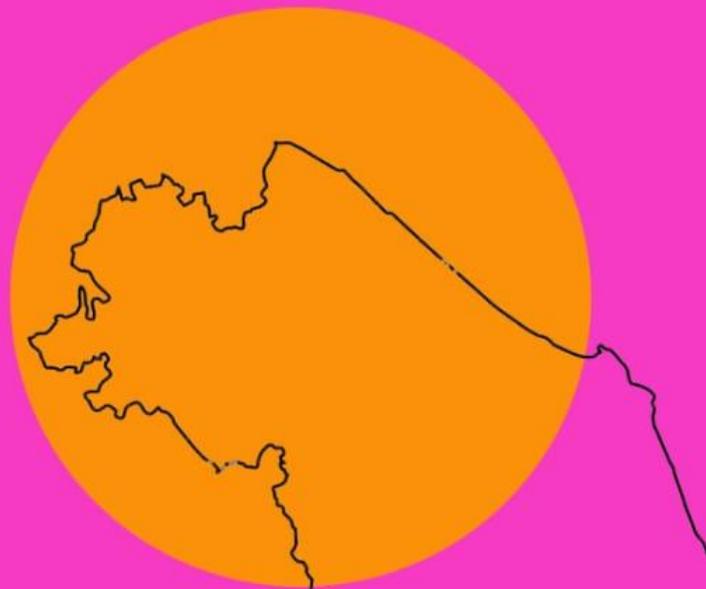




UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

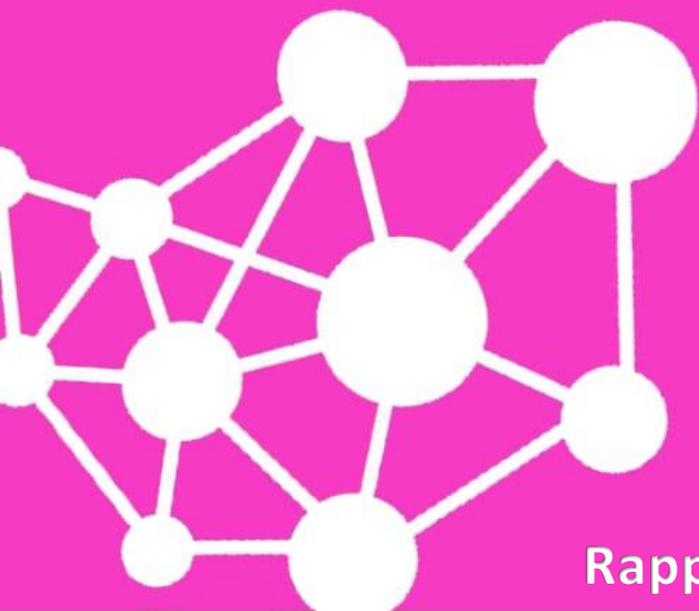
DiSES
Dipartimento di Scienze
Economiche e Sociali



DONNE e LAVORO nelle MARCHE

INDAGINE sulle OCCUPATE

di
Gianluca GOFFI



Rapporto di ricerca



Il presente Rapporto raccoglie alcuni risultati di un progetto di ricerca sul "Donne e mercato del lavoro nelle Marche" cofinanziato da CGIL CIL e UIL e dal Dipartimento di Scienze Economiche e Sociali dell'Università Politecnica delle Marche. Il rapporto è stato predisposto dal Dr Gianluca Goffi, assegnista di Ricerca DISES al momento della realizzazione del rapporto. Il Rapporto riflette le opinioni e i risultati di ricerca dell'estensore e non intende rappresentare le posizioni ufficiali dei finanziatori e/o degli enti ospitanti

Ancona, 28 Febbraio 2019

INDICE

Introduzione	<i>pag.</i> 5
Presentazione	» 7
1. Economia e mercato del lavoro femminile nelle Marche	» 9
1.1 L'economia marchigiana	» 9
1.2 Alcuni dati sul mercato del lavoro femminile nelle Marche	» 18
1.3 Le imprese femminili nelle Marche	» 28
2. I risultati della ricerca	» 32
2.1 Descrizione del campione	» 32
2.2 Le discriminazioni di genere	» 38
2.3 Le donne e il lavoro	» 42
2.4 I focus	» 50
2.4.1 Il lavoro femminile nell'era digitale	» 50
2.4.2 Donne e lavoro autonomo	» 54
2.5 Donne e lavoro, la difficile conciliazione	» 57
2.5.1 Conciliazione tempi di vita-lavoro	» 57
2.5.2 Il ruolo del partner	» 66
Bibliografia	» 69
Appendice. Il questionario somministrato	» 74
L'autore	» 81

Introduzione *(di Daniela Barbaresi, Cristiana Ilari, Claudia Mazzucchelli)*

Promuovere insieme unitariamente una ricerca scientifica con il Dipartimento di Scienze economiche e sociali dell'Università Politecnica delle Marche sul lavoro femminile nelle Marche ha per noi valore su più versanti e i risultati emersi dall'indagine, realizzata da Gianluca Goffi, ce lo confermano perché "illuminano" un quadro complesso che ci indica l'importante lavoro da fare come Organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, nelle nostre comunità, con le istituzioni e le associazioni del nostro territorio.

Per CGIL CISL UIL al centro della riflessione e della conseguente azione sindacale relativamente alla condizione delle donne nelle Marche, vi è il tema del lavoro delle donne perché il lavoro dà autonomia, riconoscimento, sviluppo di sé in relazione agli altri e perché il lavoro delle donne porta altro lavoro a donne e uomini in un circuito virtuoso di potenziamento sociale ed economico. Il lavoro dignitoso è per le donne condizione imprescindibile di parità e di libertà. E' stato così nella storia del lavoro di questa regione ai primi del Novecento con le lotte sindacali delle donne lavoratrici per la conquista dei diritti fondamentali legati alla maternità, all'orario di lavoro, alla parità salariale, ed è così oggi in un contesto pesantemente minacciato dall'arretramento culturale proprio sul fronte dei diritti di parità e della valorizzazione dei talenti femminili.

I questionari da noi diffusi tra le nostre iscritte, delegate, cittadine lavoratrici ci restituiscono un universo in fermento tra problemi e mancanze ma anche opportunità e miglioramenti, fuori dalle rappresentazioni stereotipate, le percezioni e le postverità sulle donne e il lavoro delle donne. Non, quindi, la rappresentazione di astrazioni ma la presentazione della realtà, non astratti ologrammi ma proprio noi, donne lavoratrici reali, alla continua ricerca di equilibrio tra lavoro, vita familiare e personale, cura di sé e degli altri, rispetto, potenziamento e difesa dei propri diritti di autonomia e realizzazione di sé. Solo partendo dall'analisi del contesto, e il contesto lavorativo marchigiano, come si evince dalla parte iniziale della ricerca, fa i conti con la complessità di una crisi strutturale di vecchi modelli, potremo trovare soluzioni e recuperare un divario di genere ancora rilevante nel mondo del lavoro.

Le donne che lavorano nelle Marche devono affrontare il tema-problema della conciliazione, che dovrebbe sempre di più diventare condivisione ma la sfida è aperta anche su gap salariale e nei percorsi di carriera che porta a gap pensionistico, violenza, molestie e quel fitto sottobosco di

prevaricazioni e disparità che fanno delle donne le vittime privilegiate di mobbing, stress da lavoro correlato, disagio psicofisico, considerando anche che molto lavoro femminile è precario, in part time forzato e ghezzante.

A tutto questo, secondo noi, non c'è un'unica soluzione ma una concorrenza sinergica di azioni combinate, con il ruolo importante della contrattazione, da quella nazionale a quella aziendale e territoriale, un sistema di welfare moderno e adeguato ai bisogni delle persone e della società, e lo sfondo di una cultura del valore che deve comprendere tutti gli spazi e i canali del nostro vivere, dalla famiglia, alla scuola al luogo di lavoro, appunto, alle piazze virtuali del web e dei social. Ma, come ci evidenzia l'indagine, segnali di speranza e di rigenerazione da interpretare ci sono, come c'è una consapevolezza, una solidarietà, una coscienza del valore femminile che tiene insieme le generazioni e che ci fa avere fiducia, quella fiducia responsabile, necessaria a lavorare insieme con lungimiranza per il futuro della nostra comunità.

Daniela Barbaresi – Cristiana Ilari – Claudia Mazzucchelli

CGIL Marche

CISL Marche

UIL Marche

Presentazione (di Marco Cucculelli¹)

Il presente rapporto di ricerca ha come oggetto il mercato del lavoro femminile nelle Marche. La componente femminile risulta fortemente penalizzata nel mercato del lavoro rispetto a quella maschile. Il mercato del lavoro femminile è caratterizzato da salari più bassi, segregazione occupazionale, maggiore mobilità durante tutto l'arco della vita lavorativa, oltre che da più incerte prospettive di carriera. Inoltre, per le donne conciliare lavoro e impegni familiari è estremamente complicato, anche a causa della carenza e ai costi dei servizi per l'infanzia e gli anziani.

Per queste ed altre ragioni, risulta di fondamentale importanza per un territorio come quello marchigiano conoscere nel dettaglio le condizioni delle donne occupate, in modo da orientare le azioni di policy verso soluzioni adatte ad affrontare questa importante questione che riguarda una fetta importantissima della popolazione.

Nella prima parte del rapporto, dopo alcune considerazioni sulla struttura economico-produttiva marchigiana, si procede con un'analisi riferita ai dati Istat sul mercato del lavoro regionale (forze lavoro, occupazione e disoccupazione in base al genere, con un confronto fra il territorio marchigiano e la media nazionale), seguita dall'esame dei dati amministrativi su assunzioni e cessazioni di rapporti di lavoro distinti per genere. La prima parte si conclude con un'analisi delle imprese femminili nelle Marche.

Lo studio della situazione femminile presenta specifici elementi di complessità e il sistema delle rilevazioni ufficiali sul lavoro non aiuta a leggere l'insieme dei processi che vi accadono, sia per carenze informative, sia perché fattori di natura extra-economica, che hanno un rilievo particolare nel definire livelli e caratteristiche della presenza femminile nel lavoro, non sono considerati.

Per questo risulta necessario integrare la base dei dati statistici con un'indagine specifica sulla situazione locale. È stato costruito, in base all'analisi della letteratura scientifica al riguardo, un questionario somministrato on line da giugno ad agosto del 2018 ad un campione di donne occupate residenti nel territorio marchigiano iscritte ai tre sindacati CGIL, CISL e UIL.

Tale questionario analizza le condizioni delle donne, i percorsi lavorativi, le criticità, ma anche gli aspetti più importanti della condizione femminile quali la vita familiare, il lavoro domestico, la cura

¹ Professore ordinario di Economia Applicata presso la Facoltà di Economia, Dipartimento Scienze Economiche e Sociali, Università Politecnica delle Marche, Ancona.

dei figli e l'assistenza agli anziani. Questi aspetti sono fondamentali, in quanto è anche a partire dal modo in cui risolve la questione domestico-familiare che la donna decide il tipo di partecipazione al mercato del lavoro. Quando, come in Italia, i servizi per la prima infanzia e agli anziani sono carenti o hanno costi troppo elevati, conciliare lavoro, cura dei figli, assistenza agli anziani e lavoro domestico è assai complicato, con la conseguenza della bassa partecipazione al lavoro. Per questo motivo il questionario contiene anche sezioni strutturate di domande che riguardano impegni familiari e lavoro domestico.

Il questionario ha ricevuto una partecipazione molto estesa di donne marchigiane con 786 rispondenti. I risultati dell'indagine vengono analizzati nella seconda parte del rapporto.

1. Economia e mercato del lavoro femminile nelle Marche

1.1 L'economia marchigiana

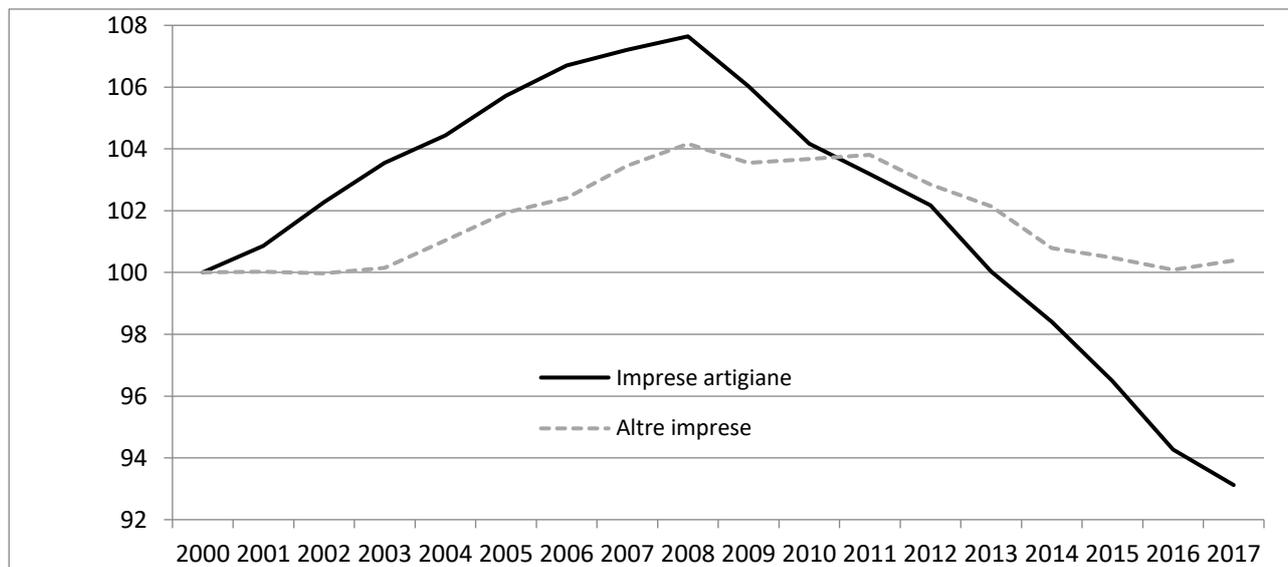
Le Marche sono state caratterizzate fino ai primi anni Duemila da uno sviluppo economico diffuso. Il successo economico marchigiano rientra nel modello della Terza Italia (Bagnasco, 1977) ed è derivato fundamentalmente dall'aver trasformato specialità regionali dell'era pre-industriale, come la fabbricazione di scarpe, vestiti e mobili, in beni di esportazione industriale (Blim, 1990). Una limitata capitalizzazione e un basso costo del lavoro, insieme a mercati nazionali ed internazionali in espansione per beni a basso prezzo e di media qualità hanno favorito questa nuova prosperità. Ciò ha consentito alle Marche di trasformarsi da una realtà agricola ad una manifatturiera, di vivere un forte sviluppo economico con settori e imprese d'eccellenza a livello nazionale e internazionale.

L'erosione dei vantaggi competitivi nelle produzioni di beni di largo consumo della parte tradizionale del made in Italy e la presenza limitata nelle nicchie di mercato a elevato valore aggiunto, hanno aggravato la tendenza alla perdita di quote di mercato per le Marche. La recessione mondiale della fine degli anni Novanta ha causato una significativa riduzione della domanda dei prodotti del made in Italy tradizionale. Allo stesso tempo, dopo la caduta del muro di Berlino, nuovi mercati, ma anche nuovi concorrenti in Europa Orientale e in Asia sono entrati con forza nel mercato dei prodotti di qualità medio-bassa del settore tessile, calzaturiero e del legno-mobilità.

Le Marche, regione manifatturiera e con un modello distrettuale tradizionale, sono state particolarmente esposte a questi processi. E' in questo quadro che si inserisce la grave crisi economica che ha avuto inizio nel 2008 e da cui la regione, a differenza di altre regioni del Centro Nord, non è mai del tutto uscita. Le Marche scontano oggi un maggiore ritardo nel recupero dei livelli pre-crisi rispetto al resto del Paese con una contrazione cumulata del Pil pari al -8,5% dal 2008 a fronte del -5,8% dell'Italia e con una diminuzione delle imprese attive dal 2010 al 2017 del -5,5%, oltre il doppio della corrispondente variazione misurata a livello nazionale (Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche, 2018).

Il lungo periodo di crisi, con la bassa domanda interna unita all'elevata pressione della concorrenza internazionale, ha interessato soprattutto le micro e piccole imprese artigiane. Ciò è documentato da varie indagini e studi (Pompei, Venturini, 2011; Presbitero, Venturini, 2013; Goffi, Dini, 2014; Blim, Goffi, 2014a; Dini, 2015; Goffi, 2013, 2015), tra cui i principali Osservatori sulla piccola impresa e sull'artigianato regionale, Ebam e TrendMarche. La crisi ha interrotto la sistematica crescita del numero di imprese artigiane registrata dalle Marche fino al 2008, non solo annullando completamente la forbice che si era venuta a creare rispetto alle restanti imprese, ma con una consistente diminuzione rispetto al 2000, mentre il numero delle altre imprese è pressoché identico al 2000; dal 2008 al 2017 le Marche perdono ben 7.083 imprese artigiane attive (sono 45.416 nel 2017 rispetto alle 52.499 del 2008).

Imprese attive nelle Marche, imprese artigiane vs altre imprese (imprese totali meno artigiane), anni 2000-2017 (num. indice base fissa, val. 2000=100)



Fonte: ns. elab. su dati Infocamere Movimprese

Le Marche sono una tra le regioni italiane con la maggior diffusione di micro e piccole imprese artigiane, oltre ad essere un'area in cui, per la connotazione produttiva e familiare, le connessioni fra il contesto economico e quello sociale e culturale sono alquanto strette (Dini, 2009). Tutti gli indicatori - incidenza del numero di imprese artigiane sul totale imprese, densità di imprese artigiane per 100 abitanti, valore aggiunto dell'artigianato sul totale, addetti dell'artigianato sul totale addetti - mostrano nelle Marche un peso dell'artigianato molto consistente, fra i più alti se confrontato con le altre regioni italiane (Dini, Goffi, Blim, 2015).

Le particolari difficoltà dell'artigianato manifatturiero marchigiano dipendono non solo dalla concomitanza tra crescente concorrenza internazionale (con effetti in termini di delocalizzazione, rottura e riposizionamento delle filiere) e persistenza della crisi economica italiana (in particolare della debolezza della domanda interna per consumi e investimenti): si devono considerare anche gli effetti della caduta degli investimenti e della insufficiente apertura all'esterno e, in particolare, ai mercati esteri (Goffi, Dini, 2013). La produttività del lavoro nelle microimprese marchigiane è stata a lungo compressa dal tentativo di mantenere l'occupazione di fronte ad una crisi imprevista nella sua lunghezza oltre che nella profondità; in seguito, anche per lo stimolo della crisi, è andata riprendendo quota senza però incidere in maniera rilevante sulla competitività del comparto, misurata in base agli spazi di mercato, diminuiti fortemente in ambito locale e nazionale, mai decollati in ambito internazionale, costretti nella destinazione in conto terzi a misurarsi con le rotture di filiera imposte dalle ridefinizioni delle convenienze per i grandi marchi che fanno largo e, spesso, opportunistico utilizzo delle imprese artigiane di subfornitura.

La crisi ha trovato nelle Marche un sistema produttivo che già da tempo presentava caratteri di debolezza strutturale. Uno studio dell'OCSE su "piccole imprese, imprenditorialità e sviluppo locale nella regione Marche" (Potter, Proto, Marchese, 2010) ha individuato tra le principali debolezze del sistema produttivo regionale: la specializzazione nei settori tradizionali o maturi; lo scarso supporto di un'adeguata rete di servizi; il basso livello di investimenti esteri; la carenza di infrastrutture; la scarsa managerializzazione delle imprese; il mancato ricambio generazionale nelle imprese; la predominanza di competenze low-skill nelle piccole imprese.

Solo parte del divario della produttività del lavoro del manifatturiero marchigiano rispetto al Centro Nord è spiegata dalla differente composizione settoriale (Banca d'Italia, 2008). Da una indagine svolta su un campione di imprese manifatturiere marchigiane di media dimensione, si evidenzia come la rigidità delle strutture proprietarie e manageriali abbia indebolito la spinta innovativa, impedendone l'estensione verso ambiti di mercato più ampi. In troppi casi la gestione è legata al coinvolgimento diretto del fondatore con un ancoraggio troppo stretto ai fattori di vantaggio competitivo sui quali si era fondato l'iniziale successo (Cucculelli-Fondazione Merloni, 2009). Questi risultati confermano quanto emerge dalla rilevazione Istat sull'Innovazione nelle Imprese coordinata a livello europeo con la Community Innovation Survey (Cis) che vede per le Marche una percentuale di imprese con attività innovative (38,3%) sul totale, inferiore rispetto a Veneto, Toscana, Emilia Romagna e anche rispetto alla media italiana.

Innovazione nelle imprese attive con almeno 10 addetti

	Italia	Veneto	Emilia-Romagna	Toscana	Marche
Imprese con attività innovative (% su tot. imprese)	44,6	53,7	44,3	44,2	38,3
Imprese con attività innovative di prodotto/processo (% su tot. imprese)	31,9	40,1	33,1	33,2	28,4
Imprese con innovazioni di prodotto o processo (% su tot. imprese)	28,5	36,9	30,8	28,3	22,9
Spesa per innovazione per addetto	6,2	5,4	7	9,5	5,4

Fonte: elab. su dati Istat, 2014 (Goffi, Dini, Blim, 2018)

Tutti gli indicatori su spesa e su addetti per ricerca e sviluppo vedono le Marche agli ultimi posti in Italia, in evidente ritardo non solo rispetto alle principali regioni di riferimento del Centro Nord, quali Veneto, Emilia Romagna e Toscana, ma anche rispetto alla media italiana. Anche il numero di brevetti internazionali di titolari marchigiani è relativamente contenuto e le Marche sono una delle regioni in Italia con la minore presenza di strutture degli enti pubblici di ricerca.

Addetti ricerca e sviluppo su occupati, su popolazione e spesa R&S su PIL

	Addetti R&S % su occupati		Addetti R&S % su popolazione		Spesa per R&S in % al PIL	
	Ricercatori	Totale	Ricercatori	Totale	Totale economia	Imprese
Italia	1,64	0,74	0,28	0,61	1,38	0,76
Veneto	1,69	0,61	0,25	0,71	1,10	0,72
EmiliaRomagna	2,36	0,96	0,41	1,01	1,72	1,15
Toscana	1,69	0,80	0,33	0,69	1,35	0,72
Marche	1,42	0,54	0,22	0,57	0,91	0,50

Fonte: elab su dati Istat, 2014 (Goffi, Dini, Blim, 2018)

Le Marche, a differenza di altre regioni del Centro Nord, hanno cercato di mantenere la propria competitività con un basso investimento in ricerca e sviluppo, secondo un “modello di innovazione senza ricerca” nel quale i processi innovativi sono separati dalla ricerca scientifica, non sono formalizzati, ma si basano soprattutto su fattori quali creatività e design.

Il manifatturiero marchigiano, oltre a non aver assistito ad un’evoluzione della composizione tecnologica delle sue imprese, non ha potuto contare sull’incremento di un terziario avanzato e di servizi innovativi a suo supporto: il peso percentuale sul totale del fatturato dell’industria manifatturiera sia dei servizi innovativi sia del terziario avanzato è fra i più bassi in Italia (Cucculelli, 2004). Anche per quanto concerne il peso dell’occupazione nei settori hi-tech sul totale degli occupati, le Marche sono agli ultimi posti fra le regioni Italiane: analizzando la composizione per livelli tecnologici secondo la tassonomia di Pavitt delle manifatture marchigiane (Favaretto, 2011), si evidenzia la netta prevalenza delle imprese a bassa tecnologia (65% nel 2008), con una minima presenza di quelle ad alta tecnologia (5,3%); inoltre, dal 1998 al 2008 si riducono soprattutto le imprese ad alta tecnologia (-6%), seguite da quelle a bassa tecnologia (-3,5%), mentre aumentano quelle dei settori intermedi, in modo particolare le imprese a medio-bassa tecnologia (+17,7%, rispetto al +11,5% della medio alta).

Un’indagine Istat mostra un evidente ritardo nell’utilizzo di tecnologie dell’informazione e della comunicazione delle imprese marchigiane rispetto alle principali regioni del Centro Nord e all’Italia. Le Marche presentano valori percentuali inferiori per tutti i principali indicatori ICT considerati, sintomo evidente della mancata diffusione nelle imprese locali di una cultura manageriale legata all’utilizzo della rete e di investimenti in innovazione digitale.

Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle imprese con almeno 10 addetti: principali indicatori ICT a livello regionale

		Italia	Veneto	Emilia-Romagna	Toscana	Marche	
Imprese che utilizzano il computer (valori percentuali)		99,19	99,47	99,47	98,34	99,09	
Imprese che hanno accesso ad Internet (valori percentuali)		98,24	98,46	98,03	95,94	97,51	
Imprese che hanno accesso ad Internet, per tipo connessione (valori percentuali)	connessione in banda larga fissa o mobile	94,17	96,94	95,45	92,36	86,94	
	connessione in banda larga fissa o mobile	banda larga mobile (almeno 3G come ad es. UMTS, CDMA2000, HSDPA)	63,76	65,59	67,31	61,13	51,74
		banda larga fissa (DSL e altra fissa in banda larga)	92,4	95,96	92,94	90,37	85,3
Imprese che hanno un sito Web/home page o almeno una pagina su Internet (valori percentuali)		71,31	78,48	75,29	69,23	55,79	
Imprese che hanno effettuato vendite e/o acquisti on-line nel corso dell'anno precedente (valori percentuali)		45,49	50,7	49,08	38,21	35,6	
Imprese attive nel commercio elettronico nel corso dell'anno precedente, per tipo di attività commerciale svolta on-line (valori percentuali)	vendita on-line via web e/o sistemi di tipo EDI	11,02	10,49	11,52	10,03	5,76	
	acquisto on-line via web e/o sistemi di tipo EDI	40,92	47,25	44,76	33,55	33,4	
Addetti che utilizzano computer almeno una volta la settimana (valori percentuali)		48,41	47,06	48,99	47,98	44	
Addetti che utilizzano computer connessi ad Internet almeno una volta la settimana (valori percentuali)		42,55	39,62	42,6	43,64	37,44	
Imprese che acquistano servizi di cloud computing (CC) (valori percentuali)		21,51	23,84	24,09	17,69	12,79	

Fonte: elab su dati Istat, 2016 (Goffi, Dini, Blim, 2018)

Tra i problemi del sistema produttivo marchigiano vi è anche quello del ritardo nello sviluppo di competenze e di visioni adeguate ai tempi: le potenzialità di un sistema territoriale dipendono più che dalla dotazione tecnologica, «dall'esistenza di comunità professionali capaci di abilitarla in senso strategico, come fonte di valore» (Carboni, 2005, pag. 89). Nei distretti industriali il rapporto con il lavoro iniziava nelle piazze dove insieme si confrontavano lavoratori e imprenditori per discutere su errori e prospettive: questi processi oggi, con gli enormi cambiamenti tecnologici e con il mutare delle condizioni competitive, non funzionano più e «c'è il rischio che si arresti lo sviluppo delle competenze, il processo vitale che occorre per rilanciare tali attività» (Calza Bini 2004, pag. 14).

Sembrano mancare soprattutto le conoscenze organizzativo-tecnologiche in grado di indurre i cambiamenti nei comportamenti economici dei piccoli imprenditori (Carboni, 2005). Le imprese in possesso di progetti e idee che teoricamente potrebbero accedere a tecnologie di punta, si orientano allora a scelte di second best «a causa di una vera e propria strozzatura di capitale umano avanzato rispetto alle scelte tecnologiche possibili» (Favaretto, 2011, cit. pagina 39): le scelte di second best cui sono costrette le imprese più dinamiche si riflettono poi su tutto il sistema con l'effetto di costringerlo a competere su livelli inferiori rispetto a quelli potenziali.

