

# LA PARITÀ DI GENERE NELLE LIBERE PROFESSIONI IN TOSCANA

## I risultati dell'indagine campionaria

## RICONOSCIMENTI

L'indagine è stata curata dalla Soc Quantitas.srl, con la supervisione scientifica di Natalia Faraoni dell'IRPET, all'interno dell'Area di ricerca Economia pubblica coordinata da Patrizia Lattarulo. L'indagine, svolta su iniziativa della Commissione regionale dei soggetti professionali, è stata finanziata con Fondi FSE.

Editing a cura di Elena Zangheri.

## Indice

PREMESSA	5
1. METODOLOGIA DELL'INDAGINE	7
1.1 Tecniche e strumenti di rilevazione	7
1.2 Il questionario	8
2. RISULTATI DELL'INDAGINE	9
2.1 Caratteristiche dei rispondenti	9
2.2 Caratteristiche del nucleo familiare	15
2.3 Cura e conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro	18
2.4 Figli minori	20
2.5 La scelta tra lavoro e cura	24
2.6 Maternità	25
3. CONSIDERAZIONI FINALI	28
ALLEGATO 1 – Questionario	29



## PREMESSA

Secondo l'ultimo rapporto sulle libere professioni in Italia<sup>1</sup>, la presenza femminile va crescendo, grazie soprattutto al contributo delle nuove generazioni e all'incidenza di particolari settori come l'assistenza sociale, l'assistenza sanitaria e l'area legale, in cui ormai le donne sono la maggioranza. In questo ambito va, inoltre, affermandosi una relazione inversa tra espansione dell'occupazione e dinamica del valore aggiunto prodotto. Considerando la branca di attività definita da ISTAT come "attività professionali, scientifiche e tecniche, amministrazione e servizi di supporto", l'occupazione è più che raddoppiata dal 1995 al 2018. Viceversa il valore aggiunto per addetto si è ridotto, indicando una diminuzione delle remunerazioni, soprattutto per i nuovi ingressi nelle varie attività professionali. Se a questo quadro uniamo la carenza di tutele per il lavoro autonomo in generale, ma in particolare relative al tema dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, alla maternità e ai congedi parentali, è evidente l'importanza di indagare meglio le condizioni delle donne professioniste. Dal punto di vista della parità di genere, infatti, il mondo delle libere professioni è un ambito con sue particolari specificità, in cui possono coesistere situazioni di modernità e condizioni di difficile conciliabilità tra impegni professionali e familiari.

Per approfondire aspetti quali le condizioni di lavoro delle professioniste toscane, il livello di tutele e i servizi offerti, oltre ai meccanismi di conciliazione tra vita professionale e vita familiare messi in atto nella vita quotidiana, nell'ambito del programma di attività comuni con Regione Toscana di cui al D.D. n. 8226 del 19.04.2023 - attività 2. "Rapporto sulle condizioni di genere", è stata realizzata una indagine diretta rivolta all'universo delle professioniste e dei professionisti, e realizzata con la collaborazione della Commissione regionale dei Soggetti Professionali e il finanziamento del Fondo Sociale Europeo.

Riteniamo che questa indagine assuma oggi un ruolo importante per effettuare una valutazione sulle condizioni di genere e orientare correttamente le scelte istituzionali rivolte a supportare i professionisti.

---

<sup>1</sup> <https://confprofessioni.eu/osservatorio-rapporto-sulle-libere-professioni-in-italia/>



## 1. METODOLOGIA DELL'INDAGINE

### 1.1 Tecniche e strumenti di rilevazione

L'indagine, rivolta a coloro che svolgono una libera professione in Toscana, è stata svolta in collaborazione con la Commissione regionale dei Soggetti Professionali.

Allo scopo di dare al rispondente una adeguata visibilità del progetto e della ricerca e divulgare informazioni sull'indagine, fornire supporto all'organizzazione e fornire l'accesso alla compilazione del questionario da parte dei professionisti, è stata realizzata una *landing page* dedicata.

Figura 1.1  
PAGINA WEB DEDICATA ALL'INDAGINE



COESIONE ITALIA 21-27 TOSCANA | Cofinanziato dall'Unione europea | Regione Toscana | IRPET Istituto Regionale Programmazione Economica della Toscana

# PARITÀ DI GENERE

## nelle libere professioni in Toscana

L'indagine, promossa dall'Assessorato al Lavoro e alla Formazione di Regione Toscana di concerto con la Commissione regionale dei soggetti professionali e affidata a Irpet, è rivolta a tutti coloro che svolgono una libera professione in Toscana.

L'obiettivo è indagare le condizioni di lavoro delle professioniste e dei professionisti, il livello di tutele e il ricorso ai servizi, relativamente al tema della conciliazione tra vita professionale e vita familiare, utilizzando un'ottica di genere.

Il tuo contributo è importante, aiutaci rispondendo al questionario!

[VAI AL QUESTIONARIO](#)

Il questionario dura circa 10 minuti, è anonimo e necessita di essere completato in un'unica sessione per garantire la privacy e l'accurata elaborazione delle risposte. È importante completarlo interamente per fornire informazioni utili per l'analisi.

**DOCUMENTAZIONE**  
[Lettera dell'Assessorato](#)  
[Informativa sulla privacy](#)

**ASSISTENZA ALLA COMPILAZIONE**  
[indagini@web-survey.it](mailto:indagini@web-survey.it)

**800 134 829**  
Lun-Gio 9-13/14-18 Ven 9-13  
chiamata gratuita da rete fissa e cellulari

QUANTITAS  
Activating Data. Making Decisions

©2023 Powered by Quantitas srl

L'indagine è stata diffusa tramite gli ordini professionali e le associazioni professionali facenti parte della Commissione regionale di riferimento, che hanno inviato ai propri associati le email di invito e di sollecito alla compilazione con il *link* alla pagina web per poter accedere al questionario e partecipare alla rilevazione statistica.

Sono stati messi a disposizione dei rispondenti una casella di posta elettronica e un numero verde per fornire assistenza per eventuali quesiti o dubbi relativi alle modalità di accesso e di compilazione e su singoli *item* del questionario.

La rilevazione è stata condotta fra il 30 Maggio e il 9 Luglio 2023 ed ha portato alla raccolta di 4.440 questionari.

## 1.2 Il questionario

Il questionario utilizzato per l'indagine prevedeva differenti sezioni.

Nella prima parte sono state raccolte informazioni utili a fornire un primo profilo dei rispondenti e sulla tipologia d'impiego, sull'articolazione oraria della giornata e sull'eventuale presenza nonché sulle modalità di utilizzo dello *smart working*. Specifica attenzione è stata poi dedicata alle caratteristiche della clientela dei rispondenti e alle loro fasce di reddito.

La seconda sezione del questionario conteneva alcune domande sulle caratteristiche del nucleo familiare dei rispondenti; una sezione preliminare, questa, alle *key questions* contenute in un ulteriore raggruppamento di quesiti, dedicati proprio alla cura e alla conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

In quest'ultimo *frame*, uno specifico dettaglio è stato riservato ai rispondenti con figli minori, al fine di comprendere la specifica divisione del "lavoro di cura" tra i genitori, l'impatto effettivo e percepito sulle possibilità di conciliazione, la possibilità o meno di accedere a servizi di supporto e la tipologia di questi ultimi.

In coerenza con quanto detto, un'ultima sezione del questionario era dedicata alle intervistate madri: le domande riguardavano, in particolare, l'utilizzo di eventuali indennità e servizi collegati alla maternità, ma anche la reversibilità o meno della temporanea uscita dal mercato del lavoro a seguito della maternità e la percezione delle intervistate sull'effettivo condizionamento delle scelte di fecondità nei confronti delle prospettive lavorative.

## 2. RISULTATI DELL'INDAGINE

### 2.1 Caratteristiche dei rispondenti

Prima di entrare nel merito di una ricostruzione del campione di rispondenti, vanno preliminarmente chiarite le coordinate minime dell'universo di riferimento. Poiché per quest'ultimo ci si è basati esclusivamente sui dati degli iscritti forniti dagli ordini professionali regionali – in base alla consistenza delle proprie liste – ai dati campionari che seguono non è stato possibile applicare pesi per riportare la struttura campionaria all'universo di riferimento (per assenza di informazioni esaustive sullo stesso). La tabella seguente riporta le numerosità dei sotto-universi.

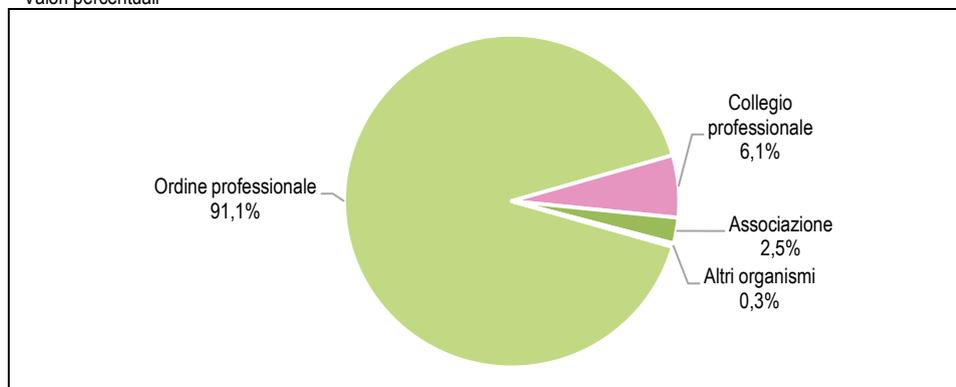
Tabella 2.1  
CONSISTENZA DELLE LISTE DEGLI ISCRITTI A ORDINI, COLLEGI O ASSOCIAZIONI DI PROFESSIONE REGOLAMENTATA E NON – REGIONE TOSCANA

Ordine professionale	Iscritti	Rispondenti totali	Di cui donne
Agrari e Forestali	1.424	102	48
Architetti	13.350	593	406
Avvocati	12.000	823	620
Biologi	3.000	180	160
Commercialisti, Tributaristi, Consulenti del lavoro	9.500	467	254
Geologi	1.109	133	47
Geometri	10.000	125	40
Ingegneri	13.000	255	121
Medici e Odontoiatri	26.710	452	299
Professioni sanitarie e tecnici sanitari	nd	703	552
di cui : Professioni infermieristiche	10.000	348	283
Psicologi	8.000	293	260
Altro	nd	314	144
TOTALE	108.093	4.440	2.951

I medici e odontoiatri sono di gran lunga i più numerosi (con 26.710 iscritti), seguiti da architetti (13.350), ingegneri (13.000) e avvocati (12.000). In un *range* di numerosità leggermente inferiore troviamo professioni sanitarie e tecnici sanitari, geometri, commercialisti, tributaristi, consulenti del lavoro e psicologi. I biologi seguono a distanza, con 3.000 unità.

La rilevazione, protrattasi per poco più di un mese, ha permesso di acquisire informazioni su 4.440 professionisti, in netta prevalenza appartenenti a un ordine professionale (91,1%). Nel 6,1% dei casi i rispondenti risultano iscritti a un collegio professionale, mentre il 2,5% si dichiara iscritto a una associazione professionale.

Grafico 2.1  
ISCRIZIONE A ORDINI, COLLEGI O ASSOCIAZIONI DI PROFESSIONE REGOLAMENTATA E NON ORDINATA  
Valori percentuali



Le figure professionali che sono maggiormente rappresentate nell'indagine sono quelle degli avvocati con il 18,5% del totale (823 unità di risposta all'indagine), delle professioni sanitarie e dei tecnici

sanitari con il 15,8% del totale (703 unità), degli architetti con il 13,4% (593 unità), dei commercialisti, consulenti del lavoro e tributaristi con il 10,5% (467 unità) e dei medici e odontoiatri con il 10,2% (452 unità). A seguire, gli psicologi con il 6,6% (293 unità), gli ingegneri con il 5,7% (255 unità), i biologi con il 4,1% (180 unità), i geologi con il 3% (133 unità), i geometri con il 2,8% (125 unità), gli agrari e forestali con il 2,3% (102 unità) e altre professioni con il 7,1% (314 unità). Nel campione le donne risultano maggioritarie rispetto agli uomini (con il 66,5% di rispondenti), mentre la classe d'età più numerosa è quella dei 50-64enni (con il 39,1% dei rispondenti), seguita da quella 35-49 anni (37,2%), da quanti hanno “meno di 35 anni” (14,0%) e dai rispondenti con 65 anni o più (9,8%).

Al netto di questi andamenti campionari, è opportuno specificare due aspetti. Il primo concerne la percentuale di rispondenti rispetto agli iscritti a quel particolare ordine. Considerando incidenze superiori al 5%, la più elevata percentuale di rispondenti è stata registrata tra i geologi (con il 12%), seguiti con valori pari al 7% da “agrari e forestali”, “avvocati” e “professioni sanitarie e tecnici sanitari”. I “biologi”, invece, vedono un valore percentuale riferito ai rispondenti pari al 6%.

Sulla più ampia adesione femminile alla rilevazione – fatta eccezione per “agrari e forestali”, “geologi”, “geometri” e “ingegneri” – può inoltre aver inciso (senza ulteriori informazioni sull'universo circa la possibile maggiore presenza di donne effettiva) anche lo specifico tema trattato; la conciliazione, infatti, vede fattualmente nelle donne la componente più interessata alle difficoltà che essa comporta<sup>2</sup>.

