

PROGRAMMI ELETTORALI A CONFRONTO

Tra concretezze e ambiguità

Strategie politiche a confronto

Incentivi fiscali per tutte: solo così vola l'occupazione

A SOSTEGNO DEL REDDITO

Per essere efficace, il credito d'imposta non può essere offerto solo alle mamme con figli piccoli da accudire

di **Alberto Alesina**
e **Andrea Ichino**

Il tema dell'occupazione femminile è generalmente affrontato nei programmi elettorali (non solo italiani) con eclatanti affermazioni di principio sulla centralità del problema a cui fanno seguito ben poche proposte specifiche ed efficaci. Il programma del Partito democratico fa un passo importante verso la concretezza pur con ambiguità che dovranno essere chiarite, soprattutto riguardo al dove trovare i finanziamenti per le facilitazioni al lavoro femminile, un dettaglio non da poco. Delle 12 azioni di governo proposte dal Pd due contengono misure pensate per incentivare e facilitare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro: la seconda, «Per un fisco amico dello sviluppo» e la sesta, «Stato Sociale: più eguaglianza e più sostegno alla famiglia, per crescere meglio». Di queste proposte è soprattutto quella fiscale, consistente in un «Credito di imposta alle donne lavoratrici - dipendenti e autonome - per le spese di cura: prima alle donne del Sud e poi a tutte» a essere più innovativa.

La proposta infatti implica, nell'ambito del più generale impegno del Pd ad abbassare la pressione fiscale, che la riduzione delle aliquote sarà concentrata soprattutto sulle donne. L'idea è buona perché l'offerta di lavoro femminile aumenta più di quella maschile a fronte di un pari aumento del salario al netto delle imposte. Al tempo stesso la riduzione del cuneo fiscale per le donne genera la domanda da parte delle imprese in grado di assorbire proprio la maggiore offerta di lavoro femminile. Quindi una riduzione delle aliquote determina un deficit inferiore e stimola maggiormente l'economia se viene concentrata sulle donne invece che suddivisa tra donne e uomini.

Siamo molto scettici invece sulla specificazione che concerne le spese di cura. Vuole dire che il credito di imposta verrà offerto solo a fronte di spese certificate? Sarebbe un errore, oltre che una fonte di complicazioni burocratiche tipicamente italiane destinate a far fallire la proposta. La riduzione delle imposte va attuata per tutte le donne lavoratrici senza impegnarsi in complicate formalità per stabilire se ha più bisogno chi ha figli piccoli, o genitori anziani, chi una zia malata e se sia o no autosufficiente. Le problematiche familiari che rendono

difficile alle donne lavorare non sono solo queste e hanno a che fare con la divisione tra i sessi anche di altri compiti domestici. Se il credito di imposta vuole davvero far aumentare l'occupazione femminile deve essere offerto a tutte le lavoratrici, non solo a quelle con figli piccoli da accudire. Si pensi ad esempio al problema di far rientrare nel mercato del lavoro quelle donne uscite quando i figli erano piccoli e che ora non riescono a rientrare pur non dovendo più occuparsi di figli ormai indipendenti.

Se il credito di imposta sarà per tutte le lavoratrici, il maggiore reddito disponibile su cui le donne potranno contare renderà conveniente alle famiglie concordare una suddivisione più equilibrata dei lavori di casa. La famiglia italiana (soprattutto al Sud) è quella più squilibrata tra tutti i Paesi Ocse da questo punto di vista, ovvero quella in cui i lavori domestici ricadono maggiormente sulle donne. Sicuramente non è compito del legislatore intervenire in ambiti privati stabilendo chi debba fare cosa in una famiglia, ma il riequilibrio dei ruoli in casa è condizione sine qua non per un aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Proprio per questo sembra una stonatura che nella sezio-

ne dedicata alla famiglia il programma del Pd proponga di quadruplicare i posti negli asili nido come politica «per aiutare le mamme a lavorare». Avremmo preferito leggere che questa proposta deve essere attuata «per aiutare babbi e mamme a lavorare»! La costruzione di asili nido non dovrebbe essere considerata come una politica di aiuto alle sole donne, perché questo vuol dire implicitamente dare per scontato che la cura dei figli sia compito solo loro.

La costruzione di asili con denaro pubblico (ossia con tasse prelevate dalle nostre tasche comprese quelle delle donne lavoratrici! Strano: il Pd



non voleva abbassarle le tasse?) ha senso solo se si ritiene che il mercato non produca un numero sufficiente di posti in asilo nido a prezzi che coprano i costi di produzione e i margini di profitto normali. E richiede anche di accertare se sia un bene per la socializzazione dei bambini, o se invece sia preferibile che essi passino i primi anni di vita a casa con uno dei due genitori (non necessariamente la mamma). Certo, per chi ritiene che il nido sia la soluzione ottimale, il prezzo di mercato può essere notevole. Ma il credito di imposta lo renderà più accessibile alle famiglie in cui entrambi i coniugi lavorano. Tra l'altro il credito di imposta ridurrà il costo del lavoro negli asili (pubblici e privati), la cui occupazione è prevalentemente femminile. Ma se il Pd vuole finanziare i nidi con altro denaro pubblico, perché dovrebbe ricevere il voto di una famiglia che preferisse assumere una baby sitter e quindi non volesse sussidiare con le sue tasse gli asili nido preferiti da altre famiglie? E perché una famiglia senza figli che però avesse un parente infermo dovrebbe sussidiare genitori benestanti con figli in asili nido? Asili nido pubblici e sussidiati costano.

