



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in
Economia e Commercio

**IL MIGLIORAMENTO DELLA CONDIZIONE FEMMINILE SUL
LAVORO COME EFFETTO MOLTIPLICATORE DELL'ECONOMIA
ITALIANA**

**IMPROVEMENT OF THE FEMALE CONDITION ON WORK AS A
MULTIPLIER EFFECT OF THE ITALIAN ECONOMY.**

Relatore:

Prof.ssa Elena Spina

Rapporto finale di:

Nicolas Breccia

Anno accademico 2019/2020

INDICE

Introduzione.....	3
<u>Capitolo 1 La condizione femminile nella storia</u>	
1.1 Il mondo antico.....	4
1.2 Medioevo ed Età Moderna.....	5
1.3 Rivoluzione Industriale e Le guerre Mondiali.....	5
1.5 La condizione femminile dopo le Rivoluzioni Industriali e le Guerre Mondiali.....	6
<u>Capitolo 2 Perché gli stipendi delle donne sono più bassi?</u>	
2.1 Il perché gli stipendi delle donne sono più bassi.....	7
2.2 La condizione femminile e il suo “obbligo sociale” di cura.....	10
2.3 Le carriere professionali a confronto: dalla formazione alla carriera lavorativa.....	11
2.4 Dati e statistiche.....	14
<u>Capitolo 3 Le politiche di conciliazioni di cura e lavoro</u>	
3.1 Introduzione alle politiche di conciliazione di cura e lavoro.....	18
3.2 Analisi e confronto delle principali politiche di work-life balance.....	20
3.3 La situazione italiana.....	22
3.4 Le migliori politiche di conciliazione di cura e lavoro per l’Italia.....	23
3.5 Le politiche di welfare aziendale.....	26
Conclusione.....	31

INTRODUZIONE

Scopo di questo elaborato sarà quello di comprendere come migliorare la condizione femminile nel mondo del lavoro utilizzando le politiche di conciliazione di cura e lavoro, osservando poi che effetto questo potrebbe avere se contestualizzato nell'economia italiana.

Inizialmente questa analisi seguirà il percorso storico con l'obiettivo di capire la posizione della donna nelle società storiche rispetto all'uomo per giungere poi a presentare la figura femminile nella società moderna.

Una volta rappresentata la figura femminile di oggi, questa analisi toccherà punti quali la condizione femminile ed il suo obbligo sociale di cura della prole e della famiglia, il confronto delle carriere professionali di un uomo e di una donna ed infine verranno confrontati dati sul tasso di occupazione e sulla retribuzione media dei maggiori paesi europei.

Questi principali punti trattati dall'elaborato condurranno l'analisi verso la presentazione ed il confronto delle principali politiche di conciliazione di cura e lavoro utilizzate nei paesi UE.

Giunti all'introduzione delle varie politiche di work-life balance, verranno selezionate le più adatte ed applicabili in Italia con il fine ultimo di eliminare il gender-gap nel lavoro e rilanciare la figura della donna nel mercato del lavoro come moltiplicatore dell'economia italiana.

Capitolo 1

LA CONDIZIONE FEMMINILE NELLA STORIA

1.1 Il mondo antico

Dai tempi antichi la donna ha rivestito ruoli differenti ed il suo “status sociale” è cambiato da civiltà a civiltà anche nel medesimo periodo storico. La figura della donna dipendeva dalla tipologia societaria e dalla comunità circostante. La femminilità ha infatti assunto valori completamente differenti nella storia ma già dagli albori la donna rivestiva la fondamentale responsabilità sociale di “procreatrice”.

Nonostante l'importanza della donna, l'evoluzione storica guidò l'uomo ad avere una posizione predominante nella società: fu la trasformazione del nomadismo in sedentarietà l'evento che storicamente segnò la subordinazione sociale femminile all'uomo.

Nelle prime società sedentarie la “donna procreatrice” rappresentava il fulcro della vita, da proteggere a tutti i costi, mentre l'uomo si occupava del lavoro e dei compiti esterni. La donna, quindi, era costretta a rimanere nel suo ambito domestico senza alcuna opportunità sociale mentre l'uomo aveva la possibilità di uscire dal contesto quotidiano ed occuparsi di lavori maggiormente specializzati.

Il genere femminile a causa della naturale caratteristica fisica di procreatrice divenne “oggetto” da proteggere completamente subordinata all'uomo e vide ridursi esponenzialmente le opportunità di affermazione sociale.

Questa condizione di subordinazione sarà un elemento fondante di tutte le principali società preistoriche ed anche delle più grandi società mai esistite come Antico Egitto, Grecia e Roma.

Anche in queste società molto sviluppate culturalmente la donna era sempre istituzionalmente considerata colei che si occupava della famiglia e di accudire la prole, mentre l'uomo aveva invece l'opportunità di partecipare attivamente all'organizzazione sociale e comunitaria.

Solo nell'antica Roma la donna assume con il tempo molta importanza. Entrambi i genitori avevano sostanzialmente pari obblighi verso figli e la donna poteva partecipare alla vita sociale accompagnando

l'uomo. Per la prima volta la donna fu istituzionalmente riconosciuta come parte integrante almeno della società. (Angela Alberto, "Una giornata nell'antica Roma", Mondadori 2007)

1.2 Medioevo ed Età Moderna

Negli anni bui europei la condizione femminile peggiora. La donna diventa completamente "oggetto" nelle mani dell'uomo e veniva completamente oscurata ora come non mai, qualsiasi decisione e scelta personale era sempre e comunque mediata dagli uomini.

Tuttavia, dopo il 1000, con l'avvento del dolce stil novo o stilnovismo (Dante Alighieri), la donna venne angelicata e considerata un tramite tra Dio e l'uomo, furono quindi gettate le basi per una riconsiderazione della donna che portò ad una lunga evoluzione partita proprio con il periodo del rinascimento. La figura femminile non è più passiva né completamente subordinata agli uomini. (Redazione Italiadonna, "La figura della donna nel rinascimento" aggiornato al 10 ottobre 2009)

La condizione della donna seppur subì una forte evoluzione positiva rimase sempre difficile a causa della diffusione dell'ideale della "donna angelo", condiviso dalla maggior parte della società: il ruolo delle donne si riduceva a procreare e occuparsi della casa.

1.3 Rivoluzioni Industriali e le Guerre Mondiali

La rivoluzione industriale fu un evento di notevole importanza da cui poi si gettarono le basi future. Le condizioni del lavoro degli uomini e delle donne di oggi dipende in parte da quello che accadde in questo periodo. L'immagine più ricorrente quando si parla di come la rivoluzione industriale interessò direttamente le donne è quella di una ingente manodopera femminile che venne impiegata nelle fabbriche, sottoposta a ritmi di lavoro estenuanti e preferita alla manodopera maschile perché meno costosa e più docile. (Redazione Treccani, "Le donne nel 900: emancipazione e differenze", 2013)

Durante la Grande Guerra i posti di operai e contadini furono lasciati vuoti a causa delle guerre e vennero coperti dalle donne che passarono da "Angeli del Focolare" a membri attivi dell'economia e della società.

Fu proprio in questo periodo che per la prima volta fu introdotto il concetto di “conciliazione”: la donna ormai completamente investita dal lavoro, aveva ancora l’obbligo di occuparsi di prole e famiglia, rimanendo ancora nell’ambito domestico subordinata alle scelte dei mariti.

1.4 La condizione femminile dopo le Rivoluzioni Industriali e le Guerre Mondiali

La figura femminile che emerge dopo le guerre mondiali è una figura molto più forte che ha dimostrato la sua forza nel lavoro e che ha saputo sfruttare le opportunità ottenendo diritti con perseveranza. Dagli anni ‘60 in poi, la donna entra finalmente a far parte in modo consolidato nel mondo del lavoro e nella sua organizzazione. Molte donne furono assunte da impiegate come sinonimo di lavoratrici instancabili ed estremamente razionali.

Nel periodo dopo le grandi guerre mondiali nascono alcuni importanti aspetti: la donna madre ha la necessità di lavorare meno e spendere maggiori energie per occuparsi anche del “secondo lavoro” di madre e moglie, dunque, poi non ha le possibilità di intraprendere carriere professionali di alto livello che sono appunto incompatibili ancora oggi con la cura e accudimento della casa e della famiglia. Tutto ciò si ripercuote sulla società che automaticamente predilige l’uomo che non avendo il peso della famiglia ha la possibilità di dedicarsi con più tempo e più energie al lavoro.

