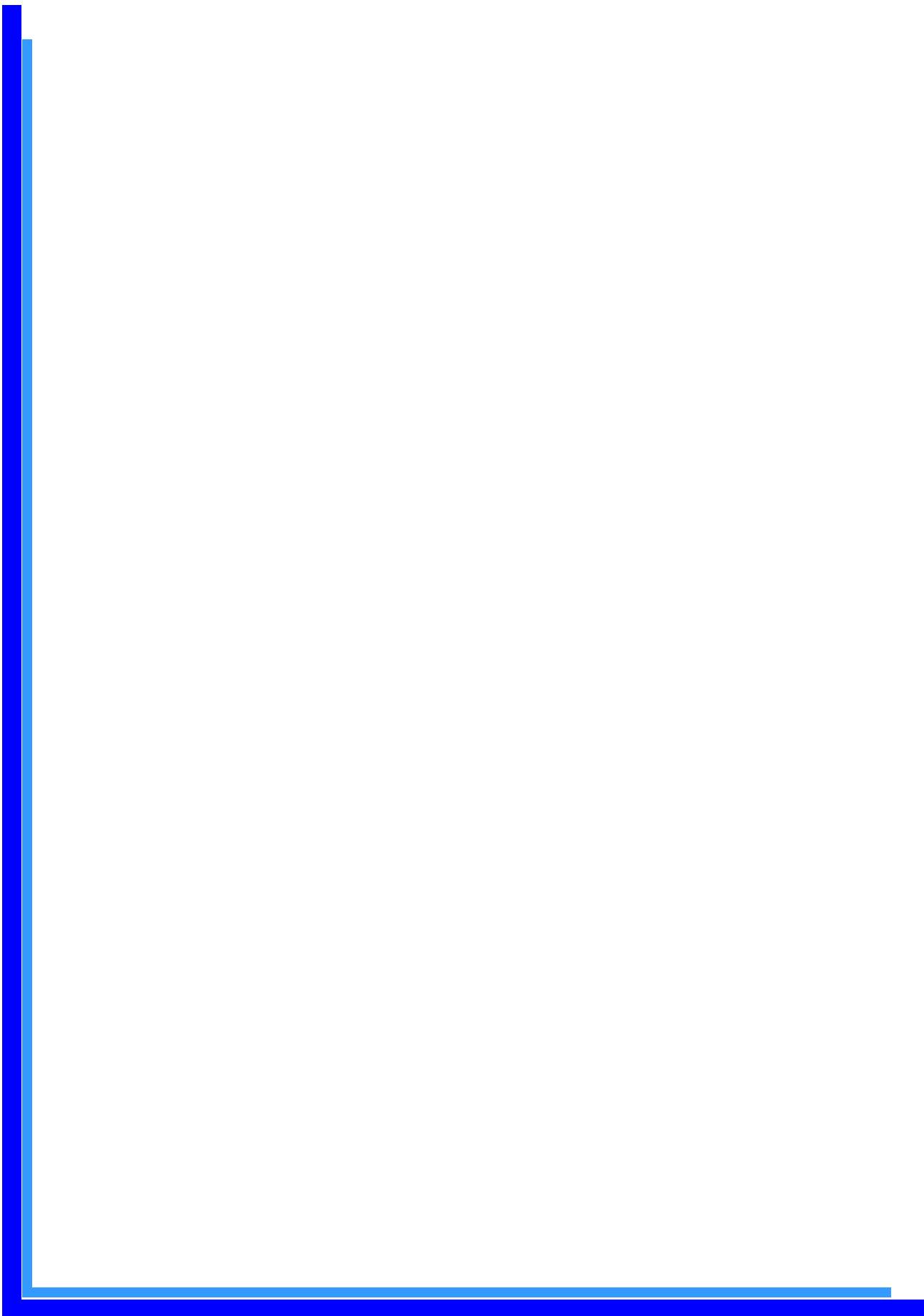
Le donne hanno una bassa propensione al lavoro indipendente e tra il 1993 e il 2002 la partecipazione femminile a questa tipologia lavorativa è sostanzialmente rimasta invariata in Lombardia, mentre è lievemente calata in Italia.

Da un punto di vista qualitativo l'evoluzione è tuttavia positiva: diminuisce la presenza delle donne nelle tipologie parasubordinate e aumenta nelle tipologie più qualificate del lavoro autonomo di seconda generazione, sia come imprenditrici sia come self employed.

In particolare è un elemento di novità la crescita della presenza femminile nelle attività di impresa professionale, che tradizionalmente erano un territorio a dominio maschile.

Si conferma che il lavoro autonomo è anche una modalità di conciliazione tra lavoro per il mercato e impegni familiari, ma non per tutte le tipologie di attività.

A modalità "antiche", in parte ancora valide (lavoro nelle imprese familiari) e in parte in disuso (lavoro a domicilio), si aggiungono nuove modalità, legate al lavoro professionale, che grazie anche allo sfruttamento delle nuove tecnologie, permettono una flessibilizzazione di tempi e luoghi di lavoro.



