

La variabile qualitativa: perché le donne svedesi abbandonano il lavoro meno degli uomini

È necessaria una presa di coscienza visto che il tasso di occupazione femminile in Italia è tra i più bassi d'Europa ed è necessario comprendere quale sia l'obiettivo da perseguire: innalzamento del numero delle occupate, innalzamento del livello retributivo a parità di qualifica, miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne con surplus qualitativi, eliminazione dei cd. soffitti di cristallo, o altro.

Partendo proprio dal modello teorizzato della GBT, va sottolineato come l'intero sistema si regge su un postulato: il potere contrattuale è legato al reddito netto dei coniugi; nella realtà è davvero questa la variabile principale di scelta per le donne? La costruzione teorica necessita di un dato misurabile che, forse, si discosta sensibilmente dai dati qualitativi che muovono le scelte personali degli esseri umani.

La variabile qualitativa, che in realtà è surrettiziamente introdotta con l'ottimo di Pareto¹, non viene presa in considerazione come punto fondamentale della scelta: da un'indagine condotta nel 2019 dall'Osservatorio Jobpricing e Progetto Libellula, emerge che le donne sono molto più sensibili alla variabile "work life balance" e "flessibilità di orario" rispetto la variabile monetaria.

Un attento Legislatore dovrebbe partire proprio da queste osservazioni in fase di riscrittura del sistema tributario: se una GBT può essere non rispondente né ai principi costituzionali, né alle richieste delle dirette interessate, un sistema di riconoscimento dei "costi figurativi e non" legati alla conduzione della vita domestica, della genitorialità e della cura familiare potrebbe consentire un più agevole accesso e permanenza nel mondo del lavoro ad un numero sempre maggiore di donne?

¹ Bilancio familiare ottimale con maggiori redditi, ma anche migliore distribuzione dei lavori non retribuiti familiari.





Quali sono i 3 elementi per cui CAMBIERESTI il tuo posto di lavoro attuale?	UOMINI	DONNE
Retribuzione fissa	71,6%	64,6%
Retribuzione variabile individuale	33,4%	20,8%
Retribuzione variabile aziendale contrattuale (es. contratto di Il livello e/o premio di risultato)	17,8%	19,5%
Benefit / Welfare - servizi ai dipendenti	22,1%	26,9%
Training e formazione / Possibilità di sviluppo di carriera	42,1%	42,8%
Altri premi non monetari (esempio: viaggi, gadget tecnologici, buoni benzina, ecc.)	6,6%	7,8%
Flessibilità orari - Work Life Balance	32,8%	41,6%
Ambiente di lavoro (spazio, location, arredamento, ecc.)	11,9%	8,5%
Relazioni interpersonali positive con capi, colleghi e collaboratori	21,3%	28,1%
Il contenuto del lavoro (attività interessanti, importanti, con mansioni ricche)	28,6%	27,6%
Essere parte di un'organizzazione con una missione di valore per i clienti e per la società	11,7%	11,8%

Elementi per i quali un lavoratore sarebbe disposto a rinunciare a una mensilità di stipendio

Si, se in cambio l'azienda mi concedesse dei benefit o servizi di welfare (non monetizzabili) in grado di aumentare il mio potere di acquisto a parità di retribuzione.

Si, se in cambio potessi avere un bonus retributivo variabile basato su obiettivi individuali, che mi permetta di guadagnare almeno 2 mensilita di stipendio annue (se raggiungo i miei obiettivi).

SI, se in cambio l'azienda investisse su di me in formazione e in un percorso di sviluppo professionale, tale da consentirmi di aumentare lo stipendio annuo di almeno 4 mensilità entro 3 anni.

Si, se in cambio l'azienda investisse per migliorare la mia qualità della vita sul lavoro e/o agevolarmi nella conciliazione con la mia vita privata (ad esempio mensa, trasporti, palestra, asilo aziendale, etc.).

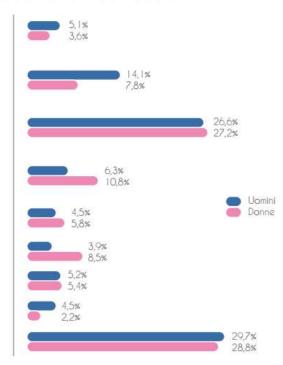
Si, se avessi la possibilità di lavorare da casa almeno $\,\mathrm{l}\,$ gg. alla settimana.

