

Next Generation Italia

Estratto su “L’occupazione femminile”

Prima di tutto: “There is no silver bullet”, ovvero non vi sono scorciatoie. Per aumentare l’occupazione femminile in Italia non basta una singola misura anche se ben finanziata. Serve un quadro articolato di riforme che concernono scuola, lavoro, welfare, fiscalità e, sì, anche cultura. Alcune di queste sono misure che necessitano risorse pubbliche, altre richiedono un cambiamento nella grammatica e nei comportamenti, perché in ambiti come questo parole e gli atteggiamenti sono spesso più incisivi di quanto possano esserlo disposizioni per legge e decreto. Molti interventi racchiudono in sé entrambi questi aspetti.

Le donne che partecipano al mercato del lavoro retribuito in Italia sono meno del 50%, una delle percentuali più basse dei Paesi OCSE, peraltro in un Paese a bassissima natalità. In Italia, la scelta tra culla e carriera si risolve spesso nella negazione di entrambe.

I driver principali dello scarso accesso al mondo del lavoro sono: scarso supporto alle famiglie e mismatch tra lavoro disponibile e competenze delle donne. Alcuni dati importanti: l’Italia ha un numero basso di laureati, circa il 20%; di questi, oltre la metà sono donne, che scolasticamente ottengono generalmente migliori risultati degli uomini. Tuttavia, circa il 90% delle donne che compiono studi universitari scelgono materie umanistiche.

L’Italia ha urgente bisogno di più donne nel mondo del lavoro. Non solo per equità, ma perché l’invecchiamento della popolazione richiede nuova forza lavoro. Il sostegno governativo alla cura degli infanti, dei bambini (e degli anziani) è l’unico intervento che alla prova dei fatti fa la differenza.

Per questo motivo, in materia di **istruzione**, si propongono le seguenti proposte:

- Asili nido, raggiungere in 3 anni i seguenti target:
 - o Garantire l’accesso a asili nido ad almeno il 50% dei bambini tra 0 e 3 anni

- Investire nella formazione e assunzione di personale dedicato
 - Supportare le famiglie più in difficoltà nell'accesso ai servizi di asilo nido, garantendo trasparenza nelle accettazioni
 - Investire nella realizzazione di strutture adeguate, soprattutto al Sud
 - Fare degli asili nido e delle strutture per la prima infanzia un primo polo di acquisizione di elementi di lingua inglese e di competenze STEM, inserendo nei moduli educativi appropriate componenti di introduzione a queste materie, al lavoro di gruppo, alla comunicazione, alla esplorazione della realtà, alla creatività pratica;
- Ampliare il “Tempo scuola”, oggi non sufficientemente esteso. In Italia solo 1/3 delle scuole primarie ha il tempo pieno, con enormi divari territoriali (per esempio, in Lombardia: Milano 92%, Bergamo 16%; Puglia 16%; Sicilia 9%). Inoltre il tempo pieno non è applicato a tutti gli studenti della medesima scuola, di fatto creando un divario fra gli studenti che rimangono a scuola e quelli che rientrano a casa. Ciò ha conseguenze negative sugli apprendimenti, ma anche sui redditi delle famiglie e sulla partecipazione femminile al lavoro;

Sostegno alle famiglie: L'aiuto domestico libera ore lavoro soprattutto per le donne e libera energie professionali e imprenditoriali.

La regolarizzare e il supporto domestico sono senza dubbio chiave. Per esempio, la defiscalizzare parte di tale spesa permetterebbe di far emergere nero e supportare la donna nel mondo del lavoro. In questo senso e poiché la tematica dell'accudimento non riguarda solo i bambini in età prescolare, ma riguarda anche anziani, minori, malati, disabili, ecc., si propone l'erogazione di servizi alle famiglie fruibili, per esempio tramite voucher. I servizi potrebbero comprendere servizi di accudimento (anziani, minori, malati, disabili); servizi per la casa (pulizie, manutenzioni, riparazioni, ecc.); servizi di insegnamento (sport, musica, lingue, ripetizioni ecc.); e altri servizi alla famiglia.

Questo meccanismo genera tre effetti positivi:

- Allevia un carico domestico che nella maggior parte dei casi ricade sulle donne e permette alle famiglie di delegare almeno in parte il lavoro di accudimento e cura della casa, a costi sostenibili;

- Fa emergere il lavoro “in nero” ancora estremamente diffuso per alcune mansioni (ripetizioni, pulizie, accudimento degli anziani, ecc.);
- Crea nuovi posti di lavoro al crescere della diffusione del sistema e della relativa domanda.

Per facilitare questo, bisogna garantire anche a chi offre lavoro domestico dignità e assicurare professionalità e pertanto si propone di: adattare i modelli di welfare, fiscali e pensionistici ai nuovi modelli lavorativi, supportando e proteggendo questi lavoratori da un lato, e richiedendo loro un contributo proporzionato alle loro entrate dall'altro. Si possono pensare modelli semplici, legati al codice fiscale e al conto bancario, per tracciare le diverse entrate e stabilire il livello contributivo di ciascun lavoratore. Si deve condurre un lavoro profondo di riforma che tenga conto dell'impatto del nuovo mondo e modo del lavoro sul sistema previdenziale.

