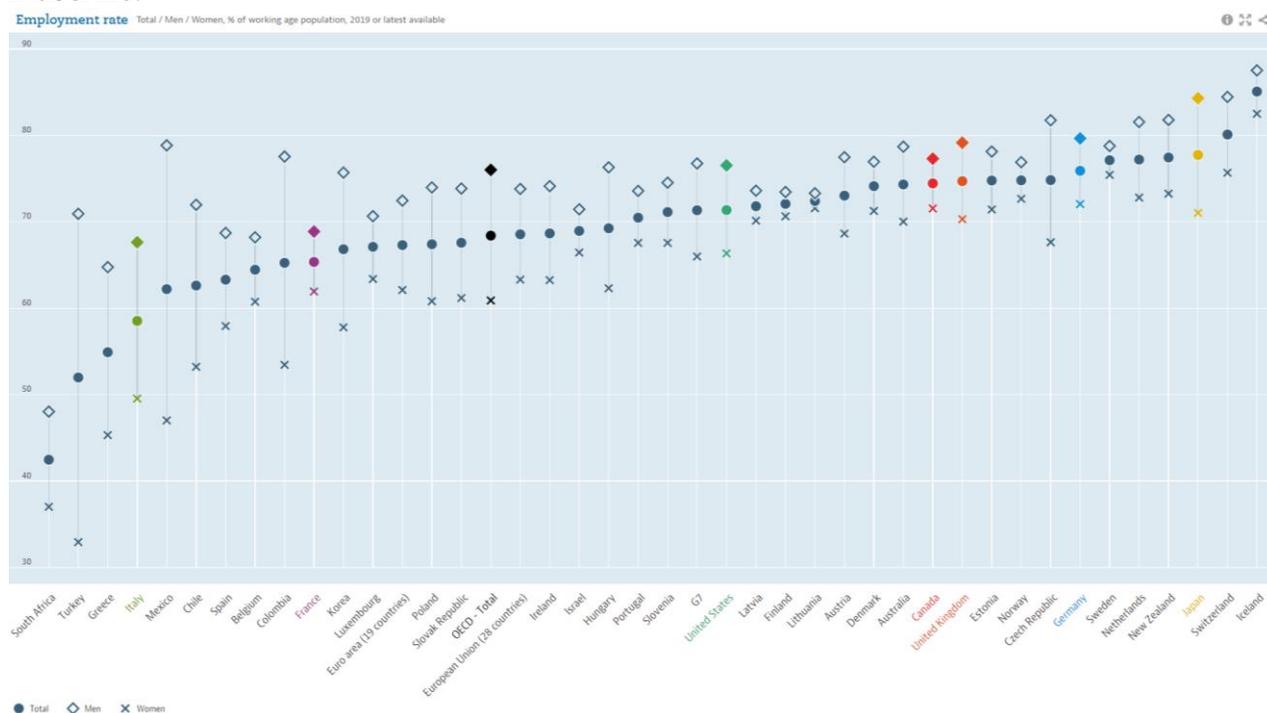


Il mercato del lavoro e l'occupazione femminile

L'OCSE, utilizzando il data base Istat per l'Italia ed Eurostat per l'UE, fornisce il tasso di occupazione, ovvero il rapporto tra popolazione occupata e popolazione in età attiva¹ per il 2019: in Italia il tasso globale è ca. il 58%, con un tasso inferiore al 50% per le donne e prossimo al 70% per gli uomini.

A livello unionale il tasso femminile è pari a ca. il 63%, mentre il maschile appena superiore il 73%, mentre a livello OCSE il dato femminile si attesta a quasi il 61% contro il 76% del maschile.



