

Publicazione *on line* della Collana ADAPT

Newsletter in edizione speciale n. 2 del 3 marzo 2008

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

All'interno

**Nella cura dei figli,
i padri sono un po' meno
assenti**

di *Alessandra Servidori*
pag. 9

**Lavoro femminile con troppi
vincoli**

di *Michele Tiraboschi*
pag. 10

**Flessibilità e garanzie a
braccetto nella Ue**

di *Alessandra Servidori*
pag. 12

**L'occupazione femminile e
la sfida previdenziale**

di *Alessandra Servidori*
pag. 14

**Meno tasse sul lavoro
(e alle donne ancora meno)**

di *Alberto Alesina*
e *Andrea Ichino*
pag. 15

Chi lavora in famiglia?

di *Tito Boeri* e *Daniela Del Boca*
pag. 16

**Due economisti
propongono: meno tasse
sul lavoro delle donne senza
perdere gettito**

di *Alberto Alesina*
e *Andrea Ichino*
pag. 18

**Peggio l'ingiustizia
o il suo rimedio?**

di *Oscar Giannino*
pag. 19

Per saperne di più

Per maggiori approfondimenti si
rinvia
al sito della Scuola di Alta
Formazione in Relazioni
Industriali
e di Lavoro di Adapt - Fondazione
«Marco Biagi»
www.fmb.unimore.it

Vedi l'allegato

al Dossier n. 2/2008
**Le politiche per la donna
nel mercato del lavoro italiano**
a cura di *Fiorella Kostoris*

Occupazione femminile: una leva per la competitività

a cura di *Fiorella Kostoris, Alessandra Servidori, Marina Bettoni*

Le politiche per la donna nel mercato del lavoro italiano

di *Fiorella Kostoris*

La Costituzione e la legislazione italia- na e europea sulla parità per genere nel mercato del lavoro

Nella Costituzione Italiana, redatta 60 anni fa, le norme sulla parità per genere nel mercato del lavoro sono, per l'epoca, da giudicare all'avanguardia, quasi in linea con quelle espresse dal Trattato di Roma 10 anni dopo. Ciononostante, esse sono centrate solo su alcuni aspetti o molto generici (come l'astratto diritto al lavoro) o

troppo limitati al problema dell'identica retribuzione per uguale lavoro (quando a tutt'oggi purtroppo quest'eguaglianza non c'è), ed inoltre sono viziate (particolarmente nell'articolo 37) da una concezione della supremazia nella famiglia della moglie e della madre, custode del focolare, che, obiettivamente, non nelle intenzioni, è controproducente per la donna nel sistema economico. Tali caratteristiche normative vengono negli anni suc-

(Continua a pagina 2)

**Modena
16 - 19 marzo 2008**

DIRITTI E TUTELE NEL NUOVO MONDO DEL LAVORO
Le ragioni per lo studio comparato ed interdisciplinare delle relazioni di lavoro

VI Convegno Internazionale in ricordo di Marco Biagi

**19 marzo 2008
Ore 11,30 - 13,00**

Occupazione femminile: una leva per la competitività
Ferruccio De Bortoli, Il Sole 24 Ore - Anna Maria Artoni, Confindustria - Fiorella Kostoris, Università La Sapienza, Roma - Tindara Addabbo, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Ore 14,00 - 18,00

**Promuovere nuove misure a tutela di lavoratori e lavoratrici
affetti da patologie oncologiche**

Special Forum a cura di ADAPT-Europa Donna
Tindara Addabbo, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia - Alessandra Servidori, Adapt-Centro Studi Marco Biagi - Melina Decaro, Capo Dipartimento per le Politiche Comunitarie della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Patrizia Ravaioli, Direttore generale LILT Lega italiana per la lotta contro i tumori - Marie-France Mialon, Università di Parigi II, Panthéon-Assas, Francia

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: marina.bettoni@unimore.it

Tutti i numeri del Dossier sono disponibili sul sito: www.fmb.unimore.it
Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: csmb@unimore.it

(Continua da pagina 1)

cessivi superate, più lentamente da noi, più rapidamente nei Trattati, nelle Direttive, nei Regolamenti, nelle Decisioni del Consiglio e del Parlamento Europeo (si veda la raccolta dei testi di legge della Commissione Europea, *Equality for Women and Men*), sicché l'italiana è attualmente, su questi temi, una legislazione non più sulla frontiera della modernità come 60 anni or sono.

In particolare, appare con tutta evidenza l'insufficienza nella normativa italiana delle politiche di conciliazione fra lavoro e famiglia e di condivisione dei ruoli all'interno di quest'ultima, sicché non stupisce che la massima penalizzazione quantitativa e qualitativa per l'occupazione femminile nel nostro Paese derivi, come e più che altrove nel mondo, dalla cura della casa e dei figli: carenti sono gli impegni legislativi e finanziari a favore dei servizi sociali di alta qualità e basso prezzo per i neonati e la prima infanzia (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Tabella 1), del tutto assenti sono quei permessi di paternità che si configurano come obbligatorie, nel senso di non essere cedibili alla consorte (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Figura 1), mentre le protezioni da noi assicurate alla lavoratrice madre fin dalla legge n. 1204 del 30 dicembre 1971 sono eccessive, perché essa ha l'obbligo e non il diritto, come altrove nei Paesi più sviluppati, di assentarsi per 5 mesi dal posto occupato. È noto invece (M.E. Carmo Vaz Cardoso, *Leave Policies. A Tool To Gender Equality*) che la legislazione più efficace nell'ot-

tica dell'occupazione femminile è quella adottata laddove il congedo di maternità è un diritto non un dovere, estensibile secondo i bisogni e ben pagato (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Figura 2), mentre quello di paternità non è, come è da noi, confuso con il parentale (si veda decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 «Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità», a norma dell'articolo 15 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000, in Allegato a *q. Dossier*, Figura 3), in

quanto il congedo parentale è, diversamente da quello di paternità, condivisibile con la madre e perciò nella stragrande maggioranza dei casi non è di fatto utilizzato dal padre né nel nostro né in altri Paesi (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Figura 4).

Soprattutto, nella legislazione italiana è quasi completamente inesistente e bisognerebbe invece adottare anche noi con forza la *positive discrimination* nel mercato del lavoro, al fine di contrastare la vera e propria discriminazione perpetrata di fatto contro le occupate: essa è stata introdotta con successo in Europa soprattutto dopo il 1997, con l'articolo 141 del Trattato di Amsterdam. Per fortuna, in questo come in altri settori, l'Unione ci spinge al progresso, ed è certo che anche le norme del Bel Paese evolveranno piano piano, troppo piano, ma nella giusta direzione.

La disuguaglianza per genere nella realtà del mercato del lavoro italiano a confronto con quella europea

Il ritardo normativo nella parità lavorativa per genere, cumulato dal-

l'Italia rispetto agli altri Stati membri, pur non trascurabile, è davvero piccolo se paragonato alla grande distanza effettiva che ci separa dal resto d'Europa, qualora si misuri il differenziale uomo-donna di fatto osservabile negli elementi cruciali del mercato del lavoro: l'accesso, il trattamento, la retribuzione.

L'accesso è reso arduo soprattutto da ragioni culturali

e familiari: se, fino a 25-30 anni, le probabilità di occupazione sono vicine fra generi (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Figura 5), le disparità toccano invece i 40 punti percentuali nelle età attive centrali; se la presenza di figli piccoli accresce il tasso di occupazione dei lavoratori italiani di 11 punti, essa fa decrescere il corrispondente tasso delle colleghe femmine di 8-9 punti (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Tabella 2). Il difficile ingresso nel lavoro non deriva da intrinseche debolezze femminili, che, come nel caso del capitale umano, non

solo non esistono ma dovrebbero addirittura favorire le donne; e poco dipende da generali squilibri economici, come dimostra la assoluta identità tra la condizione occupazionale maschile nel nostro e negli altri Paesi europei, a fronte invece di una emarginazione femminile italiana decisamente peggiore di quella riscontrabile presso ogni altro partner dell'Unione a 27, ad eccezione di Malta (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Tabelle 3 e 4); tuttavia, è bene ricordare che la situazione delle lavoratrici è ancora più complessa nelle regioni d'Italia a minore sviluppo (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Tabella 5).

Ma le difficoltà delle donne italiane nell'accesso al mercato sono modeste in Italia, se confrontate con quelle incontrate nel trattamento sul lavoro, in ragione della segregazione orizzontale (un fenomeno esistente anche altrove, sia pure con caratteristiche settoriali diverse, cfr. Allegato a *q. Dossier*, Figura 6 e Tabella 6) e soprattutto verticale subita (assai superiore da noi): confinamento solo in certi settori e mansioni (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Tabella 7), sottoinquadramento dei titoli (Tabb. 8 e 9), carriere interrotte per scoraggiamento o incomplete, posizioni apicali rarissime o semplicemente irraggiungibili (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Tabelle 10, 11 e 12, e Figura 7). Un trattamento non solo generalmente peggiore che in ogni altro Paese dell'Europa a 27, ma perfino che in molti altri Stati del mondo, arrogonatamente da noi giudicati sottosviluppati (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Tabella 13). La costante è sempre la stessa: alle italiane non si offrono opportunità per affermarsi e migliorare nella posizione occupata, ma solo protezioni per la loro debolezza. La causa principale è la discriminazione diretta e indiretta, legata alla mancata valorizzazione e alla chiara penalizzazione di quello che, *coeteris paribus*, la donna sa fare in più rispetto all'uomo, date le responsabilità per la cura dei figli, degli anziani, della casa. L'effetto è un mix tendenzialmente esplosivo di iniquità e inefficienza.

La disparità di trattamento riservata alle lavoratrici italiane spiega la maggior parte della consistente discriminazione retributiva per genere (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Tabelle 12 e 14); ad essa si aggiunge quella in senso stretto, a parità di lavoro, che è invece più limitata da noi che nel resto d'Europa (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Tabella 15): complessiva-

Appare con tutta evidenza l'insufficienza nella normativa italiana delle politiche di conciliazione fra lavoro e famiglia e di condivisione dei ruoli all'interno di quest'ultima

Diritti e tutele nel nuovo mondo del lavoro

Le ragioni per lo studio comparato ed interdisciplinare delle relazioni di lavoro

VI Convegno Internazionale in ricordo di Marco Biagi

Modena, 16 – 19 Marzo 2008

Il VI Convegno internazionale in ricordo del Professor Marco Biagi, in programma a Modena dal 15 al 19 marzo 2008, sarà dedicato ai problemi del nuovo mondo del lavoro. In particolare, si discuterà di come lo studio interdisciplinare e comparato delle relazioni industriali e di lavoro possa guidare la ricerca accademica, l'azione politica e le strategie delle parti sociali nella lettura della realtà che cambia.

Il convegno sarà articolato in **sessioni plenarie**, **workshop** e terminerà con una **PhD Conference** nel corso della quale sarà dato spazio ai giovani studiosi e saranno presentati i *paper* dei dottorandi selezionati appartenenti a diversi Paesi.

Australia Belgio Bulgaria Canada Cile Cina Estonia Filippine Francia Germania Grecia India Iraq Irlanda Israele Italia Lituania Malta Nuova Zelanda Olanda Pakistan Portogallo Regno Unito Russia Serbia Singapore Slovenia Spagna Stati Uniti Sud Africa Svezia Svizzera Turchia Ungheria Uruguay Venezuela

Vi invitiamo a consultare gli abstract dei paper che verranno presentati al sito www.fmb.unimore.it.

Si segnalano in particolare 19 marzo 2008

11.30 – 13.00

Occupazione femminile: una leva per la competitività?

NE DISCUTONO:

Ferruccio De Bortoli, Il Sole 24 Ore

Anna Maria Artoni, Confindustria

Fiorella Kostoris, Università La Sapienza, Roma

Tindara Addabbo, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

14.00 – 18.00

Special Forum a cura di ADAPT-Europa Donna

Promuovere nuove misure a tutela delle lavoratrici affette da patologie oncologiche

INTRODUCE IL TEMA:

Tindara Addabbo, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

INTERVENTI:

Alessandra Servidori, Adapt-Centro Studi Marco Biagi

Melina Decaro, Capo Dipartimento per le Politiche Comunitarie della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Patrizia Ravaioli, Direttore generale LILT Lega italiana per la lotta contro i tumori

Marie-France Mialon, Università di Parigi II, Panthéon-Assas, Francia

mente le due forme di discriminazione spiegano in Italia ben il 60% del differenziale salariale uomo-donna (cfr. Allegato a q. *Dossier*, Figura 8), mentre quest'ultimo è relativamente compresso dalle caratteristiche individuali dei lavoratori, il gentil sesso essendo mediamente più istruito e più frequentemente impiegato nei ben remunerati servizi della Pubblica Amministrazione.

L'etica maschile delle buone intenzioni

Vi è dunque una grande distanza nel nostro Paese fra le leggi sulla parità e la realtà dei fatti nel mercato del lavoro. L'indubbio scollamento fra la grammatica e la pratica delle pari opportunità evidenzia una morale delle buone intenzioni, che è frutto di una cultura sedimentata e per certi versi pluralista del nostro Paese, sicuramente di impronta non femminile, poiché mai italiana che sia stata davvero angelo del focolare ha mancato di ignorare i risultati effettivi delle sue azioni o di praticare l'etica della responsabilità, in ciò protetta dal suo istinto materno nei confronti delle comuni premesse valoriali, religiose o politiche.

