

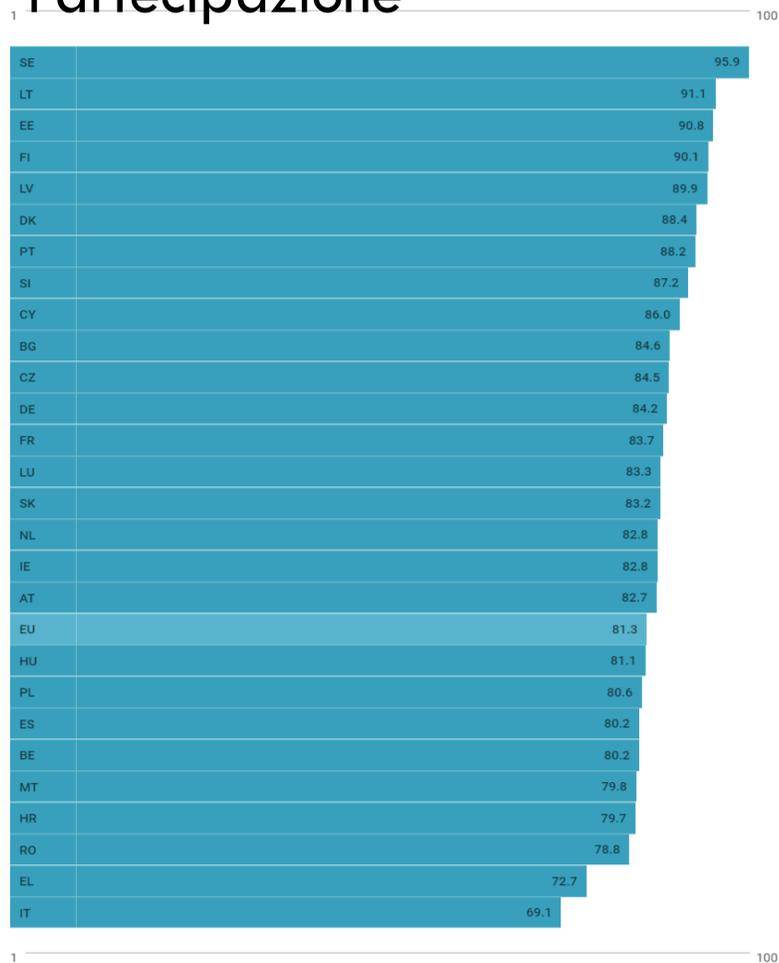
IMPATTO ECONOMICO DELLE DIFFERENZE DI GENERE, GENDER PAY GAP E RIFLESSI PREVIDENZIALI

