



DONNE E OCCUPAZIONE NELL'EST MILANO: UN'ANALISI DEL MERCATO DEL LAVORO LOCALE IN OTTICA DI GENERE

A cura di
Andrea Oldrini

Aprile 2012

Indice

1	PREMESSA	6
2	LA PRESENZA DELLE DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO LOCALE	10
3	LA STABILITÀ LAVORATIVA	16
4	LA DOMANDA DI PROFILI PROFESSIONALI.....	22
5	I SETTORI DI SBOCCO	32
6	CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	38
7	RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....	42

1 PREMESSA

All'interno del mercato del lavoro, le donne rappresentano solitamente un segmento meno centrale rispetto a quanto non si possa osservare a proposito dei propri colleghi uomini, anche in contesti tradizionalmente avanzati come l'Est Milano. Tale fascia di manodopera vive, infatti, con maggiore rigidità il processo di incontro tra la domanda e l'offerta e da ciò, in genere, derivano un livello di partecipazione alle dinamiche occupazionali strutturalmente più basso rispetto ai maschi, una crescita più contenuta nelle fasi espansive del ciclo economico, nonché una serie di *performances* meno favorevoli ed una più probabile marginalizzazione in quelle di contrazione. Essendo solitamente in capo alle donne gran parte dei carichi familiari, la necessità di conciliare la cura dei figli e degli anziani con la vita lavorativa ne influenza in maniera consistente anche le scelte di lavoro, determinando, frequentemente, una maggiore discontinuità nell'occupazione. Sovente, infatti, le lavoratrici fuoriescono dal mercato del lavoro in concomitanza della maternità, per poi rientrarvi solo successivamente, incontrando non poche difficoltà nel momento in cui avviene il reingresso. Inoltre, l'esigenza di una gestione del tempo più flessibile, riconducibile sempre al proprio ruolo all'interno della famiglia, spesso, ne ostacola la crescita professionale e rende loro meno accessibili le funzioni di vertice e le posizioni decisionali all'interno della gerarchia aziendale.

Gli aspetti ora accennati costituiscono solo alcune sfaccettature di un tema – quello dell'occupazione femminile e della presenza delle donne nel mercato del lavoro – ben più ampio e complesso che, da sempre, ha suscitato molto interesse ed altrettanta attenzione nel dibattito politico e normativo, sia a livello nazionale, sia sul piano internazionale. Giusto per dare conto di tutto ciò, basti solo ricordare, a titolo esemplificativo, le recenti raccomandazioni che l'Unione Europea ha formulato a proposito delle misure di contrasto alla crisi economica e finanziaria, per le quali è stato richiesto ai vari stati membri di considerare anche il diverso impatto che la congiuntura ha avuto sui due sessi. Sempre a livello comunitario, la questione delle pari opportunità di genere è stata posta anche nell'ambito di una serie di materie emergenti, in particolare, a proposito dei cosiddetti *green jobs*, dell'ambiente, dello sviluppo sostenibile, del dialogo interculturale e delle politiche di asilo e di immigrazione. Su scala nazionale, invece, lo scorso gennaio, il Ministero del Lavoro ha dettagliato una serie di linee programmatiche nelle quali è stata dichiarata prioritaria "... l'adozione

di una strategia nazionale in materia di affermazione dei diritti, promozione del principio delle pari opportunità e prevenzione, contrasto, rimozione delle discriminazioni ...”¹.

Uno dei fondamenti di tutto ciò è costituito dall’articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell’Unione Europea² nel quale viene sancito il principio delle pari opportunità di genere, anche se questa declinazione del concetto di uguaglianza trova la propria enunciazione per lo meno fin dagli anni ’50. Nel 1957, infatti, con la sottoscrizione del Trattato di Roma³, venne riconosciuto il diritto alla “parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore” (art. 141, comma 1), prevedendo, inoltre, l’adozione di “misure che assicurino l’applicazione del principio delle pari opportunità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego [...]” (art. 141, comma 3).

Da allora in avanti, gli aspetti di genere hanno costantemente rappresentato una componente centrale della politica europea, tant’è che, nel corso del tempo, sono state emanate ben tredici Direttive Comunitarie incentrate sull’argomento. Senza entrare eccessivamente nel dettaglio della materia⁴, in questa sede basti solo evidenziare come le stesse si siano concentrate, di volta in volta, su aspetti aventi come comune denominatore l’accesso all’occupazione da parte delle donne, l’autoimprenditorialità femminile, le condizioni di lavoro, piuttosto che i salari, o i modelli e gli schemi di protezione sociale.

Accanto a ciò, non vanno, poi, dimenticati gli obiettivi fissati nel 2000 con l’Agenda di Lisbona⁵, in base ai quali, entro un decennio, si sarebbe dovuto raggiungere, tra l’altro, un tasso di occupazione femminile almeno pari al 60%⁶. Sempre nello stesso anno, la Commissione Europea adottava anche un quadro politico e normativo più ampio, che includesse le pari opportunità di genere in tutti i propri diversi ambiti di azione, seguito, quindi, nel 2006 dalla *Roadmap for equality between women and men*⁷. Con essa è stata stabilita una sorta di “tabella di marcia” riferita, inizialmente, al periodo 2006-2010, destinata, poi, ad essere ribadita nella Strategia europea per

¹ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Audizione I Affari Costituzionali Senato della Repubblica e I Commissione Affari Costituzionali e XI Commissione Lavoro Camera dei Deputati. Linee programmatiche in materia di pari opportunità*, gennaio 2012.

² L’articolo 8 recita che “nelle sue azioni l’Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonchè a promuovere la parità, tra uomini e donne [...]”.

³ Si tratta del documento giuridico istitutivo della Comunità Economica Europea (CEE).

⁴ Per una sintetica ma efficace rassegna sull’argomento si veda, ad esempio, European Commission, *Gender Equality Law in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007, o anche Palma M., *L’attuale scenario europeo delle pari opportunità: criticità e nuove tendenze*, dicembre 2011.

⁵ La Strategia di Lisbona nasceva nell’ambito del Consiglio Europeo del marzo 2000 con l’obiettivo di favorire l’occupazione, lo sviluppo economico e la coesione sociale nel contesto di un’economia fondata sulla conoscenza, in grado di coniugare la crescita con nuovi e migliori posti di lavoro.

⁶ Questo *target*, nell’attuale Strategia “Europa 2020”, è ora ricompreso nel più generale obiettivo del raggiungimento di un tasso di occupazione del 75% delle persone (uomini e donne) tra i 20 ed i 64 anni. Benchè l’indicatore scelto non abbia oggi una declinazione in base al genere, l’incremento della partecipazione femminile continua ad essere una leva imprescindibile affinché si possa arrivare a questo risultato.

⁷ COM (2006) 92 “A Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010”, Bruxelles, marzo 2006.

l'uguaglianza tra uomini e donne 2010-2015, in cui sono stati identificati i principali strumenti a sostegno delle politiche di genere. *Focus* della *Roadmap* erano sei aree tematiche prioritarie relative, rispettivamente, all'eguaglianza ed indipendenza economica delle donne, alla conciliazione tra vita lavorativa e privata, alla loro presenza nei luoghi decisionali, al contrasto a tutte le forme di violenza, all'eliminazione degli stereotipi, nonché alla promozione della parità all'esterno dell'Unione Europea e nelle politiche di sviluppo.

La citata Strategia 2010-2015 (settembre 2010) consolida queste linee di indirizzo e, inoltre, rappresenta la concretizzazione di una serie di ulteriori iniziative, che hanno avuto luogo durante l'ultimo triennio, dalle quali emerge chiaramente l'obiettivo di rilanciare il tema delle pari opportunità di genere nell'azione dell'Europa a 27 Paesi, sia alla luce della difficile congiuntura economica, sia in concomitanza con la nuova strategia "Europa 2020"⁸.

Tra queste azioni vi è, innanzi tutto, la stesura della Carta delle donne (marzo 2010), ovvero di un documento politico con il quale la Commissione ha voluto rafforzare, con enfasi, il proprio impegno sul tema in esame per il successivo quinquennio e mediante il quale si intende integrare la prospettiva di genere – secondo il principio dell'approccio duale (combinando azioni dirette con azioni indirette) – nell'attuazione della Strategia "Europa 2020". In linea di continuità con le tappe percorse, la Carta presenta cinque settori fondamentali di intervento basati su una serie di principi concordati, che ribadiscono, completano ed arricchiscono i temi su cui finora si è concentrata l'attenzione. Essa, infatti, è volta a promuovere: a) la parità sul mercato del lavoro e l'uguale indipendenza economica per donne e uomini, b) la parità salariale per uno stesso lavoro o per un lavoro di uguale valore, favorendo la collaborazione con gli Stati membri per ridurre significativamente il cosiddetto *gender pay gap* nei prossimi cinque anni, c) la parità nei processi decisionali, mediante misure di incentivazione definite a livello europeo, d) la dignità e l'integrità delle donne, in particolare ponendo fine alla violenza di genere, mediante un quadro politico completo, e) la parità tra uomini e donne all'esterno dell'Unione Europea, affrontando la questione nelle relazioni esterne e con le organizzazioni internazionali.

Oltre alla Carta ed alla Strategia 2010-2015, il Patto europeo per la parità di genere (marzo 2011), costituisce l'ulteriore sviluppo di questo percorso, riaffermando in maniera enfatica e, forse, un po' ridondante⁹, l'impegno dell'Unione e degli Stati membri a ridurre tutti i divari di genere nel campo dell'occupazione, dell'educazione e della protezione sociale, a promuovere la conciliazione vita – lavoro e a combattere tutte le forme di violenza, gli stereotipi, i differenziali retributivi ed i fenomeni di segregazione verticale.

⁸ Si tratta della nuova Agenda dell'Europa che ha preso il posto della Strategia di Lisbona.

⁹ Sull'argomento si veda: Palma M., *L'attuale scenario europeo delle pari opportunità: criticità e nuove tendenze*, dicembre 2011.

Questa rapida rassegna che, ovviamente, non può esaurire tutto l'ampio dibattito sulla materia, testimonia un interesse sempre crescente anche nei confronti del tema dell'occupazione femminile ed una particolare attenzione alle criticità connesse alla presenza delle donne nel mercato del lavoro, nonché ai vincoli che si pongono non solo sotto un profilo meramente quantitativo (che, quindi, impattano sui tassi di occupazione), ma anche da un punto di vista più squisitamente qualitativo. Partendo proprio dalla consapevolezza di ciò, con questo contributo si intende proporre al lettore una serie di spunti che derivano da un'analisi finalizzata a mettere in luce le peculiarità di questa fascia di forza lavoro e le problematiche che essa incontra anche in ambiti socio-economici evoluti, come il contesto lombardo o l'area milanese nel suo complesso. Nello specifico, il bacino territoriale oggetto di questo studio è l'Est Milano¹⁰ e le questioni che verranno approfondite, sulla scorta dei dati amministrativi dei Centri per l'Impiego, riguardano i differenziali di genere che possono essere colti con riferimento ad aspetti quali la stabilità lavorativa delle donne, le loro opportunità di sbocco professionale ed i settori di impiego.

¹⁰ L'area analizzata in questo lavoro è costituita dai comuni di: Basiano, Bellinzago Lombardo, Bussero, Cambiagio, Carugate, Cassano d'Adda, Cassina de' Pecchi, Cernusco sul Naviglio, Gessate, Gorgonzola, Grezzago, Inzago, Liscate, Masate, Melzo, Pessano con Bornago, Pioltello, Pozzo d'Adda, Pozzuolo Martesana, Rodano, Segrate, Settala, Trezzano Rosa, Trezzo sull'Adda, Truccazzano, Vaprio d'Adda, Vignate, Vimodrone.

