



**FAISA - CISAL**  
Federazione Autonoma Italiana Sindacale Autoferrotranvieri



## **DONNE PER UN NUOVO RINASCIMENTO**

*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

-

*Dipartimento per le Pari Opportunità*

E' un periodo particolare per il mondo intero - e la Faisa Cisal è una parte all'interno di questo scenario - in un paese significativamente cambiato rispetto ad un'emergenza che nessuno si aspettava, una situazione imprevedibile.

E quando le emergenze arrivano mettono in evidenza i limiti e le virtù in tutti i luoghi, anche nei sistemi organizzati - e quindi anche nel nostro Paese - ma la ripartenza, se ben gestita, potrebbe configurarsi come una possibilità di rilancio per il Paese.

E' in questa ottica che è stato pubblicato il 12 Giugno u.s e presentato ieri a Roma, 16 Luglio 2020, il documento di analisi e proposte "Donne per un nuovo rinascimento" redatto e firmato da un'apposita Task Force composta da 12 donne istituita presso il Dipartimento per le Pari Opportunità.

Nel documento sono cinque le macro proposte su cui puntare e sono finalizzate ad azzerare nel tempo le disuguaglianze esistenti tra uomini e donne, aggravatesi inevitabilmente in questo particolare momento:

- **Parità di genere**, la responsabilità di progettare il futuro, come la definizione di uno strumento semplice, veloce, snello ed oggettivo che misuri la situazione interna del personale nelle organizzazioni sulle diverse dimensioni (assunzioni, retribuzione, sviluppo di carriera);
- **Lavoro**, un nuovo paradigma femminile ed inclusivo, potenziando ed utilizzando il welfare aziendale ed incentivando forme di organizzazione dell'orario lavorativo;
- **Scienza**, motore di un nuovo rinascimento, utilizzando l'insegnamento digitale per fornire a tutti gli studenti un'educazione di alta qualità, senza pregiudizi di genere;
- **Solidarietà**, investire per l'emancipazione di tutte, prevedendo strumenti di microcredito e modelli di banca di prossimità per le donne;
- **Comunicazione**, parole ed immagini per generare un cambiamento, ad esempio attraverso una nuova **app** per diffondere le informazioni e tutte le iniziative del Governo in materia di Politiche per la Pari Opportunità.

Seguono gli allegati (pubblicati sul sito del Governo) per gli opportuni approfondimenti.

Roma, 17 Luglio 2020

**IL COORDINAMENTO NAZIONALE PARI OPPORTUNITA'**

Coordinamento Nazionale Pari Opportunità' – Via della Ferratella in Laterano, 7 – 00184 Roma  
☎ +39 06 97613032    ✉ [info@faisa-cisal.org](mailto:info@faisa-cisal.org)    [info@pec.faisa-cisal.org](mailto:info@pec.faisa-cisal.org)



Dipartimento per le Pari Opportunità  
Presidenza del Consiglio dei Ministri

# DONNE PER UN NUOVO RINASCIMENTO. LE PROPOSTE

Ministra per le pari opportunità e la famiglia  
**Elena BONETTI**

**2020**



# 01 Parità di genere: la responsabilità di progettare il futuro

## Promuovere la parità di genere e la *leadership* femminile

- Istituire un Osservatorio sulla parità di genere per il monitoraggio del livello di *gender equality* dei soggetti pubblici e privati
- Certificare la parità per le imprese. Valutare l'impatto di genere di tutti i processi aziendali.
- Garantire equilibrio di genere in tutti gli organismi decisionali

## Ricercare e innovare

- Applicare il criterio delle pari opportunità per definire un *ranking* nazionale delle istituzioni accademiche e di ricerca, per destinare incentivi economici, per valutare i progetti scientifici
- Garantire un'adeguata presenza femminile in tutti gli organismi, i comitati e le commissioni di valutazione

# 02 Lavoro: un nuovo paradigma femminile ed inclusivo

## Innovare il Welfare aziendale

- Welfare aziendale quale strumento per armonizzare la vita familiare e lavorativa e per incentivare i servizi alle famiglie per il sostegno all'educazione e al *caring* familiare.
- Organizzare l'orario lavorativo in modo equilibrato e integrato (casa/lavoro/servizi).
- Incentivare lo Smart Working per l'acquisto di tecnologie rese disponibili per tutta la famiglia.
- Introdurre crediti di imposta per acquisto di *servizi time saving* e supporto familiare.

## Sostenere le imprese femminili

- Istituire un fondo per la micro-impresa femminile, servizi di *tutoring* tecnico-gestionale.
- Creazione di *pooling* tra le imprese per l'armonizzazione dei tempi della vita e del lavoro.

## Potenziare il lavoro femminile

- Avviare un piano concreto per la creazione di centomila posti in più in asili nido in cinque anni.
- Incentivare il ritorno al lavoro delle donne dopo la maternità prevedendo una premialità sul salario, pari fino al 30% del salario.

- Formare e riqualificare le donne che dovessero perdere il posto di lavoro a seguito della pandemia.

### Armonizzare i tempi di vita attraverso forme innovative di organizzazione

- Rimodulare il calendario scolastico per allinearli alle caratteristiche della società attuale e delle famiglie.
- Riformare i congedi parentali finalizzati alla corresponsabilità tra uomini e donne nella cura familiare. Rafforzare ed estendere la durata dei congedi di paternità.
- Incentivare, anche attraverso defiscalizzazione, forme innovative di organizzazione del lavoro, anche in forma agile.

## 03 Scienza: motore di un Nuovo Rinascimento

### Educare e formare nelle materie STEM

- Istituire una piattaforma unica per offerte di attività e stage STEM per bambine e ragazze. A partire dall'estate 2020, realizzare campi estivi nelle materie STEM.
- Introdurre metodi di apprendimento fino dalla prima infanzia basati sul gioco e sull'esperimento, sulla curiosità e sulla risoluzione di problemi come introduzione al metodo scientifico.
- Richiedere una formazione continua obbligatoria per gli insegnanti nelle materie scientifiche e matematiche e aggiornamento digitale e di sensibilizzazione sugli stereotipi di genere.

