



Gender gap: a che punto siamo

I dossier de lavoce.info

- Conciliazione lavoro e famiglia: avanti a piccoli passi – Alessandra Casarico e Daniela Del Boca, 06/03/15
- Quote italiane, un modello che funziona – J. Ignacio Conde-Ruiz e Paola Profeta, 06/03/15
- I nuovi padri? Sono in ritardo, Francesco Billari, 06/03/15
- Donne immigrate, come lavorano e come si sposano – Alessandra Venturini e Daniele Vignoli, 06/03/15
- Figli e carriera: quanto conta l'età – Massimiliano Bratti, 10/02/15;
- Nel Jobs act buoni propositi per il lavoro delle donne – Alessandra Casarico e Daniela Del Boca, 13/01/15;
- Parità di genere? Un cammino lento e tortuoso – Daniela Del Boca, 30/10/14;
- Donne sull'orlo di una crisi di competizione – Maria De Paola, Michela Ponzo e Vincenzo Scoppa, 29/07/14;
- Le quote rosa non superano l'abilitazione – Manuel F. Bagues, Mauro Sylos Labini e Natalia Zinovyeva, 24/06/14
- Più donne al lavoro con un trasferimento – Carlo Florio e Marco Leonardi, 11/04/14
- L'economia alle prese con la questione di genere – Vittorio Pelligra, 07/03/14



IN EVIDENZA

Conciliazione lavoro e famiglia: avanti a piccoli passi

06.03.15

Alessandra Casarico e Daniela Del Boca



Uno dei decreti attuativi del Jobs act contiene varie misure per la tutela della maternità e per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Ma il vero banco di prova per capire quanto il governo intenda investire sul lavoro delle donne saranno i decreti sugli incentivi fiscali.

COME CAMBIA IL CONGEDO PARENTALE

Come promesso da una delle deleghe del Jobs act, il governo ha emanato il 20 febbraio un decreto legislativo che contiene misure per la tutela della maternità e per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Il primo obiettivo riguarda l'estensione della possibilità di utilizzo del congedo parentale fino ai 12 anni del bambino dagli 8 attuali e di quello parzialmente retribuito dagli attuali 3 anni ai 6 anni.

Una maggiore flessibilità nell'utilizzo del congedo parentale, comunque a parità della sua durata complessiva, può consentire alle famiglie di scegliere i tempi per loro migliori da dedicare alla cura e al lavoro. Consente alle madri - ricordiamo che sono le donne a usufruire nella maggioranza dei casi del congedo parentale, spesso anche per convenienza economica - di non concentrare nei primi anni di vita del bambino il periodo di congedo, senza il rischio di perdere questo diritto.

La possibilità poi di usufruire del congedo su base oraria e non solo su base giornaliera va nella direzione di rendere l'organizzazione dei tempi di lavoro una scelta della famiglia. Una delle ragioni di non ritorno delle donne dal congedo di maternità sta nella difficoltà di articolare i tempi di lavoro in modo da renderli più adeguati alle nuove esigenze familiari.

Se la flessibilità di utilizzo del congedo in un arco più lungo del ciclo di vita è importante, la reale necessità di tempo per la famiglia è molto più pressante nei primi anni di vita dei figli, specie in mancanza di una struttura efficiente e accessibile di servizi per l'infanzia. Le strade da percorrere per una riduzione del costo dei figli sulla carriera lavorativa delle mamme prevede, da un lato, una maggiore condivisione delle responsabilità con i padri, sul modello dei paesi scandinavi ma anche della Spagna (per ora in Italia rimane un solo giorno obbligatorio di congedo di paternità); e, dall'altro, maggiori investimenti nell'offerta di nidi.

Una delle proposte della "Buona scuola" è quella di costituire un sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita fino ai sei anni, annullando la separazione tra asili nido e scuole di infanzia e ponendo entrambi sotto la responsabilità unica del ministero dell'Istruzione. Oggi i nidi sono gestiti prevalentemente dalle amministrazioni comunali (nonostante la legge sul federalismo fiscale), che hanno subito **fortissimi tagli** con risposte molto eterogenee da comune a comune. Anche se non avrà un percorso facile né breve dati gli alti costi di attuazione (in un momento in cui si chiedono riforme a costo zero o quasi), la proposta va nella direzione di adempiere ai target europei e rendere più efficiente e potenzialmente più equo il sistema scolastico, promuovendo fino dalla primissima età quell'uguaglianza di opportunità che la letteratura ha dimostrato essere cruciale per mettere a pieno frutto il capitale umano di un paese.

TUTELE PER I LAVORATORI AUTONOMI

Il secondo punto importante del decreto è quello di estendere le tutele ai lavoratori autonomi, equiparandoli ai lavoratori dipendenti, e di attribuire ai lavoratori e alle lavoratrici iscritte alla gestione separata il diritto alla indennità di maternità anche quando il datore di lavoro non abbia versato i contributi: la tutela della maternità (o della paternità) rimane comunque fermamente ancorata al rapporto di lavoro e le indennità sono corrisposte alle madri (o ai padri) in quanto lavoratori con figli, e non in quanto genitori, in un'ottica lontana dal welfare universalistico.

IL TELELAVORO

Il terzo punto riguarda i benefici per le imprese che ricorrono al telelavoro per esigenze di cure parentali da parte dei lavoratori. Questi incentivi sono importanti per molte ragioni. Un'organizzazione del lavoro troppo rigida comporta infatti una penalizzazione delle carriere delle donne che si vedono costrette a uscire dal mercato o a scegliere lavori meno qualificati o precari, pur di avere gradi di flessibilità che permettano la cura dei figli o degli anziani in famiglia. Ricordiamo che in Italia una madre su quattro a distanza di due anni dalla nascita del figlio non ha più un lavoro, un dato stabile nel tempo. Claudia Goldin in un recente contributo sottolinea come siano proprio la struttura del mercato del lavoro e la tendenza in molte professioni, specialmente quelle più remunerative, di continuare a premiare le lunghe ore in ufficio ad alimentare e mantenere forti i divari salariali di genere.

CONGEDO PER LE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Infine, il decreto introduce per la prima volta una norma che riguarda il congedo per le donne vittime di violenza di genere e inserite in

percorsi di protezione. Il decreto prevede la possibilità di astenersi dal lavoro, per un massimo di tre mesi, per motivi legati a tali percorsi, garantendo l'intera retribuzione, le ferie e il diritto di trasformare, se richiesto dalla lavoratrice, il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Queste possibilità riconoscono come la violenza di genere produca non solo danni psicologici e fisici, ma come abbia anche un potenziale impatto negativo sull'esperienza di lavoro e sui guadagni delle vittime.

ASPETTANDO I PROSSIMI DECRETI

Non tutti i punti toccati dalla delega si ritrovano in questo decreto, in particolare non vi sono compresi il credito d'imposta per le lavoratrici con figli minori e le modalità di integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali. I decreti che disciplineranno gli incentivi fiscali al lavoro femminile - il cosiddetto *tax credit* - e che definiranno l'integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali saranno il vero banco di prova per comprendere quanto il governo intenda investire sul lavoro delle donne e quanto le infrastrutture sociali siano considerate uno strumento prioritario per favorire la conciliazione dei tempi del lavoro e della famiglia.

Non è solo una questione di cura dei più piccoli: in uno dei paesi più vecchi al mondo, secondo in Europa solo alla Germania, la cura degli anziani è una sfida alle possibilità di conciliazione e al welfare altrettanto seria quanto quella della cura dei bambini. È (anche) su questo terreno che si gioca la partita del lavoro delle donne. Partita in cui il governo Renzi deve (ancora) dichiarare quante risorse vuole puntare. I risparmi della spending review, se applicata, sarebbero ben utilizzati in questo ambito.

 Twitter  Facebook  Google+  Commenta

Stampa

In questo articolo si parla di: [congedo parentale](#), [famiglia](#), [Jobs Act](#), [maternità](#)

BIO DELL'AUTORE

ALESSANDRA CASARICO



Alessandra Casarico è Professore Associato di scienza delle finanze all'Università Bocconi e direttore dell'area Tassazione e Stato sociale del Centro di Ricerca Dondea sulle dinamiche sociali e le politiche pubbliche. E' inoltre Research Fellow del CESifo di Monaco. Ha conseguito il dottorato di ricerca in economia all'Università di Oxford e più di recente ha trascorso periodi di studio e ricerca all'INET, Institute for New Economic Thinking, Oxford Martin School. I suoi interessi di ricerca si rivolgono all'economia pubblica, ai sistemi di welfare e all'economia di genere. Ha pubblicato su riviste scientifiche internazionali di prestigio ed è autrice di libri con editori nazionali e internazionali. E' attiva nel dibattito accademico e di policy in Italia e all'estero sul tema dell'occupazione femminile e delle politiche che possono sostenerla.

[Altri articoli di Alessandra Casarico](#)

DANIELA DEL BOCA



Ha conseguito il Phd all'University di Wisconsin-Madison; e' Professore di Economia Politica presso l' Università di Torino e Visiting professor a New York University. E' stata consulente dell'OCSE, del European Commission e dell'ISFOL. E' Direttore del Centro CHILD. Si occupa di tematiche che riguardano di economia della famiglia e del lavoro con particolare attenzione al ruolo delle istituzioni. Redattrice de lavoce.info.

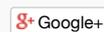
[Altri articoli di Daniela Del Boca](#)

Quote italiane, un modello che funziona

06.03.15

J. Ignacio Conde-Ruiz e Paola Profeta






Nei Cda delle grandi aziende europee la presenza delle donne è in media del 20 per cento, in netto miglioramento rispetto al passato. Merito anche delle leggi che impongono le quote di genere. E quella italiana ha dato ottimi risultati. Il confronto con la Spagna.

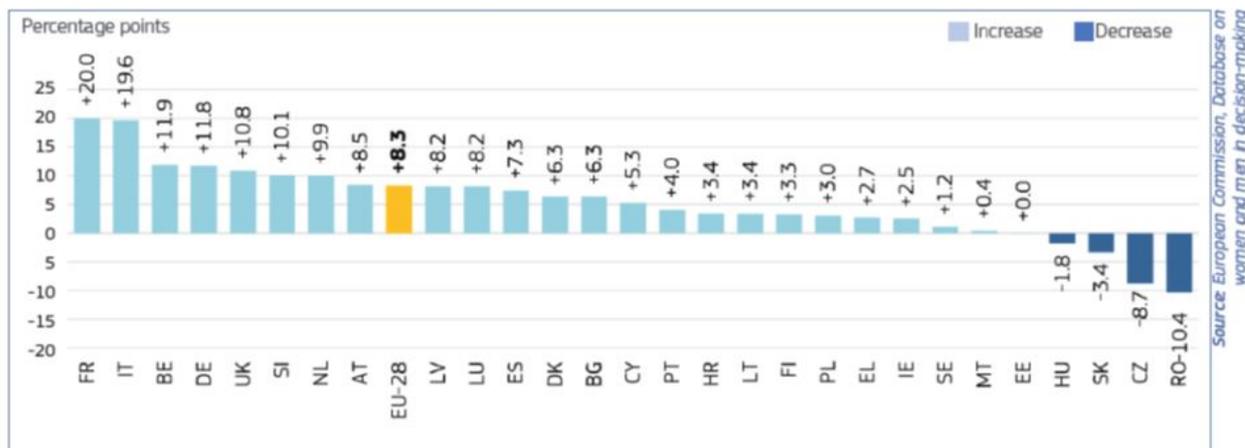
LE DONNE NEI CDA

Negli ultimi anni il dibattito europeo sull'uguaglianza di genere e sulle misure per promuoverla si è concentrato sul ruolo che l'introduzione di quote di genere può avere per abbattere il *glass ceiling* – gli ostacoli che le donne incontrano per raggiungere posizioni di vertice nel mondo del lavoro.

Secondo gli ultimi dati pubblicati dalla Commissione europea a gennaio 2015 (*Database on women and men in decision making*) in Europa la presenza femminile nei consigli di amministrazione delle maggiori imprese quotate è in media circa il 20,2 per cento. Rispetto al 2010, quando la stessa percentuale si assestava all'11,9 per cento, l'aumento è stato significativo. Le differenze tra paesi sono tuttavia molto marcate: mentre in Francia, Finlandia o Svezia si supera il 25 per cento, in paesi come l'Irlanda o il Portogallo le donne non arrivano al 10 per cento del totale dei consiglieri. L'unico stato, sia pur al di fuori dell'Unione europea, che arriva al 40 per cento è la Norvegia, paese pioniere nell'introduzione di quote di genere, seguita, nell'adozione di questa misura, più recentemente, da Italia e Francia. D'altra parte, l'incremento osservato in Europa negli ultimi anni è dovuto a progressi concentrati in alcuni paesi, in particolare proprio in quelli in cui sono state introdotte misure legislative ad hoc, come l'Italia e la Francia (figura 1).

