

Diritto dell'economia e sviluppo economico

Eliana Viviano

Banca d'Italia

Siena, 7 novembre 2024

(Le opinioni qui espresse sono personali e non riflettono necessariamente quelle della
Banca d'Italia)

Il lavoro

- Il concetto di lavoro è un tema centrale in economia
- Nei modelli macroeconomici è tendenzialmente (non sempre!) un fattore di produzione
- Più in generale, si riconosce il lavoro come una attività umana volta a creare o produrre qualcosa
 - → per lo più vendibile sul mercato
 - → ma si riconosce che questo fattore di produzione possa essere impiegato in processi di *home production*

Tuttavia, l'Unione Europea...

- Agenda di Lisbona (2000) occupazione femminile al 60% del totale entro il 2010;
- Europa 2020: Raggiungere un tasso di occupazione del 75% della popolazione di età compresa fra 20 e 64 anni entro il 2020 per lo più attraverso un aumento del tasso di occupazione femminile.

→ Quale tipo di lavoro?

Quello per il **mercato, come chiave dell'inclusione e delle pari opportunità**

- Tasso di occupazione femminile 2023: 52.5 %
- Tasso di occupazione totale 2023: 61.5%;

Equità e inclusione...

E' anche una questione di rischio di violenza economica, che inizia proprio con il mancato controllo delle risorse economiche

- implicito nella cosiddetta *home production*
- difficile da definire
- difficile da riconoscere anche quando la si subisce.

Ma anche una questione di crescita economica...

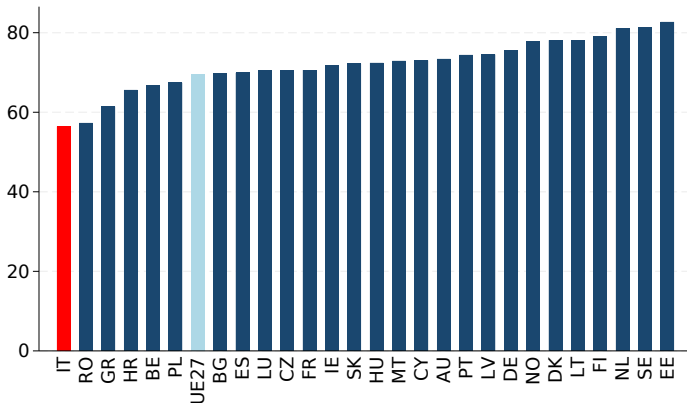
- Entro il 2040 la popolazione tra i 15 e i 64 anni si ridurrà di 5,4 milioni di individui (-14,4 per cento).
- Ipotizzando che la partecipazione al mercato del lavoro segua i trend attuali, il calo demografico potrebbe comportare una riduzione della forza lavoro nel 2040 di circa il 9 per cento rispetto a oggi.
- Impatto simile sul PIL a parità di condizioni nel lungo periodo
- Questa perdita sarebbe dimezzata se in 10 anni la partecipazione femminile raggiungesse i livelli medi odierni nell'UE (circa 13 punti in più).

Un quadro generale dei divari di genere nel mercato del lavoro in Italia

In Italia partecipa al mercato del lavoro poco più di una donna su due

- è il tasso di partecipazione più basso tra i paesi UE

Figura: Tasso di partecipazione femminile

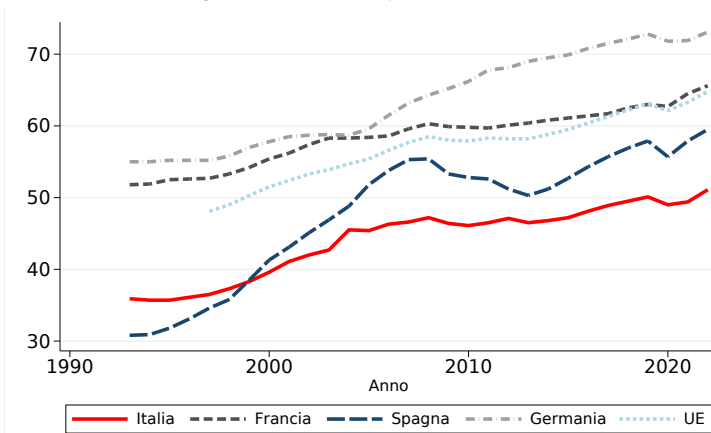


Nota: Individui 15-64 anni. Fonte: Eurostat, EU-LFS.

