per i bonus. La pubblicazione periodica dei dati è prevista anche in altri paesi europei, come la Danimarca, la Francia e il Belgio[55].

In Italia, un'analoga misura è stata introdotta con la legge n. 125 del 1991, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" (modificata tramite il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna[56]). Attuata dal Decreto del Ministero del lavoro del 17 luglio 1996, prevede un rapporto biennale per monitorare la posizione dei lavoratori del settore pubblico e privato da un punto di vista di genere, compreso il divario retributivo. Le aziende pubbliche e private, che occupano oltre cento dipendenti, devono redigere e inviare il Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, descrittivo delle posizioni lavorative dei dipendenti in tutti i loro aspetti. Sono oggetto del monitoraggio, in un'ottica di genere, lo stato delle assunzioni, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della formazione del personale assunto e delle retribuzioni effettivamente corrisposte. In una struttura produttiva come quella italiana, composta principalmente da piccole imprese, le aziende che rientrano nella fattispecie non sono numerose. Su un totale di oltre 4 milioni di imprese, il 99,4 per cento di esse hanno meno di 50 dipendenti, mentre le imprese di dimensioni maggiori sono poco più di 25 mila unità[57].

I rapporti hanno cadenza biennale e devono essere inviati alla Consigliera regionale di Parità, che le analizza per approfondire le relazioni con il tessuto produttivo locale e, eventualmente, sollecitare alle imprese azioni correttive e positive su temi quali le progressioni di carriera, l'assegnazione di incarichi e la riduzione di divari retributivi di genere.

L'attività negli anni ha presentato diverse difficoltà, principalmente a causa dell'assenza di metriche e format specifici e della conseguente disomogeneità nei contenuti dei rapporti trasmessi dalle aziende. Inoltre, negli anni gli schemi predisposti hanno perso significatività a causa dei cambiamenti del mercato del lavoro, come quelle relative alle tipologie contrattuali. Con il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociale del 3 maggio 2018 sono state aggiornate le indicazioni per la compilazione del rapporto da parte delle imprese e predisposta una piattaforma informatica unica per l'inserimento dei dati richiesti. Le informazioni già a disposizione dell'amministrazione sono inserite automaticamente nella piattaforma. Anche le consigliere regionali possono accedere per leggere ed elaborare i dati di rispettiva competenza. Infine sono state semplificate e ridotte le tabelle da compilare, da 8 della normativa iniziale alle attuali tre.

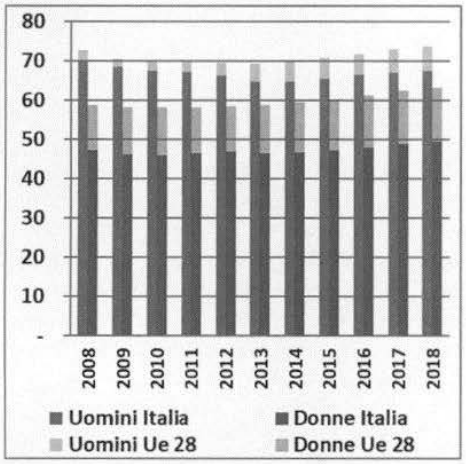
---

[55] Per una rassegna della situazione dei singoli paesi si rimanda al "Report on the implementation of Commission Recommendation on strenghtening the principle of equal pay between men and women through transparency", ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc_id=48361

[56] Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198

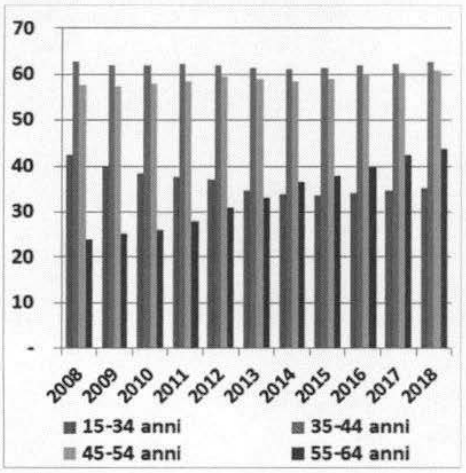
[57] ISTAT - Registro Statistico delle Imprese Attive (ASIA)

Figura 1.1.1 Tasso di occupazione, per sesso. Anni 2008-2018, Italia e UE-28.



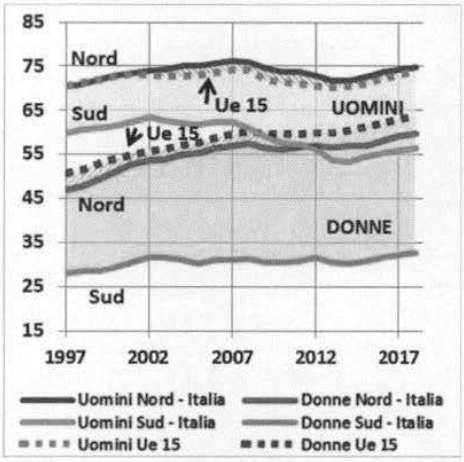
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

Figura 1.1.2 Tasso di occupazione femminile, per classe di età. Anni 2008-2018, Italia.



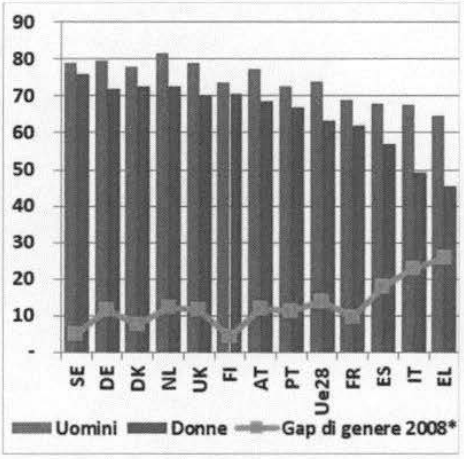
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.3. Tasso di occupazione, per genere e ripartizione territoriale. Anni 1997-2018, Italia e UE-15.



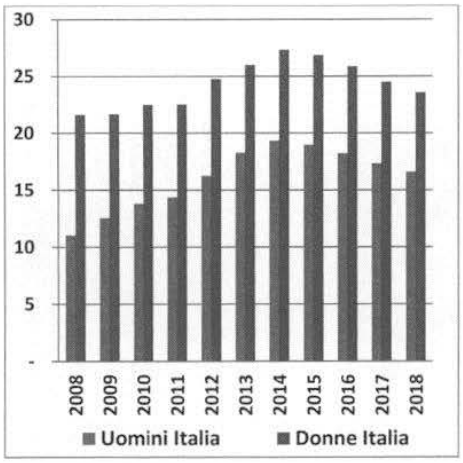
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

Figura 1.1.4. Tasso di occupazione in alcuni paesi europei per genere, anno 2018. Divario di genere nel tasso di occupazione per l'anno 2008.