In Italia quindi una donna su due, in età lavorativa è occupata (o in cerca di occupazione), mentre l'altra non è parte del mercato del lavoro (nemmeno nella quota dei soggetti che cercano lavoro).²

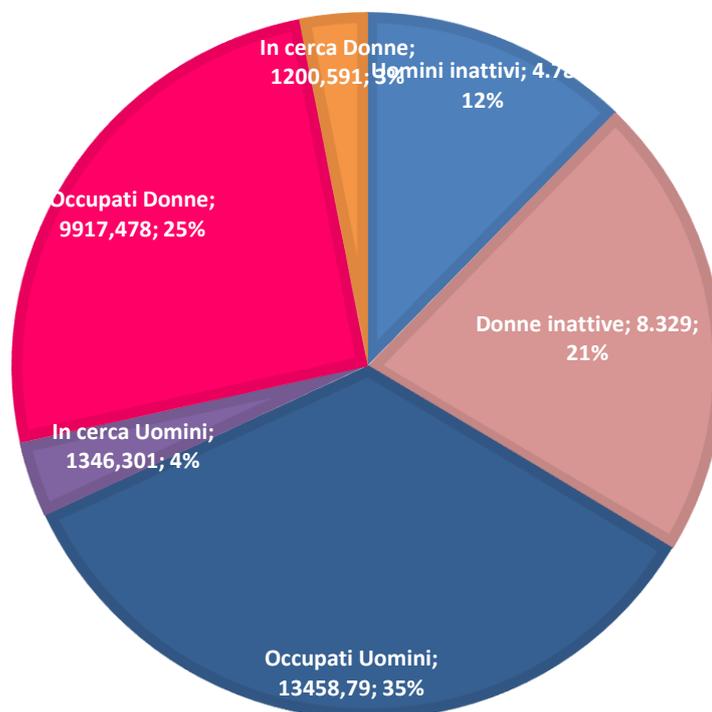
Analizzando il dato degli occupati attivi (dipendenti ed indipendenti) il 42% è donna, mentre limitandosi al mondo del lavoro dipendente il 45% di questi è donna.

¹ Età ricompresa tra i 15 e i 64 anni

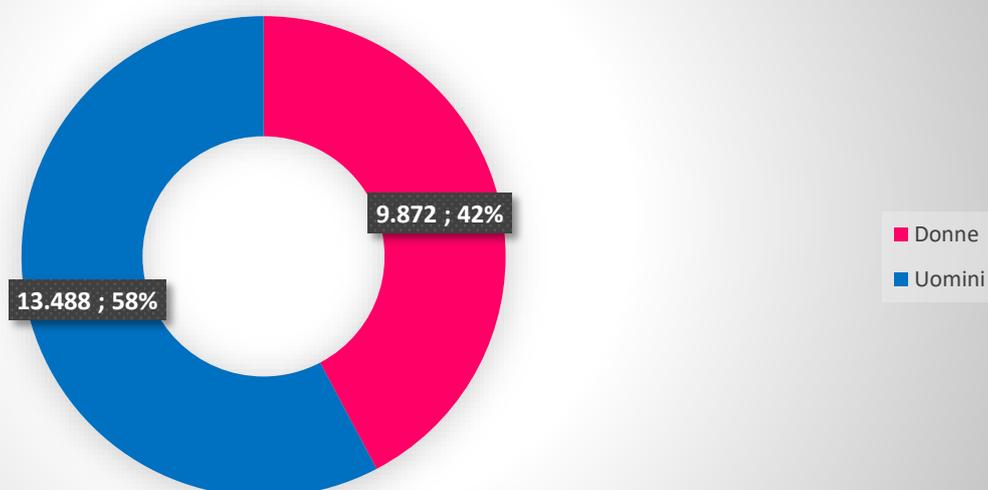
² I dati sono estrapolati dalle rilevazioni statistiche disponibili sul sito ISTAT per l'anno 2019

