

NODU2

www.centrostudinodus.it



**Non-sostenibilità del lavoro
femminile in Italia**

Chi è Nodus

NODUS si propone quale piattaforma di confronto, di scambio e di divulgazione della conoscenza nei temi di economia, società e lavoro.

L'obiettivo è agevolare la comprensione e stimolare la riflessione sulle problematiche che interessano il nostro Paese, colmando il vuoto che spesso emerge dall'assenza di politiche in materia economica e sociale orientate al lungo periodo.

Le iniziative di **NODUS** hanno lo scopo di sollecitare un confronto costruttivo che si basi sulla valorizzazione della competenza e del merito in chiave olistica: attraverso il coinvolgimento paritario e trasversale di esperte ed esperti dei diversi rami del sapere, si intende, con un confronto pacato ed uno sguardo trasversale, avviare un dibattito di matrice genuinamente pluralista.

In sintesi, l'aspirazione è di porsi quale punto di confronto culturale che trae linfa dalla diversità dei punti di vista e dall'arricchimento che dalla stessa si origina. Questi stessi valori si pongono alla base della precisa volontà di non trascurare l'esame, in chiave critica ma costruttiva, della tematica del divario Nord-Sud, in una logica di reciproco sostegno in quanto componenti fondamentali e complementari del sistema Paese.

Perché questo lavoro?

La risposta a questa domanda è intimamente connessa alle ragioni della costituzione di **NODUS** ovvero la volontà di discutere a viso aperto sulle questioni che impattano direttamente sulla società.

In questa dinamica abbiamo accolto con entusiasmo la proposta di Paola Caccia Dominioni di patrocinare una ricerca che avesse ad oggetto il ruolo della donna nel mondo del lavoro anche alla luce della impattante evoluzione della remotizzazione della prestazione lavorativa.

Potrebbe apparire in qualche misura un tema già battuto, in realtà non è così nella misura in cui si è scelto di affrontarlo non nella consueta prospettiva “vittimistica” o dei c.d. luoghi comuni ma partendo da un sondaggio che ha rivelato dati per certi versi inaspettati o anche in controtendenza rispetto alle aspettative.

Nelle pagine che seguiranno non si troveranno giudizi di valore ma un’analisi puntuale che emerge da un componente rappresentativa della società femminile.

Essa ha il pregio di collocarsi temporalmente dopo la pandemia, in un lasso di tempo che ha consentito al campione analizzato di esprimere la propria valutazione in modo oggettivo riguardo l’impatto della remotizzazione della prestazione sulla figura femminile.

Anche in questo caso la ricerca ha messo in luce le diverse sfaccettature del fenomeno proponendo punti di vista a volte del tutto contrastanti.

Il lavoro finisce qui? No questo è solo l’inizio, la base di partenza per avviare un confronto con tutti quei soggetti privati o istituzionali che abbiano voglia di ragionare insieme sui dati emersi da questa ricerca.

Paola Caccia Dominioni

Head of HR & Organization – One Works



Da circa vent'anni si occupa di capitale umano in organizzazioni italiane e multinazionali. Dopo la laurea in Scienze Politiche con una tesi sulla Corporate Social Responsibility e un master in gestione e sviluppo delle risorse umane, ha ricoperto ruoli di responsabilità crescente in aziende di consulenza e servizi. Da sempre focalizzata all'innovazione delle organizzazioni e alla sostenibilità è attenta ai temi delle pari opportunità, dell'inclusione e del work life balance. Oggi è Head of HR & Organization in One Works multinazionale italiana che si occupa di Design e progettazione integrata, nell'ambito Infrastrutture, Aviation e Real Estate.

Bianca Pischetola

Social Studies - One Works



Bianca Pischetola si è laureata in Scienze Sociali per la Cooperazione e lo Sviluppo all'Università Statale di Milano. La sua attenzione si rivolge alle relazioni tra sviluppo delle disuguaglianze sociali e trasformazione urbana. La rigenerazione urbana diviene il campo attraverso cui è possibile introdurre una nuova attenzione per uno sviluppo più sostenibile della città, anche da un punto di vista sociale. All'interno dello studio di One Works porta avanti ricerche e analisi di dati demografici e socioeconomici e, collaborando con i diversi team, contribuisce alla creazione di progetti sostenibili a 360 gradi.