La donna ha da sempre ed ancora oggi un “obbligo sociale” di prendersi cura della prole e dell’ambiente domestico che in aggiunta alla gravidanza (come evento invalidante sul lavoro) produce degli effetti di disparità e disuguaglianza molto netti su cui le politiche degli stati più sviluppati stanno cercando di lavorare. Le politiche di oggi si basano sulla riorganizzazione dell’obbligo sociale e morale di accudimento di prole e casa che pesa sulla condizione femminile e permettere pari opportunità e redistribuire tale obbligo sociale a tutti i soggetti di una comunità.

Capitolo 2

PERCHE’ GLI STIPENDI DELLE DONNE SONO PIU’ BASSI?

2.1 Il perché gli stipendi delle donne sono più bassi

In questa seconda parte, dopo aver analizzato lo sviluppo della figura femminile nella storia ed aver introdotto la figura della donna moderna, verrà evidenziata la netta differenza di salario tra donna e uomo che colpisce tutt'oggi la realtà occidentale. Ovviamente, il minor salario della donna ha un evidente impatto negativo sullo sviluppo economico dei paesi.

Il divario salariale tra gli uomini e le donne nel mondo è diverso a seconda di come lo si misura, ma, in ogni modo, lo stipendio e le opportunità di carriera professionali delle donne sono comunque chiaramente più bassi e ciò rappresenta una grande barriera al pieno sviluppo economico.

“sappiamo che solamente liberando tutto il potenziale delle donne otterremo il moltiplicatore più veloce ed un fortissimo acceleratore radicato nella povertà” (Valentine Rugwaziba, ambasciatrice del Ruanda alle Nazioni Unite)

L'ambasciatrice del Ruanda alle Nazioni Unite, durante una intervista, sottolinea proprio l'importanza della parità salariale di genere come, appunto, un vero e proprio moltiplicatore economico. Nei paesi in via di sviluppo, poveri ed anche già pienamente sviluppati, il vero passo in avanti potrebbe essere rappresentato dalla piena liberazione del potenziale femminile.

Spesso nei paesi Occidentali, infatti, i governi ed i rappresentanti politici si soffermano su grandi manovre macroeconomiche per sviluppare le economie ed il lavoro dei rispettivi paesi senza mai preoccuparsi di ciò che rappresenterebbe un vero cambiamento economico, appunto, la parità salariale e professionale di genere, liberando dunque, la piena capacità produttiva di tutta la popolazione. (Vox Media Studios (2018), Joe Posner, “Why women are paid less – Explained”)

Oltre ad aspetti prettamente economico-produttivi dei paesi, il divario salariale, mostra anche l'enorme disuguaglianza sociale tra i due sessi: un uomo ed una donna che ricoprono la stessa carica non vengono retribuiti allo stesso modo, la donna verrà pagata di meno in quanto tale, dunque, ci troviamo di fronte ad una vera e propria discriminazione per altro infondata.

Dal 1960 al 1980 il divario salariale ha raggiunto i 60 centesimi sul dollaro con varie oscillazioni. (US Census Bureau)



(US Census Bureau)

Il “Wage gap over time” (o divario salariale nel tempo) rappresentato nel grafico sopra, mostra le oscillazioni del divario salariale fino al 1978. A questo punto, viene spontaneo chiedersi, il perché di tale discriminazione e divario di paga.

Tale disuguaglianza salariale, che caratterizza gli anni ‘70 ed ‘80, non è stata causata soltanto da una pura e semplice discriminazione di genere, ma, entrano in gioco diversi fattori interconnessi: basso tasso di istruzione femminile, creazione dei “feminime” jobs (raggruppamenti di donne in industrie a cui venivano assegnate mansioni di basso profilo che giustificavano poi la bassa retribuzione), la “discriminazione legale”, ovvero, era perfettamente legale pagare meno le donne ed infine una serie di norme culturali di genere e attitudine che istituzionalizzavano l’idea che la donna aveva l’obbligo di occuparsi della prole e della casa senza aver la possibilità di intraprendere carriere professionali di alto profilo. (Vox Media Studios (2018), Joe Posner, “Why women are paid less – Explained”)

Questi sono i principali fattori che dimostrano la disuguaglianza salariale tra donna e uomo fino agli anni ‘80, che vanno aggiunti alla semplice discriminazione di genere.

Nonostante tutto, durante questo periodo di piena discriminazione di genere, le cose iniziarono a cambiare radicalmente: a partire dagli anni '60 moltissime donne si mobilitarono e scesero in piazza a protestare nei confronti degli uomini e delle istituzioni che permettevano tale discriminazione.

Le istituzioni, gli enti, i governi furono costretti ad evolversi e giungendo negli anni '80 ci furono numerosi eventi che segnarono una svolta nell'emancipazione femminile come la prima donna americana nello spazio, la prima donna eletta "primo ministro", la prima donna ad entrare nella corte suprema americana ed infine Victoria Woodhull, la prima donna candidata per la presidenza degli USA... "la mia candidatura dimostra alle donne che le porte delle opportunità sono aperte" disse Woodhull nel discorso di apertura alla formalizzazione della candidatura per la presidenza.

Tali eventi che segnarono la storia dell'emancipazione femminile aggiunti ad anni di lotta sociale nelle maggiori piazze occidentali migliorarono la percezione della condizione femminile segnando una vera e propria svolta.

La condizione femminile migliorò, nacquero studi di conferma delle abilità e potenzialità produttive femminili e tutte le università furono aperte alle donne che potevano per la prima volta competere per le borse di studio con gli uomini e dunque aggiudicarsi anche la possibilità di lavorare nelle più importanti aziende al mondo.

Molti dei fattori elencati prima, che causavano il divario salariale furono abbattuti e soppressi eccetto uno: le donne devono ancora occuparsi della famiglia, della casa e della prole.

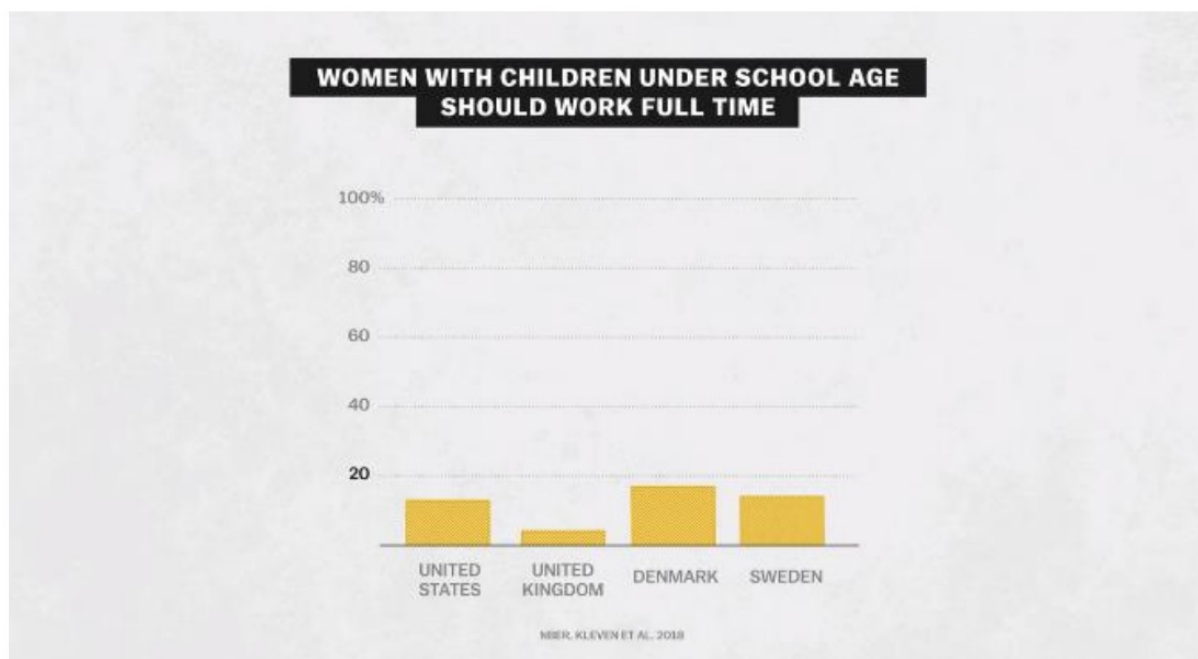
Ancora oggi, la società in cui viviamo associa alle donne l'obbligo di prendersi cura della famiglia e della casa, riducendo le opportunità di crescita personale, formativa, ed ovviamente professionale.