Grafico 2.2  
ATTIVITÀ PROFESSIONALE PREVALENTE ESERCITATA DAI RISPONDENTI  
Valori percentuali

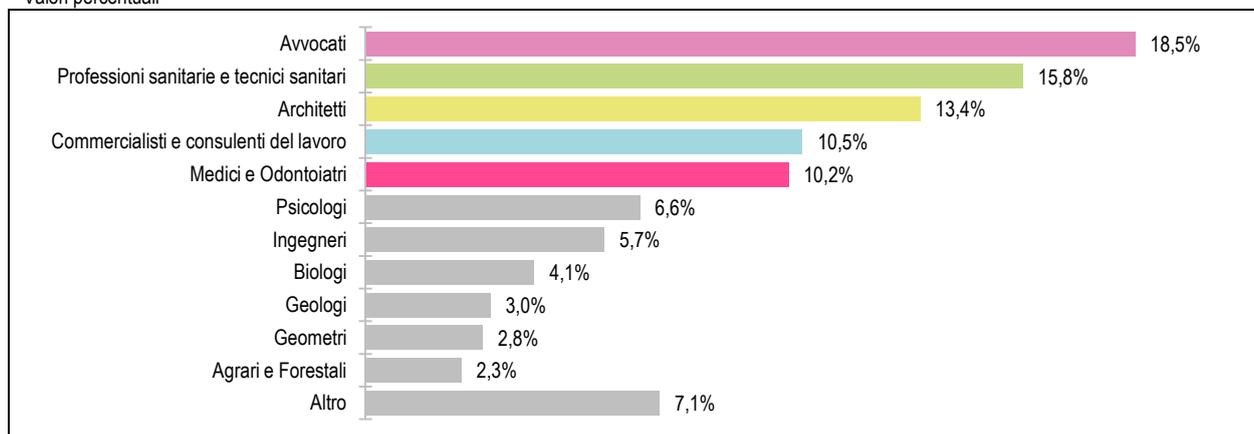
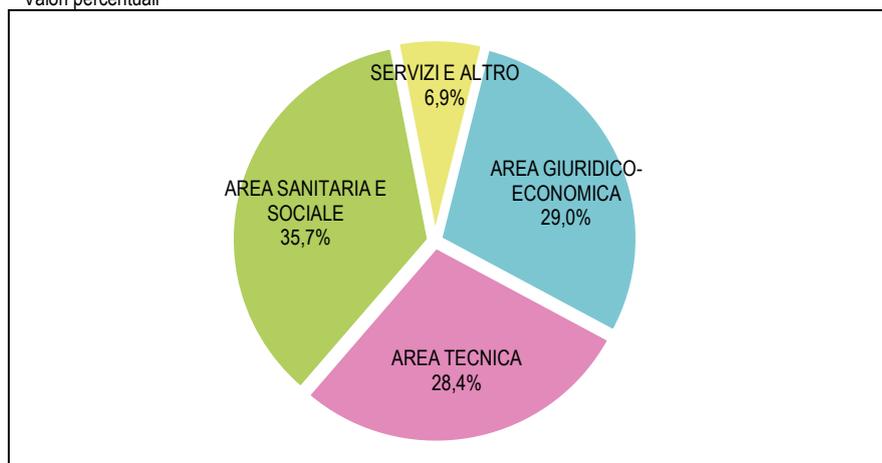


Grafico 2.3  
SETTORE ECONOMICO DI ATTIVITÀ DEI RISPONDENTI  
Valori percentuali



<sup>2</sup> Non è semplice ricostruire l'universo delle libere professioni mediante i dati statistici ufficiali. Secondo le Forze di Lavoro, i professionisti ammontano a 104mila unità nel 2019, ma considerata la natura campionaria di questa indagine diventa poco affidabile ricavare informazioni sul genere e le classi d'età.

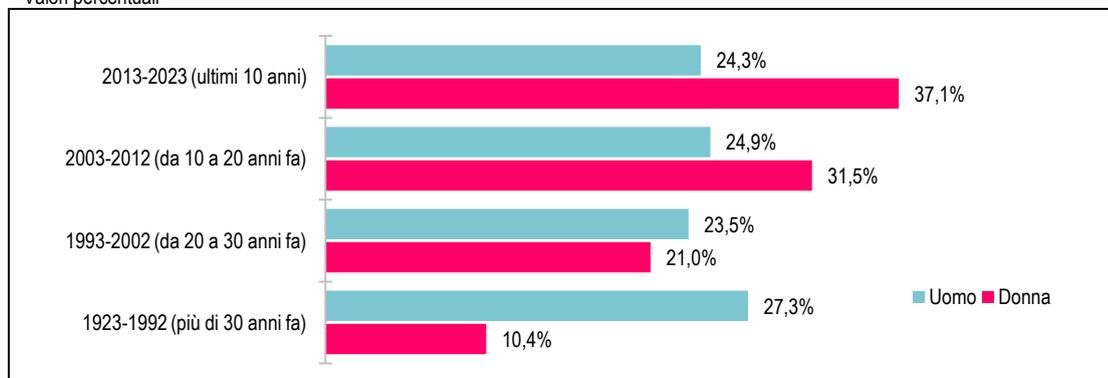
Osservando la distribuzione per “settore economico di attività”, essa vede una larga prevalenza dell’area “sanitaria e sociale” (35,7%), di quella giuridico-economica (29,0%) e di quella tecnica (28,4%), mentre i “servizi e altro” (6,9%) si trovano a considerevole distanza. Un’evidenza, quella tradotta da questi dati, della crescente complessità del sistema d’impiego e di quella progressiva diversificazione dei settori e degli ambiti coperti oggi dai professionisti. Focalizzando, tuttavia, la questione fondante la presente ricerca, è la disaggregazione per genere, *in primis*, e in subordine per classe d’età a evidenziare dei rilievi interessanti. Mentre da quest’ultima prospettiva lo scostamento più rilevante concerne la sola “area tecnica” – che vede una componente “giovane adulta” apprezzabilmente superiore rispetto alle altre classi d’età (44%) – è soprattutto per genere che si evidenzia la nota stratificazione occupazionale (per genere, appunto) assunta dal mercato del lavoro italiano.

L’area “sanitaria e sociale” e quella “tecnica” risultano esemplari da questo punto di vista. Mentre infatti per la prima sono circa diciotto i punti percentuali che dividono gli uomini dalle donne con la preminenza di queste ultime (23,7% vs 41,7%), salgono a venti in riferimento all’area tecnica e con tendenza opposta. Chiaramente, questa composizione dei settori d’impiego rinvia a filiere formative che vedono una forte differenza tra percorsi ancora connotati dalla presenza maschile (come quelli STEM) ed altri in cui è la presenza femminile a essere dominante (come quelli collegati alle professioni sanitarie e di cura).

C’è un’altra distinzione da sottolineare. I professionisti raggiunti dall’indagine sono coloro iscritti a ordini, associazioni o collegi. La loro modalità lavorativa può però essere sia dipendente, che indipendente, che mista. Nel campione degli intervistati, la quota di quanti si dichiarano “esclusivamente dipendenti” raggiunge il 23,6%; i dipendenti con P.Iva costituiscono il 3,6% mentre la restante quota è costituita dai liberi professionisti. Sono le donne a risultare di più tra i dipendenti: 27% vs 18%.

Venendo ai tempi di esercizio della professione, il 16,5% esercita la professione da più di 30 anni, cioè da un periodo anteriore al 1992, il 21,9% dei professionisti ha iniziato la propria attività tra il 1993 e il 2002, il 29,1% tra il 2003 e il 2012 ed infine il 32,5% ha iniziato la propria attività dopo il 2013.

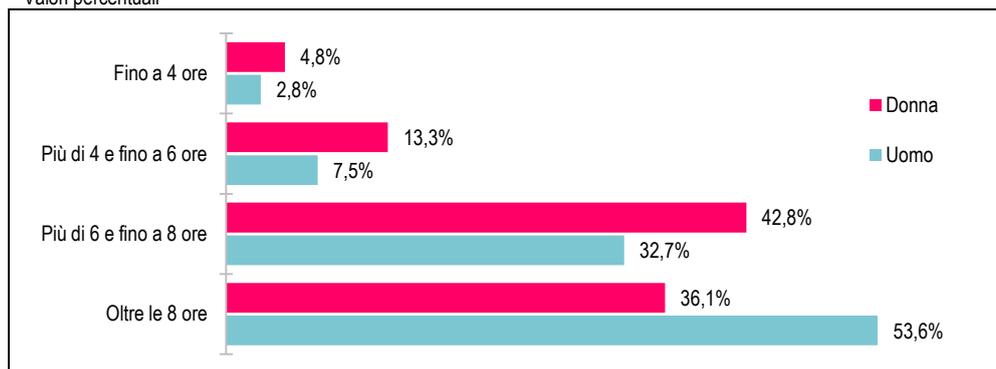
Grafico 2.4  
PERIODO DI INIZIO DELL’ATTIVITÀ CON PARTITA IVA - CONFRONTO PER GENERE  
Valori percentuali



L’incremento dal 10,4% al 37,1% per le donne (confrontato con i corrispondenti valori registrati dalla componente maschile) potrebbe essere esso stesso un indicatore della “stratificazione” osservata nel corso del tempo dal mercato del lavoro, in cui la partecipazione femminile ha progressivamente interessato professioni che prima risultavano invece a predominanza maschile. Non è da escludere che l’aumento delle P.Iva femminili sia anche una forma di risposta alla perdurante difficoltà di accesso e di mobilità *via* lavoro che la componente femminile incontra nell’ambito del lavoro dipendente. In questo senso, il lavoro autonomo costituirebbe una possibile risposta “conciliativa” laddove essa risulta ardua, quando non impossibile, nell’ambito del lavoro dipendente.

Le dinamiche di “*work-life balance*” riemergono ancora spostando l’attenzione dai settori d’impiego alla variabile “intensità di lavoro”. Il dato aggregato testimonia fin da subito giornate a forte intensità lavorativa per l’intero campione raggiunto dall’indagine, con quattro rispondenti su dieci che dichiarano oltre otto ore e ulteriori quattro su dieci nel range 6-8 ore.

Grafico 2.5  
 ORE DI LAVORO MEDIO AL GIORNO - CONFRONTO PER GENERE  
 Valori percentuali

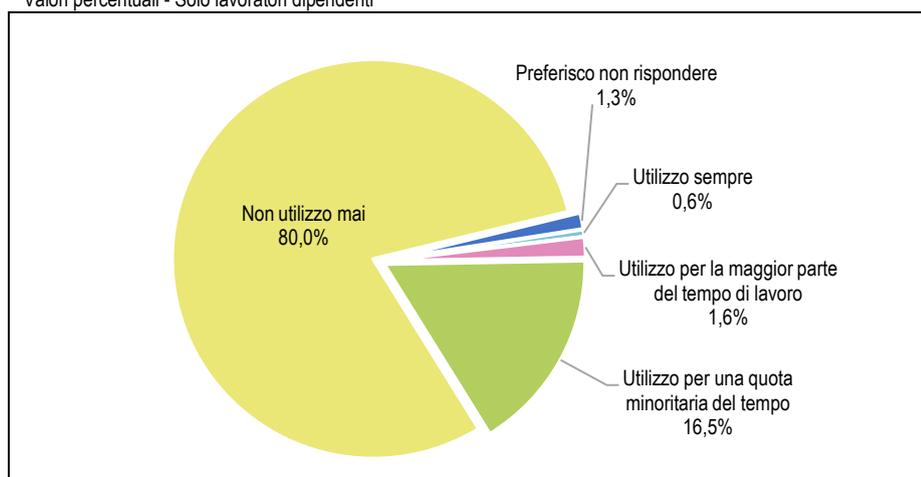


Una volta di più, però, è la differenza di genere a emergere con diversi contributi all’andamento aggregato. Se nella fascia d’intensità lavorativa più bassa (fino alle sei ore), non ci sono scarti rilevanti tra uomini e donne, negli intervalli successivi questa differenza si fa decisamente più marcata e richiama da vicino la questione delle strategie conciliative. Mentre infatti la fascia superiore (oltre le otto ore) è presidiata con larga prevalenza dagli uomini (53,6% vs 36,1% delle donne), quelle intermedie (che verosimilmente chiamano in causa la presenza di altri impegni familiari) vedono la maggioranza di donne: cinque punti percentuali in più in quella “4-6 ore” e dieci punti percentuali in più per quella “6-8 ore”.

Prestando attenzione alla fascia oraria di riferimento, la quota maggiore di risposte (multiple) viene prevedibilmente raggiunta da quelle pomeridiana e mattutina, ma anche il 36,4% di quanti dichiarano di non avere una fascia oraria di riferimento è molto consistente. In questo caso, le differenze di genere non manifestano gli andamenti osservati sul piano delle ore lavorate, così come per età non ci sono variazioni di grande portata. Da quest’ultimo punto di vista, tuttavia, è interessante notare come tra coloro che dichiarano di avere più di 65 anni la quota di chi non dichiara una fascia oraria di riferimento sale fino al 48,3%.

Venendo invece al tema *smart working* – un *focus*, questo, dedicato solo ai soggetti dichiaratisi dipendenti – si nota come esso permanga in termini minoritari all’interno del campione d’indagine. Ben otto rispondenti su dieci (soli dipendenti), infatti, dichiarano di non usarlo mai. Tanto le differenze per genere quanto gli scostamenti per età sono di limitato rilievo.

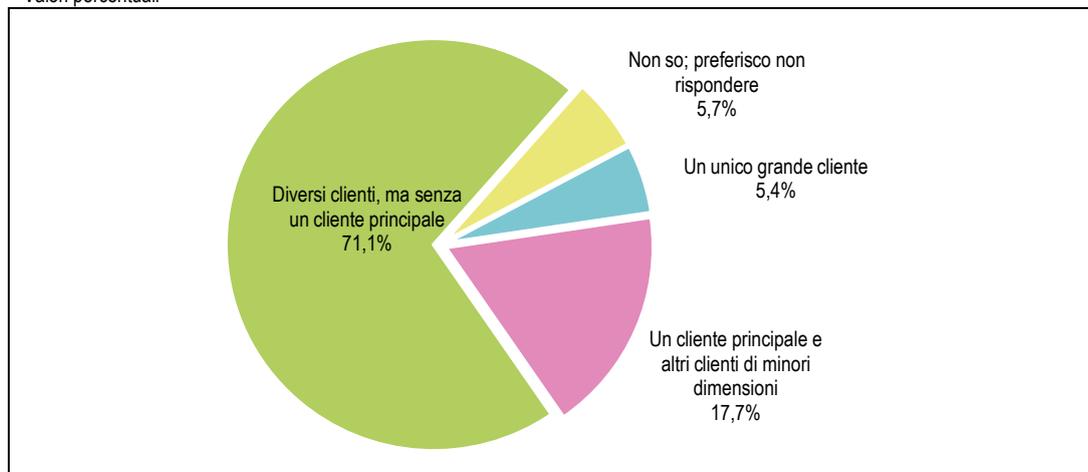
Grafico 2.6  
 UTILIZZO DELLO SMART WORKING NEL PROPRIO LAVORO  
 Valori percentuali - Solo lavoratori dipendenti



Isolando la quota degli utilizzatori dello *smart working*, le caratteristiche dello stesso emergono anche in merito al giudizio sull’utilità del medesimo. Così, quasi il 38,5% lo reputa “mai o quasi mai utile” e un valore percentuale simile riguarda coloro che lo pensano utile “solo in particolari circostanze

lavorative e/o quando lo spazio domestico lo permette”. Solo il 17,7% dei rispondenti arriva a definirlo “sempre o quasi sempre utile”.