TOTALE FORZA LAVORO DICEMBRE 2019

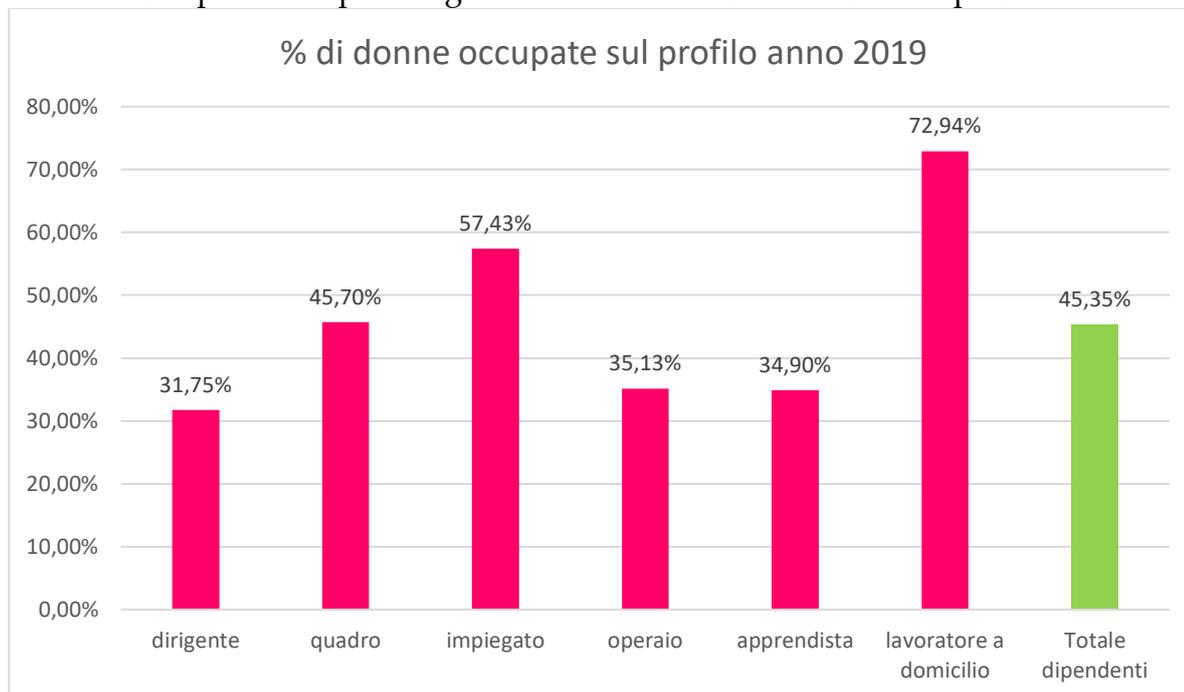
■ Uomini inattivi ■ Donne inattive ■ Occupati Uomini ■ In cerca Uomini ■ Occupati Donne ■ In cerca Donne