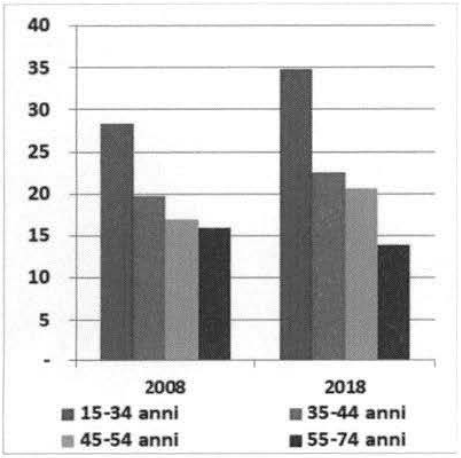
(*) Il divario di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

Figura 1.1.5 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere. Anni 2008-2018, Italia.



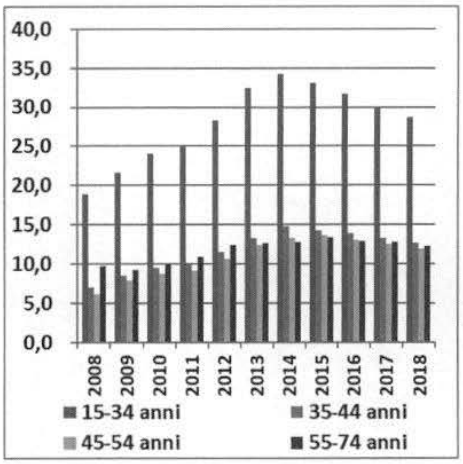
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.6a Tasso di mancata partecipazione al lavoro delle donne, per classe di età. Anni 2008 e 2018, Italia.



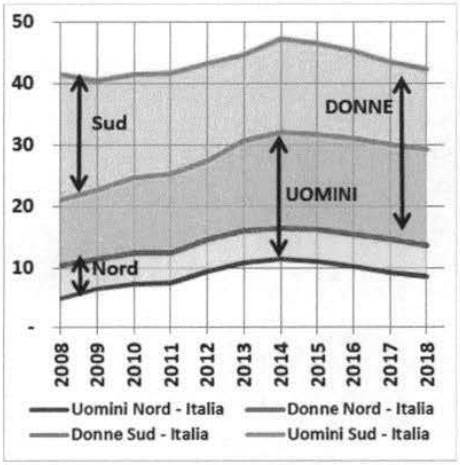
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.1.6b Tasso di mancata partecipazione al lavoro degli uomini, per classe di età. Anni 2008-2018, Italia



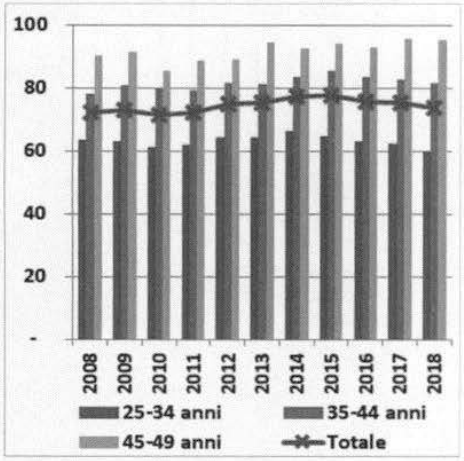
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.1.7 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2008-2018, Italia.



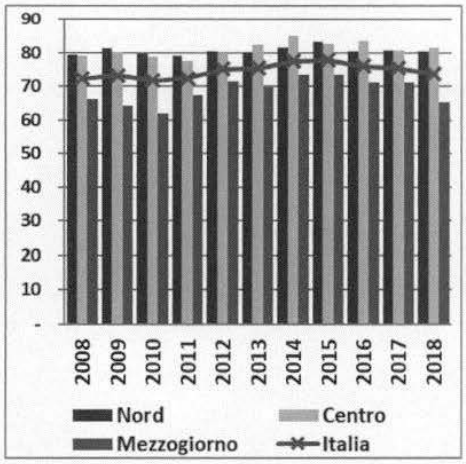
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.1.8 Rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare (0-5 anni) e il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli, per 100, per classi di età. Anni 2008-2018, Italia.



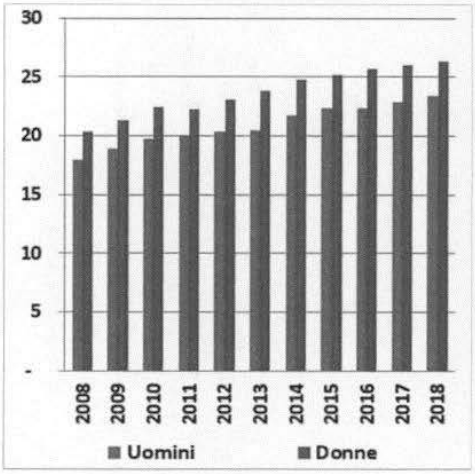
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.1.9 Rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare (0-5 anni) e il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli, per 100, per ripartizione territoriale. Anni 2008-2018, Italia.



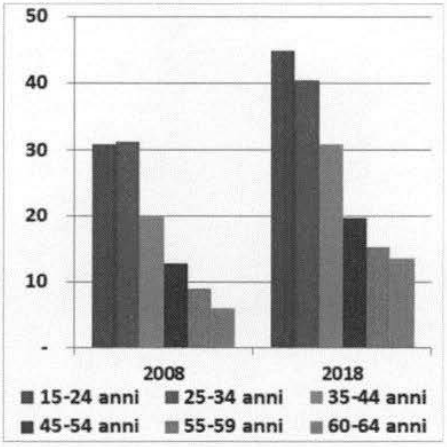
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.10 Incidenza di occupati sovraistruiti per genere. Anni 2008-2018, Italia.



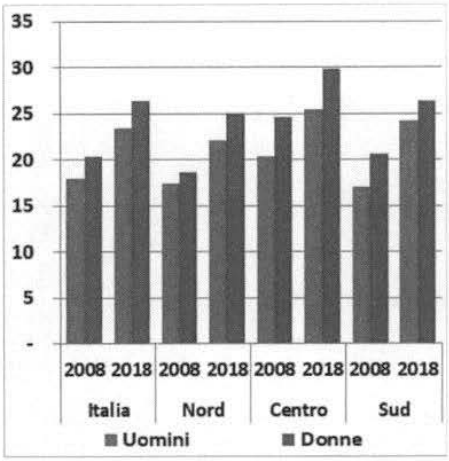
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.11 Incidenza delle donne occupate sovraistruite, per classe di età. Anni 2008 e 2018, Italia.



