

## La polarizzazione nel mercato del lavoro: una prospettiva di genere

### 1. PREMESSA

Le trasformazioni del mercato del lavoro dell'ultimo ventennio sono state da più parti interpretate come un processo di polarizzazione, prima evidenziato per gli Stati Uniti, poi indagato anche in Europa. Tale polarizzazione si realizza attraverso una crescita congiunta dei gruppi estremi della forza lavoro, quelli più qualificati e quelli meno qualificati, a fronte di uno svuotamento delle fasce centrali di lavoratori. Le ragioni di questo slittamento verso gli estremi della distribuzione sono rintracciate negli effetti della cosiddetta transizione digitale: la crescente diffusione delle tecnologie 4.0 crea una nuova domanda di lavoro qualificato, espellendo al tempo stesso le funzioni più ripetitive, sia cognitive che manuali. Il peso del lavoro manifatturiero si è in effetti contratto, ad opera sia dell'introduzione di innovazioni tecnologiche che delle delocalizzazioni nei paesi a minor costo del lavoro. Ciò ha favorito la terziarizzazione dell'economia, con l'affermazione di figure altamente specializzate nell'offerta di servizi avanzati, ma anche con il peso crescente dei servizi alla persona, sospinto dall'invecchiamento della popolazione e dalla defamilizzazione delle attività di cura.

L'Italia rappresenta in questo panorama un'anomalia, perché gli studi sul caso nazionale<sup>1</sup> evidenziano come all'aumento di una domanda di lavoro scarsamente qualificato nei servizi non abbia corrisposto una simile crescita di occupazione qualificata, complice lo scarso assorbimento da parte del nostro sistema produttivo di lavoratori laureati, a cui si aggiunge la debole richiesta del settore pubblico, per molti anni rallentata dal blocco delle assunzioni<sup>2</sup>.

A conferma di questa tendenza, nel periodo post-pandemia le attività economiche in cui le posizioni lavorative sono aumentate maggiormente sono state il turismo, la logistica e i servizi alla persona, dove spicca una domanda di professioni a bassa qualifica.

Può essere interessante applicare a questo tipo di analisi una prospettiva di genere. Sono noti i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale che caratterizzano il lavoro femminile<sup>3</sup> come pure la crescita, negli ultimi decenni, del numero delle donne diplomate e laureate, dotate di specifiche competenze e con una maggiore propensione a partecipare al mercato del lavoro. Permangono tuttavia gli ostacoli alla piena occupazione femminile, prevalentemente riconducibili al carico di attività di cura familiare e ai più bassi redditi medi percepiti.

### 2. LA TRASFORMAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO IN TOSCANA (2009-2022)

Per monitorare i cambiamenti intervenuti nell'ultimo ventennio in Toscana e rilevare l'eventuale polarizzazione del mercato del lavoro, utilizziamo, oltre all'indagine campionaria sulle Forze di Lavoro, i dati relativi alle Comunicazioni Obbligatorie (CO), che contengono informazioni su tutti i movimenti dei rapporti di lavoro avviati, prorogati, trasformati e cessati in Toscana, dal 2009 al 2022, ricostruendo, con appropriate stime, lo stock complessivo di addetti dipendenti.

<sup>1</sup> Si parla in questo caso di polarizzazione asimmetrica. Si veda il *Rapporto sul mercato del lavoro 2018*, a cura del CNEL <https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMID/694/ArticleID/471/IL-LAVORO-E-DIVENTATO-POVERO-E-FRAMMENTATO>

<sup>2</sup> Per un'analisi della polarizzazione in Toscana, che non tiene però conto della variabile di genere, si rimanda alla Nota IRPET "Fenomeni di polarizzazione del mercato del lavoro", <http://www.irpet.it/archives/66442>.

