

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE AI TEMPI DEL COVID-19

1. Introduzione

Nonostante i progressi degli ultimi decenni, il mancato raggiungimento delle pari opportunità spiega l'attualità dell'approccio di genere all'analisi economica e sociale. Una chiave di lettura, questa, che si rivela indispensabile in una fase in cui l'emergenza sanitaria ha sovrapposto elementi peculiari ai tradizionali disequilibri, intrecciando vecchi schemi, come la segregazione professionale, a nuovi paradigmi, come lo *smart working*.

La crisi economica conseguente alla diffusione della pandemia da COVID-19 e ai successivi *lockdown* rischia di avere un impatto sproporzionato sulle donne rispetto alle recessioni "tradizionali", che tendevano a colpire maggiormente l'occupazione maschile (Alon *et al.*, 2020). Ciò è motivato da: i) una maggiore presenza femminile nel terziario, che comprende una quota rilevante dei settori più colpiti dal distanziamento sociale (Fabrizio *et al.*, 2020); ii) un'inequiva distribuzione del lavoro di cura e domestico all'interno delle famiglie, che, determinando una contrazione delle ore lavorate dalle donne, peggiora ulteriormente il *gender gap* salariale a livello globale (ILO, 2020); iii) una maggiore incidenza delle lavoratrici nel settore sanitario a livello globale, che aumenta la loro esposizione al contagio (Papp e Hersh, 2020).

A conferma della centralità di questa analisi, tutte le principali istituzioni internazionali hanno ampiamente discusso del rischio di aggravamento del divario di genere nel post-Covid-19, perché le disparità sono presenti ovunque nel mondo, sebbene si manifestino con schemi ed esiti differenziati. Per esempio, se è vero che l'impatto sull'occupazione maschile è generalmente maggiore durante le crisi economiche, è altresì vero che la ripresa dell'occupazione femminile è più lenta e molti effetti tendono a permanere nel tempo, compromettendo seriamente i risultati positivi raggiunti negli ultimi anni in termini di partecipazione al mercato del lavoro. Come sottolinea l'ILO (2020), ciò comporta il rischio di un nuovo aumento della femminilizzazione del lavoro domestico e di cura, che innescherebbe un circolo vizioso da cui sarebbe molto difficile uscire.

Per evitare fenomeni di isteresi, l'OECD (2020) raccomanda di mantenere sempre una prospettiva di genere nell'implementazione delle politiche volte ad affrontare la pandemia e, in particolare, di istituire "un sistema efficiente basato sul bilancio di genere e su valutazioni dell'impatto del genere, con accesso immediato a dati di qualità disaggregati per sesso e indicatori di genere in tutti i settori, accompagnato da capacità e competenze per fornire una risposta rapida" (p. 21, nostra traduzione). In Italia, il Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha istituito una *task force* con lo scopo di implementare questo sistema di monitoraggio, attraverso l'Istituzione di un Osservatorio per la parità di genere, e individuare i principali ambiti di intervento per favorirne il raggiungimento¹. Con gli stessi propositi, la Regione Toscana è impegnata nella definizione di un Piano regionale per la parità di genere all'interno del Quadro Strategico Regionale 2021-2027.

¹Il cosiddetto Rapporto Bonetti è disponibile all'indirizzo web <http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2020/05/DEF.pdf>

Da qui l'importanza, anche per la Toscana, di fare il punto su che cosa è accaduto e di verificare di quali risorse disponiamo per rendere il sentiero verso le pari opportunità meno irto e tortuoso, scegliendo di partire dallo studio dell'occupazione femminile quale tassello elementare dell'uguaglianza fra generi.

2. Donne e lavoro in Toscana prima dell'emergenza Covid-19: i problemi strutturali

Prima di analizzare gli effetti dell'emergenza sanitaria sull'occupazione femminile, è utile ricordare le caratteristiche strutturali del mercato del lavoro toscano adottando un'ottica di genere, così da comprendere meglio i punti di forza e di debolezza su cui si è innestata la pandemia da Covid-19, col rischio di acuire le disuguaglianze esistenti.

I principali connotati dell'occupazione femminile in Toscana – ma non solo – possono essere così riassunti: (a) la maggiore inattività rispetto agli uomini ma anche il maggior rischio di abbandonare o perdere il lavoro; (b) la maggiore presenza delle donne nei servizi sia pubblici che privati, molti di questi relativi alla cura e all'assistenza, spesso caratterizzati da retribuzioni più basse; (c) il carico in termini di lavoro non retribuito di cura dei familiari e della casa, che pur essendo lievemente diminuito negli ultimi decenni, ricade ancora sproporzionatamente sulle spalle della donna, anche quando è occupata.

2.1 Inattività e occupazione femminile

Se analizziamo i tassi di istruzione nelle fasce di età giovani e adulte, le donne hanno ormai raggiunto e superato i coetanei maschi nell'ottenimento di elevati titoli di studio nonché nei risultati conseguiti. Tuttavia, nel mondo del lavoro emergono ancora importanti divari di genere, in termini di partecipazione, modalità di occupazione, pervasività della presenza femminile e percorsi di carriera.

Considerando in prima battuta i dati sui tassi di partecipazione e di occupazione per genere, la Tabella 1 ci suggerisce che solo il 65,7% delle toscane con età 15-64 anni è attiva sul mercato del lavoro, contro il 78,1% degli uomini; un divario simile si osserva nei tassi di occupazione, pari al 60,6% per le donne e al 73,4% per gli uomini.

La Toscana presenta livelli migliori rispetto al dato nazionale, il quale sconta i valori particolarmente critici del Mezzogiorno. Senza distinguere per fasce d'età e per titolo di studio, quindi, lo scarto tra uomini e donne è per la nostra regione in linea con il Centro-Nord e meno lontano dalla media europea, sebbene risulti comunque sempre superiore ai 10 punti percentuali, sia nel caso della partecipazione al mercato del lavoro che dell'occupazione vera e propria.

Titolo di studio e classi d'età incidono significativamente sulla propensione ad attivarsi e trovare lavoro, tendendo a diversificare il dato sulle disuguaglianze di genere. Nel primo caso, più alto è il livello di istruzione, più diminuisce la distanza tra uomini e donne nei tassi di attività e di occupazione, che inoltre crescono significativamente rispetto alla media regionale prima osservata. In particolare, il differenziale nei tassi di attività di uomini e donne, scende da 25,3 a 2,3 punti percentuali passando dal livello di istruzione più basso alla laurea; in modo simile, i tassi di occupazione delle donne con titolo elementare o nessun titolo sono 22,9 punti percentuali più bassi degli uomini, mentre quelli delle laureate si avvicinano a quelli maschili con un divario di soli 4,8 punti percentuali.

Tabella 1

TASSI DI ATTIVITÀ E TASSI DI OCCUPAZIONE (15-64) PER GENERE E TITOLO DI STUDIO, TOSCANA. 2019

	Licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	Licenza di scuola media	Diploma	Laurea e post-laurea	Totale
Tassi di attività					
Uomini	70,2%	69,3%	82,6%	88,7%	78,1%
Donne	44,9%	48,2%	69,3%	85,9%	65,7%
Tassi di occupazione					
Uomini	62,9%	64,4%	77,1%	86,9%	73,4%
Donne	40,1%	42,8%	63,6%	82,1%	60,6%

Fonte: elaborazioni IRPET FdL-Istat

Il dato sul titolo di studio si somma e si intreccia con quello anagrafico, spiegando ancora meglio l'effetto generazionale che ha determinato negli ultimi decenni l'assottigliarsi delle disuguaglianze di genere. Tra le classi d'età tra i 25 e i 54 anni, infatti, il comportamento di uomini e donne nel mercato del lavoro si assomiglia molto, soprattutto se a esso si accompagna un investimento nell'istruzione, che determina competenze e aspettative fondamentali nel perseguire un percorso professionale (Tab. 2). Le giovani laureate al di sotto dei 25 anni hanno un tasso di occupazione ben più elevato dei coetanei, dato che poi si riduce (con titolo terziario e in totale) nelle fasce d'età fino a 44 anni, in cui la donna può diventare madre e dover accudire figli minori. Per le laureate, però, il gap di genere rimane sempre inferiore rispetto ai valori totali, segno che questo titolo di studio conferisce alla donna non solo una maggiore probabilità di trovare un lavoro regolare, ma anche più risorse per conciliare vita professionale e vita familiare.