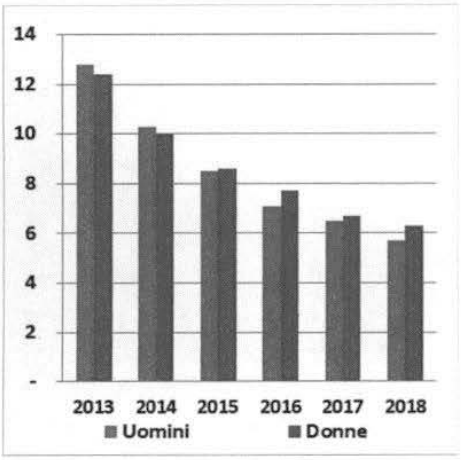
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.12 Incidenza di occupati sovraistruiti per genere e ripartizione territoriale. Anni 2008 e 2018, Italia.



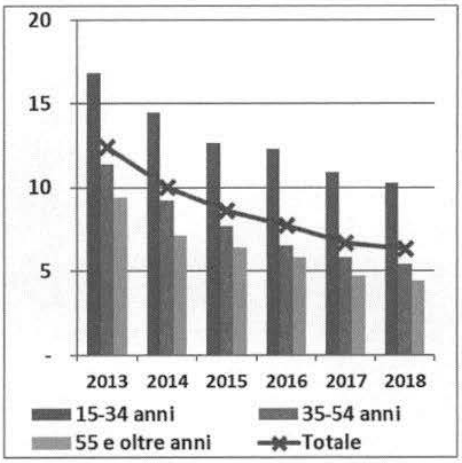
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.1.13 Percezione di insicurezza dell'occupazione per sesso - Anni 2013-2018, Italia.



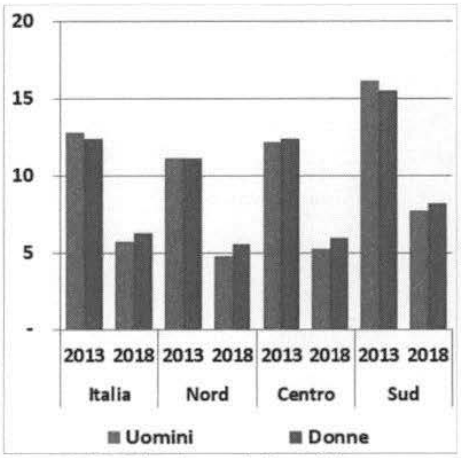
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.14 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per classe di età - Anni 2013-2018, Italia.



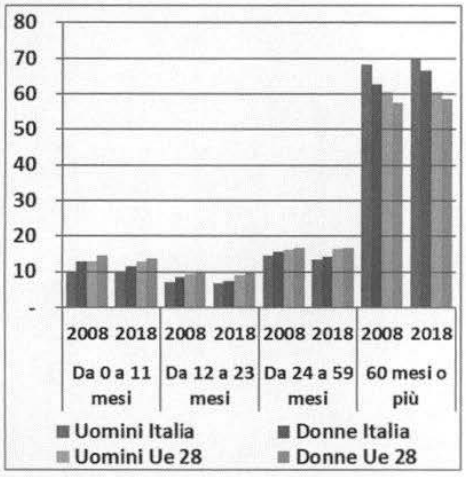
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.15 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per ripartizione territoriale - Anni 2013 e 2018, Italia.



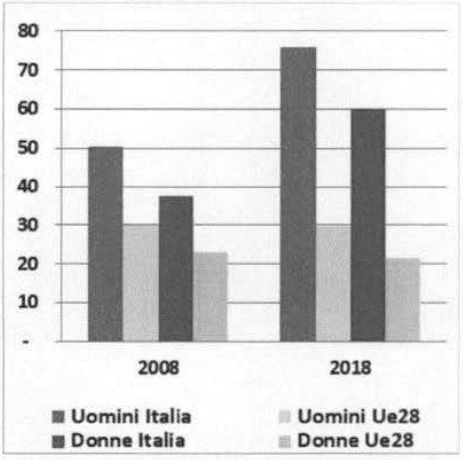
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.16 Tasso di occupazione nel lavoro attuale secondo la durata - Anni 2008 e 2018.



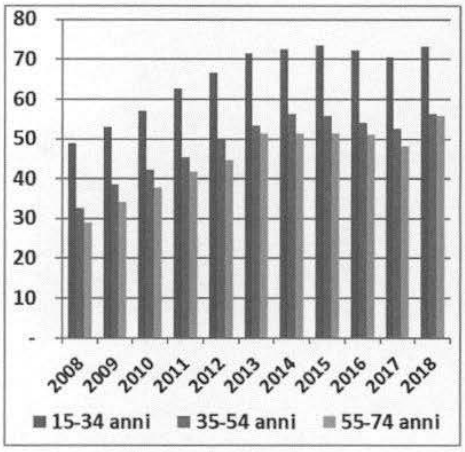
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS)

Figura 1.1.17 Tasso di part time involontario per sesso (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche). Anni 2008 e 2018, Italia e UE-28.



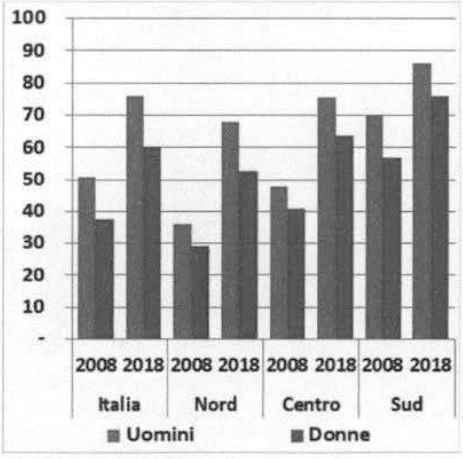
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

Figura 1.1.18 Tasso di part time involontario tra le donne occupate, per classe di età. Anni 2008-2018, Italia.



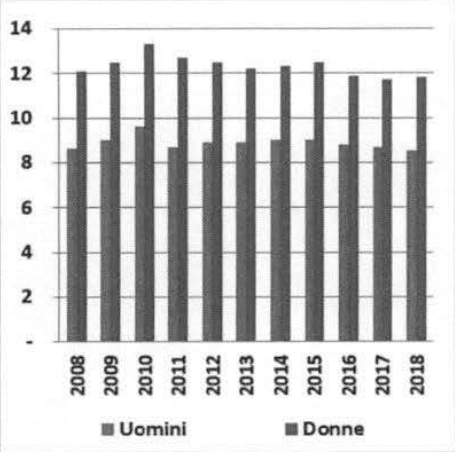
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.19 Tasso di part time involontario per genere e per ripartizione territoriale (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche). Anni 2008 e 2018, Italia.