2.2 La condizione femminile ed il suo "obbligo sociale" di cura

Nonostante tutte le vittorie del genere femminile nel percorso verso il raggiungimento della parità di trattamento nel lavoro ed in tutti gli altri ambiti, la donna è ancora considerata l'unica che deve occuparsi della famiglia e di accudire il bambino.

Anche se una donna diventa dottoressa, avvocato o investe una qualsiasi carica professionale anche di alto livello, l'aspettativa popolare rimasta nella società è che siano comunque loro che per prime devono occuparsi dei figli.

Da uno studio condotto da Henrick Kleven che si occupa di ricerche scientifiche e sociologiche nel contesto dei bambini, emerge che nei paesi scandinavi (riconosciuti da molti come i più attenti alle politiche di conciliazione e cura) una grande percentuale della popolazione pensa che le madri non debbano svolgere lavori full-time per prendersi cura dei figli e della casa.



(Nber Kleven et al 2018) - Il 20% della popolazione scandinava crede che le donne debbano avere lavori full-time e quindi il restante 80% dice che le donne devono lavorare part-time ed occuparsi dei figli

Secondo quindi moltissime “credenze popolari” ormai radicate nella società, le donne devono mettere in primo piano i propri figli rispetto alla carriera professionale, diversamente dagli uomini che invece possono dedicarsi completamente alle loro professioni, quindi, per molti gli uomini hanno ancora diritto a lavorare di più ed a essere retribuiti maggiormente rispetto all'altro sesso.

Esiste ancora oggi, una grande percentuale della popolazione mondiale che crede fermamente che le donne madri debbano cessare il loro percorso professionale.

I dati sopra evidenziati, mostrano, la radicata idea sociale che le donne debbano esclusivamente occuparsi dell'accudimento della famiglia, che rimane, dunque l'ultimo vero e proprio baluardo della discriminazione di genere e quindi professionale da abbattere.

E' chiaro che la società odierna lega la donna all'obbligo sociale di cura della prole e costringe la donna ad occuparsi molto più dell'uomo nelle attività domestiche senza alcun tipo di giustificazione.

La differenza di opportunità professionali che emerge da questa discriminazione e da tale obbligo sociale, sono chiare ed evidenti soprattutto osservando e mettendo a confronto il percorso formativo e professionale di un uomo e di una donna.

2.3 Le carriere professionali a confronto: dalla formazione alla carriera lavorativa

Molto interessante è uno spunto di riflessione di Anne-Marie Slaughter un'avvocata internazionale e professoressa universitaria americana che per evidenziare la differenza lavorativa tra donna e uomo prende in considerazione una giovane coppia media alla fine dei loro vent'anni quindi a fine degli studi ed inizio delle carriere professionali.

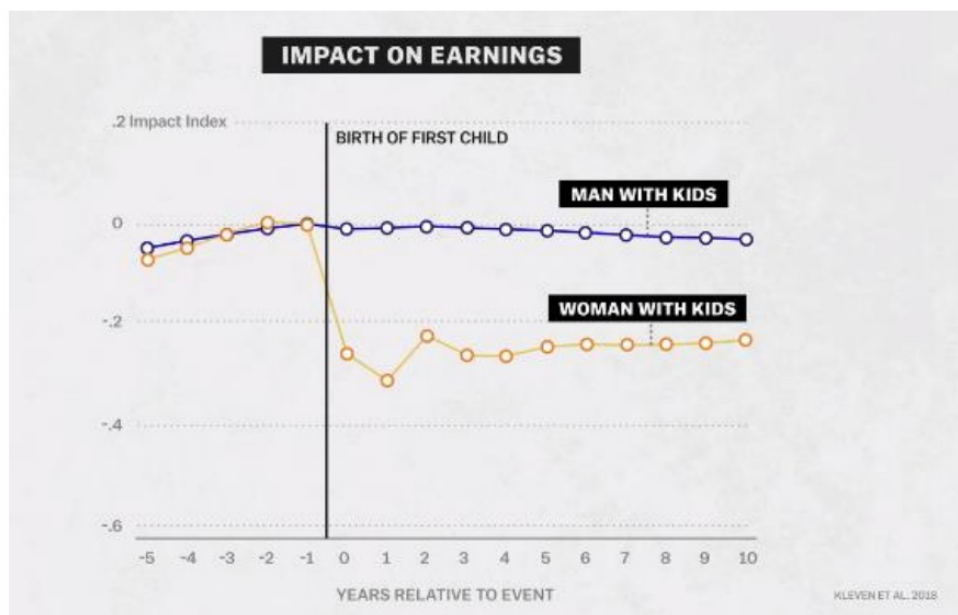
Due ipotetici giovani coniugi che frequentano l'università hanno le stesse opportunità di conoscenza e magari ottengono anche gli stessi risultati. La netta differenza di opportunità si osserva quando si conclude la vita universitaria e si accede al mondo del lavoro e soprattutto si inizia a pensare ad avere figli.

Se la giovane coppia decide di avere un figlio, a quel punto qualcuno deve pur rimanere a casa, facendosi carico di accudire il bambino.

Secondo gli studi analizzati nei precedenti capitoli, è la donna a doversi far carico di questo peso ed automaticamente ad organizzare la vita del bambino a partire dalla sua educazione fino alle visite mediche e ad ogni piccolo imprevisto quotidiano. L'uomo ha quindi maggiori probabilità di dedicarsi completamente alla carriera professionale, ottenere, magari, una promozione e infine a guadagnare di più della sua rispettiva moglie, che, al contrario, in quanto madre dovrà sempre di più rinunciare agli incarichi creando sempre più divario lavorativo con suo marito ed aumentando il suo livello di subordinazione economico e sociale.

Risulta evidente che la nascita di un figlio ha quindi un incredibile impatto economico sul reddito da lavoro e sulle opportunità di vita della donna madre e moglie che si occupa di accudire i figli.

Uno studio danese condotto dalla “Kleven ET Al 2018” evidenzia ciò che è emerso sopra e mette in relazione l’impatto economico di un figlio sull’uomo padre e sulla donna madre

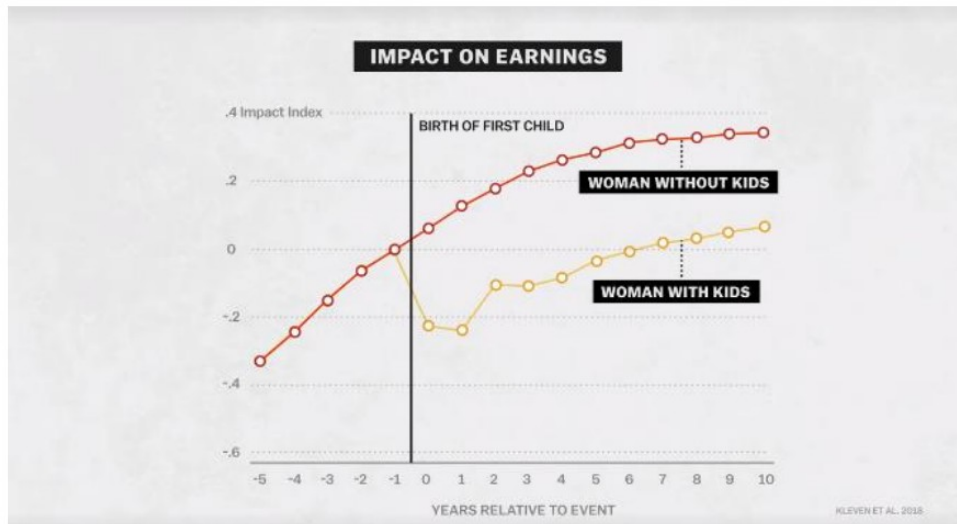


(Nber Kleven Et Al 2018) - Si nota chiaramente che l’impatto economico del figlio sull’uomo è praticamente nullo mentre è evidente lo svantaggio che influenza la donna madre che anche dopo 10 anni continua ad essere in netta disparità salariale.

Tutto il percorso seguito finora, grazie alle varie ricerche sociologiche, statistiche ed economiche, fa emergere quindi che la discriminazione sul lavoro non è in realtà centrata sull’essere donna ma sull’avere un figlio o meno.