Perciò, se nel nostro sistema economico si riuscisse a dare concretamente più spazio non solo e non tanto alle donne in quanto tali, quanto particolarmente a quelle fra esse che hanno saputo espletare con successo i loro compiti di madre (almeno per i primi 3 anni di vita di ogni bambino), inserendole o promuovendole nel mercato del lavoro all'età corrispondente, si realizzerebbe in Italia una rivoluzione copernicana: sarebbe ribaltata l'impostazione costituzionale, vecchia di 60 anni, secondo cui alla lavoratrice deve essere garantito di espletare la sua essenziale funzione di madre, venendo invece assicurata alla madre l'essenziale possibilità di operare con successo nel mondo del lavoro!! Sarebbe davvero rivoluzionario se nella promozione ai livelli dirigenziali, un requisito importante, a parità di altre circostanze, fosse quello dell'acquisito e dimostrabile senso di re-

sponsabilità, della comprovata capacità di gestire con abilità situazioni di emergenza, attributi che più di ogni altro in Italia sembrano possedere le donne, le quali abbiano svolto senza aiuti e per un certo tempo il ruolo prioritario di madri, prendendosi un *part-time* o addirittura ritardando l'ingresso nel mercato o uscendo da esso per almeno un triennio per ogni figlio; e magari se si preferisse al portaborse maschio, sempre rimasto al suo posto, quello che ha tirato su un figlio, scegliendo un lungo congedo parentale. Se la società italiana riuscisse ad apprezzare, dopo secoli di oscurantismo, quell'attitudine del *problem-solving* che ogni madre deve sviluppare per crescere i figli, gli uomini capirebbero che anche per loro la paternità è un'occasione unica da non perdere, al fine di apprendere ciò che il sistema normalmente non insegna, non dunque per «collaborare» per buonismo o per «solidarizzare» con le compagne, e nemmeno solo per godere di gioie ignote nella tradizione nostrana, ma per imparare l'etica dei risultati da quell'esperienza unica che è la gestione dei neonati e dei bambini. Apparirebbero, allora, *nonsense* molte, tipiche risposte maschili italiane: «desideravo» nutrirli, ma non

Vi è dunque una grande distanza nel nostro Paese fra le leggi sulla parità e la realtà dei fatti nel mercato del lavoro. L'indubbio scollamento fra la grammatica e la pratica delle pari opportunità evidenzia una morale delle buone intenzioni

c'è stato il tempo; «intendevo» lavarli, ma me ne sono dimenticato; li ho persi di vista, ma «non l'ho fatto apposta»; «volevo» ascoltarli, ma non l'ho potuto fare perché dovevo salvare il mondo, l'Europa, il Paese, il partito o anche solo il posto, perché – questa è la giustificazione usuale, di vero, arrogante disprezzo della verità – «tengo famiglia».

A certe condizioni, tutte centrate sull'abbandono delle «buone intenzioni», io sono sicura che il futuro, anche nel nostro Paese, sarà migliore e apparterrà pienamente alle donne. Ma so anche che l'Italia stenta ad avviarsi su tale percorso: non aiutano le nostre principali *Weltaanschauungen*, cattolica e marxista; non lo vogliono gli uomini, per poter conservare antichi ed ancora attuali privilegi; e lo rifiutano perfino molte donne «moderne», pronte ad auto-

punirsi accettando l'omologazione maschile invece che battersi per l'uguaglianza nella diversità, da ultimo autodistruggendosi con un abbassamento del tasso di fecondità al livello minimo, quasi un record mondiale, di 1,3.

Le politiche per la parità su lavoro da non intraprendere in Italia

Questo tema della bassa fertilità italiana ci conduce naturalmente all'analisi più dettagliata delle azioni pubbliche da promuovere o meno. Cominciamo con quelle da non intraprendere, qualora si voglia incentivare una presenza più paritaria delle donne nel nostro mercato del lavoro. Penso in particolare a quegli aiuti economici quali gli assegni familiari per figli (e mogli) a carico, già potenziati dal passato Governo e ulteriormente rafforzati nella Legge Finanziaria per il 2007 da questo Esecutivo, pur pronto a lesinare i fondi per obiettivi anche giustificati, nella premessa, poi rivelatasi falsa, che l'economia e la finanza pubblica nel 2006/2007 andassero male, e pur volto a distruggere tutte le misure di politica economica del suo predecessore, ancorché buone, come la riforma Biagi e la Maroni, certo imperfette ma perfettibili. La mia principale obiezione agli assegni familiari ed ai sussidi finanziari similari è che forse incentivano la maternità (ma io non lo credo), però sicuramente non favoriscono la lavoratrice e al contrario disincentivano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro convenendo restare a carico del marito, quando invece osserviamo che gli Stati europei dove il tasso di fecondità è più elevato sono proprio quelli in cui è alta l'occupazione femminile. Questi, infatti, sono anche gli stessi Paesi dove le politiche di conciliazione fra lavoro e famiglia sono meglio ripartite tra maschi e femmine (Svezia), i servizi sociali sono più sviluppati (Danimarca) o più intensa è la *positive discrimination*, volta a conseguire un'identica rappresentanza di genere nelle occupazioni e nelle posizioni apicali (Norvegia). Personalmente formulo critiche ulteriori agli assegni familiari italiani: discriminano contro chi dipendente non è e dunque non può percepirla e contro chi vive senza una «famiglia in senso stretto» a carico, quando invece uno Stato autenticamente liberale o non dovrebbe interessarsi per nulla alle abitudini di vita, magari solitarie, del contribuente o non dovrebbe distinguere il tipo di

«*significant other*», magari un cane barbone, che ne costituisce il consorte (questo essendo letteralmente colui o colei che ne condivide la sorte).

Fra gli altri principali interventi di politica economica per la parità di genere sul lavoro da evitare, collegati a questo primo, porrei quello di riformare l'imposizione sui redditi delle persone fisiche in ragione di quozienti familiari, o semplicemente del sesso del contribuente. Nel primo caso, aggravandosi l'aliquota marginale di chi in casa porta il secondo reddito (rispetto a chi è titolare del primo), sarebbero una volta di più, *rebus sic stantibus*, danneggiate le donne. Nel secondo caso, assoggettare ad una minore tassazione il salario femminile (con maggiorazioni di quello maschile tali da mantenere inalterato il gettito complessivo) indurrebbe soltanto ad allargare l'offerta di lavoro delle donne e dunque la loro disoccupazione, in un Paese come l'Italia, caratterizzato da rigidità salariali e regolatorie, nonché da un tasso di disoccupazione femminile già oggi 1,6 volte superiore al maschile. Altre l'idea potrebbe essere adottata senza danni, ad esempio nel Regno Unito, perché lì la flessibilità salariale e regolatoria è alta ed il tasso di disoccupazione maschile è maggiore del femminile e segnala comunque una condizione di pieno impiego.

Data la grande notorietà dei proponenti di questa tassazione di genere ed il vasto spazio riservatole dal quotidiano della Confindustria, al tema è bene dedicare qualche ulteriore riflessione. Per ben tre volte in poche settimane, Alberto Alesina e Andrea Ichino (d'ora in avanti citati come AAAI, una interiezione che suona dolorosa) hanno ribadito dalla prima pagina del *Sale 24 Ore* (A. Alesina, A. Ichino, *Due economisti propongono: meno tasse sul lavoro delle donne senza perdere gettito*; Id., *Con tasse più leggere per le donne anche il fisco guadagna*; Id., *Ridurre le tasse alle donne non costerebbe un euro*) la loro convinzione che esista un metodo semplice

per aumentare l'occupazione delle donne in Italia, quello di stimolarne l'offerta attraverso decrementi delle aliquote fiscali sui redditi delle lavoratrici, accompagnati da incrementi a carico dei colleghi uomini. Prescindendo dalla dubbia costituzionalità di tale approccio. Ma, da un lato, lo critico sulla base della constatazione che il gravissimo problema occupazionale femminile italiano dipende non dalla insufficiente offerta di lavoro delle donne, come AAAI pensano, bensì dalla scarsa domanda loro rivolta da parte delle imprese, dalle loro ineguali opportunità sia quantitative che qualitative nel mercato, dalle vere discriminazioni di genere subite nei profili di carriera, come testimoniato nei paragrafi precedenti e come ulteriormente illustrato dal forte tasso di disoccupazione delle donne (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Tabella 16), dal grado di occupazione «atipica» femminile per ragioni involontarie (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Tabelle 17, 18 e 19), e ancora più significativamente dall'elevato tasso di inattività non desiderato dal gentil sesso del nostro Paese, oggi doppio rispetto alla media europea (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Tabella 20). E, dall'altro lato, considero le premesse di valore sottostanti la proposta di AAAI lievemente sessiste, perciò confutandone l'applicabilità. Vediamo ora il perché.

Il problema occupazionale femminile italiano dipende non dalla insufficiente offerta di lavoro delle donne bensì dalla scarsa domanda loro rivolta da parte delle imprese, dalle loro ineguali opportunità sia quantitative che qualitative nel mercato, dalle vere discriminazioni di genere subite nei profili di carriera

Secondo la teoria e l'evidenza empirica tradizionali, due elementi tendono a rendere l'elasticità femminile maggiore di quella maschile all'interno della famiglia: il primo concerne la decisione di partecipare o meno alla forza lavoro; il secondo, condizionato ad una scelta positiva del precedente stadio, riguarda l'orario lavorativo preferito. La scelta se entrare o meno nel mercato dipende dal confronto fra il salario in esso emergente e il cosiddetto salario di riserva, quest'ultimo pari al valore della migliore alternativa al lavoro

L'elasticità dell'offerta di lavoro femminile e maschile: cause e rimedi non sessisti

Secondo la teoria e l'evidenza empirica tradizionali, due elementi tendono a rendere l'elasticità femminile maggiore di quella maschile all'interno della famiglia: il primo concerne la decisione di partecipare o meno alla forza lavoro; il secondo, condizionato ad una scelta positiva del precedente stadio, riguarda l'orario lavorativo preferito. La scelta se entrare o meno nel mercato dipende dal confronto fra il salario in esso emergente e il cosiddetto salario di riserva, quest'ultimo pari al valore della migliore alternativa al lavoro

esistente, utilizzando in altro modo il tempo libero: per la donna tale alternativa consiste nella cura della casa, dei figli e degli anziani, un ruolo prezioso e in Italia indispensabile, così necessario che l'angelo del focolare deve addossarselo comunque, sottoponendosi, se attiva nel mercato, ad una doppia fatica – produttiva e riproduttiva – alleviata soltanto nelle rare famiglie nostrane dove il padre condivide con la madre oneri e onori domestici, nelle regioni dove sussistono servizi sociali adeguati a basso costo, o nelle classi borghesi che possono permettersi servizi privati a pagamento; al contrario, l'uomo, poverino, generalmente non ha (o la cultura dominante, particolarmente nell'Europa cattolica e mediterranea, ritiene che non abbia) un'alternativa altrettanto valida, potendosi unicamente dedicare ad usi sostitutivi del tempo libero di minor valore economico-sociale, per esempio al giardinaggio. Poiché, di conseguenza, il salario di riserva maschile è modesto ed inferiore a quello femminile, anche a retribuzioni di mercato basse i consorti uomini trovano comunque utile partecipare alla forza lavoro, purché il corrispondente reddito netto prospettico superi il salario di riserva, mentre le loro compagne non sono altrettanto incentivate, perché per loro vale di più il tempo speso fra le pareti domestiche e perché l'eventuale retribuzione netta esterna, limitata, non le esimerebbe dal doppio onere *intra et extra moenia*. Il tutto è aggravato dal fatto che, essendo quello muliebre un eventuale secondo reddito, godendo la donna *pro quota* della fonte primaria ricevuta dal consorte, essa non sente l'impellenza di impegnarsi nel mercato, a meno che ciò non sia indispensabile per arrotondare il magro bilancio familiare. Pertanto, nel proporre una decurtazione dell'aliquota dell'imposta diretta sui salari femminili ed un rialzo di quella sui corrispondenti maschili, AAAI hanno presumibilmente in mente di elevare la convenienza delle donne a partecipare alla forza lavoro senza sostanzialmente scoraggiare l'altro genere, non però abbassando il salario di riserva femminile fino a raggiungere quello maschile, ad esempio attraverso una più equa distribuzione dei compiti domestici fra coniugi oppure per mezzo di asili nido efficaci e gratuiti o di *homes* accoglienti per anziani, bensì aumentando la retribuzione netta di mercato delle donne fino a renderla superiore al loro salario di riserva (e superiore

a quella maschile, ponendosi perciò *extra legem* – o *contra legem*? –, dato che l'art. 37 della Costituzione impone «a parità di lavoro, le stesse retribuzioni»).

Il secondo fattore esplicitato dalla letteratura nella spiegazione del perché l'elasticità dell'offerta di lavoro femminile al salario netto sia maggiore di quella maschile è in una certa misura non disgiunto da quello ora messo in luce. Una volta deciso l'ingresso nel mercato, le donne puntano ad un orario lavorativo contenuto se la retribuzione netta per ora lavorata, pur superiore al salario di riserva, è scadente: ad esempio prediligono il *part-time* o un posto nella Pubblica Amministrazione, dove il tempo pieno spesso comporta di fatto solo un'occupazione mattutina. Ma divengono disponibili ad orari lunghi al pari degli uomini, oltre che quando siano obbligate da vincoli di bilancio familiare stretti, allorché la retribuzione oraria netta tocchi livelli tali da consentire ampi benefici, inclusi quelli di trovare a pagamento collaboratori capaci di sostituirle efficientemente nell'ambito domestico. In generale, un incremento del salario netto orario ha due implicazioni sul numero di ore di lavoro offerte: un effetto sostituzione, che induce a rinunciare al tempo libero quando esso diviene più caro a causa dell'aumento retributivo, ed un effetto reddito di segno opposto, che porta a domandare più tempo libero quando cresce il benessere, essendo ogni ora lavorata meglio pagata. Se il primo effetto domina sul secondo, le ore di lavoro sono positivamente correlate con il salario netto orario e sono tanto più variabili in funzione di questo, quanto più ampio è l'effetto sostituzione rispetto all'altro. Per gli uomini i due effetti all'incirca si compensano sempre, sicché la loro offerta è rigida e stabilmente fissata sull'orario convenzionale massimo, risultando quasi insensibile a modifiche verso l'alto o verso il basso della retribuzione netta, poiché per il sesso forte il tempo libero è un *otium* e il lavoro è un dovere magari penoso, ma è anche uno *status symbol* sociale, come ci ricorda quel vecchio adagio di stampo maschilista, secondo cui «chi non lavora non fa l'amore». Per le donne, invece, l'effetto reddito è più debole che per i compagni perché il tempo libero dagli impegni occupazionali non assicura loro l'affrancamento dalla casalinghitudine, e tale effetto è ancora più dominato dall'altro ad alti livelli re-

tributivi netti orari, a cui il gentil sesso, offrendosi di lavorare a tempo pieno, può permettersi di sperare di comperare sul mercato appropriati servizi di sostegno delle proprie altrimenti inevitabili fatiche domestiche, finalmente acquisendo una prospettiva di parziale diritto al riposo. L'elasticità dell'offerta di lavoro femminile al salario netto è quindi superiore a quella maschile e l'offerta di lavoro da parte delle donne non può che venir potenziata da innalzamenti nella retribuzione lorda o, come proposto da AAAI, da abbassamenti nella tassazione: ma ciò avviene a causa della ineguale distribuzione dei compiti di cura all'interno della famiglia e tra questa e la società. Tale disuguaglianza deve essere combattuta perché è insieme iniqua e inefficiente e non va invece compensata, come nell'impostazione di AAAI (che poi è quella tradizionale «buonista»), attraverso la fiscalità di vantaggio, le protezioni o i sussidi: la loro non è, dunque, una proposta accettabile di *positive discrimination*.

