

-C'è sempre poco da festeggiare

Dossier del 08.03.2006

-Perché no alla tassazione di genere

Dossier del 17.11.2011

-Donne nei CdA: ancora tutto in famiglia

Magda Bianco, 04.11.2011

-Sulla parità non bastano i buoni propositi

Arianna Visentini, 26.01.2012

-Valorizzare le donne conviene

Daniela Del Boca, Letizia Mencarini e Silvia Pasqua, 07.03.2012

-Troppo poco per le donne

Daniela Del Boca, 11.04.2012

-Non è una carriera per donne

Claudia Biancotti, Giuseppe Ilardi e Claire Lavinia Moscatelli, 22.06.2012

-Due crediti d'imposta per il lavoro delle donne

Claudio Rossetti, Daniela Vuri e Giuseppe De Luca, 19.10.2012

-Qualcosa di rosa si muove nell'Italia che non cresce

Daniela Del Boca e Letizia Mencarini, 08.03.2013

-Le quote di genere due anni dopo

Daniela Del Boca e Paola Profeta, 26.11.2013

-Donne nell'economia: perché la crescita sia inarrestabile

Magda Bianco, Francesca Lotti e Roberta Zizza, 03.12.2013

C'è sempre poco da festeggiare

Dossier del 08.03.2006

L'otto marzo è la festa delle donne. Nonostante la crescita dei livelli di istruzione, le donne continuano ad essere meno pagate degli uomini e con minori opportunità di carriera. Nel lavoro familiare, le donne sono sempre più oberate di lavoro con scarsi aiuti da parte dei coniugi e del sistema pubblico. Nel Sud d'Europa queste difficoltà di conciliare lavoro e famiglia si traducono nella scelta di avere meno figli o a rinunciare del tutto al mercato del lavoro.

- **Un lavoro poco condiviso**, Linda Laura Sabbadini
- **L'arduo incontro tra donne e lavoro**, Chiara Saraceno
- **C'è poco da festeggiare**, Alessandro Magnoli
- **Il mistero delle donne mancanti e l'8 marzo**, Francesco Daveri e Fausto Panunzi
- **Meno nonni, più nidi**, Daniela Del Boca
- **Quale carriera per le donne**, Giorgio Brunello e Francesca Gambarotto
- **Troppi pochi bambini? Le ricette del Libro Bianco sul welfare**, Daniela Del Boca
- **Le donne tra responsabilità lavorative e familiari**, Chiara Saraceno

Un lavoro poco condiviso

Linda Laura Sabbadini

I dati del Rapporto annuale dell'Istat sulle famiglie mostra come il modello di condivisione delle **responsabilità familiari** stia cambiando anche se lentamente e per effetto delle strategie delle donne, più che degli uomini.

Il tempo delle donne

Le donne, soprattutto quelle con figli, continuano a essere sovraccariche di lavoro familiare. Negli ultimi anni, però, hanno fatto fronte alla difficoltà di conciliare il lavoro e i tempi di vita comprimendo il tempo dedicato al lavoro familiare e operandone una **redistribuzione interna**: dedicando più tempo ai figli, e riducendo l'impegno nei servizi domestici. Qualche cambiamento, seppure di minore entità, si osserva anche nell'**universo maschile**. Aumenta solo di qualche punto percentuale il numero di uomini (mariti o partner) che aiutano nel lavoro familiare e cresce anche la durata media delle attività svolte per la famiglia (anche se soltanto di 16 minuti e soprattutto nel lavoro di cura dei figli).

Nell'arco di quattordici anni l'**asimmetria dei ruoli** si riduce, ma più per la riduzione del tempo dedicato al lavoro familiare dalle donne, che per il maggiore coinvolgimento degli uomini. Più lavoro di cura per i bimbi da parte di madri e padri, ma anche dei nonni e soprattutto delle nonne e più in generale delle reti di aiuto informale che, sostenute in particolare dalle donne, continuano a essere fondamentali per la soluzione dei principali bisogni non soddisfatti o dell'assistenza dei soggetti più vulnerabili.

Chi aiuta le famiglie

Il numero dei *care giver* negli ultimi anni è cresciuto, ma le **famiglie aiutate** sono diminuite. La riduzione è generalizzata e ha riguardato soprattutto le famiglie con anziani con l'eccezione delle famiglie con persone con gravi problemi di autonomia e di quelle con bambini (tra 0 e 13 anni) e madre occupata. Ciò è avvenuto perché anche le **reti di solidarietà** soddisfano i bisogni emergenti con modalità diverse: non solo selezionando le famiglie destinatarie dell'aiuto a favore di quelle più bisognose, ma anche contraendo il tempo complessivamente dedicato alle varie attività e condividendo l'aiuto con altre persone.

L'unico tipo di aiuto informale per cui cresce il volume di ore è quello relativo alla cura dei bambini, non a caso svolto soprattutto da donne, che passa da un totale di 83 milioni di ore al mese nel 1998 a 101 milioni nel 2003. Il sostegno rivolto alle famiglie con bambini con madre che lavora proviene, dunque, in larghissima misura dalla rete informale (33 per cento) e, invece, in misura molto limitata dal servizio pubblico (2 per cento), e anche dal privato (13,9 per cento). Negli ultimi cinque anni i bambini che frequentano il nido sono aumentati del 15 per cento, ma solo il 56,6 per cento dei bambini frequenta una struttura pubblica. La domanda del servizio di **asilo nido** è stata soddisfatta prevalentemente dalle strutture private, con elevati costi a carico soprattutto delle donne che lavorano, che sono quelle che in maggioranza usano i nidi. Le donne che lavorano e hanno bambini piccoli emergono come un particolare segmento dai bisogni non soddisfatti: ancora non sufficientemente sostenute dal proprio partner e dalle strutture pubbliche, si avvalgono fondamentalmente del supporto informale e in piccola parte del privato.

La situazione dei servizi sociali pubblici per l'infanzia è tale da **scoraggiare l'offerta di lavoro** delle madri: secondo l'indagine Forze di lavoro 524mila donne attualmente inattive sarebbero disponibili a

lavorare e 160mila a passare da part time a full time se fosse disponibile una adeguata diffusione di strutture e servizi a sostegno delle famiglie.

L'arduo incontro tra donne e lavoro

Chiara Saraceno

A prima vista, i dati presentati ieri dall'Istat sulle **tendenze nel mercato del lavoro** nel quarto semestre 2004 e per il periodo 2003-2004 delineano un quadro positivo. Il tasso di occupazione è stabile. Vi è stata una vistosa **diminuzione delle persone in cerca di occupazione** (-4,3 per cento) e, molto più contenuto, del tasso di disoccupazione (-0,4 per cento). Soprattutto, la diminuzione delle persone in cerca di occupazione e del tasso di disoccupazione ha riguardato il Mezzogiorno (-8,5 per cento delle persone in cerca di occupazione, -1,1 per cento del tasso di disoccupazione). Un ottimo segno, si direbbe, anche se il tasso di disoccupazione in queste Regioni continua a riguardare il 15 per cento delle forze di lavoro, a fronte del 4,3 per cento del Nord e del 6,5 per cento del Centro.

Donne al Sud

C'è tuttavia poco da essere ottimisti. L'occupazione ha praticamente smesso di crescere. E la diminuzione sia della offerta di lavoro che della disoccupazione è pressoché tutta dovuta alla diminuzione del **tasso di attività**, in particolare delle donne e in particolare nel Mezzogiorno, dove le donne in cerca di occupazione sono diminuite lo scorso anno del 12 per cento. Continua quindi a indebolirsi il fattore che dal 1998 maggiormente aveva contribuito all'innalzamento del tasso di occupazione nel nostro paese, ma che già dal 2001 aveva cominciato a dare segni di cedimento, come si evince dal grafico. Siamo di fronte a una vistosa **modifica delle preferenze delle donne**, in particolare meridionali, una quota crescente delle quali non sarebbe più interessata a entrare nel mercato del lavoro, nonostante l'aumento dell'istruzione? Non credo. Sono piuttosto le condizioni del mercato del lavoro nel Mezzogiorno, unite alla mancanza di servizi adeguati per favorire la conciliazione tra lavoro remunerato e responsabilità familiari, a spiegare in larga misura questo fenomeno, che è in controtendenza sia con quanto avviene nelle altre Regioni, sia con gli obiettivi europei. Tra le giovani donne meridionali (15-24 anni) in cerca di lavoro il tasso di disoccupazione tocca il 44,6 per cento (32 per cento tra i loro coetanei), contro il 17,7 per cento del Nord e il 25,9 per cento del Centro. La disoccupazione femminile di lunga durata nel Mezzogiorno riguarda il 12,2 per cento delle disoccupate, il doppio di quella maschile nelle stesse Regioni, due volte e mezza quella media nazionale per le donne, sette volte quella delle donne nel Nord-Est (1,7 per cento). Se le donne meridionali ricominciano a non presentarsi più sul mercato del lavoro, non è perché non lo desiderino o non ne abbiano bisogno. Piuttosto perché le **chance di trovare una occupazione** - anche nella definizione "larga" utilizzata dall'Istat come da tutti gli organismi internazionali (aver fatto almeno un'ora di lavoro remunerato nell'ultima settimana) - sono troppo scoraggianti.

I lavori a termine

Anche i dati sulla occupazione a tempo parziale e sulle occupazioni dipendenti a termine confermano la problematicità delle tendenze nel mercato del lavoro in generale e per quanto riguarda il Mezzogiorno e le donne. Su base annua, la buona notizia è che il lavoro dipendente a termine è diminuito del 3,1 per cento. Ma questo calo ha riguardato quasi esclusivamente **gli uomini**, così come ha riguardato esclusivamente loro la diminuzione del lavoro dipendente a tempo parziale, che viceversa è aumentato tra le donne, ma esclusivamente nel Centro-Nord. In altri termini, aumenta, di poco e con differenze territoriali, l'occupazione maschile a tempo pieno e indeterminato. L'occupazione femminile invece, là dove non diminuisce, rimane più facilmente in **contratti temporanei** e/o a tempo parziale. Le

lavoratrici a tempo parziale sono ormai il 24,7 per cento del totale dei lavoratori dipendenti. Ma nel Mezzogiorno, neppure la possibilità di ricorrere a contratti a tempo determinato e/o parziale sembra incoraggiare la partecipazione femminile. Insieme a quelli sulla stabilità del tasso di occupazione complessiva, questi dati segnalano anche che la pluralizzazione dei modelli orari e delle forme contrattuali dal pacchetto Treu in poi, ha esaurito la propria efficacia.

Secondo le stime presentate dall'Istat sono oltre **due milioni i lavoratori** con una occupazione principale "non standard" (il 9 per cento circa di tutti gli occupati): lavoratori interinali, altri lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato, prestatori d'opera occasionali, collaboratori coordinati e continuativi. Si tratta di una popolazione fortemente eterogenea, la cui incidenza sul totale degli occupati è rimasta stabile nell'ultimo anno.

Il gruppo più problematico, e dai contorni contrattuali più indefiniti, è quello dei collaboratori **coordinati e continuativi**. (1) Essi costituiscono l'1,8 per cento di tutti gli occupati e il 6,4 per cento dei lavoratori autonomi. Meno numerosi di quanto comunemente si ritenga (ma in linea con le stime di molti studi, incluso quello recente del Cnel), oltre la metà è concentrata nel Nord, in particolare nel Nord-Ovest. Nel Mezzogiorno si trova solo il 18 per cento dei collaboratori. Sono inoltre concentrati tra le donne (61 per cento di tutti i co.co.co nel quarto trimestre 2004) e i giovani al di sotto dei 34 anni (51,5 per cento di tutti i co.co.co nel quarto trimestre 2004). Si tratta di una forza lavoro istruita, occupata per lo più nel terziario. Soprattutto, sembra trattarsi di una forma di lavoro alle dipendenze di tipo mascherato, piuttosto che di lavoro autonomo. Quindi non è dissimile dai contratti di lavoro alle dipendenze a tempo determinato, ma con minori protezioni sociali. La **mono-committenza**, infatti, riguarda circa il 90 per cento dei co.co.co, che nell'83 per cento dei casi lavorano nei locali dell'azienda e in oltre il 60 per cento dei casi non decidono del proprio orario di lavoro. Queste caratteristiche, di nuovo, riguardano più le donne che gli uomini, i giovani che gli adulti, le persone residenti nel Mezzogiorno. La **legge Biagi**, trasformando i co.co.co in lavoratori a progetto ha contestualmente ridotto la possibilità di rinnovare all'infinito questo tipo di contratti. L'obiettivo, condivisibile, è di facilitarne la trasformazione in contratti di lavoro dipendente a tempo determinato: altrettanto precari dal punto di vista della sicurezza lavorativa, ma almeno con maggiori protezioni dal punto di vista previdenziale. È da vedere se invece non sia stata incoraggiata la loro trasformazione in titolari di **partita Iva** e in prestatori d'opera occasionali. Dovremo aspettare i dati del 2005 per fare una prima valutazione.

(1) Vedi anche A. Accornero, Nuovi lavori e rappresentanza, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1, XV, 2005, anche all'indirizzo http://www.csmb.unimo.it/adapt/bdoc/02_05/Accornero.pdf

C'è poco da festeggiare

Alessandro Magnoli

Nel mondo, più di **cento milioni di donne** mancano all'appello, quasi fossero scomparse nel nulla. **(1)**L'inquietante fenomeno è portato alla luce dall'analisi di un semplice indice statistico: la composizione demografica della popolazione. In teoria, infatti, gli individui di sesso femminile dovrebbero costituire, più o meno, il 52 per cento di ogni popolazione. **(2)** In pratica, tale proporzione non ha riscontro nelle statistiche internazionali: mentre le donne costituiscono il 52,5 per cento della popolazione nel mondo industrializzato, ammontano solo al 51 per cento nell'Africa sub-sahariana, a meno del 48 per cento in Asia dell'Est e a meno del 47 per cento in Asia del Sud. Cosa è successo a queste donne? Perché ne mancano cento milioni? La risposta suona purtroppo sinistra: **alta mortalità femminile**. **(3)**

Le cause di questo fenomeno, come sempre, sono molteplici e altamente correlate tra loro.

Abusi e condizioni sfavorevoli

In quasi tutti i paesi, l'eccesso di decessi si deve, per lo più, alla difficile condizione della donna. In alcune aree dell'Asia si pratica la **selezione sessuale**: si eliminano le bambine tramite aborto e infanticidio. In tutto il mondo in via di sviluppo l'abuso del sesso maschile sul femminile è caratteristica comune, e va dalla violenza, fisica e psichica, alla vessazione sessuale. I motivi sono i più disparati: la dote, la gestione della casa, o l'educazione dei figli. Inoltre, le donne hanno scarso accesso non solo ai metodi anticoncezionali, ma anche alle cure minime e necessarie alla gestazione, una volta incinte; ne risulta un'alta mortalità legata alla maternità. Infine, le donne sono particolarmente vulnerabili a problemi - quali la malnutrizione e le malattie a trasmissione sessuale, ampiamente ignorati o considerati tabù dalla maggioranza dei Governi.

In generale, lo status delle donne è influenzato da un coacervo di fattori biologici, sociali e culturali che sono altamente interrelati. In varie nazioni in Africa, Asia del Sud, America Latina e Medio Oriente, una ragazza su quattro si sposa prima del suo quindicesimo compleanno. In svariati paesi, tra un terzo e metà delle donne sono madri prima di raggiungere il ventesimo anno di età. Ovunque, il sesso femminile riceve **meno informazioni** del sesso maschile e ha un minor controllo dei processi decisionali e delle risorse della famiglia. In poche parole, le donne si trovano in una posizione di **handicap sociale**, che è spesso connessa al valore economico dei ruoli familiari. In un circolo vizioso, le maggiori conseguenze che ne seguono sono educazione insufficiente, alimentazione inadeguata, gravidanze precoci e frequenti, e salute precaria.

Investire sulle donne

Politici, economisti e sociologi non sono quasi mai d'accordo. Ma in questo campo lo sono, e per tutti, l'obiettivo è chiaro: bisogna migliorare la condizione della donna. Nel 1995, la **Dichiarazione di Pechino**, ultima tra le tante, ha sancito il principio politico dell'uguaglianza dei sessi come base per lo sviluppo e la pace. **(4)**

Le donne costituiscono la metà (dimenticata) della popolazione mondiale, e la loro inclusione sociale porterebbe benefici a tutti. In campo economico, ricerche empiriche hanno dimostrato che donne e ragazze lavorano più degli uomini, investono i loro risparmi nei loro figli, e si assumono la responsabilità della famiglia. Senza di loro, uomini e bambini avrebbero gravi difficoltà a sopravvivere e a essere produttivi. Infine, se alle donne fosse concesso un maggior potere nella gestione di comunità

e società, molte cose cambierebbero (radicalmente), tra le quali i trend demografici, con conseguenze significative su crescita economica e sostenibilità ambientale. Insomma, le donne sono importanti come individui, come produttori e consumatori, e come agenti di cambio sociale. È ora di prestar loro più attenzione. Una quantità ormai innumerevole di studi ha dimostrato che gli investimenti nell'**educazione** e **salute** delle donne conducono a una crescita economica sostenibile. Elevati standard sanitari permettono alle donne una vita pienamente produttiva, con ampi benefici per l'economia nazionale. In particolare, la salute delle donne ha un importante impatto sulla salute e sulla produttività delle generazioni future. L'educazione femminile ha effetti rilevanti su ogni dimensione dello sviluppo, dal miglioramento dei risultati scolastici dei figli e delle figlie alla maggiore produttività, alla accresciuta capacità di gestione ambientale.

Insieme, tutti questi fattori possono significare una **crescita economica** più rapida e, cosa altrettanto importante, una più ampia distribuzione dei frutti della crescita e un aumento della coesione sociale. Un miglioramento della condizione della donna è dunque, condizione necessaria per politiche di sviluppo più efficaci. Le politiche pubbliche devono essere ripensate tenendo conto delle necessità del sesso femminile, per creare nuovi servizi sociali per la donna e migliorare la qualità di quelli esistenti. È arrivato il momento di spendere per lo sviluppo delle donne, perché son soldi ben spesi. Nei paesi in via di sviluppo i problemi relativi alla salute e all'educazione delle donne rappresentano, in termini strettamente economici, **un'opportunità**: sono investimenti altamente *cost-effective*, e ridirigere la spesa pubblica verso questi interventi migliora l'efficienza allocativa. In parole semplici, con pochi soldi si risolvono molti problemi: si migliora l'uso delle risorse e si aumenta il benessere di tutti.

Per saperne di più

Sen, Amartya (with contributions by John Muellbauer, Ravi Kanbur, Keith Hart, Bernard Williams), 1987, "The Standard of Living", Edited by Geoffrey Hawthorn, Cambridge University Press, Cambridge.

- (1) Secondo i calcoli di Amartya Sen, 1987. Per dettagli, si veda: <http://www.unifem.org/>
- (2) Si tratta di una costante biologicamente determinata. Da un lato, nascono più donne che uomini. Dall'altro, le donne vivono di più: a parità di condizioni, alla nascita la speranza di vita di una donna è 1,03 volte quella di un uomo (le donne vivono il 3 per cento in più).
- (3) Nella composizione femminile della popolazione una parte della differenza può essere causata da errori nel censimento e dagli effetti di movimenti migratori.
- (4) Nel 1995, a Pechino, la Fourth World Conference on Women adottò la "Dichiarazione e strategia di Pechino" (*Beijing Declaration and Platform for Action*). Per maggiori informazioni, si veda: <http://www.un.org/womenwatch/>. Per approfondimenti in italiano e per il testo integrale, si veda: <http://www.onuitalia.it/calendar/pechino.html>

Il mistero delle donne mancanti e l'8 marzo

Francesco Daveri e Fausto Panunzi

Alessandro Magnoli, nel suo articolo "C'è poco da festeggiare", riporta una nota osservazione di Amartya Sen. Nel 1992, in un articolo sul *British Medical Journal*, Sen osservò che la proporzione di donne sul totale della popolazione nei paesi dell'Asia Sud-orientale (soprattutto in Cina e India) era troppo bassa per essere semplicemente il risultato di sottostanti andamenti demografici. Sulla base delle sue valutazioni, infatti, circa 100 milioni di donne asiatiche mancavano all'appello "demografico". Le cause del fenomeno secondo Sen non erano biologiche, ma sociali: in contesti in cui una figlia femmina "vale meno" di un figlio maschio, la diffusione dell'aborto selettivo porta ad un'accresciuta pratica discriminatoria alla nascita nei confronti delle potenziali figlie femmine. Da allora, il "mistero delle donne mancanti" è stato un po' ridimensionato quantitativamente, ma non qualitativamente. Governanti e studiosi lo hanno considerato un esempio palese di discriminazione nei confronti delle donne, in aggiunta ad altri meccanismi legati all'istruzione, alla sanità e alla distribuzione dei rapporti di forza all'interno delle famiglie.

Dopo tanti anni, però, di recente, Emily Oster, una studentessa di Ph.D. di Harvard, ha proposto una semplice spiegazione del mistero delle donne mancanti di Sen, portando all'attenzione di tutti due aspetti ignorati in precedenza dal dibattito sull'argomento. Primo, le donne asiatiche si ammalano più frequentemente di epatite B rispetto alle donne di altri paesi. Secondo, le portatrici di epatite B hanno una probabilità molto più elevata delle altre di dare alla luce un figlio maschio. Se si mettono insieme questi elementi, si ottiene una potenziale soluzione del mistero: un'elevata proporzione del numero di "donne mancanti" in Asia può essere attribuita all'epatite B. I risultati della Oster mettono insomma in luce che, al contrario di quanto affermato da Sen, la soluzione del mistero delle donne scomparse ha anche (in alcuni paesi, prevalentemente) una natura biologica.

Ci sono tante ragioni per cui le donne di tutto il mondo possono oggi solo festeggiare a metà. Ma la "scomparsa" di milioni di donne in Asia è solo parzialmente dovuta alla discriminazione sessuale. Solo una più attenta valutazione dei fenomeni biologici nella spiegazione dei fenomeni sociali può migliorare le previsioni degli scienziati sociali.

Meno nonni, più nidi

Daniela Del Boca

La bozza di Finanziaria per il 2005, oltre al bonus di mille euro per i bambini nati nel 2005, prevede un aumento degli **assegni familiari** per i nuclei con reddito inferiore ai 33.500 euro. Questo incremento dovrebbe essere destinato principalmente a famiglie con due figli o con un "quarto componente", che in molti casi potrebbe essere il nonno o la nonna.

Tutto in famiglia

Dei possibili effetti del bonus si è già discusso su Lavoce.info. In quell'articolo, si diceva che solo i poverissimi possono trovare nel bonus la copertura delle spese aggiuntive per un secondo figlio. L'aumento degli assegni familiari va visto invece all'interno di un sistema di welfare che continua a lasciare l'offerta dei servizi per l'infanzia a totale carico delle **famiglie**. Nei giorni scorsi, la Corte costituzionale ha dichiarato illegittima la parte della Legge finanziaria 2003 che prevedeva un fondo di rotazione per il finanziamento ai datori di lavoro che realizzano servizi di **asilo nido e micronidi nei luoghi di lavoro**. A giudizio della Consulta, infatti, la legislazione dettagliata sugli asili nido non spetta allo Stato, ma alle Regioni. Tuttavia, la nascita del fondo costituiva la premessa per un ampliamento e una maggiore diversificazione dell'offerta dei servizi per l'infanzia.

La diversificazione è necessaria perché oggi in Italia la struttura degli asili pubblici risulta inadeguata rispetto alla domanda in particolare sotto due aspetti: la disponibilità di posti e la rigidità degli orari. Lo dimostra anche una ricerca recente che esplora un "matched" dataset costruito con i dati della Banca d'Italia e quelli più demografici della Multiscopo. (1)

Tabella 2 Incidenza dei posti nido sulla popolazione della fascia

| | <3 | 3-6 |
|---------------|----|-----|
| Svezia | 48 | 80 |
| Danimarca | 64 | 91 |
| UK | 34 | 60 |
| Germania | 10 | 78 |
| Francia | 29 | 99 |
| <i>Italia</i> | 6 | 95 |
| Spagna | 5 | 84 |
| Grecia | 3 | 46 |

Fonte: OECD, *Employment Outlook*, 2001

A seconda delle Regioni, il numero delle domande negli asili pubblici è tra il 30 e il 50 per cento superiore ai posti disponibili. (2) E se le donne con un lavoro a tempo pieno hanno più facilmente accesso agli asili pubblici, si trovano comunque in difficoltà con gli orari. Una quota rilevante delle

famiglie che pur hanno diritto all'accesso all'asilo pubblico, finiscono dunque per non usarlo o perché restano in lista d'attesa o perché gli orari non sono compatibili.

Il tempo dei nonni

Né in questo caso il servizio pubblico è sostituito da quello privato, come dimostra ancora lo studio citato. Oggi **inidi privati** sono solo il 7 per cento circa dell'offerta totale. Gran parte delle famiglie che non possono usufruire dell'asilo pubblico non utilizzano neanche il privato perché non è disponibile nella zona di residenza o perché è troppo costoso. Si affidano piuttosto a parenti e babysitter. Viene spontaneo domandarsi come mai non si sia ancora sviluppato in Italia un settore privato in grado di rispondere alla eccedenza di domanda esplicita o "scoraggiata", come invece è avvenuto in altri paesi. I limiti dell'offerta di servizi per l'infanzia sono stati discussi di recente nelle raccomandazioni dell'Unione europea. Questo è infatti considerato uno dei fattori più importanti alla base della **minore partecipazione delle donne** al mercato del lavoro in Italia e nel Sud Europa.

L'Unione europea invita i governi a sovvenzionare gli asili pubblici. Un invito forse troppo costoso per il bilancio del nostro e di altri paesi. Tuttavia, lo stesso obiettivo potrebbe essere raggiunto da iniziative private di piccola dimensione. I dati del panel europeo (Echp) evidenziano come l'opportunità di usufruire di asili anche sul posto di lavoro aumenti la probabilità di continuare a lavorare dopo la nascita dei figli. **(3)** Mentre i micronidi, gestiti da madri che hanno già figli propri, sono largamente diffusi sia negli Stati Uniti che in Gran Bretagna. Inoltre, **il congedo parentale facoltativo** permette di curare direttamente i propri figli piccoli, ma in Italia è più breve rispetto agli altri paesi europei: solo 26 settimane mentre sono 120-130 nei paesi Nordeuropei e in Francia e Spagna).

Infine, va ricordato che l'attuale disponibilità di nonne per la cura dei figli o nipoti nella organizzazione quotidiana di famiglie non è destinata a durare. Dipende infatti in modo significativo dalle vicende demografiche e sociali che hanno caratterizzato la coorte delle attuali sessantenni, in larga misura beneficiate dai **pensionamenti anticipati**. È molto probabile che in futuro le nonne lavoreranno più a lungo, limitando il potenziale aiuto in termini di tempo a figli e nipoti. Mentre il contributo dei mariti, anche tra i più giovani, resta ancora piuttosto scarso, nonostante i cambiamenti intervenuti all'interno della famiglia. **(4)**

(1) "Child Care Choices by Italian Households" D. Del Boca, M. Locatelli and D. Vuri CHILD 30/2003 www.child-centre.it

(2) Fonte: Centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza- Istituto degli Innocenti, novembre 2001, tab. 3.

(3) "Employment and Fertility Decisions in Italy France and the U.K." D. Del Boca, S. Pasqua and C. Pronzato CHILD 08/2004 www.child-centre.it

(4) Recenti ricerche comparate segnalano che nelle famiglie italiane è importante l'aiuto da parte dei genitori nella cura dei figli piccoli, mentre i mariti/padri danno un contributo molto inferiore rispetto ad altri paesi. (EC The Rationale of Motherhood Choices vedi: www.ulb.soco.mocho).

Quale carriera per le donne

Giorgio Brunello e Francesca Gambarotto

Il disegno di legge delega sul **riordino dello stato giuridico** e del reclutamento dei professori universitari, o decreto Moratti, cambia le regole del reclutamento dei ricercatori con l'introduzione di contratti di lavoro a tempo determinato. È ragionevole pensare che l'abolizione de facto della sicurezza del posto di lavoro si accompagnerà, perlomeno nell'immediato futuro, al mantenimento di modesti livelli retributivi, a causa dei vincoli di bilancio imposti dalla necessità di contenere la dinamica della spesa pubblica.

Il processo di femminilizzazione

Minore sicurezza a parità di retribuzione vuol dire che le posizioni di ingresso alla carriera universitaria diventeranno per molti **meno appetibili**. Un possibile effetto è quello di indurre solo chi ha talento o motivazioni tali da ottenere un rapido avanzamento di carriera a scegliere la professione universitaria e di scoraggiare gli altri. Un altro possibile effetto è quello di attrarre chi ha risorse economiche, personali o familiari, tali da compensare il basso livello di reddito.

Riteniamo che questo peggioramento nelle condizioni lavorative dei ricercatori possa anche influenzare la **distribuzione di genere** dei docenti universitari, e rafforzare il processo di femminilizzazione nella fase di ingresso alla carriera universitaria. Va sottolineato come questo processo sia già presente nell'università italiana, dove il 39,3 per cento dei ricercatori sono donne, a fronte del 19,1 per cento dei professori. Tale sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo di ricercatrici mette in luce l'esistenza di una **segregazione di tipo verticale** nel mercato del lavoro della docenza universitaria. Il processo di segregazione di genere va di solito a braccetto con basse retribuzioni e condizioni di lavoro meno favorevoli. Non è chiaro, tuttavia, se saranno i bassi salari a rendere socialmente poco desiderabile il ruolo del ricercatore, creando così spazi lavorativi per le donne. Oppure, se sarà la forte presenza femminile nel livello più basso della docenza universitaria a ridurne il valore economico, a causa di pregiudizi sociali.