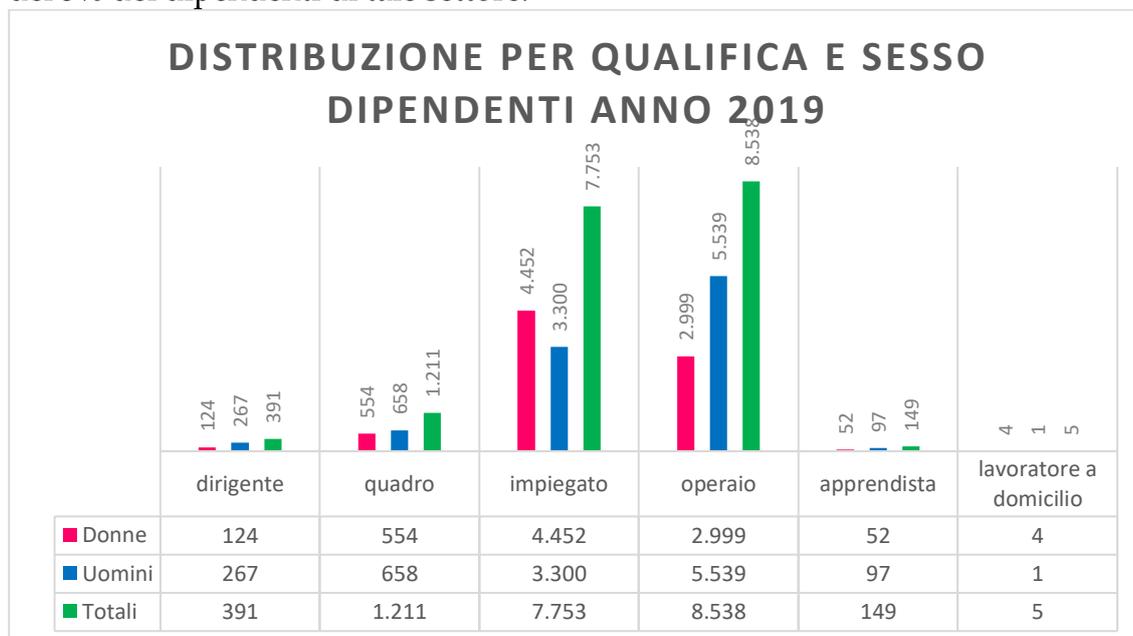
Occupazione totale per sesso anno 2019

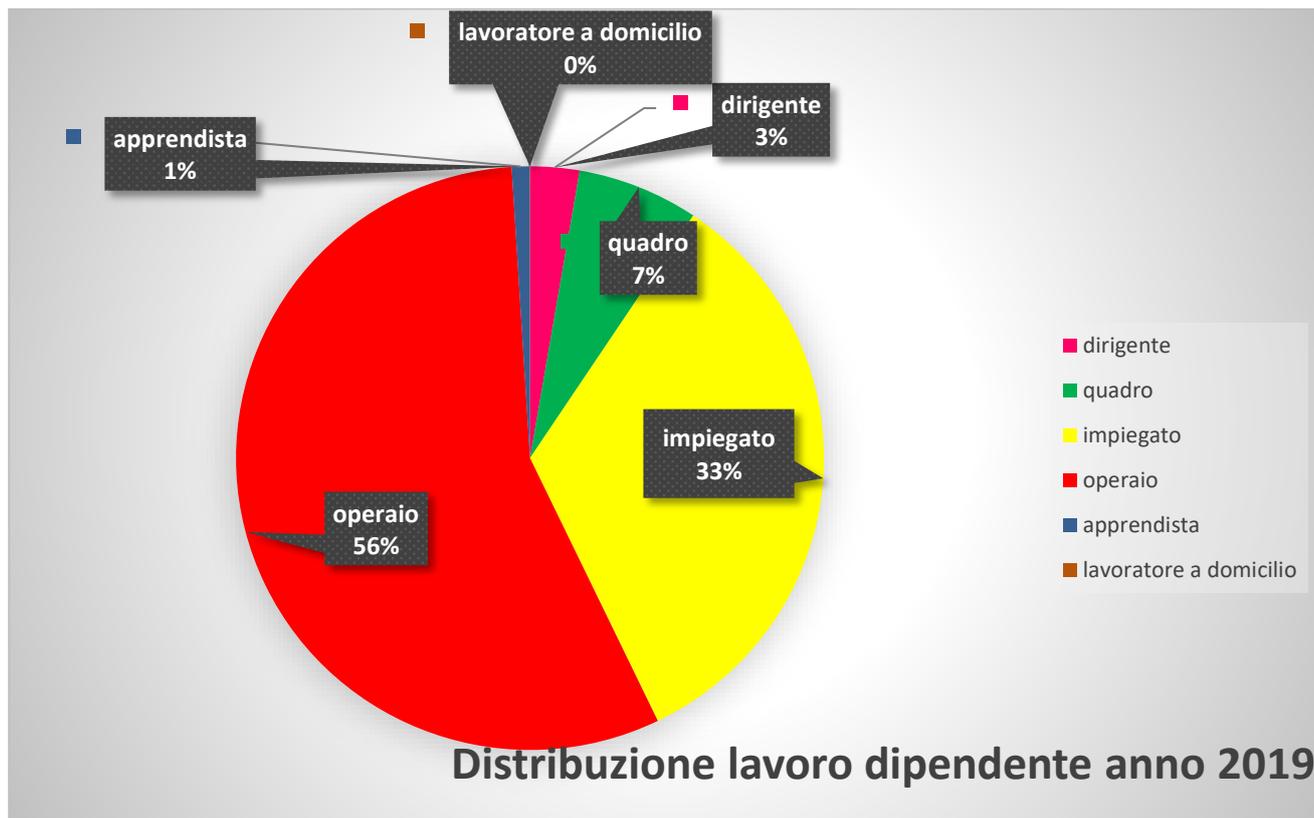


Nel lavoro dipendente poi le figure femminili si distribuiscono in questo modo:

