

Lavoro e parità di genere a che punto siamo?

Strategie, traguardi, prospettive

Nicola Caravaggio

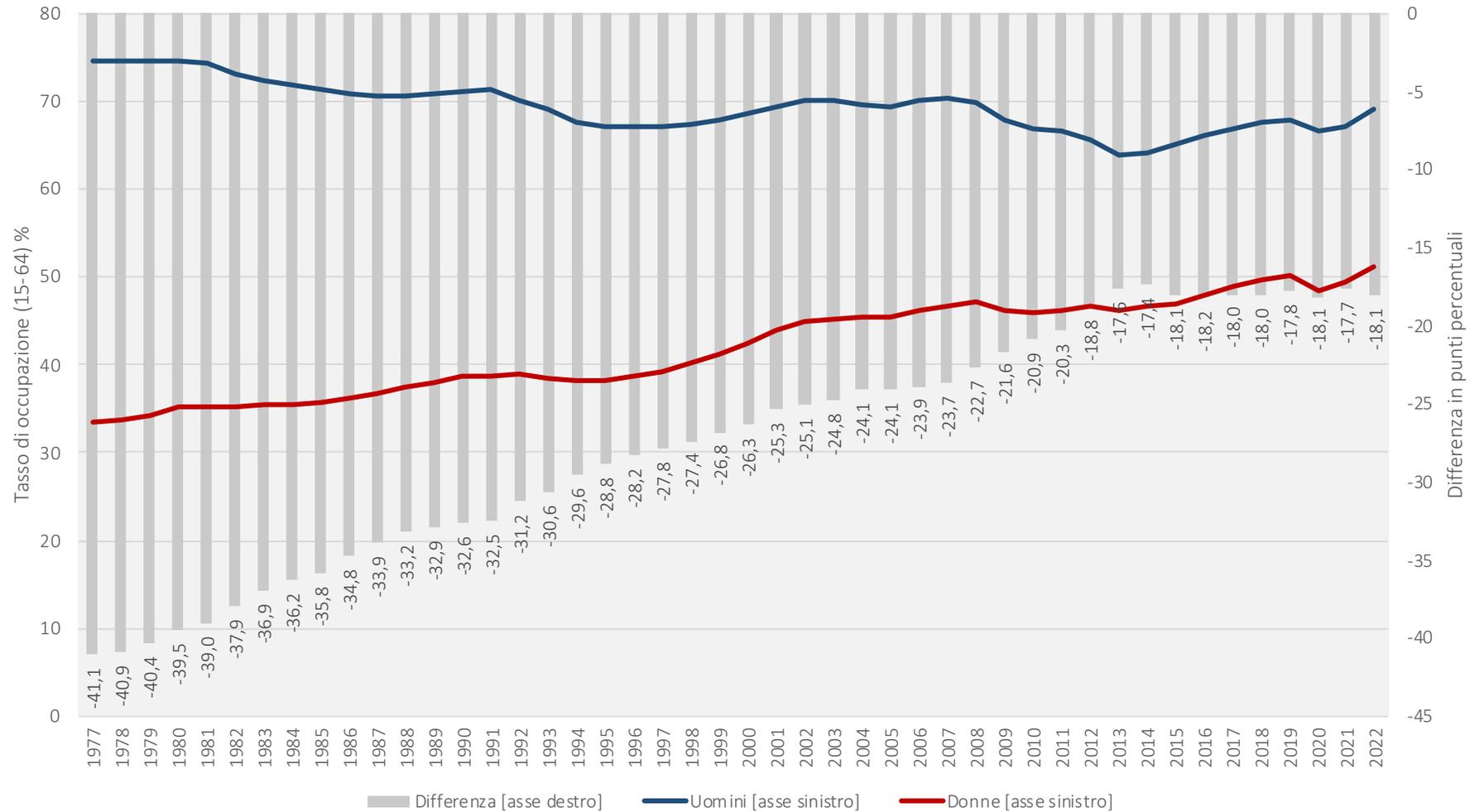
Università degli Studi del Molise, Dipartimento di Economia

Roma, Università degli Studi Roma Tre

26 giugno 2023

Tasso di occupazione in Italia (1)

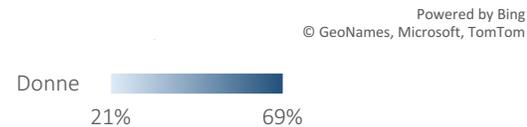
Tasso di occupazione (15-64) per genere, 1977-2022



Fonte: elaborazione personale su dati Istat (2023).

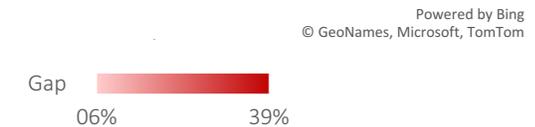
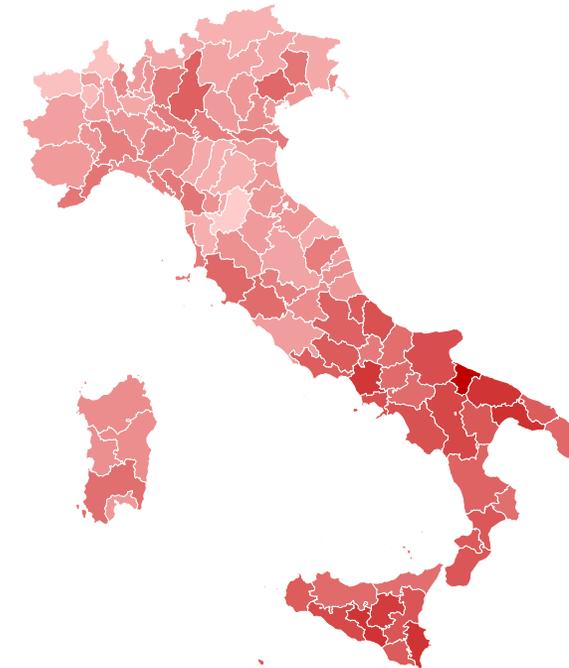
Tasso di occupazione in Italia (2)

Tasso di occupazione femminile, 2022



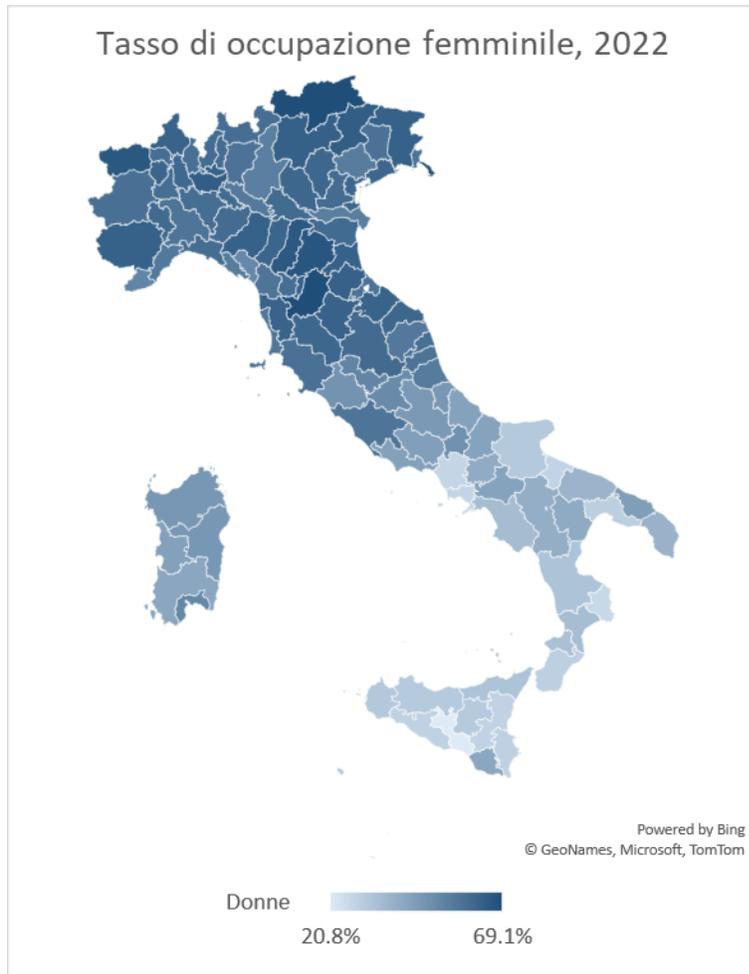
Fonte: elaborazione personale su dati Istat (2023).

Gender gap nel tasso di occupazione, 2022

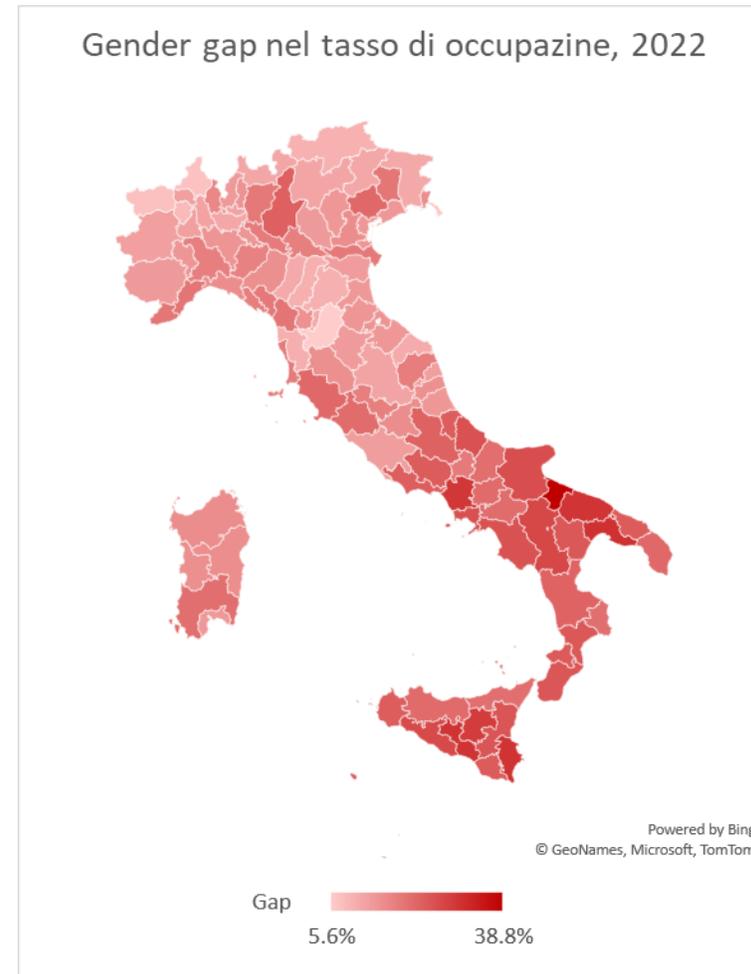


Fonte: elaborazione personale su dati Istat (2023).