Figura 1 – Presenza delle donne nei consigli di amministrazione – Unione europea – Confronto ottobre 2010–ottobre 2014

Change in the share of women on boards, EU-28, October 2010 – October 2014



IL CONFRONTO ITALIA-SPAGNA

Un confronto interessante è quello tra Italia e Spagna, due paesi dell'Europa mediterranea che hanno intrapreso scelte diverse per la promozione della presenza femminile ai vertici aziendali e si trovano oggi in posizioni assai distanti.

L'Italia nel luglio 2011 ha approvato la legge 120 (detta legge Golfo-Mosca dai nomi delle prime firmatarie) che impone, a partire da agosto 2012, il rispetto di quote di genere nei consigli di amministrazione e collegi sindacali delle società quotate in Borsa. L'obbligo si è poi esteso anche alle società a controllo pubblico. La quota è fissata al 20 per cento per il primo rinnovo e al 33 per cento per i successivi due. Si tratta di una misura temporanea: le quote sono **obbligatorie solo per tre mandati**.

Grazie alla legge Golfo-Mosca, l'Italia è passata dal 6 per cento di presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società quotate al circa 23 per cento attuale (nostre elaborazioni su dati Consob, gennaio 2015). Il risultato è stato ottenuto nonostante l'Italia soffra di ritardi enormi nell'uguaglianza di genere sul mercato del lavoro, con un tasso di occupazione femminile pari al 47 per cento, terzultimo in Europa, seguito solo da Grecia e Malta.

In Spagna, invece, la *Ley de Igualdad* del 2007 ha introdotto una semplice raccomandazione ad aumentare il numero di donne nei Cda. La

presenza femminile è passata dal 6 per cento del 2007 all'attuale 15 per cento, un progresso molto più limitato rispetto all'Italia, anche se il mercato del lavoro spagnolo gode in generale di una minore disuguaglianza di genere rispetto a quello italiano. **Secondo un recente rapporto**, dei 529 consiglieri, solo 80 sono donne. Le consigliere donne sono più istruite e più giovani degli uomini, ma sono pagate mediamente di meno.

La *Ley de Igualdad* prevede una valutazione, fissata per il 2015. Quest'anno quindi sarà fondamentale per la Spagna per capire se continuare su questa strada, senza grandi progressi, o affacciarsi al modello italiano di quote temporanee.

UN MODELLO PER L'EUROPA

Il modello italiano sta diventando un esempio in Europa. Le prime valutazioni degli effetti della legge Golfo-Mosca, effettuate dal progetto *Women mean business and economic growth*, in corso presso il dipartimento Pari opportunità della presidenza del Consiglio dei ministri in **partnership con l'Università Bocconi**, mostrano che non solo il numero di donne in posizioni di vertice è aumentato, ma anche la governance delle società è migliorata.

Lo studio analizza i circa 3.170 curriculum vitae dei consiglieri e sindaci, uomini e donne, delle società quotate italiane al 30 giugno 2013, confrontando tre gruppi di società: quelle che non hanno rinnovato il consiglio dopo l'approvazione della legge (e quindi hanno avuto l'ultimo rinnovo prima di agosto 2011), quelle che hanno rinnovato il consiglio quando la legge era stata approvata ma non ancora in vigore (e quindi tra agosto 2011 e agosto 2012) e quelle che hanno rinnovato il consiglio dopo agosto 2012, e cioè quando la legge era in vigore. Oltre all'aumento numerico di donne, che ha superato i limiti minimi imposti dalla legge, osserviamo anche un ringiovanimento e un miglioramento della qualità dei consiglieri, sia uomini sia donne. Non solo le donne sono mediamente più istruite degli uomini, ma gli stessi uomini hanno un livello di istruzione superiore nei consigli che hanno rinnovato con la quota rispetto agli altri. Inoltre, l'introduzione di quote non si è associata con due temuti fenomeni: le cosiddette "golden skirts" – poche donne in molti consigli – e l'aumento dei consiglieri scelti all'interno della cerchia familiare. Infatti, le posizioni multiple sono diminuite, in particolare tra le donne (dal 25,4 al 18,6 per cento), segnalando un allargamento della platea di candidati dai quali sono selezionati i consiglieri, e **le donne legate da rapporti di parentela** con altri componenti del consiglio sono passate dal 16,2 al 7,9 per cento.

Il sistema di quote, in altri termini, sembra innescare un cambiamento nella selezione dei consiglieri, con un forte incentivo per le società a escludere gli uomini meno qualificati a favore di donne più competenti, aumentando così la qualità media dei propri rappresentanti, che presumibilmente agirà con maggiore efficacia e potrà portare a risultati migliori. Le quote rompono un equilibrio in cui il potere si concentra nelle mani degli uomini e aiutano a raggiungerne uno nuovo di parità di opportunità per uomini e donne e, allo stesso tempo, un rinnovamento della classe dirigente benefico non solo per le aziende, ma per tutta la società.

[Stampa](#)

 In questo articolo si parla di: [cda](#), [disuguaglianza di genere](#), [quote rosa](#)

BIO DELL'AUTORE

J. IGNACIO CONDE-RUIZ



Ha conseguito un dottorato di ricerca in Economia presso l'Università Carlos III di Madrid. Professore di Analisi Economica presso l'Università Complutense di Madrid, e vice direttore della Fondazione per la Applied Economic Studies (FEDEA). E' membro del Comitato di esperti per lo sviluppo del fattore sostenibilità 2013 le pensioni e l'Aviva Expert Forum Institute. Ha lavorato anche presso l'Ufficio Economico del Presidente come Capo di politica economica (2008-2010) e come consulente esterno per la Banca Mondiale.

[Altri articoli di J. Ignacio Conde-Ruiz](#)

PAOLA PROFETA

Ha conseguito il PhD in Economics all'Università Pompeu Fabra di Barcellona, è professore associato di Scienza delle finanze all'Università Bocconi di Milano, Research fellow di Dondena, CESifo, Econpubblica e Associate editor di CESifo Economic Studies. Si occupa di economia pubblica, sistemi di welfare (in particolare pensioni e istruzione), economia di genere e leadership femminile, analisi di sistemi di tassazione comparati. In precedenza è stata ricercatore presso l'Università di Pavia. Ha svolto periodi di studio, ricerca o insegnamento a Columbia University di New York, CORE- Université Catholique de Louvain, Harvard Kennedy School, Università di Lugano, Rennes, CESifo di Monaco. E' membro della commissione di monitoraggio per la valutazione della legge 120/2011 ("quote di genere") presso il Dipartimento Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri.

[Altri articoli di Paola Profeta](#)





I nuovi padri? Sono in ritardo

06.03.15

Francesco Billari



I dati sull'uso del tempo mostrano che i padri più istruiti dedicano più tempo ai figli anche in paesi come l'Italia. Politiche specifiche possono agevolare un cambiamento culturale che resta lento. E la distanza tra padri italiani e scandinavi è ancora grande. Cosa dicono le associazioni di parole.

I DUE MODELLI DI CONCILIAZIONE

Le analisi comparate dell'Ocse, a più riprese, hanno mostrato come per proteggere una famiglia con figli sia molto importante che entrambi i genitori lavorino. Come conciliare lavoro e genitorialità? Semplificando, ci sono due modi attraverso cui le madri e i padri con figli piccoli possono condividere più equamente il lavoro per il mercato e per la famiglia.

Primo, le madri possono iniziare a comportarsi in modo simile ai padri, aumentando le ore lavorate per il mercato e diminuendo le ore spese per il lavoro domestico e la cura dei figli. Se i padri non cambiano il loro comportamento, aumenta il reddito familiare, ma diminuisce il tempo dedicato alla cura dei figli. Se si guadagna abbastanza si può acquistare sul mercato il tempo di cura dei figli. Per semplicità possiamo chiamare questo modello "americano".

Secondo, i padri possono iniziare a comportarsi in modo simile alle madri, in particolare aumentando le ore spese per il lavoro domestico e la cura dei figli. Normalmente non è possibile, per ragioni economiche, diminuire il tempo che i padri dedicano al lavoro per il mercato, salvo che non vi siano coperture particolari come i congedi di paternità. Per semplicità possiamo chiamare questo modello "scandinavo". Qui sono i padri a dover cambiare il proprio comportamento e diventare dei "nuovi padri". Le politiche possono aiutare questo cambiamento: sappiamo infatti, proprio con dati sui paesi scandinavi, che i padri che hanno preso un congedo di paternità condividono maggiormente il lavoro domestico e di cura dei figli.

UN CAMBIAMENTO LENTO

Esistono veramente i nuovi padri del modello "scandinavo"? Ebbene sì: anche in paesi "ritardatari", come l'Italia, i padri iniziano a dedicare più tempo ai figli e al lavoro domestico. In particolare, i dati sull'uso del tempo mostrano che i padri più istruiti nei paesi ritardatari dedicano un tempo ormai paragonabile a quello dei paesi in cui tradizionalmente sono più presenti.

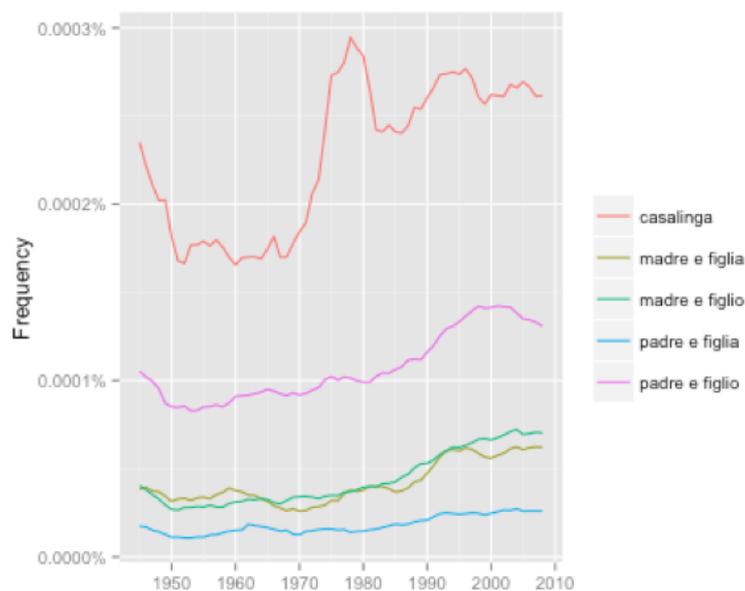
Questa convergenza, seppur timidamente, è associata a livelli di fecondità più alti: la presenza dei nuovi padri, oltre ad aiutare la famiglia, può anche servire a innalzare la fecondità.

I cambiamenti culturali necessari richiedono tuttavia tempo, anche quando le politiche possono agevolarli, e l'Italia è ancora lontana dai livelli di coinvolgimento dei padri in Scandinavia. È difficile avere indicazioni su quelli che avvengono nel lungo periodo.

Un modo per farlo, per l'Italia, è attraverso l'analisi dei volumi pubblicati in italiano e catalogati in [Google Books](#), contando l'apparire di parole o frasi. Nella figura possiamo vedere come dagli anni Novanta del secolo scorso le parole "padre e figlio" e "padre e figlia" inizino ad apparire più di frequente—con un declino dell'associazione "padre e figlio" a partire dal Duemila. I nuovi padri emergono dunque da un lungo cammino. Tuttavia, resiste ancora la presenza della casalinga. Sono dati solo suggestivi, che indicano però le tensioni in atto e le tendenze possibili.

Il cammino dei nuovi padri è ancora lungo. Le politiche (come il congedo di paternità) possono agevolarlo e velocizzarlo.

Figura 1



Fonte: Analisi effettuata tramite il pacchetto 'ngramr' con il software R

[Twitter](#) [Facebook](#) [Google+](#) [Commenta](#)

Stampa

In questo articolo si parla di: [congedo di paternità](#), [famiglia](#), [padri](#)

BIO DELL'AUTORE

FRANCESCO BILLARI

[Altri articoli di Francesco Billari](#)



Donne immigrate, come lavorano e come si sposano

06.03.15

Alessandra Venturini e Daniele Vignoli



Tra i migranti che arrivano in Italia per ragioni di lavoro cresce il numero delle donne. Aiutano le italiane nella conciliazione di lavoro e cura di bambini e anziani. Ma così cambia anche il "mercato matrimoniale", con l'aumento delle unioni miste. Il welfare e una nuova idea di famiglia.