6 Appendice

Tabella 6-1 Situazione occupazionale in Italia e in Lombardia

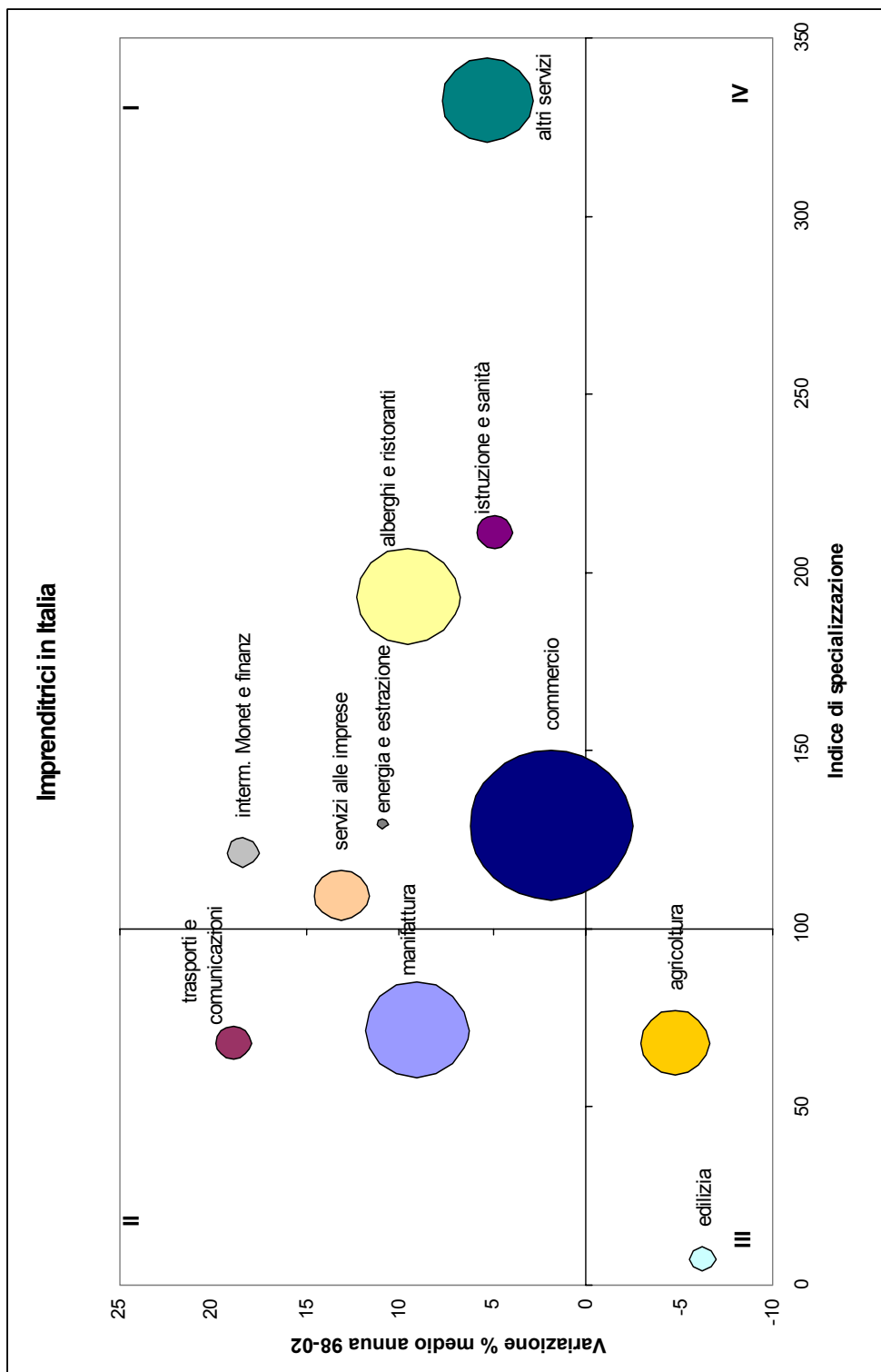
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Var. % medio annua	Var. % medio annua
Italia												
Occupate	7.116	7.103	7.094	7.203	7.241	7.327	7.499	7.708	8.015	8.199	0,6	2,9
In cerca di occupazione	1.255	1.316	1.405	1.445	1.475	1.498	1.457	1.345	1.202	1.185	3,6	-5,7
Totale FL	8.371	8.419	8.499	8.648	8.716	8.825	8.956	9.053	9.217	9.384	1,1	1,5
Tasso di disoccupazione	15,0	15,6	16,5	16,7	16,9	17,0	16,3	14,9	13,0	12,6	2,0	-4,3
Tasso di attività	38,9	39,1	39,5	40,1	40,4	40,8	41,8	42,3	43,1	44,0	2,0	3,2
Tasso di occupazione	33,0	32,9	32,9	33,4	33,5	33,9	35,0	36,0	37,5	38,4	0,9	4,5
Popolazione Italiana Femminile >=15 anni e <70	21.543	21.559	21.535	21.566	21.600	21.618	21.413	21.400	21.384	21.334	0,1	-0,3
Peso delle donne sul totale occupati	34,8	35,3	35,5	35,9	36,0	36,4	36,4	36,8	37,5	37,7	1,6	1,3
Occupati	13.304	13.045	12.917	12.875	12.846	12.785	13.119	13.223	13.358	13.558	-0,8	1,5
In cerca di occupazione	1.118	1.262	1.310	1.372	1.400	1.384	1.272	1.200	1.069	1.024	4,4	-7,3
Totale FL	14.422	14.307	14.227	14.247	14.246	14.169	14.391	14.423	14.427	14.582	-0,4	0,7
Tasso di disoccupazione	7,8	8,8	9,2	9,6	9,8	9,8	8,8	8,3	7,4	7,0	2,0	-2,7
Tasso di attività	69,1	68,4	67,6	67,6	67,4	67,2	68,4	68,5	68,5	69,3	-1,9	2,0
Tasso di occupazione	63,8	62,3	61,4	61,1	60,7	60,7	62,3	62,8	63,4	64,4	-3,1	3,7
Popolazione Italiana Maschile >=15 anni e <70	20.868	20.928	21.054	21.088	21.151	21.075	21.044	21.046	21.060	21.053	0,2	0,0
Peso degli uomini sul totale occupati	65,2	64,7	64,5	64,1	64,0	63,6	63,6	63,2	62,5	62,3	-1,6	-1,3
Occupati totali	20.420	20.148	20.011	20.078	20.087	20.112	20.618	20.930	21.373	21.757	-0,3	2,0
In cerca di occupazione	2.373	2.578	2.715	2.816	2.875	2.882	2.729	2.545	2.271	2.209	4,0	-6,4
Totale FL	22.793	22.726	22.726	22.894	22.962	22.994	23.347	23.475	23.644	23.966	0,2	1,0
Tasso di disoccupazione	10,4	11,3	11,9	12,3	12,5	12,5	11,7	10,8	9,6	9,2	2,1	-3,3
Tasso di attività	53,7	53,5	53,4	53,7	58,3	58,6	60,2	55,3	55,7	56,5	4,9	-2,1
Tasso di occupazione	48	47	47	47	51	51	53	49	50	51	3,1	0,1
Popolazione Italiana >=15 anni e <70	42.411	42.487	42.589	42.654	39.371	39.225	38.809	42.446	42.444	42.388	-1,5	2,0

