



# Famiglia e Lavoro

## Rapporto annuale



*Il Rapporto è stato realizzato dalla Direzione Studi e Ricerche - Applicazioni Data Science di Anpal Servizi. Hanno partecipato alle elaborazioni statistiche e alla stesura dei capitoli: Simona Calabrese, Marco Elia, Massimiliano Galli, Cristian Liberti, Marco Manieri, Leopoldo Mondauto, Stefania Palombi.*

*La copertina è stata realizzata dal Gruppo Comunicazione Branding e Marketing di Anpal Servizi.*

*Si ringrazia Cristiano Santori (Ufficio stampa e Social Media di Anpal Servizi) per la revisione del testo.*

*La pubblicazione è disponibile su Internet, sul portale di Anpal Servizi nella sezione LaborStat, all'indirizzo:*

<https://www.anpalservizi.it/attivita/knowledge/osservatorio-sui-mercati-locali-del-lavoro>

**Il Rapporto *Famiglia e lavoro. Rapporto annuale 2023* rientra nel Programma Statistico Nazionale 2023-2025 del SISTAN (Sistema Statistico Nazionale)**

## Sommario

<b>Introduzione e sintesi delle principali evidenze</b> .....	4
Famiglie e mercato del lavoro: il nodo della bassa partecipazione femminile.....	4
Disparità al femminile: un confronto tra madri e donne senza figli.....	6
I divari di genere tra difficoltà di conciliazione famiglia-lavoro e inattività femminile.....	7
La mancata partecipazione delle madri: inattive ma disponibili al lavoro.....	8
<b>Capitolo 1 I divari di genere nelle famiglie italiane come freno alla crescita dell'occupazione</b> .....	9
<b>Capitolo 2 Le donne con e senza figli: il divario occupazionale al femminile</b> .....	14
<b>Capitolo 3 Maternità e conciliazione: gli ostacoli alla ricerca attiva di un lavoro</b> .....	23
Aspetti metodologici.....	29
Bibliografia.....	30

# Introduzione e sintesi delle principali evidenze

## Famiglie e mercato del lavoro: il nodo della bassa partecipazione femminile

Nel 2022, tra le famiglie con almeno un 15-64enne residenti in Italia, sono presenti 2,5 milioni di nuclei (poco più di 5 milioni di individui) in cui nessun componente percepisce redditi da lavoro o da pensione. L'incidenza di questi nuclei varia da un minimo del 6,1% per le coppie con figli, ad un massimo del 23,9% nei nuclei monogenitoriali; dal punto di vista territoriale, i nuclei privi di percettori di reddito da lavoro e da pensione sono più diffusi nel Mezzogiorno (23,3% del totale) rispetto al Centro (10,7% del totale) e al Nord (7,5% del totale) del Paese.

Il 70% circa dei 25-54enni che vive in questi nuclei è alla ricerca di un lavoro, appartiene alle forze di lavoro potenziali<sup>1</sup> o si autopercepisce come disoccupato<sup>2</sup>. Nel Mezzogiorno l'incidenza di queste componenti assomma a poco più del 74% dei 25-54enni.

Uno dei principali ostacoli alla crescita del numero di percettori di reddito da lavoro all'interno dei nuclei familiari è rappresentato dalla storica marginalizzazione di alcuni segmenti dell'offerta di lavoro, principalmente donne e giovani.

Concentrando l'attenzione sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, com'è noto, negli ultimi decenni si è ridotto il divario occupazionale di genere: tra il 2004 e il 2022 la differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile è passata da 24,1 punti percentuali a 18,1 punti percentuali.

Nonostante i progressi, la quota di donne occupate colloca l'Italia all'ultimo posto tra i paesi dell'Ue: in Italia poco più del 51% delle donne è occupata, a fronte del 64,9% della media Ue. Anche il divario di genere risulta ancora molto elevato: nel contesto dell'Ue a 27, solo la Grecia (19,1 punti percentuali) nel 2022 aveva un *gap* occupazionale di genere più elevato di quello italiano (media Ue: 9,8 punti percentuali).

Le disparità tra donne e uomini emergono anche dal confronto interno ai nuclei familiari: nelle coppie in cui è presente un solo partner occupato, solo nel 16,7% dei casi il percettore di reddito da lavoro è la donna moglie o convivente; nelle coppie senza figli, la quota di donne mogli o conviventi occupate sale al 27,8%, mentre scende a poco meno del 14% tra le coppie con figli.

---

<sup>1</sup> Le forze di lavoro potenziali sono formate dagli inattivi che non cercano ma sono disponibili e dagli inattivi che, pur cercando un'occupazione, non sono disponibili a cominciare un lavoro nelle due settimane successive alla rilevazione Istat

<sup>2</sup> Nella RFL Istat è prevista una domanda sulla condizione autopercepita nella settimana di riferimento dell'intervista

Il divario occupazionale di genere e la distanza dagli altri paesi Ue sono determinate, principalmente, da una più bassa partecipazione al mercato del lavoro: nel 2022 il tasso di attività delle donne italiane (56,4%) è il più basso dell'Ue. La disparità tra donne e uomini nei tassi di attività raggiunge i 18,2 punti percentuali, mentre lo svantaggio si riduce sensibilmente se si guarda ai tassi di disoccupazione (-2,3 punti percentuali).

Secondo stime della Banca d'Italia (Carta et al. 2023), prendendo il 2022 come anno di riferimento, se il tasso di attività italiano si attestasse al livello di quello della media Ue (69,5%), l'aumento della forza lavoro sarebbe pari a 2,4 milioni di individui (+10%). In questo contesto, la crescita della partecipazione femminile riveste una particolare importanza anche in relazione alle dinamiche demografiche che stanno caratterizzando l'Italia negli ultimi decenni: secondo le previsioni Istat (2023a), tra il 2022 e il 2050 l'incidenza della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) passerà dal 63,5% al 54,3% del totale dei residenti. Gli effetti sul mercato del lavoro, con l'assottigliamento della forza lavoro, potrebbero essere significativamente mitigati dall'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro<sup>3</sup>.

Diversi fattori concorrono a spiegare la crescita dell'occupazione e della partecipazione femminile avvenuta negli ultimi decenni: cambiamenti culturali che hanno spinto verso una maggiore autodeterminazione femminile; livelli di istruzione femminile che, nel tempo, hanno raggiunto e poi superato quelli della componente maschile; mutamenti relativi alla domanda di lavoro, con la crescente terziarizzazione dell'economia e la diffusione di servizi a più elevata presenza femminile; gli effetti dei mutamenti normativi in campo previdenziale, con l'innalzamento dell'età pensionabile e la conseguente permanenza all'interno del mercato del lavoro di coorti di donne over 50 che, al contrario delle generazioni passate, sono caratterizzate da carriere meno discontinue e da tassi di occupazioni più elevati.

La crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro è stata contrassegnata da una duplice forma di segregazione: la concentrazione della componente femminile all'interno di settori produttivi ad alta intensità di lavoro e basso valore aggiunto, con livelli inferiori di retribuzione e ridotte possibilità di formazione professionale e avanzamento di carriera (segregazione orizzontale); una ridotta presenza femminile, all'interno delle singole imprese e delle amministrazioni pubbliche, nelle posizioni apicali e dirigenziali (il cosiddetto soffitto di cristallo o segregazione verticale, EIGE 2023; Banca Italia 2023; Ocse 2023).

Significativi divari di genere hanno riguardato anche instabilità e intensità dell'occupazione: le donne sono, più che gli uomini, occupate con contratti temporanei e a tempo parziale. Il part-time, inoltre, pur rappresentando potenzialmente uno strumento di conciliazione famiglia-lavoro, viene spesso accettato dalle donne in mancanza di alternative: nel 2022 l'Italia, nel contesto Ue, è il paese con la

---

<sup>3</sup> La Banca d'Italia, utilizzando le previsioni Istat, ha stimato che il calo della forza lavoro tra il 2022 e il 2040 (circa 9 punti percentuali) si dimezzerebbe se la componente maschile 15-64enne seguisse le dinamiche di crescita dell'offerta di lavoro già rilevate tra il 2012 e il 2022 e le donne 15-64enni, nei prossimi dieci anni, raggiungessero i livelli di attività registrati nell'Ue per l'anno 2022, Cfr., Banca d'Italia (2023), *Relazione annuale*, p.214

più alta incidenza (52,6%) di donne occupate part-time che sarebbero disponibili a lavorare a tempo pieno.

Proprio la discontinuità retributiva legata alla temporaneità dell'occupazione e i bassi salari legati al part-time costituiscono un problema per le prospettive previdenziali delle donne: in entrambi i casi le ridotte capacità contributive determinano, sul lungo periodo, *gap* pensionistici di genere (Jessoula 2022).

Il permanere nel tempo di elevati livelli di disparità di genere segnala la presenza di nodi strutturali che frenano la crescita dell'occupazione femminile. Tra le principali cause individuate nella letteratura di studi sul tema, la penalizzazione sperimentata dalle donne in occasione della maternità è certamente quella più indagata: le madri, in tutti i paesi Ocse, mostrano tassi di occupazione inferiori a quelli delle donne senza figli, mentre il divario si amplia notevolmente nel confronto sia con gli uomini che, soprattutto, con i padri. All'interno dei nuclei familiari, l'iniqua distribuzione di genere che caratterizza i carichi di lavoro gratuito e il tempo dedicato alla cura e assistenza dei soggetti non autosufficienti (principalmente, minori e anziani) incidono negativamente sul mancato inserimento, sull'uscita, i ritardi o l'abbandono delle prospettive di reinserimento nel mercato del lavoro lungo le varie fasi della vita e della carriera lavorativa delle donne (Ocse 2018; Goldin, Kerr, Olivetti 2022)<sup>4</sup>.

### Disparità al femminile: un confronto tra madri e donne senza figli

La considerazione che la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia influenzata dai carichi familiari trova conferma nel confronto tra madri e donne senza figli: nel 2022, tra le 25-49enni, il tasso di occupazione è pari al 77,4% per le donne senza figli e al 58,7% per le madri.

L'intensità del divario tra madri e donne senza figli varia sensibilmente a livello territoriale: il tasso di occupazione delle donne senza figli raggiunge l'85,4% al Nord, il 79,8% al Centro e il 57,1% nel Mezzogiorno. Il tasso di occupazione delle madri al Nord si attesta al 71%, al Centro scende al 66,5% e nel Mezzogiorno si abbassa fino al 39%. Quest'ultimo valore unito al tasso di inattività delle madri nel Mezzogiorno, che raggiunge il 53,3%, dà la misura delle difficoltà delle donne meridionali nella conciliazione tra il lavoro e la famiglia

Sia per le madri che per le donne senza figli, il possesso di una laurea è associato a più elevati tassi di occupazione: per le donne senza figli il tasso di occupazione è pari all'88,6%, mentre scende all'82,6% tra le madri. Valori marcatamente più bassi si rilevano tra le donne senza figli e le madri in possesso al massimo di una licenza media: rispettivamente, 54,3% e 37,3%.

---

<sup>4</sup> L'Istat misura le disuguaglianze nella distribuzione di genere del tempo speso nel lavoro familiare di cura attraverso l'*indice di asimmetria di genere*: secondo i dati Istat (2023), nel 2022 il 61,5% del tempo dedicato all'interno delle coppie italiane al lavoro familiare di cura era svolto da donne. I valori scendono al 58,8% al Nord, mentre si collocano al 67,5% nel Mezzogiorno.

Il titolo di studio incide anche sulla riduzione del *gap* tra madri e donne senza figli. Tra le laureate lo svantaggio per le madri è pari a 6 punti percentuali; tra le diplomate e coloro che hanno al massimo la licenza media il divario è di circa 17 punti percentuali.

L'incidenza dei contratti a tempo parziale risulta essere più elevata tra le donne con figli (38,1% del totale delle occupate) rispetto alle donne senza figli (22,4% del totale delle occupate), con un divario che raggiunge quasi 16 punti percentuali.