La disparità salariale e le differenze di opportunità professionali derivano dall’essere madre o meno, è questo il concetto centrale su cui devono concentrarsi i governi di tutti i paesi a partire da quelli Occidentali che hanno gli strumenti ed i mezzi per annullare questo “gender-gap” basato sull’essere madre più che sull’essere donna.

Una donna sposata senza figli guadagna fino a 0.96 centesi per ogni euro dell'uomo e quindi la disparità è quasi annullata dalla sola assenza dei figli.



(Nber Kleven ET al 2018) - L'impatto sul reddito da lavoro e sui guadagni professionali si ha solo in presenza di un figlio e non in quanto donna.

Risulta chiaro dal grafico sopra che la donna senza figli riesce a seguire un enorme percorso di crescita e sviluppo dei suoi guadagni e perseguire la propria carriera professionale al pari degli uomini. Al contrario, la donna madre con figli subisce un duro colpo alla propria crescita personale e professionale per poi solo successivamente iniziare il suo sviluppo che essendo tardivo avrà orizzonti molto ridotti rispetto alla donna senza figli.

I grafici che vengono analizzati sopra ci mostrano come una donna senza figli riesce effettivamente a sfruttare le opportunità che gli vengono concesse dagli studi e dal lavoro e dunque ad occupare posizioni professionali e retributive al pari degli uomini, a questo punto, se una donna guadagna meno e non è riuscita a sfruttare il percorso di carriera professionale è a causa di un figlio.

In questa ottica, risultano cruciali le politiche di conciliazione e di cura ed anche il "welfare state" dei paesi. Questi due importanti strumenti si occupano proprio di assistere le famiglie rispetto alla responsabilità di cura della prole e di promuovere il benessere economico e sociale di tutti gli individui.

Dunque, è lecito dire, che tali politiche devono occuparsi anche di riuscire a conciliare il compito di madre con il percorso professionale delle donne, riducendo il “peso sociale” che obbliga la donna-madre ad occuparsi necessariamente della prole e della gestione del contesto domestico, permettendo una perfetta conciliazione del lavoro femminile con il compito di madre, eliminando qualsiasi discriminazione ed ostacolo alla piena affermazione professionale delle donne.

Ora, verranno analizzati dati e statistiche sul “salary gap” che colpisce il mondo del lavoro, in modo da inquadrare la reale situazione di discriminazione che ostacola la donna nei vari paesi, ponendo forte attenzione sui paesi europei e quindi anche sul contesto italiano.

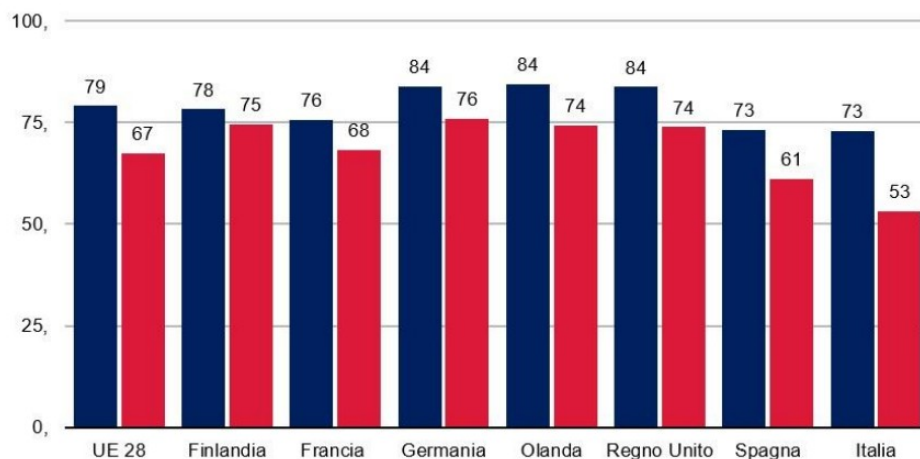
Una volta confrontate le statistiche, verrà attuata una attenta analisi ed un confronto del welfare state e delle politiche di conciliazione e di cura (di cui sopra) dei vari paesi per poter evidenziare le differenze con il contesto del nostro paese e per poter poi selezionare le migliori alternative applicabili in Italia con lo scopo di migliorare la condizione femminile nel mondo del lavoro ed utilizzare tale miglioramento come un vero e proprio moltiplicatore dell’economia italiana.

2.4 Dati e statistiche

Al fine di operare una corretta valutazione del “gender-gap” nel mondo del lavoro, sembra opportuno analizzare le statistiche ed i dati dei maggiori paesi europei riguardo ai tassi di occupazione maschile e femminile e fare un confronto con la situazione italiana.

Nonostante una forte attenzione ed una diffusa sensibilizzazione dell’argomento, il gender-gap a livello di work-life balance (la differenza di genere nella gestione famiglia-lavoro) è ancora molto sbilanciato a svantaggio della condizione femminile, anche a causa di, stereotipi di genere ancora molto diffusi e al difficile superamento del modello “male-breadwinner” che pone l’uomo al centro della realtà familiare. (ANPAL (2019), “Conciliazione vita lavoro: sviluppo di policy analisi comparata internazionale”, Collana biblioteca ANPAL n.9, Roma.)

Da ciò ne deriva una forte differenza del tasso di occupazione tra uomo e donna.



(Rielaborazione dati Eurostat 2018, “Politiche di conciliazione vita-lavoro”, secondowelfare.it)

Grazie alla rielaborazione grafica dei dati di Eurostat del 2018, emerge la grande differenza del tasso di occupazione maschile rispetto a quello femminile: è evidente che l’uomo è più occupato della donna.

Il peso della conciliazione di cura della famiglia e del lavoro che grava sulla condizione femminile come discusso finora ha degli effetti evidenti e indiscutibili: la donna rinuncia spesso a carriere professionali e/o decide di dedicarsi al “secondo lavoro” di madre e moglie riducendo drasticamente le ore di occupazione.

Analizzando il documento, si osserva che alcuni dei maggiori stati europei come Germania, Olanda, Francia, Finlandia e Regno Unito che stanno mostrando una crescente attenzione verso il tema “work-life balance” sono di fatto riusciti a ridurre il gender-gap sull’occupazione. (ANPAL, “Conciliazione vita e lavoro: sviluppo di policy analisi comparata internazionale”, Collana biblioteca, Roma 2019).

Al contrario, Spagna e Italia sono ancora molto indietro rispetto alla linea europea ricorrente. Il nostro paese purtroppo registra la più alta differenza occupazionale tra uomo e donna tra i principali paesi europei. In Italia, dunque, molto più che negli altri stati le donne decidono di rinunciare al lavoro e ridurre la propria occupazione per dedicarsi alla cura della propria famiglia.

Questa dura realtà conduce alla conclusione che in Italia quindi le donne fanno molta difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dell’ambito domestico e che dunque devono essere fatti dei grandi passi in avanti per ristabilire la centralità della donna anche nel mercato del lavoro.

Per attuare una corretta comparazione di genere sul lavoro risulta interessante aggiungere all'analisi precedente anche il confronto delle differenze salariali tra uomo e donna che formano il noto "salary-gap".

L'Italia presenta una delle migliori condizioni europee con una differenza salariale di genere molto bassa che si aggira intorno al 5% , quindi di molto al di sotto della media europea pari al 16%. La classifica europea, però, è basata su di una analisi della retribuzione oraria che non risente dell'effettiva problematica di cura e conciliazione che è possibile osservare solo analizzando la retribuzione media dell'uomo e della donna.

Introducendo quindi la problematica della conciliazione famiglia-lavoro ed analizzando la retribuzione media emerge che il reale "salary-gap" nel settore privato italiano si attesta al 20,7% (Ardoli, Trotta, "All'origine della disparità salariale di genere", Valored.it, aggiornato al 03 febbraio 2020)

Inoltre, l'Istat conferma che in Italia 4 donne su 10 lavorano part-time e guadagnano conseguentemente di meno a livello di retribuzione media.

Questi dati statistici condannano l'Italia ad una situazione estremamente negativa: il tasso di occupazione femminile è molto più basso di quello maschile e le donne guadagnano in media molto meno degli uomini. Questa conclusione deve essere tradotta in un necessario miglioramento della concezione delle politiche di cura e conciliazione in Italia ma ovviamente anche nel resto d'Europa.

In linea con la condizione italiana anche nel resto d'Europa, seppur con dati più rassicuranti, il tasso di occupazione femminile è basso e le donne guadagnano in media di meno.