Lo scenario del rafforzamento associato al peggioramento relativo delle condizioni lavorative dei ricercatori non ci sembra affatto remoto se si considera quello che è avvenuto nelle scuole italiane nel corso degli ultimi anni. Durante il periodo 1993-2000, infatti, la **componente femminile** del corpo docente della scuola è cresciuta del 5 per cento, raggiungendo il 77 per cento dell'organico, accompagnata da una sensibile diminuzione delle retribuzioni reali. **(1)**

In parte, questo processo può essere imputabile al fatto che le retribuzioni delle donne insegnanti rimangono comunque superiori alle retribuzioni ottenibili da altri lavori dipendenti, contrariamente a quanto avviene per gli uomini. La tabella qui sotto, tratta dall'Indagine sui bilanci delle famiglie italiane della Banca d'Italia, mostra infatti come nel 1995 la retribuzione netta annua di un'insegnante donna sia stata superiore dell'8,1 per cento alle retribuzioni degli altri lavori dipendenti, mentre la retribuzione netta annua di un insegnante uomo nello stesso anno sia stata del 4,5 per cento inferiore. Tale "vantaggio" delle donne insegnanti è andato comunque scemando negli ultimi anni, come mostra il dato per il 2002.

Tabella 1. Retribuzioni nette annue degli insegnanti, relative alle retribuzioni di altri lavori dipendenti.

| | 1995 | 2002 |
|--|------|------|
|--|------|------|

| | Retribuzione relativa netta annua | Retribuzione relativa netta annua |
|--------|---|--------------------------------------|
| Uomini | 0.955 | 0.948 |
| Donne | 1.081 | 1.023 |
| | | |

Fonte: Banca d'Italia, Indagine sui bilanci delle famiglie italiane

Il doppio binario

Una bassa retribuzione del lavoro di ricercatore, oltre a segnalare il modesto valore sociale che il nostro paese riconosce a questa professione, ne riduce il prestigio, soprattutto per i giovani di maggior talento. Il mercato del lavoro della ricerca, al pari di molti altri mercati, privilegia la componente maschile: il 40 per cento della popolazione europea con un dottorato di ricerca è donna, ma solo un terzo diventano ricercatrici nel settore pubblico e un quinto nella ricerca privata. (2)

È dunque lecito ipotizzare che il prestigio sociale della professione universitaria si ricrei attraverso la formazione di un doppio binario professionale: una **base flessibile** e prevalentemente femminile di ricercatori, disposta ad accettare basse retribuzioni e scarse possibilità di carriera e un **vertice** prevalentemente maschile, formatosi spesso all'estero e in grado di acquisire quelle competenze professionali e relazionali necessarie per accedere alle reti e ai fondi di ricerca internazionali. Fattore, quest'ultimo, importante perché in grado di influenzare sensibilmente la qualità e il prestigio professionale. Riteniamo che una delle possibili conseguenze del decreto Moratti sia quella di accentuare questo doppio binario, e che lo spazio per le donne verrà prevalentemente confinato a situazioni caratterizzate da basse retribuzioni combinate con una minor sicurezza del posto di lavoro.

Il rafforzamento del processo di segregazione verticale nel mercato del lavoro universitario può trovare un ulteriore elemento di rinforzo nel processo di **competizione tra atenei**. Un aumento della presenza femminile nelle qualifiche più elevate dell'organico accademico può essere interpretato come un segnale negativo della qualità dell'ateneo perché esiste un meccanismo di svalutazione sociale in quei settori dove la componente femminile, soprattutto nei ruoli più prestigiosi, è molto forte: è perciò preferibile mantenere tale presenza ai livelli più bassi della carriera. Non a caso, in Europa gli uomini hanno una probabilità tre volte superiore delle donne di ottenere una qualifica di professore ordinario o equivalente. (3)

In sostanza, l'introduzione della riforma sul reclutamento della docenza universitaria lascia prevedere un **rafforzamento** anziché una riduzione dell'esclusione delle donne dal sistema di produzione della conoscenza (coordinamento di ricerche, accesso ai fondi di ricerca e così via). E rischia di produrre un risultato perverso: aumentare, sì, la presenza delle donne nella ricerca, ma rafforzare nel contempo il meccanismo di segregazione nella produzione della conoscenza.

(1) Vedi ministero dell'Università e della ricerca, *Aspetti della femminilizzazione del sistema scolastico 1999*, Roma. E ministero dell'Università e della ricerca, *Andamento delle retribuzioni del personale insegnante – Anni 1993-2000*.

(2) Si veda *Gender in Research 2001*, Woman & Science, Report to the European Commission, Bruxelles

(3) Vedi *She Figures 2003*, Woman & Science, Report European Commission

Troppi pochi bambini? Le ricette del Libro Bianco sul welfare

Daniela Del Boca

Tra gli obiettivi piu' importanti delle proposte contenute nel Libro Bianco sul welfare ci sono **il sostegno economico alle famiglie piu' povere e il rafforzamento di incentivi alla procreazione** (la natalita' nel nostro paese e' diventata tra le piu' basse del mondo: 1,2 figli per donna contro 1,8 in Danimarca e Francia, e 1,6 in Gran Bretagna e USA nel 2001): due obiettivi molto importanti nel contesto di un paese che invecchia piu' di altri e presenta piu' che nel resto dell'UE un decisa crescita nelle diseguaglianze economiche. Tuttavia i percorsi indicati nel Libro Bianco sembrano ignorare vari aspetti molto rilevanti di questi fenomeni.

A nostro avviso, e come abbiamo mostrato in molte ricerche (www.child-centre.it), il declino della fertilità e' legato *solo in parte* a vincoli di reddito quanto piuttosto alle **rigidita' del mercato del lavoro e del sistema dei servizi**. Le donne che vogliono lavorare e avere figli devono affrontare un *mismatch* tra lavori prevalentemente full time (il part time e' solo 8-10 per cento) e un sistema di servizi per l'infanzia con orari giornalieri limitati e scarsissima disponibilita' di posti. Con queste caratteristiche l'assistenza pubblica all'infanzia non puo' favorire il mercato del lavoro a tempo pieno di entrambi i genitori. Ciò ha influenzato negativamente la crescita della partecipazione delle madri italiane con figli piccoli in relazione ad altri paesi (meno del 40 per cento in Italia contro il 60-65 per cento in Francia, Danimarca, Svezia). **Esiste una situazione di razionamento di servizi per l'infanzia che e' particolarmente grave in alcune aree del paese**, soprattutto nel Mezzogiorno dove è particolarmente difficile per le donne trovare lavoro: solo il 18 per cento delle donne e' occupato nell'economia formale, mentre la disoccupazione femminile e' doppia di quella maschile.

La questione piu' problematica riguarda i bambini da 0 a 3 anni: mentre i servizi pubblici e privati per bambini al di sopra dei 3 anni sono utilizzabili dal 95 per cento delle famiglie, i servizi per i bambini di età inferiore ai 3 anni sono disponibili solo nel 6 per cento dei casi. In questa situazione di razionamento, le famiglie devono fare affidamento sul sistema di aiuti familiare (per lo più sull'aiuto dei nonni) o di baby-sitter dal momento che anche l'assistenza privata ha un'offerta limitata. La disponibilita' del sistema di assistenza all'infanzia è molto importante in un paese come l'Italia dove la gran parte delle famiglie ha *un figlio solo* e gran parte dei bambini cresce senza fratelli. (dati ISTAT e Istituto degli Innocenti Firenze 2001).

Gli studi che hanno cercato di misurare la relazione tra offerta di asili e offerta di lavoro in Italia, riportano che **l'ammissione al sistema pubblico di assistenza fa crescere la probabilita' di lavoro delle madri di una proporzione notevole** (dal 35 al 55 per cento). I costi invece influenzano solo la decisione del lavoro part-time, non quella del lavoro a tempo pieno e solo nelle regioni del Nord Italia dove i posti non sono razionati. Il fattore piu' significativo di supporto alla decisione di lavoro delle donne e alla decisione di avere figli **restacomunque l' aiuto da parte dei genitori** o di altri familiari ad affrontare il *mismatch* sopra descritto.

Le proposte del Libro Bianco sul welfare indicano varie direzioni ma tutte collegate da un'idea comune: **che sia la famiglia a mantenere un ruolo cruciale** nella produzione di welfare e che l'unica famiglia esistente sia quella delle coppie sposate.

1. La proposta di riduzione degli interessi dei mutui alle coppie che intendono acquistare una casa va nella direzione importante di **rendere meno dipendenti i figli adulti dalla famiglia** e di aumentare

il numero dei giovani proprietari di abitazioni che in Italia sono tra i più bassi d'Europa **ma e' limitata solo alle coppie sposate**, mentre, come abbiamo detto, le coppie di fatto in Italia sono in crescita (come in tutti i paesi avanzati).

2.La proposta di aiuti per le famiglie ad associarsi e organizzare la gestione di asili nido ripropone il ruolo fondamentale della famiglia come sistema di protezione dei membri attraverso le reti di solidarieta' in termini di tempo e di risorse, per compensare le carenze e il razionamento del mercato.

In attesa di capire meglio i dettagli del Libro Bianco, appare evidente che ancora una volta si scarica sulla famiglia tutta una serie di **pesanti attivita' di organizzazione** che in altri paesi sono gestite dal settore pubblico o privato, e si trascura il problema del **controllo della qualita' dei servizi per l'infanzia** (problema che e' diventato cruciale negli Stati Uniti in assenza di offerta pubblica di servizi e di standard nazionali di qualita').

3.Infine la proposta di aiuti alle famiglie numerose con l'obiettivo di contrastare il declino della fertilita' puo' avere effetti alquanto perversi.

Il fenomeno della declino della natalita' e' spiegato dal *mismatch* derivante dalla rigidita' del sistema dei servizi e del mercato del lavoro che rende particolarmente elevati i costi dei figli. Sussidi monetari alle famiglie avrebbero l'effetto di aumentare la fertilita' la dove e' relativamente piu' alta (nel Mezzogiorno), ma al **costo di disincentivare tassi di partecipazione femminile** gia' molto piu' bassi che nel resto del paese. Questo costo non è trascurabile se analizziamo le aspettative di una quota crescente di donne che studiano quanto e piu' degli uomini, e gli obiettivi di convergenza dei tassi di occupazione femminile definiti a Lisbona, da cui emerge che il tasso di occupazione dovrebbe aumentare del 22 per cento per adeguarsi ai livelli europei.

Le donne tra responsabilità lavorative e familiari

Chiara Saraceno

L'Italia è uno dei paesi europei con la più bassa occupazione femminile, nonostante la crescita degli ultimi anni. I dati disponibili segnalano infatti che nel periodo 1993-2001 il tasso di attività femminile è cresciuto più di 5 punti percentuali, passando dal 41,9 al 47,3% (mentre quella maschile risulta pressoché stabile, con qualche segnale di diminuzione, dal 73,8% al 73,6%), restando, tuttavia, ampiamente al di sotto della media europea e anche dell'obiettivo del 60% che tutti i paesi membri dovrebbero raggiungere nel 2006.

Lavoro e famiglia: un affare privato

Ciò è dovuto in larga misura alla **bassissima partecipazione al mercato del lavoro delle donne adulte in età matura (ultracinquantenni)**, a causa non tanto dei pensionamenti precoci, quanto della loro appartenenza a coorti per le quali il modello di casalinga a pieno tempo e di dedizione univoca alle responsabilità familiari ha fortemente segnato le strategie di vita adulta. Così nota giustamente Reyneri (1), che è però troppo ottimista quando sostiene che la differenza di partecipazione tra uomini e donne sia destinata ad esaurirsi semplicemente con l'entrata nell'età adulta delle coorti di donne più giovani e mediamente più istruite, con una propensione al lavoro molto diversa dalle loro madri e nonne, e più simile a quella dei loro coetanei. Anche tra le coorti più giovani, infatti, **molte donne continuano ad abbandonare il lavoro alla nascita del primo figlio** e talvolta anche solo dopo il matrimonio. Più che in altri paesi la conciliazione tra responsabilità familiari e partecipazione al mercato del lavoro continua ad essere considerata non solo un "affare di donne", ma un "affare privato".

I dati più recenti sulle Forze di Lavoro (2) segnalano che la quota di donne che abbandona temporaneamente o provvisoriamente il lavoro per motivi familiari è costante da una coorte all'altra e se tra le coorti più giovani diminuisce la motivazione del matrimonio, rimane invece forte quella di avere figli. Ad esempio, nella coorte che ha attualmente 30-39 anni, tra le nubili il tasso di attività è di poco inferiore a quello dei loro coetanei: 89,7% ma diminuisce di quasi 11 punti tra le coniugate senza figli e di altri 23 punti tra le coniugate con figli, il cui tasso di attività si abbassa al 56%. Con tassi di attività inferiori, le donne coniugate con figli hanno viceversa tassi di disoccupazione più alti non solo degli uomini, ma delle stesse donne senza figli.

Anche la **forte femminilizzazione dell'aumento della occupazione part-time** negli ultimi anni, non è priva di problemi. Indica infatti che da parte non solo dei policy makers, ma anche dei datori di lavoro e dei lavoratori, la conciliazione continua a essere un problema che riguarda esclusivamente le donne. Benché il part-time non sia in linea di principio riservato alle donne, lo è in pratica e tutto l'aumento riscontrato in questi cinque anni è dovuto a loro. Non può quindi sorprendere che il genere (l'essere donne) e lo status familiare (l'essere sposata, l'essere madre) riducano le *chances* occupazionali future delle lavoratrici part-time rispetto a lavoratori e lavoratrici a tempo pieno. Non è il part-time di per sé che riduce queste *chances*, ma le specifiche ragioni per cui lo si fa: **conciliare responsabilità lavorative e familiari**.

L'effetto negativo della presenza di responsabilità familiari è più alto per le donne a bassa qualificazione e che vivono nel **Mezzogiorno** rispetto a quelle con titolo di studio medio-alto e che vivono nel **Centro-Nord**. L'istruzione per le donne appare ancora più importante che per gli uomini a

fini occupazionali e come fattore di differenziazione sociale: incide infatti non solo sul tipo di lavoro cui si può aspirare ma anche sulla possibilità stessa di rimanere nel mercato del lavoro, a parità di ogni altra condizione. **Le donne del Centro-Nord con istruzione e qualifiche più alte sono maggiormente in grado di rimanere nel mercato del lavoro** lungo il ciclo di vita familiare; anche se "pagano" questa maggiore capacità di durata con **differenziali salariali rispetto agli uomini** di pari livello e più ampi di quelli che si riscontrano nelle qualifiche più basse.

Conciliare responsabilità familiari e lavorative per le donne è reso difficile non solo da orari di lavoro poco amichevoli e dalla mancanza di servizi adeguati, ma anche, se non soprattutto, dalle aspettative e dai comportamenti dei familiari, innanzitutto dei mariti/padri dei loro figli. Tutte le ricerche sull'uso del tempo segnalano che se si sommano le ore dedicate al lavoro familiare a quelle dedicate al lavoro remunerato, **le donne occupate e con responsabilità familiari lavorano dalle 9 alle 15 ore alla settimana in più rispetto ai loro compagni**. E ciò è rimasto costante negli ultimi 10 anni. Il maggior carico di lavoro familiare per le donne riduce il tempo che esse possono dedicare al lavoro remunerato e la gamma di occupazioni che possono prendere in considerazione, in termini di distanza, orari di lavoro, ecc. Inoltre le espone al rischio di essere viste dai datori di lavoro come lavoratrici inaffidabili e/o più costose.

Libertà per le donne e nuovi modelli

Modificare questa situazione, aumentando i gradi di libertà per le donne e favorendo modelli di genere, maschile e femminile, meno rigidi, richiede interventi a più livelli: nelle forme di **regolazione del mercato del lavoro**, nella **offerta di servizi**, nei **modelli culturali e di socializzazione**. In questa prospettiva si può accogliere positivamente l'incentivo dato alle aziende nella **Finanziaria per il 2003** perché organizzino **nidi o micro-nidi aziendali**. Tuttavia non va trascurato il fatto che le giovani generazioni, quelle che in linea di principio sono nell'età di essere genitori di bambini piccoli, sono presenti in modo sproporzionato nei contratti di lavoro atipico, e che le donne tendono a rimanervi più a lungo degli uomini. Perciò è **l'offerta pubblica o di mercato sociale che va innanzitutto sostenuta**.

Analogamente mentre va apprezzato il carattere innovativo della **legge 53/2000** (sui congedi genitoriali) - specie là dove incentiva sia una flessibilità amichevole nei confronti dei lavoratori e lavoratrici con responsabilità familiari, sia una più equilibrata ripartizione delle responsabilità di cura tra padri e madri - non ci si può nascondere che il provvedimento riguarda **solo il lavoro dipendente** escludendo i vari tipi di contratto di lavoro non standard che vedono peraltro una forte presenza di giovani uomini e donne in età riproduttiva. Questi rapporti di lavoro o non includono alcuna misura di protezione della maternità e di sostegno alla conciliazione (è il caso, ad esempio, di chi ha partita IVA) o li hanno in misura ridotta e in un contesto in cui è difficile utilizzarli. Una giovane lavoratrice coordinata e continuativa, ad esempio, difficilmente potrà permettersi di prendere anche solo il periodo di congedo obbligatorio (e infatti non è obbligata), perché **l'assegno di maternità è troppo basso**. Ancor meno questa giovane potrà permettersi di stare fuori dal mercato del lavoro per un periodo più lungo, non solo per motivi economici ma anche per salvaguardare la propria collocazione professionale.

Nelle discussioni sulla flessibilità nel mercato del lavoro, gli effetti sulle questioni della conciliazione tra responsabilità lavorative e familiari e la vulnerabilità aggiuntiva che ne deriva, in particolare per le donne, meriterebbero di essere meglio messi a fuoco da tutte le parti in causa.

- (1) Cfr. anche E. Reyneri, Pensioni, fasce di età, genere e livello di istruzione, in lavoce.info, 9.1.2003
- (2) Cfr. ISTAT, Rapporto annuale 2001, Istat, Roma, 2002

Perché no alla tassazione di genere

Daniela Del Boca, 17.11.2011

La tassazione differenziata di genere ha come obiettivo la crescita della partecipazione al lavoro femminile e si basa sull'ipotesi di una maggior elasticità dell'offerta di lavoro femminile rispetto a quella maschile. Tuttavia, la differente elasticità dell'offerta di lavoro non è costante per tutti i livelli di reddito, e dipende dal ruolo svolto dal singolo individuo all'interno della famiglia e, come le numerose stime empiriche mostrano, le elasticità variano al variare del contesto istituzionale, familiare e culturale.

- **Il fisco e le donne**, Marco Leonardi, 20.12.2004
- **La politica della famiglia nella riforma fiscale**, Massimo Baldini e Paolo Bosi, 31.01.2005
- **Chi lavora in famiglia?**, Tito Boeri e Daniela Del Boca, 10.05.2007
- **Donne, lavoro e biologia**, Alberto Alesina e Andrea Ichino
- **Dar credito alle donne**, Chiara Saraceno
- **La controreplica degli autori ad Alesina e Ichino**, Tito Boeri e Daniela Del Boca
- **Aliquote rosa**, Marco Leonardi e Carlo Fiorio, 24.05.2007
- **Un altro passo indietro per le donne italiane**, Daniela Del Boca e Letizia Mencarini, 10.06.2011
- **Un pezzo di riforma fiscale per incentivare il lavoro**, Tito Boeri e Francesco Figari, 24.06.2011
- **Meno tasse per le donne: inefficace e ingiusto**, Chiara Saraceno, 21.11.2011
- **Perché è utile tassare meno le donne**, Alberto Alesina e Andrea Ichino, 29.11.2011

Il fisco e le donne

Marco Leonardi, 20.12.2004

La riduzione fiscale a vantaggio delle famiglie con figli dovrebbe essere al centro della riforma fiscale. Più che una riduzione generalizzata delle aliquote, serve una misura permanente che incentivi la partecipazione femminile alla forza lavoro e la natalità. Per esempio attraverso una imposta negativa: una detrazione fiscale condizionata alla presenza di figli, a un reddito congiunto al di sotto di un limite da definirsi e al fatto che entrambi i componenti della coppia siano occupati.

La Legge finanziaria di quest'anno prevede una riduzione generalizzata delle aliquote marginali. Sarebbe più utile una riduzione mirata delle imposte sul reddito al fine di affrontare alcuni dei problemi più importanti del nostro paese.

La riduzione fiscale a vantaggio delle famiglie a basso reddito con figli carico in cui entrambi i genitori lavorano dovrebbe essere al centro della riforma dell'Irpef. Il fisco è infatti un tassello essenziale per costruire un welfare che sappia conciliare famiglia e lavoro. Attraverso i risparmi fiscali, la riforma dovrebbe prevedere sostanziali incentivi alla partecipazione alla forza lavoro del secondo componente della famiglia, normalmente la moglie.

Basso tasso di occupazione femminile e bassa fertilità sono due dei principali problemi che incidono negativamente sul tasso di crescita del nostro paese. Il **tasso di occupazione femminile** in Italia è del 42,7 per cento sulla popolazione attiva, contro la media europea del 55,1 per cento. Il vertice di Lisbona del marzo 2000 ha fissato l'obiettivo di portare il tasso di occupazione femminile al 60 per cento entro il 2010. Per l'Italia, significa un aumento del tasso di occupazione femminile del 17-18 per cento, ovvero diversi milioni di donne occupate in più. Le prospettive di crescita dell'occupazione italiana sono dunque affidate alla componente femminile. **(1)**

Un problema strettamente correlato alla bassa occupazione femminile è la **bassa fertilità** delle donne italiane. Il tasso di fertilità delle famiglie italiane è fermo a 1,2 figli per coppia, ben lontano dal tasso di rimpiazzo della popolazione (2,1 figli per coppia) e dall'1,9 della Francia, 1,7 di Inghilterra e 2,1 degli Stati Uniti.

Il **30 per cento** delle donne italiane non torna al lavoro dopo la maternità perché la cura dei figli assorbe la maggior parte del loro tempo. Fuori dal mercato del lavoro, le donne non sono in grado di mantenere le loro capacità professionali: più ne stanno lontano, più è difficile per loro tornare a un'occupazione permanente. Inoltre, troppo spesso il ritorno al lavoro stabile è poco conveniente dal punto di vista economico perché tutto il loro stipendio finisce in tasse o in babysitter. Questa è la ragione per cui molte donne si ritirano dalla forza lavoro dopo la maternità o cadono nel lavoro sommerso.

L'imposta negativa

Gli incentivi monetari al lavoro potrebbero allora prendere la forma di imposta negativa.

Si tratta di una **detrazione d'imposta** che diventa un trasferimento netto dalla amministrazione fiscale all'individuo per i contribuenti con reddito da lavoro inferiore a una certa soglia. Costituisce dunque un efficace incentivo all'occupazione femminile in quanto è a tutti gli effetti un **premio monetario** per chi dichiara un seppur minimo reddito da lavoro.

La detrazione fiscale dovrebbe essere concessa esclusivamente a **tre condizioni**: la presenza di figli in famiglia, un reddito congiunto al di sotto di un limite da definirsi e il fatto che entrambi i componenti della coppia siano occupati. Per incentivare ulteriormente il ritorno delle madri al lavoro, si potrebbe

poi ipotizzare una detrazione addizionale per le spese di cura dei figli, sempre se entrambi i componenti della coppia sono occupati. (2)

La detrazione, per esempio fino a 2mila euro, potrebbe essere concessa in misura proporzionale dal primo euro di reddito fino a un livello da definirsi (per esempio 5mila euro) e poi gradualmente ritirata per livelli di reddito superiore. Solo chi non supera il reddito minimo imponibile (per esempio 9mila euro) avrebbe diritto a ottenere la detrazione d'imposta in forma di trasferimento diretto. In questi casi, si potrebbe anche istituire un sistema di crediti d'imposta. Il **credito fiscale** è preferibile al trasferimento diretto perché induce ad avere un rapporto con l'amministrazione tributaria e riduce il problema pratico e psicologico di ritirare il trasferimento.

Anche nel caso di una **coppia di fatto**, la detrazione fiscale dovrebbe essere basata sulla dichiarazione familiare congiunta. Infatti, se fosse basata sulla dichiarazione individuale, anche compagne di mariti ricchi o individui con grosse rendite e bassi redditi da lavoro potrebbero vantare diritti alla detrazione.

La scelta di riconoscere il pagamento all'uomo o alla donna sarebbe però lasciata alla coppia.

L'accertamento del reddito familiare congiunto in un sistema di **tassazione individuale** può risultare problematico dal punto di vista amministrativo, ma l'Inghilterra ha affrontato con successo un problema simile.

Se ci sono altri sussidi

Il sistema di imposta negativa è condizionato al percepimento di un reddito da lavoro ed in quanto tale costituisce un incentivo esplicito all'occupazione. Esso è tanto più efficace quanto più non interagisce con altri strumenti del welfare che non sono condizionati al percepimento di un reddito da lavoro quali sussidi di disoccupazione o alla casa. Infatti, l'incentivo al lavoro **diminuisce** se per aver diritto al premio monetario bisogna rinunciare al sussidio di disoccupazione o al diritto alla casa. Nel caso italiano, dove i **sussidi di disoccupazione** sono attualmente poco generosi, un sistema di imposta negativa ha buone possibilità di dimostrarsi efficace. Misure di sostegno alla **povertà** non condizionate al percepimento di un sia pure minimo reddito da lavoro, per esempio nelle forme assunte più o meno intenzionalmente dal reddito minimo di inserimento, non sono facilmente conciliabili con misure fiscali di incentivo all'occupazione femminile quali l'imposta negativa.

Un sistema di imposta negativa funziona in varie versioni in Usa, Gran Bretagna e Francia.(3) Tipicamente una riforma di questo tipo è **onerosa** dal punto di vista del bilancio pubblico e richiede un'amministrazione fiscale efficiente che incorpori prontamente le informazioni riguardo al reddito e la condizione di occupazione dei componenti della famiglia. L'evidenza internazionale ha mostrato che gli incentivi sono tanto più efficaci tanto più l'imposta negativa è mirata a gruppi sociali ben definiti. Sia per ragioni di costi complessivi sia perché i risultati sono meglio visibili su gruppi sociali definiti, è preferibile che l'imposta negativa funzioni solo per le famiglie bi-reddito con figli. Inoltre l'estensione alle donne singole con figli è esposta alla critica che ciò costituirebbe un incentivo alla dissoluzione della famiglia.

Ovviamente, un sistema fiscale adeguato alle esigenze delle donne che vogliono conciliare famiglia e carriera è solo una parte di una strategia più complessiva di sostegno alla natalità e alla partecipazione femminile alla forza lavoro. L'altra parte fondamentale è il miglioramento del sistema pubblico e privato dei servizi all'infanzia. Queste misure, con al centro la riforma fiscale, sono necessarie per aumentare la mobilità sociale e per combattere le **disuguaglianze** e la povertà che iniziano dalla prima infanzia.

- (1) La differenza tra il tasso di occupazione italiano e la media europea è dovuta alla minore occupazione delle donne, perché il tasso di occupazione tra gli uomini in età attiva è sostanzialmente simile in Italia a quello dei principali paesi europei e degli Usa.
- (2) I costi per la cura dei figli potrebbero essere sostenuti sia nel settore pubblico sia in quello privato.
- (3) Una proposta di imposta negativa per tutti i contribuenti e non limitata alle famiglie con figli è stata avanzata in Italia da DeVincenti, Paladini e Pollastri.

La politica della famiglia nella riforma fiscale

Massimo Baldini e Paolo Bosi, 31.01.2005

Per i trasferimenti monetari alle famiglie la via fiscale è uno strumento poco flessibile e inappropriato nel contrasto della povertà. La maggior parte dei benefici va a favore solo di alcune categorie di cittadini. Lo sgravio è più ampio per i decili intermedi e contenuto per il primo, per il problema dell'incapienza. Non c'è stata l'unificazione degli interventi di sostegno a tutte le famiglie con minori e l'estensione degli assegni familiari ai lavoratori autonomi. A parità di effetti sul bilancio, lo strumento della spesa sarebbe stato più trasparente e diretto.

Con la riforma dell'Irpef si delinea, forse in modo conclusivo, la **politica per la famiglia** di questa legislatura. Prima di valutarla può essere utile richiamare alcuni principi e porsi alcune domande. Quali sono i possibili obiettivi di una politica di trasferimenti monetari per la famiglia (in breve Tmf)? Quali gli strumenti? Quali sono i limiti della situazione attuale? La riforma cerca di superarli e vi è coerenza tra strumenti e obiettivi?

La stima delle risorse

Ricordiamo prima di tutto che la stima delle risorse destinate ai Tmf in Italia nel 2005 è di **13,8 miliardi di euro**, di cui 8,4 attribuibili alle deduzioni dell'Irpef (coniuge escluso), 5 all'assegno per il nucleo familiare (Anf) e 0,4 all'assegno per nuclei con almeno tre minori (A3F).

In media, ai 6,6 milioni di famiglie con minori arrivano sussidi/tax expenditures per circa 1.600 euro l'anno. La tabella riporta, per memoria, la distribuzione dei nuclei familiari per le caratteristiche rilevanti per il nostro tema.