Diametralmente opposta sul piano fiscale è la proposta del Popolo della Libertà, che punta a introdurre il cosiddetto «quoziente familiare», ossia la tassazione congiunta dei coniugi. In questo modo, dato l'attuale squilibrio tra donne e uomini nella suddivisione dei compiti tra casa e mercato, una lavoratrice diventerebbe soggetta a una aliquota fiscale

più alta di quella del suo compagno, se il suo reddito da lavoro fosse inferiore – come normalmente accade – nelle famiglie italiane: una ricetta perfetta se l'obiettivo è indurre le donne a lavorare sempre di più in casa e sempre meno nel mercato. Gli effetti sarebbero disastrosi, non solo per chi ritiene che un maggiore equilibrio tra i generi sia invece auspicabile, ma anche perché, in modo simmetricamente opposto a quanto accadrebbe con la proposta del Pd, la riduzione della pressione fiscale che anche il Pdl propone verrebbe concentrata sugli uomini, di cui è dimostrata la minore elasticità agli incentivi fiscali, e dai quali quindi può derivare solo uno stimolo molto inferiore alla crescita dell'economia. Vale poi anche per il Pdl quanto detto per il Pd riguardo alla prospettiva di aumentare i costi in asili nido o di introdurre il «bonus bebè».

Peccato: in Spagna l'opposizione di Rajoj propone il credito di imposta per le donne come alternativa alla velleitaria e inutile legge sulle «quote rosa» di Zapatero. Quella legge si limita ad auspicare una equiparazione di donne e uomini, ad esempio, nei consigli di amministrazione, ma certo non può imporre questo obiettivo ed è quindi destinata all'inefficienza. Se Berlusconi avesse preso esempio da Rajoj si presenterebbe una buona occasione per una positiva convergenza bi-partizan.

Alberto Alesina

aalesina@harvard.edu

Andrea Ichino

andrea.ichino@unibo.it

ANALISI

Tre priorità: asili nido, fisco e congedi

Asili, fisco e congedi

SCARSO SOSTEGNO SOCIALE

Se la mamma lavora il 52,3% dei bambini di uno o due anni viene accudito ancora dai nonni

UNA MISURA UTILE

Sono auspicabili incentivi sotto forma di credito di imposta per le lavoratrici con carichi familiari

IL RILANCIO DEI SERVIZI

Un aumento degli asili nido facilita le donne che vogliono tornare al lavoro dopo la maternità

L'ALTRA PARTE IN CAUSA

È necessario introdurre congedi esclusivi e pienamente retribuiti per i padri

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

Qualunque sia l'imminente futuro politico del nostro Paese, ci auspichiamo che il nuovo Governo, aiutato magari da una sostanziale rappresentanza femminile, inserisca tra le sue priorità la promozione dell'occupazione femminile. Il tema ha suscitato un vivace dibattito economico e politico nell'anno 2007, anno europeo delle pari opportunità per tutti, ma gli interventi più radicali sono ancora in fase di progettazione o di avvio.

Come è già successo in altri Paesi europei, politiche mirate potrebbero aiutare l'Italia a uscire dall'attuale equilibrio di bassa occupazione femminile e bassa fertilità che compromette la crescita del nostro Paese. Più donne al lavoro significa maggiori opportunità di crescita economica, minor spreco di risorse, spesso con capitale umano elevato, e anche migliore qualità di vita delle famiglie, grazie alla possibilità di ripartire i crescenti rischi familiari, occupazionali e salariali.

Come focalizzare questi interventi?

Una premessa è importante. Il nodo principale irrisolto per la questione del lavoro femminile è la conciliazione tra carichi familiari e lavoro sul mercato. È nel momento di formazione del-

la famiglia che le donne, spesso anche quelle istruite, scelgono di non lavorare, o sono costrette ad abbandonare la loro occupazione. Giocano un ruolo importante la divisione dei ruoli tra uomini e donne, perpetuata da una cultura italiana ancora poco aperta verso l'attività femminile al di fuori della casa, lo scarso coinvolgimento dei padri nella cura dei bambini e una cultura d'impresa poco favorevole alle donne, nel nome di un elevato costo della maternità, tuttavia difficilmente quantificabile. Questi aspetti culturali sono più accentuati al Sud, dove i tassi di occupazione sono notevolmente più bassi. Certo la cultura di una società è difficile da cambiare, ma essa è anche in parte indotta dal contesto istituzionale e politico, che in Italia risulta finora carente di misure che promuovano il lavoro femminile.

Ecco quindi tre interventi essenziali.

• **Aumentare gli asili nido.** Solo il 13,5% dei bambini di uno e due anni è accudito nei nidi pubblici, mentre il 52,3% è accudito dai nonni quando la mamma lavora, a indicare che la rete informale di sostegno è cruciale nel definire le possibilità di partecipazione al mercato del lavoro della madre. La carenza di asili è particolarmente evidente nelle regioni del Sud.

Il «Piano nidi» va nella giu-

sta direzione, ma è comunque necessario che il sostegno finanziario a questa misura sia continuativo. Più asili nido infatti aiuterebbero le mamme a tornare al lavoro dopo la nascita dei bambini, come succede in molti altri Paesi europei (in primo luogo, nei Paesi scandinavi, ma anche nella vicina Francia). Ma non solo. Come sottolinea la letteratura economica, i servizi (se di qualità) risultano più efficaci delle reti informali nel promuovere lo sviluppo dei bambini in età prescolare, con ulteriori effetti benefici sul capitale umano e sulla crescita del Paese.

• **Promuovere forme di incentivazione fiscale.** Il tema è di grande attualità. È opportuno mantenere l'attuale sistema di tassazione su base individuale che - a differenza del sistema del quoziente familiare francese, per esempio - non disincentiva l'offerta di lavoro del secondo percettore di reddito, che è tipicamente la donna. Ma non basta. Sono anche auspicabili incentivi fiscali, ad esempio in forma di credito d'imposta, da garantire alle donne lavoratrici con carichi familiari.

Ovviamente, affinché queste misure siano efficaci, occorre il coinvolgimento del-

le imprese: possiamo incentivare le donne a lavorare di più nella misura in cui le imprese sono disposte ad assumerle, altrimenti creiamo solo maggiore disoccupazione. Gli incentivi fiscali possono includere anche sgravi direttamente alle imprese che assumono donne.