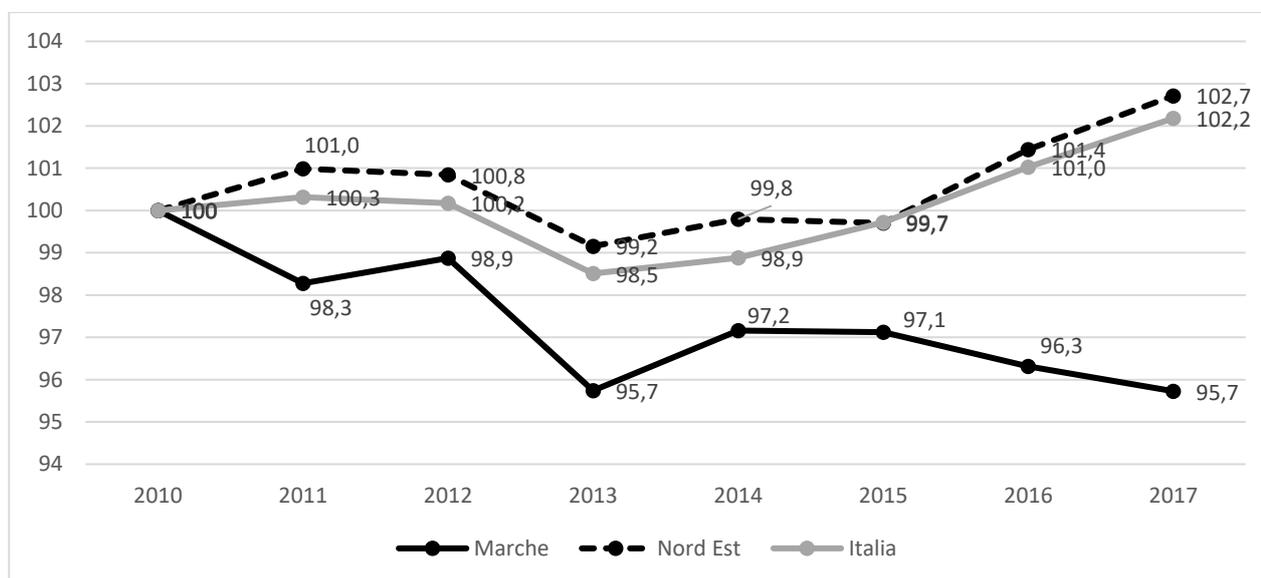
Un altro vincolo per l'economia marchigiana è la carente dotazione infrastrutturale: l'assetto urbano delle Marche, negli anni Settanta, appariva come una rete piuttosto esile con riferimento alla consistenza demografica, ma piuttosto fitta a causa di una molteplice successione di città medie e piccole che si susseguono nella fascia litoranea fino alla zona pedemontana appenninica. Questa fitta rete non ha beneficiato di adeguate infrastrutture a supporto. Sia gli indici di infrastrutturazione economica relativi agli anni 1995-1997 calcolati da Ecoter CSC, sia gli studi più recenti, come quello

della Banca d'Italia sulle infrastrutture in Italia – dove vengono calcolati indici di accessibilità fisica, stradale, ferroviaria e aerea (Alampi, Messina, 2011), indicatori fisici di dotazioni di reti stradali e ferroviarie e l'indicatore Isfort di accessibilità globale per le merci (Bronzini et al., 2011) – evidenziano per le Marche un ritardo rispetto alle regioni del Centro Nord del Paese.

Il concetto di "sviluppo senza fratture" di Fuà ha giocato un ruolo rilevante nel descrivere sia il modello economico marchigiano sia, più in generale, quello della "Terza Italia". Come evidenziato, negli ultimi anni le condizioni esterne e interne sono così cambiate da rendere difficile parlare di "nuovo sviluppo senza fratture"² e anzi vi è chi considera il rischio che lo sviluppo senza fratture possa trasformarsi in "fratture senza sviluppo"³.

Vari indicatori mostrano come le Marche nell'ultimo decennio si siano progressivamente allontanate dal modello virtuoso del Nord Est a lungo preso a riferimento. Considerando quelli sul mercato del lavoro, il grafico che segue sugli occupati (15 anni e più) mostra come in seguito alla crisi si sia creata una forbice non solo rispetto al Nord Est, ma anche rispetto al dato nazionale: in entrambi i casi, dopo un calo iniziale della base di occupati fino al 2013, vi è una ripresa per arrivare nel 2017 a oltre il 2% di occupati in più rispetto al 2010. Nelle Marche tale ripresa non c'è mai stata e, anzi, dal 2014 il numero di occupati cala ulteriormente nei tre anni successivi, tanto che nel 2017 gli occupati marchigiani sono oltre il 4% in meno rispetto al 2010.

Occupati nelle Marche, nel Nord Est e in Italia dal 2010 al 2017 (numeri indice a base fissa, valore 2010=100)



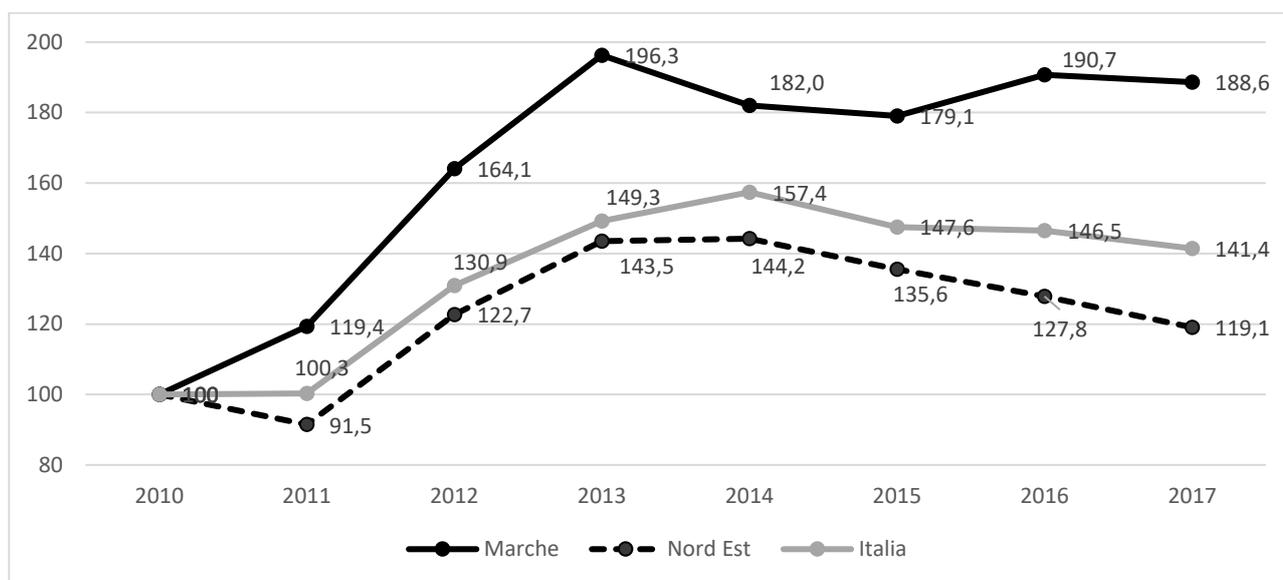
Fonte: ns. elab. su dati Istat

² Questo il titolo del Rapporto "Marche +20 – Sviluppo nuovo senza fratture" (Alessandrini, 2014).

³ Bonomi A., "Il Sole 24 Ore", 2009, July 5th (<http://www.aaster.it/dopo-lo-sviluppo-senza-fratture-rischio-di-fratture-senza-sviluppo/>).

Se consideriamo lo stock di disoccupati (15 anni e più), sempre ponendo come anno di riferimento il 2010, si osserva come la forbice fra Marche e Nord Est, ma anche fra Marche e Italia sia in grande espansione negli anni. Mentre nel Nord Est e in Italia le persone in cerca di occupazione calano considerevolmente a partire dal 2015, nelle Marche i disoccupati registrano un aumento. Ciò fa sì che mentre nel Nord Est nel 2017 lo stock di disoccupati è del 19,1% in più rispetto al 2010 (in Italia +41,4%), le Marche registrano un +88,6%.

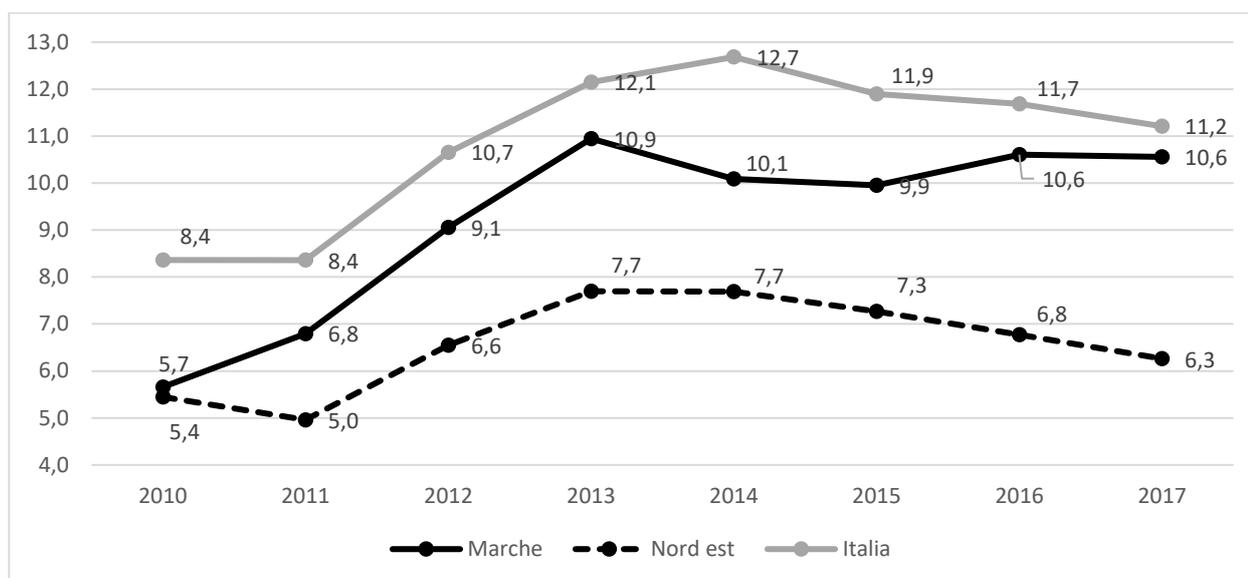
Persone in cerca di occupazione nelle Marche nel Nord Est e in Italia dal 2010 al 2017 (numeri indice a base fissa, valore 2010=100)



Fonte: ns. elab. su dati Istat

Il grafico che segue mostra come per quanto riguarda il tasso di disoccupazione marchigiano (15 anni e più), che nel 2010 era del 5,7% molto simile (solo 0,3 punti percentuali in più) a quello del Nord Est e ben inferiore a quello Italiano (8,4%), dal 2011 si apre una forbice col Nord Est che vede il tasso di disoccupazione marchigiano nel 2017 posizionarsi al 10,6%, oltre 4,3 punti percentuali in più rispetto al Nord Est (6,3%) e non distante da quello italiano (0,6 punti percentuali in meno).

Tasso di disoccupazione nelle Marche, nel Nord Est e in Italia dal 2010 al 2017



Fonte: ns. elab. su dati Istat

Siamo di fronte al tramonto di un modello consolidato di rapporti economici e sociali e, alla fine, non solo di un modo di lavorare, ma anche di un modo di vivere (Blim, 2007). Nuovi equilibri nella divisione internazionale del lavoro si stanno componendo come risultato della fase di lunga ristrutturazione produttiva degli anni Duemila (Cucculelli-Fondazione Merloni, 2009).

Quello che caratterizzava le Marche e i distretti industriali è stata la qualità del mercato del lavoro locale: i lavoratori erano legati ai distretti produttivi come in una sorta di simbiosi tra attività di produzione e di vita privata (Becattini, 1989). Il venir meno della garanzia della piena occupazione virtuale nei distretti industriali ha fatto sì che il lavoro ora non sia più abbondante. L'importo complessivo di lavoro di cui i distretti hanno bisogno per produrre sul posto le scarpe, i vestiti, i mobili, gli elettrodomestici si è ridotto, a causa della contrazione della domanda, dell'accresciuta concorrenza e della delocalizzazione.

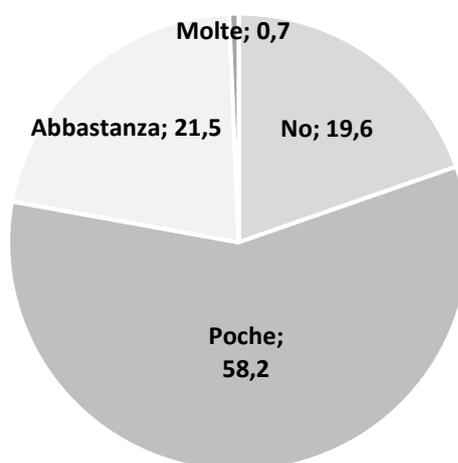
Già verso la fine degli anni Novanta-inizi anni Duemila, varie indagini e ricerche mostravano che alcune peculiarità del modello tradizionale distrettuale si stessero fortemente attenuando (fra gli altri Graziani, 1998; Corò e Rullani, 1998; Corò e Grandinetti, 1999; Favaretto, 2000; Mariotti, Micucci e Montanaro, 2004), anche a seguito dell'adozione di strategie di delocalizzazione di fasi produttive o di altre forme di internazionalizzazione. Gran parte della delocalizzazione ha avuto come unico obiettivo quello di ridurre in modo significativo i costi di produzione (manodopera a basso costo pagata in valute deboli) con effetti negativi sull'occupazione locale. Questo ha finito col minare le fondamenta dei distretti industriali tradizionali, che si basavano sul concetto di comunità locale (Sforzi, 2008). Questa condizione è iniziata a venir meno quando molte aziende locali sono state costrette a chiudere anche a causa della delocalizzazione, che ha iniziato a minare l'esistenza dei distretti e delle reti locali, mentre le fusioni e acquisizioni hanno generato gerarchie locali.

La convinzione che i posti di lavoro "salvati" riportino lo stesso benessere che ha caratterizzato i distretti industriali in passato purtroppo è effimera, difficilmente si potrà riprodurre lo stesso benessere in futuro (Goffi, Dini, Blim, 2018). In aggiunta a questo potente vincolo interno, occorre

tenere presente un vincolo esterno: non possiamo dimenticare l'esistenza di Cina, India e altre realtà nell'est dell'Europa e del mondo, quindi è improbabile che i produttori italiani possano beneficiare appieno di un aumento della domanda mondiale. Piuttosto, i fattori esterni di mercato probabilmente eserciteranno un'ulteriore pressione al ribasso sui salari reali, anche attraverso la "perdita" di ore lavorate, determinando una stagnazione dei salari locali. Il rischio reale è quello di un impoverimento del patrimonio di relazioni e competenze artigianali, che è alla base di buona parte del successo di questo modello produttivo (Becattini e Rullani, 1993, Blim, 2007; Blim, Goffi, 2014b).

Nell'ambito del quadro descritto, non stupisce che oltre quattro donne intervistate su cinque vedano nel territorio marchigiano ben poche opportunità.

Le Marche offrono opportunità alle donne?



1.2 Alcuni dati sul mercato del lavoro femminile nelle Marche

Nelle Marche la creazione netta di posti di lavoro per le donne ha riguardato negli ultimi anni quasi esclusivamente il settore dei servizi, dove la caratterizzazione femminile è forte: turismo, distribuzione commerciale, servizi alla persona, sanità e istruzione. Tuttavia, l'occupabilità diminuisce sistematicamente con l'aumentare del livello di scolarizzazione a causa delle strozzature nel rapporto fra domanda e offerta di lavoro che portano a limitare la domanda di lavoro ad alta scolarizzazione (Dini, Di Ferdinando, 2007). Le difficoltà per le donne (ma anche per gli uomini) in possesso di laurea a trovare lavoro nelle Marche sarebbero da ricondurre principalmente alla struttura economica della regione caratterizzata contemporaneamente da una presenza più accentuata delle imprese di piccola dimensione e dalla più marcata concentrazione manifatturiera (Favaretto, 2007). Per le donne è stato un duro cammino quello che, attraverso la scuola superiore prima e l'università poi, le ha condotte al lavoro qualificato (Vicarelli, 2007); nonostante ciò, esse mostrano ancora la necessità di avere un titolo di studio più elevato di quello maschile per poter competere sul mercato del lavoro locale (David, 2004).

L'analisi di lungo periodo dei dati Istat elaborati dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Regione Marche in occasione della Conferenza Regionale sull'Occupazione Femminile del 2008 (Ascoli et al., 2010), ha mostrato l'evoluzione dei principali aggregati e indicatori del mercato del lavoro dal 1993 fino al 2007, prima cioè dell'inizio della crisi. Veniva in particolare evidenziato come le Marche da anni si presentassero come una regione ad alta partecipazione femminile al mercato del lavoro, caratteristica confermata anche nel 2007, con un tasso di attività e un tasso di occupazione di 8 punti percentuali più elevati delle rispettive medie nazionali (David, 2010). Anche la disoccupazione femminile evidenziava una situazione positiva, con un tasso di disoccupazione più basso della media nazionale di quasi due punti.

L'andamento nel lungo periodo della partecipazione femminile marchigiana al mercato del lavoro, risultava, a sua volta, piuttosto positivo: dal 1993 al 2007, le donne residenti nelle Marche avevano abbassato il divario negativo rispetto alla popolazione maschile. Se nel 1993 il divario tra il tasso di attività maschile e quello femminile era nella regione pari a 29 punti percentuali, nel 2007 tale divario era sceso a 18 punti percentuali; così per quanto riguarda il tasso di occupazione il cui divario si era accorciato di circa 10 punti percentuali nello stesso periodo (David, 2010). Il confronto con gli andamenti di lungo periodo degli indicatori di partecipazione femminile al mercato del lavoro registrati dalle altre regioni del Centro-Nord-Est, confermava l'accelerazione dal 2002 al 2007, nella partecipazione al mercato del lavoro della popolazione femminile marchigiana, accelerazione sostenuta in particolare dalla quota di donne in cerca di lavoro.

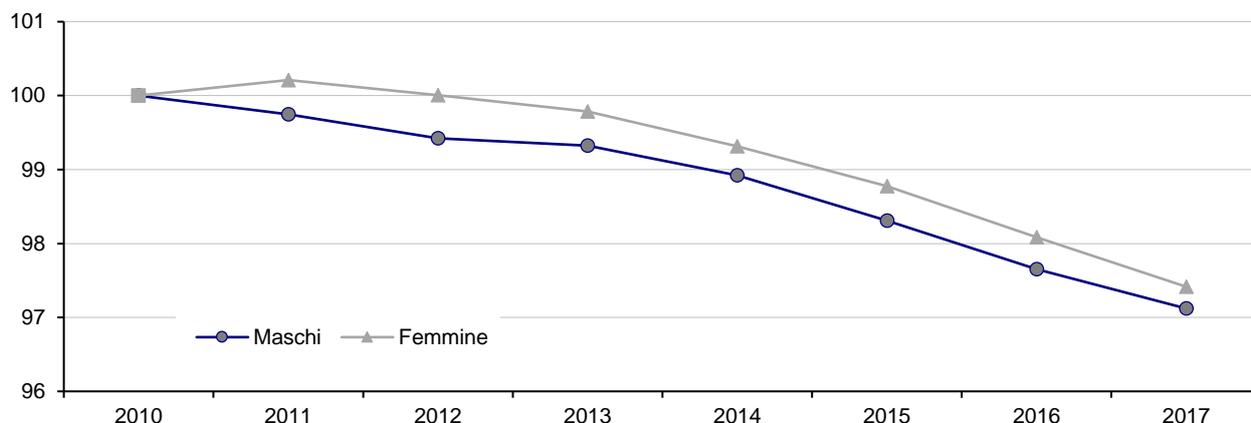
Occorre analizzare le dinamiche di questi ultimi anni, successivi alla crisi. Dai dati annuali di fonte Istat (Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche, 2018), si evidenzia nel periodo successivo alla crisi 2010-2017 un calo del 2,7% della popolazione attiva (16-64 anni) che passa da 988mila a 961mila, più accentuato di quello nazionale (-0,8%), con dinamiche simili per uomini e donne. La popolazione femminile 15-64 anni passa in 7 anni da 495mila a 482mila con un calo del -2,6%.

I principali aggregati e tassi del mercato del lavoro delle Marche (anni 2010-2017)

	Valori								Variazioni %
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2010/17
Popolazione 15-64 anni									
Maschi	493.085	491.839	490.239	489.749	487.766	484.748	481.501	478.889	-2,9
Femmine	495.449	496.494	495.471	494.380	492.050	489.378	485.968	482.644	-2,6
Totale	988.534	988.333	985.710	984.129	979.816	974.126	967.469	961.533	-2,7
Forze lavoro									
Maschi	375.186	366.903	376.161	372.933	374.155	375.821	375.169	370.557	-1,2
Femmine	293.364	295.890	303.585	303.365	307.358	298.493	299.905	299.107	2,0
Totale	668.550	662.793	679.746	676.298	681.513	674.314	675.074	669.664	0,2
Occupazione									
Maschi	366.638	356.700	360.234	346.746	350.975	353.649	350.135	348.956	-4,8
Femmine	276.159	275.025	275.431	268.970	274.349	271.153	269.646	267.364	-3,2
Totale	642.797	631.725	635.665	615.716	625.324	624.802	619.781	616.320	-4,1
Persone in cerca di occupazione									
Maschi	18.467	20.604	30.641	37.116	33.294	35.122	37.809	34.813	88,5
Femmine	20.089	25.422	32.632	38.564	36.883	33.913	35.717	37.920	88,8
Totale	38.556	46.026	63.273	75.680	70.177	69.035	73.526	72.733	88,6
									Variazioni p.p.
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2010/17
Tasso di attività									
Maschi	76,1	74,6	76,7	76,1	76,7	77,5	77,9	77,4	1,3
Femmine	59,2	59,6	61,3	61,4	62,5	61,0	61,7	62,0	2,8
Totale	67,6	67,1	69,0	68,7	69,6	69,2	69,8	69,6	2,0
Tasso di occupazione									
Maschi	72,3	70,4	70,5	68,6	69,9	70,3	70,1	70,2	-2,1
Femmine	55,2	54,5	54,8	53,6	55	54,1	54,4	54,3	-0,9
Totale	63,7	62,4	62,6	61,1	62,4	62,1	62,2	62,2	-1,5
Tasso di disoccupazione									
Maschi	4,8	5,5	7,8	9,7	8,7	9,0	9,7	9,1	4,3
Femmine	6,8	8,5	10,6	12,5	11,9	11,1	11,7	12,4	5,6
Totale	5,7	6,8	9,1	10,9	10,1	9,9	10,6	10,6	4,9

Fonte: dati Istat (Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche, 2017)

Popolazione 15-64 anni nelle Marche distinta per genere (numeri indice a base fissa, val.2010=100)

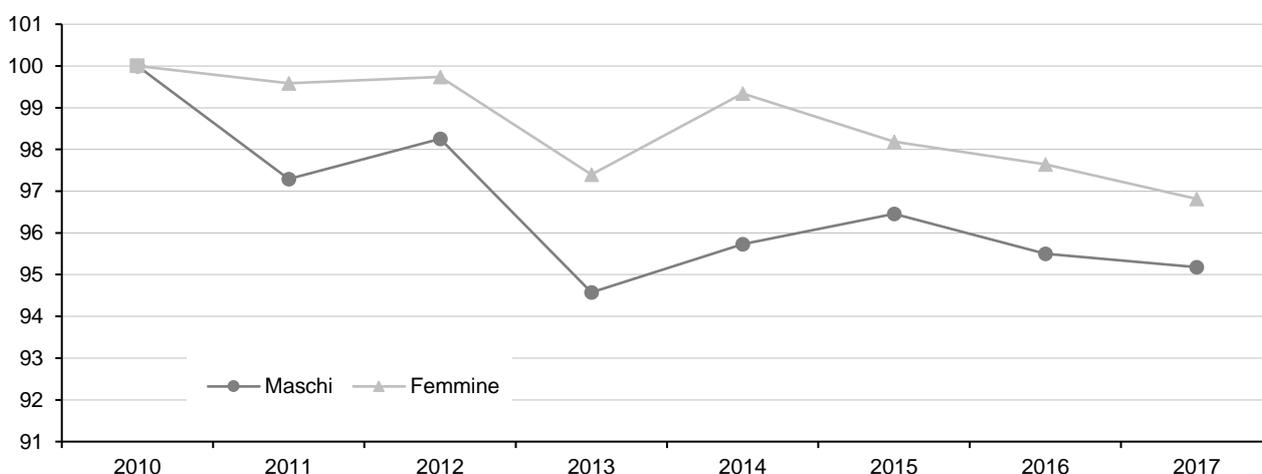


Fonte: dati Istat (Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche, 2017)

Sostanzialmente stabili le forze lavoro nelle Marche dal 2010 al 2017 (0,2%) mentre crescono a livello nazionale (+4,7%), con dinamiche in controtendenza per uomini e donne nelle Marche: per gli uomini si registra una diminuzione nel corso degli 8 anni (-1,2%), mentre per le donne le forze lavoro passano da 293mila a 299mila (+2%). Anche per le donne la crescita risulta di gran lunga inferiore rispetto al dato nazionale (+8,4%).

Dal 2010 si registra nelle Marche una diminuzione degli occupati (15 anni e più) del -4,1%, con un decremento superiore per gli uomini (-4,8%) rispetto alle donne (-3,2%). Le occupate passano da 276mila del 2010 a 267mila del 2017.

Occupazione nelle Marche distinta per genere (numeri indice a base fissa, val.2010=100)

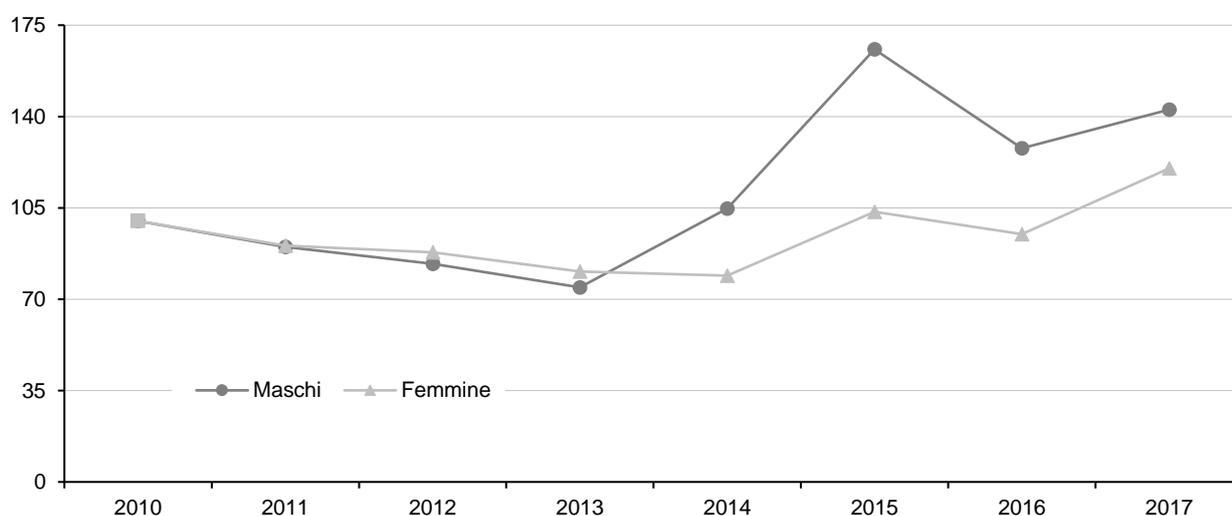


Fonte: dati Istat (Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche, 2017)

Il tasso di occupazione femminile (15–64 anni) nelle Marche è del 54,3% e non presenta variazioni di rilievo rispetto al 2010 (era del 55,2% nel 2010) poiché risulta in calo anche la popolazione di riferimento (il tasso di occupazione è dato dal rapporto fra occupate e popolazione di riferimento). Il differenziale rispetto al tasso di occupazione maschile (70,2%) è di 15,9 punti percentuali.

Le persone in cerca di occupazione (15 anni e più) sono, nella nostra regione, 72.733 e risultano in aumento, rispetto al 2010 – in cui erano 38mila – dell'88,6%. Tale aumento è oltre il doppio rispetto a quello nazionale (+41,4%) e caratterizza sia i maschi che le femmine. Le disoccupate donne passano da 20mila del 2010 a quasi 38mila nel 2017.