NODU2

Non-sostenibilità del lavoro femminile in Italia

Uno degli obiettivi stabiliti dal PNRR riguarda l'aumento dell'occupazione femminile del **4%** entro il 2026, il che significa passare dall'attuale circa **50%** di occupazione femminile a circa il **54%**. A marzo 2023 i dati diffusi da Istat evidenziano una crescita importante nei tassi di occupazione. Un record di occupati che non si verificava dal 2004: il tasso di occupazione è salito al **60,8%** e sembra in miglioramento anche il tasso di occupazione femminile, che in media, è risalito al **50,8%** nei primi 9 mesi del 2022. Questo dato rappresenta una positiva discontinuità con il periodo pandemico che ha invece registrato record negativi per quanto riguarda l'occupazione femminile e soprattutto il tasso di abbandono del lavoro da parte delle lavoratrici madri: un'emorragia continua che determina un impoverimento culturale, sociale ed economico e che non ha pari in Europa.

Lo studio che abbiamo condotto ha coinvolto un campione di oltre mille madri con figli minorenni, su tutto il territorio nazionale, lavoratrici e non lavoratrici; questo campione non pretende di essere rappresentativo della realtà italiana e non ha vocazione statistica ma, grazie alle risposte al sondaggio che abbiamo proposto, abbiamo potuto tracciare alcune tendenze della realtà Paese in cui viviamo.

Come ben spiegato da Save the Children nella relazione "Le Equilibriste 2020 e 2021: la maternità in Italia", durante i due anni di pandemia la condizione femminile nella sua specifica dimensione di conciliazione del lavoro retribuito e del lavoro di cura, si è generalmente aggravata generando un nuovo aumento del tasso di abbandono del lavoro (Relazione convalida delle dimissioni 2018-2021);

ANNO	2018	2019	2020	2021
Numero totale convalida dimissioni madri	35.963	37.611	32.812	37.662

Attualmente le lavoratrici madri in età compresa tra i **25** e **54** anni, sono il **57,4%** sul totale, contro l'**88,2%** dei padri.

Un distacco di circa **30** punti percentuali, molto al di sopra delle medie europee, che non può essere un elemento sostenibile per il nostro sistema Paese.

Le analisi realizzate sui dati a nostra disposizione confermano alti tassi di abbandono del lavoro da parte delle lavoratrici madri.

Complessivamente il **19%** delle rispondenti si sono licenziate in un recente passato o hanno intenzione di farlo nei mesi a venire per le necessità di cura dei figli.

Si potrebbe pensare che un tasso di occupazione femminile basso generi alti tassi di natalità ma non c'è una correlazione lineare, anzi. All'Italia corrispondono tassi di natalità sempre più bassi, molto al di sotto delle medie europee e in alcuni casi le regioni dove appare più forte l'occupazione femminile sono anche alcune delle regioni dove si registrano più alti tassi di natalità come succede per la Val d'Aosta, Trento e Bolzano e l'Emilia-Romagna.

Parallelamente seguendo l'esempio di Francia e Germania dove i tassi di natalità si mantengono stabili e molto al di sopra di quelli italiani, l'occupazione femminile è pari al **70,8%** in Germania e **60,9%** in Francia. In questo contesto, l'obiettivo del PNRR al 2026 del miglioramento del **4%** dell'occupazione femminile tutta, madri e non, appare poco ambizioso.

Le ragioni del permanere in Italia di questo deficit occupazionale sono diverse ma tutte riconducibili a mancati investimenti nel Paese e ad una generalizzata arretratezza culturale: la scarsità e non omogenea diffusione territoriale di servizi a supporto delle famiglie, la parziale efficacia delle politiche attive a sostegno delle famiglie, il pay gender gap, l'asimmetria dei ruoli nella coppia e pregiudizi culturali diffusi. Il risultato è un basso tasso di occupazione femminile e l'alto tasso di abbandono del lavoro da parte delle lavoratrici madri.

Questa perdita comporta la rinuncia forzata da parte di imprese e pubbliche amministrazioni al grande bacino di talento e competenze offerte dal lavoro femminile oltre che i mancati benefici rappresentati dall'integrazione della diversità di genere all'interno delle imprese. Si tratta di una perdita anche economica poiché questa assenza si traduce in un peggioramento della già critica situazione dello skills-mismatch, che nel 2022 ha creato un mancato PIL pari al **10%** (Boston Consulting Group). Nel rapporto di Bankitalia pubblicato a febbraio 2023 si legge che mancano quattro lavoratori su dieci e non si tratta solo di vacancy qualificate ma anche di lavoratori non qualificati (Relazione union camere Anpal). Appare chiaro come potenzialmente questa situazione potrebbe trovare un sollievo se una quota di donne e madri, fosse messa in condizione di entrare o rientrare nel mondo del lavoro.