### Formare nuove skills digitali

- Promuovere le competenze digitali per gli anziani favorendo scambi intergenerazionali.
- Strutturare programmi specifici di formazione al digitale e alle nuove competenze STEM per giovani donne in maternità.
- Ridurre il Digital Gender Gap tramite l'acquisizione di competenze (*Re-skilling* digitale), con particolare attenzione a donne con disabilità.

### Favorire la carriera femminile nell'università e nella ricerca

- Rivedere l'erogazione di borse di studio o assegni di ricerca per un'adeguata copertura economica, sia nel caso di interruzione per congedo maternità che di cura familiare.
- Istituire borse di studio post laurea e post dottorato in ambiti STEM rivolte specificamente alle donne, da assegnare sulla base del valore del progetto di ricerca.

## 04 Solidarietà: investire per l'emancipazione di tutte

### Promuovere l'indipendenza finanziaria

- Promuovere un modello di banca di prossimità per le donne fin dal compimento dei 18 anni di età, con un conto gratuito dedicato.
- Strutturare corsi online e offline per acquisire competenze digitali e finanziarie, per le situazioni socioeconomiche vulnerabili e in aree rurali.

### Sostenere le fragilità

- Promuovere strumenti di microcredito per prestiti di lungo periodo a tasso zero per le donne, e in particolari in situazioni di fragilità.
- Istituire un numero verde e una rete di supporto psicologico per donne in situazioni di fragilità.

## 05 Comunicazione: parole e immagini per generare un cambiamento

- Sradicare gli stereotipi per un vero cambiamento di paradigma con un nuovo tipo di linguaggio verbale e visivo, più inclusivo e capace di valorizzare le donne, con un focus per il loro ruolo nella scienza nella risoluzione delle sfide globali.
- Promuovere una nuova app informativa di tutte le iniziative del Governo in materia di Politiche per le Pari Opportunità.
- Scrivere un abbecedario che racconti il periodo della crisi che abbiamo attraversato.

# Le componenti della Task Force

## RICERCA, STEM E FORMAZIONE DELLE COMPETENZE

- **Giorgia ABELTINO**, Director Public Policy South Europe and Director External Relations di Google
- **Fabiola GIANOTTI**, Direttrice dell'Organizzazione europea per la ricerca nucleare (CERN)
- **Federica MEZZANI**, Ingegnere, ricercatrice e vincitrice del Premio l'Oréal UNESCO Women in Science 2019
- **Ersilia VAUDO**, Chief Diversity Officer dell'Agenzia Spaziale Europea (ESA)

## PROMOZIONE DEL LAVORO FEMMINILE E INCLUSIONE DELLE DONNE NEI RUOLI DECISIONALI

- **Floriana CERNIGLIA**, Professore Ordinario presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore
- **Lella GOLFO**, Presidente della Fondazione Bellisario
- **Paola MASCARO**, Presidente di Valore D
- **Paola PROFETA**, Professore Associato presso la libera Università Commerciale "Luigi Bocconi" di Milano

## RIORGANIZZAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO E METODOLOGIE DI COMUNICAZIONE FINALIZZATE ALL'ABBATTIMENTO DI STEREOTIPI E CAMBIO DI PARADIGMA

- **Luisa BAGNOLI**, Imprenditrice di Beyond international
- **Cristiana COLLU**, Direttrice della Galleria Nazionale Arte Moderna e Contemporanea di Roma
- **Enrica MAJO**, Giornalista, inviata del Tg1
- **Suor Alessandra SMERILLI**, Consigliere di Stato della Città del Vaticano e Docente presso la Pontificia Università di Scienze dell'educazione "Auxilium"

## PROMUOVERE IL LAVORO INNOVATIVO

### INCLUSIONE DELLE DONNE IN AMBITO ECONOMICO E DECISIONALE

Floriana Cerniglia, Lella Golfo, Paola Mascaro, Paola Profeta

#### Indice

1. Lo scenario attuale	2
2. L’analisi	3
2.1 Lavoro delle donne e Covid	4
2.1.1 I settori	4
2.1.2 Lo smart-working	5
2.1.3. Il disequilibrio all’interno della famiglia	6
2.1.4 L’imprenditoria femminile	6
2.2 Maternità e lavoro	7
2.3 Leadership	10
Bibliografia	11

## 1. Lo scenario attuale

Il lavoro delle donne è risorsa essenziale per la crescita e lo sviluppo economico, come sottolineato e stimato da tutte le organizzazioni internazionali. Il lavoro è uno dei fattori più decisivi del cambiamento dei rapporti tra uomini e donne. Storicamente il divario di genere è stato anche inscritto nella divisione delle attività produttive di una società.

Nel caso italiano, il quadro è fatto di debolezze, di complessità, a macchia di leopardo tra le varie aree geografiche del paese. Tale quadro rischia di aggravarsi con l'emergenza pandemia. Non si tratta dunque solo di pensare a "strategie post-covid" per un puro e semplice ritorno alla normalità, quanto piuttosto occasione per approntare politiche pubbliche e sinergie con il privato (imprese e corpi intermedi) per affrontare le criticità già esistenti prima della pandemia.

Il **tasso di occupazione femminile** in Italia nel 2018 (popolazione 15-64 anni) è stato pari al 49.5% (Istat). Il corrispondente tasso maschile è pari al 67.6%. L'occupazione varia molto all'interno del Paese, passando dal 59.7% del Nord, al 55.9% del Centro e solo il 32.8% del Sud. Sono valori che collocano l'Italia agli ultimi posti in Europa, seguita solo da Grecia e Malta. La situazione migliora tra le più giovani: tra le 25-34enni italiane, il tasso di occupazione è il 53.3% (69.9% per gli uomini) ma resta solo il 34% al Sud.

