



Workshop

Decontribuzione e politiche per l'assunzione delle lavoratrici

Le politiche per l'offerta di lavoro femminile in Italia,
passato, presente e futuro.

Outline

- Entità del gap da sanare
- Le nuove sfide post-covid19
- Politiche per sanare il gender gap

Qual è l'entità del gap da sanare?

Differenze occupazionali: a fine 2020 tasso di occupazione femminile in Italia pari a 48,5% contro 62,4% EU. Sud Italia 32,2% e nelle Isole 33,2%

Strategia di Lisbona Obiettivo 2010 Occupazione femminile al 60%

Differenze salariali: 3,8% settore pubblico e 17% settore privato, Segregazione delle donne in settori e imprese che pagano salari peggiori e Minore capacità delle donne di ottenere gli stessi salari di cui godono uomini

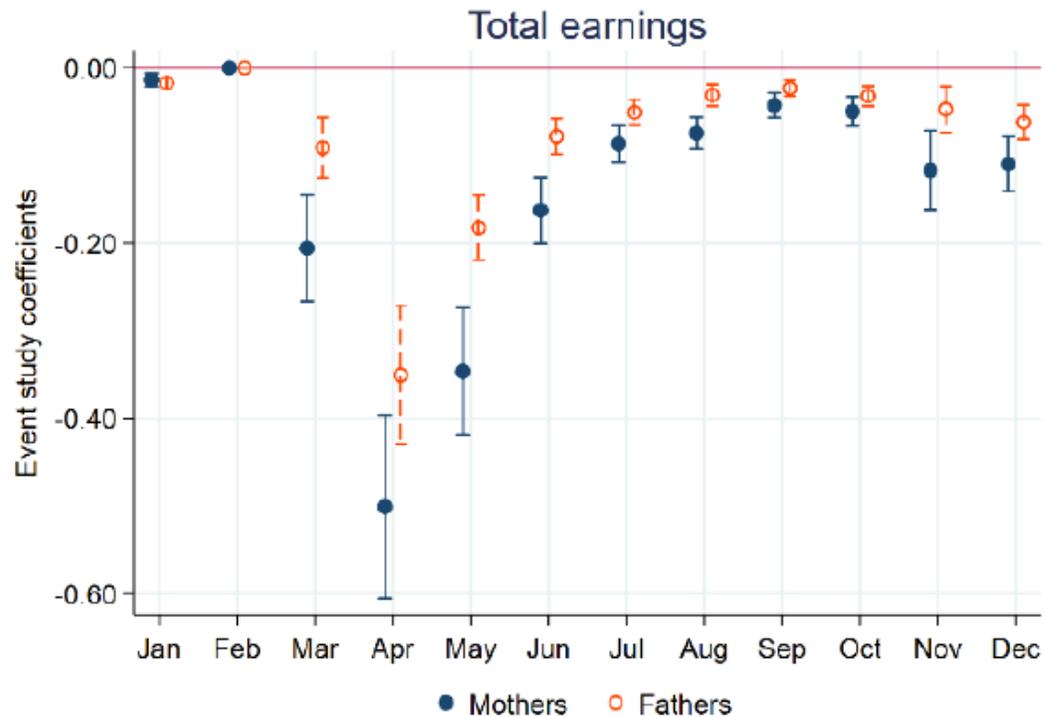
Forti penalità derivanti dalla nascita dei figli: aumenta la probabilità di entrare nello stato di disoccupazione, riduce la probabilità di ricoprire ruoli di responsabilità, aumenta la probabilità di lavorare in imprese caratterizzate da bassa produttività e bassi salari (Lattanzio e Casarico, 2021).

Bassa fecondità: 1.3 figli per donna

Effetto differenziato della crisi Covid-19

Ripercussioni particolarmente gravi sulle donne e sulle madri:

- chiusura dei settori “non essenziali”
- chiusura delle scuole



Le donne hanno **aumentato la quantità di tempo dedicato alle faccende domestiche e alla cura dei bambini** (Del Boca et al. 2020, Sevilla e Smith, 2020).

Gli effetti prodotti dalla crisi possono essere di lunga durata e interrompere il processo di convergenza nella parità di genere

Gli interventi di policy

- Riallineamento dei livelli di occupazione tra uomini e donne: maggiore equità di genere; promozione della crescita; sostegno al sistema pensionistico.