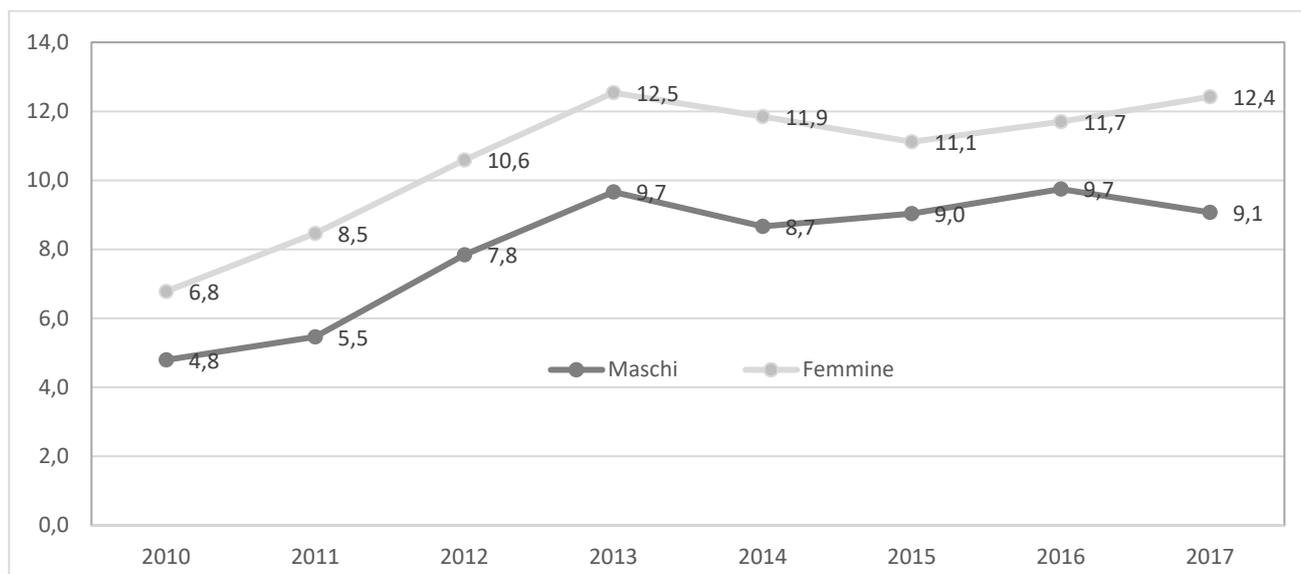
Persone in cerca di occupazione nelle Marche distinta per genere (numeri indice a base fissa, val.2010=100)



Fonte: dati Istat (Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche, 2017)

Il tasso di disoccupazione complessivo (15 anni e più) era del 5,7% nel 2010, ben al di sotto della media nazionale dell'8,4%; sette anni dopo il tasso di disoccupazione passa al 10,6%, un valore ormai quasi simile a quello italiano (11,2%). Mentre per gli uomini il tasso di disoccupazione aumenta in questo periodo dal 4,8% al 9,1%, il tasso di disoccupazione femminile passa dal 6,8% del 2010 al 12,4% del 2017. Nelle Marche il differenziale rispetto al tasso di disoccupazione maschile è di 3,3 punti percentuali nel 2017, in aumento rispetto al differenziale del 2010 che era di 2 punti percentuali.

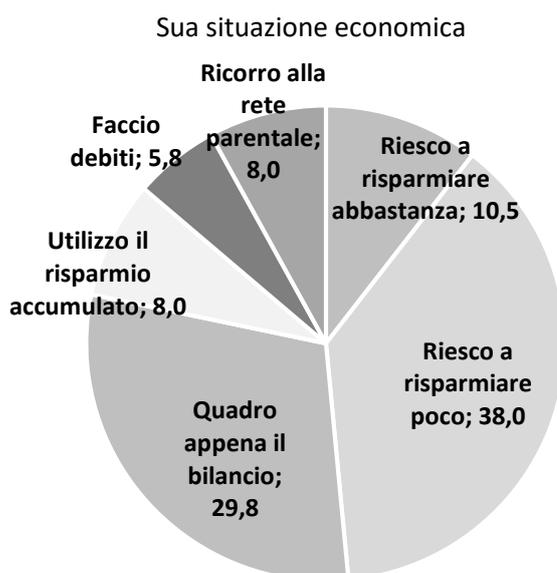
Tasso disoccupazione nelle Marche distinto per genere



Fonte: dati Istat (Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche, 2017)

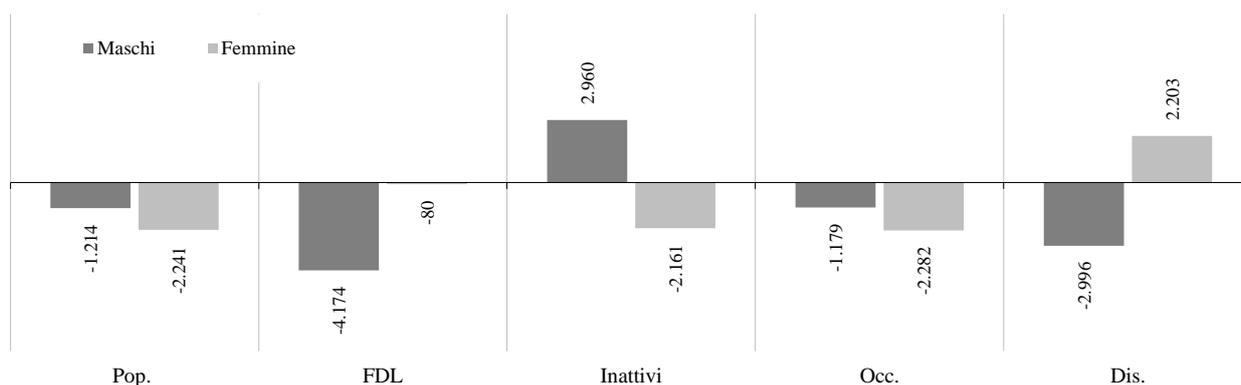
La crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro potrebbe essere stata dettata da mutate prospettive e condizioni di reddito all'interno delle famiglie in seguito alla crisi che va avanti dal 2008, con il lavoro femminile sembra assumere la funzione di integrazione o sostituzione economiche di risorse ora non più disponibili.

Difatti alla domanda posta alle occupate intervistate riguardo alla loro situazione economica, solo una occupata su 10 riesce a risparmiare abbastanza, il 38% riesce a risparmiare poco, il 30% circa quadra appena il bilancio, mentre le restanti o utilizzano il risparmio accumulato (8%), o fanno debiti (6%), o ricorrono alla rete parentale (8%).



Per quanto riguarda le dinamiche del mercato del lavoro femminile relative all'ultimo anno per cui i dati Istat sono disponibili – il 2017 – la flessione demografica femminile (-2.241) per la popolazione di 15 anni e oltre non si trasferisce sulla forza lavoro femminile poiché le inattive si riducono di 2.161 unità. La stabilità dell'offerta di lavoro è imputabile alla contrazione delle occupate (-2.282) e al corrispondente e speculare aumento delle disoccupate (+2.203).

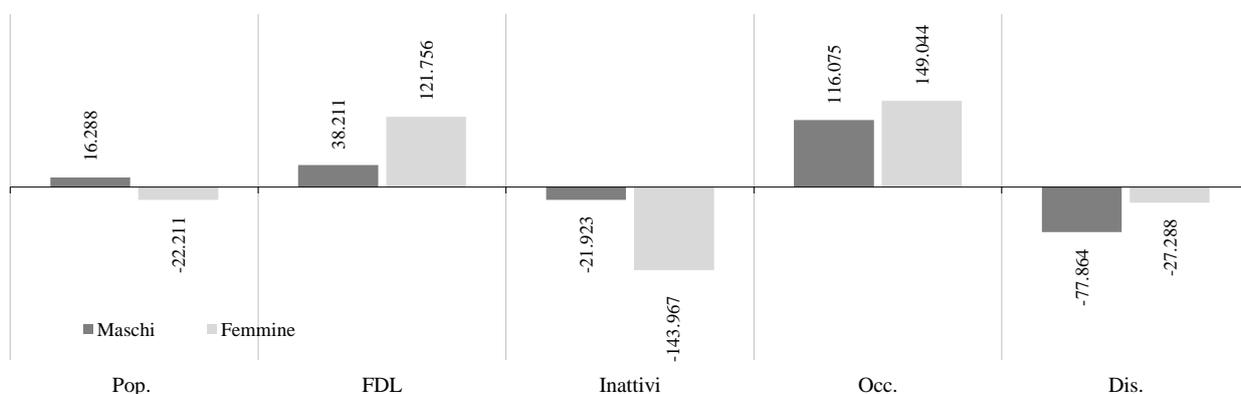
I principali aggregati del mercato del lavoro nelle Marche distinti per genere: 15 anni e oltre (2017)



Fonte: dati Istat (Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche, 2018)

In Italia l'andamento del 2017 appare decisamente più favorevole non solo a livello generale, ma anche per le donne. Difatti, se consideriamo la popolazione femminile 15 anni e oltre, sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente, si riscontra un considerevole incremento della partecipazione (forze lavoro) che attinge esclusivamente dal bacino delle inattive. L'espansione della forza lavoro viene trainata dall'incremento dell'occupazione (+149mila) e da un calo delle disoccupate (-27mila).

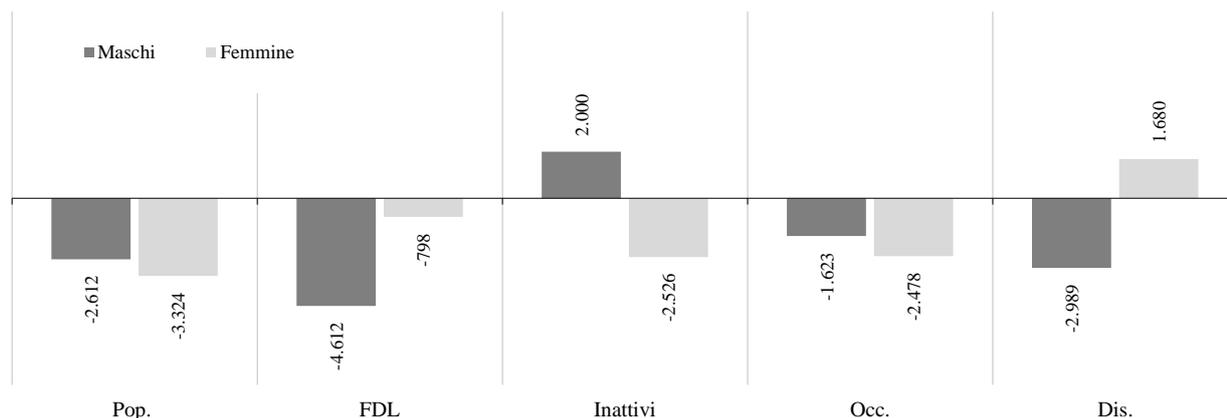
I principali aggregati del mercato del lavoro in Italia distinti per genere: 15 anni e oltre (2017)



Fonte: dati Istat (Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche, 2018)

Le dinamiche per la fascia 15-64 anni nelle Marche sono simili a quelle descritte per la fascia di età 15 e oltre, con la popolazione femminile che cala di 3.324 unità, contrazione dovuta in gran parte alla diminuzione delle inattive (-2.526) e in parte molto minore alla diminuzione delle forze di lavoro femminili (-798), il cui calo è imputabile alla diminuzione delle occupate (-2.478) e al contestuale aumento delle disoccupate (+1.680).

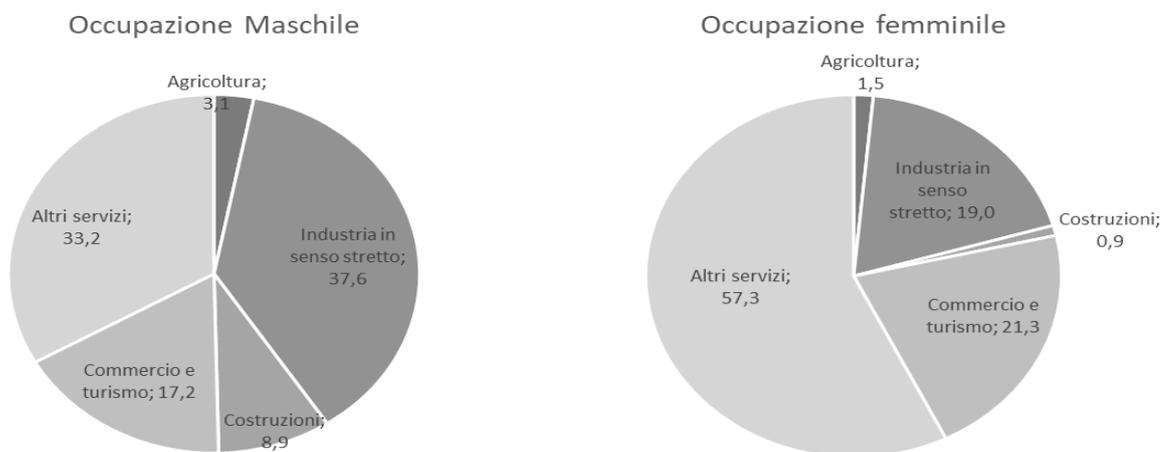
I principali aggregati del mercato del lavoro nelle Marche distinti per genere: 15-64 anni (2017)



Fonte: dati Istat (Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche, 2018)

L'occupazione femminile nelle Marche si concentra per quasi quattro quinti nel terziario e per il restante quinto nell'industria: in particolare, per il 57,3% negli altri servizi, per il 21,3% nel commercio e turismo, per il 19% nell'industria in senso stretto e per l'1% circa in agricoltura e nelle costruzioni. L'occupazione maschile si concentra invece per il 37,6% nel manifatturiero, per l'8,9% nelle costruzioni e per il 3,3% nell'agricoltura, mentre il terziario rappresenta circa la metà dell'occupazione.

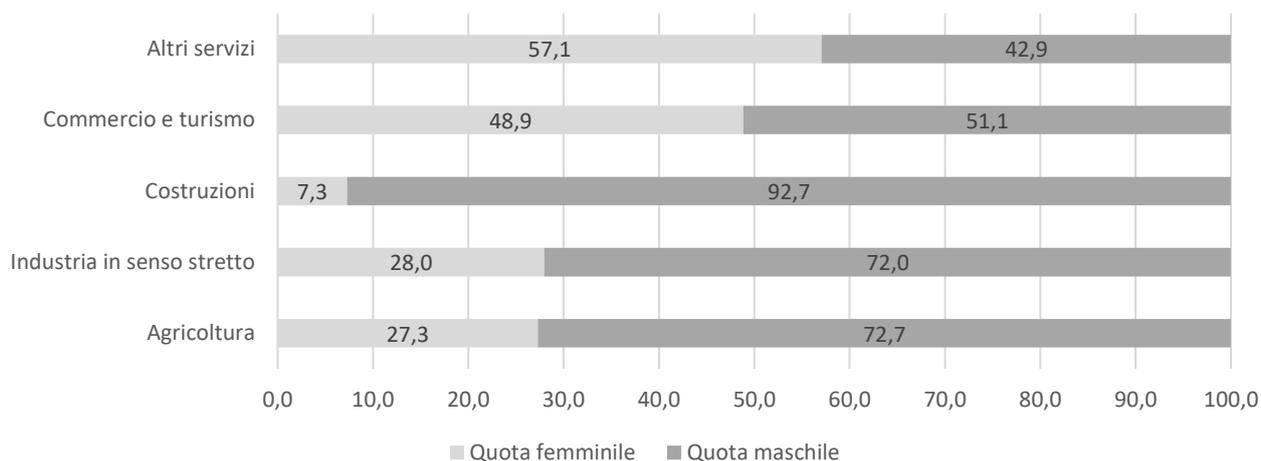
Composizione percentuale dell'occupazione maschile e femminile per macrosettore nelle Marche



Fonte: ns. elab. su dati Istat 2016 (Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche, 2017)

I macrosettori dove è maggiore la presenza femminile sono gli altri servizi, con il 57,1% di donne, e il commercio e turismo con il 48,9%. Nell'industria in senso stretto e nell'agricoltura invece la quota femminile è di circa il 28%, mentre nelle costruzioni è marginale (7,3%).

Quota percentuale di occupazione maschile e femminile per macrosettore nelle Marche (2017)

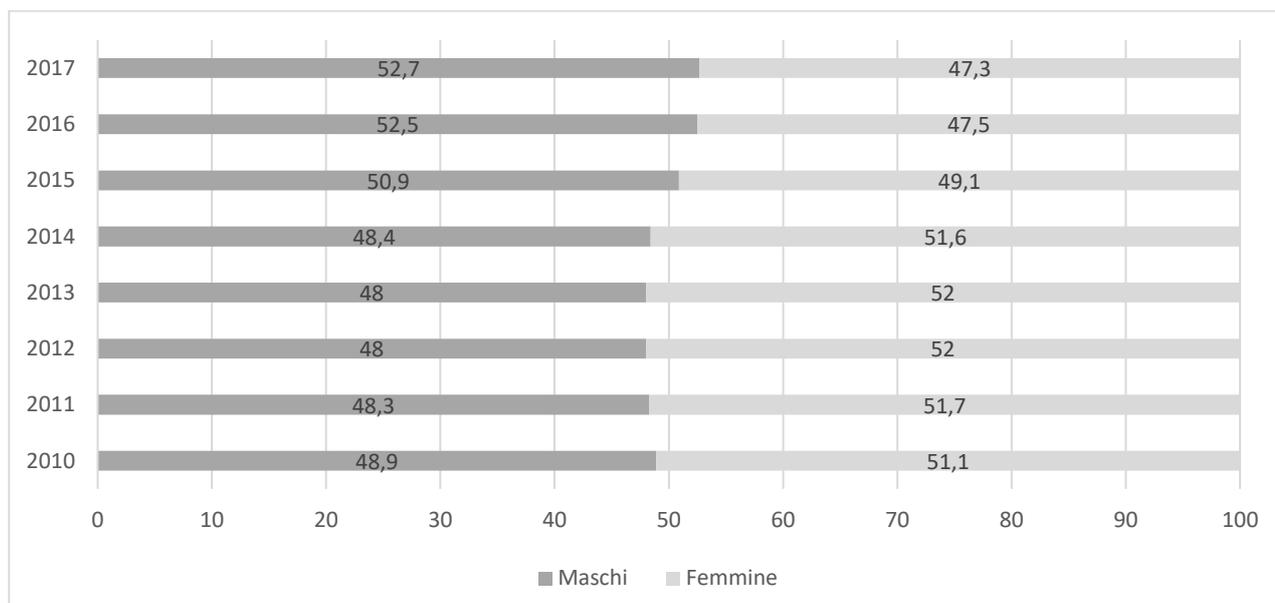


Fonte: ns. elab. su dati Istat (Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche, 2018)

Il mercato del lavoro presenta dinamiche occupazionali che nascondono un processo continuo di creazione e distruzione dei posti di lavoro, con una riallocazione dei lavoratori data dai flussi di assunzioni e cessazioni che posso assumere entità differenti nel tempo. I dati di fonte amministrativa (Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche, 2018) permettono di esaminare queste dinamiche.

Nel 2017 si registra un numero di assunzioni complessivo nel territorio marchigiano pari a 321mila unità, di cui 169mila uomini e 152mila donne. Mentre dal 2010 al 2014 le assunzioni femminili superavano quelle maschili negli ultimi tre anni si registra l'opposto, con le assunzioni femminili che nel 2017 rappresentano il 47,3% del totale, mentre dal 2010 al 2014 rappresentavano circa il 52%.

Assunzioni femminili e maschile in percentuale sul totale nelle Marche (2017)



Fonte: ns elab. su dati Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche (2018)

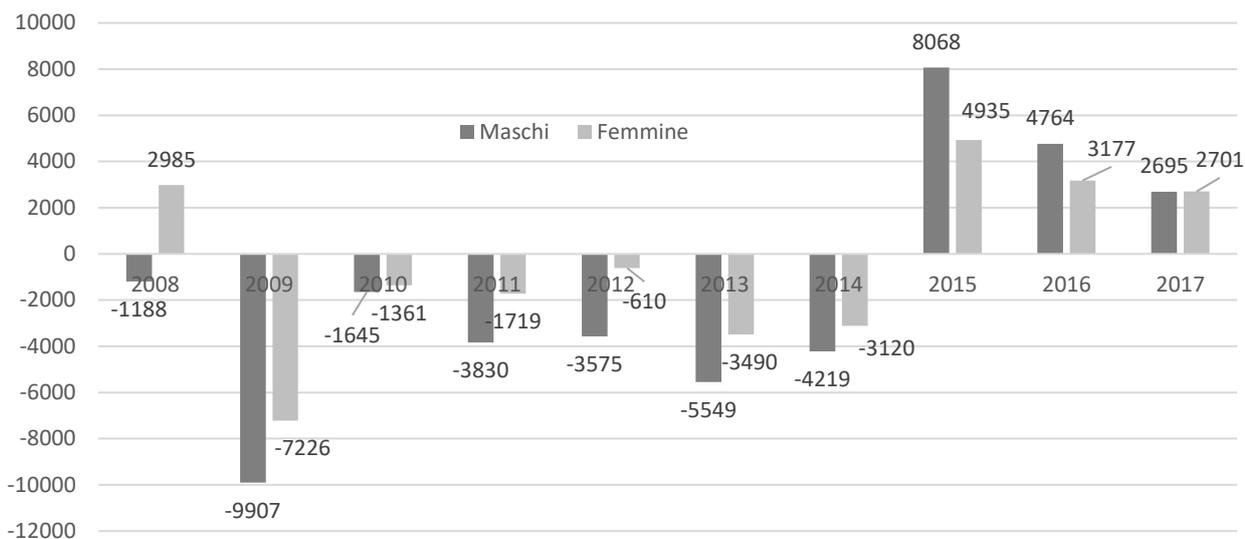
Esaminare assunzioni e cessazioni congiuntamente, tramite il calcolo del saldo (differenza) fra assunzioni e cessazioni in un determinato intervallo temporale, permette di studiare l'evoluzione dell'andamento delle posizioni lavorative e, quindi, come varia l'occupazione⁴.

Le assunzioni di lavoro dipendente sono 266mila unità, mentre le cessazioni 260mila, con un saldo positivo di circa 6mila unità. Le assunzioni di lavoro dipendente maschili sono 149mila a fronte di 144mila cessazioni, mentre quelle femminili sono 119mila a fronte di quasi 117mila cessazioni di rapporti di lavoro, con un saldo positivo per le donne di 2.701 unità. Tale saldo positivo va avanti dal 2015, mentre dal 2009 al 2014 i saldi assunzioni cessazioni sia per gli uomini che per le donne sono sempre stati negativi. In complesso però dal 2009 al 2017 sono 6.713 le posizioni lavorative femminili perse (somma saldi assunzioni-cessazioni da 2009 al 2017) e 13.198 quelle maschili.

Il saldo assunzioni cessazioni totale è positivo per la componente femminile (come per quella maschile) e ammonta a 7.555 unità per le donne. Tale saldo femminile positivo è dato nel 2017 dal saldo positivo del contratto a tempo determinato (6.914), del contratto intermittente (3.419) e del parasubordinato (1.048) e dal saldo negativo del contratto a tempo indeterminato (-3.989). Lo stesso quadro si ha se si prende in esame la componente maschile.

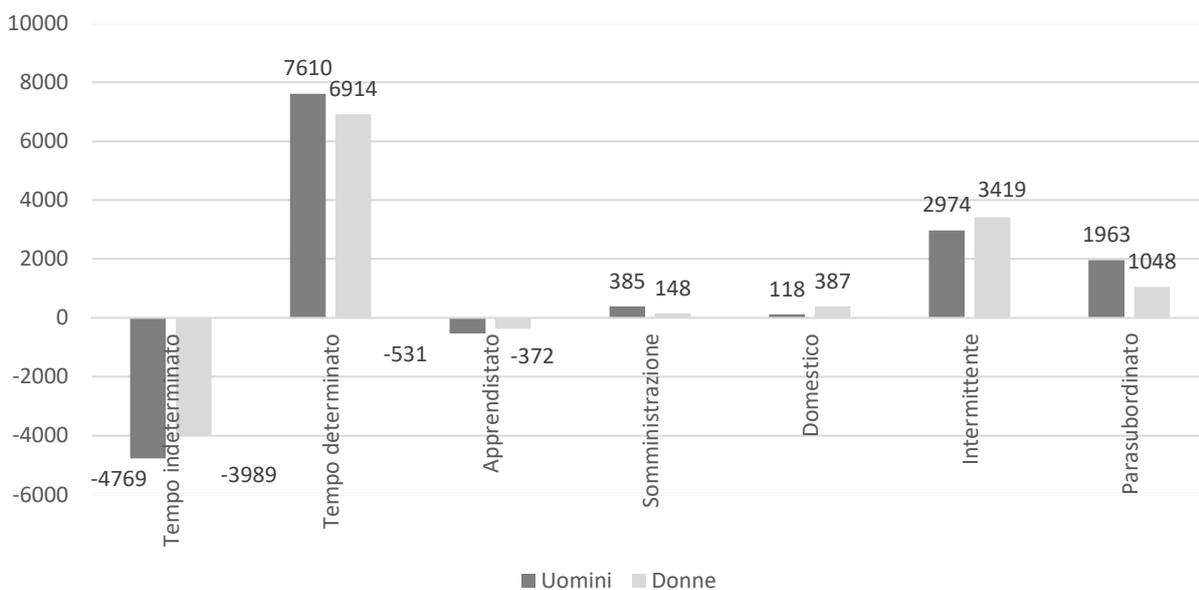
⁴ La nozione di "posizione lavorativa" non coincide perfettamente però con quella di "occupato". Il medesimo soggetto può, infatti, essere titolare contemporaneamente di più rapporti di lavoro: con l'avvio di un secondo lavoro e quindi la creazione di un nuovo avviamento regolare, il numero di occupati non cresce ma quello delle posizioni lavorative sì. In linea generale, tuttavia, soprattutto nei confronti a breve termine, si può considerare la variazione delle posizioni lavorative come un'ottima stima della variazione degli occupati in riferimento ad un determinato periodo.

Saldo assunzioni-cessazioni da lavoro dipendente nelle Marche dal 2008 al 2017



Fonte: ns elab. su dati Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche (2018)

Saldo assunzioni-cessazioni totale per tipologia contrattuale nelle Marche nel 2017



Fonte: ns elab. su dati Osservatorio del Mercato del Lavoro Regione Marche (2018)

1.3 Le imprese femminili nelle Marche

Nelle Marche, le imprese femminili registrate alla Camera di Commercio alla fine del primo semestre 2018, sono poco più di 39mila e costituiscono il 22,9% del totale delle imprese registrate nella regione. L'incidenza delle imprese femminili per ramo di attività è particolarmente elevata nelle attività di servizio tradizionali a famiglie e persone (parrucchiere, lavanderie, centri benessere, ecc.) dove raggiunge il 56% delle imprese. La presenza di imprese femminili è comunque più elevata della media in quasi tutte le attività di servizio avanzate e ad alto contenuto di conoscenza e supera il 30% di incidenza nei servizi alla base del turismo quali alloggio e ristorazione. Continua, inoltre, ad essere più elevata della media la presenza di imprese femminili nell'agricoltura, dove registra il 28,6% dei casi.

Imprese femminili e totali registrate nelle Marche per settore di attività

		Totali	Femminili	% femm.
A	Agricoltura, silvicoltura pesca	27.045	7.737	28,6
B	Estrazione di minerali da cave e miniere	106	14	13,2
C	Attività manifatturiere	22.251	4.724	21,2
D	Fornitura energia elettrica, gas, vapore e aria cond.	502	46	9,2
E	Fornitura di acqua; reti fognarie,...	333	39	11,7
F	Costruzioni	22.622	1.228	5,4
G	Commercio ingrosso e dettaglio; riparazione di auto	39.278	9.287	23,6
H	Trasporto e magazzinaggio	4.318	388	9,0
I	Attività dei servizi alloggio e ristorazione	11.470	3.514	30,6
J	Servizi di informazione e comunicazione	3.120	633	20,3
K	Attività finanziarie e assicurative	3.249	788	24,3
L	Attività immobiliari	7.875	1.681	21,3
M	Attività professionali, scientifiche e tecniche	5.722	1.093	19,1
N	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi supporto imprese	4.285	1.215	28,4
P	Istruzione	585	177	30,3
Q	Sanità e assistenza sociale	923	381	41,3
R	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	2.566	630	24,6
S	Altre attività di servizi	7.129	3.989	56,0
NC	Imprese non classificate	7.138	1.475	20,7
TOT	Totale	170.521	39.039	22,9

Fonte: elab. su dati Infocamere-Movimprese 1° sem. 2018 (da Centro Studi CNA Marche, 2018)

Tra i settori dove è minore l'incidenza delle imprese femminili vi sono le costruzioni (5,4%) e i trasporti (9,0%).

