

CONOSCERE L'UE

# PARITÀ E STRATEGIE, ANALISI, AZIONI OCCUPAZIONE VERSO UN'UNIONE DELL'UGUAGLIANZA IN EUROPA



**S&D**



# INDICE

**Introduzione** ..... 03

**1 Verso un'Unione dell'uguaglianza?** ..... 04

- 1.1 I recenti sviluppi in ambito europeo
- 1.2 Perché c'è ancora molta strada da fare in ambito di parità di genere
- 1.3 Dove intervenire

**2 Analisi** ..... 10

- 2.1 Congedi di genitorialità
- 2.2 Servizi di cura
- 2.3 Fiscalità
- 2.4 Oltre il lavoro dipendente: lavoro autonomo ed imprenditoria
- 2.5 Conclusioni

→ di **Irene Tinagli**

Presidente della Commissione  
Affari Economici e Monetari  
del Parlamento Europeo



## INTRODUZIONE

La strada per una piena parità tra uomini e donne è certamente lunga e tortuosa. Permangono ancora oggi, anche nelle società più avanzate, significative divergenze che toccano molteplici aspetti: la suddivisione dei carichi familiari, le opportunità di lavoro e carriera, e, più in generale, aspetti culturali che influenzano le scelte e i comportamenti non solo delle donne ma anche (e soprattutto) degli uomini nei loro confronti. Queste disparità sono il terreno su cui attecchiscono emarginazione, violenza psicologica e fisica, povertà e diseguaglianze sociali.

Sarebbe ingiusto e ingeneroso non riconoscere che molti progressi sono stati fatti, sia a livello europeo che a livello nazionale, ma alla luce delle diseguaglianze che ancora permangono è doveroso non abbassare la guardia e anzi intensificare le azioni di lotta alle discriminazioni di genere e di inclusione.

Tuttavia, per poter essere veramente incisivi occorre fare un'analisi approfondita degli strumenti che sono stati messi in campo nel corso del tempo, valutarne l'impatto e l'efficacia, capire se e in che misura hanno funzionato, come potenziarli o eventualmente sostituirli con misure più efficaci.

È importante inoltre saperci muovere in modo coordinato, seguendo e sfruttando le opportunità e le indicazioni che arrivano dalle istituzioni europee, guardando alle iniziative messe in campo da altri paesi indentificando potenziali "best practices" da cui trarre esempio e ispirazione.

Da questa consapevolezza nasce questo documento, realizzato in collaborazione con il think tank **Tortuga** ([▶ tortuga-econ.it](http://tortuga-econ.it)), che si concentra in modo particolare sul tema dell'inclusione delle donne nel mondo del lavoro. Pur non essendo certamente l'unico aspetto della parità di genere, la parità di opportunità lavorative e di carriera è comunque uno strumento importante per accrescere l'autonomia delle donne, la loro capacità di affermare la loro individualità e di liberarsi da stereotipi o da situazioni di subalternità economica e materiale.

Nelle pagine che seguono vengono illustrate le strategie messe in campo dalle istituzioni europee, accompagnate da analisi più dettagliate su come queste strategie possono essere declinate e messe in atto attraverso strumenti concreti, oltre ad esempi di come siano state implementate da alcuni Stati Membri dell'Unione Europea a partire, naturalmente, proprio dall'Italia.

Come eurodeputata del gruppo dei **Socialisti & Democratici**, un gruppo che da sempre è in prima linea nella difesa e nella promozione dei diritti delle donne (e che ha contribuito in maniera determinante a promuovere le strategie e le azioni descritte nelle pagine che seguono), mi auguro che questo possa essere un piccolo contributo di approfondimento utile a tutte quelle persone che si impegnano ogni giorno perché si arrivi prima possibile ad una vera "Unione dell'Uguaglianza".

# 1 VERSO UN'UNIONE DELL'UGUAGLIANZA?

## 1.1 I recenti sviluppi in ambito europeo

L'uguaglianza tra donne e uomini è un valore fondamentale dell'Unione Europea. A partire dalla direttiva 79/7/CEE del Consiglio del 19 dicembre 1978, la legislazione e la giurisprudenza hanno lavorato per rafforzare questo principio e la sua applicazione all'interno dei Paesi Membri<sup>1</sup>. Tra gli sviluppi più recenti, il Parlamento Europeo ha approvato con larga maggioranza nel gennaio 2020 una risoluzione non legislativa<sup>2</sup> sulla parità di genere, incaricando la Commissione di presentare una strategia europea ambiziosa sul tema. Nella risoluzione vengono richieste disposizioni vincolanti sulla trasparenza delle retribuzioni e sul divario retributivo tra i generi, una maggiore attenzione agli investimenti in istruzione e servizi di assistenza alla prima infanzia, una maggiore promozione delle materie imprenditoriali e STEM e dell'educazione digitale per le ragazze fin dalla più giovane età ed un monitoraggio efficace dei progressi compiuti.

Due mesi dopo, a marzo 2020, la Commissione Europea ha presentato la nuova "Gender Equality Strategy"<sup>3</sup>, che presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025. Il quadro coordinato di *policy* non si limita a delineare una **visione politica**, ma esprime anche la volontà di mettere in campo **azioni concrete**, prevedendo inoltre **finanziamenti specifici** nel prossimo bilancio dell'UE (2021-2027). Nella Comunicazione della Commissione Europea del 5 marzo<sup>4</sup> vengono delineati gli obiettivi principali:

- ★ porre fine alla violenza di genere;
- ★ combattere gli stereotipi di genere;
- ★ colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- ★ raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici;
- ★ affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;
- ★ colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

Il piano 2020-2025 segue temporalmente e programmaticamente la precedente strategia per la parità di genere 2016-2019. In una recente valutazione di questa strategia promossa dalla Commissione<sup>5</sup> vengono analizzate salienza e impatto del piano quadriennale.

Nella valutazione si sottolinea l'importanza dell'adozione della *Directive on work-life balance*<sup>6</sup> e dell'*Action Plan against the Gender Pay Gap 2017-2019*<sup>7</sup> in ambito pari occupazione e paga. La direttiva, adottata nell'aprile 2017, prevede un pacchetto completo di indicazioni e target di *policy*, col fine di modernizzare il concetto e la natura dei congedi parentali. L'*Action Plan*, che prevede 20 azioni da realizzare da parte della Commissione Europea, adotta invece un approccio olistico nell'affron-



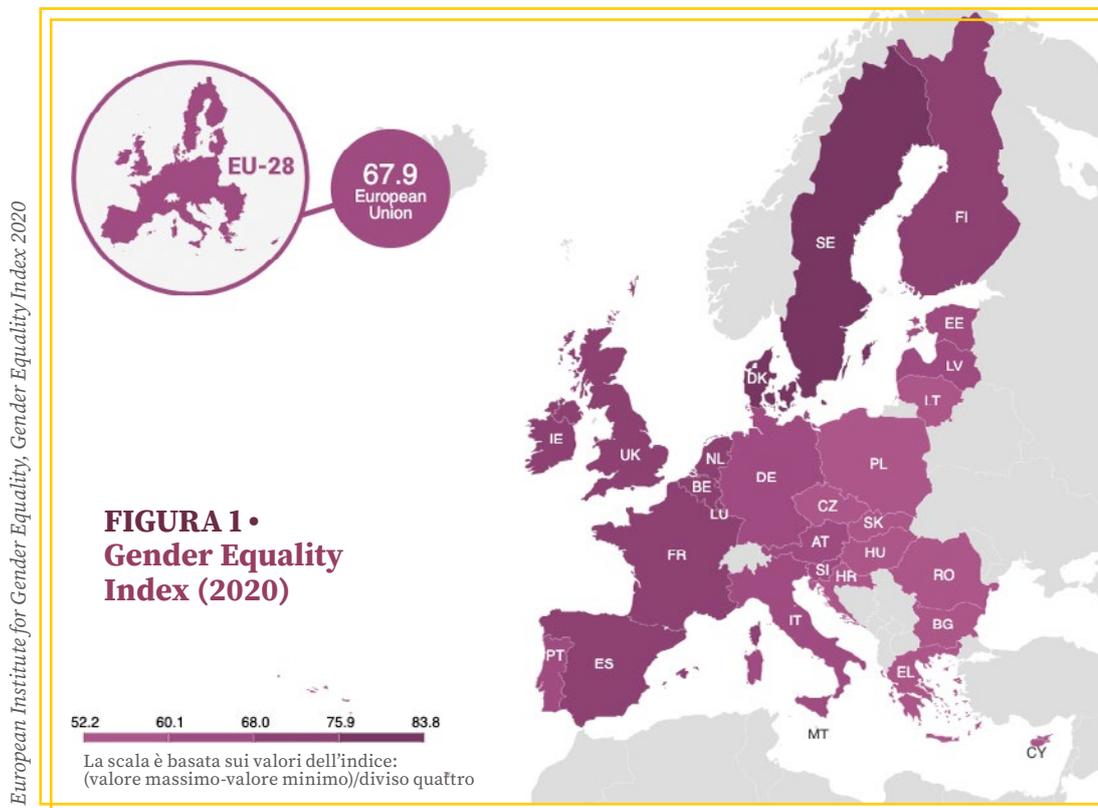
tare uno spettro di cause del divario retributivo tra i sessi, tra cui la segregazione settoriale e verticale, gli stereotipi occupazionali prevalenti, e la mancanza di un'adeguata applicazione del principio della parità di retribuzione.

In ambito *decision-making*, tra il 2016 e il 2019 la Commissione ha portato avanti la proposta della *Directive on gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges*<sup>8</sup> del 2012, che aveva l'obiettivo promuovere la diversità di genere nella composizione dei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa (almeno 40% come quota di genere). Questa proposta di direttiva è stata bloccata dal Consiglio Europeo, ma ha visto una ricezione ed un avanzamento verso la definizione di tale obiettivo e del rispettivo *target* in Finlandia, Austria, Francia ed all'interno della Commissione stessa, che ha recentemente raggiunto il 40% di donne nel management di medio ed alto livello.

Significativi anche gli sviluppi sul lato *Violenza di Genere e Promozione dei principi di uguaglianza di genere nel mondo*. La convenzione sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (anche conosciuta come Convenzione di Istanbul), adottata dal Consiglio d'Europa nel 2011 e firmata dall'UE nel giugno 2017, è stata ratificata da 20 Paesi Membri. In tale ottica, la risoluzione non legislativa<sup>9</sup> approvata dal Parlamento Europeo nel novembre 2019 invita il Consiglio a concludere con urgenza la ratifica della Convenzione da parte dell'UE ed esorta i sei Stati Membri che non l'hanno ancora ratificata (Bulgaria, Repubblica Ceca, Ungheria, Lituania, Lettonia, Slovacchia) a farlo. Infine, va segnalata l'adozione del *Gender Action Plan II (GAP II) 2016-2020* come quadro di riferimento dell'Unione per la promozione della parità di genere e dell'emancipazione delle donne nelle relazioni esterne coi paesi terzi e tra i paesi partner, nonché nei forum internazionali.