La situazione del lavoro femminile appare doppiamente penalizzata: da una parte c'è la questione del pay gender gap in materia di compensi, dove le donne risultano mediamente più veloci ad arrivare alla laurea rispetto ai colleghi uomini, ma poi risultano sistematicamente sottopagate; dall'altro lato c'è il tema contrattuale dove le donne risultano più frequentemente titolari, rispetto ai colleghi uomini, di contratti precari, impieghi part-time involontari o lavoro in nero. Si calcola che la percentuale di donne con un impiego part-time non volontario sia di circa il **17%**. In Italia il pay gender gap calcolato sulla retribuzione oraria, nel settore privato è pari al **16%** a favore degli uomini (Eurostat).

Questo divario si aggrava nello specifico delle lavoratrici madri: uno studio dell'INPS del 2017 ha calcolato che a due anni dal congedo di maternità una lavoratrice guadagna tra il **10%** e il **35%** in meno di quanto avrebbe guadagnato se non avesse avuto figli. A bassi livelli di retribuzione corrispondono di conseguenza, importi minori di contributi versati e quindi trattamenti pensionistici molto più bassi di quelli degli uomini. Queste sono alcune delle ragioni economiche alla base della decisione di molte donne di lasciare il lavoro e dedicarsi interamente al lavoro domestico: ciò avviene solo in alcuni casi con la nascita del primo figlio ma soprattutto, nella misura del **30%** alla nascita del secondo.

Analizzando la quota di lavoratrici madri che nella nostra survey ha affermato di star pensando di lasciare il lavoro, emerge che:

Lavora full time	80,8%
Lavora part-time	19,2%
Ha un figlio	42,3%
Ha due figli	38,5%
Ha tre figli	19,2%

In Italia la netta asimmetria nella distribuzione del lavoro familiare nella coppia è sia il risultato della scarsa attrattività economica del lavoro femminile, sia risultato dell'approccio tradizionale e arretrato che vede la donna prioritariamente dedicata ai figli e alle attività domestiche. La distribuzione del lavoro familiare presenta una concentrazione del carico a svantaggio delle donne che è pari a:

Al Nord	60,9%
Al Centro	62,4%
Al Sud	69,7%

(Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle, 2021).

Oltre il **95%** del campione di donne che ha risposto alla survey afferma di avere in carico più del **50%** del lavoro di cura, di cui il **63%** dichiara di occuparsene per oltre il **70%**. All'opposto verificiamo che solo in meno del **5%** dei casi, sono i partner a sopportare un carico del lavoro di cura maggiore rispetto alla madre rispondente. Emerge nel confronto dei dati pre-post pandemia una lieve tendenza verso una più equa ripartizione dei compiti nel post pandemia, soprattutto da parte delle intervistate che hanno dichiarato di occuparsi di oltre il **70%** dei compiti di cura della coppia.

In generale è quindi possibile affermare che la tendenza post pandemia ha avuto un effetto lievemente più positivo sulle donne che già sopportavano un carico di lavoro di cura importante pre-pandemia. Rispetto alla quota di madri che ha affermato di stare pensando di lasciare il lavoro, emerge una forte asimmetria nella ripartizione dei compiti di cura:

il **96%** gestisce più del **50%** del lavoro di cura. Di questo **96%**, il **70%** gestisce più del **70%** del lavoro di cura.

Ricerche mostrano che fin dall'infanzia si tende a differenziare il linguaggio con cui ci si rivolge ai figli maschi e femmine andando a determinare forti differenze di genere che influenzeranno poi le scelte future delle donne. L'asimmetria dei ruoli nella coppia e la grave disparità nello svolgimento dei compiti domestici e di cura dei figli è il cuore della questione culturale. Il tema della parità di genere meriterebbe essere affrontato nelle scuole e fin dalla prima infanzia per garantire una trasformazione culturale che abbia un reale impatto sulle pari opportunità. Un esempio tra tanti, in Italia ancora oggi non esiste una legge che normi la presenza del fasciatoio nelle toilette pubbliche, ma solo un Disegno di Legge del 2018 con le "Disposizioni relative all'obbligo di dotare i locali pubblici di fasciatoi accessibili a entrambi i sessi", di conseguenza troppo spesso il fasciatoio si trova solo nelle toilette femminili.