Le politiche per la parità sul lavoro da intraprendere in Italia

Quanto sopra argomentato spiega perché le politiche di conciliazione dei ruoli, la loro condivisione all'interno della famiglia, la creazione di adeguati servizi sociali servono non solo ad accrescere l'offerta di lavoro delle donne, ma soprattutto a potenziarne la produttività e la adattabilità alle condizioni del mercato, dunque ad incentivarne la domanda. Esse consentono maggiore simmetria nella coppia e quindi più ampia eguaglianza di opportunità sul lavoro, come ho già avuto modo di illustrare (F. Padoa Schioppa, *La forza lavoro femminile*) esattamente 30 anni fa (senza che quasi nulla nel frattempo sia cambiato nel Bel Paese da tale punto di vista), e contemporaneamente favoriscono la fecondità femminile (questa si da allora molto diminuita in Italia), perché la donna, se accoppiata, oggi non vuole più affrontare da sola la cura dei figli e della casa.

È dunque fin troppo ovvio che dobbiamo progredire con leggi e politiche volte a diffondere e rafforzare i servizi pubblici per l'infanzia e per la terza età, a imprimere una svolta culturale anche attraverso appropriati incentivi economici e norme ben calibrate (come quelle sui permessi di paternità sopra citati), al fine di rendere i ruoli meglio inter-

Bollettino ADAPT-FMB

Frutto della collaborazione con il Centro Studi internazionali e comparati Marco Biagi, comprende due *newsletters* di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali.

Bollettino Ordinario

È una *newsletter* settimanale di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali. Offre un'ampia documentazione internazionale, comunitaria, nazionale, nonché regionale e locale suddivisa per sezioni. Particolare attenzione viene dedicata alle tematiche: certificazione e interpellati, giurisprudenza italiana, agenzie del lavoro, servizi per l'impiego, somministrazione, istruzione, formazione, apprendistato, ricerca, università, mobilità dei lavoratori, immigrazione, contrattazione collettiva, salute e sicurezza, orario di lavoro, lavoro sommerso. Inoltre mette a disposizione raccolte statistiche, note economiche e rapporti istituzionali, segnalazione di bandi, concorsi e premi, attività Adapt/Centro Studi Marco Biagi.

Bollettino Speciale

Attivo dal novembre 2005, è una *newsletter* di approfondimento, a carattere monografico, su singole tematiche di attualità in materia di diritto del lavoro, relazioni industriali, formazione, che segue il modello della struttura in sezioni del Bollettino ordinario.

L'iscrizione al Bollettino è gratuita. Per iscriversi è sufficiente inviare una mail di richiesta all'indirizzo: csmb@unimore.it, specificando nell'oggetto: iscrizione bollettino. Per richiedere la cancellazione specificare nell'oggetto della mail: cancellazione.

scambiabili all'interno della coppia, imboccando così una strada già percorsa da quasi tutti i Paesi dell'Europa, i quali non a caso spendono molto di più di noi sulle voci corrispondenti del bilancio pubblico (cfr. Allegato a *q. Dossier*, Tabella 21). Ma come donne non solo rivendichiamo il nostro bisogno di condividere con altri – dentro e fuori la famiglia – le fatiche della cura del focolare, bensì esprimiamo anche, con orgoglio, la nostra consapevolezza del valore sociale della maternità (o anche di una paternità «diversa»), intesa come *magistra vitae* unica, perché capace di insegnare l'etica dei risultati meglio di qualunque altra esperienza, non come strumento tradizionalmente identificato per assicurare forza lavoro fresca, sostentamento futuro contro i rischi della nostra vecchiaia o addirittura soldati per il tricolore.

Ciò di cui abbisogna l'Italia è eliminare il combinato disposto di disuguaglianza perpetrata sul lavoro contro le donne e di inefficienza economica, smettendo di assicurare privilegi agli *insiders*, puntando, invece, a dare maggiori opportunità alle lavoratrici (e a tutti gli altri segmenti marginali ed emarginati della forza lavoro): in termini potenziali ed effettivi di accesso al mercato, ma soprattutto di parità di trattamento nell'occupazione e

conseguentemente nella retribuzione. Consapevoli che tenere le donne fuori dal mercato del lavoro o circoscriverle dentro ad esso in funzioni che non tengono conto del merito è una ingiustizia ed uno spreco che la società italiana non può più permettersi, bisogna assolutamente accompagnare le politiche sociali e culturali sopra menzionate con azioni forti di discriminazione positiva a favore delle donne all'interno del mondo del lavoro. Ha iniziato a farlo nel marzo 2007 perfino la Spagna (J. Dolado, *Una «azione positiva» è per sempre*), esso stesso Paese a bassa fertilità ed alta ineguaglianza di genere (comunque minore che la nostra); ha imboccato molto timidamente e parzialmente questa strada anche la nostra stessa Legge Finanziaria del

dicembre 2006 quando, nell'abbattere il cuneo fiscale delle imprese attraverso contrazioni dell'IRAP, ha previsto particolari benefici per le occupate del Sud (ad eccezione degli Abruzzi), sulla base del Regolamento CE n. 2204 del 12 dicembre 2002 riguardante i lavoratori cosiddetti svantaggiati. La direzione è giusta, ma non basta e sono necessarie azioni di ben altra portata.

Ecco, dunque, tre proposte assai più generali di *positive discrimination* per il mercato del lavoro italiano, che – come si noterà – non possono venir confuse né con «le quote rosa» della politica né, peggio ancora, con le compensazioni o le protezioni di una supposta debolezza femminile, la quale, anzi, in tal modo viene mantenuta o addirittura provocata o amplificata.

In un breve editoriale di un inserto del *Sole 24 Ore* del 29 dicembre scorso (F. Kostoris, *L'anno europeo, un'occasione da non perdere*), tutto

Le politiche di conciliazione dei ruoli, la loro condivisione all'interno della famiglia, la creazione di adeguati servizi sociali servono non solo ad accrescere l'offerta di lavoro delle donne, ma soprattutto a potenziarne la produttività e la adattabilità alle condizioni del mercato, dunque ad incentivarne la domanda

dedicato a «Donne e Lavoro» nel 2007 – l'anno decretato della parità dall'Unione Europea –, suggerivo l'istituzione del seguente meccanismo di discriminazione positiva, da adottare con legge ordinaria dello Stato: ogni datore di lavoro italiano, pubblico o privato che sia, è libero di scegliere chi assumere, chi promuovere, quante ore far lavorare ciascuno e come pa-

garle, ma, qualora risulti sistematicamente sottorappresentare uno dei due generi, è tenuto a spiegarne la motivazione al Comitato delle Pari opportunità (o a un Comitato di Controllo interno), di cui bisognerebbe che ogni azienda al di sopra dei 50 addetti si dotasse; ove necessario, tale datore di lavoro dovrebbe giustificarsi anche di fronte ad un Comitato di Controllo esterno, forse un'Agenzia o un'*Authority* del tipo di quella illustrata nel progetto di legge Polito-Turci, ispirato da Pietro Ichino (però lì circoscritta alla Pubblica Amministrazione). L'approccio della mia proposta è in ogni modo lo stesso: l'utilizzo di strumenti quali la trasparenza e l'obbligo del datore di lavoro di motivare in un doppio passaggio di controllo interno ed esterno azioni

che non risultino improntate al principio del merito, e dunque dell'efficienza e dell'equità, dovrebbe comportare il timore di essere additati alla pubblica critica ed anche l'autoconsapevolezza delle ingiustizie, nonché delle perdite economiche in cui si incorre a causa delle discriminazioni di genere, implicando perciò una volontà di cambiamento. Si tratta di un'impostazione snella, non poliziesca, estesa a tutti i settori, a tutti i gradi lavorativi e a tutte le aziende non piccolissime, ma allo stesso tempo potenzialmente efficace.

A metà dicembre 2006, è circolata in Italia una proposta di legge, appoggiata dalle forze politiche di tutto l'arco costituzionale, con prima firmataria l'Onorevole Giustina Mistrello Destro, sulla creazione «dell'Autorità garante della parità delle donne e degli uomini nell'accesso ai massimi livelli per l'esercizio delle funzioni pubbliche»: in questo approccio, come nel mio, c'è libertà di assunzione e promozione senza alcuna «quota rosa», ma, diversamente dal mio, il campo è limitato al solo settore pubblico in senso lato e alle sole dirigenti, e però c'è un potere forte, un'Autorità con funzioni paragiurisdizionali (come l'Antitrust). Essa (art. 4) «riceve gli atti o i provvedimenti con i quali gli enti pubblici nominano i propri dirigenti oppure designano o nominano membri di organi monocratici o collegiali [...] [e] verifica che le determinazioni assoggettate al suo riscontro siano conformi ai principi costituzionali di cui all'Articolo 1 e, in particolare, che ogni scostamento dalla regola della parità sia motivato [...]». Ove constati incongruenze, l'Autorità richiede i chiarimenti e l'eventuale documentazione per la verifica della legittimità dell'operato; quindi provvede al riscontro positivo. In caso contrario, l'Autorità impugna l'atto di fronte al TAR e ne sospende l'efficacia fino al termine del giudizio». Questa impostazione è, rispetto a quella prima menzionata, più gravida di potenziali conseguenze per il datore di lavoro che discrimina contro le lavoratrici, grazie al previsto intervento della magistratura, ed è in ciò benemerita, sebbene rischi di affrontare il problema troppo tardi (al livello delle dirigenti) e solo nella Pubblica Amministrazione, per di più con metodi censori pesanti, che possono comportare nuovi «lacci e lacciuoli» nella gestione della cosa pubblica.

Equidistante dal mio, ma in direzio-

ne opposta, vi è un altro approccio di politica delle pari opportunità nel mercato del lavoro, che si caratterizza per essere ancora più blando: è quello emergente nella proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'8 marzo 2005, attualmente in discussione nell'Assemblea di Strasburgo, per far nascere l'«Istituto europeo per l'uguaglianza di genere» (Commissione Europea, *Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni sulla parità tra donne e uomini – 2006*). I compiti ad esso assegnati sono più tenui, ma tutt'altro che irrilevanti, particolarmente nell'ipotesi socratica che, se la consapevolezza dei problemi aumenta, cresce anche la probabilità di risolverli: così tale istituto dovrebbe raccogliere, analizzare e diffondere informazioni relative agli occupati e alle occupate a livello comunitario, elaborare strumenti metodologici volti ad integrare varie politiche dell'Unione con l'obiettivo della parità, organizzare attività tese a promuovere gli scambi di esperienze di *best practice* nella *positive discrimination* e lo sviluppo del dialogo su questi temi, sensibilizzare la pubblica opinione e via dicendo. Complessivamente, la percezione esiste che questa iniziativa, nonostante appaia *soft*, sia capace di produrre miglioramenti soprattutto nel mercato del lavoro degli Stati europei più lontani dalla parità di genere, e segnatamente l'Italia, forse il più discosto fra tutti i 27.

Personalmente credo che la mia proposta e quella, più forte, dell'Autorità sarebbero anche più dense di conseguenze positive, se non fossero osteggiate, com'è probabile, dato il maschilismo estremo che caratterizza, nell'inconsapevolezza generale, il nostro Paese: non occorre essere un profeta o una profetessa, Prometeo o la Sibilla cumana, per capire che di queste *Authorities*, di queste Agenzie o anche solo di queste Commissioni interne per le Pari opportunità, basta che si sappia che esistono e che hanno ben operato in alcuni casi clamorosi ed esemplari, perché divengano un deterrente fondamentale contro malversazioni nei riguardi delle donne nel mercato del lavoro, favorendo invece comportamenti prevalentemente virtuosi.

Ma se anche tale previsione, come molte altre elaborate dagli economisti, si rivelasse soggetta al *wishful thinking*, rimarrebbe almeno un van-

taggio nelle ipotesi di qualche forma generale di *positive discrimination* in Italia, quello di indurre la nostra pubblica opinione a riflettere e a discutere della parità di genere, conseguendo un livello di superiore consapevolezza della discriminazione da noi perpetrata contro le lavoratrici. Togliamo alla società italiana almeno la buona coscienza, la coscienza delle sue buone intenzioni! E interveniamo per ottenere, possibilmente in fretta, migliori risultati nell'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro italiano, ciascuno nel proprio ambito, dallo studio alla fabbrica, dalla famiglia alle istituzioni e, in primo luogo ovviamente in Parlamento!

Fiorella Kostoris
Università «La Sapienza» di Roma

Bibliografia

A. Alesina, A. Ichino, *Due economisti propongono: meno tasse sul lavoro delle donne senza perdere gettito*, in *Il Sole 24 Ore*, 27 marzo 2007.
A. Alesina, A. Ichino, *Con tasse più leggere per le donne anche il fisco guadagna*, in *Il Sole 24 Ore*, 15 aprile 2007.
A. Alesina, A. Ichino, *Ridurre le tasse alle donne non costerebbe un euro*, in *Il Sole 24 Ore*, 22 maggio 2007.
M.E. Carmo Vaz Cardoso, *Leave Policies. A Tool to Gender Equality*, Tesi di Master, a.a. 2006/2007.
Commissione Europea, *Gender Pay Gaps in European Labour Markets – Measurement, Analysis and Policy Implications*, SEC(2003)937, 4 settembre 2003.
Commissione Europea, *Equality for Women and Men*, settembre 2005.
Commissione Europea, *Employment in Europe 2005. Recent Trends and Prospects*, settembre 2005.
Commissione Europea, *Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni sulla parità tra donne e uomini – 2006*, COM(2006)71 def., 22 febbraio, 2006.
Commissione Europea, *Employment in Europe 2006*, ottobre 2006.
Commissione Europea, *Report on Equality Between Women and Men 2007*, febbraio 2007.
J. Dolado, *Una «azione positiva» è per sempre*, in *Lavoce.info*, 14 giugno, 2007.
EUROSTAT, *Labour Force Survey*.
EUROSTAT, *European Social Stati-*

stics. Labour Force Survey. Principal Results 2002, 2003.

