



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI**  
**"MARCO FANNO"**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA INTERNAZIONALE**  
*L-33 Classe delle lauree in SCIENZE ECONOMICHE*

Tesi di laurea  
**IL LAVORO AUTONOMO E LA CONCILIAZIONE LAVORO-  
FAMIGLIA**  
*FEMALE SELF-EMPLOYMENT AND FAMILY CARE*

Relatrice  
Prof. FAVARO DONATA

Laureanda  
CAPRETTI GIULIA

Anno Accademico 2015-2016



# Indice

INTRODUZIONE .....	5
CAPITOLO 1.....	7
CONCILIAZIONE TRA LAVORO E FAMIGLIA .....	7
1.1 <i>Le donne nel mondo del lavoro</i> .....	7
1.2 <i>La relazione tra fertilità e lavoro</i> .....	10
1.3 <i>Politiche di conciliazione lavoro-famiglia in UE</i> .....	16
CAPITOLO 2.....	19
LE START UP COME SOLUZIONE ALLA CONCILIAZIONE LAVORO- FAMIGLIA. UNA FOTOGRAFIA EUROPEA.....	19
2.1 <i>Relazione tra maternità ed imprenditorialità</i> .....	19
2.2 <i>Cos' è una start up</i> .....	22
2.3 <i>Un caso specifico: SUS e BA programs in Germania</i> .....	24
2.4 <i>Uno sguardo all'imprenditorialità femminile nei Paesi OCSE</i> .....	26
CAPITOLO 3.....	31
UN FOCUS SULLA SITUAZIONE ITALIANA .....	31
3.1 <i>La conciliazione in Italia</i> .....	31
3.2 <i>L'imprenditorialità femminile</i> .....	34
3.3 <i>Sussidi: come si cercano di colmare le disparità</i> .....	37
CONCLUSIONI .....	41
BIBLIOGRAFIA .....	42
SITOGRAFIA.....	44



## INTRODUZIONE

La disparità tra uomo e donna per quanto riguarda la cura della famiglia e il mercato del lavoro è ancora molto marcata. Infatti è la donna che nella maggior parte dei casi si trova a dover suddividere il suo tempo tra la casa e lavoro. La tematica della conciliazione è quindi una tematica che riguarda da vicino molte donne. La difficoltà nel trovare una soluzione a questo problema sta portando a delle conseguenze da non sottovalutare. La difficile conciliazione porta infatti a dover compiere una scelta tra maternità e occupazione. Questo ha causato una riduzione dei tassi di natalità, che, avendo toccato minimi del 1,3% in alcuni Paesi europei, non garantiscono il raggiungimento del tasso di sostituibilità della popolazione (2,1% di figli per coppia). Per evitare il proseguimento di questo fenomeno si sta intervenendo sia a livello europeo che a livello nazionale. L'obiettivo di questa tesi è capire se vi sono soluzioni "fai da te", se i governi o gli enti preposti stanno intervenendo adeguatamente e perché no se i due diversi modi di affrontare il problema sono in qualche maniera conciliabili. Per fare ciò ho cominciato con una fotografia delle donne nel mercato del lavoro, mettendo in risalto la differenza tra donne e uomini. All'interno del primo capitolo ho proseguito cercando la relazione che intercorre tra lavoro e maternità, cercando nel dettaglio come le donne impiegano il proprio tempo e come invece lo fanno gli uomini. Dopo aver riscontrato evidenti differenze di genere e serie difficoltà nella conciliazione di lavoro e figli, molte donne infatti abbandonano il mercato del lavoro quando diventano madri, ho proseguito l'analisi ricercando quali siano state le soluzioni adottate a livello europeo. Poiché i provvedimenti adottati non sono risultati soddisfacenti ho continuato la mia ricerca ipotizzando un percorso alternativo che fosse in qualche modo "fai da te". Il secondo capitolo inizia così con l'analisi della relazione che intercorre tra maternità ed imprenditorialità e in un primo momento la soluzione dell'avvio di una start-up sembrava adeguata, ma approfondendo mi sono resa conto che essa non può essere una soluzione poiché questa fase comporta molte responsabilità. Nonostante ciò l'auto-impiego si è rivelato una soluzione valida al problema della conciliazione. Ho proseguito quindi con degli approfondimenti sui provvedimenti in favore del self-employment che sono stati presi a livello tedesco (ho preso in considerazione questo Paese poiché è uno dei più avanzati a livello europeo) e a livello di Unione Europea e dei Paesi OCSE. La tesi si conclude con un focus sull'Italia. In un primo momento viene fatta una fotografia di come la donna in Italia affronta il problema della conciliazione e se riesce a trovarvi soluzione. In seguito viene presentata la figura femminile all'interno dell'imprenditoria italiana e ne viene fatto un ritratto che cerca di includere tutte le sue

sfaccettature. Infine si cercano di individuare i provvedimenti che sono stati presi dal governo per favorire la conciliazione di lavoro e famiglia e per favorire la nascita di imprese, poiché, come detto in precedenza, ciò rappresenta una soluzione che si sta dimostrando sempre più efficace.

## CAPITOLO 1

### CONCILIAZIONE TRA LAVORO E FAMIGLIA

#### *1.1 Le donne nel mondo del lavoro*

Il problema delle donne che vogliono partecipare al mercato del lavoro è la conciliazione tra la famiglia, futura o già esistente che sia, e la loro occupazione.

Per comprendere meglio la tematica è però necessario analizzare il ruolo della donna nel mercato del lavoro e gli ostacoli che deve affrontare, oltre a quello appena citato.

Nel secondo dopo guerra vengono attuate dai governi politiche sociali volte alla promozione della parità di genere. La partecipazione femminile al mercato del lavoro subisce così un notevole aumento, portando però delle conseguenze. Nel 1975, infatti, i Paesi che avevano i tassi di partecipazione femminile più elevati erano quelli con i tassi di fertilità più bassi. La situazione risultava particolarmente drammatica nei paesi dell'Europa Mediterranea, quali Grecia, Italia e Spagna, dove alla modifica delle politiche sociali non era stato accompagnato da un cambiamento culturale che prevedeva un ribaltamento nella visione della figura femminile. Si era giunti quindi ad una situazione opposta a quella verificatasi in precedenza quando vi era un elevato tasso di natalità, ma un'irrisoria partecipazione femminile nel mercato del lavoro. Negli anni successivi, i governi, individuano queste problematiche ed iniziano a sostenere la donna tramite sistemi di welfare.<sup>1</sup> Questi ultimi influenzano le donne nelle loro scelte lavorative e, nello specifico, esse risultano maggiormente propense ad entrare/rimanere nel mercato del lavoro se i sussidi, le agevolazioni ed i programmi di tutela e assistenza in caso di maternità o di cure ad anziani e bambini sono adeguatamente sviluppati nel loro paese di appartenenza. Se si considera l'UE15, si può notare come i tassi di occupazione, generale e femminile, e il divario di genere varino molto da Paese a Paese. Nello specifico il divario tra disoccupazione femminile e maschile è poco marcato in Paesi dell'Europa settentrionale, come Svezia, Danimarca, Finlandia e Regno Unito, o, più in generale, dove il welfare state è adeguatamente sviluppato (ad esempio in Germania), mentre nei Paesi dell'Europa Mediterranea, quali Italia, Spagna e Grecia, il divario è notevole. In

---

<sup>1</sup> Bould, S., Crespi, I., Schmaus, G. (2012), "The cost of a child, mother's employment behaviour and economic insecurity in Europe", in *International Review of Sociology*, 22:1, pp. 5-23

Italia si riscontra la maggiore disuguaglianza tra forza lavoro maschile e femminile con un divario addirittura del 23.1%.

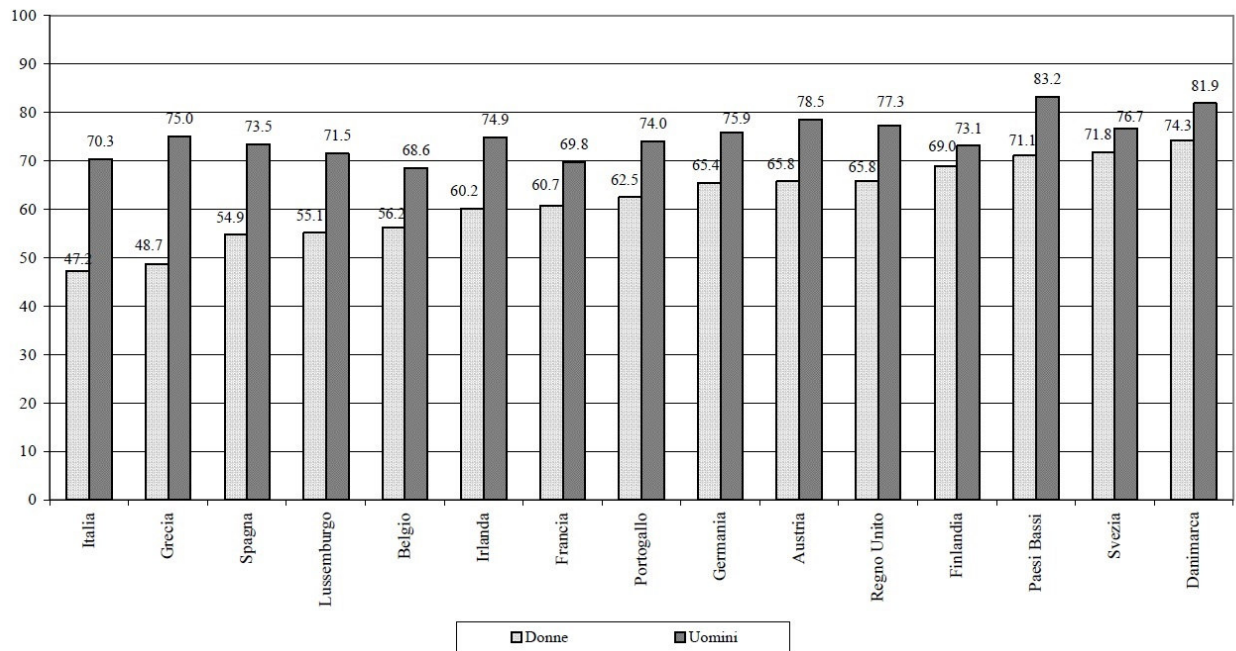


Figura 1 Tassi di occupazione per genere nel 2008 nei paesi della UE15 (popolazione di età 15-64).

Fonte: Elaborazioni su dati EUROSTAT 2008

Questo può essere imputato, oltre che alla cultura, ossia ad un modo tradizionalmente diverso di vedere la donna, e a norme sociali, anche a differenti sistemi di welfare, come precedentemente riportato.<sup>2</sup>

Una particolarità che connota le donne, una volta che decidono di entrare nel mercato del lavoro, è il tipo di attività lavorativa che prediligono. Come è visibile dai grafici seguenti, le donne preferiscono il self-employment o contratti part-time poiché permettono loro di avere maggiore flessibilità e di conseguenza di decidere come ripartire il tempo tra lavoro e famiglia.

Nel grafico sotto riportato (figura 2), si può notare come, durante la crisi, la preferenza per l'auto-impiego sia diminuita, ma nonostante questo si aggiri attorno ad un 33% come media UE, contro una preferenza del 40% della forza lavoro maschile.<sup>3</sup> Ciò vuol dire che, preso un determinato campione, la percentuale indicata nel grafico rappresenta le persone che dichiarano che, avendo la possibilità di scegliere, preferirebbero il lavoro autonomo al lavoro dipendente.

<sup>2</sup> Raitano, M. (2009), "Differenze di genere nel mercato del lavoro dei Paesi della UE15", in La rivista delle politiche sociali, n° 2/2009.

<sup>3</sup> Fondazione R.ETE. Imprese Italia, (2014), "L'impresa al femminile in Italia e in Europa – Un confronto internazionale sui dati dell'imprenditorialità femminile", settembre 2014.



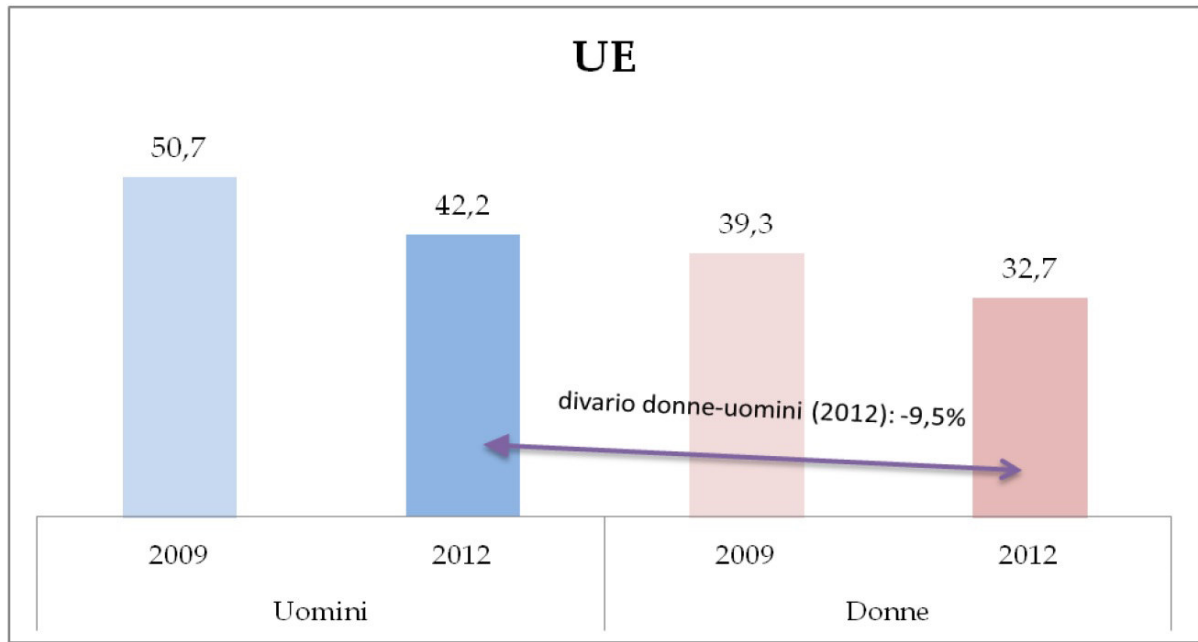


Figura 2. Quota di persone che preferiscono un impiego autonomo ad uno dipendente in UE.