Il basso tasso di occupazione contrasta con i risultati nell'**istruzione**. Le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini: secondo il Censis (2019), le laureate in Italia sono pari al 56% del totale. Le donne sono anche la maggioranza anche negli studi post-laurea: rappresentano il 59,3% degli iscritti a dottorati di ricerca, corsi di specializzazione o master. Sono però ancora in minoranza nei percorsi di laurea STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica). Secondo il rapporto AlmaLaurea 2018 sul profilo dei laureati, gli uomini che hanno conseguito nell'anno 2017 un titolo universitario in un percorso STEM rappresentano il 59%, con proporzioni particolarmente elevate nei gruppi ingegneria (74%) e scientifico (68,4%). Tra i laureati non STEM prevalgono le donne (sono quasi due su tre).

Altri indicatori mostrano significative differenze di genere sul mercato del lavoro e identificano le donne come soggetto debole sul mercato del lavoro. Secondo l'Eurostat, confrontando il **salario** lordo orario medio maschile e femminile, le donne europee guadagnano circa il 16% in meno degli uomini. In Italia la differenza è minore, sotto il 10%. Tuttavia, questo dato è fuorviante: quando il tasso di occupazione è basso, come in Italia, la selezione nel mercato del lavoro è maggiore, con la conseguenza che solo le donne più istruite e con redditi più elevati lavorano. La correzione di questo dato per l'effetto selezione porta il dato italiano in media con il resto d'Europa.

Nel 2018, il 32,4% delle donne italiane occupate (15-64 anni, Istat) lavora **part-time** contro solo l'8% degli uomini. L'Istat stima che il 60% del part-time sia involontario. Le donne che lavorano a **tempo determinato** sono il 17,3% del totale delle lavoratrici.

Le donne in posizioni **manageriali** in Italia sono circa il 27% (Istat) del totale dei manager. Il *glass ceiling*, o soffitto di vetro - gli ostacoli che le donne lavoratrici incontrano nella loro carriera per raggiungere posizioni di vertice - è ancora un fenomeno molto diffuso. Nelle posizioni manageriali le differenze di genere di reddito sono più elevate, pari a circa il 23% (Istat). Inoltre, le donne sono meno presenti nei **settori** che risultano più remunerativi (si veda sezione successiva e Ferrario e Profeta, 2020). Le donne sono però fortemente aumentate nelle posizioni di leadership che corrispondono ai **consigli di amministrazione** e collegi sindacali delle società quotate, dove



rappresentano oggi il 37% dei membri, con un balzo in avanti tra i più significativi in Europa, grazie all'introduzione di quote di rappresentanza di genere (legge Golfo-Mosca 120/2011, si veda la sezione successiva).

Secondo l'ultimo rapporto dell'osservatorio **imprenditoria femminile** di Unioncamere, nel 2018 le imprese femminili rappresentano il 21,93% del totale delle imprese iscritte al Registro delle Camere di commercio. Nell'ultimo anno sono aumentate di circa 6000 unità, di cui 4000 sono donne straniere. La numerosità maggiore è nei settori commerciale e agricolo, ma negli anni più recenti l'imprenditoria femminile è anche aumentata nelle altre attività dei servizi (oltre 2000 imprese in più), al cui interno la componente più importante è quella della cura della persona, e il turismo (quasi 2mila in più le imprese femminili). Non manca l'aumento di imprese femminili in settori tradizionalmente maschili come quello delle attività professionali, scientifiche e tecniche (quasi 1.500 imprese femminili in più), il noleggio, le agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (+1.453) e le Attività immobiliari (+1.004).

Le donne sono presenti nel lavoro innovativo. In Italia, nel 2018 il 12% delle **start-up** è prevalentemente femminile (9% in Francia, 11% in Germania, 30% nel Regno Unito, dati OECD). Le start-up con una presenza femminile superano il 40%.

Il tasso di **occupazione delle madri** è più basso di quelle delle donne non madri della stessa coorte di età. In Italia il divario tra il tasso di occupazione di madri e padri supera il 28%, dato più alto in Europa con la sola eccezione di Malta. Allarmante: secondo l'Istat una donna su tre lascia il lavoro alla nascita del primo figlio. L'uscita dal mercato del lavoro è quasi sempre definitiva. Ma la bassa occupazione femminile non significa elevata **fecondità**. Al contrario, il numero medio di figli per donna nel 2019 è stato pari a 1,29 (Istat), dato tra gli ultimi in Europa.

### ***BOX N. 1 IL LAVORO INFORMALE***

Un'attenzione particolare va dedicata ai lavoratori nel lavoro informale. L'Istat stima per il 2017 un tasso di irregolarità del **15,5%** per il 2017. Recenti analisi a cura di Tortuga (2020) per l'Italia stimano una maggiore probabilità di lavorare nel settore informale per le donne rispetto agli uomini. Questo divario si verifica in tutte le fasce di età (a partire dai 25 anni circa) e nonostante i maggiori titoli di studio delle donne rispetto agli uomini. La probabilità di lavoro informale diminuisce all'aumentare del titolo di studio, ma, nel caso delle donne, non si annulla neanche per le laureate. Le donne hanno maggiore probabilità di lavorare nel sommerso rispetto agli uomini per tutti i decili di reddito. Tale probabilità non è nulla nemmeno per il decile più ricco, mentre quella maschile tende a zero già dal 7° decile. Mentre la probabilità di lavoro informale per gli uomini non varia molto con la composizione della famiglia, per le donne aumenta considerevolmente nelle famiglie più numerose, forse per far fronte a un maggiore rischio di povertà.

## 2. L'analisi

### 2.1 Lavoro delle donne e COVID

La sezione 1 restituisce un quadro critico del mercato del lavoro femminile, con le donne che rappresentano un elemento di grave debolezza anche nella situazione pre-Covid. L'emergenza Covid crea nuove criticità, che mettono l'allarme su un rischio di riduzione dell'occupazione femminile e ulteriore indebolimento del rapporto tra donne e lavoro. Possiamo analizzare questa criticità secondo le seguenti dimensioni: i settori di occupazione, lo smart-working, gli equilibri all'interno della famiglia, l'accesso al credito per l'imprenditoria. Il rapporto tra madri e lavoro, particolarmente delicato in questa fase, sarà analizzato nella sezione 2.2.

