

## **Mercato del lavoro News n. 146**

### **La parità di genere nel mercato del lavoro in Italia e in Europa: perchè sarà durissima.**

#### **Parità e natalità sono legate tra loro ma hanno tempi diversi.**

A causa del COVID 19 nel 2020 le donne hanno perso più di 70.000 posti di lavoro mentre l'occupazione maschile è cresciuta di oltre 60.000 unità. Nel 2021 l'occupazione femminile è tornata ad aumentare ma questo non ha colmato l'enorme differenza tra il tasso di occupazione femminile e quello maschile ( 49,4% contro 68%), né il tasso di inattività (43% contro 25%). La percentuale di disoccupazione femminile ( 10,8) registra invece una minore differenza rispetto a quella maschile che si attesta su 8,9% segno di un più forte interesse delle donne a entrare nel mercato del lavoro.

Nel 2021 in Europa la media del tasso di occupazione femminile era al 67,7% mentre per gli uomini era al 75%. Lo scostamento tra i differenziali dei tassi di occupazione femminile e maschile italiani rispetto alla media europea è notevole: 18,6 in Italia contro 7,3 in Europa, pari a 11,3 punti percentuali. I differenziali italiani si confermano, a causa del minor numero di ore lavorate, anche nei rapporti retributivi di genere, sia per il diffuso ricorso femminile al part-time ( 31,6% del totale dell'occupazione contro il 7,6 di quello maschile ), sia per il contratto a termine (15,25% occupazione femminile contro 11,6% maschile). Solo in quest'ultimo caso i valori medi europei per part-time e contratti a termini sono sostanzialmente omogenei con quelli italiani

L'Osservatorio Job Pricing ha registrato per le lavoratrici italiane nel settore privato un differenziale retributivo nel 2021 tra l'11,4 e il 12,2%, facendo riferimento a retribuzioni medie globali annuali (2021) pari a di 31.330 euro per uomini e 27.512 euro per donne; sempre Job Pricing in una recentissima ricerca constata che l'indice di soddisfazione delle donne per la propria retribuzione è di 3,4, contro il 4 dei maschi; l'aspetto del trattamento salariale che lascia maggiormente deluse le donne è quello relativo ai contenuti meritocratici. Naturalmente vi sono anche dati in controtendenza ma non sono significativi perché riguardano settori in cui la presenza femminile è per forza di cose di tipo impiegatizio, come l'edilizia. Il settore nel quale le retribuzioni registrano una impercettibile differenza (0,1%) a favore delle donne è quello dell'automobile e del suo indotto.

I numeri segnano comunque, al di là di sempre possibili aggiustamenti statistici che non cambiano la sostanza, una macroscopica discriminazione delle donne nel mercato del lavoro, nonostante il livello di scolarità e di qualità dell'istruzione femminile sia più alto di quello maschile. Queste differenze si ritrovano per forza di cosa anche nel trattamento previdenziale: il 56% delle donne pensionate per vecchiaia o anzianità hanno meno di 25 anni di contributi versati, mentre il 70,6% dei maschi ha più di 35 anni, con le conseguenti disparità nelle rendite pensionistiche.

Sono passati 133 anni da quando Anna Kuliscioff sosteneva nel corso della sua conferenza al Circolo Filologico Milanese il 27 aprile 1890 che: "Solo col lavoro equamente retribuito, o retribuito almeno al pari dell'uomo, la donna farà il primo passo avanti ed il più importante, perché soltanto col diventare economicamente indipendente, essa si sottrarrà al parassitismo morale, e potrà conquistare la sua libertà, la sua dignità ed il vero rispetto dell'altro sesso."

Ma rimangono numerose criticità tanto che per raggiungere la piena parità di genere per occupazione e retribuzione al ritmo attuale bisognerebbe far passare più di una generazione. Il tema è oggetto di approfondite analisi, di appassionati dibattiti e di forti denunce ma, anche per ragioni culturali, non è ancora stato acquisito, dalla maggior parte dei soggetti politici e istituzionali e delle forze sociali, come obiettivo davvero prioritario.