EUROSTAT, *Statistics in Focus, Labour Force Survey. Principal Results 2004*, 2005.

ISTAT, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

ISTAT, *Rilevazione sulle forze di lavoro. Media 2005*, 18 aprile 2006.

ISTAT, *La famiglia in Italia. Dossier statistico*, maggio 2007.

F. Kostoris, *L'anno europeo, un'occasione da non perdere*, in *Il Sole 24 Ore*, suppl. *Donne e Lavoro*, 29 dicembre 2006, 1.

F. Kostoris, *Donna, come ti affrancherai dalla casalinghitudine?*, in *Il Riformista*, 17 aprile 2007, 3.

F. Kostoris, *La donna lavoratrice a 60 anni dalla costituzione Italiana*, *Rivista di Politica Economica*, 2006, n. 7-8, 135-225

F. Padoa Schioppa, *La forza lavoro femminile*, Bologna, Il Mulino, 1977.

F. Padoa Schioppa Kostoris, *Retribuzione femminile: parità formale, disparità sostanziale nel pubblico e nel privato fra lavoratori e lavoratrici oggi in Italia*, in Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna (a cura di), *op. cit.*, 9-59.

J. Platenga, C. Remery, *Reconciliation of Professional and Private Life: Exchange of Good Practices. A Comparative Review of Thirty European Countries*, Report prepared by the Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission, September 2005.

S. Ponthieux, D. Meurs, *Écart des salaires entre les femmes et les hommes en Europe. Effets des structures ou discrimination?*, in *Revue de l'OFCE*, 2004, n. 90, 153-192.

Ragioneria Generale dello Stato, *Conto Annuale*, 2004.

L.L. Sabbadini (a cura di) (2004), *Come cambia la vita delle donne*, ISTAT e Dipartimento per le Pari opportunità, Roma, 2004.

World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2006*, 2006.

Nella cura dei figli, i padri sono un po' meno assenti

di Alessandra Servidori (in *Il Sole 24 Ore*, 4 febbraio 2008)

In Italia il processo di modernizzazione e di ridefinizione dei ruoli maschili e femminili nella divisione sociale del lavoro dovuto al forte aumento delle donne nel mercato del lavoro, ha messo in crisi il modello *gender-biased* di divisione dei compiti mentre il contributo maschile alla cura è ancora modesto: il 77,7% del tempo dedicato dalle coppie al lavoro familiare e casalingo è svolto dalle donne, l'83% del tempo di lavoro è rivolto alle famiglie, mentre ben il 77,1% del tempo complessivo di impegno degli uomini è dedicato all'attività retribuita e appena il 23% al lavoro familiare. Ancora oggi il carico della genitorialità nell'accezione più ampia (cura ai genitori, figli, non autosufficienti) pesa fondamentalmente sulle donne.

Un'indagine dell'Ires CGIL riflette l'orientamento equilibrato delle nuove generazioni verso il lavoro, l'istruzione e le relazioni sociali, come sfere della vita ugualmente importanti. Il cambiamento sociale interessa non solo le donne e nelle ricerche sociali italiane appaiono

indagini di genere che mettono al centro anche comportamenti maschili, oltre la specificità femminile, in termini relazionali. Il ruolo tradizionale del padre come principale sostegno economico di tutta la famiglia permane a livello di sistema

terzo delle famiglie italiane in cui si lavora entrambi, si sono già affermati modelli di ripartizione paritaria dei lavori di cura: i partner partecipano insieme a molti impegni che riguardano la gestione dei figli. Non è però tra i più giovani che la cura

	Uomini	Donne	Totale
Garantire il benessere economico dei figli	22,3	15,2	18,6
Essere una guida e un punto di riferimento	45,8	52,3	49,1
Essere una presenza quotidiana nella vita dei figli	26,3	28	27,2
Consentire una crescita autonoma dei figli	5,7	4,5	5,1
Totale	100	100	100

Tabella 1 – Cosa deve fare un buon padre (val %).

Fonte: Indagine Ires – Di Nunzio 2007.

sociale, le donne sembrano destinate a prendersi cura della famiglia, ma i risultati della ricerca dimostrano tuttavia che l'idea di riconoscere un buon padre nel fatto che garantisca prima di tutto il benessere economico dei figli, riguarda ormai una minoranza. Si sta affermando al contrario una idea di paternità più aperta al confronto quotidiano e una propensione ad una maggior condivisione del lavoro di cura soprattutto nei confronti dei figli. In più di un

verso i figli è equamente distribuita, ma sono i più adulti che hanno figli più grandi a condividere maggiormente gli impegni degli stessi. Così se i bambini sono piccoli lui tende ad aiutare, ma è sulle donne che grava il peso maggiore. Per quanto riguarda la gestione della casa tra i giovani si affermano modelli divaricati: sono mediamente più numerosi sia i modelli di distribuzione paritaria che quelli in cui il carico pesa esclusivamente sulla donna. L'analisi dei dati

MA 1	MA 2	MA 3	MA 4	MA 5	MB 1	MB 2	MB 3	MB 4	Totale anno	Anno
267.546	195.231	27.865	765	26.472	107.491	9.857	6.118	13.398	656.748	2005
267.178	196.538	28.514	789	27.064	109.089	8.837	6.759	14.908	661.682	2006
165.780	104.705	15.319	484	22.714	61.608	3.203	5.458	8.336	387.607	1° sem. 2007
331.560	209.410	30.638	968	45.428	123.216	6.406	10.916	16.672	775.214	Stima 2007 +17,2

Tabella 2 – Congedi parentali (codice evento e numero di beneficiari: progressione storica)

Fonte: Inps.

Legenda codici

MA 1 periodi di congedi di maternità e paternità, ex artt. 16, 17, 20, 28, d.lgs. n. 151/2001

MA 2 periodi di congedi parentali disciplinati dall'art. 35, comma 1, d.lgs. n. 151/2001 (6 mesi entro i 3 anni di vita del bambino)

MA 3 periodi di congedo per malattia del bambino di età inferiore a 3 anni, disciplinati dall'art. 49, comma 1, d.lgs. n. 151/2001

MA 4 prolungamento del congedo parentale fino a 3 anni di vita del bambino con handicap, disciplinato dall'art. 33, comma 1, d.lgs. n. 151/2001, art. 33, comma 1, l. n. 104/1992

MA 5 permessi mensili per figli con handicap gravi, art. 42, commi 2 e 3, d.lgs. n. 151/2001, l. n. 104/1992

MB 1 riposi giornalieri fino al 1° anno di vita del bambino, artt. 30-40, d.lgs. n. 151/2001

MB 2 congedi parentali disciplinati, art. 35, comma 2, d.lgs. n. 151/2001, oltre i 6 mesi entro i 3 anni di vita del bambino ovvero fruiti tra il 3° e l'8° anno

MB 3 riposi giornalieri per figli con handicap grave fino al 3° anno di vita

MB 4 congedi per malattia dei bambini di età compresa tra i 3 e gli 8 anni fruibili alternativamente, nel limite di 5 giorni l'anno per ciascun genitore, art. 47, comma 2, l. n. 151/2001.

sull'utilizzo dei congedi parentali, indica come solo il 24% delle donne ne abbia usufruito nei primi 3 anni del bambino, come meno del 10% li abbia utilizzati dopo il terzo anno di vita del figlio e solo il 3% degli uomini, aventi diritto, ne ha beneficiato. Le modalità di fruizione dimostrano che il livello di indennità influisce significativamente sul numero dei giorni di congedo utilizzati, perché le famiglie devono salvaguardare il proprio bilancio. È necessario migliorare la normativa, operare sull'informazione poiché è alta la percentuale di coloro che ignorano la legge e ancora maggiore dove lo strumento della conciliazione è me-

no utilizzato, tra lavoratori e lavoratrici meridionali (30%) e quelli del settore privato (23%). Inoltre alcune prassi previste dalla legislazione risultano di difficile fruizione. La materia è oggetto di delega del Governo nella recente legge n. 274/2007, art. 81, comma b: entro 12 mesi è prevista la revisione della vigente normativa con riferimento all'estensione della durata dei congedi e all'incremento dell'indennità al fine di incentivarne l'utilizzo. La modifica riguarderà presumibilmente l'utilizzo del congedo anche a gruppi di ore e non solo a giorni, l'elevazione dell'in-

dennità al 50% nei primi 3 mesi dopo i 5 previsti, portando l'indennità al 70% con una sorta di anticipo da parte dell'ente revisionale che il lavoratore può restituire; l'introduzione della parificazione dell'utilizzo dei congedi anche ai genitori affidatari o con contratti atipici. Secondo una recente ricerca (Fontana 2006) i contesti organizzativi continuano ad essere un freno piuttosto che veicolo di nuove opportunità. Le aziende tendono ad investire meno sulle donne evitando il rischio potenziale legato all'appartenenza di genere e alle assenze per maternità o lavoro

di cura, e altrettanto stigmatizzano negativamente i comportamenti maschili più attenti ai valori famigliari. È dunque alle politiche pubbliche e di flessibilità organizzative aziendali che spetta il compito di considerare la genitorialità come una tappa naturale nel corso di vita delle risorse umane dell'azienda, e creare le condizioni per realizzare le aspirazioni alla modernità che affiorano nella società italiana.

Alessandra Servidori
Adapt - Centro Studi Marco Biagi

Lavoro femminile con troppi vincoli

di Michele Tiraboschi (in *Il Sole 24 Ore*, 23 gennaio 2008)

La proposta di una tassazione differenziata per genere, avanzata già lo scorso anno e rilanciata in questi giorni dagli economisti Alberto Alesina e Andrea Ichino [cfr. A. Alesina, A. Ichino, *Meno tasse sul lavoro (e alle donne ancora meno)*, in *Il Sole 24 Ore*, 19 gennaio 2008, ed anche in *q. Dossier*, 15; A. Alesina, A. Ichino, *Due economisti propongono: meno tasse sul lavoro delle donne senza perdere il gettito*, in *Il Sole 24 Ore*, 27 marzo 2007, ed anche in *q. Dossier*, 18, ndr] non ha sin qui riscosso grande successo tra gli addetti ai lavori. Ha però l'indiscutibile merito di porre all'attenzione dell'opinione pubblica un tema davvero centrale per il nostro Paese e di cui si parla ancora poco. Che non è tanto, a ben vedere, quello della occupazione femminile in sé considerata. Nel 2007, anno europeo della parità di opportunità, si è a lungo dibattuto di ciò e, seppure con scarsi risultati pratici, le iniziative di sensibilizzazione volte a promuovere un mercato del lavoro più inclusivo per le donne si sono moltiplicate. Ciò che invece ancora fatica a emergere è la consapevolezza della valenza strategica delle politiche sociali e del lavoro rispetto ai temi dello sviluppo e della crescita.

Eppure, nella dimensione dell'economia della informazione e della conoscenza, i paradigmi dello sviluppo economico e quelli dello sviluppo sociale tendono oggi a convergere nella valorizzazione del capitale umano. Le politiche sociali e del lavoro, di conseguenza, possono risultare decisive non solo in una dimensione puramente distributiva, secondo le tradizionali logiche dei sistemi

di *welfare*, ma anche, e prima ancora, rispetto agli obiettivi della produttività e della crescita. Si comprende così perché gli economisti enfatizzano, giustamente, le enormi potenzialità della occupazione fem-

le che, in termini di crescita e sviluppo, si traduce anche in una compressione della crescita del PIL. Ecco perché occorre aumentare drasticamente il tasso di occupazione femminile che, è bene ricordare, è di-

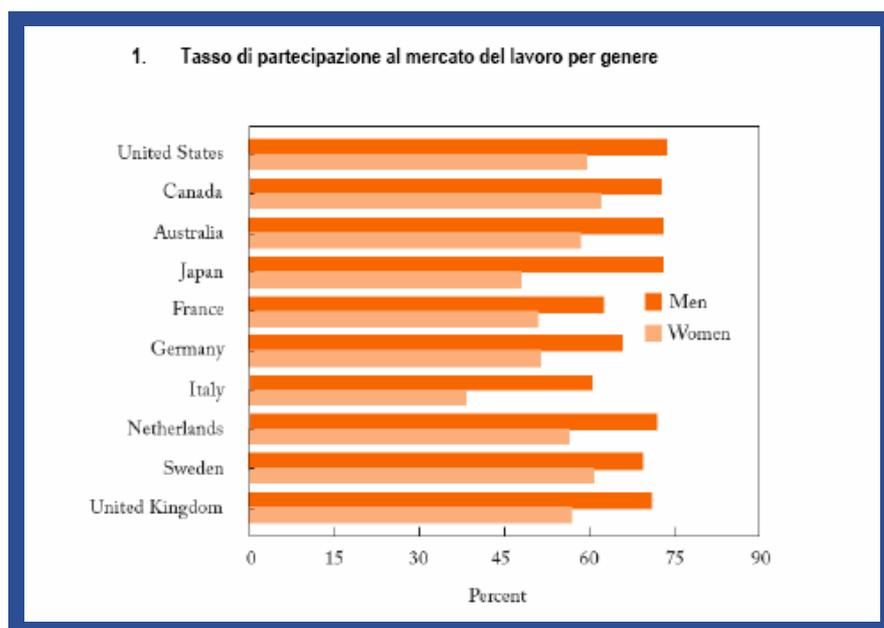


Tabella 1 – Tasso di partecipazione al mercato del lavoro per genere.
Fonte: *Comparative Civilian Labor Force Statistics, Ten Countries*
U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (dicembre 2007).

minile. Non solo l'Italia ha, come indicano i raffronti internazionali (vedi le tabelle a margine), il maggiore divario tra tasso di disoccupazione femminile e quello maschile. È soprattutto il tasso di occupazione a destare allarme, posizionandosi tra i più bassi dell'area OCSE. Meno di una donna su due in età di lavoro (15-64 anni) ha una occupazione regolare. Una ingiustizia socia-

stante di quasi 15 punti percentuali dagli obiettivi fissati a Lisbona per il 2010 (pari al 60 per cento). Ma è a questo punto che le opinioni degli economisti iniziano a divergere radicalmente. E c'è anche chi, altrettanto giustamente, ricorda come già oggi, in Italia, le donne lavorino più degli uomini. Solo che lo fanno senza essere pagate, nella cura della casa e dei familiari. E, se escono di

casa, lavorano molto spesso a servizio di una economia sommersa che, per dimensioni e numero di persone coinvolte, non ha pari nel resto d'Europa.