Cambiare questa prassi, significherebbe promuovere maggiore uguaglianza di genere, trasformando l'approccio culturale al tema con piccole azioni concrete. Anche un allungamento del congedo di paternità obbligatorio, su modello del congedo spagnolo, ad esempio, contribuirebbe ad un importante cambiamento culturale, assecondando la trasformazione verso una maggiore simmetria nei ruoli della coppia. L'assegno unico e universale in vigore dal marzo 2022 è un sostegno economico per le famiglie con figli a carico che viene attribuito a partire dal settimo mese di gravidanza e fino al 21° anno di età, l'importo varia a seconda del reddito della famiglia e dell'età dei figli, pur trattandosi di importi relativamente impattanti a livello di budget familiare.

Esso appare come una misura tiepida rispetto all'emergenza dell'inverno demografico, che invece impone il ricorso a strumenti più efficaci per un rapido cambio di rotta. La misura inserita, ad esempio, sulla parità di genere nei CDA, grazie alla legge Golfo-Mosca che dal 2019 impone la quota del **40%** di donne nei CDA, ha portato ad un risultato concreto. Nel 2022 la percentuale dei componenti donna nei CDA si è innalzata al **39,6%**, dato al di sopra della media europea, che è attualmente pari a **30,6%**.

Questo però non si è tradotto in un aumento delle posizioni di responsabilità coperte da donne nelle imprese. I risultati dello studio dell'Università Bocconi condotto sulle 50 maggiori imprese italiane quotate rivelano che la percentuale di donne ai vertici è pari a **0%**, CFO **4%**, COO **9%**.

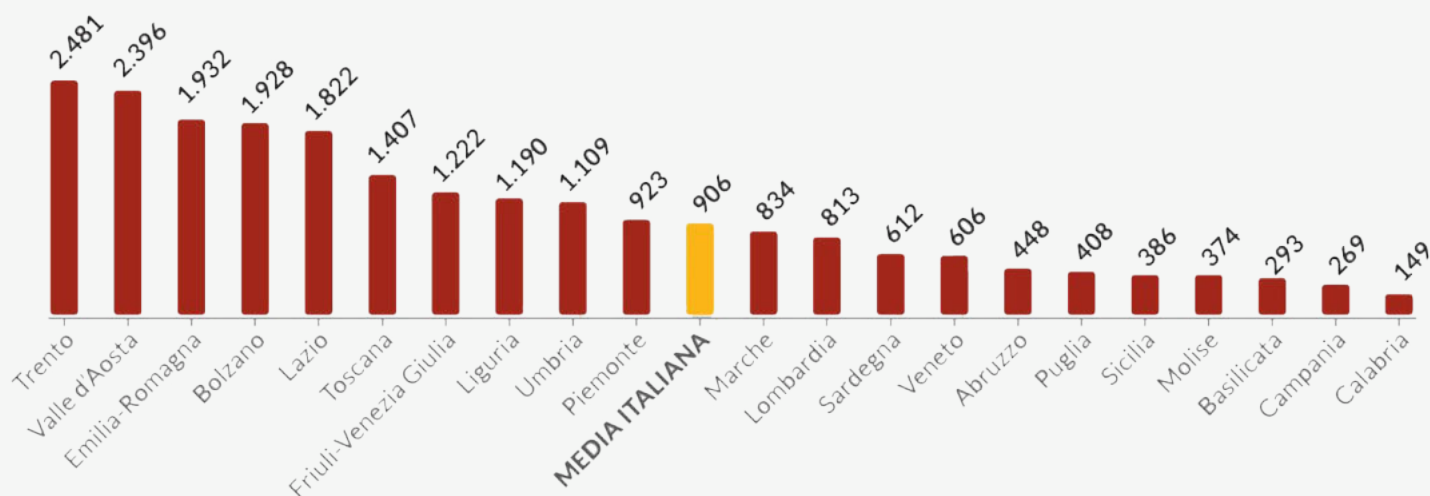
In questo frangente le nuove certificazioni che si propongono di attestare la conformità dell'organizzazione ai principi di parità tra i generi, come le politiche paritetiche di avanzamento di carriera, l'equità salariale e di accesso alla formazione, potrebbero rivelarsi utili se intesi come strumenti per migliorare la consapevolezza dei benefici dell'integrazione di genere all'interno delle organizzazioni ed adottare azioni a riguardo, altrimenti il rischio è che siano soltanto meri strumenti di pink washing.