Alcuni settori manifatturieri si confermano particolarmente aperti alle imprese femminili. Sono quelli del sistema moda e comprendono tessile (39,9% le imprese femminili), abbigliamento (45,0%) e calzature (26,7%). Una presenza di imprese femminili superiore alla media si registra anche nelle trasformazioni alimentari (28,6%).

Imprese femminili e totali registrate nelle Marche nei vari settori del manifatturiero

		Totale	Femminili	% Femm.
C 10	Industrie alimentari	1889	540	28,6
C 11	Industria delle bevande	118	10	8,5
C 13	Industrie tessili	484	193	39,9
C 14	Confezione di articoli di abbigliamento; confezioni...	2185	984	45,0
C 15	Fabbricazione di articoli in pelle e simili	4367	1164	26,7
C 16	Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (es...	1178	118	10,0
C 17	Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	237	46	19,4
C 18	Stampa e riproduzione di supporti registrati	576	104	18,1
C 19	Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinaz...	10	1	10,0
C 20	Fabbricazione di prodotti chimici	163	27	16,6
C 21	Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di prepa...	11	0	0,0
C 22	Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	701	136	19,4
C 23	Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di miner..	637	90	14,1
C 24	Metallurgia	116	20	17,2
C 25	Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari ...	2973	316	10,6
C 26	Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ott...	377	70	18,6
C 27	Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchi...	569	120	21,1
C 28	Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	893	94	10,5
C 29	Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	92	18	19,6
C 30	Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	418	51	12,2
C 31	Fabbricazione di mobili	1710	233	13,6
C 32	Altre industrie manifatturiere	1494	291	19,5
C 33	Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed...	1053	98	9,3
C	Totale attività manifatturiere	22251	4724	21,2

Fonte: elab. su dati Infocamere-Movimprese 1' sem. 2018 (da Centro Studi CNA Marche, 2018)

Se si considerano le specifiche attività si vede che le imprese femminili dominano nei settori dell'assistenza sociale non residenziale (67,9%) e nelle altre attività di servizi per la persona (65,3%).

Settori a maggiore e minore incidenza femminile nelle Marche per numero di imprese registrate

	<i>I settori più femminili (incidenza > media)</i>	Totale	Femminili	% Femm.
Q 88	Assistenza sociale non residenziale	327	222	67,9
S 96	Altre attività di servizi per la persona	5856	3824	65,3
C 14	Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di ar...	2185	984	45,0
R 91	Attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività...	34	14	41,2
N 79	Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour o...	387	156	40,3
C 13	Industrie tessili	484	193	39,9
G 47	Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e d...	20394	7121	34,9
R 90	Attività creative, artistiche e di intrattenimento	435	147	33,8
Q 87	Servizi di assistenza sociale residenziale	83	28	33,7
M 75	Servizi veterinari	15	5	33,3
J 63	Attività dei servizi d'informazione e altri servizi infor...	1318	422	32,0
I 56	Attività dei servizi di ristorazione	10012	3069	30,7
I 55	Alloggio	1458	445	30,5
S 94	Attività di organizzazioni associative	33	10	30,3
N 81	Attività di servizi per edifici e paesaggio	1780	532	29,9
A 01	Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, c...	26079	7666	29,4
C 10	Industrie alimentari	1889	540	28,6
H 53	Servizi postali e attività di corriere	50	14	28,0
N 82	Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri se...	1569	435	27,7
C 15	Fabbricazione di articoli in pelle e simili	4367	1164	26,7
Q 86	Assistenza sanitaria	513	131	25,5
K 66	Attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attivi...	2963	749	25,3
	<i>I settori meno femminili (incidenza < 10%)</i>	Totale	Femminili	% Femm.
C 33	Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed...	1053	98	9,3
F 41	Costruzione di edifici	7862	683	8,7
J 62	Produzione di software, consulenza informatica e attività...	1053	91	8,6
C 11	Industria delle bevande	118	10	8,5
H 49	Trasporto terrestre e mediante condotte	3680	302	8,2
G 45	Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di au...	4354	280	6,4
E 37	Gestione delle reti fognarie	48	3	6,3
N 80	Servizi di vigilanza e investigazione	68	4	5,9
A 03	Pesca e acquacoltura	691	36	5,2
F 43	Lavori di costruzione specializzati	14459	505	3,5
C 21	Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di prepa...	11	0	0,0
E 36	Raccolta, trattamento e fornitura di acqua	15	0	0,0
H 50	Trasporto marittimo e per vie d'acqua	18	0	0,0
H 51	Trasporto aereo	3	0	0,0
K 65	Assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione (escluse ...	7	0	0,0
TOT	Totale	170521	39039	22,9

Fonte: elab. su dati Infocamere-Movimprese 1' sem. 2018 (da Centro Studi CNA Marche, 2018)

Sono, all'opposto, assai rare nei settori legati alle costruzioni, ai trasporti, alle riparazioni e manutenzioni.

Considerando i dati annuali di dinamica (che fanno riferimento alle imprese attive e non a quelle registrate), si nota come le imprese femminili siano calate dal 2014 al 2017 del 2% nelle Marche (725 imprese in meno), mentre a livello nazionale le imprese femminili nel corrispondente periodo sono aumentate dell'1,3%.

Nonostante il calo del numero di imprese femminili⁵, non cambia l'incidenza delle imprese femminili sul totale dal 2014 al 2017, a causa del corrispettivo calo anche delle imprese maschili. L'incidenza delle imprese femminili nelle Marche è di 0,8 punti percentuali superiore rispetto a quella media nazionale (22,6%).

Imprese femminili attive nelle Marche distinte per provincia e in Italia (anno 2017)

	2014	2015	2016	2017	Var. % 2014/2017	Incidenza % sul totale
Ancona	9.888	9.881	9.750	9.693	-2,0	23,9
Ascoli Piceno	5.095	5.103	5.077	5.078	-0,3	24,2
Fermo	4.609	4.594	4.511	4.443	-3,6	23,6
Macerata	8.478	8.411	8.295	8.270	-2,5	23,7
Pesaro Urbino	7.930	7.873	7.858	7.791	-1,8	22
Marche	36.000	35.862	35.491	35.275	-2,0	23,4
Italia	1.148.325	1.153.435	1.158.632	1.163.335	1,3	22,6

Fonte: Centro Studi CNA Marche (2018)

Il contributo delle donne titolari d'impresa si è rivelato fondamentale per la tenuta del sistema produttivo marchigiano e per la creazione di posti di lavoro. Il Centro Studi CNA Marche (2018) evidenzia come le nuove imprese femminili sono cresciute soprattutto nel mondo digitale e tra le startup innovative; inoltre, l'universo delle imprese femminili ha vissuto in questi ultimi anni un processo di terziarizzazione con un forte incremento di aziende guidate da donne nei servizi ed una sostanziale stazionarietà nei comparti manifatturieri. Le capacità imprenditoriali delle donne si sono fatte valere soprattutto nel turismo, nei servizi sociali, nella cultura e nell'enogastronomia, nelle nuove professioni.

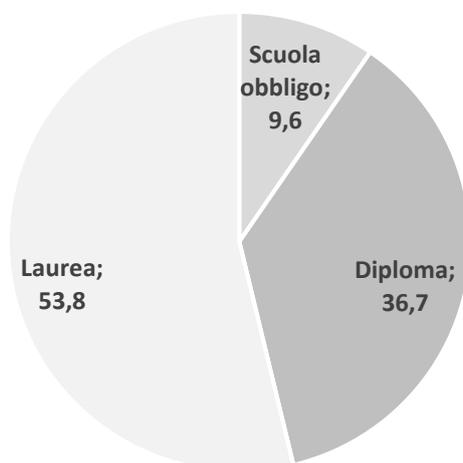
⁵ Il criterio disciplinato dalla legge 215/92 attribuisce lo status di impresa femminile a quelle imprese che rispettano almeno una tra le seguenti condizioni: imprese individuali in cui il titolare è una donna; società di persone e società cooperative in cui il numero delle donne socie raggiunge almeno il 60% dei soci totali, indipendentemente dalle quote di capitale in possesso; imprese costituite in società di capitali di cui le donne possiedono almeno i 2/3 delle quote di capitale e costituiscono almeno i 2/3 del totale dei componenti dell'organo di amministrazione. Le imprese selezionate in base a tali criteri sono poi riclassificate in base alla maggiore o minore capacità di controllo esercitato dalle donne, cioè in base alla maggiore o minore presenza femminile.

2. I risultati della ricerca

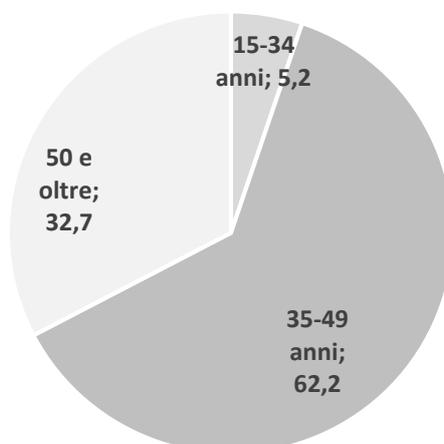
2.1 Descrizione del campione

L'indagine è stata condotta su un campione di donne residenti in territorio marchigiano. Il campione di donne intervistate è composto da 810 donne, di cui 43 non stanno lavorando. Lo studio si concentra sulle occupate, le risposte delle donne non occupate sono state quindi rimosse dall'analisi. Il 53,8% è in possesso di diploma di laurea, il 36,7% di diploma superiore, soltanto il 9,6% di un titolo di studio inferiore. Il 5,2% ha un'età compresa fra i 15 ed i 34 anni, il 62,2% fra i 35 e i 49 anni, il 32,7% ha dai 50 anni in su.

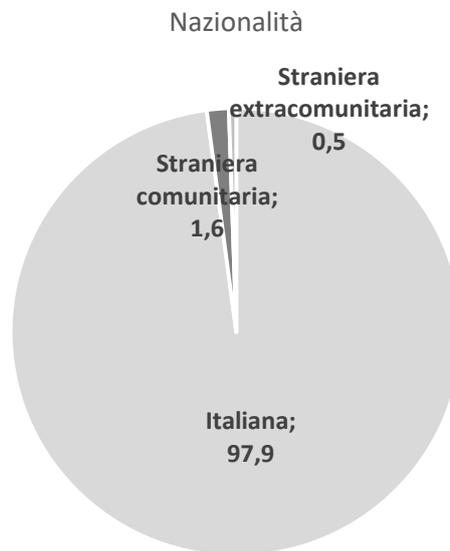
Titolo di studio



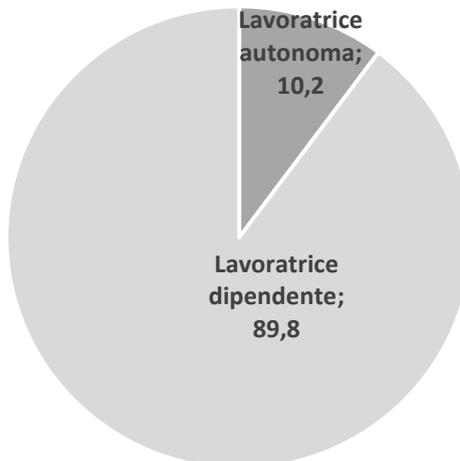
Classe di età

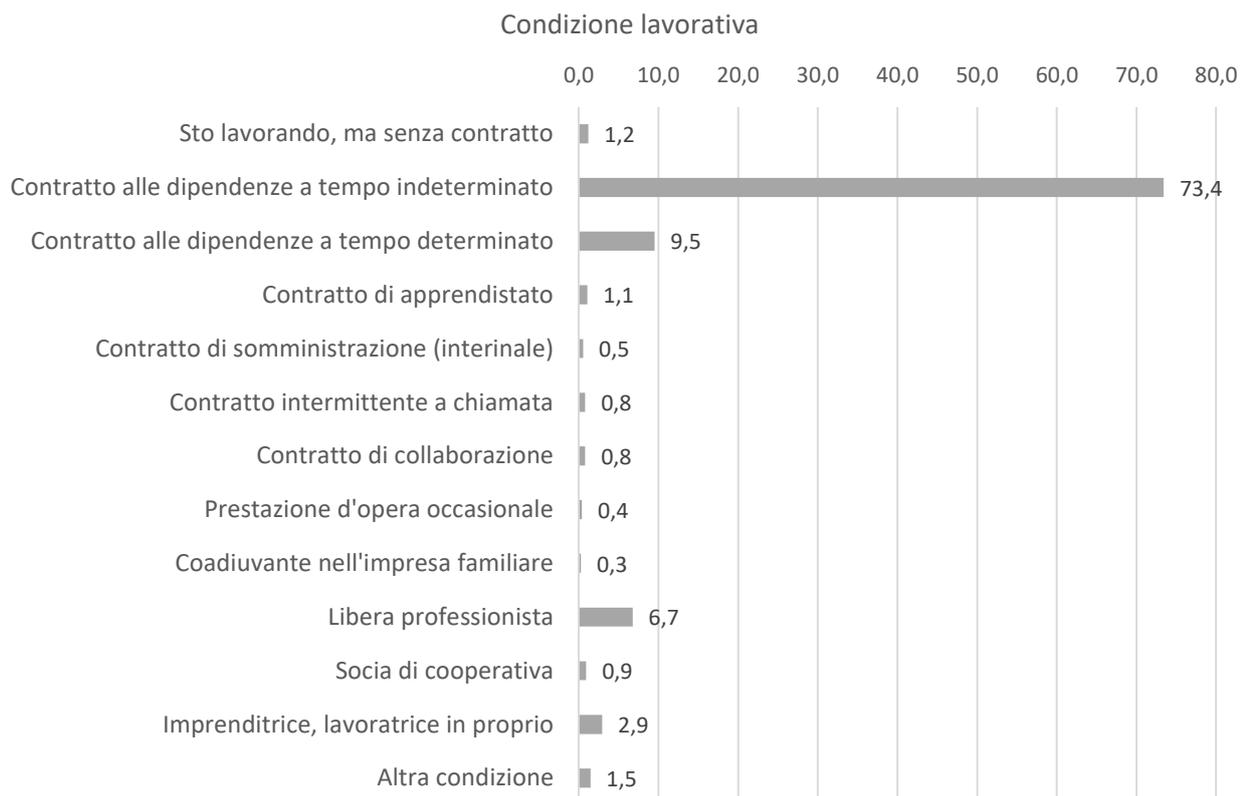


La quasi totalità delle intervistate è italiana (solo il 2,1% è straniera) e per circa il 90% si tratta di lavoratrici dipendenti. La grande maggioranza delle lavoratrici dipendenti intervistate lavora con un contratto a tempo indeterminato (84,6%).

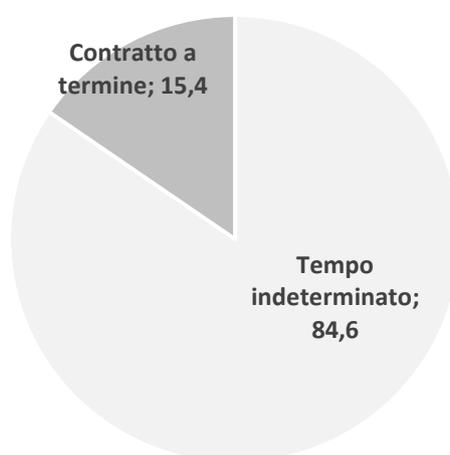


Lavoratrici autonome e dipendenti





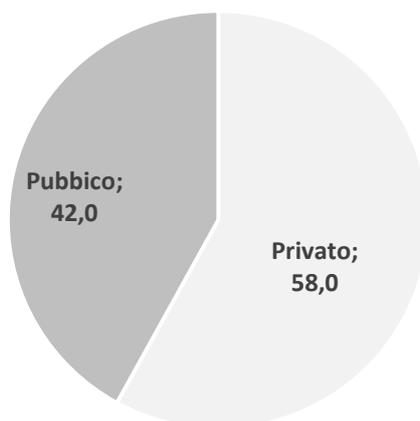
Contratto lavoratrici dipendenti



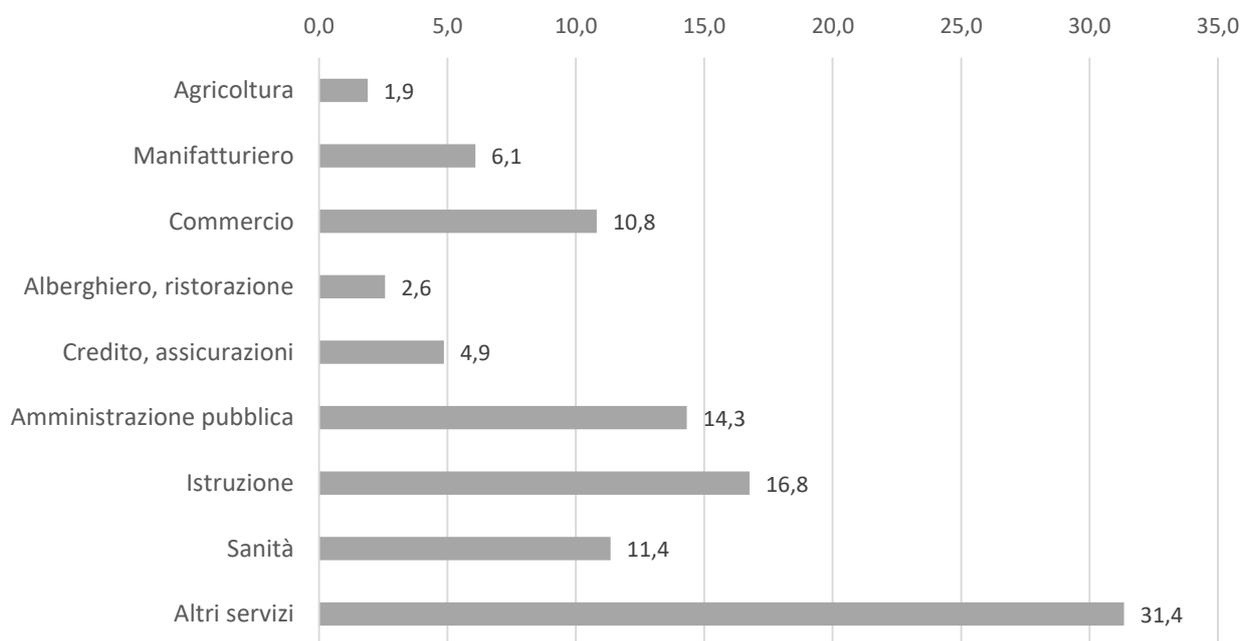
Il 58% delle intervistate lavora in aziende private, mentre il 42% in enti pubblici. Andando a scomporre le rispondenti per settore, troviamo una forte prevalenza di occupate donne negli altri servizi (31,4%), seguono istruzione (16,8%), amministrazione pubblica (14,3%) sanità (11,4%) e commercio (10,8%). Sono il 4,9% le rispondenti occupate nel credito e assicurazioni e il 2,6% nell'alberghiero ristorazione. Il 6,1% delle rispondenti provengono dal manifatturiero e l'1,9% dal primario. In totale, quindi oltre il 90% delle rispondenti lavora nei servizi (92%). D'altronde, è noto come gli uomini abbiano maggiori possibilità di inserimento nell'industria e le donne nei servizi, in particolare nel commercio, nella pubblica amministrazione, nell'istruzione, sanità ed altri servizi

sociali e negli alberghi e ristoranti. La presenza femminile nella pubblica amministrazione, largamente maggioritaria, se per un verso è spiegabile con la natura delle attività svolte, per altro verso è la naturale conseguenza delle opportunità offerte dal settore pubblico in fatto di modalità e tempi di lavoro, sicuramente più concilianti rispetto a quelli prevalenti nel privato.

Dove lavora



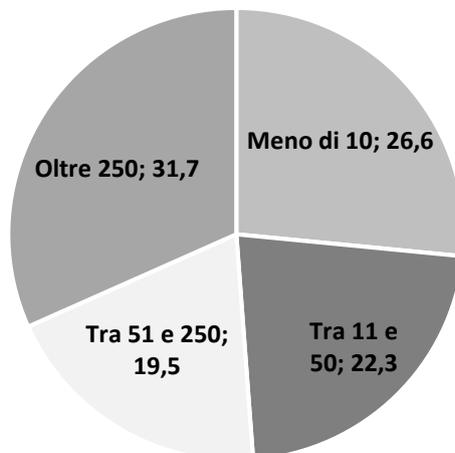
Settore



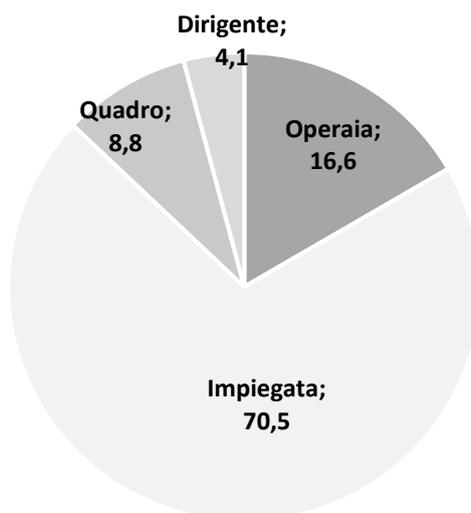
Le occupate nel privato provengono per circa la metà da aziende medio-piccole (48,9% fino a 50 dipendenti) e per poco più della metà del campione da medio-grandi.

Il 70,5% delle lavoratrici dipendenti è impiegata, il 16,6% operaia, l'8,8% quadro e il 4,1% dirigente.

Numero dipendenti azienda

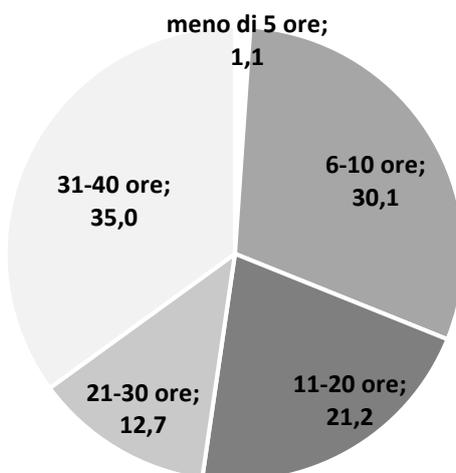


Qualifica

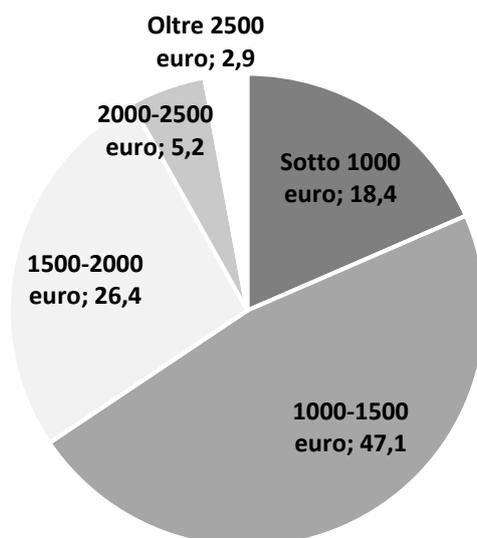


Poco più di un terzo delle intervistate lavora dalle 31 alle 40 ore, mentre il 12,7% dalle 21 alle 30 ore, il 21,2% dalle 11 alle 20 ore e il 31,2% meno di 11 ore. Il 18,4% delle rispondenti guadagna meno di 1000 euro mensili netti, mentre quasi la metà guadagna dai 1000 ai 1500 euro. Il 34,4% guadagna oltre i 1500 euro mensili.

Ore lavorate



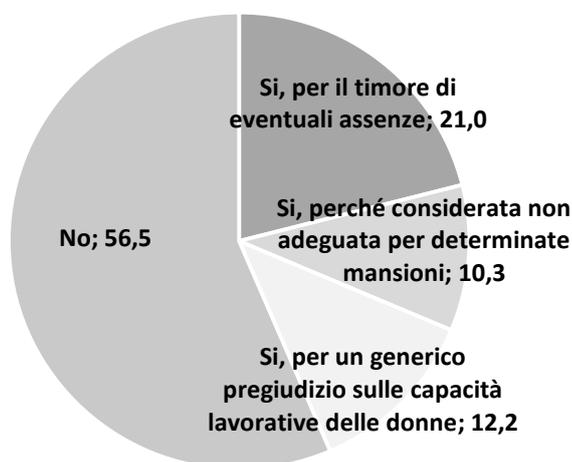
Fascia di reddito mensile netto



2.2 Le discriminazioni di genere

La maggior parte delle rispondenti dichiara di non subire comportamenti discriminatori nel posto di lavoro (56,5%). Secondo le intervistate, il maggior motivo di discriminazione di genere in ambito lavorativo è il timore di maggiori assenze (21%), piuttosto che un generico pregiudizio sulle donne (12,2%), o perché considerate non adeguate per determinate mansioni (10,3%). Le discriminazioni per timore di eventuali assenze sono maggiori per la classe di età 35-49 anni (26,1%), la fascia più interessata da compiti di cura e assistenza, e per le giovani (per assenze relative soprattutto a maternità), mentre solo l'11,8% della fascia di età matura si sente discriminata per il timore di eventuali assenze.

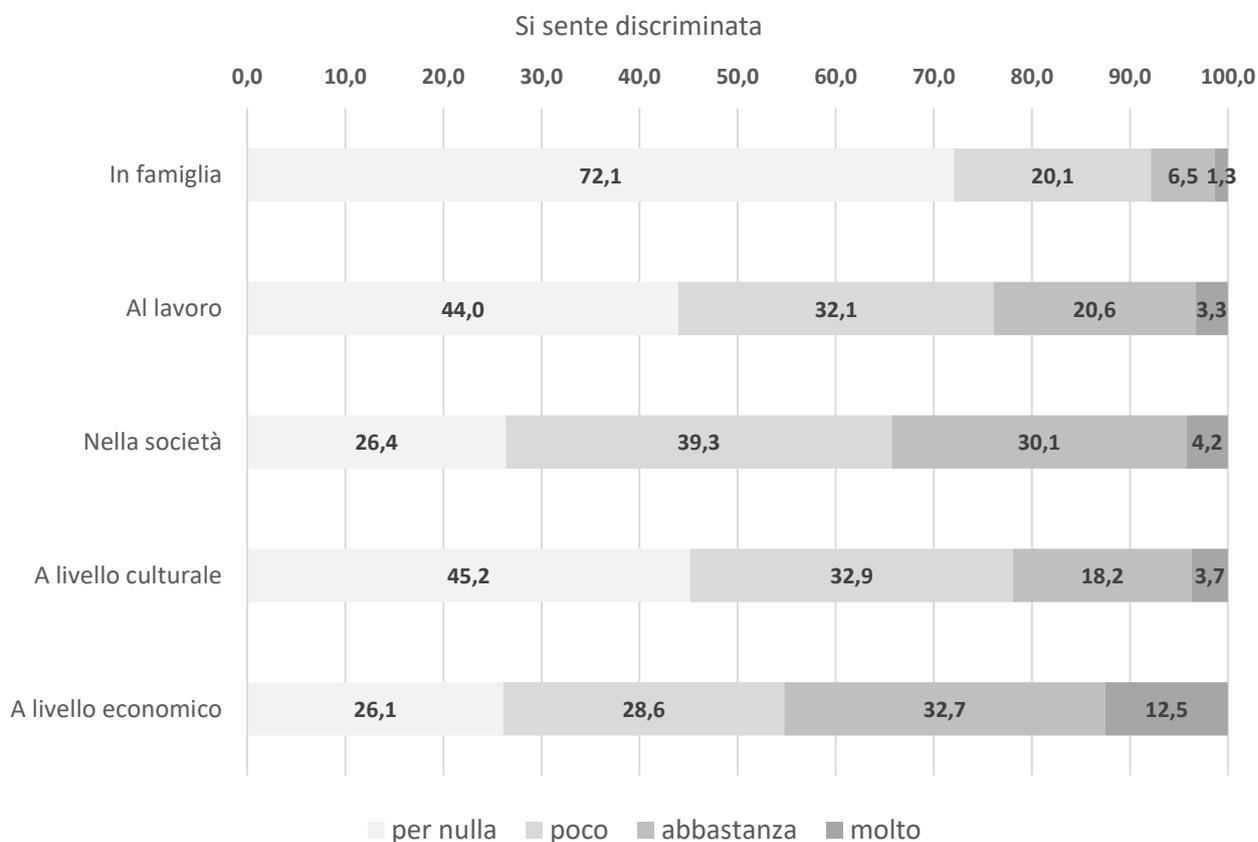
Subito comportamenti discriminatori



Quasi due intervistate su tre ritengono che le discriminazioni siano dovute ad una cultura dominante che penalizza la donna (59,3%), mentre circa un terzo pensa che le discriminazioni siano dovute al fatto che la donna ha bisogno di permessi o orari ridotti per lavori domestici e cura figli e anziani. Del tutto residuale il numero di rispondenti che ritiene che la donna rende meno dell'uomo sul lavoro, o che abbia meno competenze, o dei limiti di natura fisica rispetto all'uomo.