#### 2.1.1 I settori

Si riporta di seguito la distribuzione delle donne per settori di attività, come emerge dai dati Inapp riportati in Barbieri et al. (2020). In grigio i settori a prevalenza femminile.

SETTORI	% donne occupate
Agricoltura	30,2
Estrazione	46,6
Manifattura	6,3
Energia. Gas	44,7
Acqua, rifiuti	26
Costruzioni	26,1
Commercio	10,6
Trasporti	48,4
Hotel, ristoranti	47,5
Informazione	50,8
Finanza, assicurazioni	41,1
Immobiliare	41,9
Servizi professionali	20,6
Altri servizi aziendali	25,7
Pubblica amministrazione	52,2
Istruzione	35,5
Salute	88
Sport	62,3
altri servizi	13
attività domestiche	75,4
organizzazioni internazionali	69,7

In seguito al DPCM del 10/4/2020, la sospensione delle attività ha riguardato uomini e donne. Le analisi di Inapp (Inapp, Centra, Filippi, Quaranta 2020) segnalano che la componente femminile dell'occupazione privata è interessata meno di quella maschile dai provvedimenti di contenimento (40,2% contro 43,8%), poiché gli uomini sono più occupati in settori come l'industria dove la quota di addetti in imprese sospese è quasi doppia rispetto a quella dei servizi.

Inoltre, secondo l'indagine di **Inapp e Banca d'Italia** riportata in Barbieri et al. (2020), il lavoro femminile si concentra nei settori a maggiore rischio di esposizione contagio (istruzione, sanità, attività domestiche) e nei settori con maggiore prossimità fisica con altre persone (clienti o colleghi) come il turismo e il commercio. Questo accentua la criticità del lavoro femminile in fase di emergenza Covid.

Secondo queste stime, l'88% dei lavoratori nel settore sanitario sono donne, settore essenziale non soggetto a lockdown. In questo senso, le donne sono state in prima linea in lavori che continuano durante la pandemia. Le donne sono tuttavia anche la maggioranza nella pubblica amministrazione e una percentuale elevata nel settore istruzione, attività sottoposte al lavoro a distanza.

Come analizzato da Bertocchi (2020), anche se le donne sembrano più resistenti dal punto di vista sanitario degli uomini di fronte al virus, la dominanza delle donne nei settori lavorativi esposti ad alto rischio di contagio (istruzione e sanità, principalmente) implica che, se consideriamo solo gli individui in età di lavoro, le donne sono più esposte al rischio degli uomini. Prima di pensare a misure di rientro differenziato di uomini e donne al lavoro dunque dovremmo tenere conto di questi risultati per evitare di aggravare i contagi.

La **Nota congiunta INPS-INAPP** dell'11 maggio 2020 presenta i dati sull'occupazione nelle varie fasi del lockdown divisi per genere: mentre a seguito del DPCM del 22 marzo l'incidenza delle donne tra settori essenziali (42%) e bloccati (43%) era molto simile, dal 4 maggio l'incidenza delle donne nei settori bloccati (56%) supera quella nei settori essenziali (40%). La nota conclude "Si può affermare che su 100 lavoratori nei settori bloccati, che rappresentano il 18,7% dei rapporti di lavoro totali, dopo il 4 maggio la componente femminile incide per il 56%, a fronte del 40% dopo il 22 marzo".

Data la distribuzione del lavoro di uomini e donne nei diversi settori, possiamo concludere che le misure di contenimento basate sull'identificazione dei settori di lavoro Ateco hanno effetti diversi sul lavoro maschile e femminile, con implicazioni e ripercussioni che vanno costantemente monitorate. Detto altrimenti, se assumiamo l'ipotesi che la crisi nei prossimi mesi colpirà più duramente i lavoratori di quei settori che ripartiranno con maggiore fatica rispetto ad altri (alcune attività nell'ambito della ristorazione, del turismo, del commercio potrebbero non riaprire del tutto) questo potrebbe implicare un ulteriore peggioramento dei tassi di occupazione femminile o comunque situazioni di ulteriore instabilità lavorativa. Per incidere su questo fenomeno, occorre predisporre delle misure di cui diremo nel prosieguo.

### 2.1.2 Lo smart-working

Durante l'emergenza Coronavirus, è stata adottata su larga scala il **lavoro agile**, che ha permesso a molti lavoratori di lavorare a distanza, prevalentemente da casa. Non si è trattato sempre di smart-working vero e proprio (introdotto dalla legge 81 del 2017) in quanto è per lo più mancata la flessibilità dei tempi di lavoro. Smart-working infatti significa flessibilità di luogo (lavorare da casa ma anche da un altro luogo, diverso dalla sede di lavoro ufficiale, e con la flessibilità di cambiare il luogo) e flessibilità di tempi, sulla base delle esigenze del lavoratore, del tipo di lavoro e in accordo con il proprio supervisore. Le analisi di Barbieri et al. (2020) mostrano che non tutte le attività che si potevano svolgere a distanza ne sono state coinvolte.

Le analisi condotte da Angelici e Profeta (2020) prima dell'emergenza COVID mostrano che lo smart-working in situazioni "normali" e quindi al di fuori dell'emergenza COVID, che consiste in alternanza di lavoro a distanza e lavoro in presenza (tipicamente un giorno alla settimana di flessibilità) può rivelarsi uno strumento efficace per la produttività, il benessere dei lavoratori e per il bilanciamento tra vita lavorativa e vita familiare. E' opportuno sottolineare che non si tratta di una misura per le donne, ma di un ripensamento e riorganizzazione delle modalità di lavoro per uomini e per donne. I benefici maggiori infatti, in termini di maggiore partecipazione al lavoro domestico, sono stati riscontrati per gli uomini. Lo smart-working ha però anche implicazioni negative, da tenere sotto controllo: può creare isolamento e si associa al rischio di eccesso di lavoro, poiché elimina la separazione tra lavoro e casa. Se non è gestito correttamente, il lavoratore sarà sempre connesso con rischi per la sua salute, lo stress

e alla fine anche la sua produttività. I risultati dello studio di Angelici e Profeta (2020) non hanno identificato questi effetti quando lo smart-working è implementato per un periodo ridotto e con alternanza tra lavoro in presenza e a distanza.