Fonte: elaborazione Fondazione R.ETE. Imprese Italia su dati OECD 2009 e 2012

Nel grafico mostrato in figura 3 invece, si evince che vi è una grande disomogeneità tra donne e uomini col contratto part-time, ma questo dato non è indicativo dell'eventuale discriminazione poiché la scelta può essere volontaria o forzata da un sistema di welfare inadeguato. Inoltre, la quota di lavoratori dipendenti con contratto part-time dei Paesi Bassi è particolarmente elevata a causa di una politica adottata dai primi anni '90 mirata all'incentivare l'ingresso nel mercato del lavoro di donne precedentemente inattive.

Delle donne con contratto part-time solo una parte, che risulta essere maggiore nei paesi dell'Europa settentrionale, ha volontariamente scelto un contratto part-time a causa della necessità di sostenere lavori cura all'interno della propria famiglia.

Ma come sono correlati maternità e lavoro? Come le donne conciliano lavoro e famiglia? Questa analisi verrà effettuata nel paragrafo successivo. Il capitolo si concluderà con il paragrafo 3 dove si analizzeranno le politiche messe in atto dall'Unione Europea per supportare il lavoro femminile e la conciliazione lavoro-famiglia.

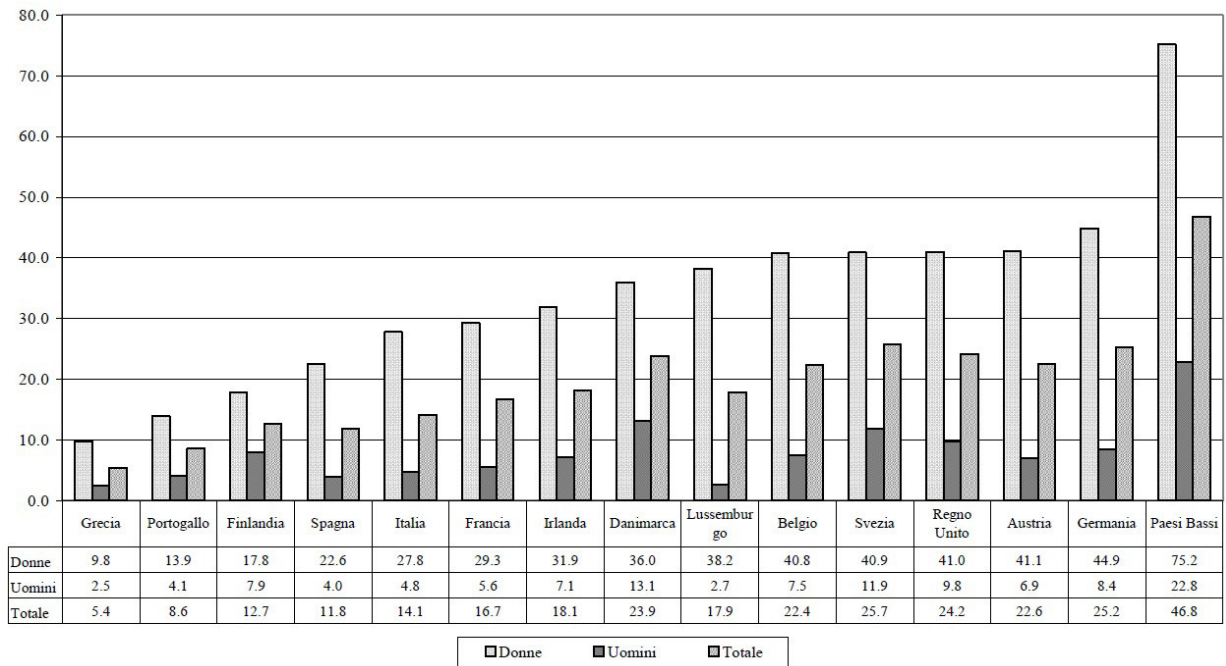


Figura 3. Quota di lavoratori dipendenti con contratto part-time per genere nel 2008 nei Paesi della UE15.

Fonte: elaborazione su dati EUROSTAT 2008

### 1.2 La relazione tra fertilità e lavoro

La relazione tra fertilità e lavoro ha assunto una correlazione positiva a partire dal 1980. Questo vuol dire che ad un maggior tasso di partecipazione femminile nel mercato del lavoro corrisponde un maggior tasso di fertilità.<sup>4</sup>

Nel grafico sotto riportato sono rappresentate le seguenti variabili: nell’asse delle ascisse il tasso di fertilità, nelle ordinate il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro. Analizzandolo si vede come Paesi quali Spagna, Italia e Grecia abbiano una maggior percentuale di donne che non partecipano al mercato del lavoro e di conseguenza un minor tasso di natalità, visto che la relazione tra occupazione e fertilità è positiva e quindi quella con la disoccupazione risulta negativa.

<sup>4</sup> Commissione Europea (2003), “The rationale of motherhood choices: influences of employment conditions and of public policies”, in EUR 20792, Capitolo 5, pp. 149-165

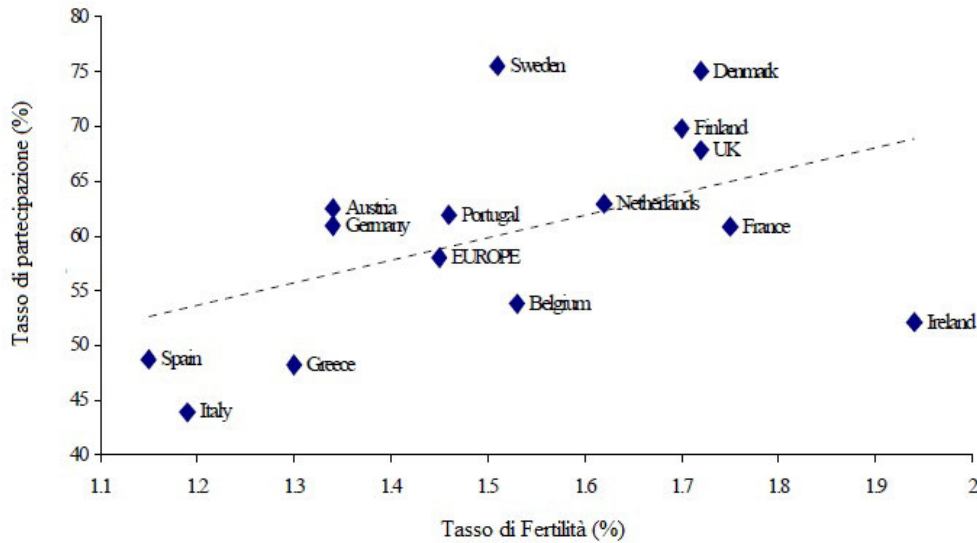


Figura 4. Tasso di partecipazione femminile e tasso di fertilità in Europa (1998)

Fonte: dati Eurostat 1999 (per il tasso di fertilità), dati OECD 2001 (per il tasso di partecipazione)

Le statistiche, e di conseguenza la correlazione tra fertilità e lavoro femminile, cambiano quando si considera il numero di figli (dove con figli si intendono bambini con età inferiore ai 15 anni o ragazzi di età compresa tra i 15 e i 24 anni se economicamente inattivi e conviventi con i genitori). Ad un maggior numero di figli corrisponde un maggior tasso di disoccupazione. Bisogna sempre tener presente però, che le cose variano da nord a sud Europa. Infatti vi sono sempre delle differenze occupazionali, in termini percentuali, tra le donne che non hanno figli, che ne hanno uno, due o tre, ma queste differenze sono maggiori in Stati come Malta, l'Italia, la Grecia e la Spagna, quindi in Paesi dell'Europa mediterranea. Nella figura 5 si possono vedere le percentuali d'occupazione per Paese per numero di figli. I dati riguardano L'UE 27, ed escludono quindi Danimarca e Svezia, motivo per il quale all'interno della tabella non sono riportati i dati inerenti a questi due Stati. Vi sono alcuni Paesi che non seguono l'andamento precedente, ma, dopo un iniziale calo dell'occupazione per il primo figlio, hanno un tasso che rimane pressoché stabile per il secondo e per il terzo figlio. Questi Paesi sono Cipro, Ungheria, Paesi Bassi e Finlandia. Nel caso di Lituania, Lettonia, Portogallo e Romania le donne con il maggior tasso di occupazione sono quelle con un unico figlio, ma il tasso si riduce in seguito al secondo figlio, mentre per quanto riguarda Belgio e Slovenia il tasso di occupazione inizia a scendere solo dopo il concepimento del terzo figlio (quindi dal terzo figlio in poi).<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Eurostat (2011), "Woman and men in the EU seen through figures"

	Women without children	Women with one child	Women with two children	Women with three children or more	Men without children	Men with one child	Men with two children	Men with three children or more
<b>EU27**</b>	<b>75.8</b>	<b>71.3</b>	<b>69.2</b>	<b>54.7</b>	<b>80.3</b>	<b>87.4</b>	<b>90.6</b>	<b>85.4</b>
Belgium	74.6	74.8	77.2	61.7	80.4	89.1	93.1	87.1
Bulgaria	77.7	76.7	74.1	44.3	79.7	86.4	86.9	67.7
Czech Republic	84.4	70.2	68.9	52.6	86.6	92.8	96.1	89.5
Denmark	:	:	:	:	:	:	:	:
Germany	81.8	76.5	72.6	53.6	82.7	90.6	92.8	87.0
Estonia	81.6	77.6	70.0	56.5	71.5	80.7	83.2	84.9
Ireland	77.7	67.2	61.5	49.6	73.6	77.7	82.4	80.4
Greece	64.8	61.3	59.9	54.5	84.4	90.8	94.4	93.0
Spain	68.4	63.2	60.3	49.0	72.5	80.2	84.7	75.5
France	78.7	78.0	78.0	58.9	82.3	90.3	92.9	89.2
Italy	63.9	59.0	54.1	41.3	79.8	88.0	91.1	87.7
Cyprus	78.0	75.5	77.4	67.7	82.7	92.7	94.3	92.8
Latvia	75.5	76.8	75.3	61.4	68.8	77.5	82.7	78.1
Lithuania	76.2	81.3	78.8	66.7	65.2	81.5	83.0	76.9
Luxembourg	78.9	72.0	69.4	53.1	87.9	91.2	95.0	93.1
Hungary	75.2	65.6	65.7	39.1	75.2	82.5	85.1	73.9
Malta	56.6	45.7	37.4	29.6	83.9	91.7	95.6	88.5
Netherlands	83.1	78.4	81.1	71.3	88.2	93.4	95.6	93.3
Austria	82.3	81.3	77.3	60.1	85.5	92.0	93.2	90.1
Poland	73.6	73.1	70.8	62.6	76.3	86.6	90.2	87.8
Portugal	74.5	76.3	75.2	66.3	78.4	88.8	90.4	86.2
Romania	66.7	70.4	66.8	51.6	77.4	82.1	84.6	75.6
Slovenia	78.5	84.8	89.1	79.3	80.5	90.0	93.7	89.5
Slovakia	77.3	70.2	69.6	53.7	78.4	88.8	90.3	83.8
Finland	83.2	78.6	83.3	68.2	79.0	88.8	92.1	88.7
Sweden	:	:	:	:	:	:	:	:
United Kingdom	82.2	75.0	72.0	48.8	82.5	89.3	91.7	82.8
Croatia	65.7	72.7	75.1	61.3	71.1	81.7	87.0	80.2
Former Yug. Rep. of Macedonia	47.5	55.6	49.2	19.8	59.5	68.5	72.5	62.7
Turkey	35.4	29.9	24.3	19.6	70.1	79.5	83.6	77.6

Figura 5. Tassi d'occupazione delle donne dai 25 ai 54 anni per numero di figli (2009)

Fonte: dati Eurostat 2011

Le donne lavoratrici devono però decidere come suddividere il loro tempo tra lavoro e famiglia. Un report Eurostat “A statistical view of the life of women and men in EU25” riporta il tempo dedicato mediamente da ciascun individuo al lavoro retribuito, o allo studio, e al lavoro familiare, facendo anche un confronto di genere. In tutti i Paesi si rileva che il tempo totale dedicato al lavoro dalle donne è superiore a quello dedicato dagli uomini. Questo risultato è dovuto al maggior numero di ore che le donne dedicano al lavoro familiare. Importante è notare come le donne in Italia dedichino al lavoro molto più tempo di quanto non facciano in tutti gli altri Paesi occidentali, con un tempo medio totale dedicato al lavoro che si avvicina molto a quello dei Paesi dell'Europa dell'Est.

PAESI	Lavoro retribuito e studio		Lavoro familiare		Totale lavoro		Pasti e cura personale		Tempo libero	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Belgio	3.30	2.07	2.38	4.32	6.08	6.39	2.40	2.43	5.22	4.50
Germania	3.35	2.05	2.21	4.11	5.56	6.16	2.33	2.43	5.52	5.24
Estonia	3.40	2.33	2.48	5.02	6.28	7.35	2.15	2.08	5.28	4.36
Spagna	4.39	2.26	1.37	4.55	6.16	7.21	2.35	2.33	5.17	4.29
Francia	4.03	2.31	2.22	4.30	6.25	7.01	3.01	3.02	4.46	4.08
Italia	4.26	2.06	1.35	5.20	6.01	7.26	2.59	2.53	5.08	4.08
Lettonia	5.09	3.41	1.50	3.56	6.59	7.37	2.10	2.10	4.48	4.09
Lituania	4.55	3.41	2.09	4.29	7.04	8.10	2.25	2.22	4.50	3.49
Ungheria	3.46	2.32	2.40	4.58	6.26	7.30	2.31	2.19	5.29	4.38
Polonia	4.15	2.29	2.22	4.45	6.37	7.14	2.23	2.29	5.25	4.36
Slovenia	4.07	2.59	2.40	4.58	6.47	7.57	2.13	2.08	5.34	4.29
Finlandia	4.01	2.49	2.16	3.56	6.17	6.45	2.01	2.06	6.08	5.30
Svezia	4.25	3.12	2.29	3.42	6.54	6.54	2.11	2.28	5.24	5.04
Regno Unito	4.18	2.33	2.18	4.15	6.36	6.48	2.04	2.16	5.32	5.04

Figura 6. Uso del tempo da parte di donne e uomini in età compresa tra i 20 e i 74 anni, ore e minuti al giorno (Anni Vari)

Fonte: dati Eurostat 1998-2004

Dai dati fino ad ora analizzati emerge quindi che le donne con un lavoro sono più propense ad avere figli in quanto hanno una stabilità economica, ma alcune di esse nel momento in cui diventano madri escono dal mercato del lavoro. Questa situazione si verifica in modo meno evidente in Paesi in cui sono molto diffusi i contratti Part-time (Paesi del nord europa) e quindi vi è una maggior flessibilità nell’orario lavorativo e una maggior quantità di tempo da dedicare alla propria famiglia.<sup>6</sup>

Le donne che sono impiegate nella forza lavoro decidono come allocare il proprio tempo.