Tabella 2

TASSI DI ATTIVITÀ E DI OCCUPAZIONE PER GENERE E CLASSI DI ETÀ IN TOSCANA. LAUREATI/E E TOTALE. 2019

	Laureati	Totale uomini	Laureate	Totale donne
Tassi di attività				
15-24	25,3%	30,4%	53,1%	22,8%
25-34	78,6%	85,3%	82,4%	73,3%
35-44	97,5%	95,6%	91,0%	80,4%
45-54	97,7%	94,4%	91,4%	78,4%
55-64	89,9%	69,0%	81,7%	57,4%
65-74	30,7%	15,1%	18,3%	7,6%
75 e +	10,5%	4,1%	3,6%	0,6%
Tassi di occupazione				
15-24	21,6%	23,1%	44,7%	17,6%
25-34	75,4%	78,6%	73,1%	64,2%
35-44	96,6%	91,1%	87,5%	73,1%
45-54	96,1%	90,4%	91,1%	74,9%
55-64	88,9%	66,4%	81,0%	55,1%
65-74	29,8%	14,7%	18,0%	7,4%
75 e +	10,5%	4,1%	3,6%	0,6%

Fonte: elaborazioni IRPET FdL-Istat

Se è vero che nelle fasce d'età centrali la Toscana si avvicina alla media europea più dell'Italia, permane comunque una distanza di genere evidente, che cresce se prendiamo in considerazione i paesi scandinavi, ma anche Germania e Francia, a testimonianza che nel nostro Paese permangono difficoltà strutturali più marcate, anche laddove il divario è minore come nelle classi d'età centrale, sia nell'accesso al mercato del lavoro che nel mantenimento dell'occupazione (Tab. 3).

Tabella 3

TASSI DI ATTIVITÀ E DI OCCUPAZIONE PER GENERE NELLE CLASSI DI ETÀ CENTRALI (25-54 ANNI). TOSCANA, ITALIA, EUROPA A 15 E ALTRI PAESI EUROPEI. 2019

	Tassi di attività		Tassi di occupazione	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Europa a 15	91,6	80,7	86,2	75,1
Germania	92,7	83,3	89,6	81,1
Francia	91,9	83,1	85,2	76,8
Finlandia	90,3	84,9	85,6	80,7
Svezia	93,7	88,7	89,0	83,7
Norvegia	88,9	83,5	85,9	81,1
Italia	88,5	67,8	80,8	60,1
Toscana	91,8	77,4	86,7	70,7

Fonte: elaborazioni IRPET Eurostat

2.2 La segregazione orizzontale e le retribuzioni

Come si presenta la situazione all'interno del mercato del lavoro prima dello scoppio dell'emergenza, dal punto di vista dei divari donna-uomo? Il primo elemento strutturale è quello della segregazione orizzontale, ossia della differente distribuzione di genere dell'occupazione tra i settori economici e tra le professioni. È noto infatti come le donne tendano a concentrarsi nei servizi, mentre gli uomini risultino più distribuiti tra i settori di attività e maggioritari nell'industria e nelle costruzioni. La segregazione orizzontale riproduce in qualche modo la divisione del lavoro in un senso più ampio - quindi sia retribuito che non - che ha caratterizzato la società dall'affermazione della Rivoluzione industriale: gli uomini al lavoro e le donne in casa ad accudire bambini, mariti e anziani. Con l'entrata massiccia delle donne nel mercato del lavoro questa spartizione dei compiti vi si è trasferita, insieme agli stereotipi che definiscono le differenze di genere. Non entrando nella discussione sulla presunta naturale propensione femminile verso le professioni di cura e assistenza né sul basso valore in termini salariali che la nostra società attribuisce ai servizi alla persona genericamente intesi, il dato negativo della segregazione orizzontale che si vuole sottolineare è il suo legame con le disuguaglianze retributive e con la minore possibilità di crescita professionale e di carriera e quindi di miglioramento della propria condizione economica.

Per mostrare questo effetto perverso della segregazione orizzontale possiamo confrontare le professioni in cui la presenza maschile e quella femminile sono rispettivamente prevalenti. Nella Tabella 4 sono elencate quelle "iperfemminilizzate" (donne almeno 5 volte gli uomini) e viceversa, indipendentemente dal peso delle occupazioni in termini di lavoratori. L'occupazione femminile, come noto, è nettamente prevalente nell'insegnamento, in particolare nelle scuole d'infanzia e primarie e nei servizi sanitari e sociali, alla persona e domestici, mentre quella maschile domina tra gli artigiani e gli operai delle costruzioni e di vari settori manifatturieri come metallurgia e metalmeccanica, nelle forze armate, tra i conduttori di macchine.

In Toscana, la segregazione orizzontale appare meno evidente rispetto al dato nazionale, poiché nei settori iperfemminilizzati lavora una quota più bassa di donne (7% vs 13,3%). Tuttavia, si osserva che gli uomini sono maggioritari in ben più di 40 professioni, mentre le donne risultano scegliere tra un numero molto più basso di possibili attività economiche. In 18 delle 47 professioni ipermaschilizzate nel 2019 la Toscana non rileva nemmeno una occupata. Inoltre, nelle professioni dove la presenza femminile è almeno superiore al rapporto di 5:1, i salari medi sono più bassi per entrambi i sessi, ma ovviamente lo svantaggio, per l'effetto di composizione, pesa di più sulle donne. Nelle professioni riservate agli uomini, invece, pur essendo comunque penalizzate in termini di salari, le occupate risultano premiate rispetto a quelle delle professioni iperfemminilizzate.

Tabella 4

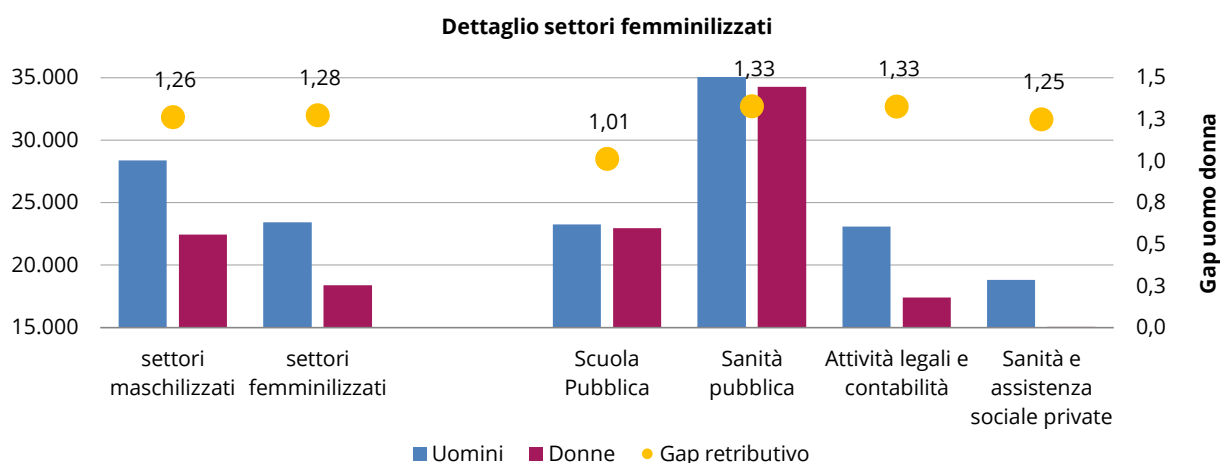
CARATTERISTICHE DELLE PROFESSIONI IN CUI PREVALGONO (ALMENO 5 A 1) DONNE E UOMINI E RELATIVI SALARI MEDI. TOSCANA E ITALIA. 2019