Vero è peraltro che il divario dell'Italia rispetto agli altri Paesi si concentra prevalentemente nel Mezzogiorno, dove ben tre donne su quattro in età di lavoro sono senza occupazione. In queste aree del Paese ben poco potrebbe una tassazione differenziata per genere visto che qui il problema non è tanto quello dell'offerta di lavoro femminile quanto, semmai, la scarsa domanda di lavoro e la mancanza di reali opportunità di impiego nella economia regolare. Tutte le (poche) proposte oggi in discussione meritano indubbiamente attenzione e anche un serio approfondimento in sede scientifica. A partire dal profilo, generalmente trascurato dagli economisti, dalla loro compatibilità con il diritto comunitario della concorrenza che, come bene sanno gli imprenditori italiani che hanno fatto ricorso ai contratti di formazione e lavoro, contempla una nozione di aiuto di Stato non solo assai ampia, ma anche insensibile alle finalità sociali dell'intervento. Lo stesso solenne principio di parità di trattamento retributivo tra uomo e donna, sancito dal Trattato istitutivo della Comunità Europea, trova invero spiegazione nel timore di forme di *dumping* sociale legate ad un più basso costo del lavoro femminile. E anche il legislatore italiano, con riferimento al contratto di inserimento al lavoro, si è recentemente mosso con particolare cautela, riservando una riduzione differenziata per genere della aliquota contributiva alle sole aree del Mezzogiorno conformemente al regolamento comunitario vigente in materia di aiuti di Stato.

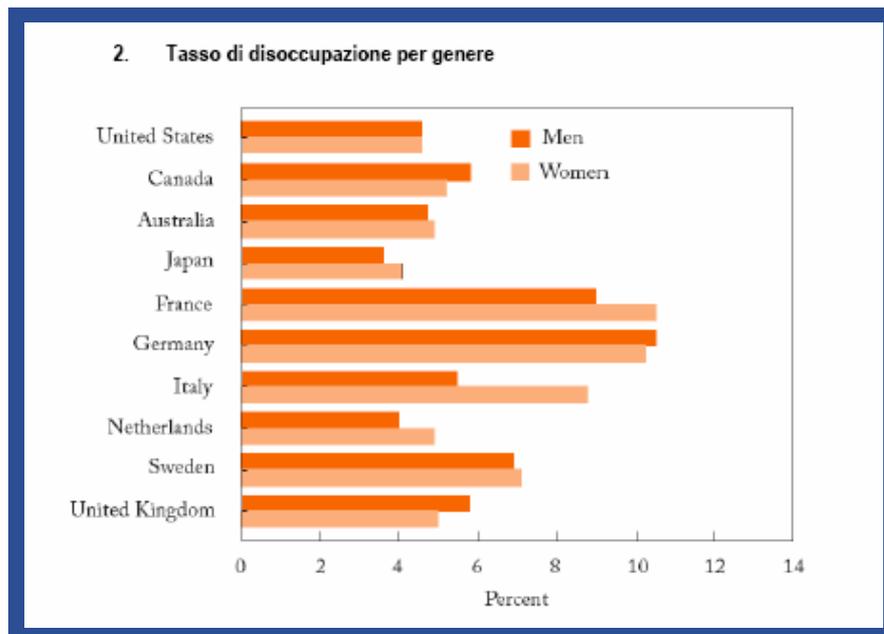


Tabella 2 – Tasso di disoccupazione per genere.

Fonte: *Comparative Civilian Labor Force Statistics, Ten Countries* U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (dicembre 2007).

Il vero punto di riflessione, e il contributo che si vuole portare al dibattito, è tuttavia un altro e trae alimento dalla fallimentare esperienza in materia di legislazione sulle pari opportunità tra uomo e donna. L'attuale normativa costituisce, in effetti, un chiaro esempio dei limiti presenti in interventi poco selettivi e soprattutto poco attenti all'obiettivo di un generale miglioramento delle performance del mercato del lavoro che, a ben vedere, colloca il nostro Paese tra i peggiori anche con riferimento ai tassi di occupazione degli uomini. Quando è invece vero che, negli ultimi anni, proprio l'Italia ha registrato un incremento del tasso di occupazione femminile superiore alla media degli altri Paesi (vedi le tabelle).

La verità è che la tecnica degli in-

centivi può avere una preziosa funzione congiunturale, per la soluzione di problemi specifici del mercato del lavoro, ma non può rappresentare, di per sé, la scorciatoia per la soluzione di problemi strutturali. Problemi che, come noto, nel caso della occupazione femminile vanno ben oltre l'ambito di incidenza delle politiche fiscali, riguardando contestualmente le politiche di sostegno alla famiglia, le politiche di accesso alla istruzione e alla formazione professionale, le politiche previdenziali e del lavoro, le politiche sociali e culturali in senso lato. Di modo che la loro soluzione non può che dipendere da un approccio di genere integrato e trasversale a tutte le politiche pubbliche (il c.d. *mainstreaming*). In mancanza di una strategia più comprensiva, volta a incidere sulle cause reali delle differenze di genere nell'accesso al lavoro, gli strumenti di incentivazione di tipo automatico riflettono le tendenze della domanda e non mostrano effetti di riequilibrio a favore della componente femminile che potrebbero invece essere conseguiti attraverso misure di sviluppo dei servizi alla persona e di sostegno alla famiglia. La riflessione scientifica dei prossimi mesi potrà offrirci indicazioni più precise in merito ai presumibili effetti, anche per la componente maschile (soprattutto per i più giovani e i più anziani), della suggestiva proposta di Alesina e Ichino. Resta tuttavia forte l'impressione che difficilmente un incentivo economico

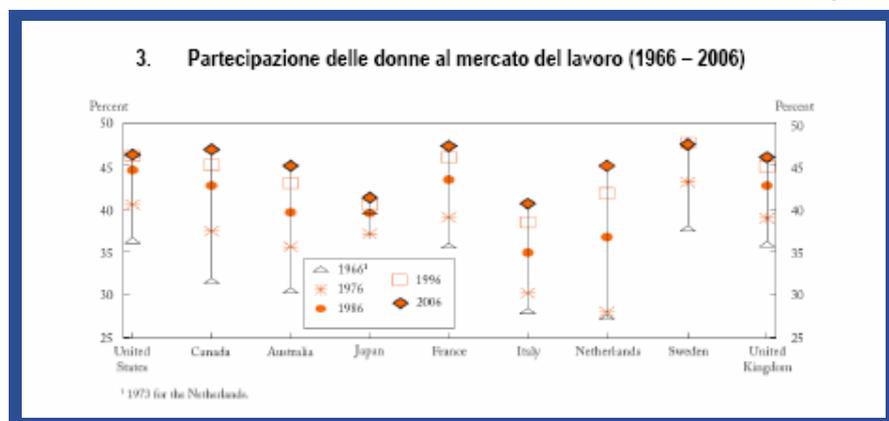


Tabella 3 – Partecipazione delle donne al mercato del lavoro (1966-2006). Fonte: *Comparative Civilian Labor Force Statistics, Ten Countries* – U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (dicembre 2007).

potrà davvero funzionare se, contestualmente, non si rimuovono i molti disincentivi normativi che, anche da lato della domanda, incidono sul sistema complessivo delle convenienze imprenditoriali nella scelta di assumere una donna. In un mercato come quello italiano, che pone i suoi fragili equilibri su quella potentissi-

ma valvola di sfogo che è rappresentata dal lavoro grigio e sommerso, avremo davvero più donne in grado di trovare una occupazione se parallelamente, e come avvenuto in questi mesi in nome di un politicamente corretto principio di parità che nei fatti non esiste, si procede contestualmente a un irrigidimento del

part-time e del lavoro a termine e a una penalizzante compressione degli schemi contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile?

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it

Flessibilità e garanzie a braccetto nella Ue

di Alessandra Servidori (in *Il Sole 24 Ore*, 24 settembre 2007)

A Bruxelles la politica del lavoro comunitaria si sta misurando sulla strategia della «Flexsecurity» e le sue possibilità di applicazione negli stati membri, partendo dalle indicazioni del «Libro verde» che costituisce l'architettura di un vero e proprio rovesciamento della logica del Diritto del lavoro. Tanto che a metà di ottobre i singoli Paesi dovranno presentare a Bruxelles un rendiconto sull'avanzamento dei loro piani sociali.

Lanciato dalla Commissione Ue e dal Commissario Vladimir Spidla nel novembre 2006, il «Libro verde»

zie alla presenza di generosi ammortizzatori sociali e a un ben funzionante sistema di formazione che facilita i passaggi da un impiego all'altro. La Commissione Ue ha fornito al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni una Comunicazione in materia – 27/06/2007 COM(2007)359 (SEC(2007)861-862) – intitolata «Verso principi comuni di flessibilità e alla sicurezza». Il rapporto presenta tra l'altro alcuni per-

standard, rendendo i primi più favorevoli alle aziende e favorendo sistemi di sicurezza sociale più inclusivi. 2) Il rafforzamento dell'adattabilità delle imprese sviluppando e rafforzando la *transit security*, cioè il passaggio protetto da un lavoro all'altro. 3) L'aumento degli investimenti in capitale umano. 4) La creazione di nuove opportunità lavorative per i percettori di sussidi, il contrasto alla dipendenza prolungata dai sussidi pubblici, la lotta contro il lavoro irregolare e il rafforzamento della capacità istituzionale per favorire il cambiamento.

La risoluzione del Parlamento europeo dell'11 luglio 2007 «Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo» (2007/2023 INI) accoglie favorevolmente un nuovo approccio in materia di diritto del lavoro mirante a comprendere tutti i lavoratori, a prescindere dalla loro situazione contrattuale; si compiace del dibattito sulla necessità di rafforzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo, che implicano la richiesta, da parte sia degli imprenditori sia dei lavoratori, di una più elevata flessibilità e la necessità di fornire una sicurezza maggiore talora associata al lavoro precario, migliorando la protezione dei lavoratori vulnerabili, per creare un maggior numero di posti di lavoro di qualità e più coesione sociale, contribuendo così a conseguire gli obiettivi della strategia di Lisbona.

Il Parlamento europeo ritiene che il miglioramento del diritto del lavoro debba essere coerente con i principi della Carta dei diritti fondamentali, con particolare riferimento al titolo IV, rispettando e salvaguardando i valori del modello sociale europeo. Inoltre, il Parlamento europeo accoglie con favore l'ampia varietà di tradizioni nel campo del lavoro, di forme contrattuali e di modelli aziendali esistenti nei mercati del lavoro; chiede accordi contrattuali flessibili e

	Tasso % di disoccupazione*	Tasso % di impiego**	Lavoratrici a tempo parziale in % sul totale
Germania	10,2	59,3	44,3
Spagna	11,0	51,2	24,9
Francia	10,1	57,9	30,9
Italia	9,7	45,4	25,7
Regno Unito	4,5	65,8	43,1
MEDIA UE-25	9,6	56,3	32,6

Donne in carriera – Situazione occupazionale femminile nella Ue a 25 e nei principali Paesi europei. * dati di gennaio 2006; ** dati del secondo trimestre 2005.

Fonte: Eurostat.

avrebbe dovuto essere discusso in ogni Paese, avviandone il dibattito tra tutte le parti sociali e formulando proposte in merito. Esso vede misurarsi due logiche diverse e alternative tra loro: una di chi appoggia i diritti e le tutele sul posto e nel rapporto di lavoro; e un'altra di chi privilegia invece un sistema di tutele generali di cittadinanza sul mercato, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro.

«Flexsecurity» – una crisi tra *flexibility* e *security* – sta a indicare il modello di mercato del lavoro creato in Danimarca in cui una notevole flessibilità in materia di assunzioni e licenziamenti si accompagna a un'altrettanta estesa sicurezza per quanti si trovano a essere disoccupati, gra-

corsi che consentono di avviare esperienze di «flexsecurity» con declinazioni a livello nazionale dei singoli stati membri.

Cinque sono le componenti: 1) Disposizioni contrattuali flessibili ma sicure. 2) Politiche attive per il work fare. 3) Sistemi di apprendimento permanente ben sviluppati. 4) Moderni sistemi di sicurezza sociale. 5) Dialogo sociale per passare dalla disoccupazione al mercato e da una occupazione all'altra.

Sulla base delle cinque componenti la Commissione ha individuato 4 percorsi alternativi volti a garantire una risposta adeguata alla crescita di occupazione e mercati del lavoro di qualità: 1) La riduzione dei gap tra contratti standard e contratti non

sicuri nel contesto della moderna organizzazione del lavoro; sottolinea che la «flessicurezza» può realizzarsi solo con una legislazione sul lavoro efficace e moderna, che rifletta le mutevoli realtà del mondo del lavoro e ritiene che tra le priorità di una riforma del diritto del lavoro negli Stati membri vi siano: 1) La facilitazione del passaggio tra situazioni diverse di occupazione e disoccupazione. 2) La garanzia di un'adeguata protezione per i lavoratori con forme di lavoro atipiche. 3) Il chiarimento

dell'ambito del lavoro dipendente e della zona grigia esistente tra lavoratori autonomi e lavoratori con rapporto di lavoro dipendente. 4) La lotta al lavoro sommerso.

La questione del lavoro flessibile e sicuro nell'ambito delle tutele rappresenta una delle priorità dell'Unione che registra in tutti i suoi membri tassi differenti di lavoro standard e di nuove tipologie contrattuali.

Occorre istituire un corpo di diritti universali destinato a tutti i lavoratori pubblici, privati, autonomi, su-

bordinati o atipici per superare un dualismo tra ipertutelati e precari riconducibile a una cattiva distribuzione delle tutele.

Il diritto comunitario in un quadro coordinato a livello europeo di politiche economiche orientate allo sviluppo ne rappresenta l'anello fondamentale.

Alessandra Servidori

Adapt - Centro Studi Marco Biagi

DANIMARCA

Il «triangolo d'oro»

Il mercato danese del lavoro offre un efficace mix di flessibilità e sicurezza, presentando normative flessibili, una protezione relativamente bassa, vasti sforzi di apprendimento permanente, politiche attive nel mercato del lavoro e, soprattutto, un generoso sistema di sicurezza sociale. Questo quadro è il frutto del cosiddetto «compromesso di settembre» del 1899, che bilanciò il diritto ad assumere e licenziare con lo sviluppo di un sistema pubblico d'indennità in campo istituzionale, il quale è alla base dei moderni rapporti di lavoro in vigore in Danimarca.