Ma le donne non incluse nelle statistiche fino ad ora riportate, quindi coloro che sono fuori dalla forza lavoro, perché ne sono uscite? Quante di esse sono in cerca di un’occupazione?

Anche in questo caso si rende utile a chiarire la situazione un report Eurostat “People outside the labour force: female inactivity rates down” dove viene riportata un’analisi dei tassi di inattività, femminili e maschili, suddivisi per motivazione. La maggior percentuale di donne in attive si ha a causa delle responsabilità familiari e personali, con un valore che risulta superiore al 50% a Malta, con l’Italia che ha il secondo valore più alto. Malta e Italia, come si vede dal grafico, sono anche i Paesi dove vi è una maggior percentuale di popolazione inattiva.<sup>7</sup> Altro aspetto significativo è la totale mancanza della motivazione “responsabilità familiari o personali”, contrassegnata in bianco nel grafico, per gli uomini inattivi.

<sup>6</sup> Commissione Europea (2003), “The rationale of motherhood choices: influences of employment conditions and of public policies”, in EUR 20792, Capitolo 5, pp. 149-165

<sup>7</sup> Istat (2007), “Lavoro – Inattività”, marzo 2007

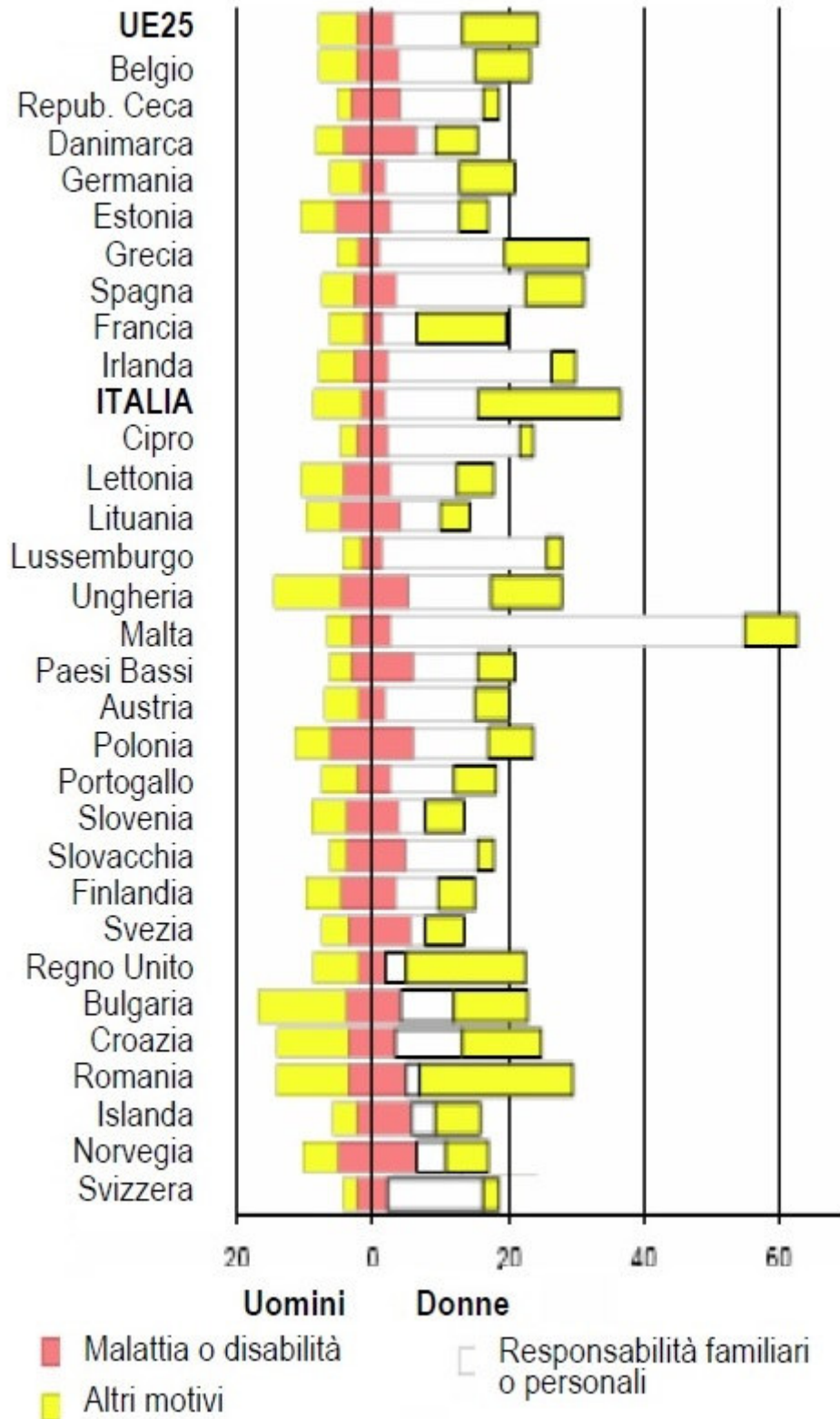


Figura 7. Tassi di inattività delle persone tra i 25 e i 54 anni per genere e ragione principale per non essere economicamente attivi nei Paesi UE (2005)

Fonte: dati Eurostat 2006

Solo una parte della popolazione inattiva però non vuole lavorare, l'altra non cerca lavoro, ma vorrebbe lavorare. Questa parte di popolazione sono i cosiddetti "lavoratori scoraggiati". Una

parte di essi è composta da donne e le percentuali maggiori vengono rilevate in Lettonia, Bulgaria e Italia.

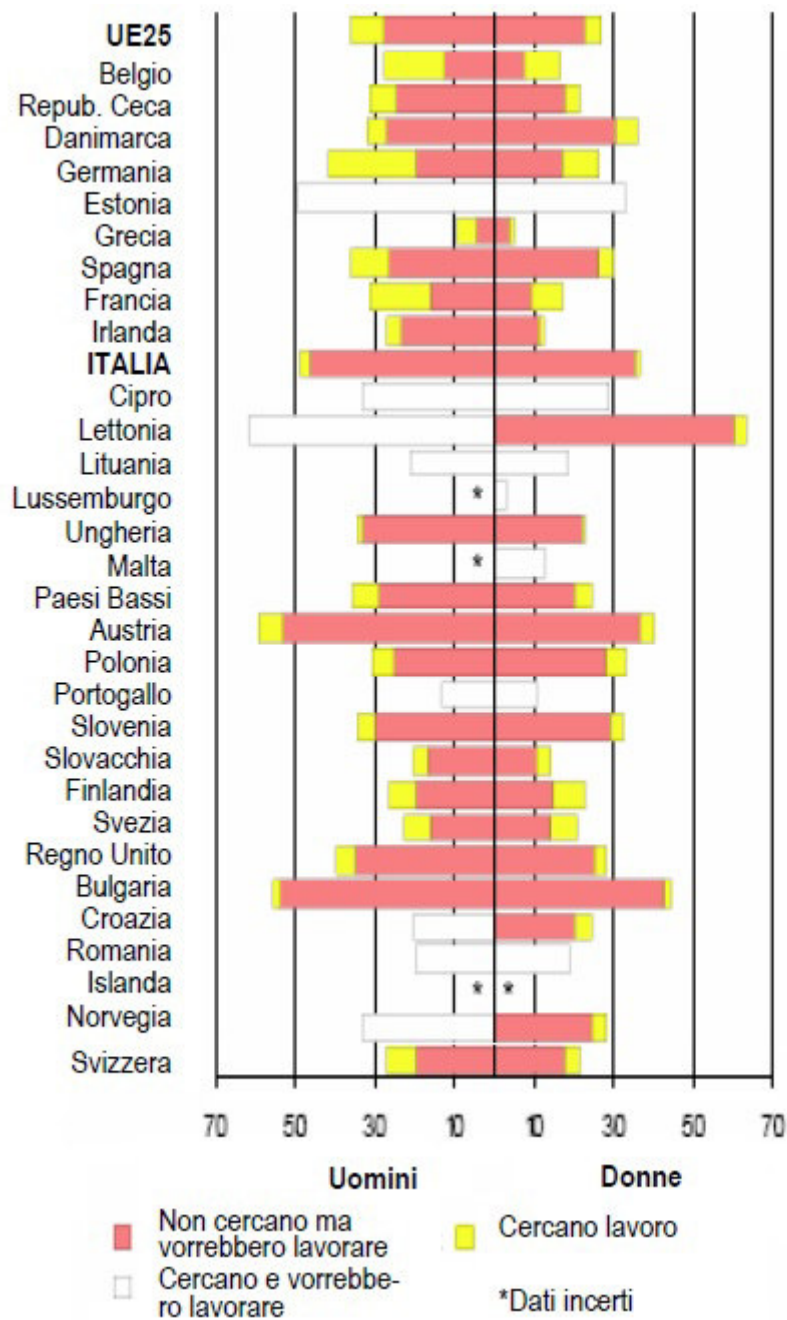


Figura 8. Persone tra i 25 e i 54 anni che non cercano un lavoro ma desiderano lavorare o che cercano un lavoro sul totale delle persone economicamente inattive nei Paesi UE (2005)

Fonte: dati Eurostat 2006

Nel prossimo paragrafo verranno evidenziate le politiche adottate a livello europeo per risolvere il problema.

### ***1.3 Politiche di conciliazione lavoro-famiglia in UE***

Prima di analizzare le politiche messe in atto dall'Unione Europea bisogna capire il significato preciso dei termini che di seguito verranno usati e fare le opportune distinzioni al fine di evitare errori.

Vi sono diversi tipi di politiche:

- Le politiche volte ad aumentare il livello di partecipazione femminile al mercato del lavoro sono definite politiche d'incentivazione;
- Le cosiddette politiche di conciliazione sono invece un sottogruppo delle prime e vengono definite come quelle misure volte a favorire l'entrata nel mercato delle persone (nella maggioranza dei casi donne) che hanno vincoli familiari. Queste politiche solitamente comprendono orari flessibili e/o ridotti, e l'offerta di servizi di cura sia per bambini sia per anziani e disabili.<sup>8</sup>

Qui verranno analizzate le politiche di conciliazione. L'UE dal momento della sua nascita da svariate direttive su come affrontare il problema. La prima è la direttiva 86/613/CEE del dicembre 1986 in cui viene stabilito che, non essendo l'equilibrio tra vita familiare e professionale un problema unicamente dei lavoratori dipendenti, il principio della parità di trattamento non si applica solo ad essi, ma anche ai lavoratori autonomi. Successivamente con la raccomandazione 92/241/CEE del 31 marzo del 1992, nella quale viene rilevato il problema dell'assistenza ai bambini, si suggerisce agli stati membri di rendere adeguati nel numero, vista la carenza, e con prezzi abbordabili i servizi di custodia dei bambini per permettere alle donne l'ingresso nel mercato del lavoro o comunque una loro più efficace partecipazione ad esso. Inoltre viene stabilito il conferimento di congedi parentali ai genitori lavoratori responsabili della custodia e dell'educazione dei propri figli. Nell'ottobre 1992 la direttiva 92/85/CE del consiglio mira all'applicazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro della lavoratrice incinta. Nel febbraio 1996 la Comunicazione n°67 della Commissione prevede un potenziamento delle azioni in favore delle donne imprenditrici in piccole e medie imprese attraverso un miglioramento della flessibilità nel lavoro e favorendo l'accesso agevolato al credito; in seguito, con la Risoluzione del Consiglio dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale nel giugno 2000, si incoraggiano i governi degli Stati membri ad accentuare nei loro programmi

---

<sup>8</sup> Manacorda, M. P., Indiretto G. (2009), "Le politiche per l'occupazione femminile", tratto da "Il lavoro che cambia", rapporto CNEL



la promozione della parità uomo-donne attraverso l'indicazione di misure concrete che mirino alla conciliazione della vita familiare e professionale.<sup>9</sup> Il 7 dicembre del 2000 vi è però una svolta nel considerare le politiche di conciliazione. Questo cambiamento è sancito dalla “Carta Comunitaria dei diritti fondamentali dell’Unione europea”. Essa sancisce che le politiche di conciliazione non saranno più rivolte esclusivamente alle donne, ma alla famiglia nella sua interezza. Viene stabilito inoltre, in quell’occasione, che non si dovrà considerare più la conciliazione come individuale, bensì come conciliazione di sistema; bisogna quindi pensare a rendere accessibili ai cittadini servizi sostitutivi che svolgano lavori di cura, come asili nido, centri anziani e aiuti ai diversamente abili, con orari “friendly”, ossia che ne favoriscano la fruizione.<sup>10</sup> Il Consiglio europeo di Barcellona, nel 2002, chiede espressamente agli Stati membri di garantire entro il 2010 un’assistenza per l’infanzia per almeno il 90% dei bambini di età compresa tra i 3 e i 6 anni e una del 33% per quelli di età inferiore ai 3 anni.

In una Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo di ottobre 2008 si legge però che “taluni Stati membri sono ancora lontani dall’aver raggiunto gli obiettivi di assistenza all’infanzia e che, nelle loro strategie nazionali, la maggior parte di essi non vi si riferiscono neppure”. L’informazione è molto scoraggiante, soprattutto se consideriamo che il divario nel tasso di occupazione tra le donne con e senza figli tra il 2000 e il 2007 non è diminuito, bensì è rimasto costante ed attorno ad un 12%, ma nonostante ciò il tasso di occupazione delle donne in UE è continuato a salire ogni anno tra il 2000 e il 2007, fino a raggiungere il 58.3%, registrando quindi una crescita del 4.6% rispetto al 2000.<sup>11</sup>

La scarsa attuazione delle direttive e delle raccomandazioni dell’UE da parte degli Stati membri porta quindi a considerare il self-employment come una soluzione possibile al problema della conciliazione. Per questo nel seguente capitolo verrà in primo luogo fatto un resoconto sulla relazione che intercorre tra maternità ed imprenditorialità, per poi proseguire nell’analisi cercando di capire cosa sono le start up, in che modo se ne sta favorendo lo sviluppo e se possono essere un modo di conciliare lavoro e famiglia.