Ci sono stati miglioramenti nell'ultimo trentennio...

- ...ma meno che in altri paesi che partivano da condizioni simili

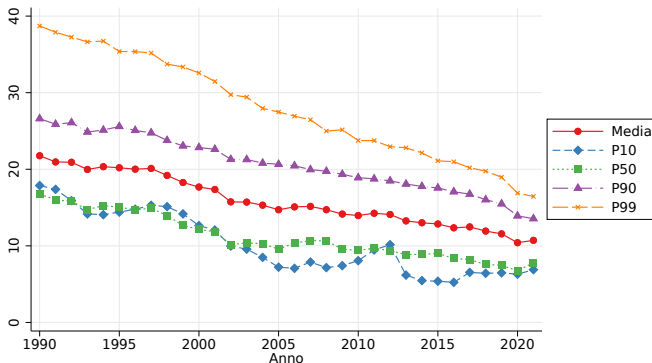
Figura: Tasso di occupazione femminile



Nota: Individui 15-64 anni. Fonte: Eurostat, EU-LFS.

Le donne guadagnano meno degli uomini, soprattutto nelle fasce più alte della distribuzione salariale

Figura: Divario di genere (M-F)/M tra diversi percentili del salario unitario



Nota: Individui 15-64 anni, dipendenti settore privato non agricolo. Fonte: INPS.

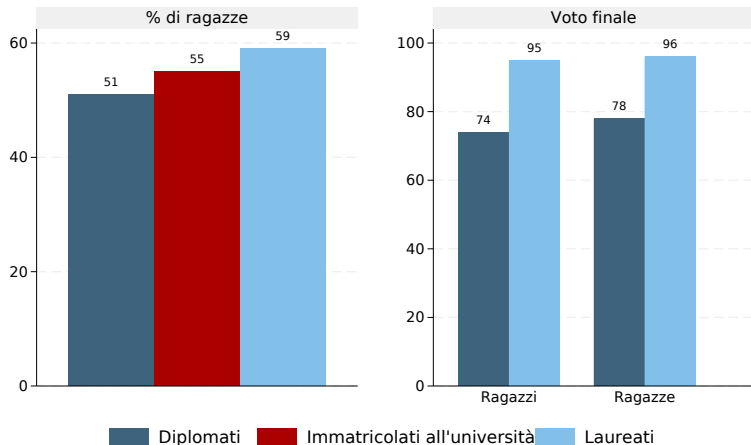
Cosa genera tali divari? Come è possibile intervenire?

Non una politica ma un sistema di politiche, con riferimento a tre snodi:

- ① Le scelte scolastiche e la transizione scuola-lavoro
- ② La maternità e le difficoltà di conciliazione
- ③ Le progressioni di carriera

1) Le scelte di istruzione

Le ragazze studiano di più e hanno voti più alti...