• **Rivedere i congedi parentali e introdurre congedi esclusivi e pienamente retribuiti per i padri,** indipendenti e aggiuntivi rispetto a quelli per la madre. L'Italia è uno dei pochi Paesi europei che non prevede per le imprese private congedi di questo ti-



po. Una soluzione che, anche se di breve durata (due settimane, come in alcuni Paesi), contribuirà a scardinare la percezione delle imprese, della famiglia e della società che il costo (o il beneficio) della fertilità sia esclusivamente femminile.

Possiamo pensare a ulteriori interventi (monitoraggio delle imprese affinché promuovano le pari opportunità anche nelle progressioni di carriera - altro problema cruciale -, quote rosa, sostegno nello sviluppo dell'offerta privata di servizi alla persona). A nostro giudizio, però, il primo passo è quello di promuovere il lavoro femminile in presenza di carichi familiari. Finché il costo della fertilità rimarrà tutto a carico delle donne, così come il lavoro di cura, gli ostacoli al lavoro femminile non saranno risolti.

Alessandra Casarico

alessandra.casarico@unibocconi.it

Paola Profeta

paola.profeta@unibocconi.it

INTERVISTA

Zohreh Tabatabai

Organizzazione internazionale del lavoro

Povert , donne sotto assedio

Rappresentano il 60% degli indigenti a livello mondiale

Il quadro mondiale

Principali indicatori del mercato del lavoro, dal 1996 al 2006

	Donne		Uomini		Totale	
	1996	2006	1996	2006	1996	2006
Forza lavoro ⁽¹⁾	1.052,0	1.238,9	1.592,2	1.852,0	2.644,2	3.090,9
Occupati ⁽¹⁾	985,4	1.157,1	1.497,5	1.738,6	2.482,8	2.895,7
Partecip. alla forza lavoro ⁽²⁾	53,0	52,4	80,5	78,8	66,7	65,5
Occupati/Popolazione ⁽²⁾	49,6	48,9	75,7	74,0	62,6	61,4
Disoccupati ⁽²⁾	6,3	6,6	5,9	6,1	6,1	6,3

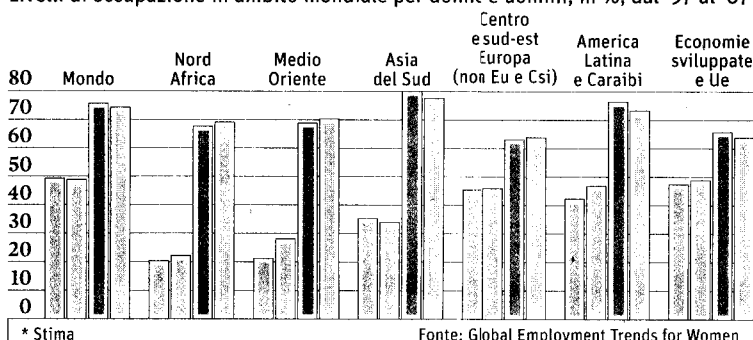
Note: (1) in milioni; (2) in %

Fonte: Ilo

Rispetto alla popolazione

Donne 1997 Donne 2007
Uomini 1997 Uomini 2007

Livelli di occupazione in ambito mondiale per donne e uomini, in %, dal '97 al '07*



* Stima

Fonte: Global Employment Trends for Women

La piaga

La disoccupazione nel mondo negli ultimi dieci anni, in mln

1997	2002	2003	2004	2005	2006	2007 *
Uomini						
70,2	79,6	79,3	80,9	81,0	80,2	81,6
Donne						
94,6	109,2	106,7	109,9	108,7	106,8	108,3
Totale						
164,8	188,9	185,9	190,8	189,6	187,0	189,0

* Stima

Fonte: Ilo

Loredana Oliva

L'emergenza mondiale   che il 60% tra i poveri del mondo sono donne e che, nonostante il progresso, in alcuni Paesi la crescita del Pil non si traduce in posti di lavoro di qualit  a disposizione del genere femminile.

Zohreh Tabatabai, direttore della comunicazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Ilo), prepara con le donne leader di tutto il mondo un 8 marzo rivolto ai potenti della Terra, rivolgendolo loro lo slogan dell'Ilo: «Investire nel "lavoro decente" delle donne non   solo giusto, ma intelligente», quindi vantaggioso per l'economia, per la crescita.

Signora Tabatabai, qual   la condizione del lavoro femminile a livello internazionale?

Nonostante qualche piccolo

progresso le donne sono bloccate in lavori mal remunerati, spesso nell'economia informale, senza protezione n  legale n  sociale e con una forte precariet . L'analisi dell'Onu su sei categorie professionali mostra che le donne, nella maggior parte dei sistemi economici, guadagnano il 90% (o anche meno) di ci  che guadagnano i colleghi maschi, nelle medesime funzioni. Ma soprattutto la ineguaglianza   nell'accesso alla propriet , al credito, alle strutture, ai servizi e alla protezione sociale. Ci  che avviene   che, nonostante la crescita del Prodotto interno lordo, per esempio, in India, in Cina e in altri i Paesi, il lavoro creato   di tipo vulnerabile. Cinque persone su dieci nel mondo hanno un lavoro vulnerabile, tra loro pi  della met  sono donne.

Perch  questo accade?

Perch  le politiche relative al mercato del lavoro dovrebbero essere poste al centro delle politiche macroeconomiche. Il mercato del lavoro non funziona come quello della telefonia o delle autovetture: il lavoro   un fatto umano, di persone che hanno qualit , motivazione e soprattutto dignit .

La necessit  di "lavoro decente" riguarda in maggior misura le donne?

  una nozione che contiene l'eguaglianza e suppone pari opportunit  di trattamento tra uomo e donna. Le donne restano le pi  vulnerabili sul piano del lavoro. La promozione di un lavoro decente   decisiva per un aumento delle remunerazioni e per fare uscire le famiglie dalla povert .

Nove Stati su dieci, tra 181 Paesi membri dell'Ilo, hanno ratificato le norme fondamentali del

lavoro relative alla libert  sindacale, alla non discriminazione, all'eguaglianza tra uomo e donna e contro il lavoro minorile.

  opinione comune, tra i media e gli esperti, che le donne che hanno ricevuto un'istruzione saranno il motore dell'economia africana. Lo sono gi  in altri Paesi.