---

<sup>9</sup> A.C.T.IV.A. DONNA – Associazione per la Conciliazione, Tutela, Innovazione, Valorizzazione e Assistenza della donna (2008), “La conciliazione lavoro-famiglia in Italia e in Europa”, giugno 2008

<sup>10</sup> Manacorda, M. P., Indiretto G. (2009), “Le politiche per l’occupazione femminile”, tratto da “Il lavoro che cambia”, rapporto CNEL

<sup>11</sup> Commissione Europea (2008), “Un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata: sostenere maggiormente gli sforzi tesi a conciliare la vita professionale, privata e familiare”, Comunicazione della Commissione Europea, Bruxelles, 3 ottobre 2008



## CAPITOLO 2

### LE START UP COME SOLUZIONE ALLA CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA. UNA FOTOGRAFIA EUROPEA

#### *2.1 Relazione tra maternità ed imprenditorialità*

Uno dei primi studi svolti sulla relazione tra maternità ed auto-impiego fu quello di MacPherson (1988) ed evidenziò una relazione positiva tra queste due variabili.<sup>12</sup>

Vi sono due punti di vista leggermente differenti di vedere questa correlazione. Il primo appoggia l'idea che la donna scelga l'auto-impiego perché è lei che storicamente e culturalmente è portata a sostenere l'onere di crescere i bambini e curare la casa e quindi ha bisogno di un lavoro dove possa gestire i tempi. Infatti, una delle possibili motivazioni che la spingerebbe a preferir intraprendere un percorso imprenditoriale sia il timore di ripercussioni negative nel lavoro dipendente dopo la nascita di un figlio. In questo caso quindi la paura di non avere sufficiente flessibilità per garantire al proprio bambino cure ottimali porta a preferire il self-employment per avere la possibilità di dedicare del tempo ai propri bambini.

La prima ipotesi formulata da Noseleit è quindi che l'aver figli spinga le donne al self-employment. Questa ipotesi può essere capovolta. Si torna quindi alla domanda di partenza: sono le maggiori responsabilità familiari a portare la donna a preferire l'auto-impiego o è la flessibilità dovuta al self-employment a portare la donna ad avere dei figli? Il secondo modo di leggere questa correlazione ha una sfumatura leggermente diversa. Alcuni studiosi di sociologia e demografia sostengono, infatti, che sono determinate caratteristiche professionali ad influenzare le decisioni sull'aver una famiglia e non solo il contrario. Infatti, donne con una maggior preferenza per i figli non necessariamente riusciranno a trovare un lavoro che gli consenta flessibilità nel combinare i due fattori, ma donne con un lavoro flessibile possono decidere di avere figli con maggior tranquillità. Da un punto di vista economico, quanto affermato dai sociologi, viene attribuito al costo opportunità dell'aver figli. Per una donna con un impiego ad alta incompatibilità tra il suo ruolo di madre e quello di lavoratrice, l'aver bambini comporta un costo-opportunità molto elevato, mentre l'essere self-employed riduce questo costo-opportunità in maniera notevole. La seconda ipotesi di Noseleit è dunque: l'auto-

---

<sup>12</sup> Noseleit, F. (2014), "Female self-employment and children", in *Small Business Economics*, 43, pp 549-569.

Una fotografia europea impiego delle donne ha un impatto positivo sulle nascite. La differenza tra le due ipotesi ha una forte valenza da un punto di vista dell'organizzazione del welfare state. Vi sono però alcuni elementi su cui porre l'accento. Nel caso della prima supposizione non tutte le donne riusciranno ad intraprendere il percorso desiderato poiché importantissimi fattori di spinta sono le motivazioni e le aspirazioni che le hanno indotte a questa scelta ed essi sono determinanti nella riuscita del business dell'impresa nascente. Inoltre, i differenti push-factor che spingono le donne a fare questo determinato tipo di scelta, alcune l'hanno compiuta per aspirazione personale altre in funzione dell'aver una famiglia, favoriscono le discriminazioni tra genere all'interno del mercato. Le imprese a gestione femminile tendono, infatti, ad avere livelli più bassi di capitalizzazione e finanziamenti questo perché è difficile analizzare la validità delle motivazioni che spingono ogni singola donna a diventare imprenditrice.

Noseleit cerca di scoprire quale delle due ipotesi è corretta attraverso la raccolta di dati e la loro analisi mediante l'uso di regressioni lineari multiple. Per far ciò adopera la banca dati della European Social Survey. I sondaggi da essa compiuti vengono effettuati ogni due anni e quelli presi in considerazione coprono gli anni dal 2002 al 2010.

Egli seleziona un campione contenente dati riguardanti donne di Paesi membri dell'UE e membri non UE, quali Norvegia e Svizzera, che abbiano lavorato per almeno 20 ore settimanali con un'età compresa tra i 18 e i 45 anni che abbiano due o più figli. Quest'ultima restrizione viene aggiunta per garantire una maggior robustezza dei risultati e quindi del nesso causale. Per questo studio sono state definite "self-employed women" tutte le donne auto-impiegate ad eccezione fatta per coloro che lavorano in imprese di famiglia e per le libere professioniste (ad esempio medici o avvocati). I dati riportano informazioni dettagliate quali: età, istruzione, esistenza o meno di un partner, impiego del partner, esistenza di eventuali altri membri della famiglia, sesso ed età di questi ultimi e tipo di rapporto di parentela con il soggetto dell'indagine. Nella tabella qui sotto si possono vedere i risultati ottenuti attraverso l'indagine da lui condotta.

Capitolo 2 – Le start up come soluzione alla conciliazione lavoro – famiglia.  
Una fotografia europea

Variable	Bivariate probit		2SLS	
	I Self-employed	II More than two	III Self-employed	IV More than two
More than two	0.885** (0.370)	–	0.302** (0.134)	–
Age 18–30	0.0392 (0.116)	–0.731*** (0.0751)	0.0483 (0.0329)	–0.207*** (0.0185)
Age 31–35	0.0338 (0.0733)	–0.405*** (0.0467)	0.0258 (0.0172)	–0.116*** (0.0128)
Age 36–40	0.00930 (0.0546)	–0.105*** (0.0395)	0.00762 (0.00780)	–0.0309*** (0.0117)
Age >40	Reference group	Reference group	Reference group	Reference group
Years of schooling	0.0191** (0.00775)	0.00290 (0.00569)	0.000275 (0.00161)	0.000908 (0.00159)
Partner	–0.0157 (0.0757)	0.168*** (0.0500)	–0.00612 (0.0136)	0.0487*** (0.0138)
Partner self-employed	0.807*** (0.0592)	–0.0362 (0.0484)	0.186*** (0.0113)	–0.00924 (0.0138)
Age at 1st birth	0.0202** (0.00887)	–0.0822*** (0.00478)	0.00731* (0.00393)	–0.0229*** (0.00125)
Boy first	0.0338 (0.0443)	–0.00737 (0.0328)	0.00538 (0.00872)	–0.0000568 (0.00934)
Boy second	0.0203 (0.0440)	0.0393 (0.0330)	–0.000780 (0.0049)	0.00910 (0.00936)
Same sex	–	0.151*** (0.0326)	–	0.0409*** (0.00936)
Other HH-members	0.0322 (0.0521)	0.111*** (0.0400)	0.00149 (0.0131)	0.0324*** (0.0119)
Parents education	0.0363** (0.0152)	–0.00344 (0.0110)	0.00458** (0.00229)	–0.00105 (0.00312)
Parents supervise	–0.0887 (0.0874)	0.0923 (0.0710)	–0.0186 (0.0152)	0.0294 (0.0215)
Parents self-employed	0.329*** (0.0764)	0.0617 (0.0598)	0.0578*** (0.0145)	0.0173 (0.0176)
Female employment rate	–0.00901* (0.00484)	–0.000812 (0.00391)	–0.00221*** (0.000753)	–0.000338 (0.00106)
Total fertility rate	–0.495*** (0.183)	0.632*** (0.129)	–0.101** (0.0414)	0.174*** (0.0366)
% of female part time employees	0.00826*** (0.00277)	–0.00263 (0.00216)	0.00203*** (0.000354)	–0.000750 (0.000617)
% of children <3 in formal childcare	–0.00264 (0.00231)	0.00348** (0.00156)	–0.000524** (0.000254)	0.000993 (0.000482)
Average no. of children in region	–0.00852 (0.320)	0.787*** (0.236)	–0.0681 (0.0637)	0.235*** (0.0675)
Regional share of small business employees	0.777*** (0.296)	0.369 (0.230)	0.134*** (0.0475)	0.109 (0.0752)
Constant	–0.440 (0.489)	–0.122 (0.356)	0.281** (0.116)	0.436*** (0.101)
Rho	–0.422 (0.196)	–	–	–
LR-test of rho = 0	3.562 (0.0591)	–	–	–
First stage F-statistics	–	–	–	18.89 (0.00)
Observations	7,688	7,688	7,688	7,688

Figura 9. Tabella output regressione multipla

Fonte: elaborazione di Noseleit, F. su dati European Social Survey 2012

La conclusione cui giunge Noseleit, dopo un'attenta analisi dei risultati forniti dalle regressioni lineari multiple, è che le donne hanno maggior probabilità di diventare self-employed quando hanno più di un figlio e che, al contrario, il lavoro autonomo non aumenta la fertilità. In realtà questo secondo risultato è più complesso di quanto possa sembrare in apparenza. Per le donne più giovani avere un auto-impiego comporta un impatto significativamente negativo per la fertilità, mentre, viceversa, per le donne più anziane essere self-employed influenza positivamente la scelta di avere un figlio.

Un limite di questo lavoro, riconosciuto anche dall'autore stesso, è di non poter stabilire, visto i campioni da lui analizzati, qual è l'impatto del primo figlio sulla scelta del lavoro autonomo. Questo limite è però superabile e permette di trarre una conclusione: in linea di massima sono i bambini che portano le donne ad aver maggior bisogno di flessibilità e quindi a scegliere l'auto-impiego. Ma come è perseguibile l'auto-impiego?

## ***2.2 Cos' è una start up***

Un metodo per avere un impiego flessibile è, come visto in precedenza, il self-employment. Per raggiungere un tale obiettivo è bene avviare una start up. Quindi, per capire al meglio quanto seguirà è utile partire da un concetto basilare: cos'è una start up?

Con l'uso esclusivo del termine start up non si intende un tipo specifico di impresa, ma una fase che essa attraversa e più precisamente la fase iniziale. Le scelte compiute in questo arco di tempo saranno essenziali per il futuro dell'impresa e per la sua definizione all'interno del mercato.

La fase di start up può a sua volta essere divisa in vari momenti:

- **Seed financing:** è la fase intermedia tra la formulazione dell'idea e l'industrializzazione del prodotto o comunque di quanto pensato. È un periodo molto breve, ma assai incerto nella vita di un'impresa (i tassi di fallimento raggiungono il 70%). I finanziatori disposti a fornire fondi in questa fase sono pochi.
- **Start-up financing:** questo è il momento vero e proprio dell'avvio dell'impresa, quello in cui si passa dalla semplice idea alla sua realizzazione. La validità commerciale dell'iniziativa ancora non è chiara e per questo occorre pubblicizzarla e farla accettare all'interno del mercato. I rischi d'insuccesso rimangono abbastanza elevati, ma diminuiscono rispetto alla prima fase aggirandosi attorno al 30% (raggiungono il 50% in casi di imprese ad alta tecnologia).

- **First stage financing:** fase di lancio del prodotto/idea sul mercato dopo aver verificato la sua completa fattibilità. Costituisce la prima fase espansiva. Generalmente in questo momento il rischio è molto meno elevato che nei due precedenti e quindi potrebbero fare la loro comparsa i primi finanziatori.

Va tenuto in considerazione però, che nonostante l'idea d'impresa possa essere buona nella start up i costi, mediamente, superano i guadagni.

Le caratteristiche specifiche della fase di start up sono, oltre a quelle già citate, : un tasso di sviluppo del fatturato basso, ma crescente, un alto rischio operativo e principali finanziatori identificabili con il fondatore stesso, i familiari o gli amici del fondatori, operatori pubblici e intermediari finanziari non bancari.<sup>13</sup>

L'idea imprenditoriale sviluppata attraverso la start up può assumere una connotazione "innovativa". Viene definita **start up innovativa** dalla legge italiana "la società di capitali, costituita anche in forma innovativa, le cui azioni o quote rappresentative del capitale sociale non sono quotate su un mercato regolamentato o su un sistema multilaterale di negoziazione che possiede i seguenti requisiti".<sup>14</sup>

1. **I soci**, che devono essere persone fisiche, **detengono** al momento della costituzione e per i successivi due anni, **la maggioranza delle quote** o delle azioni rappresentative del capitale sociale e dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria dei soci;
2. **è costituita** o svolge attività di impresa **da non più di quarantotto mesi**;
3. ha la sede dei propri affari ed interessi in Italia;
4. a partire dal secondo anno di attività il totale del valore della produzione annua, così come risulta dal bilancio, non è superiore ai 5 milioni di euro;
5. non distribuisce e non ha distribuito utili;
6. ha come oggetto, esclusivo o prevalente, lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico;
7. non è stata costituita dalla scissione o dalla fusione di altre aziende;
8. se investono almeno il 20% del loro fatturato in ricerca e sviluppo, se almeno un terzo dei suoi dipendenti sono in possesso di un titolo di dottorato di ricerca o stanno svolgendo ricerca presso un'università italiana o straniera o se è titolare, depositaria o licenziataria di almeno una privativa industriale relativa ad una invenzione industriale, biotecnologica, ad una topografia di prodotto a semiconduttori o ad una nuova varietà vegetale direttamente afferenti all'oggetto sociale e all'attività d'impresa.