IL RUOLO DELLE DONNE MIGRANTI

La migrazione in Italia è iniziata circa venti anni fa ed era prevalentemente maschile; in genere, l'uomo era poi raggiunto dalla moglie e dagli altri membri della famiglia. Più di recente sono iniziati i flussi di donne "first mover", che a volte si fanno raggiungere dal partner e a volte no.

Oggi, la distribuzione di genere degli stranieri è bilanciata: 47 per cento uomini e 53 per cento donne, ma questo equilibrio è ottenuto da una diversa composizione dei gruppi nazionali (tabella 1).

La migrazione maschile prevale, per esempio, tra gli stranieri originari dall'Africa (40 per cento donne, 43 per cento nel caso del Marocco e 36 per cento per la Tunisia), mentre quella femminile è preponderante tra gli stranieri provenienti dall'Est Europa (56 per cento in media e 79 per cento dall'Ucraina).

Il dibattito politico e la ricerca economica si sono finora concentrati principalmente sugli effetti dei migranti nel mercato del lavoro. E i risultati di vari lavori hanno dimostrato che gli stranieri non competono con la popolazione autoctona: non incidono negativamente sui salari degli italiani, né influenzano le loro probabilità di entrata e persistenza nel mercato del lavoro.

Tabella 1 - Femminilizzazione della migrazione in Italia:
popolazione straniera residente in Italia secondo il genere e l'area di provenienza

Provenienza	Uomini	Donne	Totale	% Donne
EU-27	567,725	767,095	1,334,820	57,5
di cui Romania	439,311	529,265	968,576	54,6
Polonia	31,415	77,603	109,018	71,2
Europa dell'Est	484,232	609,891	1,094,123	55,7
di cui Albania	259,352	223,275	482,627	46,3
Ucraina	40,617	160,113	200,730	79,8
Moldavia	42,997	87,951	130,948	67,2
Altri paesi europei	5,565	6,959	12,524	55,6
Africa	585,628	400,843	986,471	40,6
di cui Marocco	254,906	197,518	452,424	43,7
Tunisia	67,435	38,856	106,291	36,6
Egitto	62,840	27,525	90,365	30,5
Asia	416,230	350,282	766,512	45,7
di cui Cina	108,418	101,516	209,934	48,4
Filippine	56,559	77,595	134,154	57,8
India	73,446	47,590	121,036	39,3
America Central e del Sud	132,182	222,004	354,186	62,7
di cui Perù	39,310	59,293	98,603	60,1
Ecuador	37,985	53,640	91,625	58,5
Brazile	13,989	32,701	46,690	70,0
Altri	9,188	11,653	20,841	55,9
Totale	2,201,211	2,369,106	4,570,317	51,8

COMPLEMENTARIETÀ SUL MERCATO DEL LAVORO

Studi più recenti hanno invece analizzato il ruolo delle donne straniere che lavorano come collaboratrici domestiche e badanti, evidenziando ancora una volta la complementarità: le lavoratrici straniere permettono a quelle italiane di impegnarsi nel lavoro per più ore e riducono il

rischio di pensionamento anticipato per prendersi cura dei genitori anziani.

La complementarietà tra straniere e autoctone nel mercato del lavoro è un elemento tipico dei paesi dove il welfare è delegato prevalentemente dalle famiglie perché manca una struttura pubblica in grado di fornire servizi.

Le donne si trovano oggi a dover affrontare sfide complesse: da una parte, la necessità di lavorare per contribuire al sostentamento di una famiglia dai redditi sempre più incerti data l'elevata disoccupazione e, dall'altra, il desiderio di procreare in un contesto che non prevede sufficienti supporti pubblici per la cura dei bambini e degli anziani. Gli uomini, per parte loro, non sembrano modificare partecipazione e contributo ai lavori domestici e di cura e hanno difficoltà ad adattarsi al nuovo ruolo della donna che lavora e guadagna. La possibilità di ricorrere ad aiuti domestici facilita, quindi, la conciliazione tra modello tradizionale di famiglia come "distributore di servizi" e scelta di essere presenti nel mercato del lavoro.

Ne deriva che il ruolo dei migranti non rimane confinato solo nel mercato del lavoro, ma si estende anche alle dinamiche familiari.

COME CAMBIA IL MERCATO MATRIMONIALE

Sul contributo che l'immigrazione gioca nei cambiamenti della struttura familiare e della sua organizzazione non si sa molto. Tuttavia, è lecito pensare che la crescita dell'offerta femminile possa produrre cambiamenti non solo sugli equilibri del mercato del lavoro, ma anche in quelli del mercato matrimoniale. Se l'offerta femminile aumenta, uomini che non erano in grado di trovare una partner adesso hanno più probabilità di riuscirci. Allo stesso tempo, il fenomeno può anche incidere sulla remunerazione di equilibrio: se aumenta l'offerta, la remunerazione diminuisce, e alcune donne potranno considerarla inferiore alle loro richieste e decidere di uscire dal mercato matrimoniale. In ogni caso, la crescita dell'offerta femminile nel mercato matrimoniale, dovuto alla maggiore presenza di donne straniere, favorisce l'aumento di matrimoni misti. Dal punto di vista della popolazione italiana, le unioni miste rappresentano un elemento chiave per bilanciare la crisi dei matrimoni (diminuiti notevolmente negli ultimi anni), specialmente per gli uomini di istruzione più bassa che tendono a preferire una partner che più delle italiane accetta ruoli di genere tradizionali (e subordinati).

Se ne trova una conferma in un nostro studio condotto con Elena Pirani, che analizza il rischio di separazione di fatto delle coppie italiane nel periodo 2001-2010. I dati sono tratti dall'indagine multiscope "Famiglia e sociali soggetti" condotta dall'Istituto nazionale di statistica nel 2009, che raccoglie informazioni per circa 50mila famiglie e 25mila individui e fornisce informazioni retrospettive sulle date di formazione e scioglimento delle unioni. Nello studio viene stimato un modello di durata del matrimonio e la variabile esplicativa chiave è rappresentata dalla percentuale di migranti presenti nelle regioni italiane, divisi per genere, così come ricavata dai dati sui permessi di soggiorno.

I risultati suggeriscono che, se le donne migranti sono complementari alle donne italiane nel mercato del lavoro, tendono a essere competitive nel mercato matrimoniale. Laddove la presenza di donne straniere (specialmente se provenienti dall'America Latina e dall'Europa dell'Est) che migrano in Italia per ragioni di lavoro è più alta, il rischio di separazione di fatto delle coppie italiane aumenta. L'associazione tra la presenza di donne migranti e gli scioglimenti coniugali caratterizza essenzialmente le coppie dove l'uomo non ha alti livelli di istruzione, mentre gli effetti sono scarsi o nulli per gli italiani altamente istruiti.

In conclusione, la presenza sempre più consistente e consolidata di cittadini con passato migratorio apporta cambiamenti ai modelli di vita familiare. Le nuove generazioni affrontano la scelta del se e quando sposarsi, e successivamente del se rimanere sposati, in modo meno rigido e preordinato. In questo processo di mutamento, le famiglie italiane sono più in affanno rispetto a quelle degli altri paesi europei, dove legislazione e sistemi di welfare sono cambiati insieme a loro. In Italia, la legislazione è invece rimasta ancorata al passato. Ma la forma familiare di riferimento per il welfare non può più essere la coppia monoreddito con due figli; e le generazioni di donne che si affacciano alla pensione non possono essere contemporaneamente il fulcro della cura dei bambini e dei grandi anziani.

Probabilmente, è giunto il momento di pensare a una nuova organizzazione della società, basata su un'idea diversa - anche molto - di famiglia.

Per saperne di più

Vignoli D., Venturini A., Pirani E. (2015), "Are foreign women competitive in the marriage market?", paper presentato alle Giornate di studio sulla popolazione, febbraio 4-6 2015,

[Twitter](#) [Facebook](#) [Google+](#) [Commenta](#)

Stampa

In questo articolo si parla di: [anziani](#), [badanti](#), [matrimoni misti](#), [servizi di cura](#), [welfare](#)

BIO DELL'AUTORE

ALESSANDRA VENTURINI



Alessandra Venturini è attualmente Professore di Politica Economica all'Università di Torino. Ha studiato Economia all'Università di Firenze ed ha ottenuto il Ph.D presso l'European University Institute nel 1982. È stata Visiting Professor alla Brown University (Providence, R.I) dove ha insegnato Economia del Lavoro e Microeconomia. Ha iniziato la sua carriera accademica all'Università di Firenze (1985-92) che è continuata all'Università di Bergamo (1992-98) e di Padova (1999-2002) prima di arrivare all'Università di Torino. I suoi interessi di ricerca sono l'Economia del Lavoro e dal 1986 la Migrazione nelle sue varie implicazioni. È stata Visiting Researcher all'Institute of Development Studies dell'Università di Essex a Brighton, presso International Institute of Labour Studies dell'ILO a Geneva numerose volte. Ha collaborato con l'OCDE, l'International Institute of Labour Studies presso ILO, con ECA della World Bank e negli ultimi anni con il progetto CARIM presso EUI. È membro di numerose associazioni scientifiche AIEL, EALE, ESPE, Sociata' degli Economisti ma anche di

centri di ricerca internazionali: dell'IZA dal 1999, di CHILD dal 2000, di FIERI dal 2002.

[Altri articoli di Alessandra Venturini](#)

DANIELE VIGNOLI

[Altri articoli di Daniele Vignoli](#)



Figli e carriera: quanto conta l'età

10.02.15

Massimiliano Bratti

[Twitter](#) 32 [Facebook](#) 54 [Google+](#) 5 [Commenta](#)

L'evidenza empirica mostra che ritardare la nascita del primo figlio ha effetti positivi sui risultati delle madri nel mercato del lavoro. Anche in Italia. Se però si rimanda troppo, diventa difficile riuscire ad avere il numero di figli desiderato. L'importanza delle politiche di conciliazione.

ETÀ DELLE MADRI, PRIMO FIGLIO E CARRIERA

È dello scorso ottobre la notizia che alcune imprese della Silicon Valley (Facebook e Apple) si sono offerte di pagare alle proprie dipendenti i costi per il congelamento di ovuli (vitrificazione) e il canone annuale per il loro mantenimento. Si tratta di spese nell'ordine di decine di migliaia di dollari. La ragione, neanche troppo velata, è quella di promuovere l'attaccamento delle proprie dipendenti al mercato del lavoro, in questo caso all'azienda, quando sono ancora giovani e altamente produttive e spingerle ad avere figli in età avanzata, solo quando si sono pienamente realizzate sul lavoro. La vitrificazione consentirebbe a queste donne di avere carriera e figli, senza dover rinunciare a nulla. Ma qual è l'effetto dell'età alla prima nascita sugli esiti lavorativi delle madri? Iniziamo col dire che stimare questo effetto è tutt'altro che semplice. Non è infatti possibile confrontare semplicemente probabilità di partecipazione, numero di ore lavorate o salari medi di donne che hanno il primo figlio "presto" con quelli di donne che lo hanno "tardi", dato che differiscono per caratteristiche osservabili (come i livelli di istruzione), ma soprattutto non osservabili, come il grado di orientamento alla carriera. Inoltre, alcune donne potrebbero posticipare la nascita del primo figlio proprio per realizzarsi completamente sul lavoro.

Per far fronte a questi problemi analitici, gli studi economici più recenti hanno utilizzato esperimenti naturali forniti dagli shock di natura biologica alla fecondità (mortalità fetale) e alla fertilità, ovvero una scarsa capacità a concepire. Sono shock che contribuiscono ad accrescere l'età delle madri alla prima nascita, mentre dalla letteratura medica risultano scarsamente correlati alle loro caratteristiche socio-economiche, tra cui potenzialmente anche l'orientamento alla carriera. Gli studi pubblicati sono generalmente concordi nel trovare che il ritardo della prima nascita ha effetti positivi sul lavoro delle madri. **Una ricerca per gli Stati Uniti** stima che l'aumento di un anno dell'età alla prima nascita accresce i redditi delle madri del 9 per cento, le ore lavorate settimanalmente del 6 per cento e i salari del 3 per cento. In un nostro recente **studio per l'Italia** – che utilizza i dati Istat dell'"Indagine campionaria sulle nascite" – abbiamo stimato che accrescere di un anno l'età alla prima nascita aumenta la probabilità di partecipare al mercato del lavoro (quando il figlio è ancora piccolo, tra 18 e 26 mesi di età) dell'1,2 per cento e le ore lavorate settimanalmente del 2,2 per cento. Per mancanza del dato, invece, non abbiamo potuto stimare l'effetto su salari e redditi. Sembra pertanto che posticipare la prima nascita possa essere un metodo efficace per le madri di riconciliare famiglia e lavoro. Ma è tutto veramente così semplice?