Negli anni 60, con la costituzione del servizio pubblico per l'impiego, lo Stato si è accollato gran parte del rischio legato all'occupazione. A cavallo tra gli anni 80 e 90 sono state adottate politiche attive volte a incentivare i disoccupati a cercare un lavoro e a migliorare la loro qualificazione. Lo sviluppo di competenze è stato stimolato da sistemi di rotazione che hanno consentito ai lavoratori la formazione mentre erano sostituiti da disoccupati. Tutti questi fattori formano il cosiddetto «triangolo d'oro» di accordi contrattuali flessibili, un generoso sistema di sicurezza sociale e vaste politiche attive del mercato del lavoro. Il risultato è un Paese con un tasso di occupazione molto elevato (77,4% nel 2006), contro livelli di disoccupazione totale (3,9%), giovanile (7,7%) e di lungo termine (0,8%) molto contenuti.

OLANDA

Un accordo vecchio di 25 anni

Con il cosiddetto «Accordo di Wassenaar» del 1982 una certa moderazione salariale è stata scambiata con una maggiore occupazione e si è aperta la via, nell'ambito dei contratti collettivi, al lavoro part-time, scelto su base volontaria soprattutto da donne e realizzato con contratti a tempo determinato. Negli anni 90 una certa rigidità del mercato del lavoro è stata superata dalle parti sociali con un accordo nell'ambito della Fondazione del lavoro, entrato in vigore il 1° gennaio 1999, che prevedeva il rafforzamento della posizione dei lavoratori con contratto a tempo, senza peraltro pregiudicare la flessibilità. L'accordo prevedeva tre punti-chiave: 1) Limitazione a tre contratti consecutivi a tempo determinato (il quarto doveva essere a tempo indefinito). 2) Eliminazione degli ostacoli al funzionamento delle agenzie di lavoro temporaneo. 3) Assorbimento dei contratti a tempo determinato e di quelli delle agenzie di lavoro temporaneo nel codice del lavoro e introduzione di una protezione e di un salario minimi. I lavoratori delle agenzie di lavoro temporaneo sarebbero stati coperti dalle garanzie offerte dagli accordi collettivi in fatto di salario, formazione e pensione integrativa. L'Olanda ha così conosciuto una forte creazione di posti di lavoro (74,3% gli occupati nel 2006: 67,7% per le donne) e una ridotta disoccupazione totale (3,9%), giovanile (6,6%) e di lungo periodo (1,7%).

IRLANDA

«Towards 2016»

Il sistema economico e il mercato del lavoro irlandesi negli ultimi anni sono mutati a fondo e in parallelo: la bassa crescita, i ridotti livelli d'istruzione (il 41,7% dei lavoratori tra i 45 e i 54 anni ha soltanto un diploma di scuola media inferiore) e l'alta disoccupazione sono stati ribaltati. Il «merito» è legato anche a un mercato del lavoro flessibile e all'investimento nelle politiche attive connesse (0,75% del Pil, rispetto allo 0,5% della media Ue): le ultime generazioni hanno livelli d'istruzione molto più elevati, anche se la partecipazione all'apprendimento permanente resta inferiore alla media dei Paesi europei più virtuosi e rispecchia la difficoltà

nell'offrire opportunità ai lavoratori più anziani. L'accordo «Towards 2016», firmato lo scorso anno, prevede aumenti salariali del 10% tra il dicembre 2006 e il settembre 2008 e diverse misure in favore della disoccupazione giovanile e di lunga durata (e in genere dei ceti meno agiati) in cambio di una maggiore flessibilità nella formazione e nell'apprendimento, nonché nell'aggiornamento delle competenze sul posto di lavoro indirizzato soprattutto ai lavoratori con qualifiche più basse e a quelli immigrati. Più flessibile risulta anche l'orario di lavoro (straordinari) e la possibilità di ricorrere all'*outsourcing*.

AUSTRIA

Licenziare è facile con l'indennizzo

L'Austria combina un'elevata flessibilità del mercato del lavoro con un livello medio d'indennità sociali, cui si affiancano efficaci politiche attive del mercato del lavoro e un'elevata fiducia nel partenariato sociale. La normativa sul lavoro prevede un livello alquanto ridotto di protezione dei lavoratori, grazie a procedure di licenziamento complessivamente agevoli. I datori di lavoro hanno perciò una limitata necessità di ricorrere a contratti a tempo determinato (9% nel 2006, contro il 14,4% della media Ue). I tassi di disoccupazione totale (4,8%) e di lungo periodo (1,3%) sono quindi tra i più bassi d'Europa. Il tasso di occupazione è in linea con gli obiettivi di Lisbona (70,2% totale e 63,5% per le donne). La partecipazione all'apprendimento permanente supera l'obiettivo Ue (12,9% nel 2005). In questo contesto molto dinamico è stato inserito nel 2003 un nuovo sistema d'indennità di licenziamento. In precedenza, questa era legata alla lunghezza del rapporto di lavoro interrotto; ciò significava la perdita dei diritti accumulati con il passaggio da un datore di lavoro all'altro. Dopo gli imprenditori sono tenuti a versare mensilmente un importo fisso su un conto individuale intestato a ogni lavoratore, impedendogli di perdere i diritti acquisiti in caso di cessazione volontaria del rapporto. Inoltre le «fondazioni del lavoro» fungono da agenzie di transizione, contribuendo al reperimento di nuovi posti in caso di licenziamenti collettivi.

SPAGNA

Molti contratti a tempo parziale

La Spagna registra una quota costantemente elevata di contratti a tempo determinato, pari a circa il 34% dell'occupazione totale. Nel maggio 2006 le parti sociali hanno firmato, con la consulenza e il sostegno del Governo, un ampio accordo – che resterà in vigore fino alla fine dell'anno in corso – il quale mirava a limitare l'eccessivo ricorso a questo tipo di contratti, alleggerendo nel contempo gli oneri gravanti sui datori di lavoro. Ogni lavoratore che abbia avuto due o più contratti a tempo determinato con la medesima impresa e che abbia lavorato nello stesso posto per oltre 24 mesi su un arco di 30 acquisisce in modo automatico un contratto a tempo indeterminato. Sulla base di tale contratto l'indennità di licenziamento obbligatoria è ridotta da 45 a 33 paghe giornaliere per anno lavorato.

L'elevata quota di lavoro determinato ha senza dubbio contribuito ad abbattere la disoccupazione, tradizionalmente molto elevata nel Paese (dal 23% all'8,5% tra il 1996 e il 2006). Gli occupati in età da lavoro (15-64 anni) sono passati nello stesso periodo da poco più del 50% al 58,3% del totale, superando la media Ue, ma la quota femminile resta inferiore (poco più del 50%, contro oltre il 55%). Stesso divario negativo si registra per i disoccupati (6,3% gli uomini e 11,5% le donne).

L'occupazione femminile e la sfida previdenziale

di Alessandra Servidori (in *Il Sole 24 Ore*, 26 luglio 2007)

Sarebbe bastato prendere in considerazione le proposte di Emma Bonino per avere un riordino pensionistico più equilibrato, più equo e soprattutto una copertura più garantita. Infatti, l'innalzamento a 62 due anni in due tranche (nel 2008 e nel 2014) dell'età di vecchiaia delle lavoratrici avrebbe comportato – secondo stime dell'Inps – risparmi cumulati, entro il 2015, superiori a 9 miliardi di euro.

Dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2013	61 anni
Dal 1° gennaio 2014	62 anni

Tabella 1 – Possibili nuovi requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia delle donne (dipendenti ed autonome).

Certo, una misura siffatta avrebbe incontrato maggiori difficoltà con le organizzazioni sindacali (le quali finiscono sempre per difendere l'esistente come se si trattasse del «migliore dei mondi possibili») e soprattutto si sarebbe scontrata con le proteste della sinistra rosso-verde che già affila le armi in vista di un autunno caldo sul fronte delle pensioni. Ma l'ammorbidente dello scalone (ne valeva poi veramente la pena?) avrebbe trovato una credibile compensazione (si veda la tabella) sul lato della spesa e non attraverso incrementi delle aliquote contributive, in particolare a carico dei lavoratori parasubordinati. Nella soluzione indicata nell'accordo del 20 luglio invece ci sono non pochi problemi. In primo luogo, a partire dal 2012, si realizzerà, per le donne, lo «scavalco» del requisito anagrafico di anzianità (uguale per uomini e donne) rispetto ai 60 anni allora

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	cumulato
-488	-974	-959	-990	-963	-973	-1.587	-2.187	-9.121

Tabella 2 – Effetti dell'ipotesi di innalzamento graduale a 62 anni del requisito minimo di età per la pensione di vecchiaia delle donne (importi in milioni di euro correnti). FPLD e Gestioni lavoratori autonomi (rate di pensione).

Fonte: Inps.

vigenti per la vecchiaia. La legge del 2004 – col suo approccio empirico – aveva aggirato il problema, prevedendo un'opzione a favore delle lavoratrici, alle quali era consentito, in via sperimentale e fino al 2015, di andare in pensione a 57 anni (e con i canonici 35 anni di versamenti) a condizione, però, che il calcolo del trattamento avvenisse col metodo contributivo (ovvero con una penalizzazione economica). Questa facoltà sembra essere svanita dall'orizzonte. In pratica, si trattava di una condizione di flessibilità in più consentita alle lavoratrici, adottata nel 2004, in considerazione – si disse allora – della posizione di debolezza delle donne nel mercato del lavoro. In ogni caso, si trattava di una ipotesi che attendeva una definizione compiuta una volta trascorso il periodo di sperimentazione. Ma la logica dello «sconto» risarcitore della «vita difficile» delle lavoratrici (condannate – come si dice – al doppio ruolo in famiglia e al lavoro) ha fatto il suo tempo, corrisponde ad un'idea datata della tutela. Le statistiche dimostrano – da ultimo il rapporto del Cnel sul mercato del lavoro – che l'occupazione femminile ha compiuto un notevole balzo avanti nel segmento «over 50». E questo risultato è merito anche delle riforme pensionistiche che hanno alzato i requisiti anagrafici, in particolare quello di vecchiaia – da 55 a 60 anni

dal 1993 al 2000 – nel caso delle donne. Va affermata una logica diversa: le donne devono poter conciliare meglio affetti, cura della famiglia, lavoro e carriera, quando ne hanno effettivamente bisogno durante tutto l'arco della vita (a questo proposito nel «pacchetto Damiano» vi sono alcuni primi segnali). A 60 anni, andare in pensione significa spesso, per una donna, dover prestare assistenza ai genitori anziani o occuparsi dei nipoti. Occupazioni piacevoli, ma non sempre frutto di una libera scelta. Il lavoro delle donne rimane una sfida decisiva per realizzare gli obiettivi di Lisbona 2000. L'Italia ha compiuto degli importanti passi in avanti. Resta il problema di sbloccare l'occupazione dei giovani e delle giovani donne. Guai se una manovra previdenziale finalizzata a difendere i lavoratori più anziani si traducesse in un ridimensionamento della spinta propulsiva della nuova legislazione del lavoro (dal pacchetto Treu alla Legge Biagi). C'è bisogno di più part-time, di una più intensa formazione professionale, di una riduzione del costo del lavoro anche con un occhio – si vedano i tanti servizi de *Il Sole 24 Ore* – attento ad una minore pressione fiscale finalizzata a favorire l'impiego al femminile.

Alessandra Servidori
Adapt - Centro Studi Marco Biagi

I Dossier ADAPT-CSMB



Il primo numero 2008

Il lavoro a progetto dopo la circolare Damiano

11 febbraio 2008, n. 1

Al sito www.fmb.unimore.it l'archivio completo dal 2006 a oggi

Meno tasse sul lavoro (e alle donne ancora meno)

di Alberto Alesina e Andrea Ichino (in *Il Sole 24 Ore*, 19 gennaio 2008)

L'aumento inaspettato del gettito fiscale e la conseguente riduzione del deficit pubblico forse permettono (finalmente) di considerare una riduzione delle aliquote sul redditi da lavoro. Certo, sarebbe meglio farlo dopo aver ridotto anche la spesa pubblica, in particolare per pensioni e retribuzioni, per evitare il rischio di ripartire con un deficit. Ma se vogliamo iniziare subito è preferibile farlo in un modo che offra maggiori garanzie di dare una spinta propulsiva all'economia.

Ecco un modo: ridurre le aliquote sui redditi da lavoro con maggiore attenzione alla componente femminile. Innumerevoli studi statistici dimostrano che la risposta del lavoro femminile a riduzioni delle aliquote è molto più ampia di quella maschile nel senso che riduzioni generalizzate delle imposte fanno aumentare maggiormente l'occupazione delle donne, mentre l'effetto per gli uomini è quasi inesistente. Quindi se concentrasimo la riduzione del prelievo fiscale sulle lavoratrici, il gettito potrebbe ridursi meno che nel caso di una riduzione generalizzata. La riduzione delle imposte farebbe leva sia sull'offerta di lavoro che sulla domanda da parte delle imprese dal momento che la riduzione delle aliquote ridurrebbe di fatto il cuneo fiscale: il costo del lavoro femminile diminuirebbe per le imprese, mentre al tempo stesso aumenterebbero le retribuzioni delle lavoratrici al netto delle tasse.

Che l'occupazione femminile sia uno dei motori della crescita non è una nostra scoperta: lo dicono in tanti, da ultimo Maurizio Ferrera sul *Corriere della Sera* dell'8 gennaio, che vede nelle donne lavoratrici il fattore che ha consentito alla Spagna di superare l'Italia in termini di prodotto interno lordo pro capite. Il ministro Emma Bonino ha ripetutamente (e giustamente) richiamato l'attenzione pubblica sulla questione femminile, ricordando che in Italia il tasso di occupazione delle donne è tra i più bassi dell'area Ocse. Mentre in Italia di questo si parla poco, in altri Paesi europei si stanno discutendo proposte concrete più o meno ragionevoli. In Norvegia è stato proposto addirittura di imporre alle aziende quotate di riservare il 50%

dei posti nei consigli di amministrazione alle donne: un intervento molto distorsivo e discutibile.