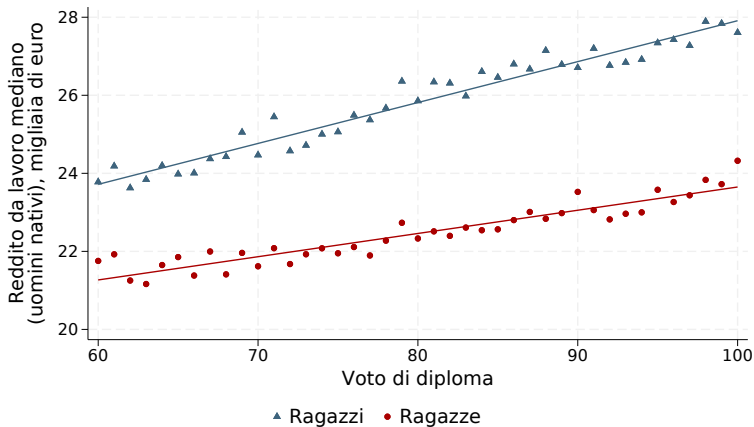


Nota: Anni 2011-2018. Lauree di secondo livello. Fonte: Bovini et al. (2023).

I percorsi di studio scelti dalle ragazze danno accesso a impieghi con rendimenti potenziali più bassi

All'università

Figura: Rendimenti medi attesi dei corsi di laurea scelti da ragazze e ragazzi con lo stesso voto di diploma



Nota: Anni 2016-2018. Il rendimento atteso è misurato dalla retribuzione annua mediana dei laureati uomini non stranieri a 5 anni. **Fonte:** Bovini et al. (2023).

Quali azioni?

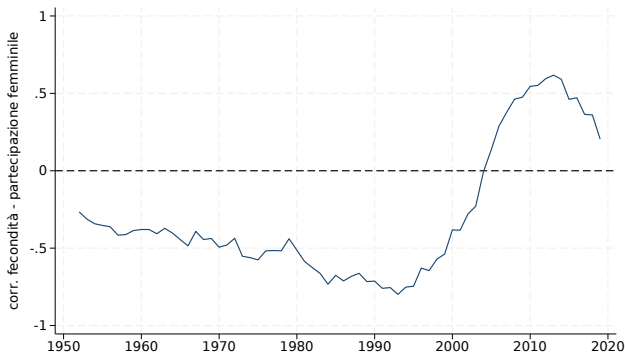
- È importante intervenire *già durante il percorso scolastico*, al momento della scelta degli indirizzi di studio, soprattutto universitari
- Interventi di contrasto alle barriere culturali che incidono fortemente sulle scelte dei percorsi scolastici
- Per esempio si sono dimostrati efficaci:
 - ① La promozione di *modelli di ruolo* che propongono figure femminili in ambiti professionali diversi da quelli tradizionali, anche con piccoli interventi mirati
 - ② *L'educazione finanziaria*: campagne informative su vasta scala per sensibilizzare e programmi di educazione finanziaria pensati per le donne

2) Maternità e scelte lavorative

Occupazione femminile e numero di figli per donna

- Relazione complessa: scelte determinate da fattori comuni e interdipendenti
- In Italia: da negativa negli anni 50 a positiva da inizio anni 2000

Figura 1: Partecipazione femminile e numero medio di figli per donna in età fertile in Italia (1951-2019)



Fonte: Barbiellini Amedei et al., (2023).

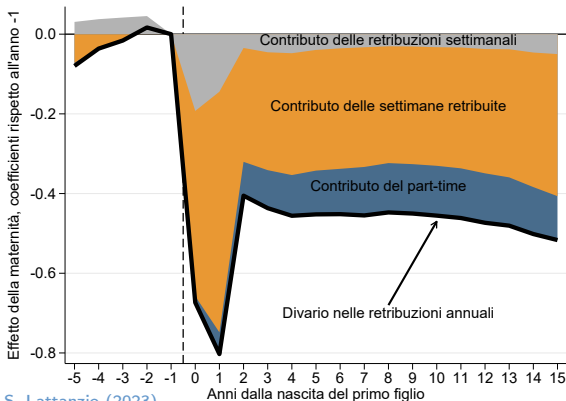
La *child penalty* ovvero l'impatto della nascita di un figlio sul lavoro delle madri

- **Nascita** del (primo) figlio e maternità come **principale spiegazione** dei **restanti divari** di genere
- ***Child penalty*** → effetto negativo della nascita del (primo) figlio sulle carriere delle madri
- *Child penalty* osservata **ovunque a livello internazionale.**
Persistente

La *child penalty* sui redditi da lavoro in Italia

- Tra le **madri occupate**, a 15 anni dalla nascita la **retribuzione annua** è circa la **metà** di quella delle donne senza figli, principalmente per l'**inferiore numero di settimane lavorate**

Figura 2: Scomposizione della *child penalty*



Fonte: Casarico, A. e S. Lattanzio (2023).