Rispetto al basso tasso di occupazione, la causa è direttamente rintracciabile nella difficile conciliazione del lavoro e della gestione familiare: le donne sono le prime che in caso di maternità anche a causa di elevati costi dei servizi per l'infanzia decidono di rinunciare alla carriera lavorativa ed occuparsi della famiglia. Contestualmente si aggiunge il problema della differenza salariale. Le donne, dunque, non soltanto sono "socialmente obbligate" a lasciare il lavoro per occuparsi dei figli ma guadagnano anche meno dei propri mariti. Il "salary-gap" è causato indirettamente dal problema precedente, infatti, le

donne abbandonando le prospettive professionali per dedicarsi alla famiglia scelgono lavori part-time o lavori meno pesanti che ovviamente vengono retribuiti meno.

Giunti a questo punto e avendo analizzato i dati dei maggiori paesi europei sul tasso di occupazione e sulla differenza retributiva di genere, vengono di seguito analizzate e confrontate fra loro le principali politiche di conciliazione e di cura adottate nei vari paesi per andare ad evidenziare quali sono le migliori linee d'azione da seguire eventualmente in Italia per ridurre il gap.

Occorre ricordare che fra le politiche di conciliazione di cura e lavoro vengono considerate anche le politiche di welfare aziendale, cioè un insieme di strumenti volti a conciliare il lavoro con la responsabilità di cura forniti però privatamente dalle aziende, quindi, oltre all'offerta sociale garantita dallo Stato si aggiungono anche altre operazioni private.

Capitolo 3

LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE DI CURA E LAVORO

3.1 Introduzione alle politiche di conciliazione di cura e lavoro

Una volta confrontati i dati e le statistiche su tasso di occupazione e differenza salariale, verranno analizzate le principali politiche di conciliazione con cui i paesi affrontano il problema del gender-gap sul lavoro con l'obiettivo di individuare le migliori linee d'azioni utilizzabili ed applicabili a più contesti nazionali possibili e soprattutto in Italia con il fine di migliorare la condizione economica generale, si

farà inoltre riferimento anche alle politiche private di welfare aziendale che appunto si sommano agli strumenti statali.

Le politiche di conciliazione di cura e lavoro sono un complesso di misure ed interventi strettamente connesse tra loro attuate dai governi (e dalle singole realtà aziendali) con lo scopo di conciliare il lavoro con le responsabilità familiari e in senso più ampio alla conciliazione tra tempi di vita diversi. (Ranci e Pavolini,2015)

Le prime misure di conciliazione sono state formulate come misure di pari opportunità “unidirezionali” ovvero rivolte alle donne che entravano nel mercato del lavoro al fine di sostenere il loro doppio ruolo di madri e mogli da un lato e di lavoratrici dall’altro. Nel tempo poi sono state applicate a più contesti sociali ed ora fanno riferimento in generale a tutti i soggetti (uomini e donne, mariti e mogli) che hanno la necessità di conciliare il lavoro con le responsabilità domestiche e familiari. (UIL, “Le politiche di conciliazione di cura e lavoro”, 2018).

In particolare, il passaggio da politiche unidirezionali a strumenti rivolti a tutti i lavoratori in generale è stato reso possibile anche grazie all’introduzione del sopracitato welfare aziendale che ha proprio l’obiettivo di essere riferito a tutti i lavoratori di una specifica realtà d’impresa senza esclusioni alcunae. In questo modo anche lo Stato iniziò a tendere verso politiche rivolte a tutti i lavoratori.

Ora, nonostante tali politiche siano riferite a tutti i soggetti che necessitano di assistenza e conciliazione, possono essere utilizzate comunque come un potente strumento di annullamento del gender-gap, favorendo cioè la conciliazione di cura e lavoro delle donne che avranno così la possibilità di competere al pari degli uomini nel mercato del lavoro.

Gran parte degli stati e governi Europei e dei maggiori stati nel mondo (comprese anche le singole aziende) si sono estremamente sensibilizzati su questo argomento ed hanno iniziato ad utilizzare tali politiche di conciliazione per favorire le donne cercando di livellare il gap di genere con lo scopo di potenziare l’economia interna e di favorire lo sviluppo economico delle imprese.

Le politiche di conciliazione assumono quindi una doppia importanza, da un lato sono importanti in quanto tali appunto come strumenti di aiuto alla conciliazione, dall’altro sono ancora più cruciali visto che possono essere utilizzate con l’obiettivo di ridurre il gap di genere nel mondo del lavoro aumentando

il tasso di occupazione femminile ed ovviamente rendendo più equa la distribuzione del tempo impiegato tra lavoro e responsabilità familiare sia degli uomini che delle donne. Inoltre, esiste un ulteriore aspetto positivo derivante dagli strumenti garantiti privatamente dalle aziende che aumentano il vantaggio competitivo nel mercato e migliorano l'immagine aziendale.

L'Unione Europea si fa grande promotrice dei valori di conciliazione dei tempi di cura e lavoro, infatti, tramite i 20 pilastri europei dei diritti sociali afferma che i genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza”.

In linea europea le 3 principali aree di intervento da porre in essere sono: organizzazione flessibile del lavoro, sistema dei congedi e servizi di assistenza.

I congedi parentali per la cura dei figli e per cure familiari e le modalità flessibili di lavoro sono principalmente utilizzati dalle donne, così come l'assistenza informale ai familiari e le attività domestiche sono sempre maggiormente a carico della componente femminile. Diviene quindi indispensabile promuovere politiche di work-life balance in grado di radicarsi in modo strutturale permeando culturalmente la società per eliminare drasticamente la discriminazione di genere nel lavoro e rilanciare la figura femminile nel lavoro. (Olivia Luca, “Politiche di conciliazione vita-lavoro”, secondowelfare.it, 13 gennaio 2020).

Lo Stato oltre ad utilizzare le politiche sociali per perseguire questi obiettivi dovrebbe concentrarsi anche per rendere utilizzabili e più efficienti le politiche di welfare aziendale, dando maggiori garanzie alle aziende promotrici di queste operazioni private e soprattutto fare in modo che questi strumenti vengano promossi da tutte le aziende indistintamente tramite un accordo pubblico-privato che contrattualmente obblighi tutte le aziende a seconda di varie categorie ad offrire specifici strumenti di conciliazione aziendale, evitando appunto la creazione di disuguaglianze tra lavoratori di aziende sensibilizzate sul welfare rispetto ad aziende che invece non si preoccupano del problema.

3.2 Analisi e confronto delle principali politiche di work-life balance

Stante questo quadro, una volta introdotto il concetto di politiche di conciliazione di cura e lavoro è bene presentare brevemente in modo comparato le politiche di work-life balance adottate nei maggiori

stati UE. Queste “politiche sociali” vengono trattate in modo generale, soffermandosi sui principali servizi di assistenza, congedi e infine sull’organizzazione flessibile del lavoro.

Quando si parla dei servizi di assistenza, si fa riferimento al “sostegno all’assistenza all’infanzia con i servizi di cura” (UIL) il cui principale obiettivo è l’integrazione sociale e ovviamente l’educazione dei bambini. I servizi di assistenza hanno un ruolo cruciale anche nella conciliazione dei tempi di cura e lavoro, infatti, i genitori possono lasciare i propri figli e dedicarsi alle proprie professioni.

In Europa sono Francia e Finlandia a garantire la miglior proposta di servizi di cura collettivi ed individuali. In questi due paesi i servizi di assistenza sono ben strutturati ed efficienti, permettendo ai genitori di dedicarsi costantemente all’attività di lavoro visto che entrambi i paesi garantiscono una efficiente copertura nel territorio nazionale, praticamente tutte le famiglie hanno accesso a queste strutture.

Un altro sistema molto utilizzato è il “sistema dei congedi” che comprende congedo di maternità, paternità e di assistenza a familiari disabili e/o malati (spesso anche questi ultimi gravano sul genere femminile). Questo sistema insieme a quello precedente formano le due principali strategie dei sistemi nazionali per agevolare la conciliazione.

In UE spicca la situazione di Germania, Olanda e Francia che hanno realizzato un congedo parentale non trasferibile: mentre il congedo è tendenzialmente trasferibile cioè spesso l’uomo non lo utilizza è lo lascia cumulativo per sua moglie, allontanando ancora di più la donna dal lavoro e generando una forte divergenza di genere, in questo caso, il congedo non è trasferibile e quindi se non utilizzato viene annullato.