Composizione delle famiglie italiane

| Famiglie | Milioni | % | di cui % monoreddito | di cui % bireddito |
|--------------|---------|-------|-------------------------|-----------------------|
| Senza minori | 15,4 | 69,8 | 50,0 | 36,0 |
| Con minori | 6,6 | 30,2 | 41,7 | 46,4 |
| 1 minore | 3,5 | 15,9 | 37,5 | 51,5 |
| 2 minori | 2,5 | 11,5 | 45,4 | 49,7 |
| 3 minori | 0,5 | 2,3 | 63,8 | 51,5 |
| 4 minori | 0,1 | 0,5 | 59,7 | 32,1 |
| Totale | 22,0 | 100,0 | 47,8 | 40,0 |

Obiettivi e strumenti

Gli **obiettivi** generalmente riconosciuti, e il cui peso relativo connota ideologicamente una politica di Tmf, sono:

1. il riconoscimento del **valore sociale** delle funzioni di riproduzione, compensando in parte il costo dei figli;

2. il sostegno della natalità;
3. il **contrasto della povertà**, nel presupposto (corretto) che il numero dei figli sia un indicatore positivamente correlato con lo stato di disagio economico.

Un obiettivo sussidiario è:

4. la realizzazione di uno o più degli obiettivi precedenti, avendo attenzione agli effetti che le misure hanno sull'**offerta di lavoro**.

Una **premessa indispensabile**. I Tmf non esauriscono le politiche per la famiglia. A nostro avviso, più importanti sono le politiche che si traducono in **servizi** offerti alle famiglie: i cosiddetti trasferimenti in kind (asili, abitazioni per giovani, scuole di qualità, eccetera). Su questo terreno – quello che anche le ricerche empiriche ritengono decisivo per il punto 4 – il Governo ha fatto ben poco: incentivi agli asili nido aziendali e prestiti alle coppie per l'acquisto della casa, con un impegno di spesa minuscolo.

Concentriamoci però sui Tmf. Qui gli **strumenti** utilizzabili sono:

- a) la **via fiscale**, che può a sua volta avvalersi dello strumento della deduzione o della detrazione, con o senza creazione di credito di imposta per i contribuenti a reddito basso;
- b) la **spesa pubblica**, attraverso assegni per i figli.

Dalle detrazioni alle deduzioni

La riforma ricorre esclusivamente allo **strumento fiscale**, trasformando le vecchie detrazioni (dall'imposta) in deduzioni (dall'imponibile) decrescenti al variare del reddito complessivo dell'individuo. Nel caso di una pluralità di percettori di reddito si lascia al nucleo familiare la scelta della più conveniente allocazione della deduzione spettante. Nel complesso si aumentano le detrazioni per minori a carico con una perdita di gettito (tax expenditure) valutabile in 1.170 milioni di euro. Si tratta di un aumento medio per ogni famiglia con minori di circa 180 euro: un incremento del 25 per cento.

Troppo, troppo poco? Dipende dal vincolo di bilancio complessivo e da una valutazione di ciò a cui si rinuncia. Non entriamo nel merito; preme qui sottolineare che con tale riforma non si attua alcun intervento significativo sulla **struttura** del tutto irrazionale dei programmi attuali.

La via fiscale rappresenta uno strumento poco flessibile per i Tmf. L'imposta può invero essere la via corretta per gli obiettivi 1 e 2 sopra citati, ma in tal caso deve tradursi in sgravi fiscali di cui godono **tutte** le famiglie con figli, **indipendentemente dalla condizione economica**. Per realizzare ciò si devono avere cautele. La prima e più importante è che l'intervento non deve essere discriminante nei confronti dei contribuenti più poveri, che non hanno un reddito imponibile sufficiente per compensare le deduzioni o detrazioni (i cosiddetti incapienti). Questo problema potrebbe essere risolto adottando crediti di imposta rimborsabili: ad esempio, l'imposta negativa.

Nella scelta tra deduzione e detrazione, nell'ambito di un'imposta progressiva, è poi ovvia la **preferibilità della detrazione**, la cui misura può immediatamente essere resa uguale per tutte le famiglie e graduata, al variare del numero dei minori, in modo tale da tenere conto delle economie di scala nella gestione familiare (e quindi essere decrescente all'aumentare del numero dei figli e crescente all'aumentare dell'età dei minori).

Le detrazioni in vigore prima della riforma non avevano questi requisiti: non prevedevano il credito di imposta; erano decrescenti al crescere del reddito; non rispettavano i principi dell'economia di scala; attribuivano ai figli con meno di tre anni un vantaggio più elevato che agli altri.

La riforma non risolve nessuno di questi problemi e ne aggiunge un altro, scegliendo la strada delle deduzioni, che producono una distribuzione degli sgravi poco razionale. Anche il curioso aspetto di opzione nell'attribuzione della deduzione, nel caso in cui nel nucleo vi siano più percettori di reddito, non sembra particolarmente giustificabile sotto il profilo né dell'equità, né della semplificazione

amministrativa, come argomentano Rizzi-Zanette.

La via fiscale è poi del tutto inappropriata, nel caso in cui l'obiettivo sia il contrasto della povertà. In questa ipotesi si tratterebbe di introdurre criteri di selettività, dando di più alle famiglie più povere. Ciò non può essere fatto agevolmente nell'ambito dell'Irpef. Una volta scelta una certa scala di aliquote progressive (e il Governo sembra avere idee chiare al riguardo), detrazioni o deduzioni decrescenti graduano lo sgravio fiscale rispetto a un parametro, il reddito imponibile individuale Irpef, che è una misura molto imperfetta della condizione economica della famiglia. In altre parole, se il contrasto della povertà fosse un obiettivo rilevante dei Tmf, la strada maestra dovrebbe essere quella della spesa: assegni per i figli, graduati secondo corretti criteri di definizione della condizione economica della famiglia (ad esempio l'ISEE).

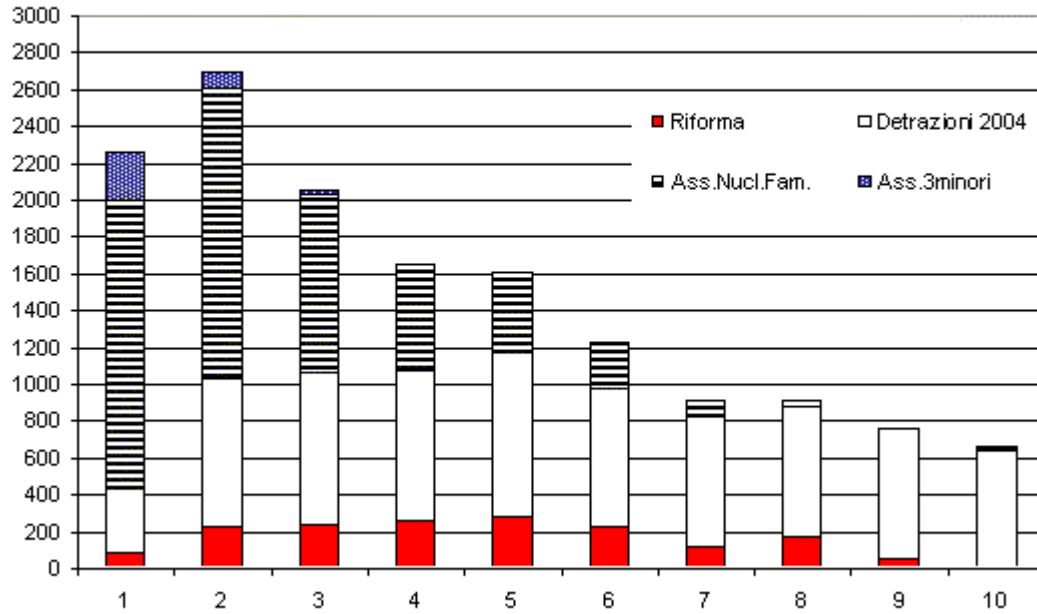
Come si può arrivare a soluzioni così "strampalate"? Forse è il cumularsi di errori derivanti da scelte sbagliate a monte. Si è voluto sposare il modello ideale della **flat rate tax**, che richiederebbe una deduzione costante, ma si è dovuto fare i conti con l'eccessiva perdita di gettito che questa soluzione avrebbe comportato. Si sono allora introdotte deduzioni decrescenti (cosiddetta No Tax Area), creando problemi di efficienza, a scapito dell'obiettivo 4 sopra indicato, per il livello comunque elevato delle aliquote marginali effettive in corrispondenza a redditi medio-bassi. Si è poi elevato a principio generale lo strumento della deduzione, e la si è voluta applicare anche agli oneri di famiglia, per i quali è del tutto inadatta.

Ciò che la riforma non ha fatto

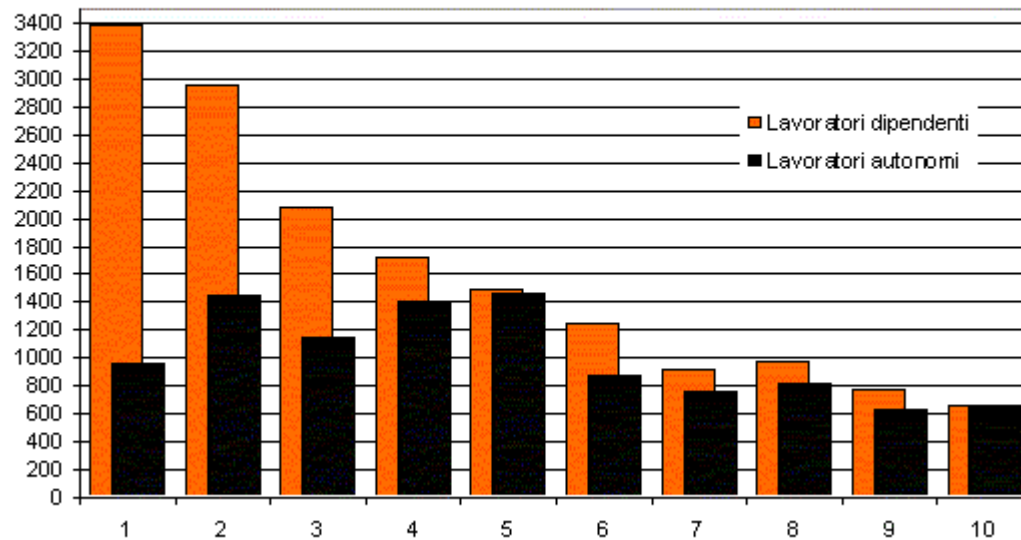
Ma il limite maggiore della riforma non è tanto ciò che ha fatto, quanto **ciò che non ha fatto**: l'attenzione al restante 40 per cento della spesa per Tmf. Un timido e mal congegnato tentativo di aumentare gli assegni familiari nel corso della discussione sulla Finanziaria è presto rientrato per carenza di risorse. Il risultato è che il nostro sistema di Tmf resta caratterizzato dalla più totale **categorialità**. La maggior parte dei benefici va a favore solo di alcune categorie di cittadini (lavoratori dipendenti, occupati e disoccupati, o pensionati ex dipendenti), sulla base di due programmi, il grasso assegno al nucleo familiare e lo smilzo assegno per nuclei con almeno tre minori, che si fondano su criteri di selettività molto diversi (il reddito complessivo il primo, l'Isee il secondo). La prima figura mostra la struttura dopo la riforma del complesso dei trasferimenti alle famiglie con minori, per decili di reddito disponibile familiare equivalente. La parte in rosso in basso rappresenta l'effetto della riforma. Lo sgravio ha un andamento abbastanza uniforme, ma è comunque più ampio per i decili intermedi e più contenuto per il primo decile a causa del problema dell'incapienza. La seconda figura misura però la divaricazione nel trattamento di lavoratori dipendenti e autonomi. Il punto fondamentale avrebbe dovuto essere l'unificazione degli strumenti di sostegno a tutte le famiglie con minori e l'estensione degli assegni familiari ai lavoratori autonomi. **Lo strumento della spesa**, a parità di effetti sul saldo di bilancio, sarebbe stato senza dubbio quello **più trasparente** e diretto. **(1)** Ma allora si sarebbe dovuto dire addio al fuorviante messaggio di ridurre l'Irpef!

(1) Per una proposta articolata si veda Baldini, Bosi e Matteuzzi, Sostegno alle responsabilità familiari e contrasto alla povertà: ipotesi di riforma - I in Rivista delle Politiche Sociali, n.2, 2004 Ediesse, Roma (disponibile anche sul sito www.capp.unimo.it)

**Trasferimenti monetari alla famiglie con minori
per decili di reddito disponibile familiare equivalente (euro per famiglia)**



**Trasferimenti monetari a famiglie con minori
per condizione professionale del capofamiglia e
per decili di reddito disponibile familiare equivalente (euro per famiglia)**



Chi lavora in famiglia?

di Tito Boeri e Daniela Del Boca 10.05.2007

E' l'anno delle pari opportunità e si sostiene da più parti che occorre aumentare il lavoro delle donne. Ma in Italia già oggi lavorano più degli uomini. Lo fanno senza essere pagate, nella cura della casa e dei famigliari. E quando lavorano per un salario spesso rinunciano ad avere figli. Se vogliamo davvero aumentare il benessere di più della metà degli italiani c'è bisogno di misure che riconcilino lavoro e responsabilità famigliari per le famiglie a basso reddito. Proponiamo di introdurre un contributo alle spese per i servizi di cura dei bambini piccoli e/o degli anziani. Non convince invece nè l'idea di diminuire le tasse delle donne e alzare quelle degli uomini nè quella di introdurre un quoziente famigliare.

Le **donne italiane** lavorano più degli uomini: in media 8 ore al giorno contro meno di 7 per gli uomini. Ma solo un quarto delle loro ore di lavoro è remunerato contro due terzi per gli uomini. Gran parte del lavoro delle donne è dedicato alla casa, alla cura dei famigliari e agli acquisti. E più di una donna su due non ha un lavoro remunerato del tutto: si tratta principalmente delle donne con bassa istruzione (solo un terzo di queste ha un impiego remunerato), che vivono al Sud (dove solo 4 donne su 10 hanno un impiego) e che hanno figli piccoli (solo il 53 per cento di queste lavora contro il 70 per cento delle donne senza figli).

Il circolo vizioso bassa partecipazione, bassa fertilità

Solo il 30 per cento delle donne italiane riprende a lavorare dopo avere avuto un figlio. E il basso reddito famigliare spinge le donne a non avere spesso più di un figlio. Si crea così un circolo vizioso di bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro e bassa fertilità. Le donne lavorano di più, ma a casa e nella cura dei figli e dei genitori anziani. E diventa questo il ruolo loro assegnato. Le indagini di opinione documentano come in Italia ci sia un atteggiamento fortemente ostile rispetto all'idea di portare i figli con meno di 3 anni agli **asili nido**. È un atteggiamento più forte tra gli uomini che tra le donne. Ed è anche per questo che in Italia ci sono pochi asili nido privati (oltre che pubblici). Costano troppo in rapporto al reddito che le donne potrebbero ottenere sul mercato e alla sanzione sociale legata al fatto di affidare i figli ai nido.

Aiutare la famiglia non imponendo alle donne di averne una

Per spezzare il circolo vizioso, bisogna permettere alle donne che lavorano di **comprare sul mercato** i servizi di assistenza per gli anziani e di mettere i figli negli asili nido, anche quando il loro reddito da lavoro di per sé non permetterebbe loro di accedere a questi servizi. È un problema non solo economico. Bisogna al contempo superare la **sanzione sociale** rispetto a chi si affida a servizi di cura acquisiti sul mercato: più donne lo fanno, in questo senso, meglio è anche perché stimola più concorrenza nel mercato e, dunque, costi più bassi per i nidi privati. **(1)** La proposta di ampliamento del numero dei asili nido contenuta nella Finanziaria 2007 va in questa direzione. Ma non basta. Utile anche rafforzare il **potere contrattuale** delle donne nella famiglia, ponendole nella condizione di imporre agli altri famigliari di poter lavorare acquistando sul mercato servizi specializzati di cura. E di poterlo fare anche quando non sono sposate, anche quando non convivono con un altro adulto generatore di reddito.

È un modo per **aiutare la famiglia**, senza imporre il fatto di avere una famiglia. Proprio perché non si impone alla donna di doversi da sola prendere carico dell'intera famiglia.

Un credito di imposta per la cura dei figli e dei famigliari dipendenti

Uno strumento che, se adattato al contesto italiano, potrebbe rispondere a tali requisiti è un credito d'imposta per i famigliari a carico, che riprenda gli aspetti più convincenti delle esperienze del Working Family Tax Credit (WFTC) e del Child Tax Credit (CTC) introdotti nel Regno Unito dal 2003.

Il **credito di imposta** per i famigliari a carico dovrebbe coprire il 70 per cento delle spese *effettivamente* sostenute per la cura dei figli (sia nel settore pubblico che nell'ambito di istituti privati), fino a un limite massimo predeterminato, ad esempio 3mila euro. La concessione di un credito d'imposta anziché di un trasferimento avrebbe il vantaggio di incentivare forme di **lavoro regolare**, scoraggiando invece gli impieghi nel sommerso. Tuttavia, per chi non supera il reddito minimo imponibile, il credito d'imposta dovrebbe essere concesso come trasferimento diretto, come imposta negativa (oppure come franchigia nel caso in cui venisse introdotto in Italia un reddito minimo garantito). Anche il fatto di dover **documentare le spese** per la cura di figli o parenti anziani servirebbe a far emergere attività oggi sommerse (ad esempio il lavoro delle badanti) contribuendo a finanziare la misura anche con l'ampliamento della base contributiva.

Il credito d'imposta per i famigliari a carico dovrebbe essere concesso direttamente alle donne **(2)** ed esclusivamente a **due condizioni**: i. un reddito complessivo della persona, della famiglia o della coppia di fatto inferiore a una soglia prestabilita e ii. nel caso di una coppia, il fatto che entrambi i suoi componenti siano occupati, anche part-time. Quest'ultima condizione serve a imporre che l'onere della cura dei famigliari non ricada interamente su di un membro della coppia.

I **costi** di questa misura dipendono chiaramente dalla soglia di reddito prestabilita. Ponendo la soglia a 10mila euro per un genitore single con un figlio, graduando la soglia in base alla scala di equivalenza di Carbonaro per le famiglie con una composizione diversa e circoscrivendo la misura a famiglie con figli con meno di 3 anni, si ottiene che circa il 2 per cento delle famiglie italiane ne potrebbero beneficiare. Ipotizzando che il credito sia mediamente di 1.500 euro, si ottiene un costo attorno a **700 milioni di euro** all'anno per questa misura. Potrebbe essere finanziata assorbendo i finanziamenti per il fondo nazionale per le non autosufficienza, cui non è stata trovata ancora destinazione e nell'ambito di interventi di razionalizzazione degli assegni famigliari. L'ampliamento della base contributiva legata alla commercializzazione di servizi precedentemente prestati dalle madri, contribuirebbe anch'esso al finanziamento della misura, anche se riteniamo prudente non tenere conto di questi effetti.

Perché siamo contrari al quoziente familiare e alle aliquote differenziate per genere

Si tratta di una proposta molto diversa da quella recentemente avanzata da Alberto Alesina e Andrea Ichino che sono favorevoli ad **aumentare le tasse** di *tutti gli uomini* e ridurre quelle di *tutte le donne*, a parità di gettito. La loro proposta, a nostro giudizio, è basata su di un **presupposto sbagliato**, quello secondo cui l'offerta di lavoro delle donne è maggiormente influenzata di quella degli uomini da variazioni nei redditi da lavoro, per ragioni in gran parte indipendenti dalla loro posizione nel mercato del lavoro e nella famiglia (i due autori fanno riferimento a ragioni biologiche). In realtà la cosiddetta elasticità al salario dell'offerta di lavoro femminile è molto simile a quella degli uomini quando ricade su di loro interamente la funzione di generare reddito in famiglia (ad esempio nel caso di madri single). Questo significa che la diversa elasticità è almeno in parte il frutto dei rapporti di forza interni alla coppia, condizionati a loro volta dal rapporto col mercato del lavoro (e dalla dotazione di servizi per l'infanzia o per gli anziani non autosufficienti). Il che rende fortemente incerto l'impatto di aliquote differenziate per genere sull'offerta di lavoro complessiva.

Una politica efficace a sostegno dell'uguaglianza di opportunità dovrebbe perciò cercare di intervenire su ciò che sta alla base di queste differenze di comportamento nell'accesso al mercato del lavoro,

soprattutto in un paese come l'Italia dove il potere contrattuale nella coppia (anche per ragioni culturali) è fortemente sbilanciato a favore degli uomini. Si tratta allora di offrire soprattutto alle donne la possibilità di conciliare lavoro sul mercato e responsabilità famigliari.

Un credito d'imposta per la cura dei famigliari avrebbe anche **effetti redistributivi** migliori di una riduzione generalizzata delle tasse delle donne, essendo circoscritto alle famiglie con redditi più bassi. Non si vede perché dovremmo ridurre ulteriormente le tasse ai partner di ricettori di stock option milionarie, a fronte di uomini single spinti al lavoro sommerso per via di aliquote fiscali attorno al 70 per cento (come contemplato dalla proposta di Alesina e Ichino).

Non convince neanche la proposta di introdurre un **quoziente famigliare**, definendo l'aliquota fiscale in base al reddito pro-capite della famiglia, anziché del singolo, in quanto tenderebbe a ridurre ulteriormente l'offerta di lavoro femminile. Trasferisce infatti sul membro della famiglia con reddito più basso parte del carico fiscale del coniuge, mentre con un sistema di tassazione individuale, come quello vigente, l'imposta si applica separatamente al reddito di ciascun componente della famiglia. Per capire gli effetti negativi sull'offerta di lavoro legati all'introduzione di un quoziente famigliare basta guardare a cosa è successo in Italia quando nel 1974 si è passati dalla tassazione su base famigliare (in regime di cumulo dei redditi) a una su base individuale. Come mostra la tabella qui sotto, il **tasso di occupazione delle donne** è cresciuto mentre quello degli uomini diminuiva. Introducendo oggi il quoziente famigliare rischiamo di fare l'operazione opposta: ridurre il tasso di occupazione delle donne e aumentare quello degli uomini. (3)

| | Tasso di Partecipazione | | | Tasso di Occupazione | | |
|------------------|-------------------------|-----------|--------------|----------------------|-----------|---------------|
| | Prima | Dopo | Δ | Prima | Dopo | Δ |
| | 1972-1974 | 1975-1977 | | 1972-1974 | 1975-1977 | |
| Uomini | 77.55% | 78.50% | 0.95% | 76.17% | 75.73% | -0.44% |
| Donne | 28.57% | 32.00% | 3.43% | 27.31% | 29.51% | 2.20% |
| Effetto su donne | | | 2.48% | Effetto su donne | | 2.64% |

(1) Gli studi sull'effetto su aumenti degli asili per bambini da 0 a 3 anni mostrano che è l'offerta di lavoro delle donne con bassa istruzione/reddito e delle madri sole a essere più sensibile a variazioni dei costi e disponibilità dei servizi: un aumento del 10 per cento dell'offerta di asili aumenta la partecipazione delle meno istruite di quasi il doppio delle più istruite .

(2) L'evidenza empirica mostra che il reddito percepito dalle madri ha un impatto maggiore sulle spese riguardante i figli dal reddito ricevuto dai padri (vedi per esempio Lundberg S. R. Pollak and T. Wales "Do Husbands and Wives Pool Resources? Evidence from the UK Child Benefit," *Journal of Human Resources*, Summer 1997 e Duncan Thomas "Intra-Household Resource Allocation: An Inferential Approach", *Journal of Human Resources Fall 1990*)

(3) C'è un altro aspetto messo in luce dalla tabella: aumentare l'offerta di lavoro femminile non comporta aumentare nella stessa misura l'occupazione femminile. C'è, in altre parole, anche un problema di domanda di lavoro, soprattutto nelle regioni del Sud. Su questo piano l'operazione avviata nell'ultima Finanziaria con la riduzione dell'Irap per le assunzioni femminili nel Mezzogiorno sembra andare nella direzione giusta.

Donne, lavoro e biologia

Alberto Alesina e Andrea Ichino

Tito Boeri e Daniela del Boca affermano che la nostra proposta di **tassazione differenziata per genere** è basata su “(...) un presupposto sbagliato, quello secondo cui l’offerta di lavoro delle donne è maggiormente influenzata di quella degli uomini da variazioni nei redditi da lavoro, per ragioni in gran parte indipendenti dalla loro posizione nel mercato del lavoro e nella famiglia (i due autori fanno riferimento a ragioni biologiche)”.

Non riusciamo a capire dove Boeri e del Boca possano aver trovato menzione di questo "presupposto" nei nostri articoli (scientifici e sui quotidiani). Valga, ad esempio del contrario, la frase di apertura del nostro articolo sul *Sole24Ore* del 27 marzo in cui scriviamo: “Lavorare fuori casa è più difficile per le donne che per gli uomini per motivi biologici e culturali. Gli uomini non possono sostituirsi alle donne nella gravidanza e, piaccia o no, data l'attuale divisione dei ruoli nella famiglia e nella società, sono ancora le donne a occuparsi maggiormente dei figli”.

Nessuno di noi ha mai scritto che la diversa elasticità dell'offerta di uomini e donne dipenda **solo** da ragioni biologiche. Abbiamo detto che ragioni biologiche e ragioni culturali contribuiscono **insieme** a generare differenze di partecipazione al lavoro, e in particolare differenze di elasticità dell'offerta.

Il tabù delle differenze biologiche

Purtroppo, parlare di differenze biologiche è “tabù”, soprattutto nella sinistra, anche se si tratta di differenze evidenti a tutti, come il **rischio di gravidanza**. Ma ritenere che esistano differenze biologiche rilevanti per la partecipazione al lavoro non significa pensare che siano le sole differenze rilevanti. Boeri e Del Boca associano la nostra proposta a un presupposto che nessuno di noi si è mai sognato di affermare e che non è necessario per la validità della proposta stessa.

L'**elasticità dell'offerta** è diversa tra uomini e donne per molti motivi, tra cui senz'altro anche la posizione delle donne nella famiglia e nel mercato. Quali che siano le ragioni di queste differenze, la loro esistenza oggi suggerisce che sia ottimale dal punto di vista fiscale tassare le donne meno degli uomini. Oltre a conseguire questo obiettivo di **efficienza fiscale** (a costo zero per il bilancio), la nostra proposta consente anche di facilitare l'accesso al mercato delle donne, come auspicato da Boeri e Del Boca.

E questo aiutando non solo le donne che decidono di avere figli, ma **tutte le donne** che lavorano e che sono discriminate perché potrebbero avere figli.

Poiché le differenze nell'offerta di lavoro maschile e femminile non sono esogene e immutabili, nel lungo periodo la tassazione differenziata per genere contribuirà a cambiare la tradizionale divisione del lavoro all'interno della famiglia che attualmente vede gli uomini lavorare di più nel mercato e le donne di più a casa. Se e quando questo accadrà (come molti auspicano) le elasticità dell'offerta di lavoro maschile e femminile diventeranno più simili.

Nella misura in cui questo accada, si potrà ridurre gradualmente la differenziazione per genere delle aliquote, come suggerito dalla teoria della tassazione ottimale e come spieghiamo nel nostro articolo scientifico. Ecco perché la nostra proposta non richiede come presupposto che le differenze di elasticità tra donne e uomini siano esogene e immutabili. È vero però, come illustrato recentemente da Alberto Alesina e Paola Giuliano, che la riduzione delle differenze sarà lenta. La nostra proposta può accelerare questa evoluzione.

Una proposta che si auto-finanzia

Tutto sommato non si vede perché Boeri e Del Boca vogliano a tutti i costi contrapporre la loro proposta contro la nostra: ben vengano tutte e due, avendo intenti simili. Stupisce però che da un economista come Tito Boeri che più volte ha scritto criticando il governo per l'incapacità di contenere la **spesa pubblica**, venga una proposta la cui copertura finanziaria è tutta da dimostrare. Al contrario, la nostra proposta si auto-finanzia. In Italia, non appena si parla di ridurre il prelievo fiscale sorgono subito mille obiezioni, mentre se si parla di aumentare la cosiddetta spesa sociale la strada sembra spianata da qualsiasi obiezione compreso il suo finanziamento.

Infine, non è chiaro quale sia il fallimento del mercato che dovrebbe giustificare un sussidio pubblico alla **fertilità**. Perché chi non ha figli dovrebbe sovvenzionare chi ha liberamente deciso di averne? Ma anche se vi fosse un buon motivo per subsidiare la fertilità, la nostra proposta ha un altro scopo e quindi non va giudicata da questo punto di vista.

Ps

Forse Boeri e del Boca avevano in mente il fatto che uno di noi (Andrea Ichino) ha mostrato, in un articolo con Enrico Moretti, che il ciclo mestruale determina un maggiore **assenteismo ciclico** nelle donne e comporta per loro dei costi in termini di salari e carriere. In quell'articolo, Moretti e Ichino suggeriscono la possibilità che gli uomini vengano chiamati a compensare le donne per le conseguenze economiche del ciclo mestruale di cui le donne non sono responsabili. Ma nulla dicono o intendono dire sulla relazione tra ciclo mestruale ed elasticità dell'offerta.

Dar credito alle donne

Chiara Saraceno

Le ricerche empiriche sulla offerta di **lavoro femminile** mostrano non solo che le donne che hanno figli sono penalizzate dalla divisione del lavoro familiare, ma che questa penalizzazione è diversa a seconda del livello di istruzione e qualificazione professionale, oltre che di residenza geografica.

