

GENDER GAP
POLITICA ECONOMICAPer incentivare la partecipazione femminile occorrono soprattutto servizi
La differenza nel tasso di occupazione, rispetto agli uomini, è in Italia del 25%

Non di solo fisco vivono le donne

di **Alessandra Casarico**
e **Paola Profeta**

I differenziali salariali e occupazionali di genere sono espressioni della discriminazione delle donne sul mercato del lavoro. In Italia, i differenziali salariali di genere sono contenuti ed è la bassa occupazione femminile, sia in relazione a quella maschile sia in termini assoluti, a rappresentare la manifestazione più evidente delle differenze di genere sul mercato del lavoro. Come ricordato dal Governatore della Banca d'Italia in questi giorni, spetta alla politi-

ca economica individuare gli interventi che consentono di correggere questa situazione e recuperare le potenzialità in termini di crescita che derivano dalla forza lavoro femminile inutilizzata.

Barbara Pollastrini, ministro delle Pari opportunità, ha annunciato un pacchetto di misure a favore dell'occupazione femminile, che coinvolgono tre fronti di intervento: la leva fiscale, la spesa pubblica (soprattutto in asili nido) e le imprese, attraverso il "bollino blu" attribuibile alle aziende che riconoscono le pari opportunità, sull'esempio spagnolo. E Alberto Alesina e Andrea Ichino hanno lanciato la proposta di ridurre le imposte alle donne (si veda «Il Sole-24 Ore» del 27 marzo). Molti sono gli interventi auspicabili nel nostro Paese, in cui il *gender gap* è così elevato, il tasso di fertilità è tra i più bassi d'Europa e la cultura dominante non favorisce il lavoro femminile. Ma quali

suggerimenti possiamo proporre per focalizzare questi interventi? Come e su chi intervenire?

La tassazione differenziata per genere, così come le politiche di *affirmative action*, ha come destinatarie tutte le donne. Il suo impatto sulla partecipazione femminile è positivo, ma la sua universalità potrebbe distribuire sull'intero sistema economico-sociale benefici e costi non del tutto giustificati. La reattività dell'offerta di lavoro femminile alla retribuzione netta dipende dalla si-

tuazione familiare, essendo più alta quando il carico di lavoro di cura e il reddito del partner sono più elevati.

Ci sono chiare indicazioni che la maternità e il tempo di cura dei figli e, dato l'allungamento della speranza di vita, degli anziani, giocano un ruolo cruciale nel definire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, la sua durata assoluta, la sua continuità e i differenziali salariali. Mentre, ad esempio, nel Regno Unito è il differenziale salariale di genere che aumenta per le madri con figli inferiori ai tre anni, in Italia è il differenziale di occupazione a crescere. Questo suggerisce che la scarsa partecipazione femminile alla forza lavoro non è solo, o non è primariamente, un problema di genere — non riteniamo che le donne biologicamente abbiano una minor predisposizione o preferenza per il lavoro o, se anche l'avessero, non tale da generare i differenziali di partecipazione che osserviamo —, ma un problema di ruoli e di assenza di strumenti che riconoscano il valore sociale del lavoro di cura. Perché allora le donne single dovrebbero pagare meno imposte? E viceversa, perché gli uomini single di più (un ritorno alla tassa sul celibato)?

Per aumentare la partecipazione femminile sarebbe più naturale sostenere direttamente il lavoro di cura. Questo può essere fatto o con trasferimenti monetari o con l'offerta di servizi. I trasferimenti monetari ci riportano allo strumento fiscale, con sgravi non per le donne in quanto tali, ma associati alla presenza di figli. La combinazione di imposizione su base individuale con detrazioni per familiari a carico e assegni familiari legati al reddito complessivo, presente in Italia, non è distante da alcune indicazioni teoriche recenti (Kleven, Kreiner e Saez, *The Optimal Income Taxation of Couples*, Nber w.p. 12685, novembre 2006).

Com'è noto, però, è meglio privilegiare i trasferimenti in natura (offerta di servizi), più efficaci dei trasferimenti monetari, che potrebbero essere destinati ad altri scopi. Su questo fronte l'Ita-

lia è particolarmente carente. In Danimarca la spesa in servizi all'infanzia è pari al 2,7% del Pil. In Italia la spesa complessiva per le famiglie non arriva all'1% del Pil e l'offerta dei servizi soddi-

sfa solo una minima parte della domanda. Interventi in questa direzione sono quindi auspicabili. Aiuterebbero anche a rimuovere l'identificazione tra donna e (unico) prestatore di cura e stimolare il tasso di natalità.

Qualunque sia la politica adottata per stimolare la partecipazione femminile, occorre vigilare sui differenziali salariali di genere, un problema cruciale nei Paesi in cui la partecipazione femminile è elevata. Il Regno Unito è tra questi: a differenziali nei tassi di occupazione intorno al 10% — in Italia siamo al 25% — si accompagnano differenziali salariali tra uomini e donne pari al 27%, che diminuiscono al 12% se ci si concentra nel pubblico impiego. Ha l'obiettivo di riequilibrare queste differenze l'intervento britannico di revisione ed eventuale aggiustamento delle strutture salariali maschili e femminili nel settore pubblico.

In questi giorni scadono i termini per l'attuazione di queste misure antidiscriminatorie, costringendo gli enti a mettersi in regola e a eliminare eventuali disparità di salario tra uomini e donne, a parità di lavoro o con lavori che producono il medesimo valore. I costi sono elevati e, per motivi di bilancio, la strada di aumentare il salario femminile al livello maschile è impraticabile. Tagli al salario maschile sono in vista e sindacati, datori di lavoro, lavoratori e avvocati sono in pista per uscire al meglio dalla situazione. Quale il messaggio? L'uguaglianza di trattamento è una cosa seria e il suo mancato rispetto è sanzionabile. Il principio è corretto. Se i costi degli interventi per applicarlo potessero essere diversamente distribuiti e non necessariamente gravare sugli uomini, così come accade anche nel caso di tassazione differenziata per genere, le pari opportunità raccoglierebbero più consensi.

alessandra.casarico@unibocconi.it
paola.profeta@unibocconi.it

VIGILARE SUI SALARI
La decisione della Gran Bretagna di tagliare gli stipendi dei lavoratori rende impopolari le misure per le pari opportunità



«Per incentivare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, Alberto Alesina e Andrea Ichino hanno proposto sul Sole-24 Ore del 27 marzo di ridurre le tasse sul reddito da lavoro per le donne e aumentarle per gli uomini. Questa soluzione «aumenta anche l'equità del sistema perché contribuisce a compensare le donne per i costi biologici e sociali».