## 1.2 Le sfide da affrontare

Nonostante gli importanti progressi normativi sopra descritti, vi è ancora molto da fare per raggiungere un'Unione dell'uguaglianza di genere.



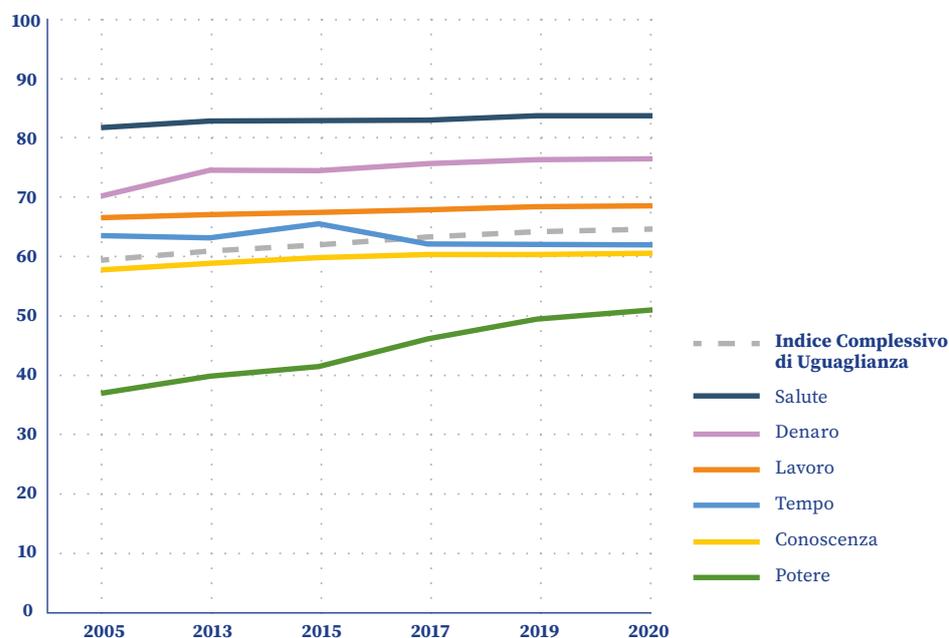
Per fotografare la necessità di un ulteriore sforzo di coordinamento ed *agenda-setting* a livello comunitario, è possibile far riferimento al *Gender Equality Index*<sup>10</sup>, indicatore composito che misura in maniera multi dimensionale l'uguaglianza di genere e permette di monitorare i progressi della parità di genere in tutta l'UE.

In ► **Figura 1** il valore medio europeo dell'indice è di 67,9 punti su 100. Questo valore suggerisce che la strada da fare prima di raggiungere la parità di genere in UE è ancora molto lunga. Il punteggio dell'Indice di uguaglianza di genere è aumentato di soli 6 punti rispetto alle sue prime rilevazioni di 15 anni fa (► **Figura 2**). Un ritmo di progresso – circa 1 punto ogni 2 anni – che richiederebbe più di 60 anni per raggiungere la parità di genere nell'Unione Europea.

Sempre in ► **Figura 2** è possibile notare come alla base del miglioramento dell'indice aggregato ci sia principalmente la dimensione *Power*, che cattura le disuguaglianze nell'ambito del potere decisionale a livello politico, economico e sociale, ed era quella decisamente peggiore in partenza. Dal 2010, il punteggio dell'UE è invece diminuito nell'ambito di *Time* (-0,6 punti), misura della distribuzione dei ruoli domestici, di cura e attività socialmente utili.

Nel mese di marzo 2020, in contemporanea con l'adozione della nuova strategia per la parità di genere, i casi di Covid-19 cominciavano a crescere esponenzialmente in tutti i Paesi Membri. La pandemia e tutto ciò che ne è conseguito ri-

**FIGURA 2 •**  
**Gender Equality Index – Serie Storica**



schiano di rendere ancora più profonde le disuguaglianze di genere e di arrestare il trend di convergenza verso la parità. Un recente lavoro dell'Ocse<sup>11</sup> mostra come l'impatto della pandemia sia stato e rimanga particolarmente forte per le donne, esposte a maggiori rischi di:

- ★ *Infezione*, data la prevalenza femminile nella forza lavoro sanitaria ed in altri settori ad alto rischio contagio;
- ★ *Perdita di lavoro e di reddito*;
- ★ *Violenza, sfruttamento o abusi* durante i periodi di crisi e di quarantena.

Con particolare attenzione al secondo punto, l'Ocse segnala come le ricadute economiche della pandemia colpiscano maggiormente settori dove le donne sono sovra-rappresentate. Nello specifico, tutti quei settori in cui l'interazione fisica è parte integrante della professione, come il turismo (e.g. il 47% degli occupati nel trasporto aereo in Europa è donna), le attività di vendita al dettaglio (62%), i servizi di alloggio (60%) e le attività di ristorazione (53%).

Non è solo il lavoro dipendente a destare preoccupazione. Sempre l'Ocse documenta come le aziende gestite da donne siano maggiormente esposte a rischio di chiusura e di vedere i propri ricavi sostanzialmente ridotti o annullati durante questa crisi. Un quadro che rende ancora più urgente l'attuazione di politiche pubbliche che aderiscano nel concreto alla recente strategia comunitaria.

### 1.3 Focus occupazione femminile

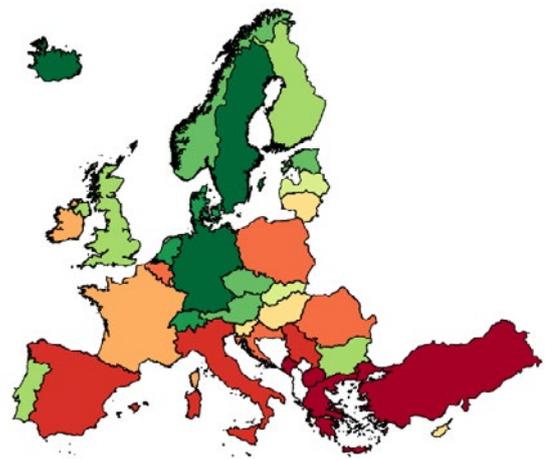
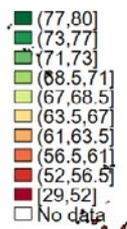
Il presente report, in linea con gli obiettivi presentati nella comunicazione della Commissione di marzo scorso e all'interno del quadro quinquennale sopra introdotto, si concentra sulla dimensione economica della parità di genere e più in dettaglio sulla componente occupazionale, analizzando alcune leve chiare su cui agire per aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

La ► **Figura 3** ben cattura le disparità occupazionali pre-pandemia. A sinistra è rappresentato il tasso di occupazione femminile mentre a destra visualizziamo il divario occupazionale di genere, calcolato come differenza in punti percentuali tra i tassi di occupazione per sesso. Risulta evidente come negli stati in cui la partecipazione femminile è particolarmente bassa, la disparità occupazionale di genere sia più marcata.

**FIGURA 3 • Tasso di occupazione femminile e divario occupazionale – Europa (2019)**

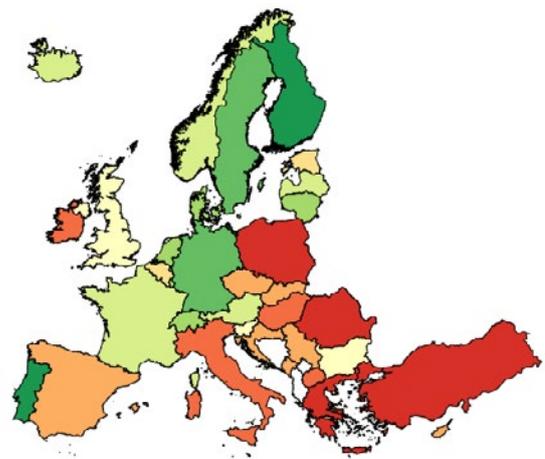
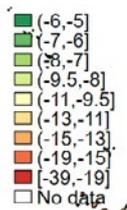
**A.** Il tasso di occupazione femminile (tutti i titoli di studio, popolazione in età lavorativa).

*Note:* Elaborazione degli autori su dati Eurostat.

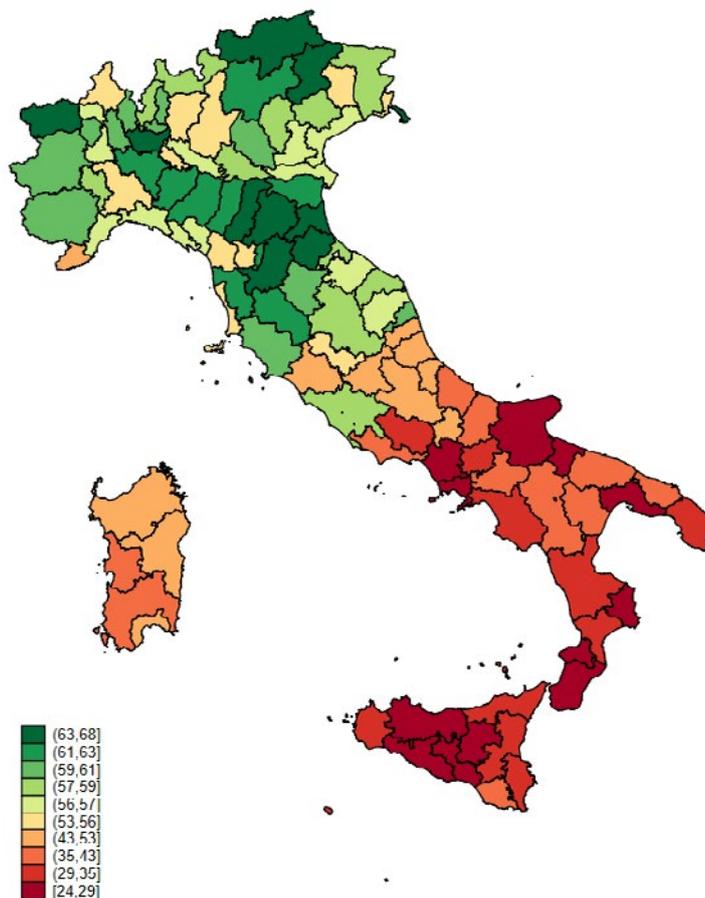


**B.** Il gap occupazionale tra uomini e donne, in termini di punti percentuali, calcolato come differenza tra il tasso di occupazione femminile e quello maschile.

*Note:* Elaborazione degli autori su dati Eurostat.



**FIGURA 4 • Tasso di occupazione femminile – Province italiane (2019)**



*Note:* Elaborazione degli autori su dati Istat (popolazione in età lavorativa).