Donne che lavorano

Le donne **più istruite** e con migliore qualificazione professionale, che di solito sono anche sposate con uomini istruiti e con buona qualificazione, riescono a mantenere una continuità di partecipazione al mercato del lavoro di gran lunga superiore a quella delle donne a bassa istruzione: perché fanno lavori più gratificanti e meglio remunerati, che è quindi più costoso – in termini culturali e finanziari – abbandonare per dedicarsi esclusivamente alla famiglia; perché il loro reddito da lavoro, unito a quello del marito, consente loro di acquistare sul mercato la parte di lavoro di cura e di servizi domestici che non effettuano loro direttamente (e che non è quasi mai compensata da una maggiore partecipazione del marito). Nelle coppie ad alta istruzione e con buona qualifica professionale, perciò, è più facile che vi siano due percettori di reddito, mentre nelle coppie a bassa istruzione è più facile che ce ne sia uno solo, e con un reddito basso.

Alla luce di queste evidenze empiriche condivido le obiezioni di Tito Boeri e Daniela Del Boca alla proposta di Alberto Alesina e Andrea Ichino di **detassare** il lavoro femminile in generale, contestualmente aumentando la tassazione per quello maschile, altrettanto in generale. Il divario tra le coppie ricche, insieme di reddito e di lavoro, e quelle povere sia di reddito che di lavoro aumenterebbe. I costi per il **bilancio pubblico** della detassazione del reddito da lavoro della insegnante moglie del professionista (con o senza figli) sarebbero pagati dalle tasse più alte dell'operaio metalmeccanico in una coppia monoreddito, magari con figli.

Il problema della offerta di lavoro femminile sta nel combinare responsabilità familiari e partecipazione al mercato del lavoro, una difficoltà più grave (e con minori contropartite sul piano dei vantaggi) per le donne a bassa qualifica e che vivono nel **Mezzogiorno**. Condivido perciò la proposta di Boeri e Del Boca di utilizzare piuttosto lo strumento del credito di imposta - integrato da una **imposta negativa** in caso di incapienza - che compensi, alle donne che lavorano, parte delle spese di cura certificate.

Crediti per il lavoro e la pensione

Il **credito di imposta** è uno strumento in varie forme utilizzato per incentivare al lavoro persone altrimenti a rischio di entrare nel novero dei beneficiari di assistenza sociale. Ma può benissimo essere utilizzato per riconoscere il costo della cura per le lavoratrici, anche se limitatamente a quelle a reddito più basso. Unito all'ampliamento della **offerta di servizi** per la prima infanzia e a una riduzione del loro costo soprattutto per chi ha un reddito modesto (oggi basta essere occupati in due per pagare la tariffa piena), avrebbe un potente effetto di sostegno alla occupazione delle donne che fanno più fatica, e hanno meno convenienze, a rimanere nel mercato del lavoro.

Certo, la cosa ha un costo. Ma molte ricerche empiriche hanno mostrato che il lavoro femminile aumenta la domanda di lavoro, quindi anche la base imponibile. Inoltre, se ci si muovesse in questa direzione, si potrebbe affrontare anche la questione della **età pensionabile** delle donne. Come ho avuto modo di scrivere su *La Stampa*, l'equiparazione della età pensionabile delle donne a quella degli uomini dovrebbe avvenire contestualmente al riconoscimento del lavoro di cura che molte di loro effettuano. Ciò può avvenire con una combinazione di strumenti: crediti di imposta, crediti

pensionistici, servizi. È in questo tipo di interventi che dovrebbe essere investito il risparmio derivante dall'innalzamento dell'età pensionistica delle donne.

Sono meno d'accordo, invece, sulla proposta di Boeri e Del Boca di utilizzare il **fondo per la non autosufficienza**, sia perché è una voce che non si sa se sarà in bilancio anche negli anni prossimi, sia perché la questione della non autosufficienza è altrettanto grave di quella della cura dei più piccoli. Richiederebbe più, non meno, risorse.

La controreplica degli autori ad Alesina e Ichino

Tito Boeri e Daniela Del Boca

Ringraziamo Alberto Alesina e Andrea Ichino per i loro chiarimenti e perché ci permettono di approfondire le ragioni sia della nostra proposta, che delle nostre critiche alla loro.

Cominciamo dalle prime. Riteniamo utile sussidiare due cose al tempo stesso -- il lavoro formale delle donne e la fertilità -- perché l'Italia è oggi intrappolata in un equilibrio fatto di bassa fertilità e bassa partecipazione. E' una situazione molto diversa da quella prevalente negli altri paesi Ocse dove più donne lavorano e si fanno più figli. Confortati dai risultati di molte indagini, riteniamo che questa situazione non corrisponda a una condizione ottimale né per le donne né per la società nel suo complesso. Per ragioni culturali (lo stigma associato a chi mette i figli in un nido) e per il fatto di avere una ristretta base imponibile (molte donne lavorano a casa e i servizi di cura domestica sono anch'essi informali) ci sono pochi servizi per l'assistenza dei figli e, quindi, è più difficile che in altri paesi per le donne conciliare lavoro e famiglia. Dunque si fanno pochi figli e chi fa figli (e ha bassi redditi) è costretta ad uscire dal mercato. Le due cose vanno di pari passo. La nostra proposta serve ad affrontare al contempo il problema culturale e quello di base imponibile.

La nostra proposta ha costi limitati, ma non zero. Per questo ne proponiamo anche una copertura. Essere contro la crescita della spesa pubblica non impedisce di proporre una diversa composizione della stessa.

Le nostre perplessità sulla proposta di Alesina ed Ichino di differenziare le tasse per genere si basano sulle seguenti argomentazioni.

- 1) Le donne non sono un gruppo omogeneo come non lo sono gli uomini. Quindi la differenziazione della tassazione per genere rischia di essere ancora più distorsiva dello status quo. Le differenze fra generi possono rivelarsi più contenute di quelle all'interno di ciascun genere. Ad esempio, le elasticità alla variazione del reddito da lavoro delle donne non sposate e delle madri singole non sono molto diverse da quelle degli uomini. Tra gli uomini vi sono differenze importanti nelle elasticità a seconda che si tratti di giovani che hanno come attività alternative lo studio o di anziani che hanno come alternativa la fruizione della pensione.
- 2) La diversa elasticità tra donne e uomini a variazioni di reddito da lavoro sembra essere in gran parte il risultato di una divisione del lavoro nella famiglia. Sono principalmente le donne sposate (specie se con figli) ad avere una elevata elasticità in quanto impegnate in attività alternative (cura dei figli e lavoro domestico). Non è perciò affatto chiaro che ridurre le aliquote per le donne in questo caso aumenterebbe l'offerta di lavoro della famiglia. Alesina e Ichino basano le loro conclusioni (e la loro convinzione che la proposta sia politicamente fattibile) sull'ipotesi che la famiglia sia composta da persone tutte con le identiche preferenze con decisioni indipendenti dalla distribuzione del reddito familiare. E' una ipotesi confutata da molti studi applicati in questi anni.
- 3) Quanto sopra indica che la diversa elasticità dell'offerta di lavoro femminile riscontrata da diversi studi empirici (non tutti!) può essere legata a fattori essi stessi influenzati dalla struttura del sistema fiscale. Inoltre c'è una fortissima incertezza sulle stime. Quindi fondare una proposta di tassazione differenziata su questi valori è quanto meno rischioso.
- 4) Alesina e Ichino non si preoccupano delle implicazioni della loro proposta sulla distribuzione del reddito che porta, a parità di reddito individuale, a tassare molto di più un operaio single della compagna di un ricettore di stock options milionarie. In presenza di aliquote fortemente differenziate per genere (nei calcoli di Alesina ed Ichino le aliquote per gli uomini sono del 70% contro il 30% per le

donne) vi potrebbero essere effetti importanti anche sulle scelte di matrimonio (agli uomini converrebbe sposarsi mentre alle donne no) di cui gli autori non sembrano voler tenere conto.

Aliquote rosa

Marco Leonardi e Carlo Fiorio, 24.05.2007

Tassazione differenziata in base al sesso, tassazione con quoziente familiare e imposta negativa: sono tre proposte di riforma per il sistema fiscale italiano. Cambiare le aliquote fiscali è sempre un'operazione controversa che richiede la creazione di un vasto consenso su come distribuire i guadagni e le perdite tra i contribuenti. Ma al di là delle soluzioni tecniche, l'auspicio è che il dibattito sul fisco ci serva a capire due problemi centrali dell'economia italiana: la bassa partecipazione femminile alla forza lavoro e la bassa natalità.

Il merito maggiore del dibattito sulla **riforma del fisco** è di sensibilizzare l'opinione pubblica sulla necessità di utilizzare lo strumento fiscale per far fronte a due problemi centrali dell'economia italiana: la bassa **partecipazione femminile** alla forza lavoro e la bassa **natalità**.

Tre proposte di riforma

Secondo i criteri della scienza delle finanze, un buon sistema tributario deve avere tre requisiti fondamentali:

- 1) deve essere **efficiente**, ossia deve avere il minore impatto possibile sulle scelte di consumo, di lavoro e di investimento degli individui;
 - 2) deve essere **equo**, ossia deve far pagare le stesse imposte a individui con le stesse caratteristiche (equità orizzontale) e indurre chi ha di più a contribuire più, in proporzione al proprio reddito, rispetto a chi ha meno (equità orizzontale o progressività);
 - 3) deve essere **semplice**, ossia avere i minimi costi di amministrazione, di rendicontazione dei redditi.
- Alla luce di questi criteri possiamo rileggere tre recenti proposte di intervento sull'imposta dei redditi.

Tassazione differenziata per sesso

La prima proposta, avanzata da Alberto Alesina e Andrea Ichino, consiste nel far pagare agli **uomini** un'imposta maggiore delle **donne** a parità di reddito percepito.

Un primo possibile merito di questa proposta è la sua efficienza. Se è vero che le donne hanno *sempre* un'offerta di lavoro più elastica al reddito degli uomini, consolidati risultati di tassazione ottimale dimostrano che tassare più gli uomini delle donne, a parità di reddito, **augmenta l'efficienza** del sistema. In particolare, tale proposta incentiva una maggiore partecipazione femminile al mondo del lavoro, può essere calibrata in modo da non aver impatti rilevanti sulle entrate tributarie complessive e, potenzialmente, induce un cambiamento culturale verso una maggiore parità tra i sessi nella società italiana, una sorta di *affirmative action* di stile anglosassone. Tuttavia, la differente elasticità dell'offerta di lavoro maschile e femminile non è costante per tutti i livelli di reddito, dipende dal ruolo svolto dal singolo individuo all'interno della famiglia e, come le numerose stime empiriche mostrano, le elasticità variano al variare del **contesto** istituzionale, familiare e culturale. Inoltre, i risultati relativi all'elasticità dell'offerta di lavoro sono validi al margine, mentre rimane da dimostrare che un lavoratore uomo, vedendosi aumentare la propria aliquota di 10-20 punti percentuali non alteri la propria scelta di partecipazione nel mondo del lavoro regolare.

Il limite principale della proposta è sul lato dell'**equità**. Consideriamo a titolo d'esempio due famiglie con **unico genitore**, uguali carichi familiari e reddito, ma in un caso l'unico genitore è uomo, nell'altro è donna: sarebbe contro il principio dell'equità orizzontale tassare più la prima famiglia rispetto alla seconda. Così come sarebbe contro il principio dell'equità verticale nell'ipotesi che la famiglia mono-

genitore con capofamiglia donna abbia un reddito maggiore di quella con capofamiglia uomo e le due famiglie paghino un'uguale imposta. In termini di semplicità, il sistema proposto sarebbe probabilmente analogo a quello esistente.

Quoziente familiare

La seconda proposta, la tassazione in base al quoziente familiare, prevede che, una volta definita l'**unità familiare** da un punto di vista fiscale (per esempio, un'unità che escluda la presenza di figli e altri familiari con redditi oltre una certa soglia), si sommino tutti i redditi afferenti all'unità, li si aggiusti in base a un coefficiente (quoziente familiare) per evitare che l'ampliamento della base imponibile causi un aumento dell'imposta per l'operare dell'imposta progressiva, e si calcoli quindi l'imposta familiare, moltiplicandola infine per il quoziente familiare ottenendo l'imposta dovuta. Questa imposta è adottata in **Francia**, e con alcune differenze relative alla determinazione del quoziente familiare anche in Germania e negli Stati Uniti. Ciononostante, se sostituita al sistema attuale italiano causerebbe un'indubbia perdita di efficienza. Consideriamo ad esempio il caso di una famiglia di due coniugi in cui l'uomo lavora e la donna è incerta se entrare nel mondo del lavoro regolare. Nell'ipotesi plausibile che se entrasse nel mondo del lavoro il suo reddito sarebbe relativamente basso, con il sistema attuale verrebbe tassata con un'aliquota relativamente ridotta, con il sistema con quoziente familiare partirebbe da un'aliquota certamente più elevata poiché determinata tenendo in considerazione anche il reddito del coniuge. Il sistema del quoziente familiare avrebbe dunque l'effetto di **scoraggiare la partecipazione femminile** al mondo del lavoro rispetto al sistema attuale, una situazione tutt'altro che auspicabile nel nostro paese.

Il supposto merito del quoziente familiare consiste nel trattare con più favore le famiglie (rispetto ai single) e tener meglio conto degli oneri derivanti dalla **cura dei figli e degli anziani** non autosufficienti. Tuttavia, questo non è del tutto vero in quanto il sistema di **detrazioni** per carichi familiari può svolgere esattamente lo stesso ruolo. (1) Come mostrano anche Claudio De Vincenti e Ruggero Paladini su *lavoce.info*, i vantaggi maggiori dall'applicazione del quoziente familiare si hanno per famiglie con un unico reddito alto, in quanto il meccanismo consente la riduzione di aliquota media, mentre il sistema attuale non garantisce detrazioni per carichi familiari a redditi elevati. Infine, l'introduzione del quoziente familiare comporterebbe una complicazione in termini di calcolo e amministrazione. (2)

Imposta negativa

La terza proposta, l'imposta negativa, prevede un sistema del tutto simile a quello attuale con la differenza sostanziale di riconoscere un **credito d'imposta** (o sussidio) a quei contribuenti che si trovano ad avere un totale di detrazioni (o crediti) maggiore dell'imposta a debito.

Il sistema ricalcherebbe quanto introdotto nel **Regno Unito** con il Working Tax Credit (Wtc) o con il Child Tax Credit (Ctc). Con il Wtc vengono riconosciuti crediti alle famiglie a basso reddito che lavorano almeno 16 ore se con figli a carico, o almeno 30 ore senza figli a carico. Con il Ctc viene riconosciuto un credito a famiglie con figli. I crediti, percepibili come assegno periodico, sono attribuiti in base al **reddito congiunto** della famiglia e sono di entità rilevante: una famiglia a basso reddito che lavora oltre 30 ore settimanali può ricevere 4.100 sterline l'anno, con la possibilità di ottenere anche rimborsi dell'80 per cento delle spese documentate per la cura dei figli fino a 300 sterline la settimana. Le misure hanno avuto un impatto di **forte incentivo** alla partecipazione femminile al mondo del lavoro, spingendo molte famiglie a uscire dalla trappola della povertà, senza riflessi negativi sui tassi di fertilità. Anche in Italia il vantaggio in termini di efficienza sarebbe dunque evidente: rispetto al sistema attuale è prevedibile che un maggior numero di donne troveranno più conveniente andare a

lavorare acquisendo il diritto a ricevere un credito per famiglie che lavorano e famiglie con figli. Allo stesso tempo, si inciderebbe positivamente sull'**equità verticale** del sistema complessivo, senza alterare l'equità orizzontale. I costi amministrativi e di compliance da parte dei contribuenti sarebbero inoltre comparabili a quelli attuali e decisamente inferiori rispetto al sistema del quoziente familiare.

La proposta avrebbe un ulteriore importante effetto per il nostro paese: l'emersione di una parte del **lavoro nero**, che si concentra ai livelli di reddito inferiore. Con il sistema attuale, alcuni lavoratori scelgono di accettare un lavoro irregolare per convenienza, per mettersi in tasca parte delle imposte e dei contributi che dovrebbero altrimenti essere pagati. La convenienza verrebbe meno se fosse introdotto in Italia un sistema analogo al Wtc.

Cambiare le aliquote fiscali è sempre un'operazione controversa che richiede la creazione di un vasto **consensus** su come distribuire i guadagni e le perdite tra i contribuenti. Noi riteniamo che a oggi l'unica redistribuzione a mezzo Irpef che meriti di essere difesa è quella a favore delle donne che lavorano con figli a carico. La ragione è che la bassa partecipazione femminile e la bassa natalità sono un problema di tutti e il nostro più grande **ostacolo alla crescita** economica e sociale. Speriamo che questo dibattito sul fisco, al di là delle soluzioni tecniche, ci serva a capire questo.

(1) Cavalli, M e C.V. Fiorio (2006), "Individual vs family taxation: an analysis using TABELITA04", Econpubblica WP N. 118. mostrano che, se il quoziente familiare francese fosse introdotto nel sistema di tassazione italiano, a parità di gettito vi sarebbe una forte riduzione della progressività del sistema: le famiglie con redditi superiori a 80mila euro pagherebbero in media quasi 5mila euro in meno, mentre le famiglie con redditi tra 10-20mila euro ne perderebbero circa 300.

(2) Si veda a riguardo il contributo di Angela Martone.

Un altro passo indietro per le donne italiane

Daniela Del Boca e Letizia Mencarini, 10.06.2011

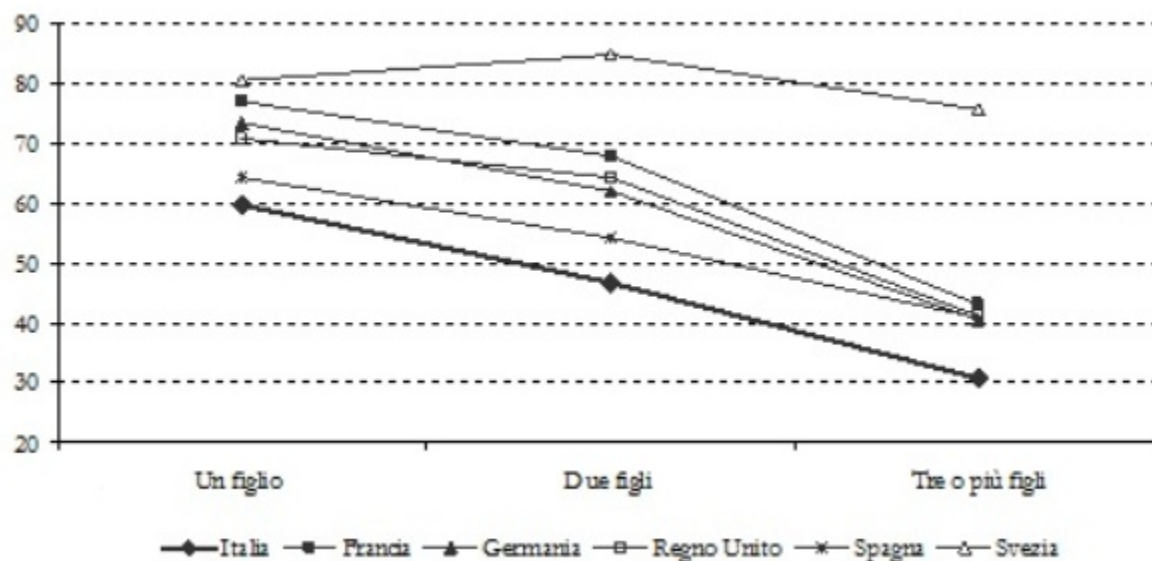
Dal Rapporto annuale Istat per il 2010 emerge come la condizione delle donne italiane nel mercato del lavoro sia ulteriormente peggiorata nell'ultimo triennio. Scende il tasso di attività femminile, già prima bassissimo. Lo svantaggio aumenta ancora per le madri, che spesso lasciano il lavoro alla nascita del primo figlio e non sempre per libera scelta. L'altra faccia della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro è il sovraccarico di lavoro familiare. Pochi i servizi offerti dalle strutture pubbliche, la famiglia è tutt'oggi una irrinunciabile fonte di aiuto.

I dati riportati dal **Rapporto annuale Istat** relativo alla situazione del paese nel 2010 mostrano come la condizione delle donne italiane nel mercato del lavoro sia ulteriormente peggiorata nell'ultimo triennio, invece di migliorare. **(1)** Nel triennio 2008-2010, il **tasso di attività femminile** (misurato dai 15 ai 64 anni) è passato dal già bassissimo 47 per cento del 2008 al **46,1 per cento** del 2010. Si è tornati indietro, sui livelli di dieci anni fa, sempre più lontani da quegli obiettivi di Lisbona che chiedevano (per rendere l'Unione Europea "più competitiva e dinamica nell'economia della conoscenza") entro il 2010 un tasso di attività femminile del 60 per cento. È ovviamente l'effetto della **crisi economica**, ma ad esempio in Francia il tasso di attività femminile non è diminuito, è restato intorno al 60 per cento, mentre in Germania nello stesso triennio è aumentato dal 65 al 66 per cento. La distanza dei livelli italiani con quelli medi dell'Unione Europea supera ora i 12 punti percentuali.

LO SVANTAGGIO AUMENTA PER LE MADRI

Lo svantaggio delle donne italiane, già presente rispetto alla media europea anche per le donne senza figli, aumenta quando consideriamo le madri e il loro **numero di figli** (si veda la figura 1). Il crollo dei tassi di attività al crescere del numero di figli porta a essere occupate neanche un terzo di madri italiane con tre o più figli.

Figura 1: Tasso di occupazione femminile per numero dei figli (con meno di 15 anni)



Fonte: OECD, Family database (www.oecd.org/els/social/family/database), dati al 2008.

Tra le **nuove generazioni** la situazione non migliora: tra le madri che lavorano, secondo i dati dell'Indagine 2009 dell'Istat su "Famiglie e soggetti sociali", il 15 per cento dichiara di aver smesso di lavorare a causa della nascita di un figlio. La percentuale è cambiata di solo un punto rispetto alle generazioni precedenti: dal 15,4 per cento delle generazioni di donne nate tra il 1944 e il 1953 al 14 per cento delle generazioni nate dopo il 1973.

A fronte di una sostanziale stabilità nelle diverse generazioni della quota di madri che interrompono l'attività per la nascita di un figlio, tra le giovani sono addirittura in crescita le interruzioni **imposte dal datore di lavoro**, tanto che, secondo i dati dell'indagine multiscopo sull'uso del tempo (2008-2009) oltre la metà delle interruzioni dell'attività lavorativa per la nascita di un figlio non è il risultato di una libera scelta. A sperimentare le interruzioni forzate del rapporto di lavoro sono soprattutto le giovani generazioni (il 13,1 per cento tra le madri nate dopo il 1973) e le donne residenti nel **Mezzogiorno**, per le quali la quasi totalità di quelle legate alla nascita di un figlio può ricondursi alle dimissioni forzate. Le interruzioni si trasformano nella maggior parte dei casi in uscite prolungate dal mercato del lavoro: solo il 40 per cento riprende il lavoro (il 51 per cento al Nord e il 23,5 al Sud).

OBERATE DAL LAVORO FAMILIARE

L'altra faccia della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro è il sovraccarico di lavoro familiare. Le forti **disparità tra donne e uomini** nell'ambito delle responsabilità familiari, sono la conseguenza, ma al tempo stesso anche una delle cause, della scarsa offerta di lavoro fuori dalla famiglia da parte delle donne.

In Italia, in media, il **76 per cento** del tempo dedicato al lavoro familiare è sulle spalle delle donne e i segnali di riequilibrio sono scarsi. Oltre venti anni fa, quando nel 1988 furono raccolti i dati della prima indagine Istat sull'uso del tempo, era l'85 per cento; nel 2002, per la seconda indagine, il 78 per cento. Quando la donna lavora, la condivisione dei carichi di lavoro familiare è meno sbilanciata, ma pur essendo gli uomini un po' più collaborativi rispetto al passato, i cambiamenti sono lenti e la divisione dei ruoli ancora molto rigida. I dati dell'ultimo rapporto Istat mettono in evidenza come i cambiamenti nei tempi del lavoro familiare siano pochi, concentrati nelle coppie con donna occupata e con figli, e soprattutto come l'asimmetria dei tempi di vita fra i generi si riduca, seppure di poco, per i tagli che le donne attuano al tempo dedicato al **lavoro domestico** più che per gli incrementi di quelli maschili. Infatti, trasformazioni degne di nota sono semmai avvenute nell'ambito della **cura dei figli**, non nell'ambito del lavoro domestico vero e proprio. Le madri, anche quelle occupate, dedicano oggi meno tempo al lavoro domestico e più tempo alla cura dei figli sotto i 13 anni. Il risultato è che, quando entrambi i partner sono occupati, in un giorno medio settimanale la donna lavora oltre **un'ora e mezzopiù** del suo partner, con un'ora e dieci minuti di tempo libero in meno. Ed è ancora una peculiarità dell'Italia proprio il fatto che le donne lavorino in totale ben più degli uomini: nella maggior parte dei paesi avanzati, invece, se si somma il tempo per il lavoro remunerato con il tempo di lavoro non remunerato, si arriva a valori simili tra uomini e donne.

L'ammontare di tempo dedicato al lavoro familiare dalle donne rappresenta la differenza più grande fra uomini e donne nell'uso del tempo quotidiano e influenza l'organizzazione di tutti gli altri tempi di vita. Se è vero che in tutti i paesi i tempi di vita di donne e uomini sono diversi in corrispondenza della fase riproduttiva, tuttavia, le differenze tra i paesi sono considerevoli e in Italia le disparità tra uomini e donne sono maggiori che negli **altri paesi europei** in tutti gli stadi del corso di vita. La forte diminuzione di ore di lavoro per il mercato delle madri italiane, e viceversa l'aumento di ore dei padri subito dopo la nascita di figli, non è riscontrabile in nessun altro paese, dove l'offerta di lavoro per il

mercato sembra indipendente dalla composizione familiare. L'Italia è anche l'unico paese dove il tasso di occupazione femminile non risale quando i figli sono più grandi.

LA FAMIGLIA DIVENTA ANCORA PIÙ NECESSARIA

L'offerta di lavoro femminile, in particolare delle madri con figli piccoli, non è certo incentivata in Italia dai **servizi** offerti dalle strutture pubbliche. Il rapporto Istat rileva come negli ultimi 10 anni sono cresciute le famiglie con almeno un bambino sotto i 14 anni che ricevono aiuti informali per la cura dei figli. Mentre l'utilizzo di servizi pubblici è aumentato dal 3,4 al 6,3 per cento di queste famiglie, e rimane stabile la quota che si avvale di babysitter o di nidi privati (circa l'11 per cento), aumenta invece di oltre 6 punti percentuali, raggiungendo il 26,6 per cento la quota di famiglie che riceve aiuto da parte della **rete informale**. Al Sud sia il ricorso alla rete informale che a quella di aiuto pubblico aumenta meno, mentre nel 18 per cento dei casi, se la madre lavora, le famiglie si avvalgono di servizi a pagamento.

Da rilevare anche che se gli aiuti informali verso gli anziani sono meno numerosi e in diminuzione nel tempo, nel caso delle famiglie dove la donna è occupata, gli aiuti informali (principalmente da parte dei nonni, anzi delle nonne!) verso i bambini sono di più e in crescita.

La famiglia non solo quindi mantiene il suo ruolo di principale *caregiver*, ma sembra – in assoluta controtendenza rispetto agli altri paesi europei – sempre più necessaria e irrinunciabile fonte di aiuto.

(1) Istat, Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2010, Roma, 2011. http://www.istat.it/dati/catalogo/20110523_00/rapporto_2011.pdf

* Articolo presente anche su www.neodemos.it

Un pezzo di riforma fiscale per incentivare il lavoro

Tito Boeri e Francesco Figari, 24.06.2011

La riforma fiscale prossima ventura deve riuscire a rilanciare la crescita senza ridurre le entrate dello Stato. Ecco una piccola riforma che ha queste caratteristiche. Si tratta di abolire la detrazione fiscale per coniuge e altri familiari a carico, figli esclusi, con la contestuale introduzione di un credito di imposta per le retribuzioni più basse. L'obiettivo è sostenere il reddito delle famiglie incentivando la partecipazione al mercato del lavoro, delle donne in particolare. Ridurrebbe la povertà soprattutto fra le madri sole.

Non sappiamo ancora nulla della **riforma fiscale** che dovrebbe vedere la luce entro fine giugno. Sappiamo però che deve riuscire a rilanciare la crescita senza ridurre le entrate dello Stato. Ecco una piccola riforma che ha queste caratteristiche. Si tratta di abolire la detrazione fiscale per coniuge e altri **familiari a carico** (con esclusione dei figli) con la contestuale introduzione in Italia di un credito di imposta per le retribuzioni più basse (come incentivo condizionato all'impiego) che potrebbe essere strutturato a livello familiare o individuale. L'obiettivo di questa riforma è sostenere il reddito delle famiglie incentivando la **partecipazione al mercato del lavoro**, soprattutto delle donne. Dovrebbe essere il primo passo di una riforma organica delle misure di supporto alle famiglie con figli a carico che richiederà anche una razionalizzazione del complesso sistema di assegni al nucleo familiare. Secondo stime basate su un modello di microsimulazione fiscale questa riforma porterebbe a un significativo incremento dell'offerta di lavoro femminile e ridurrebbe la povertà, soprattutto tra le madri sole.