(segue)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Var. % medio annua 93-98	Var. % medio annua 98-02
Lombardia												
Occupate	1.394	1.407	1.396	1.410	1.434	1.467	1.489	1.507	1.572	1.614	1,0	2,4
In cerca di occupazione	133	134	137	147	143	151	119	109	99	97	2,5	-10,5
Totale FL	1.527	1.541	1.533	1.557	1.577	1.618	1.608	1.617	1.671	1.710	1,2	1,4
Tasso di disoccupazione	8,7	8,7	8,9	9,4	9,1	9,3	7,4	6,8	5,9	5,7	0,6	-3,7
Tasso di attività	48,3	48,8	48,8	49,5	49,9	51,0	51,6	51,9	53,7	55,0	2,7	4,0
Tasso di occupazione	44,1	44,6	44,5	44,8	45,4	46,2	47,8	48,4	50,5	51,9	2,1	5,7
Popolazione Italiana Femminile >=15 anni e <=64	3.159	3.156	3.140	3.146	3.159	3.171	3.115	3.115	3.109	3.109	0,1	-0,5
Peso delle donne sul totale occupati	37,6	38,2	38,2	38,4	39,0	39,3	38,9	39,2	40,0	40,2		
Occupati	2.308	2.280	2.259	2.257	2.247	2.263	2.341	2.341	2.354	2.397	-0,4	1,4
In cerca di occupazione	101	96	95	98	102	96	76	68	65	62	-1,0	-10,5
Totale FL	2.409	2.377	2.353	2.356	2.349	2.359	2.417	2.409	2.418	2.459	-0,4	1,0
Tasso di disoccupazione	4,2	4,0	4,0	4,2	4,3	4,1	3,1	2,8	2,7	2,5	-0,1	-1,6
Tasso di attività	76,2	75,1	74,5	74,5	73,9	74,2	76,5	76,2	76,4	77,5	-2,0	3,3
Tasso di occupazione	73,0	72,1	71,5	71,3	70,7	71,2	74,1	74,0	74,4	75,6	-1,8	4,4
Popolazione Italiana Maschile >=15 anni e <=64	3.162	3.164	3.158	3.164	3.176	3.180	3.158	3.162	3.164	3.172	0,1	-0,1
Peso degli uomini sul totale occupati	62,4	61,8	61,8	61,6	61,0	60,7	61,1	60,8	60,0	59,8	-1,7	-0,9
Totale popolazione	3.702	3.687	3.655	3.667	3.681	3.730	3.830	3.848	3.925	4.011	0,2	1,8
In cerca di occupazione	234	231	232	245	245	247	195	178	164	158	1,1	-10,5
Totale FL	3.936	3.918	3.887	3.913	3.926	3.977	4.025	4.026	4.089	4.169	0,2	1,2
Tasso di disoccupazione	5,9	5,9	6,0	6,3	6,2	6,2	4,8	4,4	4,0	3,8	0,3	-2,4
Tasso di attività	62,3	62,0	61,7	62,0	62,0	62,6	64,2	64,1	65,2	66,4	0,3	3,8
Tasso di occupazione	59	58	58	58	58	59	61	61	63	64	0,2	5,1
Popolazione Italiana >=15 anni e <=64	6.321	6.320	6.298	6.310	6.335	6.351	6.273	6.278	6.273	6.281	0,1	-0,3