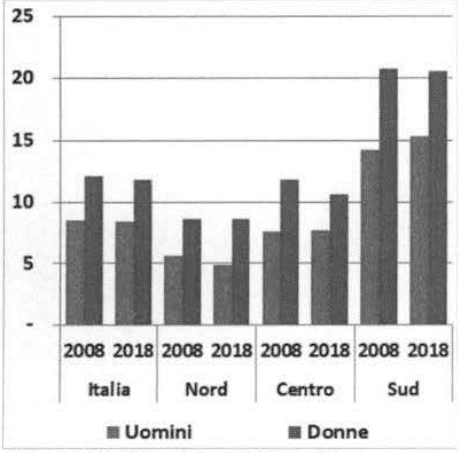
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.20 Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga per sesso, regione e ripartizione territoriale - Anni 2008-2018, Italia.



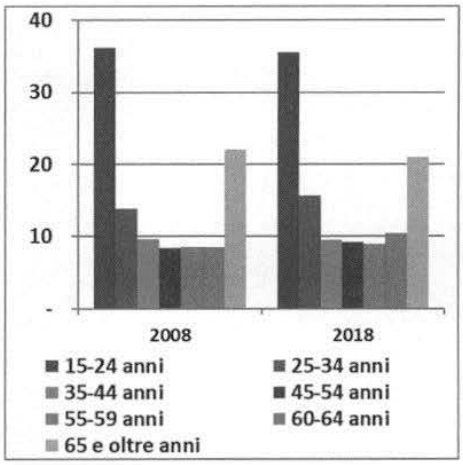
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.21. Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga per genere e ripartizione territoriale - Anni 2008 e 2018, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.22. Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga tra le donne occupate, per classe di età. Anni 2008 e 2018, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Tavola 1.1.1 Percentuale delle donne occupate sul totale e tasso di femminilizzazione per i principali settori di attività economica - Anni 2008 e 2018, Italia.

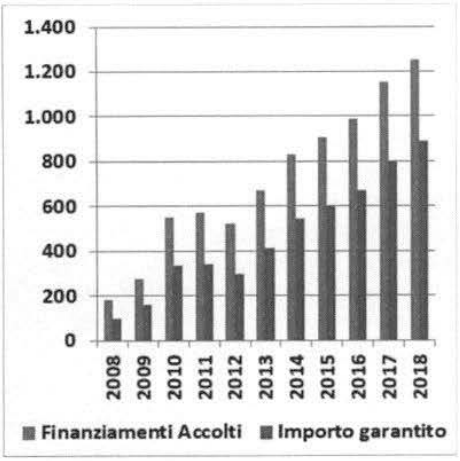
Settore di attività economica	Percentuale delle occupate donne per i principali settori di attività economica		Tasso di femminilizzazione per i principali settori di attività economica	
	2008	2018	2008	2018
Commercio	15,1	13,7	40,7	40,7
Sanità e assistenza sociale	12,3	13,5	69,5	69,9
Istruzione	12,8	12,3	74,5	75,6
Ind. manifatturiera	14,1	11,5	28,4	26,3
Alloggio e ristorazione	6,3	7,6	50,7	50,7
Attività professionali e tecniche	6,5	7,0	42,0	46,4
Personale domestico nelle famiglie	3,9	6,8	89,1	87,6
Noleggio, servizi di supporto alle imprese	5,0	5,4	55,4	52,5
Servizi generali della PA	5,3	4,5	34,4	35,0

Tavola 1.1.2 Occupati per profilo professionale e genere. Anni 2008 e 2018, Italia.

Profili professionali	Genere	2008	2018
Dipendente	Uomini	70,4	72,7
	Donne	80,7	83,1
Imprenditore	Uomini	1,6	1,7
	Donne	0,6	0,6
Libero professionista	Uomini	6,0	6,9
	Donne	3,5	5,2
Lavoratore in proprio	Uomini	19,1	16,8
	Donne	9,8	8,1
Altro lavoro indipendente	Uomini	2,8	1,8
	Donne	5,4	3,0

Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.1.23. Fruizione del Fondo di garanzia PMI da parte di imprese a conduzione femminile. Anni 2008-2018 (milioni di euro), Italia.



Fonte: Banca del Mezzogiorno - Mediocredito Centrale.

1.2 La conciliazione tra vita privata e vita professionale

La ripartizione del tempo di vita tra il lavoro retribuito e il lavoro non retribuito presenta rilevanti disparità di genere. Le donne dedicano meno tempo alla vita professionale rispetto agli uomini mentre rimane maggiore il loro contributo al lavoro non retribuito, come la cura dei figli e l'assistenza ai genitori anziani, le attività domestiche, gli spostamenti non legati alla professione e il volontariato. Nel 2015, l'80 per cento delle donne italiane svolgeva quotidianamente queste attività, in linea con quanto accade negli altri paesi dell'Unione europea (78,7 per cento, UE-28), contro il 20 per cento degli uomini, una quota inferiore rispetto alle media europea del 33,7 per cento[58]. All'interno della coppia, dove vengono distribuiti i carichi di lavoro, permane la tradizionale divisione dei ruoli tra uomini e donne. Le donne occupate a tempo pieno hanno un carico di lavoro complessivo, considerando sia il lavoro retribuito che il lavoro non retribuito, più alto rispetto agli uomini e rispetto alle donne che non lavorano a tempo pieno, anche in coppie in cui l'uomo lavora a tempo parziale.

Considerato il quadro generale, le politiche di conciliazione tra vita privata e vita professionale hanno l'obiettivo di rendere maggiormente paritaria la distribuzione dei carichi di lavoro tra uomini e donne. Tra gli strumenti adottati vi sono specifiche misure per regolare l'assenza dal lavoro per la cura dei figli, per incentivare l'assunzione di forme di organizzazione del lavoro più flessibili, per fornire o facilitare il ricorso a servizi di cura pubblici e privati.