Tasso di occupazione in Italia (2)



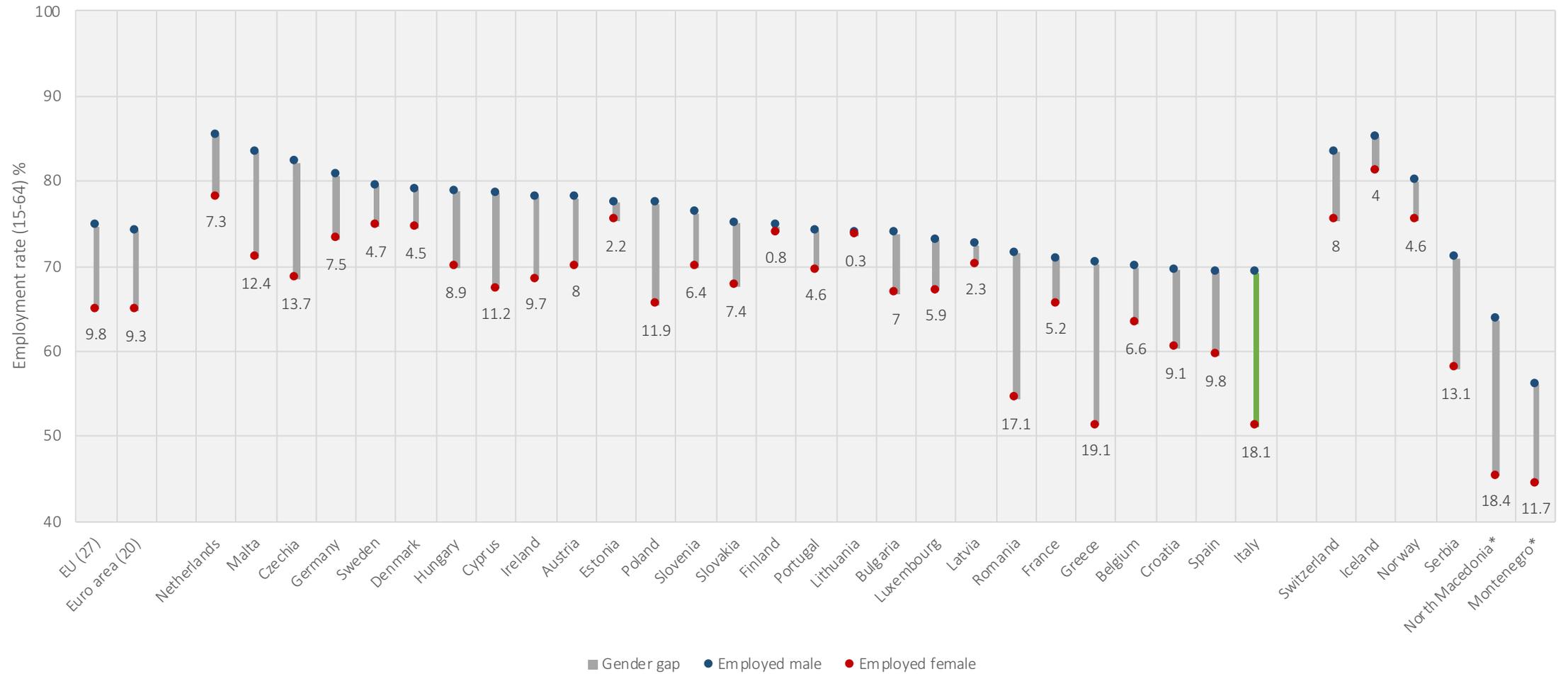
Fonte: elaborazione personale su dati Istat (2023).



Fonte: elaborazione personale su dati Istat (2023).

Tasso di occupazione in Europa

Tasso di occupazione (15-64) per genere in Europa, 2022

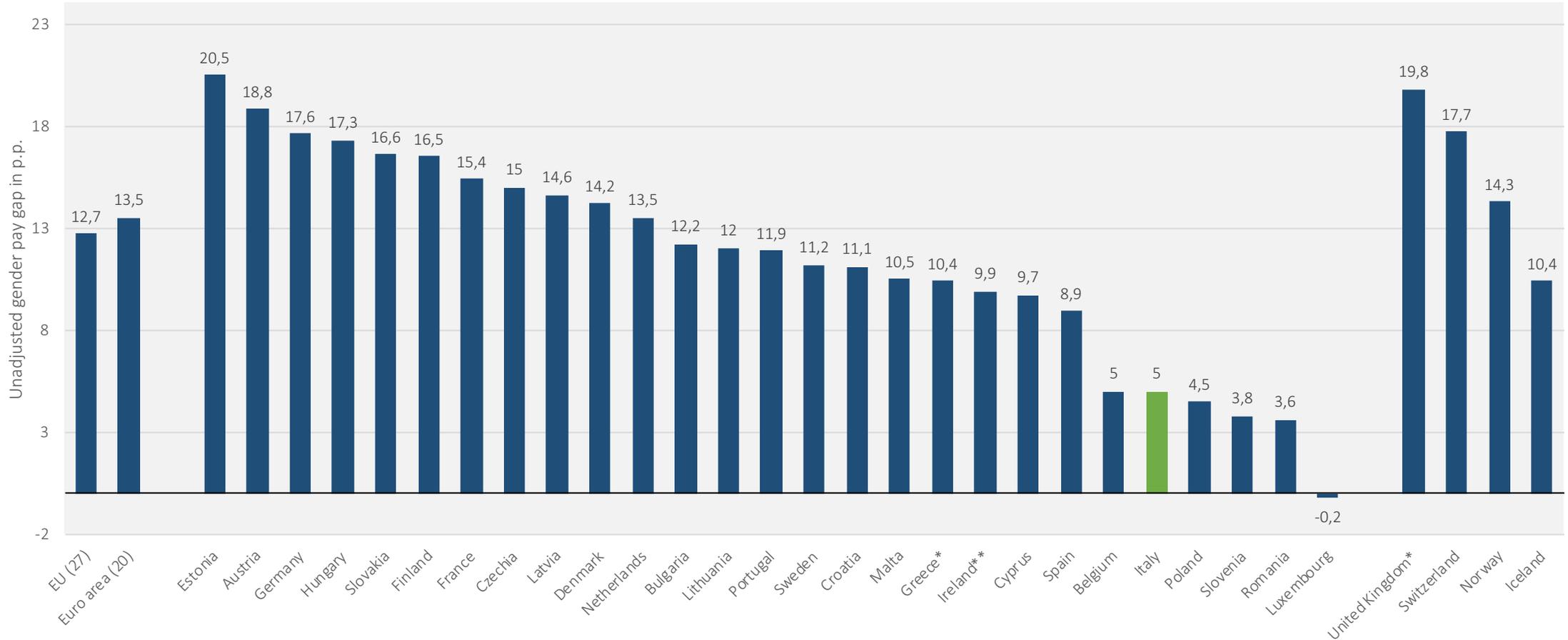


Note: * 2020.

Fonte: elaborazione personale su dati Eurostat (2023).

Gender pay gap in Europa

Gender pay gap in Europa, 2021

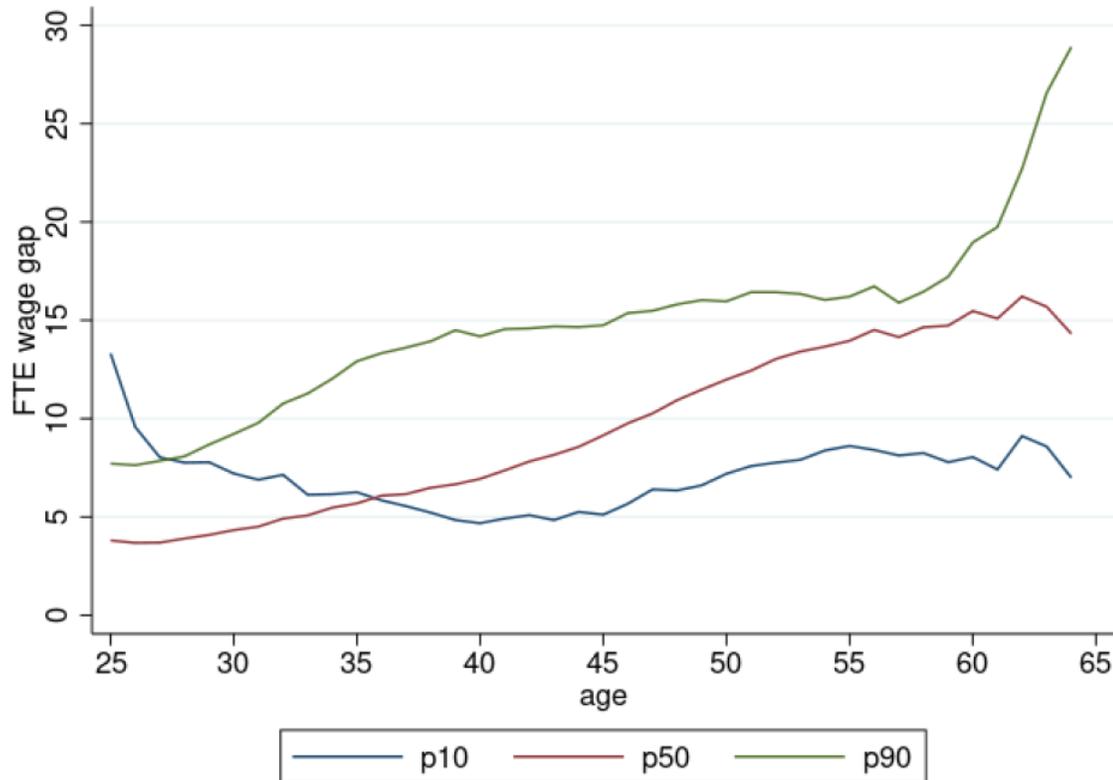


Note: * 2018; ** 2020.