IL NUMERO DI FIGLI

Purtroppo no. La letteratura empirica mostra anche che in alcune circostanze ritardare la prima nascita ha un impatto negativo sulla probabilità di progredire alla parità successiva. Detto in parole povere, donne che diventano madri più tardi hanno anche minori chance di avere altri figli e di raggiungere il numero che ritengono ideale, in genere due: si parla in letteratura di effetti di posticipazione (*postponement effects*). Questa è la cattiva notizia.

Ma ce n'è anche una buona. Come mostrato da uno **studio comparativo a livello europeo** gli effetti negativi sulla fecondità sarebbero particolarmente forti in contesti caratterizzati da poche politiche *family-friendly* (scarsa fornitura di servizi pubblici all'infanzia, rare opportunità di lavoro part-time, brevi congedi di maternità), come nei paesi del Sud Europa. In quelli caratterizzati da istituzioni *family-friendly* l'effetto di posticipare la prima nascita sarebbe invece positivo (*catch-up effect*), come nel caso di Danimarca e Francia. Come sostenuto da **altri contributi**, un potenziamento dei servizi pubblici all'infanzia e politiche del lavoro *family-friendly* rappresenterebbero per le donne una via privilegiata per riconciliare famiglia e lavoro, soprattutto in contesti come quello italiano, con bassa partecipazione al mercato del lavoro e occupazione femminile.

VALUTARE BENE TUTTI I PRO E CONTRO

È improbabile che una reale conciliazione tra lavoro e famiglia passi attraverso metodi come la vitrificazione, o simili, a cui solo un limitato numero di donne privilegiate può avere accesso. Molto dipende invece dalla vasta disponibilità di child-care di qualità e a basso costo (non a caso la **disponibilità di nonni** appare ancora un importante fattore di conciliazione famiglia-lavoro in Italia) e da un **contesto istituzionale che supporti e faciliti le scelte di donne che decidono di assumere un doppio carico di lavoro**, a casa e nel mercato.

Inoltre, anche le donne che pensano di ricorrere a metodi come la vitrificazione dovrebbero valutarne bene tutti i pro e i contro. Primo, il tasso di successo nell'impianto di embrioni dopo i 40 anni, secondo una **recente meta-analisi**, è solo del 4,3 per cento per lo *slow freezing* (il vecchio metodo di congelamento degli ovuli) e dell'8,6 per cento per la vitrificazione (il nuovo metodo). Sebbene queste tecnologie possano rappresentare un utile supporto in caso di problemi di infertilità, l'*American Society for Reproductive Medicine* avverte che il

“marketing di queste tecnologie per lo scopo di rinviare la riproduzione può dare alle donne false speranze e incoraggiarle a ritardare la gravidanza”.

Secondo, la ricerca scientifica ha ampiamente mostrato gli svantaggi socio-economici per i figli di avere madri adolescenti, tuttavia la letteratura sugli effetti di avere madri di età avanzata è molto meno sviluppata. I pochi studi esistenti non mostrano effetti negativi sui figli ancora piccoli. [Una ricerca per il Regno Unito](#) ne ha al contrario mostrato di positivi sulla salute e lo sviluppo psichico dei bimbi fino a 5 anni. [Un altro studio](#) per lo stesso paese ha utilizzato dati relativi a famiglie che erano ricorse a tecniche di riproduzione assistita, giungendo alla conclusione che sebbene i contesti familiari con madri in età più avanzata fossero anche caratterizzati da fattori potenzialmente negativi per lo sviluppo dei bambini, come la presenza di sintomi depressivi sia nelle madri che nei padri, non sono risultati comunque associati negativamente al benessere dei figli piccoli. Un limite dell'evidenza esistente è indubbiamente che si basa su figli in età molto giovane, mentre non considera quelli in età adolescenziale o adulta, in cui alcuni effetti negativi potrebbero manifestarsi nel tempo, ad esempio per i differenti stili educativi o la perdita di un genitore con conseguente stress psico-fisico ed economico.

 Twitter 32  Facebook 54  Google+ 5  Commenta

Stampa

 In questo articolo si parla di: [fertilità](#), [istituzioni](#), [lavoro](#)

BIO DELL'AUTORE

MASSIMILIANO BRATTI



E' ricercatore presso il Dipartimento di Scienze Economiche Aziendali e Statistiche della facoltà di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Milano. Insegna economia del lavoro alla facoltà di Scienze Politiche. Phd. in economia alla University of Warwick (Regno Unito), i suoi principali interessi scientifici riguardano l'economia del lavoro, l'economia dell'istruzione e l'economia della popolazione.

[Altri articoli di Massimiliano Bratti](#)

Nel Jobs act buoni propositi per il lavoro delle donne

13.01.15

Alessandra Casarico e Daniela Del Boca

 22  65  1  2 Commenti

Il Jobs act cerca di affrontare i due nodi cruciali della bassa partecipazione delle donne italiane al mercato del lavoro e della scarsa fecondità. E lo fa attraverso misure condivisibili. Ma non sarà semplice realizzarle, se le risorse devono essere trovate senza aumenti di spesa per lo Stato.

I DUE NODI CRUCIALI

Nel Jobs Act sono incluse proposte che cercano di affrontare i due nodi cruciali – e apparentemente contraddittori – della situazione delle donne italiane: la bassa partecipazione al mercato del lavoro e la bassa fecondità. L'occupazione femminile in Italia da anni si trova oltre 10 punti percentuali al di sotto della media europea (è al 46,7 per cento, mentre nei paesi UE è del 58,8 per cento). Nel 2014 il tasso di occupazione femminile ha lentamente ripreso a salire al Nord e al Centro, ma è in continua diminuzione al Sud, dove non supera il 30 per cento.

Il tasso di fecondità è al di sotto un figlio e mezzo per donna dalla metà degli anni Ottanta, non è riuscito a risalire negli ultimi trent'anni e ora ha raggiunto il minimo dal 2006 di 1,39 figli per donna, anche a causa della **diminuzione della fecondità** tra le donne al Sud e tra le immigrate. Ma il dato tutto italiano è l'abbandono del lavoro delle mamme alla nascita del primo figlio: lo fa quasi un terzo delle donne occupate, secondo i dati diffusi dall'Istat e dall'Isfol. Se infatti prima della nascita dei figli lavorano 59 donne su 100, dopo la maternità ne continuano a lavorare solo 43. Le potenziali novità del Jobs Act per donne e mamme riguardano principalmente la conciliazione lavoro-famiglia, su cui si articolano i commi 8 e 9 dell'articolo 1. Sebbene la delega parli giustamente ed esplicitamente di promozione di genitorialità, in un paese in cui il lavoro di cura è prevalentemente femminile è più probabile che l'estensione di misure di conciliazione vada a beneficio della forza lavoro femminile.

LE LINEE GUIDA PER LA CONCILIAZIONE

Quattro sono le linee guida della delega sulla conciliazione: rafforzamento nella tutela dei diritti; misure fiscali per favorire la partecipazione del secondo percettore di reddito; potenziamento dell'offerta di servizi; flessibilità. Sul fronte del rafforzamento delle tutele, la delega prevede in primo luogo l'estensione del diritto al congedo di maternità a tutte le categorie di donne lavoratrici. Viene stabilito l'allargamento del principio dell'automaticità, per cui all'Inps è imposto di pagare la prestazione alle lavoratrici parasubordinate, anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia versato i contributi. L'obiettivo di dare un adeguato e universale sostegno alle lavoratrici madri è certamente un passo importante viste le statistiche citate, per lo più ignorate dai recenti Governi. In secondo luogo, il Jobs Act introduce il *tax credit*, ovvero un credito d'imposta per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo. Questo può costituire un importante incentivo all'offerta di lavoro, soprattutto se coordinato con la revisione delle detrazioni per coniuge a carico, come indicato nella delega.

Poiché la bassa occupazione femminile, specialmente nell'attuale congiuntura, è determinata anche dalla carenza di domanda di lavoro da parte delle imprese, è opportuno che gli incentivi fiscali operino su entrambi i fronti del mercato del lavoro. Da alcuni anni ci sono agevolazioni sull'Irap per le imprese che assumono donne e giovani, ma manca una valutazione compiuta dell'efficacia di queste misure in termini di incremento dell'occupazione generata, che invece potrebbe guidare gli ulteriori interventi. A queste agevolazioni si sono poi aggiunte quelle più recenti introdotte dalla Legge di stabilità per le assunzioni a tempo indeterminato, che garantiscono una decontribuzione per l'impresa nei primi tre anni di impiego del nuovo lavoratore. Anche su queste misure è importante che vengano effettuate valutazioni, sia in termini di efficacia, sia in termini di corretto utilizzo da parte delle imprese, che potrebbero avere incentivi a cambiare lavoratore per potere sfruttare al massimo i vantaggi dell'agevolazione, con risvolti negativi sulla stabilità del rapporto di lavoro e sugli investimenti in formazione. **Il Jobs Act non riduce però il numero di contratti.** Rimangono tutti, inclusi quelli a progetto, che nel settore privato rappresentano la vera forma di lavoro parasubordinato. Ciò può avere effetti più pesanti per le donne, che già ora più numerose nei contratti a termine (14,2 per cento contro il 12,6 per cento per gli uomini nel 2013): i datori di lavoro avrebbero infatti possibilità di fare alle donne contratti brevi e di non rinnovarli alla scadenza **in caso di gravidanza**, aggirando i vincoli alle dimissioni in bianco.

I SERVIZI PER L'INFANZIA

Il Jobs Act introduce "l'integrazione dell'offerta di servizi per l'infanzia", che affronta il tema dei pochi nidi pubblici in Italia. La disponibilità di posti al nido pubblico per i bambini va da un'offerta minima del 2,1 per cento in Calabria, fino al 27,3 per cento dell'Emilia Romagna. La delega propone di rispondere alla carenza di servizi con una crescente integrazione pubblico-privato, valorizzando le reti territoriali e l'offerta di servizi per l'infanzia forniti dalle aziende e dai fondi. Ma a supporto della possibilità di ottenere maggiore efficienza anche nel

pubblico, va rilevato che in alcune regioni, come l'Emilia, anche in questi anni di crisi e di tagli ai contributi delle regioni, l'offerta di nidi pubblici non è diminuita, anzi è cresciuta consentendo di soddisfare un maggior numero di richieste. La delega contiene inoltre la promozione del telelavoro, l'incentivazione di accordi collettivi per facilitare la flessibilità di orario di lavoro e la possibilità di cessione dei giorni di ferie tra lavoratori per attività di cura di figli minori.

Se nel complesso sono indicazioni positive a sostegno della maternità e del lavoro delle donne, restano aperti due aspetti. Il primo è che per ora si tratta di una delega e solo i decreti attuativi stabiliranno se gli obiettivi si tradurranno in prassi. Il secondo riguarda la clausola secondo cui ogni intervento dovrà essere realizzato senza ulteriori spese a carico dello Stato. Il rischio è che per quanto significative o condivisibili possano essere le politiche, la loro realizzazione dipenderà dall'effettivo reperimento di risorse economiche. E finora il nostro paese non è riuscito a considerare queste misure come prioritarie per lo sviluppo, e quindi in cima all'agenda politica. Un cambio di passo è quanto mai necessario.

 22  65  1  2 Commenti

Stampa

In questo articolo si parla di: [asilo nido](#), [contratto](#), [gender inequality](#), [gravidanza](#), [Jobs Act](#)

BIO DELL'AUTORE

ALESSANDRA CASARICO



Alessandra Casarico è Professore Associato di scienza delle finanze all'Università Bocconi e direttore dell'area Tassazione e Stato sociale del Centro di Ricerca Dondena sulle dinamiche sociali e le politiche pubbliche. E' inoltre Research Fellow del CESifo di Monaco. Ha conseguito il dottorato di ricerca in economia all'Università di Oxford e più di recente ha trascorso periodi di studio e ricerca all'INET, Institute for New Economic Thinking, Oxford Martin School. I suoi interessi di ricerca si rivolgono all'economia pubblica, ai sistemi di welfare e all'economia di genere. Ha pubblicato su riviste scientifiche internazionali di prestigio ed è autrice di libri con editori nazionali e internazionali. E' attiva nel dibattito accademico e di policy in Italia e all'estero sul tema dell'occupazione femminile e delle politiche che possono sostenerla.