Il part-time involontario, sia per le madri che per le donne senza figli, è più diffuso tra le occupate a tempo determinato. Per queste lavoratrici, mancando la volontarietà nella scelta del regime orario, si cumulano gli svantaggi delle basse retribuzioni e della precarietà del lavoro. La quota di part-time involontario è di poco inferiore al 14% tra le donne senza figli e le madri con contratto a tempo indeterminato; per le occupate con contratto a tempo determinato l'incidenza del part time involontario sale, rispettivamente, al 23,7% e al 31,6%.

### I divari di genere tra difficoltà di conciliazione famiglia-lavoro e inattività femminile

I divari occupazionali di genere tra madri e padri sono particolarmente marcati e i carichi familiari incidono significativamente di più sulle possibilità di partecipazione e, quindi, sui tassi di occupazione, rispetto ai tassi di disoccupazione e alla ricerca di un lavoro. La forbice, inoltre, si amplia all'aumentare del numero di figli: nel 2022 lo svantaggio delle madri nei tassi di occupazione è pari a 26 punti percentuali in presenza di un figlio, mentre raggiunge i 40,5 punti percentuali quando sono presenti più di due figli. L'inattività segue dinamiche simili, mostrando divari ancor più ampi, passando dai 25,5 punti percentuali in presenza di un figlio, ai 41,2 punti percentuali per le madri e padri con più di due figli.

L'istruzione gioca un ruolo fondamentale nel ridurre lo svantaggio di genere: le madri laureate con più di due figli mostrano un tasso di occupazione (80,8%) inferiore di circa 16 punti percentuali a quello dei padri (96,6%); tra le madri e i padri con più di due figli e al massimo la licenza media (tasso occupazione, rispettivamente, 24,9% e 77,2%) il *gap* raggiunge i 52 punti percentuali.

Nel Mezzogiorno, il cosiddetto rendimento occupazionale del titolo di studio oltre a ridurre lo svantaggio rispetto ai padri, premia le madri anche nel confronto interno alla componente femminile: nel Nord il tasso di occupazione delle donne laureate con più di due figli (81,6%) si colloca 47,7 punti percentuali al di sopra di quello delle donne con licenza media (33,9%); nel Mezzogiorno la distanza raggiunge i 62,5 punti percentuali, frutto della differenza tra il tasso occupazione delle madri laureate, pari all'80,1%, e il tasso di occupazione delle madri con al massimo la licenza media, pari al 17,6%.

Com'è noto, le difficoltà di conciliazione, a parità di numero di figli, sono maggiori in coincidenza dei primi anni di vita dei figli. Questa relazione, tuttavia, pare trovare riscontro solo per la componente femminile: nel 2022, per gli uomini, il numero e l'età dei figli (in caso di più figli, l'età del figlio più piccolo) non paiono avere significativi effetti sui livelli occupazionali, sulla ricerca di un'occupazione

e sulla partecipazione attiva al mercato del lavoro. Al contrario, per le donne con figli, al crescere del numero di figli – e in coincidenza con i primi anni di vita - si riducono i tassi di occupazione, aumenta la quota di persone in cerca di un'occupazione e, soprattutto per chi ha più di due figli, cresce sensibilmente la quota di inattive: le madri con due più di due figli e il con il figlio più piccolo di 1 anno mostrano un tasso di inattività pari al 67,4%.

I carichi familiari sono associati anche ad una più elevata incidenza di occupati a tempo parziale. Nondimeno, anche in questo caso la relazione è rilevabile esclusivamente per la componente femminile: mentre per gli uomini la quota di occupazione part-time subisce solo lievi variazioni in base al numero di figli e all'età degli stessi, nel caso delle madri, l'incidenza del lavoro a tempo ridotto segue una dinamica scandita dall'età dei figli, raggiungendo i livelli massimi nei primi anni di vita dei figli e riducendosi alla fine del periodo preso in esame (quinto anno di vita del figlio più piccolo). Come per i tassi di occupazione, inoltre, la quota di part-time aumenta ad ogni nuovo figlio: tra le donne con più di due figli e il figlio più piccolo di tre anni, la quota di part-time è di poco superiore al 55%.

### La mancata partecipazione delle madri: inattive ma disponibili al lavoro

Utilizzando un indicatore complementare come il tasso di mancata partecipazione è possibile seguire l'andamento di una specifica componente dell'inattività: gli inattivi che sono disponibili a lavorare pur non cercando attivamente un lavoro. In tal senso, il divario nei tassi di mancata partecipazione tra madri e padri cresce all'aumentare del numero di figli, raggiungendo gli 11,7 punti percentuali in presenza di più di due figli. Considerando numero ed età dei figli, la distanza mostra i valori più elevati (22,6 punti percentuali) in presenza di più di due figli e in coincidenza con i cinque anni di vita del figlio più piccolo.

Focalizzando l'attenzione sulla componente femminile, il tasso di mancata partecipazione fa registrare il valore più alto (36,1%) in presenza di più di due figli e in coincidenza del quinto anno di età del figlio più piccolo. Tra le donne, inoltre, i tassi di mancata partecipazione sono più elevati nel Mezzogiorno e tra le donne con più bassi livelli di istruzione: tra le madri del Mezzogiorno con più di due figli e il figlio piccolo di 4 anni, il tasso di mancata partecipazione è pari al 55,5%; tra le donne con al massimo la licenza media, più di due figli e il figlio piccolo di 5 anni, il valore raggiunge il 57,2%.

L'andamento dei tassi di mancata partecipazione delle madri sembra indicare come i carichi di cura non siano associabili ad un generico abbandono delle prospettive di inserimento ma, piuttosto, alla crescita di quel segmento dell'inattività che presenta livelli di prossimità ed attaccamento al mercato del lavoro più simili a quelli dei disoccupati, pur in assenza di una ricerca attiva dell'occupazione. Questa forma di "disoccupazione latente" (Palombi et al. 2022) e, quindi, di offerta di lavoro insoddisfatta, potrebbe emergere in presenza di misure e interventi di politica pubblica che sostengano la partecipazione femminile riducendo il peso della conciliazione famiglia-lavoro e incentivando una più equa distribuzione dei carichi di lavoro gratuito tra donne e uomini.

# 1

## I divari di genere nelle famiglie italiane come freno alla crescita dell'occupazione

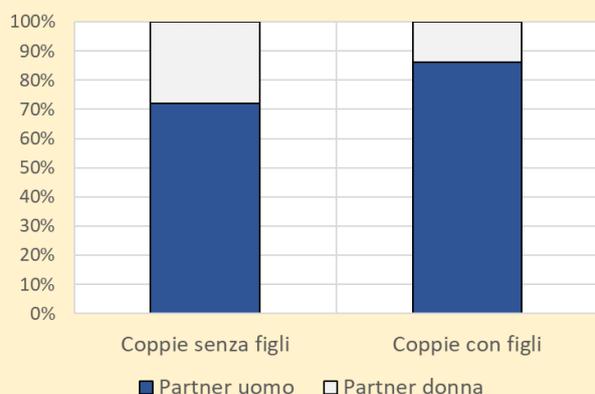
Nel 2022 le famiglie residenti in Italia sono 26,2 milioni. Il 71,4% dei nuclei (18,7 milioni; 48,2 milioni di individui) ha al proprio interno almeno un componente in età da lavoro (15-64 anni). Tra le famiglie con almeno un 15-64enne, l'incidenza dei nuclei con componenti occupati è pari all'81,3% (15,2 milioni; 41 milioni di individui), mentre nel 18,7% dei casi (3,5 milioni; 7,3 milioni di individui) il nucleo familiare risulta privo di occupati (Tabella 1.1).

Tabella 1.1. Famiglie con almeno un 15-64enne per numero occupati e tipologia di nucleo. Anno 2022. V.a. in migliaia e v. %

TIPOLOGIA FAMILIARE	NESSUN OCCUPATO	UN OCCUPATO	DUE OCCUPATI	TRE O PIU' OCCUPATI	TOTALE
V.a.					
Persona sola	1.243	3.500	*	*	4.742
Monogenitore	626	1.239	353	55	2.272
Coppia senza figli	751	922	1.185	7	2.864
Coppia con figli	742	2.868	3.883	824	8.317
Altro	133	178	122	44	477
<b>Totale</b>	<b>3.494</b>	<b>8.707</b>	<b>5.542</b>	<b>929</b>	<b>18.673</b>
V.%					
Persona sola	26,2	73,8	*	*	100,0
Monogenitore	27,5	54,5	15,5	2,4	100,0
Coppia senza figli	26,2	32,2	41,4	0,2	100,0
Coppia con figli	8,9	34,5	46,7	9,9	100,0
Altro	27,9	37,4	25,6	9,2	100,0
<b>Totale</b>	<b>18,7</b>	<b>46,6</b>	<b>29,7</b>	<b>5,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

Figura 1.1. Distribuzione % occupati per genere e tipologia familiare. Coppie con un solo partner occupato Anno 2022

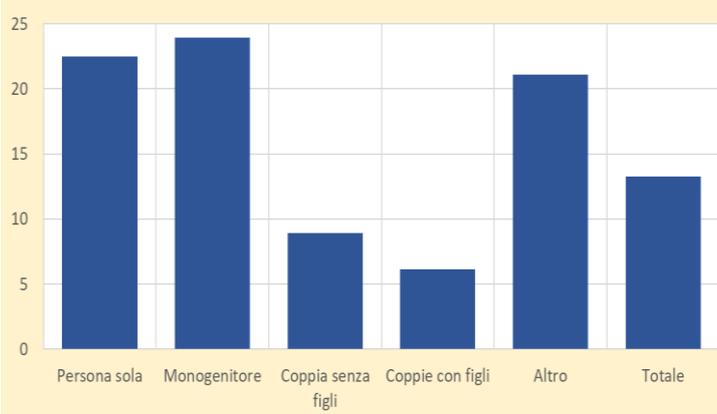


Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

Nelle coppie con un solo partner occupato, nel 16,7% dei casi è la donna, moglie o convivente, la percettrice di reddito da lavoro; nelle coppie senza figli, la quota di donne mogli o conviventi occupate sale al 27,8%, mentre scende a poco meno del 14% tra le coppie con figli (Figura 1.1).

Tra i nuclei privi di occupati, poco più di 1 milione di famiglie (il 5,4% del totale delle famiglie con almeno un 15-64enne; 2,2 milioni di individui) ha al proprio interno uno o più percettori di reddito da pensione.

**Figura 1.2. Incidenza % dei nuclei privi di percettori di reddito da lavoro e da pensione per tipologia nucleo. Famiglie con almeno un 15-64enne Anno 2022**

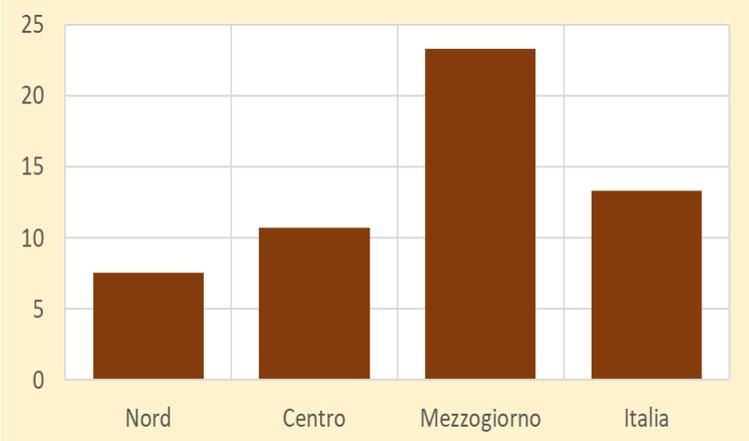


Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

Viceversa, in 2,5 milioni di famiglie (il 13,3% del totale dei nuclei con almeno un 15-64enne; 5 milioni di individui) non sono presenti né occupati né percettori di reddito da pensione. L'incidenza di questi nuclei varia da un minimo del 6,1% per le coppie con figli, ad un massimo del 23,9% nei nuclei monogenitoriali (Figura 1.2).