Dunque, mentre la trasferibilità del congedo espone le madri al rischio che siano più loro ad usufruirne rispetto all’uomo, la non-trasferibilità, al contrario, fa sì che l’uomo pur di utilizzarlo e non lasciarlo decadere decida di congedarsi per un dato periodo dal lavoro, ristabilendo una buona ed effettiva condivisione del periodo di congedo che riavvicina lo stato dei due generi nei confronti del datore di lavoro.

Infine, l'altro strumento è la flessibilità oraria: con orari part-time o flessibili si permette all'individuo di organizzarsi e gestire il proprio tempo per gli impegni di lavoro e gli impegni familiari. Tuttavia, emerge una forte contraddizione in questo tema, infatti, la flessibilità lavorativa rischia di essere utilizzata maggiormente dalle donne, così come accade per i congedi.

I dati di Eurofound del 2017, pubblicati nel report "Working anytime, anywhere: The effects on the world of work" confermano quanto detto: la flessibilità si traduce troppo spesso per le donne in un aumento delle attività domestiche e di cura dei familiari, mentre per l'uomo in realtà sembra tradursi in un sovraccarico lavorativo.

Le politiche di conciliazione sono di fatto molto utili a garantire la conciliazione del tempo di lavoro con il tempo familiare ma proprio per questo motivo gli strumenti attraverso i quali vengono messe in atto vengono utilizzate soprattutto dalle donne che da un lato riescono a organizzare la loro vita tra lavoro e famiglia in modo migliore ma dall'altro, si allontanano le ancora di più dall'uguaglianza di genere. Le donne usufruendo più degli uomini di questi strumenti e divenendo le uniche destinatarie delle politiche loro malgrado, si allontanano dal lavoro per più tempo e restano agli occhi di un datore di lavoro meno produttive e quindi sempre sfavorite rispetto all'assunzione di un uomo con un chiaro effetto negativo sul tasso di occupazione femminile e sul pay gap.

In conclusione, le politiche di conciliazione garantite dallo Stato dovrebbero concentrarsi su quegli strumenti che siano in grado di rispondere alle esigenze e agli obiettivi di conciliazione ma che allo stesso momento riducano il gap di genere nel mercato del lavoro, dunque, risulterebbe ottimale utilizzare strumenti che investano tutti i lavoratori sia uomini che donne. In questa ottica le politiche di welfare privato risultano molto efficienti soprattutto nel secondo aspetto, infatti, visto che le aziende vengono influenzate positivamente da queste operazioni tendono a garantirle indistintamente a tutti i lavoratori per aumentare l'effetto positivo.

Un possibile confronto delle principali politiche di welfare aziendale risulta molto complesso, visto che le singole imprese possono adoperarsi sul tema in svariati modi possibili, rispondendo alle specifiche caratteristiche e quindi creando strumenti ad-hoc per il proprio contesto aziendale e per i propri singoli lavoratori.

3.3 La situazione italiana

Tra i paesi europei, l'Italia dedica soltanto il 6% della spesa sociale alle politiche familiari al contrario di Germania, Francia e Finlandia che mediamente ne investono il 10/11% (Razetti et al. 2019)

Questi dati mostrano il ritardo del nostro paese rispetto alle principali linee d'azione dei maggiori paesi europei nonostante come si è visto precedentemente, l'Italia abbia maggiore di questi paesi avendo un grande gender gap nel tasso di occupazione e nella retribuzione.

In Italia il contesto dei congedi è stato aggiornato ed incrementato con la legge di bilancio del 2019: il congedo di paternità è stato esteso dai 3 previsti a 5 giorni retribuiti paragonabili ai 54 della normativa finlandese, al contrario, il congedo di maternità, supera in lunghezza la media degli altri stati europei secondo ANPAL. Per quanto riguarda invece il tema dei servizi per i bambini fascia 0-3 anni, la dotazione di posti disponibili nel nostro Paese non raggiunge la quota fissata al 33% come obiettivo strategico dell'Unione europea allo scopo di promuovere l'occupazione femminile.

Questi dati rendono conto dell'incapacità dell'azione italiana che, garantendo poco al "padre", investono invece relativamente molto e comunque in modo sbilanciato sulle politiche di conciliazione in riferimento alla donna che quindi rimane molto incentivata a lasciare il lavoro e a congedarsi periodicamente.

Le politiche sociali italiane quindi, da un lato permettono alla donna di organizzarsi ma dall'altro producono un effetto contrario che peggiora la condizione femminile nel lavoro allontanandola da quella maschile e aumentando ancora di più il gender-gap.

Infine, per quanto riguarda le politiche di welfare aziendale in Italia, esse subiscono fortemente la grande presenza di PMI nel territorio nazionale. Queste imprese infatti tendono a riservare poca spesa nei confronti del tema della conciliazione e quindi visto l'utilità che questi strumenti potrebbero raggiungere in aggiunta alla spesa sociale dello Stato, occorre garantire tramite accordi pubblico-privati un livello minimo di operazioni di conciliazione aziendali, in modo da renderle disponibili a tutti i lavoratori indistintamente in aggiunta delle politiche statali.

3.4 Le migliori politiche di conciliazione di cura e lavoro per l'Italia

Giunti a termine dell'analisi comparata delle politiche di conciliazione dei principali paesi europei, vengono di seguito presentate alcune tra le migliori politiche che potrebbero essere applicate al contesto italiano.

Ovviamente, prima di determinare quali siano queste politiche, occorre soffermarsi sulle caratteristiche contestuali, sociali e comunitarie del nostro Paese: in base a questi aspetti alcune politiche potrebbero risultare più efficaci di altre e viceversa, infatti, gli strumenti che funzionano bene in alcuni paesi potrebbero poi risultare inefficienti in altri per via delle differenze di contesto.

Per farlo ricorriamo al contributo di Isabella Crespi secondo la quale le modalità, le tempistiche e le finalità delle politiche di conciliazione vengono condizionate dalle norme societarie e culturali che sono profondamente radicate in ciascun paese: queste ultime modellano l'idea di come debba avvenire la suddivisione della responsabilità degli uomini e delle donne in materia di cura. Proprio in base a ciò, occorre definire le principali linee guida dettate dalle istituzioni e dalla società del paese in disamina prima di introdurre quali siano effettivamente i migliori strumenti di conciliazione.

In riferimento all'Italia, il contesto sociale e culturale è fortemente radicato nel modello male-bread winner e dunque gli Italiani lasciano la responsabilità di cura esclusivamente alla donna mentre l'uomo ha piena libertà di occuparsi del suo percorso lavorativo: il tutto è dimostrato dai dati sull'occupazione femminile e sul "gender-gap" visti in precedenza.

Oltre alla pura analisi contestuale occorre al giorno d'oggi soffermarsi su due aspetti molto importanti: il primo aspetto da tenere in considerazione è l'enorme soggettività familiare che si è sviluppata oggi in tutto il mondo ed in Italia. La famiglia non è più quell'istituzione radicata che era una volta, oggi, la famiglia è molto più variegata che in passato: i ruoli genitoriali si sono completamente ridefiniti dunque le "classiche" politiche di conciliazione non sembrano più essere al passo con questi cambiamenti. Le politiche introdotte dagli stati tendono a standardizzare la figura della famiglia che in realtà assume delle caratteristiche diverse e specifiche in ogni singolo caso per questo motivo tali politiche risultano ormai quasi superate.

Attualmente è necessario, dunque, in qualsiasi paese senza esclusioni, introdurre nuovi strumenti di analisi e monitoraggio capaci di cogliere i reali cambiamenti della vita familiare e della sua

organizzazione per interpretare bene il fenomeno e di conseguenza rivalutare le politiche di conciliazione su un piano differente.

Il secondo aspetto è la “trasmissione dei modelli di genere” che dipende direttamente dalla cultura del Paese. Il contesto culturale di riferimento è fondamentale, poiché è qui che nascono le relazioni sociali ed è qui che vengono determinati i “coinvolgimenti di responsabilità”: è il tipo di relazioni sociali che si sviluppano e si cristallizzano in un Paese a determinare le responsabilità che investono i vari soggetti: uomo, donna, anziani e bambini. In Italia con specifico riferimento alla cura, sono le donne investite completamente da tale responsabilità e ciò è funzione diretta delle relazioni sociali radicate nella cultura sociale italiana. La trasmissione dei modelli di genere avviene tramite l’asse generazionale, in famiglia, a scuola e nel rapporto con gli adulti (Vigorelli Marco, “Nuove strategie per la conciliazione famiglia-lavoro” Fondazione Marco Vigorelli, marcovigorelli.org)

Il rapporto tra le generazioni, oggi, è molto complesso ed è proprio per questo che si aprono degli ampi spazi di “ridefinizione” in cui è possibile tramite scuola, famiglia e nuove relazioni sociali riconfigurare i ruoli all’interno della società stessa e dunque modificare il modo in cui i soggetti vengono investiti dalle responsabilità: in questo modo è possibile spingere per riconfigurare i ruoli all’interno della famiglia e rendere la responsabilità di cura della famiglia una responsabilità maschile e femminile allo stesso modo.