[Altri articoli di Alessandra Casarico](#)

DANIELA DEL BOCA



Ha conseguito il Phd all'University di Wisconsin-Madison; e' Professore di Economia Politica presso l' Università di Torino e Visiting professor a New York University. E' stata consulente dell'OCSE, dell' European Commission e dell'ISFOI. E' Direttore del Centro CHILD. Si occupa di tematiche che riguardano di economia della famiglia e del lavoro con particolare attenzione al ruolo delle istituzioni. Redattrice de lavoce.info.

[Altri articoli di Daniela Del Boca](#)

DISCRIMINAZIONE

Parità di genere? Un cammino lento e tortuoso

31.10.14

Daniela Del Boca

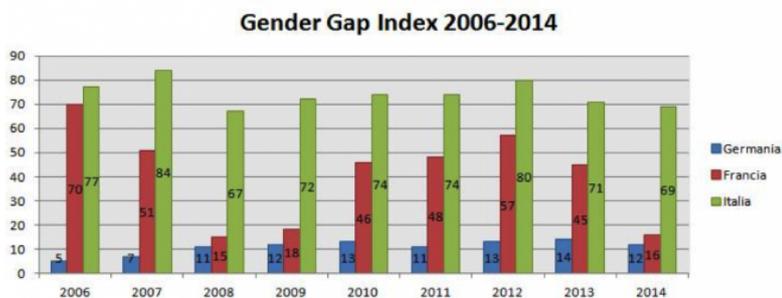

 3
  1
  Un Commento

Nel mondo il divario di genere cala, ma molto lentamente. In Italia migliorano alcuni indicatori, con le donne più rappresentate nei consigli di amministrazione. E con più potere politico, grazie al paritario Governo Renzi. Ma su lavoro, retribuzioni e istruzione primaria la situazione peggiora.

LE PARI OPPORTUNITÀ NEL MONDO

È uscito in questi giorni il rapporto Global Gender Gap 2014, attraverso il quale il *World Economic Forum*, come ogni anno, ci aggiorna sul divario di genere nel mondo. I cambiamenti in positivo ci sono, ma sono molto lenti. Il confronto con il 2006 – il primo anno in cui il rapporto è stato pubblicato – mostra che il divario complessivo è diminuito solo del 4 per cento (dal 60 al 56 per cento). Il rapporto ne conclude che se i cambiamenti avranno in futuro la stessa portata, ci vorranno altri 81 anni per arrivare a una situazione di parità. Il ranking internazionale mostra che ai primi posti restano i paesi leader delle pari opportunità: Islanda, Finlandia, Svezia e Danimarca. Sempre tra i primi dieci ci sono, però, anche paesi in via di sviluppo, come il Nicaragua e le Filippine. Nel nostro paese, che si situa al 69esimo posto su 142 paesi, c'è stato un miglioramento rispetto all'anno precedente, ma un peggioramento rispetto al periodo pre-crisi, che dimostra l'effetto negativo della crisi economica e lo stallo delle riforme a favore della conciliazione famiglia lavoro e della parità di genere nel mercato del lavoro. Altri paesi simili al nostro, come Germania e Francia, hanno visto un miglioramento netto delle loro posizioni come conseguenza di politiche più favorevoli alle donne e alla loro posizione nell'economia e nella politica.

Figura 1 - Evoluzione del Gender Gap Index. Ranking dei paesi a confronto

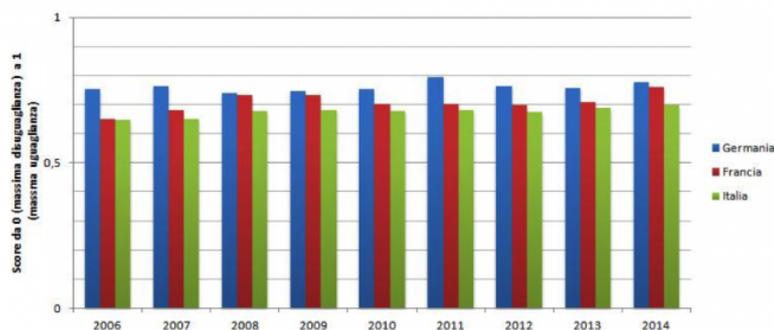


Nota: Il report analizza 142 paesi classificati in base alle loro performance per ridurre il divario di genere.

Fonte: Global Gender Gap World Report 2014

Figura 2 - Evoluzione dello score di disuguaglianza. Paesi a confronto

Overall Score 2006-2014



Nota: 1.00 è il livello di massima uguaglianza. Più l'indicatore è prossimo allo 0 e più c'è di disuguaglianza.

Fonte: Global Gender Gap Report 2014

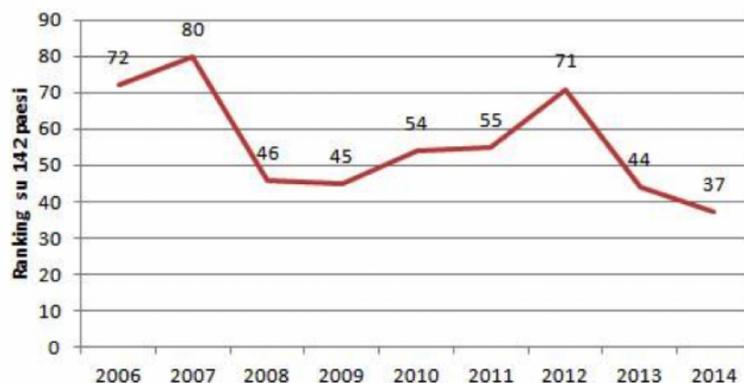
IL PARADOSSO DELLE DONNE ITALIANE

Se guardiamo ai diversi aspetti che il rapporto include nel suo ranking, vediamo che l'Italia ha registrato un netto miglioramento solo nell'indicatore del potere politico (dal 72esimo posto nel 2006 al 37esimo posto di oggi). Le scelte del Governo Renzi di una compagine "paritaria" con un 50 per cento di ministri donne è tra i fattori del cambiamento. Un altro lieve miglioramento si riscontra nella salute e durata della vita, che però si è registrato nella maggior parte dei paesi.

Figura 3 - Italia, quadro generale

	OVERALL		ECONOMIC PARTICIPATION		EDUCATIONAL ATTAINMENT		HEALTH AND SURVIVAL		POLITICAL EMPOWERMENT	
	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
Gender Gap Index 2014 (out of 142 countries)	69	0.697	114	0.574	62	0.994	70	0.974	37	0.248
Gender Gap Index 2013 (out of 136 countries)	71	0.689	97	0.597	65	0.962	72	0.973	44	0.191
Gender Gap Index 2012 (out of 135 countries)	80	0.673	101	0.591	65	0.962	76	0.973	71	0.135
Gender Gap Index 2011 (out of 135 countries)	74	0.680	90	0.588	43	0.965	75	0.974	55	0.152
Gender Gap Index 2010 (out of 134 countries)	74	0.677	97	0.589	49	0.965	95	0.970	54	0.162
Gender Gap Index 2009 (out of 134 countries)	72	0.680	96	0.590	45	0.966	88	0.972	45	0.162
Gender Gap Index 2008 (out of 130 countries)	67	0.670	86	0.587	43	0.966	83	0.972	46	0.163
Gender Gap Index 2007 (out of 129 countries)	84	0.650	101	0.543	32	0.997	82	0.972	80	0.087
Gender Gap Index 2006 (out of 116 countries)	77	0.646	87	0.527	27	0.997	77	0.972	72	0.087

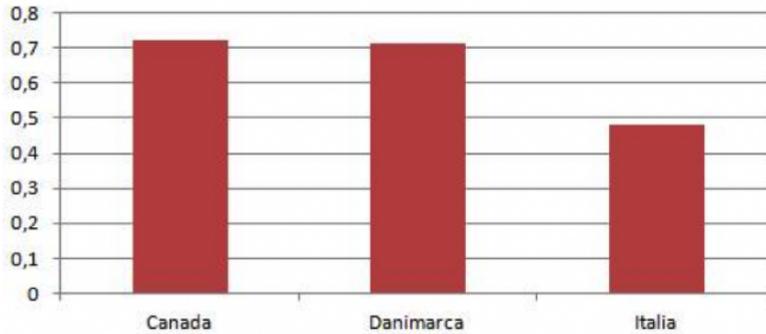
Potere Politico femminile



Se in queste due dimensioni ci sono miglioramenti, in altri aspetti cruciali che riguardano la maggior parte delle donne si riscontrano invece peggioramenti: nella partecipazione economica e nelle retribuzioni, come nell'istruzione. Per quanto riguarda la partecipazione economica e le opportunità occupazionali, dall'inizio del periodo il peggioramento è notevole e mette oggi l'Italia all'ultimo posto tra i paesi europei, mentre il confronto sull'uguaglianza salariale per lo stesso lavoro vede il nostro paese al 129 posto. Le donne italiane guadagnano solo il 48 per cento del salario di un uomo con lo stesso lavoro, mentre in Danimarca si arriva al 71 per cento e in Canada al 72 per cento.

Figura 4 - Differenze salariali tra uomini e donne

Wage equality for similar work - Global Gender Gap Report 2014



Come avevano già rilevato i dati della ricerca Istat sul capitale umano, le donne italiane sono ancora penalizzate da salari inferiori, precarietà di lavoro, meno continuità lavorativa nell'arco della vita, e sempre maggiori responsabilità di lavoro in famiglia e, di conseguenza, la loro capacità di generare reddito ha un valore di neanche la metà di quello maschile. Infine, anche i dati sull'istruzione mostrano che la situazione dell'Italia è peggiorata dal 2006, sia per il più basso tasso di alfabetizzazione sia per il calo nelle iscrizioni di bambine alla scuola primaria, mentre per la scuola secondaria e l'università l'Italia si conferma, come molti altri paesi, al primo posto. Questi confronti internazionali evidenziano come in Italia negli ultimi anni gli unici cambiamenti abbiano riguardato la presenza femminile nelle posizioni apicali grazie alla legge Golfo-Mosca, in conseguenza della quale la percentuale di donne nei consigli di amministrazione è cresciuta di quasi tre volte, e nelle scelte di parità di genere nella composizione dell'attuale governo. Per il resto delle donne, la maggioranza, la situazione non è cambiata, anzi è peggiorata in assenza di riforme e politiche mirate.

Nota: un utile indicatore per fare confronti internazionali è il "Wage equality between men and women" che è stato calcolato dal WEF tramite una survey. Ai partecipanti è stato chiesto se pensassero che nel loro paese uomini e donne guadagnassero stipendi simili per la medesima tipologia di lavoro. L'indicatore è costruito su una scala da 1 a 7 e poi convertito in rapporto, pertanto 0.48 indica la percezione che, tenendo in conto ai salari maschili, le donne non hanno ancora raggiunto parità salariale in Italia ma esiste disuguaglianza (0.48).

[Twitter](#) [Facebook](#) 3 [Google+](#) 1 [Un Commento](#)

Stampa

In questo articolo si parla di: [discriminazione di genere](#), [gender gap](#), [pari opportunità](#)

BIO DELL'AUTORE

DANIELA DEL BOCA



Ha conseguito il Phd all'University di Wisconsin-Madison; e' Professore di Economia Politica presso l' Università di Torino e Visiting professor a New York University. E' stata consulente dell'OCSE, del' European Commission e dell'ISFOL. E' Direttore del Centro CHILD. Si occupa di tematiche che riguardano di economia della famiglia e del lavoro con particolare attenzione al ruolo delle istituzioni. Redattrice de [lavoce.info](#).

[Altri articoli di Daniela Del Boca](#)



Donne sull'orlo di una crisi di competizione

29.07.14

Maria De Paola, Michela Ponzo e Vincenzo Scoppa

[Twitter](#) [Facebook](#) [Google+](#) 4 [Un Commento](#)

Secondo una tesi diffusa, le donne ottengono minori riconoscimenti economici e sociali perché sono meno competitive degli uomini. Il concorso per l'abilitazione a professore universitario rappresenta un'occasione per verificarne la solidità. Aversione al rischio e bassa produttività scientifica.

L'ABILITAZIONE, UN ESPERIMENTO NATURALE

Secondo una serie di recenti studi, i peggiori risultati in campo economico e sociale ottenuti dalle donne rispetto agli uomini potrebbero essere dovuti – almeno in parte – a differenti atteggiamenti psicologici: **le donne avrebbero una maggiore avversione al rischio, una minore attitudine a competere**, una minore self-confidence, cioè una **minore convinzione nelle proprie capacità**.