	Toscana		Italia	
	Almeno 5:1 a favore donne	Almeno 5:1 a favore uomini	Almeno 5:1 a favore donne	Almeno 5:1 a favore uomini
Nr professioni	6	44	3	47
Quota occupate	7,0%	2,7%	13,3%	3,8%
Quota occupati	1,4%	42,1%	0,9%	43,1%
Salario medio donne	1.061 €	1.394 €	968 €	1.334 €
Salario medio uomini	1.135 €	1.544 €	1.075 €	1.505 €

Fonte: elaborazioni IRPET FdL-Istat

L'esempio fatto per le professioni è confermato dall'analisi della distribuzione dei lavoratori dipendenti per settore di attività, utilizzando i dati INPS sulle retribuzioni (Fig. 1). Le differenze retributive uomo-donna persistono in tutti i settori, anche se risultano lievemente più basse in quelli maschilizzati. Nei settori femminilizzati, fatta eccezione per la sanità, le retribuzioni medie sono comunque molto più basse rispetto a quelli dove la presenza degli uomini è maggioritaria.

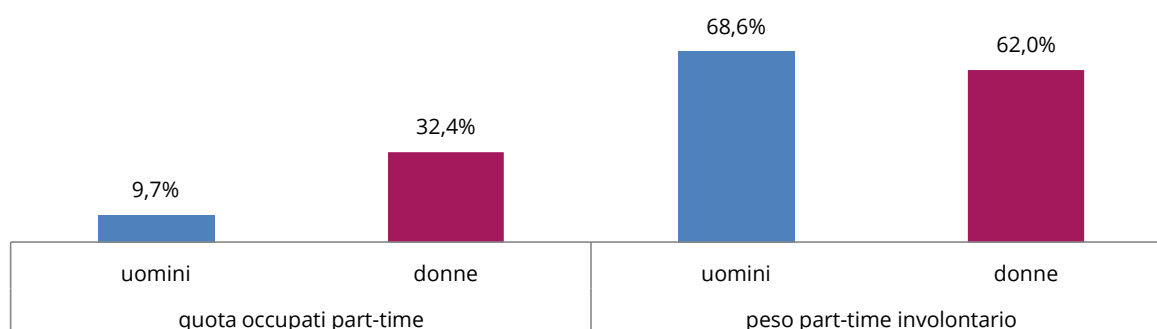
Figura 1
RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA NEI SETTORI (CON DETTAGLIO DEI PIÙ FEMMINILIZZATI* A DESTRA) E GAP RETRIBUTIVO. TOSCANA. 2017



* I settori più femminilizzati e maschilizzati in questo caso sono quelli in cui il rapporto di genere è superiore a 1.
 Fonte: Elaborazioni Irpet su dati INPS Osservatorio lavoro dipendente e lavoro pubblico 2017

Come osservato, praticamente in tutte le professioni e in tutti i settori il salario medio delle donne risulta inferiore a quello degli uomini. Un ulteriore fattore che spiega questa disuguaglianza è la diversa distribuzione del part-time, il quale risulta uno strumento di flessibilità al femminile (Fig. 2). Le donne, sia in Toscana che in Italia, sono circa tre volte di più degli uomini, anche se, con un’impennata a partire dalla crisi del 2008, il part-time è diventato sempre più un’imposizione del datore del lavoro, considerato che il 62% delle donne e il 69% degli uomini preferirebbero l’orario pieno. D’altra parte, al contrario di molti paesi europei dove il part-time risulta un efficiente strumento di conciliazione per le donne, soprattutto nei primi anni di vita dei figli, che evita la fuoriuscita dal mondo del lavoro e la conseguente perdita di reddito e autonomia economica, in Italia, nonostante i passi avanti effettuati², esso rimane uno strumento poco flessibile, limitato e che in molti casi danneggia la carriera del lavoratore.

Figura 2
QUOTA DI OCCUPATI PART-TIME E PESO DEL PART-TIME INVOLONTARIO PER GENERE. TOSCANA. 2019



Fonte: elaborazioni IRPET FdL-Istat

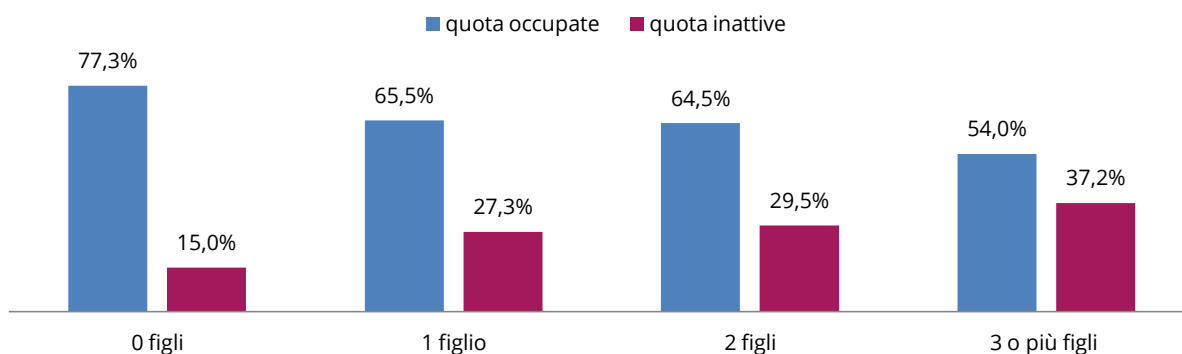
² Dal 2015 con JOBS ACT dlgs 81/2015 "Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta". Ciò vale per tutti i lavoratori dipendenti, ma ampia discrezione è lasciata al singolo contratto collettivo nazionale di lavoro.

È ovvio, infatti, come l'orario ridotto sia penalizzante non solo in termini di retribuzione mensile (e futura pensione), ma anche, molto spesso, per la crescita professionale, ancora fortemente legata alla presenza assidua e costante sul posto di lavoro, piuttosto che al raggiungimento degli obiettivi. Non solo, quindi le donne scelgono le professioni che offrono minori opportunità in termini retributivi e di carriera, ma laddove questi ultimi sono perseguibili, subiscono lo svantaggio legato alla consistente adesione al part-time e rimangono minoritarie nelle posizioni apicali.

2.3 La conciliazione vita-lavoro

Numerosi studi hanno mostrato, infine, come in Italia un elemento di forte svantaggio per le donne nel mercato del lavoro sia rappresentato ancora oggi dall'accudimento poco condiviso dei figli. I fattori che intervengono sono numerosi, primo fra tutti la scarsa effettività delle politiche di conciliazione³, che si affianca a un contesto familiare in cui i compiti di cura rimangono appannaggio delle donne. I dati mostrano, in Toscana come nel resto del paese, il salto in basso dei tassi di occupazione con la nascita del primo figlio, e la loro continua diminuzione con l'arrivo di eventuali altri bambini. Non poche madri vanno a incrementare la quota delle inattive, uscendo, spesso per sempre, dal mercato del lavoro (Fig. 3).