In Svezia e Germania si impongono restrizioni sulle aspettative per maternità al fine di indurre i padri a stare di più a casa con i figli piccoli. In Spagna a fronte della legge sulle quote rosa di Zapatero, l'opposizione propone proprio una riduzione delle aliquote fiscali delle donne (*El País*, 12 gennaio 2008). Tra queste misure, la tassazione differenziata per genere ci sembra preferibile perché modifica gli incentivi privati in funzione dell'interesse pubblico ad aumentare l'occupazione femminile, senza però imporre restrizioni quantitative a lavoratori, lavoratrici e imprese, che sono quindi libere di usufruire o no dell'incentivazione a seconda delle proprie esigenze.

In aggiunta, la tassazione differenziata non è un provvedimento che avvantaggia le donne a scapito degli uomini perché ogni famiglia in cui una donna lavori grazie all'incentivo, trarrebbe giovamento nel suo insieme dalla riduzione delle aliquote femminili nella misura in cui i suoi membri condividano le risorse acquisite da ciascuno. Non accadrebbe lo stesso, invece, con la costruzione di asili nido o di case di riposo per gli anziani.

Oltre a ispirarsi al discutibile principio secondo cui lo Stato sa meglio dei cittadini di cosa loro abbiano bisogno, questi servizi pubblici aiuterebbero solo le famiglie con figli piccoli o con anziani bisognosi, ammesso (e non concesso) che queste famiglie non preferiscano invece un maggior reddito al netto delle tasse per assumere baby-sitter o badanti. E comunque questi servizi costano, ossia qualcuno li dovrebbe pagare con tasse più alte che disincentivano l'occupazione, soprattutto femminile. In questo modo lo Stato darebbe ad alcune famiglie con una mano e prenderebbe da tutte con l'altra!

La tassazione differenziata per genere, invece, può essere facilmente strutturata in modo progressivo, consentendo di combinare una politica a favore delle donne con una politica contro la povertà e lo svantaggio sociale. Possibile che in Italia si continui a dimenticare che i servizi pubblici gratuiti sono un sussidio

indiscriminato a tutti gli utenti di quei servizi, non necessariamente agli utenti poveri? Non solo, ma una produzione pubblica inefficiente di servizi, come quella a cui comunemente assistiamo in Italia, non crea problemi ai ricchi che possono comprare nel mercato, mentre lascia i poveri senza reddito, perché tassati, e con servizi scadenti. Lo Stato farebbe meglio a rinunciare alla produzione di servizi, usando la leva fiscale per ridistribuire in modo progressivo e quindi mettendo tutti i cittadini, anche quelli poveri, nelle condizioni di acquistare servizi più efficienti sul mercato.

Le donne potrebbero temere che questo sia l'ennesimo inganno maschile: oltre a lavorare a casa nello stesso modo, ora dovrebbero anche lavorare nel mercato. Non è così perché la nostra proposta va proprio a intaccare la contrattazione familiare su chi si occupa dei figli, della lavatrice rotta e del cibo in frigorifero, ossia di tutti quei compiti, solo in minima parte connessi con i figli, che permettono a una famiglia di «sopravvivere» e di cui in Italia si occupano principalmente le donne a scapito delle energie che potrebbero dedicare al lavoro.

Ben vengano soluzioni che riducono il numero di questi compiti ma il punto è come essi vengono suddivisi tra i sessi all'interno della famiglia. Con l'esclusione (forse) della cura dei figli molto piccoli, non si vede perché di tutto il resto non si debbano occupare anche gli uomini. Se le donne avessero più reddito (al netto delle tasse), come accadrebbe con la nostra proposta, avrebbero un maggiore potere contrattuale nei confronti degli uomini. Ossia potrebbero con ottimi argomenti dire loro: «Oggi stai a casa tu, perché il nostro reddito familiare (al netto delle imposte) aumenta di più se vado a lavorare io!». La nostra proposta va proprio a incidere sul fulcro del problema: l'allocatione dei compiti tra i sessi all'interno delle famiglie italiane che è molto più sbilanciata di quella prevalente in altri Paesi europei.

Alberto Alesina
Andrea Ichino

Chi lavora in famiglia?

di Tito Boeri e Daniela Del Boca (in *www.lavoce.info*, 10 maggio 2007)

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

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

Il circolo vizioso bassa partecipazione, bassa fertilità

Solo il 30 per cento delle donne italiane riprende a lavorare dopo avere avuto un figlio. E il basso reddito famigliare spinge le donne a non avere spesso più di un figlio. Si crea così un circolo vizioso di bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro e bassa fertilità. Le donne lavorano di più, ma a casa e nella cura dei figli e dei genitori anziani.

E diventa questo il ruolo loro assegnato. Le indagini di opinione documentano come in Italia ci sia un atteggiamento fortemente ostile rispetto all'idea di portare i figli con meno di 3 anni agli *asili nido*.

È un atteggiamento più forte tra gli uomini che tra le donne. Ed è anche per questo che in Italia ci sono pochi asili nido privati (oltre che pubblici). Costano troppo in rapporto al reddito che le donne potrebbero ottenere sul mercato e alla sanzione sociale legata al fatto di affidare i figli ai nido.

Aiutare la famiglia non imponendo alle donne di averne una

Per spezzare il circolo vizioso, bisogna permettere alle donne che lavorano di *comprare sul mercato* i servizi di assistenza per gli anziani e di mettere i figli negli asili nido, anche quando il loro reddito da lavoro di per sé non permetterebbe loro di

accedere a questi servizi. È un problema non solo economico. Bisogna al contempo superare la *sanzione sociale* rispetto a chi si affida a servizi di cura acquisiti sul mercato: più donne lo fanno, in questo senso, meglio è anche perché stimola più concorrenza nel mercato e, dunque, costi più bassi per i nidi privati (gli studi sull'effetto su aumenti degli asili per bambini da 0 a 3 anni mostrano che è l'offerta di lavoro delle donne con bassa istruzione/reddito e delle madri sole a essere più sensibile a variazioni dei costi e disponibilità dei servizi: un aumento del 10 per cento dell'offerta di asili aumenta la partecipazione delle meno istruite di quasi il doppio delle più istruite). La proposta di ampliamento del numero degli asili nido contenuta nella Finanziaria 2007 va in questa direzione. Ma non basta.

Utile anche rafforzare il *potere contrattuale* delle donne nella famiglia, ponendole nella condizione di imporre agli altri famigliari di poter lavorare acquistando sul mercato servizi specializzati di cura. E di poterlo fare anche quando non sono sposate, anche quando non convivono con un altro adulto generatore di reddito.

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

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

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

Il *credito di imposta* per i famigliari a carico dovrebbe coprire il 70 per cento delle spese *effettivamente* sostenute per la cura dei figli (sia nel settore pubblico che nell'ambito

di istituti privati), fino a un limite massimo predeterminato, ad esempio 3 mila euro. La concessione di un credito d'imposta anziché di un trasferimento avrebbe il vantaggio di incentivare forme di *lavoro regolare*, scoraggiando invece gli impieghi nel sommerso.

Tuttavia, per chi non supera il reddito minimo imponibile, il credito d'imposta dovrebbe essere concesso come trasferimento diretto, come imposta negativa (oppure come franchigia nel caso in cui venisse introdotto in Italia un reddito minimo garantito). Anche il fatto di dover *documentare le spese* per la cura di figli o parenti anziani servirebbe a far emergere attività oggi sommerse (ad esempio il lavoro delle badanti) contribuendo a finanziare la misura anche con l'ampliamento della base contributiva.

Il credito d'imposta per i famigliari a carico dovrebbe essere concesso direttamente alle donne ed esclusivamente a *due condizioni*: a) un reddito complessivo della persona, della famiglia o della coppia di fatto inferiore a una soglia prestabilita e b) nel caso di una coppia, il fatto che entrambi i suoi componenti siano occupati, anche part-time.

Quest'ultima condizione serve a imporre che l'onere della cura dei famigliari non ricada interamente su di un membro della coppia.

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

I costi di questa misura dipendono chiaramente dalla soglia di reddito prestabilita. Ponendo la soglia a 10 mila euro per un genitore single con un figlio, graduando la soglia in base

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

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

Si tratta di una proposta molto diversa da quella recentemente avanzata da Alberto Alesina e Andrea Ichino che sono favorevoli ad *aumentare le tasse di tutti gli uomini* e ridurre quelle di *tutte le donne*, a parità di gettito [cfr. A Alesina, A. Ichino, *Due economisti propongono: meno tasse sul lavoro delle donne senza perdere il gettito*, in *Il Sole 24 Ore*, 27 marzo 2007, ed anche in *q. Dossier*, 18, ndr]. La loro proposta, a nostro giudizio, è basata su di un *presupposto sbagliato*, quello secondo cui l'offerta di lavoro delle donne è maggiormente influenzata di quella degli uomini da variazioni nei redditi da lavoro, per ragioni in gran parte indipendenti dalla loro posizione nel mercato del lavoro e nella famiglia (i due autori fanno riferimento a ragioni biologiche). In realtà la cosiddetta elasticità al salario dell'offerta di lavoro femminile è molto simile a quella degli uomini quando ricade su di loro interamente la funzione di generare reddito in famiglia (ad esempio nel caso di madri single). Questo significa che la diversa elasticità è almeno in parte il

frutto dei rapporti di forza interni alla coppia, condizionati a loro volta dal rapporto col mercato del lavoro (e dalla dotazione di servizi per l'infanzia o per gli anziani non autosufficienti). Il che rende fortemente

incerto l'impatto di aliquote differenziate per genere sull'offerta di lavoro complessiva.

Una politica efficace a sostegno dell'uguaglianza di opportunità dovrebbe perciò cercare di intervenire su ciò che sta alla base di queste differenze di comportamento nell'accesso al mercato del lavoro, soprattutto in un paese come l'Italia dove il potere contrattuale nella coppia (anche per ragioni culturali) è fortemente sbilanciato a favore degli uomini. Si tratta allora di offrire soprattutto alle donne la possibilità di conciliare lavoro sul mercato e responsabilità famigliari.

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

Non convince neanche la proposta di introdurre un *quoziente familiare*, definendo l'aliquota fiscale in base al reddito pro-capite della famiglia, anziché del singolo, in quanto tenderebbe a ridurre ulteriormente l'offerta di lavoro femminile. Trasferisce infatti sul membro della famiglia con reddito più basso parte del carico

fiscale del coniuge, mentre con un sistema di tassazione individuale, come quello vigente, l'imposta si applica separatamente al reddito di ciascun componente della famiglia. Per capire gli effetti negativi sull'of-

ferita di lavoro legati all'introduzione di un quoziente familiare basta guardare a cosa è successo in Italia quando nel 1974 si è passati dalla tassazione su base familiare (in regime di cumulo dei redditi) a una su base individuale. Come mostra la tabella qui sotto, il *tasso di occupazione delle donne* è cresciuto mentre quello degli uomini diminuiva. Introducendo oggi il quoziente familiare rischiamo di fare l'operazione opposta: ridurre il tasso di occupazione

delle donne e aumentare quello degli uomini (c'è un altro aspetto messo in luce dalla tabella: aumentare l'offerta di lavoro femminile non comporta aumentare nella stessa misura l'occupazione femminile).

C'è, in altre parole, anche un problema di domanda di lavoro, soprattutto nelle regioni del Sud. Su questo piano l'operazione avviata nell'ultima Finanziaria con la riduzione dell'Irap per le assunzioni femminili nel Mezzogiorno sembra andare nella direzione giusta).

Tito Boeri
Daniela Del Boca

Una politica efficace a sostegno dell'uguaglianza di opportunità dovrebbe cercare di intervenire su ciò che sta alla base di queste differenze di comportamento nell'accesso al mercato del lavoro. Si tratta allora di offrire soprattutto alle donne la possibilità di conciliare lavoro sul mercato e responsabilità famigliari

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

Due economisti propongono: meno tasse sul lavoro delle donne senza perdere gettito

di Alberto Alesina e Andrea Ichino (in *Il Sole 24 Ore*, 27 marzo 2007)

Lavorare fuori casa è più difficile per le donne che per gli uomini per motivi biologici e culturali. Gli uomini non possono sostituirsi alle donne nella gravidanza e, piaccia o no, data l'attuale divisione dei ruoli nella famiglia e nella società, sono ancora le donne a occuparsi maggiormente dei figli. Inoltre, le donne sono spesso discriminate nel mercato del lavoro perché hanno, a parità di competenze, salari e probabilità di promozione inferiori.

Per queste ragioni, la partecipazione femminile alla forza lavoro è più bassa di quella maschile in quasi tutti i Paesi del mondo ed è soggetta a interruzioni durante l'età fertile con conseguenze negative per la carriera. Nella tipica famiglia l'uomo lavora «comunque», ossia variazioni di salario netto e/o di condizioni di lavoro non cambiano molto la decisione dell'uomo di far parte della forza lavoro. Invece, le stesse variazioni influenzano in modo marcato la decisione delle donne. Una montagna di evidenza empirica, ottenuta da studi su molti Paesi Ocse, dimostra che l'offerta di lavoro maschile è molto meno sensibile al livello del salario al netto delle imposte rispetto all'offerta di lavoro femminile.

Queste considerazioni sono particolarmente importanti per l'Italia, dove il tasso di occupazione delle donne (46,3%) è tra i più bassi nell'Ocse, mentre l'Agenda di Lisbona prescrive che debba salire almeno al 60% entro il 2010, senza peraltro dirci come raggiungere tale obiettivo. Ecco una

proposta che offre una soluzione al tempo stesso equa ed efficiente: ridurre le tasse sul reddito da lavoro per le donne e aumentarle per gli uomini.

Questa soluzione è efficiente perché è possibile realizzarla riducendo l'aliquota delle donne più di quanto si debba aumentare quella degli uomini lasciando il gettito fiscale invariato. Quindi è una misura che riduce la pressione fiscale media a parità di gettito. Questo «miracolo» è possibile perché, come si è detto, gli uomini hanno un'offerta di lavoro rigida. Se fossero tassati di più, ridurrebbero poco la loro offerta di lavoro e il gettito fiscale generato dal loro reddito aumenterebbe in modo considerevole anche a seguito di un incremento minimo dell'aliquota. Viceversa, proprio perché l'offerta di lavoro femminile è più elastica, una riduzione anche forte dell'aliquota fiscale applicata alle donne non diminuirebbe molto il gettito fiscale prodotto dalle loro retribuzioni perché crescerebbe l'occupazione femminile e quindi la base imponibile su cui quella minore aliquota si applicherebbe.