Quanto   lungo il cammino verso la piena qualificazione del genere femminile nei Paesi in via di sviluppo?



Le donne hanno un problema di accesso: all'istruzione, al credito, ai diritti. Gli ostacoli sia formali sia informali devono essere soppressi. Sull'educazione: in Paesi come l'Africa sub sahariana le ragazze sono il 60% di coloro che abbandonano la scolarità. Ostacolare l'accesso all'istruzione delle donne è un danno per tutta la comunità: le donne educano i figli. Un contributo di cui in tanti traggono beneficio. Un esempio: in Kenya, prima che la scuola fosse obbligatoria e gratuita, le famiglie mandavano un solo figlio a studiare, di solito un maschio. Grazie al sistema d'istruzione gratuita, bambine e bambini sono stati mandati a scuola. Dopo il periodo di scuola obbligatoria, le famiglie hanno dovuto scegliere di fare continuare gli studi a uno solo dei loro figli, valutando quale fosse il migliore allievo: statisticamente le più brave erano le ragazze.

Quale contributo, noi, le donne dell'Occidente possiamo dare alle altre donne, in termini di aiuto, di costruzione di reti e di idee?

Tutti siamo coinvolti nel problema della discriminazione. Le buone pratiche, come le cattive, si contaminano a livello mondiale, e la solidarietà soprattutto. Vorrei fare un esempio di solidarietà: riguarda la Grameen Bank, "la banca dei poveri", fondata dal premio Nobel Muhammad Yunus (7,44 milioni di clienti, il 97% sono donne). Questa banca, lo scorso mese ha prestato 50 mila dollari (34 mila euro) a 35 donne degli Stati Uniti, tra le quali immigrate colombiane, dominicane Haitiane, e del Bangladesh, vittime del Subprime (la crisi dei mutui americani). Crediti concessi alle donne per lanciare un'attività nell'ambito della sartoria, l'estetica o la *coiffure*. È la prima incursione di una banca del terzo mondo in un'economia sviluppata (gli Stati Uniti). Le prime clienti sono donne.

Anniversari. A quarant'anni dalle storiche manifestazioni, alcune conquiste di allora sono rimaste sulla carta

Dispersa l'eredità del '68

Insufficienti i servizi sociali alla famiglia

di **Claudia Galimberti**

Gli angeli del ciclostile si sono messi in marcia, hanno iniziato dalle copisterie il loro cammino, da soli, consapevoli che i compagni rivoluzionari non le avrebbero aiutate.

Stavo scrivendo «si sono messe in marcia» perché gli angeli del ciclostile eravamo noi ragazze del '68, ma per qualche misteriosa ragione angelo è un vocabolo maschile e così con una sorta di contraddizione logica, ma seguendo meramente la grammatica, scrivo "messi" in marcia. Il mitico '68 non aveva rivoluzionato il mondo femminile. La ventata di libertà, lo sconvolgimento che si respirava nell'aria, nelle richieste che spazzavano via i conservatorismi più radicati, si confondevano con atteggiamenti maschilisti. Sembra oggi impossibile che negli anni della pubblica lotta per la libertà di pensiero, per la diffusione della cultura, per le teorie dei libri di Hesse e della sua filosofia, la novità della sfera femminile sia rimasta legata alla libertà di costumi, alla rivendicazione di una sessualità consapevole e dichiarata, al diffondersi della coppia aperta.

Spesso relegate a compiti secondari, a supporto pratico di copisterie semiclandestine, mentre ci sembrava di partecipare in prima persona alla rivoluzione immanente, non eravamo paghe di quel ruolo. Altri erano i destini che ci attendevano e per cui eravamo pronte a combattere. Le radici, certo, affondavano nella consapevolezza di sé che le ragazze di allora maturavano, non perché incoraggiate a farlo da qualche lungimirante collettivo studentesco, ma per autonoma decisione di gruppi

tutti al femminile. È vero: il '68 ci ha aiutato a maturare in fretta, perché ci ha fatto spalancare gli occhi sul predominio maschile dei "compagni rivoluzionari".

La grande guerra di liberazione, senza vittime e senza sangue, quella che il Novecento ha consegnato al nuovo secolo senza alcuna abiura, è il femminismo. L'unico movimento che con la sua pressione ha spinto il Parlamento a quella produzione di leggi che riguardavano espressamente il mondo femminile, iniziato sessanta anni prima con il diritto di voto, per arrivare al divorzio, alla tutela della ragazza madre, all'interruzione volontaria di gravidanza, alla riforma, fondamentale, del diritto di famiglia. Si cominciava così a dar corpo a quell'articolo 3 della Costituzione che Lina Merlin volle stilare con la parola sesso in prima linea: «I cittadini sono tutti uguali senza distinzione di sesso».

Sesso, parola magica che allora i costituenti non riconoscevano come necessaria e che ci ha portato una formale parità. Ci volle tutta la costanza e l'audacia della senatrice Merlin per imporla nel dettato costituzionale. Dicevamo che le leggi degli anni Settanta hanno promosso la parità tra i sessi, l'hanno sancita con la forza del diritto, tanto che dopo trenta anni possiamo dire che le nostre leggi, ispirate da quel lontano '68, sono tra le più avanzate di Europa.

E allora? Che cosa manca dopo quarant'anni alle donne, che cosa sta succedendo in questa società distratta in cui siamo di volta in volta lusingate, ammaiate, sfruttate, maltrattate, sicuramente poco rispettate? A cento anni dalla tragedia dell'8 marzo 1908, qualcosa di oscuro e di contraddittorio sta accadendo nel mondo reale. Se pensiamo al mondo del lavoro le discriminazioni nei confronti delle donne hanno come alleati i momenti di difficoltà del mercato, l'aumento della flessibilità contrattuale, le resistenze ad affrontare cambiamenti nell'ambito organizzativo del lavoro.