I due citati aspetti, rivalutare e trasmettere nuovi valori generazionali e trovare nuovi strumenti di analisi della varietà familiare, appaiono fondamentali per poter individuare e proporre applicare degli strumenti di conciliazioni evoluti e validi. A questo punto, affrontati questi due importanti principi, è possibile concentrarsi su quali siano le effettive politiche di conciliazioni funzionanti in Italia.

In Italia, secondo il World Economic Forum, la vita lavorativa delle donne è caratterizzata ancora oggi dalla disparità di genere. Nel nostro Paese, le soluzioni non sembrano risiedere né nello strumento delle agevolazioni fiscali un’agevolazione fiscale (spesso limitate nel tempo e difficili da gestire) né nell’ampliamento e nel potenziamento del congedo parentale e dell’indennità di maternità visto che tutti

questi strumenti non eliminano gli effetti di assenza dal lavoro della lavoratrice e quindi non impattano sulla disparità di genere, ma, anzi, hanno proprio l'effetto contrario.

Occorre programmare politiche di sviluppo delle prestazioni sociali alla famiglia, incrementando l'offerta dei servizi per l'infanzia, per gli anziani e tutte le altre iniziative collettive che permettano alla donna una migliore organizzazione dei tempi di vita (Anedda Walter - "Come promuovere la parità delle donne sul lavoro" - 13 ottobre 2017)

In aggiunta risultano funzionali le politiche che non allontanano la donna dal posto di lavoro, quindi, sulla base delle esperienze fatte da Germania, Olanda e Francia occorre creare un congedo parentale non trasferibile: la non-trasferibilità, come detto precedentemente, fa sì che l'uomo pur di non far decadere il proprio diritto si assenti dal lavoro, mentre la trasferibilità espone le madri al rischio di usufruire di più del "servizio" e di assentarsi per molto tempo con chiari effetti negativi nel mercato del lavoro.

Le misure di conciliazione, inserite in un contesto sociale e culturale come quello italiano si configurano come politiche di gender o di pari opportunità, oppure come politiche individualistiche mirate ad uno dei soggetti e non alla famiglia in quanto tale. Per questo motivo questi strumenti presentano sempre punti di debolezza ed il problema è l'assenza di una prospettiva che porti ad una visione della conciliazione che tenga conto della molteplicità dei fattori, di tutti gli attori, che consideri le relazioni sociali e le connessioni tra diverse dimensioni. (Vigorelli Marco, "Nuove strategie per la conciliazione famiglia-lavoro", Fondazione Marco Vigorelli, marcovigorelli.org)

In aggiunta, il reale problema di conciliazione non si genera tra famiglia e Stato ma tra famiglia e privato datore di lavoro (azienda) ed è proprio quest'ultimo che meglio di chiunque altro ha la possibilità di fornire servizi e strumenti di conciliazione efficienti e adatti ad ogni singola esigenza. Nel contesto italiano, se pur costellato da PMI, le aziende hanno un ruolo cruciale, avendo la possibilità di garantire servizi di assistenza alla responsabilità di cura molto efficienti che associate agli strumenti statali potrebbero risolvere alcune delle problematiche delle politiche sociali, cioè, soprattutto, garantire dei servizi di conciliazione che si addicano esattamente alle molteplici e singolari realtà familiari che lo Stato, dovendo standardizzare i servizi, non riesce a fare.

Il welfare aziendale in Italia potrebbe quindi, se sostenuto efficientemente dallo Stato, eliminare alcuni degli impedimenti e incongruenze che emergono dalle sole politiche pubbliche che in questo modo diventerebbero molto efficienti.

3.5 Le politiche di welfare aziendale

Come detto nel precedente paragrafo, lo Stato tramite il welfare aziendale riuscirà a fornire servizi di conciliazione più efficienti.

E' importante comprendere che è proprio all'interno dei singoli contesti organizzativi che prende forma il problema della conciliazione ed è quindi qui che vengono messe in atto le migliori strategie (Crespi, 2013)

Prima di tutto, però, occorre dire che tali politiche private essendo sviluppate singolarmente da ogni specifica azienda potrebbero generare delle forti disuguaglianze tra i lavoratori. Chiaramente, le aziende maggiormente capitalizzate e con molti fondi hanno la possibilità di garantire politiche di conciliazione molto efficienti a discapito di quei lavoratori che invece si trovano in realtà aziendali minori. E' per questo motivo che risulta fondamentale la presenza di appositi accordi pubblico-privati.

Grazie a questi accordi infatti lo Stato da un lato può creare delle soglie minime e degli strumenti obbligatori di conciliazione a tutte le aziende e si fa quindi garante dell'eliminazione del problema delle disuguaglianze, dall'altro invece riesce a cristallizzare ufficialmente nei contratti collettivi di lavoro delle forme di conciliazioni che si vanno ad aggiungere ai servizi statali in senso stretto.

In questo modo lo Stato riesce ad aumentare l'efficienza degli strumenti di conciliazione senza aumentare la spesa pubblica, in quanto parte di questi servizi verranno forniti dai singoli privati che si fanno carico del loro costo e che ne traggono rispettivamente vantaggio.

Occorre, tra l'altro ricordare, che tramite un accordo pubblico privato che prende il nome di partenariato pubblico privato lo Stato riesce anche a ridurre il rischio economico legato ad un particolare servizio in quanto condivide la spesa con un ente privato.

Gli accordi pubblico-privati rappresentano ormai una reale alternativa anche in altri aspetti come sanità ed istruzione con dei forti segnali positivi di crescita e di efficienza.

Nel tempo, le aziende italiane hanno sviluppato una serie di misure innovative in termini di assistenza familiare e di conciliazione, sperimentando nuove formule invece che concentrarsi esclusivamente sui congedi e quindi si sono spinte oltre gli obblighi stabiliti dalla legge e dal contratto di lavoro nazionale.

Esistono molte realtà aziendali in tutto il territorio nazionale ed è per questo motivo che esistono molti strumenti diversi ed è prevedibile che ogni azienda si costruisca il proprio valutando le proprie esigenze.

Per quanto riguarda il “welfare aziendale”, quindi, vi sono molti strumenti diversi: dal punto di vista della flessibilità organizzativa vi è la “banca delle ore” che permette di accumulare ore di lavoro aggiuntive recuperabili in permessi retribuiti. Le aziende poi spesso introducono orari di lavoro “family friendly”. Queste formule permettono ai dipendenti di organizzarsi tra famiglia e lavoro e ridurre fortemente i tassi di assenteismo per ragioni familiari.

Oltre a queste formule, esiste un'altra tipologia di welfare aziendale riferito ai servizi ed alle reti come voucher di cura, vacanze e colonie estive, assistenza per anziani, servizi di trasporto e accompagnamento.

La stessa definizione di welfare aziendale, del resto, rimanda alla possibilità che le aziende forniscano ai propri dipendenti servizi e facilities trovando soluzioni efficaci riguardo ai difficili equilibri tra lavoro e famiglia (Crespi, 2013)

E poi evidente che le aziende che si sono maggiormente sensibilizzate verso gli investimenti in conciliazione abbiano avuto dei forti vantaggi competitivi: minor tassi di assenteismo, riduzione dell'interferenza della famiglia sul lavoro, dipendenti meno stressati e molto più motivati e soprattutto una forte identità aziendale: in questo modo i dipendenti si sentiranno parte dell'azienda che li aiuta anche a gestire la propria conciliazione con la famiglia.

Le politiche di welfare aziendali sono molto efficaci ed in grado di rispondere alle singole esigenze delle varie realtà familiari e conducono poi le aziende stesse ad un diretto vantaggio competitivo ed in una condizione di mercato vantaggiosa.

E' chiaro che lo Stato, visto l'enorme varietà familiare non riesce ad andare in contro alle singole esigenze di tutti, in aggiunta, i costi di questi strumenti si trasformano in "costi puri" per lo Stato stesso che di fatto non ha un reale effetto positivo di ritorno.

