

Donne e lavoro, quel piano strutturale di sviluppo che manca da sempre e penalizza l'Italia

Monica D'Ascenzo

Cosa non si farebbe per qualche punto di Pil in più? Bonus, agevolazioni fiscali, detassazione degli investimenti privati, investimenti pubblici, fondi europei, Pnrr. Tutto tranne un piano strutturale per il rilancio dell'occupazione femminile. Eppure le stime non mancano: se il tasso di occupazione femminile arrivasse al livello di quello maschile potrebbe generare un impatto economico annuale fino a 11.200 miliardi di dollari nei Paesi G20 più la Spagna, pari al 14% del prodotto interno lordo del G20, secondo l'Observatory on women's empowerment, l'osservatorio permanente e indipendente sull'empowerment femminile nei Paesi del G20 più la Spagna. Un esercizio simile era stato fatto anche da Banca d'Italia per il nostro Paese: le stime del 2013 indicavano come l'incremento dell'occupazione femminile al 60% (come da obiettivo di Lisbona al 2010) avrebbe fatto crescere il Pil italiano del 7 per cento. Siamo a dieci anni da quelle stime, ma l'occupazione per le donne in Italia è ferma al palo. Secondo i dati **Istat** di questa settimana (relativi a novembre 2022) il tasso di occupazione femminile nel nostro Paese è al 51,2%, in recupero rispetto alla flessione che si era registrata in pandemia. Il dato, comunque, è 18,2% inferiori all'occupazione maschile (69,4%). I divari si evidenziano anche nelle percentuali di disoccupazione (9,1% donne contro 6,9% uomini) e di inattivi (43,6% delle donne contro il 25,4% degli uomini).

Non chiamatele inattive Per il glossario **Istat** gli inattivi comprendono le persone che non fanno parte delle forze di **lavoro**, ovvero quelle non classificate come occupate o in cerca di occupazione. È corretto definire quel 43,6% di donne inattive? Si parla di oltre 8 milioni di italiane tra i 15 e i 64 anni, che non possiamo immaginare passino le giornate sul divano o senza alcuna occupazione. Basti pensare che secondo le stime Oxfam il **lavoro** di cura gratuito svolto quotidianamente dalle donne - per un monte ore stimato a livello mondiale in 12,5 miliardi - è traducibile in 10.800 miliardi di dollari l'anno. In Italia, poi, le stime indicano che i lavori di cura non retribuiti valgono circa il 5% del Pil, secondo lo studio Dressing a ghost: size and value of unpaid family care a firma di Francesca Francavilla dell'University of Stanford e Gianna Claudia Giannelli dell'università di Firenze. Un valore che per gran parte è "merito" delle donne, che si fanno carico di circa il 75% del **lavoro** domestico, anche nel caso si considerino le famiglie a doppio reddito, con più alta scolarità e residenti nel Centro Nord. E non si tratta solo dell'accudimento dei figli, che già di per sé è uno «svantaggio dal momento che la percentuale di donne con almeno un figlio che non ha mai lavorato per prendersene cura è all'11,1% in Italia, rispetto ad una media europea del 3,7%». Si tratta anche del supporto e sostegno agli anziani: secondo l'**Istat**, nella fascia di età tra i 45 e i 64 anni, in 6 casi su



Il Sole 24 Ore

Lavoro

10 sono le donne a svolgere questo compito. Un "welfare alternativo" che sta alla base della sostenibilità della società italiana, ma non viene ufficialmente riconosciuto. Quindi quegli 8 milioni di donne magari non sono occupate, in senso convenzionale, ma definirle inattive è davvero scorretto, anche perché non aiuta a dare un valore al **lavoro** di cura all'interno delle famiglie. **Lavoro**, che, attraverso un cambiamento culturale in atto ma lentissimo, si sta ridistribuendo con fatica fra uomini e donne. Solo questo cambiamento permetterà che molte possano iniziare a guardare a un'occupazione fuori dalle mura domestiche come a un diritto.

Fare impresa non risolve la disoccupazione. Un'impresa ogni 5 in Italia è stata fondata da una donna. Nel complesso si tratta, secondo i dati Unioncamere-Infocamere di 1,3 milioni di aziende, dato rimasto sostanzialmente stabile nel corso del 2022 (+0,1%).