Sono inoltre necessari interventi sulla **cultura**, abilitanti per favorire l'inserimento delle giovani nel mondo del lavoro attraverso la lotta agli stereotipi, sin dall'infanzia e dall'adolescenza, e la qualificazione delle donne per l'inserimento nel mondo del lavoro. Tra questi:

- Un monitoraggio della proposizione delle figure femminili di ogni età, estrazione sociale e provenienza culturale nei mezzi di comunicazione di massa, con particolare attenzione ai messaggi pubblicitari e ai prodotti destinati alle fasce di età tra 0 e 14 anni. Tale ruolo potrebbe essere dato a un organismo interno all'AgCom;
- Un programma di rivisitazione dei libri di testo nelle scuole, a partire dai sussidiari, che preveda l'eliminazione delle proposte di ruoli di genere stereotipati, la valorizzazione dei personaggi femminili, e la formazione dei docenti nella lotta agli stereotipi di genere consapevoli e inconsapevoli;
- Un programma di orientamento scolastico nelle scuole superiori di primo grado, per la scelta del percorso di formazione superiore di secondo grado, che evidenzi i vantaggi per le studentesse della scelta del liceo scientifico così come degli istituti professionali per la formazione tecnologica;
- La promozione dello studio da parte delle giovani donne delle materie STEM a livello universitario, attraverso l'orientamento preuniversitario, la proposizione di *role models*, e l'istituzione di un consistente numero di borse di studio riservate a studentesse meritevoli, per tutte le facoltà STEM dove persiste un importante squilibrio di genere all'interno del corpo studente.

Dopo l’inserimento nel mondo del lavoro retribuito, occorre affrontare in maniera efficace la permanenza delle donne all’interno dello stesso. In aggiunta all’intervento già citato sugli asili nido, è necessario agire sia sulla distribuzione dei carichi di cura all’interno delle coppie, sia sulla parità effettiva tra lavoratrici e lavoratori nel mondo delle imprese e delle pubbliche amministrazioni, ampliando l’istituto del congedo di paternità.

Il **congedo di paternità** deve essere innovato con le seguenti caratteristiche: durata adeguata e retribuito al 100%; da utilizzare obbligatoriamente nei primi 3 anni di vita del minore; non può essere ceduto a chi utilizza il congedo obbligatorio di maternità né commutato in altre forme di benefit. Si possono inoltre studiare forme, anche temporanee, di decontribuzione: i) per persone che vengono assunte come sostituti di maternità, permettendo in questo modo alle imprese di essere “compensate” da eventuali perdita produttività; ii) per le mamme che tornano al lavoro a patto che il datore di lavoro le confermi nel ruolo che avevano prima della maternità [mantenere il ruolo precedente è già obbligatorio per legge].

Anche il congedo facoltativo (attualmente in Italia disponibile solo alle madri per 6 mesi a retribuzione ridotta al 30%) va ristrutturato, permettendo che sia fruito per un massimo di 3 mesi da un genitore e 3 mesi dall’altro genitore, nell’ottica di incentivare un ritorno più tempestivo delle madri sul posto di lavoro, agevolare la condivisione dei carichi di cura, e diminuire la discriminazione de facto a carico delle donne.

Un capitolo a parte va dedicato all’**imprenditoria femminile**. In Italia la probabilità che gli uomini abbiano accesso al credito per l’avvio di una nuova impresa è molto superiore di quella che l’abbiano le donne. A questo scopo si propone di:

- Istituire un monitoraggio di genere del credito concesso dalle banche e dalle altre istituzioni finanziarie alle nuove imprese avviate da donne e avviate da uomini;
- Istituire un registro speciale presso le Camere di Commercio per le microimprese femminili, con esenzione dal pagamento del diritto annuale;
- Prevedere agevolazioni fiscali – incrementali rispetto a quelle già previste per le startup e PMI innovative – per gli investitori in startup e PMI innovative guidate da donne.

Per l’inclusione lavorativa e sociale delle donne più deboli, vanno previsti interventi specifici:

- Sostegno a corsi di formazione professionale erogati dal settore privato, anche nell'ambito delle professioni digitali, per donne (a) a bassa scolarizzazione, (b) che pur se scolarizzate debbano/vogliono rientrare nel mondo del lavoro in età matura, (c) che provengano da situazioni di particolare disagio; alle aziende che assumano donne provenienti da questi percorsi abilitanti vanno riconosciute agevolazioni fiscali e/o contributive;
- La costituzione di un fondo di indennizzo di emergenza a favore delle donne vittima di violenza (incluse le situazioni di violenza psicologica e violenza economica), che si trovino nella necessità di ricostruire una nuova esistenza e non siano nelle condizioni economiche o professionali di poterlo fare. Anche in questo caso, si possono immaginare forme permanenti di defiscalizzazione, così come per i giovani.

A sostegno trasversale e culturale di tale programma di interventi vanno previste una serie di innovazioni sistemiche per la **lotta alla discriminazione** da parte degli attori di mercato:

- Policy di genere nella PA: introdurre nella Pubblica Amministrazione una ambiziosa policy di genere, finalizzata a garantire pari opportunità e pari trattamento in tutte le fasi del percorso lavorativo (es. accesso effettivo alla dirigenza e ai gradi più alti delle carriere, monitoraggio obbligatorio della parità di compenso per mansioni equivalenti);
- Policy di genere e Pay gap: promozione di una policy di genere presso tutte le aziende del settore privato, con l'obiettivo di azzerare nel tempo l'eventuale divario in termini di retribuzione e migliorare la presenza del genere meno rappresentato a tutti i livelli decisionali dell'azienda. Per tutte le aziende (da una dimensione minima in su) dovrebbe valere l'obbligo di monitorare e pubblicare i dati circa l'equilibrio di genere e il gender pay gap per livello retributivo. Inoltre, gli obiettivi e le tempistiche di riequilibrio potranno essere definiti nei piani adottati dalle singole aziende, e riconosciuti con sgravi e/o premialità alle aziende che, oltre a fare *disclosure* a inizio periodo di indicatori misurabili e relativi obiettivi, raggiungano determinati target.