Le determinanti della *child penalty*

- Dopo la nascita le **madri prediligono altri aspetti al salario** (vicinanza a casa, flessibilità)
- **Cultura e norme sociali** che attribuiscono il **peso dell'accudimento** solo sulle donne
- La **carenza** di politiche di **conciliazione vita-lavoro**

Le politiche di conciliazione: cosa ci dicono i dati

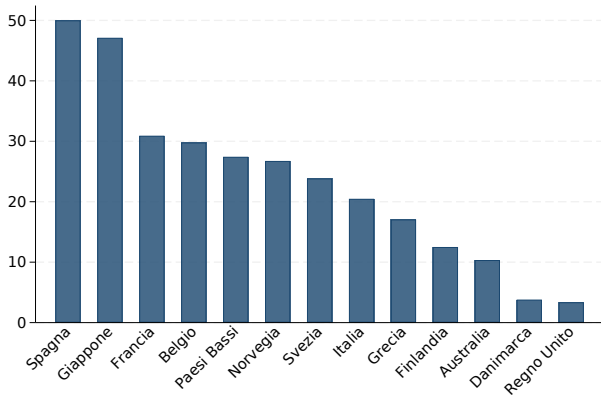
- ① **Congedi parentali**: favoriscono l'occupazione materna se **non troppo lunghi** (circa 6 mesi)
- ② **Congedi di paternità**: efficaci in **contesti di bassa occupazione femminile**
- ③ **Servizi per l'infanzia**: effetti positivi su occupazione materna in contesti di:
 - i) scarse alternative di cura,
 - ii) bassa occupazione femminile→ Evidenza di effetti positivi e significativi in Italia

Fonte: [Carta e Rizzica, 2018](#); [Bovini et al., 2023](#)

Congedo di paternità: confronto con alcuni paesi OCSE

- Solo 10 giorni
- Il congedo riservato ai padri di tre mesi → poco generoso.

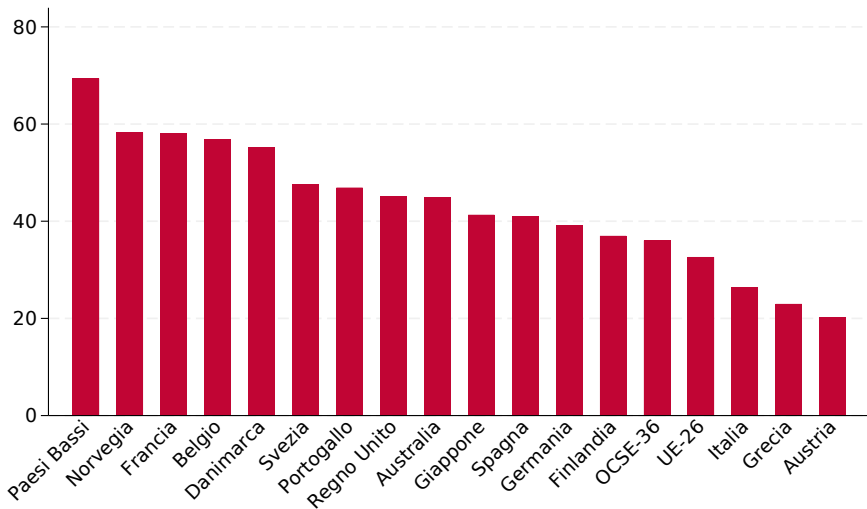
Figura 3: Durata dei congedi retribuiti riservati ai padri (settimane equivalenti)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati OCSE. Per l'Italia i dati sono aggiornati ad aprile 2023; per gli altri paesi ad aprile 2022.