La grande maggioranza delle rispondenti si sente poco o per nulla discriminata in famiglia (92,2%); meno di una donna su quattro si sente abbastanza o molto discriminata al lavoro o a livello culturale, mentre circa una rispondente su tre si sente abbastanza o molto discriminata nella società. Il livello in cui la donna si sente maggiormente discriminata è invece quello economico, con quasi la metà delle donne che si sentono abbastanza o molto discriminate.



Uno studio dell'IRES CGIL Marche su 133 aziende marchigiane con oltre 100 dipendenti mostra

infatti che la retribuzione media di un uomo è di 29.600 euro, contro i 21.100 euro di una donna, il 28,8% in meno (Lodolini - IRES CGIL Marche, 2015)⁶. Il differenziale salariale tra uomini e donne varia tra i settori. Anche a parità di qualifica i differenziali sono elevati. Emerge difatti che un'operaia guadagna 16.514 euro a fronte dei 24.470 euro di un operaio, con una differenza di 7.956 euro lordi annui, pari a -32,5%. Lo scarto è ancora più ampio tra gli impiegati: una donna percepisce 24.445 euro e un uomo 34.960, ossia 10.515 lordi annui in meno, pari a -30,1%. Il divario è inferiore per i quadri (-13,6%), mentre è estremamente elevato per i dirigenti (-32,3%). Questo conferma i risultati dello studio dell'Osservatorio Mercato del Lavoro della Regione Marche realizzato per la Conferenza Regionale sull'Occupazione Femminile (Ascoli et al., 2010), che elaborando dati INPS su retribuzioni nelle Marche, evidenzia come il differenziale retributivo di genere cresca all'aumentare dell'età e della qualifica; inoltre, i settori a occupazione prevalentemente femminile sono quelli che mostrano i differenziali retributivi più alti (David, 2010).

I differenziali salariali di genere possono avere diverse cause: la maggiore diffusione di modalità contrattuali caratterizzati da livelli retributivi minori, la distribuzione tra occupazione e tra posizioni professionali eterogenea rispetto al genere, una diversa quantità di lavoro prestata⁷. Nel caso di fonti statistiche ufficiali che si basano sui giorni lavorati (fonte Inps) piuttosto che sulle ore lavorate, va tenuta in considerazione, inoltre, la maggiore incidenza dei contratti part time per le donne che porta all'aumento dei differenziali retributivi. Uno studio dell'Isfol sui differenziali retributivi di genere mostra come una parte del differenziale sia spiegato da una diversa prestazione oraria tra i generi, mentre una parte sia dovuta al fatto che le donne percepiscono salari inferiori a quelli degli uomini a parità di qualifica professionale e di ore lavorate; il dislivello aumenta in termini relativi all'aumentare del reddito (Isfol, 2007).

In Italia il differenziale retributivo uomo/donna riguarda tutti i settori, le professioni, le zone del paese. Per le donne, la distribuzione delle retribuzioni orarie è orientata verso livelli bassi. Il report dell'Istat "i differenziali retributivi nel settore privato" mostra come nel 2016 ha percepito una retribuzione oraria superiore a 15 euro il 17,8% delle donne contro il 26,2% degli uomini (Istat, 2018a). In un altro documento l'Istat mostra come il reddito guadagnato dalle donne è in media del 24% inferiore ai maschi (14.482 euro rispetto a 19.110 euro); tale differenza è diminuita dal 2008, quando era del 28% (Istat, 2017a). Il divario tra i maschi e le femmine è più basso per i redditi dei dipendenti: il 22% contro il 30% nel caso di occupazione autonoma. Il divario varia al variare del titolo di studio con una differenza del 40% in termini di salari (6.400 euro rispetto a 10.867 euro) per le donne con un basso livello di istruzione, mentre per le laureate il divario scende al 28% in meno dei maschi (18.326 euro rispetto a 25.624 euro).

Qualunque sia la fonte o il territorio considerato comunque, di solito gli uomini hanno livelli di reddito comparabili con quelli delle donne con un livello di istruzione in più, piuttosto che con le donne dello stesso titolo: normalmente per una donna è necessario un titolo di studio in più per guadagnare lo stesso livello di un uomo (Addis, 1997). La discriminazione retributiva di genere non

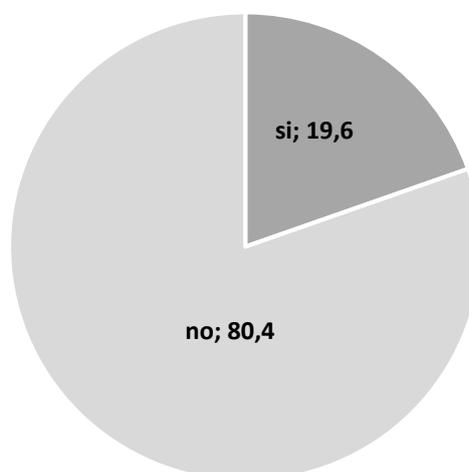
⁶ Le aziende con oltre 100 dipendenti devono fornire alle Organizzazioni Sindacali e alla Consigliera regionale di Parità un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, in base all'art. 46 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità"

⁷ Ricerche mostrano che il reddito mensile delle donne si abbassa fino al 10% al crescere dei figli minori, indipendentemente dal tipo di contratto: questo potrebbe quindi dipendere dalla diminuzione del lavoro straordinario e dall'aumento nella fruizione dei permessi non retribuiti. Fiorani G. (2004).

è un fenomeno circoscritto alle Marche o al nostro Paese, ma è una questione europea e mondiale. Differenze salariali di genere sostanziali sono evidenziate da tutte le fonti statistiche in tutti i paesi industrializzati, quella che varia è la modalità di rilevazione e la percentuale d'incidenza.

E' stato chiesto alle rispondenti se avessero mai subito molestie nei luoghi di lavoro. Una donna su cinque (19,6%) ha dichiarato di averne subite, una percentuale non certo trascurabile. Si tratta per lo più delle fasce di età intermedie o mature, in quanto sono il 10,3% le giovani occupate marchigiane che dichiarano di aver subito molestie. Si tratta di una percentuale più alta delle stime che vengono fatte dall'Istat a livello nazionale (8,9%). Secondo le stime dell'Istat, sono 1 milione 404mila le donne che hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro (Istat, 2018b): 425mila negli ultimi tre anni.

Subito molestie sul lavoro



Anche le Direttive europee in materia di divieti di discriminazione ne hanno sottolineato la gravità e la natura spesso discriminatoria. Secondo il D.lgs. 145/2005 che ha attuato la D.73/2002 le molestie sessuali sono definite come discriminatorie qualora consistano in comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, umiliante, degradante od offensivo.

In alcuni casi, appositi regolamenti oppure i contratti collettivi prendono in considerazione le molestie come comportamenti vietati e sanzionabili. Diverse aziende hanno infatti recepito l'accordo sottoscritto a gennaio del 2016 tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria che parte dall'assunto che ogni genere di molestia è inaccettabile e va denunciata. Le imprese devono contribuire in ogni modo a mantenere un luogo di lavoro in cui venga rispettata e tutelata la dignità delle lavoratrici. Anche in assenza di queste regole, si tratta comunque di comportamenti che ledono la dignità e la libertà ed il decoro della persona che vanno comunque tutelate sul luogo di lavoro.

2.3 Le donne e il lavoro

Negli ultimi quarant'anni si è verificata una crescita dell'occupazione femminile. Dal 1977 (anno di inizio della serie storica Istat) al 2017 il tasso di occupazione femminile in Italia è infatti passato dal 33,5% al 48,9%; con la crisi dell'ultimo decennio la crescita si è interrotta, con valori non distanti oggi dal picco del tasso di occupazione femminile del 2008 (47,6%) (Istat, 2017a). Seppur con forti differenze territoriali, più fattori concorrono a spiegare il costante aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, quali l'aumento del livello di istruzione, la terziarizzazione dell'economia con i posti di lavoro creati nei servizi, i cambiamenti culturali, ma anche la forte crescita delle occupate straniere nei servizi alle famiglie, così come l'inasprimento dei requisiti per accedere alla pensione.

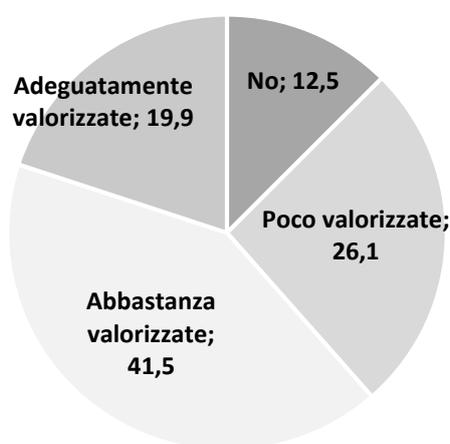
I progressi ottenuti in Italia come partecipazione femminile al mercato del lavoro sono tuttavia stati insufficienti, l'Italia rimane ancora ben distante da quelli che erano gli obiettivi di Lisbona che fissavano il tasso di occupazione femminile al 60% entro il 2010. Il tasso di occupazione femminile in Italia nel 2017 è del 48,9%. L'Italia è al penultimo posto in Europa, seguita solo dalla Grecia, con un tasso di occupazione femminile di 13,5 punti percentuali alla media europea del 62,4%. Anche il recente rapporto dello European Trade Union Institute (ETUI) sottolinea come tra i Paesi dell'Unione europea l'Italia, con un divario occupazionale di genere al 18%, è seconda solo a Malta (24,5%) (ETUI, 2018). Quelli con il più ampio divario di genere hanno anche i tassi di occupazione più bassi per le donne.

Il recente studio Gender Balance 2018 realizzato dal Gruppo Sodexo prende in esame dati pervenuti da 50mila manager di 70 aziende internazionali nel quinquennio 2011-2016, con lo scopo di indagare sugli effetti del bilanciamento di genere nelle aziende (Sodexo, 2018). Il rapporto evidenzia come la presenza femminile nei team influenza positivamente l'andamento delle aziende creando benessere, con un maggiore engagement dei lavoratori e un più alto tasso di conservazione dei dipendenti, e potenziando il business, con una maggiore produttività delle aziende più bilanciate. Questo ed altri studi sembrano suggerire che l'equilibrio di genere sia un fattore importante per le performance aziendali.

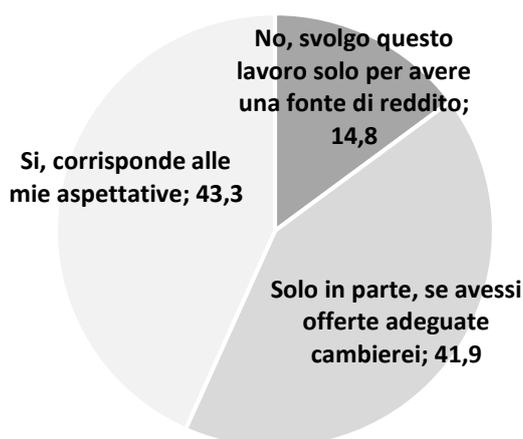
I dati diffusi nella "Conferenza regionale sull'occupazione femminile nelle Marche" (Ascoli et al., 2010) hanno evidenziato un diffuso *sex-typing* lavorativo nelle Marche, vale a dire la presenza di qualifiche a più forte connotazione maschile o femminile, a svantaggio delle donne che prevalgono solo nelle qualifiche impiegatizie, mentre è estremamente ridotta la presenza di donne nelle qualifiche dirigenziali (David, 2010). Solo una piccola parte riesce a fare carriera e una ancor più piccola a occupare posti dirigenziali di prestigio. Tale aspetto è noto come "soffitto di cristallo" (*glass ceiling*). Questa metafora, utilizza il "cristallo" poiché esso indica qualcosa di trasparente, in apparenza non visibile, ma dotato di durezza e di consistenza. Spesso l'inserimento lavorativo delle donne non corrisponde al livello di istruzione posseduto (Altieri, Ferrucci, Dota, 2008). Le risultanze di varie ricerche mostrano che le lavoratrici più istruite sono in prevalenza impiegate o addette a mansioni di segreteria; scendendo nella gerarchia delle professioni, altra prevalente attività che coinvolge le donne è quella relativa al comparto commerciale e turistico-alberghiero; tra queste ultime si concentrano tanto le giovani più istruite che le più adulte meno scolarizzate.

Sono state poste alle occupate marchigiane alcune domande relative al loro lavoro attuale, per capire se le loro competenze siano adeguatamente valorizzate, se l'attuale lavoro corrisponda alle loro aspettative, se venga considerato definitivo e se l'attuale mansione corrisponda alla loro formazione. Per una rispondente su cinque le proprie competenze sono adeguatamente valorizzate nel posto di lavoro, per due su cinque abbastanza valorizzate e per il restante 38,6% poco o per nulla valorizzate. Alla domanda "il lavoro che svolge corrisponde alle sue aspettative?" meno della metà delle donne ha risposto positivamente (43,3%), mentre due donne su cinque, se avessero offerte adeguate, cambierebbero. Il 14,8% delle rispondenti ha invece risposto che l'impiego attuale non corrisponde alle aspettative, ma che svolge questo lavoro solo per avere una fonte di reddito.

Competenze valorizzate



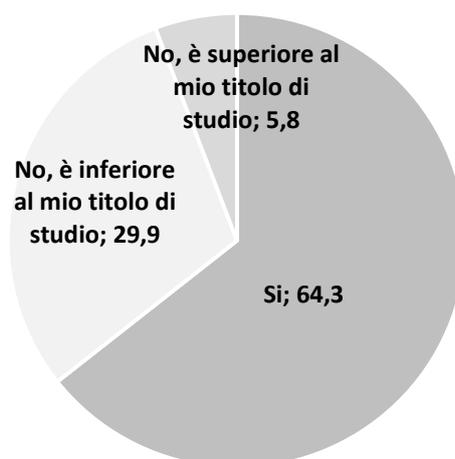
Lavoro corrisponde ad aspettative



La mansione svolta corrisponde al titolo di studio per circa due occupate su tre, mentre per il 30% circa è inferiore al proprio titolo di studio. L'Istat rileva come in Italia per un quarto degli occupate si registri un sottoinquadramento, cioè una mancata corrispondenza tra il titolo di studio conseguito e la professione esercitata. Il titolo di studio gioca un ruolo determinante sia nell'accesso delle

donne al mercato del lavoro (il tasso di occupazione delle laureate in Italia è del 75,6% contro il 29,9% delle donne con scuola dell'obbligo) sia in termini di probabilità di rimanere occupate a distanza di dodici mesi; inoltre, i dati Istat mostrano che se durante la crisi l'occupazione femminile è stata sostenuta dalle professioni a bassa qualifica, in particolare badanti e collaboratrici domestiche, la crescita degli ultimi quattro anni si contraddistingue per un aumento delle professioni qualificate (Istat, 2017a).

Mansione corrisponde a titolo studio



Nelle Marche le opportunità di lavoro per le donne sono cresciute molto velocemente negli ultimi due decenni, ma la componente femminile della forza lavoro regionale mostra la necessità di avere un titolo di studio più elevato di quello maschile per competere sul mercato del lavoro locale (David, 2004). Per le occupate con laurea l'incidenza del sottoinquadramento è nettamente più alta rispetto ai colleghi maschi. Vi è la necessità di sostenere l'aspetto qualitativo della partecipazione al mercato del lavoro: la segregazione settoriale e professionale è aumentata negli anni, vi è una maggiore diffusione di contratti non standard, le retribuzioni sono più basse rispetto agli uomini, sono minori le prospettive di carriera ed è più difficile la conciliazione fra vita privata e famiglia (David, 2010).

Quasi una occupata su tre ritiene l'attuale lavoro sicuramente definitivo, il 45,3% probabilmente definitivo, mentre sono il 22,9% le donne che ritengono l'attuale lavoro probabilmente o sicuramente provvisorio. Se si tiene conto del fatto che solo per il 43% delle intervistate il lavoro attuale corrisponde alle proprie aspettative e che tre donne su quattro ritengono che le Marche non offrano sufficienti opportunità per le donne, è presumibile che il fatto di ritenere l'attuale lavoro come definitivo, sia motivato più dall'assenza di reali alternative, che dalla reale soddisfazione per il lavoro svolto.

Come ritiene lavoro attuale

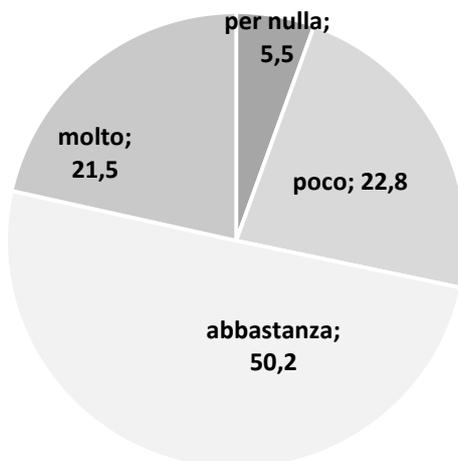


Le donne sembrano in generale disposte a sacrificare le proprie aspirazioni in cambio di un lavoro purché pagato, almeno per un certo periodo. Il problema è che spesso i lavori “minori” o temporanei svolti soprattutto dai giovani in concomitanza con lo studio, o nel passaggio dalla formazione al mercato del lavoro, o anche da meno giovani in attesa di trovare un lavoro ideale, tendono sempre più a diventare una modalità che si ripete anche nella vita futura, in particolare per le donne. Questa confusione fra il lavoro “minore” e quello “ideale” crea spesso nelle donne disagio e disorientamento.

Le attività temporanee svolte per esigenze economiche ma che non rispondono agli interessi e alle aspirazioni personali tendono a protrarsi nel tempo, fino a giungere ad una despecializzazione della lavoratrice. È bene, quindi, porre limiti precisi fra le attività temporanee a profilo minore e il cosiddetto “lavoro della vita”, per evitare che quest’ultimo diventi un’occupazione a profilo più basso rispetto alla formazione e specializzazione posseduta (Goffi, 2009). Le politiche del lavoro dovrebbero contribuire a limitare, se non ad annullare, questa confusione che ha effetti negativi per la vita lavorativa delle donne. Occorre evitare gli effetti di un’ulteriore segregazione occupazionale, con posti di lavoro in realtà precari e sottopagati.

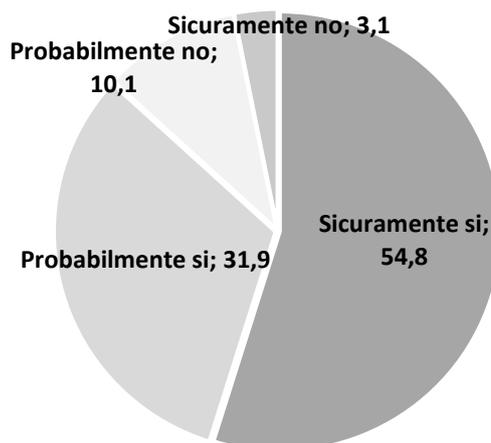
In generale, una rispondente su cinque è molto soddisfatta del lavoro attuale, la metà delle rispondenti si considera abbastanza soddisfatta, mentre sono il 28,3% le occupate che si considerano poco o per nulla soddisfatte. Le percentuali sono più alte per le laureate, che nel 74,4% dei casi sono abbastanza o molto soddisfatte del lavoro attuale e per le donne mature (74,7% per le over 50).

Soddisfatta lavoro attuale



E' stata rivolta alle occupate la domanda "se la sua situazione economico-finanziaria fosse sufficiente per vivere "bene", desidererebbe comunque lavorare?" Il 54,8% delle intervistate ha risposto "sicuramente si", il 31,9% "probabilmente si" e solo il 13,2% delle donne ha risposto che (probabilmente o sicuramente) non desidererebbe lavorare. Incentivare il lavoro femminile è quindi un modo per andare incontro alle aspirazioni delle donne, che vedono il non lavoro in gran parte dei casi non come una condizione scelta, ma come una condizione subita. Il desiderio di lavorare è anche imputabile alla crescita del livello di scolarizzazione, con le donne che cercano dei ritorni dell'investimento fatto a livello di capitale umano.

Desidererebbe lavorare



Le donne al lavoro generano effetti moltiplicatori sull'occupazione che riversano anche sull'economia, sui consumi, e, in ultima istanza, sulla società, con effetti positivi per l'intero sistema economico e aumentandone il dinamismo: in altre parole, «in economia donna conviene» (Ferrera, 2008, p. 13): aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro dà vitalità all'intero

sistema. Il vantaggio principale dell'occupazione femminile è che essa crea altro lavoro e, quasi sempre, lavoro femminile: secondo alcune stime per ogni 100 donne che entrano nel mercato del lavoro si possono creare fino a 15 posti di lavoro aggiuntivi nel settore dei servizi, come assistenza all'infanzia e agli anziani, prestazioni per bisogni domestici (Ferrera, 2008).

Un altro importante effetto moltiplicatore dell'occupazione femminile è nei consumi. I comportamenti di consumo a partire dalla fine degli anni Ottanta sono notevolmente cambiati, a causa di vari fattori, come la trasformazione dei valori familiari con l'impatto della nuova era della comunicazione e dell'informazione, la diversa funzione assegnata al posto di lavoro, lo sviluppo culturale ed il cambiamento demografico (Barbieri Masini, 1989). Anche se non lavorano, le donne effettuano in prima persona, oppure orientano, gran parte delle scelte di consumo. Le donne che guadagnano tendono a spendere una parte significativa del loro reddito in consumi discrezionali di beni e servizi dedicati ai figli, a se stesse ed alle famiglie. Nei paesi dove è stata maggiore la crescita dell'occupazione femminile sono cresciuti notevolmente anche i consumi di questo tipo negli ultimi anni. La conseguenza è stata anche quella di un aumento del benessere delle famiglie, perché le donne utilizzano più spesso rispetto agli uomini il denaro guadagnato per esigenze dei figli e della famiglia, piuttosto che per altri scopi (Yunus, 2000).

Un altro moltiplicatore è quello che si trasmette sulla società. Il lavoro permette alle donne di uscire dall'ambito familiare e di assumere un ruolo nella società che va oltre quello di madre e moglie e la società a sua volta trae beneficio da una quantità di risorse, competenze ed energie che altrimenti andrebbero perdute. Per giunta la possibilità di avere un'occupazione remunerata può permettere alla donna di ricontrattare su basi più paritarie il suo ruolo all'interno della famiglia.

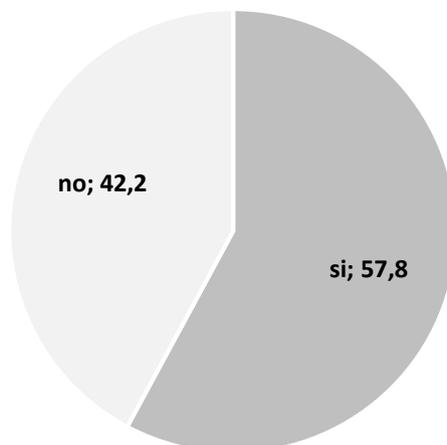
È stato inoltre chiesto alle donne se prenderebbero in considerazione l'idea di un lavoro ad orario ridotto qualora la loro situazione economico-finanziaria fosse comunque sufficiente per vivere "bene". Oltre quattro donne su cinque hanno risposto positivamente, solo il 16,9% ha risposto negativamente. Nel 33,7% dei casi il motivo della scelta è il desiderio di dedicarsi con maggiore tranquillità alla famiglia e al lavoro domestico, nel 49,4% dei casi per dedicare più tempo a loro stesse e ai loro interessi.

Desidererebbe lavorare part time



In un contesto come quello locale e regionale caratterizzato dalla prevalenza di piccole imprese le richieste di part time tendono ad essere viste negativamente dagli imprenditori. Lo dimostra il fatto che, fra le intervistate nel corso delle loro esperienze di lavoro dipendente, sono oltre la metà (57,8%) le donne che hanno rilevato resistenze da parte delle imprese alla concessione del part time.

Rilevato resistenze a concessione part time



Una donna dovrebbe essere posta nelle condizioni di poter scegliere provvisoriamente, ad esempio per il periodo della prima infanzia, o in presenza di un anziano da assistere (magari in attesa di trovare una soluzione nei servizi di assistenza), un lavoro a tempo parziale, ma dovrebbe avere poi la possibilità di poter tornare ad occupare il posto che occupava precedentemente. Non va dimenticato, infatti, che il part time presenta anche degli inconvenienti, ampiamente analizzati in letteratura, come il fatto che può essere applicato principalmente a mansioni frazionate, con un minore interesse ed una minore responsabilità, con minori retribuzioni e limitazione forte nelle possibilità di carriera.

Nell'Unione Europea, nei paesi nei quali l'occupazione part-time è più sviluppata risulta anche più elevata l'occupazione femminile; in Italia la presenza del lavoro part time è notevolmente inferiore rispetto a molti paesi europei, anche per quanto riguarda le donne: nel nostro Paese, però, ha maggiore incidenza il part time involontario, ovvero di coloro che lavorano a tempo parziale perché non hanno potuto trovare un'occupazione a tempo pieno (David, 2004). L'aumento della partecipazione femminile, sostenuto dai lavori atipici e dal part time costituisce quasi ovunque il principale fattore di crescita dei posti di lavoro in Europa e questo si è verificato con un po' di ritardo anche in Italia, ma con una contraddizione: che il part time, tipico strumento per conciliare compiti di cura, in realtà vede aumentare la propria incidenza nelle classi d'età che hanno meno carichi familiari, come le giovani senza compiti di cura (Martelli, 2008).

2.4 I focus

2.4.1 Il lavoro femminile nell'era digitale

I processi di innovazione legati ad automazione e digitalizzazione richiedono per le donne competenze ad altissimo livello per avere un ruolo di primo piano in quella che da molti viene definita come la “quarta rivoluzione industriale”. Uno degli interrogativi più importanti è quali opportunità si aprono alle donne con l'industria 4.0, ma anche quali minacce incombono.

Il 73,3% delle occupate intervistate vede nuovi processi di automazione e la trasformazione digitale come un'opportunità, solo il 15,2% come una minaccia, una occupata su dieci pensa che questi processi non la riguarderanno.

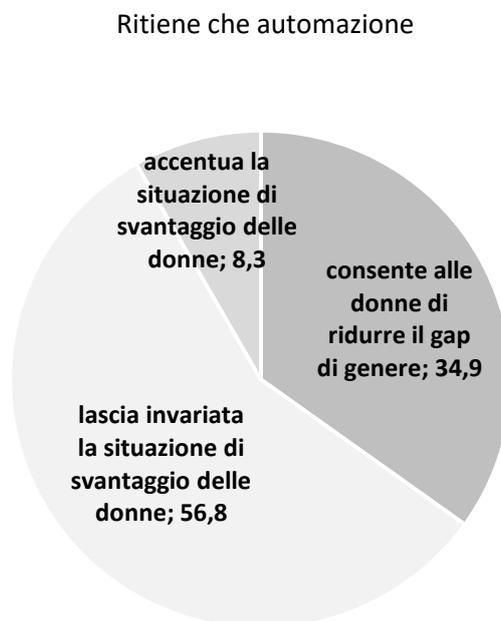
Come vede trasformazione digitale



In realtà studi internazionali mostrano come il quadro appaia meno roseo rispetto a quello dipinto dalle risposte delle occupate marchigiane. I due ambiti che saranno particolarmente interessati da processi di automazione sono quello impiegatizio e la produzione. Il primo ambito in modo particolare è quello dove maggiormente si concentra l'occupazione femminile, donne quindi che potrebbero in parte perdere il proprio lavoro. L'automazione assume compiti come quelli amministrativi e i ruoli di segretaria e di assistente amministrativo sono in gran parte occupati dalle donne. Uno studio della Oxford Martin School & Citi evidenzia come nel commercio un ruolo in cui la presenza femminile è molto forte, come quello della cassiera nei supermercati, sia a forte rischio: sono a rischio i posti di lavoro di due cassieri e addetti alle vendite su tre, mentre nella logistica e gestione magazzini quattro posti su cinque sarebbero a rischio (Oxford Martin School & Citi, 2016).