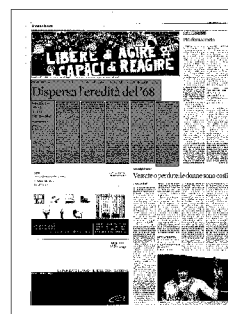
In realtà la discriminazione si nutre di tutti quei luoghi comu-

ni in cui una cultura ripone paura e insicurezze, che si consolidano nel tempo attraverso gli stereotipi. Quegli stessi stereotipi che la televisione ci rimanda con le immagini di donne giovani e giovanissime, più nude che coperte, sorridente contorno svolazzante di un maschio conduttore, stupide e ignoranti. Lo stereotipo di bella e oca è rispuntato da un terreno fertile concimato da una moda che vede le donne eterne adolescenti, aggressive nell'immagine e spesso svestite. Donne che mostrano e non sono tenute a ragionare. Tutta la tv, pubblica e commerciale, è unita in questa offesa alla donna e alla sua immagine.

Ma sono queste le italiane vere? Non si dimentica che, complice il miglior investimento che il Paese abbia fatto, la scolarizzazione degli anni Sessanta, le donne laureate hanno sorpassato in numero gli uomini? Mettiamo in mostra l'altra faccia delle giovani donne: mentre le veline e le letterine popolano l'immaginario collettivo dei giovani spettatori, l'Italia delle donne reali studia e lavora fedele al

modello positivo di donna elaborato dal femminismo.

Eppure per aiutare queste donne non si dà seguito alle leggi conquistate negli anni Settanta, né al dettato costituzionale a sessanta anni dalla sua promulgazione. Per esempio, in materia di servizi sociali alla famiglia. Ne è una spia il fatto che l'Italia è il Paese dove la natalità è ferma ai tassi più bassi fra i Paesi avanzati da lungo tempo. Complice una cultura che tradizionalmente non prevede una vera spartizione del lavoro di cura tra padri e madri. Accade così che, a parità giuridicamente sancita, il conflitto di genere ribolle sotto traccia, si sposta sul piano del costume e depotenzia la portata della parità. Un disequilibrio anomalo che caratterizza la nostra società e ci fa sentire ancora oggi fenomeni da baraccone di un copione già scritto, ma allo stesso tempo elementi di un universo infinito, di un'immensa squadra di persone in marcia lungo un cammino cominciato come apprendiste del ciclostile.



Previdenza. Età pensionabile delle lavoratrici: entro dicembre la sentenza di richiamo Ue ▶ pagina 2

Ue. Nel mirino della Corte di giustizia la disparità di trattamento pensionistico tra uomini e donne

Italia a rischio sanzioni

Appare inevitabile una prima sentenza di richiamo entro la fine dell'anno

L'INCOGNITA

È concreta la possibilità che i giudici considerino l'uscita a 60 anni una vera e propria discriminazione di genere

NEL COMPARTO PRIVATO

L'assegno di anzianità rimane una prerogativa maschile: ad oggi interessa infatti solo il 17% delle lavoratrici

di **Alessandra Servidori**

Spesso le garanzie e le tutele si trasformano in una trappola in cui restano invischiati proprio gli strenui difensori dei diritti acquisiti che con più forza si oppongono ai cambiamenti. Questa sorte potrebbe capitare presto anche in materia di età pensionabile delle donne: non è escluso che la Corte di Giustizia consideri una discriminazione di genere il riconoscimento di un requisito anagrafico più ridotto per le donne (60 anni contro i 65 per gli uomini) nel caso di pensionamento di vecchiaia. Non si conoscono con certezza i tempi della pronuncia dell'organo comunitario: a febbraio è stato depositato il ricorso ed entro la fine dell'anno si profila una prima sentenza di richiamo. La sensazione è che la Corte potrebbe affrontare la questione non tanto sul versante delle regole previdenziali, quanto piuttosto del mercato del lavoro, sostenendo che, almeno in via di fatto, il requisito ridotto induce le donne a uscire prima degli uomini dalla vita attiva.

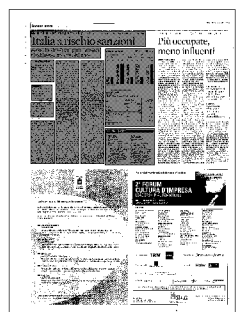
In Italia l'anticipo della quiescenza è presentato come un risarcimento del cosiddetto doppio lavoro della donna lavoratrice sulla quale grava anche l'onere delle incombenze familiari e del lavoro di cura. Queste considerazioni non sono prive di fondamento. Nel nostro Paese infatti la presenza delle donne nel mercato del lavoro è lontana dall'obiettivo

del 60% (indicato dall'agenda di Lisbona 2000), ma in un decennio il tasso di occupazione femminile è aumentato di 10 punti. Il numero delle donne che lavorano è cresciuto di 1,5 milioni (+2,3%), e diminuito quello delle donne in cerca di occupazione del 12 per cento. Le lavoratrici «over 55», tuttora impiegate, rappresentano un target strategico nell'ambito europeo legato alle attese di vita; negli ultimi anni esse hanno fornito un contributo fondamentale al mercato del lavoro e in questa fascia d'età le donne occupate sono aumentate del 21%, gli uomini solo del 6,6 per cento. L'aver portato, alla fine degli anni Novanta, l'età di vecchiaia da 55 a 60 anni e l'aver abolito nello stesso periodo i baby pensionamenti nel pubblico impiego sono tra i principali motivi che hanno favorito la permanenza delle donne al lavoro. Le lavoratrici non possono essere compensate a sessant'anni della fatica di essere state madri e insieme mogli e lavoratrici trent'anni prima. Gli aiuti vanno dati quando servono, potenziando, tra le altre cose, il lavoro part time, incentivando fiscalmente l'occupazione delle donne, garantendo migliori tutele per la maternità e il lavoro di cura mediante la promozione di politiche contrattuali e di formazione atte a rimuovere i differenziali retributivi, nei fatti discriminatori.

