

L'insensata discriminazione

Alessandra Casarico e Paola Profeta
Università Bocconi

L'Italia ha in Europa un triste primato: il più basso tasso di occupazione femminile. Nel 2006 eravamo 14 punti al di sotto del limite indicato dal Consiglio di Lisbona. Questo primato negativo è dovuto ad alcune caratteristiche fra le quali le più importanti sono: l'età, la differenza fra le varie aree del Paese, il rapporto con la maternità e il ruolo centrale che essa gioca nella vita delle italiane. La scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro non può certamente essere addebitata alla carenza di istruzione dato che il 14,3% delle donne fra i 25 e i 29 anni è laureata contro il 12,3% degli uomini. Non solo, ma le performance qualitative (voto di laurea, punteggio e tempi di conseguimento), sono di gran lunga superiori per le donne. E se prima la scelta femminile si concentrava sulle facoltà umanistiche adesso, tranne che per ingegneria, non è più vero. A giustificare il dato negativo citato in apertura, non serve neanche la presunta non volontà di spazi per le donne. L'Istat, infatti, ha rilevato che il 67% delle madri che lavorano e il 43% di quelle che non lavorano prima di avere un figlio, vorrebbero avere un impiego. A noi sembra decisivo il comportamento delle imprese che considerano più oneroso assumere una donna che non un uomo proprio per i costi associati alla fertilità, effettiva o solo potenziale, e che, per questo, se e quando le assumono, danno loro uno stipendio lordo inferiore. Ciò accade soprattutto nelle imprese di piccole dimensioni. Dai dati emersi dall'indagine Excelsior di Unioncamere si evidenzia che delle aziende con meno di 50 dipendenti oltre il 50% preferisce assumere uomini e solo il 20% sceglie le donne. L'altro 30% si dichiara indifferente. Con l'aumentare della dimensione dell'impresa questo fenomeno si attenua e delle aziende con oltre 500 dipendenti il 73% dichiara ugualmente adatti uomini e donne. Da ciò si potrebbe dedurre che il basso livello di occupazione femminile in Italia sia correlato alla diffusione della piccola e media impresa nel nostro Paese. Al quadro d'insieme contribuiscono anche i modelli culturali. Cruciale è la visione che abbiamo della famiglia, una visione che spiega tanto la bassa occupazione quanto il basso tasso di fecondità; nel 2006 siamo arrivati ad 1,33 figlio per ogni donna.

Da noi domina la consecuzione del ruolo essenziale delle donne nella cura dei bambini e degli anziani.

Alla domanda "Un bambino in età prescolare soffre se la mamma lavora?" l'80% delle donne risponde affermativamente. Negli altri Paesi europei solo il 55% degli intervistati.

La risposta italiana allude a degli atteggiamenti degli italiani anche se riteniamo che debba essere provocata dal contesto istituzionale.

Nel nostro Paese infatti le reti formali di cura come gli asili nido sono scarsamente diffuse e, soprattutto al Sud, i padri sono poco coinvolti.

In tanti altri Paesi europei il sistema di welfare e la divisione del lavoro domestico e di cura, supportano un circuito virtuoso. Questo vale soprattutto per i Paesi del Nord Europa che vantano un alto tasso di occupazione femminile e di un numero di figli per donna ben al di sopra della media europea. Questa tendenza si registra anche in Francia e in Irlanda.

La componente culturale contribuisce a spiegare, per lo meno in parte, le differenze territoriali. Con l'affermazione "Una madre lavoratrice può stabilire un rapporto intenso e sicuro con il figlio uguale a quello di una madre che non lavora" posta dalla World Value Survey si dichiara d'accordo una percentuale che nelle regioni del Nord oscilla fra il 63 e l'88% dei residenti (eccezione fatta per la Valle D'Aosta) e solo fra il 49 e il 64 % delle regioni del Sud (con l'eccezione della Basilicata).

Le considerazioni che precedono, suggeriscono che per aumentare l'occupazione femminile sia necessario un impegno su più fronti: sulle imprese, in particolare su quelle di piccole dimensioni;

sulla cultura dominante; sul Mezzogiorno, dove la situazione risulta essere più preoccupante. Proviamo a rispondere a due domande a nostro avviso molto importanti.