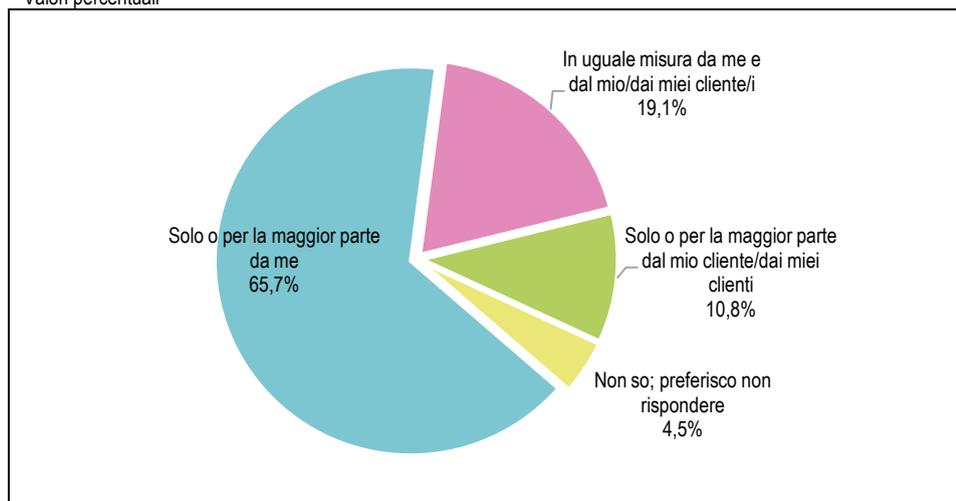
Grafico 2.7  
TIPOLOGIA DI CLIENTI  
Valori percentuali



Proseguendo nell’analisi dei tratti strutturali del lavoro svolto dai rispondenti, oltre due terzi dichiarano “diversi clienti, ma senza un cliente principale” (71,1%). L’andamento aggregato si dimostra nondimeno più reattivo rispetto alle variabili d’incrocio fin qui utilizzate. Più nel dettaglio, se non ci sono grandi scostamenti per genere, essi si rivelano più marcati sia per classe d’età sia per classe d’inizio dell’attività con P.Iva. Una più consistente anzianità lavorativa si lega così a un portafoglio clienti più diversificato: nel dettaglio, la moda delle distribuzione (“diversi clienti, ma senza un cliente principale”) scende fino al 53% per coloro che hanno non più di 35 anni, salendo a valori superiori al 70% per tutte le altre fasce d’età. Parimenti, considerando la “classe di avvio” della P.Iva, le più recenti vedono una minore accentuazione di diversi clienti e una maggiore presenza di un unico grande cliente. Un andamento quasi del tutto equilibrato è quello riferito alla “mono-localizzazione” del proprio lavoro, tra coloro che dichiarano di lavorare presso la sede dell’unico/principale cliente e quanti dichiarano più sedi. L’andamento per età è coerente con quello già osservato per tipologia di clientela: così come al crescere dell’età cresceva la possibilità di avere diversi clienti, qui all’aumentare dell’età cresce la quota dei rispondenti che dichiarano di non lavorare presso la sede dell’unico/principale cliente. Come già registrato in precedenza, le variazioni per genere sono di portata limitata, mentre sono molto più evidenti (ancorché attese) quelle riflesse dall’incrocio con la diversificazione della clientela: al crescere della diversificazione diminuisce la frequenza di quanti dichiarano di lavorare presso la sede del cliente principale.

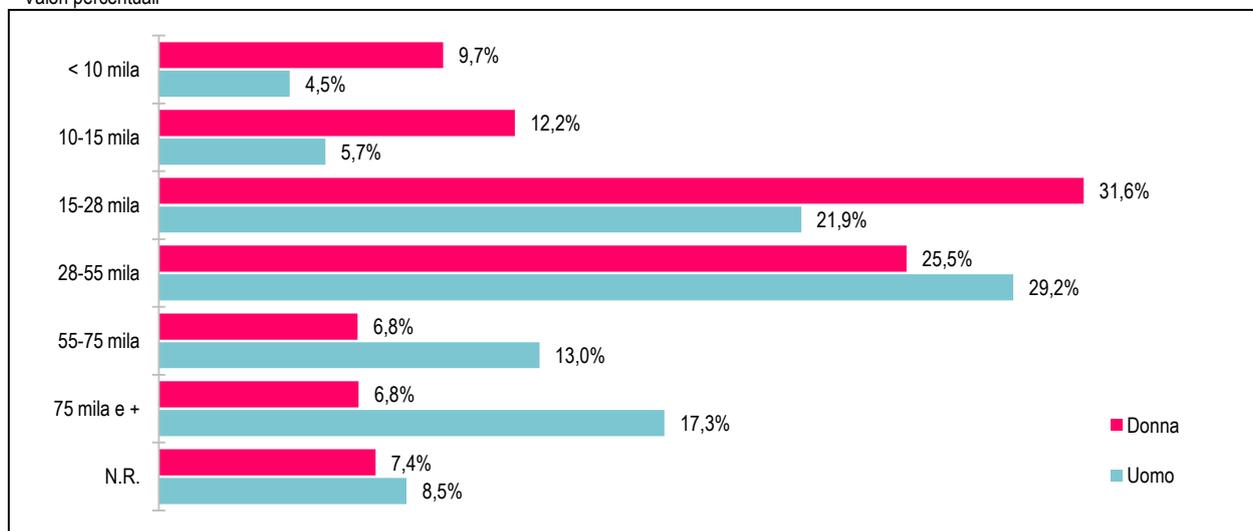
Un’altra variabile interessante da considerare nell’ambito dell’analisi condotta è quella riferita alla programmazione della propria agenda lavorativa, che è *proxy* del margine di autonomia o, diversamente, di “eterodirezione” delle attività quotidianamente svolte. Quasi sette rispondenti su dieci dichiarano che l’agenda è costruita in autonomia totale o quasi, ma a tale modalità di risposta maggioritaria soggiacciono delle differenze degne di nota. A tal proposito, non rileva il genere dei rispondenti, piuttosto la classe d’età. Come detto per la diversificazione della clientela, i rispondenti più giovani sono anche quelli tra i quali si rileva una maggiore presenza di coloro che dichiarano di non poter programmare da soli (o per la maggior parte) la propria agenda: si passa così dal 48% di chi ha meno di 35 anni fino al 68,4% di chi ne ha 65 e più. In modo atteso, anche il macro-settore di riferimento – ciascuno con le proprie caratteristiche strutturali “intrinseche” – agisce sulla possibilità di programmazione della propria agenda. Segnatamente, le quote di coloro che attestano maggiori capacità programmatiche circa la propria agenda sono sensibilmente più basse nell’area sociale, in quella tecnica e in quella dei servizi (sei rispondenti su dieci) rispetto a quella giuridico-economica (oltre sette rispondenti su dieci).

Grafico 2.8  
PROGRAMMAZIONE AGENDA  
Valori percentuali



Prendendo in esame “l’output” del lavoro svolto dai professionisti, oltre la metà di essi dichiara che il fatturato da P.Iva giunge per almeno l’80% dal principale cliente (57%). Cercando di comprendere quali siano le caratteristiche di queste P.Iva, emerge come il valore registrato tra le donne (fatturato da P.Iva prodotto per almeno l’80% dal principale cliente) sia sensibilmente più elevato di quello registrato tra gli uomini (61,3% vs 48,2%); medesimo andamento si osserva anche per età, laddove tra quanti hanno meno di 35 anni la modalità considerata raggiunge il 74,9%, scendendo fino a valori compresi tra il 46% e il 56% per le altre classi d’età. Prestando invece attenzione alle fasce di reddito lordo, oltre la metà dei rispondenti si colloca in quella (aggregata) dai 15.001 ai 55.000 euro, anche se quasi un quinto dei rispondenti si trova in quella 55.000-oltre 75.000.

Grafico 2.9  
FASCE DI REDDITO LORDO IN EURO – CONFRONTO PER GENERE  
Valori percentuali



Il dato, peraltro, acquisisce ulteriore ricchezza informativa leggendolo nella prospettiva (qui centrale) del *gap* di genere: esso emerge in tutta la propria evidenza osservando come la presenza femminile sia maggiore in misura di quasi dieci punti nella fascia 15.000-28.000 (31,6% vs 21,9%), molto vicina in quella 28.000-55.000 e si distanzi nuovamente da quella maschile (e per il verso opposto) nelle fasce di reddito superiori (con oltre undici punti percentuali nella fascia 75.000 e più). Sia pure in termini non del tutto sovrapponibili, le distanze per genere si mantengono anche isolando la classe d’età più giovane: tra i rispondenti con “meno di 35 anni”, infatti, le donne sono più presenti nella fascia “fino a

10.000 euro” (14,5% vs 6,4% degli uomini) e in quella successiva (22,3% vs 15,9%), mentre la maggiore presenza maschile si nota soprattutto nella fascia 28.000-55.000 (21% vs 14,1% delle donne). Nella fascia d’età successiva (35-49 anni), la forbice tra uomini e donne si mantiene a favore degli uomini (presenti nel 15,7% dei casi) nel range 55.000-75.000 (contro il 6,4% delle donne) e in quello superiore (11,1%, contro il 5,5% delle donne). Nelle fasce superiori, invece, le distanze tra uomini e donne sono meno marcate, ma si deve considerare che ciò può essere dovuto anche alla minore e trasversale probabilità di raggiungere in questa classe d’età proprio quelle fasce di reddito.

Non meno interessante è osservare l’andamento per classe di età, considerando il nostro essere un Paese in cui una solida autonomia da parte dei giovani nella fase di transizione alla vita adulta avviene comparativamente più tardi rispetto ad altri contesti europei. Da questo punto di vista, diventa interessante analizzare la distanza tra il reddito delle fasce d’età più giovani e quello delle fasce d’età più avanzate.

In questo senso, è indicativo di quanto andiamo dicendo che la fascia di reddito 15.000-28.000 sia moda della distribuzione non solo per la classe d’età “meno di 35 anni”, ma anche per quella che va dai 35 ai 49 anni. La distanza tra classi d’età si fa molto ampia soprattutto per il range di reddito più elevato (1,5% tra chi ha meno di 35 anni contro il 24,4% di chi ha 65 anni o più). Se questo può essere dovuto a un andamento “fisiologico” per cui al crescere della propria “maturità professionale” aumenta anche la possibilità di accedere a fasce di reddito più elevate, ciò va considerato anche un segnale rispetto alle maggiori difficoltà incontrate dalle nuove generazioni nel mercato del lavoro, anche nelle libere professioni.

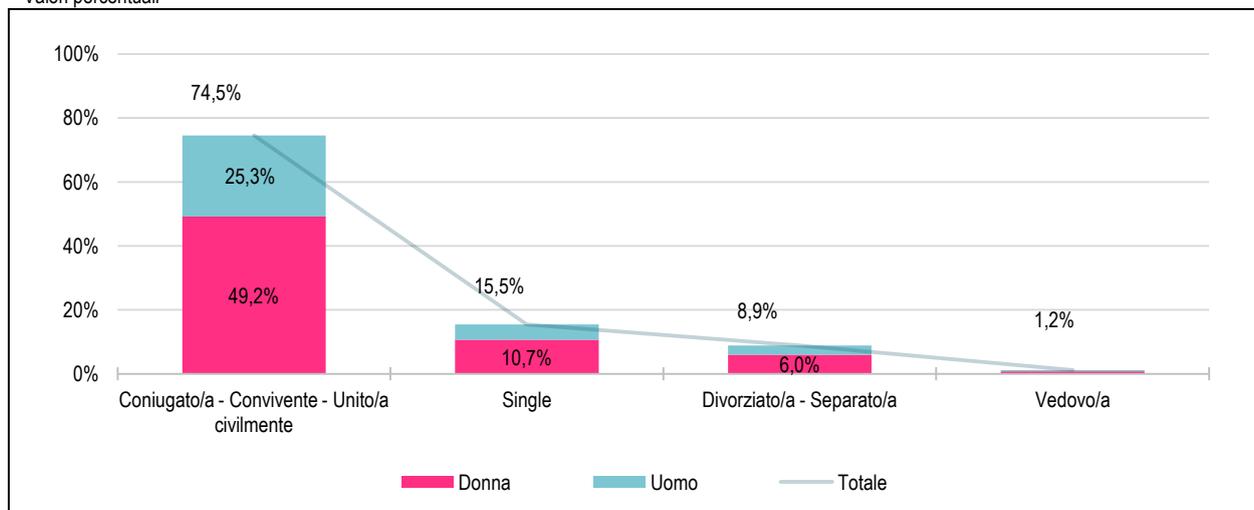
Incrociando il dato per settore di attività gli scostamenti non sono di grande portata; l’unica accentuazione più consistente concerne l’area “giuridico-economica”, che è meno presente nella fascia 15.000-28.000 (con il 23%, contro valori pari al 30% per gli altri settori) ed è viceversa più presente in quella “oltre 75.000 euro”, con un valore pari al 15,4% (contro valori pari o inferiori all’8,0% per le altre fasce d’età).

## 2.2 Caratteristiche del nucleo familiare

Il *focus* di quest’indagine – la parità di genere, appunto – deve necessariamente completarsi con uno sguardo a quanto avviene sul versante della struttura familiare dei rispondenti, preliminare a ulteriori considerazioni pertinenti soprattutto le dinamiche di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Prestando attenzione al nucleo familiare, non vi sono differenze di grande portata. Sia tra gli uomini che tra le donne, oltre due terzi dei rispondenti sono coniugati, con una attesa prevalenza tra coloro che hanno almeno 35 anni.

Grafico 2.10  
RISPONDENTI PER GENERE E “STATUS”  
Valori percentuali



In linea con le tendenze demografiche degli ultimi anni, che hanno visto una progressiva riduzione delle strutture familiari e una quota crescente delle famiglie senza figli, anche nel campione dei soggetti intervistati si rilevano i fenomeni in atto. Prevale la famiglia con figli (38,2%), ma le coppie senza figli raggiungono il 27,4% e quelle unipersonali il 13,8%.

Considerando le famiglie con figli, poi, la tipologia largamente maggioritaria è quella con un solo figlio e, a breve distanza, con due figli, mentre le famiglie con tre o più figli sono una minoranza, anche se nei fatti non si tratta di una minoranza residuale, oscillando tra il 5% e l'11%. Le stesse tendenze si notano isolando la quota delle famiglie con figli minori.

Un'altra evidenza interessante – che attesta il forte ruolo delle risorse “private” nel garantire effettive possibilità di famiglie elettive più numerose – è l'incrocio del numero di figli dichiarato dai rispondenti con la classe di reddito. La differenza più evidente si nota in riferimento alle famiglie senza figli e a quelle con due figli all'interno delle diverse classi di età.

Considerando quelle senza figli, si passa dal 56% all'interno della classe di reddito “fino a 10.000 euro” al 43,2% per la classe di reddito “oltre 75.000 euro”. Per converso, le famiglie con due figli transitano dal 19,1% nella classe di reddito “fino a 10.000 euro” al 28,6% in quella “oltre 75.000 euro”. Non s'intende qui esagerare la portata dell'aspetto economico nell'orientare le scelte di fecondità – perché la presenza o meno di figli risponde anche a un effetto di composizione legato all'età dei rispondenti – ma, come noto, nel nostro Paese il desiderio di genitorialità trova meno che in altri contesti (caratterizzati da politiche più generose) la possibilità di realizzarsi.

Le quote di bambini in età scolare (29,5%) e prescolare (13,9%) sono sintoniche con quel diradamento demografico che negli ultimi anni ha assunto nel nostro Paese un tratto emergenziale.