Il trattamento di anzianità è una prerogativa tuttora prevalentemente maschile: almeno

nel comparto privato, infatti, le donne che godono di un assegno di anzianità sono soltanto il 17 per cento. In sostanza per le lavoratrici, che spesso hanno carriere discontinue, è difficile aver maturato anche 35 anni di contributi al raggiungimento dei 57 anni di età. Così, finiscono per attendere i 60 anni della vecchiaia quando sono sufficienti 20 anni di versamenti per ottenere la prestazione. Infatti, l'anzianità contributiva media all'atto della quiescenza dei nuovi pensionati risulta essere di circa 35 anni per i maschi e inferiore ai 28 anni per le femmine. Il che spiega anche il motivo per cui le pensioni di anzianità sono di importo più elevato di quelle di vecchiaia.

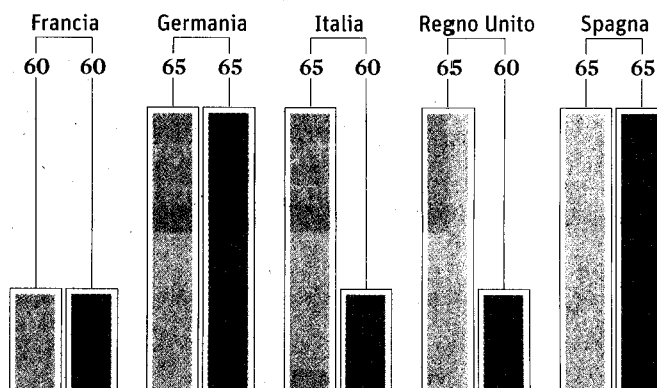
Il recente riordino, per quanto riguarda la vecchiaia, si è limitato a introdurre le "finestre", allungando di qualche mese la permanenza in servizio, lasciando inalterata una normativa divenuta ormai farraginoso. La strada da seguire richiede il ripristino dell'impostazione flessibile della riforma Dini del 1995 come realizzato in gran parte d'Europa. A regime, nel sistema contributivo, occorrerebbe ristabilire un modello unificato e flessibile all'interno di un range compreso tra 62 e 67 anni, uguale per maschi e femmine, accompagnato da un corrispondente impianto di coefficienti di trasformazione rivendibili almeno ogni triennio.



Il quadro europeo

Uomini Donne

L'età di pensionamento legale in alcuni Paesi dell'Ue



Fonte: Eurostat

La leva fiscale

Età effettiva e aliquota in alcuni Paesi europei

Paesi	Età effettiva		Aliquota contributiva in %
	Uomini	Donne	
Francia	58,2	58,1	16,35
Germania	60,9	60,7	19,10
Italia	60	57	33
Regno Unito	63,1	62,1	21,90
Spagna	60,7	60,6	28,30

Fonte: Eurostat

I NUMERI IN EUROPA**57,2%****L'occupazione**

È il tasso di partecipazione al lavoro delle donne. Secondo McKinsey & Company se si riuscisse a recuperare il differenziale rispetto al tasso maschile (71%), dei circa 24 milioni di posti di lavoro che si creeranno in Europa entro il 2035 a causa del gap demografico 21 potrebbero essere appannaggio delle donne

10 punti**Il passo in avanti**

È l'incremento del tasso di occupazione femminile nell'arco di dieci anni. Il numero delle donne che lavorano è infatti cresciuto di 1,5 milioni (+2,3%), mentre quello delle donne in cerca di occupazione è diminuito del 12 per cento. Nella fascia over 55 l'incremento è stato del 21%, contro il 6,6% della componente maschile

Le europee ricoprono solo il 32% dei ruoli manageriali

Più occupate, meno influenti

Caterina Ruggi d'Aragona

*** L'avanzata delle donne nel mercato del lavoro sta caratterizzando la crescita occupazionale in tutta Europa; ma il loro ingresso in posizioni decisionali resta, in tutti i settori, molto raro. È quanto emerge dal rapporto "Donne e uomini in posizioni decisionali 2007" pubblicato il 23 gennaio dalla Commissione europea. Un documento che analizza gli sviluppi degli ultimi anni, in tema di rappresentanza femminile ai vertici della politica, dell'economia e della pubblica amministrazione, all'interno dei 27 Stati membri Ue, negli Stati Eea (Islanda, Liechtenstein e Norvegia) e nei due candidati all'ingresso, nell'Unione (Turchia e Croazia).

Nonostante le politiche di genere di alcuni Paesi, le donne continuano a essere impiegate e retribuite meno degli uomini; le loro carriere sono più brevi e più lente. Chiuso l'anno europeo delle Pari opportunità, il commissario competente, Vladimír Špidla, ha affermato: «La nostra strategia ha procurato successi nella creazione di posti di lavoro per le donne. Ma le sfide in atto (pay gap, segregazione nel mercato lavorativo, equilibrio tra lavoro e vita privata) suggeriscono che abbiamo un po' di strada da percorrere perché quei lavori siano anche lavori migliori».

Lo studio evidenzia che il progresso quantitativo delle donne sul lavoro non è stato ancora eguagliato in termini qualitativi. Da un lato, 2/3 dei nuovi posti di lavoro creati a partire dal 2000 è occupato da donne, il cui tasso di occupazione è arrivato al 57,2%, ben 3,5 punti sopra rispetto al 2000 (a dispetto di un incremento di un punto nell'occupazione maschile) e

in corsa verso il livello di Lisbona (60% entro il 2010). Dall'altro lato, le donne risultano svantaggiate nel mercato lavorativo. Sebbene rappresentino il 59% dei laureati, il loro tasso di impiego rimane 14,4% punti al di sotto di quello maschile e guadagnano, per ogni ora, il 15% meno degli uomini. Ma, soprattutto, molto raramente raggiungono posizioni decisionali.