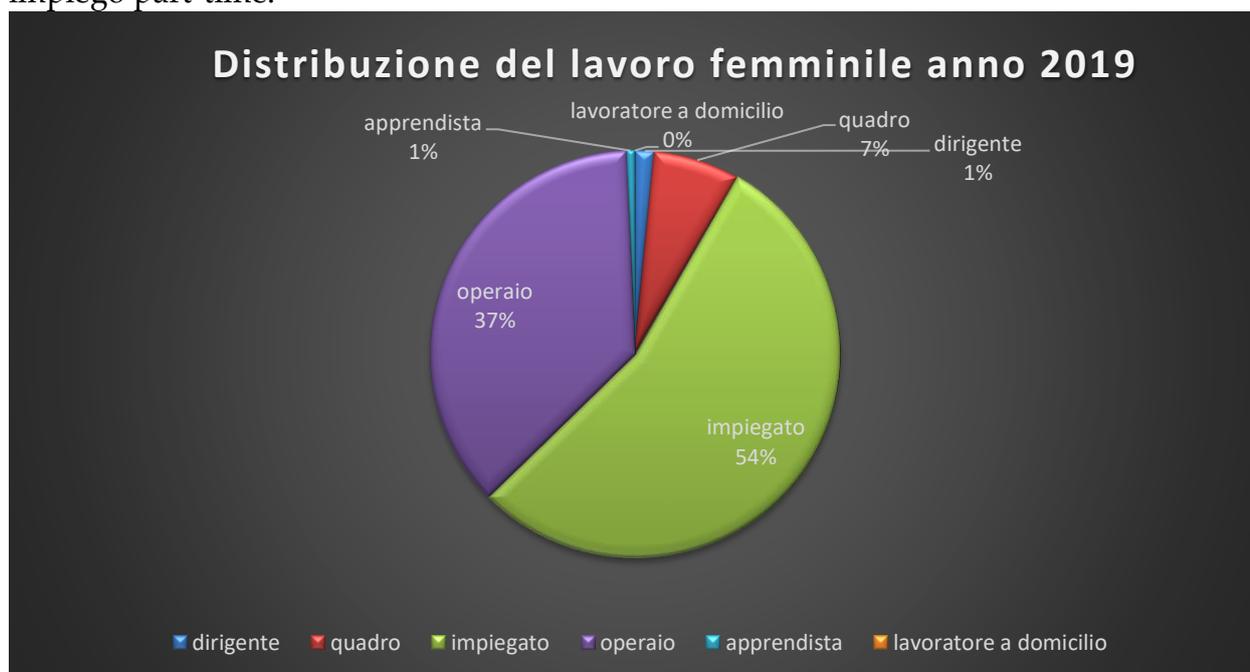


I numeri assoluti (uomini e donne) ci dicono che i dirigenti e i quadri rappresentano meno del 10% di tutti i lavoratori dipendenti; limitandosi poi al solo settore privato sono poco più del 5% dei dipendenti di tale settore.





In buona sostanza le donne occupate sono quasi il 55% impiegate e per quasi 1/3 hanno un impiego part-time.



Postulati questi dati vediamo quello che è il differenziale in termini retributivi tra generi a livello nazionale³:

RAL Media 2019 per inquadramento e genere

OCCUPATI	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Uomini	€ 102.517	€ 54.917	€ 32.448	€ 25.618
Donne	€ 94.267	€ 52.598	€ 29.208	€ 23.022
GENDER GAP	8,8%	4,4%	11,1%	11,3%

Il dato è basato sul RAL (retribuzione annua lorda) medio, quindi al lordo delle imposte, che essendo progressive possono sensibilmente ridurlo nei netti, soprattutto nelle fasce di reddito inferiore.

Ove il reddito è maggiore, si rileva un differenziale in termini percentuali minori, seppur in valore assoluto maggiore: sono proprio gli impieghi e i ruoli per i quali è difficile avere possibilità di assunzioni part-time.

Se proviamo a leggere i dati aggregati a livello Unione vi è un effetto “paradosso”: l’Italia si posiziona con una mediana prossima al 5% a fronte di un primo decile superiore il 10%, tra i Paesi con il Gender Wage Gap minore d’Europa (la Germania ad es. supera il 22%)

Ciò che però deve far riflettere, oltre il differenziale retributivo, che tutto sommato è un dato comune a tutte le economie mondiali, è il numero degli inoccupati non in cerca di sesso femminile: in Italia una donna su due non lavora e non è in cerca di lavoro, dato molto diverso dalle altre realtà unionali.

Il tasso medio di occupazione OCSE per la forza lavoro femminile è prossimo al 70%: il differenziale con l’Italia è di quasi 20 punti.