I **concorsi a professore universitario** (per la fascia degli associati e per quella degli ordinari) banditi nel 2012 attraverso la procedura dell'abilitazione scientifica nazionale (Asn) costituiscono un interessante "esperimento naturale" per valutare l'atteggiamento di uomini e donne rispetto all'attitudine a competere in un contesto reale, con in palio la possibilità di accedere a significativi aumenti di remunerazione e a uno status più prestigioso.

Abbiamo quindi usato i dati relativi alla tornata concorsuale del 2012 per verificare se, e in che misura, le donne – rispetto agli uomini – tendono a evitare le competizioni che potrebbero portarle a ottenere una promozione in ambito accademico.

Abbiamo considerato come **potenziali candidati** all'abilitazione tutte le persone in servizio nel 2012 nelle università italiane nella posizione di ricercatore (potenziali candidati all'abilitazione per associato) e nella posizione di professore associato (potenziali candidati all'abilitazione per ordinario) in tutti i 184 settori scientifici disciplinari. Tra i docenti in servizio, sono donne il 45 per cento dei ricercatori, il 35 per cento degli associati e il 21 per cento degli ordinari.

Tali dati sono stati incrociati con i dati sulle **domande effettivamente presentate** per ottenere l'abilitazione (sito Asn). Circa il 52 per cento dei potenziali candidati ha presentato domanda per l'abilitazione: 48 per cento tra le donne e 54 per cento tra gli uomini.

QUANTO CONTA LA PRODUTTIVITÀ SCIENTIFICA

Un elemento fondamentale per valutare la propensione di un docente a partecipare al concorso è il suo livello di **produttività scientifica**, dato che i più produttivi tendono a concorrere di più, a prescindere dalle proprie "inclinazioni" a competere. Per raccogliere informazioni sulla produttività scientifica dei potenziali candidati (sia quelli che hanno presentato domanda sia quelli che non lo hanno fatto) abbiamo usato il software "Publish or Perish" basato su Google Scholar. (1) La raccolta manuale dei dati su tutti i 42.860 potenziali candidati avrebbe richiesto una mole di lavoro enorme, si è perciò proceduto a estrarre un **campione casuale stratificato del 20 per cento** (8.523 docenti). Per ciascun docente del campione ristretto abbiamo raccolto informazioni sul numero di pubblicazioni, citazioni, indice *h* e indice *g*. Questi dati sono stati usati per creare una misura sintetica di produttività scientifica individuale.

Si è quindi proceduto a stimare un modello per la probabilità di fare domanda per l'Asn. Nelle stime prendiamo in considerazione anche informazioni sulla posizione accademica dei docenti, gli anni di anzianità, l'università in cui lavorano, indicatori sulla esistenza di "connessioni effettive" con i commissari (se il docente lavora nella stessa università in cui lavora uno dei commissari estratti) o "connessioni potenziali" (se lavora nella stessa università di un professore che si è candidato ad essere membro delle commissioni concorsuali). In primo luogo, abbiamo considerato il campione di tutti i 42.860 potenziali candidati: tenendo conto delle caratteristiche individuali, università di provenienza e indicatori di settore concorsuale, le stime mostrano che **le donne hanno una minore probabilità di concorrere di circa 6,7 punti percentuali**.

Un effetto simile viene riscontrato anche quando si stima lo stesso modello utilizzando il campione ristretto di 8.523 osservazioni. Utilizzando il campione ristretto possiamo cercare di capire se la minore propensione delle donne a fare domanda per l'abilitazione sia dovuta a una loro minore produttività. I risultati mostrano che, a parità di produttività, le donne hanno una minore probabilità di competere di circa 4-5 punti percentuali. Di conseguenza, la minore propensione delle donne a competere al processo di selezione in ambito accademico è solo in parte spiegabile considerando differenze osservabili di produttività.

La minore propensione a competere delle donne conferma i risultati ottenuti negli esperimenti di laboratorio, ma la **dimensione dell'effetto che troviamo è piuttosto limitata**.

Dalla nostra analisi emerge anche che le donne manifestano una minore propensione a presentare domanda rispetto agli uomini in medicina, scienze umanistiche e scienze sociali, mentre **nelle aree più prettamente scientifiche le differenze di genere non sono statisticamente significative**.

AUTOSTIMA E AVVERSIONE AL RISCHIO

La minore propensione a competere delle donne potrebbe essere dovuta a una loro riluttanza a entrare in contesti competitivi, oppure potrebbe essere causata da una loro **più forte avversione al rischio** e da una tendenza – anch'essa molto femminile – di sottostimare le proprie capacità.

Nel contesto che stiamo esaminando, sia la fiducia nelle proprie capacità che l'avversione al rischio sono aspetti importanti per le decisioni di coloro la cui produttività scientifica non è molto elevata e per i quali è più forte il rischio di non ottenere l'abilitazione (con l'ulteriore penalizzazione di non poter presentare domanda per la tornata successiva).

Per investigare questo aspetto abbiamo suddiviso il campione sulla base della produttività. Dalle nostre stime emerge che le **differenze di genere** nella propensione a concorrere per l'abilitazione esistono solo per docenti con bassa produttività (al di sotto del 25° percentile): in questa categoria le donne hanno una probabilità di concorrere di circa 10 punti percentuali in meno rispetto agli uomini con produttività simile. Si tratta di un effetto molto grande che tende a confermare il fatto che le donne sono più avverse al rischio rispetto agli uomini e meno fiduciose nelle proprie capacità. Al contrario, troviamo differenze di genere modeste e poco significative tra i docenti che hanno una produttività più elevata.

Ci siamo chiesti inoltre se, una volta presentata la domanda, le donne mostrano la stessa probabilità di successo degli uomini nell'ottenere l'abilitazione. Come già evidenziato su *lavoce.info* dall'[articolo di Manuel F. Bagues, Mauro Sylos Labini e Natalia Zinovyeva](#), a parità di produttività, non emergono differenze di genere significative, con l'unica eccezione di **medicina** (probabilità di 8 punti in meno per le donne).

(1) Il sito dell'Asn offriva alcuni indicatori di produttività solo per i candidati.

 [Twitter](#)  [Facebook](#)  [Google+](#) [4](#)  [Un Commento](#)

[Stampa](#)

In questo articolo si parla di: [Asn](#), [competizione](#), [donne](#), [produzione scientifica](#), [rischio](#), [università](#)

BIO DELL'AUTORE

MARIA DE PAOLA



Ha conseguito un Dottorato di Ricerca in Economia presso l'Università la Sapienza di Roma. E' professore Associato di Politica Economica presso il Dipartimento di Economia, Statistica e Finanza dell'Università della Calabria. Si occupa prevalentemente di Economia del lavoro e dell'istruzione, Discriminazione di genere, Political Economy e valutazione di politiche pubbliche.

[Altri articoli di Maria De Paola](#)

MICHELA PONZO



E' ricercatore di Economia Politica presso il Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche dell'Università Federico II di Napoli. Ha conseguito il Master allo University College di Dublino e il Dottorato presso l'Università della Calabria. È stata Assegnista di Ricerca presso il Dipartimento di Economia e Diritto dell'Università La Sapienza, Roma. Si occupa di economia dell'istruzione, economia della felicità, economia sanitaria.

[Altri articoli di Michela Ponzo](#)

VINCENZO SCOPPA



Professore Ordinario presso il Dipartimento di Economia e Statistica dell'Università della Calabria. Si occupa prevalentemente di Economia del lavoro, Economia dell'istruzione e valutazioni econometriche di politiche. Dal 1999 al 2000 è stato Dirigente Esperto di Analisi Economica alla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Ha conseguito un Master in Economics (Università di Torino) e un Dottorato di Ricerca (Università di Siena). Ha insegnato Econometria, Macroeconomia, Economia dei contratti e Microeconomia.

[Altri articoli di Vincenzo Scoppa](#)

Le quote rosa non superano l'abilitazione

24.06.14

Manuel F. Bagues, Mauro Sylos Labini e Natalia Zinovyeva

[Twitter](#) [Facebook](#) [Google+](#) 1 [9 Commenti](#)

Tante donne fra gli studenti universitari e fra i dottori di ricerca, poche nella carriera accademica. Forse perché nelle commissioni dei concorsi la presenza femminile è scarsa? Servono dunque le quote rosa? Alla luce dei risultati dell'abilitazione scientifica nazionale sarebbero un passo falso.

L'UNIVERSITÀ DI GENERE

È ancora lunga la strada per la **parità di genere all'università**: le donne sono la maggioranza di laureati e dottori di ricerca (rispettivamente 58,9 e 53,3 per cento), ma rimangono in **minoranza tra ricercatori, professori associati e ordinari** (rispettivamente 45,6, 35 e 21,1 per cento). È un dato simile a quello dei principali partner europei, ma misura un potenziale spreco di risorse. (1)

Se il processo di convergenza continuasse al ritmo degli ultimi venticinque anni, bisognerebbe aspettare il 2046 per avere la metà di docenti donne e addirittura il **2073** per ottenere lo stesso risultato tra gli ordinari.

Un recente rapporto della Commissione europea indica, fra le misure da adottare per migliorare la situazione, una maggiore presenza femminile nelle commissioni giudicatrici. (2) In alcuni paesi, come la Spagna, è già prevista **per legge** la presenza di almeno il 40 per cento di donne. Quali sarebbero gli effetti delle quote rosa in Italia? Riuscirebbero a migliorare le prospettive di carriera delle ricercatrici? Si tratta di domande non banali, anche perché, in caso di risposta affermativa, alle docenti verrebbe richiesto di dedicare una parte importante del loro tempo alla valutazione a scapito della ricerca e dell'insegnamento.

In teoria, ci sono buone ragioni per credere che **commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi** possano favorire le candidate. Ma l'evidenza empirica disponibile è contraddittoria: in alcuni casi, i commissari sostengono effettivamente i candidati del loro genere; in altri, succede esattamente l'opposto. (3)

L'IMPORTANZA DI ESSERE COMMISSARIE

In un recente lavoro, per fare luce sulla questione, abbiamo utilizzato i **risultati dell'abilitazione scientifica nazionale (Asn)**. (4) Grazie alla sua trasparenza, all'estrazione casuale dei commissari e alla presenza di docenti che insegnano all'estero, l'Asn dovrebbe ridurre l'importanza di fattori non legati al merito accademico e quindi garantire pari opportunità di genere. Come già riportato su queste pagine (De Paola, Ponzo e Scoppa (2014). "Chi sale in cattedra," *lavoce.info*, 11 marzo), i primi risultati mostrano un netto miglioramento nel tasso di promozione relativo delle candidate donna rispetto a quanto avveniva nei concorsi locali.

Analizzando circa 66mila domande di candidatura, 56mila giudizi collegiali e 260mila giudizi individuali distribuiti in più di 180 settori concorsuali, abbiamo anzitutto misurato le **differenze di genere nei tassi di promozione** e, in secondo luogo, verificato come cambiano al variare del **numero di donne in commissione**. Abbiamo anche considerato il fatto che il regolamento dell'Asn, dopo il sorteggio delle commissioni e la pubblicazione dei criteri di valutazione, consente di ritirare le domande di candidatura. Non è un aspetto secondario, dato che le donne mostrano un **tasso di ritiro** maggiore. (5)

In media, le donne hanno una probabilità leggermente inferiore di essere promosse rispetto agli uomini: 2,5 punti percentuali, che si riducono a 0,5 quando si tiene conto di una serie di caratteristiche individuali osservabili (fra le quali gli indici bibliometrici) e della difficoltà specifica di ciascun settore concorsuale. La differenza è più marcata negli esami per professore associato e nelle discipline sociali e umanistiche.

Come varia questo leggero svantaggio di genere al variare del numero di commissari donne? Per rispondere con precisione è necessario tener conto del fatto che i settori con più docenti donne potrebbero essere diversi dagli altri rispetto a caratteristiche non osservabili di candidati di genere diverso. La nostra strategia empirica si basa allora sul **confronto tra commissioni statisticamente identiche** (e quindi con lo stesso numero di commissari al femminile sorteggiabili), ma che differiscono per avere una donna sorteggiata in più. Le stime così ottenute mostrano che, quando la commissione è composta anche da donne, la **probabilità relativa di promozione delle candidate si riduce** (e diventa significativamente inferiore a quella dei candidati): un commissario donna in più diminuisce di circa 2 punti percentuali la probabilità delle candidate di ottenere l'abilitazione rispetto a quella dei candidati.

SE LE DONNE PROMUOVONO GLI UOMINI

Per comprendere meglio questo risultato, per certi versi sorprendente, abbiamo analizzato i 280mila giudizi individuali dei commissari. I commissari donne non sono meno propensi a votare per la promozione delle candidate e quindi il loro svantaggio dipende da un **diverso metro di giudizio** che adotta tutta la commissione quando include commissari di entrambi i generi.