SI, se in cambio potessi avere maggiore autonomia nel gestire il mio orario di lavoro (ingresso/uscita flessibili).

Sì, se in cambio potessi lavorare per l'azienda dei "miei sogni".

Si, se în cambio patessi svolgere un lavoro più adatto e interessante a me.

No, in nessun caso.





Studio Stefanutto Commercialisti Via Risorgimento, 100 25018 – Montichiari (BS) Italia Tel. 0309650614 Fax. 0309652957 studio@studiostefanutto.it http://studiostefanutto.it



Come risulta evidente ciò che limita le donne nella propria capacità lavorativa è proprio dedicare molte ore all'attività genitoriale e familiare non retribuita: su questo dovrebbe incentrarsi una riforma che risponda realmente ai principi di capacità contributiva.

Essere donna non riduce la capacità contributiva, avere attività di cura familiare si.

Nelle principali legislazioni, dove le donne hanno un livello di occupazione molto elevato, si è infatti agito su queste variabili: agevolazioni per la genitorialità (sussidi fino al termine degli studi), detrazione costi figurativi per la famiglia, sostengo agli alimenti per le coppie separate, borse di studio, congedo parentale lungo per i padri, benefit aziendali, ecc..

A titolo di esempio ecco il raffronto tra Italia e Svezia, oltre il dato medio OCSE (fonte Report OCSE).

Congedo Parentale Paterno

Indicator	Length	of paid	father-
	specific	specific leave	
Age Group	Total	Total	
Unit	Weeks		
Sex	Men		
Time	2015	20	16
Country			
Sweden	10,0		14,3
OECD - Average			8,2
Italy	0,2		0,4

Congedo Parentale Materno

Indicator	Length of maternity leave _			
Age Group	Total			
Unit	Weeks			
Sex	Women			
Time	2015		2016	
Country				
Italy		21,7		21,7
Sweden		15,6		19,9
OECD - Average				19,1





Totale Congedi (compresi quelli Facoltativi) (sono riportati anche altri Paesi dove l'occupazione femminile è maggiore di quella nazionale italiana)

Country	2015	2016
Estonia	166,0	166,0
Slovak Republic	164,0	164,0
Finland	161,0	161,0
Hungary	160,0	160,0
Czech Republic	110,0	110,0
Sweden	60,0	55,7
OECD - Average		55,2
Italy	47,7	47,7

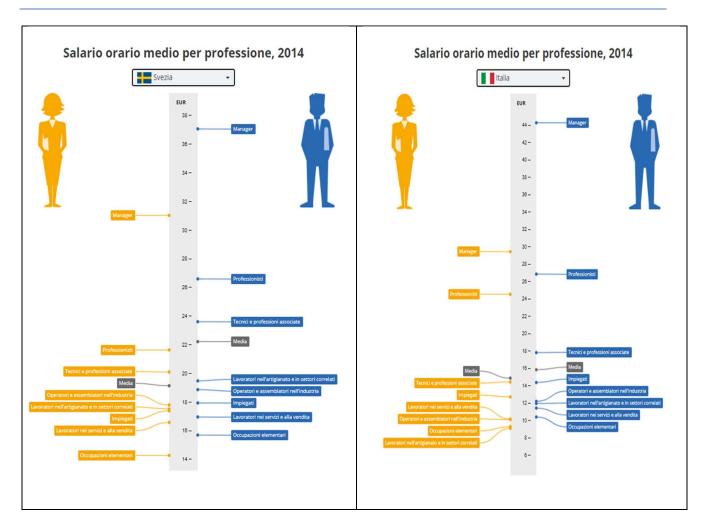
E' chiaro come le politiche di congedo sono tali per cui la gestione della genitorialità non comporti, nei primi anni di vita, rinunce da parte delle madri, ma un concreto affiancamento paterno (grazie anche alle possibilità offerte dal miglioramento del welfare e della cura dei bambini, non solo latte artificiale).