In Italia, il ricorso ai congedi parentali è in aumento per i padri ma rimane un divario di genere considerevole nell'utilizzo di questo istituito. I congedi specificatamente riservati ai padri lavoratori, che vanno nell'ottica di aumentare il contributo degli uomini al lavoro di cura, vedono un aumento del ricorso a questo benefici ma siamo ancora lontani dai livelli degli uomini degli altri paesi europei. Sono state introdotte agevolazioni alle imprese per incentivare forme organizzative che facilitano ai lavoratori la gestione di orari e spostamenti, che stanno vedendo un'adesione in crescita. In quanto ai servizi socio-educativi per l'infanzia, la percentuale di bambini presi in carico è ancora bassa rispetto ad altri paesi europei e si avverte una recente diminuzione nella corresponsione di *voucher* alle famiglie per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* e i contributi per gli asili nido.

Con riferimento al 2014, le donne italiane svolgono in media più attività lavorativa rispetto agli uomini. Esse dedicano quotidianamente due ore al lavoro retribuito e 5 a quello non retribuito mentre gli uomini sono impegnati professionalmente per quasi 4 ore e meno di due ore per le attività familiari

La misurazione dei tempi di vita può contribuire a capire come agevolare una migliore conciliazione della vita privata e della vita lavorativa e superare alcuni dei divari di genere esistenti nella società[59]. Nell'arco di una settimana le donne italiane svolgono in media più attività

---

[58] Elaborazioni dell'Istituto europeo per l'eguaglianza di genere (*European Institute for Gender Equality - EIGE*) su dati Eurofund http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/time

[59] A tale scopo è stata istituita l'indagine ISTAT "Uso del tempo" dall'articolo 16 della legge 53/2000 sulla maternità. La norma prevede che l'ISTAT produca un flusso informativo quinquennale di questa indagine. Nel 2019 l'ISTAT ha pubblicato il volume "I tempi della vita quotidiana - Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo" che collega le rilevazioni effettuate sui tempi di vita con le misurazioni del benessere e della qualità della vita. Vengono approfondite le dinamiche esistenti tra l'utilizzo del tempo nel mercato del lavoro e nel settore domestico, anche nei suoi aspetti monetari. Il periodo di riferimento dei dati più recenti è il 2013-2014 ma sono stati rielaborati per favorire la comparazione internazionale. Il volume prende come riferimento le linee guida per l'armonizzazione delle indagini

lavorativa rispetto agli uomini, se si considera sia il lavoro retribuito che quello non retribuito. La quota degli donne di 15-64 anni che **svolgono più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare** era pari a il 35,4 per cento del totale 2014[60] contro il 31,9 per cento degli uomini. Il divario di 3,5 punti percentuali è relativamente stabile nel tempo (nel 2009 erano rispettivamente il 39,2 per cento e il 35,5 per cento), pur mostrando variabilità a livello geografico. Nelle regioni del Nord è maggiore la quota di adulti che dichiarano di lavorare (con retribuzione o meno) più di 60 ore per entrambi i generi, fino a rappresentare il 39 per cento delle donne e il 36,2 per cento degli uomini. I livelli e i divari di genere si riducono al Centro, con il 35,7 per cento delle donne contro il 34,8 per cento degli uomini, mentre le disparità aumentano nel Mezzogiorno, dove le donne che svolgono più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito o familiare sono appena il 30,8 per cento e gli uomini solo il 24,7 per cento (Figura 1.2.1).

Sempre con riferimento al 2014, nell'arco di una tipica giornata, due ore sono dedicate al lavoro retribuito e cinque a quello non retribuito in media per le donne italiane[61]. Gli uomini sono, invece, impegnati professionalmente per quasi quattro ore e dedicano meno di due ore alle attività familiari. Un analogo sbilanciamento nella composizione del carico lavorativo complessivo sussiste anche in altri paesi del Mediterraneo, come la Spagna e la Grecia. Le donne di questi due paesi sono impegnate nel lavoro non retribuito, rispettivamente, per 4 ore e 42 minuti e 4 ore e 28 minuti e nel lavoro retribuito per due ore e 21 minuti e per un'ora e 53 minuti. Gli uomini sono dediti al lavoro non retribuito per circa due ore in Spagna e per circa un'ora e mezza in Grecia, mentre nel lavoro professionale sono impegnati per oltre tre ore (3 ore e 44 in Spagna e 3 ore e 19 minuti in Grecia). Nei paesi del Nord Europa il divario di genere tende ad essere inferiore. In Norvegia, per esempio, le donne lavorano con retribuzione per due ore e 40 minuti e senza per tre ore e 38 minuti, gli uomini sono occupati in un impiego retribuito per tre ore e 45 minuti e dedicano invece due ore e 37 minuti al lavoro non retribuito[62].

Le donne occupate a tempo pieno hanno un carico di lavoro totale, retribuito e non, più alto rispetto alle donne che non lavorano a tempo pieno. Nel 2014 svolgevano 8 ore e 40 minuti, o più, di lavoro quotidiano contro le 7 ore e 37 in media di una casalinga.

La distribuzione dei carichi di lavoro avviene principalmente all'interno di una famiglia. Le coppie organizzano il tempo di vita come una risorsa condivisa e le trasformazioni sociali possono incidere sulla gestione del proprio tempo.

In Italia sono aumentate negli ultimi trent'anni le coppie senza figli, le persone sole e i genitori soli e sono diminuite, invece, le coppie con figli. Nel 2014, poco meno di una coppia su tre era composta da entrambi occupati (31,3 per cento), mentre poco più di una su quattro è

"Uso del tempo" proposte nel 2013 dalla Commissione economica europea per le Nazioni Unite (Unece, 2013). Cfr. https://www.istat.it/it/archivio/230102

[60] Per la citazione degli anni si segue il criterio adottato nella pubblicazione ISTAT: "Per facilitare la lettura nei testi si fa riferimento ad un solo anno – di seguito indicato tra parentesi – scelto secondo il criterio del numero massimo di mesi di rilevazione. Periodo di riferimento: giugno 1988-maggio 1989 (1988).
Periodo di riferimento: aprile 2002-marzo 2003 (2002).
Periodo di riferimento: febbraio 2008-gennaio 2009 (2008).
Periodo di riferimento: novembre 2013-ottobre 2014 (2014).

[61] Il lavoro non retribuito è composto principalmente da queste attività: Il lavoro domestico routinario; Il lavoro di cura; il lavoro volontario e gli spostamenti non legati all'attività lavorativa. Le donne italiane sono maggiormente dedite al lavoro domestico, mentre gli uomini hanno percentuali più alte per gli spostamenti e il lavoro di cura verso figli e anziani.