1. Perché aumentare l'occupazione femminile?

2. Come fare per ottenere questo risultato?

Cominciamo dalla prima. Aumentare l'occupazione femminile non significa solo adottare misure di equità ma significa anche innescare un fattore di crescita economica e di sviluppo. La crescita per il nostro Paese è un obiettivo prioritario dato che il tasso del prodotto interno lordo, tra il 2000 e il 2006, si è mantenuto su cifre piuttosto contenute (1,2%). E questo anche, e forse, soprattutto, per lo scarso utilizzo della manodopera potenziale. I dati OCSE parlano, a questo proposito, della perdita di almeno 10% del PIL (il termine di paragone è quello degli Stati Uniti). Allora, se utilizzare la manodopera potenziale significa incidere su quel 10%, è prioritario occupare più donne. Donne che di quella manodopera, lo abbiamo visto, sono la maggioranza.

Non è solo questione di cifre e di numeri, dato che si possono ottenere effetti virtuosi ben più ampi se si stimola (o per lo meno, se non si disincentiva) l'investimento in capitale umano e in produttività femminile. Se, come abbiamo già rilevato, le donne, soprattutto le giovani, hanno livelli di istruzione non inferiori a quelli degli uomini, incentivandone la partecipazione al mercato del lavoro, utilizzando le competenze acquisite e stimolandone l'acquisizione di altre, le si spinge a lavorare e a investire sulla possibilità di acquisire posizioni di prestigio senza cedere alla demotivazione che le prende quando registrano discriminazioni. Ma, ed ecco la seconda domanda: quali politiche servono per promuovere l'occupazione femminile come fattore produttivo che stimola la crescita? Possiamo pensare a tre tipi di intervento: la leva fiscale, la spesa pubblica, la cultura di impresa.

Se il problema, come abbiamo visto, è più sul versante della domanda che su quello della offerta, può avere senso utilizzare la leva fiscale come riduzione della tassazione sulla impresa che assume una donna o che non ne ostacola il rientro dopo la maternità. La tassazione più vantaggiosa potrebbe ricompensare la perdita che l'azienda ha avuto per l'assenza inducendola a modificare i suoi calcoli di convenienza quando deve scegliere tra un uomo e una donna. Un esempio significativo è quello degli sgravi dell'IRAP concessi alle aziende del Mezzogiorno e che diventano più consistenti quando sono associati all'assunzione di donne.

Sul versante dell'offerta, dovrebbero accompagnarsi un consolidamento e una estensione dei servizi capaci di riconoscere il valore sociale del lavoro di cura. Questo riguarda la spesa pubblica che è un versante di gravi carenze per il nostro Paese come dimostrano alcune cifre: nella Danimarca la percentuale del PIL dedicata all'infanzia è pari al 2%, in Italia la spesa complessiva per le famiglie non raggiunge l'1% e solo il 13,5 % dei bambini è accudito nei nidi pubblici, mentre il 52,3% è accudito dai nonni quando la mamma lavora. Questo indica quanto la rete informale di sostegno sia cruciale per le possibilità di lavorare delle madri. Al Sud molto più che al Nord, visto che nel Mezzogiorno solo il 5,4% dei bambini usufruisce di un asilo pubblico. Quanto al versante delle imprese bisognerebbe scardinare la percezione che il costo della fertilità sia solo femminile e indurle a rispettare i tempi della conciliazione tra famiglia e lavoro. Agire concretamente nella prima direzione significa introdurre per esempio congedi per paternità che nei paesi scandinavi considerano aggiuntivi rispetto a quelli della madre e pienamente retribuiti.

Questo porterebbe a far diffondere la consapevolezza che la crescita di figli è compito congiunto e a toccare le variabili culturali che pure abbiamo visto essere decisive. In conclusione c'è da registrare con rammarico che in Italia siamo lontano dalla parità tra donne e uomini nel lavoro. Noi riteniamo per tutto quello che abbiamo tentato di affermare fin qui, che sia essenziale per la qualità del nostro futuro riconoscere nella parità un fattore di crescita economica e culturale, e, quindi, un capitolo da promuovere con appropriate politiche pubbliche.