2 LA PRESENZA DELLE DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO LOCALE

Nonostante l'appartenenza ad un contesto dinamico – la provincia di Milano – e caratterizzato da una serie di andamenti più favorevoli alla componente femminile di quanto non si verifichi nel resto del nostro Paese, la presenza delle donne nel mercato del lavoro dell'Est Milano evidenzia una condizione di minor centralità, nonché una serie di differenziali rispetto ai colleghi uomini relativi sia alla partecipazione alle dinamiche occupazionali, sia ad una serie di altri aspetti connessi alla qualità del lavoro.

Indicatore	Maschi				Femmine			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Persone in cerca di occup.	35.219	53.941	58.199	57.397	37.226	52.922	52.435	52.228
Occupati	1.015.060	992.861	981.150	991.615	792.807	774.392	771.565	776.771
Totale forze di lavoro	1.050.279	1.046.802	1.039.349	1.049.012	830.033	827.314	824.000	828.999
Forze di lavoro	1.050.279	1.046.802	1.039.349	1.049.012	830.033	827.314	824.000	828.999
Inattivi	271.484	275.988	283.485	281.575	463.781	472.986	481.281	485.345
Totale	1.321.763	1.322.790	1.322.834	1.330.587	1.293.814	1.300.300	1.305.281	1.314.344
Tasso attività (15-64 anni)	79,0	78,8	78,2	78,5	63,9	63,4	62,8	62,9
Tasso occup. (15-64 anni)	76,3	74,5	73,7	74,1	61,0	59,3	58,8	58,9
Tasso disoccupazione	3,4	5,2	5,6	5,5	4,5	6,4	6,4	6,3
Tasso inattività (15-64 anni)	21,0	21,3	21,8	21,5	36,1	36,6	37,2	37,1

Forze di lavoro ed indicatori occupazionali relativi alla provincia di Milano. Fonte: Istat.

Prima di passare ad una lettura focalizzata specificamente sulla situazione del territorio in esame, è opportuno introdurre l'argomento fornendo alcune indicazioni aggregate che, offrendo una visione di insieme, permettono di comprendere meglio e di contestualizzare quanto verrà descritto oltre. In quest'ottica, giova richiamare il fatto che, nonostante le criticità di cui si darà conto, a livello provinciale, tutti i principali indicatori desunti dalle indagini Istat sulle Forze di lavoro evidenziano una condizione relativamente migliore di quella che si può osservare sul panorama regionale e nazionale.

In primo luogo, i tassi di occupazione¹¹ femminile si attestano su livelli di poco inferiori agli obiettivi fissati dalla Strategia di Lisbona per il 2010 (60%), essendo pari, in quello stesso anno¹², al 58,8%, a fronte di una media lombarda del 55,8% e di un dato che, per l'Italia nel suo complesso, si attestava al 46,1%. Probabilmente, se non vi fosse stata una recessione così intensa, in provincia tali obiettivi sarebbero stati raggiunti ed oltrepassati, visto che, nel 2008, si registrava già un valore superiore (61,0%) a quello stabilito e vi erano dei livelli di disoccupazione alquanto contenuti (4,8%). Questo risultato viene confermato anche considerando l'intera compagine delle forze di lavoro¹³ e constatando che i tassi di attività¹⁴ evidenziano, di nuovo, delle *performances* relativamente migliori. Al proposito, basti solo ricordare, che, lo scorso anno, il contesto milanese si caratterizzava per uno scarto positivo piuttosto netto sia rispetto al dato lombardo (62,9% contro 59,2%) sia dalla media nazionale (62,9% contro 51,5%). Ancora una volta, non va omissis di ricordare come la situazione attuale abbia risentito in modo rilevante della crisi, che ha indotto, come noto, un generalizzato calo dell'occupazione, un aumento delle situazioni di inattività ed una crescita dei casi di scoraggiamento, ridimensionando così la partecipazione delle donne alle dinamiche occupazionali.

Nonostante questo quadro di fondo, indicativo di come l'area milanese eserciti una buona attrattiva per la forza lavoro femminile e mantenga una discreta capacità di tenuta in un periodo così difficile, vi sono comunque alcuni differenziali di genere palesi che, tra l'altro, ricorrono nel tempo, al punto da poter essere ormai considerati dei fenomeni strutturali. I tassi di occupazione relativi alle donne sono, infatti, inferiori di circa 15 punti percentuali rispetto a quelli registrati a proposito degli uomini: nel 2011 si parla del 58,9% per le femmine contro il 74,1% per gli uomini e altrettanto succede negli anni addietro. Inoltre, dai tassi di attività si coglie uno scostamento del tutto simile a quello ora richiamato sia per segno, sia per ordine di grandezza (62,9% contro 78,5%) e, specularmente, quelli di inattività¹⁵ testimoniano le difficoltà di questo segmento e la sua maggiore marginalizzazione (37,1% contro 21,5%). Da ultimo, i tassi di disoccupazione¹⁶ femminili

¹¹ I tassi di occupazione sono definiti come il rapporto tra il numero di occupati e la popolazione in età lavorativa. In tal senso, essi stanno ad indicare la quota di coloro che svolgono un lavoro rispetto al complesso della popolazione di riferimento.

¹² Al momento in cui viene steso questo rapporto i dati provinciali aggiornati al 2011 non sono ancora stati diffusi. In ogni caso è ragionevole ritenere che quella descritta possa essere considerata una caratterizzazione strutturale.

¹³ Le forze di lavoro sono definite come la somma degli occupati e di coloro che si interfacciano con il mercato del lavoro perchè sono alla ricerca di un'occupazione.

¹⁴ I tassi di attività sono un indicatore del grado di partecipazione alle dinamiche del mercato del lavoro e sono calcolati come il rapporto tra le forze di lavoro (ovvero la somma degli occupati e dei disoccupati) e la popolazione in età lavorativa.

¹⁵ I tassi di inattività indicano quanto incidono le non forze di lavoro (cioè gli inattivi) sulla popolazione.

¹⁶ I tassi di disoccupazione sono dati dal rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro e perciò misurano quanto incide l'area della disoccupazione all'interno di un certo mercato del lavoro.

presentano dei livelli superiori a quelli maschili, benchè in quest'ultimo caso i differenziali di genere paiano più contenuti e si mantengono al di sotto del punto percentuale (6,3% contro 5,5%).

Indicatore	Maschi				Femmine			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Avviamenti	27.576	21.706	23.865	22.825	21.378	17.483	17.505	17.396
Cessazioni	27.807	25.056	25.886	25.500	21.098	18.148	18.314	19.030
Saldi (avviamenti - cessazioni)	-231	-3.350	-2.021	-2.675	280	-665	-809	-1.634
Saldi %	-0,8%	-13,4%	-7,8%	-10,5%	1,3%	-3,7%	-4,4%	-8,6%
Lavoratori avviati	22.655	17.639	19.082	19.004	15.512	13.374	13.528	13.292
Lavoratori cessati	23.051	20.757	21.157	21.684	15.396	14.061	14.414	14.873
Saldi (lav. avviati - lav. cessati)	-396	-3.118	-2.075	-2.680	116	-687	-886	-1.581
Saldi %	-1,7%	-15,0%	-9,8%	-12,4%	0,8%	-4,9%	-6,1%	-10,6%
Stock di lavoratori in mobilità	935	1.467	1.660	1.926	848	1.158	1.389	1.501
Nuovi ingressi in mobilità	480	1.004	836	974	362	708	733	672

Andamento dei principali flussi di mercato del lavoro nell'Est Milano. Fonte: OML – Provincia di Milano.

In mancanza di una disaggregazione delle indagini sulle Forze di Lavoro per dei bacini sub-provinciali, per valutare nello specifico la situazione dell'Est Milano, occorre cambiare il punto di osservazione e ricorrere allo studio di una serie di informazioni di altra natura, desumibili dai dati amministrativi contenuti negli archivi della pubblica amministrazione.

A questo proposito, le comunicazioni relative agli avviamenti al lavoro ed alle cessazioni, pur confermando quanto finora delineato, mettono in luce, innanzi tutto, un tasso di femminilizzazione del mercato del lavoro locale inferiore alla media provinciale. Ciò è misurato dal fatto che, sul territorio, la quota di donne interessate da una movimentazione nei flussi occupazionali (sia essa una nuova assunzione o una cessazione), si è aggirata, nell'ultimo quadriennio, sempre attorno al 40%. Questi stessi accadimenti, invece, in provincia hanno avuto come protagoniste delle lavoratrici nel 46% dei casi. Nella lettura del dato va, tuttavia considerata la forte influenza esercitata dal capoluogo, che, da solo, assorbe oltre due terzi degli avviamenti femminili di tutta l'area milanese.

Entrando nel merito dei dati relativi all'Est Milano, nel 2011, a fronte di un totale di 32.296 lavoratori avviati presso le imprese della zona, 13.292 erano donne (41,2%) e 19.004 (58,8%) uomini. In provincia, invece, le assunzioni femminili pesavano per il 46,5%. Analogamente, sul versante opposto, tra i cessati, si registrano 14.873 donne (40,7%) e 21.684 uomini (59,3%), mentre, mediamente, in provincia le lavoratrici rappresentano il 46,3%. Benchè questi dati si riferiscano

all'anno da poco concluso, l'immagine dei periodi addietro è abbastanza simile a quella ora richiamata, con la sola eccezione del 2009, in cui l'incidenza delle donne ha segnato un picco tra gli avviati (43,1%), motivato, da un lato, dal fatto che la crisi del biennio 2008-2009 ha colpito in modo più incisivo i settori tradizionalmente ad occupazione maschile (si pensi all'industria piuttosto che alle costruzioni), d'altro canto dal fatto che a fronte di un bilancio familiare impoverito dalla perdita dell'occupazione del coniuge o da una riduzione del suo orario lavorativo, molte donne abbiano scelto di rimettersi in gioco per compensare il reddito disponibile venuto meno. Quest'ultima ipotesi interpretativa, seppure spesso confermata dall'evidenza empirica, richiederebbe una verifica puntuale sulla base di un *set* di dati più disaggregati, ad oggi non disponibili.

Sempre dall'analisi dei flussi di mercato del lavoro, il confronto tra gli avviamenti e le cessazioni mette in luce una successione di saldi fortemente negativi tra queste due grandezze ed in ulteriore peggioramento, da cui deriverebbe un calo dell'occupazione femminile anche sul territorio. Va, tuttavia, precisato che questo fenomeno, in realtà, non si limita alle donne, ma ha una portata più generale, dal momento che la contrazione interessa il sistema economico locale in gran parte delle sue articolazioni. Volendo, comunque, darne una misura declinata in base al genere, si consideri che nel 2011 a fronte di 13.292 donne in capo alle quali è sorto un nuovo rapporto lavorativo, ve ne sono state altre 14.873 per le quali, invece, lo stesso è cessato, con una differenza tra queste due componenti di -1.581 unità. Tale sbilanciamento, nel corso del tempo, si è amplificato passando da una misura del 4,9% (-687 unità) del 2009 all'attuale 10,6% (-1.581 unità), affiancando, così il deficit ancora più rilevante che ha interessato gli uomini.

Sempre dall'analisi di questi accadimenti emerge, poi, la maggiore rigidità della domanda di lavoro femminile, che si sostanzia in una reattività meno evidente nei periodi di crescita ed in una contrazione più pronunciata durante quelli di calo. Durante il recupero del biennio 2009-2010, infatti, il numero di donne avviate aumenta del +1,2%, passando da 13.374 a 13.528, mentre si osserva un tasso di crescita pari al +8,2% nel caso degli uomini. Tra il 2010 ed il 2011, invece, gli avviati calano del -0,4% tra i maschi e del -1,7% tra le donne.

