L’impatto della maternità sul lavoro femminile: il ruolo delle dinamiche aziendali*

scritto da Francesca Carta | 25 Ottobre 2024



La nascita di un figlio limita spesso le opportunità lavorative delle madri, spingendole a ridurre il tempo dedicato al lavoro o ad abbandonarlo del tutto. Francesca Carta, Alessandra Casarico, Marta De Philippis, Salvatore Lattanzio, analizzano gli effetti sulle scelte aziendali della riforma del 2015, che ha innalzato la durata dell’indennità di disoccupazione anche per le madri dimissionarie. Scelte aziendali che hanno potenziali effetti negativi sulla qualità delle opportunità lavorative delle giovani donne.

La parità di genere, nonostante i rilevanti progressi dei decenni passati, è ancora lontana e la maternità continua a influenzare pesantemente la carriera delle donne, anche nelle economie più avanzate. La nascita di un figlio limita spesso le opportunità lavorative delle madri, spingendole a ridurre il tempo dedicato al lavoro o ad abbandonarlo del tutto, mentre la carriera degli uomini non è generalmente influenzata dall’evento. Ma qual è il ruolo delle imprese in questa dinamica? Come reagiscono alla maternità? Le aziende possono rispondere alle dimissioni delle madri preferendo l’assunzione di uomini o donne più anziane, oppure offrendo contratti meno vantaggiosi alle giovani donne, a fronte dei maggiori costi attesi di sostituzione.

Dimissioni delle madri e scelte aziendali

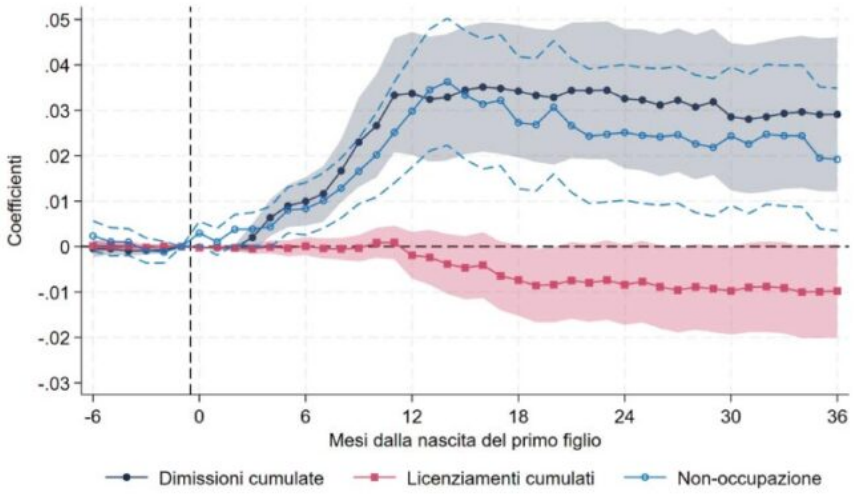
In un recente lavoro[1] analizziamo come le scelte aziendali siano influenzate dalle dimissioni delle madri alla nascita di un figlio e come queste scelte, a loro volta, abbiano un impatto sulle prospettive lavorative delle donne

giovani. L’analisi si avvale di una prescrizione dell’ordinamento italiano secondo cui l’indennità di disoccupazione è riconosciuta alle madri nel primo anno di vita del figlio anche in caso di dimissioni volontarie (e non solo in caso di licenziamento). Nel 2015, con l’entrata in vigore della Nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego (NASpI; d. lgs. 22 del 4 marzo 2015), la durata del periodo di fruizione dell’indennità di disoccupazione è sensibilmente aumentata, potenzialmente inducendo più madri a dimettersi. Questo ci offre un’opportunità per valutarne le ripercussioni a livello di impresa.

L’analisi si avvale dei dati amministrativi dell’INPS sull’universo dei lavoratori nel settore privato non agricolo, abbinati alle informazioni sulle imprese in cui essi sono occupati. Prendendo in considerazione le aziende con meno di 35 dipendenti, per le quali i costi per la sostituzione dei lavoratori sono verosimilmente più elevati, si seguono le carriere delle lavoratrici e le dinamiche delle imprese per 36 mesi dopo la nascita. Per studiare la reazione delle aziende, confrontiamo quelle in cui lavorano madri che, a seguito dell’introduzione della NASpI, hanno mostrato aumenti marcati nei tassi di dimissione dopo la nascita di un figlio, con le imprese che invece impiegano madri che hanno mostrato risposte meno rilevanti al cambio della durata dell’indennità di disoccupazione.