Per mantenersi su medie europee, l'Italia dovrebbe avere come obiettivo di impiegare in media almeno il **62%** del bacino femminile. L'attuale ripresa del tasso di occupazione femminile presenta comunque forti squilibri territoriali: **66,3%** in Trentino-Alto Adige, **65% per la Val d'Aosta**, intorno al **60%** per Lombardia, Toscana, Friuli-Venezia Giulia ed Emilia-Romagna mentre Sud e isole si attestano su livelli ben sotto la media. Sicilia e Campania sono sul **30%**, ovvero lavora una donna su tre. Questi dati non evidenziano il totale delle donne occupate da quelle che sono anche madri, ma emerge in modo evidente che laddove i comuni spendono per servizi associati alla prima infanzia l'occupazione femminile cresce o almeno resta stabile. Da notare infatti che Val d'Aosta, Trento, Emilia-Romagna hanno una spesa oltre che doppia rispetto alla media italiana e l'occupazione femminile è mediamente tra le più alte in Italia.

Spesa pro-capite dei comuni singoli e associati per la prima infanzia - Anno 2019-2020

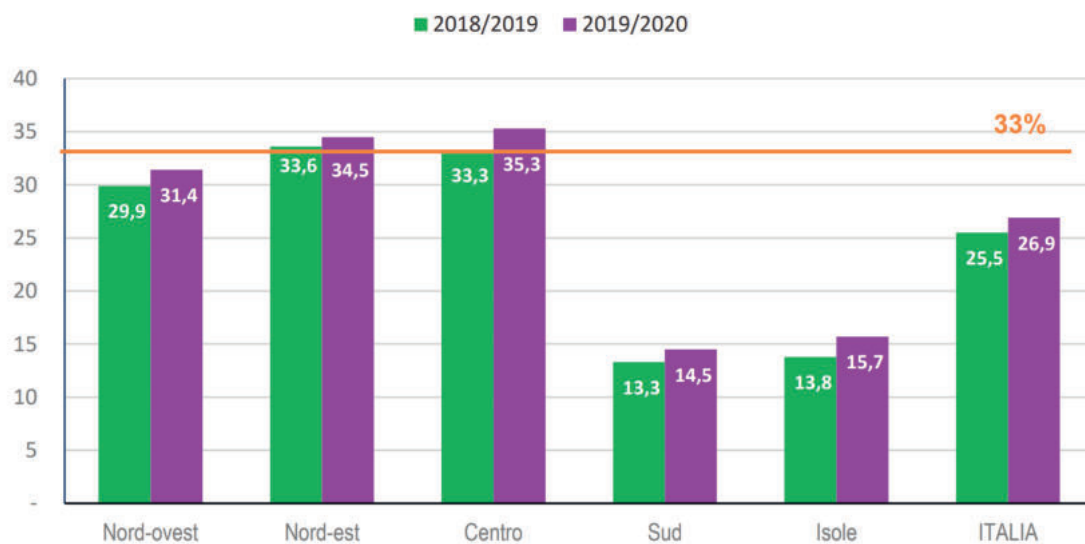
(Euro per bambino residente 0-2 anni)

Fonte: Istat



La tendenza degli ultimi anni sulla diffusione di servizi per la prima infanzia, nidi per lo più, è stata positiva e ha permesso di raggiungere una copertura nidi pari al **33%** in media, ma vanno considerate le forti disparità territoriali come la copertura pari solo al **14%** del sud Italia. A livello complessivo riscontriamo che il **36%** delle regioni italiane sono al di sopra della spesa media, contro al **47,7%** di regioni al di sotto della spesa media.

FIGURA 1.1 - POSTI NEI SERVIZI EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA PUBBLICI E PRIVATI SU 100 BAMBINI 0-2 ANNI, PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA. ANNI EDUCATIVI 2018/2019 E 2019/2020



Rispetto a questo dato abbiamo trovato una netta simmetria con i dati delle nostre intervistate: troviamo le percentuali più alte di famiglie che si avvalgono dei nidi nelle regioni che presentano una spesa più alta della media italiana.