Queste ultime parrebbero, inoltre, risentire maggiormente del disagio occupazionale rispetto ai colleghi dell'altro sesso, costituendo la maggioranza (52,1%) di coloro che, durante lo scorso anno, così come in passato, si sono rivolte ai servizi per l'impiego al fine di far attestare il proprio *status* di non lavoro.

Considerando, infine, la consistenza delle liste di mobilità, l'incidenza delle donne è arrivata a rappresentare il 43,8% essendovi, all'interno dello *stock* rilevato lo scorso dicembre (3.427 persone) 1.501 lavoratrici. Analogamente a quanto accade per la componente maschile, con il 2011 questa

compagine si è ulteriormente allargata, toccando il punto di massimo di questi ultimi anni, in conseguenza ad un processo di accumulo e di sedimentazione rispetto al quale la domanda di lavoro nell'area presenta ancora una sostanziale debolezza. La dinamica degli avviamenti, infatti, si è sempre mostrata troppo debole ed il mercato del lavoro ancora instabile e turbolento affinché, a breve, si possa configurare il riassorbimento di coloro che sono fuoriusciti dal mondo del lavoro e non vi sono più rientrati. Così come accade più in generale, dunque, la fase recente non si contraddistinguerebbe solo per un calo dell'occupazione ma anche per il riavvio della disoccupazione di lunga durata.

3 LA STABILITÀ LAVORATIVA

I dati finora illustrati hanno permesso di valutare la presenza delle donne nel mercato del lavoro locale sotto un profilo quantitativo, concentrando l'attenzione su una serie di aspetti riconducibili, essenzialmente, alla loro partecipazione alle dinamiche occupazionali, nonchè al loro coinvolgimento nei principali fenomeni economici di questi ultimi anni. Al di là di ciò è, tuttavia, importante completare il quadro esaminando anche una serie di ulteriori fattori di tipo qualitativo, grazie ai quali è possibile caratterizzare meglio questo segmento di forza lavoro ed, al tempo stesso, evidenziarne le peculiarità che lo differenziano rispetto agli uomini.

A questo proposito, una prima dimensione di analisi, che si intende proporre, riguarda la stabilità contrattuale in ingresso e le modalità di lavoro che possono essere ricostruite partendo dalle comunicazioni di assunzione. Anticipando i risultati che verranno illustrati più diffusamente oltre, il quadro che emerge evidenzia come, anche all'interno di un mercato del lavoro maturo ed evoluto, quale quello dell'Est Milano, persistono una serie di rilevanti differenziali di genere. Questi, riletti in ottica comparata con quanto avviene per i maschi, palesano un più frequente ricorso alle forme contrattuali a termine ed atipiche, nonchè un inquadramento che, per la sua stessa natura, tende ad offrire minori garanzie alla lavoratrice in termini di una continuità nell'occupazione svolta. In aggiunta a ciò si osserva un più ricorrente utilizzo di schemi orari a tempo parziale, legati spesso all'esigenza di una maggiore flessibilità nella gestione del tempo, originata, il più delle volte, dalla necessità di conciliare i carichi familiari con la vita lavorativa. Da ultimo, le indicazioni a disposizione relativamente alla durata prevista degli avviamenti evidenziano una maggiore (anche se di poco) incidenza dei contratti di brevissima durata, sebbene occorra precisare come questo carattere, nel caso dell'Est Milano, non appaia particolarmente rilevante a differenza di ciò che succede, invece, in altre aree.



Numero medio di avviamenti per lavoratore avviato nell'Est Milano per genere. Fonte: OML – Provincia di Milano.

Entrando nel vivo dell'analisi, una prima misura utile per mettere a fuoco il grado di stabilità lavorativa considera il numero medio di avviamenti per lavoratore avviato¹⁷. Tale rapporto fornisce una sintesi del numero di contratti sorti in capo a ciascuna persona che, durante il lasso di tempo esaminato (di solito un anno), è transitata da una condizione di non lavoro a quella di occupato. In tal modo è possibile approssimare il livello di flessibilità che ha contraddistinto questo passaggio. Tanto più l'indicatore assume dei valori elevati (>100), quanto più è probabile che la persona abbia sperimentato delle forme di lavoro a termine o, comunque, di durata limitata, succedutesi nel giro di poco tempo. Viceversa, valori vicini a 100 segnalano la condizione opposta e denotano un inquadramento generalmente più stabile e maggiori prospettive di continuità.

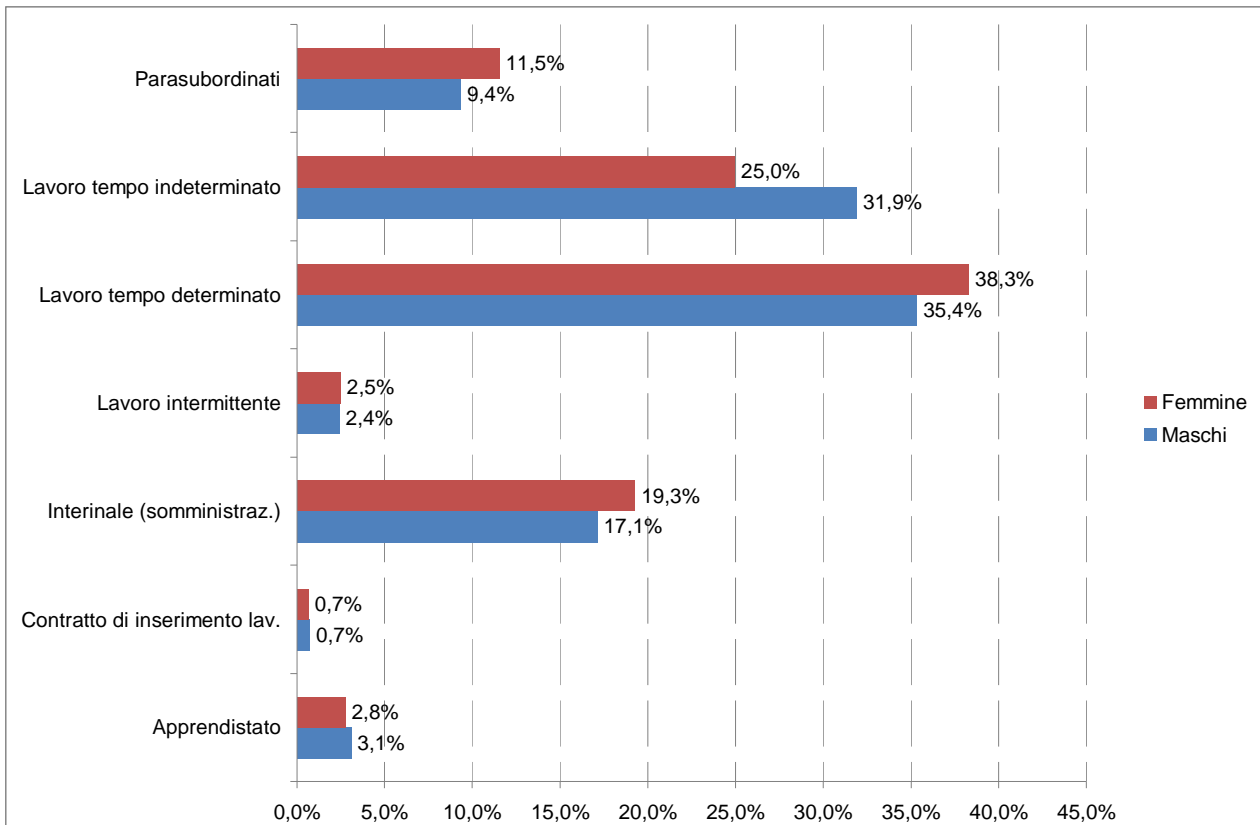
Da questo punto di vista, nel corso del 2011, a fronte di 13.292 lavoratrici avviate sono stati registrati 17.396 avviamenti, con una media di 1,3 comunicazioni a testa ($I_{2011}^F = 130,9$), mentre per gli uomini si parla di 19.004 lavoratori, 22.825 avviamenti ed una media di 1,2 contratti

¹⁷ In termini formali, tale indicatore può essere definito come segue:

$$I_t = \frac{\text{Avviamenti}_t}{\text{Avviati}_t} \cdot 100$$

Esso assume valori uguali a 100 nel caso in cui il numero degli avviamenti coincida con quello degli avviati, mentre aumenta al crescere della distanza tra queste due grandezze, segnalando, quindi, livelli medi di stabilità lavorativa via via minori.

($I_{2011}^M = 120,1$). Al di là del dato puntuale relativo allo scorso anno, il risultato di un numero relativamente maggiore di rapporti lavorativi in capo alle donne rispetto agli uomini si presenta come un fattore ricorrente. Nel 2008 tale indicatore era pari a 137,8 per la componente femminile e 121,7 per quella maschile; nel 2009 assumeva valori, rispettivamente di 130,7 e 123,1; un anno più tardi, di 129,4 contro 125,1.



Avviamenti al lavoro comunicati dalle imprese dell'Est Milano per tipologia contrattuale e genere. Anno 2011. Fonte: OML – Provincia di Milano.

Quanto è stato finora espresso in termini aggregati può essere compreso più a fondo se si dettaglia l'analisi considerando il modo in cui si distribuiscono le singole tipologie contrattuali a cui è stato fatto ricorso. In via generale, sia esaminando il quadriennio 2008-2011 nel suo complesso, sia in ciascuno di questi anni, le differenze più vistose riguardano l'utilizzo del tempo determinato e del tempo indeterminato. L'uno si caratterizza per una decisa sovrarappresentazione negli avviamenti femminili, l'altro trova un peso maggiore nel caso degli uomini. A tal riguardo basti pensare che, per le lavoratrici, su 17.396 avviamenti (2011), 6.664 sono avvenuti mediante la stipula di contratti a tempo determinato (38,3%) a fronte di una quota del tempo indeterminato decisamente inferiore e pari al 25,0% (4.343 avviamenti). Per i colleghi di sesso maschile, queste due forme contrattuali hanno, invece, avuto un ruolo, rispettivamente del 35,4% e del 31,9%.

Ulteriori differenze, per la verità meno accentuate, riguardano le collaborazioni parasubordinate ed il lavoro in somministrazione che, nel caso delle donne mostrano un'incidenza relativamente superiore, ma, questa volta, nell'ordine di un paio di punti percentuali. Le prime, nel 2011, spiegano 2.007 avviamenti, vale a dire l'11,5% del totale, a fronte di una quota inferiore tra i maschi (9,4%), il secondo si è sostanziato in 3.332 assunzioni (19,3%), mentre nel caso degli uomini ha rappresentato il 17,1% degli avviamenti.

Simile, infine, è il peso dei contratti a causa mista ed a contenuto formativo, nonché del lavoro intermittente, per i quali gli aspetti di genere risultano pressochè trascurabili, in quanto non raggiungono una soglia significativa e, comunque, si mantengono sempre al di sotto del punto percentuale. Tra le donne, queste tipologie contrattuali hanno assorbito, durante lo scorso anno, 480 avviamenti (2,8%) per quanto riguarda l'apprendistato, 116 nel caso dei contratti di inserimento (0,7%) ed altri 434 (2,5%) con riferimento al lavoro intermittente.