Grafico 2.11  
COMPOSIZIONE FAMILIARE DEI RISPONDENTI  
Valori percentuali

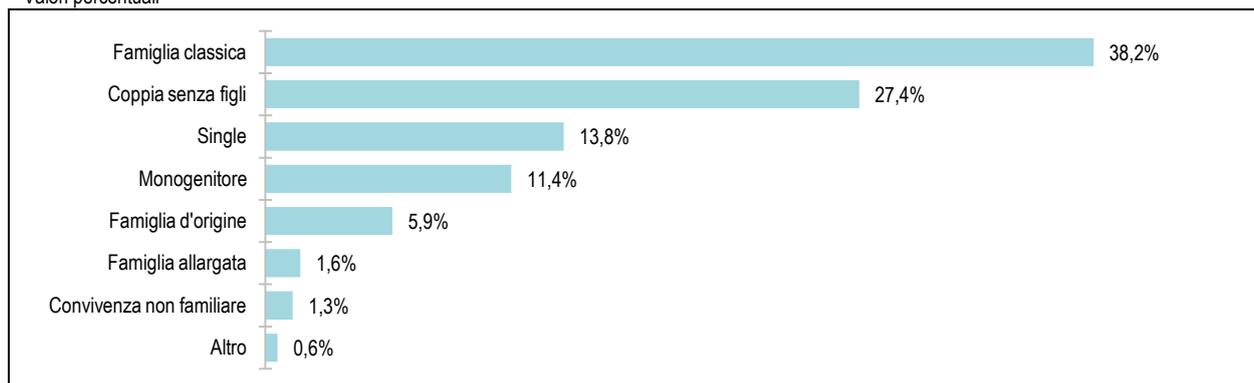
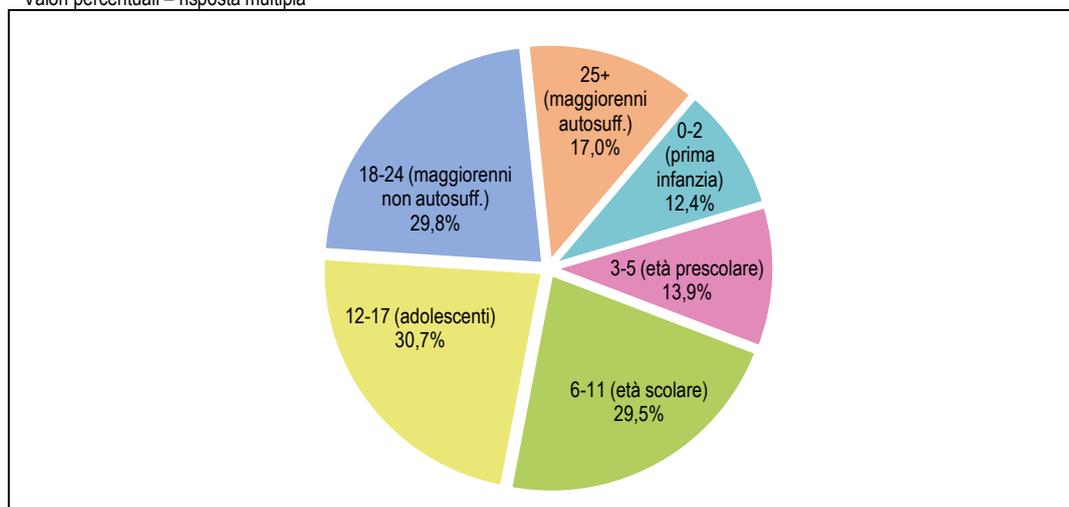


Grafico 2.12  
CLASSE DI ETÀ DEI FIGLI  
Valori percentuali – risposta multipla

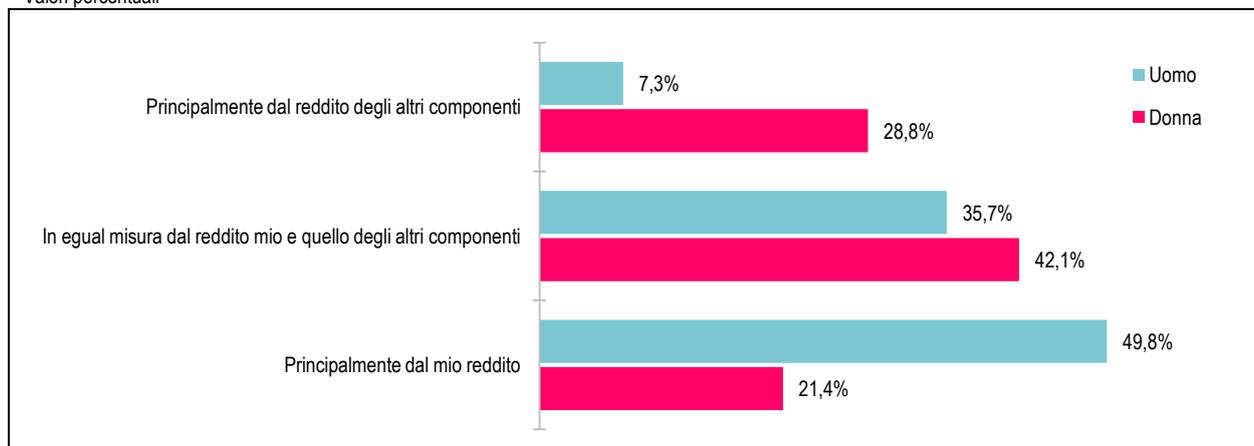


In tema di redditi familiari, appare ora interessante comprendere quale sia la dinamica di produzione degli stessi. Anche da questa angolatura, i dati raccolti diventano una sorta di “effetto specchio” che rinvia a tendenze più ampie. Come noto, il nostro Paese non ha ancora raggiunto un compiuto modello a “doppia partecipazione” nel mercato del lavoro, che veda la componente femminile solidamente inserita nel sistema d’impiego e in grado perciò di fornire tutto il contributo possibile in tema di prodotto interno lordo e di valore aggiunto. Non solo, ma, anche quando esistente, il modello a doppia partecipazione può accompagnarsi al fenomeno del lavoro povero nella forma della cosiddetta “*in work poverty*”. Diventa quindi rilevante capire come il campione di intervistati osservi anch’esso queste dinamiche di quadro.

Se isoliamo la quota del contributo “simmetrico” al reddito familiare (contributo proprio e degli altri componenti), esso raggiunge il 40%. La maggior parte dei rispondenti, tuttavia, si divide tra coloro che dichiarano come il reddito familiare provenga principalmente dal proprio reddito (30,7%) o da quello degli altri componenti (21,7%).

Disaggregando per genere, si osserva come sia tra gli uomini che tra le donne prevalga la quota di quanti dichiarano un contributo paritario al reddito familiare (sia pure con una quota percentuale che è già di sette punti superiore tra le donne di quanto lo sia tra gli uomini). Sono tuttavia le altre due modalità a evidenziare come la fattispecie del *male breadwinner* sia ancora molto più diffusa di quella in cui è la donna a contribuire con il maggiore apporto, anche nelle libere professioni. Considerando la modalità “principalmente dal mio reddito”, in tal senso, il valore da essa raggiunto tra gli uomini è pari al 49,8%, quasi trenta punti percentuali in più rispetto a quello attestato dalle donne (21,4%). Per contro, osservando quanti dichiarano una provenienza “principalmente dal reddito degli altri componenti”, essa raggiunge il 28,8% (contro il 7,3% degli uomini), riflettendo una posizione di maggior debolezza occupazionale aggregata delle donne facenti parte del campione raggiunto dall’indagine.

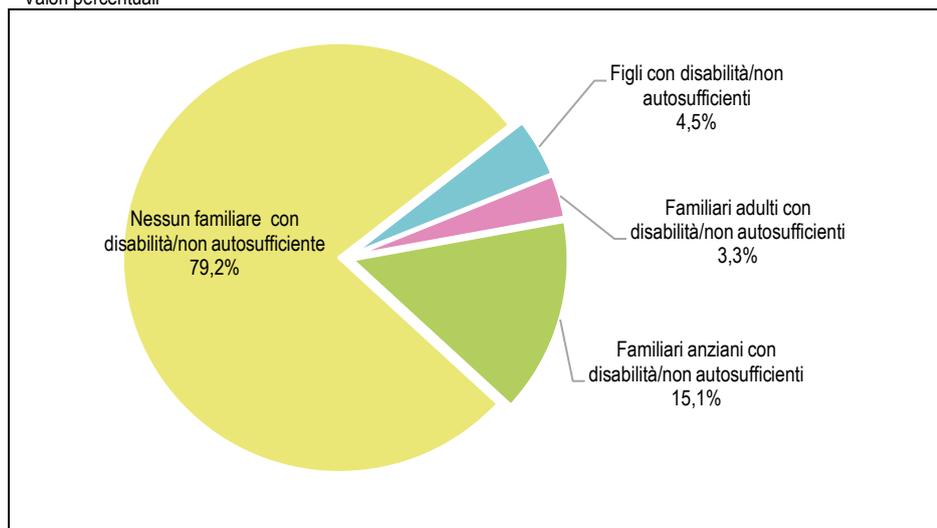
Grafico 2.13  
PRINCIPALE FONTE DI REDDITO FAMILIARE - CONFRONTO PER GENERE  
Valori percentuali



Rispetto alla presenza di eventuali familiari non autosufficienti, ben il 20% attesta la presenza di persone con forme di disabilità, soprattutto anziane.

Un importante scostamento per genere si nota anche per quel che riguarda la cura di “familiari anziani con disabilità/non autosufficienti”: il relativo valore percentuale, qui, sale fino al 16,8% tra le donne (contro l’11,3% tra gli uomini).

Grafico 2.14  
CURA DI EVENTUALI FAMILIARI A CARICO  
Valori percentuali



### 2.3 Cura e conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro

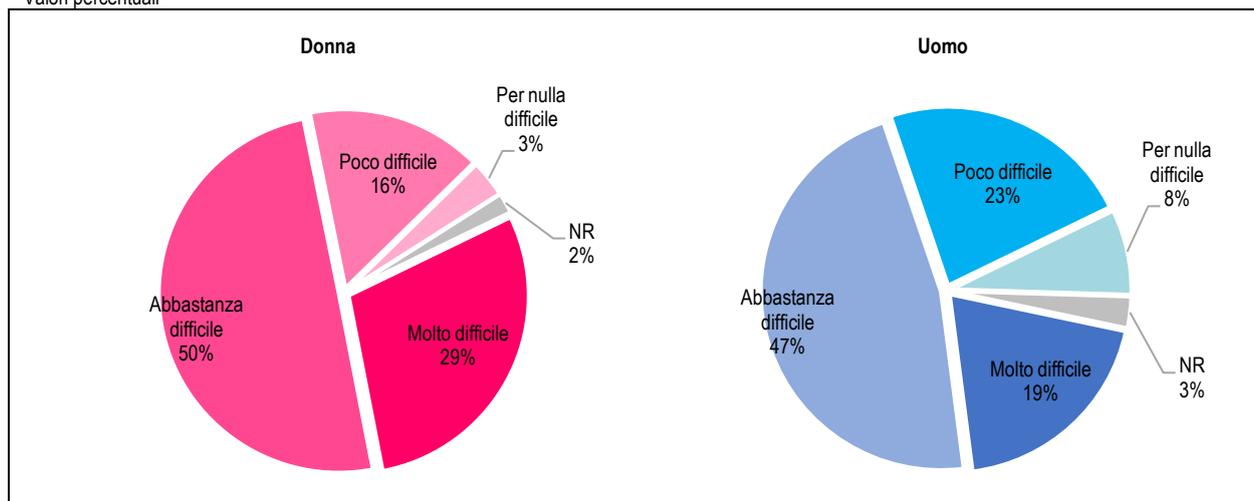
Mettendo in relazione le informazioni trattate fin qui separatamente – prima quelle sulle dinamiche occupazionali e poi quelle sulle strutture familiari – si possono ora osservare le ricadute sulla conciliazione effettivamente realizzata. Le informazioni che seguono sono tratte da domande poste a tutti i rispondenti, fatta eccezione per le domande specificatamente rivolte alla cura dei figli (proposte solo in presenza di figli) e di persone non autosufficienti a carico (proposte solo in presenza della relativa fattispecie).

L'indagine conferma l'idea di un Paese giocato in termini di welfare "familistico", con ampie zone di copertura parziale o del tutto assente e, di conseguenza, con l'inevitabile sovraccarico che ciò comporta per le reti familiari. Anche se tale considerazione deve tenere nella necessaria considerazione la distinzione tra i servizi universalistici offerti dallo Stato e quelli offerti dagli ordini, al netto di questa opportuna distinzione, tuttavia, le differenze relative ai servizi offerti dagli ordini si stratificano comunque in un contesto già fortemente segnato dalle disuguaglianze.

Il fatto che si tratti di una questione "sistemica" è evidenziato anche dalla domanda sulla percezione del tema conciliazione. Questa domanda, posta a tutti i rispondenti, vede quasi il 50% dei soggetti coinvolti dall'indagine reputarla "abbastanza difficile", e un ulteriore quarto di rispondenti "molto difficile".

Degno d'attenzione, poi, è il fatto che per entrambe le modalità i valori percentuali siano più elevati tra le donne (rispettivamente con il 50% e il 29%) che tra gli uomini (47% e 19%), ma come proprio valori trasversalmente elevati per entrambe le componenti rinviano ai riflessi familiari di un "gioco a incastri" che non può essere certamente una soluzione strategica e replicabile.

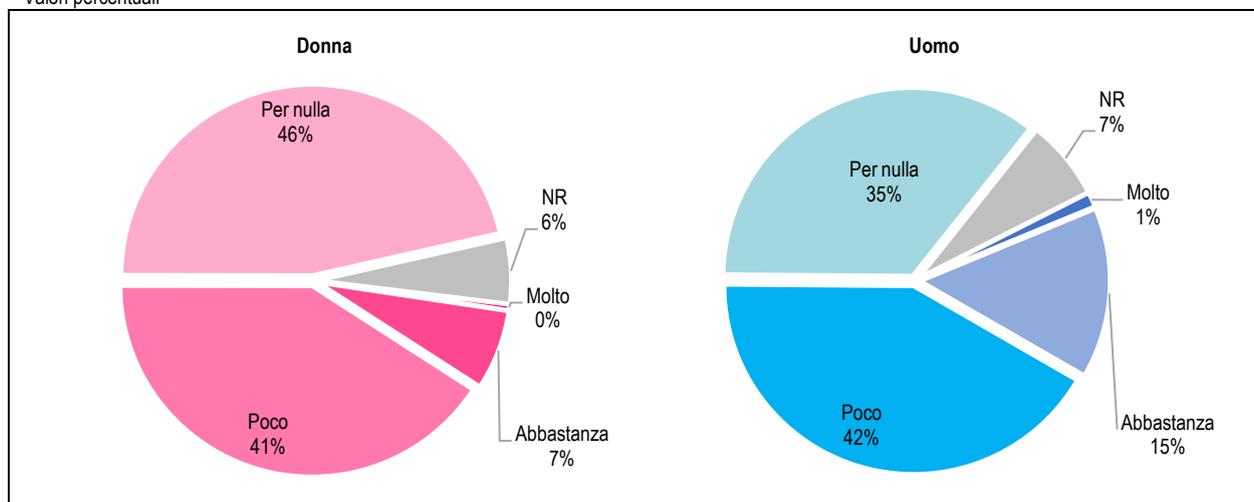
Grafico 2.15  
 CONSIDERAZIONE SULLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO – CONFRONTO TRA GENERI  
 Valori percentuali



Oltre che per genere, le difficoltà legate alla conciliazione si vedono con peculiare nettezza isolando due componenti: quella dei rispondenti con figli d'età inferiore ai 14 anni e quella dei rispondenti con familiari non autosufficienti a carico. Tra i primi, la quota di chi ritiene “abbastanza” o “molto” difficile la conciliazione sale fino all'87,3% (contro il 70,1% degli altri rispondenti), mentre tra i secondi la quota giunge all'84,7%.