[62] Fonte: Eurostat, Indagine armonizzata europea Uso del tempo - Edizione 2018. Gli ultimi anni a disposizione rientrano nel periodo 1999-2014 a seconda dei singoli paesi.

caratterizzata da un solo lavoratore uomo (26,2 per cento, in diminuzione di quasi 2 punti percentuali rispetto al 2008). Aumentano le situazioni in cui è solo la donna a lavorare (6,6 per cento nel 2014) e dove entrambi dichiarano di non lavorare (sono il 35,9 per cento, in cui sono comprese anche le persone in pensione). Tra le coppie in cui entrambi lavorano diminuiscono quelle in cui sono ambedue impiegati a tempo pieno (*dual earner*), dal 23,2 per cento del 2008 al 20,4 per cento del 2014, mentre è piuttosto stabile la quota di coppie in cui è l'uomo ottiene lo stipendio principale e la donna è impiegata *part-time* (*male breadwinner*, dal 9,2 per cento del 2008 al 9,5 per cento del 2014)[63].

All'interno della coppia, le donne italiane dedicano un tempo complessivo al lavoro e alla famiglia maggiore rispetto agli uomini. Quando hanno un'occupazione a tempo pieno poi, hanno un carico di lavoro totale, retribuito e non, più alto rispetto alle donne che non lavorano a tempo pieno, sia nel caso in cui il proprio *partner* lavori a tempo pieno, sia quando questi sia occupato *part-time* o disoccupato (*female breadwinner*). Nel contesto della coppia italiana non avviene quindi un bilanciamento o una redistribuzione dei carichi di lavoro. Nel 2014, nelle situazioni in cui entrambi hanno un lavoro retribuito a tempo pieno (*dual earner*), le donne svolgono 8 ore e 54 minuti di lavoro quotidiano e nelle coppie (*female breadwinner*) svolgono 8 ore e 40 minuti di lavoro quotidiano. In entrambi questi casi svolgono circa un'ora di lavoro in più rispetto agli uomini composta da lavoro non retribuito. Per gli uomini il carico di lavoro totale è pari a 7 ore e 48 minuti, nel caso *dual earner* e 8 ore e 4 minuti nel caso *female breadwinner*. La situazione più equilibrata si registra quando è solo l'uomo a lavorare: in questo caso la differenza in termini di tempo complessivo è di soli 7 minuti a carico dalle donne. Questo avvalora quanto sia difficile superare il modello tradizionale di divisione dei ruoli tra uomini e donne[64].

L'**indice di asimmetria del lavoro familiare**[65] analizza il grado di condivisione dei carichi del lavoro familiare (domestico e di cura) tra uomini e donne che vivono in coppia. Le coppie considerate sono quelle composte da entrambi i *partner* che lavorano e da donne con l'età compresa tra 25 e 44 anni. L'indice assume un valore di 100 nei casi in cui il lavoro familiare ricade esclusivamente sulla donna, e assume un valore pari a 50 in caso di perfetta condivisione dei carichi di lavoro familiare; i valori compresi tra 0 e 49 e quelli compresi tra 51 e 99 indicano un carico di lavoro, progressivamente più sbilanciato, rispettivamente sull'uomo o sulla donna. Nel 2014 l'indice per l'Italia è pari al 67 per cento segnalando lo sbilanciamento verso la donna dei carichi di lavoro. La situazione è lievemente più sbilanciata per le coppie con figli, 67,3 per cento, mentre lo squilibrio diminuisce per le coppie senza figli, 65,8 per cento. Rispetto al 2009, l'asimmetria è diminuita poiché i valori rilevati erano maggiori del 71 per cento in tutte le tipologie della coppia. Sono presenti delle differenze anche dal punto di vista territoriale, in particolare nel Mezzogiorno dove l'indice di asimmetria per le coppie in generale è pari al 74,4 per cento contro il 66,5 per cento del Centro e il 64,8 per cento del Nord Italia. Rilevante è il valore delle coppie senza figli del Sud per le quali si registra un valore di 77 per cento, in aumento rispetto al 2009 (74,1 per cento) (Figura 1.2.2).

---

[63] Fonte: ISTAT Indagine Uso del tempo

[64] Fonte: ISTAT Indagine Uso del tempo

[65] L'indice è dato dal rapporto tra il tempo dedicato al lavoro domestico dalla donna e il tempo dedicato al lavoro domestico da entrambi i *partner*, moltiplicato per 100

Riquadro I.II.1 - Le dimensioni del benessere legate ai tempi di vita

Da alcuni anni si tenta di dare una rappresentazione statistica al concetto difficilmente osservabile di benessere degli individui. Dal 2013 l'ISTAT pubblica i rapporti annuali per sul "Benessere equo e sostenibile (BES)", in cui sono raccolti molteplici indicatori per cogliere diversi dimensioni del benessere, raggruppati in dodici domini fondamentali.

Una delle dimensioni riconosciute del benessere riguarda la composizione dei tempi di vita: quanto viene dedicato alle attività del tempo libero e come lo stile di vita impatta sul benessere soggettivo, anche in termini di ripercussioni sulla salute (per esempio, tempi di sonno, spostamento e dedicato alle attività motorie o sedentarie)[66]. La destrutturazione dei tempi di lavoro e i mutamenti tecnologici, che hanno permesso la permeabilità tra vita professionale e vita privata, possono favorire una maggiore flessibilità organizzativa. Possono, tuttavia, anche spingere il lavoro a pervadere tutti i tempi a disposizione degli individui, obbligando le persone a svolgere contemporaneamente più attività (*multitasking*), aumentando lo stress e l'insoddisfazione sia del proprio lavoro che del tempo libero.

Con riferimento al 2014, il 20,3 per cento delle donne dichiara di lavorare al di fuori dell'orario di lavoro. Il picco di questa attività extra si svolge nel primo pomeriggio, dalle 14:00 fino alle 16:00, poiché le donne sono impiegate maggiormente la mattina e in part-time. Gli uomini che dichiarano di lavorare al di fuori dell'orario di lavoro sono leggermente di più (raggiungono il 21,6 per cento), ma sono più concentrati negli orari serali. Le donne sono anche maggiormente esposte al *multitasking*: Il 31,8 per cento dichiara di svolgere più attività in contemporanea nell'arco di una giornata per una media di 3 ore e 11 minuti, mentre gli uomini in questa condizione sono il 29,8 per cento e la durata media giornaliera del tempo dedicato a più attività è di 2 ore e 50 minuti.

I divari di genere registrati nella distribuzione dei carichi tra lavoro retribuito e non, sono presenti anche nella fruizione del tempo libero. Le donne hanno meno tempo libero a disposizione e di questo viene svolto in modo passivo, cioè subordinato ad altre attività principali (circa 2 ore e 30 minuti contro l'ora e 49 minuti di tempo libero passivo). Inoltre le donne dichiarano di trascorrere in media il 5,5 per cento del tempo della propria giornata in modo spiacevole rispetto al 4,8 per cento degli uomini, segnalando anche una minore soddisfazione del proprio tempo[67].