Prendiamo infine a esempio il caso italiano, proponendo una prospettiva subnazionale. La ► **Figura 4** mappa il tasso di occupazione per provincia e porta in risalto notevoli disparità a livello locale, con il Nord e parte del Centro del Paese in linea con la media europea ed il Sud con numeri molto preoccupanti. Il significativo grado di eterogeneità suggerisce la necessità di un inquadramento degli interventi per la parità di genere a livello di politiche comunitarie regionali e di coesione.

Nel resto del documento verranno analizzate quattro aree di intervento strettamente interconnesse ai risultati occupazionali ed in linea con i dati ed il contesto economico discusso nei paragrafi precedenti, ossia:

- ◆ Congedi e co-genitorialità
- ◆ Servizi di cura
- ◆ Fiscalità
- ◆ Lavoro autonomo e imprenditoria

# 2 ANALISI

## 2.1 Congedi di genitorialità

I congedi sono il primo strumento che impatta in maniera diseguale la capacità di uomini e donne di conciliare vita lavorativa e familiare, quando si decide di diventare genitori.

Tre sono i meccanismi attraverso i quali il divario tra congedi agisce sulle disuguaglianze:

- ★ rafforzamento **stereotipi di genere**;
- ★ differenze di **costo del lavoro**;
- ★ effetto su **carriera** professionale.

Una o più interruzioni di 5-11 mesi nei primi anni lavorativi hanno ripercussioni su **risultati occupazionali, progressione di carriera e retribuzione delle lavoratrici**. Sebbene necessarie, queste interruzioni potrebbero essere ridotte tramite una più equa condivisione dei carichi di cura con i padri. Congedi, e dunque interruzioni lavorative, quanto più distribuiti in maniera eguale tra i genitori, ridurrebbero le discriminazioni causate dal diverso costo del lavoro di uomini e donne, quali la cosiddetta *fertility discrimination*<sup>12</sup>, ovvero la barriera all'ingresso nel mondo del lavoro per le donne in età fertile.

### → Strategie e azioni dell'Unione Europea

A livello internazionale, la convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) 183 del 2000<sup>13</sup> stabilisce gli standard di riferimento per il congedo di maternità, mentre non esiste una convenzione per il congedo di paternità o quello parentale. Tuttavia, le raccomandazioni più recenti contenute nel rapporto "Maternity and Paternity at Work" del 2014<sup>14</sup> trattano anche di questi tipi di congedi e suggeriscono:

- ★ un aumento della durata del **congedo di maternità consigliato**, tra 14 (standard minimo) e 18 settimane retribuite almeno due terzi del reddito pre-gravidanza;
- ★ un riconoscimento del **diritto alla genitorialità dei padri** e della **responsabilità di condivisione dei carichi di lavoro di cura** non retribuito;
- ★ un riconoscimento del **ruolo dei congedi parentali** nello sviluppo dei figli e per una maggiore equità tra i generi;
- ★ una revisione dei **criteri di idoneità** per usufruire dei congedi di maternità e paternità, slegandoli dalla presenza di uno storico contributivo;
- ★ una riduzione della **porzione dei congedi a carico dei datori di lavoro**, favorendo copertura tramite welfare nazionale.

In Europa, il primo tentativo di riforma del sistema di congedi del nuovo millennio è datato 2008. La proposta, presentata con l'obiettivo di aggiornare la Direttiva

92/85/EEC sul congedo di maternità, tuttavia, resta in stallo fino al 2015, anno in cui è fatta decadere dalla Commissione in carica. Nel frattempo, passa invece nel 2010 la Direttiva sul *Parental leave* (18/2010)<sup>15</sup> che aggiorna la Direttiva 96/34/EC sui congedi parentali – termine utilizzato nel quadro europeo per riferirsi specificatamente a congedi altri da maternità e paternità ed utilizzabili in maniera flessibile nei primi anni di vita del figlio:

- ★ introducendo almeno **quattro mesi di congedo parentale a titolo individuale di cui almeno uno non trasferibile** tra i genitori;
- ★ lasciando alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi la possibilità di permettere l'utilizzo dei congedi in maniera flessibile (a ore o part-time);
- ★ omettendo indicazioni sulla retribuzione prevista per il congedo.

Sarà la stessa Commissione che ha fatto decadere la proposta del 2008 a dare inizio, all'interno della Strategia 2016-2019 sopra discussa, ad un nuovo percorso legislativo che porterà alla Direttiva sul *Work-Life Balance* (1158/2019)<sup>16</sup>. In vigore dal 1° agosto 2019, la Direttiva 1158 aggiorna entrambe le direttive degli anni 90 e sostituisce quella del 2010, dando tre anni di tempo agli Stati Membri per recepirla e richiedendo:

- ★ almeno **10 giorni di congedo di paternità**, retribuito almeno al pari della malattia ed utilizzabile anche in maniera flessibile;
- ★ almeno **4 mesi di congedo parentale** a titolo individuale, di cui almeno **2 non trasferibili** e utilizzabili in maniera flessibile (part-time o a ore) entro massimo il compimento degli 8 anni del figlio;
- ★ l'introduzione **un congedo di cura di 5 giorni l'anno** per responsabilità di cura di un membro della famiglia (e.g. figli, anziani, persone malate);
- ★ il riconoscimento del **diritto al lavoro agile** per individui con responsabilità di cura, con obbligo di rifiuto scritto e motivato da parte del datore di lavoro;
- ★ **trattamento equiparato per lavoratori subordinati e parasubordinati** inclusi contratti part-time, a tempo determinato e tramite agenzia d'impiego.

A differenza della Direttiva del 2010, nel provvedimento del 2019 vi è menzione esplicita della retribuzione del congedo parentale, la cui entità è però lasciata interamente a discrezione nazionale, mentre vi sono due fattori rilevanti per la scelta dei padri di utilizzare i congedi disponibili (analizzati più in dettaglio nella prossima sezione) che restano non affrontati nella direttiva del 2019: l'obbligatorietà del congedo di paternità e l'entità della retribuzione per il congedo parentale. Nonostante i progressi, rimane inoltre la questione dell'alto differenziale in termini di costo del lavoro tra i sessi: 10 giorni continuano a essere molto pochi rispetto alle settimane, più spesso mesi, di durata del congedo di maternità.

In **Italia**, il solo congedo di maternità (5 mesi–20 settimane circa) eccede la lunghezza consigliata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Inoltre, qualora il congedo parentale (massimo 6 mesi per genitore) venga utilizzato in maniera consecutiva dalla madre, l'interruzione lavorativa può arrivare a durare fino a 11 mesi. Come sottolineato nelle raccomandazioni OIL del 2014, un periodo così esteso rischia di scoraggiare il rientro a lavoro a seguito della gravidanza. Nel caso italiano, il quadro legislativo di riferimento è il **Testo Unico** delle disposizioni



**Per aumentare l'utilizzo dei congedi da parte dei padri sono possibili vari metodi, come l'obbligatorietà, la non trasferibilità, i premi per l'utilizzo equo e l'aumento della retribuzione minima prevista.**

legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità – Decreto legislativo n° 151 del 2001.

A partire dal 2012 il Testo è stato progressivamente modificato per arrivare a **10 giorni di congedo di paternità retribuiti al 100%** introdotto con la Legge di Bilancio 2021. Non sono invece per ora previsti aggiornamenti al Testo Unico in materia di equiparazione tra congedi per lavoro subordinato e lavoro autonomo. L'indennità per congedo di maternità per libere professioniste e/o lavoratrici autonome (legato tuttavia alla storia contributiva) è già prevista, mentre per i padri autonomi o liberi professionisti il congedo di paternità non è ad oggi garantito.

La legge del n. 81 del 2017<sup>17</sup> sul Lavoro Agile ha invece già introdotto il **congedo parentale per lavoratori e lavoratrici autonomi**. Rimangono però importanti differenze: a fronte di 6 mesi complessivi tra genitori previsti per il lavoro autonomo, 10 mesi sono riconosciuti a chi ha un contratto di lavoro dipendente. Il meccanismo usato per il calcolo dell'indennità rischia inoltre di svantaggiare ulteriormente le lavoratrici e i lavoratori autonomi, caratterizzati da un'elevata volatilità reddituale. Le problematiche legate al lavoro autonomo saranno affrontate nella Sezione 2.4.

### → **Analisi**

Le conseguenze del divario tra il congedo di maternità e di paternità non sono solo di breve termine. L'ampio divario presente in alcuni paesi europei riflette un'idea di famiglia dove la donna si fa carico, quasi interamente, della cura dei figli. Diversi studi dimostrano come una più equa divisione dei carichi nei primi mesi di vita del figlio stimoli l'**abbattimento di stereotipi** di genere e ruoli predefiniti all'interno della famiglia.

Le differenze tra i congedi non solo creano discriminazioni in ambito lavorativo, ma sono anche deleterie per i bambini. In un report commissionato dal governo francese<sup>18</sup>, il neuropsichiatra francese Boris Cyrulnik suggerisce che i padri dovrebbero avere almeno 9 settimane di congedo: evidenziando come la presenza paterna influenzi positivamente le abilità cognitive del bambino<sup>19</sup> e rafforzi il legame tra padri e figli<sup>20</sup>.

La sola introduzione di congedi destinati anche ai padri ha mostrato però negli anni di non essere sufficiente a garantirne l'utilizzo, scontrandosi con norme sociali e incentivi economici che spingono per mantenere i padri a lavoro e le madri a casa. Alcuni **approcci provati negli ultimi anni per aumentare l'utilizzo dei congedi** (*take-up rate*) da parte dei padri sono: l'obbligatorietà, la non trasferibilità (*daddy quotas*), i premi per utilizzo equo e l'aumento della retribuzione minima prevista.

Per elaborare delle raccomandazioni di *policy* in materia, vi sono infine due altri temi da considerare. In primo luogo, in alcuni paesi è richiesta un'età minima per l'accesso ai servizi per l'infanzia che varia tra le 6 e le 9 settimane, a cui si aggiungono talvolta preferenze e norme sociali rispetto all'utilizzo di asili nido entro il primo anno dalla nascita. È dunque **necessario lasciare ai singoli paesi un margine di flessibilità sulla durata dei congedi** che permetta di valutare come garantire la copertura del periodo precedente l'iscrizione ai servizi di cura formali in maniera autonoma tra genitori, senza dover ricorrere a reti di supporto non equamente disponibili (ad esempio, i nonni). In secondo luogo, è opportuno pensare ad un **rientro graduale a lavoro per entrambi i genitori** a seguito dell'interruzione nel periodo post-parto, garantendo un salario più alto (per esempio un orario part-time pagato al 100% unito ad un utilizzo part-time del congedo pagato al 60% corrispondono a un compenso mensile al 80%, lo stesso livello di stipendio garantito a oggi nei mesi di congedo di maternità), nonché la possibilità di allattare alle madri che desiderano e possono farlo.