Per un terzo delle rispondenti l'automazione e la digitalizzazione dei processi produttivi consentirà alle donne di ridurre il gap di genere, mentre per il 56,8% lascerà invariata la situazione

di svantaggio delle donne; meno di una rispondente su dieci pensa che accentuerà la situazione di svantaggio delle donne.

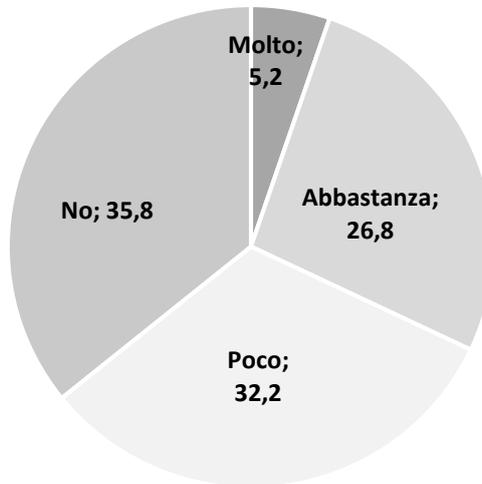


In realtà, secondo le stime contenute nel report “The Future of Jobs” del World Economic Forum, quattro milioni di uomini potrebbero perdere il proprio lavoro nei prossimi dieci anni per colpa dell'automazione, mentre la crescita sarà di circa 1,4 milioni, ovvero una nuova posizione lavorativa corrisponderà alla perdita di altre tre (WEF, 2016). Le donne, invece, potrebbero perdere meno posti di lavoro rispetto agli uomini (3 milioni) ma ne otterranno poco più di mezzo milione, con la perdita di cinque posti di lavoro ogni posto guadagnato. Secondo altre previsioni l'automazione può invece aiutare a ridurre il divario di genere sul posto di lavoro.

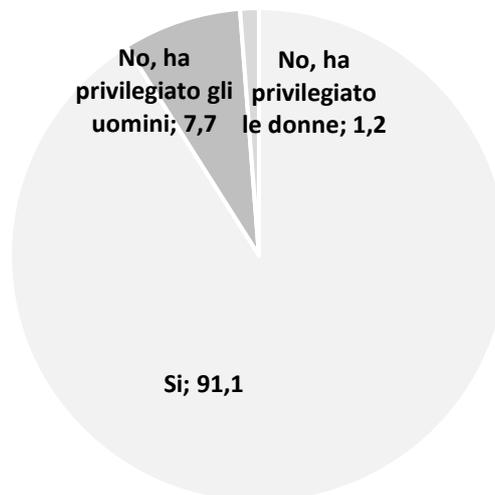
Il World Economic Forum (WEF, 2016, p. 40) avverte: “se l’attuale divario di genere persiste e se la trasformazione del mercato del lavoro verso nuovi ruoli connessi ad automazione e digitalizzazione continuerà a superare la velocità a cui le donne accedono a questi nuovi posti di lavoro, le donne rischiano di perdere le migliori opportunità di lavoro di domani”. Combattere il divario di genere è un modo quindi per assicurare alle donne un ruolo importante nei processi di automazione e digitalizzazione già in atto, ma che evidenzieranno tutti i loro effetti nei prossimi anni.

Secondo le occupate intervistate, il 31% dei loro datori di lavoro ha investito abbastanza o molto nella formazione dei dipendenti nei profili innovativi e nel modo con i quali i dipendenti si relazionano con le innovazioni, mentre i restanti due terzi dei datori di lavoro hanno investito poco o nulla nella formazione. I datori di lavoro che hanno investito in questi processi, secondo le occupate che hanno risposto alla survey, nella quasi totalità dei casi (91,1%) lo ha fatto allo stesso modo per uomini e donne, non penalizzando quindi la componente femminile.

Datore lavoro investito formazione



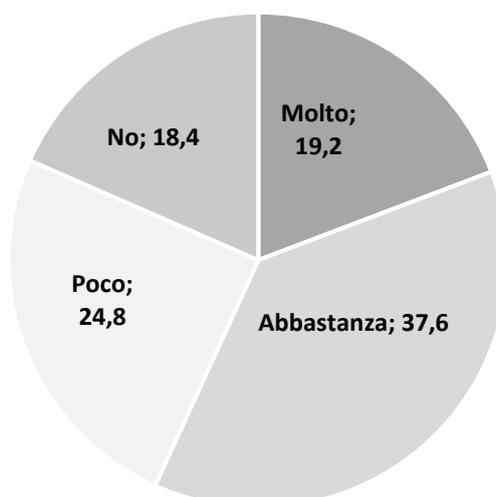
Allo stesso modo per uomini e donne



Le rispondenti sono in buona parte interessate alla formazione nelle nuove tecnologie: soltanto il 18,4% non è interessata e il 24,8% è poco interessata a svolgere corsi di formazione su automazione e digitalizzazione; la maggioranza delle rispondenti (56,8%) è interessata.

La formazione è uno strumento essenziale a sostegno dell'occupabilità in questi nuovi ambiti, ovvero della capacità del lavoratore di far fronte ai forti cambiamenti nel mercato del lavoro, e dell'adattabilità, in modo da facilitare un maggiore sviluppo di un'economia della conoscenza. Ciò può essere raggiunto con la sola formazione interna all'azienda, ma gli enti pubblici ai vari livelli sono chiamati a fare la loro parte. In questo senso va, fra gli altri interventi, il bando "Manifattura e Lavoro 4.0" della Regione Marche che intende favorire reali processi di innovazione tecnologica e digitale in un'ottica di Industria 4.0 delle micro, piccole e medie imprese manifatturiere marchigiane, attraverso il sostegno a nuovi investimenti collegati alla valorizzazione delle risorse umane presenti in azienda⁸.

Interessata a corsi di formazione



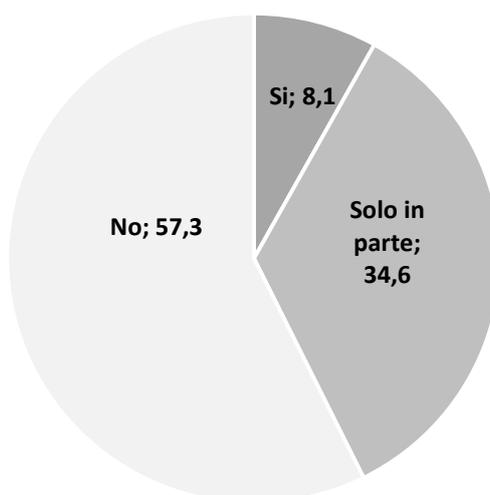
⁸ <http://www.regione.marche.it/News-ed-Eventi/Post/32133/MANIFATTURA-E-LAVORO-4-0-BANDO-DELLA-REGIONE-CON-8-9-MILIONI-PER-RILANCIARE-GLI-INVESTIMENTI-E-VALORIZZARE-IL-CAPITALE-UMANO-VERO-MOTORE-DELL-INNOVAZIONE>.

2.4.2 Donne e lavoro autonomo

Il questionario sottoposto alle donne occupate marchigiane contiene due domande specifiche sulle conoscenze dei sostegni alle esperienze imprenditoriali e sugli orientamenti delle donne nei confronti dell'attività imprenditoriale: "conosce i servizi di sostegno all'imprenditoria o per la formazione di nuove imprese disponibili sul territorio?" e "prenderebbe in considerazione l'idea di svolgere un lavoro autonomo o un'attività imprenditoriale? Potrebbe indicarmi la motivazione principale della sua risposta".

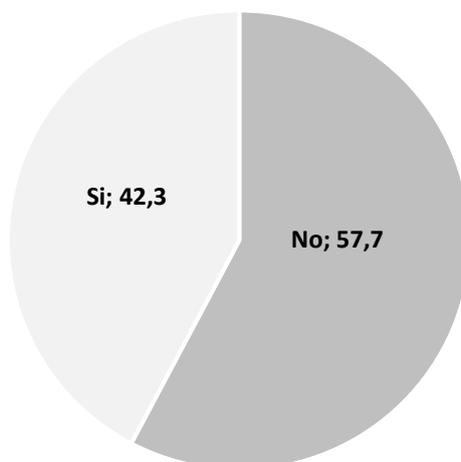
Le indicazioni raccolte sulla conoscenza dei servizi all'imprenditoria da parte delle intervistate configurano un quadro che si può definire non favorevole: quasi la metà (42,7%) delle intervistate conosce i servizi per l'imprenditoria e tale conoscenza è ritenuta adeguatamente compiuta solo dall'8,1% dei casi.

Conosce servizi imprenditoria

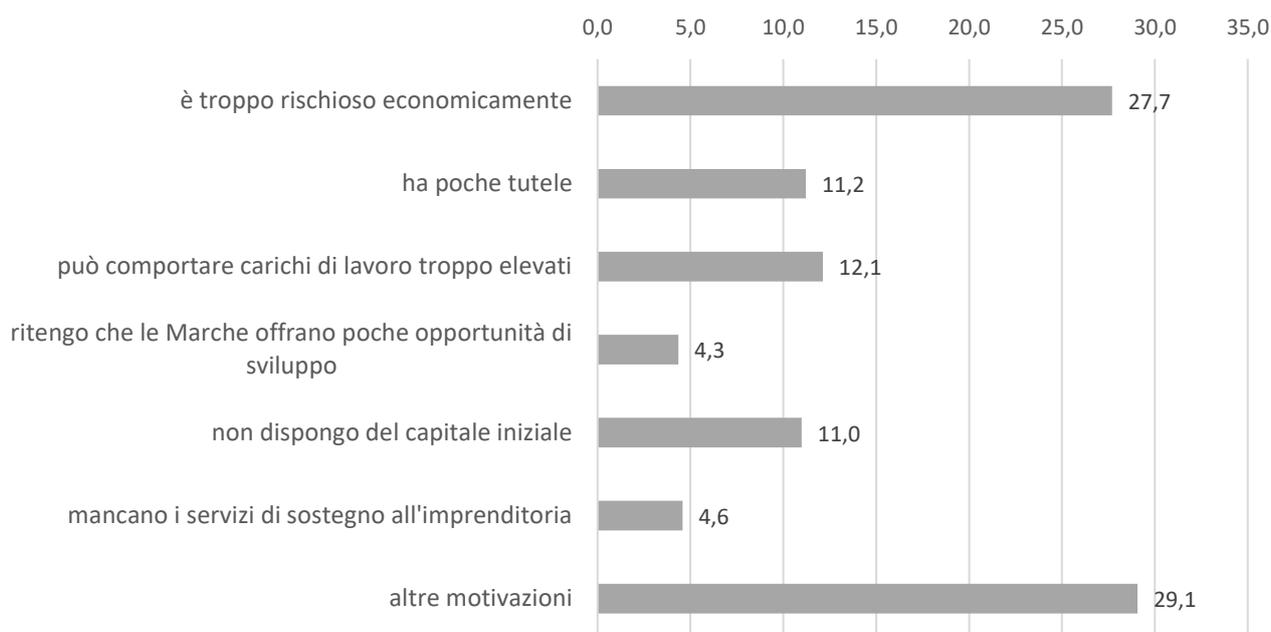


Una domanda è volta a verificare la disponibilità al lavoro "in proprio". Le indicazioni ottenute sono soprattutto orientate negativamente (il 57,7% dei casi): tra i motivi primeggia il ritenere il lavoro autonomo troppo rischioso (27,7% dei casi). L'imprenditoria non deve essere vista solo come una via di uscita dalla disoccupazione, ma come un momento che stimola la creatività e la capacità della donna. Difatti, il 42,4% delle occupate che ha dato una risposta positiva prenderebbe in considerazione un lavoro autonomo per esprimere al meglio le proprie capacità, mentre il 23,4% per una maggiore libertà e flessibilità di orari e il 15,5% per un possibile maggiore guadagno.

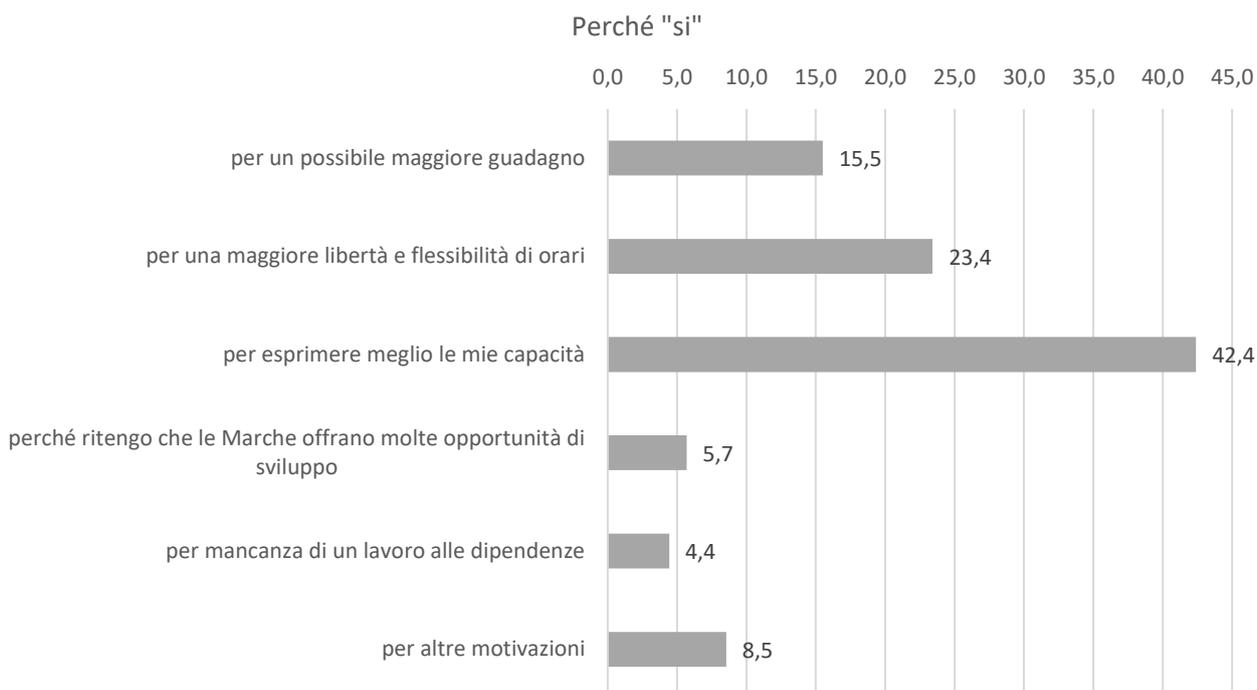
Le interessa lavoro autonomo



Perché "no"



Vi sono rilevanzze secondo cui un ruolo considerevole nel definire le opportunità dell'attività imprenditoriale è svolto dallo stato occupazionale di un sistema economico: secondo tali rilevanzze la probabilità di essere coinvolti in un'attività imprenditoriale è superiore per coloro che siano impiegati in un lavoro alle dipendenze, a tempo pieno o parziale, rispetto a coloro che non lavorano, sono in pensione o studiano. La condizione lavorativa consente accesso alle risorse, capitale sociale e idee che possono essere di aiuto nella creazione di un'attività imprenditoriale. I modelli occupazionali delle donne coinvolte in attività imprenditoriali di alcune grandi aree del mondo mostrano che la massima presenza di attività imprenditoriali femminili si rileva laddove è più elevata la presenza di donne che lavorano a tempo pieno (Allen et al., 2008).



Nelle Marche la micro imprenditorialità svolge un ruolo di particolare importanza e così il fatto che anche nella regione la presenza di imprese femminili e di imprenditrici sia condizionata dai fattori di necessità indotti dagli effetti della crisi (che aumenta la partecipazione femminile al mercato del lavoro ma non aumenta allo stesso modo le opportunità occupazionali) conferma l'ipotesi che l'imprenditorialità possa rappresentare un'alternativa al lavoro dipendente, anche in presenza di un mercato del lavoro equilibrato e di una diffusa cultura imprenditoriale. In generale, infatti, si osserva come all'aumentare della partecipazione femminile al mercato del lavoro e del tasso di occupazione, diminuisca l'intensità di presenza dell'imprenditoria femminile; e che quando la disoccupazione è più elevata, più alta è anche la femminilizzazione dell'imprenditoria (Dini, 2009).

Esiste una relazione tra difficoltà del mercato del lavoro e sviluppo delle imprese femminili caratterizzata da due aspetti: un primo si riferisce al fatto che laddove le difficoltà sono più alte (bassa partecipazione, bassa occupazione, alta disoccupazione, squilibri marcati per le componenti giovanili e di genere), allora tende a perdere di peso la valutazione razionale dell'opportunità di investire in una nuova impresa e, la mancanza di alternative causata dall'esclusione dal mercato del lavoro, obbliga le donne a ricorrere all'unica possibile soluzione per creare reddito (Goffi, 2012): il lavoro indipendente e la creazione di imprese.

In presenza di condizioni sfavorevoli del mercato del lavoro è verosimile che operino altre condizioni che inducono alla scelta di lavoro autonomo o di creazione d'impresa: sono quelle che impediscono la conciliazione dell'attività lavorativa con le attività di cura e domestiche. La mancanza dei servizi adeguati a garantire la conciliazione caratterizza più verosimilmente le stesse realtà dove si manifestano anche le maggiori difficoltà per il mercato del lavoro. La scelta di creare imprese femminili risulta guidata allora anche dalla percezione delle opportunità, piuttosto che dalle opportunità reali: questo conduce a dar vita ad attività imprenditoriali che spesso non hanno le caratteristiche necessarie per consolidarsi e svilupparsi.

2.5 Donne e lavoro, la difficile conciliazione

2.5.1 Conciliazione tempi di vita-lavoro

In Italia, nel 2016, la quota di popolazione tra i 25 e i 64 anni di età con almeno un titolo di studio secondario superiore è ancora piuttosto contenuta, pari al 60,1% con un divario di genere a favore delle donne (4,1% in più degli uomini), divario che esplode se si considera la laurea: il differenziale di genere a favore delle giovani laureate è pari a 12,6 punti percentuali, con una quota di laureate 30-34enni del 32,5% contro il 19,9% degli uomini (Istat, 2017a). Inoltre, le donne hanno un più basso tasso di abbandono scolastico (11,3% contro il 16,1% degli uomini in Italia).

Tuttavia, se consideriamo la transizione scuola-lavoro, vediamo che nonostante questi differenziali positivi in termini di titolo di studio, solo il 38,7% delle giovani donne diplomate che hanno concluso il percorso di istruzione e formazione da non più di tre anni è occupata contro un 50,8% di uomini, mentre per le laureate la percentuale è del 59,2%, contro il 64,4% degli uomini. In questi risultati gioca un ruolo fondamentale la difficoltà di conciliazione tra i carichi di cura familiari e i carichi di lavoro (Istat, 2017a). La partecipazione delle donne al mondo del lavoro è peraltro molto legata ai carichi familiari: nel secondo trimestre 2017 in Italia il tasso di occupazione delle 25-49enni è l'81,1% per le donne che vivono da sole, il 70,8% per quelle che vivono in coppia senza figli, e il 56,4% per le madri.

Le donne che lavorano non hanno vita facile in termini di tempi: l'occupazione femminile è fortemente condizionata dagli impegni familiari, che si accrescono in corrispondenza della classe centrale di età. I disincentivi alla partecipazione delle donne al lavoro pagato propri del sistema di welfare italiano sono stati già da tempo esaminati (Addis, 1999); a monte del problema sta proprio forse il fatto che non viene fatta un'analisi di genere delle politiche, anche quelle non dirette esplicitamente alle donne. Se nel disegno delle politiche non si tiene conto dell'impatto di genere si producono perdite di efficienza sia nell'economia che nel mercato del lavoro, a causa proprio delle differenze nei comportamenti e nella distribuzione del lavoro totale (pagato e non pagato)⁹.

La famiglia a doppio reddito, oltre a sfuggire dalla trappola della povertà è una gran consumatrice di servizi e quindi è un volano delle attività economiche, in quanto spesso i servizi generano altri servizi (Ferrera, 2008). Le esperienze più avanzate di altri paesi europei hanno visto la nascita di vere e proprie agenzie per i servizi alla persona, con funzione di coordinamento, formazione professionale, valutazione e accreditamento per i nuovi artigiani del terziario¹⁰. Nei paesi in cui è aumentata l'occupazione femminile sono cresciuti come conseguenza sia servizi tradizionali, sia altri di nuova generazione, fra cui: servizi alla famiglia, assistenza all'infanzia, sostegno alle attività scolastiche, assistenza domiciliare per le persone non autosufficienti, ma anche servizi associati alla promozione del benessere e della salute, servizi associati alla qualità della vita, all'abitazione, servizi di intermediazione. Buona parte di questi nuovi posti di lavoro sono andati proprio alle donne.

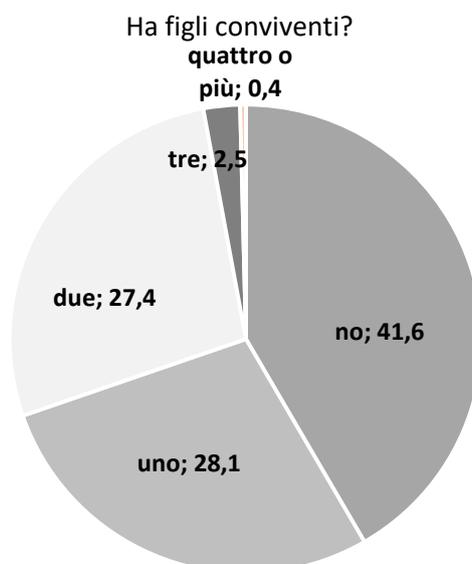
⁹ Effettuare un'analisi di impatto delle diverse voci di bilancio e delle politiche pubbliche in un'ottica di genere trova giustificazione nelle differenze di genere esistenti in termini di comportamenti, di reazioni alle stesse politiche e condizione socioeconomica. Cfr. Addabbo T. (2005).

¹⁰ Si fa riferimento, ad esempio, al caso francese, cfr. www.servicesalapersonne.gouv.fr.

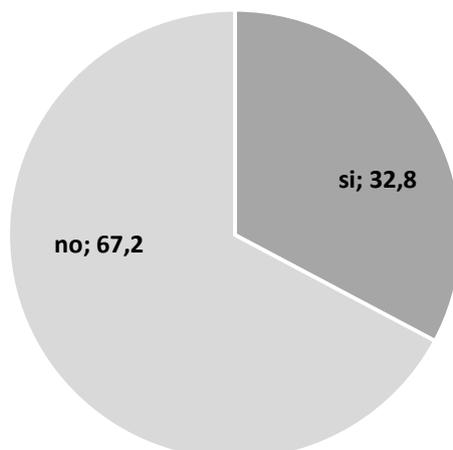
In Italia vi sono alcuni fattori che fungono da freno a questo nuovo modello, qui il mondo del lavoro appare costruito su misura per gli uomini: l'orario del lavoro è rigido, vi è una inferiore diffusione di occupazione part time, lo sviluppo di servizi agli anziani è minore e, inoltre, i bambini nei primi anni di vita rimangono spesso totalmente a carico delle mamme (Addis, 1997). «Il mondo del lavoro non deve essere pensato solo per gli uomini, non è giusto che le donne vi si debbano adattare come ad un letto di tortura. Le donne hanno fin troppo tentato di seguire questa strada, sottovalutando spesso la propria salute e la propria felicità. Ma è il lavoro che deve essere adattato al loro ritmo e alle loro diverse possibilità» (Sullerot, 1969, p. 337).

Nel campione di occupate marchigiane, due occupate su cinque non hanno figli conviventi, il 28,1% ha un figlio, il 27,4% due figli, il 3% circa ha tre o più figli. Alla domanda "ritiene che gli impegni familiari la penalizzino nella posizione lavorativa e ne ostacolino la progressione?", due donne su tre hanno risposto negativamente (67,2%), ma il quadro cambia se si scompone la risposta a seconda del numero di figli, con una percentuale dell'80% di donne senza figli che ritiene che gli impegni familiari non siano penalizzanti per il lavoro, mentre sono circa la metà le donne con figli che hanno dato tale risposta. I dati nazionali mostrano che nel secondo trimestre 2017 il tasso di occupazione delle 25-49enni è l'81,1% per le donne che vivono da sole, il 70,8% per quelle che vivono in coppia senza figli, e il 56,4% per le madri (Istat, 2017a).

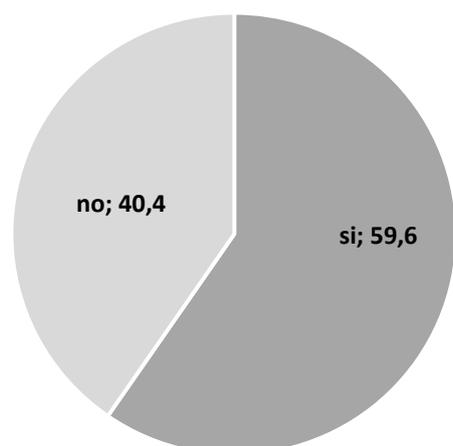
Il 59,6% delle rispondenti ritiene il suo orario di lavoro conciliabile con un livello soddisfacente di vita privata. Vi è tuttavia da tener conto del fatto che solo il 35% delle rispondenti lavora dalle 31 alle 40 ore settimanali, circa un terzo delle rispondenti lavora dalle 11 alle 30 ore e il 30% fino a 10 ore settimanali. Il fatto di non lavorare full time quindi incide positivamente per molte donne nel conciliare lavoro e vita privata.



Impegni familiari la penalizzano?



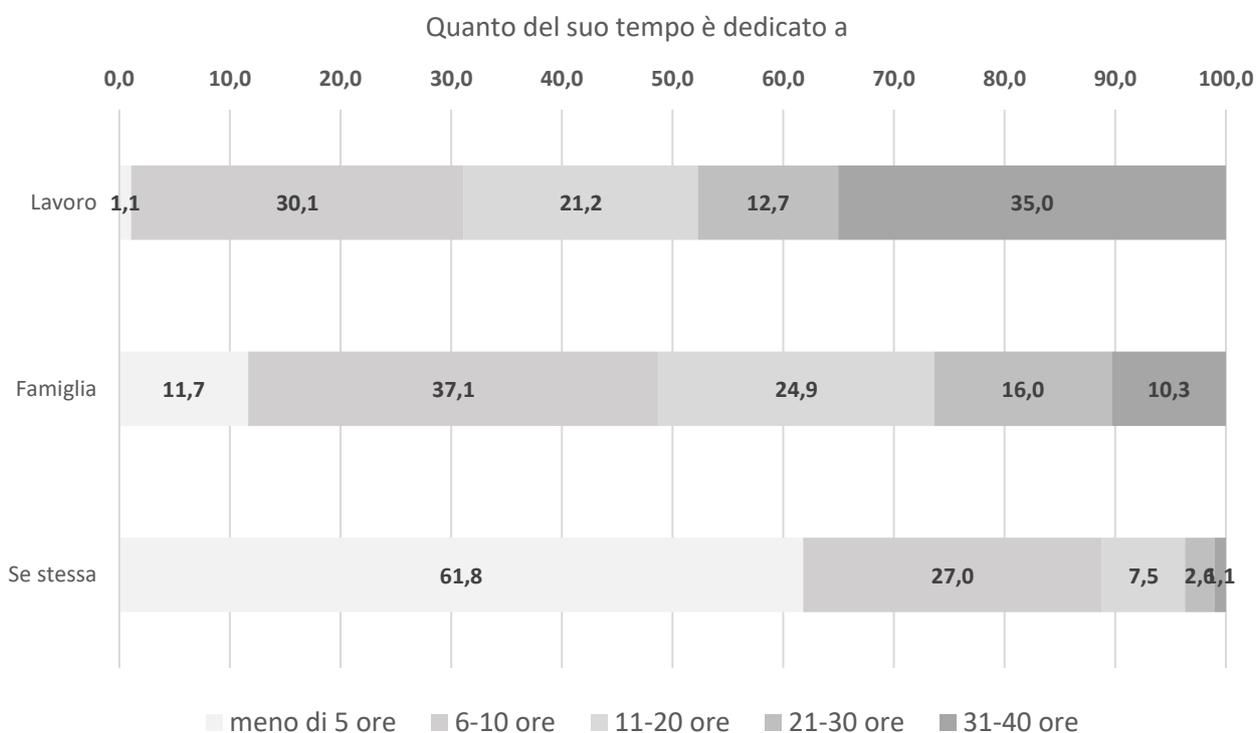
Orario di lavoro è conciliabile con vita privata?