Rappresentano il 44% dei lavoratori europei; ma ricoprono il 32% dei ruoli manageriali. E la forbice si allarga all'interno delle realtà più autorevoli, dove gli uomini arrivano a occupare il 90% delle posizioni "senior". Nei consigli di amministrazione delle aziende quotate alle Borse nazionali, la percentuale femminile tra i presidenti non arriva al 3% (si veda a questo proposito «Il Sole-24 Ore», Rapporto Donne & lavoro del 29 ottobre 2007).

Nei Parlamenti nazionali degli Stati europei la percentuale di donne è salita dal 16% nel '97 al 24% nel 2007, restando ben al di sotto della cosiddetta "massa critica" del 30%, considerata il minimo necessario affinché possano esercitare un'influenza politica significativa. Solo in Svezia, Finlandia, Paesi Bassi, Danimarca, Spagna, Belgio, Germania e Austria l'obiettivo è raggiunto; mentre ancora in Irlanda, Slovenia, Ungheria, Romania, Repubblica Ceca, Malta e Cipro i deputati donna sono meno del 15 per cento. Il Parlamento europeo, invece, è appena sopra la soglia (31%).

In solo otto Stati c'è stata almeno una volta una donna alla guida del Governo, mentre la porzione femminile tra i ministri è di 1/4, con una forte concentrazione nelle funzioni socio-culturali.

Un vero innalzamento della

presenza femminile è visibile al vertice della pubblica amministrazione: pari al 17% nel '99, considerata l'Ue di 15 Stati; al 33% nell'Ue attuale. Ma il dato è fortemente influenzato dai Paesi di nuova annessione, così come accade tra i presidenti delle Corti supreme nazionali: 30% di donne nell'Ue a 27, oltre il 70% in Bulgaria e in Romania.

La sottorappresentanza fem-

NELLE ASSEMBLEE

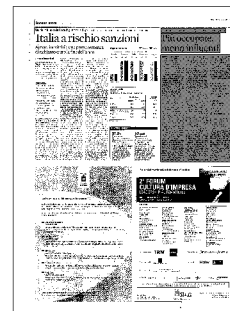
Nei Parlamenti nazionali la presenza di deputate è inferiore al 30%, soglia minima per avere un peso decisionale

AL GOVERNO

Appena otto Stati possono vantare almeno una volta una premier alla guida dell'Esecutivo

minile è invece molto forte nelle istituzioni economiche. Nelle banche centrali, ad esempio, non ci sono donne tra i governatori. In Italia, Repubblica Ceca, Germania, Grecia, Cipro, Portogallo, Slovenia e Turchia, le Banche centrali rimangono un presidio maschile. La situazione è ancora peggiore negli istituti finanziari europei, dove nessuna delle tre principali organizzazioni ha un leader donna e la partecipazione agli organi decisionali è pari al 16 per cento.

La Commissione europea intanto ha redatto un manuale per una parità reale. Bruxelles presenterà al summit primaverile dell'8-9 marzo lo studio 2008 sull'uguaglianza tra donne e uomini.



Rapporto Isfol. Ai successi conseguiti sul piano dell'istruzione non corrispondono significativi incrementi occupazionali

In dieci milioni gettano la spugna

È il numero delle donne in età lavorativa che hanno rinunciato a un impiego

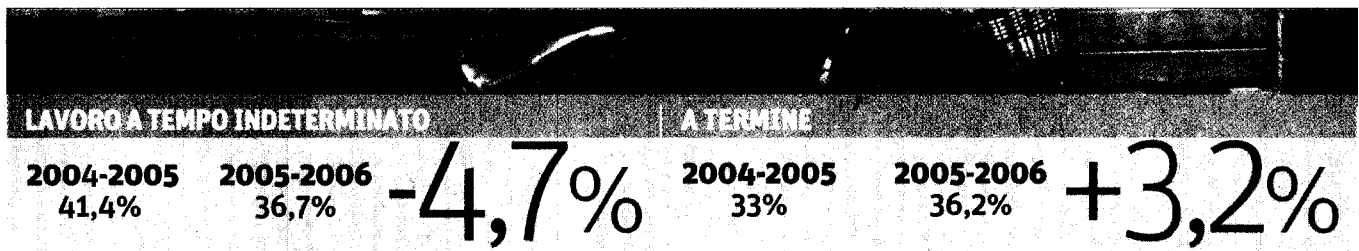
STRADA ANCORA LUNGA

L'occupazione femminile è pari al 46,3%, lontana dal 60% che la strategia di Lisbona chiede per il 2010

IL BILANCIO

Il 62,5% si dice insoddisfatta del percorso di carriera che ha alle spalle, il 67,5% è pessimista sulle prospettive future

Chi resta a casa e chi va in ufficio



LE CASALINGHE

La mancata partecipazione al lavoro nel 2006

53,7%

Fonte: Rapporto Isfol 2007.

Michela Finizio

Circa dieci milioni di donne in età lavorativa che hanno rinunciato a cercare un impiego, mobilità ancora scarsa, squilibri territoriali consistenti sul fronte dell'occupazione tra Nord e Sud della Penisola. Infine la maternità, troppo spesso ostacolo a una brillante carriera. È un quadro allarmante quello che trapela dal Rapporto Isfol 2007. Gli stereotipi legati al rapporto tra donne e mondo del lavoro purtroppo trovano conferma nelle statistiche. Dai dati emerge, ancora una volta, la maggiore propensione femminile allo studio, ma resta difficile per le donne affermarsi a livello professionale.

L'indagine parla chiaro: tra i banchi di scuola le ragazze non sembrano avere rivali. Nell'anno scolastico 2005-2006, ad esempio, il 76,9% delle studentesse ha conseguito un diploma di scuola secondaria superiore, contro il 65,4% dei maschi. A livello universitario, su un totale di 161.445 studenti che hanno conseguito una lau-

rea di primo livello nel 2006, il 57,3% è costituito da donne. Uno scenario analogo emerge dall'analisi dei dati sulla dispersione scolastica: nel 2006 il tasso femminile è del 17,3%, mentre quello maschile arriva al 24,3% (tra i 18 e i 24 anni).