Fonte: elaborazione personale su dati Eurostat (2023).

Gender pay gap in Italia

Gender pay gap nel ciclo di vita lavorativo, 2011-2021

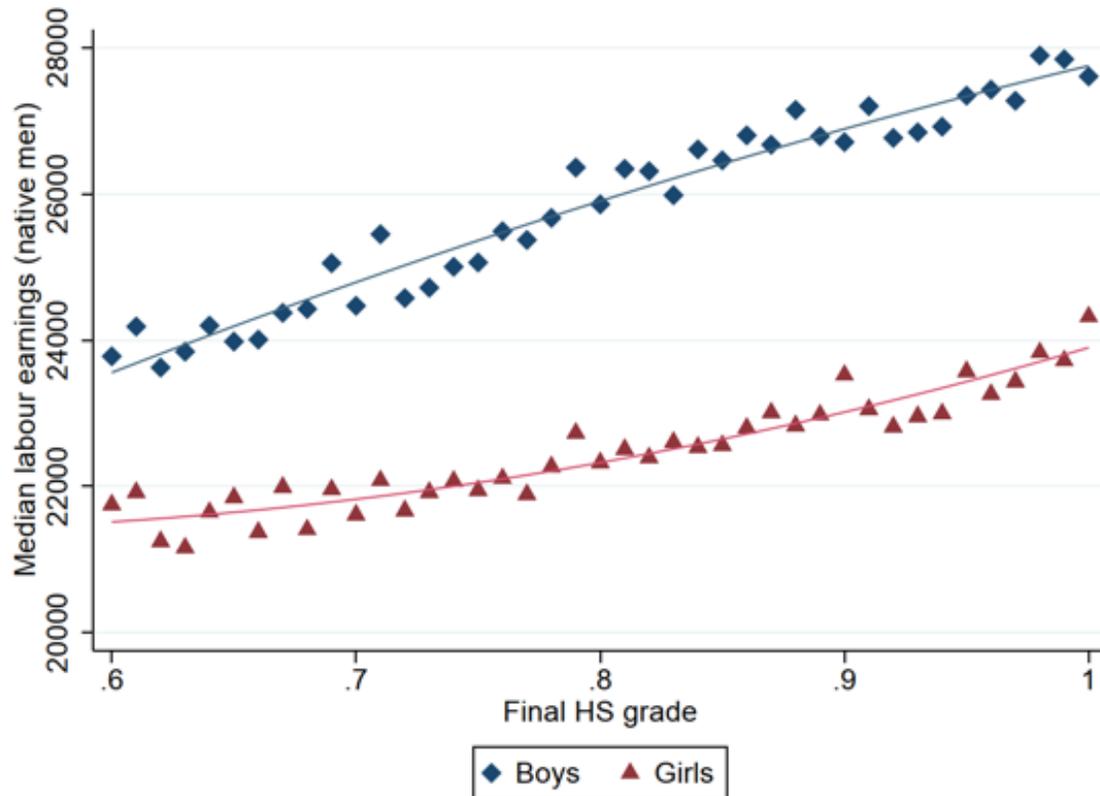


Fonte: Carta *et al.* (2023).

- In un recente contributo per Banca d'Italia realizzato da Francesca Carta, Marta De Philippis, Lucia Rizzica ed Eliana Viviano dal titolo **Le donne, il lavoro e la crescita economica**, si ripercorre la letteratura più recente di quelli che sono i principali aspetti caratterizzanti il *gender gap*, con particolare interesse per il caso italiano.
- Emerge un chiaro **aumento nel *gender pay gap* con l'aumentare dell'età dei lavoratori** guardando alla mediana della distribuzione salariale arrivando a superare il 15%.
- Per il primo decile il *gap* si mantiene piuttosto costante nel tempo, attorno al 7%. Differentemente, per il novantesimo percentile il *gender pay gap* aumenta costantemente fino ad esplodere negli ultimi anni arrivando a toccare il 30%.

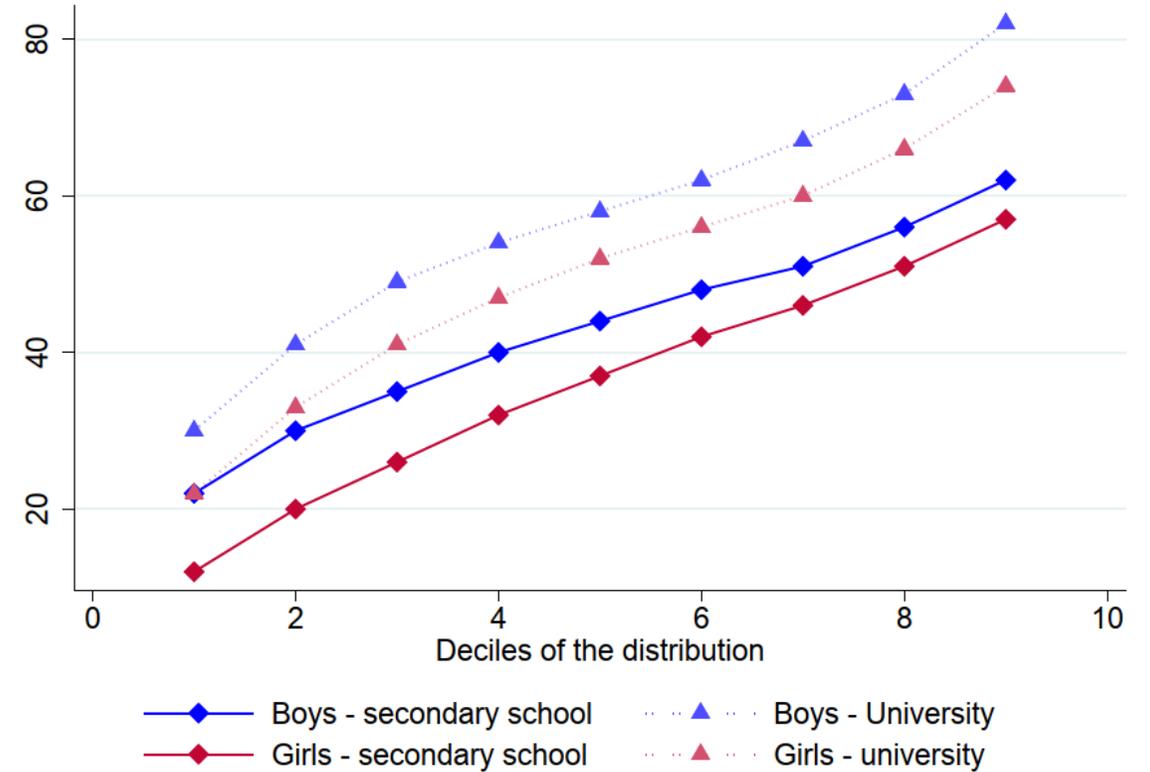
Gender gap tra lavoro ed istruzione

Qualità (redditività) dei titoli di studio per genere e capacità degli studenti, 2011-2018



Fonte: Bovini *et al.* (2023).

Distribuzione salariale giornaliera dei dipendenti a tempo pieno, 1 anno dopo la laurea per genere e titolo di studio, 2011-2018

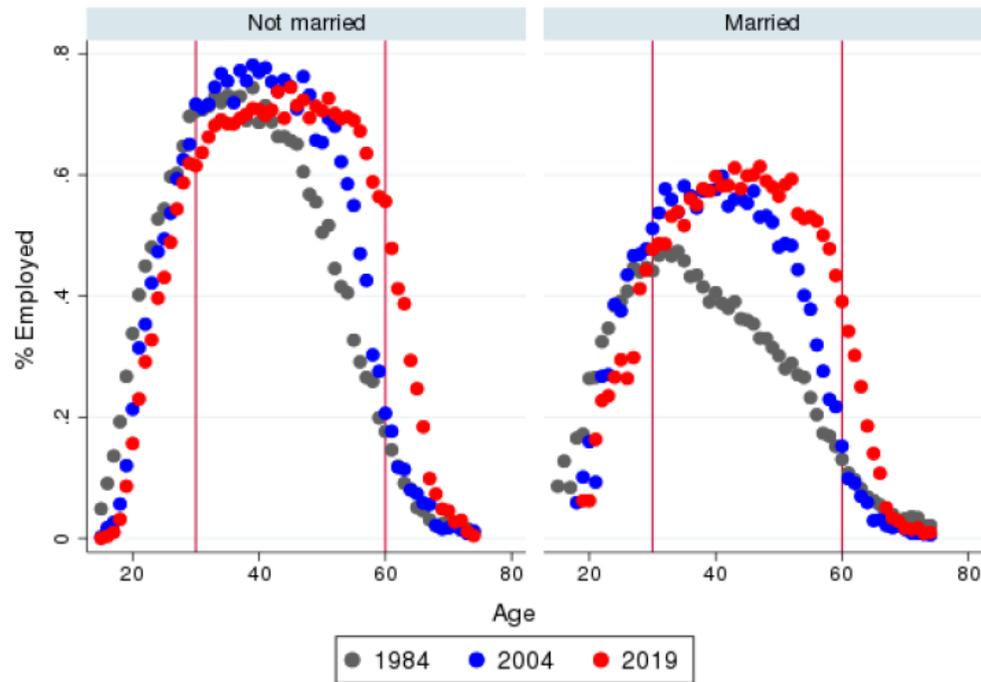


Fonte: Bovini *et al.* (2023).