Ciò accade perché ciò richiederebbe la disponibilità di risorse importanti, seppur distribuite in un arco temporale medio-lungo, e imporrebbe, per ottenerla, scelte "ad alto rischio politico" come nuove imposte o tagli di spesa. Far divenire nel nostro paese il tema della parità di genere nel mercato del lavoro una priorità condivisa impone di uscire da un approccio prevalentemente solidaristico, sottolineando due aspetti tra loro complementari ma non contemporanei. Il primo che l'aumento dell'occupazione femminile darebbe un contributo significativo, anche qualitativo, alla crescita dell'economia. Il secondo che una adeguata politica di welfare familiare offrirebbe alle donne una effettiva libertà di scelta, e potrebbe favorire una ripresa del tasso di natalità della popolazione in Italia, oggi caratterizzata da un vero e proprio "inverno demografico". Ma senza equivoci: si tratta di due obiettivi che richiedono necessariamente tempi diversi di realizzazione. Parità e natalità vanno nella stessa direzione ma con ritmi differenti. D'altra parte, se non vi saranno rapidi cambiamenti nella capacità di adeguamento dell'attuale offerta di lavoro, cosa auspicabile ma non facilmente attuabile, per alcuni anni sarà inevitabile ricorrere a consistenti forze di lavoro immigrate per soddisfare la domanda di alcuni importanti settori.

Il "target" prefisso può almeno essere quello di raggiungere in tempi accettabili i livelli dell'occupazione femminile europea (sarebbero ben 10 i punti percentuali da recuperare!). Questo si potrebbe ottenere con una insieme di misure complementari come un alleggerimento contributivo del costo del lavoro femminile e un forte aumento degli assegni familiari, a cui dovrebbero essere accompagnate misure atte a liberare la forza lavoro femminile da tutte quelle servitù familiari e assistenziali come la cura dei figli e degli anziani. Il che significa non solo la realizzazione di una rete di asili nido a tariffe ragionevoli ma anche la detrazione dei costi per l'assistenza degli anziani non autosufficienti e dei figli minori. Cosa può fare a questo proposito il PNRR? E' chiaro che siamo di fronte a un enorme impegno finanziario pluriennale ma se si ritiene prioritario ridurre in termini significativi il "gap" di genere non vi è altra strada.

Sul tema dei servizi sociali anche sindacati e imprese dovrebbero far la loro parte, riproponendo vecchie ma significative esperienze della contrattazione aziendale e territoriale, come quella della destinazione di una parte delle risorse concordate alla realizzazione di asili nido.

Non ultimo c'è poi un altro terreno da esplorare, quello del superamento delle differenze di genere dovute agli inquadramenti iniqui delle singole aziende, laddove sorgono le discriminazioni retributive e dove la contrattazione può fare la differenza, prima di imboccare la via individuale (e solitaria) di una vertenza legale. Sono passati molti anni dalla Legge 903, "intitolata" a Tina Anselmi. Ad essa se ne sono aggiunte altre, come quella che incentiva la certificazione della parità contrattuale o quella che in un prossimo futuro dovrebbe garantire il rispetto della parità di genere negli appalti.

L'impianto normativo deve essere però affiancato da soggetti rappresentativi di espressione sindacale per garantire la parità di genere, diffusi sistematicamente in ogni azienda che agiscano come strumenti di integrazione delle politiche di genere nella contrattazione sindacale. E che siano in grado di rendicontare annualmente i risultati ottenuti e le difficoltà incontrate. La contrattazione aziendale o territoriale è decisiva: basta ricordare gli importanti risultati ottenuti per i permessi e i congedi a sostegno della famiglia e della genitorialità.

Garantire la parità di genere non sarà né facile né breve. Oltre agli innegabili ritardi culturali, l'elevato costo finanziario, la insufficiente consapevolezza nello stesso mondo del lavoro dei vantaggi strategici che ne deriverebbero, rendono arduo costruire in tempi rapidi un progetto d'insieme efficace. Per questo occorre una visione di ampio respiro che persegua insieme una forte riduzione dei gap di genere nel mercato del lavoro italiano, lo sviluppo economico, la crescita dell'occupazione e il potenziamenti dei servizi sociali.

Sono necessarie risorse importanti ma anche il sostegno convinto di Governo, forze politiche, forze produttive. Tanto più nel momento in cui i fattori di incertezza interni ed esterni alla stessa Europa sono numerosi. Per questo il nodo da sciogliere è quello di sapere se il graduale raggiungimento degli standard della parità di genere dell'UE in un arco temporale di cinque anni sia davvero una priorità per paese.

*14 maggio 2023*

*( A cura di Walter Galbusera)*