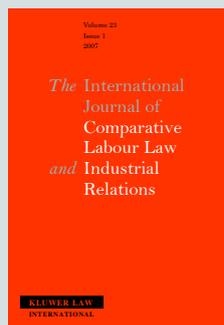
Questo è l'ABC della scienza delle finanze: uno dei principi cardine della teoria della tassazione ottimale è che sia efficiente tassare di più i beni la cui offerta è rigida e di meno quelli la cui offerta è elastica. Secondo i nostri calcoli, esposti nel saggio *Gender based taxation* (disponibile sul sito <http://www2.dse.unibo.it/ichino/#paprogram>) queste semplici

considerazioni di efficienza fiscale suggerirebbero un'aliquota media per le donne in Italia non superiore al 67% di quella degli uomini, ma il livello ottimale è quasi certamente ancora più basso.

Questa proposta aumenta anche l'equità del sistema perché contribuisce a compensare le donne per i costi biologici e sociali di cui si è detto. Proprio per questo motivo, riteniamo che la tassazione differenziata tra uomini e donne non contrasti con il divieto di discriminazione di genere, poiché in realtà è volta proprio a restringere il divario tra i sessi: non c'è ipocrisia peggiore che imporre l'uguaglianza di trattamento tra diseguali.

Ci sono ulteriori vantaggi: la tassazione differenziata dei sessi consente di avvicinarsi agli obiettivi di Lisbona in modo molto meno distortivo di quanto accadrebbe con le proposte di cui invece si sente abitualmente parlare, quali le «quote rosa», gli obblighi di aspettativa sperimentati in Svezia per i neopadri o le *affirmative actions* finalizzate a favorire le donne al momento dell'assunzione e delle promozioni. Tasse differenziate raggiungerebbero gli stessi obiettivi mediante incentivi, non per mezzo di imposizioni quantitative e vincoli amministrativi difficili da applicare e far rispettare. Grazie alla tassazione differenziata, l'assunzione di donne costerebbe meno ai datori di lavoro pur aumentando il salario al netto delle imposte per le lavoratrici. Ecco un modo

The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations



È un importante punto di riferimento per il mondo accademico internazionale, pubblica contributi che hanno per oggetto il diritto del lavoro e le relazioni industriali dei Paesi dell'Unione Europea ed extracomunitari (Kluwer Law International).

Edited by Olga Rymkevitch, Marlene Schmidt, Michele Tiraboschi

Vedi l'indice del Volume 23, Issue 4, 2007 al sito www.fmb.unimore.it.

semplice con cui Prodi potrebbe rafforzare l'abbassamento del cuneo fiscale promesso in campagna elettorale. Inoltre, per i datori di lavoro diventerebbe più costoso discriminare una donna nelle assunzioni e nelle promozioni, un obiettivo questo che dovrebbe attrarre l'attenzione del ministero per le Pari opportunità. Come per l'inquinamento il modo migliore di abbatterlo è tassarlo, così per la discriminazione il modo migliore per combatterla è renderla più costosa per chi la pratica.

L'unica obiezione alla nostra proposta potrebbe venire da chi ritiene che le donne oggi lavorino «troppo» e si occupino poco dei figli. Si noti che se questo fosse vero allora tutte le proposte e iniziative per facilitare l'ingresso e la permanenza delle donne nella forza lavoro dovrebbero essere abbandonate, inclusa l'Agenda di Lisbona. Non spetta a noi discutere le convinzioni personali e religiose che possono giustificare una tale opinione, ma l'evidenza empirica che conosciamo non indica l'esistenza di gravi ripercussioni ne-

gative sui figli causate da un aumento della partecipazione al lavoro delle madri. Al contrario, chi ha esaminato tale questione ha trovato riflessi positivi sui risultati scolastici delle figlie femmine.

Si dirà che le donne non lavorano in Italia per la mancanza di asili nido.

A prescindere dal fatto che, data la bassa natalità nel nostro Paese, sembra difficile che la scarsità di asili nido possa spiegare il record del basso tasso di occupazione femminile italiano, l'aumento del reddito familiare ottenuto, appunto, con minori aliquote complessive e più occupazione femminile creerà la possibilità di sostenere il ricorso ad asili nido (o babysitter) da parte di madri che attualmente sono costrette a restare a casa perché altrimenti guadagnerebbero troppo poco per finanziare la cura dei figli.

Infine, la proposta contribuirebbe a dare alle donne maggiore potere contrattuale nella famiglia e quindi le aiuterebbe a ottenere dai loro mariti un maggior contributo in casa, soprattutto per la cura dei figli,

probabilmente a beneficio dei figli stessi che vedrebbero entrambi i genitori in modo molto più equilibrato di quanto attualmente accada. Si noti che anche gli uomini (almeno quelli sposati) trarrebbero vantaggio dall'aumento del reddito netto familiare generato dal fatto che la tassa della moglie cala più di quanto salga quella del marito.

È difficile pensare a un altro intervento di politica economica che offra tanti vantaggi (tra cui alcune misure promesse, prima del voto, dall'attuale coalizione di governo e in prima persona dal Presidente Prodi) e che sia facile da introdurre e amministrare senza effetti collaterali negativi. Perché non prenderlo in considerazione nella prossima finanziaria? Se poi si riuscisse a controllare davvero la spesa pubblica allora si potrebbero diminuire le aliquote per le donne senza aumentare quelle per gli uomini. Ma questo è un altro discorso.

Alberto Alesina
Andrea Ichino

Botta e risposta

Libero, 24 febbraio 2008

Peggio l'ingiustizia o il suo rimedio?

Caro Giannino, la ringrazio per le considerazioni positive sul programma de La Destra. Vedo che è rimasto colpito dalla proposta di un rimborso in tempi commerciali dei crediti Iva attraverso i titoli del debito pubblico e del sorteggio dei componenti del Csm e la riduzione del prezzo della benzina. Nei prossimi giorni pubblicheremo il nostro programma completo che ha tra i punti fondamentali la repubblica presidenziale e preannunceremo alcune battaglie sacrosante oltre a quelle per il mutuo sociale, per l'acqua che La Destra riconosce come interesse strategico dello Stato fuori quindi dagli interessi dei privati.

Ma se le rispondo è perché non sono d'accordo sull'incostituzionalità della detassazione del 30% delle lavoratrici donne a fini di parità salariale. Anche perché il problema è un altro. Per comprendere la nostra proposta bisogna rifarsi in modo preciso agli ultimi studi Istat e anche alla circolare del ministero del Lavoro del 30 maggio 2007 per il superamento di questa disparità salariale e per l'equiparazione dei percorsi di carriera, rimasta purtroppo lettera morta. Piaccia o no, lo scandalo è che, alla faccia della parità sancita dalla Costituzione, le donne laureate guadagnano il 30% in meno degli uomini sia per quanto riguarda la retribuizio-

ne oraria che per quella annuale. Come noi, anche Alberto Alesina, docente di economia politica ad Harvard propone di defiscalizzare di un terzo il lavoro femminile con due obiettivi: aumentare gli stipendi ed incentivare il lavoro delle donne. Mi chiedo e le chiedo: perché le donne devono guadagnare il trenta per cento in meno? Non è questo anticonstituzionale oltre che immorale? Sull'adeguamento degli stipendi delle donne noi de La Destra faremo una battaglia campale.

Daniela Santanchè

Interessante questione: per la Destra la detassazione «di genere» – distinta per sesso, sì alle donne, no agli uomini – non violerebbe l'articolo 3 della Costituzione. A mio giudizio sì, e si aggiunge l'articolo 53 per il quale il presupposto dell'imposizione è la proporzione al reddito disponibile, criterio che fonda l'articolazio-

ne progressiva delle aliquote, come la facoltà del legislatore di graduare deduzione i detrazioni appunto al reddito. Detassare in maniera secca le lavoratrici significherebbe farne beneficiare anche chi non è soggetta a disparità retributiva. Ammetto che sarebbe interessante, un'impugnativa alla Corte costituzionale su una

norma di detassazione al femminile che chiamasse in questione però anche la parità salariale violata a svantaggio delle lavoratrici donne, altro vulnus alla Carta fondamentale.

Oscar Giannino

Rassegna stampa

Consultabile al sito www.fmb.unimore.it

La questione femminile che divide in due il Paese

di Emma Bonino

Il Sole 24 Ore – 29 gennaio 2008

Sul secondo reddito troppe tasse

di Linda Gilli

Il Sole 24 Ore – 26 gennaio 2008

Donne, se la laurea non basta

di Alessandra Casarico e Paola Profeta

Il Sole 24 Ore – 26 gennaio 2008

Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito www.fmb.unimore.it, Indice A-Z, voce *Donne e lavoro*.

Si segnalano in particolare i seguenti documenti

23 gennaio 2008 - Commissione Europea - Relazione della commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle regioni - La parità tra le donne e gli uomini 2008. COM(2008) 10 def.

2007 – European Commission -Women and men in decision-making 2007 - Analysis of the situation and trends

2007 - *European Commission* - Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of 30 European countries

Luglio 2007 - *European Commission* - Manual for gender mainstreaming of employment policies.

Scuola di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro

Adapt - Fondazione Marco Biagi

Chi siamo

La **Scuola di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro** di Adapt e Fondazione Marco Biagi, è un centro di eccellenza accreditato a livello nazionale e internazionale per la ricerca, lo studio e la didattica nell'ambito del diritto del lavoro e delle relazioni industriali.

La Scuola promuove, in collaborazione con la Facoltà di Economia Marco Biagi e con il Centro Studi Marco Biagi del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, numerose iniziative tra cui si evidenziano:

- Laurea specialistica in relazioni di lavoro;
- Master universitario di primo livello in Esperto del mercato del lavoro;
- Scuola internazionale di dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro,
- Master di alta formazione in apprendistato;
servizio *Placement*;
- Convegno internazionale annuale in ricordo di Marco Biagi;
- Premi Giovani Studiosi Marco Biagi: Tesi di Laurea e Opere Prime.

La nostra offerta formativa

La **Laurea specialistica in Relazioni di lavoro** ha per oggetto lo studio dei rapporti di lavoro e delle regole/pratiche di gestione delle risorse umane nelle imprese, nella Pubblica amministrazione, nelle associazioni sindacali, nella consulenza professionale alle imprese, nelle organizzazioni internazionali di lavoro.

Il corso si propone di fornire ai partecipanti le competenze e gli strumenti per affrontare i problemi del mercato del lavoro, in particolare: la domanda e l'offerta di lavoro, il capitale umano, la gestione del collocamento e i servizi pubblici e privati per l'impiego, le politiche comunitarie del lavoro, la gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, la tutela e la sicurezza del lavoro, l'economia del lavoro.

La Fondazione Marco Biagi, su indicazione del Consiglio di Corso di Laurea, erogherà borse di studio ai due studenti giudicati più meritevoli al termine del primo anno di corso.

Tutti gli studenti del corso possono accedere ad una sezione dedicata ove sono disponibili materiali di studio e di approfondimento.

Il **Master in Esperto del mercato del lavoro**, istituito presso il Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, si propone di promuovere e sviluppare competenze specialistiche indispensabili alla ricerca e valutazione delle politiche attive del lavoro, sia a livello locale che nazionale, oltre che di sostenere l'acquisizione di conoscenze di diagnosi del territorio, analisi dei mercati locali del lavoro e di ricerca di bacini occupazionali potenziali. Il Master, che si avvale di una corposa struttura didattica, rappresenta uno strumento essenziale per gli studenti che ambiscano ad acquisire conoscenze approfondite, con approccio fortemente operativo, del mutato contesto normativo in cui operano i nuovi servizi per l'impiego e le modalità e tecniche di intervento delle politiche attive del lavoro.

La **Scuola internazionale di dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro**, esempio unico in Italia, è stata istituita nell'anno accademico 2006/2007. Essa prevede ogni anno fino ad un massimo di 40 borse di studio finanziate per metà dal Ministero dell'università e per metà da privati.

Grazie al meccanismo di finanziamento di borse di studio da parte di privati e ad un moderno servizio di *Placement*, la Scuola è in grado di fornire servizi alle imprese e agli studenti, garantendo alti tassi di collocabilità nel mercato del lavoro presso strutture aziendali pubbliche o private.

Quanto ai *metodi formativi*, è importante segnalare l'approccio interdisciplinare e comparato applicato.

Le fasi dello studio e della ricerca teorica vengono supportate da periodi di *internship* aziendale funzionali all'applicazione pratica, nell'ambito di contesti lavorativi, delle conoscenze e delle competenze acquisite (è prevista la possibilità di periodi di *internship* presso istituzioni e/o enti di ricerca sia in Italia che all'estero per la pratica e il completamento delle competenze complesse richieste per il conseguimento del dottorato).

Per maggiori informazioni sull'offerta formativa, sui requisiti di accesso e altre informazioni visita il sito www.fmb.unimore.it, sezione *Offerta formativa*.

ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Direttore

Michele Tiraboschi

Redazione

Marouane Achguiga; Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Bellinvia Tiziana; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (*senior advisor*); Alessandro Corvino; Lorenzo Fantini; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Flavia Pasquini; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Chiara Todeschini.

Coordinatore di redazione

Marina Bettoni

La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL – Dipartimento del mercato del lavoro

CONFCOMMERCIO – Servizio sindacale

CONFINDUSTRIA – Ufficio relazioni industriali e affari sociali

UIL – Dipartimento del mercato del lavoro

La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova

Associazione Industriale Bresciana

Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Confindustria Bergamo

Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

Unione degli Industriali della Provincia di Treviso

Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Unione Industriale Torino

Soci ADAPT

Abi; Adecco; Agens; Ailt; Ali S.p.A.; Ancc-Coop; Ance; Assaereo; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Banca Popolare Emilia Romagna; Barilla G.e.R. F.Ili S.p.A.; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Confcooperative-Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond-Legacoop Nazionale; CSQA Certificazioni S.r.l.; Electrolux-Italia S.p.A.; Esselunga S.p.A.; Fastweb; Federalberghi; Federdistribuzione; Federmeccanica; Filca-Cisl; Fipe; Fondazione Studi-Consulenti del Lavoro; Générale Industrielle S.p.A.; Gruppo Cremonini S.p.A.; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro S.p.A.; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Metis S.p.A.; Micron Technology Italia S.r.l.; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Poste italiane S.p.A.; Provincia di Verona; Randstad Group Italia S.p.A.; Telecom S.p.A.; Ugl; Uil; Umana S.p.A.; Unindustria Treviso; Vedior.