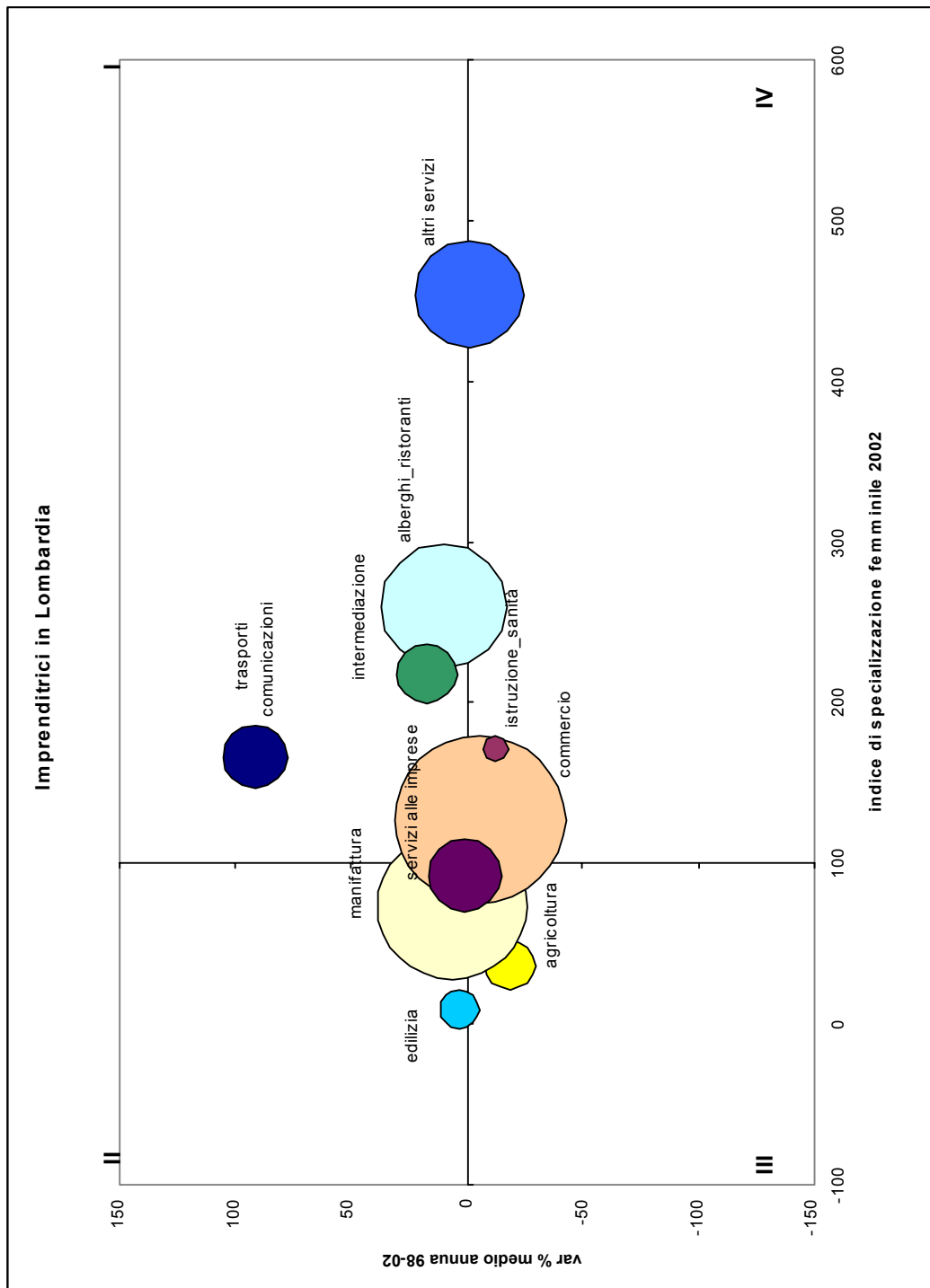
Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Tabella 6-2 Imprenditrici in Italia per settore: indici di specializzazione di genere e loro evoluzioni



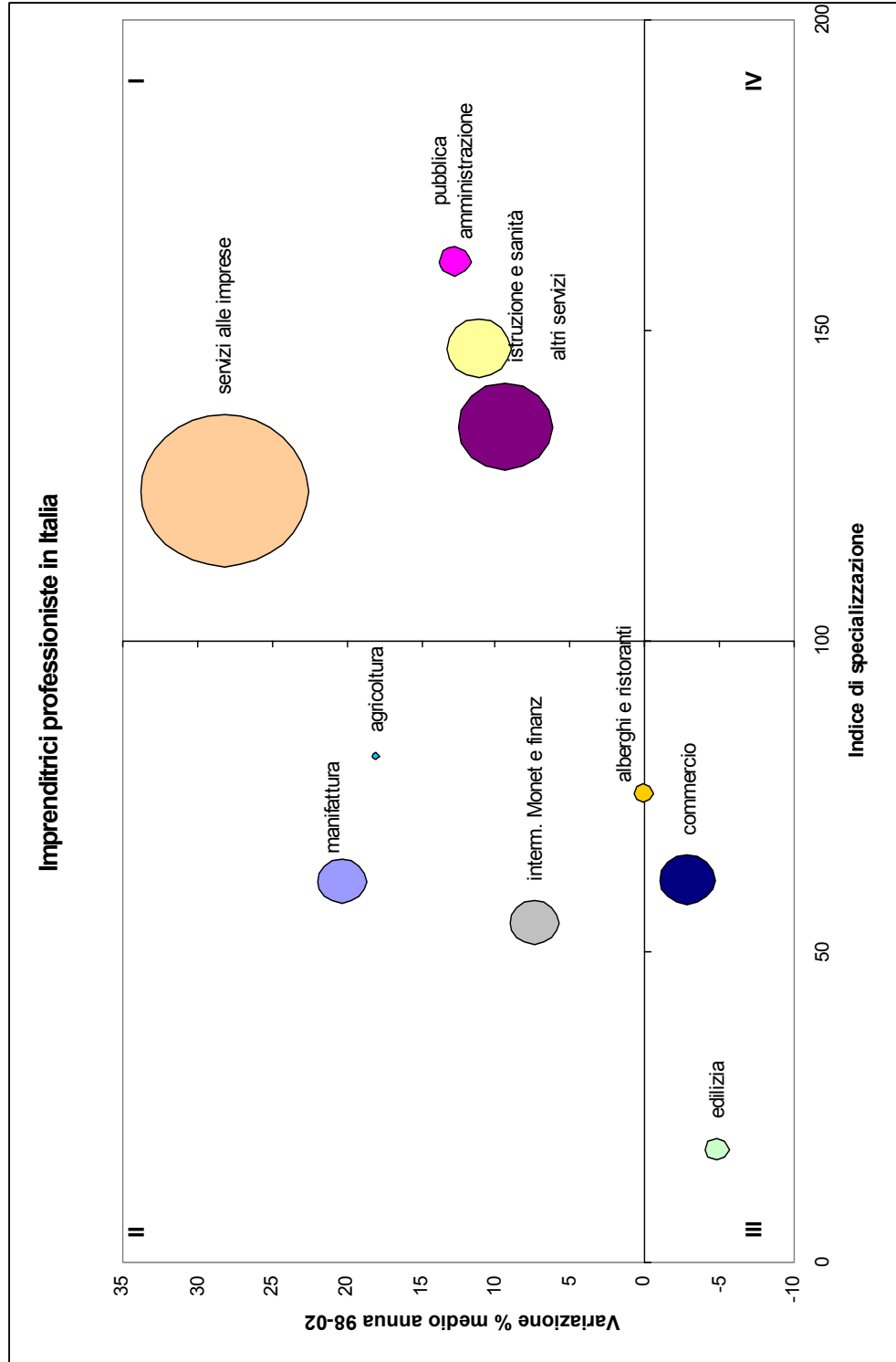
Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Tabella 6-3 Imprenditrici in Lombardia per settore: indici di specializzazione di genere e loro evoluzioni