Osservando l'evoluzione avvenuta nel corso del tempo, si può osservare che l'utilizzo delle diverse tipologie contrattuali abbia seguito sostanzialmente gli andamenti del ciclo economico, combinando, però, dei tratti trasversali ad alcune specificità legate al sesso. Durante il biennio 2008-2009, ovvero negli anni in cui la crisi economica ha dispiegato i propri effetti in maniera più drammatica, si è assistito ad un generale tracollo dei flussi di mercato del lavoro, che ha significato un ridimensionamento delle assunzioni di ampia portata ed esteso a tutte le loro forme contrattuali, ad eccezione del lavoro intermittente che, da allora in avanti, si è affermato sempre più. Tra il 2009 ed il 2010, quando si potevano cogliere i primi segnali di recupero rispetto al periodo precedente, le dinamiche di genere si differenziano evidenziando una minore centralità delle donne. Se, infatti, per gli uomini il riavvio delle assunzioni si estende a quasi tutte le modalità di inquadramento, arretrando solo nel tempo indeterminato, la componente femminile palesa una serie di dinamiche meno espansive e meno intense. Inoltre, essa evidenzia una crescita circoscritta all'apprendistato ed alle forme di lavoro più instabili, mentre le due principali tipologie contrattuali, vale a dire il tempo indeterminato e quello determinato, proseguono nella loro involuzione. Se quest'ultima tipologia prosegue nel proprio calo anche durante il 2011 (-6,8%), il tempo indeterminato finalmente fa registrare una svolta positiva (+7,7%) interrompendo, così, il lungo periodo in cui si perpetuava il suo arretramento. Da notare il fatto che questa inversione di rotta appare più decisa di quanto avviene nel caso dei maschi, in cui la crescita si limita al +2,7%. Sempre con lo scorso anno, tra le forme più stabili, progredisce anche l'apprendistato (+3,2%), contrastando, ancora una volta con il calo che questo stesso tipo di inquadramento registra tra gli uomini (-6,5%). Gli avviamenti in somministrazione rimangono sostanzialmente stabili (-0,6%), mentre contemporaneamente si

ridimensionano tra gli uomini (-11,6%). Per quanto riguarda le altre forme cresce ulteriormente il lavoro intermittente (+18,3%) e, invece, si contraggono i rapporti di natura parasubordinata (-1,3%).

Indicatore	Maschi				Femmine			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Full - time	21.165	15.453	16.407	15.505	12.282	8.906	8.896	8.487
Part time	4.443	4.306	5.013	4.615	6.987	6.570	6.207	6.464
N.d.	79	22	7	17	134	43	1	4
Totale	25.687	19.781	21.427	20.137	19.403	15.519	15.104	14.955
Full - time	82,6%	78,2%	76,6%	77,1%	63,7%	57,5%	58,9%	56,8%
Part time	17,4%	21,8%	23,4%	22,9%	36,3%	42,5%	41,1%	43,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Avviamenti al lavoro comunicati dalle imprese dell'Est Milano per orario e genere. Fonte: OML – Provincia di Milano.

Al di là dell'inquadramento contrattuale, tra le condizioni di lavoro, l'impegno orario costituisce una componente che differenzia in misura sostanziale il lavoro femminile da quello maschile, in ragione di un'incidenza pressochè doppia, tra le donne, del *part time*. Escludendo le fattispecie che, per la loro stessa natura, spesso prescindono da una strutturazione del tempo definita (le collaborazioni a progetto ed il lavoro intermittente), l'incidenza degli avviamenti ad orario ridotto, per le lavoratrici, si aggira mediamente attorno al 40%, a fronte di una quota che di poco supera il 20% nel caso degli uomini. Durante il 2011, gli avviamenti femminili che contemplavano un impegno a tempo parziale erano 6.464 (43,2%), a fronte dei 4.615 (22,9%) nel caso della componente maschile. Un simile differenziale si ha anche con riferimento agli anni precedenti: nel 2008 si parla di quote pari, rispettivamente al 36,3% per le donne ed al 17,4% per gli uomini; nel 2009 di un'incidenza del 42,5% contro una del 21,8%; nel 2010 di valori attestati al 41,1% ed al 23,4%.

4 LA DOMANDA DI PROFILI PROFESSIONALI

La declinazione delle assunzioni a seconda della qualifica professionale mette in luce una serie di caratteri peculiari alla componente femminile, riguardo ai quali si osserva una certa regolarità nel tempo. In primo luogo, si tratta di una domanda essenzialmente focalizzata su una serie di profili sganciati dal lavoro operaio e fortemente concentrata in alcune specifiche mansioni, in particolare quelle attinenti il terziario, a cui è imputabile poco meno di un terzo degli avviamenti complessivamente registrati durante il 2009, il 2010 ed il 2011. In secondo luogo, considerando il grado di specializzazione richiesto ed i compiti per cui viene reclutata la persona, si osserva una sorta di polarizzazione, da un lato, in una serie di attività a bassa qualifica, dall'altro, nell'ambito di altre funzioni a maggiore contenuto tecnico ed intellettuale, nelle quali le donne appaiono sovrarappresentate rispetto ai colleghi uomini. Da ultimo, il confronto tra il modo in cui si articolano gli avviamenti per le femmine e per i maschi evidenzia una diversa distribuzione dei due sessi nei vari gruppi professionali, che tende a riproporsi nel tempo in modo abbastanza ricorrente.

Cod.	Descrizione	Maschi		Femmine	
		v.a.	%	v.a.	%
1	Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	339	1,5%	90	0,5%
11	Membri corpi legisl., governo, dir. PA, sanità, istruz.	53	0,2%	9	0,1%
12	Imprenditori, amm. e direttori di grandi aziende	225	1,0%	64	0,4%
13	Imprenditori e responsabili di piccole aziende	61	0,3%	17	0,1%
2	Prof. intellettuali, scient. e di elevata spec.	1.347	5,9%	1.609	9,2%
21	Spec. sc. matematiche, ICT, chimiche, fisiche e nat.	204	0,9%	97	0,6%
22	Ingegneri, architetti e professioni assimilate	181	0,8%	38	0,2%
23	Specialisti nelle scienze della vita	17	0,1%	27	0,2%
24	Specialisti della salute	8	0,0%	20	0,1%
25	Spec. scienze umane, sociali, artistiche e gestionali	651	2,9%	622	3,6%
26	Specialisti della formazione e della ricerca	286	1,3%	805	4,6%
3	Prof. tecniche	3.042	13,3%	3.100	17,8%
31	Prof. tecn. campo scientifico, ingegn. e produzione	1.453	6,4%	240	1,4%
32	Prof. tecn. scienze della salute e della vita	250	1,1%	130	0,7%
33	Prof. tecn. organizz., amm.ne., att. fin. e comm.li	1.118	4,9%	1.273	7,3%
34	Prof. tecn. serv. pubblici e alle persone	221	1,0%	1.457	8,4%
4	Prof. esecutive nel lavoro d'ufficio	2.194	9,6%	2.417	13,9%
41	Imp. addetti funzioni di segreteria e macch. ufficio	881	3,9%	1.473	8,5%
42	Imp. addetti movimenti denaro e assistenza clienti	311	1,4%	539	3,1%
43	Imp. addetti gest. amm.va, contabile e finanziaria	907	4,0%	344	2,0%
44	Imp. addetti raccolta, controllo, recapito doc.	95	0,4%	61	0,4%
5	Prof. qualificate nelle att. comm.li e nei servizi	3.464	15,2%	5.287	30,4%
51	Prof. qual. nelle attività commerciali	1.897	8,3%	2.418	13,9%
52	Prof. qual. attività ricettive e ristorazione	1.262	5,5%	1.728	9,9%
53	Prof. qual. servizi sanitari e sociali	39	0,2%	150	0,9%
54	Prof. qual. serv. culturali, sicur., pulizia e persona	266	1,2%	991	5,7%
6	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	4.229	18,5%	1.008	5,8%
61	Art., op. spec. ind. estrattiva, edilizia	2.005	8,8%	741	4,3%
62	Art., op. metalmeccanici	1.514	6,6%	72	0,4%
63	Art., op. spec. mecc. precis., art. artistico, stampa	115	0,5%	31	0,2%
64	Agric., op. spec. agricoltura, pesca e caccia	136	0,6%	22	0,1%
65	Art., op. spec. lav. alimentari, legno, tessile, cuoio	459	2,0%	142	0,8%
7	Cond. impianti, operai macch., cond. veicoli	2.775	12,2%	805	4,6%
71	Cond. impianti industriali	807	3,5%	329	1,9%
72	Op. semiquale. macchinari fissi per serie	793	3,5%	414	2,4%
73	Op. macch. fissi agricoltura e ind. alimentare	140	0,6%	47	0,3%
74	Cond. veicoli, macchinari mobili e di sollevamento	1.035	4,5%	15	0,1%
8	Prof. non qualificate	5.435	23,8%	3.080	17,7%
81	Prof. non qual. commercio e servizi	3.321	14,5%	2.433	14,0%
82	Prof. non qual. att. domestiche, ricreative e culturali	327	1,4%	211	1,2%
83	Prof. non qual. agricoltura, silvicoltura e nella pesca	47	0,2%	6	0,0%
84	Prof. non qual. manifattura, estrazione e costruzioni	1.740	7,6%	430	2,5%
	Totale	22.825	100,0%	17.396	100,0%

Avviamenti al lavoro comunicati dalle imprese dell'Est Milano per qualifica professionale e genere. Anno 2011. Fonte: OML – Provincia di Milano.

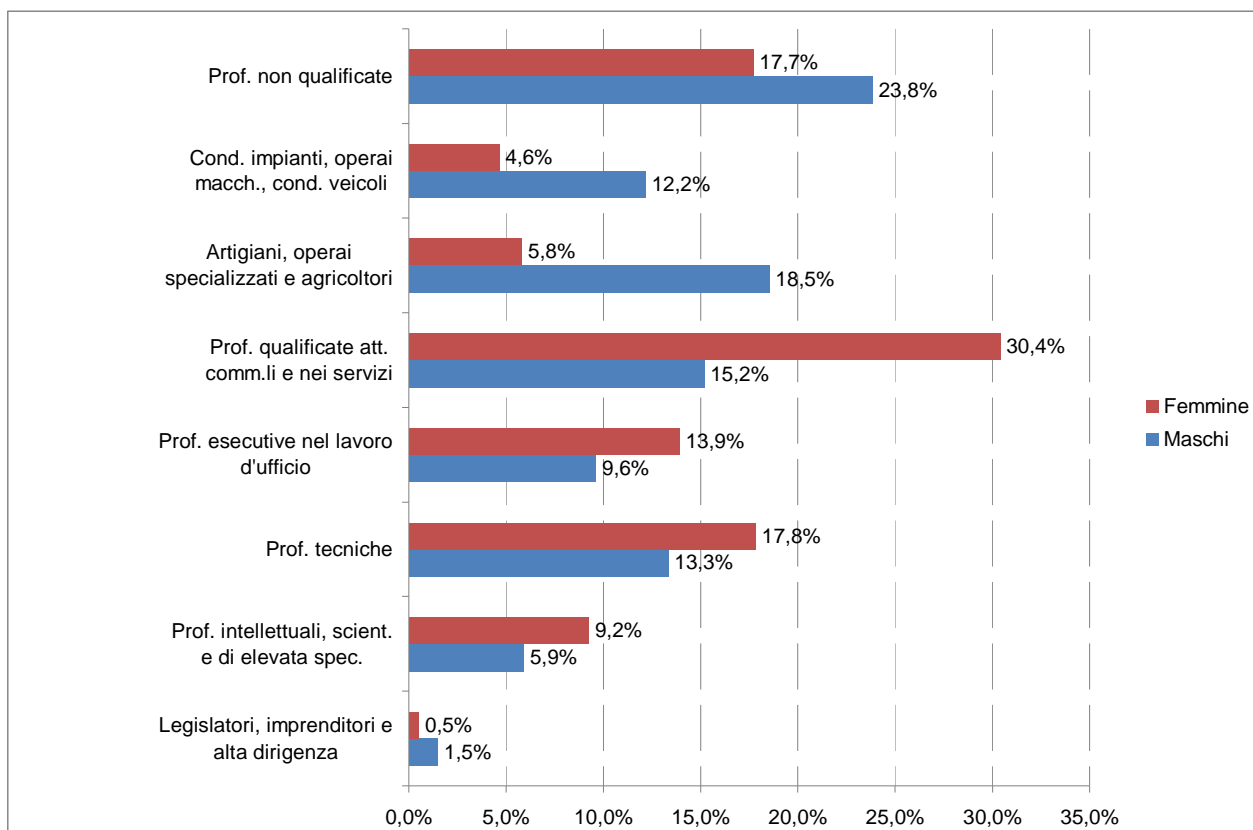
Considerando le comunicazioni degli avviamenti relative allo scorso anno, dei 17.396 avviamenti femminili, 5.287 (30,4%) sono confluiti nell'insieme che raggruppa i profili qualificati che trovano collocazione nelle attività commerciali e nei servizi. In larga parte si tratta di ruoli quali commessi, addetti alle vendite e ad attività di assistenza della clientela all'interno di esercizi commerciali (2.418 avviamenti), oppure di posizioni che operano nell'ambito dei pubblici esercizi, dei servizi di ricezione e di quelli di ristorazione (1.728 avviamenti), o, ancora, di figure adibite allo svolgimento di una serie di attività di cura alla persona (991 avviamenti).