Pasquale Tridico

Università Roma Tre

INDICE EUROPEO SULLA DISUGUAGLIANZA

Partecipazione

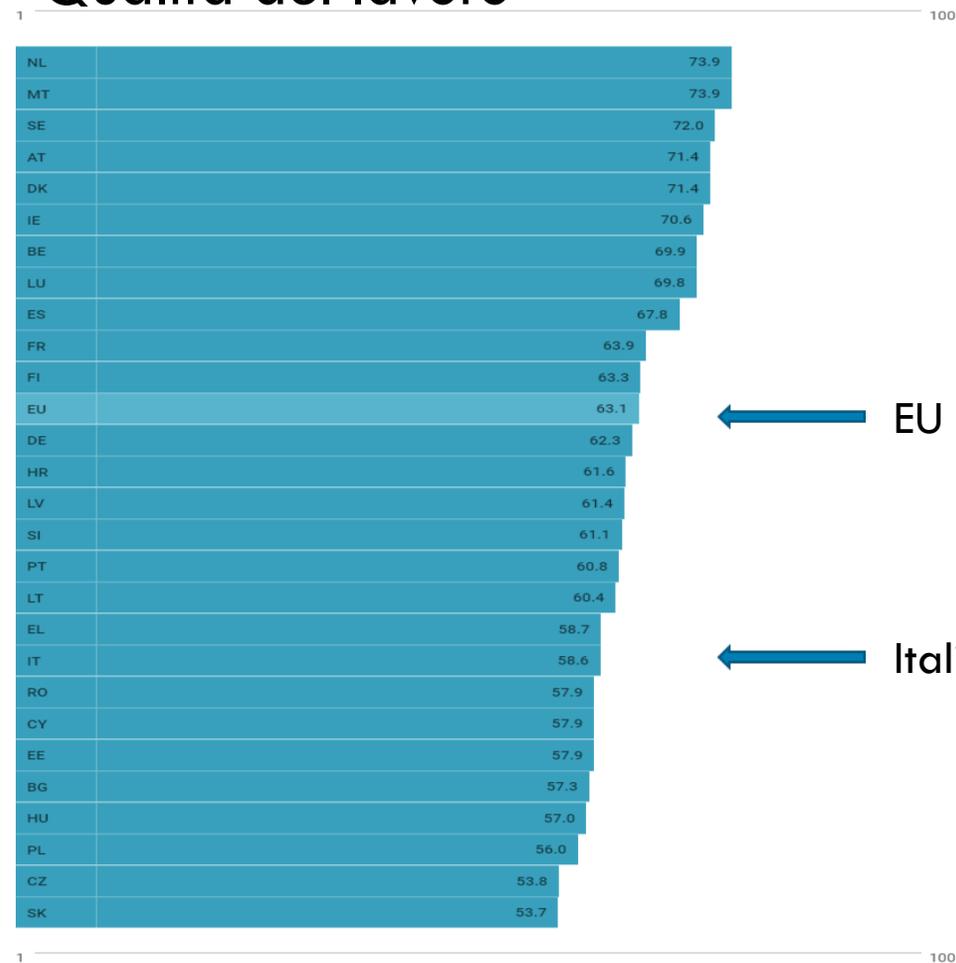


EU →

Italia →

European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2019

Qualità del lavoro

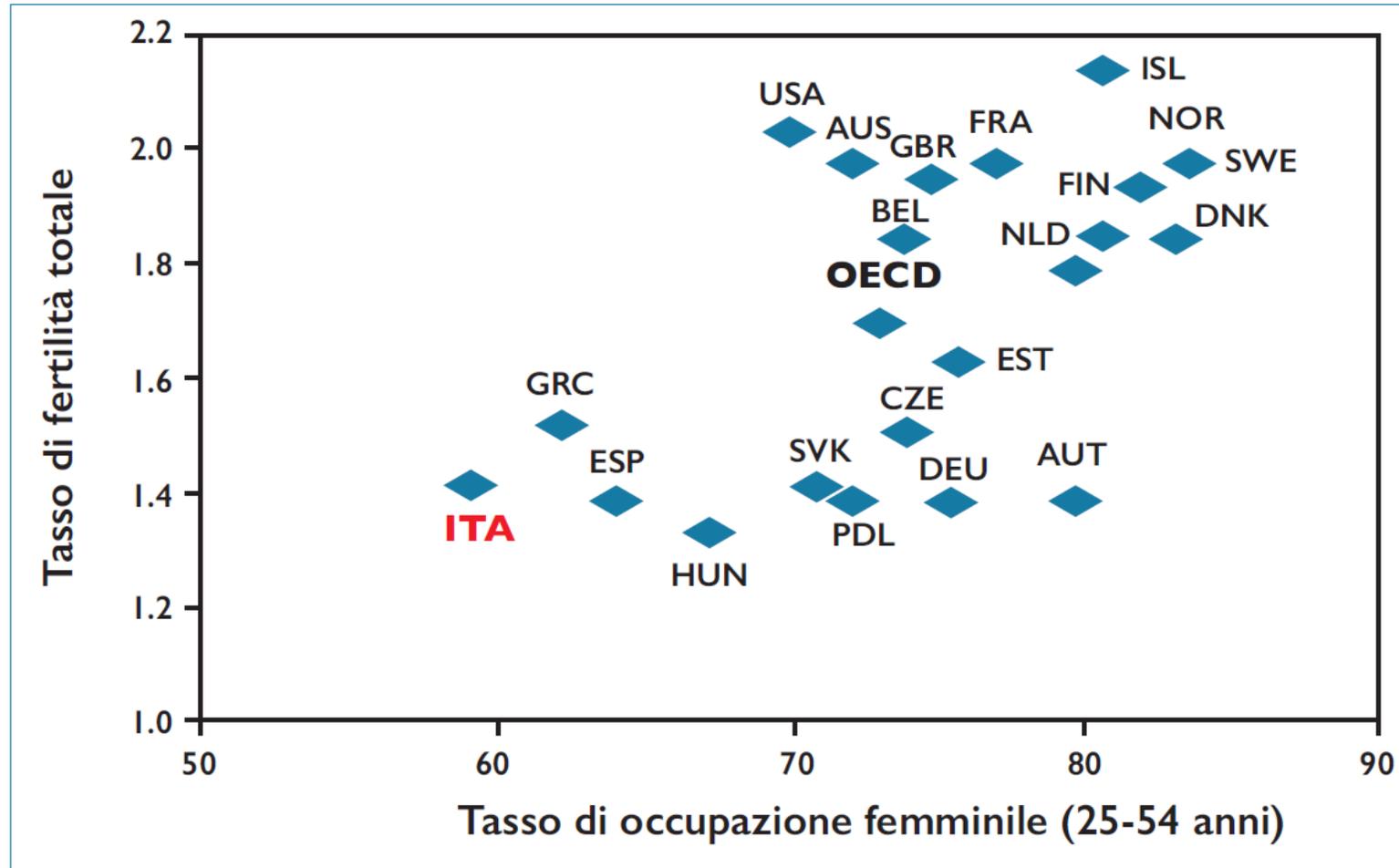


← EU

← Italia

European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2019

TASSI DI FERTILITÀ E TASSI DI OCCUPAZIONE



I dati Inps: una fonte indispensabile per il paese per studiare e monitorare le differenze di genere nel lavoro e nella previdenza

- Gli archivi di dati Inps possono essere utilizzati per diversi obiettivi:
 - Calcolare indici di occupazione femminile in rapporto a quella maschile, a livello territoriale, settoriale, occupazionale
 - Calcolare il gender wage gap, anche in questo caso a tutti i livelli di interesse (territoriale, settoriale, occupazionale)
 - Studiare le dinamiche di carriera delle donne, anche rispetto agli uomini, per determinare i momenti cruciali nei quali si viene a formare un gender gap
 - Studiare fenomeni specifici che risultano cruciali nel gender gap, come le penalizzazioni sulle donne lavoratrici al momento della nascita di un figlio.

I dati Inps: una fonte indispensabile per il paese per studiare e monitorare le differenze di genere nel lavoro e nella previdenza

Tali questioni possono essere analizzate per praticamente tutti i lavoratori:

- Dipendenti
- Collaboratori
- Professionisti
- Artigiani e commercianti
- Pubblici dipendenti
- Pensionati

Da sottolineare che mentre per i dipendenti molte analisi sono state svolte e quindi si ha una conoscenza approfondita dei fenomeni, molto è ancora da fare per categorie come i professionisti, il pubblico impiego, artigiani e commercianti.

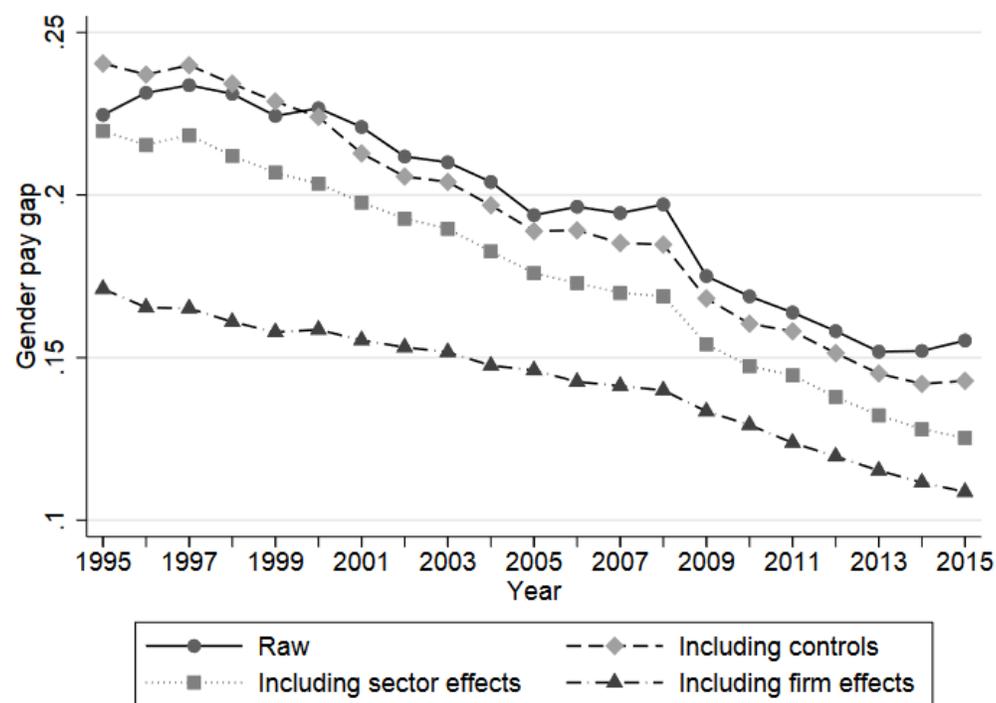
DIFFERENZE SALARIALI: EVOLUZIONE STORICA 1985 2015

PENALIZZAZIONE DI GENERE ANNI 1985-2015			
	Non condizionato		Condizionato
	Annuali	Settimanali	Settimanali
1985	-0,277	-0,234	-0,269
1995	-0,297	-0,221	-0,228
2005	-0,289	-0,184	-0,194
2015	-0,281	-0,168	-0,154

- Dal 1985 il gender wage gap annuale 'grezzo' è rimasto stabile intorno al 28%, mentre quello settimanale è sceso dal 23% al 17%.
- Andando a controllare per una serie di variabili di controllo rilevanti (età, essere part time, qualifica, settore, provincia, dimensione di impresa) il gap si riduce ma in modo trascurabile.
- Ci dimostra che il gender gap persiste anche tenendo in considerazione la diffusione del part time, della segregazione settoriale e provinciale, della dimensione di impresa.