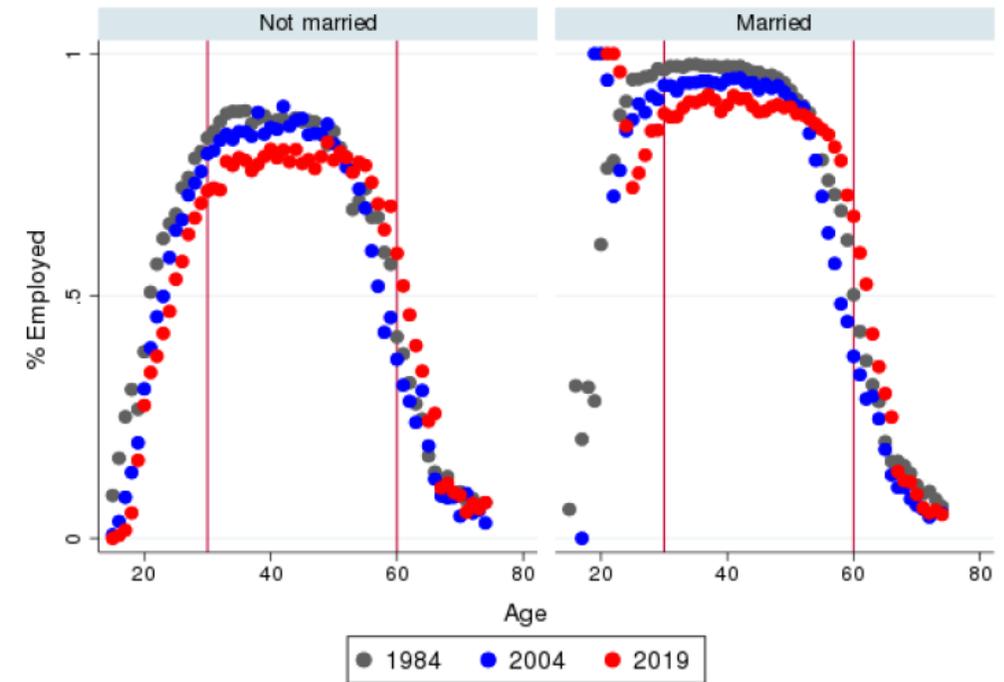
Maternità e lavoro (1)

Probabilità di occupazione lungo il ciclo di vita e tra le generazioni, 1984-2019

(a) Women



(b) Men

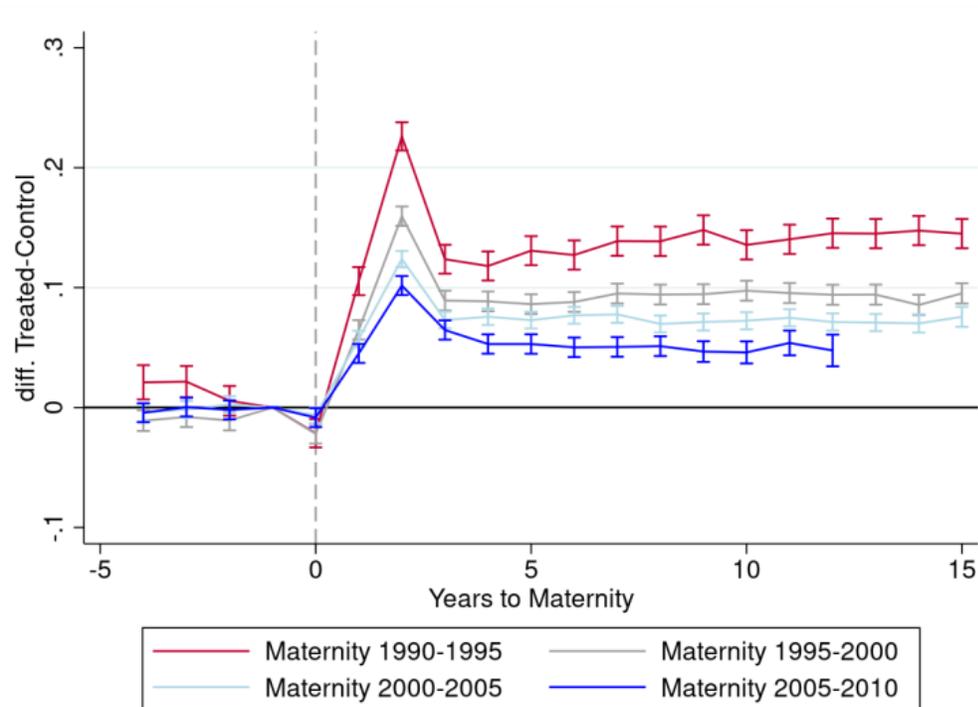


Fonte: De Philippis and Lo Bello (2023).

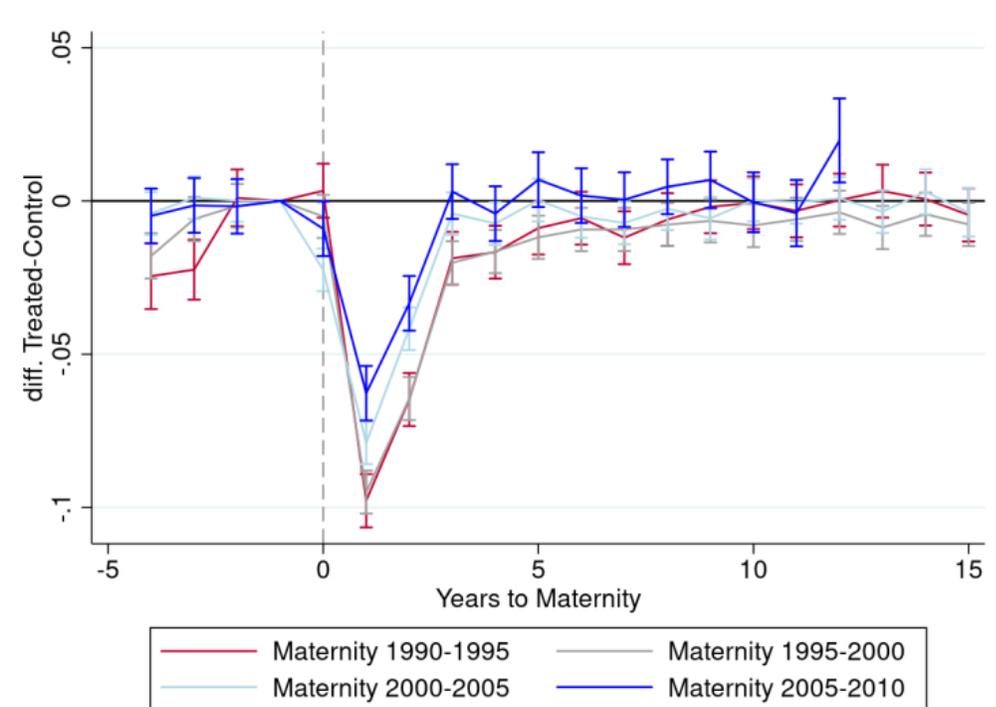
Maternità e lavoro (2)

Penalità occupazionali relative alla maternità, 1990-2010

(a) Employment-to-non-employment flows



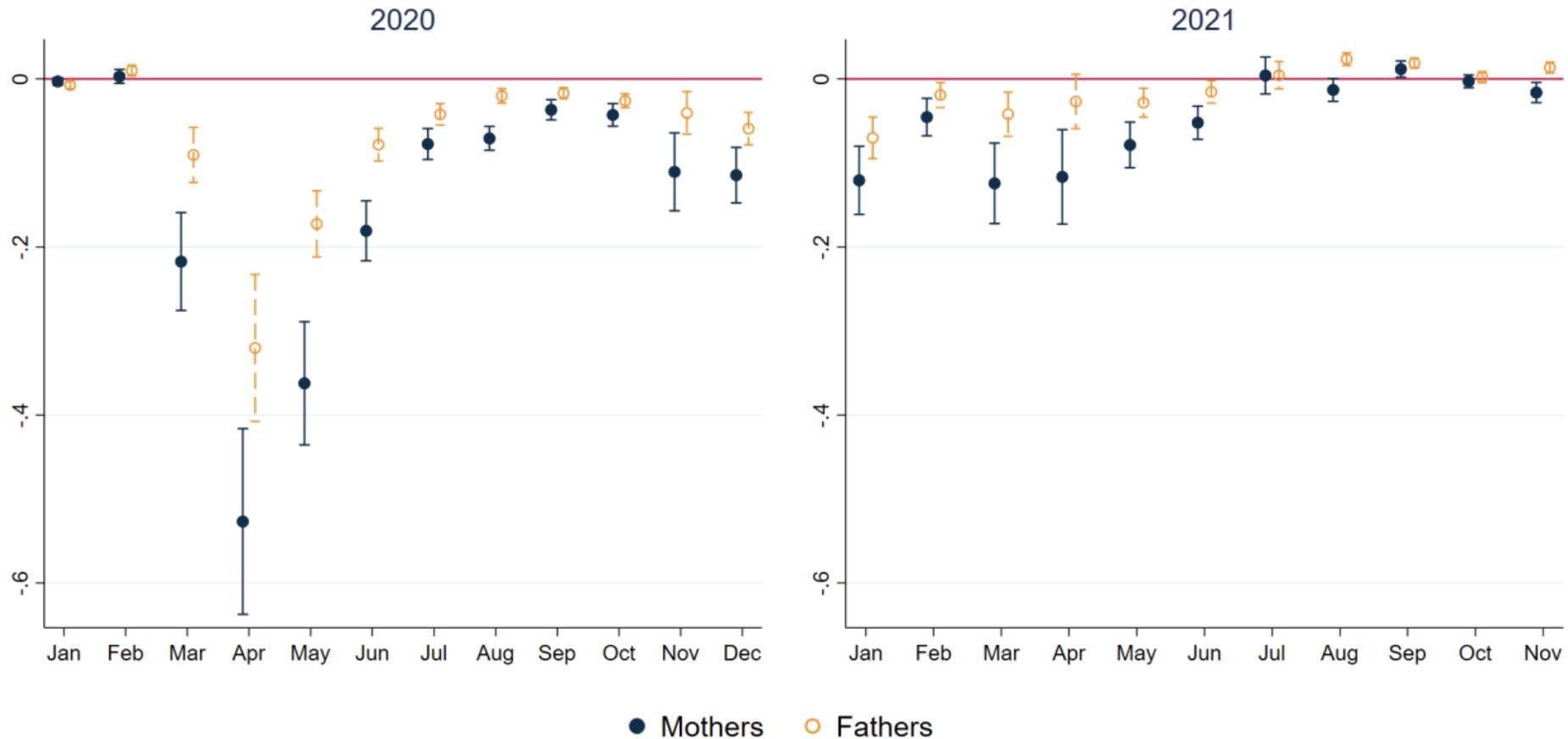
(b) Non-employment-to-employment flows



Fonte: De Philippis and Lo Bello (2023).