Gli uomini italiani che beneficiano dei congedi per la cura dei figli sono in aumento. Nel 2018 usufruiscono del congedo parentale in 67 mila (+14 per cento rispetto al 2017) e rappresentano il 19,8 per cento del totale, mentre i beneficiari del congedo obbligatorio per i padri sono circa 123 mila

La cura dei figli è uno dei lavori non retribuiti di maggior impegno e viene ancora attribuito principalmente alla madre. Per la donna lavoratrice la maternità può essere un fattore che rallenta o impedisce la propria carriera professionale. La previsione di congedi dal lavoro per la cura dei figli è un sostegno per i genitori, per l'occupazione più propriamente femminile e per la crescita dei bambini. Se il congedo viene utilizzato da entrambi i genitori, e in maniera bilanciata, è anche uno strumento per la condivisione dei carichi di lavoro familiare e per la riduzione dei divari di genere.

La normativa italiana prevede diverse forma di tutela della maternità e di sostegno alla genitorialità tramite i congedi. Il congedo di maternità è un'astensione obbligatoria per la madre

---

[66] Cfr. in particolare la seconda parte del volume ISTAT "I tempi della vita quotidiana - Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo" https://www.istat.it/it/archivio/230102

[67] Fonte: Indagine Uso del tempo

lavoratrice della durata di 5 mesi intorno alla nascita di un figlio; di base sono i 2 mesi antecedenti e 3 mesi successivi al parto, però sono previste delle forme di flessibilità che permettono di posticipare di un mese o due l'inizio del congedo o di anticipare e prolungare per godere di un periodo di astensione più lungo (Riquadro I.II.II). In caso di impossibilità della madre di poter usufruire del congedo, a causa di eventi eccezionali previsti dalla norma, il padre ha diritto al congedo di paternità come misura sostitutiva per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice[68].

Il congedo di maternità è una misura specifica per la madre lavoratrice ma sono previsti anche dei congedi dopo la maternità fruibili da entrambi i genitori e in alcuni casi, specifici per il padre lavoratore. Il **congedo parentale**, nelle modalità previste in Italia[69], ha in parte queste caratteristiche. Entrambi i genitori lavoratori possono accedere a questo beneficio fino a cumulare 10 mesi complessivi di congedo, entro i primi 12 anni di vita del figlio. La madre ha diritto a fino a massimo sei mesi di congedo, e anche il padre può raggiungere i sei mesi, ma entrambi i genitori, insieme, non possono superare i 10 mesi. Infatti, la scelta del padre è in parte alternativa a quello della madre poiché l'utilizzo del periodo massimo disponibile da parte del padre comporta una riduzione del periodo di cui può usufruire la madre. La norma prevede degli incentivi per il padre che ne usufruisce. I mesi complessivi per entrambi i genitori salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Durante il periodo di astensione obbligatoria della madre dal giorno successivo al parto, Il padre lavoratore dipendente può usufruire del congedo e il genitore solo (padre o madre) ha diritto a un periodo continuativo o frazionato di massimo 10 mesi. Poiché le nuove nascite influiscono sul reddito familiare, viene riconosciuto il 30 per cento dello stipendio durante l'astensione lavorativa, entro i primi sei anni di età del bambino. Inoltre possono essere disposte condizioni migliorative per i genitori tramite i contratti collettivi, i regolamenti e altre disposizioni. Per esempio, in buona parte del settore pubblico viene riconosciuta l'intera retribuzione per i primi 30 giorni[70].

Nel 2011 le madri lavoratrici che hanno usufruito del congedo parentale erano 264 mila e gli uomini poco meno di 32 mila, rappresentando solo il 10,8 per cento del totale. La fruizione del congedo parentale da parte delle donne ha avuto un decremento fino al 2014, anno in cui si registrano 247 mila fruitrici. Dopo, le donne in congedo parentale aumentano costantemente fino a raggiungere nel 2018 le 274 mila unità. Rispetto al 2017, quando erano 262 mila, si tratta di un incremento considerevole e il più ampio per le donne nel periodo considerato (+4,6 per cento). Per gli uomini si evidenzia, invece, un aumento costante sin dal 2011 e più sostenuto delle donne. Nel 2018 sono 67 mila gli uomini che usufruiscono del congedo parentale e rappresentano il 19,8

---

[68] Decreto legislativo n. 151 del 2001, art. 28 "Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"

[69] Decreto legislativo n. 151 del 2001, art. 32 "Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", è stato oggetto di successive modifiche e integrazioni. La legge n. 228 del 2012 ha introdotto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale (secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva); il decreto legislativo n. 80 del 2015 ha esteso il beneficio del congedo frazionato a ore anche nelle situazioni di assenza di contrattazione collettiva. Il decreto legislativo n. 81 del 2015 ha previsto infine la possibilità di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante. La riduzione dell'orario non deve però superare il 50 per cento.

[70] Per sostenere economicamente le famiglie in cui nasce un bambino/una bambina, o viene adottato/a, è previsto l'assegno di natalità, cd. "bonus bebè". Istituito dall'articolo 1, commi 125-129, legge n. 190 del 2014; si tratta di un assegno mensile corrisposto ogni mese fino al compimento del primo anno di età. È destinato alle famiglie con un ISEE non superiore a 25.000 euro. Nel 2018 le numero di domande è stato pari a 230.245 e gli importi totali hanno raggiunto i 170 milioni e 884 mila euro.

per cento del totale[71], mentre nel 2017 erano 59 mila, registrando quindi un aumento del 14 per cento nell'ultimo anno. Nonostante questa crescita il divario di genere rimane rilevante (Figura 1.2.3).

L'introduzione dei **congedi obbligatori e facoltativi per i padri** ha come scopo di aumentare l'apporto maschile al lavoro di cura verso il figlio. Seguendo le esperienze di altri paesi europei, la legge n. 92/2012[72] ha previsto questo istituto specifico per il padre lavoratore. Il dipendente del settore privato è obbligato ad astenersi dal lavoro alla nascita del figlio per un tempo deciso dalla legge. Ha inoltre la possibilità di usufruire di un congedo facoltativo, entro una certa età del figlio, ma questo è alternativo al congedo di maternità della madre che decide di non usufruire di altrettanti giorni di congedo maternità. Il livello retributivo è riconosciuto al 100 per cento.