LA SITUAZIONE ATTUALE

Le detrazioni fiscali per familiari a carico sono pari a **800 euro** per il coniuge e 750 euro per altri familiari. Ne hanno diritto i contribuenti che vivono con familiari il cui reddito annuale non supera i 2.840 euro e che pertanto sono ritenuti fiscalmente a carico. Nel momento in cui un familiare inizia a lavorare, il superamento del limite reddituale fa perdere al contribuente il diritto alla detrazione, determinando una **tassa implicita** al lavoro della seconda fonte di reddito familiare, nel nostro paese soprattutto le donne. Al tempo stesso, non si tratta di detrazioni volte a favorire le famiglie povere, dato che le detrazioni si azzerano solo per redditi individuali superiori agli 80mila euro.

Non sono inoltre condizionate a **responsabilità di cura** di bambini o anziani che andrebbero sostenute in maniera specifica. Il costo fiscale di queste detrazioni nel 2009 è dell'ordine di **4 miliardi** di euro corrispondenti al 2,6 per cento del gettito totale dell'Irpef.

COSA CAMBIARE

Queste risorse possono essere meglio utilizzate per **incoraggiare il lavoro** anziché per incentivare soprattutto le donne a rimanere fuori dal mercato del lavoro.

Utilizzando un modello di microsimulazione fiscale è possibile calcolare le imposte e i trasferimenti, in diversi regimi fiscali, per un campione rappresentativo della popolazione nazionale e quindi valutare gli effetti redistributivi dell'utilizzo alternativo di tali risorse. Sulla base di un modello strutturale di offerta di lavoro possiamo anche stimare gli effetti della riforma proposta sull'offerta di lavoro. **(1)**

Il nuovo credito di imposta segue una logica opposta alle attuali detrazioni per familiari a carico, in quanto viene concesso soltanto se l'individuo lavora e riceve una retribuzione relativamente bassa. Può essere strutturato a livello familiare o individuale: nel primo caso abbiamo preso a modello il *Working*

Tax Credit britannico, mentre nel secondo caso si configura come un supplemento al salario individuale. (2)

GLI EFFETTI POTENZIALI SULL'OFFERTA DI LAVORO...

Abbiamo contenuto l'entità degli incentivi condizionati all'impiego in modo tale da rendere l'operazione **neutrale** dal punto di vista dei saldi di bilancio. A parità di gettito, l'abolizione delle attuali detrazioni e l'introduzione di un incentivo condizionato all'impiego a livello familiare (con un ammontare massimo attorno ai 300 euro al mese fino ad azzerarsi per redditi familiari superiori ai 1.300 euro al mese) favorirebbe un aumento dell'offerta di lavoro delle **donne** in coppia oggi fuori dal mercato del lavoro di circa 3 punti percentuali, grazie soprattutto a un incremento della quota di donne che lavorano dalle 8 alle 30 ore settimanali. L'introduzione di un sussidio condizionato all'impiego a livello individuale (equivalente a un contributo aggiuntivo pari al 9 per cento del salario lordo degli individui che lavorano almeno 16 ore alla settimana, con un ammontare massimo pari a 70 euro mensili) raggiungerebbe un maggior numero di beneficiari e sosterebbe un incremento maggiore nell'offerta di lavoro (tabella 1).

Tabella 1: Offerta di lavoro (%): donne in coppia

| Ore lavorate a settimana | Sistema attuale | In-work benefit familiare | In-work benefit individuale |
|--------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------------------|
| 0 – 7 | 42.8 | 40.2 | 38.0 |
| 8 – 19 | 5.5 | 7.3 | 8.8 |
| 20 – 30 | 19.0 | 19.7 | 20.9 |
| 31 – 40 | 26.5 | 26.6 | 26.1 |
| 41+ | 6.3 | 6.3 | 6.2 |

Nota: Simulazioni basate sul sistema fiscale in vigore nel 2003 (le novità legislative introdotte dal 2003 a oggi non hanno determinato cambiamenti significativi nella struttura degli incentivi fiscali senza pertanto inficiare i risultati qui proposti). L'introduzione dell'in-work benefit a livello familiare o individuale è simulata a parità di gettito abolendo le detrazioni per il coniuge a carico e altri familiari e tenendo in considerazione le reazioni comportamentali delle donne.

Aumenterebbe anche l'offerta di lavoro delle **madri sole**, una categoria in crescita nel nostro Paese, pur in presenza di una riduzione del numero di ore lavorate delle madri che allo stato attuale lavorano full-time: grazie all'in-work benefit, troverebbero maggior beneficio nel diminuire la propria offerta di lavoro.

Tabella 2: Offerta di lavoro (%): madri sole

| Ore lavorate a settimana | Sistema attuale | In-work benefit familiare | In-work benefit individuale |
|--------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------------------|
| 0 – 7 | 27.7 | 25.0 | 26.0 |
| 8 – 19 | 5.7 | 7.6 | 7.2 |
| 20 – 30 | 19.4 | 21.8 | 20.9 |
| 31 – 40 | 37.0 | 36.0 | 36.0 |

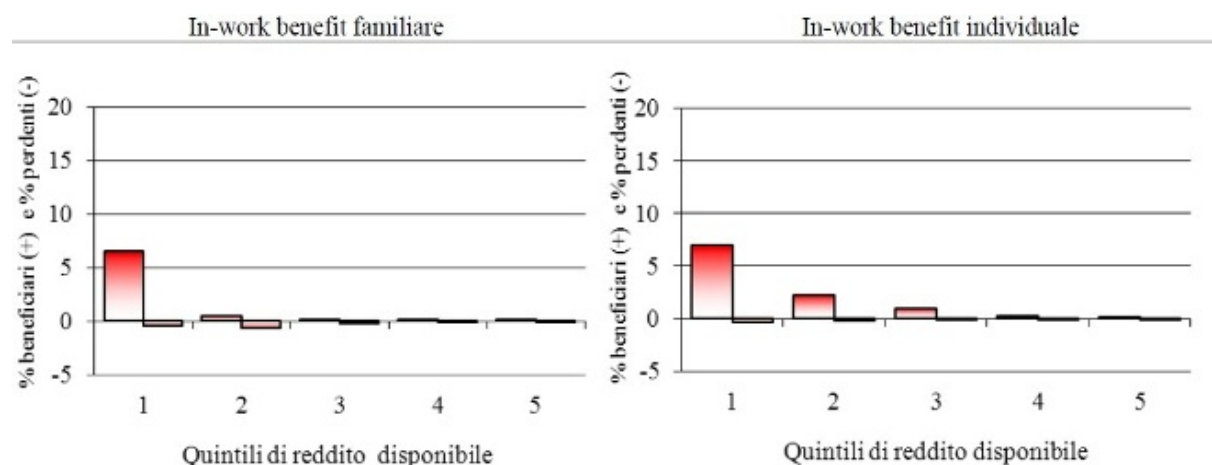
| | | | |
|-----|------|-----|-----|
| 41+ | 10.3 | 9.7 | 9.9 |
|-----|------|-----|-----|

Nota: vedi Tabella 1.

... E SULLA DISTRIBUZIONE DEL REDDITO

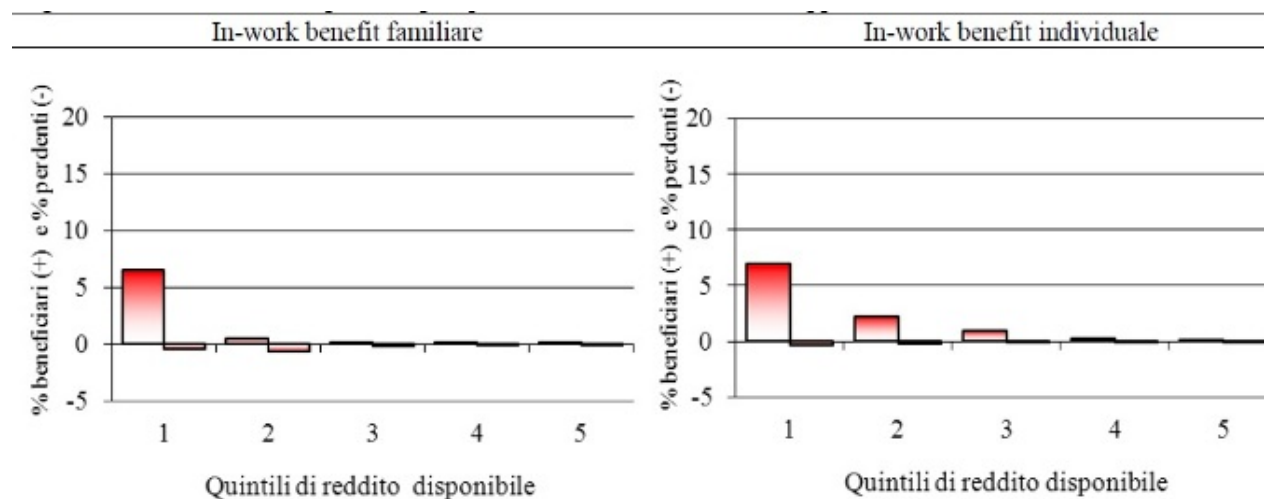
Gli incentivi condizionati all'impiego avrebbero un effetto maggiore tra le donne attualmente escluse dal mercato del lavoro e con bassi redditi familiari, la cui offerta di lavoro è maggiormente sensibile a variazioni dei redditi da lavoro. Inoltre, renderebbero più attraenti i **lavori part-time** con una conseguente concentrazione dei beneficiari nel primo quintile della distribuzione del reddito (figure 1 e 2) e una riduzione della povertà sia tra le donne in coppia con reddito inferiore al 40 per cento della mediana che, soprattutto, tra le madri sole (tabella 3).

Figura 1: % di beneficiari e perdenti per quintili di reddito – Donne in coppia



Nota: vedi Tabella 1. Quintili definiti sulla base del reddito disponibile equivalente (OECD modified scale). Beneficiari (perdenti) sono individui con un incremento (decremento) del reddito equivalente superiore al 5%, indicati con valori positivi (negativi) sull'asse verticale

Figura 2: % di beneficiari e perdenti per quintili di reddito – Madri sole



Nota: vedi Figura 1.

Tabella 3: Tasso di povertà (%)

| | Sistema attuale | In-work benefit familiare | In-work benefit individuale |
|------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------------------|
| <i>Donne in coppia</i> | 6.3 | 4.9 | 5.8 |
| <i>Madri sole</i> | 17.5 | 14.0 | 15.7 |

Nota: vedi Tabella 1. Soglia di povertà al 40% della mediana del reddito disponibile equivalente (OECD modified scale).

Tali strumenti implicherebbero una **netta redistribuzione** da famiglie con un solo percettore di reddito a favore delle coppie in cui entrambi i coniugi lavorano e dei genitori soli.

Un'obiezione che può essere mossa a questa proposta è che rischia di penalizzare le coppie in cui uno dei potenziali percettori di reddito ha perso il lavoro. Ma il credito d'imposta renderebbe più conveniente la ricerca di un impiego alternativo. Qualora l'incentivo condizionato all'impiego fosse strutturato a livello familiare, potrebbe almeno in parte compensare la perdita di reddito se l'unico lavoratore rimasto in famiglia ne risultasse beneficiario. Inoltre, sono altri gli strumenti che devono fronteggiare situazioni di povertà fra chi ha perso il lavoro, vale a dire un sistema organico di **ammortizzatori sociali** (tra cui schemi di reddito minimo garantito).

In conclusione, pur trattandosi di un intervento relativamente modesto nell'entità delle risorse che verrebbero riallocate, questa riforma potrebbe contribuire ad aumentare in modo apprezzabile l'offerta di lavoro femminile (con ricadute positive anche sull'impiego in servizi sostitutivi al lavoro casalingo) e a ridurre la povertà, soprattutto fra le madri sole. Aumentando il reddito da lavoro per i membri che oggi hanno minori capacità di generare reddito nella famiglia, finirebbe anche per rafforzare il potere contrattuale delle donne nelle scelte sulla divisione degli oneri familiari. È una riforma tanto più necessaria in Italia, dove, come già documentato su questo sito (cf Boeri Del Boca), le donne hanno una posizione contrattuale molto debole all'interno della famiglia.

(1) Per il modello vedi Figari F. (2011), "From housewives to independent earners: can the tax system help Italian women to work?"\ ISER Working paper 2011-15. Colchester: University of Essex
<http://www.iser.essex.ac.uk/publications/working-papers/iser/2011-15>

(2) Il *Working Tax Credit* è un sussidio concesso alle famiglie a condizione che almeno un individuo lavori almeno 16 ore alla settimana (30 ore se senza figli) e che il reddito familiare non sia superiore a determinati ammontari che dipendono dalla numerosità familiare. Nel 2010, l'entità massima del sussidio era pari a 380 sterline al mese per una coppia con figli e decresceva all'aumentare del reddito familiare fino ad azzerarsi per famiglie con un reddito di 1500 sterline al mese. La struttura familiare può indurre effetti disincentivanti sull'offerta di lavoro del secondo coniuge se il nuovo reddito da lavoro rende la famiglia non eleggibile al sussidio. Nel caso italiano, caratterizzato da un mercato del lavoro maschile meno flessibile di quello inglese, l'effetto disincentivante risulta essere di modesta entità.

Meno tasse per le donne: inefficace e ingiusto

Chiara Saraceno, 21.11.2011

Per favorire l'occupazione femminile il governo Monti starebbe valutando una differenziazione nella imposizione fiscale sul reddito da lavoro di donne e uomini. L'idea è inefficace e ingiusta. Inefficace perché non c'è abbassamento di aliquota che compensi una domanda di lavoro debole o nulla rivolta a donne a bassa qualifica. Ingiusta perché rischia di rivelarsi una redistribuzione da famiglie a reddito basso verso quelle a reddito alto. Più utile investire nella formazione e destinare tutte le risorse possibili all'allargamento dell'offerta di servizi di cura.

Tra le possibili proposte di intervento a favore dell'**occupazione femminile** che verrebbero prese in considerazione del governo Monti ci sarebbe anche quella di introdurre una differenziazione a vantaggio delle donne nella **imposizione fiscale** sul reddito da lavoro. Verrebbe compensata, per mantenere una parità di gettito, da un aumento della imposizione sul reddito da lavoro maschile.

UNA PROPOSTA INEFFICACE

La proposta riprende quella avanzata quattro anni fa da Alberto Alesina e Andrea Ichino. **(1)** A mio parere si tratta di una ipotesi insieme inefficace e foriera di ulteriori iniquità. Inefficace perché il motivo per cui molte donne non lavorano per il mercato (regolare) non è il peso del fisco, ma la mancanza di **domanda di lavoro** unita alla scarsità dei **servizi di cura**. Queste due condizioni negative sono presenti soprattutto nel Mezzogiorno, dove sono concentrate le cosiddette "inattive", ovvero coloro che non si presentano neppure nel mercato del lavoro. Anche nel Mezzogiorno, inoltre, le due circostanze riguardano soprattutto le donne a **bassa istruzione**, con o senza carichi familiari. Non dimentichiamo, infatti, che le giovani donne sono la stragrande maggioranza dei *Neet*, ovvero dei giovani tra i 15 e i 24 anni che né studiano né lavorano. Non c'è abbassamento di aliquota che compensi una domanda di lavoro debole o nulla rivolta a donne a bassa qualifica. Si aggiunga che l'eventuale risparmio prodotto dall'abbassamento della aliquota fiscale per coloro che hanno un lavoro non riuscirebbe a compensare i costi di sostituzione del lavoro domestico e di cura, soprattutto, di nuovo, tra chi ha redditi da lavoro più bassi.

E INGIUSTA

Ma c'è anche una questione di equità. Stante che l'occupazione non è distribuita né distribuibile omogeneamente tra le coppie, e stante il peso delle scelte omogamiche nella formazione delle coppie, l'incidenza della occupazione femminile è molto più alta tra le donne ad alta istruzione, di norma con un compagno con istruzione pari. Ovvero, è prevalente tra le donne e nelle coppie che hanno ancora oggi, pur in un contesto di diffusa vulnerabilità sul mercato del lavoro, un reddito da lavoro individuale e familiare più alto. Viceversa, nelle coppie a bassa istruzione l'incidenza delle situazioni **monoreddito** (maschile) è più elevata. Ridurre l'aliquota per le donne lavoratrici aumentando quella degli uomini, rischierebbe così di configurarsi come una redistribuzione dalle famiglie con meno risorse a quelle con più risorse.

Se l'intenzione è quella di compensare le donne con carichi familiari per i costi aggiuntivi che sostengono quando lavorano per il mercato ci sono altre vie, più efficaci. Ad esempio, l'introduzione di **contributi figurativi** a fini pensionistici per le attività di cura, o di un credito di imposta (rimborsabile anche agli incapienti) per il costo dei servizi di cura più consistente di quello previsto attualmente. Anche se temo che i vincoli con cui il governo Berlusconi ha blindato la delega fiscale non

consentano molti margini in questa direzione. Se l'intenzione è quella di sostenere l'occupazione femminile, molto più efficace ed equo sarebbe da un lato investire nella **formazione** delle donne a bassa istruzione, dall'altro destinare tutte le risorse possibili in un contesto di ristrettezze di bilancio all'allargamento della offerta di servizi di cura, per l'**infanzia** e per la **non autosufficienza**, e all'ampliamento del tempo scolastico. Ciò non solo renderebbe meno difficile la conciliazione, ma aumenterebbe la domanda di lavoro, prevalentemente femminile, con ciò anche contribuendo ad allargare la base imponibile.

(1) Alesina, A. e Ichino, A. (2007) "Due economisti propongono: meno tasse sul lavoro delle donne senza perdere gettito", *Il Sole 24Ore*, 27 marzo 2007.

Perché è utile tassare meno le donne

Alberto Alesina e Andrea Ichino, 29.11.2011

Un governo che volesse realizzare una riduzione della pressione fiscale per stimolare la crescita economica, otterrebbe risultati maggiori concentrandola sulle sole donne. La minore aliquota sui redditi delle donne si applicherebbe poi a una base imponibile maggiore e quindi il gettito fiscale diminuirebbe poco. Non è la mancanza di servizi di cura a tenere le donne lontane dal mercato del lavoro, ma una divisione dei compiti squilibrata all'interno della famiglia. La tassazione differenziata per genere aiuta a cambiare una mentalità che non ha più alcuna giustificazione.

Siamo stati i promotori dell'introduzione in Italia della **tassazione differenziata per genere** e ovviamente non la consideriamo una “stonatura” del programma del nuovo governo. Sarebbe forse meglio attendere di avere maggiori informazioni su quello che Mario Monti e i suoi ministri concretamente vorrebbero fare prima di discuterne in astratto, anche per non ripetere cose già dette. **(1)** Tuttavia, grazie a *lavoce.info*, il dibattito si è riaperto, proviamo dunque a riassumere le ragioni per cui riteniamo sia utile discutere di questa proposta .

UN PROBLEMA DI OFFERTA

Nel breve periodo, la proposta si giustifica in virtù del principio secondo cui è possibile diminuire la pressione fiscale media, a parità di gettito, tassando di più i beni la cui offerta è rigida rispetto a quelli la cui offerta è flessibile. Innumerevoli studi economici mostrano che l'offerta di lavoro femminile, soprattutto nelle fasce economicamente deboli, reagisce in modo diverso da quella maschile rispetto a variazioni del salario. **(2)** In particolare, gli uomini non riducono la loro offerta di lavoro quando la retribuzione diminuisce, mentre le donne iniziano a lavorare più volentieri o lavorano significativamente di più, se già occupate, quando la loro retribuzione aumenta. È quindi possibile tassare **poco di più** gli uomini, senza ridurre la loro base imponibile e aumentando il gettito da loro prodotto, per poter tassare **molto meno** le donne che in questo modo lavorerebbero di più. La minore aliquota sui loro redditi si applicherebbe a una base imponibile maggiore e quindi il gettito fiscale delle donne diminuirebbe poco. In altre parole, un governo che, come Mario Monti ha detto, volesse realizzare una riduzione della pressione fiscale per stimolare la crescita economica, otterrebbe risultati maggiori concentrando la riduzione sulle sole donne.

Chiara Saraceno obietta che la scarsa occupazione femminile è un problema di **domanda** non di offerta. È un'affermazione da dimostrare empiricamente e se possibile in modo sperimentale. Non sappiamo su quale evidenza empirica Saraceno fonda questa sua convinzione. Quello che sappiamo è che il meccanismo della traslazione dell'imposta fa sì che una riduzione del prelievo fiscale sull'offerta si traduca almeno in parte in una riduzione del costo del lavoro, che quindi stimola la domanda. Il caso evidente è quello dell'**imprenditoria**: se il lavoro delle donne fosse tassato meno sarebbe più facile per loro far nascere imprese. Ma non è certo l'unico esempio. Molti ritengono che tra i vincoli che impediscono la crescita nel nostro paese ci sia l'**eccessiva tassazione del lavoro**. Ai tempi del governo Prodi si parlava di riduzione del “cuneo fiscale” per rilanciare l'occupazione. Se Chiara Saraceno avesse ragione, ridurre il prelievo fiscale sul lavoro sarebbe inutile. Invece la maggior parte degli economisti oggi ritiene il contrario. Ed essendo difficile che gli uomini lavorino di più, gli effetti benefici della riduzione possono conseguire solo dalle donne. Quindi tanto vale concentrarla lì.

PIÙ PARITÀ IN FAMIGLIA

Chiara Saraceno afferma poi che la scarsa offerta di lavoro femminile dipende dalla carenza di **servizi di cura**. Questo, però, è qualcosa che limita l'offerta, non la domanda, in contraddizione con quanto lei stessa precedentemente afferma. Comunque sembra difficile credere che il problema sia davvero la carenza di servizi (pubblici) di cura. In paesi come Stati Uniti e Gran Bretagna e altri ancora, questi servizi mancano più che da noi, eppure i tassi di occupazione femminile sono maggiori dei nostri. Lo sono perché i compiti di cura sono **distribuiti** in modo più equilibrato tra i membri delle coppie e le famiglie hanno maggiori risorse economiche per poter comprare i servizi di cura sul mercato. La tassazione differenziata per genere aumenta le risorse a disposizione delle famiglie (perché mediamente sono tassate meno) e quindi consente di chiedere maggiori servizi al mercato, cosa che indirettamente accresce anche la domanda di lavoro femminile.

Nei paesi scandinavi dove lo Stato offre servizi di cura in abbondanza, i tassi di occupazione femminile sono elevati, ma si osserva anche una forte **segregazione occupazionale** per genere. (3) Il motivo è che in un mondo in cui sono le donne a doversi occupare prevalentemente dei figli, gli asili nido consentono loro di lavorare, ma solo in impieghi compatibili con l'accompagnare e riprendere i figli a ore precise e stare con loro quando sono malati. Chiunque abbia figli sa che gli asili nido risolvono solo parzialmente le difficoltà di conciliazione dell'attività di genitori con il lavoro.

In ogni caso pensare ai servizi pubblici di cura come una soluzione per l'occupazione femminile significa dare per scontato che debbano essere le donne, e non gli uomini, a curarsi dei figli, degli anziani e della casa. Vuol dire usare l'aspirina per curare il sintomo, invece di andare a toccare l'origine del problema, che è lo **squilibrio** dei compiti familiari tra donne e uomini in famiglia. Proprio su questo squilibrio agisce, nel lungo periodo, la tassazione differenziata per genere.

La divisione dei compiti all'interno della famiglia è ancora fortemente sbilanciata, come dimostrano innumerevoli ricerche e la quotidiana percezione di tutti. In un mondo in cui la forza fisica fosse un requisito importante per lavorare nel mercato, sarebbe efficiente che le donne si specializzassero nei lavori casalinghi e gli uomini in quelli fuori casa, come è stato per migliaia di anni. Ma oggi non è più così: in un'economia avanzata come quella italiana, sono sempre meno i lavori fuori casa per i quali si possa sostenere che gli uomini hanno un **vantaggio comparato** rispetto alle donne, di natura tecnologica o biologica. Tuttavia le donne non possono esprimere fuori casa la stessa energia degli uomini perché su di loro ricade la maggior parte dei compiti domestici. Il risultato è che, sommando lavoro in casa e fuori, le donne lavorano 80 minuti al giorno in più degli uomini.

Tra i compiti familiari, solo la gravidanza e l'allattamento al seno possono essere considerati impossibili per gli uomini. Eppure i lavori in casa e fuori sono allocati in modo squilibrato tra i sessi, perché così è stato in una storia secolare in cui questo aveva un senso. Oggi non lo ha più. In altre parole, se per un verso le differenze di genere che osserviamo sono efficienti dato il secolare **condizionamento storico-culturale**, qualora potessimo eliminare il condizionamento e ricominciare da capo nelle attuali condizioni di sviluppo economico, sarebbe più efficiente redistribuire in modo equilibrato i compiti tra donne e uomini sia nel mercato che in casa.

La tassazione differenziata per genere contribuisce esattamente a questo effetto, accelerando un processo evolutivo che comunque è in corso, ma appare troppo lento. Contribuisce perché aumenta il **potere contrattuale** delle donne all'interno delle coppie. (4)

REDISTRIBUZIONE E FORMAZIONE

Non sappiamo se Chiara Saraceno abbia colto questa funzione della tassazione differenziata per genere, dal momento che sembra conoscere solo il primo dei nostri articoli in proposito, sul *Sole24Ore*, e forse non ha visto il nostro lavoro scientifico al riguardo. Ha però ragione a dire che la proposta comporta conseguenze da valutare con attenzione per i **maschi single** e le **famiglie monoreddito** nelle quali solo l'uomo lavora. Se in queste famiglie l'incentivo fiscale non fosse sufficiente a indurre la donna a

lavorare, il reddito familiare diminuirebbe. Tuttavia uno studio recente di Fabrizio Colonna e Stefania Marcassa mostra che oggi in Italia le donne sono di fatto tassate di più, per il gioco delle detrazioni, soprattutto nelle famiglie meno abbienti in cui solo l'uomo lavora. (5) Anche alla luce di questo dato, non ci sembra una stonatura che il governo Monti voglia seriamente prendere in considerazione il problema dei regimi fiscali a cui sono assoggettati donne e uomini in Italia.

In ogni caso, sono pochissime le riforme che aumentano il benessere di tutti. Quando va bene, il beneficio tratto da alcuni supera i costi sofferti da altri. Decidere se ne vale la pena è compito della politica. E i **problemi distributivi** sollevati da Chiara Saraceno sono risolvibili affiancando la tassazione differenziata ad altri strumenti di riequilibrio fiscale. Inoltre il problema delle differenze di genere non è solo la scarsa occupazione femminile, ma anche la difficoltà a far carriera. La tassazione differenziata agisce anche su questo.

Chiara Saraceno ritiene più efficace investire nella **formazione** delle donne a bassa istruzione. Tutti i dati mostrano però che ormai le donne sono più istruite degli uomini (e conseguono voti mediamente migliori a scuola), sembra dunque difficile che questo possa spiegare perché oltre metà delle donne italiane non lavora. Inoltre, è stato ampiamente documentato lo **spreco** di soldi pubblici per corsi di formazione di cui nessuno ha mai valutato la reale efficacia. (6) Ma se si riescono a trovare i soldi per la formazione (efficace), certo male non fa. Non si dimentichi, però, che la tassazione differenziata per genere è a **costo zero** per il bilancio pubblico: e proprio di riforme a costo zero ha bisogno Monti.

(1) I lettori de *lavoce.info* interessati a leggere quando da noi scritto, trovano a questo link vari articoli usciti su Il Sole24Ore, Financial Times e Vox. L'articolo scientifico che studia nei dettagli la proposta è "Gender based taxation and the division of family chores", scritto insieme a Loukas

Karabarbounis, *American Economic Journal: Economic Policy*, 2010. Infine la proposta è descritta e argomentata anche nel nostro libro "L'Italia fatta in casa", Mondadori, 2009.

(2) Vedi recentemente, tra gli studi più convincenti, Alexander Gelber "Taxation and the Earnings of Husbands and Wives: Evidence from Sweden", in corso di pubblicazione sulla *Review of Economics and Statistics*, che sfrutta la riforma fiscale svedese dei primi anni Novanta per studiare, in modo quasi sperimentale, le reazioni dell'offerta di lavoro di donne e uomini indotte da variazioni "esogene" delle retribuzioni al netto delle tasse. Per l'Italia otteniamo risultati simili in una nostra ricerca in corso di elaborazione i cui risultati verranno presentati a Milano il 30 novembre presso l'aula magna di Unicredit in via Tommaso Grossi 10.

(3) Vedi ad esempio Breen and Penalosa, (2000) "A Rational Learning Model of Gender Segregation in Labour Markets", *Journal of Labor Economics*.

(4) Essendo tassate meno, le donne potrebbero dire agli uomini: "sono le 4: vai tu a prendere il bambino all'asilo e inizia a cucinare, perché conviene a tutta la famiglia se continuo io a lavorare e tu smetti".

(5) F. Colonna e S. Marcassa "Taxation and Labor Force Participation: The Case of Italy", Banca d'Italia 2011.

(6) Vedi ad esempio Martini e Trivellato "Sono soldi ben spesi?", Marsilio 2011.

Donne nei CdA: ancora tutto in famiglia*

Magda Bianco, 04.11.2011

In Italia la presenza femminile ai vertici delle imprese è ancora molto scarsa. In agosto, però, è entrata in vigore la legge che impone alle società quotate di riservare alle donne almeno un terzo delle posizioni in consiglio di amministrazione. Cosa dobbiamo aspettarci? Un'analisi sulle consigliere attuali suggerisce che è fondamentale una selezione attenta a competenze e qualità, piuttosto che ai legami con le imprese. E va associata a processi di formazione dei nuovi membri dei consigli. Ne potrebbero trarre benefici significativi soprattutto le società la cui governance non è ottimale.