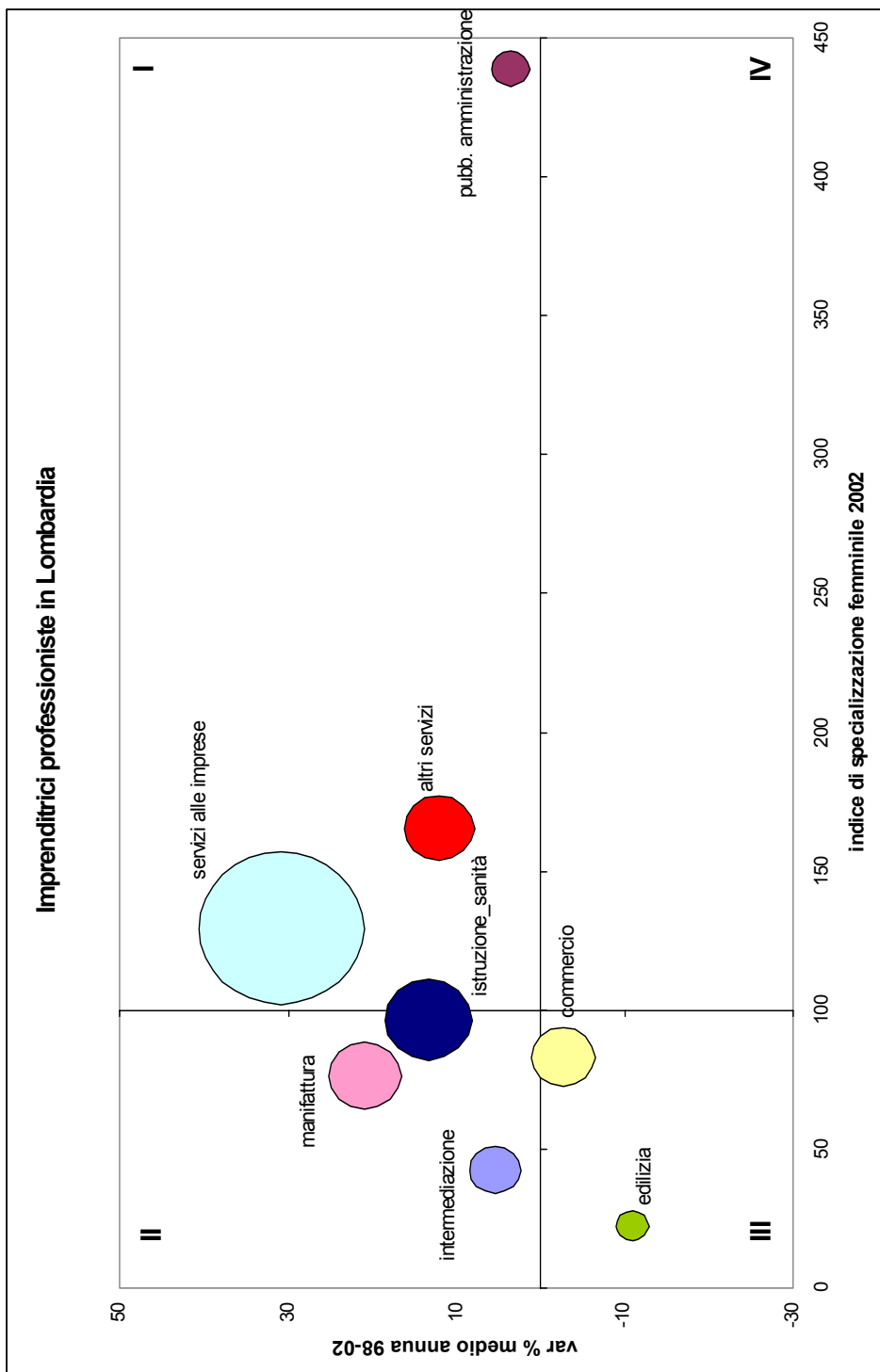
Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Tabella 6-4 Imprenditrici professioniste in Italia per settore: indici di specializzazione di genere e loro evoluzione