Ai successi ottenuti nel campo dell'istruzione, però, non corrispondono risultati equivalenti sul piano dell'occupazione. Basti pensare che la percentuale di partecipazione femminile al lavoro nel 2006 è pari al 46,3% (contro il 70,7% maschile), ancora troppo lontana dall'obiettivo del 60%, da raggiungere entro il 2010, come indicato nella strategia di Lisbona. Il dato delle donne in età lavorativa che rinunciano a cercare un impiego e che alzano bandiera bianca - dieci milioni circa, quando gli uomini sono più o meno la metà - è sicuramente uno dei volti più preoccupanti della fotografia scattata dall'Isfol.

La popolazione femminile appare influenzata da una cultura maschile ancora troppo ar-

dicata nel mondo dell'impresa. Anche quando il lavoro non manca, la donna difficilmente riesce a fare carriera: le nuove occupate assunte nel 2006 con un contratto a tempo indeterminato sono diminuite rispetto all'anno precedente (da 41,4% a 36,2%). Il 58,6% delle lavoratrici dichiara poi di non aver mai cambiato occupazione nel corso della propria vita professionale. Una donna su quattro ha un contratto a termine. In generale il 62,5% si dice insoddisfatto del percorso di carriera effettuato (contro il 53,3% degli uomini) e il 67,5% esprime pessimismo e sfiducia riguardo alle prospettive future (contro il 55,8% degli uomini).

Sono forti anche gli squilibri territoriali, con tassi di disoccupazione femminile nel Mezzogiorno tripli rispetto a quelli del Nord. E a incidere sull'attività professionale c'è sempre la maternità, in seguito alla quale una donna su nove esce dal mercato del lavoro. Ne consegue che le posizioni con responsabilità di coordinamen-

to o direzione al femminile rappresentano poco meno del 22% sul totale delle lavoratrici (38,5% degli uomini).

Sul fronte del trattamento retributivo è evidente una certa disparità: in riferimento al reddito annuo, è stato individuato un gap di genere del 22% per i lavoratori dipendenti e del 27% per quelli autonomi. A parità di contratto e di inquadramento, invece, il divario è pari al 15,8 per cento. Tra le cause che limitano la mobilità verticale delle donne c'è la rigidità degli orari di lavoro, percepiti come poco flessibili soprattutto dalle donne (il 70% di loro sceglie il lavoro part-time in modo volontario). La presenza femminile nel lavoro sommerso, inoltre, continua a essere rilevante: secondo



le stime dell'Isfol le donne irregolari si attestano intorno a 1,35 milioni di unità, pari al 47,4% del totale calcolato.

Nel luglio del 2007 il Parlamento e il Consiglio dell'Ue hanno emanato un'apposita Direttiva sulla parità di genere con riferimento all'occupazione. L'anno scorso è stato dichiarato «Anno europeo delle pari opportunità». Importanti risorse sono state stanziare nella programmazione dei fondi europei 2007-13. La strada da percorrere, però, è ancora lunga e la parità di trattamento tra uomini e donne nel mondo del lavoro è ancora lontana.

Ricerca Gfk. Peggiorano le percezioni femminili

Maternità, il mobbing è dietro l'angolo

■ Circa un quinto delle lavoratrici segnala episodi di discriminazione o di mobbing, legati in particolare al part-time e al rientro dalla maternità. Un terzo ritiene che nella propria azienda siano presenti pregiudizi nei confronti delle donne in carriera o di quelle che hanno figli.

Sono queste alcune delle percezioni femminili sul mercato del lavoro, emerse nell'ambito dalla ricerca «Donne e Lavoro» condotta da Gfk Eurisko e promossa da Autogrill, Fondazione Ibm, Provincia di Milano e Sodalitas. L'indagine, condotta su un campione di mille donne che lavorano in imprese private con almeno 10 dipendenti (rappresentativa di circa 2 milioni 900 mila lavoratrici, circa il 55% del mercato reale), mette in luce come il lavoro sia un aspetto molto importante per la maggior parte delle lavoratrici (il 54% delle intervistate).

Alla sua valorizzazione concorrono fattori diversi: l'autonomia economica, la necessità di far quadrare il bilancio familiare e il bisogno di auto-realizzazione. Il livello di soddisfazione del campione nei confronti della propria vita lavorativa è elevato (con percentuali comprese tra il 75% e il 95%).

È inferiore alla media solo la valutazione di alcuni aspetti, come il reddito, il tempo libero e i risparmi. Viene giudicato insufficiente soprattutto il tempo riservato al proprio partner e quello dedicato a se stesse. La conciliazione tra vita privata e lavoro, infatti, è sentita come un problema da tre donne su quattro, principalmente tra le donne in carriera.

Tre quarti delle intervistate dichiara di aver preso al-

meno un congedo per maternità, una percentuale più elevata nelle regioni settentrionali. Il reinserimento è spesso un problema, in particolare per le donne con maggiori responsabilità.

Come possono agire le imprese per migliorare gli aspetti legati alle pari opportunità sul luogo del lavoro? Le donne chiedono orari più flessibili, l'ampliamento dei contratti part-time, l'introduzione dello strumento banca ore.

UN RIENTRO SPIACEVOLE

Circa un quinto di quasi tre milioni di lavoratrici denuncia episodi negativi al momento del rientro

Attualmente il 30% delle lavoratrici ha un contratto part-time, ma è significativa anche la percentuale di coloro che lo vorrebbero, ma che non osano chiederlo per timore di essere penalizzate da parte dell'azienda. Lo stesso accade per il telelavoro, una modalità sperimentata solo dal 5% delle intervistate.

A essere indicati come prioritari, inoltre, sono i servizi di supporto, come gli asili nido aziendali, i centri estivi, le sale di lettura e le convenzioni con strutture di assistenza.

Accanto alla ricerca è stata presentata la guida «Praticare la parità di genere nelle carriere». Il volume suggerisce esempi pratici sulle azioni da intraprendere, grazie alla collaborazione di alcune grandi aziende che negli ultimi anni hanno sviluppato iniziative legate a questa tematica.

Mi. F.