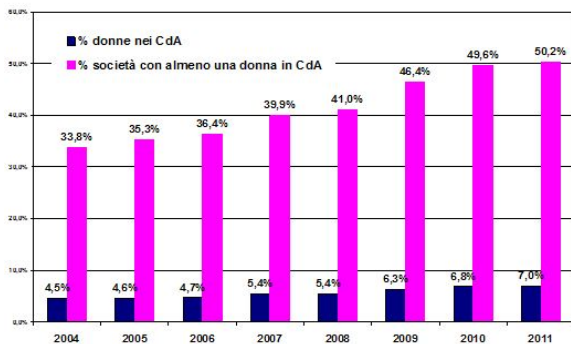
Non è necessario ripetere come la presenza delle **donne ai vertici delle imprese** sia in Italia ancora molto scarsa. Nel settore privato tra gli occupati “giovani” (15-44 anni) la quota di dirigenti donna è del 25 per cento; tra quelli nella fascia di età 45-65 scende al 15 per cento. Ma le percentuali sono molto minori nelle posizioni apicali. Ciò è particolarmente rilevante, tra l’altro, per la scarsità di modelli di leadership femminili che vengono proposti a valle.

IMPLICITA O ESPLICITA È SEMPRE DISCRIMINAZIONE

Il tema è oggi particolarmente “caldo” perché ad agosto è entrata in vigore la **legge 120/2011** che, analogamente ad altri paesi europei, impone alle società quotate di prevedere nel proprio statuto un riparto degli amministratori per cui il genere meno rappresentato ricopra almeno un terzo delle posizioni, a partire dai primi rinnovi dopo l’agosto 2012. È uno strumento da molti considerato “distorsivo” perché impone alle società scelte che – se fossero state ottimali – non avrebbero richiesto l’imposizione: se avere più donne in cda è così vantaggioso, perché le imprese non l’hanno già fatto? In realtà il meccanismo delle “quote” potrebbe essere uno strumento per correggere distorsioni “implicite” che oggi la letteratura comincia a riconoscere, per cui nei processi di selezione non completamente “anonimi” le donne risultano svantaggiate. Il lavoro di Claudia Goldin e Cecilia Rouse del 2000 sulle modalità di selezione dei componenti di alcune grandi orchestre statunitensi e quelli più recenti di natura sperimentale mostrano come nelle selezioni (sia pure basate sulla competenza dei soggetti intervistati) vi sia una “discriminazione implicita”, di cui gli stessi selezionatori non sono consapevoli, a svantaggio dei candidati donna. **(1)**

Ma quante e chi sono oggi le donne nei consigli di amministrazione delle società quotate italiane? E in quali società tendono a essere più presenti?

A giugno 2011 erano donne il **6,9 per cento** del totale degli amministratori. Se la loro presenza dovesse continuare a crescere con il tasso medio degli ultimi anni, occorrerebbero oltre sessanta anni per raggiungere il 33 per cento imposto dalla legge.



Fonte: elaborazioni su dati Consob.

Nel confronto internazionale siamo agli ultimi posti, anche se solamente i paesi che hanno introdotto quote di genere vedono una presenza consistente di donne nei consigli.

PROFILO DI DONNA IN CDA

Come si mostra in un recente lavoro, la maggioranza delle donne (47 per cento) non ha né un ruolo esecutivo, né da indipendente. (2) Il 76 per cento ha una laurea. Le caratteristiche – sia delle donne, sia delle società nei cui consigli siedono – risultano differenti a seconda che le consigliere siano o meno legate da parentela con il controllante della società. Le prime sono la maggioranza (presenti nel 47 per cento delle società), le seconde un po' meno frequenti (nel 43 per cento; nelle restanti società sono presenti entrambe le tipologie).

A parità di altre condizioni, è più probabile che una donna che ha **legami di parentela** con il controllante (che in media è in possesso di una laurea con minore frequenza di una “indipendente”) sieda nel consiglio di società di minori dimensioni, attive nei comparti dei beni di consumo, in cui il consiglio è di maggiori dimensioni, dove la proprietà è più concentrata, ma anche dove tra gli azionisti figurano investitori istituzionali.

È invece più probabile che una donna **non legata al controllante** sieda in un consiglio in società quotate più di recente, quando il controllo non è di tipo familiare, ma fa capo a società estere o è a proprietà diffusa; in imprese che operano nei settori delle telecomunicazioni o dell'informatica; se il cda è di maggiori dimensioni, è mediamente più giovane, è composto da un numero più elevato di indipendenti.

Insomma, si tratta di due modelli molto diversi.

Alcuni tentativi preliminari di mettere in relazione tali presenze con semplici indicatori di “buon comportamento” del consiglio (la frequenza delle riunioni, la partecipazione dei consiglieri, la disciplina interna delle operazioni con parti correlate) forniscono indicazioni poco significative, sia perché il numero di donne è ancora contenuto, sia perché non è possibile stabilire nessi causali dato che le osservazioni si riferiscono a un solo anno.

Se rispetto alla frequenza e alla partecipazione, le società a consigli totalmente maschili sembrano fare meglio, le differenze risultano rilevanti soprattutto per quelle in cui le donne sono legate da parentela con il controllante. Potrebbero tuttavia essere determinate dalle maggiori dimensioni medie delle società con consigli maschili; non è poi ovvio se le donne siano selezionate dalle società a governance meno buona oppure se alla loro presenza sia associata una governance meno attenta.

Cosa aspettarci allora dall'introduzione delle quote? Ovviamente l'analisi contenuta nel lavoro non è sufficiente a trarre indicazioni univoche.

Suggerisce comunque che è fondamentale che il processo di **selezione** sia attento a competenze e qualità, piuttosto che ai legami con le imprese, e che sia associato ad attenti processi di **formazione** dei nuovi membri dei consigli (*board induction*). In questo caso è possibile che ne derivino benefici significativi soprattutto per le società la cui governance non è ottimale: è questo uno dei pochi risultati “solidi” della letteratura sugli effetti della presenza femminile nei cda. (3)

E poiché in Italia, nonostante i progressi, si può ancora molto migliorare sotto questo profilo, vale la pena di non perdere l'occasione. (4)

* Banca d'Italia. Le opinioni non coinvolgono in alcun modo l'Istituto di appartenenza.

(1) Rispettivamente, C. Goldin, C. Rouse (2000); “Orchestrating impartially: the Impact of Blind Auditions on Female Musicians”, *American Economic Review*, Sept. 715-741. Le autrici mostrano

come la percentuale di donne selezionate per le orchestre sia cresciuta in misura significativa dopo l'introduzione di un sistema di audizioni "al buio", ossia svolte dietro una tenda che nascondeva l'identità del candidato. E R. Reuben, P. Sapienza, L. Zingales (2011); "Glass ceiling in experimental markets", mimeo.

(2) M. Bianco, A. Ciavarella, R. Signoretti (2011), "Women on boards in Italy", Quaderno di Finanza n. 70, Consob.

(3) R. Adams, D. Ferreira (2009), "Women in the boardroom and their impact on governance and performance", *Journal of Financial Economics*.

(4) Si veda Assonime (2011), *Analisi dello stato di attuazione del Codice di autodisciplina delle società quotate*, Roma.

Sulla parità non bastano i buoni propositi*

Arianna Visentini, 26.01.2012

Possiamo affidare diritti fondamentali, sanciti dalla Costituzione, come il diritto al lavoro, alle pari opportunità, alla maternità alla volontarietà e lungimiranza di amministrazioni locali, aziende, associazioni e sindacati? Le gravi e strutturali carenze del nostro sistema di welfare, che penalizzano l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, non possono ricadere completamente sulle imprese. La rimozione degli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità è compito della politica pubblica. E non bastano gli sgravi Irap.

Le imprese italiane affrontano il tema della **conciliazione famiglia-lavoro**? In che modo e con quali risultati? E se non lo fanno, perché? A chi è imputabile la responsabilità se le imprese non conciliano; se alla assunzione di una donna si preferisce quella di un uomo; se non si concedono i part-time o li si rende una scelta obbligata, se la maternità è considerata un momento critico e se si pensa che la mamma sia una lavoratrice meno affidabile; se si diffida ancora del tele-lavoro e di orari flessibili; se c'è ancora differenza tra retribuzioni maschili e femminili? Quali possono essere le soluzioni?

SEGNALI DI INTERESSE

Il tessuto produttivo italiano è caratterizzato da un 94,7 per cento di aziende con meno di dieci addetti sul totale degli oltre 4,4 milioni di imprese attive. La dimensione media risulta pertanto estremamente bassa: **3,9 addetti** per impresa. Circa il 45 per cento dei nostri imprenditori/dirigenti possiede un titolo uguale o inferiore all'**licenza di scuola media**; il 41 per cento ha un diploma di scuola secondaria superiore, mentre soltanto il 14 per cento ha conseguito una laurea: siamo a uno dei più bassi livelli della classifica europea (fonte Istat, 2008).

Eppure, un segnale di interesse per i temi del work-life balance e welfare aziendale è, documentato da numerose ricerche. Da *People First* commissionato dalla Consigliera nazionale di parità, per esempio, emerge che “per la maggior parte delle aziende intervistate, il benessere del lavoratore è considerato un fattore strategico che garantisce all'organizzazione vantaggi in termini di migliore produttività e migliore qualità dei prodotti e servizi offerti”.

Anche nel Libro verde di **Regione Lombardia** le cui conclusioni hanno dato vita al Libro bianco, le aziende ritengono che “la promozione di una Responsabilità familiare d'impresa trovi un forte sostegno (...), la conciliazione possa rappresentare una opportunità/vantaggio (93,9 per cento di enti) più che un costo. I nuovi contesti tecnologici e produttivi rendono oggi possibile implementare nuove forme di lavoro. In particolare, l'introduzione di maggiore flessibilità (telelavoro, part-time, gestione di permessi e congedi) è significativamente correlata a una maggiore femminilizzazione del mercato del lavoro, attrazione di talenti e soddisfazione del personale, e di conseguenza aumento della produttività, e riduzione di costi dovuti a stress, assenteismo, o turn over”.

Sembra una attenzione forte e convinta. Ma non è tutto oro quello che luccica.

Spesso il campione di aziende cui si fa riferimento è già di per sé sensibile: le imprese hanno infatti risposto volontariamente al questionario della Regione Lombardia, come spesso accade per le ricerche che si riferiscono a fattori di innovazione organizzativa e di valorizzazione del personale, temi rispetto ai quali raramente i **piccoli imprenditori** si esprimono.

NON È UN PROBLEMA DI COSTI

La resistenza alla introduzione di misure family friendly non è sempre e solo di natura culturale, come si tende a sostenere:

Nell'indagine "Maternità, quanto mi costi?", condotta tra il 2008 e 2009, Simona Cuomo e Adele Mapelli hanno stabilito una cifra indicativa del **costo di una maternità** in una grande azienda con più di 300 dipendenti: 23.200 euro a mamma, pari solo allo 0,23 per cento delle spese complessive di gestione del personale corrispondenti ai costi retributivi (27,33 per cento dei 23.200 euro), alla perdita di investimento (10,67 per cento), ai costi per le assenze non programmate (14,47 per cento), alla sostituzione dell'interessata in maternità (11,79 per cento), alla formazione dei sostituti (23,97 per cento) e alla formazione della madre al suo rientro (11,24 per cento). (1)

A pensare che gli interventi conciliativi non costituirebbero un costo inaffrontabile, sarebbe addirittura il 77 per cento delle imprese intervistate nel 2005 dalla Camera di commercio di Milano. Il problema, sembra di capire, è ancora tutto organizzativo e non economico. Ben il 66 per cento dei capi d'azienda, a parole, si dicono ben contenti di affidare alle donne (acute, pronte e organizzate) ruoli manageriali, ma interrogati sulla questione maternità sono del tutto critici. (2)

IL SECONDO WELFARE

Eppure il tema della valorizzazione del personale e della conciliazione famiglia-lavoro raccoglie sempre più consensi e interesse. Viene chiamato **welfare aziendale** nel caso in cui sia l'azienda stessa, in autonomia, a progettare e realizzare soluzioni di supporto alle politiche sociali in favore dei propri dipendenti; **welfare integrato** quando gli interventi vengono co-progettati e posti in atto dalla collaborazione tra imprese, enti pubblici, enti non profit o organizzazioni del terzo settore. Ma lo si chiama anche secondo welfare, intendendo con ciò una variegata tipologia di misure non obbligatorie, non necessariamente finanziate dalle casse dello stato, meno assistenziali rispetto al tradizionale sistema. Si tratta in effetti di progetti, misure, soluzioni innovative, encomiabili, spesso efficaci che vanno nella direzione della sussidiarietà delle politiche, della concertazione, della integrazione degli obiettivi, della valorizzazione delle iniziative private e autonome.

Ma sono, appunto, **volontaristiche**. E forse questo, se da un lato è una grande risorsa, dall'altro si configura come il problema principale.

Possiamo permetterci che **diritti fondamentali** quali il diritto al lavoro; alle pari opportunità; a una famiglia e alla maternità - tutti diritti sanciti dalla Costituzione - vengano affidati alla volontarietà, sensibilità, lungimiranza di amministrazioni locali, aziende, associazioni di categoria, organizzazioni sindacali virtuose?

Forse no. I dati ben noti relativi al tasso di occupazione femminile, alle nascite, alle dimissioni delle madri nel primo anno di vita del figlio, alla copertura di servizi per l'infanzia, alle spese investite dallo stato per il sistema sociale, suggeriscono che tutto ciò non basta.

Le esperienze virtuose devono essere diffuse e devono moltiplicarsi attraverso efficaci **politiche di sistemacapaci** di combinare volontarietà e obbligatorietà, tutela e convenienza.

Le gravi e strutturali carenze del nostro sistema di welfare, che penalizzano l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, non possono ricadere completamente sulle **imprese**. La rimozione degli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità è compito della politica pubblica che, eventualmente, può premiare e valorizzare le aziende che si dimostrano sensibili e capaci di individuare soluzioni migliorative.

È necessario individuare soluzioni urgenti strutturali e definitive per le famiglie, per le madri, per i lavoratori e lavoratrici con esigenze di cura affinché possano essere considerati e messi nelle condizioni di essere una ricchezza e una risorsa per le imprese. Le soluzioni devono garantire le pari opportunità fuori dalle imprese nell'accesso e permanenza nel mercato e devono contemporaneamente favorire, all'interno delle imprese, l'avvio di processi di miglioramento organizzativo a beneficio,

indistintamente, di tutte le risorse umane.

Molto probabilmente non basteranno gli **sgravi Irap** proposti dall'attuale governo per l'assunzione di donne a tempo indeterminato. Quello sgravio diminuisce di circa 10mila euro la base imponibile sulla quale si calcola la tassazione Irap che corrisponde a un 3,9 per cento. In sostanza, con l'aliquota Irap di Regione Lombardia, ammonta a **390 euro**. Ma quale impresa verrebbe indotta ad assumere una donna di fronte a vantaggi che a prima vista sembrano davvero irrisori?

Solo un disegno generale chiaro, la programmazione e pianificazione di un processo organizzativo fatto di una successione coerente di mezzi e obiettivi messi in campo da soggetti che riconoscono un interesse a partecipare e una soddisfazione ad agire nel senso indicato da chi governa, potrà fare ordine e farci sperare che da domani le cose possano andare un po' meglio.

(1) Simona Cuomo e Adele Mapelli sono le coordinatrici dell'Osservatorio sul Diversity Management della Sda Bocconi;

(2) Vedi "Battere il tempo a cura di Lalla Golfarelli e Marina Piazza (link <http://www.donneinformazione.ecipar.it/Docs/Battere%20il%20tempo.pdf>)

(*) Questo articolo è pubblicato anche su www.ingenerere.it

Valorizzare le donne conviene*

Daniela Del Boca , Letizia Mencarini e Silvia Pasqua, 07.03.2012

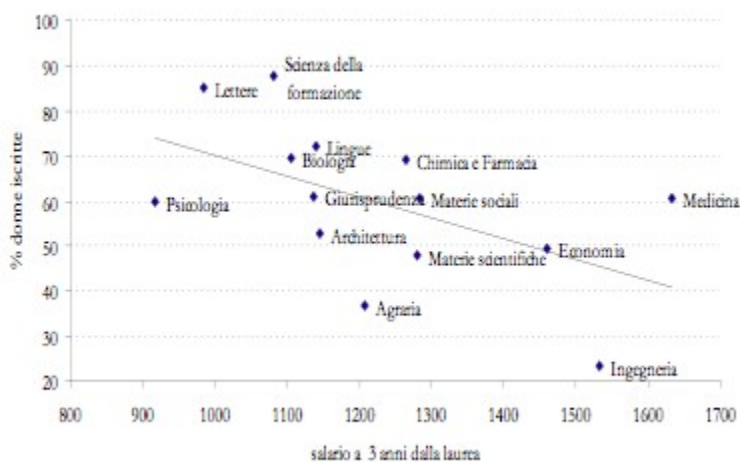
Le principali "rivoluzioni silenziose" che la società deve fare perché ci sia una parità reale tra donne e uomini: quella dell'istruzione -in Italia quasi compiuta- quella del lavoro femminile -ancora ampiamente irrealizzata- quella dei carichi familiari -"tradita" dagli uomini"- e quella della presenza nella politica -timidamente incominciata. Il nostro paese, dunque, è indietro, soprattutto se raffrontato agli altri paesi europei. Ecco che cosa deve fare la politica per aiutare a colmare la differenza.

È di nuovo **l'8 marzo** e nonostante le tante pagine scritte, i discorsi, i blog, le manifestazioni di piazza e le dichiarazioni pubbliche, pochissimo è stato fatto per sostenere il lavoro delle donne. Eppure il cammino di quella **"rivoluzione silenziosa"** che ha trasformato la vita delle donne in molti paesi sviluppati attraverso cambiamenti, rivoluzionari appunto, nell'istruzione, nel **mondo del lavoro** e nella famiglia, è tutt'altro che completa in Italia.

ISTRUZIONE, UNA RIVOLUZIONE QUASI FATTA

La prima "rivoluzione", quella dell'istruzione femminile, è quasi pienamente compiuta: le **giovani italiane** sono ormai più istruite degli uomini, anche se scelgono spesso percorsi di studio meno remunerativi nel mercato del lavoro. Le giovani, infatti, sembrano preferire le discipline dell'**area umanistica**, caratterizzata da livelli occupazionali e retributivi più bassi, mentre gli uomini scelgono maggiormente le discipline dell'area scientifica e ingegneristica, caratterizzata da livelli occupazionali e retributivi più elevati.

Figura 1: Salario medio mensile e quota di donne iscritte alle diverse facoltà in Italia



Fonte: MIUR (2010) e Almalaurea (2010)

LA RIVOLUZIONE INCOMPIUTA: IL LAVORO

La seconda "rivoluzione", quella del **mercato del lavoro**, resta largamente incompiuta. Il tasso di partecipazione lavorativa delle donne italiane è sempre il più basso di Europa, mentre il tempo dedicato

al **lavoro domestico** e di cura è sempre il più alto. Tra le donne tra i 20 e i 34 anni nel 2010 il tasso di occupazione è addirittura sceso (al 48 per cento, contro il 50 per cento del 2000).

Una delle ragioni principali per la bassissima partecipazione delle donne italiane è dovuta al fatto che un quarto delle donne occupate **esce dal mercato** del lavoro alla nascita del primo figlio. Tra le giovani sono addirittura in crescita le **interruzioni imposte dal datore di lavoro** (oltre la metà del totale). **(1)** A sperimentare le interruzioni forzate del rapporto di lavoro sono soprattutto le giovani generazioni (il 13,1 per cento tra le madri nate dopo il 1973) e le donne residenti nel **Mezzogiorno**. Le interruzioni, poi, si trasformano nella maggior parte dei casi in uscite prolungate dal mercato del lavoro: solo il 40 per cento delle donne uscite riprende il lavoro (il 51 per cento al Nord e il 23,5% al Sud).

LA RIVOLUZIONE TRADITA: IN FAMIGLIA

Lontana dal compiersi e “tradita” (dagli uomini) è la rivoluzione all'interno della **famiglia**, nella ripartizione dei tempi e dei compiti familiari tra uomini e donne, così sbilanciata da creare, vista anche la scarsità di servizi di cura, enormi problemi di **conciliazione** tra lavoro e maternità e impedendo la crescita dell'occupazione femminile.

La rivoluzione di genere **nella politica**, poi, non è mai cominciata: ancora oggi, anche per la scarsa presenza di donne in parlamento (59 senatrici su 331 e 134 deputati donna su 630), le istanze e le proposte di legge su parità e politiche sociali a beneficio delle donne hanno un cammino lento e faticoso.

Se negli ultimi anni è mancata la volontà politica di cambiare e rendere più efficiente ed uguale per genere il nostro paese, adesso anche i più forti i vincoli finanziari della crisi economica portano a trascurare le donne nell'agenda politica del paese. Tuttavia ci sono interventi che sarebbero investimenti per il futuro, più che costi, e che potrebbero cominciare a **cambiare il contesto** in cui le donne (e gli uomini) vivono e lavorano.

COSA DEVE FARE LA POLITICA

Un primo intervento importante sarebbe quello di fornire alle donne incentivi nei settori della **formazione tecnico-scientifica** (obiettivo strategico già dell'Unione Europea). In Italia questi strumenti sono praticamente assenti.

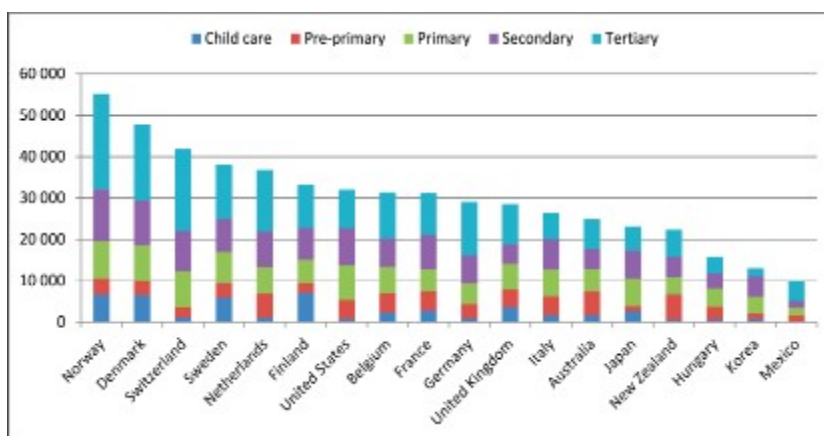
Un secondo importante intervento sarebbe il ripristino della **legge 188/2007 contro le dimissioni in bianco**. Si tratta di una norma approvata da una maggioranza trasversale dal secondo Governo Prodi e cancellata dall'ex ministro Sacconi, che prevedeva l'uso di moduli numerati validi al massimo 15 giorni per presentare dimissioni volontarie. Un intervento davvero **a costo zero**, che consentirebbe di combattere questa pratica discriminatoria ottenendo maggiore occupazione femminile e favorendo la fecondità.

Occorre poi introdurre incentivi ad una più **equa divisione del lavoro domestico** tra uomini e donne. Interventi cruciali in questa direzione riguardano i **congedi parentali**. Nell'ottobre del 2010 il Parlamento Europeo ha approvato una legge per proteggere le donne dal licenziamento a causa della maternità e garantire anche ai padri almeno due settimane di congedo obbligatorio (remunerato). Si possono anche estendere i congedi ai padri e pensare a congedi part-time per ambedue i genitori (sull'esempio della Svezia) in modo da ridurre l'impatto negativo sulla carriera e sui salari delle madri. Si tratta, di fatto, di **ridistribuire** su ambedue i genitori i costi dei congedi parentali. Questo tipo di iniziativa dovrebbe essere sostenuta da campagne di sensibilizzazione per i padri e le imprese. Il congedo ai padri aiuterebbe inoltre a promuovere la cultura della condivisione della **cura dei figli**, delle responsabilità e anche dei diritti tra madri e padri.

Per le donne che lavorano è poi necessario un maggior sviluppo e monitoraggio delle politiche di conciliazione sul posto di lavoro, anche in applicazione dell'art 9 della legge 53/2000, che promuove e finanzia la messa in atto di **buone prassi** di conciliazione da parte le imprese. (2)

Infine è necessario aumentare la disponibilità e ridurre il costo per le famiglie dei servizi di **cura per i bambini piccoli**. Dopo l'intervento "Piano per i nidi 2007" del ministro Bindi, ben poco è stato fatto. **In Italia,** l'investimento pubblico nei bambini nella prima fase del ciclo di vita è limitato sia rispetto gli altri paesi europei, sia se si confrontano le **spese pubbliche** destinate a bambini di altre classi di età. La spesa media per i bambini in età 0-2 è infatti del **25 per cento inferiore** a quella media dei paesi Ocse e pari alla metà della spesa media destinata alle classi di età 6-11 e 12-16.

Figura 2: Spesa pubblica per tipologia di scuola nei paesi OCSE



Fonte: OCSE 2009

Di conseguenza, l'offerta **nidi pubblici** in Italia oggi è tra le più basse d'Europa e solo il **12 per cento** dei bambini sotto i tre anni ha un posto al nido pubblico, contro il 35-40 per cento della Francia e il 55-70 per cento dei paesi nordici. Il legame tra offerta di nidi, lavoro delle madri e **risultati scolastici** dei bambini è fondamentale. Non solo avere la madre che lavora non pregiudica lo sviluppo della capacità cognitive e comportamentali, come invece erroneamente spesso ritenuto, specie se il minor tempo che la madre trascorre con il figlio è compensato dal tempo di personale qualificato in strutture di **elevata qualità**, i nidi pubblici appunto. Anzi, quanto minore è il livello di istruzione e di reddito dei genitori, quanto più l'asilo nido assume il ruolo di investimento precoce nei bambini.(3) Se si riconosce il ruolo dei nidi nel processo di accumulazione di capitale, allora la proposta è quella di inserire il nido nel **sistema dell'istruzione** scolastica pubblica. Costruire nuovi nidi pubblici è indubbiamente costoso, ma essi sono meritevoli di spesa pubblica come il resto dell'istruzione scolastica. E poi, un maggior numero di asili nido significherebbe una **maggior occupazione** (femminile) sia per gli effetti diretti (le educatrici assunte) sia per gli effetti indiretti (più donne con figli potrebbero lavorare). È credibile quindi che, almeno in parte, il costo dei nuovi nidi potrebbe essere sostenuto dagli introiti derivanti dalle imposte sui redditi delle nuove assunte.

(*) Del Boca D., Mencarini L. e Pasqua S. (2012), "Valorizzare le donne conviene. Ruoli di genere nell'economia italiana", Il Mulino.

Questo articolo è pubblicato anche su neodemos.it

(1) Dati dell'Indagine Multiscopo sull'Uso del Tempo dell'ISTAT (2008-2009).

(2) Visentini A. (2012), Sulla parità non bastano i buoni propositi, lavoce.info, 26.01.2012.

(3) Del Boca D., Pasqua S., Pronzato C. (2011) Il nido fa bene ai genitori e ai figli, LaVoce.info, 15.12.2011.

Troppo poco per le donne

Daniela Del Boca, 11.04.2012

Le donne soffrono di più la crisi: i dati in proposito sono molto chiari. La riforma del mercato del lavoro propone alcune misure apprezzabili, ma si tratta di interventi simbolici. Mentre non trovano spazio sufficiente la tutela delle donne, il riconoscimento del peso del loro ruolo familiare e gli incentivi a una loro maggiore presenza sul mercato del lavoro. Obiettivo di una riforma efficace dovrebbe essere la riduzione dei divari di generazione e di genere, già così ampi nel nostro paese. E dovrebbe cercare di diminuire, non di accrescere, la dipendenza dei figli dalla famiglia.

Le **donne** stanno soffrendo la **crisi economica** in modo sempre più acuto. I dati della Banca d'Italia mostrano che il reddito è crollato di più tra le famiglie più povere, quelle che si collocano nel primo decile della distribuzione, e tra queste sono prevalenti i nuclei familiari con donne capofamiglia - meno istruite, monoreddito e che risiedono nel Meridione.

I DATI DELLA CRISI

Dall'Istat sappiamo inoltre che la propensione al risparmio delle famiglie continua a diminuire ed è scesa al 12 per cento, raggiungendo il punto più basso dal 1995, mentre il **potere d'acquisto** delle famiglie è diminuito dello 0,5 per cento nel 2011.

Questo quadro conferma lo stato di disagio e il ruolo sempre più problematico di **ammortizzatore sociale** esercitato dalle famiglie, con la quota di giovani nella fascia 15-34 anni che vivono con i genitori che ha raggiunto il 42 per cento.

I dati congiunturali Istat sul mercato del lavoro di marzo indicano che il tasso di occupazione maschile (67,2 per cento) è stabile rispetto a febbraio, mentre quello femminile (46,7 per cento) è in calo. La disoccupazione maschile cresce dello 0,3 per cento, mentre quella femminile del 4 per cento rispetto al mese precedente. Il tasso di disoccupazione dei giovani 15-24enni sale dal 29,8 per cento del quarto trimestre 2010 al 32,6 per cento, con un picco del 49,2 per cento per le **giovani donne del Mezzogiorno**. Infine, i dati Isfol mostrano che nonostante il sorpasso nei tassi di istruzione, le giovani donne sono sempre più prevalenti nei **lavori precari**.

LE DONNE E LA RIFORMA DEL LAVORO

In questa situazione di enorme difficoltà e discriminazione, la riforma del mercato del lavoro non dedica abbastanza spazio a **tutelare le donne**, riconoscere il peso del loro ruolo familiare e incentivare una loro maggiore presenza sul mercato del lavoro.