E' chiaro quindi che lo Stato non riesce effettivamente ad andare in contro alle esigenze di tutte le varie e differenti realtà familiari ed in aggiunta questi strumenti di conciliazioni si trasformano i "costi puri" per lo stato che di fatto non ha un reale effetto positivo di ritorno che è lo stesso motivo per cui la spesa dello stato risulta anno dopo anno sempre minore. Al contrario, tramite accordi pubblico-privati, lo Stato attraverso le politiche di welfare aziendale ha la possibilità di estendere a tutte le varie realtà familiari strumenti di conciliazione molto efficienti e quindi risolvere il problema di estendere tali politiche a tutti, rispondendo alle singole esigenze di ognuno e soprattutto generare un grande effetto positivo per le aziende stesse a livello di immagine, di competitività e dunque con effetti positivi diretti anche sul mercato. Dunque, in questa maniera, lo Stato potrà contare su un effettivo ritorno economico senza rendere vani i costi sostenuti per la conciliazione.

In conclusione, gli strumenti di conciliazione garantiti dallo Stato aggiunti alle politiche di welfare aziendale delle singole realtà organizzate diffuse nel territorio nazionale potrebbero, se utilizzati efficientemente, eliminare il "gender-gap" e finalmente la figura della donna verrebbe associata al pari di quella maschile agli occhi dei datori di lavoro che non vedranno più la donna come una figura destinata ad assentarsi per gli "obblighi sociali" di cura del contesto familiare. La spinta del welfare aziendale, poi, avrà un effetto positivo netto anche sulle aziende a livello competitivo e di immagine aziendale: riduzione dei tassi di assenteismo, riduzione dello stress della forza lavoro ed aumento diretto della produttività. Le aziende subirebbero una forte spinta nel mercato ed anche a livello produttivo che inciderebbe positivamente sul PIL nazionale, in aggiunta, verrebbe aumentato il tasso di occupazione femminile (quindi anche quello totale) con un effetto positivo a livello di immagine in Europa.

Lo Stato, dunque, potrebbe anche attivarsi per ridurre il carico burocratico per l'avvio di questi strumenti aziendali in modo che le singole imprese siano in grado di sviluppare ed incrementare le proprie politiche di welfare private in poco tempo. Il risultato finale di una buona coesione tra politiche

statali e politiche di welfare aziendale aumenterebbero il benessere dei cittadini e dunque lo Stato utilizzando come cinghia di trasmissione delle politiche di conciliazione le aziende riuscirebbe a raggiungere il suo fine ultimo cioè l'aumento ed il miglioramento del benessere dei cittadini e dei lavoratori.

Infine, il raggiungimento sperato della parità uomo-donna sul mercato del lavoro si tradurrebbe nelle possibilità che le famiglie possano contare su un doppio salario con l'effetto di aumentare il benessere e i livelli di consumo interno.

Gli effetti totali sarebbero maggior produttività aziendale, miglior competitività nel mercato e di immagine a livello europeo ed aumento incrementale dei consumi interni dati dall'aumento del tasso di occupazione e della remunerazione femminile che garantirebbero alla famiglia un maggior reddito.

Il circolo virtuoso descritto finora verrebbe innescato dalle sole politiche di conciliazione statali miste a quelle aziendali che permetterebbero alla donna di lavorare e perseguire il proprio percorso professionale raggiungendo per importanza il ruolo dell'uomo nella società, sempre con la presenza dello Stato di sfondo che si fa garante dell'uguaglianza dei servizi di welfare privato.

Infine, annullare il gender-gap nel mercato del lavoro e assistere la donna o comunque i lavoratori nella gestione della famiglia non avrebbe altro che effetti economici positivi sull'intero Paese. La donna dunque rappresenta al giorno d'oggi il vero snodo cruciale su cui fondare lo sviluppo futuro delle economie che potrebbero sfruttare interamente il potenziale di tutti i soggetti, senza esclusioni. Le politiche di conciliazione, da un lato, sbloccherebbero l'intero potenziale produttivo femminile che andrebbe ad aggiungersi a quello maschile e dall'altro si garantirebbero la famiglia rendendola un luogo sicuro, gestibile e di riferimento per la prole, per gli anziani e per i lavoratori stessi.

CONCLUSIONE

Grazie all'analisi della figura della donna prima, e del confronto delle politiche di conciliazione di cura e lavoro poi, sono stati presentati i migliori strumenti di conciliazioni applicabili nel contesto italiano. Nonostante tutto, si è giunti alla conclusione che lo Stato in quanto tale non riesce a garantire una buona ed efficace copertura del servizio di conciliazione a causa delle diverse realtà familiari che esistono e spesso vengono ricondotte a semplici politiche assistenziali che danneggiano la posizione della donna nel mercato del lavoro. In questa ottica risultano cruciali al giorno d'oggi le politiche di "welfare aziendale" cioè l'insieme degli strumenti di conciliazioni offerti dalle singole realtà aziendali che attraverso appositi accordi pubblico-privati a garanzia di efficienza ed uguaglianza conducono ad un effetto positivo diretto sulle stesse aziende promotrici di questi strumenti e quindi anche sull'intera economia italiana.

Le politiche di conciliazione statali aggiunte al welfare aziendale avrebbero un impatto notevole sulla riduzione del gap di genere nel mercato del lavoro: aumento del tasso di occupazione femminile e riduzione del gap salariale.

Questi strumenti permettono, dunque, ai lavoratori di dedicarsi alla cura della famiglia contestualmente al percorso professionale con il risultato ultimo di un aumento del benessere sociale e della produttività aziendale che influenza direttamente i consumi delle famiglie stesse all'interno del nostro paese. Garantire la conciliazione di cura e lavoro avrebbe degli enormi effetti positivi sui lavoratori e sulla figura della donna che finalmente potrebbe mostrare la sua intera produttività lavorativa: le aziende migliorano la loro posizione competitiva nel mercato, le famiglie possono contare su un doppio salario e lo Stato ne gioverebbe grazie ad un aumento del benessere sociale generale.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Angela A. (2007), “Una giornata nell’antica Roma”, Mondadori.
- Anedda W. (2017), Redazione Huffington Post “Come promuovere la parità delle donne sul lavoro”, disponibile online su www.huffingtonpost.it/walter-anedda/come-promuovere-la-parita-delle-donne-sul-lavoro_a_23242354
- ANPAL (2019), “Conciliazione vita lavoro: sviluppo di policy analisi comparata internazionale”, Collana biblioteca ANPAL n.9, Roma.
- Ardoli S., Trotta P. , Redazione ValoreD (2020) “All’origine della disparità salariale di genere”, disponibile online su valored.it/news/allorigine-della-disparita-salariale-di-genere/
- Crespi I. (2011) (a cura di), Culture socializzative, identità e differenze di genere. Approcci disciplinari a confronto.
- Redazione Italiadonna (2009), “La figura della donna nel rinascimento” disponibile online su www.italiadonna.it/storia/la-vita-quotidiana-durante-il-rinascimento-xiv-xvi-sec./la-figura-della-donna-nel-rinascimento.htm
- Olivia L. (2020), “Politiche di conciliazione vita-lavoro”, disponibile online su www.secondowelfare.it/autori/luca-oliva.html secondowelfare.it, 13 gennaio 2020
- Ranci C., Pavolini E. (2017), “Le politiche di Welfare”, Il Mulino.
- Saraceno C., Naldini M. (2003), “Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia”, Il Mulino
- Redazione Treccani (2013), “Le donne nel 900: emancipazione e differenze” disponibile online su www.treccani.it/export/sites/default/scuola/lezioni/storia/DONNE_900_lezione.pdf
- Vigorelli M., Redazione Marco Vigorelli (2020) “Nuove strategie per la conciliazione famiglia-lavoro” disponibile online su www.marcovigorelli.org/nuove-strategie-per-la-conciliazione-famiglia-lavoro/
- World Economic Forum (2017), “The global gender gap report”, disponibile online www.weforum.org/reports

FILMOGRAFIA

Why women are paid less – Explaneid, di Joe Posner, Usa, 2018 disponibile online su [netflix.com](https://www.netflix.com)

SITOGRAFIA

www.census.gov

www.ec.europa.eu

www.nber.org (Department of Economics)

www.marcovigorelli.org

www.huffingtonpost.it

www.secondowelfare.it

www.pewresearch.org (Data & Stats)