DIFFERENZE SALARIALI

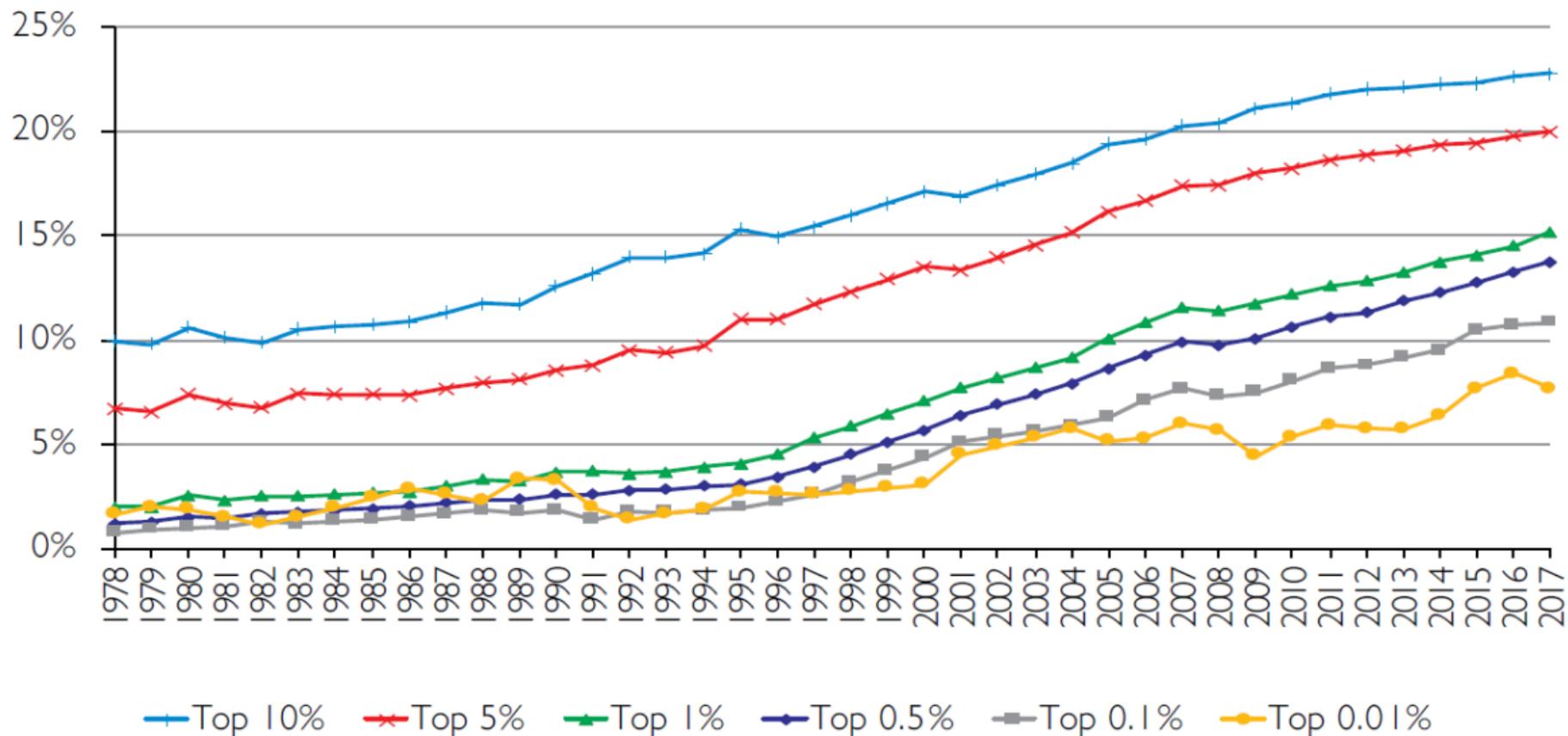
Figure 1: Gender pay gap over the period 1995-2015



Fonte Casarico e Lattanzio, 2021, dati INPS

La figura riporta i coefficienti della dummy maschio di una serie di regressioni in cui la variabile dipendente è il log dei salari: senza controlli (“Raw”); controllando per le caratteristiche osservabili dei lavoratori (età, esperienza e ruolo, contratto a tempo pieno, il numero di settimane lavorate, occupazione e effetti fissi di provincia) (“Including Controls”); controllando per le caratteristiche osservabili dei lavoratori e per effetti fissi di settore (“Including sector fixed effects”); controllando per le caratteristiche osservabili dei lavoratori e per effetti fissi di impresa (“Including firm fixed effects”).

PERCENTUALE DI DONNE AL TOP DELLA DISTRIBUZIONE DEI REDDITI DA LAVORO: ANNI 1978 - 2017



Solo con archivi che includono l'universo dei lavoratori è possibile calcolare indicatori di questo tipo