Dal punto di vista territoriale, i nuclei privi di percettori di reddito da lavoro e da pensione sono più diffusi nel Mezzogiorno (23,3% del totale dei nuclei) rispetto al Centro (10,7% del totale dei nuclei) e al Nord (7,5% del totale dei nuclei) del Paese (Figura 1.3).

**Figura 1.3. Incidenza % nuclei privi di percettori di reddito da lavoro e da pensione per ripartizione territoriale. Famiglie con almeno un 15-64enne. Anno 2022**

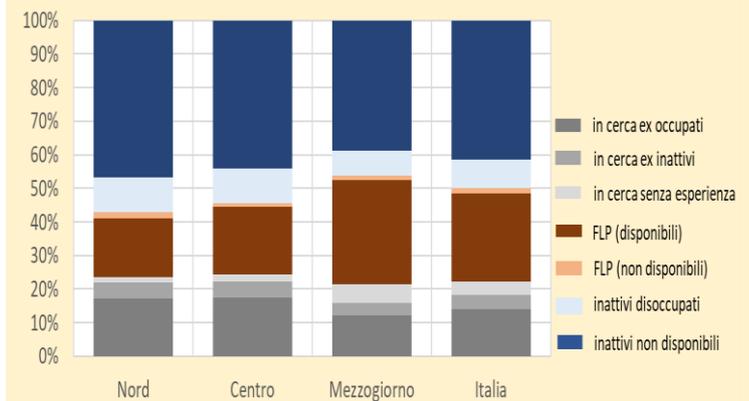


Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

Considerando la condizione occupazionale degli individui che vivono all'interno dei nuclei privi di reddito da lavoro e da pensione, emerge come poco più della metà (50,1%) dei 15-64enni siano in cerca di un'occupazione o appartengano alle forze di lavoro potenziali (formate dagli inattivi che non cercano ma sono disponibili e dagli inattivi che, pur cercando un'occupazione, non sono disponibili a cominciare un nuovo lavoro). La restante parte dei 15-64enni (49,9%) è composta da inattivi che non cercano e non sono disponibili.

All'interno dell'area formata dagli inattivi che non cercano e non sono disponibili è possibile individuare un'ulteriore componente (8,5% del totale) formata da coloro che, nelle rilevazioni Istat sulle forze di lavoro, si auto-percepiscono come disoccupati.

**Figura 1.4. Distribuzione % componenti 15-64enni in nuclei privi di percettori di reddito da lavoro e da pensione per ripartizione e condizione occupazionale. Anno 2022**



Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

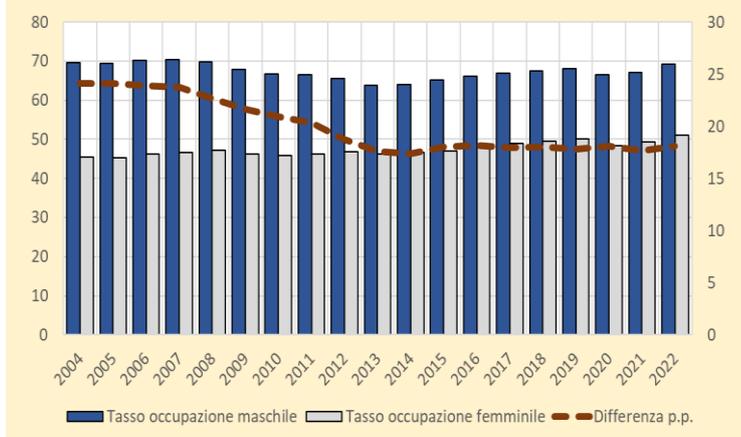
Ipotizzando che lo stato di disoccupazione autopercipito indichi una propensione all’inserimento nel mercato del lavoro, il totale degli individui potenzialmente alla ricerca di un’occupazione assommerebbe a 2,2 milioni (58,5% del totale), a fronte dei restanti 1,6 milioni di inattivi (41,5% del totale) che mostrerebbero una maggior distanza dal mercato del lavoro.

Come evidenziato nella Figura 1.4, la platea degli inattivi non disponibili è più ampia nelle regioni del Nord e del Centro; al contrario, nel Mezzogiorno è più elevata l’incidenza delle forze di lavoro potenziali.

Va notato come, sia a livello nazionale che nelle diverse ripartizioni, sommando le persone in cerca e le componenti con un livello di “attaccamento” al mercato del lavoro più prossimo a quello dei disoccupati, si ottenga la maggioranza degli individui, con incidenze che vanno dal 53,2% (Nord) al 61,1% (Mezzogiorno). La quota cresce ulteriormente considerando la classe d’età 25-54 anni. In questo caso, i valori vanno dal 69,4% del Nord, al 73,9% del Mezzogiorno.

Una ridotta presenza o l’assenza di percettori di reddito da lavoro pesa significativamente sulle condizioni economiche delle famiglie. In questo quadro, uno dei principali ostacoli alla crescita del numero di occupati per nucleo è rappresentato senza dubbio dalla storica marginalizzazione della componente femminile.

**Figura 1.5. Tasso occupazione uomini e donne (asse sinistro) e andamento divario occupazionale di genere (asse destro, p.p.). Periodo 2004-2022. Italia**

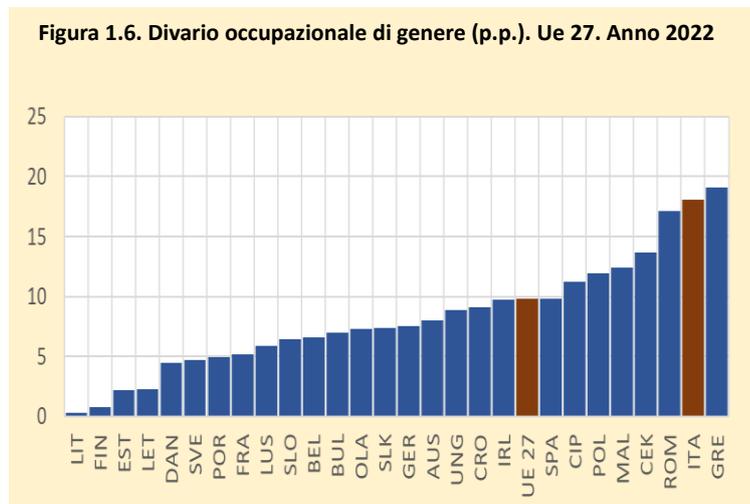


Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su dati Istat

Negli ultimi decenni è cresciuta la partecipazione femminile al mercato del lavoro e si è ridotto il divario occupazionale di genere: nel 2004 il tasso maschile risultava pari al 69,5%, a fronte del 45,4% registrato per le donne, con una differenza pari a 24,1 punti percentuali; la distanza nel corso degli anni si è ridotta fino ad attestarsi al di sotto dei 18 punti percentuali nel 2014. Dal 2014 la differenza nei tassi di occupazione si è mantenuta pressoché costante, aggirandosi tra 17 e 18 punti percentuali, arrivando nel 2022 a un

divario di 18,1 punti percentuali, frutto dalla differenza tra il tasso maschile pari al 69,2% e quello femminile pari al 51,1% (Figura 1.5).

**Figura 1.6. Divario occupazionale di genere (p.p.). Ue 27. Anno 2022**

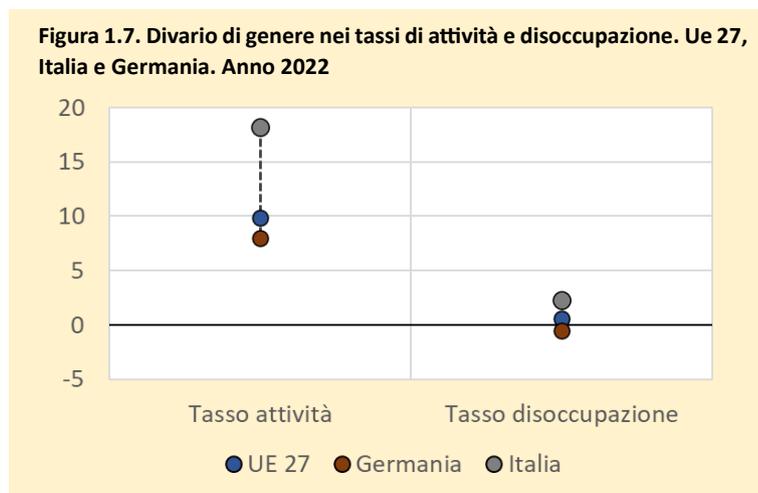


Fonte: elaborazioni Data Science (Direzione Studi & Ricerche) - Anpal Servizi su dati Eurostat

Nonostante i progressi segnalati, la quota di occupate donne rilevata per il 2022 colloca l'Italia all'ultimo posto tra i paesi dell'Ue: in media nella Ue a 27 il 65% delle donne è occupata, mentre in Germania è occupata il 73,1% delle 15-64enni. Anche il divario di genere risulta ancora molto elevato: nel 2022, nel contesto dell'Ue a 27, solo la Grecia (19,1 punti percentuali) aveva un *gap* occupazionale di genere più elevato di quello italiano (Figura 1.6).

Il divario occupazionale di genere e la distanza dagli altri paesi Ue sono determinati da una più bassa partecipazione al mercato del lavoro: nel 2022 il tasso di attività delle donne italiane (56,4%) è il più basso dell'Ue (-13 punti percentuali rispetto alla media Ue; -19 punti percentuali rispetto alla Germania). Nel 2022, in Italia, lo svantaggio nei tassi di attività è pari a 18,2 punti percentuali. La distanza è invece significativamente inferiore se si guarda ai tassi di disoccupazione (-2,3 punti percentuali). Nel confronto con gli altri paesi europei, emerge chiaramente il peso della bassa partecipazione: nell'Ue a 27, il tasso di attività maschile è pari al 79,4%, 9,9 punti percentuali al di sopra di quello femminile (69,5%); in Germania, la distanza tra tasso di attività maschile (83,4%) e quello femminile (75,4%) raggiunge gli 8 punti percentuali (Figura 1.7).

**Figura 1.7. Divario di genere nei tassi di attività e disoccupazione. Ue 27, Italia e Germania. Anno 2022**



Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su dati Eurostat

Il permanere di livelli così elevati di disparità di genere, pur in presenza di una tendenza alla decrescita, segnala la presenza di nodi strutturali che frenano la crescita dell'occupazione femminile. Come visto, peraltro, seppure il fenomeno in Italia assume dimensioni più ampie, la presenza di divari occupazionali di genere, e la loro persistenza nel tempo, accomuna tutte le economie avanzate.

Tra le principali cause individuate nella letteratura di studi sul tema, la penalizzazione sperimentata dalle donne in occasione della maternità è certamente quella più indagata: le madri, in tutti i paesi Ocse, mostrano tassi di occupazione inferiori a quelli delle donne senza figli, mentre il divario si amplia notevolmente nel confronto sia con gli uomini che, soprattutto, con i padri. All'interno dei nuclei familiari, l'iniqua distribuzione di genere che caratterizza i carichi di lavoro gratuito e il tempo dedicato alla cura e assistenza dei soggetti non autosufficienti (principalmente, minori e anziani) incidono significativamente sul mancato inserimento, sull'uscita, i ritardi o l'abbandono delle prospettive di reinserimento nel mercato del lavoro lungo le varie fasi della vita e della carriera lavorativa delle donne (Ocse 2018; Goldin, Kerr, Olivetti 2022).

Nel prossimo capitolo, saranno analizzate alcune caratteristiche della partecipazione al mercato del lavoro delle donne in relazione alla composizione del nucleo familiare. Nello specifico, si comparerà la condizione occupazionale delle donne madri con quella delle donne senza figli. Nel terzo capitolo, verranno invece messe a confronto le condizioni occupazionali di padri e madri all'interno del nucleo familiare.