L'emergenza COVID ha rappresentato l'opportunità di diffondere in modo massiccio, sia pur improvviso e non pianificato, questa forma di lavoro spesso ostacolata e poco conosciuta. La ripresa potrà sfruttare i vantaggi dello smart-working per uomini e per donne, nell'ambito di un'implementazione in modalità standard diverse da quelle eccezionali della fase Covid. Se tuttavia tale modalità di lavoro se non dovesse essere accompagnata dalla riapertura a settembre delle scuole e se non si affronta il problema dei bambini della fascia 0-6 anni (anche per i mesi estivi) questo potrebbe impattare in misura maggiore sulle donne e sul disequilibrio all'interno della famiglia, per i motivi che ora analizzeremo.

### **2.1.3 Il disequilibrio all'interno della famiglia**

I dati sulla posizione lavorativa delle donne riportati nella sezione 1 si riflettono nei rapporti all'interno della famiglia. Se le donne guadagnano meno degli uomini, hanno minori possibilità di carriera e sono occupate in lavori meno retribuiti, diventano il soggetto più debole e più sacrificabile nella coppia. La asimmetria tra uomini e donne sul mercato del lavoro corrisponde e si rinforza con quella all'interno della famiglia: in Italia l'indice di asimmetria del lavoro nella cura dei bambini 0-17 per le coppie con donna di 25-64 anni calcolato dall'Istat come il tempo dedicato dalla donna alla cura dei figli sul totale del tempo dedicato da entrambi i partner per 100 è superiore al 60% per le coppie con entrambi i partner occupati e al 75% per le coppie con donna non occupata.

L'emergenza Covid rischia di accentuare questo disequilibrio. Le responsabilità delle famiglie sono aumentate durante l'epidemia a causa della chiusura delle scuole. I nonni stessi, che nel nostro Paese si occupano dei nipoti in percentuali molto più alte che nel resto d'Europa, nei tempi del *lockdown* e in presenza di elevati rischi sanitari per gli anziani, non possono più essere una risorsa utilizzabile per la cura. Senza un ripensamento degli equilibri tra uomini e donne all'interno della famiglia il carico per le donne diventerà insostenibile. Lo smart-working potrebbe aiutare a riequilibrare i ruoli: secondo i risultati di una ricerca di Angelici e Profeta (2020) condotta prima della pandemia, i lavoratori che usufruiscono di un giorno alla settimana di flessibilità sono più produttivi, più soddisfatti (l'aumento della soddisfazione con la loro vita in generale corrisponde a circa il 29%) e bilanciano meglio lavoro e famiglia. In particolare, gli uomini dedicano il 51% in più di tempo alle attività domestiche. Queste nuove modalità di organizzazione del lavoro, accompagnate dalla tecnologia adeguata, se applicate correttamente, possono aiutare a ridurre le differenze di ruoli tra uomini e donne all'interno della famiglia, che si riflettono sul mercato del lavoro. Ma il loro utilizzo non pianificato e su larga scala, senza un'opportuna alternanza tra lavoro da remoto e lavoro in presenza, potrebbe non avere gli effetti sperati.

Un'indagine recente di Del Boca et al. (2020) in "Corriere della sera del 20 maggio 2020" condotta su un campione rappresentativo di donne italiane mostra che la maggior parte del lavoro familiare extra nella fase di lockdown è ricaduta sulle donne, soprattutto il lavoro domestico. La condivisione tra uomini e donne nella cura dei figli è leggermente superiore rispetto a quella del lavoro domestico, ma ancora molto lontana dalla parità.

### **2.1.4 L'imprenditoria femminile in bilico. Le *start up* a rischio**

Nonostante l'aumento delle imprese femminili negli ultimi anni, le donne restano sottorappresentate nel mondo imprenditoriale. Operano tipicamente in realtà più piccole e meno dinamiche di quelle in cui troviamo gli uomini, in settori con minore intensità di capitale, hanno ambizioni di crescita minori e

incontrano più ostacoli. Le motivazioni delle donne imprenditrici sono diverse da quelle degli uomini: nella micro-impresa troviamo molte donne motivate dalla necessità di bilanciare lavoro e famiglia, oppure dal desiderio di sfuggire al “soffitto di vetro” presente nel lavoro dipendente. La difficoltà di avviare e di sostenere un’attività imprenditoriale si riflette nelle dimensioni più ridotte: in Europa le donne imprenditrici hanno solo il 44,7% di probabilità degli uomini di creare almeno 19 lavori nei successivi 5 anni.

Secondo l’OCSE (2016) esiste un potenziale imprenditoriale femminile inespresso, che sarebbe utile riconoscere e promuovere da parte dei governi. Questo è particolarmente vero in Italia, dove meno del 2% di donne (contro circa il 4% di uomini) sta iniziando un’attività propria (OECD, 2019). Le rispettive percentuali per la media dei paesi OCSE sono 5,3% per le donne e 7,9% per gli uomini.

E’ necessario partire dal riconoscimento che le donne sono un gruppo eterogeneo e hanno motivazioni, intenzioni e progetti diversi che, in contesti favorevoli, possono emergere e realizzarsi a beneficio dell’economia del Paese. L’accesso al credito resta un problema serio per le donne, aggravato dal network più limitato che le donne hanno. I governi hanno un ruolo importante nel creare le condizioni per stimolare l’imprenditoria femminile: meccanismi agevolati di accesso al credito, bandi per l’imprenditoria femminile, incubatori per le start-up femminili sono alcuni degli strumenti a disposizione.

La fase COVID rappresenta una sfida critica per le imprese femminili, soprattutto di piccole dimensioni. L’incertezza di questo periodo e le ridotte opportunità avranno un forte impatto negativo sulle donne imprenditrici.