Figura 3
QUOTA DI DONNE OCCUPATE PER NUMERO DI FIGLI IN TOSCANA. CLASSE DI ETÀ 20-49, MEDIA 2019



Fonte: elaborazioni IRPET FdL-Istat

Le donne che riescono a mantenere la propria occupazione, subiscono comunque le conseguenze di una minor presenza e una maggiore discontinuità sul posto di lavoro, che le penalizza in termini di salario, di carriera e di pensione futura (Faraoni *et al.* 2017). Gli effetti di questa conclamata difficoltà di conciliazione sono duplici e opposti: l'aumento dell'inattività femminile per le madri con la successiva perdita di autonomia finanziaria per la donna, nonché rischio di povertà per i minori e, all'opposto, la rinuncia o il differimento della maternità, con ricadute sui tassi di fertilità.

Questo, a grandi linee, il contesto regionale riletto secondo un'ottica di genere su cui è intervenuta nei mesi scorsi l'emergenza sanitaria e le successive misure di chiusura e di distanziamento sociale messe in atto per interrompere il contagio.

3. L'occupazione femminile durante la fase emergenziale

L'emergenza legata al Covid-19 e le misure di contenimento sociale che si sono rese necessarie hanno generato una recessione economica senza precedenti sia per quanto riguarda l'origine sanitaria che la rapidità di propagazione. Si tratta di una crisi economica strutturalmente diversa da quelle più recenti, soprattutto per quanto riguarda i settori immediatamente coinvolti e i tipi di lavoratori maggiormente colpiti. Proprio per la diversa caratterizzazione settoriale di questa recessione, a livello internazionale si parla già di *pink-collar recession* (Ribeiro, 2020; Wang, 2020) per sottolineare il suo maggiore impatto

³ Il tema della conciliazione ai tempi del Covid-19 sarà affrontato più in profondità in una successiva Nota Irpet dell'Osservatorio Covid-19.

sull'occupazione femminile. Infatti, mentre la Grande Recessione del 2008 colpì in modo selettivo manifattura e edilizia, dove le occupate sono minoritarie⁴, l'attuale crisi ha investito molti dei settori in cui la presenza femminile è preponderante, sia sottoponendoli a *lockdown* (come turismo, commercio, benessere e ristorazione), sia portandoli in prima linea nella lotta all'emergenza (come sanità e servizi sociali).

Per analizzare l'impatto della pandemia sull'occupazione femminile in Toscana si prendono quindi in considerazione: a) la presenza delle donne nei settori più esposti alla crisi b) la presenza femminile nei settori /professioni con possibilità di continuare a lavorare in *smart working* anche durante la fase più acuta dell'emergenza c) il rischio di contagio legato alla professione.

3.1 Segregazione orizzontale e rischi per l'occupazione femminile

La crisi economica scaturita dall'emergenza sanitaria ha colpito immediatamente i comparti sottoposti a *lockdown* in seguito ai DPCM succedutisi nel corso del mese di marzo 2020, che hanno disposto l'elenco delle attività economiche considerate essenziali e di quelle invece sospese⁵, con la raccomandazione del massimo utilizzo del *lavoro agile* presso il domicilio, laddove possibile.

I settori mai sospesi, oltre alla sanità, sono stati l'agricoltura, l'amministrazione pubblica, l'istruzione, le attività finanziarie e assicurative, i servizi ICT, il trasporto e magazzinaggio, la fornitura di luce, acqua, gas e lo smaltimento dei rifiuti e, tra le industrie, l'alimentare, la chimica-farmaceutica, le cartiere e tutte quelle attività produttive considerate indispensabili per affrontare l'emergenza sanitaria e soddisfare i principali fabbisogni. Altri settori, come la manifattura e il commercio, hanno subito blocchi più articolati, mentre le attività culturali, artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento hanno osservato una chiusura totale.

Alla luce delle considerazioni sulla diversa articolazione del mercato del lavoro in termini di distribuzione di genere, è evidente come le restrizioni necessarie per contenere la diffusione del contagio abbiano impattato diversamente su occupati e occupate. La Tabella 5 mostra la percentuale di persone occupate sottoposte a *lockdown* per settori, ordinati per tasso di femminilizzazione. Si evidenzia così come tra le attività in cui è preponderante la componente femminile (tasso di femminilizzazione > 1), alcune (sanità, assistenza sociale, istruzione e attività domestiche) non hanno osservato alcuna chiusura, mentre altre (attività immobiliari e alloggi e ristorazione) hanno subito fortemente il blocco. Al tempo stesso, anche settori ipermaschilizzati come le costruzioni e le attività manifatturiere sono stati sospesi.

Tabella 5

QUOTA DEGLI OCCUPATI NEI SETTORI BLOCCATI (FASE 1 LOCKDOWN) PER GENERE E TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE (1=PARITÀ). TOSCANA

	% occupati in lockdown	% occupate in lockdown	Tasso di femminilizzazione
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	0,2%	0,3%	6,0
Sanità e assistenza sociale	0,0%	0,0%	3,6
Istruzione	0,0%	0,0%	3,1
Altre attività di servizi	46,0%	68,6%	1,7
Attività immobiliari	100,0%	100,0%	1,5
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	85,8%	85,2%	1,4
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	58,4%	37,5%	1,2
Attività finanziarie e assicurative	0,0%	0,0%	1,0
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	100,0%	100,0%	0,9
Attività professionali, scientifiche e tecniche	1,9%	4,1%	0,8
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale	0,0%	0,0%	0,8

⁴ Anche in Toscana la crisi del 2009 ha avuto un impatto più contenuto sull'occupazione femminile che maschile, ma le ripercussioni negative per le donne sono state maggiori rispetto ad altre regioni e Paesi europei (Pescarolo, 2011; Pescarolo e Ricci, 2012).

⁵ Il DPCM del 22 marzo 2020 consente la prosecuzione alle attività che sono funzionali ad assicurare la continuità delle filiere non sospese, nonché dei servizi di pubblica utilità ed essenziali, previa comunicazione al Prefetto.

	% occupati in <i>lockdown</i>	% occupate in <i>lockdown</i>	Tasso di femminilizzazione
obbligatoria			
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	30,0%	34,5%	0,7
Attività manifatturiere	64,0%	69,0%	0,4
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,0%	0,0%	0,4
Servizi di informazione e comunicazione	0,0%	0,0%	0,4
Trasporto e magazzinaggio	0,0%	0,0%	0,3
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	0,0%	0,0%	0,3
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	0,0%	0,0%	0,3
Estrazione di minerali da cave e miniere	100,0%	100,0%	0,1
Costruzioni	64,2%	41,1%	0,1
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	100,0%	100,0%	0,1

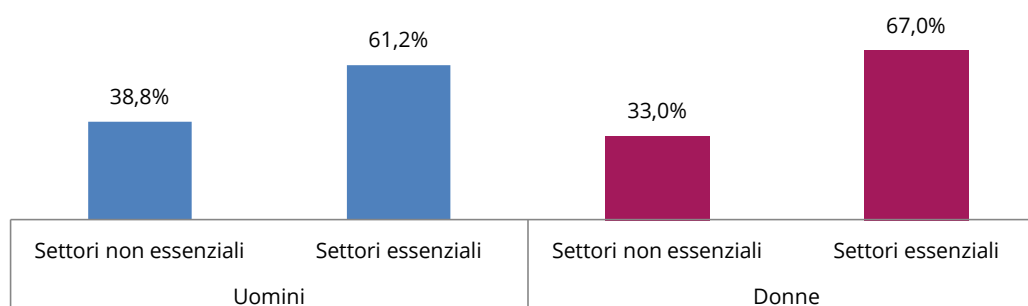
Fonte: Elaborazioni IRPET FdL-Istat

Nel complesso, il bilancio del *lockdown* – sebbene differenziato per tipo di attività – risulta leggermente più punitivo per gli uomini: il 38,8% degli occupati infatti è impiegato nei settori non essenziali, e quindi chiusi durante la cosiddetta Fase 1, a fronte del 33% delle occupate (Fig. 4). Rispetto alla media nazionale, il dato toscano sull'occupazione nei settori in *lockdown* risulta più elevato, a causa, soprattutto, del maggior peso del turismo, che però colpisce in maniera abbastanza equilibrata uomini e donne. La distribuzione regionale delle specializzazioni manifatturiere, invece, ha penalizzato le occupate toscane più di quelle italiane, a causa dell'incidenza in Toscana dei settori della moda, in cui le donne sono più presenti.