Non è facile comprendere perché la presenza di un commissario donna influenzi il comportamento dei commissari uomini. Quello che

invece è chiaro è che, almeno in questo ambito, le quote rosa nelle commissioni non sembrano una buona idea. Secondo le nostre stime, **quote di genere del 40 per cento impedirebbero a circa 500 ricercatrici di ottenere l'abilitazione**. E avrebbero il pessimo risultato di distogliere da ricerca e didattica i non molti professori ordinari di genere femminile, la cui probabilità di essere sorteggiati come commissari diventerebbe circa tre volte quella dei loro colleghi uomini.

La parità di genere, come ricordato anche su queste pagine (Bianco, Lotti e Zizza (2013). "**Donne nell'economia. Perché la crescita sia inarrestabile**", *lavoce.info*, 3 dicembre), non è solo una questione di equità, ma anche di progresso economico. Negli anni recenti, l'Italia ha registrato qualche miglioramento, ma il processo di convergenza è lento e, senza politiche adeguate, si annuncia pieno di incognite e distorsioni. Istituire quote di genere nelle commissioni dei concorsi universitari sarebbe quasi sicuramente un passo falso.

(1) Si veda il recente **Rapporto Anvur** sullo stato del sistema universitario e della ricerca.

(2) Si veda Commissione europea (2013) ***She figures 2012. Gender in research and innovation***.

(3) Si veda Broder (1993). "Review of NSF Economics Proposals: Gender and Institutional Patterns," *American Economic Review*, 83(4), pp. 964 – 970; Bagues e Esteve-Volart (2010). "**Can Gender Parity Break the Glass Ceiling? Evidence from a Repeated Randomized**

Experiment," *Review of Economic Studies*, Vol. 77(4), pp. 1301–1328; Bagues e Zinovyeva (2010). "**Does Gender Matter for Academic Promotion? Evidence from a Randomized Natural Experiment**," FEDEA working paper; Abrevaya e Hamermesh (2012). "**Charity and Favoritism in the Field: Are Female Economists Nicer (To Each Other)?**," *The Review of Economics and Statistics*, 94(1), pp. 202–207; De Paola e Scoppa (2014). "**Gender Discrimination and Evaluators' Gender: Evidence from the Italian Academia**," *Economica*, in corso di pubblicazione.

(4) Si veda Bagues, Sylos-Labini e Zinovyeva (2014). "**Do gender quotas pass the test? Evidence from academic evaluations in Italy**," LEM Working paper n. 14.

(5) Si tratta di un risultato simile a quello nei concorsi universitari francesi da Bosquet, Combes e García-Peñalosa (2013). "**Gender and Competition: Evidence from Academic Promotions in France**," *Sciences Po Economics Discussion Papers* 17.



Twitter



Facebook



Google+

1



9 Commenti

Stampa

In questo articolo si parla di: [commissioni](#), [genere](#), [quote rosa](#), [ricerca](#), [università](#), [Valutazione](#)

BIO DELL'AUTORE

MANUEL F. BAGUES



È ricercatore all'Università Carlos III di Madrid; ha conseguito un dottorato alla Università Pompeu Fabra di Barcelona. Fa ricerca nel campo dell'economia applicata, occupandosi soprattutto di economia personale ed economia di genere.

[Altri articoli di Manuel F. Bagues](#)

MAURO SYLOS LABINI

Mauro Sylos Labini è ricercatore in Economia Politica all'Università di Pisa. Si è laureato in Discipline Economiche e Sociali all'Università Bocconi e ha ottenuto un dottorato di ricerca in Economia e Management presso la Scuola Superiore Sant'Anna. È stato visiting researcher all'università di Stanford, visiting professor dell'Università di Alicante e assistant professor all'IMT di Lucca. Ha inoltre lavorato come research analyst al Centro Studi Confindustria. La sua attività di ricerca si concentra nelle aree dell'economia del lavoro ed dell'economia del cambiamento tecnologico.

[Altri articoli di Mauro Sylos Labini](#)

NATALIA ZINOVYEVA



Natalia Zinovyeva è research fellow alla Fedea di Madrid.

[Altri articoli di Natalia Zinovyeva](#)



Più donne al lavoro con un trasferimento

11.04.14

Carlo Fiorio e Marco Leonardi

Twitter Facebook Google+ 2 5 Commenti

Il tasso di occupazione femminile in Italia è di dieci punti sotto la media europea. Il fenomeno non è solo un retaggio di altri tempi e riguarda tutte le Regioni, anche le più sviluppate. Un sostegno al lavoro femminile può arrivare sostituendo la detrazione per il coniuge con un trasferimento.

DONNE CHE RINUNCIANO AL LAVORO

La settimana scorsa, Christine Lagarde, direttore del Fondo monetario internazionale, ha ricordato che l'Italia fa molto poco per l'**occupazione femminile**. Il tasso di occupazione delle donne in età compresa fra i 16 e i 64 anni è del 47 per cento, **più di 10 punti sotto la media europea**. Non è solo una questione "storica" o "culturale" contro cui ci sarebbe poco da fare: non si tratta solo di donne di una certa età che non hanno mai lavorato e certamente non si mettono a farlo ora. Anche tra le donne giovani, nonostante siano più istruite dei loro coetanei maschi, il tasso di occupazione è inferiore alla media europea. E accade non solo nelle regioni del Sud: anche in zone relativamente ricche e sviluppate come l'Emilia Romagna o la Lombardia, il tasso di occupazione femminile resta più basso rispetto alle aree con cui queste regioni dovrebbero confrontarsi. Il fatto più preoccupante è che **quasi una donna su due non torna al lavoro dopo il parto**. C'è chiaramente qualcosa che non va nella struttura del welfare italiano, proprio ora che invece l'occupazione femminile sarebbe un'arma importante per aumentare la crescita. La crisi ha infatti messo in dubbio il modello del capofamiglia occupato e della moglie casalinga e il tasso di partecipazione femminile è aumentato in questi ultimi due anni: più donne cercano lavoro (e un lavoro a tempo pieno) per supplire alla mancanza di lavoro dei mariti.

La **legge delega sul lavoro** appena presentata in Parlamento prevede numerosi interventi di sostegno alla maternità e per la conciliazione tra famiglia e lavoro. Nuove regole sull'organizzazione del lavoro o sugli orari di apertura degli uffici pubblici, degli asili e delle scuole sarebbero a costo zero. Altre misure, come nuovi asili e congedi parentali, sarebbero onerose per la finanza pubblica.

La via maestra del sostegno al lavoro femminile, tuttavia, passa per la **revisione della tassazione. (1)**

UN TRASFERIMENTO PER LE LAVORATRICI

Oggi il fisco italiano prevede la **detrazione per il coniuge a carico**. Il costo totale per l'erario è di oltre 3,5 miliardi di euro, ma l'impatto sui redditi delle famiglie italiane rimane limitato dal momento che il beneficio medio a famiglia è di **poco più di 100 euro l'anno**, con un numero rilevante di famiglie che ne usufruiscono pur avendo livelli di reddito significativamente maggiori della media (si veda figura 1 e la tabella 1 in cui mettiamo i valori medi in euro del reddito complessivo e disponibile medio per decile).

Figura 1 - A chi vanno le detrazioni per coniuge a carico

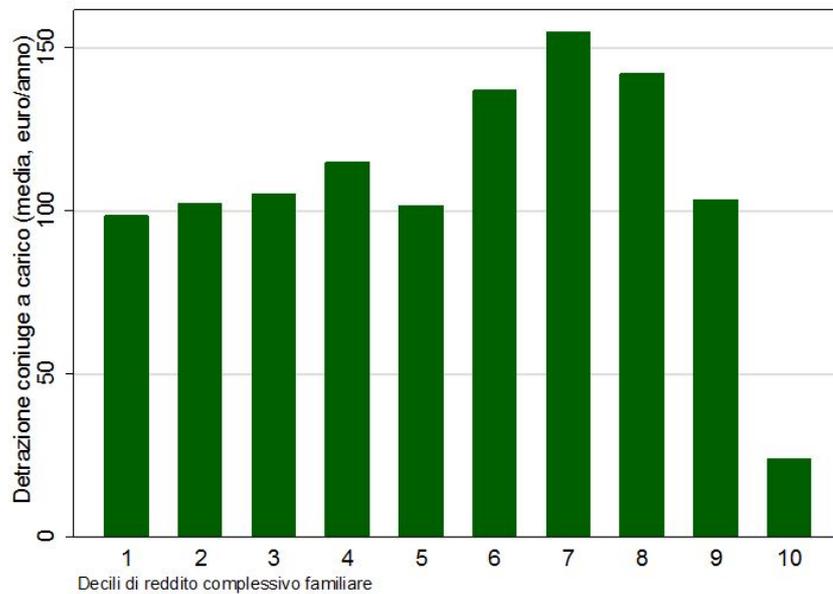


Tabella 1 – Redditi complessivi e disponibili per decili di reddito

Decili	Reddito complessivo familiare (in €)	Reddito disponibile familiare medio (in €)
1	-144	-117
2	80	63
3	302	245
4	3.324	2.565
5	11.798	8.312
6	19.610	13.573
7	25.445	18.479
8	31.650	23.713
9	42.259	30.789
10	81.521	57.873

Per incentivare l'occupazione femminile, sulla scia di analoghi schemi utilizzati da decenni in diversi paesi, proponiamo l'eliminazione delle detrazioni per coniuge a carico e l'attribuzione di un **trasferimento**, a parità di costo per l'erario, assegnato a chi soddisfa le seguenti caratteristiche:

1. donne con almeno un figlio minorenni;
2. reddito familiare complessivo inferiore a 20mila euro;
3. occupate per almeno 16 ore a settimana o, se autonome, con un reddito dichiarato di almeno 350 euro al mese;
4. per lavoratrici dipendenti e autonome.

Il trasferimento è **un assegno per la famiglia**, a prescindere dall'ammontare delle imposte da pagare. Sulla base dei dati 2012, utilizzando il modello di microsimulazione Euromod, a parità di donne occupate, il trasferimento andrebbe a circa 2,3 milioni di famiglie per un valore di 1.670 euro netti all'anno.

Abbiamo anche stimato cosa succederebbe se il vincolo di reddito familiare salisse a 30mila euro annui. In questo caso, mantenendo la neutralità di gettito, il trasferimento si ridurrebbe a poco meno di 900 euro netti l'anno, a vantaggio di 4,1 milioni di famiglie (si veda la tabella 1 per le simulazioni delle due possibili alternative).

La somma costituisce un incentivo all'occupazione e un aiuto per le madri poiché è corrisposto solo nei casi in cui la donna con figli minori abbia un contratto di **lavoro dipendente per almeno 16 ore settimanali**. Costituisce altresì un incentivo all'emersione perché le lavoratrici autonome devono dichiarare almeno un reddito pari a 350 euro al mese per avere diritto al trasferimento.

LE QUESTIONI APERTE

La proposta, che qui abbiamo delineato e di cui abbiamo brevemente presentato alcune simulazioni, è ampiamente perfezionabile, da diversi punti di vista. Ne sottolineiamo solo alcuni.

La proposta è volutamente **molto semplificata**. Non abbiamo in alcun modo considerato scale di equivalenza per tenere conto delle dimensioni familiari, e preservare una qualche uguaglianza orizzontale tra le famiglie.

Una questione riguarda se lasciare il **trasferimento in somma fissa** o se prevedere una sua riduzione all'aumentare del reddito familiare o delle ore lavorate. Sicuramente non ci pare opportuno definire il contributo decrescente all'aumentare del reddito per non ingarbugliare ulteriormente la **già complicata struttura di aliquote effettive Irpef**. Invece, il sussidio potrebbe essere reso decrescente al numero delle ore lavorate oltre una determinata soglia (da noi qui fissata a 16 ore), in modo che incida maggiormente sul margine estensivo dell'offerta di lavoro (decidere se entrare o rimanere fuori dal mercato del lavoro).

Non abbiamo qui considerato possibili effetti sull'**elasticità dell'offerta di lavoro**. È assai probabile che una politica di questo tipo abbia effetti comportamentali, rendendo imprecise le nostre stime di costo.

Attribuire il contributo anche alle **lavoratrici autonome**, riducendo di conseguenza il sussidio medio alle lavoratrici dipendenti di circa 200–300 euro all'anno, potrebbe aumentare notevolmente i **comportamenti opportunistici**. In questo caso, si dovrebbe prevedere, con l'accesso al sussidio, la scelta volontaria di adottare provvedimenti atti a ridurre la discrezionalità del lavoratore autonomo di dichiarare il proprio reddito imponibile.