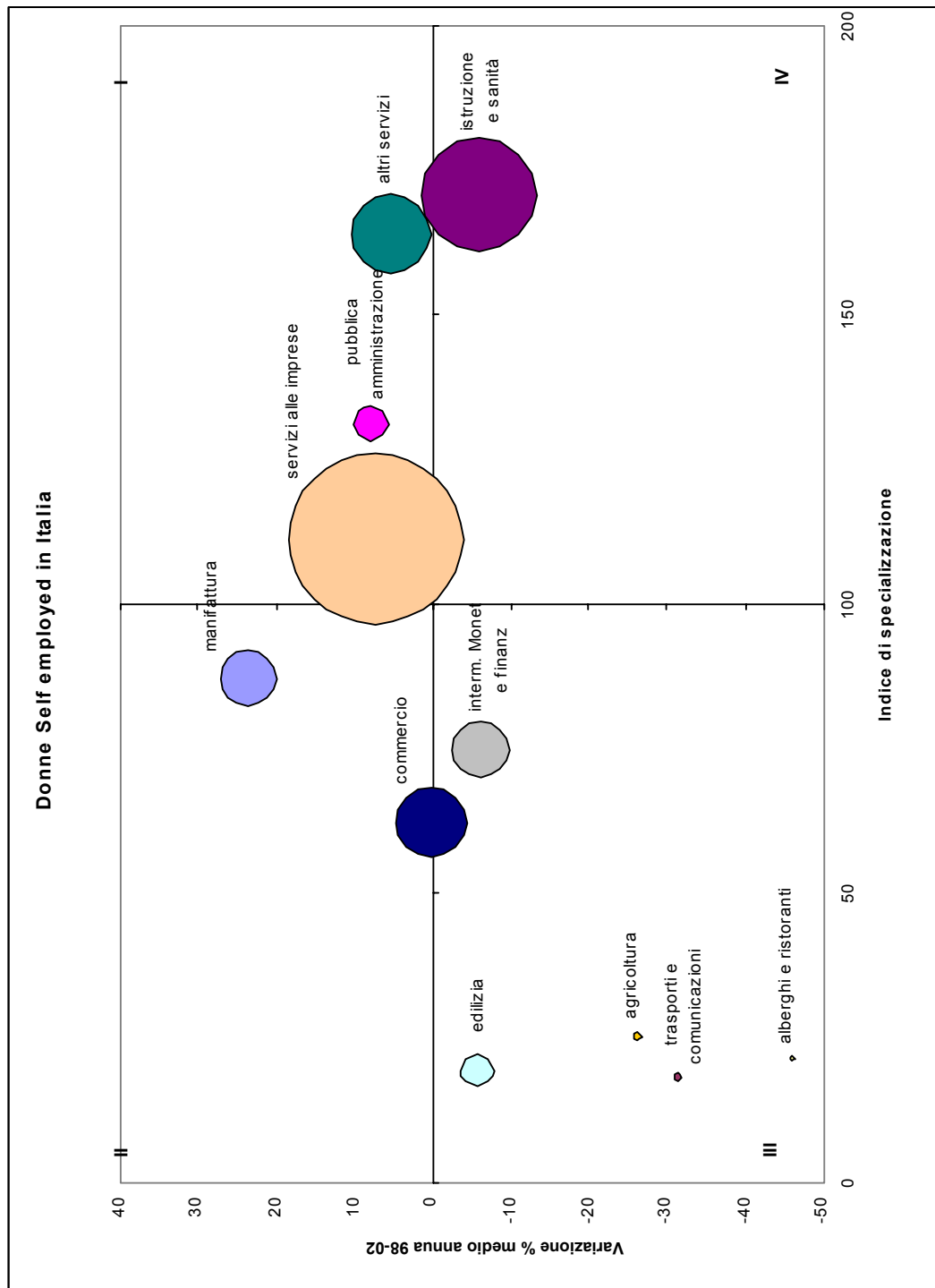
Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Tabella 6-5 Imprenditrici professioniste in Lombardia per settore: indici di specializzazione di genere e loro evoluzione