L'occupazione femminile è quindi concentrata perlopiù nei settori essenziali, in primo luogo nelle attività sanitarie, comparto che presenta il secondo indice di femminilizzazione più elevato e che ha visto le donne in prima linea nella gestione dell'emergenza. La presenza femminile è risultata preponderante in tutte le professioni coinvolte, dai medici agli infermieri, dagli operatori socio-sanitari fino a coloro che hanno continuato a svolgere le operazioni di pulizia e sanificazione negli ospedali. In Toscana, le donne occupate nei settori sanitari sono il 68% del totale (32% gli uomini) con punte del 94% per le professioni tecnico-sanitarie nell'area tecnico-assistenziale, dell'87% nelle professioni qualificate nei servizi socio-sanitari e dell'84% in quelle infermieristiche. Le professioni sanitarie nel loro insieme, inoltre, contano in Toscana il 14% delle donne occupate.

Figura 4

QUOTA DEGLI OCCUPATI NEI SETTORI ESSENZIALI E NON ESSENZIALI (FASE 1 LOCKDOWN) PER GENERE IN TOSCANA



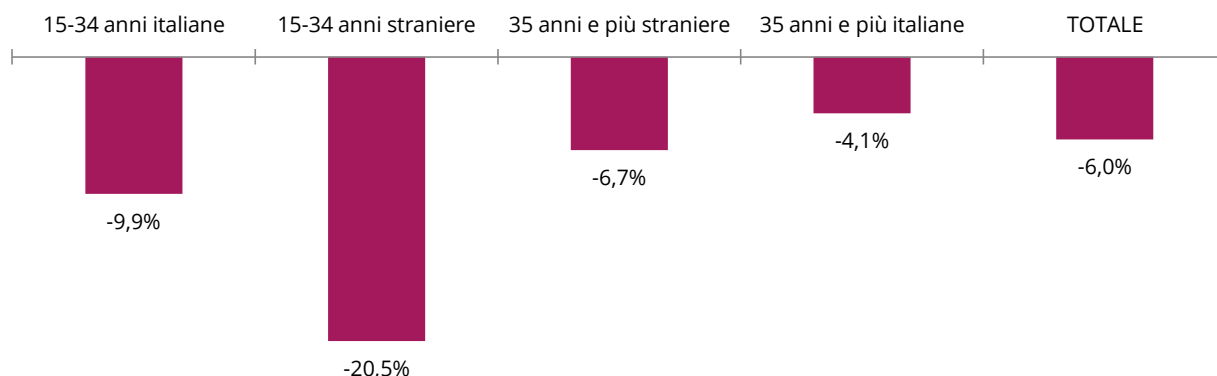
Fonte: elaborazioni IRPET FdL-Istat

Tuttavia, la concentrazione delle donne nei settori essenziali, non ha rappresentato per loro una tutela contro i rischi di perdita di occupazione durante la fase emergenziale. Scegliendo il 17 maggio 2020 come data di fine del periodo di *lockdown* per la maggior parte delle attività economiche, si osserva rispetto allo stesso giorno dell'anno precedente una riduzione complessiva degli addetti⁶ pari al 5,1%,

⁶ Per una spiegazione esauriente della metodologia di stima degli addetti si rinvia al Box 1 di Irpet (2020a).

ma più a carico delle donne con una contrazione del 6% contro il 4,1% degli uomini. Disaggregando le donne per fascia d'età e cittadinanza (Fig. 5), emerge che sono le più giovani, spesso impiegate con contratti a termine, ad aver subito maggiormente gli effetti più immediati della crisi, con una contrazione occupazionale del -11,8% che raggiunge il -20,5% nel caso delle straniere under 35.

Figura 5
VARIAZIONE, RISPETTO ALLA STESSA DATA 2019, DELLE ADDETTE ALLE DIPENDENZE TOTALI PER CLASSE DI ETÀ E CITTADINANZA. TOSCANA. 17 MAGGIO 2020

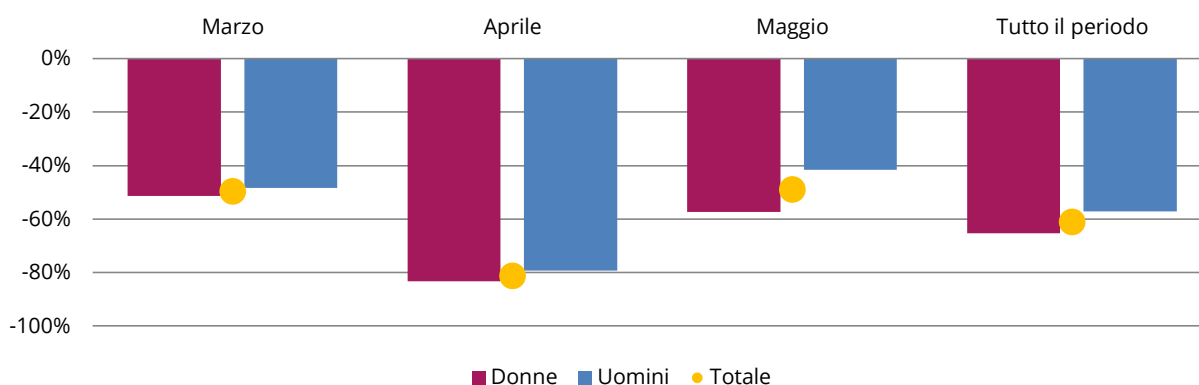


Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL e ISTAT

Considerato il blocco dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, introdotto dal Decreto Cura Italia, la riduzione degli addetti è perlopiù trainata dall'*hiring freeze* e dalla mancata proroga dei contratti a termine⁷, fenomeni avviati già prima del *lockdown* italiano per effetto della riduzione della domanda internazionale e delle interconnessioni di alcune filiere con l'industria cinese.

Concentrandoci sui mesi coinvolti, almeno in parte, dal *lockdown*, nella Figura 6 si osserva una riduzione degli avviamenti consistente rispetto allo stesso periodo del 2020 (-61%), con una flessione più marcata per le donne rispetto agli uomini (-65% vs -57%).