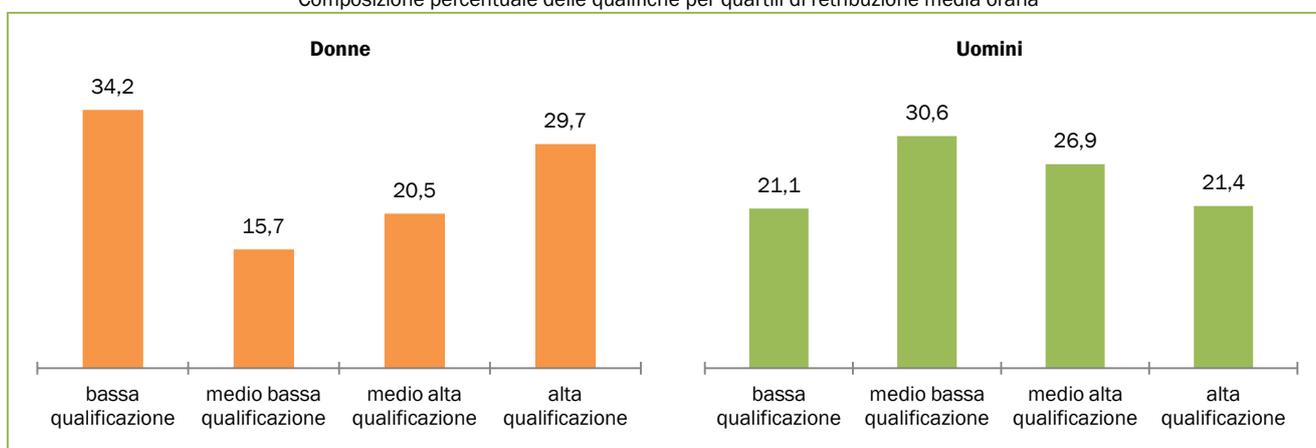
<sup>3</sup> Per quanto riguarda il caso toscano si vedano i vari rapporti sulla condizione economica e lavorativa delle donne: Rapporto 2023 <http://www.irpet.it/archives/66957>; Rapporto 2021 <http://www.irpet.it/archives/63701>

L'analisi della polarizzazione viene solitamente compiuta utilizzando la classificazione europea delle professioni, che tiene conto di molti aspetti, tra cui il titolo di studio e le competenze necessarie a svolgere le relative mansioni, ordinando le professioni stesse per livello di qualificazione. È possibile, però, che le retribuzioni medie orarie non corrispondano sempre al livello di qualificazione richiesto. Per ovviare a ciò, utilizzeremo una distribuzione delle professioni che considera anche il livello di salario medio orario, ricavato dalla Rilevazione continua sulle Forze di lavoro di Istat, associando ogni addetto al salario medio relativo alla professione prevalente svolta, in base alla classificazione delle Unità Professionali ISTAT 2011.

Una volta costruite le distribuzioni al 2009 degli addetti e delle addette presenti nelle professioni a 3 digit<sup>4</sup>, e ordinate in base alla retribuzione media oraria distinta per genere, l'osservazione dei due gruppi di quartili permette di confrontare la composizione iniziale degli individui con quella al 2022, laddove il primo quartile rappresenta le retribuzioni più basse e il quarto quelle più alte<sup>5</sup>.

Nella figura 1 è riportata la fotografia al 2009 della struttura occupazionale toscana totale, distinta per genere. È evidente come le lavoratrici si concentrassero nelle professioni a bassa qualificazione e reddito (34,2%), in percentuale più alta rispetto ai lavoratori (21,1%). Tuttavia, più del 29% delle donne si trovava nell'ultimo quartile, a elevata qualifica, mentre gli uomini risultavano prevalenti nei gruppi centrali.

Figura 1.  
STRUTTURA OCCUPAZIONALE TOSCANA NEL 2009. LAVORO DIPENDENTE  
Composizione percentuale delle qualifiche per quartili di retribuzione media oraria



Fonte: Stime IRPET su dati Comunicazioni Obbligatorie Online Sistema Informativo Lavoro Regione Toscana

Si osservava quindi, nel 2009, una polarizzazione marcata delle donne, a fronte di una struttura più tradizionale dell'occupazione maschile, in cui prevalevano le qualifiche e i redditi medi. La presenza delle lavoratrici nel quarto quartile si spiega con la forte numerosità di "Specialiste della formazione e della ricerca" (36%) - prevalentemente insegnanti - e di occupate nella sanità.