# 2

## Le donne con e senza figli: il divario occupazionale al femminile

È noto che le difficoltà riscontrate dalle donne nel mercato del lavoro sono molto legate ai carichi familiari e alla disponibilità di servizi per l'infanzia e la cura. Per analizzare in maniera più approfondita questo aspetto molto dibattuto in Italia e prima di affrontare nel terzo capitolo il confronto tra donne e uomini che verrà trattata, è sembrato interessante condurre un'analisi soltanto sull'universo femminile, distinguendo le donne rispetto alla presenza o all'assenza di figli a carico, in modo da cogliere le differenze nella partecipazione e nella qualità del lavoro da esse svolte nei due casi considerati. Per mettere in luce questi aspetti è stata considerata la fascia di età 25-49 anni, che rappresenta la fascia centrale della conciliazione tra lavoro e cura dei figli.

Attraverso una combinazione di variabili e la riconduzione degli individui al nucleo familiare di appartenenza, è stata creata la variabile *“donne con figli”* e *“donne senza figli”*. Sono state classificate nel primo gruppo le donne che appartengono alle tipologie *“monogenitore”* e *“coppie con figli”* e che all'interno del nucleo sono capo nucleo, mentre sono state classificate nel secondo gruppo le donne che vivono da sole, le donne che appartengono alla tipologia familiare *“coppie senza figli”* e che all'interno del nucleo sono capo nucleo<sup>5</sup>. Sono state escluse dall'analisi le famiglie con nessun nucleo composte da due sorelle, da un genitore con figli separati, divorziati o vedovi e le famiglie plurinucleari<sup>6</sup>.

Pertanto, la popolazione di riferimento del presente capitolo è rappresentata da 7 milioni 235 mila donne tra i 25 e i 49 anni, di cui 1 milione 960 mila senza figli e 5 milioni 274 mila con figli.

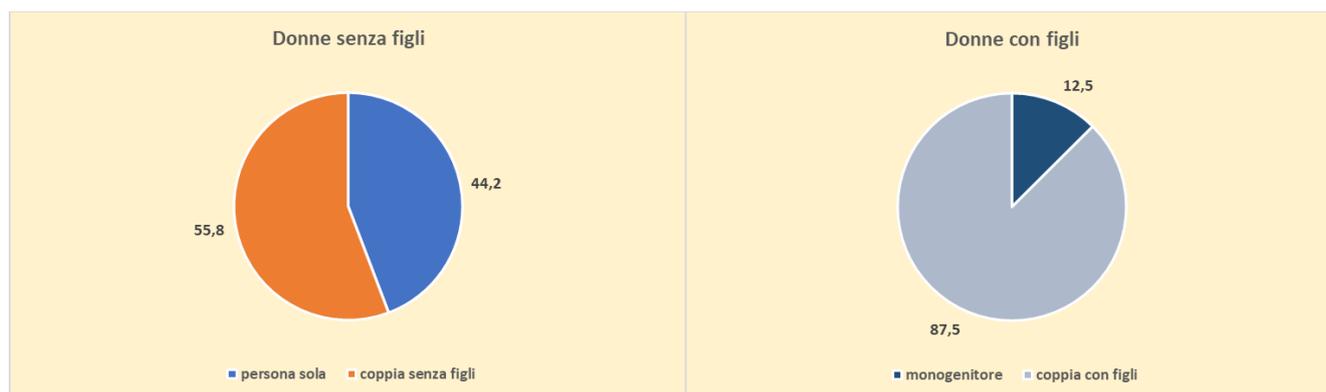
Dalla figura 2.2, che mostra la distribuzione delle donne oggetto di analisi per tipologia familiare, è possibile osservare come il 55,8% delle donne senza figli sia in coppia, a fronte del 44,2% che invece vive da sola; mentre le donne con figli nell'87,5% dei casi sono in coppia e nel 12,5% sono monogenitori.

---

<sup>5</sup> Si rimanda alla sezione Aspetti metodologici

<sup>6</sup> “La misurazione delle tipologie familiari nelle indagini di popolazione” – Metodi e norme n.46 Istat 2010

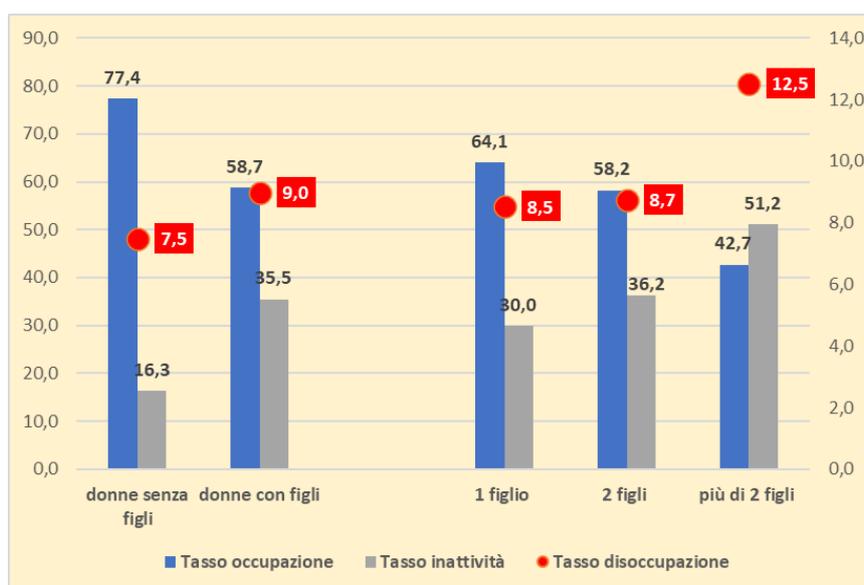
**Figura 2.2. Donne 25-49 anni con e senza figli per tipologia familiare. Anno 2022 (v.%)**



Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

La considerazione che la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia legata ai carichi familiari è confermata dall'analisi dei principali indicatori del mercato del lavoro. Nel 2022 il tasso di occupazione delle 25-49enni è pari al 77,4% per le donne senza figli e al 58,7% per le madri. Per queste ultime il tasso di occupazione decresce al crescere del numero di figli; si passa, infatti, dal 64,1% per le donne che hanno un solo figlio, al 58,2% per quelle che ne hanno due e si scende al 42,7% per le donne che hanno più di due figli. Da rilevare anche il dato relativo al tasso di inattività, che per le donne con più di due figli sale al 51%, circa 15 punti percentuali in più rispetto alle donne con due figli. Il tasso di disoccupazione (riportato sull'asse secondario a destra), che risulta pressoché stabile per le donne con 1 o 2 figli, mostra un sensibile aumento in corrispondenza delle donne con più di due figli, arrivando al 12,5% (Figura 2.3).

**Figura 2.3. Tasso di occupazione, disoccupazione e inattività delle donne (25-49 anni) con e senza figli. Anno 2022 (v.%)**

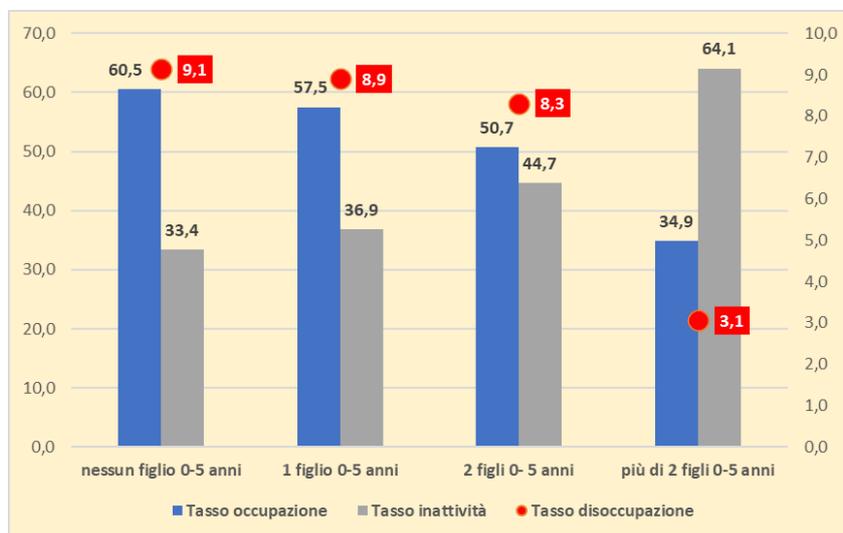


Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

Se invece del numero di figli in generale, si considera il numero di figli in età prescolare, che hanno, cioè, fino a 5 anni, si evidenziano valori dei tassi differenti (Figura 2.4). Il tasso di occupazione femminile, che è pari al 60,5% in assenza di figli tra 0 e 5 anni, passa al 57,5% in presenza di 1 figlio

in età prescolare, diminuisce ancora in presenza di due figli 0-5 anni (50,7%) e si attesta al 34,9% per le donne che hanno più di due figli in età prescolare. Per quest'ultimo gruppo di donne si registra una diminuzione del tasso di disoccupazione, che scende al 3,1%, e un aumento del tasso di inattività che raggiunge il 64%, circa 20 punti percentuali in più rispetto alle donne con due figli tra 0 e 5 anni.

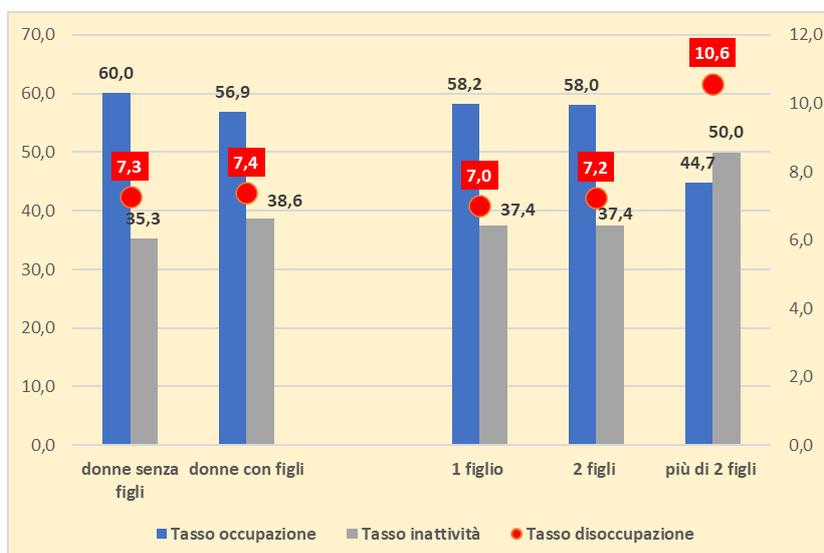
**Figura 2.4. Tasso di occupazione, disoccupazione e inattività delle donne (25-49 anni) con figli in età prescolare. Anno 2022 (v.%)**



Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

Confrontando gli indicatori riferiti alle donne tra 25 e 49 anni appena descritti con i dati dell'intera classe di età 15-64 anni, si può osservare come ampliando la platea alla fascia di donne più mature, che hanno figli più grandi e con meno bisogno di cura, le differenze tra gli indicatori delle donne senza figli quelli con le donne con figli diminuiscono, evidenziando una volontà delle donne di rientrare nel mercato del lavoro non appena la situazione familiare lo consente. Tutto questo vale per le donne che hanno al massimo 2 figli, mentre quelle che hanno più di due figli si evidenzia una maggiore difficoltà a partecipare attivamente al mercato del lavoro, sottolineata dal tasso di inattività che resta alto e pari al 50% (Figura 2.5).