Questa indagine sulle occupate marchigiane conferma che il lavoro domestico e di cura pesa notevolmente sulle donne: la quantità di tempo a ciò dedicato tende ad accentuarsi nel caso di situazioni di convivenza e di figli. Il 26,3% delle intervistate ha quantificato in oltre 20 ore settimanali l'impegno per la famiglia, il 24,9% dalle 11 alle 20 ore, mentre il 37,1% dalle 6 alle 10 ore settimanali. Va tenuto conto del fatto che circa il 30% del campione non convive con un partner e più di due rispondenti su cinque non ha figli conviventi, con conseguenti carichi familiari inferiori.

Nonostante ciò, il tempo che le intervistate riescono a dedicare a se stesse e ai loro interessi nell'arco della settimana è minimo: il 61,8% dedica a se stessa meno di 5 ore settimanali e il 27% dalle 6 alle 10 ore; solo una rispondente su dieci riesce a dedicare a se stessa e ai suoi interessi più di dieci ore a settimana. L'impegno in termini di tempo sul versante familiare, cura domestica, dei figli ed assistenza agli anziani – oltre alla quantità di tempo che le donne offrono sul mercato del

lavoro retribuito – influisce sulla gestione del tempo libero, con conseguenze negative per la qualità di vita delle donne.



Per le donne, una volta assegnati i pesi al lavoro di cura e al mercato, scarseggiano le risorse disponibili per studio, formazione, divertimento e tempo libero; è difficile da trovare il tempo per la vita sociale allargata e l'impegno sociale. E' difatti ridotto a poco più di niente il tempo per sé (Paolinelli, 2009). Vi è l'esigenza di conciliare i tempi di lavoro con tutti gli altri tempi della vita: il tempo per sé, la formazione, il riposo, il tempo libero. Tale esigenza ha direttamente a che fare con il concetto di benessere. Il tema può quindi essere posto oggi non solo in termini di pari opportunità, ma in termini di qualità della vita delle donne. Le politiche di conciliazione lavoro retribuito-tempi di vita possono avere la meglio quanto più sono assorbite dal sistema locale e sono in grado di ripensare un modello sociale in cui la necessità di "avere tempo" venga riconosciuta come bisogno sociale e non rimanga una questione privata (Manueddu, 2004).

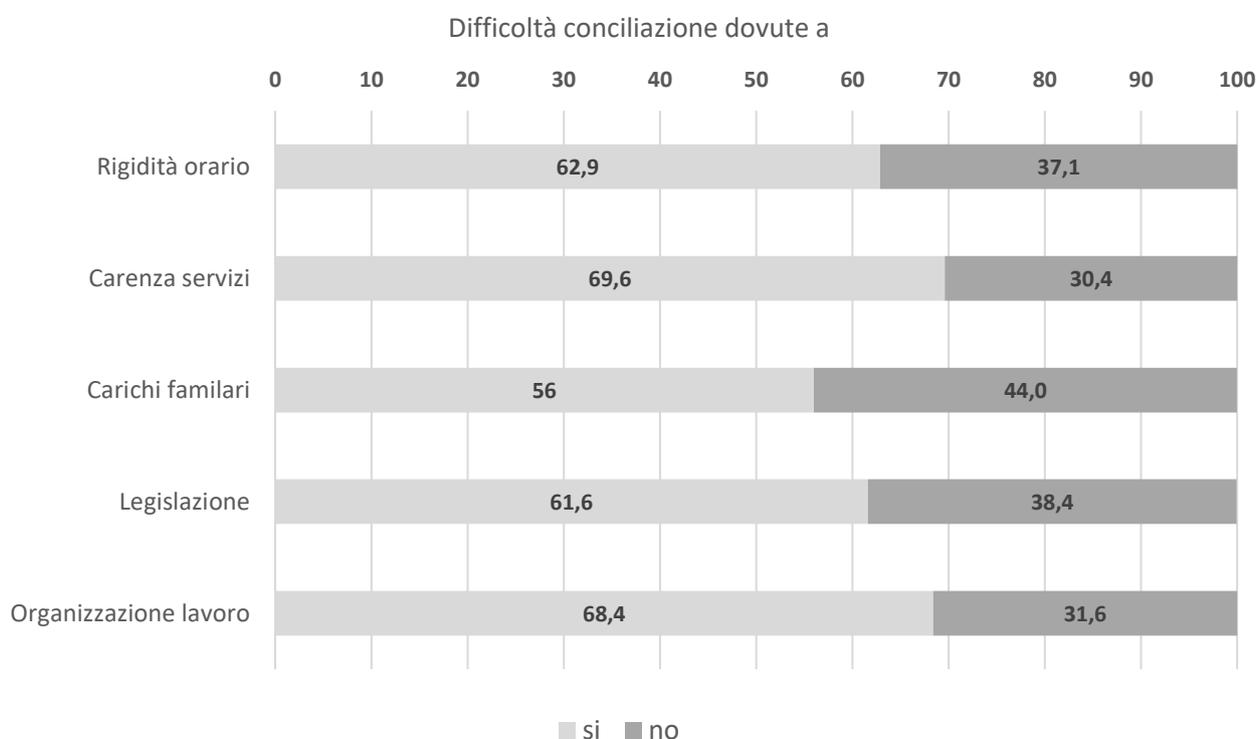
Se l'attività di un Paese si misurasse non sulla produzione, ma sulle ore lavorate e se le ore lavorate includessero anche il lavoro domestico complessivamente inteso, ci si accorgerebbe che i lavori di casa non remunerati occupano più ore di quelle lavorative intese in senso stretto (Sullerot, 1969). Nel tempo le condizioni sono mutate, le macchine e il comfort domestico hanno aiutato a ridurre la fatica, ma i compiti di cura e di assistenza sono rimasti, i cambiamenti tecnologici non possono ridurre il tempo necessario per essere a casa e svolgere tali attività.

Ricerche effettuate in diversi paesi europei sulle donne occupate a tempo pieno mostrano un lavoro medio, domestico ed extradomestico che va dalle 65 alle 80 ore settimanali, con il lavoro domestico e di cura molto iniquamente distribuito fra uomini e donne: la nostra nazione, se

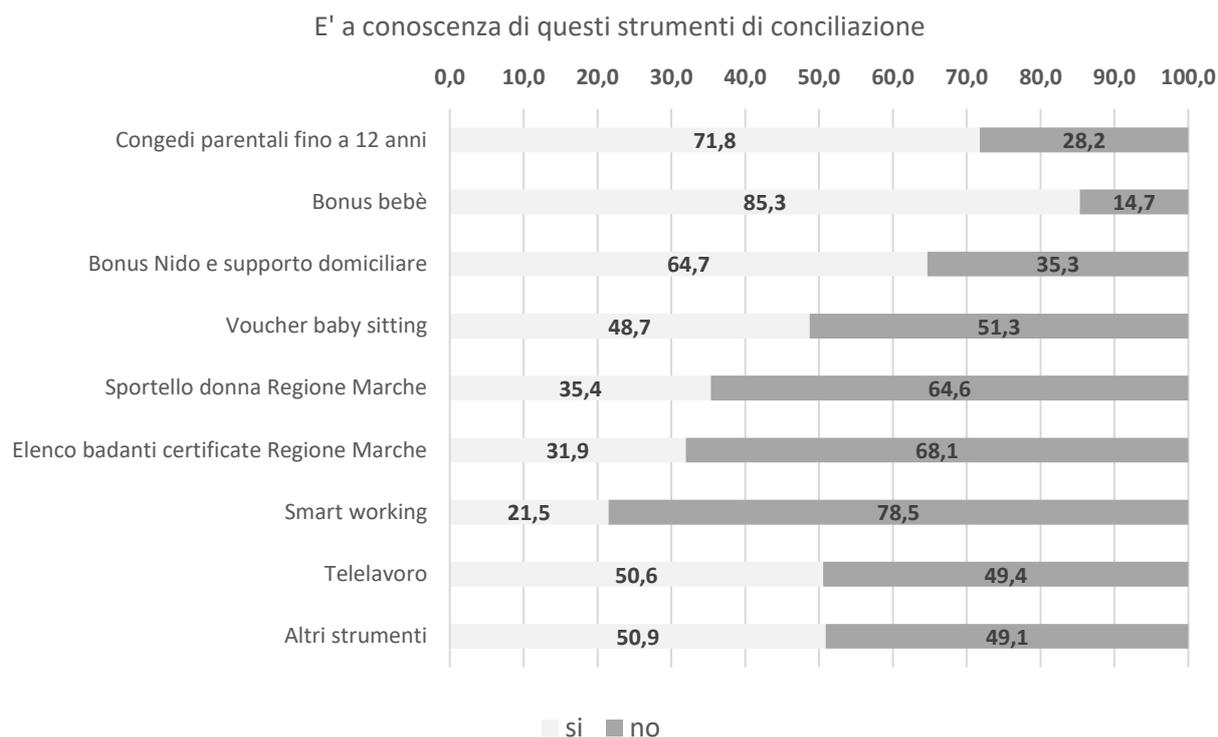
confrontata con i paesi del Centro-Nord Europa, Canada, Usa, Australia, presenta il più alto numero di ore di lavoro domestico (Bonke, 1995).

Le donne italiane impiegano cinque volte delle ore di un uomo per il lavoro domestico, il rapporto più grande fra tutti i paesi citati. Vi è un'asimmetria di genere notevole nella distribuzione dei compiti, più della metà delle donne occupate (54,1%) svolge oltre 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare (46,6% gli uomini), anche se il quadro sta migliorando, con una percentuale del carico di lavoro familiare svolto dalla donna (25-44 anni) sul totale del carico di lavoro familiare della coppia, in cui entrambi i componenti sono occupati, che diminuisce dal 71,9% del 2008-2009 al 67% nel 2013-2014 (Istat, 2017a).

Il 62,9% delle intervistate ritiene che le difficoltà di conciliazione siano dovute alla rigidità dell'orario lavorativo, il 68,4% all'organizzazione del lavoro, il 69,6% ai carichi familiari e il 61,6% alla legislazione.



Alcuni strumenti di conciliazione (smart working, telelavoro, voucher baby sitter) non sono conosciuti dalla metà delle intervistate, mentre altri strumenti che nascono per sostenere e facilitare l'occupazione femminile, quali i congedi parentali fino a 12 anni, il bonus bebè e bonus nido, sono più conosciuti.



Nel sostegno della diffusione di una cultura paritaria di genere, sono stati ideati gli sportelli donna o sportelli informadonna, concepiti con l'intento di coprire vasti campi di azione. A tali sportelli le donne possono fare riferimento per avere risposte partendo dalle informazioni di prima necessità, fino ad informazioni che coprono una vasta gamma di tematiche e che possono consentire alle donne di prendere decisioni autonome per quello che riguarda l'ambito lavorativo ma non solo. Infatti, questi servizi solitamente si propongono di fare da tramite fra le donne e le istituzioni comunali, provinciali e regionali, offrendo anche informazioni su eventuali strumenti messi a disposizione da parte di questi ultimi per permettere l'ingresso nel mercato del lavoro attraverso il sistema formativo.

Un dato che emerge è che solo un terzo del campione conosce l'esistenza dello sportello donna della Regione Marche. E' ben nota ormai la rilevanza dei social media nella società moderna e in particolare della piattaforma Facebook: sono solo 507 le persone che seguono la pagina Facebook "Informadonna Ancona"¹¹, lo Sportello informativo e di sostegno per le donne della Regione Marche ad Ancona. Per giunta, i contenuti che quotidianamente vengono pubblicati quasi mai generano interazione, condivisione, o semplicemente approvazione (il classico "mi piace"). Occorre ottimizzare la presenza dello Sportello Donna sui social, stabilendo obiettivi generici e specifici e instaurando canali di comunicazione bidirezionali verso i propri interlocutori. In questo senso, la collaborazione con il Social Media Team della Regione Marche (la cui area di azione potrebbe essere estesa da turismo e cultura anche a questo ambito) potrebbe dare un impulso decisivo alla conoscenza di questo importante servizio presso le donne marchigiane.

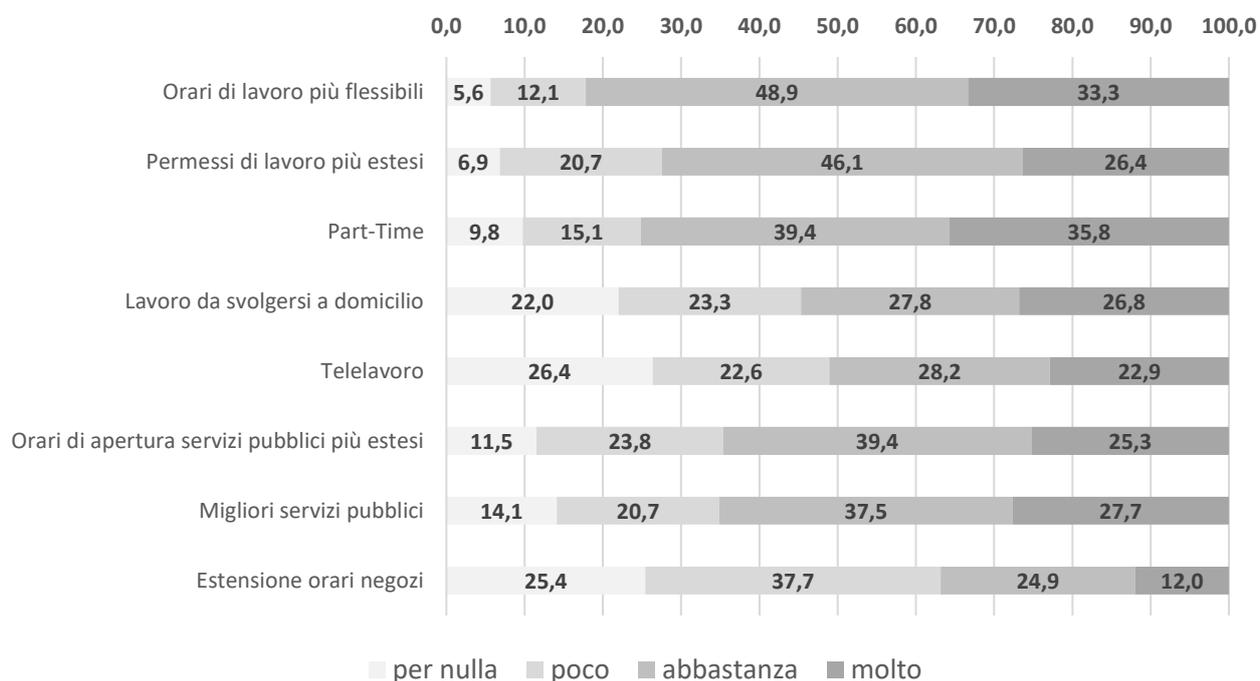
Tale sportello potrebbe anche agire come intermediario tra le donne e le imprese, come organo di coordinamento, rimandando cioè alle associazioni di categoria le donne per servizi all'impresa e informazioni sulla creazione d'impresa, ai sindacati per problematiche di natura contrattuale, ai

¹¹ <https://www.facebook.com/IDancona/>

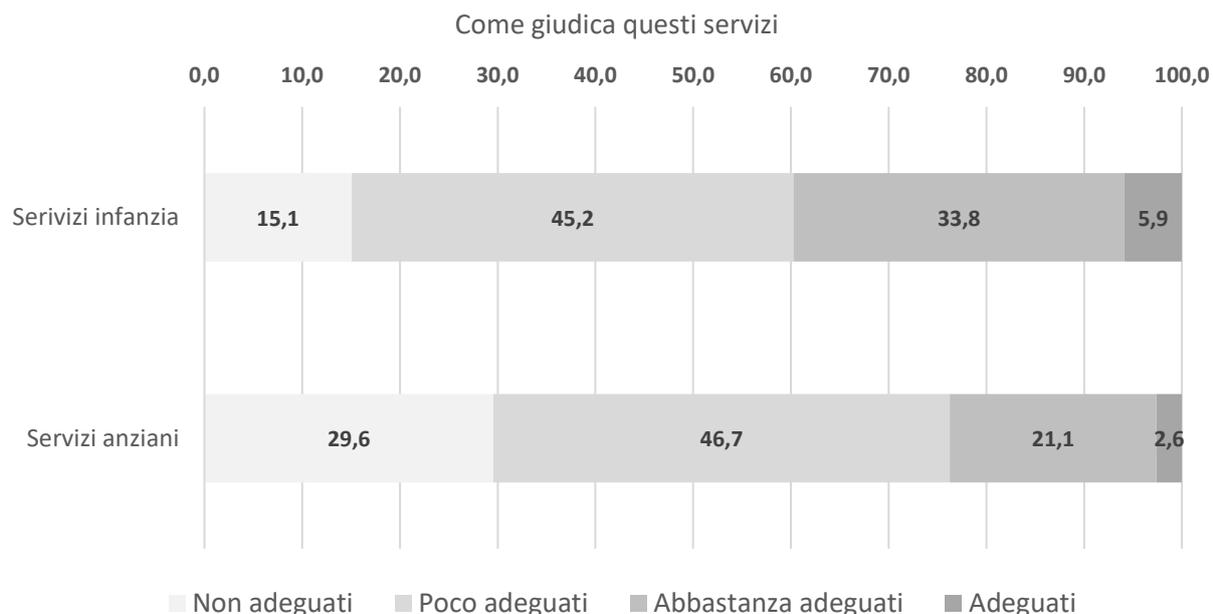
servizi per l'impiego per servizi mirati al riguardo. E' necessario che un simile servizio si indirizzi a tutto il tessuto sociale ed economico di un territorio e, quindi, che sia conosciuto.

Tra gli strumenti che le occupate ritengono potrebbero essere maggiormente di aiuto nel conciliare lavoro e vita privata, ai primi posti troviamo quelli aziendali – ovvero orari di lavoro più flessibili (82,2% hanno risposto molto o abbastanza), permessi di lavoro più estesi e part time (72% circa) – seguiti da orari di apertura dei servizi pubblici più estesi e migliori servizi pubblici (65 circa%) e da lavoro da svolgersi a domicilio e telelavoro (poco più della metà ha risposto molto o abbastanza). Poco più di una donna su tre ha invece risposto che potrebbe essere di aiuto (molto o abbastanza) l'estensione dell'apertura di negozi e attività commerciali.

Quanto questi strumenti di conciliazione potrebbero aiutarla



Come in precedenza evidenziato, il 69,6% delle intervistate ritiene che le difficoltà di conciliazione siano dovute alla carenza dei servizi. In particolare, la grande maggioranza delle donne del campione giudicano poco o per nulla adeguati i servizi all'infanzia (60,3%) e agli anziani (76,3%). Solo il 5,9% delle rispondenti considera adeguati i servizi agli infanzia e il 2,6% quelli agli anziani; i servizi all'infanzia vengono giudicati abbastanza adeguati da un terzo delle rispondenti, mentre quelli agli anziani da una donna su cinque.



Per quanto riguarda i servizi all'infanzia, l'Unione Europea ha posto come traguardo per gli stati membri che i posti disponibili nei servizi per la prima infanzia coprano almeno un terzo della domanda potenziale, ovvero il 33% dei bambini sotto i 3 anni, obiettivo recepito anche dalle leggi italiane, ultimo il decreto legislativo 65 del 2017 che ha ribadito questo impegno. Secondo i dati diffusi dall'Istat il 12 dicembre 2017 nel report "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia" riferiti all'anno educativo 2014/2015, le Marche sono ancora lontane da questo obiettivo con una copertura del 26,5% (Istat, 2017b), a differenza del 37,2% di Umbria, del 35,7% dell'Emilia Romagna e del 32,7% della Toscana.

Iscrivere il proprio figlio all'asilo nido spesso non è possibile sia per la poca disponibilità di posti, che per i costi della retta. Se nel nucleo familiare anche il partner svolge una professione, vengono applicati gli indicatori più alti per la determinazione della retta del nido e questo scoraggia le giovani donne, più istruite e impegnate in strategie di ricerca del lavoro, e anche più propense ad avvalersi di servizi collettivi. Il report di Cittadinanzattiva "Servizi in...Comune. Tariffe e qualità di nidi e mense" recentemente presentato (25 ottobre 2018) mostra come una famiglia media italiana, con un bimbo al nido e un altro alla materna o primaria, spende al mese 382€ negli asili nido comunali, di cui 300€ per la retta e 82€ per la mensa (Cittadinanzattiva, 2018). Il report mostra forti differenze nelle rette a seconda della regione, con le Marche che si posizionano in una situazione intermedia non lontana alla media nazionale con un retta media di 294€ nei nidi comunali. Se a questi si aggiungono i circa 80€ per la mensa, è evidente come siano costi elevati per molte famiglie.

Questo è un tema prioritario da affrontare se si vuole aumentare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, che spesso con la nascita di un figlio o con la malattia di un genitore anziano sono costrette a lasciare il proprio lavoro. In tal senso, occorre consolidare e sviluppare le esperienze positive adottate in altri territori che rappresentano delle buone pratiche da replicare.

Spesso la non autosufficienza di un anziano avviene in modo repentino, un anziano che aiutava la famiglia nell'accudimento dei figli minori, nel lavoro domestico, viene a trovarsi in modo talvolta

improvviso in una condizione di non autosufficienza e la famiglia. La donna si trova spesso come disorientata, senza avere un'adeguata informazione sui servizi agli anziani, su chi può assisterli in modo adeguato, sui servizi integrativi di assistenza domiciliare, sulle residenze protette.

Per quanto riguarda i servizi agli anziani, la Regione Marche ha istituito In attuazione della DGR 118/2009 ha istituito l'Elenco regionale assistenti familiari" (cosiddetti badanti) consultabile attraverso un form di ricerca nel sito della Regione¹². L'attivazione di un elenco badanti, un registro a disposizione per le famiglie e a cui rivolgersi per l'assunzione di una badante, costituisce un passo importante verso il sostegno dell'inserimento lavorativo ed allo stesso tempo uno strumento di garanzia qualitativa dell'offerta. Accendendo al form, tuttavia, è solo possibile selezionare il Centro per l'Impiego di competenza e il sito fornisce una lunga serie di nomi con disponibilità e numero telefonico, ma non viene fornito nessun curriculum o altra informazione sulle assistenti. Il servizio necessita quindi di un potenziamento.

Si pone l'opportunità di dare vita a percorsi di integrazione fra le due realtà della domanda e dell'offerta in campo di assistenza alla terza età, agevolando l'incontro fra le assistenti domiciliari presenti sul mercato e le famiglie in cerca di aiuto e supporto.

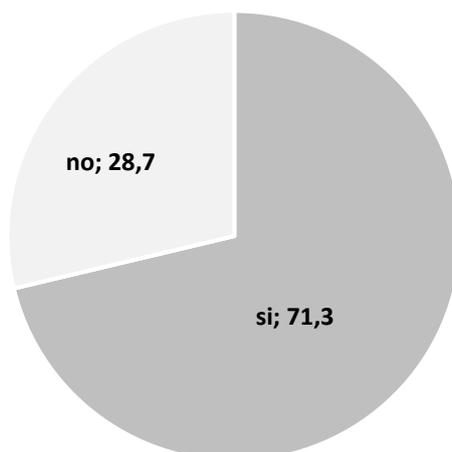
Oltretutto, va considerato che i servizi alla famiglia a differenza dei servizi alle imprese non sono trasferibili, ma il luogo di produzione coincide con quello di consumo, con la conseguenza che i posti di lavoro creati genererebbero altro lavoro nel territorio, soprattutto femminile. Siamo di fronte ad un circolo vizioso: vi è scarsità dei servizi anche a causa della bassa partecipazione lavorativa delle donne, che a sua volta è collegata alla scarsità di servizi.

¹² Cfr. <http://www.regione.marche.it/Regione-Utile/Sociale/Anziani/Elenco-Assistenti-Familiari>.

2.5.2 Il ruolo del partner

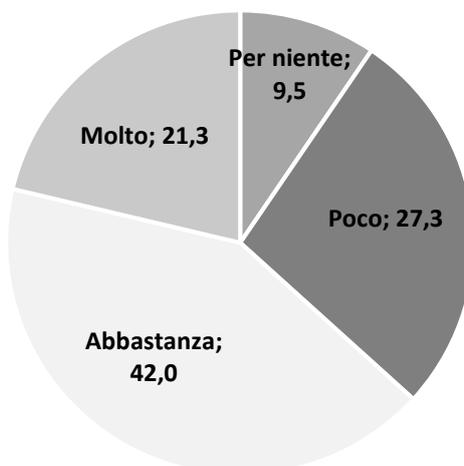
Il 61% delle intervistate è sposata, il 13% separata o divorziata, il 22% nubile, mentre il 4% convive. In totale il 71,3% convive con un partner.

Convive con partner



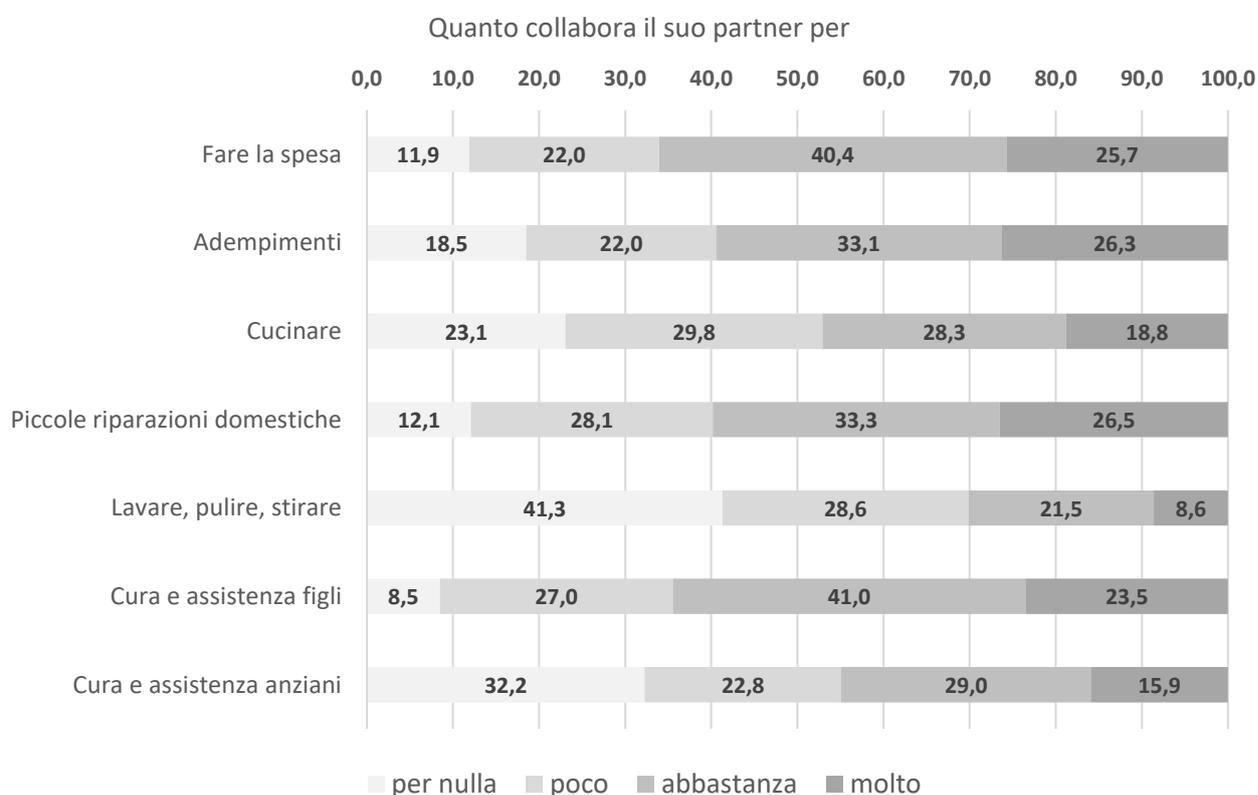
Alle occupate conviventi è stato chiesto di esprimere una valutazione circa il livello di soddisfazione per la suddivisione del lavoro domestico e familiare con il rispettivo partner. Il 36,8% delle conviventi si considera poco o per nulla soddisfatta della collaborazione del partner, il 42% è abbastanza soddisfatta, mentre solo due intervistate su cinque mostrano un grado di soddisfazione pieno per la collaborazione del partner nel lavoro domestico e familiare.