---

<sup>13</sup> Tunisini, A, Pencarelli, T., Ferrucci, L. (2014), "Economia e management delle imprese – Strategie e strumenti per la competitività e la gestione aziendale", in Hoepli (2014), Capitolo 12, pp. 339-343

<sup>14</sup> Decreto Legge 18 ottobre 2012, n° 189, G.U. 18/12/2012, Art. 25

La start up può inoltre avere differenti forme giuridiche. La prima tipologia è la forma più semplice d'impresa, fa a capo ad un solo titolare che ne è l'unico responsabile ed è la ditta individuale; in questo caso non sono richieste particolari somme di capitale iniziale da investire.<sup>15</sup> La seconda forma giuridica è l'impresa a conduzione familiare; come suggerito dal nome in questo caso l'imprenditore si avvale anche dell'aiuto dei suoi familiari, entro il terzo grado, nella gestione dell'impresa.<sup>16</sup> Vi è poi la società di persone; essa si divide in due sotto-categorie: la società in accomandita semplice (SAS) ha un ristretto numero di soci e richiede un capitale iniziale non particolarmente elevato e la società in nome collettivo (SNC) che nasce quando due o più persone si interessano alla stessa attività imprenditoriale e si dividono equamente responsabilità e compiti.<sup>17</sup> L'ultima forma giuridica contemplata è quella della società di capitale. Anche questa, come la precedente ha delle sotto categorie e sono: la società a responsabilità limitata (SRL) dove la responsabilità è limitata al capitale versato dai soci che rispondono dei debiti della società limitatamente a quanto hanno conferito nel capitale sociale, il quale deve essere di almeno € 10.000; la società a responsabilità limitata unipersonale che si differenzia dalla precedente esclusivamente perché il socio è unico. Queste precisazioni sono utili ad avere un quadro nettamente più delineato, rispetto a quanto non fosse in precedenza, dell'argomento che si sta affrontando e inoltre permette di capire a fondo quanto seguirà in questo e nel prossimo capitolo. Tornerà utile soprattutto la distinzione tra start up e start up innovativa in quanto sono stati introdotti nuovi sussidi soprattutto per quanto riguarda la seconda tipologia ed è quindi necessario avere i concetti ben in mente.

### ***2.3 Un caso specifico: SUS e BA programs in Germania***

Come ampiamente riportato in precedenza, anche il paper dice che molti Paesi sviluppati hanno un'ingente disoccupazione femminile. Questa disoccupazione è solitamente di lungo periodo e spinge le donne ad uscire dalla forza lavoro entrando quindi a far parte dei cosiddetti lavoratori scoraggiati (coloro che non cercano più lavoro). Nei Paesi OCSE, nel 2008, solo il 60% delle donne in età lavorativa partecipava attivamente al mercato del lavoro contro un 80% nella popolazione maschile. Questa disparità è particolarmente preoccupante poiché le donne sono in media più istruite degli uomini. Caliendo e Künn rilevano due particolari problemi, uno di cui largamente disquisito in precedenza, la preferenza per gli

---

<sup>15</sup> [http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire\\_attivita/forma\\_giuridica/ditta\\_individuale.html](http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire_attivita/forma_giuridica/ditta_individuale.html)

<sup>16</sup> [http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire\\_attivita/forma\\_giuridica/impresa\\_familiare.html](http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire_attivita/forma_giuridica/impresa_familiare.html)

<sup>17</sup> [http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire\\_attivita/forma\\_giuridica/societa\\_di\\_persone.html](http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire_attivita/forma_giuridica/societa_di_persone.html)



Una fotografia europea impieghi flessibili per coniugare famiglia e lavoro, e l'altro, a cui si è solo accennato, la preferenza dei datori di lavoro per gli uomini poiché vi sono meno incertezze sulla loro costanza nella produttività. Si è visto come la ALMP (active labour market policies), che includono sussidi salariali, corsi di formazione e tutti i tradizionali metodi di aiuto, siano efficaci da un punto di vista dell'aumento della partecipazione femminile al mercato, ma riducano la fertilità e diventano inservibili per le donne che considerano la procreazione più importante del lavoro. La soluzione migliore rimangono dunque le start up, le quali, con i dovuti sussidi portano ad un incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro senza comportare una riduzione nei tassi di fertilità. I sussidi alle start up sono più promettenti anche perché, a differenza degli ALMP Programs che sottorappresentano il mondo femminile, non dipendono dal datore di lavoro, ma sono un sussidio alle donne che iniziano una loro attività, quindi un sostegno che può portarle a decidere di rientrare nel mercato. Promuovere l'auto-impiego è infatti un metodo efficace per integrare immediatamente le donne nel mercato del lavoro e per dar loro l'indipendenza e la flessibilità nella spartizione del loro tempo tra lavoro e famiglia. Poiché la Germania è all'avanguardia su questo fronte, in quanto prevede politiche di sussidio alle start up tra le varie politiche di sostegno al lavoro femminile, Caliendo e Künn analizzano l'efficacia di due distinti programmi di sussidi che sono stati adottati. Essi differiscono tra loro per la durata e per l'importo della sovvenzione. Il primo prevede un supporto finanziario relativo ai primi 6 mesi di self-employment e prevede il pagamento di un sussidio di disoccupazione sommato ad una somma forfettaria (corrispondente al 68.5% del sussidio); possono riceverlo i disoccupati che hanno diritto alla sovvenzione e che hanno presentato un business plan approvato dalla camera di commercio regionale. Questo sussidio viene chiamato *sussidio di transizione* (bridging allowance: **BA**, Überbrückungsgeld). Il secondo programma è stato introdotto nel 2003 per favorire lo sviluppo delle start up tramite l'apertura ad un maggior numero di disoccupati; vengono infatti inclusi anche i disoccupati di lunga data e persone con poca esperienza lavorativa. Esso consiste in sovvenzioni dirette alle start up che consistono in pagamenti forfettari mensili per i primi tre anni (start-up subsidy: **SUS**, Existenzgründungszuschuss). Il SUS prevede un pagamento forfettario di € 600 al mese per il primo anno di vita della start up, € 360/mese nel secondo anno e € 240/mese per il terzo anno; inoltre, esso non prevede l'approvazione di un programma di business, ma richiede di non superare i 25.000 € di reddito da lavoro autonomo. (Entrambi i programmi sono stati sostituiti nel 2006 da un nuovo programma chiamato Gründungszuschuss che però non verrà analizzato in questa sede). Si può dunque dedurre che risulterà più conveniente scegliere il BA program se si è disoccupati di breve periodo e se si

Una fotografia europea percepiva un sussidio di disoccupazione elevato o se si superano i 25.000 € di proventi da lavoro autonomo, mentre si preferirà il SUS program negli altri casi.<sup>18</sup> I due programmi hanno inoltre differenti tassi di partecipazione femminile: usufruiscono del BA il 26% delle donne, mentre del SUS il 41%. Di queste ultime, nella Germania dell'est (ovest) il 64-70% è sposata (49%) e il 49% ha figli (46%), a differenza del BA, nella Germania dell'ovest, dove le donne sposate rappresentano il 37% e quelle con figli solamente il 25% (non vi sono invece sostanziali differenze tra SUS e BA nella Germania dell'est). La maggior parte delle donne che usufruisce del SUS o del BA programs risulta ancora inserita nel mercato del lavoro dopo cinque anni dalla fase di start up e per la precisione il 58% delle donne che hanno usufruito del SUS program contro il 67% di quelle che hanno usufruito del BA program nell'ovest della Germania (il 58% nell'est). Da un punto di vista dell'occupazione i due programmi si possono dunque ritenere validi, ma che effetti hanno sulla fertilità? Il SUS e il BA programs non producono effetti significativi sulla fertilità, inoltre evidenze empiriche sembrano suggerire che il maggiore effetto, soprattutto per quanto concerne la Germania dell'est, sia quello di far posticipare la maternità ad un momento in cui il business sarà già avviato.

Nel prossimo paragrafo si cercherà di indagare meglio su come è distribuita la partecipazione femminile all'interno del mondo dell'imprenditoria: i settori di predilezione, le discrepanze tra il settore maschile e quello femminile ecc.

## ***2.4 Uno sguardo all'imprenditorialità femminile nei Paesi OCSE***

Prendendo in considerazione i Paesi OCSE si può notare una sostanziale disparità tra l'uomo e la donna.

Per la donna risulta infatti più difficile, per i motivi disquisiti in precedenza, entrare nel mercato del lavoro e affermarsi, soprattutto nel mondo dell'imprenditoria.

---

<sup>18</sup> Caliendo, M., Künn, S. (2015), "Getting Back into the labour market: the effects of start-up subsidies for unemployed females", in *Journal of Population Economics*, 28, pp. 1005-1043.

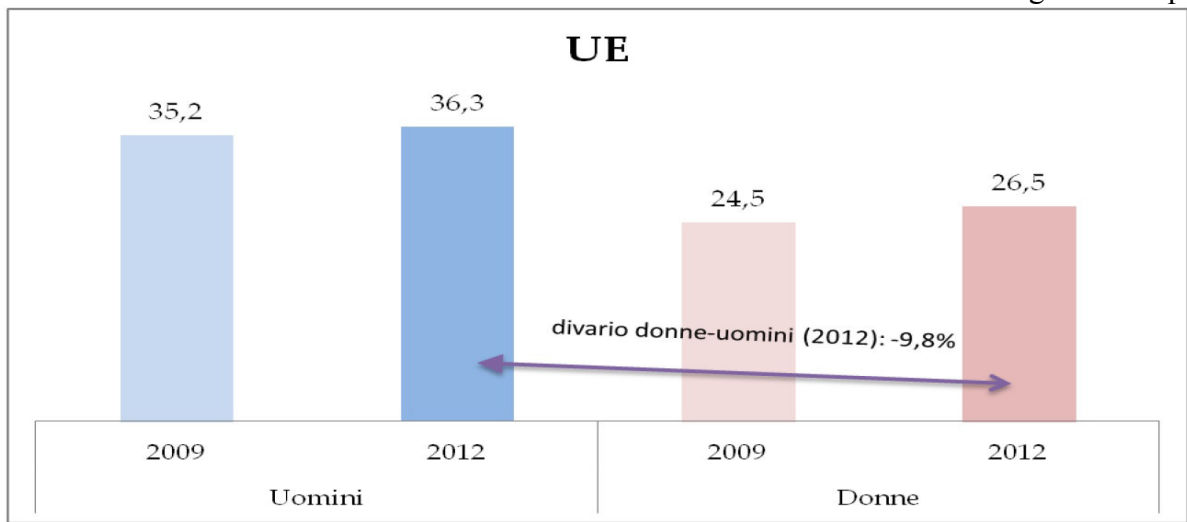


Figura 10. Fattibilità del lavoro autonomo a seconda del genere, anni 2009 e 2012 (val. %)

Fonte: elaborazione Fondazione R.ETE. Imprese Italia su dati OECD 2009 e 2012

In particolare possiamo vedere, dal grafico sopra riportato, che le donne ritengono meno facile diventare lavoratrici autonome (la percentuale rappresenta infatti le persone che dichiarano che per loro diventare lavoratrici/lavoratori autonome/i nei prossimi 5 anni sarà semplice). Tra uomo e donna vi è infatti un divario del 10,7% nel 2009 che lentamente è diminuito negli anni fino a raggiungere il 9,8% nel 2012.

Inoltre, una volta che la donna decide di intraprendere un percorso d'impresa deve affrontare il problema della retribuzione. Vi è infatti un payment gap, maggiore in Paesi come Repubblica Ceca, Austria ed Estonia (dove vi è il picco massimo di 28,3%) e meno rilevante in Italia, a Malta e in Slovenia (dove si vede il minimo raggiunto con un 2,8%), con una media per l'Unione Europea di 16,1% nel 2014.

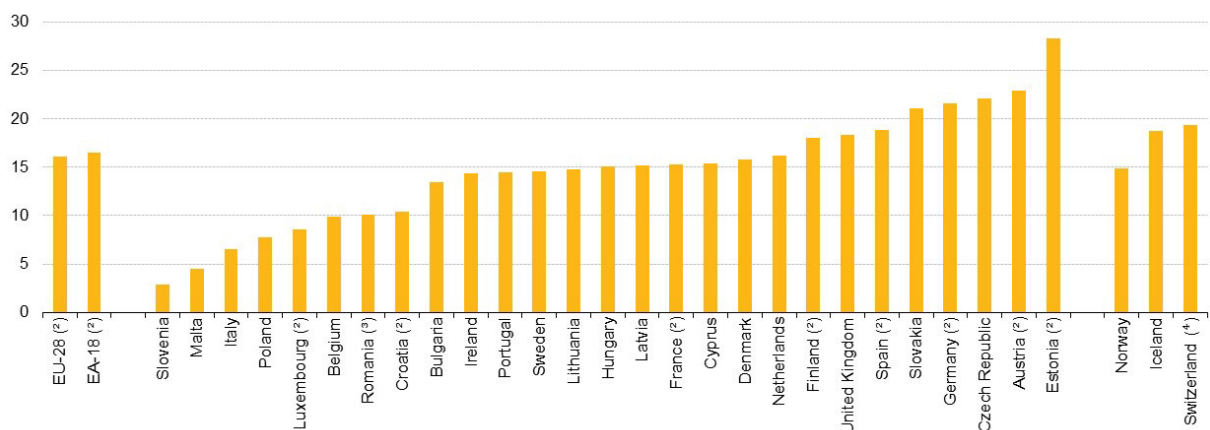


Figura 11. Payment gap uomo-donna per salario orario nei Paesi dell'UE28

Fonte: dati Eurostat 2014

Si vede quindi che vi sono enormi disparità da Paese a Paese. Dopo la disparità tra la fattibilità di avvio di una start up e nei salari orari un'altra variabile di interesse ai fini della comprensione delle scelte della donna nel mercato del lavoro è la percentuale del PIL che ciascuno Stato investe per le politiche di sussidio alle famiglie.