Se prendiamo il sottogruppo delle start up, i dati ci dicono due cose: a fine settembre 2022 erano 2mila le start up innovative femminili, 572 in più rispetto allo stesso periodo del 2019 con una crescita del 40%. Proprio a cavallo dell'epidemia da Covid 19, quindi, molte donne hanno dato vita a società di capitali, specializzate nello sviluppo, nella produzione e nella commercializzazione di un prodotto o servizio ad alto valore tecnologico.

Come mostrano i dati elaborati da InfoCamere per l'Osservatorio sull'imprenditorialità femminile di Unioncamere, però le innovatrici rappresentano sempre la stessa percentuale sul totale delle start up italiane: il 13,6% a fronte di un 13,5% di due anni prima. Hanno seguito, quindi, il trend del mercato e restano marginali rispetto al tutto.

Forse le donne avrebbero fatto anche di più se il fondo per le imprese femminili, con 200 milioni di euro di dotazione, fosse stato più sostanzioso, dal momento che è andato esaurito nel giro di pochi minuti dopo l'apertura alle domande online. Ma se è vero che serve un più convinto sostegno allo sviluppo dell'imprenditoria femminile, non si può pensare che il fare impresa possa essere la soluzione alla mancanza di occupazione femminile. Non è pensabile riuscire a creare sul mercato tante nuove realtà per quante sono le donne che non riescono ad entrare nel mondo del **lavoro**, seppur qualificate, o per quante decidono di uscirne per problemi di conciliazione vita-**lavoro** o per mancanza di riconoscimento economico (il gender pay gap in Italia cresce con la carriera) o di carriera (le donne dirigenti sono ancora solo 1 ogni 4).

Il problema è noto, la soluzione no «In Italia le opportunità delle donne nel mercato del **lavoro** sono frenate da problemi di natura strutturale.

Eppure le donne ormai raggiungono gli uomini, e spesso li superano, sia nella formazione scolastica sia nella preparazione universitaria. La barriera all'entrata nel mercato del **lavoro** costituisce quindi una discriminazione che deve essere superata. Allo stesso tempo, è di fondamentale importanza fronteggiare la diversità, anche salariale. La crisi ha colpito duramente le donne, soprattutto nel Mezzogiorno, che per risolvere i problemi economici della famiglia accettano lavori anche dequalificanti.

Il Sole 24 Ore

Lavoro

Inoltre, il part-time involontario, cioè quello stabilito dalle aziende e non per motivi di conciliazione, è una condizione sempre più diffusa tra le lavoratrici.

Infine, migliorare la conciliazione fra i tempi di **lavoro** e quelli di cura, rappresenta uno dei principali obiettivi per fare esprimere pienamente il potenziale femminile nel mondo del **lavoro** e migliorare la produttività delle aziende pubbliche e private». È il testo che si leggeva alla voce "Donne e **lavoro**: le misure a favore dell' occupazione femminile" sul sito del ministero del **Lavoro** nel marzo del 2014. A distanza di quasi un decennio quelle parole restano assolutamente attuali, ma ancora non è stata data una risposta alle questioni che mettevano sul tavolo. Nel tempo si è provato con incentivi per le aziende e sgravi fiscali, ma i numeri che hanno mosso queste misure sono stati sempre esigui rispetto all' entità del problema complessivo.

La vera sfida è andare oltre gli studi e i rapporti che di anno in anno ci restituiscono una fotografia dell' Italia come Cenerentola dell' Europa, con un' occupazione femminile 14 punti sotto la media europea, che diventano 17 nella fascia di età tra i 25 e i 29 anni; con livelli di contratti precari e a tempo determinato fra i più alti in Europa, per non parlare del part time involontario; con una percentuale molto alta di donne che lasciano il **lavoro** al primo figlio (1 su 5). Basta alzare gli occhi e guardarsi intorno: in Spagna l' occupazione femminile è al 57%, in Francia al 62% e in Germania al 73 per cento. Eppure in Italia un terzo delle giovani ha una laurea contro il 20% degli uomini. Il che si traduce troppo spesso nell' avere le casalinghe più istruite d' Europa. Scelta individuale rispettabile, purché sia una scelta libera.