La GBT non incide su tale dato però, in quanto l’effetto è quello di migliorare la situazione delle lavoratrici impiegate, non di creare posti di lavoro. Si può ipotizzare che, lasciando agli uomini ore “libere”, le stesse siano occupate dalle donne (passaggio dal part-time al tempo pieno) o che un numero più consistente di donne abbia propensione alla ricerca di un posto di lavoro, ma questo sarebbe un effetto collaterale e non principale del sistema di tassazione di genere.

Il dato sul differenziale retributivo (gender wage gap) è una costante in tutte le economie, anche le più aperte al mondo femminile, ed è una conseguenza di numerose disuguaglianze che le donne devono affrontare nell’accesso al lavoro, nella progressione e nei premi.

La cd. *Segregazione settoriale*: circa il 30% del divario retributivo di genere totale è rilevabile con la preponderanza di donne in settori a retribuzione inferiore, come l’istruzione e cura alla persona. La percentuale di dipendenti maschi è decisamente maggiore (oltre l’80%) nei settori con retribuzioni migliori, i cd. STEM.

³ Fonte Osservatorio JobPricing

Il *Work life balance*, ovvero l'equilibrio tra vita e lavoro: il tempo dedicato dalle donne al lavoro retribuito è in media inferiore a quello degli uomini, mentre sono più occupate in mansioni non remunerate. In totale, le donne lavorano di più nell'arco della giornata e non hanno tempo per migliorare le loro possibilità di carriera.

Age Group		15-64					
Time		Latest year					
Indicator		Time spent in unpaid work, by sex		Time spent in paid work, by sex		Time spent in total work, by sex	
Sex		Men	Women	Men	Women	Men	Women
Unit		Minutes per day		Minutes per day		Minutes per day	
Country							
Austria		135,3	269,2	364,8	248,8	500,1	517,9
Belgium		144,2	237,3	273,7	199,2	417,9	436,6
Canada		148,1	223,7	340,5	268,3	488,7	491,9
Denmark		186,1	242,8	260,1	194,6	446,2	437,4
Estonia		160,2	249,2	264,1	244,9	424,2	494,1
Finland		157,5	235,8	248,6	209,9	406,0	445,7
France		134,9	224,0	235,1	175,4	370,1	399,4
Germany		150,4	242,3	289,5	205,5	440,0	447,7
Greece		95,1	259,5	274,3	184,5	369,4	444,0
Hungary		162,3	293,8	272,7	202,5	435,0	496,3
Ireland		127,0	292,5	340,8	194,9	467,8	487,4
Italy		130,7	306,3	220,8	133,1	351,5	439,5
Japan		40,8	224,3	451,8	271,5	492,6	495,8
Korea		49,0	215,0	419,0	269,4	468,0	484,4
Latvia		129,7	253,3	376,9	288,5	506,7	541,7
Luxembourg		121,1	239,6	330,0	238,9	451,1	478,5
Netherlands		145,4	224,9	284,9	201,4	430,4	426,4
New Zealand		141,0	264,0	338,0	205,0	479,0	469,0
Norway		168,5	227,4	277,4	200,0	445,9	427,4
Poland		158,8	295,0	314,8	203,2	473,6	498,2
Portugal		96,3	328,2	372,3	231,3	468,6	559,4
Slovenia		166,5	286,2	299,8	234,2	466,3	520,4
Spain		145,9	289,1	236,2	166,8	382,1	455,9
Sweden		171,0	220,2	313,0	275,2	484,0	495,3
Turkey		67,6	305,0	358,3	133,9	425,8	439,0
United Kingdom		140,1	248,6	308,6	216,2	448,7	464,8
United States		145,0	241,0	320,1	246,1	465,1	487,1
OECD - Average		135,8	262,4	317,4	217,7	453,2	480,1

Il *soffitto di cristallo* ovvero la posizione di potere: meno del 10% degli amministratori delegati delle principali aziende è donna. Proprio in questo pannel di riferimento si ritrovano le maggiori differenze di retribuzione oraria nell'UE: redditi in media inferiori del 23%, con in Italia un gap orario che può raggiunge quasi il 50%.