L'istituto dei congedi per padri non è una misura permanente nell'ordinamento italiano e le proroghe annuali legiferate ne hanno modificato la struttura. La norma iniziale aveva introdotto un giorno di astensione obbligatoria dal lavoro e ulteriori due giorni facoltativi, alternativi al congedo di maternità, per gli anni che vanno dal 2013 al 2015. Per il biennio 2016-2017 erano previsti due giorni obbligatori di astensione obbligatoria ma un giorno facoltativo per il solo anno 2016. Dal 2018 i giorni obbligatori sono aumentati a 4 ed è stato re-introdotto il giorno facoltativo. Per il 2019 i padri lavoratori possono usufruire di 5 giorni obbligatori e di uno facoltativo[73].

Nel 2018 i padri lavoratori che hanno usufruito del congedo obbligatorio sono oltre 123 mila, in costante aumento dall'introduzione della misura. Nel 2013 raggiungevano le 50 mila unità. Mentre la fruizione dei congedi facoltativi ha risentito delle modifiche legislative. Nel 2018 il numero dei padri che ha usufruito di tale misura è pari a 4 mila e 512 unità mentre nel 2013 erano 5 mila e 432 unità. Nel 2017 il congedo facoltativo per i padri non era previsto, ma viene registrato comunque la presenza di beneficiari per questo anno, 816 padri, perché la rilevazione è relativa al momento dell'effettivo utilizzo del congedo il quale può essere usufruito entro il quinto mese di vita del figlio. Questi beneficiari sono relativi ai bambini nati negli ultimi mesi del 2016 (Figura 1.2.4).

In Italia, nonostante gli interventi degli ultimi anni, le misure a favore dei padri lavoratori per la fruizione dei congedi sono ancora inferiori rispetto agli altri paesi europei. Considerando solo i congedi riservati ai solo padri, la durata in Italia di questi benefici è di 0,4 settimane nel 2016, come in Grecia e in Olanda, mentre nella maggior parte dei paesi europei sono previsti congedi per più di una settimana (il Portogallo prevede fino a 5 settimane). Per i congedi parentali, riservati esclusivamente ai padri, i periodi maggiore astensione sono previsti in Francia, Portogallo e Svezia. Rispettivamente sono 28 settimane, 22,3 settimane e 14,3 settimane[74].

---

[71] I dati per l'anno 2018 sono provvisori. Si segnala che i dati riferiti agli anni 2016 e 2017 sono stati consolidati e rivisti dall'INPS, per questo motivo sono presenti discrepanze rispetto a quelli pubblicati nella Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere, Rendiconto 2017, cfr. http://www.rgs.mef.gov.it/ Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2017/Bilancio_di_genere_2017_-_Relazione_Parlamento.pdf

[72] La norma che ha introdotto il congedo obbligatorio e facoltativo per i padri è riferita al settore privato mentre non sono attualmente previste misure analoghe per il pubblico impiego.

[73] Così il comma 278 dell'art. 1, legge n. 145 del 2018, (legge di bilancio 2019)

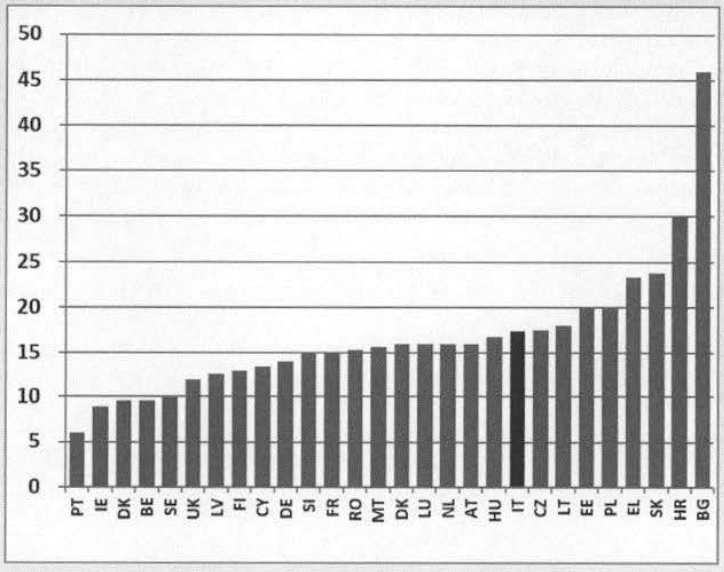
[74] Fonte: OECD Family database. Per una disanima più dettagliata della situazione dei principali paesi europei si rimanda alla Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere, Rendiconto 2017 http://www.rgs.mef.gov.it/ Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2017/Bilancio_di_genere_2017_-_Relazione_Parlamento.pdf

Riquadro I.II.II – La fruizione del congedo di maternità fra le lavoratrici dipendenti del settore privato[75]

In Italia, la maternità è protetta da un periodo di congedo obbligatorio della durata di 5 mesi intorno alla nascita di un figlio. Tale congedo, introdotto con la legge 1204 del 1971, prevedeva un'interruzione dal lavoro 2 mesi prima e 3 mesi dopo la data presunta del parto, a eccezione dei lavori gravosi o pregiudizievoli, per cui l'astensione obbligatoria era anticipata ai tre mesi precedenti il parto. Questo periodo di astensione dal lavoro è coperto da un'indennità pari all'80 per cento del salario precedente.

La convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sul congedo di maternità sancisce che il periodo di astensione obbligatoria con posto di lavoro garantito non debba essere inferiore alle 16 settimane. Tale diritto è riconosciuto "*al fine di promuovere maggiormente l'uguaglianza delle donne lavoratrici, nonché la salute e la sicurezza della madre e del bambino*". Rispetto alla legislazione degli altri paesi europei, l'Italia è in linea con la durata media del congedo (21,8 settimane nell'Unione Europea) e fra i primi dieci paesi considerando anche la generosità dell'indennità (Figura I.II.II.1).

Figura I.II.II.1 Durata del congedo di maternità in settimane equivalenti al 100% del salario nei paesi dell'Unione-europea. Anno 2016.



Fonte: OCSE

La legge n. 53 del 2000 ha introdotto l'istituto della flessibilità dell'astensione obbligatoria, consentendo alle donne di scegliere di astenersi dal lavoro a partire dal nono mese di gravidanza e prolungare dunque a quattro mesi il periodo di congedo successivamente alla nascita del figlio. Tale riforma, che manteneva inalterata la durata complessiva del congedo, ha introdotto un elemento di flessibilità nella sola disponibilità della donna, ampliandone la libertà di scelta nella

[75] A cura di Enrica Maria Martino (VisitINPS Scholar).