REGIONI	Quota media utilizzo servizi prima infanzia
Regioni con spesa sopra la media: Emilia-Romagna, Lazio, Toscana, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Piemonte	74,7%
Regioni con spesa sotto la media: Lombardia, Veneto, Puglia, Sicilia, Molise, Campania	56,6%

Risulta evidente una differenza di 18 punti percentuali tra le regioni che hanno una spesa pro-capite per l'infanzia maggiore o minore rispetto alla media italiana. Dalla nostra ricerca emerge una relazione tra l'assenza di sostegno formale e informale al lavoro di cura e il tasso di disoccupazione e inattività, ovvero nelle regioni del sud dove troviamo maggiore frequenza di donne inattive o disoccupate troviamo altresì una quota nettamente maggiore di donne che non si avvalgono di nessun sostegno.

Della quota di intervistate che hanno risposto che stanno pensando di lasciare il lavoro emerge che il **19,5%** non si avvale di nessun sostegno.

Babysitter	24,3
Rete familiare	30,3
Nido + servizi comunali + servizi privati	25,9
Nessun sostegno	19,5

La componente di aumento di spesa per la creazione di nidi e lo sviluppo di servizi di sostegno alle famiglie è un requisito fondamentale del rilancio dell'occupazione femminile del Paese.

Lo Smart Working come forma di lavoro da remoto che si è imposta durante la pandemia è stato un cambiamento che ha riguardato solo transitoriamente lo stile organizzativo di molte aziende. Qui ci troviamo con un'occasione persa: quello che avrebbe potuto succedere tra il 2021 e il 2022, sulla spinta dei cambiamenti nello stile di vita delle persone introdotti dalla pandemia, ma non è successo, sarebbe stata una intensa trasformazione culturale che dando priorità allo sviluppo di una cultura organizzativa incentrata su valori come la responsabilità e la fiducia, declinati poi in lavoro per obiettivi, risultati e approccio digitale avanzato, avrebbe limitato il ritorno all'approccio tradizionale che vede il lavoro da remoto come una risposta emergenziale e privilegia la presenza e il controllo del dipendente sul luogo di lavoro. L'osservatorio del Politecnico sullo Smart Working in Italia ha condotto un'approfondita analisi sul tema, evidenziando che nel 2022 il lavoro a distanza ha continuato ad essere molto diffuso in Italia, anche se in misura minore rispetto al 2021. I lavoratori da remoto sono diminuiti di circa mezzo milione rispetto al 2021, soprattutto nella PA e nelle PMI, mentre è stata registrata una piccola ma costante crescita nelle grandi aziende, che con 1,84 milioni rappresentano circa la metà di tutti gli smart worker. Attualmente lo SW è implementato nel **91%** delle grandi aziende italiane, con una media di 9,5 giorni di lavoro da remoto al mese. Trend opposto si osserva nelle PMI, che rappresentano la gran parte del tessuto aziendale italiano, dove lo Smart Working è sceso dal **53%** al **48%**, con una media di 4,5 giorni al mese.

Sulla questione specifica dello SW il campione analizzato attraverso la nostra survey ha risposto per il **65%** che il proprio lavoro si presta ad essere effettuato anche da remoto. Va infatti considerato che l'occupazione femminile attualmente si concentra in settori particolari come la sanità e l'assistenza **62%**, servizi domestici quasi l'**80%** dell'occupazione totale, l'istruzione nel **75%** delle posizioni disponibili, il commercio al dettaglio **72%**: tutti settori che non possono usufruire di lavoro da remoto. Del **65%** che potrebbe lavorare anche da remoto il **72%** afferma di utilizzare abitualmente lo SW mentre il **28%** non lo utilizza sia perché non consentito dalle policy aziendali, sia per scelta personale. Analizzando la quota di donne che ha dichiarato di star pensando di lasciare il lavoro per dedicarsi alla cura dei figli, emerge che il **63%** non pratica smart working.