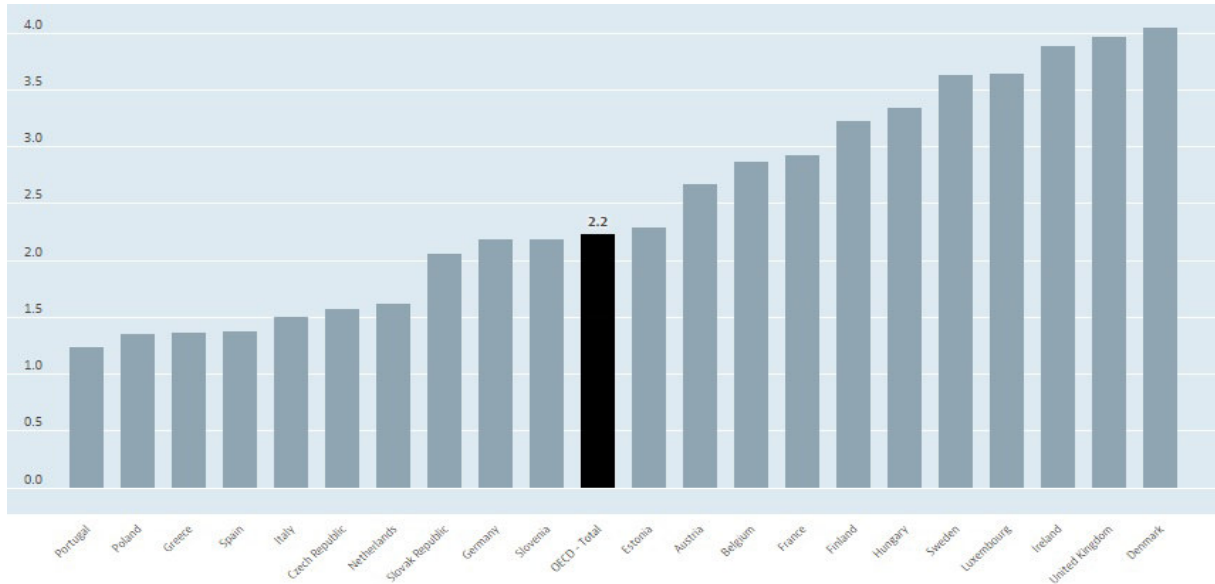


Figura 12. spesa pubblica in percentuale del PIL (GDP) utilizzata per sussidi alle famiglie Paesi OCSE

Fonte: dati Eurostat 2011

Nel grafico sopra riportato si può vedere come, nei Paesi OCSE, nell'anno 2011 il Paesi che più hanno investito in questo genere di aiuti siano gli Stati nordici, come ad esempio Danimarca (4,0%), Regno Unito (4,0%), Irlanda (3,9%), mentre quelli che elargiscono meno denaro in sussidi familiari sono i Paesi del Mediterraneo quali Portogallo (1,2%), Grecia (1,4%), Spagna (1,4%), Italia (1,5%) con una media dei Paesi OCSE che si assesta sul 2,2%.

Un ultimo dato interessante da analizzare in relazione a quelli visti fino ad ora è il tasso di fertilità calcolato in numero di bambini per donna.

Dai dati che si possono visualizzare nel grafico (Figura 7) è degna di nota la relazione intercorsa tra i sussidi alle famiglie, la facilità nell'avviare una start up percepita dalle donne, il divario nei salari orari e il tasso di fertilità.

Nei Paesi in cui le donne sono maggiormente aiutate o comunque subiscono minori discriminazioni il tasso di fertilità è leggermente più alto. In particolare sono rilevanti i tassi di fertilità dell'Irlanda (2,04%) e quello del Regno Unito (1,91%) che erano anche i Paesi con la più elevata percentuale (in relazione al PIL) di politiche in favore della famiglia, mentre tra gli Stati con il minore tasso di natalità troviamo Spagna (1,34%) e Portogallo (1,35%). In Italia invece il tasso di bambini per donna è del 1,39%.

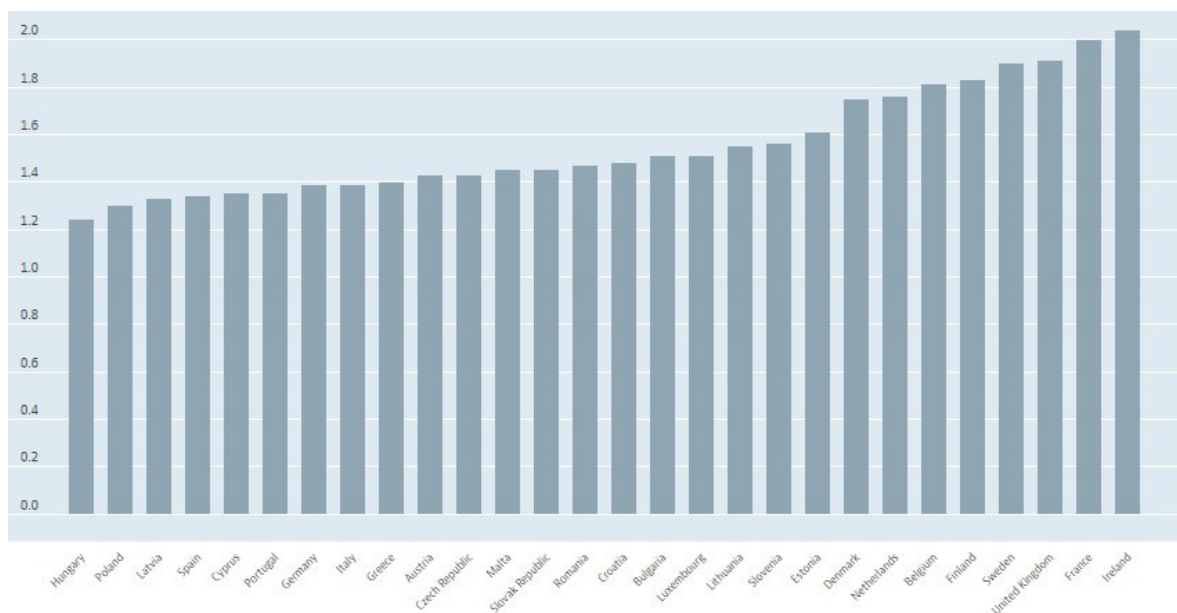


Figura 13. Tassi di natalità (Bambini per donna) nell'UE28

Fonte: dati Eurostat 2011



## CAPITOLO 3

### UN FOCUS SULLA SITUAZIONE ITALIANA

#### 3.1 La conciliazione in Italia

Secondo un report Istat del dicembre 2011 circa il 38,4% della popolazione italiana tra i 15 e i 64 anni si trova ad affrontare il problema della conciliazione. La maggior parte di coloro che devono decidere come suddividere il tempo tra lavoro e famiglia è donna. La popolazione femminile che si occupa di qualcuno è il 55,2% se si considera come totalità il numero di persone che si affrontano il problema della conciliazione e il 42,3% se si prende come popolazione di riferimento il numero di donne italiane. Di queste la maggior parte si dedicano all'accudire figli coabitanti, mentre coloro che si prendono cura di altri adulti sono una percentuale di molto inferiore (vedere Figura 14). Il capitolo si concentrerà quindi sull'analisi di questo problema a livello italiano poiché, come riportato poc'anzi la conciliazione riguarda gran parte della popolazione femminile e in particolare le lavoratrici.

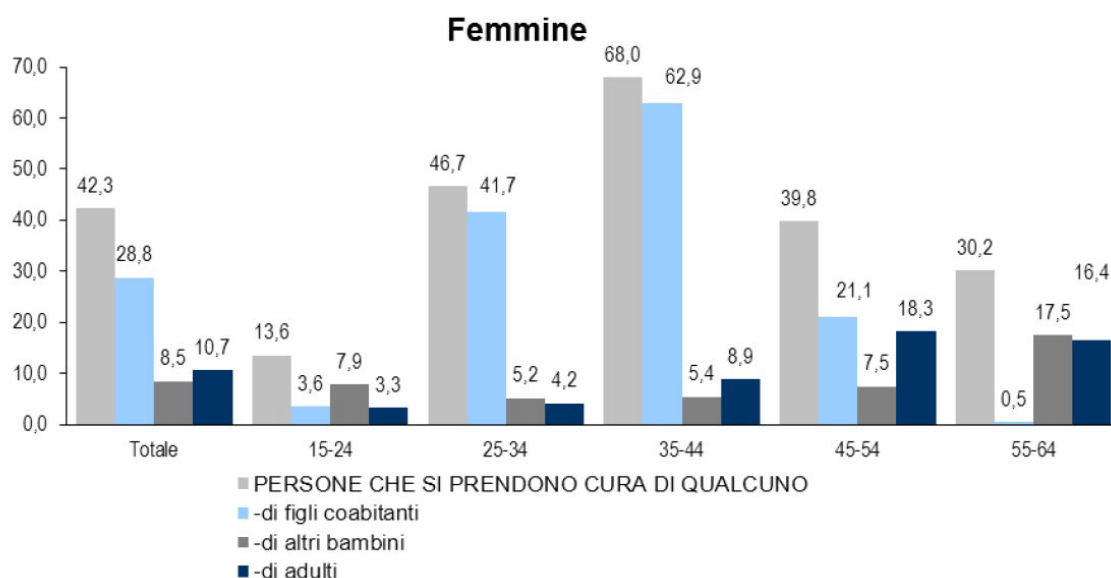


Figura 14. Donne che si dedicano alla cura di qualcuno divise per fasce d'età

Fonte: dati Istat 2010

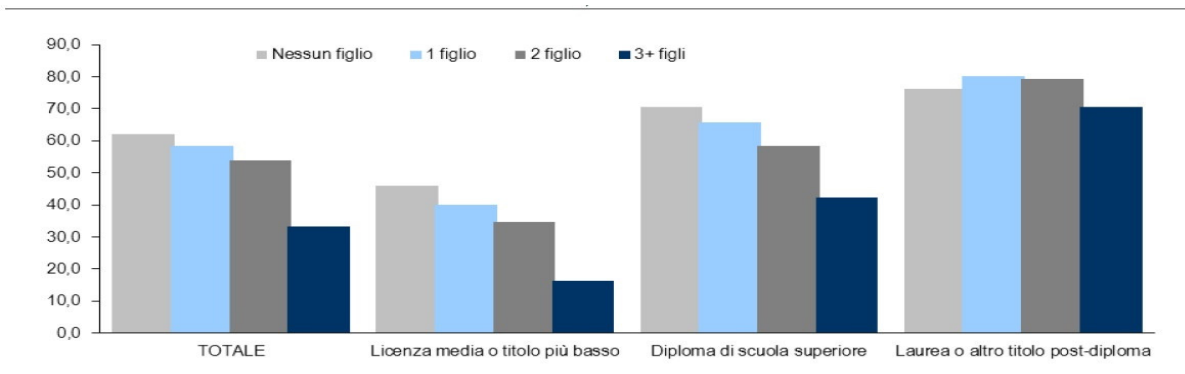
Le donne che non riescono a conciliare vita lavorativa e vita familiare spesso rinunciano ad avere un'occupazione dopo la nascita di un figlio. Questo è dovuto a strutture pubbliche scarsamente sviluppate. Nella tabella riportata più in basso sono inseriti i dati sull'abbandono femminile del lavoro, in percentuale. La maggior percentuale, indipendentemente dal range di età delle donne prese in considerazione, si ha per la nascita dei figli; si va infatti dal 19,4% di abbandono per le donne con età compresa tra il 35 e i 44 anni fino ad un 25,2% per le donne di età compresa tra i 25 e i 34 anni.

	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni
<i>Un figlio</i>			
– Matrimonio	6,8	5,7	7,7
– Nascita 1° figlio	15,7	13,5	16,9
– Altre ragioni familiari	5,4	7,0	9,3
<i>Due figli</i>			
– Matrimonio	8,7	5,8	10,3
– Nascita 1° figlio	18,4	13,6	15,4
– Nascita 2° figlio	13,8	11,1	12,0
– Nascita dei figli	25,2	19,4	23,0
– Altre ragioni familiari	7,1	6,6	9,7
<i>Tre figli o più</i>			
– Matrimonio	–	–	10,8
– Nascita 1° figlio	–	–	12,9
– Nascita 2° figlio o più	–	–	14,3
– Nascita dei figli	–	–	22,3
– Altre ragioni familiari	–	–	10,2

Figura 15. Donne che abbandonano il lavoro (in percentuale) suddivise per età, numero di figli e motivazioni. Il simbolo “-” indica dati non statisticamente significativi.

Fonte: dati Istat 2000

L'effetto negativo delle responsabilità familiari risulta però più elevato per coloro che hanno un minor grado di istruzione e qualificazione (vedere Figura 16) e, in generale, le conseguenze sono maggiori al Sud piuttosto che nel Centro-Nord.<sup>19</sup>



<sup>19</sup> Saraceno C. (2002), “La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti”, in Polis, 2/2003, pp.199-228



Figura 16. Tasso di occupazione femminile per donne tra i 25 e i 54 anni per livello d'istruzione

Fonte: dati Istat 2010

Ciò avviene perché coloro che risultano maggiormente istruite e qualificate, specialmente se lavorano nell'Italia settentrionale o centrale, sono oggetto di un maggior investimento da parte dei datori di lavoro ed inoltre, grazie ai guadagni più elevati delle “colleghe”, hanno risorse sufficienti per l'acquisto di servizi di cura come asili nido. Il nido è però, ad oggi, una soluzione d'élite. Solo una limitata quota dei bambini può esservi affidata; la maggior parte delle donne, nonostante il desiderio di scrivere i propri figli al nido, deve trovare soluzioni alternative, come si può vedere dalla tabella rappresentata in figura 15. Il 28% delle donne lavoratrici ha infatti dichiarato che avrebbe voluto che i propri figli frequentassero il nido, ma ciò non è stato possibile a causa di strutture inesistenti, non sufficientemente sviluppate, e quindi con pochi posti rispetto alle richieste, o con costi troppo elevati. Questo aspetto verrà meglio approfondito in seguito.