### → **Sviluppi e iniziative in alcuni Stati**

Il **Portogallo** ha istituito un sistema a favore della condivisione dei doveri familiari nel 2009, sostituendo il congedo di maternità con l'*Initial Parental Leave*, il congedo di paternità con il *Father's only parental leave* e il congedo parentale con l'*Additional parental leave*. L'*Initial parental leave* prevede due opzioni tra cui scegliere: un **periodo di 120 giorni retribuiti al 100% o uno di 150 giorni pagati all'80% da dividere tra i genitori**, eccetto 42 giorni dopo il parto riservati alla madre, a cui si aggiunge un **premio alla condivisione** (*sharing bonus*), ovvero un periodo integrativo di 30 giorni se i giorni rimanenti dopo quelli obbligatori della madre sono condivisi tra i genitori. In particolare, il bonus viene dato solo se il padre usufruisce di almeno 30 giorni di congedo da solo, in un unico periodo consecutivo o in due periodi di 15 giorni l'uno. Il nuovo **congedo di paternità prevede invece 25 giorni retribuiti al 100%, di cui 20 obbligatori** da utilizzare entro il primo mese dal parto. Da ultimo il congedo parentale aggiuntivo consiste in **3 mesi per genitore non trasferibili retribuiti al 25%**. Le valutazioni della *policy* indicano che da quando il premio è stato introdotto l'utilizzo da parte dei papà del congedo è cresciuto in maniera significativa in un solo anno<sup>21</sup>: da 596 padri che avevano diviso il congedo nel 2008, si è passati a 16.426 padri che hanno utilizzato il nuovo congedo parentale nel 2010. Nel 2017 erano oltre 24.000 i padri ad aver richiesto lo *sharing bonus*, rappresentando 1 su 3 degli *Initial Parental Leave* utilizzati. Per quanto riguarda invece il *Father's only parental leave*, nel 2019, quando i giorni obbligatori sono aumentati da 15 a 20,

**Il "premio di condivisione" introdotto in Portogallo ha aumentato significativamente l'utilizzo del congedo di paternità.**



la partecipazione al congedo facoltativo di paternità (take-up rate) è salita di due punti percentuali. Più recentemente, nel marzo 2019, anche la **Spagna** ha rinnovato il proprio assetto di congedi, emettendo un decreto<sup>22</sup> con l'obiettivo di uguagliare completamente la durata dei due congedi entro il 2021 attraverso un aumento graduale del congedo di paternità. Da aprile 2019, quest'ultimo è stato esteso a 8 settimane, da gennaio 2020 a 12 e, infine, da gennaio 2021 sarà lungo **16 settimane, di cui 6 obbligatorie**, esattamente come per il congedo di maternità. Non solo, entrambi i congedi sono e saranno pagati per l'intero periodo al **100% dello stipendio**.

Interessante il caso del Québec, dove nel 2006 sono state approvate le *daddy quotas*, ovvero 5 settimane di congedo parentale retribuite al 70-75% e riservate esclusivamente al padre (ossia il corrispettivo del mese di congedo parentale non trasferibile introdotto dalla Direttiva UE del 2010 e allungato a 2 mesi nel 2019). Uno studio di Pataik<sup>23</sup> mostra come questa politica pubblica abbia aumentato la presenza nel mercato del lavoro delle madri in maniera significativa, sia in termini di ore (margine intensivo) che di partecipazione (margine estensivo): **la probabilità di essere impiegata full-time è salita del 7%**. In aggiunta, è stato rilevato un **aumento del 20% del tempo speso dai padri nel lavoro domestico** a seguito della riforma.

In Germania, una riforma simile prevede dal 2007 2 mesi di congedo parentale riservato esclusivamente ai padri. Secondo una ricerca di Tamm<sup>24</sup>, l'intervento ha incrementato il tempo speso dai padri nella cura dei figli (soprattutto nei weekend) e della casa (anche durante la settimana) anche una volta finiti i congedi parentali, con **effetti nel lungo periodo sui ruoli di genere all'interno del nucleo familiare**.

A fine settembre 2020 è stata annunciata l'estensione del congedo di paternità anche in **Francia**. Il congedo **raddoppierà da 14 a 28 giorni da luglio 2021**, di cui **7 saranno obbligatorie**. La remunerazione rimarrà invariata e ammonta alla media del reddito nei tre mesi precedenti la nascita del figlio.

L'Italia si trova attualmente nella finestra legislativa rappresentata dal **Family Act**. A giugno 2020 è infatti cominciato l'iter legislativo della proposta, inizialmente prevista per febbraio ma rimandata a seguito dell'arrivo della pandemia di Covid-19. Gli obiettivi principali del provvedimento sono: da un lato riordinare e razionalizzare le politiche di sostegno economico e all'educazione entro 12 mesi dall'approvazione, introducendo un assegno universale per i figli a carico fino ai 20 anni, dall'altro intervenire su congedi parentali (incluso l'allungamento del congedo di paternità che è stato già recepito nella Legge di Bilancio approvata a dicembre 2020), incentivi al lavoro femminile e sostegno per la formazione delle figlie e dei figli entro 24 mesi.

## 2.2 Servizi di cura

Il supporto alla genitorialità non si esaurisce con i congedi ma passa anche attraverso una più organica messa a terra di infrastrutture, come gli asili nido, che consentano ai genitori di conciliare con serenità la vita lavorativa con quella familiare. Quando tali istituzioni sono assenti sul territorio (*childcare* formale), le famiglie spesso demandano la cura dei figli o alle madri o ai nonni (*childcare* informale), una forma di assistenza all'infanzia che può inceppare la partecipazione al mercato del lavoro delle donne. Il *childcare* informale acuisce le disuguaglianze sociali tra i bambini, dal momento che il tipo di *childcare* informale fornito dalle famiglie (*basic care* o *quality care*) dipende dal livello di istruzione di quest'ultime, come messo in luce in uno studio di Barigozzi e co-autori<sup>25</sup>.

### → Strategie e azioni dell'Unione Europea

L'obiettivo comune europeo in termini di offerta di servizi per l'infanzia è stato stabilito dal Consiglio durante il **Summit di Barcellona del 2002**<sup>26</sup>: entro il 2010, la disponibilità in ciascun paese membro avrebbe dovuto essere sufficiente ad accogliere il **33% dei bambini con meno di 3 anni**, e il 90% di quelli di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico. Da allora, il traguardo è stato ripreso nel Patto europeo per la parità di genere (2011-2020)<sup>27</sup>, nella strategia decennale Europe 2020, e nella Raccomandazione del Consiglio relativa a sistemi di educazione e cura della prima infanzia di alta qualità (2019)<sup>28</sup>. Nel documento vengono elencate le condizioni necessarie per la qualità della cura della prima infanzia nell'Unione Europea:

- ★ offerta di servizi disponibili che incoraggiano la partecipazione, rafforzano l'inclusione sociale e accolgono la diversità e a costi sostenibili per tutte le famiglie e i loro bambini;
- ★ personale qualificato con formazione iniziale e continua, a cui vengono garantite condizioni di lavoro favorevoli, compreso un organismo direttivo professionale che crei opportunità di riflessione, programmazione, e collaborazione con bambini, colleghi e genitori,
- ★ attività di monitoraggio e valutazione che genera uno scambio di informazione a livello locale, regionale e/o nazionale, a sostegno del costante miglioramento della qualità delle politiche e delle pratiche;

**Il supporto alla genitorialità non si esaurisce con i congedi ma passa anche attraverso servizi e infrastrutture a sostegno delle famiglie.**

- ✦ monitoraggio e valutazione nell'interesse superiore del bambino;
- ✦ visione chiara e comune da parte dei portatori di interesse sui propri ruoli e responsabilità, essendo consapevoli che devono collaborare con le organizzazioni partner;
- ✦ la legislazione, la regolamentazione e/o il finanziamento sostengono l'avvicinamento alla progressiva generalizzazione dell'educazione e della cura della prima infanzia di alta qualità e a costi sostenibili; i progressi compiuti a tale riguardo sono comunicati regolarmente ai pertinenti portatori di interesse.

Uno sguardo al contesto europeo rivela che tra i paesi dell'Unione esiste una forte eterogeneità<sup>29</sup>. Il dato complessivo dei paesi europei soddisfa gli obiettivi di Barcellona, dal momento che un bambino su tre beneficia di servizi educativi per la prima infanzia. Tuttavia, solo tredici paesi hanno effettivamente raggiunto il target, con percentuali tanto alte da compensare per chi invece fatica ad andare avanti.

### → **Sviluppi e iniziative in alcuni Stati**

Nel tentativo di migliorare la situazione sul fronte della "cura", i governi europei stanno seguendo diverse linee di intervento. La prima è quella di **ampliare l'offerta di servizi** per l'infanzia tramite investimenti: tra questi paesi ci sono ad esempio l'Austria, la Francia e la Romania. Goux e Maurin<sup>30</sup>, che analizzano il caso della Francia, mostrano un effetto positivo e significativo dell'iscrizione dei figli all'istruzione pre-primaria sugli esiti occupazionali delle madri single con istruzione primaria. Osservano infatti che, in media, avere i figli iscritti nell'istruzione pre-primaria **aumenta la partecipazione nel mercato del lavoro di queste madri del 5%**.

Un'altra strategia è quella di **abbassare i costi** per le famiglie per rendere tali servizi più accessibili, come stanno facendo tra gli altri Irlanda, Paesi Bassi, Estonia, Slovenia e la stessa Francia. Uno studio condotto da Givord e Marbot<sup>31</sup> si concentra su una rimodulazione dei sussidi al *childcare* avvenuta in Francia nel 2004 (la riforma PAJE) e stima un impatto dell'aumento del contributo dovuto alla riforma per le madri di bambini piccoli sul tasso di occupazione attorno all'1,1%. Nonostante la dimensione dell'effetto sia contenuta, essa è statisticamente significativa ed aumenta a 1,6% per le madri con 3 figli o più.

