

Valutazione dell'impatto di genere per politiche di welfare più efficaci

CINZIA ARENA

Donne e lavoro: un binomio che in Italia è ricco di contraddizioni. Con un tasso di occupazione molto al di sotto della media europea, sceso sotto la soglia del 50% in epoca Covid, un livello elevato di sottooccupazione, tra part-time involontario e false partite Iva, e di abbandono del posto di lavoro dopo la maternità, il nostro non è certo un Paese che brilla per le pari opportunità. Il rapporto annuale dell'Inapp (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche), che oggi il presidente Sebastiano Fadda presenterà in Parlamento dedica un capitolo alla questione femminile dal titolo le "Misure di Welfare e le trappole di genere". Un'analisi di come le politiche pubbliche abbiano bisogno di una programmazione di genere preventiva per essere davvero efficaci, con due esempi concreti di iniziative fatte "a fin di bene" che hanno avuto conseguenze negative. Le politiche universalistiche ossia rivolte a tutti, in realtà non sono "neutre" ma devono fare i conti con le profonde differen-

ze di genere. La mancanza di questo tipo di valutazione, richiesta dall'Unione europea dal 1992, nel modello italiano può determinare nella fase di applicazione alcune incongruenze. Incongruenze che Inapp, ha appunto evidenziato nel suo rapporto. I "bias" (pregiudizi) di genere assegnano anche in maniera inconsapevole a uomini e donne ruoli e aspettative sociali specifiche e che impediscono un equo accesso alla vita economica e lavorativa.

Il primo esempio è l'estensione della Naspi ai genitori con figli da 0 a 3 anni. Il decreto legislativo 22/2015 consente ai genitori con figli piccolissimi che si dimettono dal lavoro di accedere al sostegno al reddito in assenza di occupazione: si tratta dell'unico caso di fruizione per disoccupazione "volontaria". Questa misura, seppur progettata con intento solidale, in realtà, rischia di rappresentare un incentivo indiretto alle dimissioni che infatti negli ultimi anni sono aumentate. Le donne presentano, infatti, una tendenza strutturale all'abbandono del lavoro in presenza di carichi familiari (1 su 6 lascia il lavoro dopo la maternità) per la mancanza di asili nido e per i loro costi eccessivi ma anche per l'assenza di una cultura di reale condivisione dei compiti nella coppia. Dal 2001 al 2021 le dimissioni delle madri sono raddoppiate, passando da 17mila a 37mila. C'è da dire che anche i padri hanno usufruito di questa forma di dimissioni "protette" in maniera consi-

stente (14mila nel 2021), ma con una differenza sostanziale: non lo hanno fatto per rimanere a casa ad occuparsi dei figli, ma in previsione del passaggio ad un altro lavoro o ad un'altra azienda, quindi come scelta momentanea. La Naspi ha finito quindi per intrappolare le donne nel ruolo di caregiver. L'integrazione del salario, sicuramente utile al bilancio familiare nell'immediato, viene pagata a caro prezzo. Il rientro nel mondo del lavoro infatti è molto complesso, soprattutto per le over 40. Senza considerare che l'11% delle donne italiane non ha mai lavorato per prendersi cura del figlio, mentre la media europea è il 3,7%.

Un altro esempio di politiche di genere che si sono trasformate in un boomerang per le donne riguarda la conversione del premio di produttività da compenso monetario, tassato al 10%, a servizi di welfare aziendale, detassati per lavoratore e impresa. Una norma introdotta dalla legge di stabilità del 2016, una misura "universale" ma che secondo l'Inapp non riduce ma incrementa le disparità. Il rapporto Endered sul welfare aziendale in Italia nel 2022 evidenzia come il 21% dei lavoratori abbia deciso di usufruire del premio aziendale in welfare. Rinunciare a una quota di retribuzione aggiuntiva scambiandola per servizi di welfare



Peso:36%

(prevalentemente di cura) per le donne significa infatti contribuire a mantenere i salari delle donne più bassi, ampliando il già esistente gender pay gap e rafforzando lo stereotipo della cura come compito femminile, affrontato e risolto in prima persona sacrificando parte dello stipendio. Il 74% del totale delle ore di lavoro non retribuito è rappresentato da attività di assistenza e cura di bambini, anziani e altri familiari ad opera delle donne. Una percentuale che colloca il nostro Paese al quinto posto in Europa, dopo Albania, Armenia, Portogallo e

Turchia. Le donne dedicano alla cura degli altri e della casa cinque ore e cinque minuti al giorno, gli uomini un'ora e 48 minuti. Il differenziale retributivo di genere si attesta in Italia al 43% in base ai dati Eurostat: la componente del salario che determina le maggiori differenziazioni di genere è proprio la parte variabile, sede di determinazione del premio di produttività. Convertendo una parte di retribuzione in welfare aziendale di fatto si fornisce alle donne uno strumento per

continuare a farsi carico dell'impegno di cura e si aumentano le disparità di retribuzione.

RICERCA INAPP

L'istituto analizza alcuni provvedimenti che rischiano di penalizzare le lavoratrici: la Naspi per i neo-genitori e il premio di produttività convertito in servizi

Studio

RAPPORTO INAPP 2022

LAVORO E FORMAZIONE
OPINIA DI PRIMA MANO SULL'EVOLUZIONE DEL SISTEMA

Presentazione

Stamattina alle 11 a Palazzo Montecitorio il presidente dell'Inapp Sebastiano Fadda illustrerà il "Rapporto Inapp 2022". Il rapporto analizza luci e ombre nell'evoluzione del mercato del lavoro, delle politiche del lavoro e dei sistemi formativi nel contesto dei profondi cambiamenti strutturali in atto.



Peso:36%