

Gli incentivi non risolvono i problemi dell'occupazione femminile

di Michele Tiraboschi

La proposta di una tassazione differenziata per genere - avanzata nel 2007 dagli economisti Alberto Alesina e Andrea Ichino e rilanciata nei giorni scorsi da Mario Monti - non ha sin qui riscosso grande successo tra gli addetti ai lavori. Ha però l'indiscutibile merito di porre all'attenzione dell'opinione pubblica un tema davvero centrale per il nostro Paese. Meno di una donna su due in età di lavoro (15 – 64 anni) ha una occupazione regolare. Una ingiustizia sociale che, in termini di sviluppo e produttività, si traduce anche in una compressione della crescita del PIL. Ecco perché occorre aumentare drasticamente il tasso di occupazione femminile che, è bene ricordare, è distante di quasi 15 punti percentuali dagli obiettivi fissati a Lisbona per il 2010 (pari al 60 per cento). Ma è a questo punto che le opinioni degli economisti iniziano a divergere radicalmente. E c'è anche chi, altrettanto giustamente, ricorda come già oggi, in Italia, le donne lavorino più degli uomini. Solo che lo fanno senza essere pagate, nella cura della casa e dei familiari. E, se escono di casa, lavorano molto spesso a servizio di una economia sommersa che, per dimensioni e numero di persone coinvolte, non ha pari nel resto d'Europa. Vero è peraltro che il divario dell'Italia rispetto agli altri Paesi si concentra prevalentemente nel Mezzogiorno, dove ben tre donne su quattro in età di lavoro sono senza occupazione. In queste aree del Paese ben poco potrebbe una tassazione differenziata per genere visto che qui il problema non è tanto quello dell'offerta di lavoro femminile quanto, semmai, la scarsa domanda di lavoro e la mancanza di reali opportunità di impiego nella economia regolare. Tutte le (poche) proposte oggi in discussione meritano indubbiamente attenzione e anche un serio approfondimento in sede scientifica. A partire dal profilo, generalmente trascurato dagli economisti, dalla loro compatibilità con il diritto comunitario della concorrenza che, come bene sanno gli imprenditori italiani che hanno fatto ricorso ai contratti di formazione e lavoro, contempla una nozione di aiuto di Stato non solo assai ampia, ma anche insensibile alle finalità sociali dell'intervento. Lo stesso solenne principio di parità di trattamento retributivo tra uomo e donna, sancito dal Trattato istitutivo della Comunità Europea, trova invero spiegazione nel timore di forme di dumping sociale legate ad un più basso costo del lavoro femminile. E anche il legislatore italiano, con riferimento al contratto di inserimento al lavoro, si è mosso con particolare cautela, riservando, anche nella recente legge di stabilità, una riduzione differenziata per genere della aliquota contributiva alle sole donne disoccupate residenti in aree del Paese che registrano un rilevante divario occupazionale tra uomini e donne conformemente a una lettura, invero estensiva, del regolamento comunitario vigente in materia di aiuti di Stato. Il vero punto di riflessione è tuttavia un altro e trae alimento dalla fallimentare esperienza in materia di legislazione sulle pari opportunità tra uomo e donna. L'attuale normativa di sostegno alla occupazione femminile costituisce, in effetti, un chiaro esempio dei limiti presenti in interventi poco selettivi e soprattutto poco attenti all'obiettivo di un generale miglioramento delle performance del mercato del lavoro che, a ben vedere, colloca il nostro Paese tra i peggiori anche con riferimento ai tassi di occupazione degli uomini. La verità è che la tecnica degli incentivi può avere una preziosa funzione congiunturale, per la soluzione di problemi specifici del mercato del lavoro, ma non può rappresentare, di per sé, la scorciatoia per la soluzione di problemi strutturali. Problemi che, come

noto, nel caso della occupazione femminile vanno ben oltre l'ambito di incidenza delle politiche fiscali, riguardando contestualmente le politiche di sostegno alla famiglia, le politiche di accesso alla istruzione e alla formazione professionale, le politiche previdenziali e del lavoro, le politiche sociali e culturali in senso lato. Di modo che la loro soluzione non può che dipendere da un approccio di genere integrato e trasversale a tutte le politiche pubbliche (il c.d. *mainstreaming*). In mancanza di una strategia più comprensiva, volta a incidere sulle cause reali delle differenze di genere nell'accesso al lavoro, gli strumenti di incentivazione di tipo automatico riflettono le tendenze della domanda e non mostrano effetti di riequilibrio a favore della componente femminile che potrebbero invece essere conseguiti attraverso misure di sviluppo dei servizi alla persona e di sostegno alla famiglia.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it