---

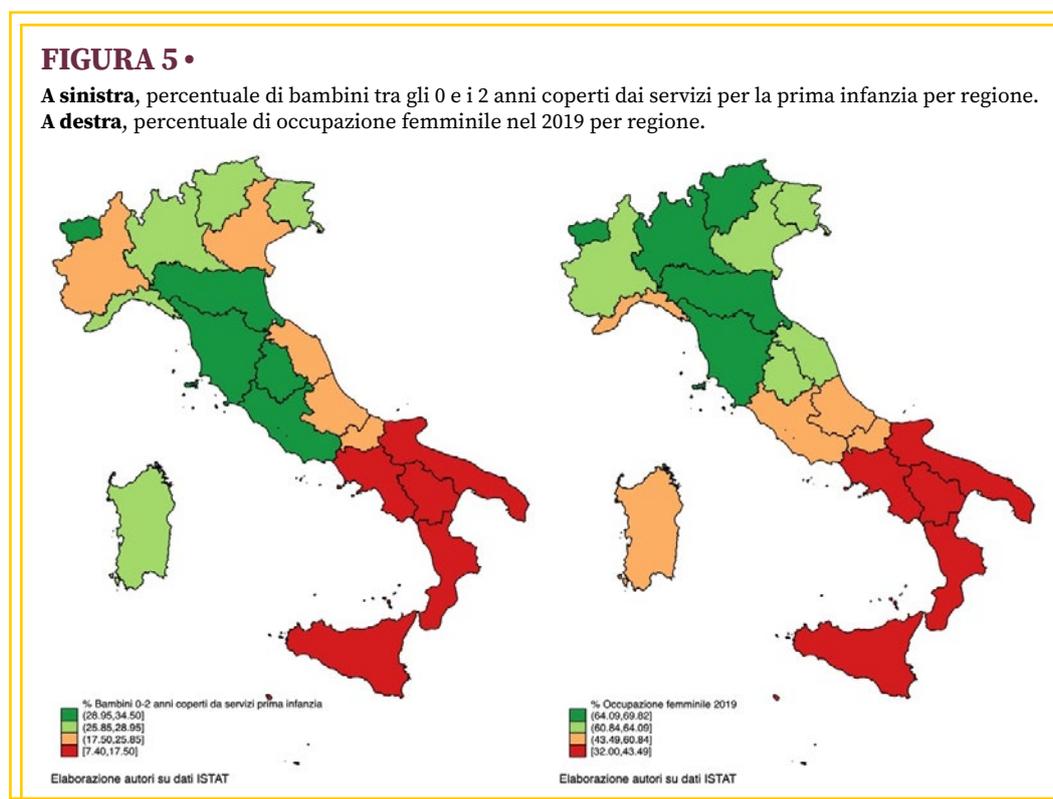
**L'aumento di servizi e opportunità per l'istruzione infantile aumenta la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.**

---

Infine, otto paesi europei hanno stabilito **l'obbligo per le autorità locali di garantire un posto** negli asili nido a ciascun bambino, dal momento della nascita o qualche mese dopo: si tratta di Danimarca, Germania, Estonia, Lettonia, Slovenia, Finlandia, Svezia e Norvegia.

In Italia, i target sono stati recepiti nella legislazione nazionale<sup>32</sup>; tuttavia, solamente l'offerta di servizi per bambini di età superiore ai tre anni è in linea con la direttiva europea. Inoltre, se si analizza la situazione a livello locale, i dati rivelano le già analizzate forti disparità regionali. Da un punto di vista geografico, si evince una chiara relazione tra l'occupazione femminile per regione e la percentuale di

posti disponibili per bambini tra gli 0 e i 2 anni d'età iscritti in strutture educative pubbliche e private, come mostrato in ► **Figura 5**. Le due mappe mostrano chiaramente come le regioni con una maggiore offerta di strutture educative per la prima infanzia tendano a mostrare una percentuale di occupazione femminile più alta. Inoltre, va notato che il ricorso alla cura informale è dominante nel contesto italiano – la percentuale di nonne che forniscono “intensive care” ai nipoti è il 22%, contro l’8% della Germania e il 7% della Francia<sup>33</sup>.



La storia recente delle *policy* in Italia vede la cosiddetta riforma **Buona scuola** (2015) stabilire l’integrazione degli asili nido (servizi educativi per l’infanzia) e delle scuole materne (scuole dell’infanzia) in un unico percorso che va dagli zero ai sei anni. Mentre gli obiettivi dichiarati per i nidi hanno incluso l’**innalzamento della qualità** dell’istruzione e l’**ampliamento dell’offerta** per raggiungere il target di Barcellona 2002, i mezzi tramite cui la riforma ha puntato a raggiungerli sono stati sostanzialmente un investimento di 600 milioni di euro nel corso di tre anni (la cifra comprende però i fondi destinati all’intero ciclo zero-sei anni, non unicamente alla fascia zero-tre anni) e una maggiore partecipazione dello Stato al fianco di comuni e regioni.

Negli ultimi anni, invece, gli sforzi si sono concentrati soprattutto nell’erogazione di **bonus** che coprissero parte dei costi di iscrizione ai nidi o dell’impiego di *child-care* informale. Si è trattato di misure non strutturali, che perciò hanno mostrato negli anni una certa variazione nella forma e nella dotazione finanziaria.

In ordine, il primo è stato il **bonus baby-sitting o asilo** (2013-2018). Il contributo era usufruibile dalle neomamme **in alternativa al congedo parentale**, e per non

**Negli ultimi anni in Italia si è fatto ricorso a numerosi strumenti, per lo più nella forma di bonus, che hanno aiutato le famiglie ma in modo discontinuo. Servono misure strutturali.**

più di 6 mesi. Il valore massimo del bonus è aumentato nel corso degli anni da 300 a 600 euro, e dipendeva dalle spese sostenute per pagare appunto l'asilo nido (pubblico o privato convenzionato) e i servizi di baby-sitting. In quest'ultimo caso, veniva erogato sotto forma di voucher.

A questo si è aggiunto il **bonus bebè** (2015-presente), che **non è vincolato necessariamente alla spesa per servizi di cura** nella prima infanzia, ma era inizialmente usufruibile fino al terzo anno di età del bambino (corrispondente al periodo di frequenza del nido). A partire dal 2018, la durata del beneficio è stata accorciata al primo anno di vita, e attualmente l'importo è di 80, 120 o 160 euro, a seconda del reddito.

Nel 2017 è stato poi introdotto il **bonus asilo** (2017-presente), destinato a supportare le spese per l'asilo nido e per le cure a domicilio nel caso di bambini affetti da patologie croniche, prestazioni pagabili in voucher tramite il Libretto Famiglia. A differenza del primo **bonus baby-sitting o asilo** del 2013, in questo caso non è necessario rinunciare al congedo. L'importo massimo ottenibile è stato aumentato negli anni da 1.000 a 3.000 euro, per le famiglie con ISEE più basso, e il bonus è stato riconfermato per il 2021. È utile sottolineare che la percentuale di bambini sotto i 2 anni che ne hanno beneficiato è correlata alla disponibilità di posti negli asili nido sul territorio. Nel 2019, per esempio, ne hanno usufruito il 29,5% dei bambini al centro, e il 16,4% nelle isole<sup>34</sup>. In altre parole, **l'efficacia del bonus appare condizionata all'offerta di servizi** nelle diverse aree e regioni del paese. Va inoltre precisato che a questa politica di carattere nazionale si aggiungono alcuni analoghi contributi regionali, destinati generalmente a famiglie in situazioni economiche svantaggiate.

Infine, il decreto Cura Italia del marzo 2020 ha introdotto il **bonus baby-sitting Covid-19** (2020) in risposta alle ulteriori esigenze dettate dall'emergenza. Il bonus è cumulabile rispetto al precedente e destinato **all'acquisto in voucher di servizi di baby-sitting**. Il decreto Rilancio di maggio ha inoltre previsto la possibilità di impiegare il bonus per pagare l'iscrizione a centri estivi e servizi integrativi per l'infanzia. L'importo massimo erogato varia tra i 1.200 e i 2.000 euro a seconda del settore lavorativo del genitore richiedente.

### 2.3 Fiscalità

È possibile che interventi sui congedi ed asili non siano sufficienti da soli per permettere alle donne di lavorare di più e soprattutto di avere carriere simili a quelle degli uomini.

Le statistiche su dati del 2011-2012 elaborate in un report<sup>35</sup> promosso dalla Commissione ci dicono che le donne europee guadagnano in media circa un terzo del reddito dichiarato della coppia, con una certa variabilità tra Stati (la quota è più alta in Danimarca e Lituania, 44%, e la più bassa in Italia, 25%<sup>36</sup>). È un dato che

**Il fisco può essere uno strumento importante. A seconda di come viene disegnato può disincentivare o incentivare il lavoro femminile.**



in parte riflette le aspettative delle imprese su carichi di lavoro familiare squilibrati (meno domanda) e porta le donne ad avere esse stesse meno incentivi economici a cercare lavoro (meno offerta).

Riflettere su leve fiscali che attenuino la situazione appena descritta sembra dunque necessario.

### → **Strategie e azioni dell'Unione Europea**

Com'è noto, il potere di introdurre imposte nonché di rimuoverle o adeguarle, è interamente nelle mani degli Stati Membri. Ciò non toglie che sollecitazioni di tipo "tributario" possano essere presenti nelle raccomandazioni dell'Unione Europea. È il caso della comunicazione della Commissione *Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano*<sup>37</sup>, dove viene posta l'attenzione sulla presenza di disincentivi economici al lavoro per i percettori di reddito secondario<sup>38</sup> derivanti da caratteristiche del sistema fiscale. Il problema diventa di genere perché le donne rappresentano la grande maggioranza di questa categoria. Nella comunicazione sopracitata, la Commissione si impegnava a individuare gli ostacoli specifici per paese derivanti dai regimi fiscali, monitorare i progressi compiuti nella loro eliminazione e migliorare la raccolta dati a livello di UE sui disincentivi economici per i percettori di reddito secondari.

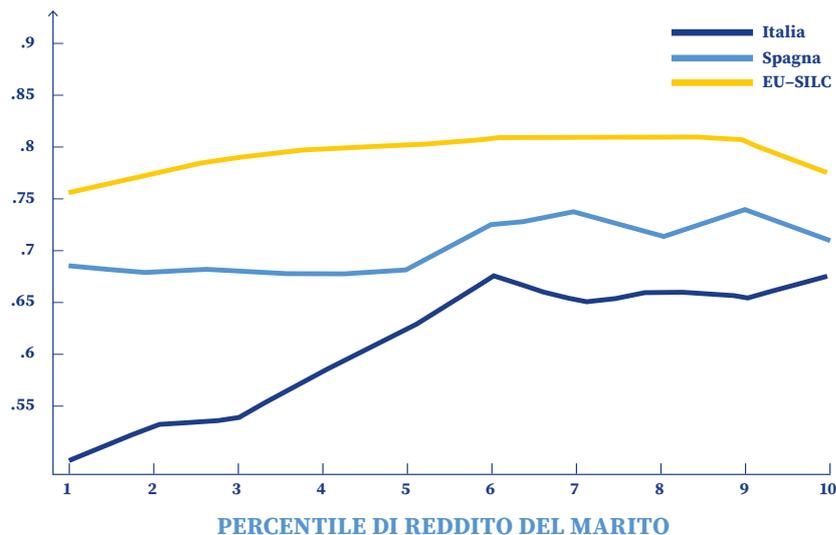
Esistono poi invece strumenti fiscali che non sono di ostacolo ma possono al contrario incrementare la partecipazione femminile al mercato del lavoro. È il caso degli incentivi fiscali alle imprese erogati in forma di sovvenzione dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro che decidono di stabilizzare o assumere una donna. Insieme ad altri strumenti di *policy*, l'*Employment Pack 2012*<sup>39</sup> della Commissione Europea sottolineava il ruolo importante dei sussidi per stabilizzazioni ed assunzioni per promuovere l'occupazione dei lavoratori appartenenti a categorie svantaggiate come i giovani, gli anziani, i disoccupati di lunga durata e le donne. Secondo un documento della Commissione<sup>40</sup>, tra il 2000 ed il 2013 le categorie destinatarie di questo tipo di misure, di cui troviamo attuazione in Italia, Grecia, Austria, Portogallo e Turchia, sono state prevalentemente i giovani ed i disoccupati, in maniera minore le donne.