## 2.2 Maternità e lavoro

Un elemento molto delicato nel rapporto tra donne e lavoro è la presenza di figli. Se da un lato i dati dicono che le donne con figli lavorano meno di quelle senza figli, dall’altro è noto che fecondità e occupazione femminile non sono necessariamente scelte alternative: confrontando i paesi europei, quelli in cui **le donne lavorano di più sono anche quelli in cui nascono più figli** (Profeta, 2020). Anche all’interno dell’Italia la relazione è positiva (Del Boca, Rosina): dove la donna lavora il reddito della famiglia aumenta e la situazione economica diventa più stabile, condizione che permette di avere più figli. E’ anche noto che la relazione positiva tra occupazione e fecondità si innesca nei contesti in cui le politiche pubbliche favoriscono il lavoro delle madri (Profeta, 2020). Tali politiche dunque avrebbero il duplice vantaggio di stimolare l’occupazione femminile e migliorare il drammatico basso tasso di natalità del nostro Paese.

In particolare, i servizi per la prima infanzia (asili nido) svolgono un ruolo fondamentale. Non si tratta di servizi a supporto dell’occupazione femminile, ma l’elevata elasticità dell’offerta di lavoro femminile (in particolare delle madri) rispetto a quella maschile rende gli effetti di queste misure visibili più sulle madri che sui padri. Ovviamente la funzione primaria degli **asili nido** è per il bambino. Gli studi esistenti tuttavia, concludono che ci sia anche un effetto positivo significativo sull’occupazione delle madri (Del Boca et al., 2019) e quindi sulla parità di genere, oltre che sulla fecondità.

Nel nostro paese la percentuale di bambini 0-2 anni che frequentano un asilo nido è ancora molto lontana dal 33% raccomandato dall’agenda di Lisbona: solo un bambino su dieci frequenta un asilo pubblico, con una spesa che supera spesso i 2500 euro annui (Tortuga, 2020).

Più in dettaglio, la funzione asili nido (di competenza dei Comuni) si caratterizza per l’accentuata differenziazione nel livello di servizi offerto nelle diverse aree del paese e che investe molteplici

aspetti: il livello di copertura del servizio offerto (dal 7 per cento della Campania al 34% dell'Emilia Romagna considerando anche i nidi privati) l'entità dei finanziamenti pubblici attribuiti ai diversi enti (che segue in parte il criterio del numero dei bambini frequentanti, premiando quindi maggiormente i territori che registrano un più elevato livello di copertura) la fruizione del bonus asili nido da parte delle famiglie (anch'essa proporzionale al grado di copertura del servizio, con numero di utenti e importi del beneficio in media più bassi nelle aree del Mezzogiorno)<sup>1</sup>. In tale contesto di forte differenziazione territoriale, la mancata definizione dei livelli essenziali delle prestazioni (anche nel caso degli asili nido) non ha consentito di attuare una perequazione integrale delle risorse per consentire ai comuni - con un livello di servizio offerto molto basso - di innalzare il grado di copertura del servizio. L'attuazione del finanziamento delle funzioni fondamentali dei comuni (e tra queste gli asili nido) prevista dalla legge delega 42/2009 (e dai relativi decreti) avrebbe dovuto perequare questi squilibri. Ed invece la mancata definizione dei livelli essenziali ha finito per cristallizzare la situazione storica. In altri termini, "il criterio di perequazione negli ultimi anni ha finito per attribuire risorse finanziarie ai Comuni sulla base di fabbisogni standard sostanzialmente proporzionali al livello storico della spesa sostenuta dagli enti. Ad esempio, con riferimento alla quantità del servizio erogato, al 69 per cento dei Comuni era riferita una quantità nulla, mentre al restante 31 per cento era attribuita la quantità corrispondente all'effettivo grado di copertura erogato"<sup>2</sup>. Questo ci porta a dire che le misure a favore degli asili nido devono avere un duplice approccio: certamente nel breve periodo **a favore della domanda** con una misura di tipo universalistico che dovrebbe esonerare le famiglie dalle tariffe per il servizio. Ma poiché questa misura potrebbe portare benefici soltanto ai cittadini che risiedono in territori che dispongono già asili nido, occorre nel medio periodo anche **intervenire sul lato dell'offerta** con un massiccio programma di investimenti pubblici di costruzione di asili nido (ed anche con modifiche delle modalità di finanziamento che devono avere una forte natura perequativa). Tali politiche sul lato dell'offerta sono urgenti soprattutto laddove i tassi di occupazione femminile sono molto bassi per favorire l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro (Del Boca et al., 2019).

Cfr Ufficio Parlamentare di bilancio, La perequazione delle funzioni fondamentali dei Comuni: il caso degli asili nido, Focus tematico n° 7, 5 dicembre 2019, <sup>1</sup> <sup>2</sup> Ibidem, pag. 2. Ovviamente questo criterio di fabbisogno pari a zero per molti comuni ha suscitato un acceso dibattito politico e quindi ha portato ad una parziale revisione dei criteri di calcolo dei fabbisogni i cui effetti redistributivi sono ancora molto modesti.

In questo contesto, non solo il settore pubblico, ma anche il privato è chiamato a contribuire ad aumentare l'offerta di **asili nido aziendali**, in proprio oppure in associazione tra aziende di piccole dimensioni.

Meno conclusivi invece sono gli effetti positivi dei **congedi di maternità e parentali** sull'occupazione femminile (Olivetti e Petrongolo, 2017). Dal punto di vista teorico, esistono infatti due effetti opposti della generosità dei congedi per le madri: da un lato, il congedo promuove il lavoro femminile, perché garantisce la possibilità per la lavoratrice di avere figli e dedicarsi alla cura, dall'altro può disincentivare le imprese ad assumere donne. Gli studi identificano quindi un livello ottimale di lunghezza del congedo oltre il quale è preferibile non spingersi. Per quanto riguarda il congedo parentale, si tratta di un periodo facoltativo da usufruire a scelta tra il padre e la madre e solo parzialmente retribuito. Tuttavia, poiché le donne tipicamente guadagnano meno degli uomini, è molto raro che sia utilizzato dagli uomini (in Italia solo il 7% dei padri ne usufruisce, dati Istat) rappresentando di fatto un ulteriore elemento che non riduce l'asimmetria tra uomini e donne nella famiglia. E' opportuno ragionare con cautela su eventuali allungamenti dei congedi alle madri, poiché, oltre una certa soglia, l'effetto finale sull'occupazione femminile potrebbe essere negativo. L'occupazione femminile potrebbe invece aumentare in presenza di misure che incentivino e premino le donne a ritornare al lavoro dopo la maternità. Il prolungamento dei congedi quindi può avere

funzione emergenziale, ma non strutturale.