SALARIO MINIMO: SOPRATTUTTO PER GIOVANI E DONNE

Incidenza decisamente superiore per le donne e per i giovani

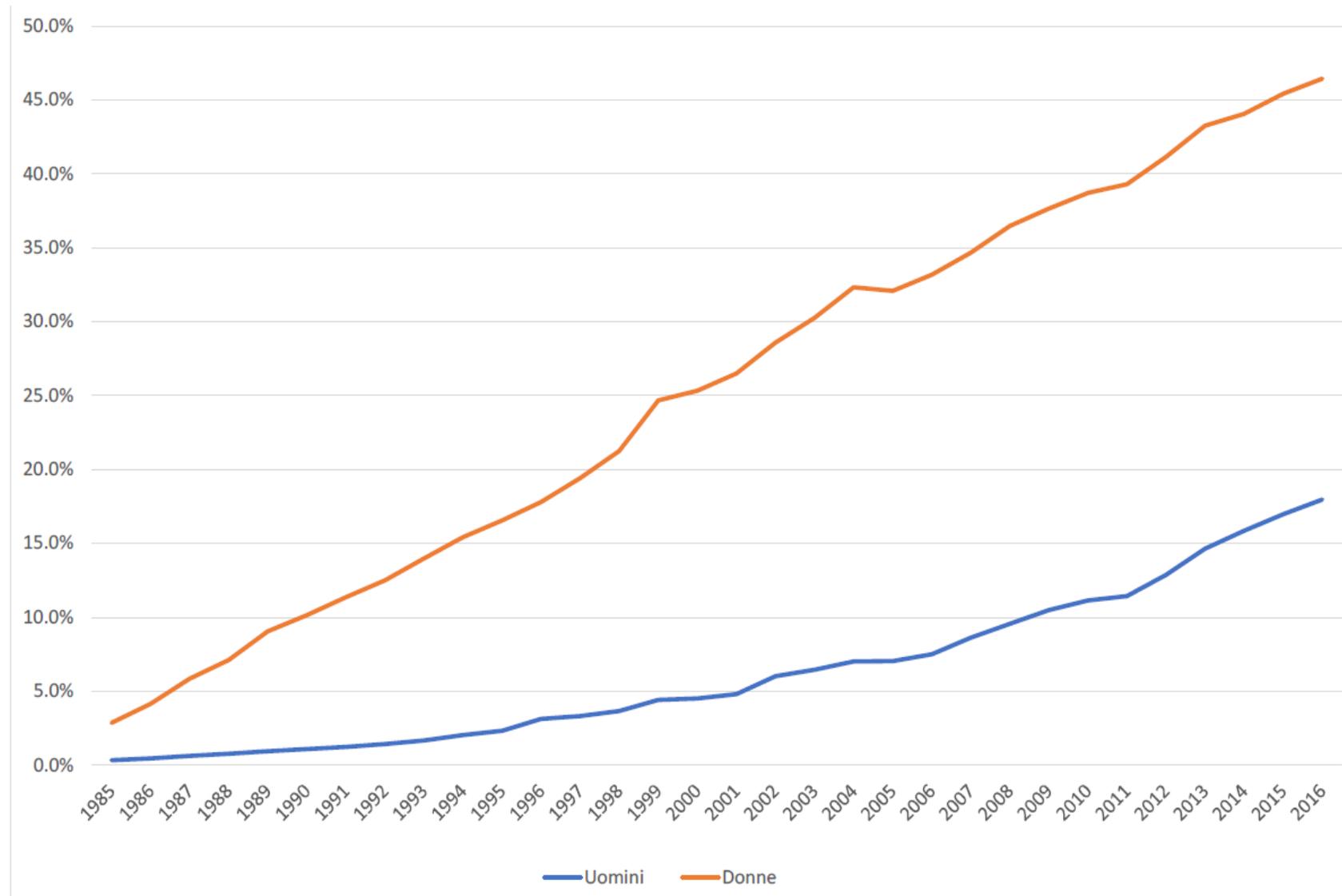
Misura del salario orario	Quota di lavoratori che percepiscono un salario inferiore	
	maschi	femmine
< € 8,00	9 %	10 %
< € 8,50	15 %	17 %
< € 9,00	21 %	26 %
< € 10,00	39 %	47 %

Misura del salario orario	Quota di lavoratori che percepiscono un salario inferiore	
	under 35	over 35
< € 8,00	17 %	6 %
< € 8,50	27 %	11 %
< € 9,00	38 %	16 %
< € 10,00	62 %	32 %

VARIABILI ADDIZIONALI PER STUDIARE NUOVE DIMENSIONI

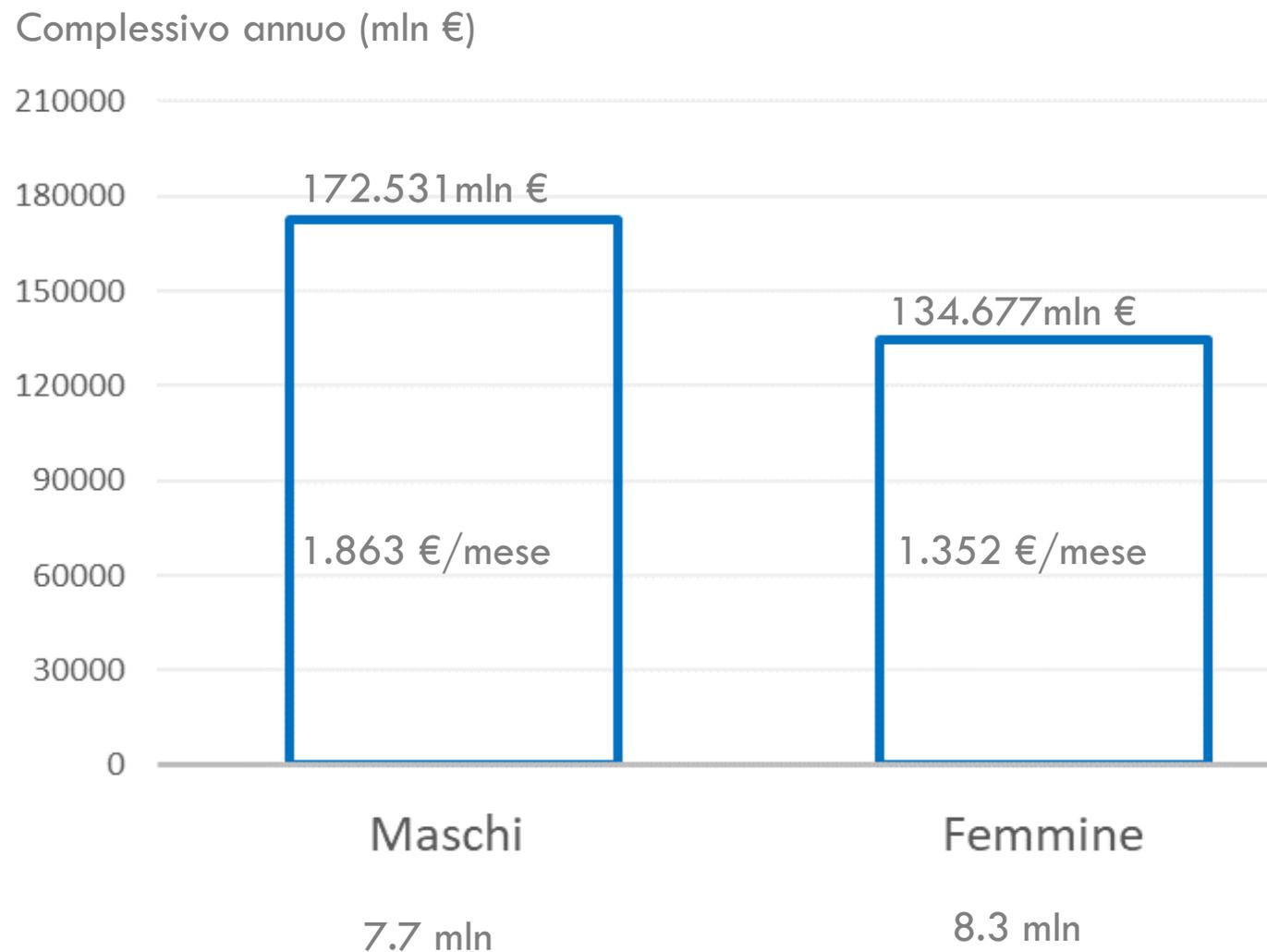
- Ad oggi molto si può fare con gli archivi Inps, ma non tutto.
- Ad esempio la discriminazione di gender tra e all'interno delle professioni (*within/between occupations*) non è calcolabile all'interno dell'archivio Uniemens in quanto non sono presenti né il livello di inquadramento del CCNL né una variabile sulle professioni (ISCO).
- Arricchire tale archivio con tali variabili sarebbe fondamentale per l'analisi di genere
- Inoltre, il livello di inquadramento sarebbe cruciale anche per la verifica dei minimi retributivi all'interno dei CCNL, anche in una dimensione di genere.