**Figura 2.5. Tasso di occupazione, disoccupazione e inattività delle donne (15-64 anni) con e senza figli. Anno 2022 (v.%)**

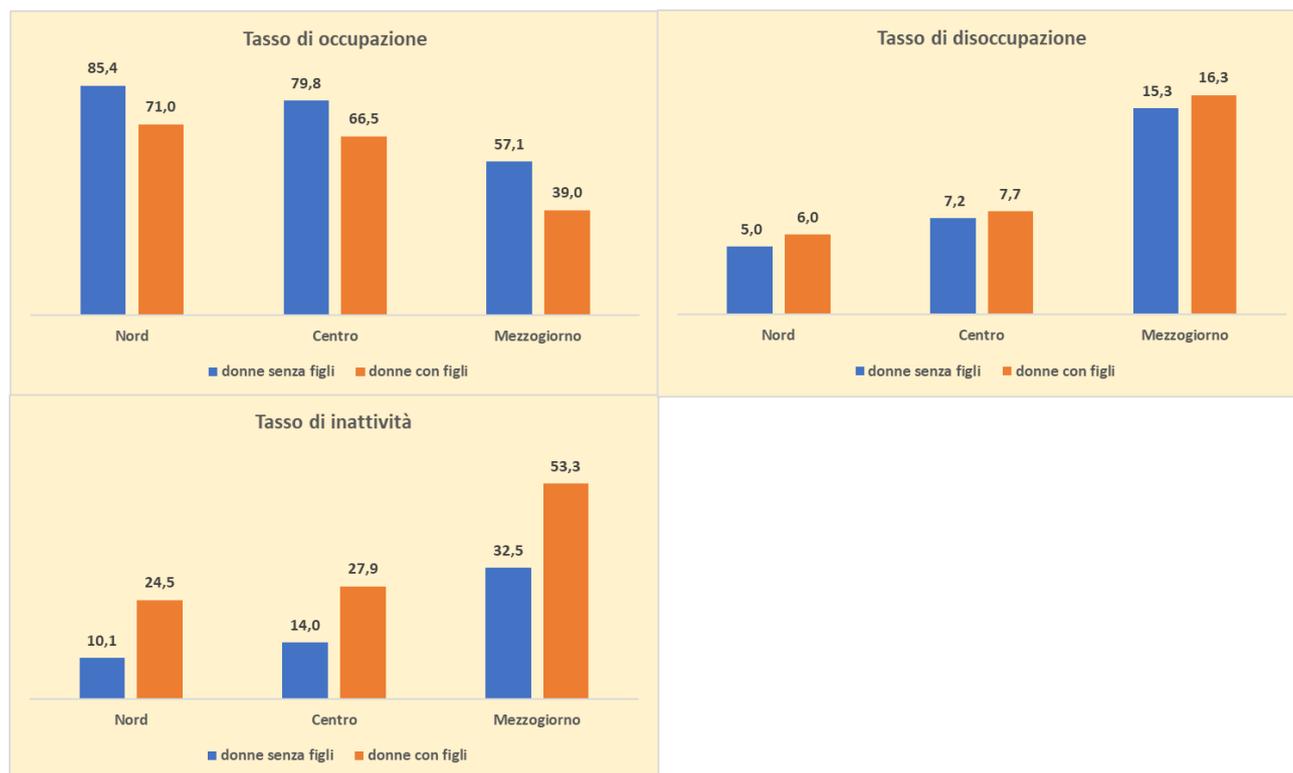


Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

A livello territoriale si registrano evidenti differenze tra madri e donne senza figli a carico, in modo particolare per il tasso di occupazione e per quello di inattività per tutte e tre le ripartizioni. Il tasso di occupazione delle donne senza figli raggiunge l'85,4% al Nord, dato in linea con il tasso maschile, il 79,8% al Centro mentre nel Mezzogiorno si ferma al 57,1%. Il tasso di occupazione delle madri al Nord si attesta al 71%, al Centro scende al 66,5% e nel Mezzogiorno si abbassa fino al 39%. Quest'ultimo dato, considerato anche che il tasso di inattività delle madri nel Mezzogiorno, raggiunge il 53,3%, dà la misura delle difficoltà delle donne meridionali nella conciliazione tra il lavoro e la famiglia (Figura 2.6).

A tal proposito è interessante richiamare il report dell'Istat "Offerta di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia. Anno educativo 2021/2022" nel quale si afferma che a livello territoriale sono ancora ampi i divari dell'offerta educativa. Il Centro e il Nord-est in media hanno una copertura dei posti ben superiore al 33%<sup>7</sup> dei bambini residenti (36,7% e 36,2%, rispettivamente), il Nord-ovest è prossimo all'obiettivo (31,5%), ma il Sud e le Isole, seppur in miglioramento, sono ancora lontani (16,0% e 16,6% rispettivamente).

**Figura 2.6. Tasso di occupazione, disoccupazione e inattività delle donne (25-49 anni) con figli e senza figli per ripartizione geografica. Anno 2022 (v.%)**



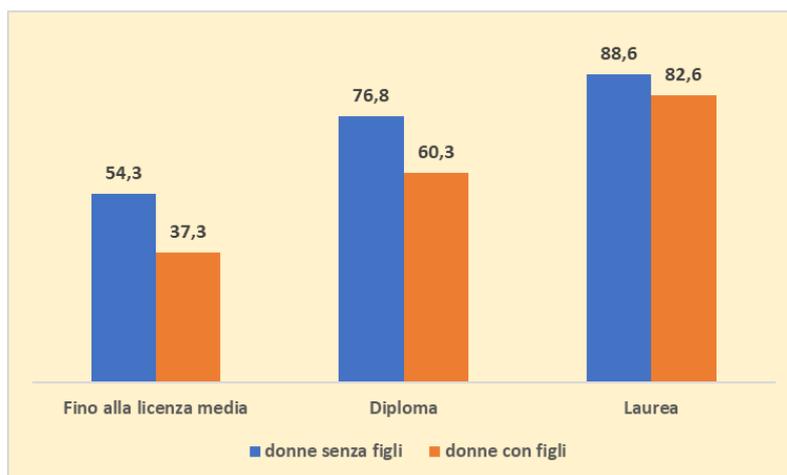
Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

<sup>7</sup> A livello nazionale, il parametro del 33% di copertura dei posti nei nidi rispetto ai bambini residenti è stato fissato come Livello Essenziale delle Prestazioni (LEP) da garantire a livello territoriale entro il 2027.

L'analisi dei principali indicatori mostra quindi una più bassa partecipazione al mercato del lavoro delle madri rispetto alle donne che non hanno figli. Nella circostanza favorevole che le donne riescano a trovare o mantenere un posto di lavoro, esistono delle differenze nelle caratteristiche dell'occupazione tra i due gruppi di donne oggetto di questa analisi?

Il titolo di studio riveste un ruolo particolarmente importante nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro ma anche nella riduzione dei divari occupazionali tra le donne con e senza figli; infatti, come si può osservare dalla Figura 2.7, il tasso di occupazione delle donne laureate supera l'80% sia per le donne senza figli che per quelle con i figli (88,6% e 82,6% rispettivamente), con una differenza di 6 punti percentuali tra i due gruppi analizzati, decisamente più bassa rispetto agli altri due titoli di studio che fanno registrare una distanza tra le donne con o senza carichi familiari di circa 17 punti percentuali. Il tasso di occupazione aumenta al crescere del titolo di studio: per le donne senza figli il tasso di occupazione per chi ha conseguito un titolo fino alla licenza media è pari al 54,3% e raggiunge l'88,6% per le laureate, con una distanza di circa 35 punti percentuali; stessa tendenza per le madri per le quali si registra un tasso di occupazione pari al 37,3% in presenza di un basso titolo di studio e pari all'82,6% per le laureate, con una differenza di 45 punti percentuali.

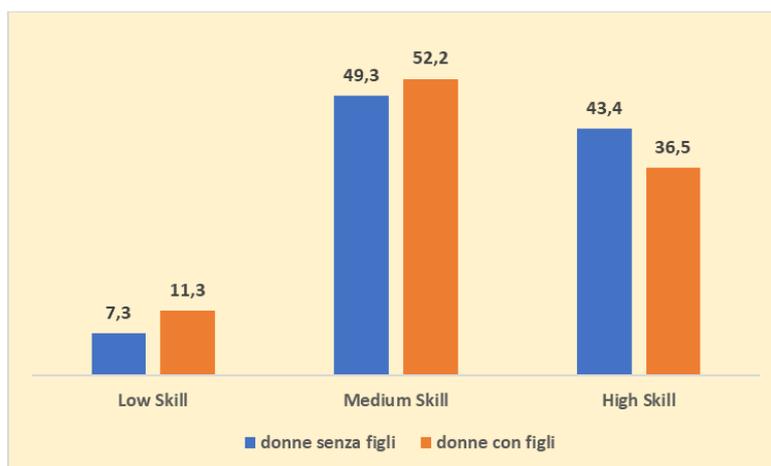
Figura 2.7. Tasso di occupazione delle donne (25-49 anni) con figli e senza figli per titolo di studio. Anno 2022 (v.%)



Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

Per quanto riguarda il livello di skills si evidenzia come l'11,3% delle madri occupate ha un profilo *low skill*, a fronte del 7,3% registrato per le donne senza figli, mentre il 52,2% ha un profilo *medium skill*, superiore di circa 3 punti percentuali rispetto alle donne senza carichi familiari. Di contro, per le professioni *high skill* si evidenzia un'incidenza maggiore delle donne senza figli rispetto alle madri, pari a 43,4% e 36,5% rispettivamente (Figura 2.8)

**Figura 2.8. Donne occupate (25-49 anni) con figli e senza figli per livello di skill. Anno 2022 (v.%)**

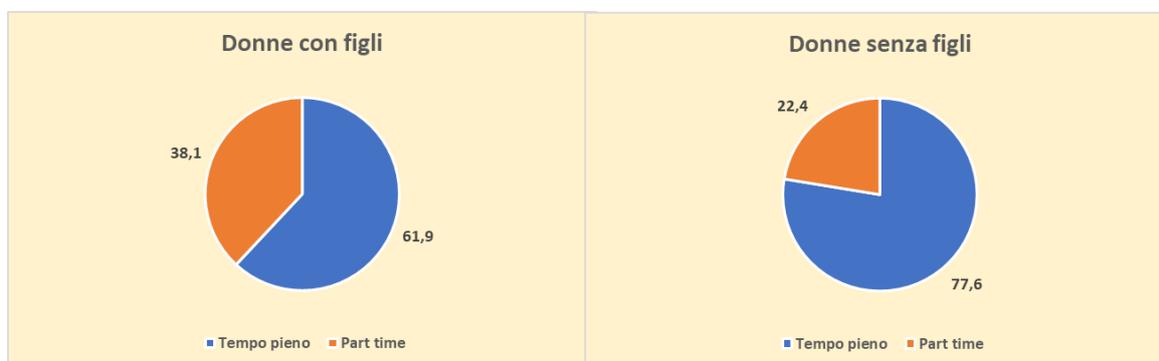


Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

Un altro elemento di risalto nell'analisi della condizione femminile nel mercato del lavoro riguarda la tipologia di orario dell'occupazione svolta, ossia l'alta incidenza dei contratti a tempo parziale. Questo vale soprattutto nel confronto di genere: se si considera, infatti, la popolazione tra i 25 e i 49 anni in generale, senza cioè le variabili familiari considerate in questa analisi, si ha una netta differenza del part time tra donne e uomini, incidenza che nel primo caso raggiunge il 32% e nel secondo si ferma a poco più del 7%. È evidente quindi un utilizzo importante dei contratti part time in riferimento all'occupazione femminile. Come si distribuisce questa evidenza tra le donne con e senza figli?

La figura 2.9 mostra l'incidenza del part time per le donne senza figli e per le madri, facendo emergere un utilizzo dei contratti a tempo parziale più elevato per le donne con figli, pari al 38,1%, a fronte del 22,4% registrato per le donne senza figli, con un divario che raggiunge quasi 16 punti percentuali. Resta evidente che, seppure si considera il dato delle donne senza figli decisamente migliore di quello delle donne con figli, la distanza con il valore maschile resta comunque alta.