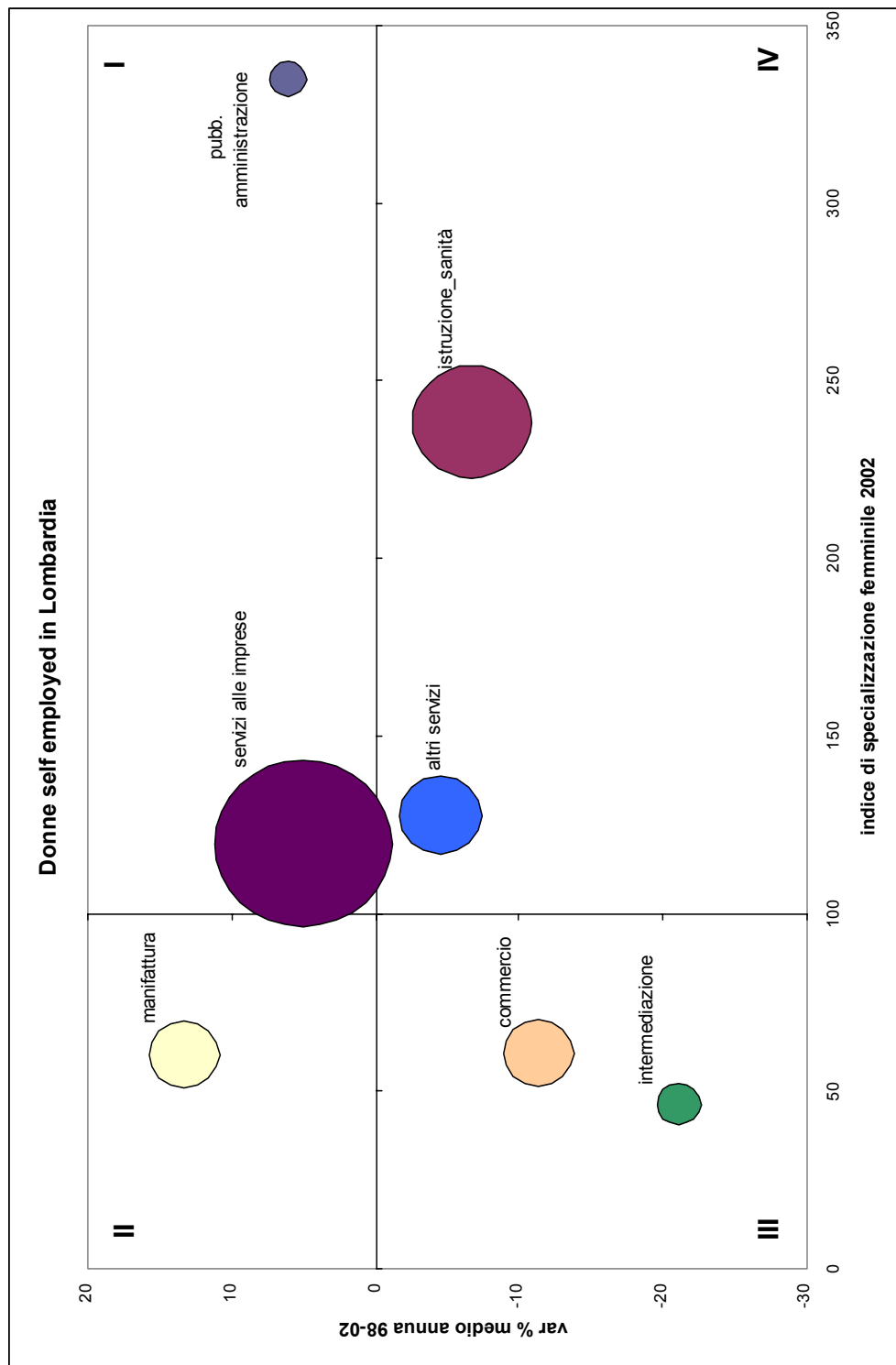
Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Tabella 6-6 Self employed professioniste in Italia per settore: indici di specializzazione di genere e loro evoluzione



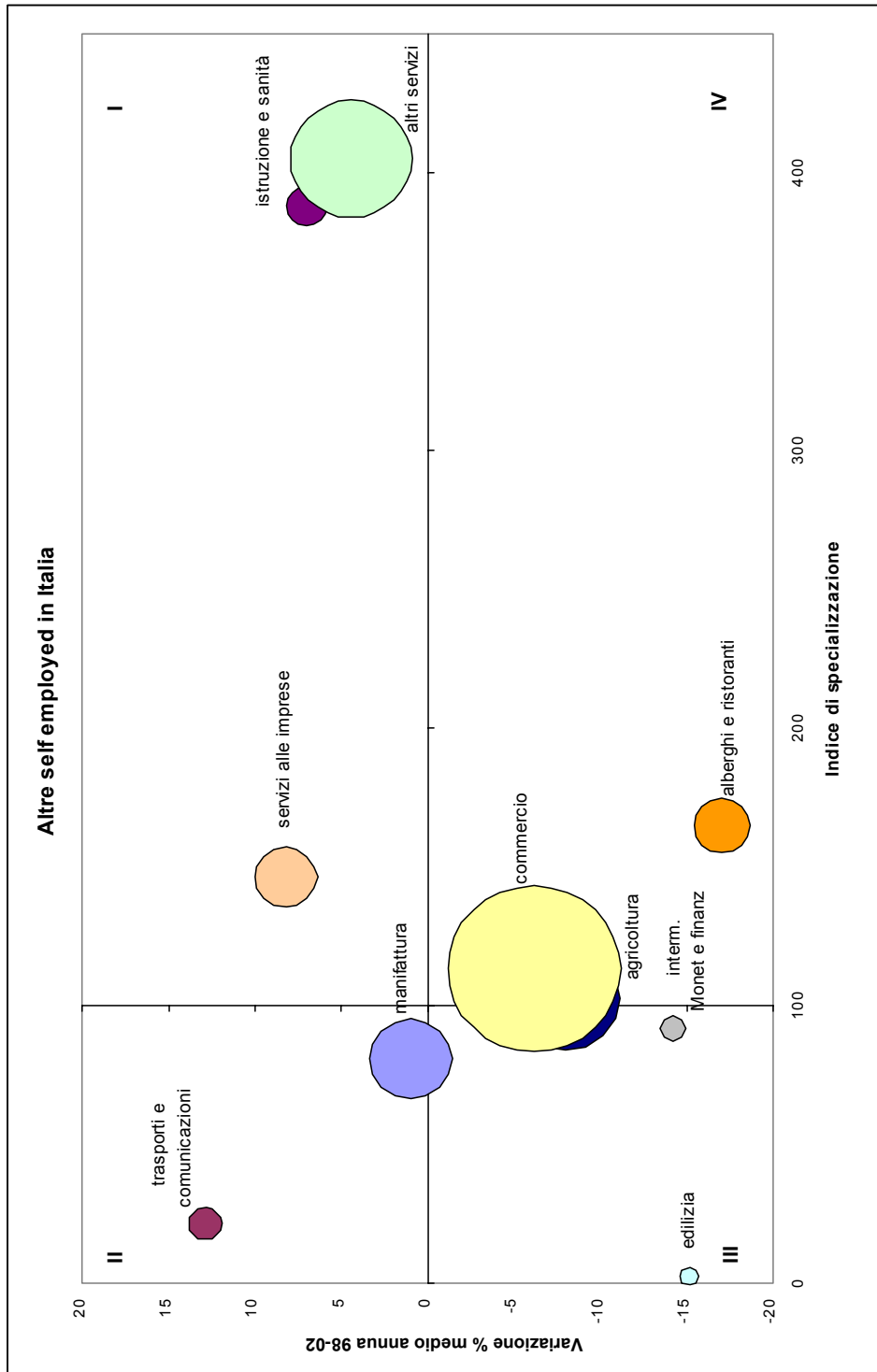
Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Tabella 6-7 Self employed professioniste in Lombardia per settore: indici di specializzazione di genere e loro evoluzione