Maternità e lavoro... e Covid

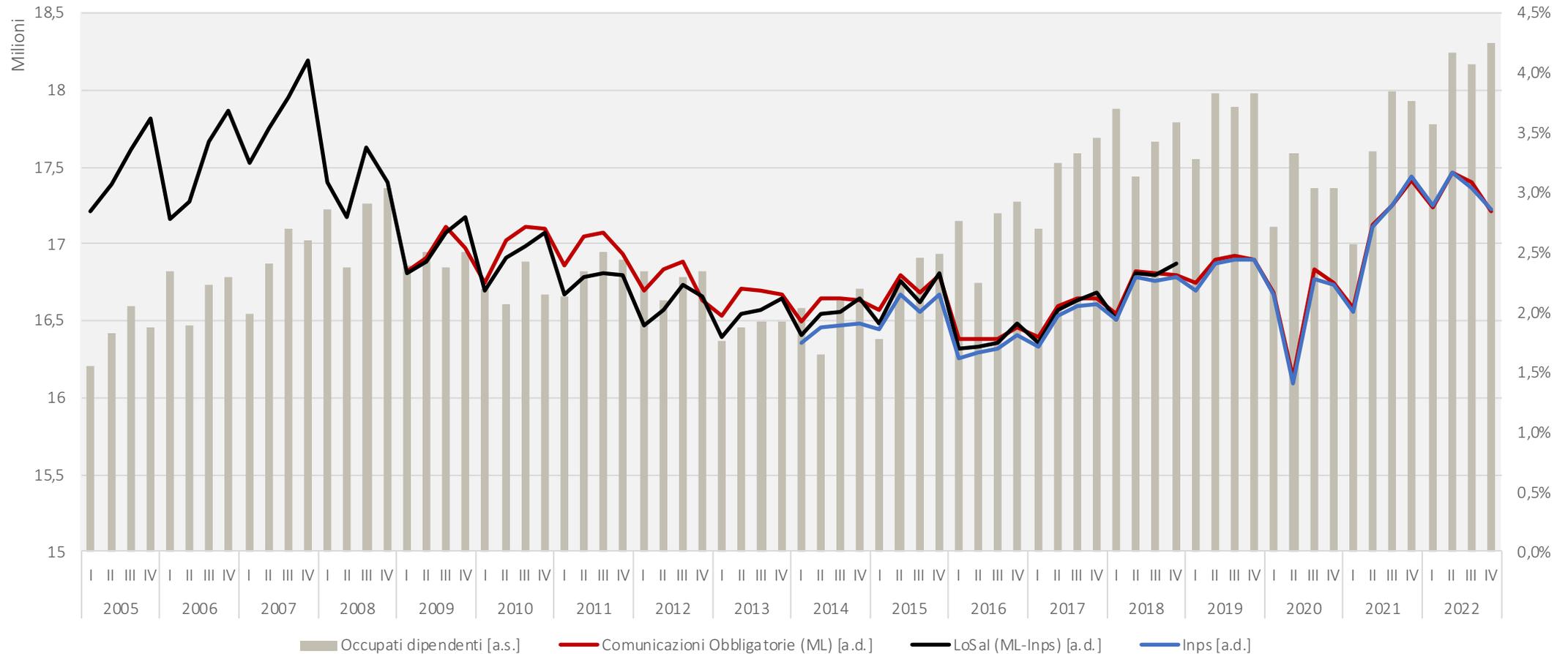
Impatto della crisi da Covid sui guadagni di padri e madri, 2020-2021



Fonte: De Paola and Lattanzio (2023).

Andamento nelle dimissioni

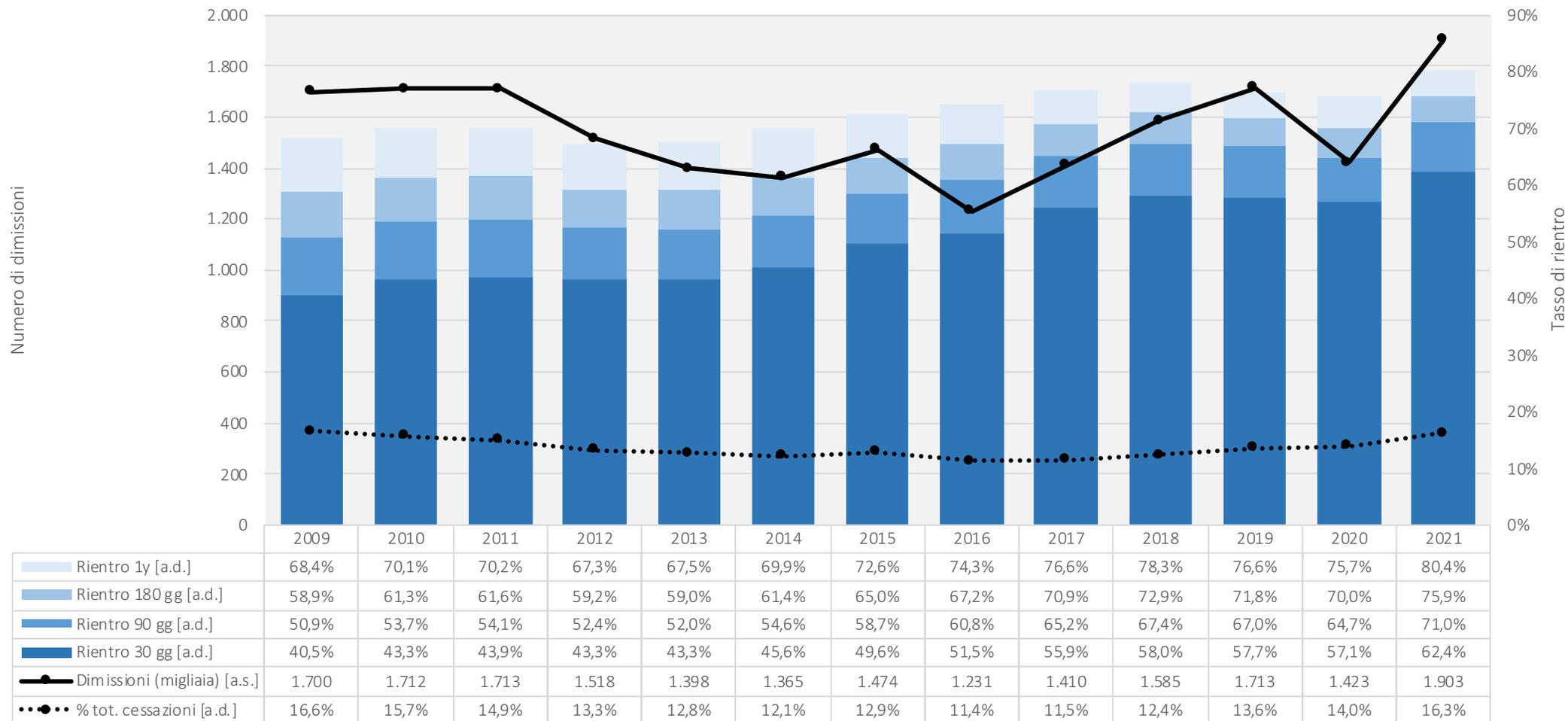
Tasso di dimissioni e numero di occupati dipendenti, 2005-2022



Fonte: elaborazione personale su dati Inps (2023), Istat (2023), ML (2023).

Tassi di rientro

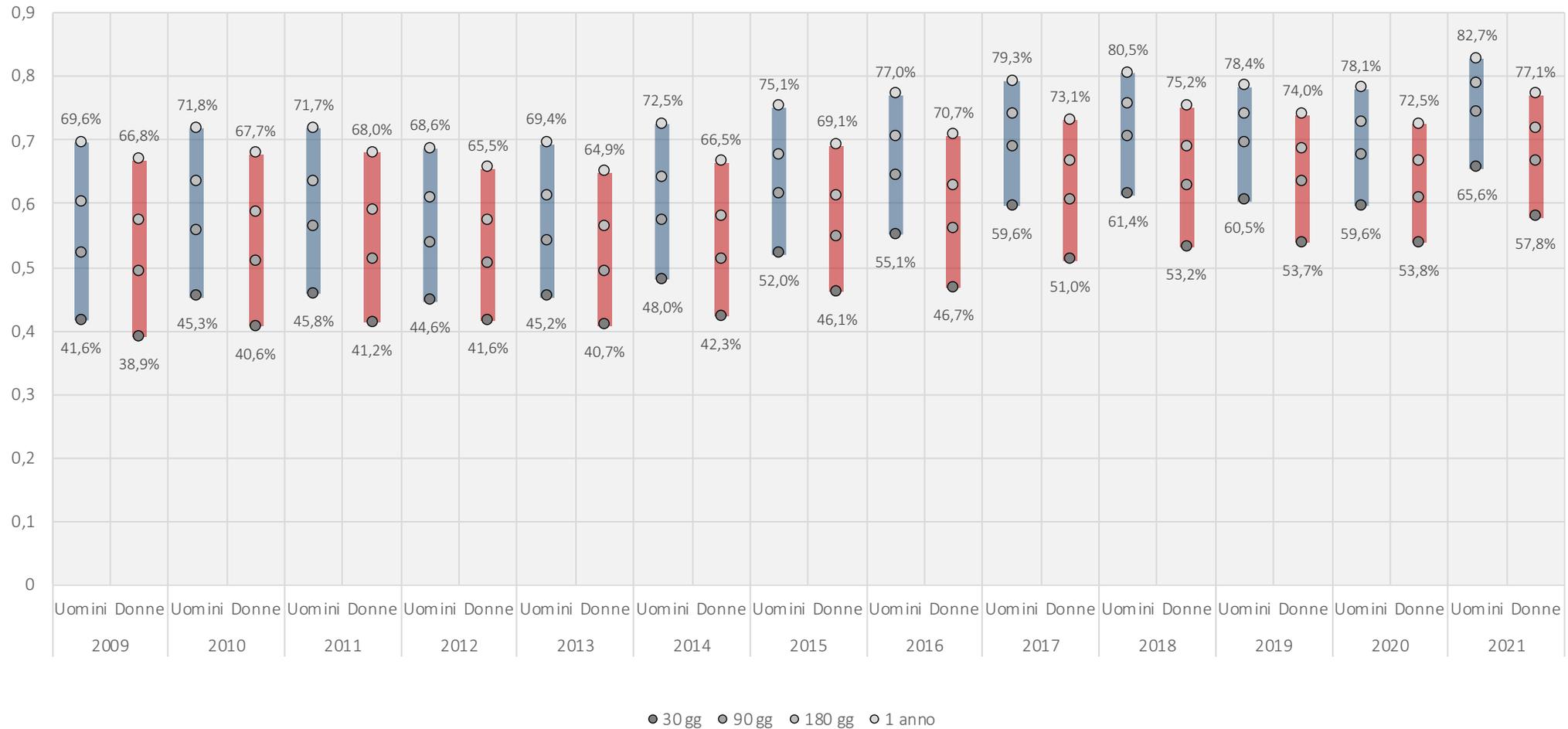
Numero di dimissioni e relativi tassi di rientro da 30 giorni ad 1 anno, 2009-2021



Fonte: elaborazione personale su dati ML (2023).