Sulla scorta delle analisi e delle riflessioni già effettuate, la restituzione degli intervistati sulla percezione di adeguatezza del *welfare* nazionale non può che avere coloriture negative: l'84% lo ritiene “per nulla” o “poco” soddisfacente.

Grafico 2.16  
 RITIENE SODDISFACENTE IL NOSTRO WELFARE NAZIONALE – CONFRONTO TRA GENERI  
 Valori percentuali

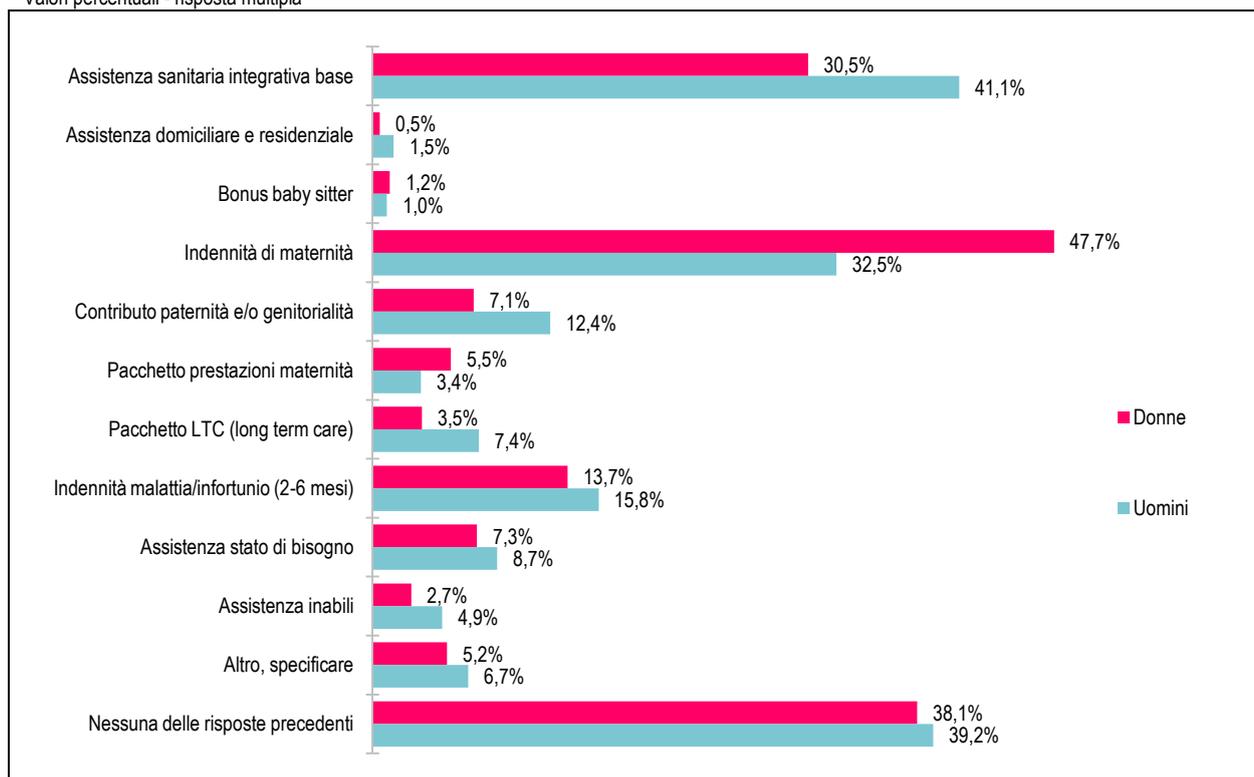


In questo scenario, tuttavia, l'aggravio sulle spalle delle donne risulta del tutto evidente nell'analisi di come la conciliazione venga effettivamente “agita”. Le donne, cioè, si confermano (come più volte evidenziato dai lavori dell'Istituto nazionale di statistica) come sospese tra le esigenze di cura dei figli e quelle di eventuali altri familiari che necessitino di assistenza. A tale esito non contribuiscono, evidentemente, solo peculiari assetti assunti dal mercato del lavoro (che restano certamente fondamentali), ma anche gli stereotipi di genere che nelle dinamiche di conciliazione assumono un ruolo tutt'altro che secondario.

Come detto per le rappresentazioni riguardanti le dinamiche di conciliazione, anche per le valutazioni riferite al *welfare* nazionale i giudizi più critici si trovano (prevedibilmente) tra i rispondenti con figli

d'età inferiore ai 14 anni e con familiari non autosufficienti a carico: nove rispondenti su dieci tra i primi e poco più di otto su dieci tra i secondi (85,7%) lo reputano “poco” o “per nulla” soddisfacente. Un carotaggio interessante riguarda il perimetro dei servizi disponibili per gli ordini, che determina in larga parte la differenza tra una conciliazione “reattiva” e legata esclusivamente a eventuali *background* familiari e una conciliazione “de-familizzata” perché giocata su interventi di sistema. In proposito, i dati raccolti mediante una domanda a risposte multiple vedono l'indennità di maternità raggiungere il 42,6%, seguita dall'assistenza sanitaria integrativa di base, sebbene il 38,6% dei rispondenti indichi la modalità “nessuna delle risposte precedenti”, che potrebbe approssimare quindi l'area della “non copertura”.

Grafico 2.17  
SERVIZI OFFERTI PER LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO - CONFRONTO PER GENERE  
Valori percentuali - risposta multipla

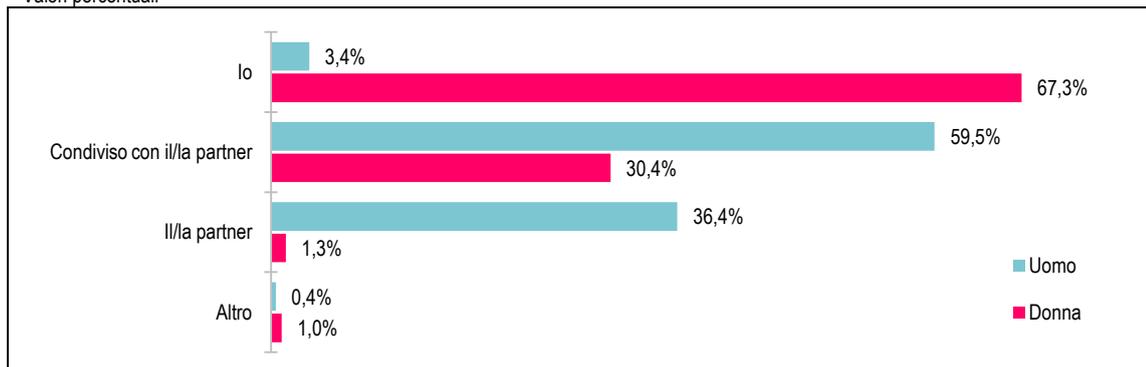


Ai fini di interventi concreti, tuttavia, in questo caso può essere utile evidenziare anche quale sia la differenza tra i diversi settori: più specificatamente, le due modalità più citate (richiamate sopra) vedono una grande differenza tra l'area giuridico-economica e l'area tecnica da una parte, e gli altri due settori dall'altra. Sono quindi questi ultimi a risultare più “scoperti”, probabilmente per l'assenza di una relativa “cassa” in alcune specifiche attività.

## 2.4 Figli minori

La condizione di strutturale disuguaglianza delle donne quando si fa riferimento alla gestione del lavoro di cura è ancora più manifesta prendendo in considerazione l'organizzazione abituale dei figli. Solo l'1,3% delle donne dichiara il *partner* quale responsabile principale della cura, contro il 36,4% degli uomini; ma anche guardando alla modalità “condivisa” vi sono quasi 30 punti percentuali di differenza. Considerando la modalità “io”, essa sale fino al 70,2% tra le donne che dichiarano “figli con disabilità/non autosufficienti”.

Grafico 2.18  
A CHI È AFFIDATA L'ORGANIZZAZIONE ABITUALE DEI FIGLI PER GENERE  
Valori percentuali



A conferma delle riflessioni svolte può essere utilizzata la domanda sulle reti di appoggio di cui ci si serve in caso di imprevisti con i figli piccoli. La prima risultanza degna di nota è quella relativa al ruolo delle reti “corte” familiari, ma anche al peso dei rispondenti per la modalità “rinuncio a lavorare”. Per quest’ultima modalità il valore raggiunge quasi il 70% tra le donne e il 58% tra gli uomini, ma il *gap* si nota soprattutto per la modalità “il partner”, che vede una distanza a “sfavore” delle donne di oltre venti punti percentuali (61,3% vs 41%). Anche in questo caso, la situazione delle donne con figli d’età inferiore ai 14 anni o con familiari non autosufficienti a carico rivela un esacerbarsi del carico di cura rispetto a quello registrato dalla più ampia componente femminile.

Grafico 2.19  
A CHI SI APPOGGIA IN CASO DI IMPREVISTI PER GENERE  
Valori percentuali

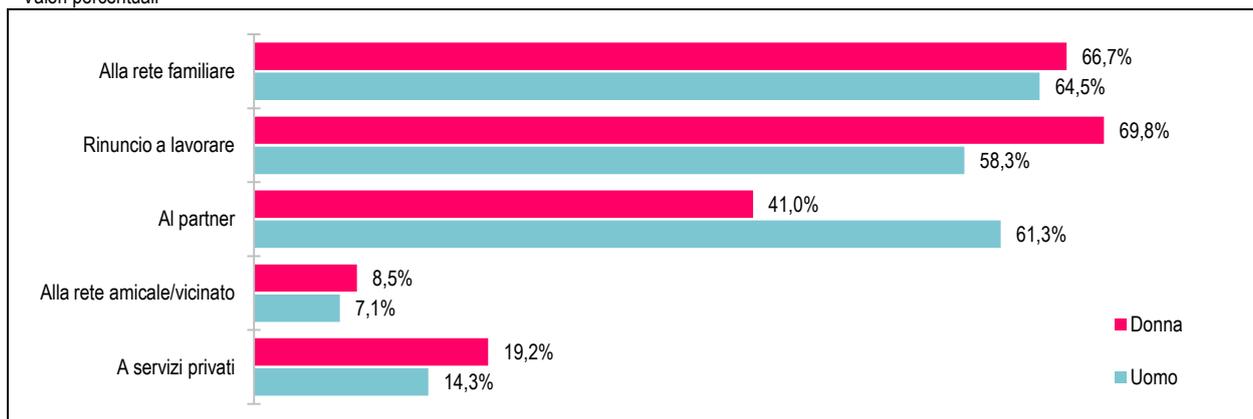
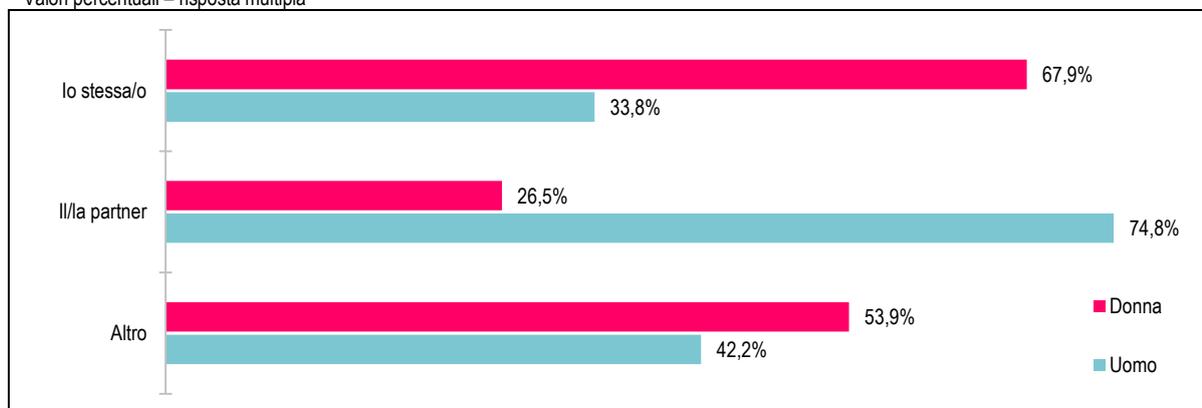


Grafico 2.20  
CHI STA CON I FIGLI DOPO SCUOLA DURANTE LA SETTIMANA  
Valori percentuali – risposta multipla



In termini non dissimili si presentano le risposte riguardanti l'organizzazione post-scolastica dei figli, dove ben il 74,8% degli uomini dichiara che è il la partner a farsene carico (contro il 26,5% delle donne) e, quasi specularmente, il 67,9% delle donne afferma “io stessa” contro il 33,8% degli uomini.

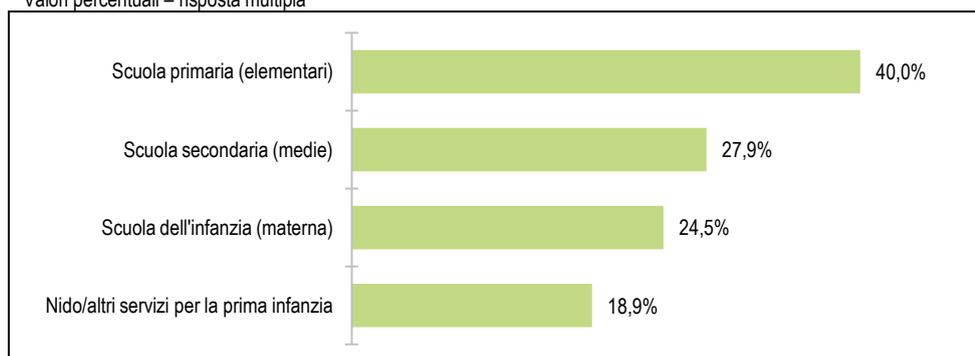
Grafico 2.21  
CHI STA CON I FIGLI DOPO SCUOLA DURANTE LA SETTIMANA PER GENERE  
Valori percentuali – risposta multipla



Una zona di particolare fragilità si evidenzia per la situazione dei separati/divorziati per quanto concerne la gestione dei figli durante la settimana: presso questa componente, la differenza di genere è particolarmente evidente, visto che la modalità “solo lei” raggiunge il 65,3%, rispetto all’1,4% del “solo lui”.

Per quanto riguarda i servizi scolastici utilizzati per i figli minori, essi fanno riferimento principalmente alla scuola primaria (40,0%) e secondaria di primo grado (27,9%), con un dato che prevedibilmente cresce in corrispondenza dell’istruzione obbligatoria e dipende dall’età dei figli degli intervistati. Un carotaggio interessante, da questo punto di vista, è tuttavia quello che riguarda i rispondenti che dichiarano di avere figli d’età non superiore ai tre anni, cercando di capire quanti utilizzano nidi o altri servizi per la prima infanzia. Isolando questa componente, la percentuale di utilizzatori sale fino al 56,8% considerando le rispondenti donne e al 70,5% considerando i rispondenti uomini; un’altra prospettiva, questa, dalla quale osservare il *gap* di genere.