Diverso è invece il caso del **congedo di paternità**, un periodo esclusivo dedicato ai padri alla nascita di un figlio, non cedibile alla madre e pienamente retribuito, introdotto in Italia nel 2012. In questi ultimi anni la sua lunghezza è stata oggetto di discussioni e riforme: per l'anno solare 2020 è pari a 7 giorni. Molte sono le proposte, anche da parte dei giovani, sulla revisione del congedo di paternità per promuovere la condivisione (si veda Tortuga, 2020). Il "Family Act" si esprime nella direzione di una sua estensione e rafforzamento, dato che il congedo di paternità rappresenta uno strumento fondamentale per il riequilibrio dei carichi di cura di cui abbiamo già discusso.

Come è noto, in Italia, il sostegno delle responsabilità familiari si articola in assegni familiari, detrazioni fiscali per familiari a carico e assegni di maternità. Si tratta di programmi a livello nazionale, ma in un quadro ancora molto frammentato di misure (trasferimenti e tax expenditures). Risulta persino difficile avere contezza precisa sull'esatto ammontare di queste risorse pubbliche. Secondo alcune recenti stime (IRS-Capp,) il totale di queste misure, nel 2014, ammontava a poco meno di 19 miliardi. Nel quadro attuale di ipotesi di **riforma del sistema fiscale italiano** sarebbe auspicabile un riordino degli istituti ad oggi vigenti di sostegno alle responsabilità familiari. Come è stato spesso evidenziato (e nel dibattito accademico e nel dibattito politico) ad oggi questi istituti presentano criticità. Anzitutto, l'insufficienza di tali risorse se confrontate con altri Paesi europei; le detrazioni per i figli a carico - la componente quantitativamente più importante dei trasferimenti alle famiglie - che non rappresentano un efficace sostegno alle famiglie dato che non si applicano alle famiglie più povere (le detrazioni non si applicano infatti ai contribuenti fiscalmente incapienti); la tassazione in Italia è su base individuale; l'imposta progressiva esclude molte componenti reddituali. Ed ancora: anche l'attuale istituto degli assegni familiari presenta criticità che derivano soprattutto dalla natura categoriale di questo trasferimento, destinato per lo più a famiglie di lavoratori dipendenti a basso reddito. Superare le criticità di entrambi gli istituti in un processo di revisione del sostegno alle responsabilità familiari nell'ambito di un'auspicabile riforma del sistema tributario sarebbe pertanto un passo necessario.

Nella fase immediata post-Covid il lavoro delle madri è sotto pressione, aggravato dalla chiusura delle scuole, che aumenta la platea delle madri "a rischio" di non tornare al lavoro.

Il Decreto Cura Italia (n.18 del 17/3/2020) ha introdotto alcune misure emergenziali, come il congedo straordinario COVID, le indennità per lavoratori con partita IVA/autonomi, la CIG, il onus baby-sitting. Nel box di seguito, grazie ai dati forniti da INPS, presentiamo un breve approfondimento della dimensione di genere di queste misure.

#### ***BOX N. 2 MISURE DECRETO-LEGGE 17 MARZO 2020, N. 18, C.D. CURA ITALIA (DATI INPS) – IN COLLABORAZIONE CON INPS***

Il 76% dei richiedenti **congedo COVID** sono donne, di cui il 58% nella fascia di età tra i 35 e 44 anni. La percentuale è molto simile tra le varie regioni italiane. Le **indennità di 600 euro** nel mese di marzo 2020, che comprendono indennità a partite Iva/collaborazioni, autonomi, stagionali/turismo, agricoli, spettacolo sono state erogate in media per il 34% a donne. Alle donne sono andate il 51% delle erogazioni nella categoria partite Iva/collaborazioni e il 51% nel turismo.

I pagamenti effettuati all'11/5/2020 in **CIG ordinaria** alle donne rappresentano il 61,5% del totale dei pagamenti. Di queste, più della metà sono donne tra i 30 e i 49 anni. Per la CIG in deroga rappresentano il 17,7%. Il FIS assegno fondo integrativo salariale è stato pagato per il 51% a donne.

## 2.3 Leadership

Un'estesa letteratura economica suggerisce non solo che il lavoro delle donne è una risorsa essenziale per la crescita economica e lo sviluppo, ma anche che la leadership bilanciata per genere ha effetti benefici sulle istituzioni, sull'agenda decisionale e sullo sviluppo sostenibile del paese (Profeta, 2020).

L'inclusione delle donne nei processi decisionali nel nostro paese ha visto un notevole balzo in avanti a seguito della legge 120/2011, che ha introdotto quote di rappresentanza di genere negli organi di controllo delle società quotate. Il DPR 251/2012 ha esteso tale obbligo alle società a controllo pubblico.