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	Genitori	Nonni	Babysitter	Asilo nido pubblico	Asilo nido privato	Altri parenti o amici	Totale
Nord-ovest	6,5	56,9	8,7	12,9	12,1	2,8	100,0
Nord-est	6,4	53,1	7,2	18,6	12,6	2,1	100,0
Centro	7,3	50,5	8,8	16,7	13,6	2,9	100,0
Sud	9,5	49,2	12,2	5,4	17,5	6,2	100,0
Isole	8,0	44,3	10,2	11,8	21,4	0,1	100,0
<b>Italia</b>	<b>7,3</b>	<b>52,3</b>	<b>9,2</b>	<b>13,5</b>	<b>14,3</b>	<b>3,4</b>	<b>100,0</b>

Figura 17. Persone o servizi che si occupano del bambino, di età compresa tra 1 e 2 anni, mentre la madre lavora (in percentuale)

Fonte: dati Istat 2005

La situazione sta però migliorando nel corso degli anni. Il tempo che lavoratori e lavoratrici dedicano alla famiglia sta lentamente assumendo valori simili. Le ore che gli uomini decidono di utilizzare per la cura della famiglia va via via aumentando, mentre quello delle donne si sta riducendo. Si è passati così da un divario di 4 ore e 32 minuti negli anni 1988-1989 ad un divario di “solamente” 3 ore e 25 minuti nel 2002, la differenza si è quindi ridotta di più di un'ora in poco più di 10 anni (vedere figura 18).

ATTIVITÀ	Classi di età									
	14-24		25-44		45-64		65 e più		Totale	
	1988-1989	2002-2003	1988-1989	2002-2003	1988-1989	2002-2003	1988-1989	2002-2003	1988-1989	2002-2003
	Uomini									
Dormire, mangiare e altra cura della persona	12:01	11:47	11:39	11:22	12:08	11:46	13:56	13:41	12:12	11:59
Lavoro retribuito	2:37	1:58	5:49	5:40	4:22	4:05	0:41	0:25	4:01	3:42
Istruzione e formazione	2:28	2:36	0:07	0:09	-	0:01	-	-	0:31	0:25
Lavoro familiare	0:28	0:27	1:06	1:13	1:34	1:54	2:13	2:23	1:17	1:32
Volontariato, aiuti, partecipazione sociale e religiosa	0:09	0:09	0:08	0:07	0:12	0:16	0:14	0:21	0:10	0:13
Tempo libero	4:43	5:04	3:39	3:40	4:25	4:24	6:08	6:05	4:27	4:32
Vita sociale, visione di spettacoli e altre attività culturali	1:15	1:52	0:55	1:03	0:51	0:56	1:00	1:06	0:58	1:08
Lecture, Tv, radio e Internet	1:57	1:51	1:55	1:52	2:38	2:35	3:38	3:35	2:23	2:24
Altre attività di tempo libero	1:31	1:20	0:49	0:44	0:57	0:54	1:30	1:25	1:05	1:00
Spostamenti	1:29	1:57	1:28	1:45	1:14	1:31	0:44	1:03	1:17	1:34
Tempo non specificato	0:04	0:02	0:03	0:03	0:04	0:03	0:04	0:02	0:04	0:03
	Donne									
Dormire, mangiare e altra cura della persona	12:04	11:59	11:15	11:26	11:33	11:34	13:24	13:27	11:54	12:02
Lavoro retribuito	1:34	1:16	2:31	2:42	1:19	1:39	0:06	0:04	1:32	1:35
Istruzione e formazione	2:15	2:58	0:05	0:13	-	0:01	-	-	0:27	0:26
Lavoro familiare	2:47	1:44	6:22	5:08	7:09	6:00	5:43	5:02	5:49	4:57
Volontariato, aiuti, partecipazione sociale e religiosa	0:11	0:08	0:08	0:12	0:14	0:30	0:17	0:34	0:12	0:22
Tempo libero	3:56	4:13	2:48	2:48	3:08	3:08	4:04	4:12	3:20	3:25
Vita sociale, visione di spettacoli e altre attività culturali	1:00	1:29	0:47	0:52	0:43	0:48	0:58	0:57	0:50	0:56
Lecture, Tv, radio e Internet	1:56	1:51	1:34	1:28	2:06	1:54	2:43	2:49	2:01	1:58
Altre attività di tempo libero	1:00	0:53	0:27	0:29	0:19	0:26	0:22	0:27	0:30	0:30
Spostamenti	1:07	1:39	0:47	1:27	0:33	1:05	0:20	0:39	0:41	1:10
Tempo non specificato	0:05	0:03	0:03	0:03	0:02	0:03	0:02	0:01	0:03	0:03

Figura 18. Suddivisione media giornaliera del tempo (ore e minuti) della popolazione di età superiore ai 15 anni per sesso, classe di età, tipo di attività ed anni (1988-1989, 2002)

Fonte: indagine multiscopo sulle famiglie, Istat 2002-2003

In conclusione, per quanto vi siano dei miglioramenti, la situazione italiana risulta molto delicata. La soluzione potrebbe essere il self-employment che, come si è visto prima, per quanto nella fase di start up non favorisca la fertilità, aiuta le donne nella conciliazione tra lavoro e famiglia. In seguito vi sarà un focus sulla situazione dell'imprenditoria femminile in Italia, per poi, nella conclusione del capitolo, analizzare le politiche attuate in Italia per favorire la risoluzione del problema sia in maniera diretta, con sussidi, incentivi, maggior flessibilità, ecc., che in modo indiretto, attraverso aiuti nell'avvio di imprese che porteranno ad una maggior flessibilità lavorativa.

### 3.2 L'imprenditorialità femminile

L'imprenditorialità femminile nel 2003 in Italia risultava composta da 1.174.543 imprese pari al 23,5% del totale delle imprese presenti nel territorio; ciò significa che 1 su 5 è rosa. Esse risultavano per lo più individuali, concentrate nel settore del terziario (commercio al dettaglio

e servizi alla persona) e nell’ambito manifatturiero (vedere figura 19).<sup>20</sup> Le spiegazioni per questa tendenza possono essere molteplici. La donna potrebbe preferire questi ambiti per una maggior conoscenza, dovuta anche ad esperienze lavorative precedenti, per una carenza di eventuali professionalità tecniche richieste per entrare in altri settori o per il perdurare di disuguaglianze tra i sessi che rendono difficoltoso l’accesso al credito, come scritto nel secondo capitolo, e di conseguenza la costringono a posizionarsi in settori che richiedono minor intensità di capitale.

Una parte delle imprenditrici italiane risulta provenire da una situazione di inoccupazione e quindi utilizza l’impresa per entrare o per tornare nel mondo del lavoro, con conseguente minor ambizione per la loro attività e dimensioni d’impresa ridotte che consentono uso di procedure gestionali più semplici.

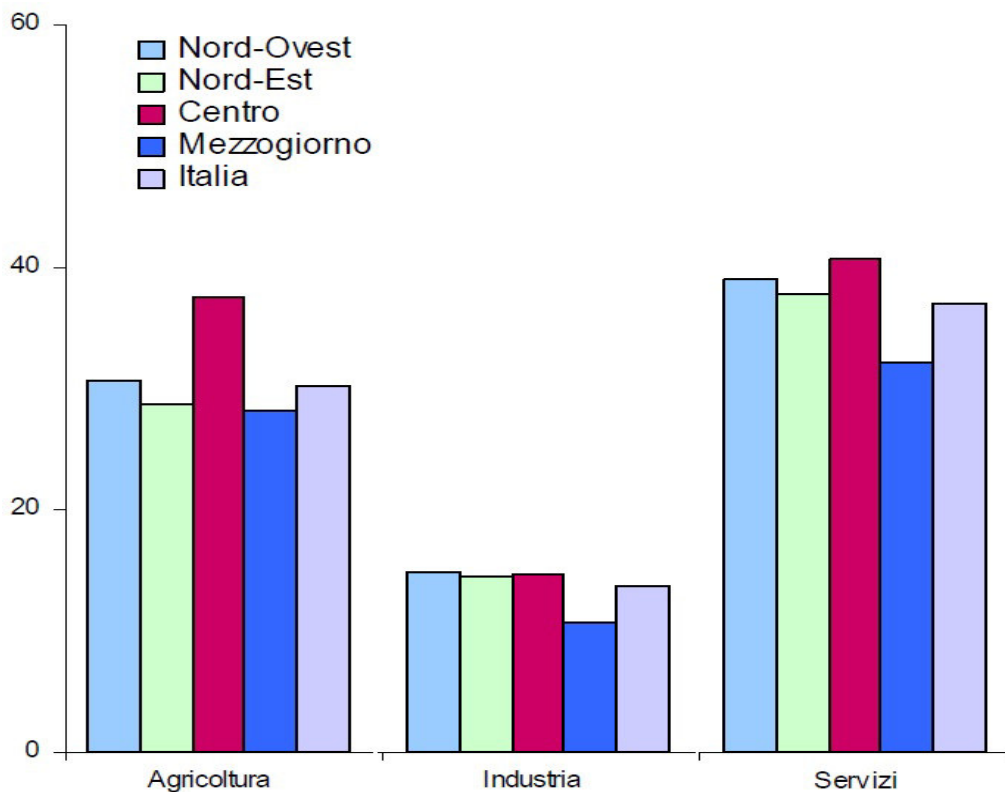


Figura 19. Lavoratrici indipendenti suddivise per settori e posizione geografica

Fonte: Istat 2007

Le imprese rosa si contraddistinguono grazie ad un modello gestionale di tipo evolutivo o transazionale. Le donne, cioè, danno maggior rilevanza al fattore culturale e a quello umano umano, quindi alle relazioni interpersonali. L’importante per loro è il risultato d’impresa piuttosto che le procedure adottate per raggiungerlo e si rivela fondamentale la comunicazione

<sup>20</sup> David, P. (2008), “L’imprenditorialità femminile come strumento di cambiamento economico e culturale: il caso delle Marche”, in *Economia&Lavoro*, XLII, 2, pp. 121-132

oltre alla customer satisfaction. Le imprese femminili inoltre, secondo un rapporto di Unioncamere del 2012, sono più resistenti alla crisi e si sviluppano con un ritmo maggiore di quelle maschili. Le donne a capo di un'impresa risultano inoltre più istruite rispetto ai colleghi uomini; si pensi che le donne con un livello d'istruzione terziaria nella forza lavoro sono il 35%, contro il 15% degli uomini. Altra caratteristica delle imprese in rosa è la velocità di crescita. Le donne infatti sono meno presenti in imprese high-growth, dove vi sono meno di 10 dipendenti all'inizio, ma la crescita media annua registrata si aggira su almeno 20 punti percentuali per tre anni consecutivi, piuttosto che in quelle potenzialmente high-growth o in imprese gazzelle, che per definizione hanno meno di 20 dipendenti (vedere Figura 20).

**Imprese potenzialmente High-growth**

SETTORE ECONOMICO	CARATTERISTICHE DELL'IMPRENDITORE							
	Genere		Classi di età			Paese di nascita		
	Maschi	Femmine	fino a 29 anni	da 30 a 49 anni	50 anni e oltre	Italia	UE	Extra-UE
Industria in s. s.	73,0	27,0	1,6	32,0	66,4	98,0	0,7	1,3
Costruzioni	80,1	19,9	2,7	40,2	57,1	97,7	0,8	1,5
Commercio	72,3	27,7	2,0	35,0	63,0	97,8	0,6	1,6
Altri servizi	72,3	27,7	2,3	35,2	62,5	96,8	1,1	2,1
<b>Totale</b>	<b>73,3</b>	<b>26,7</b>	<b>2,0</b>	<b>34,2</b>	<b>63,8</b>	<b>97,6</b>	<b>0,8</b>	<b>1,6</b>

**Imprese High-growth**

SETTORE ECONOMICO	CARATTERISTICHE DELL'IMPRENDITORE							
	Genere		Classi di età			Paese di nascita		
	Maschi	Femmine	fino a 29 anni	da 30 a 49 anni	50 anni e oltre	Italia	UE	Extra-UE
Industria in s. s.	77,0	23,0	2,7	38,5	58,8	97,3	0,7	2,0
Costruzioni	74,0	26,0	5,0	49,8	45,2	95,8	1,8	2,4
Commercio	76,3	23,7	2,6	44,1	53,3	97,3	1,1	1,6
Altri servizi	75,2	24,8	3,0	39,9	57,1	96,8	1,0	2,2
<b>Totale</b>	<b>75,8</b>	<b>24,2</b>	<b>3,0</b>	<b>40,9</b>	<b>56,1</b>	<b>97,0</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>

**Imprese gazelle**

SETTORE ECONOMICO	CARATTERISTICHE DELL'IMPRENDITORE							
	Genere		Classi di età			Paese di nascita		
	Maschi	Femmine	fino a 29 anni	da 30 a 49 anni	50 anni e oltre	Italia	UE	Extra-UE
Industria in s. s.	75,1	24,9	6,4	44,6	49,0	94,8	2,4	2,8
Costruzioni	74,3	25,7	10,0	60,0	30,0	88,6	7,1	4,3
Commercio	70,5	29,5	1,6	63,1	35,3	90,2	4,1	5,7
Altri servizi	74,8	25,2	4,6	34,6	60,8	96,9	0,3	2,8
<b>Totale</b>	<b>74,4</b>	<b>25,6</b>	<b>5,1</b>	<b>42,0</b>	<b>52,9</b>	<b>95,0</b>	<b>1,7</b>	<b>3,3</b>

Figura 20. Caratteristiche socio-demografiche degli imprenditori divisi per tipologia d'impresa e settore economico

Fonte: dati Istat 2013

L'incentivazione di imprese rosa aiuterebbe a ridurre la disoccupazione/inoccupazione causata dalla nascita dei figli e produrrebbe effetti circolari virtuosi per l'intera economia italiana. Negli ultimi anni molti sono stati i progressi fatti in questo senso. L'Italia per riallinearsi alle medie UE sta sviluppando politiche volte a favorire la creazione d'impres e la conciliazione del lavoro con la famiglia. Questo argomento sarà analizzato nel paragrafo seguente.