Grafico 2.22  
SERVIZI SCOLASTICI UTILIZZATI PER I FIGLI MINORI  
Valori percentuali – risposta multipla

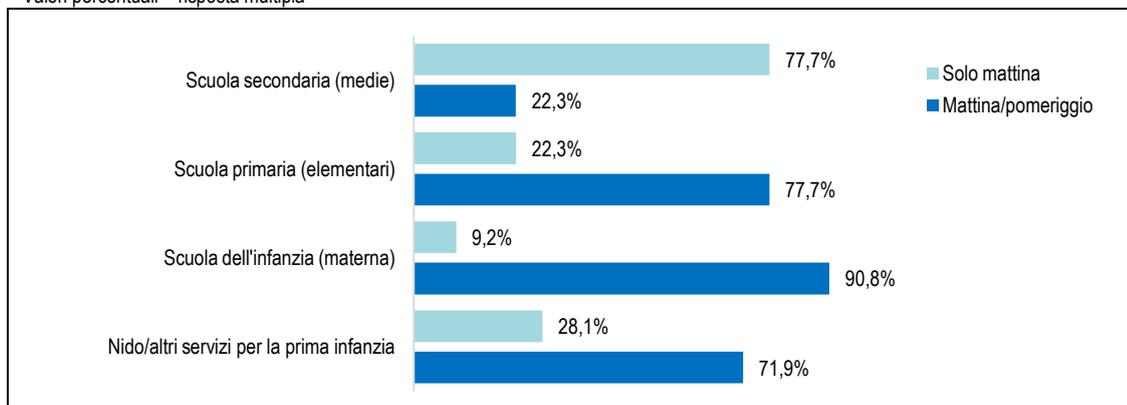


I riflessi della conciliazione “difficile” emergono anche in relazione alla tipologia dei servizi offerti: i servizi a tempo pieno, che coinvolgono tanto la mattina quanto il pomeriggio, sono utilizzati in via maggioritaria per i diversi gradi di scuola (fatta eccezione per la scuola secondaria di primo grado), anche se ciò non dipende esclusivamente da una scelta dei genitori, ma, in misura spesso determinante, dalla stessa offerta scolastica. Incrociando, infatti, le fasce di utilizzo per le fasce d’età dei figli<sup>3</sup>, il

<sup>3</sup> La fascia d’età dei figli è stata considerata in base alla presenza di almeno un figlio in ognuna delle fasce d’età; i gruppi pertanto non sono esclusivi, nel senso che un rispondente può ricadere in più di un gruppo.

tempo pieno (mattina e pomeriggio) per il nido/altri servizi per la prima infanzia è utilizzato dal 42% dei rispondenti con almeno un figlio al di sotto dei tre anni e dal 23,2% dei rispondenti con almeno un figlio nell'età 3-5 anni. Considerando la scuola dell'infanzia, i relativi valori percentuali sono rispettivamente pari al 26,3% (almeno un figlio sotto i tre anni) e al 67,6% (almeno un figlio nella fascia 3-5 anni). Prestando attenzione alla scuola primaria, tra coloro che hanno almeno un figlio nella fascia d'età 6-11 anni (quella di riferimento per questo grado di scuola), la percentuale di chi utilizza contestualmente servizi mattutini e pomeridiani è pari al 70%.

Grafico 2.23  
 ORARIO PREVALENTE DEI SERVIZI SCOLASTICI UTILIZZATI PER I FIGLI MINORI  
 Valori percentuali – risposta multipla



Un'altra angolatura per guardare ai "bricolage conciliativi" è peraltro quella degli ulteriori servizi che i rispondenti attivano per i figli minori. Si tratta soprattutto di "sport/musica" (75,3%) e di centri estivi (55,2%), ma quel che più conta è che si tratta di servizi offerti privatamente (per quanto concerne "sport/musica", nel 96,2% dei casi).

Grafico 2.24  
 ALTRI SERVIZI UTILIZZATI PER I FIGLI MINORI  
 Valori percentuali – risposta multipla

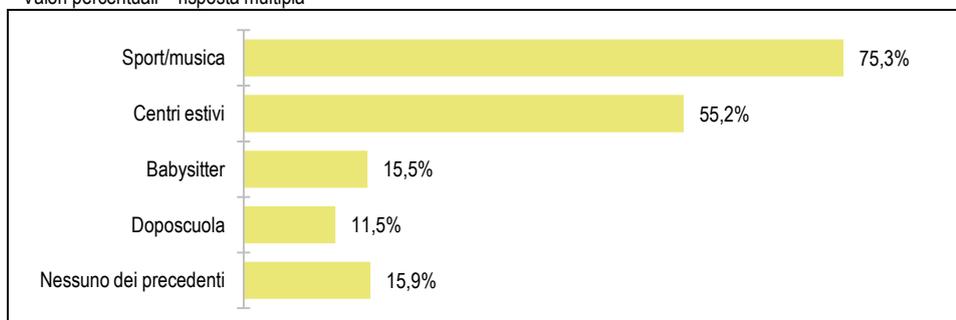
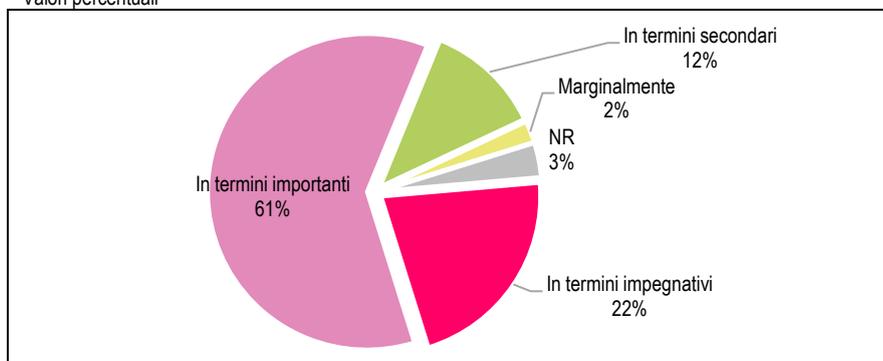


Grafico 2.25  
 INCIDENZA DELLE SPESE PER I FIGLI SUL BUDGET FAMILIARE  
 Valori percentuali



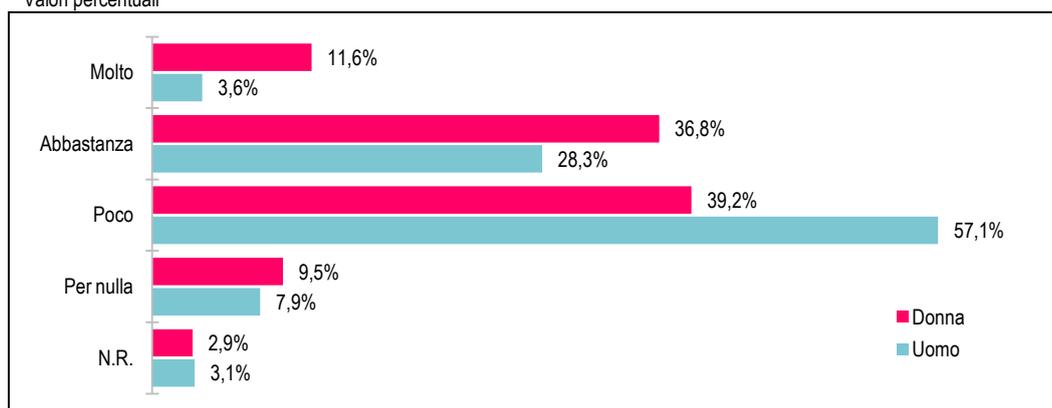
Da quest'ultimo punto di vista, è del tutto in linea l'andamento della distribuzione restituita dalla domanda sull'impiego del *budget* familiare per affrontare le spese per i figli. Il peso è definito come "importante" nel 61% dei casi e impegnativo per un ulteriore 21,6%. Ancora una volta, concentrare l'attenzione sulle "isole" di maggiore sovraccarico consente di evidenziare dove la conciliazione si faccia più critica. Tra i rispondenti con figli in condizione di non autosufficienza, la modalità "in termini impegnativi" sale fino al 29%, mentre in questo caso non si ravvisano grandi differenze nei confronti tra i rispondenti con figli al di sotto o al di sopra dei 14 anni.

L'incidenza delle spese per i figli sul *budget* familiare si rivela ancora più distintamente incrociando il dato per l'età dei figli (si considerano in questo caso fasce d'età basate sulla classe d'età media dei figli). Considerando chi dichiara un figlio o due figli (laddove, cioè, vengono raggiunte le numerosità maggiori) sono soprattutto i figli nella fascia d'età 0-2 e quelli nella fascia 3-5 ad avere il maggiore impatto sul *budget* familiare. Sommando i valori delle modalità "in termini importanti" e "in termini impegnativi", essi raggiungono un valore cumulato pari al 79,2% e all' 81,8% nel caso di un figlio, mentre nel caso di due figli (e considerando l'età media degli stessi) i valori salgono rispettivamente pari all'82,9% e al 91,3%.

## 2.5 La scelta tra lavoro e cura

In corrispondenza della domanda sulla "scelta obbligata" tra lavoro e figli si staglia una volta di più il ruolo "protesico" delle donne. Quasi la metà dei rispondenti dichiara di aver rinunciato a lavorare "molto" o "abbastanza", ma con un apporto diverso tra i generi al dato aggregato.

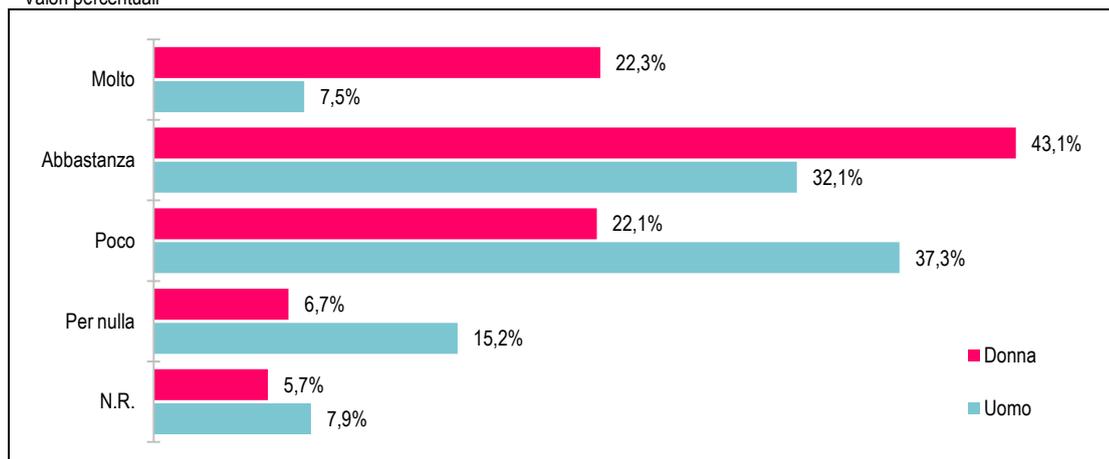
Grafico 2.26  
QUANTO RINUNCIA AL LAVORO PER STARE CON I FIGLI – CONFRONTO PER GENERE  
Valori percentuali



Per la modalità "molto", il valore percentuale raggiunge l'11,6% tra le donne (contro il 3,6% degli uomini) e il 36,8% per quella abbastanza (36,8% vs 28,3%). Sono soprattutto le donne con figli non autosufficienti a sottolineare ancora più chiaramente le difficoltà. In questo caso, la modalità "molto" sale fino al 23,4% (rispetto al 10,9% delle donne che non dichiarano figli in condizione di non autosufficienza), mentre il rispettivo valore percentuale sale dal 3,9% al 17,8% per quanto concerne la differenza tra le donne con figli d'età superiore ai 14 anni rispetto a quelle con figli d'età inferiore ai 14 anni.

Il "secondo capitolo" del sovraccarico femminile concerne la penalizzazione in termini lavorativi che comporta la cura della famiglia. In corrispondenza della modalità "molto" il margine tra uomini e donne è ancora più importante (22,3% per le donne contro 7,5% per gli uomini), mantenendosi comunque rilevante anche per la modalità "abbastanza" (43,1% vs 32,1%). Una volta di più, impressiona la situazione delle donne con figli d'età inferiore ai 14 anni e quella delle donne con figli disabili a carico. In questo caso, la modalità "molto" sale fino al 30% per le prime (contro il 19,2% di quelle che non dichiarano figli più piccoli) e al 37,5% di quelle con figli in situazione di non autosufficienza.

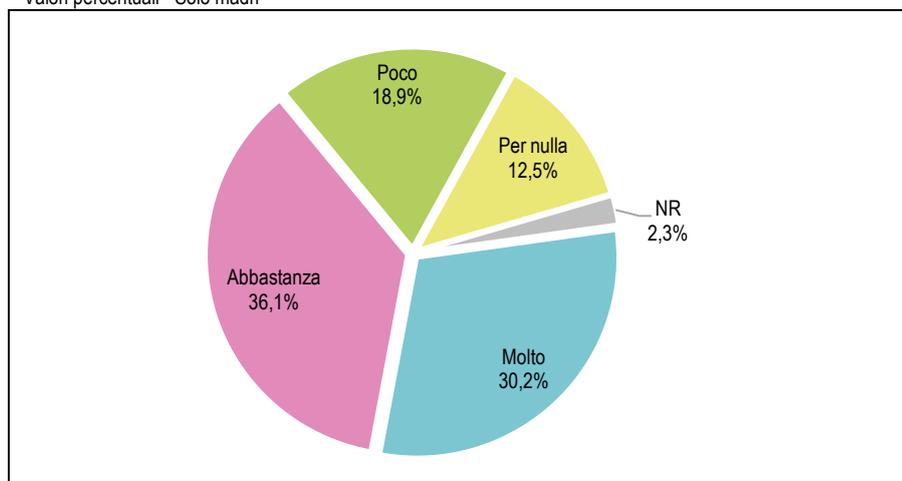
Grafico 2.27  
 QUANTO È STATO/A PENALIZZATO/A PER LA CURA DELLA FAMIGLIA – CONFRONTO PER GENERE  
 Valori percentuali



## 2.6 Maternità

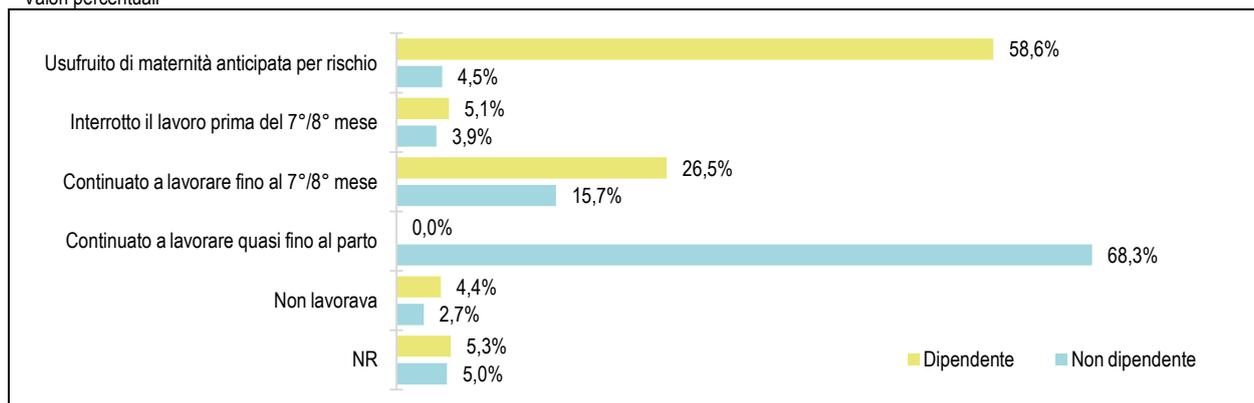
A sintesi di quanto detto poco sopra, è rilevante considerare alcuni dati riguardanti le professioniste madri del campione, che costituiscono il 35% degli intervistati totali. In primo luogo, emerge il condizionamento delle scelte di maternità in ragione delle scelte professionali: sommando i valori percentuali delle modalità “molto” e “abbastanza” si raggiunge quasi il 70% di risposte.