Tassi di rientro per genere

Tasso di rientro successivo ad una dimissione per genere (2009-2021)



Fonte: elaborazione personale su dati ML (2023).

Le tipologie di transizioni

- Al fine di analizzare meglio il fenomeno delle transizioni, abbiamo identificato tre diverse ipotesi che aiutano a leggere le dinamiche sottese ai dati e che possono essere così distinte: le transizioni *job to job*, le transizioni *job to market* e le transizioni *job to stealth*.
 - Per transizioni *job to job* si intendono quelle caratterizzate da un rapido rientro nel mercato del lavoro successivo alla dimissione, entro 30 giorni e pertanto rassegnate da soggetti che presumibilmente già hanno un'alternativa lavorativa al momento della cessazione volontaria del rapporto di lavoro. Lavoratori che lasciano un impiego per un altro.
 - Per transizioni *job to market* si intendono quelle dove il rientro nel mercato del lavoro avviene entro un anno dalle dimissioni, con diverse tempistiche a partire dai 90 giorni successivi alla cessazione. In questi casi sembra plausibile ritenere che il lavoratore dimesso non abbia ancora un'alternativa lavorativa al momento della cessazione ma che la ottenga dopo essere transitato nel mercato del lavoro alla ricerca della nuova occupazione.
 - Per transizioni *job to stealth* si intende, infine, far riferimento ai casi in cui dopo la cessazione si perdono le tracce del lavoratore, non registrandosi dopo le dimissioni nessun nuovo impiego entro un anno: le persone diventano quindi invisibili nel mercato del lavoro. Cosa che potrebbe significare un allontanamento dal lavoro *tout court* oppure il passaggio a forme di lavoro autonomo rispetto alle quali, però, le fonti dati disponibili purtroppo non forniscono informazioni.

| | Ass. | Tasso di rientro | | | |
|-----------------|------------------------------|------------------|-------|--------|-------|
| | | 30 gg | 90 gg | 1 anno | |
| I semestre 2019 | Dimissioni | 723,262 | 58.1% | 67.3% | 76.8% |
| | Dimissioni | 659,224 | 59.7% | 68.4% | 77.4% |
| | Dimissioni periodo di prova | 45,286 | 47.6% | 63.9% | 78.9% |
| | Dimissioni giusta causa | 15,418 | 30.0% | 40.6% | 57.8% |
| | Dimissioni lavoratrice madre | 3,335 | 16.6% | 22.6% | 33.9% |
| | Licenziamento | 347,828 | 27.2% | 38.9% | 58.9% |
| I semestre 2020 | Termine | 2,905,052 | 59.0% | 74.7% | 87.9% |
| | Altre cause | 702,091 | 51.2% | 67.5% | 86.1% |
| | Totale | 4,678,232 | 55.3% | 69.8% | 83.8% |
| | Dimissioni | 539,734 | 53.8% | 61.2% | 73.2% |
| | Dimissioni | 496,548 | 55.4% | 62.5% | 73.9% |
| | Dimissioni periodo di prova | 26,481 | 42.9% | 55.4% | 77.3% |
| I semestre 2021 | Dimissioni giusta causa | 10,810 | 28.9% | 37.5% | 57.1% |
| | Dimissioni lavoratrice madre | 5,896 | 16.8% | 19.1% | 33.1% |
| | Licenziamento | 238,596 | 23.2% | 32.4% | 57.2% |
| | Termine | 2,172,905 | 44.0% | 60.6% | 83.7% |
| | Altre cause | 669,650 | 36.1% | 53.6% | 81.3% |
| | Totale | 3,620,884 | 42.6% | 57.5% | 80.0% |
| I semestre 2022 | Dimissioni | 711,217 | 62.2% | 70.0% | 79.1% |
| | Dimissioni | 654,791 | 63.6% | 71.0% | 79.5% |
| | Dimissioni periodo di prova | 38,168 | 53.6% | 68.3% | 83.5% |
| | Dimissioni giusta causa | 10,108 | 34.9% | 45.1% | 63.0% |
| | Dimissioni lavoratrice madre | 8,151 | 23.9% | 27.8% | 43.2% |
| | Licenziamento | 173,843 | 28.9% | 39.0% | 59.7% |
| I semestre 2022 | Termine | 2,362,230 | 55.9% | 72.8% | 88.4% |
| | Altre cause | 661,141 | 50.8% | 66.7% | 87.9% |
| | Totale | 3,908,431 | 55.0% | 69.8% | 85.4% |
| | Dimissioni | 928,421 | 63.9% | 72.9% | |
| | Dimissioni | 847,080 | 65.6% | 74.0% | |
| | Dimissioni periodo di prova | 59,891 | 52.3% | 69.2% | |
| I semestre 2022 | Dimissioni giusta causa | 10,816 | 37.8% | 49.6% | |
| | Dimissioni lavoratrice madre | 10,634 | 25.1% | 28.7% | |
| | Licenziamento | 301,301 | 25.4% | 36.2% | |
| | Termine | 2,938,078 | 60.2% | 75.8% | |
| | Altre cause | 840,190 | 51.4% | 67.3% | |
| | Totale | 5,007,990 | 57.4% | 71.5% | |

Transizioni e tipi di cessazione

- Evidenziando le transizioni **job to job**, nel primo semestre 2022 il **63,9%** dei dimissionari è rientrato entro 30 giorni, dato superiore di 3,7 p.p. rispetto a chi aveva un contratto a termine (60,2%).
- Guardando alle transizioni **job to market**, a 3 mesi (90 giorni), il tasso di rientro dopo la chiusura di un contratto a termine risulta essere maggiore (**75,8%**) rispetto a quello per dimissioni (72,9%).
 - Infatti, la dimissione non sempre è associata alla necessità dei lavoratori di spingersi verso migliori opportunità lavorative. Infatti, le motivazioni delle dimissioni possono essere legate a fenomeni di burnout lavorativo, oppure a strascichi da Covid, oppure a ragioni familiari così come alla volontà di passare a forme di lavoro autonomo.
- Estendendo l'analisi sino ad un anno, quindi guardando alle transizioni **job to stealth**, notiamo come generalmente circa il **20%** dei dimissionari non rientra nel mercato del lavoro (dati del 2021).

Cessazioni per tipologia e relativi tassi di rientro da 30 giorni ad 1 anno, I semestre 2019-2022

Fonte: elaborazione personale su dati ML (2023).

Un confronto di genere (1)

- Guardando alle dimissioni avvenute nel primo semestre 2022, nel **job to job** la capacità di rientro a breve termine (30 giorni) vede le donne nettamente sfavorite rispetto agli uomini con il 58,9% contro il 67,3%.
- Il forte divario si protrae anche nel **job to market**, dove i tassi di rientro a 90 giorni vedono rientrare il 76% degli uomini contro il 68,2% delle donne (un divario pari a 7,8 p.p.).
- Per il **job to stealth**, dovendo osservare un anno, guardiamo ai dati del 2021. Più di 4/5 (81,8%) degli uomini dimissionari rientra nel mercato del lavoro mentre per le donne la percentuale si ferma al 74,7% con una contrazione nel divario minimale rispetto al job to market. Pertanto, **oltre il 25% delle donne dimissionarie dopo 1 anno non rientra nel mercato del lavoro.**

Confronto per genere nelle dimissioni di lavoratori tra i 15 e i 44 anni, primo semestre 2022

| Tipologia dimissioni | Donne | | | | | | Uomini | | | | | |
|--------------------------|----------------|---------------|-------------|------------------|--------------|--------------|----------------|---------------|-------------|------------------|--------------|--------------|
| | Dimissioni | | | Tasso di rientro | | | Dimissioni | | | Tasso di rientro | | |
| | Ass. | % | %occ.* | 30 gg | 90 gg | 1 anno* | Ass. | % | %occ.* | 30 gg | 90 gg | 1 anno* |
| <i>Dimissioni</i> | 220,428 | 86.4% | 5.7% | 66.5% | 75.7% | 83.3% | 353,230 | 93.1% | 4.3% | 71.1% | 79.8% | 87.0% |
| <i>Periodo di prova</i> | 21,138 | 8.3% | 0.5% | 50.1% | 67.3% | 82.4% | 22,731 | 6.0% | 0.4% | 55.2% | 72.7% | 84.9% |
| <i>Giusta causa</i> | 3,439 | 1.3% | 0.1% | 31.2% | 39.5% | 54.5% | 3,159 | 0.8% | 0.1% | 46.1% | 61.1% | 75.9% |
| <i>Lavoratrice madre</i> | 10,088 | 4.0% | 0.3% | 22.6% | 26.2% | 41.8% | 397 | 0.1% | 0.2% | 80.3% | 83.6% | 86.0% |
| Totale | 255,093 | 100.0% | 6.5% | 62.9% | 72.6% | 81.0% | 379,516 | 100.0% | 4.9% | 70.0% | 79.2% | 86.8% |

Note: *il tasso di rientro ad 1 anno è riferito ai dati del primo semestre 2021.

Fonte: elaborazione personale su dati Istat (2023), ML (2023).