Tra gli altri gruppi di un certo rilievo, vanno citati i tecnici e le professioni non qualificate.

I primi spiegano 3.100 avviamenti (17,8%) e attengono principalmente le funzioni aziendali connesse alla sfera organizzativa, gestionale, finanziaria e commerciale (1.273 avviamenti) o, ancora una volta, al campo dei servizi pubblici e di quelli rivolti alla persona (1.457 avviamenti). I secondi, invece, si sostanziano in una serie di professionalità a cui, di norma, viene affidato lo svolgimento di attività piuttosto semplici e ripetitive, per le quali non è necessaria una particolare istruzione, né occorre una specifica formazione, essendo richiesta una limitata autonomia di giudizio e di iniziativa nell'esecuzione dei compiti di competenza. Queste figure hanno assorbito 3.080 avviamenti (17,7%) e si caratterizzano per una forte presenza di profili legati alle attività terziarie (2.433 avviamenti), quali collaboratori domestici, magazzinieri, facchini e via dicendo.

Tra le posizioni impiegate, quelle di tipo esecutivo hanno determinato 2.417 avviamenti (13,9%), mentre i profili a più elevato contenuto scientifico ed intellettuale 1.609 (9,2%), con, al loro interno, un ruolo particolarmente importante per quanto riguarda il campo dell'istruzione e dell'insegnamento (805 avviamenti) e quello attinente le attività gestionali, la consulenza aziendale e di mercato (622 avviamenti). Poco rappresentate sono, invece, le figure più squisitamente connesse alle posizioni di vertice della gerarchia aziendale, ai ruoli dirigenziali ed a quelli decisionali (90 avviamenti).

In ambito operaio, la domanda di lavoro femminile conta 1.008 avviamenti (5,8%) per quanto riguarda le mansioni specializzate, per lo più nell'ambito dei servizi di igiene e pulizia, e 805 avviamenti (4,6%) di profili semiqualeficati, di conduttori di impianti industriali e di macchinari per le lavorazioni in serie.



Avviamenti al lavoro comunicati dalle imprese dell'Est Milano per qualifica professionale e genere. Anno 2011. Fonte: OML – Provincia di Milano.

Confrontando l'articolazione degli avviamenti al lavoro a seconda del genere, la differenza più vistosa è data dal diverso peso ricoperto dalle professioni qualificate nelle attività e nei servizi, la cui incidenza, tra le donne, è pressochè doppia rispetto a quanto accade per gli uomini (30,4% contro 15,2%). Ciò va contestualizzato all'interno di una più ampia distinzione che caratterizza la domanda di lavoro femminile per una netta prevalenza delle posizioni impiegatizie (71,9%) rispetto a quelle operaie (28,1%) ed un maggiore equilibrio, invece, per la forza lavoro maschile, per la quale, tali profili assorbono, rispettivamente, il 45,5% ed il 54,5% degli avviamenti.

Entrando più nel dettaglio, relativamente alle maestranze, gli scarti più evidenti riguardano le mansioni specializzate e quelle semiqualificate, per le quali la sottorappresentazione delle assunzioni femminili è particolarmente evidente. Nel primo caso la quota di donne che sono state assunte per questi compiti è del 5,8%, quella degli uomini del 18,5%; nel secondo, si parla di valori del 4,6% contro 12,2%. Sebbene anche a proposito dei profili di tipo generico emerga comunque una minore presenza di donne, in questo caso i differenziali appaiono meno rilevanti (17,7% per le donne e 23,8% per gli uomini), a riprova di una componente di rilievo della domanda di lavoro indirizzata verso profili non qualificati a prescindere del genere del lavoratore.

I differenziali ora richiamati si invertono specularmente considerando le posizioni impiegatizie. Per quelle di natura esecutiva il peso delle donne è del 13,9%, mentre quello degli uomini del 9,6%,

tra i tecnici del 17,8% contro il 13,3% dei maschi (anche alla luce di una parziale segmentazione interna al medesimo gruppo professionale), tra i profili a più elevato contenuto scientifico e professionale del 9,2% contro il 5,9% dei maschi, mentre a proposito delle figure dirigenziali emerge una maggiore presenza maschile.

Cod.	Descrizione	Femmine	
		v.a.	%
81	Prof. non qual. commercio e servizi	2.433	14,0%
51	Prof. qual. nelle attività commerciali	2.418	13,9%
52	Prof. qual. attività ricettive e ristorazione	1.728	9,9%
41	Imp. addetti funzioni di segreteria e macch. ufficio	1.473	8,5%
34	Prof. tecn. serv. pubblici e alle persone	1.457	8,4%
33	Prof. tecn. organizz., amm.ne., att. fin. e comm.li	1.273	7,3%
54	Prof. qual. serv. culturali, sicur., pulizia e persona	991	5,7%
26	Specialisti della formazione e della ricerca	805	4,6%
61	Art., op. spec. ind. estrattiva, edilizia	741	4,3%
25	Spec. scienze umane, sociali, artistiche e gestionali	622	3,6%
42	Imp. addetti movimenti denaro e assistenza clienti	539	3,1%
84	Prof. non qual. manifattura, estrazione e costruzioni	430	2,5%
72	Op. semiquale. macchinari fissi per serie	414	2,4%
43	Imp. addetti gest. amm.va, contabile e finanziaria	344	2,0%
71	Cond. impianti industriali	329	1,9%
31	Prof. tecn. campo scientifico, ingegn. e produzione	240	1,4%
82	Prof. non qual. att. domestiche, ricreative e culturali	211	1,2%
53	Prof. qual. servizi sanitari e sociali	150	0,9%
65	Art., op. spec. lav. alimentari, legno, tessile, cuoio	142	0,8%
32	Prof. tecn. scienze della salute e della vita	130	0,7%
	Totale avviamenti	17.396	100,0%

Graduatoria degli avviamenti al lavoro comunicati dalle imprese dell'Est Milano per qualifica professionale e genere. Prime 20 mansioni. Femmine. Anno 2011. Fonte: OML – Provincia di Milano.

Cod.	Descrizione	Maschi	
		v.a.	%
81	Prof. non qual. commercio e servizi	3.321	14,5%
61	Art., op. spec. ind. estrattiva, edilizia	2.005	8,8%
51	Prof. qual. nelle attività commerciali	1.897	8,3%
84	Prof. non qual. manifattura, estrazione e costruzioni	1.740	7,6%
62	Art., op, metalmeccanici	1.514	6,6%
31	Prof. tecn. campo scientifico, ingegn. e produzione	1.453	6,4%
52	Prof. qual. attività ricettive e ristorazione	1.262	5,5%
33	Prof. tecn. organizz., amm.ne., att. fin. e comm.li	1.118	4,9%
74	Cond. veicoli, macchinari mobili e di sollevamento	1.035	4,5%
43	Imp. addetti gest. amm.va, contabile e finanziaria	907	4,0%
41	Imp. addetti funzioni di segreteria e macch. ufficio	881	3,9%
71	Cond. impianti industriali	807	3,5%
72	Op. semiquil. macchinari fissi per serie	793	3,5%
25	Spec. scienze umane, sociali, artistiche e gestionali	651	2,9%
65	Art., op. spec. lav. alimentari, legno, tessile, cuoio	459	2,0%
82	Prof. non qual. att. domestiche, ricreative e culturali	327	1,4%
42	Imp. addetti movimenti denaro e assistenza clienti	311	1,4%
26	Specialisti della formazione e della ricerca	286	1,3%
54	Prof. qual. serv. culturali, sicur., pulizia e persona	266	1,2%
32	Prof. tecn. scienze della salute e della vita	250	1,1%
	Totale avviamenti	22.825	100,0%

Graduatoria degli avviamenti al lavoro comunicati dalle imprese dell'Est Milano per qualifica professionale e genere. Prime 20 mansioni. Maschi. Anno 2011. Fonte: OML – Provincia di Milano.

Per completare quanto è stato finora illustrato, è interessante rielaborare i dati stilando una graduatoria delle figure professionali più richieste. In via generale, salvo il caso delle professioni non qualificate che trovano impiego nel commercio e nei servizi (codice 81¹⁸), quello degli operai addetti alle lavorazioni in serie (codice 72) e dei tecnici legati all'ambito delle scienze della salute e della vita (codice 32), si può osservare come il sesso costituisca un elemento di forte segmentazione della domanda di lavoro e come i vari ruoli aziendali offrano delle opportunità di inserimento abbastanza diversificate, essendovi delle posizioni che, normalmente, vengono più frequentemente ricoperte dalle donne ed altre, dagli uomini.

Queste riflessioni introducono il tema della cosiddetta segregazione di genere, vale a dire la diversa concentrazione di maschi e femmine all'interno di un dato mercato del lavoro. Tra le sue numerose accezioni, questo fenomeno viene solitamente studiato in relazione a due dimensioni di analisi. La prima è di tipo verticale ed, in tal senso, considera le qualifiche e, quindi, i ruoli

¹⁸ Il riferimento è la classificazione Istat sulle professioni CP 2011.

aziendali ordinati in base ad un criterio gerarchico; la seconda, come si vedrà meglio oltre¹⁹, di natura orizzontale, affronta il tema in chiave settoriale.

Benchè negli ultimi decenni vi sia stata un'indubbia crescita dell'occupazione femminile, la segregazione di genere costituisce una questione ancora relativamente rilevante, dal momento che da essa, spesso, derivano una serie di discriminazioni salariali, anche a fronte di una legislazione sempre più orientata a favore delle pari opportunità e nonostante la notevole attenzione delle politiche pubbliche nei confronti di elementi, quali i fattori sottesi all'ingresso nel mercato del lavoro, i meccanismi di selezione e di reclutamento del personale, nonché le possibilità di promozione e le opportunità di carriera.

L'ampia letteratura in materia²⁰ attribuisce la segregazione di genere ad una pluralità di cause che si combinano tra loro in maniera alquanto complessa. Tra queste, le principali sono date dalle scelte di studio, dai carichi familiari e dalla conseguente ricerca di orari flessibili che, spesso, possono costituire dei fattori di svantaggio, o dalla presenza di alcuni stereotipi, anche se la loro influenza viene sovente sovrastimata e oggi tenda ad incidere meno, specie sulle giovani generazioni.

Al di là delle implicazioni che investono la sfera reddituale, la segregazione può portare a sottovalutare il lavoro femminile, a creare dei fenomeni discriminatori, oltre che ad impattare su una serie di aspetti che riguardano direttamente la qualità dell'occupazione, la crescita professionale, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le esigenze di conciliazione tra la vita familiare ed il lavoro. Inoltre, nel dibattito più recente, questo problema viene frequentemente considerato una delle minacce che accentua la scarsità di lavoro e di competenze oltre a costituire un limite ad un'allocatione ottimale dell'offerta di lavoro.