Questa situazione non può infatti che peggiorare nel breve periodo. Le recenti misure economiche stanno spingendo molti comuni a tagliare i **servizi pubblici**, come asili nido, scuole a tempo pieno, assistenza agli anziani e disabili. Inoltre in assenza di politiche per la crescita, la disoccupazione dei giovani che vivono in famiglia imporrà ancora più lavoro alle donne anziane che, con la nuova età pensionabile, dovranno conciliare lavoro e famiglia per un numero maggiore di anni.

Come è possibile che in queste condizioni le donne possano mantenere o aumentare la loro partecipazione al mercato del lavoro e contribuire così a redditi familiari erosi dalla crisi?

Nella riforma, gli interventi che hanno specifica attenzione alle donne, pur andando nella giusta direzione, sono limitati e insufficienti da molti punti di vista. Discutiamo qui quelli più rilevanti per le famiglie con **figli piccoli**.

I CONGEDI PARENTALI

Un primo intervento riguarda i congedi. Nell'ottobre del 2010 il Parlamento europeo ha approvato una legge per proteggere le donne dal licenziamento a causa della maternità e garantire anche ai padri almeno due settimane di **congedo obbligatorio**.

La riforma introduce congedi di paternità obbligatori di **tre giorni** (anche consecutivi!). La proposta va nella direzione giusta, ma è decisamente troppo limitata.

Il congedo di paternità è presente in quasi tutti gli Stati europei per periodi di diversa durata: dai due giorni della Spagna alle due settimane della Francia. Le “quote azzurre”, sia nel congedo obbligatorio che in quello facoltativo, devono essere una misura che possa contribuire a cambiare l'esperienza dei padri, ridurre le asimmetrie nella coppia e difendere la continuità delle carriere femminili, al di là dei messaggi simbolici.

Per quanto riguarda i congedi parentali, come abbiamo proposto altrove, una strada importante sarebbe quella di incentivare **congedi part-time** per ambedue i genitori, sull'esempio della Svezia e Norvegia. **(1)** In questo modo si ridistribuiscono su ambedue i genitori i costi dei figli sulle carriere lavorative. Se il congedo obbligatorio e quello parentale saranno più condivisi da ambedue i genitori, ci saranno meno perdite di capitale umano e meno ragioni per le imprese di discriminare le lavoratrici nei loro percorsi di carriera.

NIDI E VOUCHER PER LA BABY SITTER

Un secondo intervento proposto nella riforma sono i **voucher** per l'uso delle baby sitter, intervento utile perché può contribuire a far emergere parte del lavoro di cura sommerso.

Tuttavia, l'intervento non può compensare la diminuzione di offerta di servizi pubblici oggi in atto. I tagli alle spese per gli asili nido implicheranno una minor occupazione (femminile) sia per gli effetti diretti (le educatrici assunte) sia per gli effetti indiretti (più mamme con difficoltà di conciliare famiglia e lavoro), nonché effetti sui risultati cognitivi e non dei bambini stessi, dalla socializzazione per i figli unici agli esiti scolastici ed effetti di lungo periodo. **(2)**

Per continuare a rispondere alla domanda di nidi delle famiglie, molti comuni stanno decidendo **diesternalizzare o privatizzare** i servizi. Questa scelta è molto pericolosa perché è una via senza ritorno che implica la perdita di un patrimonio estremamente prezioso accumulato negli anni da insegnanti, pedagogisti, coordinatori, genitori. È necessario pensare a scelte diverse sui modi in cui la già scarsa offerta di nidi viene razionata. Anche se le regole di accesso al nido sono di rado esplicitamente legate al reddito, fra gli aventi diritto sono di più i bambini di famiglie numerose e i figli di madri sole, e quindi una porzione prevalente degli utenti del nido usufruisce di tariffe agevolate, il che ha comportato gravi problemi economici per molti comuni.

Eppure in alcune Regioni, in primo luogo l'Emilia Romagna, i nidi pubblici sono stati salvaguardati con strategie basate su scelte di **criteri di accessibilità** che danno priorità alle mamme che lavorano (oltre che ad altri) e su una ri-articolazione delle **fasce di reddito** molto ampia, cosicché quasi tutti pagano, nelle fasce più basse molto poco, e nelle nuove fasce più alte una proporzione molto elevata del costo effettivo. Si potrebbero anche re-distribuire i costi tra **scuole materne** e nidi, incentivando le scuole materne ad aprire sezioni “primavera” per bambini in età 18-36 mesi, pagando parte della retta dei bimbi. Questa strada è stata seguita dalle varie Regioni, tra cui il Veneto, con importanti risultati in termini di numero dei bambini coinvolti e di qualità del servizio.

CONGEDI AI NONNI

Altre proposte arrivano dal ministero della Famiglia e hanno l'obiettivo di rendere i congedi usufruibili per un periodo più lungo (fino ai 18 anni) e più flessibili. Inoltre, dato che tra i giovani genitori sono prevalenti ormai situazioni di lavoro precario, **il congedo parentale può anche essere preso dai nonni**, tra i quali invece è più diffuso il lavoro dipendente. La proposta sembra esacerbare le differenze tra generazioni invece di attutirle dando per scontato che c'è una generazione che non può "permettersi" di prendere i congedi parentali, ma deve delegare questo diritto ai propri genitori. I nonni hanno svolto e svolgono un ruolo importante, ma una maggior "condivisione" con loro della cura dei figli piccoli può contribuire anche alla perpetuazione di modelli e standard di gestione del tempo di lavoro familiare. Dal **2007**, anno in cui sono stati fatti significativi investimenti nei servizi pubblici per bambini e anziani, **le donne e le famiglie** hanno smesso di essere tra le **priorità** dei governi. Sarebbe auspicabile che obiettivo importante delle riforme del lavoro e del welfare sia quello di ridurre i divari di generazione e genere già così ampi nel nostro paese; e diminuire - non accrescere - la dipendenza dei figli dalla famiglia.

(1) Del Boca D. L. Mencarini, S. Pasqua *Valorizzare le donne conviene* Il Mulino 2012. Il congedo parentale, così come risulta oggi è dato ai genitori per un periodo complessivo di 10 mesi, che diventano 11 mesi qualora il padre usufruisca di almeno tre mesi di congedo. Oggi solo il 6,9 per cento dei padri prende il congedo parentale nei primi due anni di vita del bambino, ben al di sotto della media europea, che è del 30 per cento (in Svezia 69 per cento e in Finlandia 59 per cento).

(2) Brilli Y., D. Del Boca C. Pronzato "Exploring the impacts of public child care on mothers and children in Italy" Collegio Carlo Alberto 2012.

Non è una carriera per donne

Claudia Biancotti , Giuseppe Ilardi e Claire Lavinia Moscatelli, 22.06.2012

Anna Maria Tarantola sembra essere un'eccezione: solo il 35 per cento dei dipendenti della Banca d'Italia sono donne e la percentuale delle dirigenti è ancora più bassa. Se sulla scarsa presenza femminile nelle posizioni di vertice influiscono fattori socio-demografici, molto più difficile è spiegare perché le donne restano in netta minoranza anche tra i neoassunti laureati. Dai dati sui concorsi degli ultimi anni per economisti e giuristi risulta che erano donne il 61,5 per cento dei partecipanti, ma il 35,5 per cento degli idonei. Le ipotesi non confermate dalle analisi.

Nell'aprile del 2012 i **dipendenti della Banca d'Italia** sull'intero territorio nazionale erano 6.970; le **donne** erano il 35 per cento del totale e ricoprivano il 22 per cento delle posizioni dirigenziali. Queste percentuali sono in crescita: nel 2002 le donne rappresentavano solamente il 28 per cento degli 8.447 dipendenti e il 15 per cento dei dirigenti. Ancora oggi, tuttavia, le donne sono meno della metà dei neoassunti laureati.

POCHE DONNE IN BANCA

La presenza relativamente modesta di donne nei gradi superiori risente di fattori socio-demografici. Oltre l'80 per cento dei dirigenti della Banca ha un'età compresa tra **50 e 65 anni** e un'istruzione universitaria; in questa classe di età ci sono poche donne laureate e ancor meno specializzate in materie rilevanti per le funzioni istituzionali di una banca centrale.

Meno chiaro è il motivo della minore presenza delle donne tra i neoassunti laureati. Dall'inizio degli anni Novanta il livello medio d'istruzione femminile ha prima raggiunto e poi superato quello maschile: nel 2010, 25 ragazze su 100 tra i 25 e i 34 anni erano laureate, contro circa 16 ragazzi. **(1)** Persiste la storica differenza nelle discipline scelte, con una maggioranza femminile nelle facoltà umanistiche e maschile in quelle scientifiche, ma sul principale mercato di riferimento della Banca d'Italia, quello dei dottori in economia o giurisprudenza, la quota di donne è pari al 56 per cento, in linea con la media dei principali paesi avanzati, come si evince dai dati Ocse.

EFFETTI DI COMPOSIZIONE E AUTOSELEZIONE DEI CANDIDATI

Tra il 1998 e il 2009 si sono svolte sette selezioni destinate a **economisti** e sei destinate a **giuristi**; in totale si sono presentati 13.397 candidati, di cui 423 sono stati dichiarati idonei. Le donne erano il 61,5 per cento dei partecipanti, solo il 35,5 per cento degli idonei.

L'inversione nelle proporzioni tra generi è stata osservata soprattutto **dopo la prima fase** concorsuale, un test preselettivo a risposta multipla che comprendeva 120 domande articolate in tre sezioni: attitudinale, linguistica, specialistica. Ogni domanda prevedeva quattro opzioni di risposta. A ciascuna risposta corretta corrispondeva un punto, a ciascun errore una penalità di 0,3 punti; era consentito omettere risposte, senza conseguenze sul punteggio. In tutte le sezioni gli uomini hanno risposto a più domande e hanno sbagliato meno rispetto alle concorrenti (tavola 1). Nelle due fasi successive, una prova scritta consistente nello svolgimento di due temi e una prova orale, il vantaggio è stato mantenuto.

Il limitato insieme di informazioni raccolte nella domanda di partecipazione al concorso non consentiva di spiegare il divario nei punteggi del test. **(2)** Per approfondire il fenomeno, ai 2.441 candidati per le due selezioni per giuristi svolte nel 2010 e nel 2011 – anch'esse caratterizzate da migliori risultati maschili – è stato somministrato un **questionario supplementare** a compilazione volontaria

riguardante il percorso post-laurea, il *background* familiare, le motivazioni lavorative e alcuni tratti psico-attitudinali. Sono pervenute 1.156 risposte, che hanno consentito di appurare l'esistenza di significativi effetti di composizione inizialmente non registrabili. Infatti, tra gli uomini sono più diffuse alcune caratteristiche positivamente correlate con il punteggio ottenuto e, presumibilmente, con l'abilità lavorativa. Rispetto alle donne, gli uomini si caratterizzano per una maggiore probabilità di avere conseguito un titolo di studio **post-laurea** e di avere precedenti esperienze di lavoro in impieghi a tempo pieno; provengono con maggiore frequenza da famiglie con più elevati livelli di istruzione, da atenei prestigiosi e dalle Regioni del Nord Italia, aspetti che potrebbero essere connessi con una migliore qualità dell'intero percorso di studi. Gli uomini inoltre dichiarano di avere partecipato a un minor numero di concorsi pubblici, risultandone però vincitori in più occasioni; indicano meno spesso di aver risposto anche alle domande del test su cui non si sentivano preparati (figura 1). Molte di queste differenze non si riscontrano nella popolazione complessiva di laureati nelle stesse materie, suggerendo che esiste un processo di **autoselezione**: parteciperebbero al concorso della Banca i candidati maschi più abili, mentre questo non sembra avvenire per le femmine.

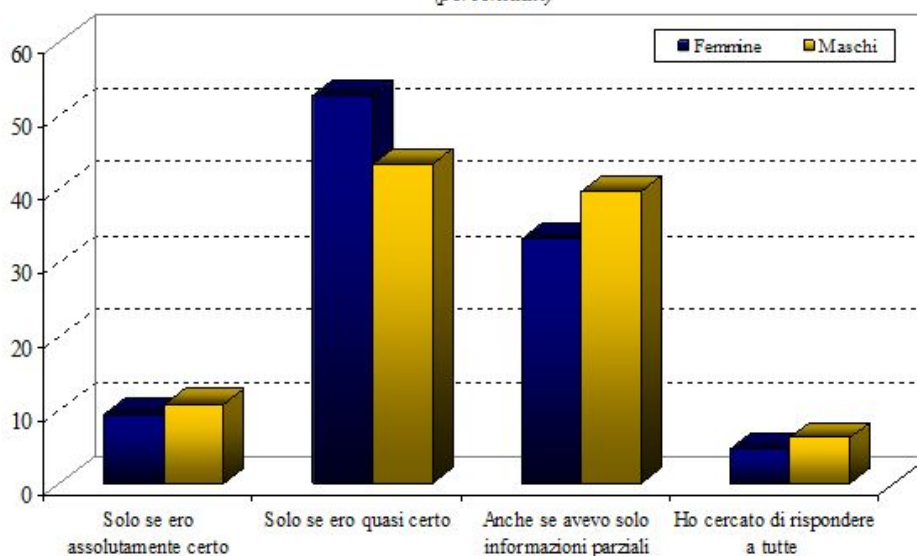
Tavola 1

Risposte corrette e risposte omesse, concorsi per coadiutori con orientamento nelle materie giuridiche (1999-2008)
(percentuali)

| | I sezione (specialistica) | II sezione (lingua straniera) | III sezione (logico-attitudinale) |
|----------------------------|------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| Corrette | | | |
| Maschi | 51,1 | 61,3 | 57,2 |
| Femmine | 46,5 | 55,4 | 51,4 |
| Differenza di genere (F-M) | -4,6 | -5,9 | -5,8 |
| Omesse | | | |
| Maschi | 16,3 | 15,3 | 16,3 |
| Femmine | 19,0 | 19,5 | 20,8 |
| Differenza di genere (F-M) | 2,7 | 4,2 | 4,5 |

Figura 1

Strategie di risposta, concorsi per coadiutori con orientamento nelle materie giuridiche (2010-2011)
(percentuali)



A questi elementi di eterogeneità è riconducibile il 40 per cento del *gender gap* nei risultati concorsuali. Un ulteriore 34 per cento è attribuibile a effetti differenziati delle stesse variabili: ad esempio, avere un figlio di età inferiore ai 14 anni svantaggia le donne, ma non gli uomini. Il risultato potrebbe riflettere l'asimmetria nei carichi di lavoro domestico e di cura della famiglia, che nel nostro paese è particolarmente pronunciata. (3)

Circa un quarto del divario rimane non spiegato. Potrebbe segnalare l'esistenza di un fenomeno che ha recentemente attirato l'attenzione della professione economica: la discriminazione implicita.

DISCRIMINAZIONE IMPLICITA?

La discriminazione implicita si riscontra quando un datore di lavoro accorda involontariamente una preferenza a candidati appartenenti a un certo gruppo, in assenza di elementi che ne dimostrino la migliore qualità rispetto agli altri. (4) Questo può dipendere, ad esempio, dalla predisposizione di procedure di selezione che premiano tratti più frequenti in quel gruppo, ma non correlati con l'abilità lavorativa, oppure dall'introduzione inconsapevole di **pregiudizi**. (5)

Nel caso del test pre-selettivo, la differenza di genere nella quota di risposte mancanti poteva suggerire l'esistenza di discriminazione implicita basata sull'avversione al rischio. Secondo una recente branca della letteratura in materia, i **maschi** sono più propensi a prendere decisioni caratterizzate da elevata variabilità nei possibili risultati. (6) Ad esempio, di fronte a una domanda su un argomento su cui non sono preparati, gli uomini potrebbero optare per una risposta a caso, mentre le donne potrebbero passare alla domanda successiva. Data la formula di valutazione sopra descritta, una simile strategia avrebbe comportato un vantaggio per i primi, senza però segnalare una maggiore competenza nelle materie oggetto d'esame. (7)

La formula è stata modificata per i test somministrati dal 2010 in poi, aumentando la penalità per gli errori a 0,7 punti; una risposta a caso sarebbe così risultata conveniente solo a condizione che si fosse in grado di escludere almeno due delle possibili risposte. In seguito alla modifica, la differenza tra maschi e femmine nel numero di risposte mancanti si è parzialmente ridotta, ma ciò non è avvenuto per i punteggi (tavola 2): almeno con riferimento a questa specifica modalità di definizione del test, l'ipotesi di discriminazione implicita non è corroborata.

Tavola 2

Risposte corrette e risposte omesse, concorsi per coadiutori con orientamento nelle materie giuridiche (2010-2011) (percentuali)

| | Risposte corrette | Risposte omesse |
|----------------------------|-------------------|-----------------|
| Maschi | 43,6 | 29,9 |
| Femmine | 39,5 | 32,2 |
| Differenza di genere (F-M) | -4,1 | 2,2 |

Un'altra direzione di ricerca ha riguardato gli effetti che l'**autostima** può determinare sul *gender gap*. Secondo numerosi studi, le donne tendono a essere meno sicure di sé rispetto agli uomini. In un contesto dove è richiesto di selezionare rapidamente una risposta su quattro per una lunga sequenza di domande le donne potrebbero, a parità di preparazione, essere svantaggiate dalla minore fiducia nelle proprie capacità, in particolare nella propria intuizione. (8) Ai candidati delle sessioni concorsuali 2010 e 2011 è stato somministrato in traduzione italiana il questionario di Rosenberg, uno degli strumenti più usati per la misura diretta dell'autostima. (9) I dati raccolti non hanno però consentito un'analisi

approfondita, poiché la componente di errore di misura è risultata molto elevata. **(10)** Allo stato attuale, l'ipotesi legata all'autostima non risulta confermata. Pertanto, rimane aperta la ricerca dei motivi della peggior performance femminile nei concorsi.

(1) Fonte: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.

(2) Data e luogo di nascita; data, votazione e ateneo di conseguimento della laurea.

(3) D. Burda, M. Hamermesh e P. Weil, "Total work, gender and social norms", NBER Working Paper 13000, 2007. Una donna italiana dedica alle attività domestiche 75 minuti al giorno in più rispetto ad un uomo; il dato è più che triplo rispetto alla media degli altri paesi occidentali.

(4) Per una sinossi della letteratura si vedano M. Bertrand, D. Chugh e S. Mullainathan, "Implicit Discrimination", *American Economic Review* 95(2): 94-98, 2005.

(5) È stato osservato che panel di selettori composti esclusivamente da uomini tendono ad assumere altri uomini, anche in assenza di convinzioni sessiste. In media, infatti, i candidati hanno stili di comunicazione che risultano più familiari ai selettori rispetto alle candidate: ne risulta una maggiore chiarezza nell'interazione che può essere scambiata per maggiore competenza (R. Hunter, "Implicit discrimination in the workplace", Sydney: Federation Press, 1997). Sui pregiudizi si vedano ad esempio: J.D. Levinson, e D. Young, "Implicit gender bias in the legal profession: an empirical study", *Duke Journal of Gender Law & Policy* 18(1): 1-44, 2010; L. Beaman, R. Chattopadhyay, E. Duo, R. Pande e P. Topalova, "Powerful women: does exposure reduce bias?", *The Quarterly Journal of Economics* 124(4): 1497-1540, 2009.

(6) Eckel e Grossman, "Men, women and risk aversion: experimental evidence", vol. 1 di *Handbook of Experimental Economics Results*, cap. 113, 1061-1073, New York: Elsevier, 2008.

(7) La scelta di una strategia di risposta mediamente vantaggiosa potrebbe segnalare, d'altronde, una pronta comprensione delle regole di computazione del punteggio e l'abilità di stimare correttamente l'effetto atteso dei propri comportamenti. Un simile tratto potrebbe essere ritenuto desiderabile ai fini dell'assunzione; in tal caso, i candidati dovrebbero però essere informati che è oggetto di valutazione.

(8) K. Kling, J. Hyde, C. Showers e B. Buswell, "Gender differences in self-esteem: a meta-analysis", *Psychological Bulletin* 125(4): 470-500, 1999.

(9) Per il testo originale inglese, si

veda <http://www.wwnorton.com/college/psych/psychsci/media/rosenberg.htm>, estratto da M.

Rosenberg, "Society and the adolescent self-image", Princeton: Princeton University Press, 1965.

(10) Questa componente è probabilmente legata al *social desirability bias*, ovvero al desiderio di proiettare un'immagine di sé coerente con l'archetipo attribuito al datore di lavoro piuttosto che la propria autentica.

Due crediti d'imposta per il lavoro delle donne

Claudio Rossetti, Daniela Vuri e Giuseppe De Luca, 19.10.12

Favorire l'occupazione femminile è senz'altro una necessità in Italia. Ma anche la riforma del mercato del lavoro del governo Monti non contiene misure adeguate. L'eliminazione degli assegni familiari, sostituiti da due crediti d'imposta, potrebbe avere effetti positivi sull'offerta di lavoro e sulla redistribuzione, senza aggravii per le casse dello Stato. L'Earning Income Tax Credit è più efficace nel promuovere l'occupazione delle donne, mentre il Working Tax Credit è uno strumento migliore per contrastare la povertà. Bonus per le famiglie con due percettori di reddito.

La riforma del **mercato del lavoro** varata dal governo Monti ha introdotto alcuni importanti cambiamenti in materia di licenziamenti, ammortizzatori sociali e cassa integrazione guadagni. Tuttavia, poco spazio è stato dedicato alle **donne** e nessuna norma si può identificare come rivolta direttamente a loro, con l'eccezione delle dimissioni in bianco, malgrado sia chiara l'esigenza di dare un impulso all'occupazione femminile.

I CREDITI D'IMPOSTA EITC E WTC

In un nostro recente lavoro abbiamo analizzato gli effetti di una riforma dei benefici sociali per coppie sposate che prevede l'**eliminazione** degli assegni familiari per i nuclei con lavoratori dipendenti e parasubordinati e la contestuale **introduzione** di due crediti d'imposta disegnati sulla base dell'*Earning Income Tax Credit* (Eitc) e del *Working Tax Credit* (Wtc), introdotti rispettivamente negli Usa e nel Regno Unito all'inizio degli anni Settanta. (1)

Le nostre analisi ipotizzano che i due crediti d'imposta siano finanziati attraverso le risorse ottenute dall'abolizione degli assegni familiari. Ciò garantirebbe una riforma a **gettito nullo**, capace di stimolare il mercato del lavoro senza gravare sulle risorse scarse dello Stato. Dato che gli assegni familiari sono crescenti con la dimensione del nucleo, i parametri della nostra riforma sono stati calibrati in modo tale che le risorse risparmiate dall'abolizione degli assegni familiari vengano utilizzate solo per finanziare il credito di imposta Eitc o Wtc all'interno della stessa tipologia familiare. (2)

Come documentato in letteratura, la struttura dei due crediti d'imposta Eitc e Wtc tende a incentivare principalmente la partecipazione al mercato del lavoro dei single e del primo percettore di reddito delle coppie sposate (tipicamente l'uomo). Poiché il credito d'imposta dipende dal reddito lordo familiare, nel caso delle coppie sposate si possono generare **effetti perversi** sull'offerta di lavoro del secondo percettore di reddito (generalmente la moglie). Il suo ingresso nel mercato del lavoro genererebbe infatti un aumento del reddito lordo familiare provocando la perdita del credito d'imposta. Per contrastare tali effetti, alcuni paesi come Belgio, Finlandia, Ungheria, Paesi Bassi e Svezia hanno introdotto crediti d'imposta basati sul reddito lordo individuale. Lo schema non è tuttavia esente da critiche sul versante redistributivo perché il credito potrebbe essere erogato a individui a basso reddito che vivono in famiglie benestanti.

IL CONTENUTO DELLA RIFORMA

Per conciliare l'obiettivo di incentivare l'offerta di lavoro e al tempo stesso preservare l'obiettivo di natura redistributiva, la nostra riforma assume che il credito d'imposta dipenda dal reddito lordo familiare e introduce un beneficio addizionale per le famiglie con due percettori di reddito. L'obiettivo è di stimolare l'offerta di lavoro delle donne sposate con figli e basso livello d'istruzione, la cui temporanea uscita dal mercato del lavoro contestuale alla nascita di un figlio spesso si traduce in un

abbandono definitivo.

Le figure 1 e 2 mostrano un esempio degli schemi Eitc e Wtc ipotizzando un **bonus** per le famiglie con due percettori di reddito pari al 75 per cento del credito assegnato alle famiglie con un solo percettore di reddito.

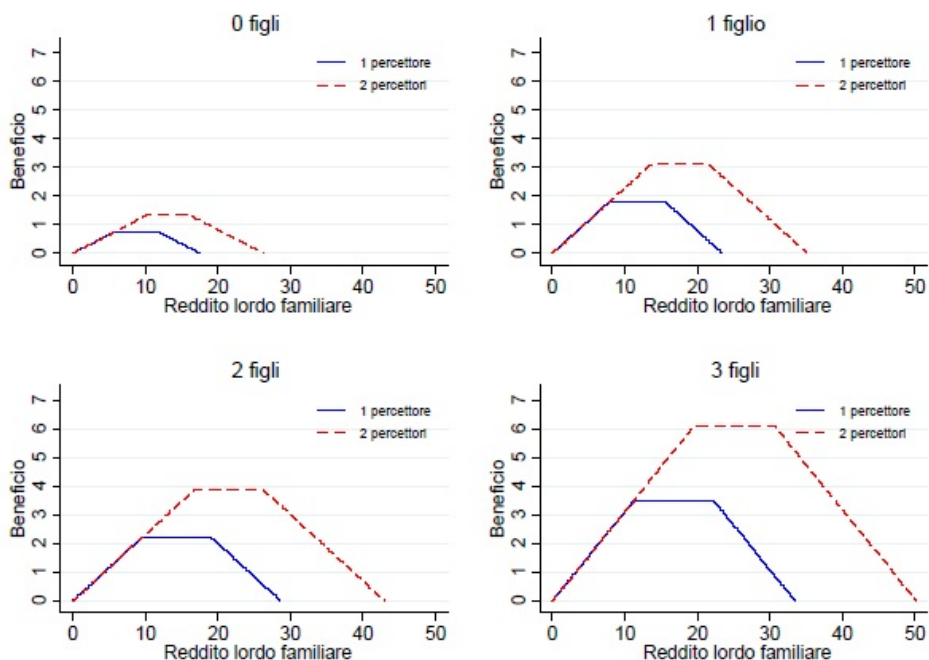
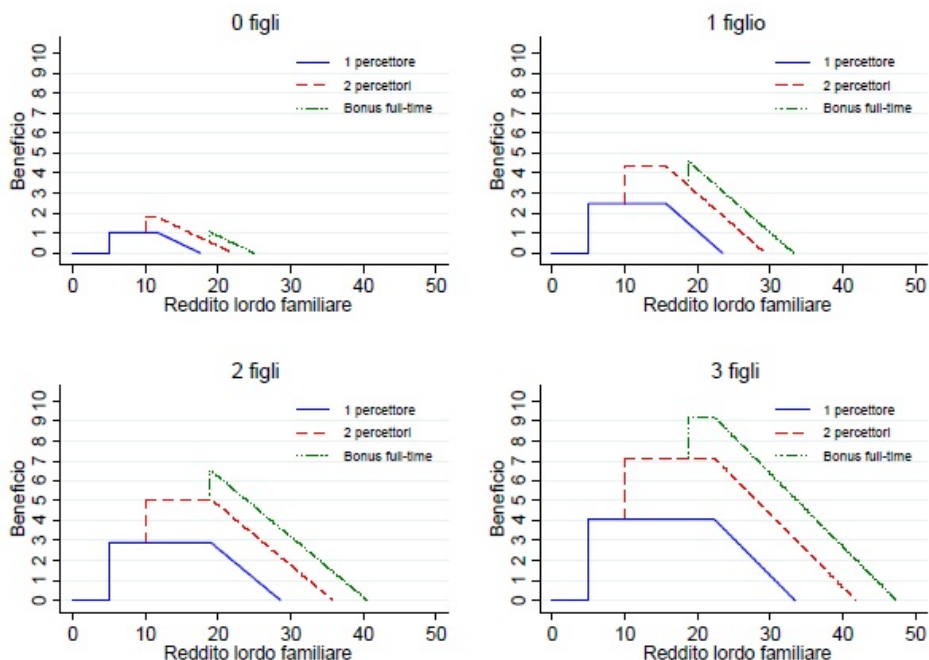


Figura 2: Esempio di schema Wtc



STIME DEGLI EFFETTI DELLA RIFORMA DEI BENEFICI SOCIALI

Nel nostro lavoro abbiamo stimato gli effetti d'incentivo all'offerta di lavoro e redistributivi generati dall'introduzione di un credito d'imposta basato su Eitc o Wtc.