QUOTA DI OCCUPATI LAVORATORI PART-TIME, PER GENERE.

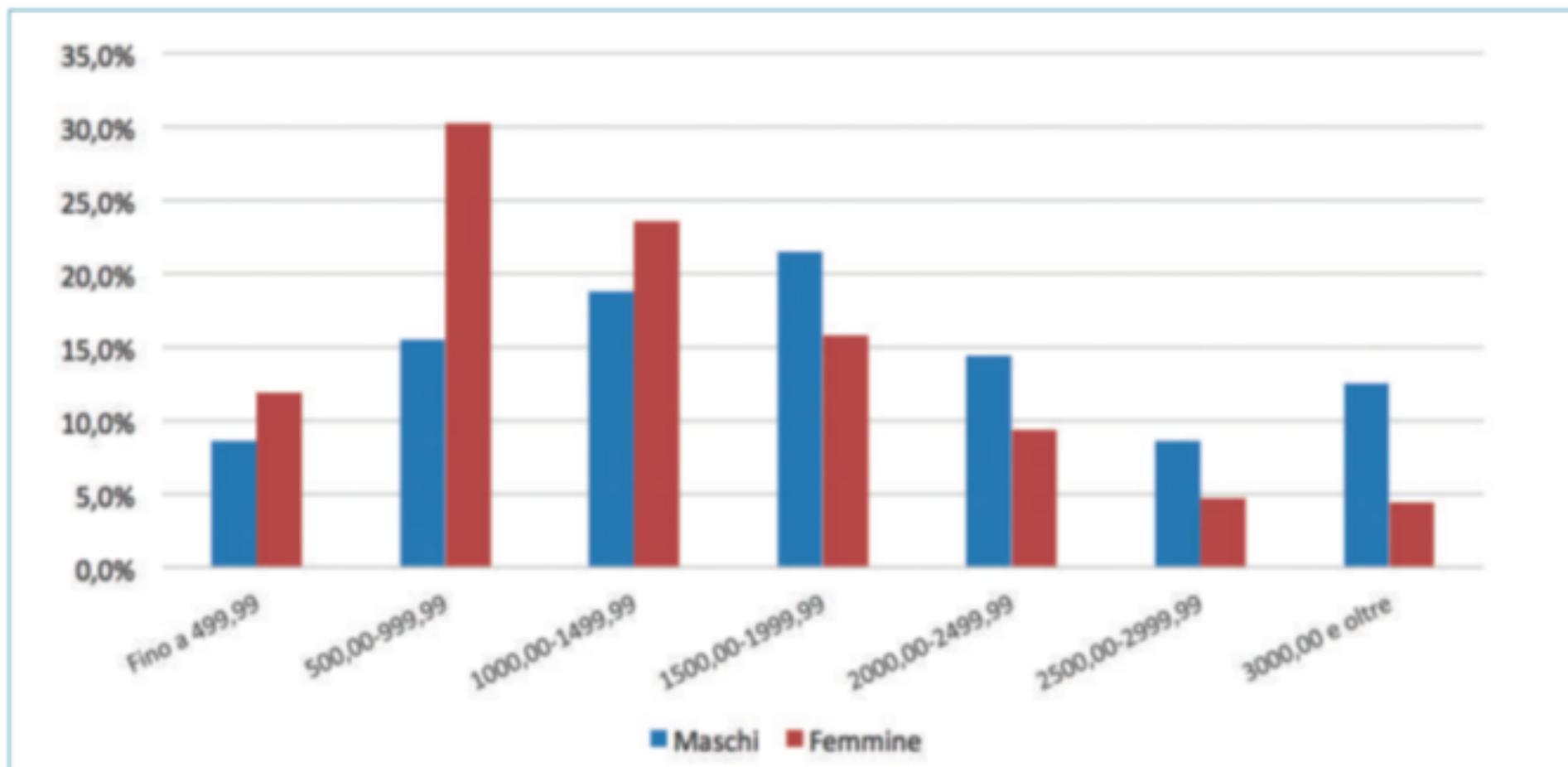


PENSIONI VIGENTI AL 31.12.2020

- 16 milioni di pensionati
- €307,2 mld di pensioni
- Femmine = 52% pensionati
- Ai maschi il 56% dei redditi pensionistici
- 27% = differenza assegno medio



NUMERO DI PENSIONATI PER CLASSE DI IMPORTO E GENERE



Fonte XIX Rapporto Annuale INPS

LA NOVITÀ DELLA LEGGE N. 162 DEL 2021 SULLA TRASPARENZA, SUL GENDER PAY GAP E SULLA PREMIALITÀ DI PARITÀ 1/2

- estensione degli obblighi di reporting anche alle aziende (pubbliche e private) con più di 50 dipendenti: redazione ogni due anni (prima era previsto almeno ogni due) del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, «in ognuna delle *professioni* ed in relazione allo *stato di assunzioni*, della *formazione*, della *promozione professionale*, dei *livelli*, dei *passaggi di categoria* o di *qualifica*, di altri *fenomeni di mobilità*, dell'intervento della *Cassa integrazione guadagni*, dei *licenziamenti*, dei *prepensionamenti* e *pensionamenti*, della *retribuzione effettivamente corrisposta*», pena nei casi di inadempimento protratto per oltre 12 mesi della sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda;
- individuazione dei dati essenziali del rapporto (rinvio ad un emanando D.M. per i dettagli) quali ad esempio: *differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, inquadramento contrattuale e funzione svolta da ciascun lavoratore, importo della retribuzione complessiva corrisposta (comprensivo delle componenti accessorie, indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura), processi di selezione, procedure per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, strumenti e misure per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, criteri per le progressioni di carriera*;