### → Sviluppi e iniziative in alcuni Stati

Un esempio di presenza di disincentivi economici al lavoro verso le donne si può trovare nel sistema tributario italiano, con la detrazione per coniuge a carico. Il disegno di tale misura prevede che se il coniuge ha un reddito complessivo uguale o inferiore a 2.840,51 euro (con riferimento all'anno fiscale 2019) si ha diritto ad una detrazione sul reddito annuale familiare, il cui importo è decrescente rispetto al livello di reddito complessivo. Uno studio di Colonna e Marcassa<sup>41</sup> mostra come questo sistema sia fortemente disincentivante per la scelta di partecipare al mercato del lavoro delle donne italiane appartenenti ai redditi più bassi. I due autori mostrano come in Italia la partecipazione alla forza lavoro delle donne sia crescente con il reddito del marito, caso unico in Europa (► **Figura 6**). Inoltre, stimano che eliminare la detrazione può portare ad un aumento tra il 12 ed il 16% della partecipazione alla forza lavoro delle donne sposate appartenenti al 10% più povero della popolazione.

**FIGURA 6 • Relazione tra tasso di partecipazione al mercato del lavoro delle donne e percentili di reddito del marito (2007-2011)**

Fonte: Colonna e Marcassa (2015)



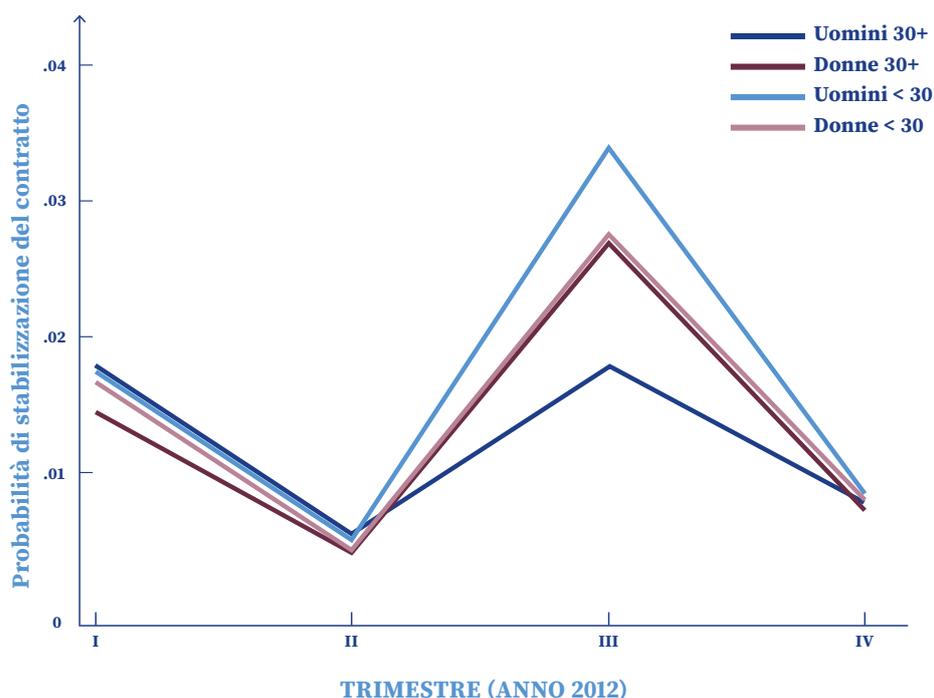
L'Italia è anche il Paese in cui negli ultimi dieci anni vi è stato maggiore ricorso agli incentivi fiscali per le imprese in caso di stabilizzazione o assunzione di donne.

La prima tipologia è quella delle politiche volte a **stabilizzare** contratti a tempo determinato. È il caso dello sgravio presente nel Decreto "Salva Italia" di Monti, pari a 12.000 euro per ogni trasformazione o stabilizzazione a tempo indeterminato e a 3.000 euro per ogni assunzione a termine di durata non inferiore a 12 mesi di donne e giovani sotto i trent'anni (per un totale di 233 milioni tra 2012 e 2013). Un lavoro di Ciani e De Blasio<sup>42</sup> studia l'effetto della policy in questione. I due autori concludono che la probabilità di conversione di un contratto a tempo indeterminato sono aumentate dell'83% (► **Figura 7**), maggiormente per gli uomini sotto i trent'anni, ed in egual misura per donne sopra e sotto l'età soglia. In

ogni caso, i posti di lavoro a tempo indeterminato aggiuntivi hanno avuto un costo importante: per ottenere un posto di lavoro a tempo indeterminato aggiuntivo, il governo ha dovuto finanziare 1,2 conversioni aggiuntive che sarebbero avvenute anche senza il sostegno pubblico.

**FIGURA 7 • Tasso di stabilizzazione di contratti a tempo determinato per trimestre del 2012, Veneto (Italia)**

Fonte: Ciani e De Blasio (2015)



Un'altra possibilità è agire direttamente sulle assunzioni di lavoratrici donne con una sovvenzione dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. È il caso degli sgravi presenti nella “Legge Fornero”, con riduzione al 50% dei contributi INPS per 12 (tempo determinato) o 18 mesi (tempo indeterminato) per l'assunzione di lavoratori over-50 disoccupati da 12 mesi e donne di qualsiasi età, prive d'impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o da almeno sei mesi ma residenti in aree svantaggiate oppure con una professione in un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere. Attualmente non esistono studi che approfondiscono l'impatto di questa misura.

#### **2.4 Oltre il lavoro dipendente: lavoro autonomo ed imprenditoria**

Molto spesso viene avanzata l'idea di promuovere **l'imprenditoria come valida alternativa a un mercato del lavoro che discrimina ed esclude** le categorie marginalizzate. In effetti l'iniziativa autonoma può essere uno degli strumenti utili per reinserire nel mondo del lavoro persone che fanno fatica attraverso i canali del lavoro dipendente. Tuttavia, occorre anche essere consapevoli che l'intervento sull'imprenditoria e sul lavoro autonomo non può sostituirsi al **superamento**



**delle carenze strutturali del mercato del lavoro dipendente.** Infatti, gli incentivi alla partecipazione al lavoro autonomo rischiano di penalizzare le donne sotto due aspetti: incrementando il divario relativo al tempo impiegato in lavoro di cura non retribuito all'interno del nucleo familiare ed esponendole a maggiore incertezza di fronte a fluttuazioni e crisi del mercato, come sta evidenziando la crisi Covid-19. Per queste ragioni, le questioni sollevate nelle sezioni 2.1 e 2.2 sono imprescindibili onde evitare che lavoro autonomo e imprenditoria siano un ulteriore strumento per assecondare i ruoli di genere e rinforzare gli stereotipi, nonché sinonimo di precarizzazione e di assenza di tutele.

Un altro fenomeno trasversale al mercato del lavoro ma più marcato per il lavoro autonomo è quello della segregazione, orizzontale quando riguarda una distribuzione non equa tra i generi in vari settori professionali e verticale quando relativa alle impari opportunità di crescita professionale e carriera. La segregazione, oltre a ridurre le opportunità per le donne, allarga il divario retributivo, rinforza gli stereotipi e limita l'accesso a determinati settori e professioni con effetti sul bilanciamento di potere tra i generi.

### → Strategie e azioni dell'Unione Europea

La strategia europea 2020-2025 riconosce l'imprenditoria e il lavoro autonomo come componenti chiave per il raggiungimento di una crescita inclusiva e sostenibile per tutta la popolazione, in linea con gli obiettivi 5 e 8 dell'Agenda per lo sviluppo sostenibile dell'Onu. Dai dati Ocse 2018 risulta che il divario tra la percentuale di uomini e donne occupati in lavoro autonomo e imprenditoria, sul totale della rispettiva popolazione occupata, è circa il 7% per la media dei paesi europei, mentre sale a più del 10% in Italia.

#### *Carichi di cura e precarizzazione*

Ha ormai dieci anni la più recente la Direttiva europea (41/2010)<sup>43</sup> che si occupa dell'uguaglianza fra i generi per le persone attive nel *self-employment* – categorizzazione che nel contesto italiano include lavoro autonomo, libere professioni e imprenditoria. La Direttiva, a dispetto del nome – “*on the application of the principle of equal treatment*

---

**La strategia europea 2020-2025 riconosce l'imprenditoria e il lavoro autonomo come componenti chiave per una crescita inclusiva e sostenibile.**

---

*between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity*” – tratta esclusivamente di maternità, non contemplando la possibilità che siano gli uomini a farsi carico delle responsabilità di cura dei figli.

Nella Direttiva 41, troviamo all'articolo 6 l'estensione della protezione sociale per i coniugi a carico del lavoratore autonomo, meccanismo con potenziali effetti distortivi simili a quelli discussi nella sezione 2.3 relativamente ai regimi fiscali. L'articolo 7 è invece dedicato alla maternità, e richiede l'inclusione delle lavoratrici autonome e delle mogli dei lavoratori autonomi tra gli idonei ad usufruire del congedo di maternità. Quest'ultima norma è stata recepita in Italia nel 2012, andando ad aggiornare il *Testo Unico 151/2001 su maternità e paternità*<sup>44</sup> con l'introduzione per le lavoratrici autonome del congedo di maternità. Come la direttiva 41/2010, il Testo Unico italiano menziona esclusivamente lavoratrici autonome e libere professioniste, non includendo indicazioni per i padri. Persino il congedo parentale è garantito alle sole donne per la durata di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino. Dal 2017<sup>45</sup>, con la legge 81 sul Lavoro Agile, il congedo parentale è stato esteso anche ai lavoratori autonomi per un totale complessivo di 6 mesi, 3 per genitore, retribuiti al 30%, poco più della metà dei 10 mesi riconosciuti a lavoratori e lavoratrici dipendenti. L'elevata volatilità reddituale rischia inoltre di svantaggiare ulteriormente chi lavora come autonomo, essendo solo parzialmente presa in considerazione nel meccanismo usato per il calcolo dell'indennità.

### *Segregazione orizzontale*

I carichi di cura influiscono anche sulla scelta dei settori e delle professioni per le donne occupate, ad esempio influenzando le preferenze in termini di flessibilità. In Europa come in Italia il tema della segregazione settoriale è affrontato tramite dichiarazioni e raccomandazioni, fondi mirati e progetti pilota più che direttive e interventi legislativi: continuano a mancare politiche strutturali che stabiliscano standard per garantire un'implementazione sistematica di principi guida come *positive action* e *gender mainstreaming*. La segregazione di genere è tornata in agenda europea durante il semestre di presidenza estone nel 2017, con la commissione di uno studio<sup>46</sup> sullo stato di avanzamento tra il 2004 ed il 2015 degli obiettivi stabiliti nella *Beijing Platform for Action* per combattere la segregazione di genere.