Concentrandoci innanzitutto sulle donne intorno alla nascita del primogenito, si osserva che alcune madri rispondono maggiormente alla riforma e mostrano tassi di dimissione e di non occupazione più elevati (rispettivamente di 2,9 e 1,9 punti percentuali a 3 anni dalla nascita del figlio; Figura 1). Contestualmente, e con un plausibile – seppure parziale – intento di compensazione, le imprese interessate riducono il tasso di licenziamento delle madri.

Figura 1: Tassi di dimissione, licenziamento e non occupazione

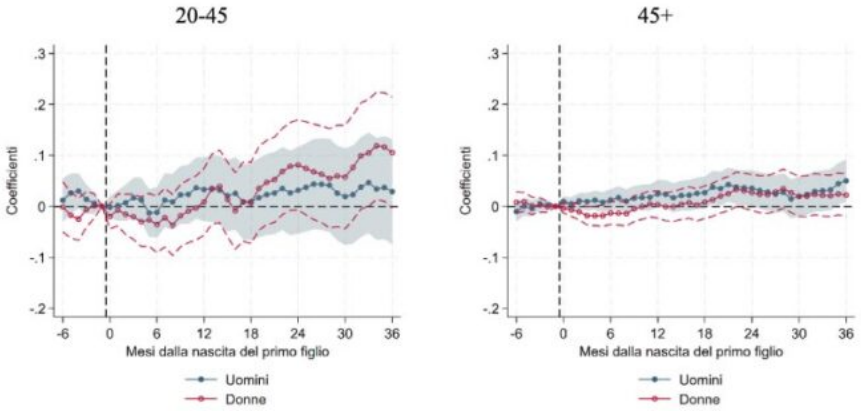


Note: Ciascun punto nella figura rappresenta, ad ogni mese in prossimità della nascita del primo figlio (tra -6 e 36, escludendo il periodo -1, che quindi corrisponde allo 0), la differenza nei tassi di dimissione/licenziamento/non-occupazione tra madri che appartengono a quartili diversi della distribuzione dell’aumento della durata potenziale del sussidio di disoccupazione dovuto alla riforma, prima e dopo l’introduzione della NASpI. Coefficienti risultanti dalla stima di un modello dinamico di tipo *event-study*, con intervalli di confidenza al 95% ottenuti da errori standard clusterizzati a livello individuale.

Strategie aziendali per la sostituzione delle madri dimissionarie

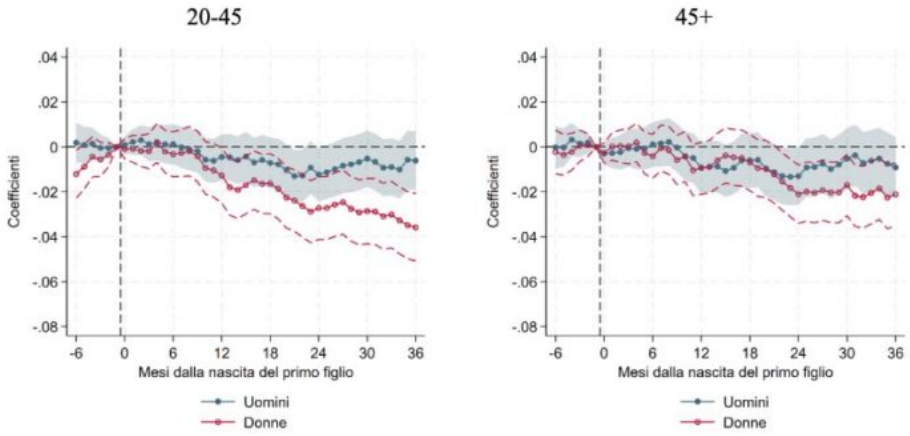
Nelle imprese in cui crescono le dimissioni delle madri, il saldo tra assunzioni e cessazioni di posizioni lavorative alle dipendenze aumenta significativamente solo tra le donne (del 6,1 per cento), soprattutto tra quelle più giovani (tra i 20 e i 45 anni; Figura 2). Non succede molto invece nella fascia di età più avanzata. L'espansione del saldo netto tra chi viene assunto e chi smette di lavorare è trainata da una crescita delle assunzioni superiore a quella delle cessazioni, con un incremento del *turnover* femminile – ossia del totale delle posizioni lavorative attivate e terminate. Per la sostituzione delle dipendenti che si dimettono, le aziende più colpite dalla riforma si rivolgono quindi al mercato del lavoro esterno piuttosto che a quello interno o alla riorganizzazione delle mansioni tra i lavoratori già in azienda. Nel farlo, le imprese preferiscono utilizzare contratti temporanei o comunque di breve durata: l'aumento del *turnover* si associa infatti a una riduzione permanente (fino a 36 mesi dopo la nascita) della quota di lavoratrici assunte con contratti a tempo indeterminato (Figura 3). Per gli uomini non ci sono invece cambiamenti.