Il primo quartile era invece popolato da professioni a bassa retribuzione media oraria, nelle attività commerciali e nei servizi femminilizzati, ma anche in settori dove gli uomini sono molto presenti, pur ricoprendo essi posizioni migliori. A titolo esemplificativo, nella tabella 1 è sintetizzata la struttura occupazionale di alcuni settori a medio-bassa qualifica, per quartili di retribuzione media oraria. Si nota che le donne, in ciascuno dei settori riportati, si concentravano nel quartile più povero, al contrario degli uomini, rappresentati in maniera più omogenea lungo l'intera distribuzione.

<sup>4</sup> Al 2009 è stata applicata la classificazione dei codici professionali Istat del 2011.

<sup>5</sup> L'aggancio alle retribuzioni è utile a riequilibrare la loro classificazione laddove la qualifica più alta non corrisponda necessariamente alla più alta redistribuzione. Purtroppo le retribuzioni medie, sebbene calcolate per professione a 3 digit (quindi abbastanza particolareggiata), non tengono conto dei diversi livelli di salario interni a ciascuna professione, che possono essere anche molto differenziati.

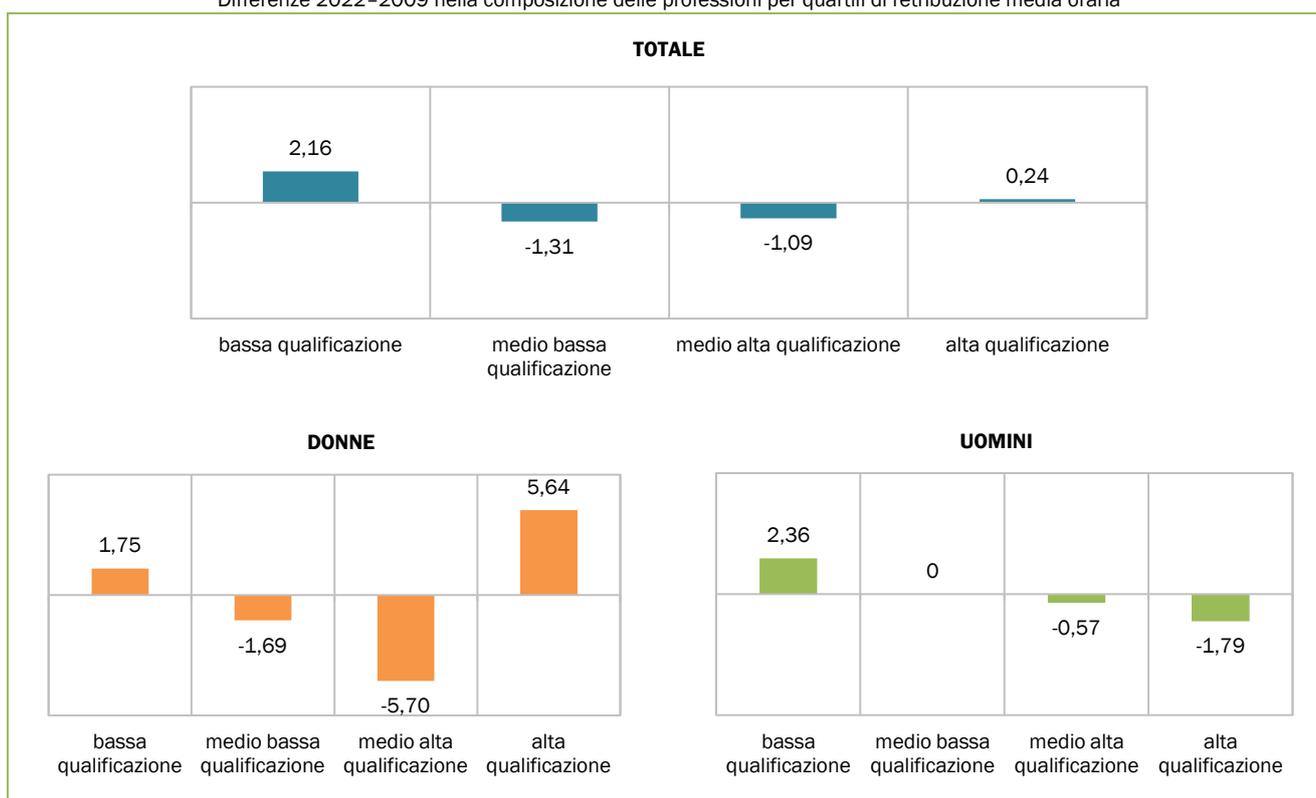
Tabella 1.  
ESEMPI DI DISTRIBUZIONE NEI QUARTILI DI UOMINI E DONNE IN ALCUNE PROFESSIONI. 2009

	PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITÀ COMMERCIALI E NEI SERVIZI		ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI		CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI		PROFESSIONI NON QUALIFICATE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	<i>Peso della professione su totale dipendenti</i>							
	24%	12%	9%	17%	4%	14%	9%	17%
	<i>Distribuzione delle professioni nei quartili di retribuzione media oraria</i>							
Q1	54,4%	45,8%	89%	26%	74,8%	20,8%	99,1%	34,5%
Q2	43,2%	35,6%	11%	45%	24,5%	25,7%	0,0%	65,3%
Q3	0,5%	15,9%	0%	29%	0,0%	48,6%	0,6%	0,2%
Q4	1,9%	2,8%	0,0%	0,0%	0,6%	4,9%	0,0%	0,0%

Fonte: Stime IRPET su dati Comunicazioni Obbligatorie Online Sistema Informativo Lavoro Regione Toscana

Possiamo quindi chiederci come sia cambiata la posizione occupazionale di uomini e donne nel 2022, a partire dalla situazione rilevata nel 2009. A livello generale si conferma, anche per la Toscana, la presenza di una “polarizzazione asimmetrica”, da più parti descritta per l’Italia<sup>6</sup>, in cui a fronte di uno svuotamento delle qualifiche medie, a crescere sono soprattutto i lavoratori a bassa qualificazione (e retribuzione oraria), mentre risulta solo lievemente positivo l’apporto di quelli a più elevata qualificazione (e retribuzione oraria) (Fig. 2).

Figura 2.  
EVOLUZIONE DELLA STRUTTURA OCCUPAZIONALE DELLA TOSCANA. LAVORO DIPENDENTE  
Differenze 2022–2009 nella composizione delle professioni per quartili di retribuzione media oraria



Fonte: Stime IRPET su dati Comunicazioni Obbligatorie Online Sistema Informativo Lavoro Regione Toscana

Distinguendo invece i quartili per genere, si osserva come il quadro generale sia il risultato di una diversa evoluzione della struttura occupazionale di uomini e donne nel corso di questi tredici anni.

<sup>6</sup> Si veda per esempio Basso, G. (2019), “The evolution of the occupational structure in Italy in the last decade”, *Bank of Italy Occasional Paper*, 478, oltre al già citato *Rapporto sul mercato del lavoro 2018* del CNEL.

Gli uomini mostrano una situazione più statica, con basse variazioni nei quartili centrali e un aumento relativo più marcato dei lavoratori presenti nel quartile a bassa qualificazione e retribuzione oraria, a fronte, addirittura, di una diminuzione del loro peso nel quartile ad alta qualificazione.

È quindi il forte aumento della quota femminile nelle professioni ad alta qualificazione a spiegare la leggerissima crescita totale delle alte qualifiche in Toscana, annullando la decrescita maschile. Anche per le donne aumenta la presenza nel quartile più povero, ma in misura minore rispetto ai lavoratori uomini.

La composizione della struttura occupazionale femminile appare quindi più virtuosa di quella maschile, coerentemente con la crescita dei titoli di studio e la maggiore presenza di laureate. Essa però, ancora una volta, è il risultato della nota segregazione orizzontale, a fronte della quale il contributo positivo è dovuto alle professioni dell'istruzione e della sanità, prevalentemente nel settore pubblico.

Possiamo quindi parlare di un miglioramento della condizione lavorativa delle donne nel periodo 2009-2022 e di una diminuzione dei divari nel mercato del lavoro?