La segregazione orizzontale di genere risulta infatti ancor di più un paradosso se si considera l'alto livello di istruzione femminile. Per quello che riguarda in particolare le startup innovative, è centrale il tema dei **settori STEM**, che presentano ad oggi ancora una partecipazione femminile estremamente ridotta. Questo significa non solo che le donne sono sotto-rappresentate nei settori che avranno una più alta domanda nel futuro, ma anche che stanno attualmente lavorando in settori che hanno una più alta probabilità di scomparire a causa dell'automazione.

Nella Strategia 2020-2025 pubblicata il marzo scorso, la segregazione orizzontale è nominata a più riprese. A supporto della transizione digitale promossa dalla

---

**Occorre fare attenzione sia alla segregazione orizzontale (che confina le donne in alcuni settori) che a quella verticale (che preclude loro opportunità di carriera). La segregazione allarga il divario retributivo e rinforza gli stereotipi di genere.**

---

commissione, si propone in ambito educativo l'aggiornamento del *Digital Education Action Plan* e la promozione dell'*Updated Skills Agenda for Europe*. Mentre la dichiarazione ministeriale di intenti "*Women in digital*" e l'istituzione dell'*Horizon Europe European Innovation Council* trattano più dell'aspetto professionale e imprenditoriale.

### Segregazione verticale

Come discusso nella sezione 1, nonostante la componente *Power* dell'indice Eige abbia registrato i miglioramenti più significativi negli ultimi anni, resta ancora quella più lontana dalla parità di genere. A seguito della presentazione della Strategia 2020-2025, si è ricominciato a parlare della proposta di direttiva per l'introduzione di quote minime di rappresentazione femminile nei Consigli di Amministrazione, bloccata nel processo legislativo europeo dal 2012.

L'accesso a posizioni manageriali come lavoratrici subordinate ha risvolti sulle possibilità a prospettive per coloro che decidono di migrare verso il lavoro autonomo e l'imprenditoria, soprattutto se in ambito Information and communication technology (Ict). Secondo uno studio condotto da Polis Lombardia, i fondatori di startup di successo<sup>47</sup> condividono mediamente le seguenti caratteristiche: un titolo di studio post secondario – oltre la metà ha almeno una laurea specialistica; precedenti esperienza nel settore – più della metà ha lavorato in azienda e più della metà ha ricoperto ruoli manageriali per oltre 5 anni; e una formazione di stampo tecnico/scientifico – oltre la metà ha studiato fisica o ingegneria e circa un quarto ha studiato economia, finanza o marketing.

In Italia, le startup innovative femminili sono solo il 12%<sup>48</sup>. Sebbene le donne abbiano un elevato livello d'istruzione, in linea con il primo fattore di successo indicato,

**In Italia su 100 manager solo 28 sono donne, e le start-up innovative femminili sono solo il 12%.**

la mancanza del secondo ed il terzo prerequisito potrebbero offrire una spiegazione del perché le startup innovative femminili sono così poche. Alcune considerazioni sono possibili: il cosiddetto "soffitto di cristallo" impedisce o rallenta molto l'accesso a posizioni manageriali – in Italia su 100 manager (classificazione Isco) solo 28 sono donne<sup>49</sup>; le interruzioni professionali a causa della maternità

riducono drasticamente il tempo di *learning by doing* per le donne che vogliono diventare madri; solo 1 donna su 5 in Italia persegue studi in ambiti STEM contro 2 uomini su 5 (Istat, 2019). Accumulare un titolo di studi post-secondario ed una sufficiente esperienza professionale e manageriale in ambiti innovativi sembra una missione quasi impossibile per la maggioranza delle donne che vogliono avere figli.

### → Sviluppi e iniziative in alcuni Stati

La letteratura indica che tra le ragioni che spingono le donne ad intraprendere la carriera imprenditoriale o del lavoro autonomo vi è l'esigenza di una maggiore flessibilità oraria<sup>50</sup>. Infatti, soprattutto nel caso delle donne con figli o familiari non autosufficienti a carico, questo potrebbe risultare in una più facile conciliazione vita-lavoro e gestione del lavoro di cura. Però, anche la flessibilità guadagnata con l'autonomia rischia di rivelarsi controproducente in termini di concilia-

zione, se non accompagnata da politiche adeguate a tutela dei congedi parentali e della previdenza complementare. Nel Rapporto Eige di quest'anno, lo status di lavoratore autonomo viene segnalato tra i principali fattori che impediscono l'accesso ai congedi parentali: il 7% delle donne e il 26% degli uomini, tra coloro che non possono accedere ai congedi parentali, indicano come causa il lavoro autonomo. In particolare, in Italia, Spagna e Grecia le percentuali di coloro che non possono ottenere congedi parentali a causa dello status di lavoratore autonomo salgono a una donna su cinque e a un uomo su due. Il dato è particolarmente rilevante considerando che Italia e Grecia hanno, rispetto agli altri paesi europei, il più alto tasso di donne e uomini impiegati nel lavoro autonomo.

---

**Il lavoro autonomo si coniuga spesso, soprattutto per le donne, a forte volatilità reddituale e scarse tutele.**

---

La flessibilità del lavoro autonomo e dell'imprenditoria, inoltre, si coniuga spesso con un'estrema **volatilità reddituale**. La crisi Covid-19 ha ulteriormente evidenziato come questa categoria di lavoratori si trovi in una condizione di rischio di fronte alle incertezze e alle contrazioni della domanda. Se è vero che l'insieme aggregato dei lavoratori autonomi è stato penalizzato a prescindere dal genere, risulta anche che **sono le donne ad essere più vulnerabili**, specialmente a causa del settore di impiego e delle responsabilità familiari<sup>51</sup>.

Le proposte finalizzate ad incentivare la partecipazione al lavoro autonomo non possono quindi considerarsi svincolate dall'**implementazione di tutele** per evitare che le donne continuino a risultare tra le categorie più a rischio all'interno del mercato del lavoro. Il lavoro autonomo senza dipendenti include difatti il fenomeno dei cosiddetti "falsi autonomi": lavoratori di fatto dipendenti, che non hanno né flessibilità né autonomia, per i quali viene sfruttato lo status di "autonomi" per ragioni principalmente fiscali dal datore di lavoro.

Muovendo invece dal presupposto che la volontà di avere dipendenti non sia intrinseca all'avvio di un'attività, il divario tra imprenditoria maschile e femminile con dipendenti risulta comunque troppo elevato per prescindere da ragioni strutturali. Infatti, le lavoratrici autonome con dipendenti secondo i dati Ocse (2018) sono meno della metà, in termini percentuali sull'occupazione totale, dei corrispettivi di genere maschile. Le cause di questo divario di genere si possono ricondurre a ragioni tra cui la presenza di una cultura imprenditoriale discriminatoria e soggetta a distorsioni di genere, e un più limitato accesso ai capitali. In aggiunta, avviare un'attività con dipendenti ha importanti conseguenze sulla flessibilità lavorativa, tra le principali motivazioni dietro la scelta, per le donne, di intraprendere un percorso di lavoro autonomo.

La fase dell'avvio di una realtà imprenditoriale è tendenzialmente caratterizzata da un'elevata incertezza, e la sua riuscita dipende da un insieme di caratteristiche personali, culturali e strutturali sul quale il decisore pubblico ha spesso cercato di agire. Anche in questo caso sono forti i legami con i paragrafi precedenti. La mancata partecipazione al mercato del lavoro e le interruzioni legate alla maternità influiscono sulla **disponibilità di risparmi personali** per intraprendere un'attività. Le distorsioni fiscali discusse nella sezione 2.3, inoltre, influiscono sulla

**possibilità di accedere al credito bancario.** Stando al rapporto *Future of Business Survey* (2018)<sup>52</sup> si registra un minor utilizzo dello strumento del prestito bancario da parte delle donne rispetto agli imprenditori uomini. In Europa, in particolare, il divario è in media di circa 7 punti percentuali.

---

**L'imprenditoria femminile resta per lo più confinata in dimensioni medio-piccole e in settori con minori prospettive di crescita.**

---

In molti paesi membri così come a livello Europeo, l'approccio principale per promuovere e supportare l'imprenditoria femminile ha preso da qualche anno la forma di fondi, garanzie su prestiti e accompagnamento per la primissima fase, che si tratti di imprenditoria innovativa (all'estero *start up*) o imprenditoria "tradizionale". In Europa gli strumenti più recenti sono lo *European Innovation Council* all'interno di *Horizon Europe* e il programma *InvestEU* mentre in Italia sono stati introdotti il fondo *Smart&Start* e il *Fondo per l'innovazione*. Tuttavia l'imprenditoria femminile rimane per lo più confinata in dimensioni medio-piccole e settori a basso valore aggiunto e con minore prospettive di crescita. Le imprenditrici in Europa si trovano difatti soprattutto in settori caratterizzati da un basso livello di imprenditorialità, come i settori sociali ed educativi. I settori più innovativi, con un alto tasso di lavoro autonomo – e quindi con più potenziale imprenditoriale – come i settori ingegneristici e tecnologici, sono tuttora dominati dai lavoratori uomini.

A fronte della crescente domanda di lavoratori specializzati in ambito Ict, in Europa il numero di uomini che studia materie Ict è 4 volte più alto del numero di donne. Vi è inoltre un ulteriore imbuto nel passaggio al mercato del lavoro: se su 1000 donne 24 si specializzano in materie Ict, solo 6 perseguono poi una carriera in settori Ict. Per una donna è otto volte meno probabile avere un ruolo tecnico nel settore digitale rispetto ad un uomo con lo stesso livello di istruzione. In media, in UE, per ogni 5 imprenditori Tech vi è una sola imprenditrice.

Nel caso specifico delle start up innovative, come riscontrato dallo studio Polis sopracitato, la presenza di esperienze manageriali pregresse è un fattore determinante nelle prospettive di successo dell'azienda fondata. Si delinea quindi l'ennesima dipendenza dalle mancanze strutturali del mercato del lavoro ovvero la sottorappresentazione femminile in posizioni apicali. Una buona parte della performance della componente Power dell'indice Eige è attribuibile all'introduzione negli ultimi anni di quote legislative per i Consigli di Amministrazione di imprese quotate e/o, a seconda dei paesi, a partecipazione pubblica.

Sono presenti quote in sei paesi europei e variano tra il 30 e il 40%. Mentre altri undici paesi hanno optato per misure definite *soft*, che consistono in quote riservate alle sole imprese a controllo statale o senza la previsione di sanzioni. A oggi in UE solo Francia, Italia, Germania, Svezia, Finlandia hanno almeno 33% di donne nei CdA. Tra questi paesi i primi tre hanno quote legislative, mentre Svezia e Finlandia

---

**Per quanto controversa l'introduzione di quote in alcuni paesi ha portato la presenza femminile nei CdA ad una media del 30% in UE. Nelle posizioni apicali, la media è al 18%.**

---



adottano le misure *soft*. I progressi a livello di CdA non sono però rispecchiati un aumento delle donne con cariche esecutive: se la media europea è 30% di rappresentazione femminile nei Cda, le donne in posizioni esecutive apicali sono solo il 18% del totale.