Soddisfatta collaborazione partner



Le risposte alla domanda successiva riguardo alle attività in cui i partner collaborano aiutano a spiegare le valutazioni negative appena illustrate. Il fatto è che il contributo del partner sarebbe oltremodo apprezzato per attività che, evidentemente, le donne non riescono a scrollarsi di dosso quali: lavare-pulire-stirare e cucinare.

Sono solo il 30,1% le intervistate che si dichiarano abbastanza o molto soddisfatte del contributo del partner per quanto concerne attività quali lavare-pulire-stirare e il 37,1% per quanto riguarda cucinare. In circa il 40% dei casi la collaborazione offerta non è ritenuta all'altezza delle richieste (poco o per nulla soddisfatta) nemmeno per quei compiti genericamente ritenuti di ambito maschile quali l'esecuzione di piccole riparazioni domestiche e il presidio di scadenze, bollette da pagare, riunioni con il condominio. Un obiettivo che risulta essere diffusamente raggiunto è l'aiuto nel fare la spesa, con due terzi che si dichiarano abbastanza o molto soddisfatte. Nei casi in cui vi sono parenti anziani da accudire, le donne lamentano un'insufficiente collaborazione da parte del partner: il 55,1% si dichiara poco o per nulla soddisfatta. La conseguenza è che la quantità di lavoro svolta fra le mura di casa, per la donna si amplia ulteriormente.



I partner, mentre sono quasi del tutto assenti quando si tratta di svolgere compiti pesanti e tradizionalmente attribuiti alla donna come lavare, pulire, stirare e cucinare, aumentano la loro presenza quando si tratta di svolgere compiti come fare la spesa e il disbrigo di pratiche burocratiche, oppure le piccole riparazioni domestiche, in quanto figure tradizionalmente deputate a tale ruolo. Gli uomini dunque sembrano preferire compiti di casa in cui trovano una più elevata gratificazione e meno sforzo fisico (nell'assistere i figli il 64,5% si dichiara abbastanza o molto soddisfatta).

In definitiva, questi risultati mostrano come anche per le occupate marchigiane la parte materiale e organizzativa dell'attività domestica rimane in capo alle donne e, dunque, a fronte di una

contrazione di disponibilità di tempo per il lavoro di cura non corrisponde una significativa redistribuzione dei carichi fra i generi.

Le cause di questo fenomeno sono molteplici e vanno da quelle culturali a quelle contingenti, a quelle legate a diverse scelte di vita. Per quello che riguarda le cause di ordine culturale, la società impartisce dei ruoli diversi alle donne e agli uomini e relega le donne alla gestione della famiglia, alla cura della casa, dei figli e degli anziani. Nella stessa categoria rientrano i pregiudizi e i luoghi comuni secondo i quali la donna è predisposta per natura al sacrificio di sé e dei propri interessi in nome delle esigenze dei propri familiari, ma anche comportamenti discriminatori e dubbi su certe competenze e potenzialità delle donne a rivestire certi ruoli (Paolinelli, 2009).

La conseguenza è che la quantità di lavoro svolta fra le mura di casa, per la donna si amplia ulteriormente, in particolare per le donne adulte e questo è anche aggravato da un'offerta di servizi pubblici che in Italia è alquanto limitata. Come ci si preoccupa di ridurre il lavoro salariato, ci si dovrebbe preoccupare di ridurre il lavoro casalingo e di cura. Spesso le donne decidono di non lavorare proprio in quanto gravate da tutti questi compiti, mentre molte donne che lavorano si trovano di fronte alla scelta di abbandonarlo.

Le donne che lavorano si dichiarano più soddisfatte delle casalinghe anche riguardo alla dimensione familiare (Sartori, 2002). Quello delle casalinghe è un contesto che non riguarda il presente campione di ricerca che è composto da occupate, ma che va attentamente monitorato: nel 2016 sono stimate in 7milioni 338mila le donne che si dichiarano casalinghe nel nostro Paese (518mila in meno rispetto a 10 anni fa), con un'età media di 60 anni (di cui il 74,5% possiede la scuola dell'obbligo e poco più della metà non ha mai svolto un'attività lavorativa); il dato che più preoccupa è che il 9,3% è in condizioni di povertà assoluta (oltre 700mila) (Istat, 2017a).

Per molte donne la doppia presenza nel mercato del lavoro e nei compiti domestico-familiari si traduce spesso in un pesante carico complessivo di lavoro proprio perché gli uomini italiani si sono poco adattati ai cambiamenti del mondo del lavoro e della società (Bimbi, 2001). Vige un modello del contratto di genere tradizionale, con la conseguenza che la doppia presenza è quella che prevale nella grande maggioranza dei casi (Santi, 2003).

Le origini di questa asimmetria sono soprattutto di natura culturale. Il titolo di studio sembra rappresentare un elemento capace di produrre una maggiore partecipazione degli uomini alla vita di casa per le donne occupate, anche se spesso più che di condivisione, si tratta di esternalizzazione (sostituzione per la maggioranza dei compiti da parte di una persona retribuita). Spesso la coppia con un elevato livello di istruzione in cui entrambi lavorano tendono ad una forma di maggiore egualitarismo, non attraverso una maggiore partecipazione maschile, ma attraverso un ricorso alla sostituzione a pagamento del compito femminile nei lavori domestici (Deutsch, 1999).

Bibliografia

- Addabbo, T. (2005), *Genitorialità, lavoro e qualità della vita: una conciliazione possibile?* FrancoAngeli, Milano.
- Addis (1999), "Gender in the italian welfare state reform", *Southern European Society and Economy*.
- Addis E. (1997), *Economia e differenze di genere*, Clueb, Bologna.
- Alampi D., Messina G. (2011), "Time-is-money: i tempi di trasporto come strumento per misurare la dotazione", in Banca d'Italia, *Le infrastrutture in Italia: dotazione, programmazione, realizzazione di infrastrutture in Italia*.
- Alessandrini, P. (2014) "Marche +20 – Sviluppo nuovo senza fratture", rapporto al Progetto Marche +20 della Regione Marche
- Allen I.; Elam A.; Langowitz N.; Dean M. (2008). 2007 Report on Women and Entrepreneurship. *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)*, London Business School.
- Altieri G., Ferrucci G. Dota F. (2008), *Donne e lavoro atipico, un incontro molto contraddittorio*, Ires.
- Ascoli, U, David, P., Pavolini, E. (2008), *Il lavoro femminile nelle Marche*, FrancoAngeli, Milano.
- Bagnasco, A. (1977), *Tre Italie. La problematica territoriale dello sviluppo italiano*, Il Mulino, Bologna.
- Barbieri Masini E. (1989), in *Centromarca (a cura di)*, *Il marketing nel futuro*, Il Sole 24 Ore Libri, Milano.
- Becattini, G. (1989), *Sectors and/or Districts: Some Remarks on the Conceptual Foundations of Industrial Economics*, in E. Goodman, J. Bamford (eds.), *Small Firms and Industrial Districts in Italy*, London, Routledge.
- Becattini, G. e Rullani E. (1993), *Sistema locale e mercato globale*, in "Economia e Politica industriale", vol. 80.

- Bimbi F. (2001), "Doppia presenza", in Balbo L. (a cura di), *Tempi di vita. Studi e proposte per cambiarli*, Feltrinelli, Milano.
- Blim M. (1990). *Made in Italy: Small-Scale Industrialization and Its Consequences*, Praeger, New York.
- Blim M. (2007). "A Death in the Family: Reflections of Economic Decline in a Marche Industrial District," in Marco Moroni (a cura di), *Lo sviluppo locale e Le Marche*, Il Mulino, Bologna.
- Blim M. and Goffi G. (2014a), *The long and the short of it: The value of the concept of the longue duree in the analysis of contemporary economic development and decline*, *Economia Marche Journal of Applied Economics*, XXXIII(1): 84-104.
- Blim M. and Goffi G. (2014b), *Kinship and economic crisis in the shoe district of the Marche region*, *Economia Marche Journal of Applied Economics*, XXXIII(2): 69-90.
- Blim, M., Goffi, G. (2018). "Marche, a region in between success and decline" (261-279), in AA.VV., *Le competenze per costruire il futuro*, Edizioni di Comunità, Roma/Ivrea.
- Bonke J. (1995), "Education, work and gender, an international comparison", Mimeo, Forum Gender and use of time, Firenze.
- Bronzini, P., Casadio P., Marinelli G. (2011) "Quello che gli indicatori territoriali sulle infrastrutture di trasporto possono, e non possono dire", in Banca d'Italia, *Le infrastrutture in Italia: dotazione, programmazione, realizzazione di infrastrutture in Italia*
- Calza Bini P. (2004), *Introduzione*, in Di Ferdinando G., Dini G., Palmieri R. (eds), *Oltre l'economia dei distretti*, FrancoAngeli, Milano.
- Carboni C. (2005). *Un nuovo marchingegno: declino o svolta del modello marchigiano di sviluppo, Affinità elettive*, Ancona.
- Centro Studi CNA Marche (2018) *Le imprese femminili nelle Marche nel 2018*. Ancona
- Cittadinanzattiva (2018) *Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia*.
- Corò G. e Grandinetti R. (1999) *Strategie di delocalizzazione e processi evolutivi nei distretti industriali italiani*, "L'industria", n.4.
- Corò G. e Rullani E. (a cura di) (1998) *Percorsi locali di internazionalizzazione. Competenze e auto-organizzazione nei distretti industriali del Nord Est*, Franco Angeli, Milano.
- Cucculelli M. - Fondazione Merloni (2009). *Struttura e cambiamenti del sistema produttivo marchigiano*. Fondazione A. Merloni, Ancona.
- Cucculelli M. (2004). *Il passaggio generazionale nelle piccole e medie imprese nelle Marche*. Armal Lavoro Flash n. 8, Ancona.
- David P. (2004), *Il Mercato del lavoro femminile nelle Marche*, Armal Lavoro News, Regione Marche, Ancona.
- David P. (2010), "Mercato del lavoro e occupazione femminile: il contesto marchigiano", in Ascoli, U, David, P., Pavolini, E., *Il lavoro femminile nelle Marche*, FrancoAngeli, Milano.

- Deutsch F.M. (1999), *Having it all. How equally shared parenting works*, Harvard University Press, Cambridge, MS.
- Dini G. (2009). *Imprenditrici a tempo pieno*, in Goffi G. (a cura di) (2009), *Sempre più donne*, FrancoAngeli, Milano.
- Dini G. (2015). *Le imprese artigiane nelle Marche*, in Ebam – Ente Bilaterale Artigianato Marche, *L'artigianato marchigiano, Le dinamiche del secondo semestre 2014 e le previsioni per il primo semestre 2015*, Ancona.
- Dini G., Di Ferdinando D. (2007), “Il quadro di contesto”, Favaretto I, (a cura di), *Quanto vale la differenza*, FrancoAngeli, Milano.
- Dini, G., Goffi, G., Blim., M. (2015). *Il declino dei distretti industriali tradizionali. Il caso dell'artigianato marchigiano*. *Economia Marche Journal of Applied Economics* XXXIV(2):1-29.
- ETUI (2018) *Benchmarking Working Europe 2018*. European Trade Union Institute, Bruxelles.
- Favaretto I. (2000), *Distretti e non distretti nello sviluppo dei sistemi territoriali diffusi*, in Favaretto I. (a cura di), *Le componenti territoriali dello sviluppo*, Carocci, Roma.
- Favaretto I. (2007). “L'imprenditoria femminile nelle aree spaziali della provincia di Pesaro-Urbino”. In Favaretto (a cura di) *Quanto vale la differenza. L'imprenditoria femminile come fattore di sviluppo locale*, FrancoAngeli, Milano.
- Favaretto I. (2011). *Mutamenti nelle relazioni tra imprese del Sistema Marche: dopo la crisi un nuovo modello?* In *Le Marche oltre la crisi*. A cura di Unioncamere Marche e Università Politecnica delle Marche. Franco Angeli, Milano.
- Ferrera M. (2008) *Il fattore D, perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, Milano.
- Goffi G. (a cura di) (2009), *Sempre più donne*, FrancoAngeli, Milano.
- Goffi G. (2012). *Donne e lavoro in Italia e nelle Marche. Il punto sulle difficoltà e sulle prospettive*. *Economia Marche Journal of Applied Economics*, XXXI (2):129-154.
- Goffi G., Dini G. (2013), *Le difficoltà dell'artigianato marchigiano in un'analisi di lungo periodo*, *Economia Marche Journal of Applied Economics*, XXXII(2): 93-117.
- Goffi, G. (2013). *Il sistema economico delle marche. Artigianato e mercato del lavoro dagli anni novanta alla crisi attuale*. *Economia Marche - Journal of Applied Economics*, 32(1).62-89.
- Goffi, G. (2015). *Marcheconomy. Un modello che cambia forma/The changing shape of a model*. Editrice Aracne, Roma.
- Goffi, G., Dini, G., Blim, M. (2018). “Le Marche, lo sviluppo bloccato e le nuove ‘fratture’” (174-195), in AA.VV., *Le competenze per costruire il futuro*, Edizioni di Comunità, Roma/Ivrea.
- GRAZIANI G. (1998). *Globalization of Production in the Textile and Clothing Industry: the case of the Italian FDI and outward processing traffic with Eastern Europe*, in John Zysman and Andrew Schwartz, eds., *Enlarging Europe: the Industrial Foundations of a New Political Reality*, Berkeley: International and Area Studies, 1998

- Isfol (2007) *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*. Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Roma.
- Istat (2017a) *Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini*. Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica, I Commissione "Affari costituzionali" della Camera dei Deputati, 25 ottobre 2017. Roma.
- Istat (2017b) *Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia. Anno educativo 2014/2015*. Roma.
- Istat (2018a) *I differenziali retributivi nel settore privato, Anni 2014 – 2016*. Roma.
- Istat (2018b) *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro, Anni 2015-2016*, Roma. Cucculelli M. (2009). *Struttura e cambiamenti del sistema produttivo marchigiano*. Fondazione Merloni, Ancona.
- Lodolini N. - IRES CGIL Marche (2015). *Parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro delle Marche. Analisi dei rapporti sul personale maschile e femminile*, (a cura di) Novella Lodolini. Ancona.
- Manueddu E. (2004), *Tra mestoli e scrivanie: il lavoro delle donne*, Quaderni di donne & ricerca, 7, CIRSDe, Torino.
- Mariotti I., Micucci G., Montanaro P. (2004), *L'internazionalizzazione nei distretti industriali: un'analisi su microdati di impresa*, in Bollino A. e L. Diappi (a cura di), *Innovazioni metodologiche nelle Scienze Regionali*. N. 36 collana AISRe- F. Angeli, Milano.
- Martelli A. (2008), *"Conciliare nuove identità" in "Donne tra famiglia, professione e cura di sé: un'indagine in Provincia di Rimini*.
- Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche (2017). *Rapporto Annuale Mercato del Lavoro 2017*, Ancona.
- Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche (2018). *Rapporto Annuale Mercato del Lavoro 2018 in sintesi*, Ancona.
- Oxford Martin School & Citi (2016) *Technology at work v2.0 The future is not what it used to be*. Citi GPS: Global Perspectives & Solutions.
- Paolinelli, P. (2009) *Donne e conciliazione*, in Goffi G. (a cura di) (2009), *Sempre più donne*, FrancoAngeli, Milano.
- Pompei F., Venturini F. (2011). *L'artigianato nelle Marche tra crisi e rilancio*. *Economia Marche - Journal of Applied Economics*, XXX (2): 83-110.
- Potter, J., Proto A., Marchese M. (2010). *Entrepreneurship, SMEs and Local Development in the Marche Region, Italy*, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2010/12, OECD Publishing.
- Presbitero A.F., Venturini F. (2013), *Indagine strutturale sull'artigianato delle Marche 2012*, in Osservatorio regionale sull'artigianato, Ente Bilaterale Artigianato Marche, Ancona.

- Santi E. (2003), "Contratti di genere. Un'applicazione e confronti europei", in Bimbi (a cura di), Differenze e disuguaglianze, prospettive per gli studi di genere in Italia, Il Mulino, Bologna.
- Sartori M. (a cura di) (2002), Percorsi di transizione formativa e lavorativa delle donne, FrancoAngeli, Milano.
- Sforzi F. (2008) Il distretto industriale: da Marshall a Becattini. Il pensiero economico italiano, XVI 2, 71-80.
- Sodexo (2018) Sodexo's Gender Balance Study 2018 Expanded outcomes over 5 years.
- Sullerot E. (1969), La donna e il lavoro: storia e sociologia del lavoro femminile, Etas Kompass, Milano.
- Vicarelli G. (2007), Donne e professioni nell'Italia del Novecento, Il Mulino, Bologna.
- WEF (2016) The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, World Economic Forum.
- Yunus M. (2000), Il banchiere dei poveri, Feltrinelli, Milano.

APPENDICE. Il questionario somministrato

Qual è la sua età?

Qual è il titolo di studio posseduto?

Nessun titolo di studio
Licenza elementare
Licenza di scuola media inferiore
Diploma di qualifica
Diploma di scuola media superiore
Laurea triennale
Laurea vecchio ordinamento/laurea specialistica
Specializzazione post laurea/dottorato di ricerca

Qual è la sua nazionalità?

Italiana
Straniera comunitaria
Straniera extracomunitaria

Qual è il suo stato civile?

Nubile
Sposata
Convivente
Separata o divorziata
Vedova

In questo momento qual è la sua condizione a livello lavorativo-contrattuale?

Non sto lavorando
Sto lavorando, ma senza contratto
Contratto alle dipendenze a tempo indeterminato
Contratto alle dipendenze a tempo determinato
Contratto di apprendistato
Contratto di somministrazione (interinale)
Contratto intermittente a chiamata
Contratto di collaborazione (cococo, cocopro)
Prestazione d'opera occasionale
Coadiuvante nell'impresa familiare
Libera professionista
Socia di cooperativa
Imprenditrice, lavoratrice in proprio
Altra condizione (tirocini, borse ricerca-lavoro, ecc.)

Qual è la sua qualifica attuale?

Apprendista
Operaia
Impiegata
Quadro
Dirigente
Lavoratrice autonoma

Qual è il suo reddito mensile netto?

In quale settore sta lavorando?

Agricoltura
Manifatturiero
Commercio
Alberghiero, ristorazione
Credito, assicurazioni
Amministrazione pubblica
Istruzione
Sanità
Altri servizi

Sta lavorando nel settore privato o pubblico?

Privato
Pubblico

Se lavora nel privato, qual è il numero totale dei dipendenti dell'azienda in cui lavora?

Meno di 10
Tra 11 e 50
Tra 51 e 250
Oltre 250

Si sente discriminata in quanto donna? (1 per nulla, 2 poco, 3 abbastanza, 4 molto)

In famiglia
Al lavoro
Nella società
A livello culturale
A livello economico

Ha mai subito comportamenti da parte dei datori di lavoro che l'hanno penalizzata in quanto donna?

Si, per il timore di eventuali assenze (permessi, maternità, ecc.)
Si, perché considerata non adeguata per determinate mansioni
Si, per un generico pregiudizio sulle capacità lavorative delle donne
No

Pensa che eventuali discriminazioni operate da datori di lavoro/superiori a danno delle lavoratrici siano dovute al fatto che

la donna rende meno dell'uomo sul lavoro

la donna ha meno competenze dell'uomo

la donna ha dei limiti di natura fisica rispetto all'uomo

la donna ha bisogno di permessi/orari ridotti per lavori domestici e cura figli e anziani

vi è una cultura dominante che penalizza la donna

Ha mai subito una qualche forma di molestia da parte di datori di lavoro/superiori uomini?

Si

No

Le sue competenze sono adeguatamente valorizzate nel posto di lavoro?

No

Poco valorizzate

Abbastanza valorizzate

Adeguatamente valorizzate

La mansione che svolge corrisponde al suo titolo di studio?

Si

No, è inferiore al mio titolo di studio

No, è superiore al mio titolo di studio

Il lavoro che svolge corrisponde alle sue aspettative?

No, svolgo questo lavoro solo per avere una fonte di reddito

Solo in parte, se avessi offerte adeguate cambierei

Si, corrisponde alle mie aspettative

Ritiene il lavoro che svolge provvisorio o definitivo?

Sicuramente provvisorio

Probabilmente provvisorio

Probabilmente definitivo

Sicuramente definitivo

E' soddisfatta del lavoro che svolge?

Per nulla

Poco

Abbastanza

Molto

Come definirebbe la sua situazione economico-finanziaria?

Riesco a risparmiare abbastanza

Riesco a risparmiare poco

Quadro appena il bilancio

Utilizzo il risparmio accumulato

Faccio debiti

Ricorro alla rete parentale

Se la sua situazione economico-finanziaria fosse sufficiente per vivere "bene", desidererebbe comunque lavorare?

Sicuramente si
Probabilmente si
Probabilmente no
Sicuramente no

Se la sua situazione economico-finanziaria fosse sufficiente per vivere "bene", prenderebbe in considerazione l'idea di un lavoro ad orario ridotto?

Si, per dedicare più tempo a famiglia e lavori domestici
Si, per dedicare più tempo a me stessa e ai miei interessi
No

Conosce i servizi di sostegno all'imprenditoria o per la formazione di nuove imprese disponibili sul territorio?

Si
Solo in parte
No

Prenderebbe in considerazione l'idea di svolgere un lavoro autonomo o un'attività imprenditoriale?

No
Si

Se ha risposto "si", perchè?

per un possibile maggiore guadagno
per una maggiore libertà e flessibilità di orari
per esprimere meglio le mie capacità
perché ritengo che le Marche offrano molte opportunità di sviluppo
per mancanza di un lavoro alle dipendenze
per altre motivazioni

Se ha risposto "no", perchè?

E' troppo rischioso economicamente
ha poche tutele (maternità, malattia, ecc.)
può comportare carichi di lavoro troppo elevati (soprattutto come orari)
ritengo che le Marche offrano poche opportunità di sviluppo
non dispongo del capitale iniziale
mancano i servizi di sostegno all'imprenditoria
altre motivazioni

Vede nuovi processi di automazione e la trasformazione digitale

come un'opportunità
come una minaccia
non penso mi riguarderanno

Il suo datore di lavoro ha investito nella formazione dei dipendenti nei profili innovativi e nel modo con i quali i dipendenti si relazionano con le innovazioni?

Molto

Abbastanza

Poco

No

Se ha investito, lo ha fatto allo stesso modo per uomini e donne?

Si

No, ha privilegiato gli uomini

No, ha privilegiato le donne

Ritiene che l'automazione e la digitalizzazione dei processi produttivi

consente alle donne di ridurre il gap di genere

lascia invariata la situazione di svantaggio delle donne

accentua la situazione di svantaggio delle donne

E' interessata a svolgere corsi di formazione su automazione e digitalizzazione?

Molto

Abbastanza

Poco

No

Ritiene che questo territorio offra opportunità di lavoro interessanti per le donne?

No

Poche

Abbastanza

Molte

Potrebbe quantificare quanto tempo dedica ogni settimana in media

a) al lavoro

b) alla famiglia sommando lavori domestici, assistenza eventuali figli, anziani, ecc.

c) al tempo libero sommando attività ricreative, sportive, sociali, culturali, hobby

Meno di 5 ore

6-10 ore

11-20 ore

21-30 ore

31-40 ore

Oltre 40 ore

Ritiene il suo orario di lavoro conciliabile con un livello soddisfacente di vita privata?

Si

No

Ritiene che gli impegni familiari la penalizzino nella posizione lavorativa e ne ostacolino la progressione?

Si

No

Ritiene che le difficoltà di conciliare lavoro e famiglia dipendano da (Si/No)

Rigidità orario lavorativo

Carenza servizi sociali

Divisione dei carichi di lavoro iniqua all'interno della famiglia

Mancanza strumenti legislativi

Organizzazione del lavoro non adeguata

Questi strumenti potrebbero aiutarla a conciliare lavoro, famiglia e vita privata (Per nulla, Poco, Abbastanza, Molto)

Orari di lavoro più flessibili

Permessi di lavoro più estesi

Part-Time

Lavoro da svolgersi a domicilio

Telelavoro

Orari di apertura servizi pubblici più estesi

Migliori servizi pubblici (trasporti, ecc)

Orari di apertura negozi e attività private più estesi

E' a conoscenza di questi strumenti di conciliazione? (Si/No)

Congedi parentali fino a 12 anni

Bonus bebè

Bonus Nido e supporto domiciliare

Voucher baby sitting

Sportello donna Regione Marche

Elenco badanti certificate Regione Marche

Smart working

Telelavoro

Altri strumenti previsti dai contratti collettivi di lavoro (flessibilità in entrata e uscita, orario di lavoro flessibile, ecc.)

Ha mai rilevato resistenze da parte dei datori di lavoro alla concessione del part time?

Si

No

Non ne ho mai avuto l'esigenza

Non ho mai lavorato alle dipendenze

Come giudica nel suo territorio i servizi

a) all'infanzia

b) agli anziani

Adeguati

Abbastanza adeguati

Poco adeguati

Non adeguati

Non sono a conoscenza

Ha figli conviventi?

No

Uno

Due

Tre

Quattro o più

Convive con un partner/marito?

Si

No

Se convive, qual è il titolo di studio posseduto dal suo partner?

Nessun titolo di studio

Licenza elementare

Licenza di scuola media inferiore

Diploma di qualifica

Diploma di scuola media superiore

Laurea triennale

Laurea vecchio ordinamento, laurea specialistica

Specializzazione post laurea, dottorato di ricerca

Se convive, quanto è soddisfatta per la suddivisione del lavoro domestico e familiare con il suo partner?

Molto

Abbastanza

Poco

Per niente

Se convive, quale è il livello di collaborazione del suo partner per le seguenti (Per nulla, Poco, Abbastanza, Molto)

Fare la spesa

Pagamento bollette, scadenze, riunioni e altri adempimenti

Cucinare

Piccole riparazioni domestiche

Lavare, pulire, stirare

Cura e assistenza figli (se ha figli da assistere)

Cura e assistenza anziani (se ha anziani da assistere)

L'autore

Ha conseguito nel 2013 un Dottorato di Ricerca in "Economia Aziendale" presso l'Università Politecnica delle Marche di Ancona e nel 2016 un Dottorato di Ricerca in "Economia e Management" presso l'Università di Urbino "Carlo Bo". Dal 1 febbraio 2019, sta svolgendo un Assegno di Ricerca presso la Libera Università di Bolzano (Italia), Facoltà di Economia, Campus di Brunico.

I suoi principali campi di ricerca sono la sostenibilità e la competitività delle destinazioni turistiche, la politica turistica e il *destination management*. Le sue ricerche si sono concentrate anche sulla sostenibilità del turismo dal punto di vista dei turisti e delle imprese turistiche. I casi applicati sono sia destinazioni italiane che i Paesi in via di sviluppo, in particolare Latinoamericani. Ha pubblicato le sue ricerche nelle principali riviste scientifiche internazionali del settore.

Fra i suoi campi di ricerca figurano anche l'economia regionale e l'economia del lavoro. Ha pubblicato tre libri con la casa editrice FrancoAngeli di Milano: nel 2006 "Percorsi di economia e turismo", nel 2008 "Non solo scarpe" (con Giovanni Dini) e nel 2010 "Management delle destinazioni turistiche: sfide per territori e imprese". Nel 2015 ha pubblicato il suo ultimo libro "Marcheconomy" con la casa editrice Aracne di Roma.

Fra i suoi interessi di ricerca, il mercato del lavoro femminile. Al riguardo, ha curato il libro "Sempre più donne", pubblicato nel 2009 con la casa editrice FrancoAngeli di Milano. Dal 2004 si occupa di analisi sul mercato del lavoro presso l'Osservatorio Mercato del Lavoro della Regione Marche.

I suoi prodotti di ricerca possono essere consultati e scaricati nel seguente link: https://www.researchgate.net/profile/Gianluca_Goffi