Benché l'analisi della polarizzazione sia effettuata ordinando le professioni per la retribuzione media oraria ricavata dalla rilevazione sulle Forze di lavoro Istat, questa approssimazione non rende conto appieno della distribuzione dei redditi e delle differenze di salario tra le varie professioni. Come abbiamo ricordato, a un lavoro che richiede un'elevata qualifica (definito tale perché si accede tramite concorso pubblico e dopo un percorso di studi specifico) non sempre corrisponde una retribuzione oraria che può considerarsi elevata: si pensi alla professione di insegnante o di infermiera, in cui le donne sono prevalenti<sup>7</sup>. C'è poi la questione delle ore lavorate e del cosiddetto salario accessorio, stabilito sulla base di parametri quali anzianità, svolgimento di specifiche mansioni o possesso di particolari competenze, cosicché è evidente come la ricchezza mensile possa variare significativamente da individuo a individuo, anche all'interno di una stessa professione.

Del resto, i differenziali di reddito esistenti nel mercato del lavoro tra uomini e donne rappresentano una dimensione decisiva del divario di genere, ma da analizzare con cura. È noto, infatti, come in Italia il divario retributivo di genere calcolato su base oraria risulti tra i più bassi in Europa (circa il 5% nel 2021)<sup>8</sup>, in ragione dell'esistenza dei contratti collettivi nazionali, mentre esso salga significativamente a livello di redditi effettivamente percepiti, poiché su questi incidono la più scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro, la diffusione del part-time e la segregazione orizzontale e verticale.

Prendiamo quindi in considerazione un'altra fonte di dati che ci permetta di concentrarci sui redditi, ossia l'Osservatorio INPS sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti privati, utile per ricavare un andamento di più lungo periodo di tali redditi, tale da comprendere meglio l'evoluzione delle disuguaglianze.

L'analisi dei dati INPS, benché limitati al settore privato, ci permette di considerare l'evoluzione dei redditi per un periodo abbastanza lungo da tenere in considerazione gli effetti della crisi del 2008 e riflettere sulla dinamica generale di questi ultimi tredici anni.

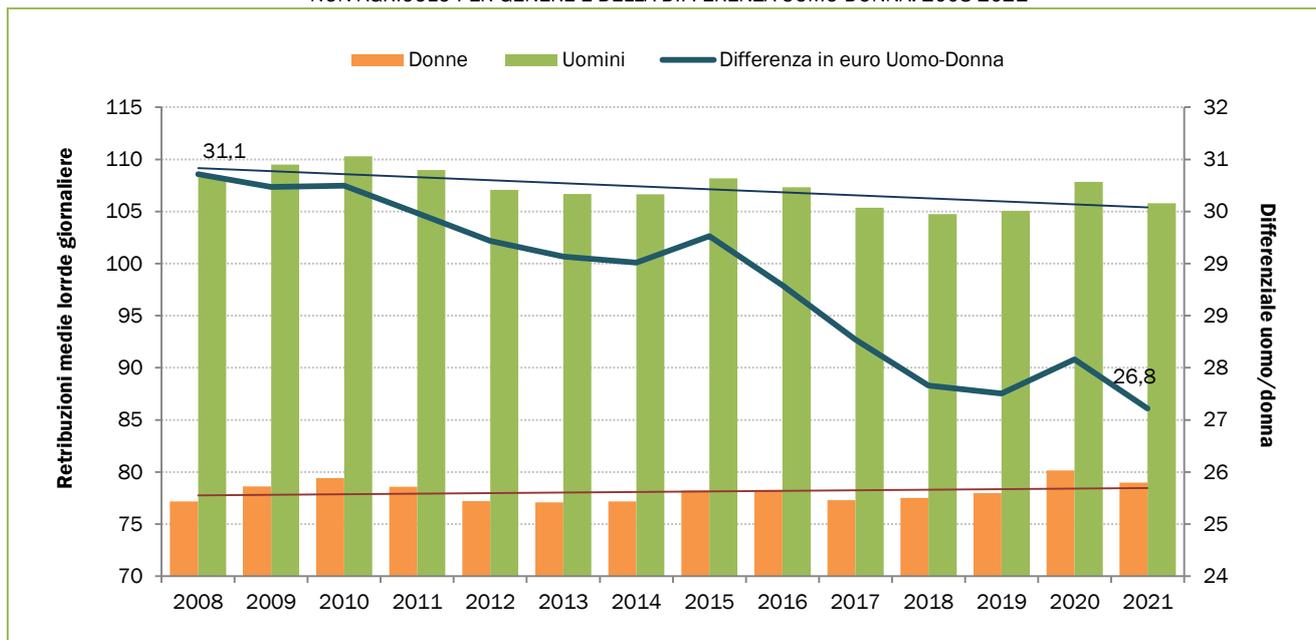
Nella figura 4, si riporta l'andamento delle retribuzioni medie lorde giornaliere dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo, distinte per genere (barre), insieme alla differenza uomo-donna (linea verde). Il primo dato è quello noto: le retribuzioni medie giornaliere femminili sono inferiori a quelle maschili. Il secondo aspetto riguarda gli andamenti nel tempo, che appaiono divergenti, con una tendenza alla diminuzione delle retribuzioni maschili, a una crescita di quelle femminili. Il risultato di questi andamenti è il calo del gap di genere, che scende dai 31€ del 2008 ai 27€ del 2021.