Per valutare quanto sia segregato un dato mercato del lavoro, occorre adottare una prospettiva di *stock* (incentrata sugli occupati), ad oggi difficilmente praticabile nel caso in cui l'oggetto di studio sia la situazione di bacini territoriali sub-provinciali, per i quali, si ricorda, tali informazioni sono disponibili solo ogni dieci anni, in occasione dei Censimenti²¹. L'analisi dei flussi, condotta con le dovute cautele, può, tuttavia, fornire alcune importanti indicazioni sulle evoluzioni in corso, specie se i risultati che vengono alla luce sono monitorati in relazione alla loro regolarità nel tempo. Volendo dare alcune indicazioni al riguardo, si è optato di proporre una rappresentazione della

¹⁹ Cfr. paragrafo 5.

²⁰ Tra i numerosi saggi sull'argomento, si segnala l'efficace rassegna contenuta in: European Commission, *Gender Segregation in the Labour Market. Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2009. Ulteriori spunti di riflessione sono, inoltre, contenuti in: Flabbi L., *La discriminazione: evidenza empirica e teoria economica*, in Brucchi L., *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2001.

²¹ L'ultimo Censimento di cui sono stati resi disponibili i dati risale al 2001. Quello attuale, ovvero il 15° Censimento della popolazione e delle abitazioni, è ancora in corso di svolgimento. Lo scorso 29 febbraio si è chiusa la fase di raccolta dati ed i risultati di dettaglio verranno diffusi presumibilmente verso la fine dell'anno in corso.

situazione dell'Est Milano seguendo un approccio di tipo qualitativo²² (Hakim, 1993) con il quale si è proceduto ad individuare, in base alla predominanza numerica dell'uno o dell'altro sesso²³, gli ambiti *female dominated*, vale a dire quelli in cui vi è una significativa concentrazione di donne, quelli *male dominated*, che, al contrario sono prettamente maschili, oltre che una serie di altre situazioni intermedie, nelle quali la presenza dei due generi risulta relativamente più equilibrata.

Tra i primi vanno ricomprese alcune professionalità intellettuali riguardanti le scienze della vita, la salute, l'istruzione, oltre che le figure tecniche che operano nell'ambito dei servizi pubblici ed alle persone, accanto a quasi tutti gli addetti alle attività commerciali ed ai servizi, alle attività non qualificate di tipo domestico, ricreativo e culturale. Benchè non si tratta di professioni assimilabili all'insieme di quelle *female dominated*, va, comunque, segnalata, ancora una volta, la particolare rilevanza delle donne in ambito amministrativo e impiegatizio.

Le mansioni *male dominated*, invece, sono riconducibili a tutti i ruoli dirigenziali, ad alcune funzioni specializzate e tecniche relative alla gestione ed alla supervisione dei processi produttivi ed industriali, alle attività di ingegneria, alle attività impiegatizie di tipo contabile ed alla quasi totalità dei profili operai.

Cod.	Descrizione	Valori assoluti			Incidenza femmine sul totale
		Maschi	Femmine	Totale	
23	Specialisti nelle scienze della vita	17	27	44	61,4%
24	Specialisti della salute	8	20	28	71,4%
26	Specialisti della formazione e della ricerca	286	805	1.091	73,8%
34	Prof. tecn. serv. pubblici e alle persone	221	1.457	1.678	86,8%
41	Imp. addetti funzioni di segreteria e macch. ufficio	881	1.473	2.354	62,6%
42	Imp. addetti movimenti denaro e assistenza clienti	311	539	850	63,4%
53	Prof. qual. servizi sanitari e sociali	39	150	189	79,4%
54	Prof. qual. serv. culturali, sicur., pulizia e persona	266	991	1.257	78,8%
	Totale avviamenti	22.825	17.396	40.221	43,3%

Avviamenti al lavoro comunicati dalle imprese dell'Est Milano nelle mansioni *female dominated*. Anno 2011. Fonte: OML – Provincia di Milano.

²² Tra le altre metodologie possibili, quelle più diffuse ricorrono all'indice di Karnel e MacLachlan (1998), utilizzato per i monitoraggi nell'ambito della Strategia Europea per l'Occupazione, ed all'indice di dissimilarità. Per approfondimenti si rimanda a: European Commission, *Gender Segregation in the Labour Market. Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2009.

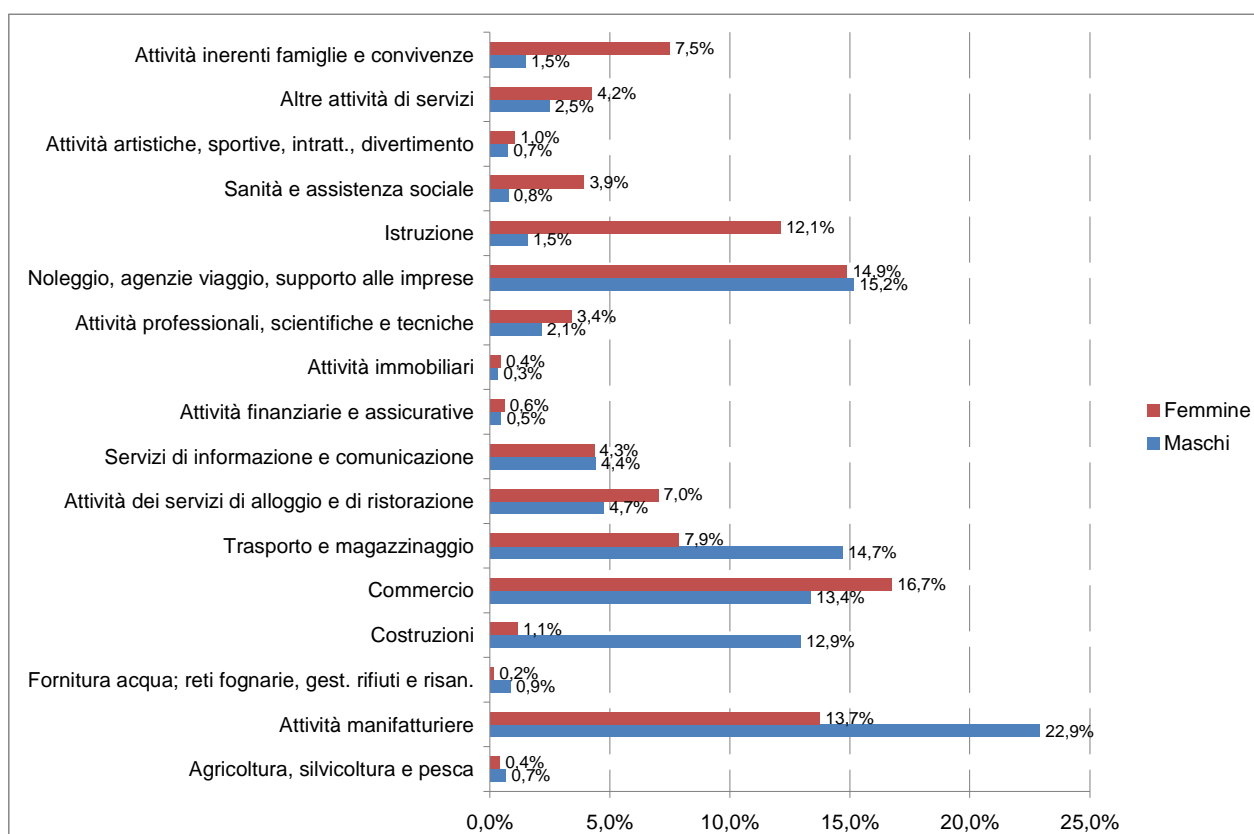
²³ Tale indice considera la quota di donne sul totale degli occupati e classifica come *female dominated* quegli ambiti in cui tale quota viene superata di almeno quindici punti percentuali e *male dominated* quelli in cui l'incidenza femminile è inferiore di quindici punti percentuali rispetto alla media. Per analogia, applicandolo agli avviamenti al lavoro, in cui il peso delle donne è del 43,3% (17.396 avviamenti su un totale di 40.221) si sono considerati *female dominated* i profili professionali in cui la presenza femminile è maggiore del 58,3% (43,3% + 15,0%), *male dominated* quelli in cui gli avviamenti femminili pesano meno del 28,3% (43,3% - 15,0%), mentre i restanti sono stati considerati delle situazioni intermedie, nelle quali non vi sono sovrarappresentazioni o sottorappresentazioni così marcate.

Cod.	Descrizione	Valori assoluti			Incidenza femmine sul totale
		Maschi	Femmine	Totale	
11	Membri corpi legisl., governo, dir. PA, sanità, istruz.	53	9	62	14,5%
12	Imprenditori, amm. e direttori di grandi aziende	225	64	289	22,1%
13	Imprenditori e responsabili di piccole aziende	61	17	78	21,8%
22	Ingegneri, architetti e professioni assimilate	181	38	219	17,4%
31	Prof. tecn. campo scientifico, ingegn. e produzione	1.453	240	1.693	14,2%
43	Imp. addetti gest. amm.va, contabile e finanziaria	907	344	1.251	27,5%
61	Art., op. spec. ind. estrattiva, edilizia	2.005	741	2.746	27,0%
62	Art., op. metalmeccanici	1.514	72	1.586	4,5%
63	Art., op. spec. mecc. precis., art. artistico, stampa	115	31	146	21,2%
64	Agric., op. spec. agricoltura, pesca e caccia	136	22	158	13,9%
65	Art., op. spec. lav. alimentari, legno, tessile, cuoio	459	142	601	23,6%
73	Op. macch. fissi agricoltura e ind. alimentare	140	47	187	25,1%
74	Cond. veicoli, macchinari mobili e di sollevamento	1.035	15	1.050	1,4%
83	Prof. non qual. agricoltura, silvicoltura e nella pesca	47	6	53	11,3%
84	Prof. non qual. manifattura, estrazione e costruzioni	1.740	430	2.170	19,8%
	Totale avviamenti	22.825	17.396	40.221	43,3%

Avviamenti al lavoro comunicati dalle imprese dell'Est Milano nelle mansioni *male dominated*. Anno 2011. Fonte: OML – Provincia di Milano.

5 I SETTORI DI SBOCCO

Da un punto di vista settoriale, gli avviamenti femminili presentano una configurazione piuttosto stabile e ricorrente nel tempo, che si contraddistingue principalmente per una stretta connessione con il terziario. Il commercio e, soprattutto, gli altri servizi rappresentano, infatti, due ambiti di forte sbocco per le donne, con un ruolo relativamente più rilevante rispetto a quanto non si possa osservare, invece, per i colleghi uomini. Quantitativamente importante è anche il contributo offerto dall'industria in senso stretto, benchè, in questo caso, le lavoratrici siano sottorappresentate, mentre, infine, le assunzioni confluite verso il comparto edile e gli ambiti primari costituiscono una porzione della domanda di lavoro del tutto marginale.



Avviamenti al lavoro comunicati dalle imprese dell'Est Milano per settore e genere. Anno 2011. Fonte: OML – Provincia di Milano.

Il quadro che è stato appena presentato può essere ulteriormente approfondito focalizzando l'attenzione sul 2011 e considerando, innanzi tutto, il modo in cui si ripartiscono i flussi di mercato del lavoro in relazione al genere ed al settore di appartenenza dell'impresa presso cui la persona è entrata in forza. Sotto questo profilo, è possibile constatare come gli avviamenti femminili si concentrino principalmente nelle attività commerciali (2.662 comunicazioni), nei servizi a bassa

qualifica (2.364 comunicazioni), nell'istruzione (1.924 comunicazioni) e, in campo produttivo, nel manifatturiero (2.185 comunicazioni).