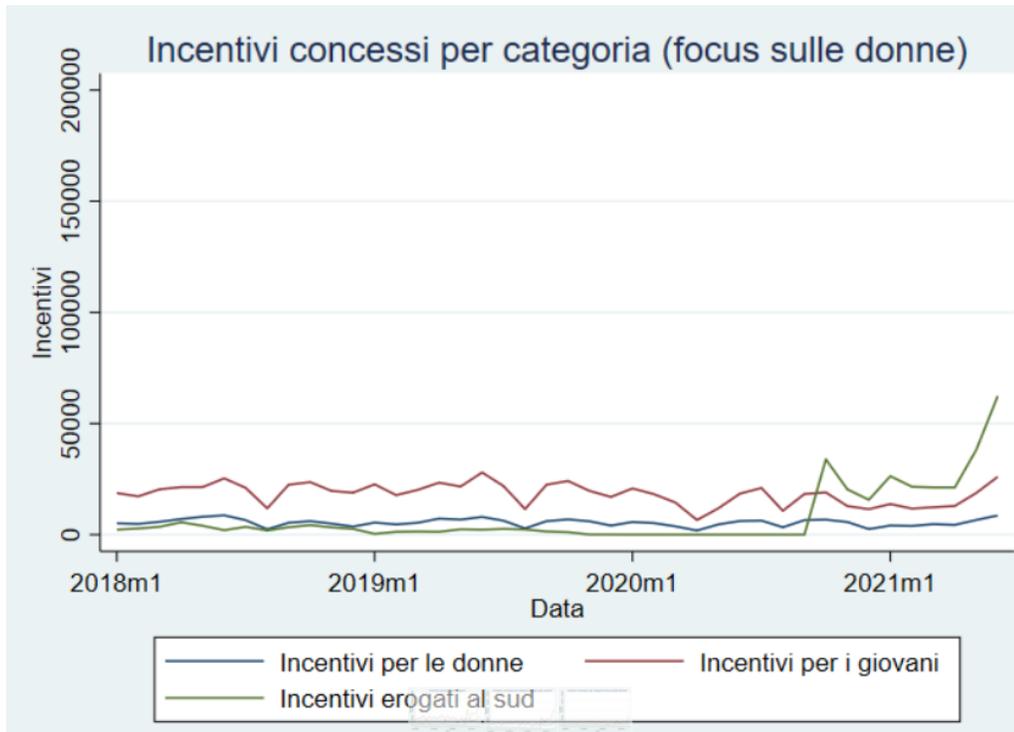
Interventi di policy che agiscono sia sul lato della domanda che sul lato dell'offerta:

- **Politiche di decontribuzione**
- **Politiche rivolte alla famiglia (congedi parentali e i servizi all'infanzia)**
- **Politiche di trasparenza**
- **Quote di genere**

Il PNRR agisce su più fronti

Politiche di decontribuzione

- Nel periodo 2018-2021 circa il 65% delle assunzioni ha beneficiato di qualche forma di decontribuzione.



Ci sono effetti differenziati su diversi gruppi di donne?

Che tipi di lavoro vengono offerti?

Gli effetti non si estingueranno una volta venuti meno gli incentivi?

Come interagiscono diversi tipi di incentivi?

Questo tipo di politica aiuta la partecipazione delle donne al mercato del lavoro ma non incide sul differenziale salariale

Politiche di conciliazione

L'Italia parte in ritardo su queste politiche

Nel 1999 si interviene sui congedi parentali e a inizio 2000 si cerca di potenziare l'offerta di servizi all'infanzia