Indicator		EMP10NEW: Share of female managers	
Sex		Women	
Age Group		Total	
Unit		Percentage	
Time		2017	2018
Country			
Australia		38,2	37,3
Austria		31,4	31,1
Belgium		33,0	33,3
Canada		35,5	35,5
Czech Republic		24,6	26,8
Denmark		26,8	26,5
Estonia		38,0	35,6
Finland		31,1	31,6
France		32,9	33,8
<u>Germany</u>		29,2	29,2
Greece		28,9	26,6
Hungary		39,2	38,5
Ireland		36,0	35,8
<u>Israel</u>		33,5	33,9
Italy		27,1	26,6
Japan		13,0	14,8
Korea		12,1	12,5
Latvia		45,7	44,4
Lithuania		39,0	39,1
Luxembourg		18,2	24,0
Netherlands		26,0	25,1
Norway		38,1	35,4
Poland		40,6	41,8
Portugal		34,1	33,7
Slovak Republic		32,8	32,1
Slovenia		40,7	38,3
Spain		30,2	31,7
Sweden		38,9	38,6
Switzerland		33,9	34,5
Turkey		15,4	15,2
United Kingdom		35,9	36,0
United States		39,5	39,8
OECD - Average		32,1	32,4

Discriminazione: in alcuni casi, le donne guadagnano meno degli uomini per svolgere lavori di pari valore. Tuttavia, il principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore è sancito sia a livello unionale, nel Trattato di Funzionamento, che a livello internazionale nei documenti ONU.

Infine va rilevato che le donne sono presenti in misura maggiore nei settori produttivi (le cd. famiglie professionali) meno remunerativi e dove il gap, con i pari qualifica maschi, è più alto (ad. es. settore bancario e finanziario).

Ecco quindi che applicando il modello GBT alla realtà si può notare come sia difficile conciliare un'efficienza dello stesso in presenza di donne principalmente in occupazioni con retribuzioni inferiori: essendo i redditi bassi sarà necessario un differenziale di tassazione molto elevato per ottenere un significativo incremento del potere contrattuale. Sarebbe quindi più opportuna una diversa allocazione dei generi nel mondo del lavoro: la leva fiscale potrebbe essere in grado di modificare le scelte scolastiche delle donne facendo loro abbandonare studi più tradizionali in favore di maggior presenza nelle scuole professionali e tecniche, le cui retribuzioni sono maggiori e per cui il differenziale d'imposta creerebbe un reale vantaggio competitivo?

Le donne in sostanza studiano di più, conseguono la laurea in tempi più brevi e con voti migliori, ma privilegiano corsi che hanno sbocchi occupazionali con minori possibilità di carriera e retributive: ecco spiegato perché al salire del livello d'istruzione il differenziale di reddito è sempre più rilevante (Fra i laureati la differenza è del 32,8% contro un 9,8% del resto dei lavoratori, ma arriva addirittura al 47,3% nel caso di master di 2° livello)⁴.

In situazioni di gerarchia di comando (quindi parlando di retribuzioni di manager) per parificare il netto orario si rischia di arrivare ad un paradosso con una curva della tassazione che inizialmente deve essere notevolmente più bassa di quella maschile: per annullare il differenziale del netto medio tra impiegati le prime tre aliquote devono essere ridotte (in assenza di detrazioni) del 20%, mentre per pareggiare le successive servirebbe una riduzione del 10% della quarta per ritornare verso il 20% della quinta.

Differentemente le disparità sul netto ipotetico non verrebbero azzerate.

Se si prescinde dal dato mediano nazionale (5%) e si applicano le reali differenze retributive è quindi evidente come la riduzione non sia lineare rispetto alle attuali aliquote con un rischio di mancato rispetto delle norme.

Ciò che però vien da chiedersi: una ragazza diciottenne nel momento di affrontare la scelta della vita lavorativa sarà incline a prediligere il fattore monetario (facoltà con prospettive di lavoro remunerative medio termine) o sarà incline a scegliere ciò che le è naturalmente più incline (facoltà con materie che affini alle proprie passioni)?

⁴ Fonte Alma Laurea e Osservatorio Job Pricing

Da donna e madre di una futura donna lavoratrice devo ammettere che la variabile reddito è l'ultima che viene presa in considerazione, pertanto ritenere che, in presenza di una GBT, le donne si iscriveranno alle facoltà STEM credo sia una conclusione che sconti un limite concettuale: le donne non sono uomini.