Figura 6
VARIAZIONE DEGLI AVVIAMENTI MENSILI DI CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO, DETERMINATO E DI APPRENDISTATO, RISPETTO ALLO STESSO MESE DEL 2019, PER GENERE. TOSCANA



Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL

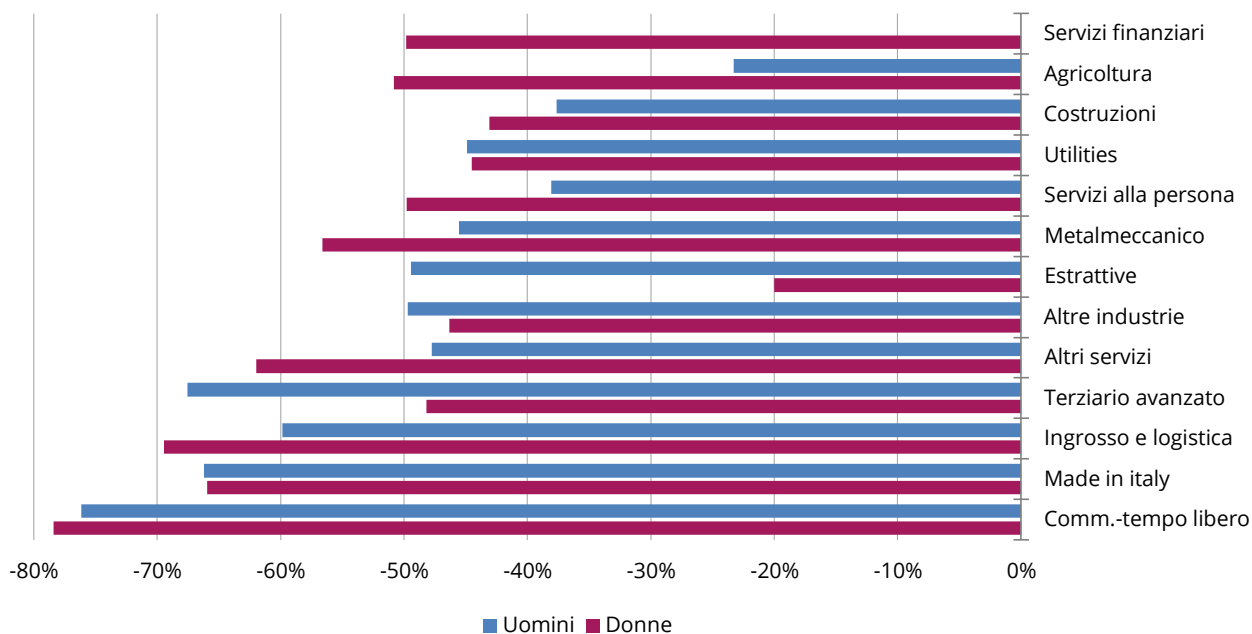
La maggiore flessione degli avviamenti femminili appare trasversale ai comparti economici, anche quelli dove la presenza delle donne non è maggioritaria, ad indicare che altre motivazioni possono aver

⁷ Nei mesi del *lockdown* si osserva anche una riduzione più contenuta delle dimissioni volontarie femminili (-6% donne e -11% uomini, rispetto agli stessi mesi del 2019), che può segnalare l'esistenza di difficoltà di conciliazione in un periodo in cui gli oneri di cura famigliari sono aumentati a causa della chiusura delle scuole e dei servizi educativi.

influito sulla riduzione delle assunzioni (Fig. 7). Da una parte le donne si offrono, in misura maggiore degli uomini, per posizioni meno qualificate, oltre a risultare ancora, a parità di competenze, penalizzate dal datore di lavoro⁸. Inoltre, durante il *lockdown*, gli accresciuti oneri di cura legati alla chiusura delle scuole e dei servizi educativi possono aver scoraggiato alcune donne a insistere nella ricerca di lavoro o ad accettare nuovi contratti⁹. I dati sugli avviamenti al lavoro in Toscana nel periodo del *lockdown*, ci mostrano in effetti che la quota di assunzioni femminili è diminuita in quasi tutti i settori economici¹⁰ rispetto allo stesso periodo dello scorso anno, scendendo nel complesso dal 48% al 43% del totale.

Figura 7

AVVIAMENTI DI MARZO, APRILE E MAGGIO 2020, PER SETTORE. VARIAZIONE TENDENZIALE. TOSCANA



Nota: Non si riporta il dato sulla variazione positiva nel settore dei servizi finanziari della componente maschile, dovuta a soli 23 avviamenti in più rispetto al 2019
 Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL

3.2 Lo smart working

Un altro elemento da considerare per valutare l'impatto della recessione legata al Covid-19 sul mercato del lavoro femminile è la diversa possibilità di lavorare da remoto nei settori e nelle professioni.

Lo *smart working* ha infatti permesso una continuità di attività e reddito durante la fase più intensa del *lockdown* solo a una minoranza di lavoratori, ossia quelli che svolgono attività telelavorabili grazie all'utilizzo delle tecnologie informatiche. Seguendo un recente filone di letteratura internazionale, una precedente nota dell'Osservatorio Irpet¹¹ ha stimato la platea potenziale di *smart workers* per la Toscana, utilizzando l'Indagine INAPP sulle professioni (ICP) per individuare quelle svolgibili da remoto, e i dati dell'Indagine sulle Forze Lavoro ISTAT per quantificarne il peso in termini di occupati¹². Il gruppo delle professioni potenzialmente adatte al lavoro agile comprende in Italia poco meno di 7 milioni di

⁸ Altri lavori hanno per esempio mostrato, anche per la Toscana, un minor rendimento dell'investimento fatto in istruzione per le donne e un più diffuso fenomeno di sottoinquadramento (Faraoni e Marinari 2019). Si ricordi, inoltre, il fenomeno delle dimissioni in bianco, <https://www.ingegnere.it/articoli/dimissioni-bianco>.

⁹ Fenomeni di scoraggiamento e aumento dell'inattività sono stati rilevati per l'Italia anche a seguito della crisi del 2009 (Pescarolo, 2011).

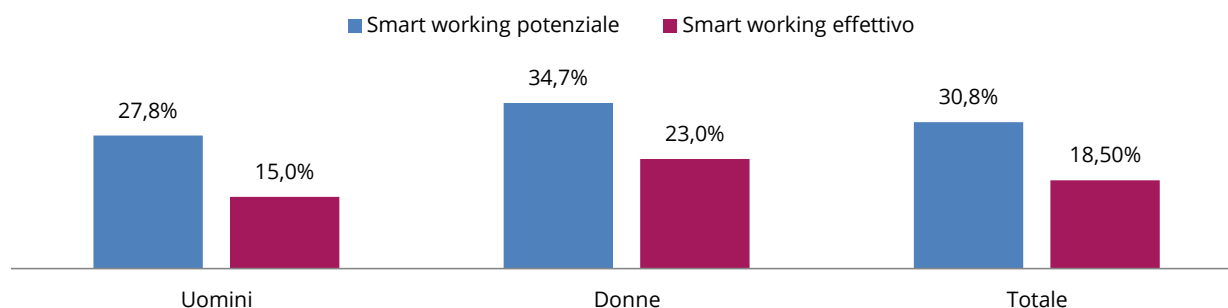
¹⁰ Fanno eccezione i settori Altre industrie e Terziario avanzato, in cui la percentuale di assunzioni femminili sul totale è stata maggiore nel 2020 rispetto al 2019.

¹¹ Duranti *et al.* (2020).

¹² Per ulteriori dettagli sulla metodologia utilizzata, v. Duranti *et al.* (2020).

occupati (circa 481.622 in Toscana), pari al 30,8% del totale, perlopiù impegnati in attività di tipo cognitivo, basate sul lavoro d'ufficio, sull'uso del PC, della posta elettronica e del telefono; alle tipiche professioni impiegatizie si aggiungono i docenti, che hanno effettivamente svolto l'attività didattica da remoto durante il periodo di chiusura delle scuole. Considerato il maggior peso delle donne in queste professioni, potrebbero potenzialmente aver svolto da casa la propria attività lavorativa il 34,7% delle donne, contro il 27,8% degli uomini.