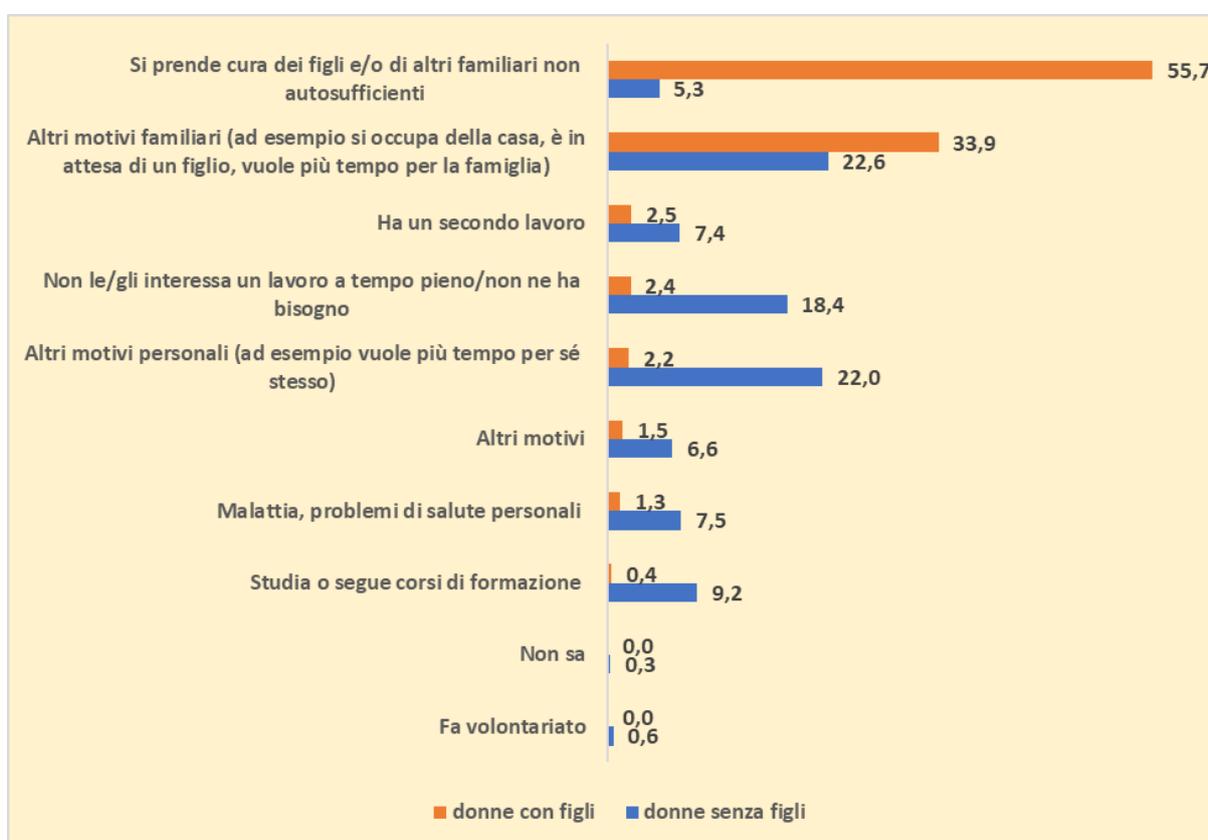
**Figura 2.9. Donne occupate (25-49 anni) con e senza figli per tipologia di orario di lavoro. Anno 2022 (v.%)**



Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

Quali sono i motivi che spingono le donne a scegliere il lavoro part time? Circa 9 madri su 10 lo scelgono per motivi familiari, in particolare nel 55,7% dei casi la scelta è dettata dalla circostanza di *prendersi cura dei figli o di altre persone non autosufficienti* e nel 33,9% per *altri motivi familiari*, modalità che riguarda le casalinghe, le donne in attesa di un figlio o che vogliono più tempo per la famiglia. Le donne senza figli, invece, nel 22,6% dei casi scelgono il part time per i motivi compresi nella modalità *altri motivi familiari* (casalinghe o *vogliono dedicare più tempo alla famiglia*) e nel 22% dei casi per *altri motivi personali* (ad esempio *vogliono più tempo per sé stesse*). Da rilevare l'incidenza delle donne che lavorano part time perché non interessa un lavoro a tempo pieno o non ne hanno bisogno, che nel caso delle donne senza figli è pari al 18,4%, mentre si ferma al 2,4% per le madri (Figura 2.10).

Figura 2.10. Donne occupate (25-49 anni) con e senza figli per motivo del part time. Anno 2022 (v.%)

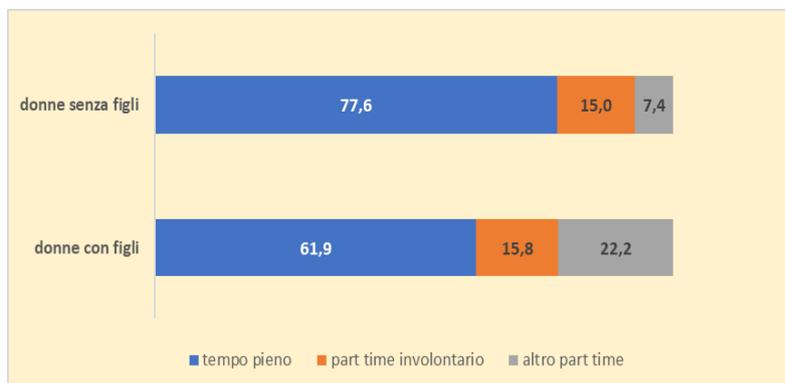


Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

Un altro aspetto interessante da considerare è il part time involontario, vale a dire la quota di occupati che dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno sul totale degli occupati. Anche il fenomeno del part time involontario interessa maggiormente le donne e fa registrare un importante divario di genere: infatti, la quota di lavoratrici in part time involontario continua a essere molto alta rispetto al valore maschile (16,5% rispetto al 5,6% degli uomini). Come si declina questo dato sulle donne analizzate in questo capitolo?

La figura 2.11 mostra come non ci siano marcate differenze nella quota di part time involontario tra le donne senza figli e le madri (15% vs 15,8%), al contrario del part time volontario, che nel primo caso è pari al 7,4% mentre raggiunge il 22,2% per le donne con figli.

Figura 2.11. Donne occupate (25-49 anni) con e senza figli per tipologia di orario di lavoro e tipo di part time. Anno 2022 (v.%)



Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

L'Istat nel Rapporto BES 2022 associa il fenomeno del part time involontario al lavoro precario, sottolineando come sia più presente nei contratti a tempo determinato. Questa evidenza generale si osserva anche nei due gruppi di donne analizzate in questo capitolo; infatti, se per le lavoratrici a tempo indeterminato la quota di part time involontario si attesta al 13,8% sia per le donne senza figli che per le madri, per le donne con un contratto a tempo determinato l'incidenza del part time involontario sale al 23,7% per le donne senza figli e al 31,6% per quelle con i figli (Figura 2.12).

Figura 2.12. Donne occupate (25-49 anni) con e senza figli per tipologia di orario di lavoro e carattere dell'occupazione. Anno 2022 (v.%)

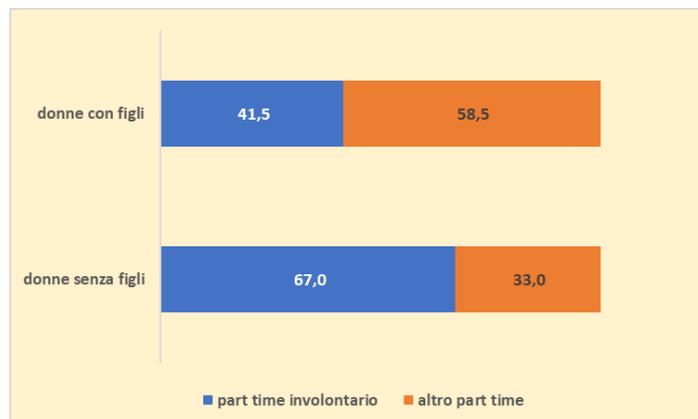


Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

È interessante considerare anche l'incidenza delle occupate in part time involontario sul totale delle donne in part time; tale valore in Italia nel 2022 supera il 50% e, per sottolineare l'intensità di questo fenomeno nel contesto italiano, basta considerare il corrispondente valore medio dei Paesi Ue, che si attesta intorno al 20%. Declinando questo fenomeno sulle donne oggetto di analisi, si evidenzia

come il 67% delle donne senza figli lavora part time perché non ha trovato un lavoro a tempo pieno, a fronte del 41,5% registrato per le donne con figli a carico, per le quali si registra una incidenza maggiore, pari al 58,5%, di lavoratrici part time per scelta (Figura 2.13).

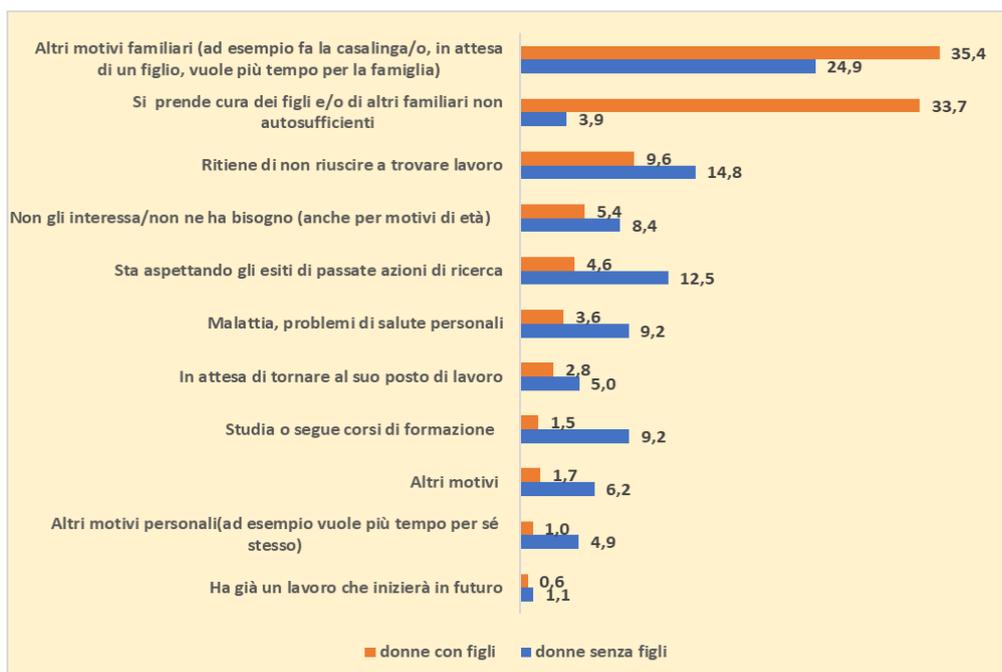
**Figura 2.13. Donne occupate (25-49 anni) con e senza figli per tipo di part time. Anno 2022 (v.%)**



Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

I motivi familiari e la cura dei figli incidono anche sulla scelta delle donne di non partecipare attivamente al mercato del lavoro. Come è possibile osservare dalla Figura 2.14, il 70% circa delle donne con figli non entra nel mercato del lavoro per prendersi cura dei figli o per altri motivi familiari (33,7% e 35,4% rispettivamente), a fronte del 28% circa registrato per le donne senza figli, mentre per gli altri motivi di inattività si evidenzia la tendenza inversa, cioè un'incidenza maggiore per le donne senza figli rispetto alle madri. Da rilevare il dato sulle scoraggiate, vale a dire coloro che ritengono di non riuscire a trovare lavoro, motivo che coinvolge il 14,8% delle donne senza figli e il 9,6% delle madri, e su coloro che dichiarano di non cercare un lavoro perché non interessa o non ne hanno bisogno, che riguarda l'8,4% delle donne senza figli e il 5,4% delle donne con i figli.