Figura 2: Assunzioni nette cumulate per età e genere



Note: Ciascun punto nella figura rappresenta, ad ogni mese in prossimità della nascita del primo figlio (tra -6 e 36, escludendo il periodo -1, che quindi corrisponde allo 0), la variazione nel saldo delle posizioni nette (assunzioni al netto delle cessazioni) cumulate per età e per genere nelle imprese in cui sono occupate le donne che diventano madri e che appartengono a quartili diversi della distribuzione dell'aumento della durata potenziale del sussidio di disoccupazione dovuto alla riforma, prima e dopo l'introduzione della NASpI. Il saldo è calcolato escludendo la donna che diventa madre. Coefficienti risultanti dalla stima di un modello dinamico di tipo *event-study*, con intervalli di confidenza al 95% ottenuti da errori standard clusterizzati a livello d'impresa.

Figura 3: Quota di contratti a tempo indeterminato per età e genere



Note: Ciascun punto nella figura rappresenta, ad ogni mese in prossimità della nascita del primo figlio (tra -6 e 36, escludendo il periodo -1, che quindi corrisponde allo 0), la variazione nella quota di posizioni a tempo indeterminato per età e per genere nelle imprese in cui sono occupate le donne che diventano madri e che appartengono a quartili diversi della distribuzione dell'aumento della durata potenziale del sussidio di disoccupazione dovuto alla riforma, prima e dopo l'introduzione della NASpI. Il saldo è calcolato escludendo la donna che diventa madre. Coefficienti risultanti dalla stima di un modello dinamico di tipo *event-study*, con intervalli di confidenza al 95% ottenuti da errori standard clusterizzati a livello d'impresa.

Questi risultati potrebbero segnalare la volontà delle imprese di ottenere nuovamente il controllo sul momento della cessazione del rapporto di lavoro, attraverso l'utilizzo di contratti di durata inferiore – quindi di minore qualità – per le donne. Contratti peggiori offerti alle donne, in particolare a quelle in età fertile, supportano l'ipotesi di discriminazione statistica nei loro confronti, ossia l'attribuzione a *tutte* le donne di un costo in termini di qualità del lavoro. Potrebbe quindi innescarsi un circolo vizioso in cui le donne, avendo meno opportunità di occupazione a tempo indeterminato, sarebbero ancora più propense ad uscire dal mercato del lavoro dopo la maternità.

Sebbene la previsione di un sussidio di disoccupazione per le madri che si dimettono miri a preservare il loro reddito in prossimità della nascita di un figlio, potrebbe avere ripercussioni negative sulla qualità delle loro opportunità lavorative.

Note

[1]Carta, F., Casarico, A., De Philippis, M. e S. Lattanzio (2024). Mom's out: employment after childbirth and firm-level responses, Temi di discussione (Economic working papers) 1458, Bank of Italy, Economic Research and International Relations Area.

[*]*Le opinioni espresse sono personali e non impegnano in alcun modo la Banca d'Italia o il Sistema europeo di banche centrali.*