Tabella 2 – Analisi delle simulazioni

Numero beneficiari potenziali (a parità di offerta di lavoro)

	Soglia di reddito complessivo famiglia fiscale: 20k euro	Soglia di reddito complessivo famiglia fiscale: 30k euro
lavoratrici dipendenti o autonome (in migliaia)	2.270	4.122
lavoratrici dipendenti (in migliaia)	1.846	3.448

Attribuzione somma uguale a tutte le aventi diritto (mantenendo la neutralità fiscale)

	Soglia di reddito complessivo famiglia fiscale: 20k euro	Soglia di reddito complessivo famiglia fiscale: 30k euro
lavoratrici dipendenti o autonome (in euro/anno)	€ 1,610.56	€ 886.94
lavoratrici dipendenti (in euro/anno)	€ 1,980.49	€ 1,060.32

Nota: Eliminazione delle detrazioni per coniuge a carico e attribuzione di un trasferimento a parità di costo delle detrazioni per coniuge a carico assegnato come segue: donne con almeno un figlio minorenni e occupate per almeno 16 ore/settimana; reddito familiare equivalente <20.000 oppure < 30.000 euro; per lavoratrici dipendenti e/o dipendenti ed autonome.

(1) Sull'argomento si rimanda alla discussione già affrontata [su questo sito](#).

 Twitter  Facebook  Google+ 2  5 Commenti

Stampa

In questo articolo si parla di: [detrazioni](#), [donne](#), [occupazione](#), [UE](#)

BIO DELL'AUTORE

CARLO FIORIO

Carlo Fiorio è ricercatore in Scienza delle Finanze presso l'Università di Milano, Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche. Ha conseguito il Master in Econometrics and Mathematical Economics e il PhD in Economics presso la London School of Economics. Ha insegnato presso la London School of Economics, l'università di Bologna e l'Università Bocconi, dove collabora alle attività di Econpubblica, Centro di Ricerca sul Settore Pubblico. I suoi principali interessi di ricerca vertono in temi di tassazione, distribuzione del reddito, econometria applicata, economia del lavoro.

[Altri articoli di Carlo Fiorio](#)



MARCO LEONARDI



E' Professore associato presso il Dipartimento di Studi del Lavoro alla facoltà di Scienze Politiche dell' Università degli Studi di Milano. Insegna economia politica alla facoltà di Scienze Politiche e economia del lavoro al Dottorato in Economia e al Master Europeo di Scienze del Lavoro dell' Università Statale di Milano. Phd. in economia alla London School of Economics, è stato visiting scholar presso il Massachusetts Institute of Technology di Boston e l'Università di Berkeley. I suoi principali interessi scientifici riguardano l'economia del lavoro e in particolare temi legati a disoccupazione, disuguaglianza e redistribuzione.

[Altri articoli di Marco Leonardi](#)

L'economia alle prese con la questione di genere

07.03.14

Vittorio Pelligra

[Twitter](#) [Facebook](#) [Google+](#) 3 [3 Commenti](#)

Dall'ultimo rapporto Istat sul capitale umano emerge un'enorme disparità di genere. Soprattutto perché, come dimostrano molti studi di economia comportamentale, le donne hanno una minore propensione alla competizione e sono meno sensibili agli incentivi monetari. È possibile invertire la tendenza?

IL VALORE DELLO STOCK DI CAPITALE UMANO IN ITALIA

La questione di genere è riemersa questi giorni sulle prime pagine dei giornali: la composizione paritaria del nuovo governo Renzi, la presenza di ben cinque ministre della difesa, compresa l'italiana Roberta Pinotti, al vertice Nato di Bruxelles, ma anche e soprattutto i risultati dell'**ultimo rapporto Istat sul capitale umano** dal quale emerge che le donne, se misurate in base alla loro capacità di produrre reddito, "varrebbero" la metà degli uomini. Archivate tra i fatti positivi le prime due notizie, è sulla terza in particolare che vorrei sviluppare alcune considerazioni.

Lo studio dell'Istat appena presentato misura lo stock di capitale umano definito a partire "da una **stima della sua capacità di generare reddito** per gli individui che lo posseggono". L'aspetto più innovativo della ricerca riguarda il tentativo di integrare le misure del reddito che viene prodotto dagli scambi di mercato, con quelle, invece, che fanno riferimento a beni e servizi "fruiti e ceduti gratuitamente, riferibili alla produzione domestica e al tempo libero". Tra questi rientrano, tra le altre, le attività di cura familiare, il lavoro casalingo e il volontariato. Secondo le stime dell'Istat il valore totale del capitale umano riferibile alle attività *market*, è pari a circa 13.475 miliardi di euro (342 mila euro pro-capite). Questo valore medio si differenzia rispetto all'età, al livello d'istruzione e soprattutto in relazione al genere. I dati mostrano, infatti, che il **66 per cento dello stock complessivo si concentra nella componente maschile**, con un valore medio pari a 453 mila euro, contro i 231 mila euro della componente femminile. La causa di queste differenze, secondo i ricercatori dell'Istat, dipende dal minor numero di donne che effettivamente lavorano, dal minor numero di anni in cui sono attive sul mercato del lavoro e dal livello più basso di remunerazione di cui godono.

Il valore del capitale umano riferibile alle attività non di mercato, invece, equivale, in termini pro-capite, a circa 407 mila euro. Qui la differenza va a favore delle donne, che registrano un valore di 431 mila euro, pari al 12,3 per cento in più rispetto agli uomini. Poter iniziare a disporre di stime quantitative di questo tipo, che anche se rivedibili e migliorabili sotto molti punti di vista, è fondamentale; con esse, infatti, siamo in grado di ottenere dati confrontabili tra paesi diversi, ma anche di studiare l'evoluzione del fenomeno nel tempo. Non vorrei concentrarmi qui sugli aspetti metodologici del rapporto, che pure meriterebbero un approfondimento; vorrei piuttosto aggiungere nuovi elementi di interpretazione dei dati alla luce di recenti studi di economia comportamentale che evidenziando sostanziali differenze tra uomini e donne per quanto riguarda la sensibilità agli incentivi e la disponibilità alla competizione.

INCENTIVI E COMPETIZIONE NEGLI UOMINI E NELLE DONNE

Una delle differenze fondamentali notate nel rapporto tra uomini e donne e che, a sua volta, influenza la differenza del valore del capitale umano ha a che fare, come abbiamo visto, con il livello di remunerazione del lavoro. Questo dato ha due spiegazioni: a) a parità d'impiego le donne guadagnano meno degli uomini; b) **le donne finiscono per occupare posti di lavoro che hanno in media retribuzioni inferiori**. Recenti studi mettono in luce che ciò avviene per due ragioni: sia perché le donne sono meno disposte a competere per ottenere un posto che garantisca una remunerazione superiore, sia perché sono meno sensibili agli incentivi puramente monetari, che risultano perciò meno attraenti e motivanti. **Se i posti migliori sono quelli che implicano un livello maggiore di competizione, le donne tenderebbero a tenersele lontane**, o in ogni caso a non sgomitare come i loro colleghi uomini per ottenerli.

In un recente esperimento (1) è stato proposto a oltre 7000 soggetti lo stesso lavoro, ma con differenti schemi di pagamento. Ad alcuni è stata prospettata una paga oraria fissa, mentre ad altri una paga fissa più un bonus se avessero ottenuto risultati migliori rispetto a quelli di un collega. In entrambi i casi, la paga media era uguale, ma nel primo caso sarebbe stata ottenuta con certezza, mentre nel secondo caso solo a seguito di una "competizione". I risultati dello studio hanno mostrato che solo 3 donne su 10 hanno scelto la paga incentivata. Risultati simili si ottengono anche tra gli studenti, in ogni tipo di esperimento in cui è coinvolto un certo **livello di competizione, di sfida o di confronto sociale**: la performance dei ragazzi aumenta, mentre quella delle ragazze rimane invariata (2).

Una ricerca svolta tra i *Masai* della Tanzania, un'etnia di matrice patriarcale e i *Khasi* dell'India orientale, caratterizzati da cultura matriarcale ha fatto emergere un dato interessante: mentre l'atteggiamento dei *Masai* rispetto a competizione e incentivi rispecchia pienamente le differenze di genere che osserviamo nei paesi occidentali, tra i *Khasi* dell'India, la tendenza è diametralmente opposta. **Nella società matriarcale dove le donne hanno un ruolo di primo piano nella vita familiare e pubblica, sono queste, e non gli uomini, ad avere una maggiore propensione alla competizione**. Se ne può concludere che tale tratto ha origine culturale e non invece, come qualcuno sostiene genetica e evolutiva (3). Si è notato poi che, se da una parte le donne nelle società matriarcali sono maggiormente propense a competere di

quelle cresciute in culture patriarcali, allo stesso tempo le prime sono anche maggiormente disposte a cooperare in situazioni nelle quali occorre posporre l'interesse individuale per salvaguardare l'interesse comune (4).

COME INVERTIRE LA TENDENZA?

Questa differente propensione degli uomini e delle donne rispetto alla competizione e agli incentivi monetari, come si può facilmente immaginare, pone i primi in una posizione di vantaggio in tutti quegli ambienti altamente competitivi e remunerativi come il *big business* e il mondo politico, favorendoli attraverso un processo di selezione basato, non tanto sul valore assoluto, quanto sulla disponibilità e l'attitudine a competere e ad emergere. Probabilmente anche questo è uno degli elementi che differenzia in modo così forte il valore del capitale umano di uomini e donne, quando lo misuriamo in termini di reddito producibile nell'arco della vita. Si direbbe quindi che le difficoltà delle donne a mettere a reddito il loro capitale umano abbiano un'origine culturale, che le rende **“ospiti” in un mondo, costruito dagli uomini per gli uomini**. Come invertire questa tendenza? Favorire lo sviluppo di un atteggiamento più competitivo anche tra le donne, già dai primissimi anni della socializzazione, otterrebbe l'effetto di far aumentare la loro presenza nei posti che contano, quelli più ambiti e meglio remunerati, forse. Ma in questo modo si rischierebbe di perdere altri aspetti del “genio femminile” che, se adeguatamente valorizzati, possono rappresentare un valore per ogni organizzazione: affidabilità, cooperatività, pianificazione. Forse allora dovremmo iniziare a ripensare le forme di lavoro e le procedure di selezione e operare per diffondere una corporate culture che sia maggiormente accogliente e inclusiva e capace di valorizzare le diversità, a partire da quelle di genere. Allora, forse, dovremmo **limitare il ricorso a competizione e incentivi monetari, come strumenti di controllo e motivazione** e diffondere quelli pro-sociali e simbolici (5). Abbiamo un grande bisogno di una cultura capace di orientare le relazioni industriali, il pensiero e le pratiche sindacali e datoriali alla costruzione di organizzazioni economiche (e non solo) capaci di “tirar fuori il meglio da ogni essere umano”, come pensava **Elinor Ostrom**, premio Nobel per l'Economia, non a caso, prima e finora unica donna ad averlo vinto. (6)

(1) Flory, J., Leibbrandt, A., List, J., (2010). Do Competitive Workplaces Deter Female Workers? A Large-Scale Natural Field Experiment on Gender Differences in Job-Entry Decision, *NBER Working Paper* Number 16546.

(2) cfr. List e Gneezy, 2013

(3) Gneezy, U., Leonard, K., List, J., (2009). Gender Differences In Competition: Evidence From A Matrilineal And A Patriarchal Society, *Econometrica*, 77(5), 1637-1664

(4) List, John., Uri Gneezy, (2013). *The Why Axis*, New York: Public Affairs.

(5) Anik L., Akinin L.B., Norton M.I., Dunn E.W., Quoidbach J. (2013) Prosocial Bonuses Increase Employee Satisfaction and Team Performance. *PLoS ONE* 8(9):e75509.

(6) Ostrom E., (2009). Beyond Markets and States: Polycentric Governance of Complex Economic Systems. Nobel Prize Lecture, December 8, 2009.



Stampa

In questo articolo si parla di: [capitale umano](#), [competitività](#), [donne](#), [Istat](#), [pari opportunità](#)

BIO DELL'AUTORE

VITTORIO PELLIGRA

Ha conseguito il PhD in Economics a Norwich. E' ricercatore di Economia politica presso l'Università di Cagliari, dove insegna Microeconomia avanzata, Teoria dei giochi ed Economia dello stato sociale. Insegna anche Teoria dei giochi e organizzazioni nel Master di Economia civile presso l'Università di Milano Bicocca.

[Altri articoli di Vittorio Pelligra](#)