

## Un dito tra moglie e marito: quanto incide la famiglia nelle scelte professionali?

*Sintesi della ricerca condotta dal Prof. Andrea Ichino*

Sappiamo molto su quello che accade nei posti di lavoro, sappiamo meno su quello che accade in famiglia. Con questa ricerca abbiamo voluto rispondere ad alcune domande proprio partendo da questa prospettiva inusuale. In particolare, i compiti familiari (contando anche quelli tipicamente maschili) sono allocati in modo squilibrato all'interno delle famiglie? Che impatto hanno sulle differenze di genere nel mondo del lavoro? Perché esiste uno squilibrio nei compiti familiari? Dipende forse dal potere contrattuale degli uomini di origine storico culturale? O dalle preferenze di donne e uomini? O e' la differenza "biologica" relativa che condanna le donne? Se potessimo eliminare questo squilibrio familiare, si ridurrebbero le differenze di genere nel mondo del lavoro e aumenterebbe il benessere collettivo?

La ricerca è innovativa anche nel metodo perché si basa su domande rivolte a entrambi i membri della coppia, chiedendo a ciascuno di rispondere per se e per il proprio partner. In questo modo le risposte di un partner servono a verificare quelle dell'altro.

I risultati emersi dalla ricerca posso essere riassunti in quattro macro punti:

1. I compiti familiari sono allocati in modo ancora sorprendentemente squilibrato
2. Entrambi i partners concordano sul fatto che le donne sono per questo meno soddisfatte
3. Questa situazione incide sulla propensione delle donne ad accettare nuove offerte di lavoro ...
4. ... che fatica a realizzarsi se richiede disponibilità degli uomini a sostituire la loro partner in casa

Lo **squilibrio nell'allocazione dei lavori domestici** è una realtà ancora sorprendentemente attuale, con un grosso impatto sulle differenze di genere nel mondo

[www.progettovasi.it](http://www.progettovasi.it)

del lavoro. Infatti emerge che le donne lavorano **in casa** complessivamente **il doppio** degli **uomini**, anche includendo lavori casalinghi tipicamente maschili. Sommando poi il lavoro in casa e fuori, le donne rispetto agli uomini lavorano complessivamente circa **30 minuti in più** al giorno, questo valore sale poi fino a 40 minuti per il campione delle manager delle aziende di ValoreD che hanno partecipato alla ricerca. Tuttavia le donne contribuiscono al reddito familiare **meno della metà** rispetto agli uomini.

Entrambi i partner concordano che tale **squilibrio non genera né benessere né soddisfazione** per le donne. Infatti Le **donne sono più insoddisfatte** dei loro partner, ma il gap di insoddisfazione è assente quando **carichi/redditi sono equilibrati**. In particolare, **si riduce del 50%** nel campione delle manager delle aziende di ValoreD che hanno partecipato alla ricerca.

Questa situazione incide su una **maggiore propensione delle donne al cambiamento**: là dove il livello di insoddisfazione è maggiore, le donne cercano sia offerte con più lavoro e più salario, sia offerte con meno lavoro e meno salario. Ma si rileva anche che le donne sono più propense ad accettare più lavoro per più salario di quanto gli uomini siano propensi ad accettare meno lavoro per meno salario.

**Il potere contrattuale degli uomini continua ad essere maggiore “de facto”**. Entrambi i partner concordano sull’affermazione che: «Ciascun partner ha l’ultima parola riguardo a scelte occupazionali che lo/la riguardano». Tuttavia a fronte di un’offerta di lavoro irrinunciabile le **donne trovano minore disponibilità del partner ad essere sostituite** nel lavoro in casa. In particolare, le donne che si dichiarano disponibili a sostituire sono il 50% in più degli uomini. Nella pratica, per ogni ora in più di lavoro fuori casa del partner, la donna aumenta di **17 minuti** il lavoro in casa, l’uomo aumenta solo di **4 minuti** il suo lavoro in casa.

In conclusione, ragioni biologiche e (soprattutto) di tradizione culturale determinano una maggiore efficienza della donna nello svolgimento dei lavori familiari. Questa situazione però:

- Non genera benessere e soddisfazione per le donne;
- Sembra una **“condanna biologico-culturale”** senza compenso per le donne;
- **È superata storicamente in azienda**: la forza fisica non dovrebbe contare più;
- Conta ancora perché **poco è cambiato nella divisione dei compiti in casa**.
- Avrebbe senso solo con un implausibile vantaggio da specializzazione tra i sessi.

[www.progettovasi.it](http://www.progettovasi.it)

La **collettività ha un interesse a intervenire** con strumenti che:

- Riducano le differenze domestiche a quanto biologicamente efficiente;
- Ridistribuiscono compiti e benessere tra i sessi;
- Favoriscano un uso migliore del potenziale femminile e maschile nella società

La soluzione che noi proponiamo consiste nel tassare le donne meno degli uomini. Nel breve periodo questo è possibile **a parità di gettito** e concentra la riduzione delle tasse dove è più efficace. Nel lungo periodo favorisce un cambiamento dei **rapporti di forza in famiglia accelerando il riequilibrio tra i sessi** attraverso l'investimento in formazione (dei figli) per il lavoro in casa e nell'allocazione futura di lavoro e carriere dentro e fuori casa ...**con un guadagno complessivo di benessere per la collettività.**

---

[www.progettovasi.it](http://www.progettovasi.it)

2007  
2013 **POR**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
REGIONE LAZIO

FONDO SOCIALE EUROPEO  
Obiettivo Competitività Regionale  
& Occupazione



REGIONE  
LAZIO  
ASSESSORATO  
LAVORO E FORMAZIONE

in partnership con



## Campione intervistato

### Un'indagine con doppio campione

#### Ampiezza

##### Campione ISPO

- **1.005** "coppie" rappresentative della popolazione italiana

#### Caratteristiche demografiche

- 24-60 anni
- 23% senza figli
- 45% nord, 55% centro/sud
- 14% laureati

#### Caratteristiche occupazionali

- 95% occupazione maschile
- 49% occupazione femminile

##### Campione MANAGER

- **241** "coppie" di cui almeno un/a partner in posizione dirigenziale in Valore D

- 25-55 anni
- 17% senza figli
- 67% nord, 33% centro/sud
- 59% laureati



Roma, 17 Gennaio 2013

www.progettovasi.it

2007-2013 **POR**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
REGIONE LAZIO  
FONDO SOCIALE EUROPEO  
Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione



REGIONE  
LAZIO  
ASSESSORATO  
LAVORO E FORMAZIONE

in partnership con