Nel caso italiano la legge di riferimento è la Golfo-Mosca, introdotta nel 2011 e prorogata dalla Legge di Bilancio 2019 con alcune modifiche, tra cui temporalità allungata a 6 mandati dai 3 precedenti e aumento della quota richiesta dal 33 al 40%. Ad aprile 2020 è stato inoltre presentato al Senato un progetto di legge bipartisan promosso dalla Senatrice Pinotti per estendere le quote agli organi costituzionali, le autorità indipendenti, gli organi delle società controllate da società a controllo pubblico e nei comitati di consulenza del Governo.

## 2.5 Conclusioni

La parità tra uomini e donne è un tema molto complesso, che tocca aspetti culturali, sociali, economici profondi e articolati. In questo documento si è scelto di approfondire quelli legati all'inclusione nel mondo del lavoro, consapevoli che si tratti solo di una dimensione della parità, ma che può essere utile anche per il raggiungimento di una maggiore autonomia e parità anche su altri fronti.

Come è stato illustrato nel documento, le strategie e le azioni messe in campo negli ultimi anni dalle istituzioni europee sono molteplici e, seppure con modalità e tempistiche variegate, abbiamo visto come gli Stati Membri si siano piano adeguati e abbiano cercato di intervenire con azioni concrete. Adesso però è il momento di accelerare: siamo di fronte ad un periodo molto critico. Da un lato, come descritto proprio in questo rapporto, la crisi legata alla pandemia Covid-19 ha colpito duramente e in modo maggiore proprio le donne e l'occupazione femminile, dall'altro lato però abbiamo gli strumenti e le risorse messe a disposizione da Next Generation EU che rappresentano una straordinaria opportunità per intervenire con misure incisive ed efficaci.

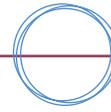
Il Parlamento Europeo, grazie anche ad un forte impulso da parte del gruppo dei Socialisti e Democratici, ha ottenuto nel corso dei negoziati che nel Regolamento del Recovery and Resilience Facility

(lo strumento che assorbe il 90% delle risorse di Next Generation EU) la parità di genere venisse riconosciuta come un elemento importante dei Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza (PNRR). Grazie a questa azione oggi i PNRR sono quindi tenuti, per regolamento, ad includere esplicitamente *“una spiegazione del modo in cui le misure del piano per la ripresa e la resilienza dovrebbero contribuire alla parità di genere e alle pari opportunità per tutti, come pure all’integrazione di tali obiettivi, in linea con i principi 2 e 3 del pilastro europeo dei diritti sociali, nonché con l’obiettivo di sviluppo sostenibile dell’ONU 5 e, ove pertinente, la strategia nazionale per la parità di genere”*.

Naturalmente questa è una condizione necessaria ma non sufficiente per far sì che gli Stati Membri mettano in campo, nell’ambito dei loro piani per la ripresa, strumenti e azioni veramente incisive per la riduzione dei divari di genere: occorre una grande volontà politica e una forte collaborazione tra istituzioni di tutti i livelli affinché alle idee e alle proposte seguano fatti concreti e veramente efficaci su tutti i fronti.

Per esempio, il 4 marzo 2021 la Commissione Europea ha pubblicato la sua proposta di direttiva per combattere il divario salariale tra uomini e donne. Una proposta importante, che introduce l’obbligo di rendere note le retribuzioni medie di uomini e donne a parità di mansione, prevedendo sanzioni nei confronti dei datori di lavoro che discriminano. Una misura che non ha una relazione diretta con i livelli di occupazione femminile, ma che persegue una vera uguaglianza di genere nei luoghi di lavoro e nei percorsi di carriera, stimolando una maggiore partecipazione al mondo del lavoro. Tuttavia, se gli Stati Membri non recepiranno in tempi rapidi e incisivi la direttiva, non si riuscirà a imprimere quel cambiamento concreto di cui c’è tanto bisogno.

La battaglia per la parità non può essere lasciata soltanto alla testimonianza e all’impegno delle donne, ma deve divenire priorità comune di tutta la collettività e delle istituzioni.



## Note

- 01 → [www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/59/uguaglianza-tra-uomini-e-donne](http://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/59/uguaglianza-tra-uomini-e-donne)
- 02 → [www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-9-2020-0073\\_IT.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-9-2020-0073_IT.html)
- 03 → [eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN)
- 04 → [eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&qid=1583846925752&from=IT](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&qid=1583846925752&from=IT)
- 05 → González Gago, Elvira. “Evaluation of the strengths and weaknesses of the strategic engagement for gender equality 2016–2019” (2019).
- 06 → [eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN)
- 07 → [eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0015.02/DOC\\_1&format=PDF](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0015.02/DOC_1&format=PDF)
- 08 → [eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=EN)
- 09 → [www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-9-2019-0225\\_IT.pdf](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-9-2019-0225_IT.pdf)
- 10 → [eige.europa.eu/gender-equality-index/2020](http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020)
- 11 → Ocse. “Women at the core of the fight against Covid-19 crisis.” (2020).
- 12 → Sascha O. Becker, Ana Fernandes, Doris Weichselbaumer, “Discrimination in hiring based on potential and realized fertility: Evidence from a large-scale field experiment”, (2019) *Labour Economics*
- 13 → [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms\\_114195.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114195.pdf)
- 14 → [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)
- 15 → [eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=EN)
- 16 → [eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN)
- 17 → [www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-22-maggio-2017-n81.pdf](http://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-22-maggio-2017-n81.pdf)
- 18 → [solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-1000-premiers-jours.pdf](http://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-1000-premiers-jours.pdf)
- 19 → Del Carmen Huerta, Maria, et al. “Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from four OECD countries (2013), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 140, OECD Publishing
- 20 → Nepomnyaschy, Lenna, and Jane Waldfogel, “Paternity leave and fathers' involvement with their young children: Evidence from the American Ecls-B.” (2007), *Community, Work & Family*
- 21 → Wall, Correia and Leitão “Portugal country note” (2020), *International Review of Leave Policies and Research*
- 22 → [www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244#:~:text=Real%20Decreto%2Dley%206%2F2019,de%2007%2F03%2F2019](http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244#:~:text=Real%20Decreto%2Dley%206%2F2019,de%2007%2F03%2F2019)
- 23 → Patnaik, Ankita, “Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas” (2018), *Journal of Labor Economics*, Forthcoming
- 24 → Tamm, Marcus. “Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation.” (2019), *Labour Economics*
- 25 → Barigozzi, Francesca, Helmuth Cremer, and Chiara Monfardini, “The gender gap in informal childcare: theory and some evidence from Italy.” (2019), *CESifo Working Paper Series*
- 26 → [ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/PRES\\_02\\_930](http://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/PRES_02_930)

- 27 → [eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=IT](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=IT)
- 28 → [eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605\(01\)&from=IT](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605(01)&from=IT)
- 29 → [ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf)
- 30 → Goux, Dominique, and Eric Maurin, "Public school availability for two-year olds and mothers' labour supply." (2010) *Labour Economics*
- 31 → Givord, Pauline, and Claire Marbot. "Does the cost of childcare affect female labor market participation? An evaluation of a French reform of childcare subsidies." *Labour Economics* 36 (2015): 99-111.
- 32 → [www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/05/16/17G00073/sg](http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/05/16/17G00073/sg)
- 33 → Janta, Barbara, "Caring for children in Europe." (2014) policy brief realized for the European Commission's Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion
- 34 → [www.istat.it/it/files/2020/10/REPORT\\_ASILI-NIDO-2018-19.pdf](http://www.istat.it/it/files/2020/10/REPORT_ASILI-NIDO-2018-19.pdf)
- 35 → Rastrigina, Olga, and Alina Verashchagina. "Secondary earners and fiscal policies in Europe." European Commission, Brussels (2015).
- 36 → Dato che potrebbe rappresentare una sottostima: in Italia, il lavoro informale ha una forte incidenza e le donne tendono a lavorare nell'economia sommersa più degli uomini [www.istat.it/it/files/2018/09/Articolo-5.pdf](http://www.istat.it/it/files/2018/09/Articolo-5.pdf)
- 37 → [eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN)
- 38 → Per percettori di reddito secondario intendiamo quegli individui che sono regolarmente occupati e guadagnano meno dei loro partner
- 39 → [www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/towards-job-rich-recovery](http://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/towards-job-rich-recovery)
- 40 → European Commission "Stimulating Job Demand: The Design of Effective Hiring Subsidies in Europe." (2014) EEPO Review. European Employment Policy Observatory
- 41 → Colonna, Fabrizio, and Stefania Marcassa. "Taxation and female labor supply in Italy." (2015) *IZA Journal of Labor Policy*
- 42 → Ciani, Emanuele, and Guido De Blasio, "Getting stable: an evaluation of the incentives for permanent contracts in Italy." (2015) *IZA Journal of European Labor Studies*.
- 43 → <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041&from=EN>
- 44 → [www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/06/17/testo-unico-sulla-maternita-e-paternita#capo1](http://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/06/17/testo-unico-sulla-maternita-e-paternita#capo1)
- 45 → [www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-22-maggio-2017-n81.pdf](http://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-22-maggio-2017-n81.pdf)
- 46 → [data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-2/en/pdf](http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-2/en/pdf)
- 47 → [www.polis.lombardia.it/wps/wcm/connect/f007675a-ed82-4eb4-8882-3dd01d938171/Esiti\\_start\\_up\\_Lombardia.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-f007675a-ed82-4eb4-8882-3dd01d938171-mmvaIR7](http://www.polis.lombardia.it/wps/wcm/connect/f007675a-ed82-4eb4-8882-3dd01d938171/Esiti_start_up_Lombardia.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-f007675a-ed82-4eb4-8882-3dd01d938171-mmvaIR7)
- 48 → [ideas.repec.org/a/gam/jadmsc/v8y2018i4p70-d183650.html](http://ideas.repec.org/a/gam/jadmsc/v8y2018i4p70-d183650.html)
- 49 → Eurostat, 2019
- 50 → Zahi, Karima, and Richard Poláček. Improving the representation of self-employed women with professional and managerial tasks. EUROCADRES - Fermanet Network, 2013.
- 51 → Blundell, Jack, and Stephen Machin. Self-employment in the Covid-19 crisis. CEP Covid-19 ANALYSYS, 2020.
- 52 → [dataforgood.fb.com/wp-content/uploads/2019/03/Future-Of-Business\\_Access-to-Capital\\_March-2018.pdf](http://dataforgood.fb.com/wp-content/uploads/2019/03/Future-Of-Business_Access-to-Capital_March-2018.pdf)



Gruppo dell'Alleanza Progressista dei  
**Socialisti & Democratici**  
al Parlamento europeo



[irenetinagli.eu](http://irenetinagli.eu)