I servizi di cura per l'infanzia, confronto internazionale

Figura 4: Percentuale di bambini 0-2 anni iscritti a servizi per l'infanzia

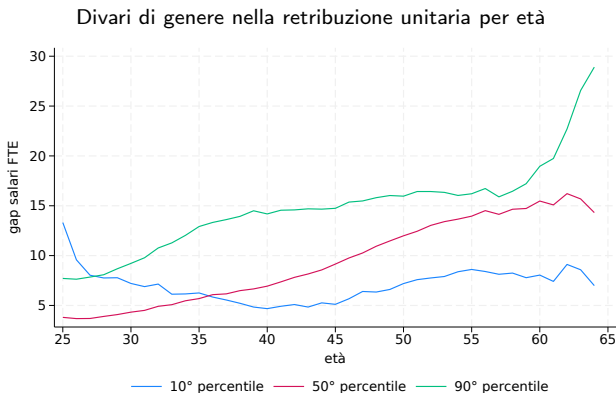


Fonte: Nostre elaborazioni sui dati OCSE.

3) Percorsi di carriera e leadership femminile

Le donne guadagnano meno...soprattutto ai livelli più alti...

- La differenza tra i redditi degli uomini e quelli delle donne cresce nell'arco della vita lavorativa (**rosso**)
- Soprattutto tra i lavoratori che guadagnano di più (**verde**)

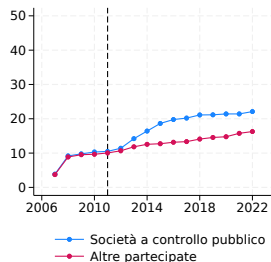
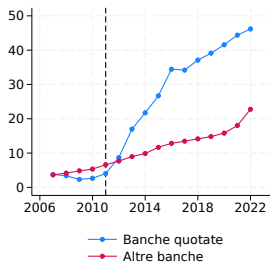
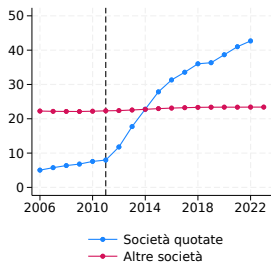


Nota: Media 2011-2021. **Fonte:** Elaborazioni su dati INPS.

...sono ancora poche nelle posizioni di vertice...

- La presenza femminile ai vertici delle imprese è aumentata sensibilmente nelle imprese interessate dalla L. 120/2011 (blu) e poco nelle altre (rosso)

Quota di donne nei consigli di amministrazione



Fonte: Ballacci et al., 2021; Del Prete et al. 2022, Baltrunaite et al. 2023

...e spesso lavorano in a più bassa produttività

- Le donne **scelgono** sulla base di vari criteri, non solo monetario (flessibilità degli orari, distanza da casa, ecc.)

...e – a parità di impresa – sono promosse meno spesso.

- Minore propensione alla **negoziatura**
- Differenze in **altri tratti**: competitività, aspirazioni, auto-stima

Le politiche aziendali, quali le più efficaci?

- **Organizzazione** del lavoro *family-friendly* – ad esempio, smartworking e orari flessibili – consente migliore allocazione delle donne tra imprese (+)
- **Trasparenza** su salari e politiche aziendali in un'ottica di genere (+)

E le "quote di genere"?

- Una maggiore presenza femminile nelle posizioni manageriali può favorire le carriere delle donne all'interno dell'organizzazione
- Leggi su **quote di genere** negli organi sociali delle imprese in vigore in molti paesi da inizi 2000
 - Effetti sulle carriere delle donne meno chiari
 - Posizioni "troppo apicali"? Ruoli decisionali marginali?

Grazie per l'attenzione

eliana.viviano@bancaditalia.it