**Figura 2.14. Donne inattive (25-49 anni) con e senza figli per motivo dell'inattività. Anno 2022 (v.%)**

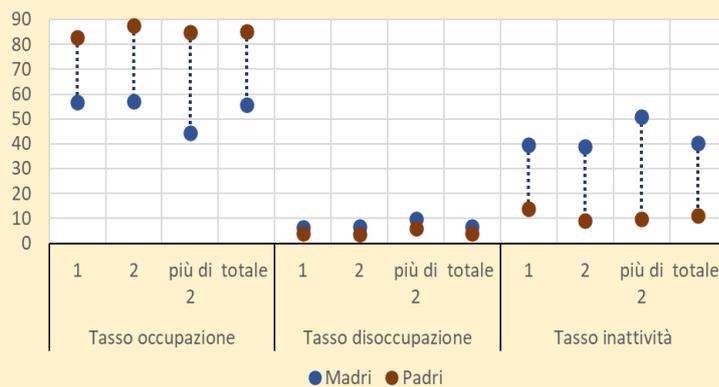


Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

# 3

## Maternità e conciliazione: gli ostacoli alla ricerca attiva di un lavoro

**Figura 3.1. Principali indicatori per genere e numero di figli. Coppie con figli. Anno 2022**



Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

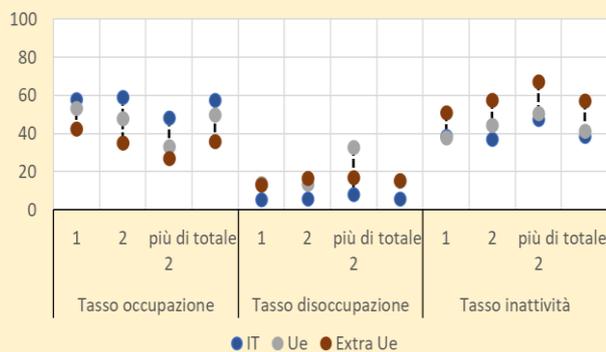
In questo capitolo viene messa a confronto la condizione occupazionale delle madri e dei padri. L'analisi è pertanto limitata ai soli nuclei di coppie con figli.

Le disparità di genere assumono dimensioni particolarmente rilevanti nel confronto tra madri e padri. La forbice tende ad allargarsi all'aumentare del numero di figli. I carichi familiari, inoltre, incidono significativamente di più sulle possibilità di partecipazione e, quindi, sui tassi di occupazione rispetto ai tassi di disoccupazione e, quindi, alla

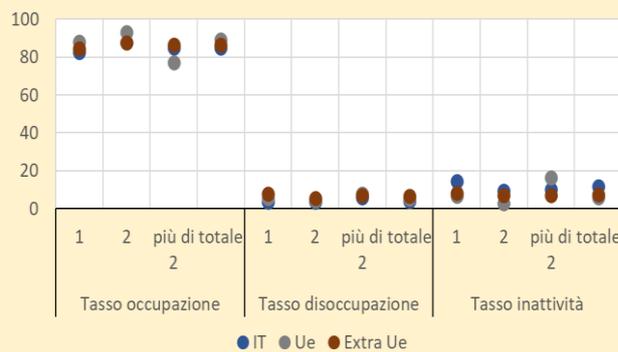
ricerca di un lavoro. Nel 2022, lo svantaggio delle madri nei tassi di occupazione è pari a 26 punti percentuali in presenza di un figlio, mentre raggiunge i 40,5 punti percentuali quando sono presenti più di due figli. L'inattività segue dinamiche simili, mostrando divari ancor più marcati, passando dai 25,5 punti percentuali in presenza di un figlio, ai 41,2 punti percentuali per le madri e padri con più di due figli (Figura 3.1).

Scomponendo il dato per nazionalità emerge come per le donne straniere la maternità abbia un effetto ancora più penalizzante. In particolare, nel caso dei non comunitari, la differenza tra il tasso di occupazione di padri e madri si attesta intorno ai 59 punti percentuali. Per l'inattività la distanza è di 60,1 punti percentuali (Figure 3.2 e 3.3).

**Figura 3.2. Principali indicatori per numero di figli e nazionalità. Madri in coppie con figli. Anno 2022**



**Figura 3.3. Principali indicatori per numero di figli e nazionalità. Padri in coppie con figli. Anno 2022**



Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

**Figura 3.4. Tasso occupazione madri e padri in coppia per numero di figli e ripartizione. Anno 2022**



Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

La differenza tra madri e padri nei tassi di occupazione muta significativamente a livello territoriale: il tasso di occupazione dei padri con più di due figli si colloca - nella media delle regioni del Nord - 37,2 punti percentuali al di sopra di quello delle madri nella stessa condizione familiare (tasso occupazione padri: 93,2%; tasso occupazione madri: 56,0%); nel Mezzogiorno (tasso occupazione padri: 73,9 %; tasso occupazione madri: 29,5%), la distanza raggiunge i 44,4 punti percentuali (Figura 3.4).

L'istruzione gioca un ruolo fondamentale nel ridurre lo svantaggio di genere. Le madri laureate con più di due figli

presentano un tasso di occupazione (80,8%) inferiore di circa 16 punti percentuali a quello dei padri (96,6%) con le stesse caratteristiche familiari; tra le madri (24,9%) e i padri (77,2%) con più di due figli e al massimo la licenza media, la forbice si allarga fino a raggiungere i 52 punti percentuali (Figura 3.5).

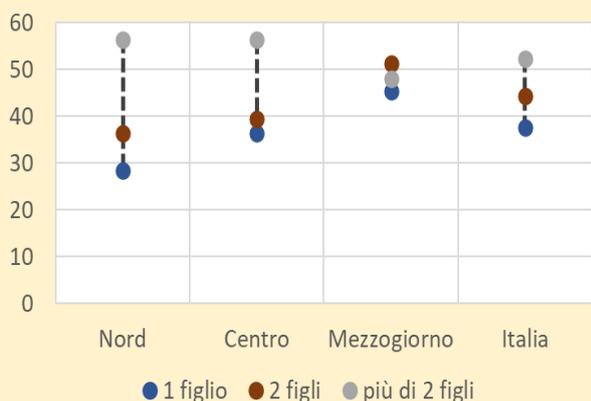
Nel Mezzogiorno, il cosiddetto ritorno o rendimento occupazionale del titolo di studio, oltre a ridurre lo svantaggio rispetto ai padri, premia le madri anche nel confronto interno alla componente femminile: i padri laureati con più di due figli nel Mezzogiorno mostrano un tasso di occupazione (93,4%) che si colloca 13,3 punti percentuali al di sopra di quello delle madri (80,1%); nel Nord il divario tra padri e madri con le stesse caratteristiche raggiunge i 17,7 punti percentuali (tasso occupazione padri e madri, rispettivamente, pari a 99,3% e 81,6%).

Dal confronto interno alla componente femminile emerge come nel Nord il tasso di occupazione delle donne laureate con più di due figli (81,6%) si collochi 47,7 punti percentuali al di sopra di quello

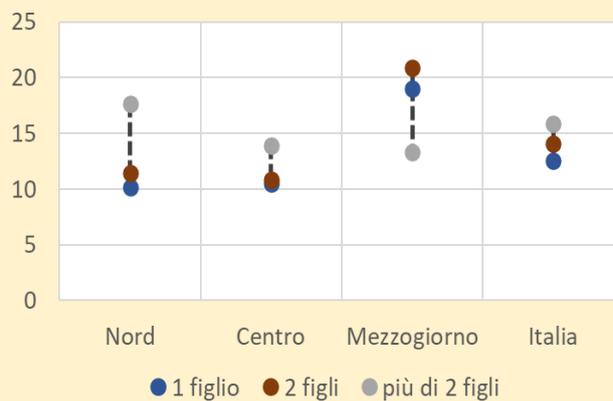
delle donne con licenza media (33,9%); nel Mezzogiorno la distanza raggiunge i 62,5 punti percentuali, dovuto alla differenza tra il tasso occupazione delle madri laureate, pari allo 80,1%, e il tasso di occupazione delle madri con al massimo la licenza media, pari al 17,6% (Figura 3.6)

Com'è noto, le difficoltà di conciliazione, a parità di numero di figli, sono maggiori in coincidenza dei primi anni di vita dei figli. Dall'analisi dei dati Istat, questa relazione pare trovare riscontro solo per la componente femminile: nel 2022, per gli uomini, il numero e l'età dei figli (in caso di più figli, l'età del figlio più piccolo) non paiono avere significativi effetti sui livelli occupazionali, sulla ricerca di un'occupazione e sulla partecipazione attiva al mercato del lavoro. Al contrario, per le donne con figli, al crescere del numero di figli – e in coincidenza con i primi anni di vita - si riducono i tassi di occupazione, aumenta la quota di persone in cerca di un'occupazione e, soprattutto per chi ha più di due figli, cresce sensibilmente la quota di inattive: le madri con due più di due figli e il con il figlio più piccolo di 1 anno mostrano un tasso di inattività pari al 67,4% (Figura 3.8).

**Figura 3.6. Differenza tassi di occupazione padri e madri con al massimo la licenza media per ripartizione geografica. Anno 2022**

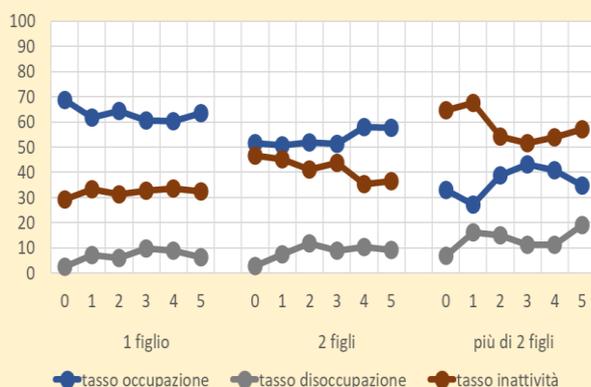


**Figura 3.7. Differenza tassi di occupazione padri e madri in possesso di una laurea per ripartizione geografica. Anno 2022**

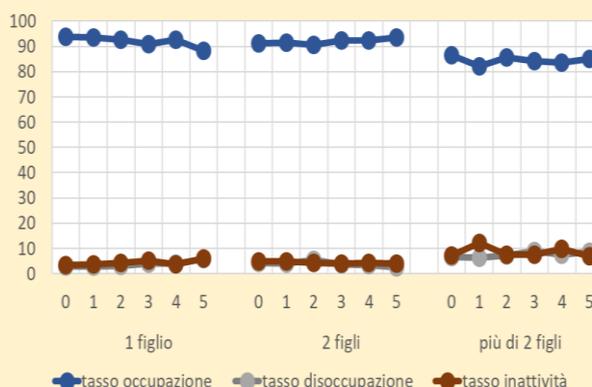


Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

**Figura 3.8. Principali indicatori del mercato del lavoro per numero ed età del figlio più piccolo. Madri. Anno 2022**



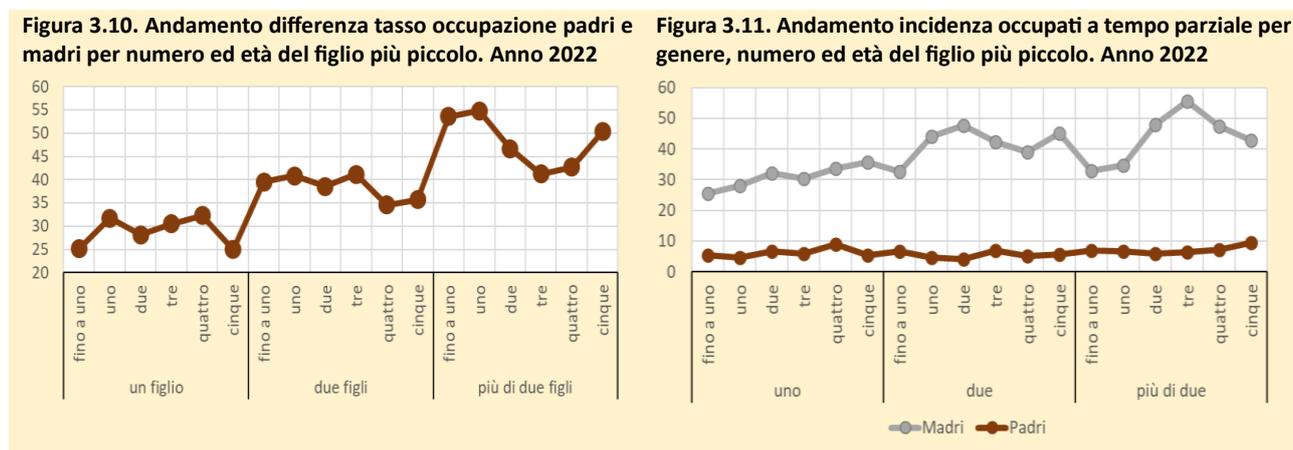
**Figura 3.9. Principali indicatori del mercato del lavoro per numero ed età del figlio più piccolo. Padri. Anno 2022**



Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

Il divario occupazionale madri-padri, nelle coppie con figli, segue un andamento scandito dall'età dei figli, calando al crescere degli anni di vita; l'entità dello svantaggio, tuttavia, cresce marcatamente ad ogni nuovo figlio, toccando il livello più alto (54,8 punti percentuali) quando sono presenti più di due figli e il figlio più piccolo ha 1 anno di vita (Figura 3.10).