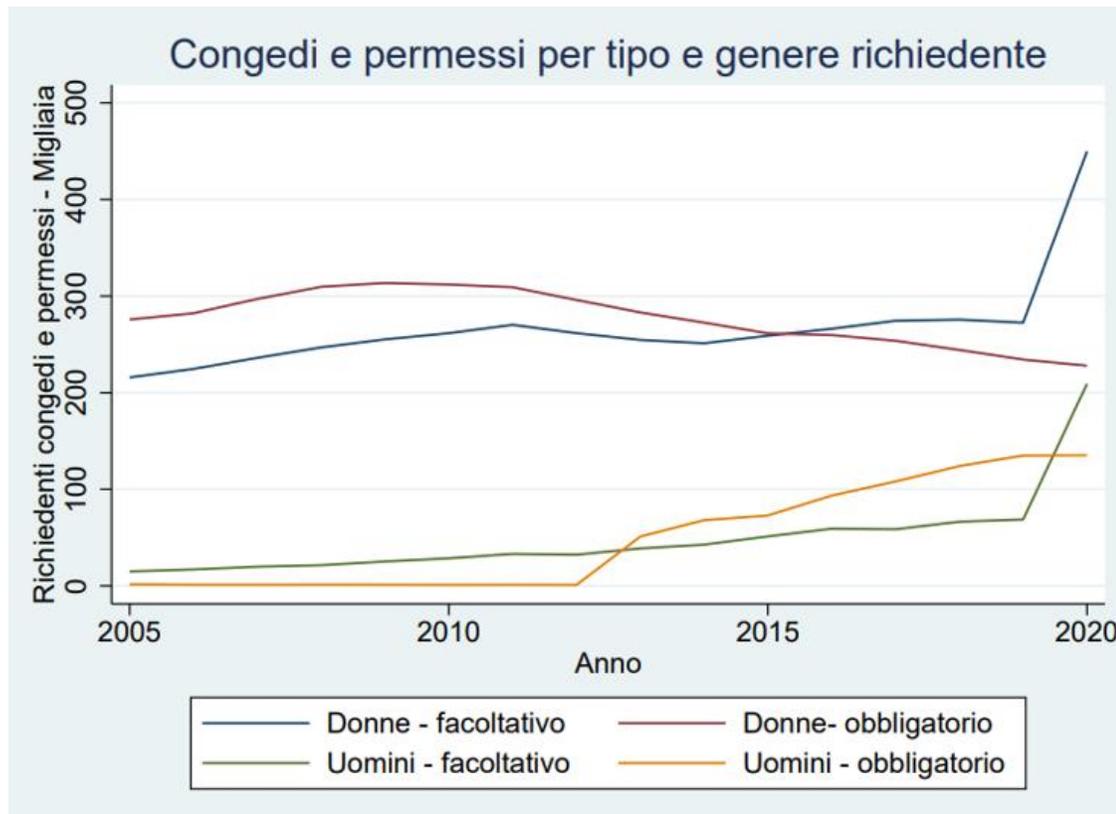
Elevato squilibrio di genere nell'uso del tempo, soprattutto nelle coppie con figli, anche quando la donna lavora a tempo pieno.

L'Italia è il paese con il gap più alto tra i paesi EU.

Indagine sulle forze di lavoro il 35% delle donne che sono inattive attribuiscono la loro condizione alla necessità di prendersi cura dei figli.

Congedi di maternità, paternità e parentali

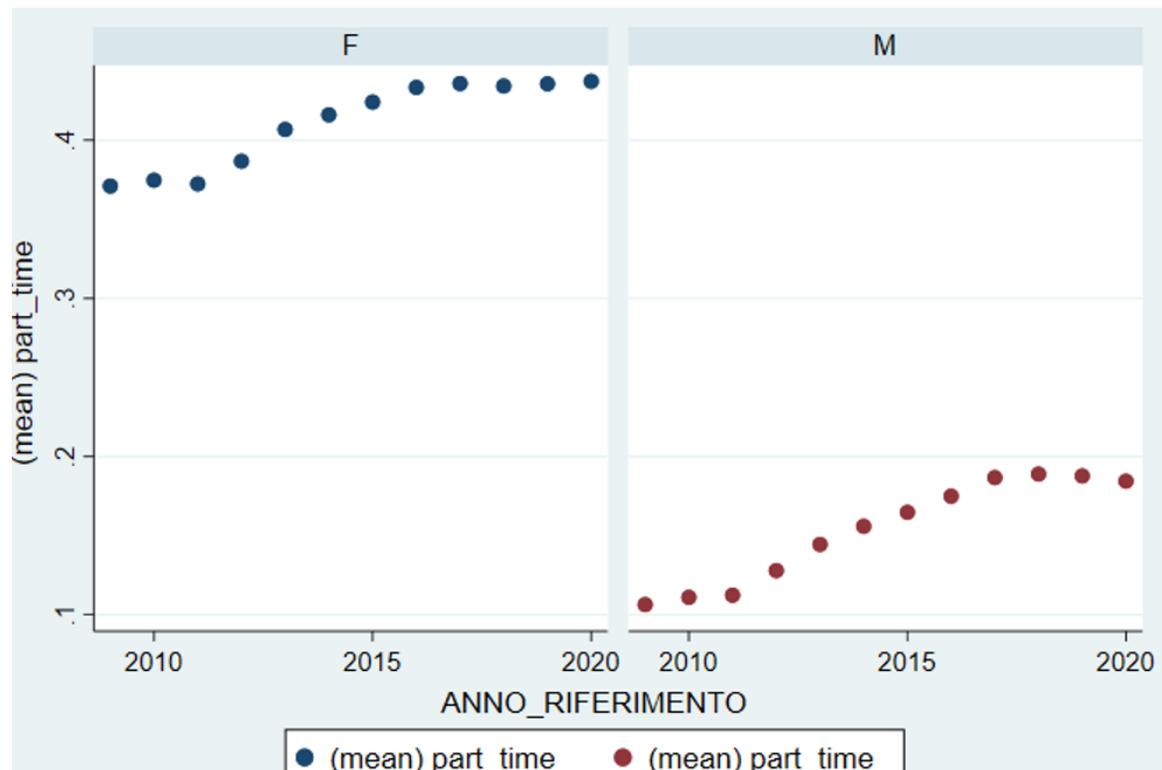
- Anche se gli uomini hanno incominciato a partecipare di più, il cambiamento è molto lento
- Incremento della durata del congedo di paternità da 1 (2012) a 4 (2016) a 5 (2018) a 7 (2019) a 10 giorni (2020)
- Il congedo parentale ha una durata massima di 10 mesi. Nessun genitore può impiegare più di 6 mesi, ma se il padre impiega più di 3 mesi, può impiegare fino a 7 mesi di congedo e, la durata complessiva del congedo è estesa a 11 mesi.