Nel caso delle donne, le prime spiegano il 16,7% delle assunzioni dello scorso anno e, pur rappresentando un ambito in cui le lavoratrici risultano sistematicamente sovrarappresentate, in esse i differenziali rispetto ai maschi si esplicitano in misura, tutto sommato, ancora contenuta e limitata a pochi punti percentuali. Queste stesse attività, infatti, hanno avuto un peso rilevante anche tra gli uomini, pari al 13,4%, e, in modo del tutto analogo, anche nei periodi precedenti hanno sempre costituito un bacino di una certa consistenza in entrambi i casi.

Il confronto tra i due sessi evidenzia una situazione di sostanziale allineamento anche a proposito di talune funzioni terziarie non qualificate²⁴, che, nel loro insieme, spiegano il 14,9% degli avviamenti femminili ed il 15,2% di quelli maschili. Benchè la loro incidenza sia molto simile, al loro interno vi sono, tuttavia, alcune distinzioni imputabili ad una sorta di specializzazione, che si sostanzia nella generalizzata prevalenza delle donne nelle attività di pulizia e nei servizi per gli edifici ed il paesaggio²⁵ ed uno sbilanciamento di segno opposto a proposito delle attività di supporto per le funzioni d'ufficio e di quelle indirizzate alle imprese.

L'istruzione, invece, tende ad attrarre principalmente la forza lavoro femminile (12,1%), a fronte di un'incidenza che, tra i maschi, si ferma all'1,5%. Un simile scostamento emerge anche a proposito delle attività svolte presso le famiglie e le convivenze (1.190 avviamenti), che pesano, rispettivamente, per il 7,5% e l'1,5% e, seppure con delle tinte meno accentuate, in quasi tutti i servizi di natura non commerciale. L'unica eccezione rispetto a ciò è costituita dai trasporti e dalla logistica, che, nonostante abbiamo determinato un volume significativo di avviamenti (1.252 comunicazioni), mostrano una marcata sottorappresentazione rispetto a quanto accade nel caso degli uomini (7,9% contro 14,7%).

Proseguendo nella disamina del ruolo dei vari settori economici e della loro capacità di alimentare l'occupazione femminile, è opportuno citare una serie di altre funzioni afferenti il terziario, quali i servizi di informazione e comunicazione, gli altri servizi alla persona, la sanità, le attività professionali, scientifiche e tecniche, che si attestano su un peso attorno ai quattro punti percentuali, rispettivamente con 689, 674, 622 e 541 avviamenti.

La storia industriale dell'Est Milano fa sì che nonostante non costituiscano un comparto a tradizionale presenza femminile, le varie filiere del manifatturiero abbiano comunque generato

²⁴ Esse sono ricomprese nella sezione N della classificazione ATECO 2007 insieme ad una serie di altre attività dalla natura piuttosto eterogenea e in genere, meno rappresentate tra gli avviamenti. Si tratta dei noleggi, delle agenzie di viaggio e dei servizi di vigilanza e di investigazione.

²⁵ La divisione 81 "Attività di servizi per edifici e paesaggio" include la fornitura di servizi integrati di assistenza da effettuarsi presso le strutture del cliente. Essa include anche la pulizia di interni ed esterni di edifici di tutti i tipi, di macchinari industriali, di treni, autobus, aeromobili, le attività di disinfezione e di disinfestazione, la pulizia delle strade, ecc.

2.185 assunzioni, confermandosi, nonostante tutto, un importante bacino anche a fronte di un'incidenza decisamente sottodimensionata se paragonata con il ruolo che le stesse produzioni rivestono per i maschi (13,7% contro 22,9%).

Cod.	Descrizione	Femmine	
		v.a.	% di colonna
P 85	Istruzione	1.924	12,1%
N 82	Supporto per le funzioni d'ufficio e alle imprese	1.608	10,1%
G 47	Commercio al dettaglio (escl. auto e moto)	1.521	9,6%
T 97	Att. famiglie e conv. come datori lav. per pers. domestico	1.190	7,5%
G 46	Commercio all'ingrosso (escl. auto e moto)	1.103	6,9%
H 52	Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	1.016	6,4%
I 56	Attività dei servizi di ristorazione	1.008	6,3%
N 81	Attività di servizi per edifici e paesaggio	645	4,1%
S 96	Altre attività di servizi per la persona	497	3,1%
C 10	Industrie alimentari	436	2,7%
J 59	Prod. cinematogr., video e progr. TV, registraz.	294	1,8%
C 21	Fabb. prod. farmaceutici base e prep. farmaceutici	243	1,5%
C 28	Macchinari ed apparecchiature nca	241	1,5%
Q 88	Assistenza sociale non residenziale	236	1,5%
H 49	Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte	214	1,3%
Q 87	Servizi di assistenza sociale residenziale	194	1,2%
Q 86	Assistenza sanitaria	192	1,2%
C 25	Fabb. prodotti in metallo (escl. macchinari e attr.)	177	1,1%
C 22	Gomma e materie plastiche	176	1,1%
M 70	Att. direzione aziendale e consulenza gestionale	174	1,1%
	Totale economia	16.062	100,0%

Graduatoria degli avviamenti al lavoro comunicati dalle imprese dell'Est Milano per settore e genere. Primi 20 settori. Femmine. Anno 2011. Fonte: OML – Provincia di Milano.

Cod.	Descrizione	Maschi	
		v.a.	% di colonna
N 82	Supporto per le funzioni d'ufficio e alle imprese	2.450	11,3%
H 52	Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	2.039	9,4%
F 43	Lavori di costruzione specializzati	1.727	8,0%
G 46	Commercio all'ingrosso (escl. auto e moto)	1.537	7,1%
G 47	Commercio al dettaglio (escl. auto e moto)	1.165	5,4%
H 49	Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte	1.085	5,0%
F 41	Costruzione di edifici	1.016	4,7%
C 25	Fabb. prodotti in metallo (escl. macchinari e attr.)	938	4,3%
I 56	Attività dei servizi di ristorazione	930	4,3%
C 28	Macchinari ed apparecchiature nca	837	3,9%
C 10	Industrie alimentari	791	3,7%
N 81	Attività di servizi per edifici e paesaggio	592	2,7%
J 62	Software, consulenza informatica e att. connesse	422	2,0%
C 24	Metallurgia	355	1,6%
P 85	Istruzione	335	1,5%
T 97	Att. famiglie e conv. come datori lav. per pers. domestico	316	1,5%
S 96	Altre attività di servizi per la persona	284	1,3%
C 21	Fabb. prod. farmaceutici base e prep. farmaceutici	265	1,2%
S 94	Attività di organizzazioni associative	243	1,1%
C 22	Gomma e materie plastiche	235	1,1%
	Totale economia	21.759	100,0%

Graduatoria degli avviamenti al lavoro comunicati dalle imprese dell'Est Milano per settore e genere. Primi 20 settori. Maschi. Anno 2011. Fonte: OML – Provincia di Milano.

Al di là delle distinzioni relative al modo in cui si distribuiscono gli avviamenti in base al genere del lavoratore, è importante valutare il contributo dei vari comparti in senso assoluto ed esaminare come varia la loro attitudine ad offrire delle opportunità occupazionali in rapporto al sesso. Questo aspetto può essere colto ordinando le varie tipologie di attività economica a seconda dei volumi delle assunzioni e, quindi, studiandone l'importanza sulla base del numero degli avviamenti che vanno attribuiti a ciascuna di esse. Ad eccezione di alcuni casi circoscritti (i servizi a bassa qualifica e taluni rami del commercio al dettaglio), solitamente si osservano alcune differenze piuttosto nette. Se, infatti, l'istruzione, il lavoro domestico presso le famiglie e le convivenze, i servizi di cura e quelli alla persona occupano i primi posti nella graduatoria dei bacini in grado di attrarre la forza lavoro femminile, i trasporti, le costruzioni e le attività manifatturiere ricoprono le posizioni di vertice tra gli uomini.

Un'ulteriore dimensione di analisi per connotare i vari ambiti in ottica di genere attiene il loro grado di femminilizzazione, che può essere quantificato misurando il modo in cui si distribuiscono le lavoratrici ed i lavoratori all'interno della domanda espressa dalle singole branche di attività. Adottando quest'ottica è, infatti, possibile distinguere le situazioni in cui il peso dei due sessi non si

discosta eccessivamente dalla media da quelle (la maggior parte) in cui, invece, vi è una chiara connotazione nell'una o nell'altra direzione (settori *female dominated* e settori *male dominated*). Questa prospettiva di analisi permette, dunque, di cogliere la dimensione orizzontale della segregazione.

Da questo punto di vista, gli ambiti nei quali le assunzioni hanno coinvolto quasi solo donne sono, ancora una volta, l'istruzione, al cui interno l'85,2% degli avviamenti (1.924 su un totale di 2.259) va attribuito alla componente femminile, l'assistenza sociale non residenziale (84,6%), l'assistenza sanitaria (79,3%) e le attività svolte presso le famiglie e le convivenze (79,0%). Seppure non in questi termini, rientrano nella categoria dei settori *female dominated* anche le confezioni (76,4%), la gestione contabile (75,5%), i servizi di assistenza sociale residenziale (73,5%), le attività finanziarie ed assicurative (72,1%), quelle legate alle agenzie di viaggio (70,1%), nonché alcune funzioni espletate dalla pubblica amministrazione (69,7%) ed una serie di altre attività di servizio alla persona che riguardano le lavanderie, il campo del benessere, gli istituti di bellezza ed i saloni di acconciatura (63,6%).

I settori *male dominated* sono, invece, rappresentati, oltre che da gran parte delle lavorazioni manifatturiere, dalle costruzioni e dai trasporti, dalle telecomunicazioni, dal commercio di autoveicoli e motoveicoli e dalla loro riparazione.

Cod.	Descrizione	Valori assoluti			Incidenza femmine sul totale
		Maschi	Femmine	Totale	
C 14	Confezione art. abbigl.; conf. art. pelle e pelliccia	26	84	110	76,4%
C 15	Fabbricazione di articoli in pelle e simili	3	39	42	92,9%
J 59	Prod. cinematogr., video e progr. TV, registraz.	209	294	503	58,4%
J 60	Attività di programmazione e trasmissione	20	33	53	62,3%
K 66	Attività ausiliarie dei servizi finanziari e assic.	12	31	43	72,1%
M 69	Attività legali e contabilità	24	74	98	75,5%
N 79	Agenzie di viaggio, tour operator e att. connesse	26	61	87	70,1%
O 84	PA e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	27	62	89	69,7%
P 85	Istruzione	335	1.924	2.259	85,2%
Q 86	Assistenza sanitaria	50	192	242	79,3%
Q 87	Servizi di assistenza sociale residenziale	70	194	264	73,5%
Q 88	Assistenza sociale non residenziale	43	236	279	84,6%
S 96	Altre attività di servizi per la persona	284	497	781	63,6%
T 97	Att. famiglie e conv. come datori lav. per pers. domestico	316	1.190	1.506	79,0%
	Totale economia	21.759	16.062	37.821	42,5%

Avviamenti al lavoro comunicati dalle imprese dell'Est Milano nei settori *female dominated*. Anno 2011. Fonte: OML – Provincia di Milano.