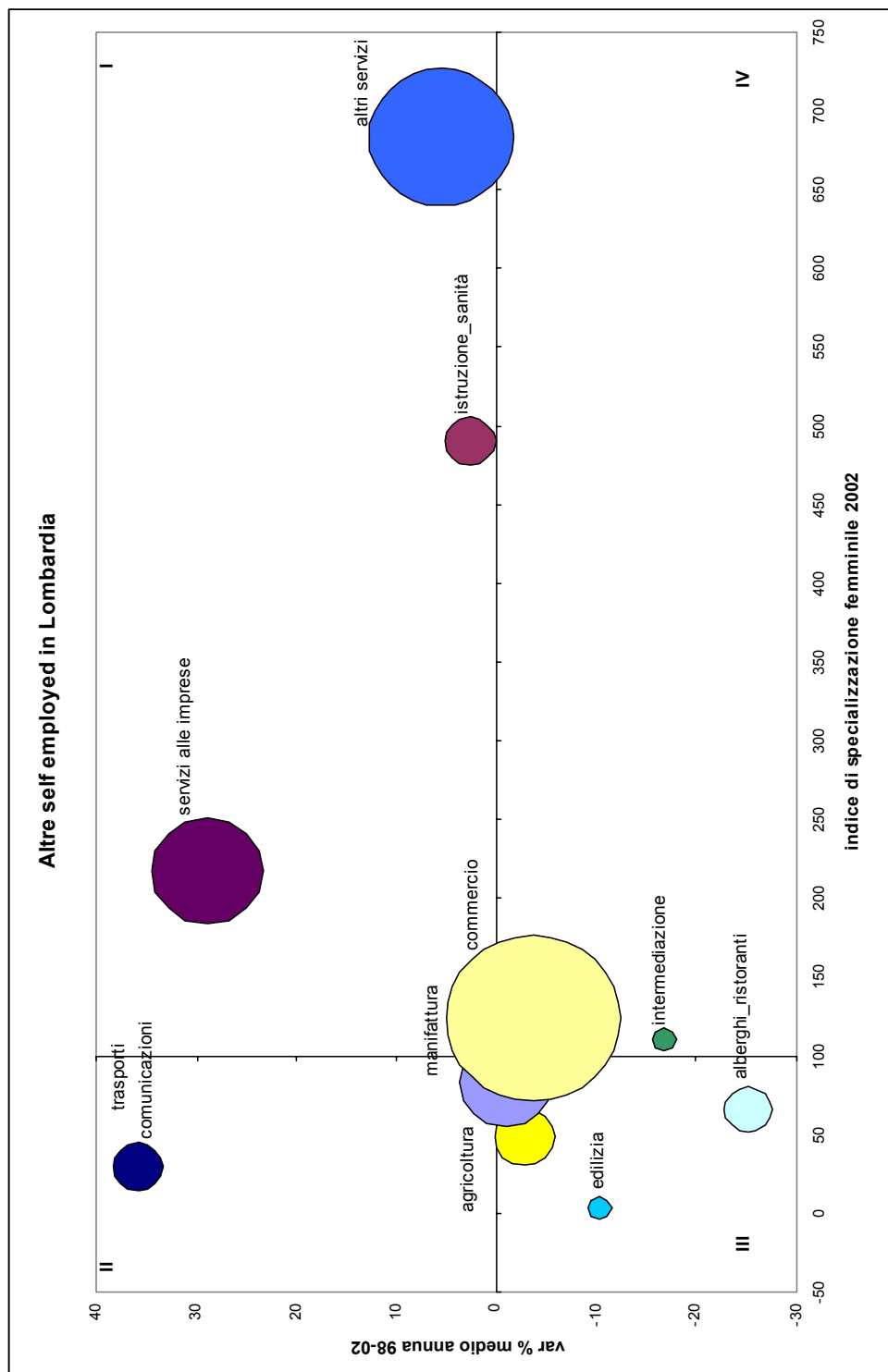
Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Tabella 6-8 Altre Self employed in Italia per settore: indici di specializzazione di genere e loro evoluzione



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile

Tabella 6-9 Altre Self employed in Lombardia per settore: indici di specializzazione di genere e loro evoluzione



Fonte: Osservatorio LeI: elaborazioni Area Ricerca Formaper su microdati ISTAT Forze Lavoro, rilevazione di aprile