Figura 8
OCCUPATI IN SMART WORKING SUL TOTALE. ITALIA



Nota: Dato potenziale stimato da Duranti et al (2020); dato effettivo di Istat (2020)

Lo *smart working* potrebbe quindi aver rappresentato per le donne impiegate nei settori essenziali un modo per poter ridurre l'esposizione al rischio di contagio, dando invece la possibilità a quelle occupate nei settori non essenziali di continuare a svolgere da remoto la propria professione, senza subire gli effetti economici di un'interruzione forzata dell'attività lavorativa¹³.

Dai primi dati sullo *smart working* durante l'emergenza Covid-19 emerge tuttavia una minore pervasività dello strumento rispetto al potenziale stimato; secondo l'ultimo rapporto annuale Istat (2020), nel pieno del periodo di *lockdown* (aprile 2020) hanno infatti lavorato da casa solo il 18,5% degli occupati italiani, con una maggior propensione delle donne (23%) rispetto agli uomini (15%).

3.3 L'esposizione al rischio di contagio

Se i lavoratori bloccati a casa hanno in molti casi subito una decurtazione delle retribuzioni standard, chi ha continuato a svolgere la propria attività sotto la pandemia non in *smart working* ha rischiato maggiormente il contagio¹⁴ e ha dovuto organizzare la gestione dei bambini e più in generale delle persone bisognose di cura a causa della chiusura delle scuole e di molti servizi di prossimità.

¹³ La percentuale di donne impiegate in professioni eseguibili da remoto nei settori essenziali è pari in Italia al 43%; nei settori non essenziali è il 25%. Non si prendono qui in considerazione le problematiche di conciliazione sorte durante il *lockdown* per le famiglie che lavorando da casa hanno anche dovuto accudire i figli a causa della chiusura delle scuole. Il tema sarà ripreso in una successiva nota dell'Osservatorio.

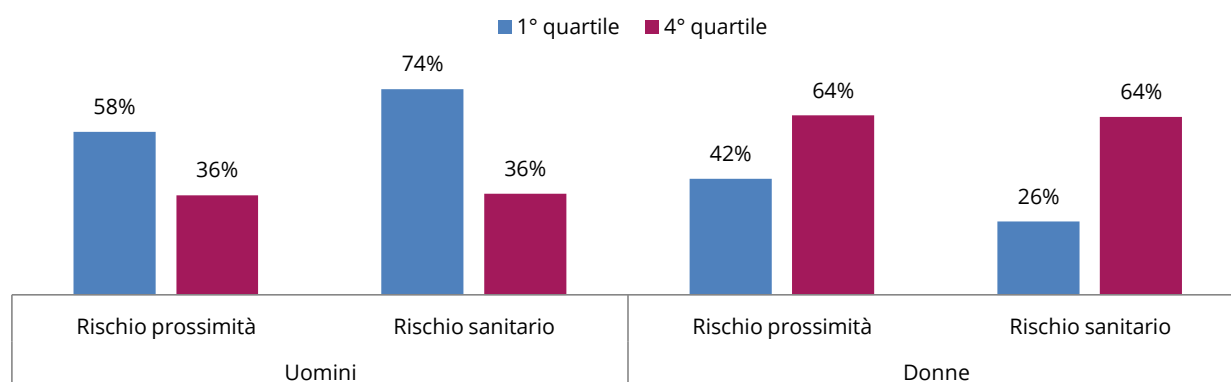
¹⁴ Durante la fase di *lockdown* possono essere stati anche altri gli effetti sulla salute delle donne, sia in termini di accesso ai servizi che di incremento degli atti di violenza. Le esperienze passate di epidemie nel mondo, da Ebola alla SARS, e le recenti evidenze relative alla diffusione del COVID-19, mostrano che il sovraccarico dei sistemi sanitari limita l'accesso ai servizi di salute riproduttiva, aumentando il rischio di mortalità materna, perinatale, neonatale e infantile, e ostacolando i diritti delle donne sulle proprie scelte riproduttive (Riley *et al.*, 2020; UNFPA, 2020; UNFPA, 2020a). Infine, le condizioni di *lockdown* aumentano l'esposizione delle donne alla violenza domestica, soprattutto per quelle già a rischio, e riducono le capacità di intervento e monitoraggio dei settori no-profit e pubblico (UNFPA, 2020b; UN Women, 2020). Il dato più aggiornato sull'andamento della violenza di genere è quello relativo alle chiamate alle linee di aiuto o simili. Secondo UN Women (2020), nei periodi di *lockdown* esse sono aumentate ovunque nel mondo. In Italia, i dati presentati dall'ISTAT mostrano che, durante il *lockdown*, le telefonate al numero verde per le vittime di violenza di genere e *stalking* sono aumentate del 73% rispetto allo stesso periodo del 2019, con un incremento del 59% delle richieste di aiuto. Le chiamate al Telefono Rosa, invece, sarebbero diminuite nelle prime due settimane di marzo del 55,1%, per poi aumentare nuovamente. Infine, secondo la Rete che riunisce 80 centri antiviolenza (D.i.Re), a marzo circa 2.900 donne si sarebbero rivolte a uno dei centri, con un aumento del 74% rispetto alla media mensile registrata nel 2018.

Utilizzando i dati dell'Indagine campionaria INAPP sulle professioni (ICP), possiamo distinguere tra rischio sanitario, principalmente di quelle occupazioni dedite alla cura e all'assistenza di persone ammalate o fragili e rischio di prossimità, particolarmente elevato, considerata l'alta contagiosità del Covid-19, per quelle attività che necessitano la vicinanza ad altre persone durante lo svolgimento delle mansioni giornaliere (Boeri *et al.* 2020, Barbieri *et al.* 2020, Inail 2020, Lu 2020).

Osservando la quota di occupati nel primo (rischio nullo o basso) e nell'ultimo quartile (rischio alto) di rischio sia sanitario che di prossimità, le lavoratrici risultano più sottoposte al contagio in entrambi i casi, in ragione della concentrazione prevalente in quelle professioni di cura, di assistenza e in generale di maggior contatto con pubblico, clienti e utenti (Fig. 9).

Figura 9

QUOTA DEGLI OCCUPATI DEI SETTORI ESSENZIALI PRESENTI NEL PRIMO (BASSO RISCHIO - VERDE) E NELL'ULTIMO QUARTILE (ALTO RISCHIO - ROSSO) PER GENERE. RISCHIO DI PROSSIMITÀ E RISCHIO SANITARIO. TOSCANA



Fonte: elaborazioni IRPET FdL-Istat

4. La crisi economica post-Covid: i rischi per le pari opportunità

Nel corso degli ultimi decenni le disparità occupazionali si sono assottigliate e la Toscana mostra, in Italia, tra i più alti valori di partecipazione femminile al mercato del lavoro, soprattutto nelle generazioni giovani e adulte, con più elevati titoli di studio. Tuttavia, la parità di genere rimane un obiettivo non ancora raggiunto: nell'involontarietà della disoccupazione, del lavoro a orario ridotto e nei percorsi più intermittenti possono celarsi i segni della rinuncia e della discriminazione. A fianco della scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro, inoltre, i dati indicano che l'affermazione professionale è tra le donne un sentiero ancora poco praticato e che le professioni "iperfemminilizzate" rimangono quelle meno retribuite e con minori opportunità di carriera.