Un confronto di genere (1)

- Guardando alle dimissioni avvenute nel primo semestre 2022, nel **job to job** la capacità di rientro a breve termine (30 giorni) vede le donne nettamente sfavorite rispetto agli uomini con il 58,9% contro il 67,3%.
- Il forte divario si protrae anche nel **job to market**, dove i tassi di rientro a 90 giorni vedono rientrare il 76% degli uomini contro il 68,2% delle donne (un divario pari a 7,8 p.p.).
- Per il **job to stealth**, dovendo osservare un anno, guardiamo ai dati del 2021. Più di 4/5 (81,8%) degli uomini dimissionari rientra nel mercato del lavoro mentre per le donne la percentuale si ferma al 74,7% con una contrazione nel divario minimale rispetto al job to market. Pertanto, **oltre il 25% delle donne dimissionarie dopo 1 anno non rientra nel mercato del lavoro.**

Confronto per genere nelle dimissioni di lavoratori tra i 15 e i 44 anni, primo semestre 2022

| Tipologia dimissioni | Donne | | | | | | Uomini | | | | | |
|--------------------------|----------------|---------------|-------------|------------------|--------------|--------------|----------------|---------------|-------------|------------------|--------------|--------------|
| | Dimissioni | | | Tasso di rientro | | | Dimissioni | | | Tasso di rientro | | |
| | Ass. | % | %occ.* | 30 gg | 90 gg | 1 anno* | Ass. | % | %occ.* | 30 gg | 90 gg | 1 anno* |
| <i>Dimissioni</i> | 220,428 | 86.4% | 5.7% | 66.5% | 75.7% | 83.3% | 353,230 | 93.1% | 4.3% | 71.1% | 79.8% | 87.0% |
| <i>Periodo di prova</i> | 21,138 | 8.3% | 0.5% | 50.1% | 67.3% | 82.4% | 22,731 | 6.0% | 0.4% | 55.2% | 72.7% | 84.9% |
| <i>Giusta causa</i> | 3,439 | 1.3% | 0.1% | 31.2% | 39.5% | 54.5% | 3,159 | 0.8% | 0.1% | 46.1% | 61.1% | 75.9% |
| <i>Lavoratrice madre</i> | 10,088 | 4.0% | 0.3% | 22.6% | 26.2% | 41.8% | 397 | 0.1% | 0.2% | 80.3% | 83.6% | 86.0% |
| Totale | 255,093 | 100.0% | 6.5% | 62.9% | 72.6% | 81.0% | 379,516 | 100.0% | 4.9% | 70.0% | 79.2% | 86.8% |

Note: *il tasso di rientro ad 1 anno è riferito ai dati del primo semestre 2021.

Fonte: elaborazione personale su dati Istat (2023), ML (2023).

Un confronto di genere (1)

- Guardando alle dimissioni avvenute nel primo semestre 2022, nel **job to job** la capacità di rientro a breve termine (30 giorni) vede le donne nettamente sfavorite rispetto agli uomini con il 58,9% contro il 67,3%.
- Il forte divario si protrae anche nel **job to market**, dove i tassi di rientro a 90 giorni vedono rientrare il 76% degli uomini contro il 68,2% delle donne (un divario pari a 7,8 p.p.).
- Per il **job to stealth**, dovendo osservare un anno, guardiamo ai dati del 2021. Più di 4/5 (81,8%) degli uomini dimissionari rientra nel mercato del lavoro mentre per le donne la percentuale si ferma al 74,7% con una contrazione nel divario minimale rispetto al job to market. Pertanto, **oltre il 25% delle donne dimissionarie dopo 1 anno non rientra nel mercato del lavoro.**

Confronto per genere nelle dimissioni di lavoratori tra i 15 e i 44 anni, primo semestre 2022

| Tipologia dimissioni | Donne | | | | | | Uomini | | | | | |
|--------------------------|----------------|---------------|-------------|------------------|--------------|--------------|----------------|---------------|-------------|------------------|--------------|--------------|
| | Dimissioni | | | Tasso di rientro | | | Dimissioni | | | Tasso di rientro | | |
| | Ass. | % | %occ.* | 30 gg | 90 gg | 1 anno* | Ass. | % | %occ.* | 30 gg | 90 gg | 1 anno* |
| <i>Dimissioni</i> | 220,428 | 86.4% | 5.7% | 66.5% | 75.7% | 83.3% | 353,230 | 93.1% | 4.3% | 71.1% | 79.8% | 87.0% |
| <i>Periodo di prova</i> | 21,138 | 8.3% | 0.5% | 50.1% | 67.3% | 82.4% | 22,731 | 6.0% | 0.4% | 55.2% | 72.7% | 84.9% |
| <i>Giusta causa</i> | 3,439 | 1.3% | 0.1% | 31.2% | 39.5% | 54.5% | 3,159 | 0.8% | 0.1% | 46.1% | 61.1% | 75.9% |
| <i>Lavoratrice madre</i> | 10,088 | 4.0% | 0.3% | 22.6% | 26.2% | 41.8% | 397 | 0.1% | 0.2% | 80.3% | 83.6% | 86.0% |
| Totale | 255,093 | 100.0% | 6.5% | 62.9% | 72.6% | 81.0% | 379,516 | 100.0% | 4.9% | 70.0% | 79.2% | 86.8% |

Note: *il tasso di rientro ad 1 anno è riferito ai dati del primo semestre 2021.

Fonte: elaborazione personale su dati Istat (2023), ML (2023).

Un confronto di genere (1)

- Guardando alle dimissioni avvenute nel primo semestre 2022, nel **job to job** la capacità di rientro a breve termine (30 giorni) vede le donne nettamente sfavorite rispetto agli uomini con il 58,9% contro il 67,3%.
- Il forte divario si protrae anche nel **job to market**, dove i tassi di rientro a 90 giorni vedono rientrare il 76% degli uomini contro il 68,2% delle donne (un divario pari a 7,8 p.p.).
- Per il **job to stealth**, dovendo osservare un anno, guardiamo ai dati del 2021. Più di 4/5 (81,8%) degli uomini dimissionari rientra nel mercato del lavoro mentre per le donne la percentuale si ferma al 74,7% con una contrazione nel divario minimale rispetto al job to market. Pertanto, **oltre il 25% delle donne dimissionarie dopo 1 anno non rientra nel mercato del lavoro.**

Confronto per genere nelle dimissioni di lavoratori tra i 15 e i 44 anni, primo semestre 2022

| Tipologia dimissioni | Donne | | | | | | Uomini | | | | | |
|--------------------------|------------|--------|--------|------------------|-------|---------|------------|--------|--------|------------------|-------|---------|
| | Dimissioni | | | Tasso di rientro | | | Dimissioni | | | Tasso di rientro | | |
| | Ass. | % | %occ.* | 30 gg | 90 gg | 1 anno* | Ass. | % | %occ.* | 30 gg | 90 gg | 1 anno* |
| <i>Dimissioni</i> | 220,428 | 86.4% | 5.7% | 66.5% | 75.7% | 83.3% | 353,230 | 93.1% | 4.3% | 71.1% | 79.8% | 87.0% |
| <i>Periodo di prova</i> | 21,138 | 8.3% | 0.5% | 50.1% | 67.3% | 82.4% | 22,731 | 6.0% | 0.4% | 55.2% | 72.7% | 84.9% |
| <i>Giusta causa</i> | 3,439 | 1.3% | 0.1% | 31.2% | 39.5% | 54.5% | 3,159 | 0.8% | 0.1% | 46.1% | 61.1% | 75.9% |
| <i>Lavoratrice madre</i> | 10,088 | 4.0% | 0.3% | 22.6% | 26.2% | 41.8% | 397 | 0.1% | 0.2% | 80.3% | 83.6% | 86.0% |
| Totale | 255,093 | 100.0% | 6.5% | 62.9% | 72.6% | 81.0% | 379,516 | 100.0% | 4.9% | 70.0% | 79.2% | 86.8% |

Note: *il tasso di rientro ad 1 anno è riferito ai dati del primo semestre 2021.

Fonte: elaborazione personale su dati Istat (2023), ML (2023).

Un confronto di genere (2)

Confronto per genere nelle dimissioni di lavoratori tra i 15 e i 44 anni, primo semestre 2022

| | Donne | | | | | | Uomini | | | | | |
|--|----------------|---------------|-------------|------------------|--------------|--------------|----------------|---------------|-------------|------------------|--------------|--------------|
| | Dimissioni | | | Tasso di rientro | | | Dimissioni | | | Tasso di rientro | | |
| | Ass. | % | %occ.* | 30 gg | 90 gg | 1 anno* | Ass. | % | %occ.* | 30 gg | 90 gg | 1 anno* |
| Età al momento della dimissione | | | | | | | | | | | | |
| 15-19 | 7,657 | 3.0% | 22.0% | 40.4% | 55.4% | 76.7% | 15,373 | 4.1% | 11.5% | 51.2% | 66.1% | 79.4% |
| 20-24 | 48,887 | 19.2% | 12.9% | 57.0% | 70.2% | 82.7% | 75,901 | 20.0% | 8.7% | 61.7% | 74.6% | 85.5% |
| 25-29 | 62,725 | 24.6% | 8.8% | 65.9% | 75.0% | 82.8% | 88,641 | 23.4% | 6.9% | 70.4% | 79.5% | 86.7% |
| 30-34 | 53,378 | 20.9% | 6.6% | 65.5% | 73.0% | 79.7% | 77,402 | 20.4% | 4.8% | 73.6% | 81.1% | 87.6% |
| 35-39 | 43,206 | 16.9% | 4.7% | 63.3% | 72.0% | 78.2% | 63,843 | 16.8% | 3.7% | 74.9% | 82.3% | 87.8% |
| 40-44 | 39,241 | 15.4% | 3.6% | 66.1% | 74.9% | 81.1% | 58,357 | 15.4% | 3.0% | 74.7% | 82.6% | 88.5% |
| Livello d'istruzione | | | | | | | | | | | | |
| Basso | 49,829 | 19.5% | 8.9% | 51.0% | 62.9% | 72.7% | 121,043 | 31.9% | 3.5% | 66.5% | 76.9% | 85.8% |
| Medio | 131,794 | 51.7% | 7.1% | 61.8% | 72.7% | 81.4% | 198,179 | 52.2% | 4.8% | 70.1% | 80.0% | 87.7% |
| Alto | 73,340 | 28.8% | 4.8% | 73.0% | 78.9% | 85.7% | 60,216 | 15.9% | 7.6% | 76.5% | 81.2% | 86.0% |
| Area geografica | | | | | | | | | | | | |
| Nord | 149,104 | 58.5% | 11.4% | 66.8% | 75.5% | 83.2% | 210,795 | 55.5% | 8.5% | 72.9% | 80.9% | 87.6% |
| Centro | 49,699 | 19.5% | 13.7% | 63.4% | 73.0% | 80.5% | 72,696 | 19.2% | 9.6% | 69.3% | 79.0% | 86.3% |
| Mezzogiorno | 56,264 | 22.1% | 15.2% | 52.3% | 64.3% | 76.0% | 95,882 | 25.3% | 9.0% | 64.0% | 75.7% | 85.5% |
| Totale | 255,093 | 100.0% | 6.5% | 62.9% | 72.6% | 81.0% | 379,516 | 100.0% | 4.9% | 70.0% | 79.2% | 86.8% |

Note: *il tasso di rientro ad 1 anno è riferito ai dati del primo semestre 2021.