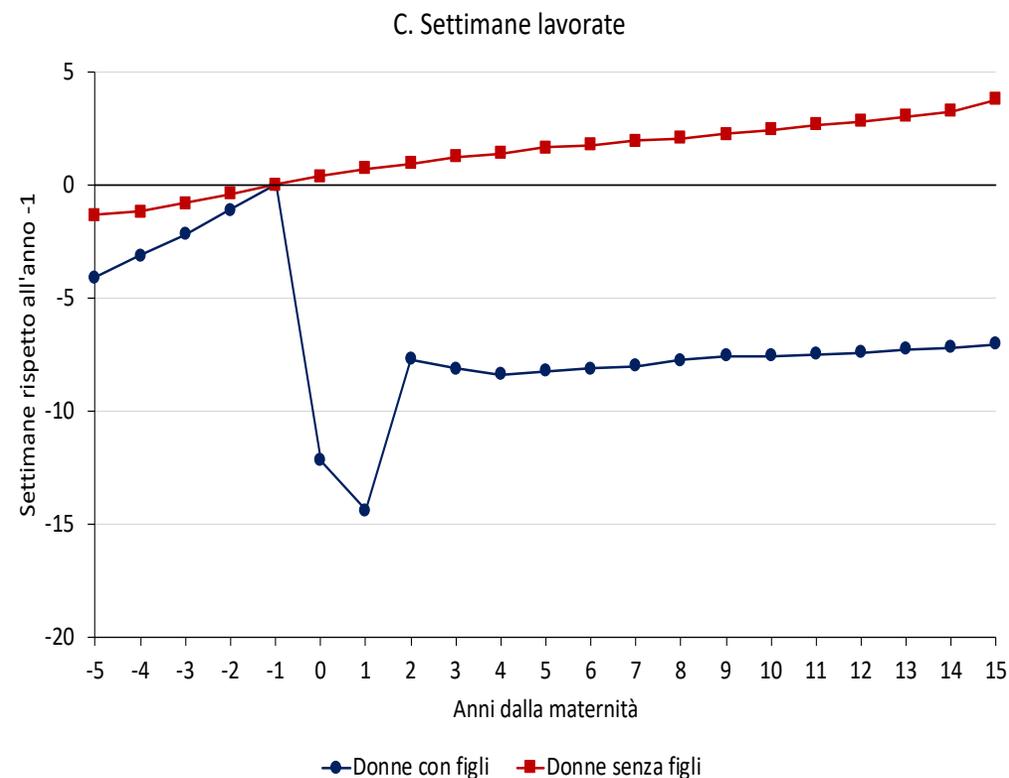
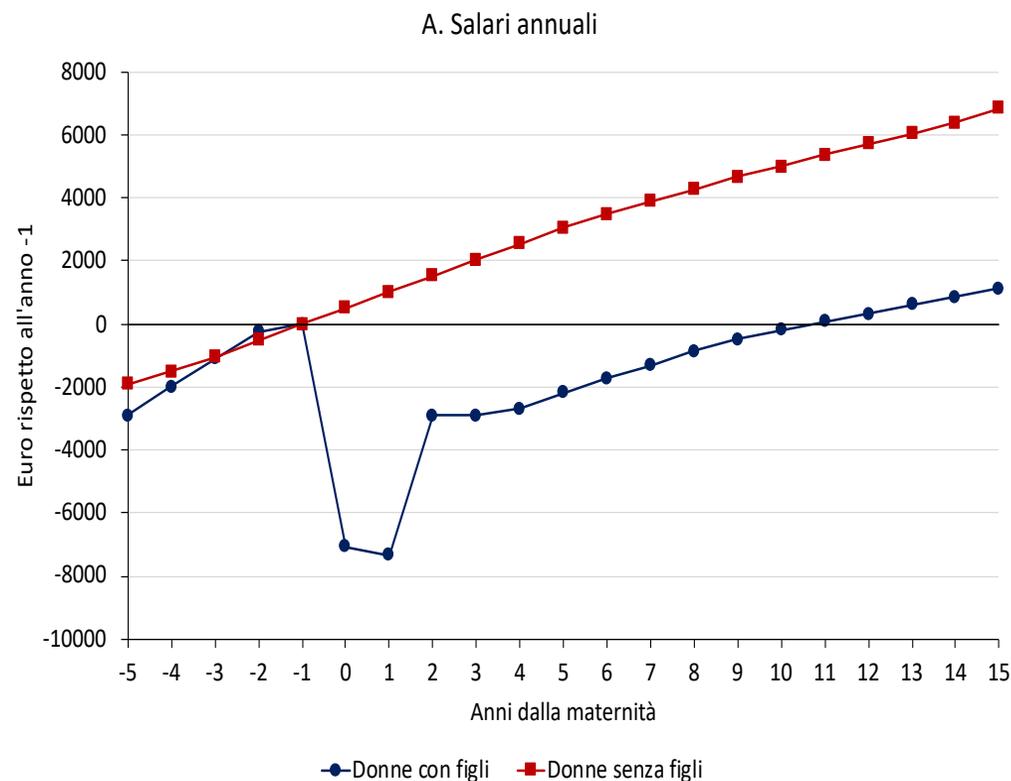
LA NOVITÀ DELLA LEGGE N. 192 DEL 2021 SULLA TRASPARENZA, SUL GENDER PAY GAP E SULLA PREMIALITÀ DI PARITÀ 2/2

- istituzione, a decorrere dal 1° gennaio 2022, della **certificazione della parità di genere**, al fine di riconoscere le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Rinvio al DPCM per la definizione, tra l'altro, dei parametri minimi per il conseguimento della suddetta certificazione da parte delle aziende **con più o meno di 50 dipendenti** «*con particolare riferimento alla **retribuzione corrisposta**, alle **opportunità di progressione in carriera** e alla **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza*»;
- riconoscimento per l'anno 2022 di uno sgravio contributivo parziale (c.d. premialità di parità) - determinato annualmente in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda - alle aziende private in possesso, della certificazione di pari opportunità (in attesa del D.M. per la sua attuazione).

PRIMA DELLA NASCITA, LE CARRIERE DI DONNE CON E SENZA FIGLI SONO IDENTICHE ... SUBITO DOPO INIZIANO A DIVERGERE

A 15 anni dalla maternità:

- i salari lordi annuali delle madri sono di 5.700 € inferiori*
- le settimane lavorate in meno all'anno sono 11



* Rispetto alle donne senza figli al periodo antecedente la nascita.

Si nota una penalità molto rilevante in corrispondenza della nascita di un figlio che non viene mai del tutto recuperata.

GLI EFFETTI DIFFERENZIATI DELLA PANDEMIA

La crisi pandemica, al contrario di precedenti recessioni, ha ridotto maggiormente il lavoro delle donne rispetto a quello degli uomini.

Nei primi due trimestri del 2020 il rapporto fra occupazione femminile e occupazione maschile è diminuito di quasi il 2% rispetto al 2019 secondo le Rilevazioni sulle Forze Lavoro dell'Istat.

Se le perdite occupazionali sono state concentrate sui giovani (-10,4% fra i 15 e i 24 anni, -4,1% fra i 25 e i 34 anni rispetto a una media nazionale del -2,4%), lo sono state ancora di più sulle giovani donne: il rapporto fra occupazione femminile e maschile è diminuito di quasi il 12% nella fascia di età fra i 15 e i 24 anni; lo stesso rapporto tra i 25 e i 24 è calato di quasi il 5%.