Le donne sono state in prima linea nella gestione dell'emergenza sanitaria del 2020, rappresentando in Toscana il 68% degli operatori sanitari complessivi. Viceversa, la più omogenea distribuzione di genere nel settore degli alberghi e della ristorazione e l'ampio ricorso al lavoro da remoto ha in parte "protetto" le donne toscane dagli effetti del *lockdown*. A penalizzare l'occupazione femminile nella regione è stato, piuttosto, il blocco delle assunzioni e delle proroghe dei contratti a termine, che in assenza di un recupero della domanda a breve termine rischia di trascinare molte lavoratrici verso l'area della inattività. I motivi della più alta propensione all'uscita dal mercato del lavoro delle donne sono spesso riconducibili al maggior carico in termini di cura e assistenza dei minori e delle persone fragili all'interno della famiglia e a differenziali salariali che privilegiano l'occupazione maschile rispetto a quella femminile. Gli effetti, in una società che fonda la propria sussistenza sul lavoro, sono una minore autonomia e indipendenza e un maggior rischio di povertà.

La fase del *lockdown*, esaminata in questa nota, è intervenuta sulla struttura di genere esistente, con dispositivi che hanno in qualche misura protetto i lavoratori stabili dai licenziamenti. I mesi che verranno, con le incertezze sulle riaperture delle scuole e il riavvio delle attività economiche in un contesto nazionale e internazionale ancora in divenire, rischiano di esacerbare le disuguaglianze di

genere esistenti nel mercato del lavoro anche toscano. La fuoriuscita delle donne dal mercato del lavoro, infatti, espone le donne a una più difficile riattivazione, espellendole in molti casi definitivamente.

Il sostegno all'offerta dei servizi di educazione e cura non solo per la prima infanzia può senz'altro favorire il superamento di alcune barriere che ostacolano l'accesso e la permanenza femminile nel mercato del lavoro, ma le politiche di genere nel loro senso più ampio dovrebbero diventare un'asse fondamentale dei programmi orientati alla ripresa economica e a quel cambiamento – da più parti evocato – di un modello di sviluppo, che ha mostrato tutti i suoi limiti in questa difficile fase storica.

Riferimenti bibliografici

- Barbieri T., Basso G., Scicchitano S.(2020), Italian workers at risk during the Covid-19 epidemic, "INAPP Working Paper 46".
- Boeri, T., Caiumi A.; Paccagnella M. (2020) Mitigating the work-safety trade-off, in Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers, Issue 2, April 8. CEPR.
- Duranti, S., Faraoni, N., Patacchini, V. e Sciclone, N. (2020), Il lavoro agile | Parte 1: Per quali professioni e lavoratori?, *Contributi e Ricerche del Covid-19*, Numero 1. Irpet, Firenze. Disponibile all'indirizzo: <http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2020/06/cr-covid-19-n-1-29-05-2020-2.pdf>.
- Fabrizio, S., Malta, V., Tavares, M.M. (2020), COVID-19: A backward step for gender equality, Vox-EU CEPR. Disponibile all'indirizzo web <https://voxeu.org/article/covid-19-backward-step-gender-equality>
- Faraoni, N., Marinari, D., Maitino, M.L., Ravagli, L., Rosignoli, S. (2017) La condizione economica e lavorativa delle donne in Toscana. Rapporto 2017, Irpet, Firenze. Disponibile all'indirizzo: <http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2017/06/volume-rapporto-donne-2017.pdf>
- Faraoni, N. e Marinari, D. (2019) La condizione economica e lavorativa delle donne in Toscana. Rapporto 2019, Irpet, Firenze. Disponibile all'indirizzo: <http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2019/12/condizione-donne-2019.pdf>
- ILO (2020), A gender-responsive employment recovery: Building back fairer, *ILO Policy Brief*. Disponibile all'indirizzo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_751785.pdf
- Inail (2020), Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione, disponibile all'indirizzo web <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-documento-tecnico-coronavirus-fase-2.pdf>.
- Irpet (2020a), Il mercato del lavoro ai tempi del Covid-19, Barometro del Covid-19 N. 5/2020, 7 maggio 2020. Disponibile all'indirizzo: <http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2020/05/barometro-covid-19-n--5-del-7-05-2020.pdf>.
- Irpet (2020b), Il mercato del lavoro ai tempi del Covid-19, Barometro del Covid-19 N. 7/2020, 10 giugno 2020, disponibile all'indirizzo: <http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2020/06/barometro-n-7-mercato-lavoro-10-06-2020.pdf>.
- Istat (2020), *Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese*. Roma: Istat, disponibile all'indirizzo web <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2020/Rapportoannuale2020.pdf>.
- LU, M. (2020), The Front Line: Visualizing the Occupations with the Highest COVID-19 Risk, disponibile all'indirizzo web <https://www.visualcapitalist.com/the-front-line-visualizing-the-occupations-with-the-highest-covid-19-risk/>
- OECD (2020), Women at the core of the fight against COVID-19 crisis, Tackling Coronavirus (covid-19) contributing to a global effort. Disponibile all'indirizzo web: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis
- Papp, S., Hersh, M. (2020), A gender lens for COVID-19, *Project Syndicate*, disponibile all'indirizzo web <https://www.project-syndicate.org/commentary/covid19-response-requires-a-gender-lens-by-susan-papp-and-marcy-hersh-2020-03>
- Pescarolo, A. (2011), La condizione economica e lavorativa delle donne. Rapporto 2011. Irpet, Firenze.
- Pescarolo, A. e Ricci, F. (2012), La condizione economica e lavorativa delle donne. Rapporto 2012. Irpet, Firenze.
- Ribeiro, C (2020), "Pink-collar recession": how the Covid-19 crisis could set back a generation of women", *The Guardian*, 23 May.
- Riley, T., Sully, E., Ahmed, Z., Biddlecom, A. (2020), Estimates of the Potential Impact of the COVID-19 Pandemic on Sexual and Reproductive Health in Low- and Middle-Income Countries, *International Perspective on sexual and reproductive health*, disponibile all'indirizzo web <https://www.guttmacher.org/journals/ipsrh/2020/04/estimates-potential-impact-covid-19-pandemic-sexual-and-reproductive-health>

- Titan M. A., Doepke M., Olmstead-Rumsey J., Tertilt M. (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Equality. NBER Working Paper No. 26947. Issued in April 2020
- UNFPA (2020), COVID-19: A Gender Lens. Technical brief protecting sexual and reproductive health and rights, and promoting gender equality. Technical Brief, disponibile all'indirizzo web https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.pdf
- UNFPA (2020a), Sexual and Reproductive Health and Rights, Maternal and Newborn Health & COVID-19. Coronavirus Disease (COVID-19) Preparedness and Response UNFPA Interim Technical Brief, disponibile all'indirizzo web https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_Preparedness_and_Response_-_UNFPA_Interim_Technical_Briefs_Maternal_and_Newborn_Health_-_23_March_2020_.pdf
- UNFPA (2020b), Gender Equality and Addressing Gender-based Violence (GBV) and Coronavirus Disease (COVID-19) Prevention, Protection and Response. Coronavirus Disease (COVID-19) Preparedness and Response UNFPA Interim Technical Brief, disponibile all'indirizzo web https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_Preparedness_and_Response_-_UNFPA_Interim_Technical_Briefs_Gender_Equality_and_GBV_23_March_2020_.pdf
- UN Women (2020), COVID-19 and violence against women and girls: addressing the shadow pandemic, *Covid-19 response*, Policy Brief no.17, disponibile all'indirizzo web <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/policy-brief-covid-19-and-violence-against-women-and-girls-en.pdf>
- Wang, N (2020), "COVID Leads To A Pink Collar Recession", Forbes, 24 May.