Grafico 2.29  
 QUANTO SONO STATE CONDIZIONATE LE SCELTE DI MATERNITÀ PER VIA DELLA PROFESSIONE  
 Valori percentuali - Solo madri



La disaggregazione per tipologia d’impiego fornisce poi ulteriore portata interpretativa al dato. Mentre le madri dipendenti si caratterizzano per aver usufruito di “maternità anticipata per rischio” nel 58,6% dei casi e – in subordine – per aver continuato a lavorare fino al 7°/8° mese, quelle “indipendenti” per aver continuato a lavorare fino al parto. A ben vedere, si tratta di una ulteriore forma di segmentazione del mercato del lavoro, che possiede numerose forme di disuguaglianza interna; in questo caso essa è interna a una componente già “debole”, come quella femminile.

Grafico 2.30  
 COMPORTAMENTO DURANTE LA GRAVIDANZA: CONFRONTO TRA MADRI DIPENDENTI E NON  
 Valori percentuali



Mentre le madri non dipendenti che hanno usufruito di un'indennità per maternità sono poco più del 50%, lasciando un'ampia area scoperta, quelle dipendenti hanno usufruito in larga prevalenza del congedo obbligatorio e di diverse modulazioni di quello facoltativo.

Grafico 2.31  
 MADRI NON DIPENDENTI: INDENNITÀ DURANTE LA GRAVIDANZA  
 Valori percentuali

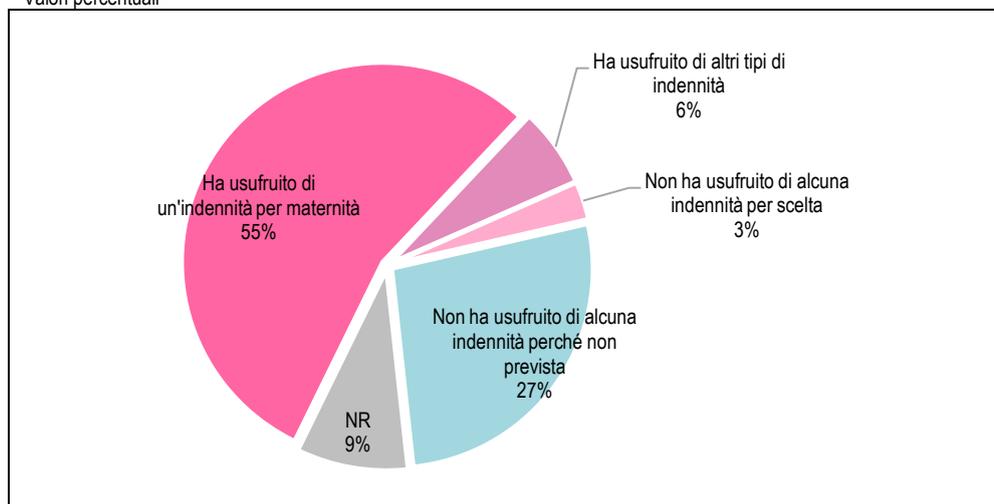
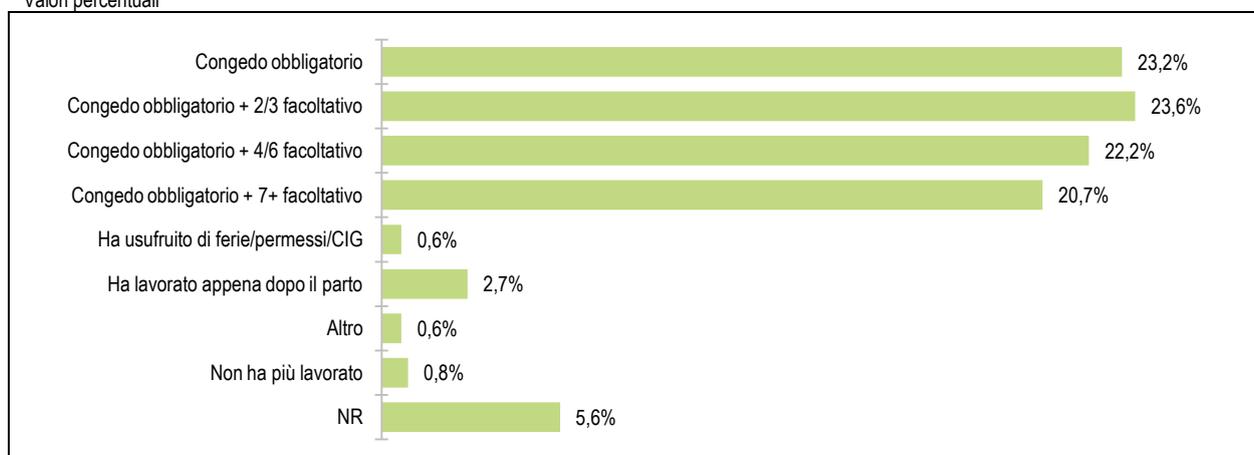


Grafico 2.32  
 MADRI DIPENDENTI: LE SCELTE DOPO LA GRAVIDANZA  
 Valori percentuali



I diversi *pattern* tra le due componenti si confermano anche per le scelte post-gravidanza. Le madri non dipendenti, pur in presenza di un'indennità, in maggioranza hanno continuato a lavorare. Quelle dipendenti, invece, a conferma di un impiego più strutturato, sono tornate a lavorare “a regime e in presenza” nel 74,7% dei casi.

Grafico 2.33  
MADRI NON DIPENDENTI: LE SCELTE DOPO LA GRAVIDANZA  
Valori percentuali

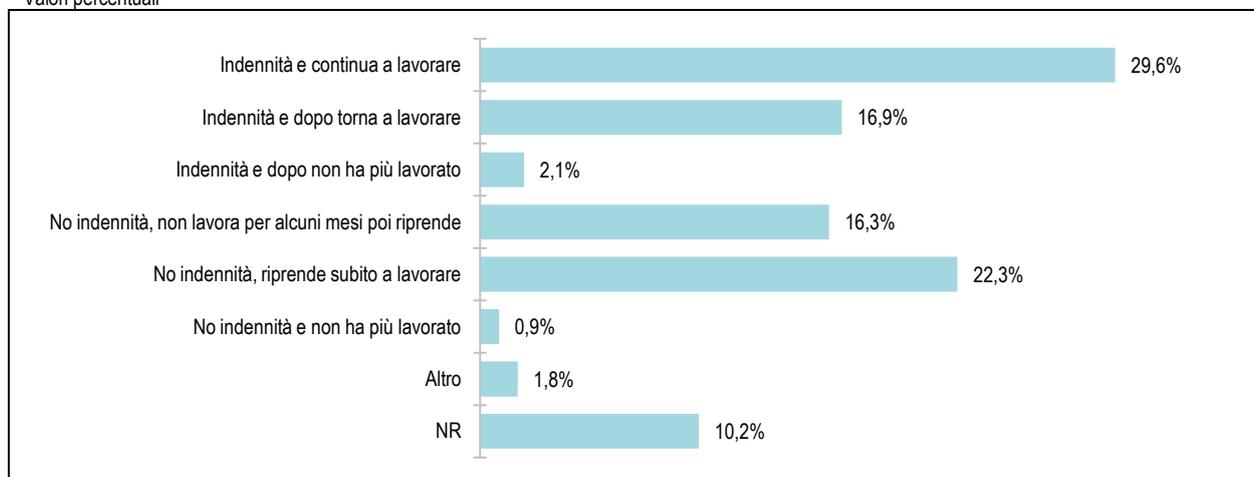
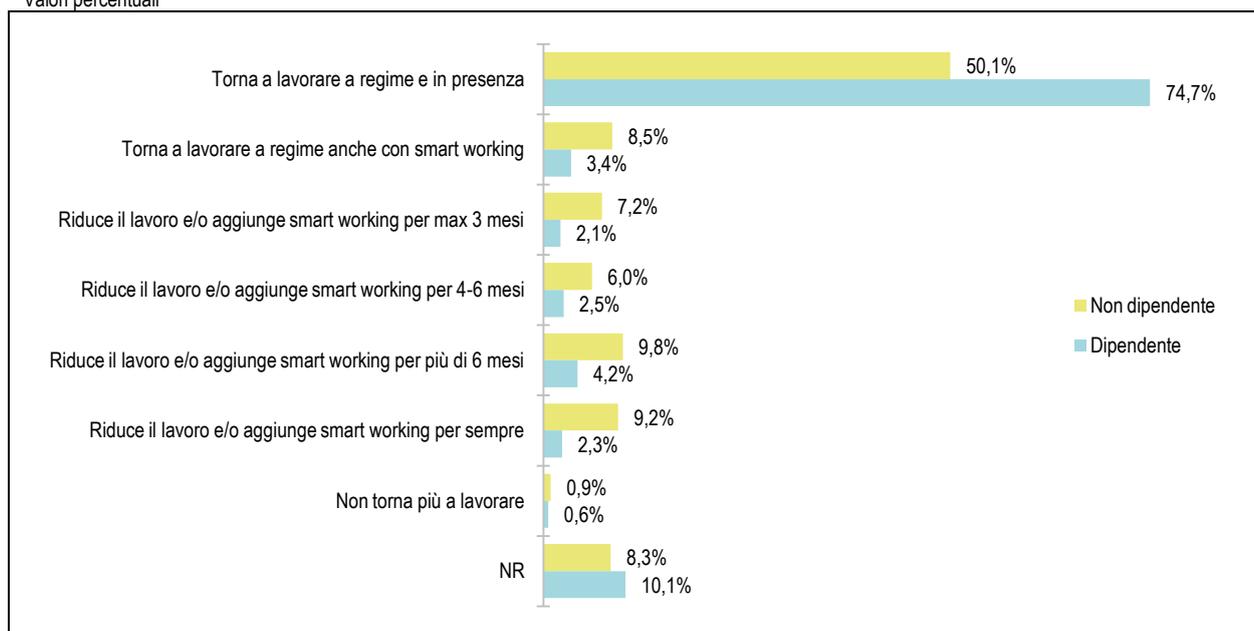


Grafico 2.34  
MADRI DIPENDENTI E NON: LE SCELTE DI LAVORO DOPO LA GRAVIDANZA  
Valori percentuali



### 3. CONSIDERAZIONI FINALI

Sulla base dei dati fin qui analizzati, sintetizziamo qui gli elementi chiave emersi dall'indagine, che potrebbero risultare utili a impostare eventuali interventi di *policy*.

Il primo aspetto riguarda le caratteristiche del profilo occupazionale rappresentato dai rispondenti. Se per un verso il loro lavoro si dimostra dinamico (in particolare per quanto concerne la diversificazione della clientela), per un altro, un primo differenziale di genere emerge già per quanto concerne il reddito prodotto, che vede le donne sensibilmente più presenti nelle fasce inferiori e gli uomini in quelle superiori. Tale andamento riflette più ampiamente quello del mercato del lavoro italiano, anche in aree (come quella toscana) che sono comparativamente più "performanti" rispetto ad altre aree storicamente più in difficoltà.

Le differenze di genere si presentano poi anche in riferimento ai diversi settori di attività economica, che tra loro attestano differenze non trascurabili proprio in relazione alla diversa composizione: se l'area sanitaria e sociale, infatti, vede una sovra-rappresentazione femminile, per contro quella tecnica vede una maggiore presenza maschile. Una prima conferma di come le linee di stratificazione non siano affatto unidimensionali, ma possano al contrario osservare anche l'intrecciarsi di più aspetti.

Ciò comporta dei risvolti analizzando anche i nuclei familiari di riferimento dei rispondenti, che da una parte mostrano una buona diffusione del modello "a doppia partecipazione" al mercato del lavoro, ma dall'altra denotano appunto una generazione di reddito familiare complessivo che vede le donne più sfavorite degli uomini.

Tale dinamica di svantaggio femminile si fa ancora più marcata con riferimento al lavoro di cura e alle pratiche di conciliazione tra lavoro e famiglia. Le attività di cura ricadono prevalentemente sulle spalle femminili, per cui le libere professioniste (e madri) più dei colleghi uomini (e padri) devono gestire cura e lavoro. Questo gap strutturale spesso le penalizza sul piano professionale, trovandosi spesso costrette a scegliere tra professione e famiglia.

Sul piano fattuale, esistono delle ampie zone di mancata copertura nei diversi settori, soprattutto per quello socio-sanitario e per quello dei servizi. Tale "mancata" copertura va chiaramente legata alle differenze che esistono tra il *welfare* pubblico e quello offerto dalle "Casse": se per il primo le valutazioni dei rispondenti sono critiche, anche per il secondo esistono delle aree più deficitarie di altre. Va inoltre evidenziato come, sebbene la percezione di un *welfare* incompleto sia trasversale per genere, anche nel campione di rispondenti sono chiaramente le donne a sopportare la gran parte del lavoro di cura e a subirne l'impatto più chiaro in termini di biografie lavorative.

Si nota poi come la "linea di faglia" costituita dal genere non sia l'unica forma di stratificazione, ma in essa si inserisca anche una diversificazione dei *pattern* tra le madri dipendenti e quelle non dipendenti, con una maggiore porosità dei confini tra vita e lavoro soprattutto per le seconde, che continuano a lavorare fino a una maggiore prossimità al parto e rimodulano in modo più diversificato il loro rientro al lavoro.

Un'altra "linea di faglia" è quella generazionale: considerando la difficile transizione allo stato adulto dei giovani italiani, infatti, le differenze di genere paiono assottigliarsi per una convergenza "al ribasso" delle biografie lavorative di uomini e donne, con un effetto aggregato ancora più critico per quel che concerne le scelte di fecondità, che appaiono per questo ancora più suscettibili di essere rinviate o financo "squalificate".

Più in generale, l'indagine restituisce la presenza di uno spazio importante a supporto delle professioniste, laddove le specifiche declinazioni dei diversi settori non sono sufficienti a mitigare un *gap* di genere che, anche nel campione di intervistati, è tutt'altro che secondario.