---

<sup>7</sup> Secondo la pubblicazione "Teachers' and School heads' salaries and allowances, 2020/2021" di Eurydice, la rete europea di informazione sull'istruzione che fa capo all'Unione Europea, in Italia lo stipendio lordo di un insegnante parte da un minimo di 24.297 euro per arrivare a un massimo di 40.597 euro a fine carriera, quando per esempio in Germania si parte da un minimo di 54.129 euro per arrivare fino a 85.589 euro. Per le professioni infermieristiche, secondo i dati OCSE relativi al 2019, l'Italia risulta agli ultimi posti dei livelli retributivi, seguita solo da Grecia ed Estonia.

<sup>8</sup> Calcolato come retribuzione oraria lorda media dei dipendenti di sesso maschile e femminile in % della retribuzione lorda maschile.

Figura 3.  
ANDAMENTO DELLE RETRIBUZIONI MEDIE LORDE GIORNALIERE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO NON AGRICOLO PER GENERE E DELLA DIFFERENZA UOMO-DONNA. 2008-2021

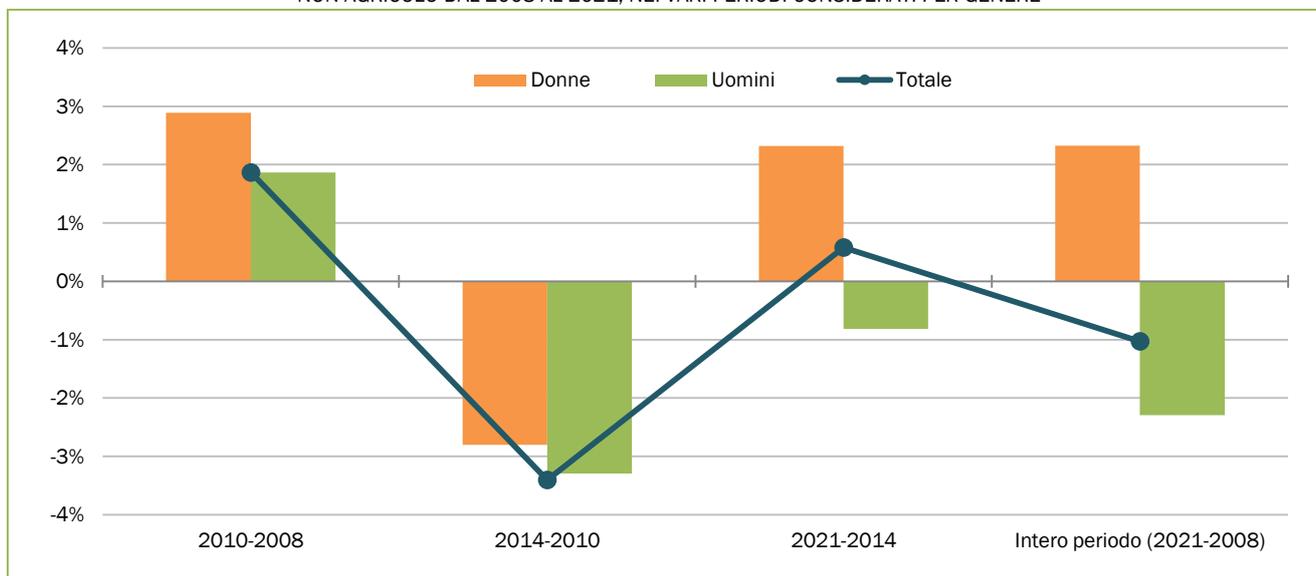


Fonte: Elaborazioni IRPET su Osservatorio Lavoratori dipendenti privati non agricoli INPS

Possiamo quindi affermare che la situazione delle donne lavoratrici nel settore privato non agricolo è andata leggermente migliorando e che il divario con i lavoratori è sceso, anche perché le loro condizioni medie sono peggiorate.

Suddividendo il lasso di tempo 2008-2021 in periodi, tali da rispecchiare l'andamento effettivo della crisi economica, prima finanziaria poi del debito sovrano, e della ripresa fino all'arrivo della pandemia, si comprendono meglio le specificità della diminuzione dei divari retributivi (Fig. 4).

Figura 4.  
DIFFERENZIALI NELLE RETRIBUZIONI MEDIE LORDE GIORNALIERE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO NON AGRICOLO DAL 2008 AL 2021, NEI VARI PERIODI CONSIDERATI PER GENERE



Fonte: Elaborazioni IRPET su Osservatorio Lavoratori dipendenti privati non agricoli INPS

Nel primo periodo di avvio della crisi (2008-2010) i redditi crescono di più per le lavoratrici. La recessione colpisce entrambi i generi dal 2010 al 2014, ma di più gli uomini. Infine la ripresa dal 2014 è tale soltanto per le retribuzioni femminili, mentre continua a risultare peggiorativa per i lavoratori maschi. In effetti, come si ricorderà, i settori più colpiti dalla crisi del 2008 sono stati proprio la manifattura e l'edilizia, dove la presenza maschile è preponderante.