Da una politica di conciliazione a una politica di condivisione

Congedi di maternità possono indebolire la relazione lavorativa e determinare un deterioramento del capitale umano delle madri.

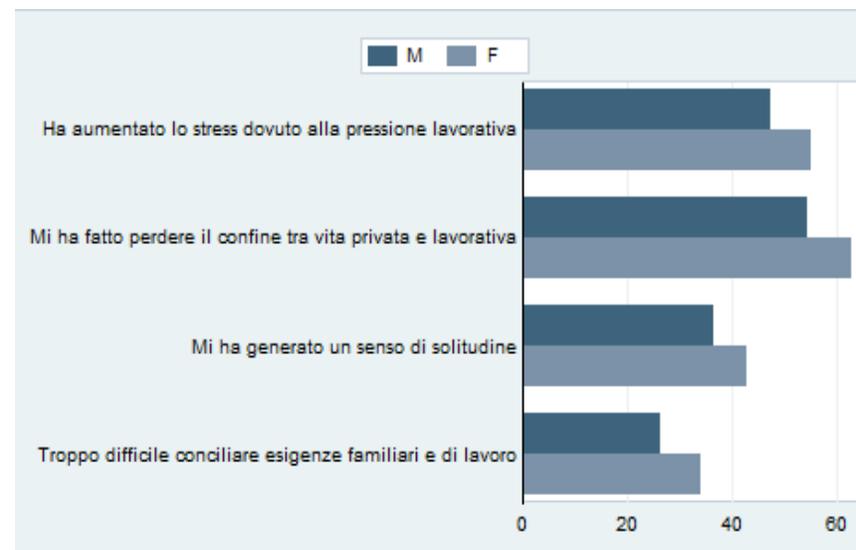
Part-time: possono aiutare a mantenere nel mercato del lavoro quelle donne che altrimenti uscirebbero, ma possono anche rappresentare una trappola



Smart-working

- **Accelerazione nella diffusione del lavoro da remoto** che potrebbe influenzare le opportunità lavorative delle donne.
- Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, ma se la suddivisione del lavoro domestico e di cura non è equilibrata, le donne rischiano di vedersi ancora svantaggiate.
- Dati da un'indagine condotta dall'Inps tra agosto e settembre 2020 le donne mostrano una propensione a continuare a lavorare in smart working minore rispetto agli uomini (il 32,5 per cento degli uomini continuerebbe a lavorare da remoto in forma esclusiva contro il 27,9 per cento delle donne).

Smart-working



Percentuale di soggetti che hanno indicato di essere d'accordo o molto d'accordo con gli aspetti proposti sul totale delle risposte valide, divisi per genere.

Complementarietà e interazione tra politiche

La presenza di un ampio spettro di politiche rende necessaria un'analisi delle interazioni tra le stesse.

I diversi programmi devono essere tra loro complementari

Attenzione a unentended-effects

Un esempio di questo tipo di effetto è stato esaminato da un recente paper di Zurla (2021) su dati visit-inps in cui si esaminano le interazioni tra congedo parentale, sussidi di disoccupazione e assistenza all'infanzia.

Il rafforzamento dell'assicurazione contro la disoccupazione ha ridotto l'uso del congedo parentale facoltativo.

Ciò ha portato a un effetto negativo e persistente sui redditi delle donne

GRAZIE!

maria.depaola@inps.it