Nella prospettiva delle politiche, quest'ultimo aspetto implica necessariamente un *focus* sulla condivisione degli oneri di conciliazione, perché quest'ultima appare comunque un carico prevalentemente femminile, che comporta tutt'oggi una chiara penalizzazione della presenza femminile nel mercato del lavoro, con conseguenze inequivocabili sui redditi e sull'autonomia nelle scelte di vita.

## ALLEGATO 1

### QUESTIONARIO D'INDAGINE SULLA PARITÀ DI GENERE NELLE LIBERE PROFESSIONI IN TOSCANA

#### INFORMAZIONE ANAGRAFICHE E PROFESSIONALI

##### 1.a Qual è il suo genere?

- a) M
- b) F
- c) Altro

##### 1.b A quale classe di età appartiene?

- a) Meno di 35 anni
- b) 35-49 anni
- c) 50-64 anni
- d) 65 anni o più

##### 2. Attualmente, lei lavora come...

- a) Libero professionista per diverse aziende/clienti
- b) Libero professionista per una sola azienda/cliente
- c) Dipendente con partita IVA
- d) Esclusivamente dipendente
- e) Non lavoro -> esce dal questionario come errore di lista

##### 3. Attualmente è iscritto a Ordini, collegi o associazioni di professione non organizzata in ordini e collegi?

- a) Sì, a un ordine professionale
- b) Sì, a un collegio professionale
- c) Sì, ad un'associazione di professione non organizzata in ordini e collegi
- d) Sì, ad altri organismi (specificare: \_\_\_\_\_)
- e) no -> esce dal questionario come errore di lista

##### 3a. Indicare quello di appartenenza:

inserire menù a tendine con elenco (vedi file Elenco ordini e collegi.odt) + associazioni professionali non organizzate in ordini e collegi L. 4/2013 area giuridico-economica; associazioni professionali non organizzate in ordini e collegi L. 4/2013 area sociale-sanitaria; associazioni professionali non organizzate in ordini e collegi L. 4/2013 area tecnica.

##### 4. In quale settore economico lavora?

- area giuridico- economica
- area tecnica
- area sanitaria e sociale
- servizi alle imprese
- altro, specificare: \_\_\_\_\_

##### 5. Mediamente quante ore lavora in una giornata?

- Fino a 4 ore
- Più di 4 e fino a 6 ore
- Più di 6 e fino a 8 ore
- Oltre le 8 ore

##### 6. In quale fascia oraria lavora prevalentemente? (più risposte possibili)

- Mattina (8-12)
- Pomeriggio (12.01-18.00)
- Sera (dalle 18.01 in poi)
- Non ho una fascia oraria di riferimento

**FILTRO Solo se DOMANDA 2= c) + d) DIPENDENTE**

**7. Nella sua attività, lei lavora in smart working...?**

- Sempre
- Per la maggior parte del tempo di lavoro
- Per una quota minoritaria del tempo
- Mai

**8. Anche nel caso in cui non lavori in smart working, ritiene che questo strumento sia/possa essere uno strumento utile per lei?**

- Sì, sempre o quasi sempre
- Solo in particolari circostanze lavorative (ad es. in termini di scadenze, per particolari tipi di lavoro) e/o quando lo spazio domestico lo permette
- No, mai o quasi mai

**FILTRO Solo se D2=a), b) (non dipendente) o c) dipendente con PIVA**

9. Qual è l'anno di inizio della sua attività con Partita Iva? \_\_\_\_\_

**10. Considerando i suoi clienti, si tratta di...**

- Un unico grande cliente
- Un cliente principale e altri clienti di minori dimensioni
- Diversi clienti, ma senza un cliente principale

10.a (Nel caso abbia un unico grande cliente o un cliente principale). **Nella sua attività con Partita Iva, lavora abitualmente presso la sede del suo unico o principale cliente?**

- Sì
- No

10.b (Nel caso abbia un unico grande cliente o un cliente principale) **Considerando il 2022, il suo fatturato da Partita Iva è giunto per almeno l'80% dal suo unico o principale cliente?**

- Sì
- No

**11. Pensando alla sua agenda degli impegni professionali, questa è programmata...**

- Solo o per la maggior parte da me
- In uguale misura da me e dal mio/dai miei cliente/i
- Solo o per la maggior parte dal mio cliente/dai miei clienti

**PER TUTTI**

12. **In quale fascia di reddito da lavoro lordo complessivo è rientrato/a nell'ultimo anno?**

- Fino a 10mila euro
- Da 10.001 a 15mila euro
- Da 15.001 a 28mila euro
- Da 28.001 a 55mila euro
- Da 55.001 a 75mila euro
- Oltre 75mila euro

**CARATTERISTICHE DEL NUCLEO FAMILIARE**

**PER TUTTI**

13. **Attualmente lei è:**

- a) Coniugato/a – Convivente – Unito/a civilmente
- b) Single
- c) Divorziato/a – Separato/a
- d) Vedovo/a

**14. Con chi vive?**

- a) Figli, specificare il numero: \_\_\_\_\_
- b) coniuge/partner
- c) Genitori o altri parenti (esclusi figli e il partner)
- d) Amici e/o conoscenti
- e) Altre persone diverse dalle precedenti
- f) Vivo da solo/a

**FILTRO Solo se D14=a)**

**14.a Qual è l'anno di nascita dei suoi figli?** (rispondere solo per il numero di figli precedentemente indicato; se presenti più di 4, indicare l'anno degli ultimi 4)

Figlio 1: \_\_\_\_\_

Figlio 2 (eventuale): \_\_\_\_\_

Figlio 3 (eventuale): \_\_\_\_\_

Figlio 4 (eventuale): \_\_\_\_\_

**FILTRO Solo se D14=b)**

**14.b Il/La sua coniuge/convivente lavora?**

- Sì, a tempo pieno
- Sì, a tempo parziale
- No

**FILTRO Solo se D14 diverso da f) (vivo da solo)**

**15. Considerando il reddito complessivo della sua famiglia, questo è costituito...**

- Principalmente dal mio reddito
- In egual misura dal reddito mio e quello degli altri componenti
- Principalmente dal reddito degli altri componenti (il mio partner/i miei genitori che vivono con me, etc)

## CURA E CONCILIAZIONE TRA TEMPO DI VITA E TEMPO DI LAVORO

**16. Attualmente, nella sua quotidianità si prende cura di (considerare anche eventuali famigliari non conviventi di cui si prende cura):**

	SI	NO
con disabilità/non autosufficienti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
figliari adulti con disabilità/non autosufficienti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
figliari anziani con disabilità/non autosufficienti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**17. La Cassa dell'Ordine a cui appartiene offre servizi o benefit che favoriscono la conciliazione vita-lavoro? Specificare quali: (più risposte possibili)**

- Assistenza sanitaria integrativa base
- Assistenza domiciliare e residenziale
- Bonus baby sitter
- Indennità di maternità
- Contributo paternità e/o genitorialità
- Pacchetto prestazioni maternità
- Pacchetto LTC (long term care)
- Indennità malattia o infortunio (da 2 a 6 mesi)
- Assistenza stato di bisogno
- Assistenza inabili
- Altro, specificare: \_\_\_\_\_
- Nessuno

**18. Nella sua quotidianità, come considera la conciliazione tra tempo di vita (familiare e tempo libero) e tempo di lavoro?**

- Molto difficile
- Abbastanza difficile
- Poco difficile
- Per nulla difficile

**19. Quanto ritiene soddisfacenti le protezioni sociali del nostro welfare nazionale a favore dei/delle liberi/e professionisti/e / dei dipendenti? (personalizzare il testo LP/dip a seconda della risp. Dom.2)**

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per nulla

**LE SEGUENTI DOMANDE SONO RIVOLTE SOLO A CHI HA FIGLI MINORI  
(D14\_a almeno 1 minore)**

**20. Quando ha esigenze impreviste relative alla cura dei figli, come si organizza? (più risposte possibili)**

- Mi appoggio al/alla mio/mia coniuge/partner **se D13=a) o c)**
- Mi appoggio alla rete familiare (nonni, zii...)
- Mi appoggio alla rete amicale/di vicinato
- Mi affido a servizi privati (tipo babysitter)
- Rinuncio io a incontri di lavoro, cercando di riorganizzare l'agenda
- Rinuncio io alla giornata di lavoro
- Altro, specificare: \_\_\_\_\_

**FILTRO D13=a) o c)**

**21. All'interno della sua famiglia, chi organizza solitamente la gestione dei figli (nel senso che decide la programmazione del tempo, gli spostamenti, le attività, etc)?**

- Io stessa/o
- L'altro genitore/partner
- in modo condiviso con l'altro genitore/partner
- Altro, specificare: \_\_\_\_\_

**22. Chi sta prevalentemente con i figli al di fuori dell'orario scolastico (compreso il tempo per accompagnarli nelle varie attività scolastiche e ludiche) durante la settimana lavorativa? Fa riferimento ai soggetti maggiormente coinvolti. (più risposte possibili)**

- Io stessa/o
- L'altro genitore/partner **(D13=a) o c)**
- I nonni o altri familiari
- Baby sitter o altro personale a pagamento
- Altro, specificare: \_\_\_\_\_

**22.a Consideri i seguenti servizi. Indichi per tutti i figli minorenni che ha, in che modo li sta utilizzando:**

	Mattina e pomeriggio (tutti o qualcuno)	Solo mattina	No
Nido/ Nido in famiglia e/o altri servizi per la prima infanzia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scuola dell'infanzia (materna)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scuola primaria (elementari)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scuola secondaria (medie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**22.b E sempre considerando i seguenti servizi, ci può indicare se utilizza i seguenti servizi?**

- Babysitter
  - Sì, per un numero medio di ore settimanali di \_\_\_\_\_ (specificare)
  - No
- Doposcuola
  - Sì, per un numero medio di ore settimanali di \_\_\_\_\_ (specificare)
  - No
- Attività sportive, musicali extrascolastiche
  - Sì, offerte dalla scuola
  - Sì, privatamente
  - No
- Centri estivi (o durante le festività scolastiche più prolungate)
  - Sì, spesso
  - Sì, raramente
  - No

**PER TUTTI COLORO CHE HANNO ALMENO 1 FIGLIO INDIPENDENTEMENTE DALL'ETÀ**

**23. Quanto incidono le spese per i figli sul budget familiare?**

- In termini impegnativi
- In termini importanti
- In termini secondari
- Marginalmente

**24. Considerando l'ultimo anno, in che misura ha rinunciato a ore di lavoro per stare con i figli?**

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per nulla

**PER TUTTI**

**25. Considerando il suo percorso professionale, in che misura ritiene di essere stato/a penalizzato/a o essere tuttora penalizzato/a per svolgere lavoro di cura in famiglia?**

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per nulla

**26. Se le condizioni economiche lo permettessero, rinuncierebbe al lavoro per accudire la famiglia?**

- Sì, per sempre
- Sì, per un periodo (senza passare a part-time)
- Sì, passando a part-time per sempre
- Sì, passando a part-time per un periodo
- No

**LE SEGUENTI DOMANDE SONO RIVOLTE SOLO ALLE INTERVISTATE MADRI D14=a) e D1a=b)**

**27. In generale, in che misura pensa che le sue scelte di maternità siano state condizionate dalla professione?**

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per nulla

**FILTRO Solo se DIPENDENTI D2=c) e d)**

**28. Durante la gravidanza dell'ultimo figlio (il più piccolo), Lei ha...**

- Usufruito della **maternità anticipata** per **gravidanza a rischio**
- Usufruito della **maternità anticipata** per tipologia di **lavoro a rischio**
- Interrotto l'attività lavorativa** prima del 7°/8° mese (**prima del congedo obbligatorio**)
- Continuato a lavorare** fino al 7°/8° mese (**solo congedo obbligatorio**)
- Non lavoravo **-> fine del questionario**

**29. Dopo la nascita del suo ultimo figlio (il più piccolo), Lei ha:**

- Usufruito solo del congedo obbligatorio e, dopo 2/3 mesi sono tornata a lavorare
- Dopo il congedo obbligatorio, ho usufruito di quello facoltativo (e dopo sono tornata a lavorare) ...
  - Fino a 3 mesi (fino al compimento del 6°/7° mese del bambino)
  - Da 4 a 6 mesi (fino al compimento del 9°/10° mese del bambino)
  - Più di 6 mesi
- Non sono più tornata a lavorare **-> fine del questionario**
- Altro (specificare): \_\_\_\_\_

**29.a Se è tornata a lavorare (dopo l'eventuale congedo), Lei ha deciso di:**

- Tornare a lavorare a regime (le stesse ore/quantità di lavoro di prima) e in presenza
- Tornare a lavorare a regime (le stesse ore/quantità di lavoro di prima) ma con una certa percentuale di smart working
- Ridurre la quantità/le ore dedicate al lavoro per:
  - 3 mesi
  - Da 4 a 6 mesi
  - Più di 6 mesi, ma poi tornata a tempo pieno
  - Sempre
- Non più tornata a lavorare

**FILTRO Solo se D2=a, b (NON DIP.)**

**28. Durante la gravidanza dell'ultimo figlio (il più piccolo), Lei ha...**

- Interrotto l'attività lavorativa, usufruendo di una qualche indennità per **maternità anticipata** per **gravidanza a rischio**
- Interrotto l'attività lavorativa, usufruendo di una qualche indennità per **maternità anticipata** per tipologia di **lavoro a rischio**
- Interrotto l'attività lavorativa prima del 7°/8° mese
- Continuato a lavorare fino al 7°/8° mese
- Continuato a lavorare quasi ininterrottamente fino al parto
- Non lavoravo **-> fine del questionario**

**28.a Durante la gravidanza, Lei ha:**

- Usufruito di un'indennità per maternità (oltre all'eventuale prevista per gravidanza/lavoro a rischio)
- Usufruito di altri tipi di indennità: \_\_\_\_\_ (specificare)
- Non ho usufruito di alcuna indennità per scelta
- Non ho usufruito di alcuna indennità perché non prevista

**29. Dopo la nascita del suo ultimo figlio (il più piccolo), Lei ha:**

- Usufruito di un'indennità prevista per congedo di maternità (*equiparabile al congedo obbligatorio/facoltativo previsto per i dipendenti per dopo il parto*)...
  - Senza comunque smettere di lavorare
  - Tornando a lavorare alla fine dell'utilizzo dell'indennità
  - Interrompendo, alla fine dell'utilizzo dell'indennità, l'attività lavorativa
- Sono stata alcuni mesi senza lavorare e senza usufruire di alcuna indennità, per poi tornare a lavorare
- Sono tornata a lavorare senza utilizzare alcuna indennità
- Non ho usufruito di alcuna indennità e non sono più tornata a lavorare **-> fine del questionario**
- Altro (specificare): \_\_\_\_\_

**29.a Se è tornata a lavorare (dopo l'eventuale congedo), Lei ha deciso di:**

- Tornare a lavorare a regime (le stesse ore/quantità di lavoro di prima) e in presenza
- Tornare a lavorare a regime (le stesse ore/quantità di lavoro di prima) ma con una certa percentuale di smart working
- Ridurre la quantità/le ore dedicate al lavoro per:
  - 3 mesi
  - Da 4 a 6 mesi
  - Più di 6 mesi, ma poi tornata a tempo pieno
  - Sempre
- Non più tornata a lavorare