Campione	Affermazione	% CONCORDO	% NON CONCORDO	% NON SO
Rispondenti che non lavorano in SW	Se avessi la possibilità di lavorare anche in smart working, potrei migliorare la conciliazione lavoro retribuito-lavoro di cura.	48,4	28	23,6
Rispondenti che lavorano anche in SW	Da quando ho la possibilità di lavorare in smart working ritengo che sia migliorata la conciliazione lavoro retribuito - lavoro di cura.	76,4	17	6,6
	Se non avessi la possibilità di lavorare in smart working, penserei concretamente di ritirarmi dal mercato del lavoro.	25	59	16

I numeri riportano che la maggioranza delle donne intervistate apprezzano o apprezzerebbero la possibilità di lavorare in modalità ibrida. Addirittura, una su quattro cambierebbe azienda o smetterebbe di lavorare se le venisse negata questa possibilità. Questo valore è ancora più alto se consideriamo che abbiamo trovato una quota consistente di commenti inseriti tra coloro che hanno risposto che non si licenzierebbero se venissero private dello SW, che hanno specificato che non possono licenziarsi per motivi economici.

I commenti della survey sul tema SW ci hanno dato modo di approfondire a livello qualitativo cosa le lavoratrici madri pensano delle possibilità offerte dal lavoro in remoto. Una parte consistente dei commenti si concentra sui vantaggi e la più frequente ragione di gradimento è l'azzeramento dei tempi di spostamento, seguita dalla maggior flessibilità degli orari, dalla possibilità di supervisionare personale domestico o nonni che si occupano dei nipoti, fino alla possibilità di fare sport o attività domestiche in pausa pranzo.

Analogamente ma all'opposto le ragioni di coloro che pur potendo usufruire dello SW decidono di non usufruirne, sono legate alla difficoltà della disconnessione o comunque a voler tener ben distinti i tempi del lavoro da quelli di cura, o a spazi abitativi non adatti ad accogliere una postazione di lavoro, alle interferenze al lavoro causate dalle attività domestiche, fino alla sensazione di alienazione del lavoro da remoto e al desiderio di mantenere salde le relazioni con i colleghi e la realtà lavorativa di appartenenza.

Un ultimo elemento che costituisce uno spunto fondamentale che emerge dal nostro studio e non va perso di vista, è il rischio che il lavoro da remoto si trasformi in una trappola esclusiva del lavoro femminile, ovvero lavori impiegatizi, ripetitivi che prevedono esclusione rispetto ai percorsi di crescita e di sviluppo della persona all'interno dell'organizzazione oltre ad un aumento dell'asimmetria del lavoro di cura nella coppia. Questa conferma la abbiamo sia dai commenti, molto numerose coloro che evidenziano questi rischi, ovvero ritrovarsi escluse dal percorso di carriera, sia dall'analisi delle risposte del campione, dove appare che all'aumentare dei giorni di lavoro in smart working, aumenta la percentuale di donne che ha subito un aumento nel carico del lavoro di cura. Lo scarto tra le lavoratrici che godono di SW e coloro che non ne godono è più alto di oltre 6 punti percentuali. In pratica il lavoro da remoto, se praticato solo dalle donne, aumenterebbe la già difficile situazione delle donne che vogliono crescere a livello professionale, sia l'asimmetria dei ruoli nella coppia. Emerge con forte chiarezza che la maggiore flessibilità offerta dal lavoro remoto aiuti il work life balance, ma questo è vero solo se si tratta di una pratica non esclusiva, non continuativa e se si riesce a garantire simmetria all'interno della coppia anche sul ricorso al lavoro da remoto.

La parità di genere è uno dei 17 obiettivi dell'agenda ONU per lo sviluppo sostenibile al 2030; il rapporto tra economia e società genera un ecosistema ove garantire sostenibilità significa assicurare che i requisiti di base per ottenere i risultati auspicati siano soddisfatti; attualmente in Italia, sul tema delle pari opportunità, manca la soddisfazione dei requisiti di base e per questa ragione mancano i risultati. Serve una profonda trasformazione culturale che integri le necessità delle famiglie con quelle delle aziende puntando finalmente al raggiungimento delle pari opportunità. È tutto l'ecosistema sociale che va sviluppato in funzione della valorizzazione delle diversità di genere e dell'inclusione; per questo molto possono fare le aziende ribaltando gli assiomi di genere e promuovendo le best practices in tema di pari opportunità: gli strumenti per affrontare il cambiamento sono numerosi, i vantaggi sia sul fronte sociale che economico per lo stato italiano sono evidenti, ma come far diventare questi temi priorità di chi governa?

NODU2