I carichi familiari sono associati anche ad una più elevata incidenza di occupati a tempo parziale. Anche questa relazione sembra però essere rilevabile esclusivamente per la componente femminile. Difatti, mentre per gli uomini la quota di occupazione part-time subisce solo lievi variazioni in base al numero di figli e all'età degli stessi, nel caso delle madri, l'incidenza del lavoro a tempo ridotto è fortemente influenzata dall'età dei figli, raggiungendo i livelli massimi nei primi anni di vita e riducendosi nel tempo. Come per i tassi di occupazione, inoltre, l'incidenza del part-time aumenta ad ogni nuovo figlio: il picco (55%) si registra per le donne con più di due figli e il figlio più piccolo di tre anni (Figura 3.11).



Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

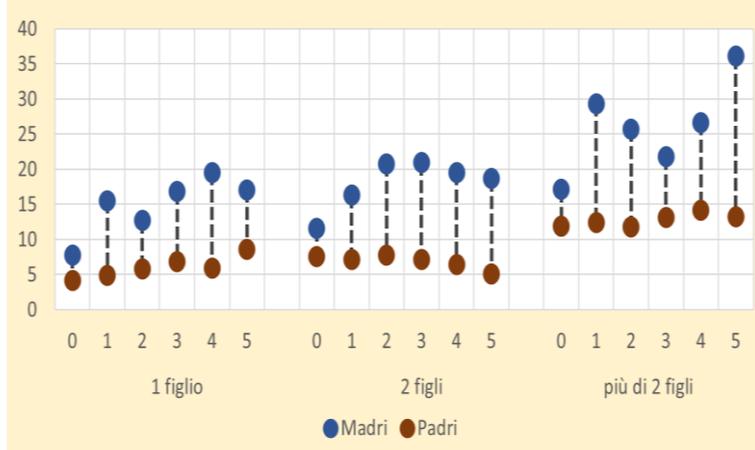
Può essere interessante analizzare in che modo l'inattività si relazioni con i carichi familiari (numero ed età dei figli). Più nello specifico, l'utilizzo di un indicatore complementare come il tasso di mancata partecipazione<sup>8</sup> può arricchire il quadro fin qui delineato mostrando l'andamento di una specifica componente dell'inattività: gli inattivi che sono disponibili a lavorare pur non cercando attivamente un lavoro.

La distanza tra i tassi di mancata partecipazione al mercato del lavoro di padri e madri cresce all'aumentare del numero di figli, raggiungendo gli 11,7 punti percentuali in presenza di più di due figli. Considerando numero ed età dei figli, la distanza mostra i valori più elevati (22,6 punti

<sup>8</sup> Il tasso di mancata partecipazione misura la quota di coloro che sono disponibili a lavorare pur non cercando attivamente un'occupazione. L'indicatore è il risultato del rapporto percentuale tra le persone in cerca di occupazione (disoccupati) più gli inattivi disponibili al numeratore, e le forze di lavoro (occupati più disoccupati) più gli inattivi disponibili al denominatore.

percentuali) in presenza di più di due figli e in coincidenza con i cinque anni di vita del figlio più piccolo.

**Figura 3.12. Tasso di mancata partecipazione per genere. Anno 2022**



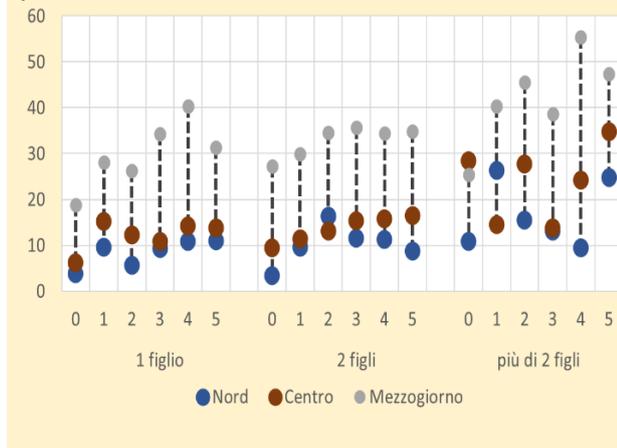
Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

Focalizzando l'attenzione sulla componente femminile, il tasso di mancata partecipazione fa registrare il valore più alto (36,1%) in presenza di più di due figli e in coincidenza con il quinto anno di età del figlio più piccolo (Figura 3.12).

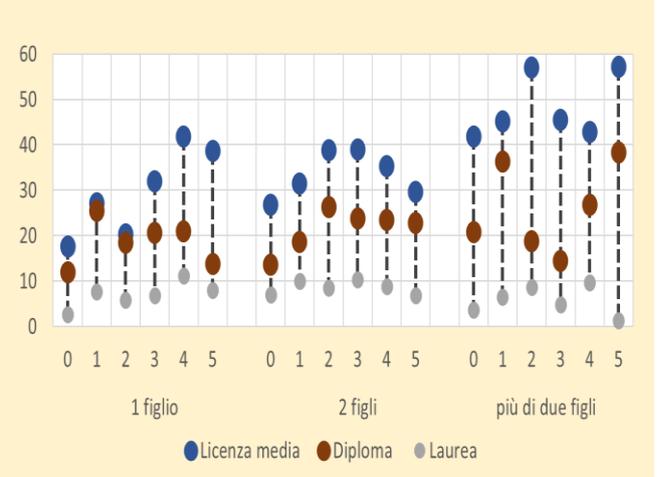
Tra le donne, inoltre, i tassi di mancata partecipazione sono più elevati nel Mezzogiorno e tra le donne con più bassi livelli di istruzione: tra le madri del Mezzogiorno con più di due figli e il figlio piccolo di 4 anni, il tasso di mancata partecipazione è pari al 55,5%; tra le donne con al massimo la licenza media, più di due figli e il figlio piccolo di 5 anni, il valore raggiunge il 57,2% (Figure 3.13 e 3.14).

mancata partecipazione è pari al 55,5%; tra le donne con al massimo la licenza media, più di due figli e il figlio piccolo di 5 anni, il valore raggiunge il 57,2% (Figure 3.13 e 3.14).

**Figura 3.13. Tasso mancata partecipazione madri per ripartizione territoriale, numero di figli ed età del figlio più piccolo. Anno 2022**



**Figura 3.14. Tasso mancata partecipazione madri per titolo di studio, numero di figli ed età del figlio più piccolo. Anno 2022**



Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

L'andamento dei tassi di mancata partecipazione delle madri sembra indicare come i carichi di cura non siano associabili ad un generico abbandono delle prospettive di inserimento ma, piuttosto, alla crescita di quel segmento dell'inattività che presenta livelli di prossimità ed attaccamento al mercato del lavoro più simili a quelli dei disoccupati, pur in assenza di una ricerca attiva dell'occupazione. Questa forma di "disoccupazione latente" (Palombi et al. 2022) e, quindi, di offerta di lavoro insoddisfatta, potrebbe emergere in presenza di misure e interventi di politica pubblica che

sostengano la partecipazione femminile riducendo il peso della conciliazione famiglia-lavoro e incentivando una più equa distribuzione dei carichi di lavoro gratuito tra donne e uomini.

## Aspetti metodologici

La RCFL rende possibile la classificazione di 41 tipologie familiari. I nuclei sono definiti dai legami di coppia e genitori/figli e sono di 4 tipi: coppia con figli, coppia senza figli, monogenitore maschio, monogenitore femmina. Una famiglia può coincidere con un nucleo, può essere formata da un nucleo più altri membri aggregati, da più nuclei (con o senza membri aggregati) o da nessun nucleo (persone sole, famiglie composte da due sorelle, da un genitore con figli separato, divorziato o vedovo etc.). Ai fini di questa analisi si è proceduto a una riclassificazione della variabile tipologia familiare di RCFL che si avvicina alla classificazione Istat del tipo di nucleo; l'unica differenza è che nella classificazione proposta in questa analisi non viene riportata la differenza tra monogenitore maschio e monogenitore femmina e vi è, inoltre, la presenza della modalità "altro" che raccoglie tutte le tipologie non classificate nelle precedenti. Nella tipologia familiare "Altro" sono comprese: famiglie con nessun nucleo composte da due sorelle, da un genitore con figli separati, divorziati o vedovi etc.; famiglie plurinucleari.

Nel capitolo 2 è stata creata la variabile "donne con figli" e "donne senza figli". Sono state classificate nel primo gruppo le donne che appartengono alle tipologie "monogenitore" e "coppie con figli" e che all'interno del nucleo sono capo nucleo (RPN2=1), mentre sono state classificate nel secondo gruppo le donne che vivono da sole, le donne che appartengono alla tipologia familiare "coppie senza figli" e che all'interno del nucleo sono capo nucleo (RPN2=1). Nel caso di coppia per convenzione il capo nucleo è donna.

Nel capitolo 3 sono state analizzate le madri e i padri nel mercato del lavoro appartenenti alla tipologia familiare "coppie con figli". Non essendo presente nella RCFL la variabile "madre" e "padre" è stato necessario combinare delle variabili per arrivare a ricostruirle. In particolare, sono state classificate nella tipologia "madre" tutte le donne che all'interno della tipologia familiare "coppie con figli" sono capo nucleo (RPN2=1), mentre i "padri" sono i maschi che all'interno della tipologia familiare "coppie con figli" sono classificati come coniuge o convivente del capo nucleo (RPN2=2).

## Bibliografia

Banca d'Italia (2023), *Relazione annuale. Anno 2022*

Carta F., De Philippis M., Rizzica L., Viviano E., (2023), *Women, labour markets and economic growth*, Seminari e convegni, Banca Italia

Commissione Europea, (2023), *Employment and Social Developments in Europe 2023 European Commission*

EIGE (2023), *Gender Equality Index 2023*, European Institute for gender equality

Goldin C., Kerr S. P., Olivelli C., (2022), *When the kids grow up: Women's employment and earnings across the family cycle*, National Bureau of Economic Research, Working Paper 30323

Istat (2010), *La misurazione delle tipologie familiari nelle indagini di popolazione*

Istat (2023a), *Previsioni della popolazione residente e delle famiglie*

Istat (2023b), *Offerta di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia. Anno educativo 2021/2022*

Istat (2023c), *Rapporto BES 2022: Il benessere equo e sostenibile in Italia*

Jessoula M., (2022), *Donne e pensioni: il "gender gap" falso mito della previdenza in Italia?*, OCIS, Nota n.8 – Dicembre 2022

Ocse (2018), *Employment Outlook*, OECD Paris

Ocse (2023), *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Paris

Palombi M., Romano E., Zoppoli P., (2022), *Un'analisi del tasso di mancata partecipazione al lavoro in Italia, Francia, Germania e Spagna: Il ruolo di inattività e divari di genere*, MEF, Note Tematiche, N° 2 – Febbraio 2022

PES (2023), *New forms of active labour market policy programmes*, European Network of Public Employment Services (2023), European Commission