Gli effetti sull'offerta di lavoro sono misurati dalla probabilità di partecipazione e dal numero di ore lavorate dei coniugi, mentre gli effetti redistributivi sono misurati dalla variazione relativa del reddito familiare disponibile (Dhi), da un indice di diffusione della povertà (Hcr), e da un indice d'intensità della povertà (Pgr). (3)

La tabella 1 mostra che la probabilità di **partecipare** al mercato del lavoro da parte delle donne aumenta dell'1,71 per cento nel caso dell'Eitc e dello 0,70 per cento per il Wtc. Per gli uomini gli effetti sono prossimi allo zero.

| Variabile | Uomini | | | Donne | | |
|-----------|--------|-------------|--------------|-------|---------------|---------------|
| | Base | EITC | WTC | Base | EITC | WTC |
| 0 figli | 93.56 | 0.01 | -0.00 | 54.18 | 0.30** | 0.11** |
| 1 figlio | 93.66 | 0.01 | -0.02 | 56.26 | 1.39** | 0.12 |
| 2 figli | 93.98 | -0.11** | -0.10** | 51.87 | 3.60** | 1.71** |
| 3 figli | 87.96 | 0.25** | 0.11 | 37.96 | 7.22** | 5.51** |
| I-III | 81.68 | 0.06 | 0.09* | 13.95 | 9.90** | 6.27** |
| IV-VII | 98.11 | 0.01 | -0.06** | 54.48 | 2.31** | 0.88** |
| VIII-X | 98.82 | -0.03** | -0.08** | 91.41 | -0.03 | -0.29** |
| Totale | 93.39 | 0.01 | -0.03 | 53.38 | 1.71** | 0.70** |

La tabella 2 mostra che le **ore di lavoro** si riducono dello 0,13 per cento per gli uomini e aumentano dell'1,18 per cento per le donne nel caso dello schema Eitc, mentre si riducono dello 0,12 per cento per gli uomini e aumentano dello 0,79 per cento per le donne nel caso dello schema Wtc.

| Variabile | Uomini | | | Donne | | |
|-----------|--------|----------------|----------------|-------|---------------|---------------|
| | Base | EITC | WTC | Base | EITC | WTC |
| 0 figli | 37.32 | -0.06** | -0.06** | 18.30 | 0.11** | 0.07* |
| 1 figlio | 36.95 | -0.16** | -0.17** | 18.01 | 0.68** | 0.12 |
| 2 figli | 37.64 | -0.31** | -0.23** | 15.91 | 3.10** | 2.19** |
| 3 figli | 34.85 | 0.32** | 0.14 | 10.99 | 6.45** | 6.65** |
| I-III | 31.24 | 0.05 | 0.10* | 3.81 | 10.54** | 8.12** |
| IV-VII | 39.34 | -0.19** | -0.24** | 16.94 | 1.82** | 1.07** |
| VIII-X | 40.14 | -0.20** | -0.15** | 31.06 | -0.43** | -0.31** |
| Totale | 37.15 | -0.13** | -0.12** | 17.23 | 1.18** | 0.79** |

In entrambi gli schemi, l'offerta di lavoro aumenta con la dimensione del nucleo e diminuisce con il reddito familiare disponibile. Gli effetti dei due crediti d'imposta sulle ore lavorate sono maggiori per le famiglie nei **primi tre decili** della distribuzione del reddito (10,53 per cento per l'Eitc e 8,12 per cento per il Wtc), confermando la natura redistributiva delle riforme proposte.

La tabella 3 evidenzia gli effetti **redistributivi** dell'Eitc e del Wtc. La media del reddito disponibile familiare aumenta dello 0,23 per cento in entrambi i crediti d'imposta. Gli effetti dell'Eitc sulla **povertà** sono invece meno chiari: da una parte l'Hcr diminuisce del 6,12 per cento ma il Pgr aumenta del 2,28 per cento. Ciò significa che diminuisce il numero di famiglie povere, ma peggiora lo standard di vita di coloro che rimangono sotto la soglia di povertà. Questo risultato indesiderato è determinato dal fatto che le famiglie molto povere riceverebbero un beneficio inferiore a quello che attualmente percepiscono attraverso gli assegni familiari. Nel Wtc, l'Hcr e il Pgr diminuiscono

rispettivamente del 9,28 per cento e del 3,90 per cento. Il Wtc ha quindi degli effetti redistributivi migliori rispetto all'Eitc.

| | Base | EITC | WTC |
|-----|--------|---------|---------|
| DHI | 27,994 | 0.23* | 0.23* |
| HCR | 0.14 | -6.12** | -9.28** |
| IGR | 0.05 | 2.28** | -3.90** |

Da tali risultati possiamo concludere che la riforma dei benefici sociali proposta potrebbe generare effetti positivi sia in termini di offerta di lavoro che in termini redistributivi. Lo schema Eitc è più efficace del Wtc nel promuovere l'**occupazione femminile**, mentre il Wtc è più efficace dell'Eitc nel contrastare la **povertà**. La misura in cui un obiettivo prevale sull'altro dipende in maniera cruciale dall'entità del bonus previsto per le famiglie con due percettori di reddito.

(1) G. De Luca, C. Rossetti, D. Vuri, "In-Work Benefits for Married Couples: An Ex-Ante Evaluation of EITC and WTC Policies in Italy", 2012, IZA dp6739.

(2) I meccanismi di funzionamento dei crediti d'imposta Eitc e Wtc sono molto simili: l'ammontare del credito è una funzione del reddito lordo familiare e l'eleggibilità al beneficio è subordinata allo status di occupato del ricevente. Lo schema tipico dell'Eitc prevede tre fasi: nella prima il credito aumenta linearmente all'aumentare del reddito, nella seconda fase il credito rimane costante a un certo valore massimo, e nella terza fase, quando il reddito cresce oltre una certa soglia, il credito decresce linearmente fino ad annullarsi. Invece nel caso del Wtc, l'eleggibilità al beneficio è condizionata a un numero minimo di ore di lavoro (16 ore la settimana), non esiste una fase iniziale di incremento del credito, ed è previsto un bonus di produttività per chi lavora almeno 30 ore la settimana.

(3) L'Hcr - *head count ratio* - è la frazione di famiglie con reddito disponibile sotto la linea di povertà. Il Pgr - *poverty gap ratio* - è la distanza media tra la linea di povertà e il reddito familiare disponibile rapportata alla linea di povertà, dove la media è calcolata rispetto a tutte le famiglie e contando le famiglie non povere come aventi una distanza pari a zero.

Qualcosa di rosa si muove nell'Italia che non cresce*

Daniela Del Boca e Letizia Mencarini, 08.03.13

Nella sostanziale immobilità della condizione femminile e nella pervicace sottoutilizzazione del capitale umano delle giovani donne, si vede qualche segnale di cambiamento. La spinta viene dalla crisi economica e dallo tsunami elettorale. Inutili le mai realizzate politiche sulle pari opportunità.

GLI ALIBI DI UN PAESE IMMOBILE

L'Italia degli ultimi anni non cresce, anzi **decrece**. Il prodotto interno lordo continua a diminuire, aumenta invece la

disoccupazione totale e soprattutto quella giovanile (quasi il 39 per cento secondo gli ultimi dati Istat). **(1)**

I consumi delle famiglie e gli investimenti delle imprese sono schiacciati da uno dei prelievi fiscali più alti d'Europa. I servizi agli individui e alle famiglie non migliorano e la maggior parte della produzione domestica grava ancora soprattutto sulle donne (non solo il lavoro domestico, ma anche la cura dei figli e degli anziani), rendendone difficile la partecipazione al mercato del lavoro.

Certamente il recente **andamento demografico**, con i morti più numerosi delle nascite e la popolazione che continua ad aumentare (poco) nel suo ammontare totale solo grazie al saldo migratorio largamente positivo, ha contribuito a rendere l'Italia più grigia – per effetto dell'invecchiamento della popolazione – e meno “italiana” – in seguito a una crescita rapidissima della popolazione straniera – con grosse difficoltà di gestione di queste due componenti.

La conseguenza è un “sistema paese” che non funziona al meglio delle sue potenzialità, induce un forte arroccamento attorno agli interessi di parte e deprime le opportunità di valorizzazione del **capitale umano**. Ma deve essere per forza così? L'Italia è davvero senza futuro?

Secondo Alessandro Rosina, autore di un recentissimo volume intitolato significativamente *L'Italia che non cresce. Gli alibi di un paese immobile*, il declino dell'Italia non è un destino ineluttabile. Le colpe attribuite ai processi demografici di denatalità, invecchiamento, immigrazione, insieme alla persistente cultura familistica e ora anche alla crisi economica, sono in realtà “alibi” per non agire, vere resistenze al cambiamento. “Se l'Italia oggi è come un terreno che non dà frutti, non è perché non sia potenzialmente fertile, ma principalmente perché è mal coltivato”. **(2)** È la scarsa lungimiranza della classe dirigente italiana, l'incapacità di superare vecchi vincoli e porre le premesse per un **riposizionamento strategico** del paese aprendolo all'innovazione continua, che ha generato una persistenza di circoli viziosi che paralizzano le forze positive dell'Italia.

Innanzitutto, bisogna interrogarci su “quale” futuro vogliamo e “su quale crescita perseguiamo”, come scrive Rosina. Andando alle radici del termine, crescita significa “passaggio in grado di porre le condizioni perché il domani tenda a essere migliore di oggi”. E se la ricchezza materiale non vuole essere l'unico parametro di riferimento, non resta che mettere al centro le persone come ricchezza principale del paese. È facile condividere le affermazioni per le quali “gli abitanti di un paese sono allo stesso tempo produttori e destinatari di benessere” o “finora è mancato un progetto di crescita che mettesse al centro le capacità delle persone, il loro sviluppo e la loro effettiva possibilità di espressione”. Più difficile – anche per Rosina – è proporre ricette socialmente condivisibili e realisticamente attuabili.

SE GIOVANE E DONNA

Se è arduo – ma indispensabile, date le tendenze demografiche attuali – vedere nel numero crescente di anziani e di immigrati una risorsa per il paese, Rosina sottolinea come l'altra risorsa sottoutilizzata e

non adeguatamente valorizzata sia il capitale umano dei giovani e delle donne: “Se una cosa l’abbiamo imparata in questo primo decennio del XXI secolo è che escludere giovani e donne non è certo una scelta intelligente per la crescita”. Eppure l’intersezione delle due condizioni, essere **giovane e donna**, sembra un fardello insormontabile. Da una parte la condizione giovanile che è oggettivamente peggiorata e pone nuove difficoltà, anche economiche, all’acquisizione dell’indipendenza abitativa ed economica dalla famiglia d’origine. D’altra parte, il tasso di occupazione femminile che rimane inchiodato sotto il 47 per cento (i dati Istat del gennaio del 2013 riportano un tasso del 46,8 per cento, il più basso d’Europa dopo Malta). Il cammino nel mondo del lavoro delle giovani donne italiane è così irto di vincoli e ostacoli che la parità tra i generi rimane ancora lontana. Nonostante i livelli medi di istruzione più elevati e i risultati scolastici migliori, anche a parità di formazione, le donne sperimentano, già ai blocchi di partenza del mercato del lavoro, maggiori difficoltà in ingresso dei coetanei uomini e discriminazioni occupazionali e retributive. Successivamente, nel corso di vita, le discriminazioni saranno ulteriormente esacerbate dalle difficoltà di conciliare famiglia e lavoro, si tradurranno in difficoltà di permanenza e di carriera. (3)

UNA SCOSSA NON PREVISTA

Eppure, in questa sostanziale immobilità della condizione femminile in Italia e in questa sottoutilizzazione del prezioso capitale umano delle giovani donne, qualcosa si sta muovendo, non anticipato anche se auspicato nel libro di Rosina. La spinta viene dalla scure della **crisi economica** e dall’onda improvvisa dello **tsunami elettorale**, e non da quelle tanto invocate, ma mai realizzate, politiche che potrebbero favorire le pari opportunità di genere e la domanda e l’offerta di lavoro femminile.

Nel **mercato del lavoro** la crisi economica non risparmia certo le donne: il tasso di disoccupazione femminile ha raggiunto quasi il 13 per cento (due punti in più di quello maschile); il tasso di disoccupazione giovanile delle donne è il 41,6 per cento contro il 37,1 per cento dei giovani uomini. Ma tra le donne calano gli inattivi, cioè più donne lavorano o vorrebbero lavorare e una percentuale più bassa di donne, rispetto agli uomini, ha perso il posto di lavoro. La diminuzione degli inattivi (-3,2 per cento in un anno) riguarda in tre casi su quattro le donne; e la riduzione di quanti non cercano e non sono disponibili a lavorare coinvolge in oltre otto casi su dieci le donne. Su cento uomini disoccupati, sessanta sono ex-occupati, su cento donne disoccupate sessanta sono invece ex-inattive o in cerca di prima occupazione.

Ma il cambiamento più rilevante, recentissimo, è il **Parlamento** ringiovanito e tinto di rosa: l’età media dei parlamentari è scesa di quattro anni, sia alla Camera che al Senato, e la componente femminile è aumentata di oltre dieci punti dalla scorsa legislatura raggiungendo – oseremmo dire in un solo colpo! – il 31 per cento alla Camera e 30 per cento al Senato.

Che sia questa la premessa di qualche cambiamento nella direzione di una maggiore valorizzazione del capitale umano femminile e giovanile?

(1) Istat, “Occupati e disoccupati, Statistiche flash”, 1 marzo 2013.

(2) Rosina A. (2013) *L’Italia che non cresce. Gli alibi di un paese immobile*, Laterza, Bari.

(3) Daniela Del Boca, Letizia Mencarini, Silvia Pasqua (2012) *Valorizzare le donne conviene*, Il Mulino, Bologna.

Le quote di genere due anni dopo *

Daniela Del Boca e Paola Profeta, 26.11.13

La legge che impone la presenza di donne nei cda e collegi sindacali delle società quotate e partecipate pubbliche ha finalmente fatto crescere la rappresentanza femminile nei board. Mentre aspettiamo di vedere anche da noi i più generali effetti positivi associati in altri paesi a norme simili.

DUE ANNI DI LEGGE SULLE QUOTE DI GENERE

Il rapporto Consob *On Corporate Governance of Italian listed Companies* uscito a novembre mostra che oggi il **17 per cento** dei posti di consigliere è ricoperto da **donne** (a fine 2011 erano il 7,4 per cento) e in 198 imprese (135 a fine 2011) almeno una donna siede nel consiglio di amministrazione. Come si sottolinea nel rapporto, la diversità di genere è diventata una realtà diffusa: quattro consigli su cinque hanno entrambi i generi rappresentati.

Questi numeri sono il risultato della **legge 120/2011** (cosiddetta Golfo-Mosca) che ha introdotto in Italia l'obbligo temporaneo di rispettare un'equa **rappresentanza di genere** nei consigli di amministrazione e collegi sindacali delle società quotate e partecipate pubbliche. La quota di rappresentanza di genere è fissata al 20 per cento per il primo mandato e al 33 per cento per i successivi due.

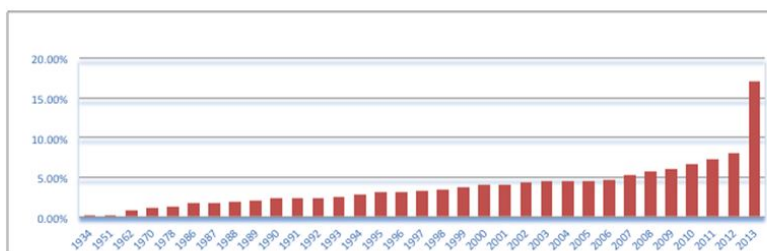
Si tratta di una vera rivoluzione per le società italiane. La presenza di donne nei consigli di amministrazione delle società quotate è sempre stata molto bassa, ben al di sotto del 7 per cento fino al 2011, circa un terzo di quella di paesi come la Finlandia (27 per cento), la Svezia (25 per cento) e la Francia (22 per cento). (1)

Come mostra la figura 1, la legge ha accelerato un processo di lentissima evoluzione della presenza femminile nelle società quotate. Quanti anni ci sarebbero voluti per arrivare alla percentuale attuale in assenza della legge? Troppi, probabilmente. Come ricordava Magda Bianco “se la presenza femminile nei boards avesse dovuto continuare a crescere con il tasso medio degli ultimi anni, sarebbero occorsi oltre sessanta anni per raggiungere il 33 per cento imposto dalla legge”.

Come già per altri paesi europei che hanno approvato prima dell'Italia una legge sull'equa rappresentanza di genere, l'introduzione delle quote è stata essenziale per raggiungere una maggiore presenza femminile ai vertici delle società.

Figura 1

Le donne nei consigli di amministrazione delle società quotate 1934-2013



Fonte:

Dal 1934 al 1998: Gamba, M. & Goldstein, A. (2009). The gender dimension of business elites: Italian women directors since 1934, *Journal of Modern Italian Studies*, 14(2), 199-225.

Dal 1998: Nostre elaborazioni su dati Consob

IL MERITO ENTRA NEL CDA

Anche se è ancora troppo presto per dare una valutazione approfondita degli effetti della legge, possiamo già avanzare qualche riflessione.

I consigli di amministrazione italiani sono stati per anni dominati dal potere decisionale maschile. La legge sulle quote agisce come una misura shock per scardinare questo equilibrio, consolidatosi negli anni. Si tratta di una **misura temporanea**, pensata come un elemento di rottura necessario in questo momento. L'idea è infatti che, una volta minato lo *status quo* alla radice, le quote non saranno più necessarie. La legge obbliga ad aprire le porte dei consigli a una platea più ampia, non solo perché richiede di considerare le donne, tipicamente escluse, ma anche perché rende conveniente un ripensamento dei **meccanismi di selezione** per tutti, uomini e donne. L'introduzione delle donne nei consigli di amministrazione infatti si accompagna a una selezione più accurata, in cui tutti i talenti e le competenze, maschili e femminili, hanno le stesse opportunità di emergere e ricevono la stessa valutazione. Diventa conveniente per l'azienda stessa selezionare i migliori, uomini e donne. Criteri di merito saranno adottati per selezionare le migliori donne in ingresso, e gli stessi criteri saranno applicati anche agli uomini, per la prima volta nel nostro paese, con la conseguenza che la "qualità" media dei rappresentanti non potrà che aumentare. La governance delle società quotate italiane quindi potrà beneficiare dell'apertura a una maggiore concorrenza.

LA REGOLA DEL TRE

Un secondo elemento di riflessione riguarda il ruolo che una **massa critica** di donne nei consigli di amministrazione potrà avere per le decisioni dell'azienda, le sue scelte e alla fine la sua performance. La letteratura economico-manageriale ha da tempo sottolineato i vantaggi della *diversity*, come elemento chiave per il successo di un'organizzazione. In **uncontesto eterogeneo** si allargano le prospettive, si rafforza la rappresentanza di tutti gli azionisti, si raccolgono i risultati resi possibili dall'azione dei diversi stili di leadership. Studi più recenti mostrano che in un contesto eterogeneo la massa critica è importante. Analizzando i verbali di 402 consigli di amministrazione e comitati di un campione selezionato di imprese israeliane, Martha Schwartz-Ziv mostra che le aziende con una massa critica di almeno tre persone dello stesso genere nel consiglio di amministrazione, in particolare **tre donne**, hanno un andamento migliore delle altre, una maggiore probabilità di cambiare il Ceo quando la performance è bassa, oltre a una probabilità almeno doppia di richiedere ulteriori informazioni e di prendere un'iniziativa. **(2)** A livello individuale, inoltre, sia gli uomini sia le donne consiglieri sono **più attivi** quando ci sono almeno tre donne nel consiglio.

La legge sulle quote sta introducendo nel nostro paese una massa critica di donne nei luoghi decisionali, che potrebbe rivelarsi decisiva in un più ampio processo di cambiamento e di miglioramento delle policy, anche nei confronti delle altre donne, e così via via autoalimentarsi.

DALLA PARTE DEGLI STAKEHOLDERS

Un terzo elemento di riflessione riguarda la composizione del gruppo di donne che sono entrate nei consigli a seguito della legge e i potenziale cambiamenti nello **"stile" manageriale**. È probabile che le donne, meno caratterizzate da un legame di parentela con il controllante e con una più lunga e continuativa esperienza di lavoro, abbiano una maggiore considerazione per il welfare degli impiegati. Finora ciò che emerso dalla esperienza di altri paesi che hanno un numero di elevato di donne nei board è che queste siano, rispetto agli uomini, più stakeholder-oriented piuttosto che shareholder-oriented (come nel caso della Svezia) e che i board influenzati dalle quote di genere abbiano licenziato meno lavoratori (come è stato dimostrato per il caso della Norvegia). **(3)** Sempre per la Norvegia, paese pioniere nell'introduzione delle quote, un recente studio di Bertrand, Black, Lleras-Muney e Jensen

mostra che le quote possono avere anche effetti di ricaduta più ampi sull'intera società, per esempio contribuendo ad aumentare l'**occupazione femminile**. (4)

Quando avremo disponibile un numero più ampio di dati, potremo valutare se l'introduzione delle quote nel nostro paese ha effetti positivi sulle condizioni di lavoro femminili e fare delle valutazioni accurate su tutti questi aspetti. Per ora, esiste un forte contrasto tra la crescita della rappresentanza femminile nei board e la situazione statica dell'occupazione femminile italiana, ferma ormai da anni al **47 per cento**, ai livelli più bassi d'Europa, mentre l'Italia è al 97° posto per opportunità economiche nel *Global Gender Gap Index* del 2013.

* Una versione dell'articolo è disponibile anche su www.ingenerere.it

(1) "Women in economic decision making in the EU", Luxemburg 2012 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf

(2) Schwartz-Ziv Martha (2013) "Does the Gender of Directors matter?" http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1868033

(3) Si veda rispettivamente Adams, Renée B., Amir Licht e Lilach Sagiv (2011) "Shareholders and Stakeholders: How Do Directors Decide?" *Strategic Management Journal*, 32 (12), 1331-1355; e Matsa, David A. and Miller, Amalia R. (2013) "A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas," *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 5, (3) 136-196.

(4) Bertrand M., Black S., Lleras-Muney A., Jensen S. "Breaking the glass ceiling: The effect of board quotas on female labor market outcomes in Norway", Slides presentate all'università Bocconi, settembre 2012.

Donne nell'economia: perché la crescita sia inarrestabile *

Magda Bianco, Francesca Lotti e Roberta Zizza, 03.12.13

Assicurare maggiore parità di genere produce non solo società più eque, ma anche più benessere economico. Anche in Italia la situazione sembra migliorata, almeno in alcuni campi. Ma vanno rimosse le radici profonde dei divari. Altrimenti, il processo sarà molto lungo e con possibili distorsioni.

DATI SUL DIVARIO DI GENERE

Oggi una **donna** è presidente della Federal Reserve, una è a capo del Fondo monetario internazionale, una guida la principale economia europea, altre due sono governatrici della banca centrale russa e di quella israeliana.

Si tratta di risultati importanti, probabilmente inimmaginabili solo pochi anni fa.

Tuttavia, come sottolineato anche da Christine Lagarde in occasione dell'uscita dello studio dello staff del Fondo monetario internazionale "Women, Work, and the Economy", il problema del "soffitto di cristallo" è solo una parte della storia. Se misurato attraverso il Pil, il contributo delle donne all'economia mondiale resta ben **al di sotto** del suo potenziale. La partecipazione femminile al mercato del lavoro è ovunque inferiore a quella maschile. E anche quando le donne lavorano, è maggiore la probabilità, rispetto agli uomini, che abbiano impieghi informali, sottopagati, precari.

Il Global Gender Gap Report del 2013, che misura in 139 paesi i differenziali di genere rispetto all'accesso alle risorse e alle opportunità, mostra per la prima volta da diversi anni

un **miglioramento** nella posizione dell'**Italia**, che risale dall'ottantesimo al settantunesimo posto.

Certo non è un piazzamento di cui essere fieri, ma potrebbe rappresentare un segnale dell'avvio di un percorso. I progressi maggiori sono però quelli della sua componente "*political empowerment*", per cui l'Italia si colloca al quarantaquattresimo posto (era al settantunesimo), mentre sul fronte delle opportunità e della partecipazione economica ci fermiamo al novantasettesimo posto (dal centunesimo).

Cosa sta dietro a questa posizione così arretrata e quali sono le radici profonde di questi divari?

Alcune indicazioni vengono da un **progetto di ricerca** condotto recentemente in Banca d'Italia sul ruolo delle donne nell'economia italiana.

Analizzando i divari nella partecipazione alla vita economica con alcuni indicatori, abbiamo una fotografia della situazione attuale, con luci e ombre.

LE OMBRE

Il **tasso di occupazione femminile** resta distante da quello maschile, al 46,8 per cento (nel secondo trimestre del 2013), con un divario di 18,1 punti. Anche se la distanza tra i due tassi è in graduale diminuzione (negli ultimi anni anche per la maggiore permanenza nel mercato del lavoro delle *senior* dovuta alle riforme pensionistiche e per la concentrazione delle donne nei settori meno colpiti dalla crisi), resta molto ampia soprattutto nel Mezzogiorno, oltre il 23 per cento. La maggiore difficoltà di accesso al mercato del lavoro è evidente anche per le giovani donne appena laureate: tra i laureati specialistici biennali, a un anno dalla laurea lavora il 55,5 per cento delle donne e il 63 per cento degli uomini. **(1)**Questi ultimi guadagnano il 32 per cento in più, solo per laureate e laureati in economia non sembrano esservi differenze significative nel reddito. I **divari salariali** restano in generale elevati: a parità di caratteristiche del lavoratore e della posizione ricoperta, nel 2008 hanno raggiunto il 13 per cento. Tuttavia, i divari potrebbero essersi in parte ridotti per effetto della crisi, che

in alcuni paesi europei ha implicato una diminuzione della componente variabile dei salari, tipicamente più elevata per gli uomini.

LE LUCI

Sta crescendo la presenza femminile nei **consigli di amministrazione** delle imprese, almeno per quelle quotate e quelle controllate dalle amministrazioni pubbliche, per effetto della legge 120/2011. Nell'agosto 2013, nelle quotate le donne avevano superato il 17 per cento, in quelle controllate direttamente dal ministero dell'Economia il 20 per cento. Nelle sole **banche** la percentuale di donne direttore generale, presenti in consigli di amministrazione o nei collegi sindacali, dal 7 per cento del 2011 ha superato il 10 per cento a giugno 2013. Stanno crescendo anche le **imprese femminili**: nei primi nove mesi del 2013 sono cresciute dello 0,27 per cento, contro lo 0,05 per cento di quelle maschili: rappresentano oggi il 23,6 per cento del totale, nonostante sperimentino spesso maggiori difficoltà nell'accesso al credito, accentuatesi durante la crisi finanziaria. (2)

Ovviamente, questi dati aggregati nascondono realtà complesse e un'elevata variabilità, ma suggeriscono che il *gender gap* nel sistema economico sia sì ancora significativo, ma in progressiva riduzione. Possiamo allora concludere che l'evoluzione è ormai inarrestabile, che è sufficiente attendere, diciamo, una generazione?

Potrebbero suggerirlo il fatto che i **risultati scolastici** delle ragazze sono (ovunque, non solo in Italia) mediamente superiori (si laureano con voti migliori e in tempi più contenuti), anche se persiste un minore orientamento verso le materie scientifiche; che le loro motivazioni e determinazione appaiono superiori; che in tutti i paesi avanzati il tema è oggetto di grande attenzione e di risposte di policy: per esempio, anche in Germania dal 2016 il 30 per cento delle nuove nomine nei consigli di sorveglianza dovrà essere femminile.(3)

Ma resta vero che il progresso potrebbe essere molto lento e associato a possibili distorsioni, qualora non venisse accompagnato dalla rimozione delle **radici profonde** dei divari. Un esempio: l'imposizione di quote di genere per i consigli di amministrazione produrrà un ingresso significativo di donne ai vertici, ma solo se verranno rimossi a valle gli ostacoli alla crescita professionale delle donne il processo risulterà non reversibile e assicurerà i benefici che si auspicano.

Quali sono gli ostacoli che vanno rimossi? Quali le radici "profonde" dei divari?

L'ampiezza, la persistenza e la pervasività dei divari di genere – che insistono su donne con caratteristiche differenti per età, livello di istruzione, qualifica professionale, status familiare, residenza geografica – suggeriscono che essi risiedano in una molteplicità di cause, che hanno effetti sia sulla domanda che sull'offerta di lavoro.

Sulla **domanda di lavoro** da parte delle imprese incidono le scelte di istruzione, spesso gli stereotipi, i fenomeni di discriminazione implicita, in parte associati alle diverse attitudini e preferenze di uomini e donne non esplicitamente riconosciuti. Sul fronte dell'**offerta**, ci sono vincoli di natura spesso culturale, le difficoltà di conciliazione tra vita e lavoro, in alcuni casi la scarsa convenienza (sul piano fiscale) a entrare sul mercato per il secondo percettore di reddito.

È ormai diffusa la consapevolezza che assicurare maggiore parità di genere produca non solo società più eque, ma anche maggiore benessere economico. (4) È quindi necessario uno sforzo su **più fronti**: quello culturale, che coinvolge i *media* e la formazione scolastica; quello relativo all'organizzazione del lavoro e il welfare aziendale, che coinvolge le imprese, pubbliche e private, grandi e piccole; quello relativo all'organizzazione della società, che coinvolge le amministrazioni pubbliche, spesso locali; quello relativo agli incentivi privati, come ad esempio la tassazione, e tutto quanto rende più conveniente condividere l'attività di cura piuttosto che lasciarla solo a un membro della coppia.

* *Le opinioni espresse nell'articolo non coinvolgono l'Istituzione di appartenenza*

- (1) AlmaLaurea (2013), *XV Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati*.
- (2) Si veda Alesina, A.F., F. Lotti e P.E. Mistrulli (2013), “Do women pay more for credit? Evidence from Italy”, *Journal of the European Economic Association*, 11(1), 45-66. E Cesaroni, M.F. F.Lotti e P.E. Mistrulli (2013), “Female firms and banks’ lending behaviour: what happened during the great recession?” Banca d’Italia, QEF n. 177.
- (3) Sui risultati scolastici delle ragazze si veda Oecd (2012), *Education at a glance*, Paris; e Oecd (2012), *Grade expectations. How marks and education policies shape students’ ambitions*, Paris.
- (4) World Bank (2012), *Gender equality and development*, World Development Report, Washington.