CONSEGUENZE PANDEMIA

Segregazione delle donne in alcuni settori e contratti

chiusura di specifici settori “non essenziali”, in cui le donne sono sovra-rappresentate

le donne contano per il 61% nel commercio al dettaglio

il 65% dei contratti a tempo determinato

30% delle donne occupate hanno un contratto a part time

Un altro fattore che sembra avere contato nel ridurre il lavoro femminile è stato la chiusura delle scuole.

Molte donne hanno rinunciato al lavoro per occuparsi dei propri figli durante i periodi di chiusura che, considerato lo sbilanciamento nella ripartizione dei compiti di cura tipico del nostro paese, ha comportato un aggravio di impegni e responsabilità soprattutto per le donne.

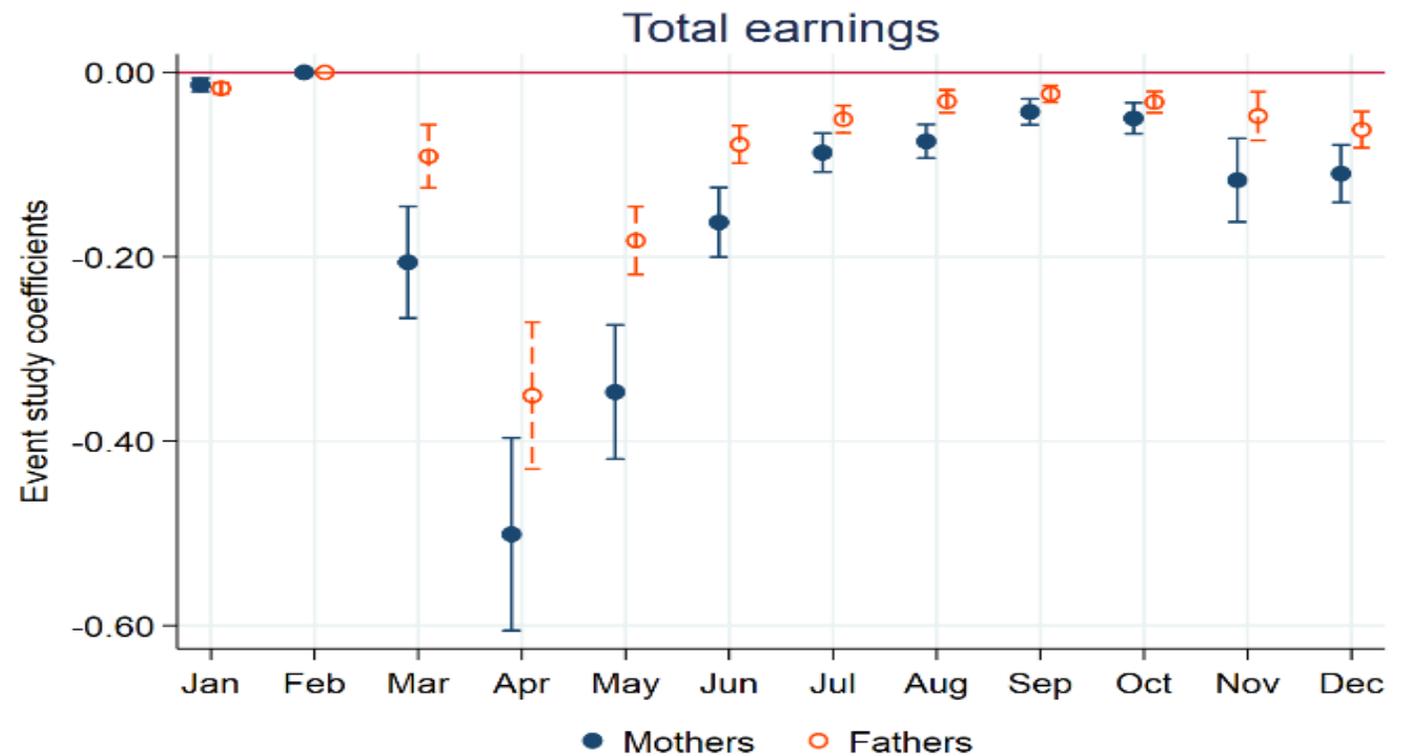
A parità di una serie di caratteristiche, per le madri la riduzione di reddito subita nei primi mesi della pandemia (rispetto allo stesso mese dell'anno precedente) è stata maggiore che per i padri; la differenza nei mesi che vanno da Marzo a Maggio è di circa 10 punti percentuali.

A sperimentare una considerevole riduzione dei redditi siano soprattutto le madri con bambini più piccoli e che questa maggiore penalizzazione si evidenzia per tutto il periodo che va da Marzo a Dicembre 2020 (pur diventando meno forte nei mesi estivi).

GLI EFFETTI DIFFERENZIATI DELLA PANDEMIA

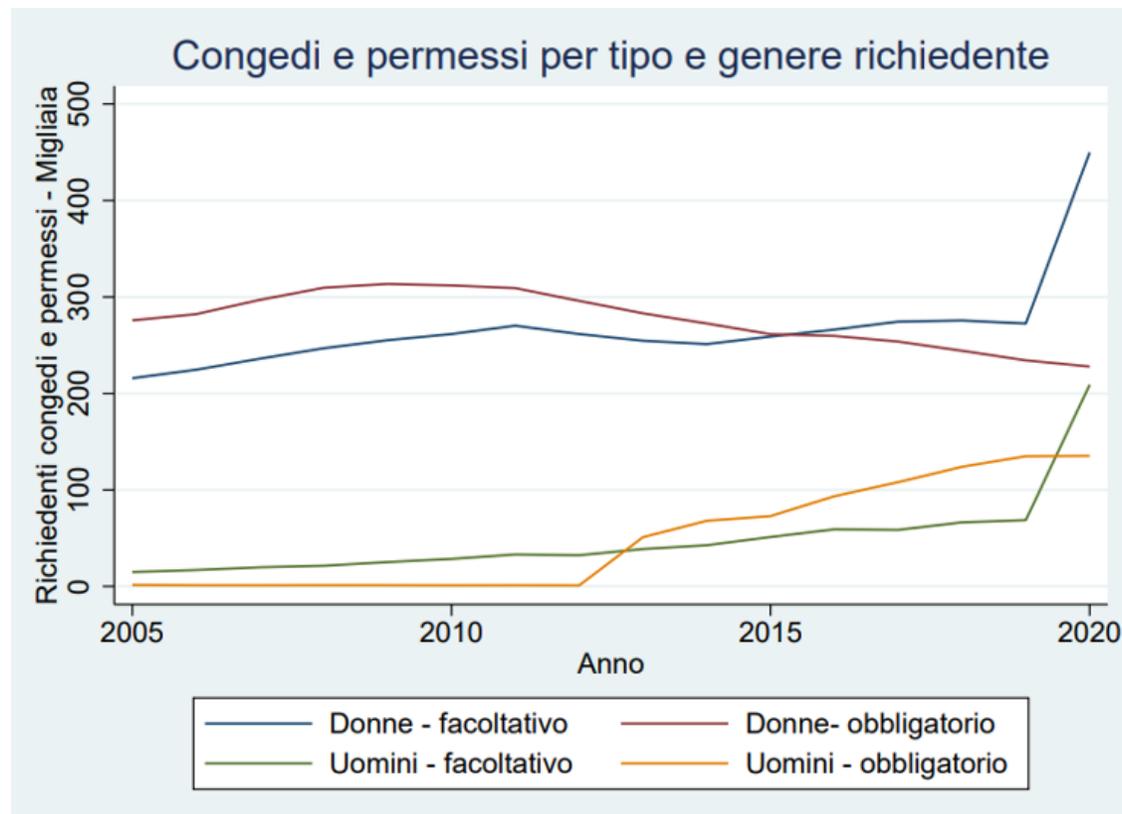
I dati degli archivi INPS, che coprono tutti i lavoratori occupati nel settore privato, data la loro granularità, permettono di confrontare i risultati ottenuti sul mercato del lavoro da madri e padri prima e dopo la pandemia