### ***3.3 Sussidi: come si cercano di colmare le disparità***

Le politiche attuate dal governo italiano per favorire la conciliazione lavoro-famiglia riguardano sia uomini che donne. Questo perché si tenta di ridurre la disparità di ruoli all'interno della famiglia e del mondo del lavoro. Uno dei primi provvedimenti rilevanti si ha con la legge 53 del 2000, all'interno della quale sono inseriti aiuti come congedi parentali, interventi relativi all'introduzione di elementi di flessibilità nell'organizzazione del lavoro e un ampliamento dell'offerta dei servizi di cura specificatamente per figli piccoli (0-3 anni).<sup>21</sup> Successivamente, nel 2006, il ministero per le politiche della famiglia finanzia un Piano straordinario in sostegno delle famiglie con bambini attraverso lo stanziamento (nel triennio 2007-2009) di 300 milioni di euro volti ad ampliare l'offerta di asili nido e servizi territoriali, anche nei luoghi di lavoro. A questi si aggiungono 210 milioni di euro per il 2007, 180 milioni di euro per il 2008 e altrettanti per il 2009 facenti parte delle misure previste dalla finanziaria del 2007 a favore del Fondo nazionale delle politiche per la famiglia. Analizziamo punto per punto l'efficacia delle politiche introdotte in Italia negli anni. Partendo dalle strutture presenti nel territorio per l'accoglienza di bambini al di sotto dei 3 anni si può notare come esse risultino ancora inadeguate (vedere Figura 21). Ciò è dovuto ad un'incapacità di interpretare i bisogni reali delle famiglie in quanto molti degli asili nido presenti hanno poca flessibilità negli orari e ridotta copertura temporale e questo non è utile per le moderne esigenze di lavoratori e lavoratrici. Spesso il servizio non è di qualità, vi sono barriere culturali che non permettono la percezione da parte delle madri di quanto sia importante da un punto di vista pedagogico che il bambino interagisca con persone, soprattutto bambini, esterni alla famiglia e infine i costi da sostenere sono elevati.

---

<sup>21</sup> Manacorda, M. P., Indiretto G. (2009), "Le politiche per l'occupazione femminile", tratto da "Il lavoro che cambia", rapporto CNEL

Regioni	Popolazione 0-3 anni (Istat 31/12/2004)*	Utenti (Istat 2004)**	
		Valore assoluto	%
Piemonte	110.345	14.731	13,3
Valle d'Aosta	3.424	1.936	56,5
Lombardia	269.863	41.108	15,2
Provincia di Bolzano	15.926	1.841	11,6
Provincia di Trento	15.484	2.019	13,0
Veneto	135.298	14.416	10,7
Friuli	29.648	2.775	9,4
Liguria	35.414	5.558	15,7
Emilia Romagna	110.310	29.856	27,1
Toscana	91.048	21.450	23,6
Umbria	22.094	2.948	13,3
Marche	39.372	9.034	22,9
Lazio	151.513	13.793	9,1
Abruzzo	32.762	2.198	6,7
Molise	7.659	246	3,2
Campania	192.442	3.349	1,7
Puglia	119.249	5.937	5,0
Basilicata	15.895	815	5,1
Calabria	55.583	1.156	2,1
Sicilia	152.331	9.196	6,0
Sardegna	39.665	3.962	10,0
<b>Totale</b>	<b>1.645.325</b>	<b>188.324</b>	<b>11,4</b>

\*Popolazione residente in età 0-3 anni (fino al compimento del terzo anno di età) al 31 dicembre 2004

\*\* Bambini in età fino al compimento dei tre anni che hanno usufruito del servizio di asilo nido o servizio integrativo nel corso del 2004

Figura 21. Copertura territoriale dei servizi per la prima infanzia

Fonte: elaborazione di Manacorda P. M. e Indiretto G. su dati Istat 2004

I congedi parentali invece sono misure che permettono di usufruire di un determinato periodo di tempo che consente di prestare assistenza al bambino. Le donne ne usufruiscono più degli uomini, a conferma del fatto che ancora vi sono disparità nel tempo che si dedica alla cura del proprio figlio.

Misure recenti che consentono la conciliazione di vita lavorativa e familiare sono state attuate con il Job Act. In esso sono contenuti provvedimenti volti alla tutela del periodo di maternità, all'ampliamento del congedo parentale, di cui si può usufruire fino agli otto anni successivi alla nascita del bambino o, in caso di affidi o adozioni, per i dodici anni successivi all'ingresso del minore nel nucleo familiare. Inoltre ciascun genitore può scegliere la fruizione

del congedo parentale su base oraria o giornaliera.<sup>22</sup> Viene introdotto inoltre un provvedimento che prevede la fruizione del congedo anche da parte dei lavoratori o delle lavoratrici autonome previa domanda all'ente previdenziale competente.

I principali provvedimenti assunti dal governo italiano per le PMI nel triennio 2013-2015 sono rilevanti al fine dell'analisi di provvedimenti in favore della conciliazione lavoro-famiglia in quanto, come visto in precedenza, nonostante le start-up non si rivelino molto adeguate per la risoluzione di questo problema, l'auto-impiego è un'ottima opportunità.

Nel 2013 il governo interviene per promuovere l'imprenditorialità e migliorare l'accesso ai finanziamenti tramite l'introduzione di nuove misure atte alla diminuzione del costo del lavoro, al sostenimento dell'imprenditorialità giovanile e femminile. I provvedimenti vengono ampliati negli anni successivi per far sì che ne beneficiassero sempre più imprese di piccole e medie dimensioni fino ad arrivare alla legge di Stabilità del 2016. In questa legge le novità a favore delle imprese sono molteplici: si va dagli sgravi fiscali per le imprese, agli incentivi per gli investimenti, dall'eliminazione dell'IMU sui terreni agricoli e sui macchinari fissi installati nei capannoni, i così detti "imbullonati", a quella dell'Irap per le aziende agricole, dall'innalzamento del tetto sull'uso del contante alla decontribuzione per le assunzioni a tempo indeterminato.<sup>23</sup> Le PMI innovative hanno inoltre visto un sostanziale ampliamento della possibilità di accedere al Fondo di garanzia. È stato poi istituito un fondo che prevede prestiti di un valore compreso tra 5.000 e 50.000 euro a tasso nullo in favore dell'avvio di nuove iniziative di auto impiego ed auto imprenditorialità.

In Italia si stanno dunque compiendo, anche sotto la spinta dell'UE, ampi passi avanti sulle misure volte a favorire la conciliazione di lavoro e famiglia, sia attraverso incentivi per l'auto-impiego e lo sviluppo di nuove imprese, sia attraverso l'ampliamento dell'offerta dei servizi di cura, sia attraverso i sussidi o le agevolazioni introdotte. La strada da percorrere è ancora lunga, ma la direzione sembra essere quella corretta.

---

<sup>22</sup> Decreto legislativo 15 giugno 2015, n°80, G.U. 24/06/2015

<sup>23</sup> Bruzzo, A. (2016), "Le misure di politica economico-finanziaria per la ripresa degli investimenti da parte delle PMI – Una rassegna dei più recenti provvedimenti assunti a livello europeo ed italiano", in Quaderni di ricerca sull'artigianato, 1/2016, pp. 3-50





## CONCLUSIONI

In questo elaborato è stato trattato il tema della donna in ambito familiare e lavorativo. Per far questo si è partiti dalla rappresentazione della donna nel mercato del lavoro per quanto riguarda il passato, quando vi ha fatto il suo ingresso, e le condizioni attuali. Successivamente è stata analizzata la correlazione tra fertilità ed occupazione e a differenza di quanto si poteva pensare si è scoperto che è positiva; ad una maggior occupazione corrisponde un tasso di fertilità più alto. Ciò accade perché le future mamme vogliono assicurare un futuro roseo ai propri figli. La correlazione positiva tra tasso di natalità e partecipazione al mercato del lavoro non ha escluso però il problema che ha messo in moto l'analisi, quello della conciliazione. Molte donne infatti abbandonano il mercato del lavoro alla nascita del proprio figlio per l'inconciliabilità di tempo per la famiglia e tempo per il lavoro. Dando uno sguardo in un primo momento ai dati OCSE e dell'Unione Europea e successivamente ai dati italiani per quanto riguarda la partecipazione femminile al mercato del lavoro e all'imprenditorialità ci si è chiesti se l'auto-impiego potesse essere una soluzione al problema della conciliazione. La risposta è stata affermativa. Infatti, anche se nella fase di avvio dell'impresa, ossia nella start up, vi è un decremento del tasso di fertilità, in un secondo momento, cioè quando l'impresa è già avviata, il tasso di fertilità subisce un lieve incremento che è più significativo per le donne più adulte e meno significativo, se non negativo in alcuni casi, per le donne più giovani. Il self-employment risulta utile anche per far rientrare nel mercato del lavoro le donne che ne erano uscite. Questa soluzione, unita a quelle proposte dall'UE e dal governo italiano per la conciliazione in senso stretto, come ampliamento del numero di posti disponibili per i servizi di cura e di accoglienza come nidi e centri anziani, flessibilizzazione sia dell'orario lavorativo, anche attraverso i congedi parentali orari o giornalieri, che dell'orario degli asili, e per la conciliazione intesa come self-employment, ossia accesso al credito agevolato e flessibilità anche per le donne imprenditrici, porta ad un notevole miglioramento della situazione. Risolvere il problema della conciliazione lavoro-famiglia risulta oggi molto più semplice, anche grazie alle molte vie che si possono utilizzare a questo scopo. Molti passi avanti possono ancora essere compiuti, sia per quanto riguarda l'aiuto indiretto, ossia il favorire l'auto-impiego, che per quanto riguarda le politiche di conciliazione in senso stretto. Per quanto riguarda l'Italia ad esempio, può essere ampliato il numero di posti disponibili negli asili nido, può essere migliorata l'offerta anche attraverso una maggior flessibilità degli orari che meglio si concili a quelli dei lavoratori, il servizio può essere reso più accessibile attraverso la diminuzione dei costi. Oggi c'è la possibilità, grazie al job act, di chiedere i congedi parentali fino al compimento dell'ottavo anno di età dei proprio figli, o comunque per

otto anni dal momento di inclusione nel nucleo del minore adottato. La situazione è di molto migliorata e si presta sempre maggior attenzione all'argomento sia in Europa che in Italia, nonostante essa sia spesso tra le peggiori a livello di statistiche condotte nell'UE. Senza ombra di dubbio molti passi in avanti rispetto al passato sono stati fatti, molti vanno ancora compiuti, ma attualmente le donne hanno, oltre alle soluzioni attuate dai vari enti governativi, una nuova possibilità per risolvere il problema della conciliazione: il self-employment.

## BIBLIOGRAFIA

- A.C.T.I.V.A. DONNA – Associazione per la Conciliazione, Tutela, Innovazione, Valorizzazione e Assistenza della donna (2008), “La conciliazione lavoro-famiglia in Italia e in Europa”, giugno 2008
- Bould, S., Crespi, I., Schmaus, G. (2012), “The cost of a child, mother’s employment behaviour and economic insecurity in Europe”, in *International Review of Sociology*, 22:1, pp. 5-23
- Bruzzo, A. (2016), “Le misure di politica economico-finanziaria per la ripresa degli investimenti da parte delle PMI – Una rassegna dei più recenti provvedimenti assunti a livello europeo ed italiano”, in *Quaderni di ricerca sull’artigianato*, 1/2016, pp. 3-50
- Caliendo, M., Künn, S. (2015), “Getting Back into the labour market: the effects of start-up subsidies for unemployed females”, in *Journal of Population Economics*, 28, pp. 1005-1043.
- Commissione Europea (2008), “Un miglior equilibrio tra lavoro e vita private: sostenere maggiormente gli sforzi tesi a conciliare la vita professionale, privata e familiare”
- Commissione Europea (2003), “The rationale of motherhood choices: influences of employment conditions and of public policies”, in EUR 20792, Capitolo 5, pp. 149-165
- Comunicazione della Commissione Europea, Bruxelles, 3 ottobre 2008
- David, P. (2008), “L’imprenditorialità femminile come strumento di cambiamento economico e culturale: il caso delle Marche”, in *Economia&Lavoro*, XLII, 2, pp. 121-132
- Decreto Legge 18 ottobre 2012, n° 189, G.U. 18/12/2012, Art. 25
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n° 80, G.U. 24/06/2015
- Eurostat (2011), “Women and men in the EU seen through figures”, 8 marzo 2011
- Fondazione R.ETE. Imprese Italia, (2014), “L’impresa al femminile in Italia e in Europa – Un confronto internazionale sui dati dell’imprenditorialità femminile”, settembre 2014
- Istat (2007), “Figli e famiglia – I tempi delle donne”, report Istat, marzo 2007
- Istat (2011), “La conciliazione tra lavoro e famiglia”, report Istat, dicembre 2011
- Istat (2007), “Lavoro – Inattività”, report Istat, marzo 2007
- Istat (2007), “Lavoro – Settori di attività e professioni”, report Istat, marzo 2007
- Istat (2015), “L’imprenditorialità in Italia – Anni 2012-2014”, report Istat, dicembre 2015
- Manacorda, M. P., Indiretto G. (2009), “Le politiche per l’occupazione femminile”, tratto da “Il lavoro che cambia”, rapporto CNEL
- Noseleit, F. (2014), “Female self-employment and children”, in *Small Business Economics*, 43, pp. 549-569

- Raitano, M. (2009), "Differenze di genere nel mercato del lavoro dei paesi della UE15", in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 2/2009
- Saraceno C. (2002), "La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti", in *Polis*, 2/2003, pp.199-228
- Tunisini, A., Pencarelli, T., Ferrucci, L. (2014), "Economia e management delle imprese – strategie e strumenti per la competitività e la gestione aziendale", in Hoepli (2014), *Capitolo 12*, pp. 339-343
- Unioncamere (2016), "L'impresa in genere – 3° Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile", 2016.

## **SITOGRAFIA**

- <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>
- [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#By\\_working\\_profile\\_.28part-time\\_versus\\_full-time.29](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#By_working_profile_.28part-time_versus_full-time.29)
- <https://data.oecd.org/socialexp/family-benefits-public-spending.htm>
- [http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire\\_attivita/forma\\_giuridica/](http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire_attivita/forma_giuridica/)
- [http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire\\_attivita/forma\\_giuridica/ditta\\_individuale.html](http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire_attivita/forma_giuridica/ditta_individuale.html)
- [http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire\\_attivita/forma\\_giuridica/impresa\\_familiare.html](http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire_attivita/forma_giuridica/impresa_familiare.html)
- [http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire\\_attivita/forma\\_giuridica/societa\\_di\\_persone.html](http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire_attivita/forma_giuridica/societa_di_persone.html)
- [http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire\\_attivita/forma\\_giuridica/societa\\_di\\_capitale.html](http://www.confcommerciomilano.it/it/aprire_attivita/forma_giuridica/societa_di_capitale.html)
- [http://www.unioncamere.gov.it/PDF/2--Rapporto-Nazionale-sull-Imprenditoria-femminile\\_480.htm](http://www.unioncamere.gov.it/PDF/2--Rapporto-Nazionale-sull-Imprenditoria-femminile_480.htm)