Il caso Svezia

In Svezia il Gender wage gap (cioè il differenziale retributivo tra maschi e femmine) medio è decisamente maggiore di quello italiano, eppure il tasso di abbandono delle lavoro delle donne, alla nascita dei figli, è decisamente inferiore, perché? (vds. Tabella di Confronto Estratta dal sito Istat)







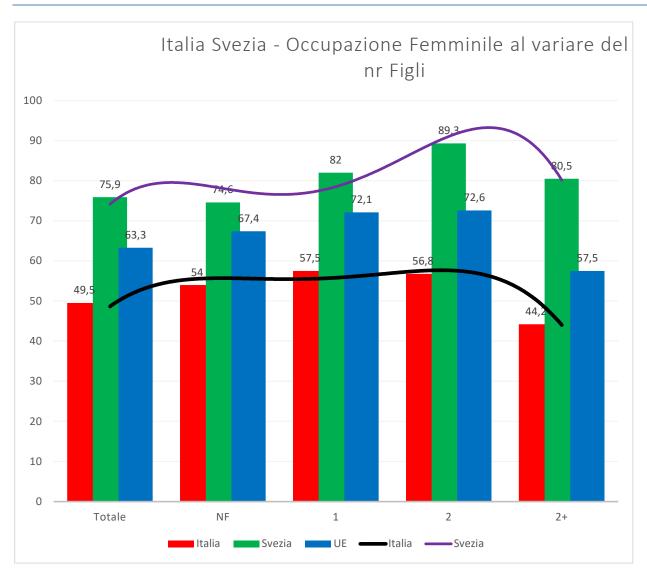
Gender Wage Gap	13.86%	Gender Wage Gap	6.11%

In Svezia, dove le politiche sono legate a sussidi per la genitorialità, dove vi è una miglior gestione fiscale dei benefit aziendali, dove non vi sono politiche legate a differenti tassazioni tra uomini e donne, vediamo che all'aumentare del numero dei figli non vi è un significativo "tasso di abbandono" del mondo del lavoro: in Italia il dato che è già di gran lunga inferiore in partenza (-26.4%) si amplifica all'aumentare del numero dei figli (-36.3%). Di contro, l'occupazione maschile non segue la medesima curva: ad un divario medio del 11.2% corrisponde un divario in caso di più di due figli di 9.9%.



Tel. 0309650614 Fax. 0309652957 studio@studiostefanutto.it http://studiostefanutto.it



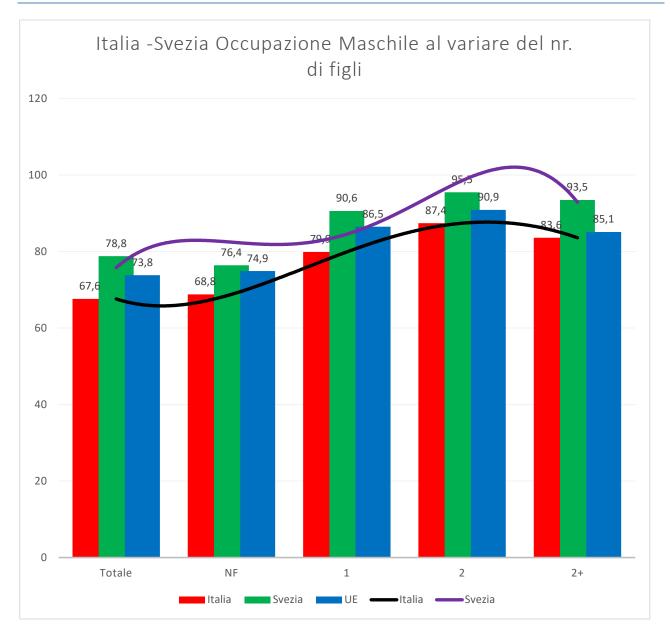


Gli uomini svedesi, in presenza di famiglie numerose, sono più propensi ad abbandonare il posto di lavoro, rispetto a quelli italiani.



Italia





Le motivazioni possono essere molteplici, ma il dato principale che emerge è che la variabile reddituale non è quella determinate: come detto vi sono benefit che le stesse aziende forniscono in totale esenzione che spingono i soggetti a gestire con maggior flessibilità la cura alla famiglia.

Ecco una delle leve su cui poter agire per consentire un incremento della presenza delle donne nel mondo del lavoro: permettere alle aziende di migliorare la vita familiare dei propri dipendenti fornendo gratuitamente ciò che per gli stessi è essenziale.