Cod.	Descrizione	Valori assoluti			Incidenza femmine sul totale
		Maschi	Femmine	Totale	
C 16	Industria del legno (escl. mobili); fabb. art. paglia	89	12	101	11,9%
C 17	Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	168	40	208	19,2%
C 18	Stampa e riproduzione di supporti registrati	206	68	274	24,8%
C 24	Metallurgia	355	116	471	24,6%
C 25	Fabb. prodotti in metallo (escl. macchinari e attr.)	938	177	1.115	15,9%
C 28	Macchinari ed apparecchiature nca	837	241	1.078	22,4%
C 30	Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	20	2	22	9,1%
C 31	Fabbricazione di mobili	43	15	58	25,9%
C 33	Riparaz., manutenz. ed installaz. macch. ed app.	232	50	282	17,7%
E 38	Raccolta, tratt. e smaltim. rifiuti; recupero materiali	102	17	119	14,3%
E 39	Risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti	74	6	80	7,5%
F 41	Costruzione di edifici	1.016	47	1.063	4,4%
F 42	Ingegneria civile	54	9	63	14,3%
F 43	Lavori di costruzione specializzati	1.727	125	1.852	6,7%
G 45	Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	186	38	224	17,0%
H 49	Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte	1.085	214	1.299	16,5%
H 53	Servizi postali e attività di corriere	27	9	36	25,0%
J 61	Telecomunicazioni	116	42	158	26,6%
N 77	Attività di noleggio e leasing operativo	71	20	91	22,0%
N 78	Attività di ricerca, selezione, fornitura di personale	84	25	109	22,9%
N 80	Servizi di vigilanza e investigazione	54	5	59	8,5%
	Totale economia	21.759	16.062	37.821	42,5%

Avviamenti al lavoro comunicati dalle imprese dell'Est Milano nei settori *male dominated*. Anno 2011. Fonte: OML – Provincia di Milano.

6 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Con questo contributo si è proceduto ad esaminare la caratterizzazione del mercato del lavoro locale in ottica di genere, focalizzando l'attenzione sulle donne. In particolare, attraverso la lettura dei dati contenuti negli archivi amministrativi dei Centri per l'Impiego, si è voluto approfondire la condizione femminile, analizzando una serie di questioni legate al ruolo, alle peculiarità, alle difficoltà e alle problematiche che questo segmento incontra anche all'interno di un contesto socio economico avanzato e maturo, come quello dell'Est Milano.

Osservando gli accadimenti dell'ultimo quadriennio, dapprima si è esaminata la presenza di questa fascia di manodopera in termini meramente quantitativi, considerandone cioè il grado di partecipazione alle varie dinamiche occupazionali ed ai flussi degli avviamenti e delle cessazioni. Quest'ottica ha permesso di connotare le donne come una componente relativamente meno centrale rispetto agli uomini, caratterizzata da una maggiore rigidità all'interno degli andamenti della domanda di lavoro. Ne è riprova il fatto che, nelle fasi di contrazione del ciclo economico si assiste solitamente ad un calo più pronunciato, in quelle di recupero vi è, invece, una reattività meno evidente ed una progressione sistematicamente smorzata se confrontata con quanto si verifica a proposito dei maschi. Ciò emerge in modo piuttosto chiaro anche in questi ultimi anni: benchè la crisi abbia generato una situazione di sofferenza diffusa all'intero sistema economico locale ed un altrettanto generalizzato calo dell'occupazione, le lavoratrici parrebbero risentire in misura più acuta di tutte queste difficoltà. Da un lato, infatti, gran parte della richiesta di un supporto ai servizi per l'impiego proviene proprio da loro, dall'altro la loro minor centralità tra le nuove assunzioni ne ostacola l'ingresso ed il reingresso nel mondo del lavoro e le rende più esposte al rischio di cronicizzare l'eventuale condizione di non occupazione e di cadere, dunque, tra le fila della disoccupazione di lunga durata o dell'inattività.

Al di là di quanto finora illustrato, dai dati sono emersi anche una serie di altri aspetti di tipo qualitativo che è bene richiamare e sui quali è opportuno riflettere, specialmente qualora ci si accinga a predisporre delle politiche e degli interventi a favore della componente femminile. Come si è visto nei paragrafi precedenti, tali fattori rappresentano delle regolarità che distinguono i due generi e che si manifestano in modo ricorrente anche a prescindere dalla specifica fase congiunturale in atto, risultando, in tal senso, degli elementi ormai strutturali e connaturati alla stessa fisionomia del mercato del lavoro.

Il primo di questi riguarda la minore stabilità lavorativa in ingresso che caratterizza le donne rispetto ai propri colleghi uomini. Ciò si esplicita in un più frequente ricorso alle forme di lavoro atipiche ed a termine, tradizionalmente meno garantite per il lavoratore e più versatili dal punto di

vista dell'azienda, ed in una quota di avviamenti a tempo indeterminato sistematicamente sottorappresentata. Ne deriva il rischio che questa flessibilità si trasformi in precarietà e possa originare dei problemi sul versante dell'adattabilità, nonché una certa discontinuità tra i diversi percorsi professionali intrapresi e, quindi, la non piena valorizzazione delle capacità della persona e del capitale umano.

In parecchi casi, poi, questo inquadramento si associa a schemi orari a tempo parziale, richiesti frequentemente dalle lavoratrici a fronte dell'esigenza di conciliare la propria attività lavorativa con le esigenze di cura dei figli e degli anziani, compiti che, all'interno del nucleo familiare, solitamente, gravano sulle donne. Anche se i dati disponibili non consentono un tale approfondimento, con riferimento a questo fenomeno, sarebbe interessante riuscire a circoscrivere quanta parte del *part time* derivi da una specifica scelta della lavoratrice e quanto sia, invece, "involontario" e sottenda delle forme di sotto-occupazione o, comunque, di sottoutilizzo dell'offerta di lavoro rispetto alle sue effettive potenzialità.

Infine, l'analisi degli avviamenti dettagliata a seconda delle mansioni richieste e dei settori di sbocco ha fatto emergere la presenza di un mercato del lavoro segregato sia in senso verticale sia in senso orizzontale. Ciò significa, dunque, che vi è una segmentazione tanto a livello della struttura dell'occupazione quanto relativamente alla domanda aziendale, che comporta che i due generi si distribuiscano in modo disomogeneo tra le varie professioni ed i diversi comparti di attività economica. Ciò rende probabile che anche nell'area si possano porre, quindi, una serie di questioni inerenti le disparità di trattamento economico, la qualità del lavoro e che, al tempo stesso, non si inneschino quei meccanismi in grado di generare un circolo virtuoso tra un'offerta sempre più qualificata e motivata ed una domanda che abbia in sé tutte le possibilità di accogliere e valorizzare appieno la forza lavoro femminile.

Come si è visto nei paragrafi precedenti, il tema della segregazione è estremamente complesso ed articolato e, anche all'interno dell'Europa, viene affrontato ricorrendo a modelli di *policy* e schemi di intervento a volte molto diversi ed eterogenei. In linea generale, queste misure hanno una lunga tradizione nei Paesi Scandinavi, in Inghilterra, Francia, Olanda e Germania, mentre nel sud del continente, dove si osserva ancora una bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, esse si concentrano principalmente sulle questioni legate alla conciliazione.

La rassegna delle principali politiche europee mette in luce, innanzi tutto, una serie di interventi che mirano a contrastare la segregazione coinvolgendo le aziende private e favorendo non solo l'ingresso delle lavoratrici in settori e occupazioni tipicamente maschili, ma anche il contrario, rendendo, ad esempio, più appetibili per gli uomini delle opportunità all'interno del campo dell'istruzione o dei servizi di cura. Il ricorso alla formazione è un'ulteriore leva piuttosto diffusa,

anche se spesso sconta il limite di basarsi su previsioni che rinforzano la segregazione anziché attenuarla, indirizzando, ad esempio, le donne verso ambiti (es. lavoro manuale o tecnico in talune attività manifatturiere) da cui, di fatto, gli uomini stanno uscendo, alla ricerca di migliori opportunità. Sempre in ambito formativo, si è notato che la certificazione delle competenze e la ridefinizione delle carriere in alcune specifiche aree di lavoro tipicamente femminili poco pagate (es. servizi di cura) potrebbe contribuire ad attenuare il problema della sottovalutazione del lavoro femminile, anche se nella concezione di simili misure, non bisogna ignorare il fatto che in queste occupazioni vi è una cospicua componente straniera, con esigenze, peculiarità e attese a volte profondamente diverse da quelle espresse da parte della manodopera locale.

Meno frequentemente si osserva, invece, la messa in atto di meccanismi correttivi nei vari sistemi di valutazione aziendale, che dovrebbero essere resi più trasparenti al fine di eliminare anche il cosiddetto effetto del “tetto di cristallo”, ovvero la difficoltà di accesso ai ruoli di vertice, alle posizioni decisionali o alle funzioni ad elevato contenuto professionale e più remunerate.

A prescindere da come si possano concretizzare le politiche contro la segregazione, in via generale, un problema comune messo in luce nella letteratura sulla materia è connesso al fatto che queste, spesso, difettano di uno scarso livello di coordinamento, di una definizione degli obiettivi poco coerente e di un sistema di monitoraggio e di *follow-up* debole e non sempre in grado di fornire gli elementi per valutarne i risultati *in itinere* ed *ex post* in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

Al di là di tutto ciò, sempre in questi studi è possibile rintracciare le priorità che, a prescindere dallo specifico contesto di riferimento, oggi caratterizzano un po' tutto il panorama europeo in maniera trasversale. Queste riguardano essenzialmente tre aspetti fondamentali: la conciliazione tra i tempi di vita e quelli di lavoro; l'azione sui livelli organizzativi, sui sistemi di selezione, di reclutamento, di promozione, di ricognizione delle competenze, sui percorsi di carriera e sui meccanismi di valutazione; la lotta agli stereotipi. Sotteso a ciò vi è il forte convincimento che la de-segregazione possa costituire un'importante leva per innalzare le competenze di cui può disporre un dato sistema economico e, pertanto, un aspetto cruciale è che i vari interventi che mirano a tale obiettivo debbano interfacciarsi e dialogare con il mondo della formazione.

7 RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Caragnano R., Sorci V., *Gender Equality as a Means to Boost Economic Growth*, gennaio 2012
- Corsi E., *Tanti piccoli lavori. Le donne nel mercato del lavoro della città di Milano*, in Provincia di Milano, *Tempi difficili. Economica e lavoro in provincia di Milano. Rapporto 2009-2010*, Franco Angeli, Milano, 2010
- Commission of the European Communities, *Mid-term Progress Report on the Roadmap for Equality between Women and Men (2006-2010)*, novembre 2008
- EGGSI, *Active Ageing and Gender Equality Policies: the Employment and Social Inclusion of Women and Men of Late Workigand Early Retirement Age*, novembre 2010
- Eurobarometer, *Gender Equality in the EU in 2009*, febbraio 2010
- European Commission, *Actions to Implement the Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015*, 2010
- European Commission, *Council Conclusions in the European Pact for Gender Equality for the Period 2011-2020*, marzo 2011
- European Commission, *Europe 2020: a Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth*, marzo 2010
- European Commission, *Gender Equality Law in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007
- European Commission, *Gender Segregation in the Labour Market. Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2009
- European Commission, *Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011
- European Commission, *Report on the Progress on Equality between Women and Men in 2010*, febbraio 2011
- Eurostat, *Women and Men in the EU Seen through Figures*, marzo 2011
- Flabbi L., *La discriminazione: evidenza empirica e teoria economica*, in Brucchi L., *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2001
- ILO, *Equality at Work: the Continuing Challenge*, International Labour Conference 100th Session 2011
- Istat, *8 marzo: giovani donne in cifre. Anni 2009-2010*, Nota informativa, marzo 2011

- Osservatorio Donna, Provincia di Milano, *Quale futuro per i talenti delle donne? Scenari attuali tra eccellenze scolastiche, flessibilità lavorative e disparità di genere in provincia di Milano*, giugno 2011
- Palma M., *L'attuale scenario europeo delle pari opportunità: criticità e nuove tendenze*, dicembre 2011
- Sorci V. (a cura di), *Equality between Women and Men in the European Union*, Bollettino Speciale Adapt n. 3, gennaio 2012