A parità di una serie di caratteristiche (esperienza, età, qualifica, numero di bambini, Cig, utilizzo del congedo parentale, regione di lavoro), per le madri la riduzione reddito subita nei primi mesi della pandemia (rispetto allo stesso mese dell'anno precedente) è stata maggiore che per i padri; la differenza nei mesi che vanno da Marzo a Maggio è di circa 10 punti percentuali. +



Fonte De Paola e Lattanzio, 2021, dati INPS

Dati relativi alle politiche di supporto alla famiglia e conciliazione familiare

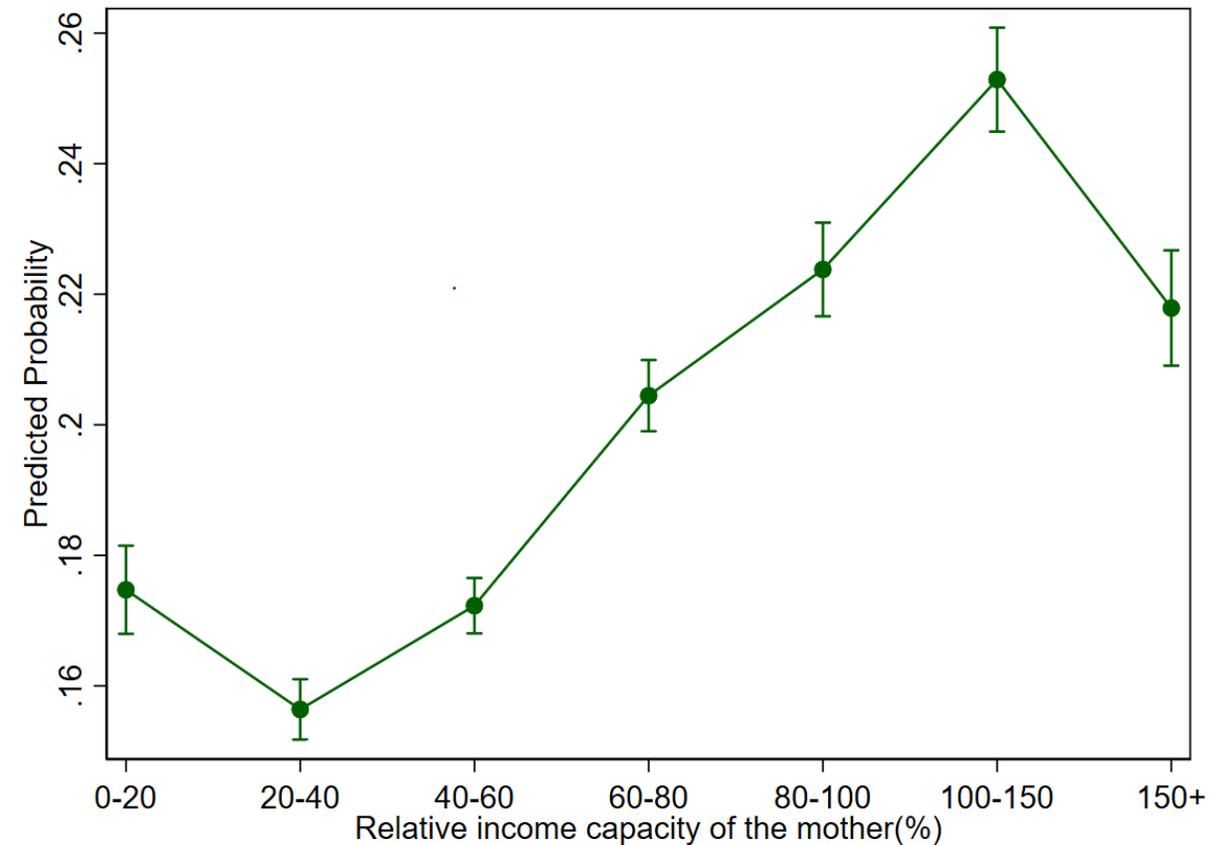


Congedi di maternità, paternità e parentali .

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.

L'uso da parte dei padri del congedo parentale (congedo COVID-19)

- Come cambia il take-up in relazione al rapporto tra il reddito della madre e il reddito del padre?
- Quando il reddito relativo della madre aumenta il take-up aumenta.
- Importante quindi aumentare i salari delle donne, ma anche cambiare norme sociali. All'aumentare del reddito delle madri la probabilità di congedo del padre aumenta ma di poco e il trend si inverte quando la madre guadagna lo stesso reddito del padre.



Fonte Dati Inps. Elaborazione Direzione Centrali Studi e Ricerche

EVIDENZE EMPIRICHE E SUGGERIMENTI DI POLICY

Decontribuzione

- quando il gruppo di lavoratori coinvolti è specifico (donne e/o giovani) la correlazione incentivo occupazione è maggiore
- scegliere donne con disoccupazione lunga porta molti meno risultati in termini di occupazione
- non ci sono evidenze chiare che l'effetto dell'incentivo si trasferisca su i salari
- l'effetto sulla decontribuzione è di fatto molto più chiaramente identificato sull'occupazione

Assegno Unico esperienza positiva

I casi internazionali (es. Svezia, Francia) dimostrano gli effetti sulla produttività e sull'occupazione femminile grazie a:

- incentivi **mirati** a un «bersaglio» molto preciso
- introduzione **dell'obbligatorietà** del congedo parentale per entrambi i genitori
- **Incentivo a chi rientra in azienda** dopo maternità potrebbe essere molto +