Fonte: elaborazione personale su dati Istat (2023), ML (2023).

Un confronto di genere (3)

Confronto per genere nelle dimissioni di lavoratori tra i 15 e i 44 anni, primo semestre 2022

| | Donne | | | | | | Uomini | | | | | |
|------------------------------|------------|--------|--------|------------------|-------|---------|------------|--------|--------|------------------|-------|---------|
| | Dimissioni | | | Tasso di rientro | | | Dimissioni | | | Tasso di rientro | | |
| | Ass. | % | %occ.* | 30 gg | 90 gg | 1 anno* | Ass. | % | %occ.* | 30 gg | 90 gg | 1 anno* |
| Settore economico | | | | | | | | | | | | |
| <i>Agricoltura</i> | 3,283 | 1.3% | 6.4% | 63.2% | 72.5% | 81.1% | 9,315 | 2.5% | 1.8% | 71.1% | 82.2% | 88.2% |
| <i>Industria s.s.</i> | 27,359 | 10.7% | 5.0% | 67.3% | 75.5% | 81.6% | 83,597 | 22.0% | 1.8% | 75.6% | 83.5% | 88.7% |
| <i>Costruzioni</i> | 3,413 | 1.3% | 6.3% | 62.5% | 72.8% | 76.1% | 57,772 | 15.2% | 0.7% | 68.5% | 77.5% | 87.3% |
| <i>Servizi</i> | 217,536 | 85.3% | 6.9% | 62.1% | 72.1% | 80.9% | 226,473 | 59.7% | 8.3% | 68.1% | 78.0% | 86.0% |
| <i>Pubblica Amm.</i> | 3,504 | 1.4% | 3.1% | 79.6% | 81.3% | 83.4% | 2,360 | 0.6% | 1.4% | 76.0% | 78.8% | 86.1% |
| Livello professionale | | | | | | | | | | | | |
| <i>Low-skill</i> | 33,066 | 13.0% | 6.6% | 58.0% | 69.1% | 77.9% | 122,278 | 32.2% | 2.5% | 70.8% | 80.4% | 89.3% |
| <i>Medium-skill</i> | 168,266 | 66.0% | 8.4% | 61.3% | 71.8% | 80.1% | 197,405 | 52.0% | 7.4% | 67.5% | 78.0% | 85.8% |
| <i>High-skill</i> | 53,742 | 21.1% | 3.9% | 71.2% | 77.1% | 84.9% | 59,833 | 15.8% | 3.9% | 76.3% | 81.0% | 85.0% |
| Tipo di contratto | | | | | | | | | | | | |
| <i>Tempo indeterminato</i> | 131,027 | 51.4% | 12.0% | 64.4% | 72.5% | 78.8% | 206,557 | 54.4% | 11.2% | 73.6% | 81.1% | 86.8% |
| <i>Tempo determinato</i> | 124,007 | 48.6% | 4.4% | 61.4% | 72.6% | 83.6% | 172,816 | 45.5% | 3.1% | 65.6% | 77.0% | 86.9% |
| Tipo orario | | | | | | | | | | | | |
| <i>Part-time</i> | 130,592 | 51.2% | 10.0% | 56.8% | 68.0% | 78.4% | 108,992 | 28.7% | 27.0% | 59.7% | 72.5% | 83.3% |
| <i>Full-time</i> | 109,324 | 42.9% | 4.3% | 70.5% | 78.4% | 84.1% | 259,812 | 68.5% | 2.4% | 74.5% | 82.3% | 88.6% |
| Totale | 255,093 | 100.0% | 6.5% | 62.9% | 72.6% | 81.0% | 379,516 | 100.0% | 4.9% | 70.0% | 79.2% | 86.8% |

Note: *il tasso di rientro ad 1 anno è riferito ai dati del primo semestre 2021.

Fonte: elaborazione personale su dati Istat (2023), ML (2023).

Transizioni professionali

Transizioni professionali entro 90 giorni successive ad una dimissione, primo semestre 2022

| | Contratto successivo | | | | | | | | Rientro 90 gg | |
|------|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------|-------|
| | GGP 1 | GGP 2 | GGP 3 | GGP 4 | GGP 5 | GGP 6 | GGP 7 | GGP 8 | | |
| 2022 | GGP 1 | 43.7% | 20.2% | 10.9% | 11.3% | 9.6% | 0.9% | 0.9% | 2.6% | 61.6% |
| | GGP 2 | 2.3% | 57.6% | 20.0% | 14.2% | 3.3% | 0.7% | 0.5% | 1.4% | 73.1% |
| | GGP 3 | 0.9% | 18.3% | 49.7% | 15.9% | 6.6% | 4.0% | 2.1% | 2.4% | 75.9% |
| | GGP 4 | 0.7% | 9.4% | 13.3% | 53.1% | 9.8% | 3.1% | 3.3% | 7.4% | 72.1% |
| | GGP 5 | 0.3% | 2.2% | 4.4% | 9.7% | 63.9% | 4.7% | 3.6% | 11.1% | 69.8% |
| | GGP 6 | 0.1% | 0.8% | 4.3% | 3.8% | 6.6% | 54.4% | 10.8% | 19.2% | 75.3% |
| | GGP 7 | 0.1% | 0.7% | 2.7% | 4.8% | 4.0% | 13.2% | 61.8% | 12.7% | 78.8% |
| | GGP 8 | 0.1% | 0.8% | 2.6% | 7.3% | 15.7% | 17.3% | 9.6% | 46.8% | 71.5% |

Note: GGP 1 sta per Legislatori, imprenditori e alta dirigenza; GGP 2 sta per Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; GGP 3 sta per Professioni tecniche; GGP 4 sta per Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio; GGP 5 sta per Professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi; GGP 6 sta per Artigiani, operai specializzati e agricoltori; GGP 7 sta per Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili, conducenti di veicoli; GGP 8 sta per Professioni non qualificate.

Fonte: elaborazione personale su dati Istat (2023), ML (2023).

- Le **donne** sono **penalizzate** rispetto agli uomini anche dal punto di vista dei percorsi professionali: hanno **percorsi più statici**, incostanti nella crescita e conoscono anche regressioni professionali, diversamente da quanto avviene a parità di livello professionale per gli uomini.
 - Ciò si conferma anche guardando ai gruppi più elevati. Nel gruppo dei legislatori, imprenditori e alta dirigenza (GGP 1) la mobilità interprofessionale femminile è maggiore di quella maschile. **Solo il 37% delle donne dimissionarie rimane nel medesimo gruppo professionale contro il 46% del dato maschile.**
 - Vi è tuttavia una maggior progressione, tra le professioni *low skill* e *medium skill* di una maggior **convergenza verso le professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi** (GGP 5).

- Fatta eccezione per le professioni dirigenziali (GGP 1), in tutti i gruppi si ravvisa, nel confronto tra il 2019 e il 2022, una riduzione nei rientri nello stesso gruppo professionale dal quali ci si era dimessi. Tutto ciò denota un crescente dinamismo nelle transizioni lavorative dal punto di vista professionale che complessivamente si accentua con il diminuire del livello del gruppo professionale. Anche da questo punto di vista sembra confermarsi il fenomeno delle “grandi dimissioni” come un **Reshuffle** del mercato del lavoro italiano.

Conclusioni

- Il mercato del lavoro italiano è ancora caratterizzato da un forte *gender gap* sotto molteplici profili. Certamente nel tempo la forbice che divide i due generi si è ridotta ma è ancora lunga la strada da fare.
 - Il *gap* in termini di tasso di occupazione è tra i più ampi d'Europa e affetto da segregazioni intergenerazionali, territoriali e professionali.
 - Emerge un *gender pay gap* crescente con l'età dei lavoratori.
 - Seppur sia aumentata rispetto al passato la probabilità di essere occupate anche dopo la maternità, questa rappresenta ancora un notevole costo per le donne.
 - Anche sul profilo accademico emergono delle disparità che si ripercuotono poi sull'ingresso nel mercato del lavoro.
- Abbiamo analizzato un fenomeno recente del mercato del lavoro, quello delle cosiddette grandi dimissioni notando come anche in questo caso emergano differenze tra uomini e donne. Al forte aumento nelle dimissioni – fenomeno non nuovo – è corrisposto un forte aumento del tasso di rientro.
 - Nel mercato del lavoro *job to job* le donne sono nettamente sfavorite, rientrando nel 58,9% dei casi contro il 67,3% degli uomini.
 - Divario che persiste anche nel mercato *job to market* dove le donne rientrano nel 68,2% dei casi contro il 76% degli uomini.
 - Ad un anno dalle dimissioni, nel cosiddetto *mercato job to stealth*, meno del 20% degli uomini è rimasto fuori dal mercato del lavoro dipendente mentre le donne ad essere ancora fuori sono più del 25%.
 - Le lavoratrici madri sono particolarmente svantaggiate, dopo un anno poco più del 40% è rientrata nel mercato del lavoro dipendente.

Grazie per la vostra attenzione!

Nicola Caravaggio

nicola.naravaggio@unimol.it



labchain