La legge 120 è entrata in vigore dall'agosto del 2012. La quota prevista è pari ad almeno 1/5 di ciascun genere alla prima elezione dell'organo successiva all'agosto 2012 e almeno 1/3 alle due elezioni successive. La legge è stata recentemente prorogata con la quota di genere che è salita al 40%. La legge impone sanzioni che arrivano fino allo scioglimento dell'organo in caso di mancato adeguamento alla quota imposta. La legge ha permesso di passare dal 7% di rappresentanza femminile nei CdA delle società quotate italiane all'attuale 37%. Uno studio di Ferrari et al. (2018) ha analizzato gli effetti di breve periodo della legge 120/2011, mostrando come, al di là del numero di donne, le quote hanno portato a un miglioramento della selezione, un aumento dei livelli di istruzione di uomini e donne e una riduzione dell'età. Inoltre, le quote hanno portato a un risultato positivo per le società che le hanno introdotte sui mercati finanziari. Non si è ancora innescato un chiaro meccanismo "a cascata" che permetta di ridurre le differenze di genere in tutti i livelli lavorativi partendo dagli organi di controllo. Inoltre, mentre le donne sono aumentate come Presidenti, non è visibile un aumento delle donne in posizioni di amministratore delegato, carica esecutiva di massimo livello. Per rinsaldare i risultati positivi e promuovere questi ulteriori effetti è auspicabile mantenere la norma e rinforzarla.

Per quanto riguarda le società a controllo pubblico, secondo gli ultimi dati del Dipartimento Pari Opportunità, nelle 3300 società a controllo pubblico sottoposte alla legge Golfo-Mosca (legge 120/2011), le donne sono il 24% dei componenti il CdA (oltre dieci punti percentuali in meno delle quotate) ma soprattutto con preoccupanti divari regionali (26,1% al Centro, 26,3% al Nord, appena 17,5% al Sud). Dal 2013 al 2016, data dell'ultima relazione al Parlamento, per le società a controllo pubblico sono stati aperti 197 procedimenti, 86 aziende sono state oggetto della seconda diffida e 6 hanno visto la decadenza dell'organo (rapporto Fondazione Bellisario-Cerved, 2020).

Nei consigli di amministrazione delle società non soggette alla legge Golfo-Mosca le donne sono ancora al di sotto del 18% (rapporto Fondazione Bellisario-Cerved, 2020). Le donne sono anche scarsamente rappresentate in altri luoghi di leadership dove le quote di genere non si applicano. Questo rende necessario una spinta verso l'estensione delle quote di genere a questi contesti.

(maggio 2020)



## Bibliografia

Angelici, Marta e Paola Profeta (2020) Smart-working: Work Flexibility without constraints. Wp Centro Dondena Università Bocconi

[http://www.dondena.unibocconi.it/wps/wcm/connect/cdr/centro\\_dondena/home/working+pape rs/wp\\_137](http://www.dondena.unibocconi.it/wps/wcm/connect/cdr/centro_dondena/home/working+pape rs/wp_137)

Barbieri, Teresa, Gaetano Basso e Sergio Scicchitano (2020) Italian workers at risk during the Covid-19 pandemic, INAPP wp 46.

<https://oa.inapp.org/xmlui/handle/123456789/665>

Bertocchi, Graziella (2020). Covid-19: susceptibility, women and work. Vox.eu

<https://voxeu.org/article/covid-19-susceptibility-women-and-work>

Censis (2019) Rapporto annuale

Del Boca, Daniela, Elena Claudia Meroni, Enrica Martino e Daniela Piazzalunga (2019), Early Education and Gender Differences. In: Gender Gaps in Italy and the role of public policy (a cura di Paola Profeta), Economia Italiana vol. 3

<https://economaiitaliana.org/pubblicazioni/gender-gaps-in-italy-and-the-role-of-public-policy/>

Del Boca, Daniela, Noemi Oggero, Paola Profeta, M.Cristina Rossi e Claudia Villosio (2020), Prima, durante e dopo il Covid. Sempre diseguali? La 27esima Ora. [https://27esimaora.corriere.it/20\\_maggio\\_12/prima-il-covid-19-sempre-diseguali-383735fa-93d1-11ea-9606-c84daa18e54a.shtml](https://27esimaora.corriere.it/20_maggio_12/prima-il-covid-19-sempre-diseguali-383735fa-93d1-11ea-9606-c84daa18e54a.shtml)

[https://27esimaora.corriere.it/20\\_maggio\\_12/prima-il-covid-19-sempre-diseguali-383735fa-93d1-11ea-9606-c84daa18e54a.shtml](https://27esimaora.corriere.it/20_maggio_12/prima-il-covid-19-sempre-diseguali-383735fa-93d1-11ea-9606-c84daa18e54a.shtml)

Del Boca, Daniela e Alessandro Rosina (2009) Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente. Il Mulino.

Rapporto Fondazione Bellisario-Cerved (2020).

[https://know.cerved.com/wp-content/uploads/2020/02/PPT-Cerved\\_Bellisario\\_FEB\\_2020.pdf](https://know.cerved.com/wp-content/uploads/2020/02/PPT-Cerved_Bellisario_FEB_2020.pdf)

Olivetti, Claudia e Barbara Petrongolo, B. (2017). "The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries." Journal of Economic Perspectives, 31 (1): 205-30.

Ferrari, G., Ferraro, V., Pronzato, C. e Profeta, P. (2018) Do board gender quotas matter? Selection, performance and stock market effects. Working paper IZA. <http://ftp.iza.org/dp11462.pdf>

Ferrario, Tiziana e Profeta, Paola (2020) Covid: Un paese in bilico tra rischi e opportunità. Donne in prima linea, Report, Laboratorio Futuro, Istituto Toniolo.

[http://laboratoriofuturo.it/wp-content/uploads/2020/05/LF\\_bilico\\_148x210R.pdf](http://laboratoriofuturo.it/wp-content/uploads/2020/05/LF_bilico_148x210R.pdf)

INAPP; Centra, Marco, Filippi, Michelangelo e Quaranta, Roberto (2020) Covid - 19: misure di contenimento dell'epidemia e impatto sull'occupazione. <https://oa.inapp.org/handle/123456789/666>

OECD (2019) <https://www.oecd.org/cfe/leed/2019-ME-Policy-Highlights.pdf>

OECD (2020) Women at the core of the fight against COVID-19 crisis, Policy brief.

[https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127\\_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis)

Profeta, Paola (2020) Gender equality and public policy. Cambridge University Press

Tortuga (2020) Ci pensiamo noi. Egea

UN Women (2020) The impact of Covid-19 on Women, Policy Brief.

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406>