Il risultato netto di questi andamenti contrastanti è dunque, al 2021, un lieve miglioramento delle retribuzioni femminili, a fronte di un calo di quelle maschili. Così i divari di genere possono dirsi effettivamente ridotti, anche se a causa principalmente di un peggioramento delle condizioni dei lavoratori uomini.

### 3. IN SINTESI

- La struttura occupazionale di lavoratori e lavoratrici si presenta differenziata già nel 2009; si osserva infatti una polarizzazione marcata delle donne, a fronte di una struttura più tradizionale dell'occupazione maschile, in cui prevalevano le qualifiche e i redditi medi.
- A livello generale, rispetto al 2009, nel 2022 emerge per la Toscana una "polarizzazione asimmetrica", in cui a fronte di uno svuotamento delle qualifiche medie, a crescere sono soprattutto i lavoratori a bassa qualificazione (e retribuzione oraria), mentre risulta solo lievemente positivo l'apporto di quelli a più elevata qualificazione (e retribuzione oraria).
- Introducendo la distinzione di genere, il contributo di lavoratori e lavoratrici a tale crescita risulta però molto diverso: sono infatti queste ultime ad aumentare di più sia nelle basse qualifiche, che soprattutto, nelle alte, mentre gli uomini tendono a crescere solo nelle professioni meno qualificate (e retribuite) e a contribuire maggiormente all'asimmetria tipica del dato toscano e italiano.
- Se la crescita di lavoratrici qualificate corrisponde alla maggior quota di laureate donne presenti in Toscana, il tipo di professioni più diffuso è rappresentato dalle insegnanti e dalle operatrici sanitarie e sociali, che pur necessitando di specifiche qualifiche e titoli di studio elevati, mostra retribuzioni piuttosto contenute.
- Il risultato di questi cambiamenti, in termini di salario medio orario dei lavoratori dipendenti privati, è una piccola convergenza dei redditi maschili e femminili che fa diminuire il gap, ma come risultato soprattutto di un peggioramento delle condizioni reddituali dei lavoratori uomini.

*Nota a cura di*  
**N. Faraoni e D. Marinari**