

Il valore economico della parità di genere e il ruolo delle politiche pubbliche

Paola Profeta
Università Bocconi

Gennaio 2015, workshop ENBIFA

Sommario

- Il contesto
- Perché investire sulle donne
 - Perché più donne occupate: PIL, crescita, benessere, sviluppo
 - Perché più donne ai vertici delle imprese
- Il ruolo delle politiche pubbliche
 - Servizi pubblici
 - Fisco e trasferimenti
 - Congedi
 - Pensioni
 - Azioni positive



Il contesto: Global Gender Gap

- Occupazione, remunerazioni e carriere (lavoro)
- Istruzione
- Salute e sopravvivenza
- **Politica**

Global gender Gap Index **2014** (*World Economic Forum*): Italia al 69° posto (su 142 paesi). Al 114° posto per occupazione, remunerazioni, carriere (opportunità economiche).

Miglioramento nella dimensione politica,
peggioramento nella dimensione economica.

Istruzione, Italia



Bocconi

Laureati in Italia (25-64):

D 15,7%, U 13%

Laureati in Italia (30-34)

D 24,2%, U 15,5%

Il sorpasso si è accentuato
negli ultimi anni

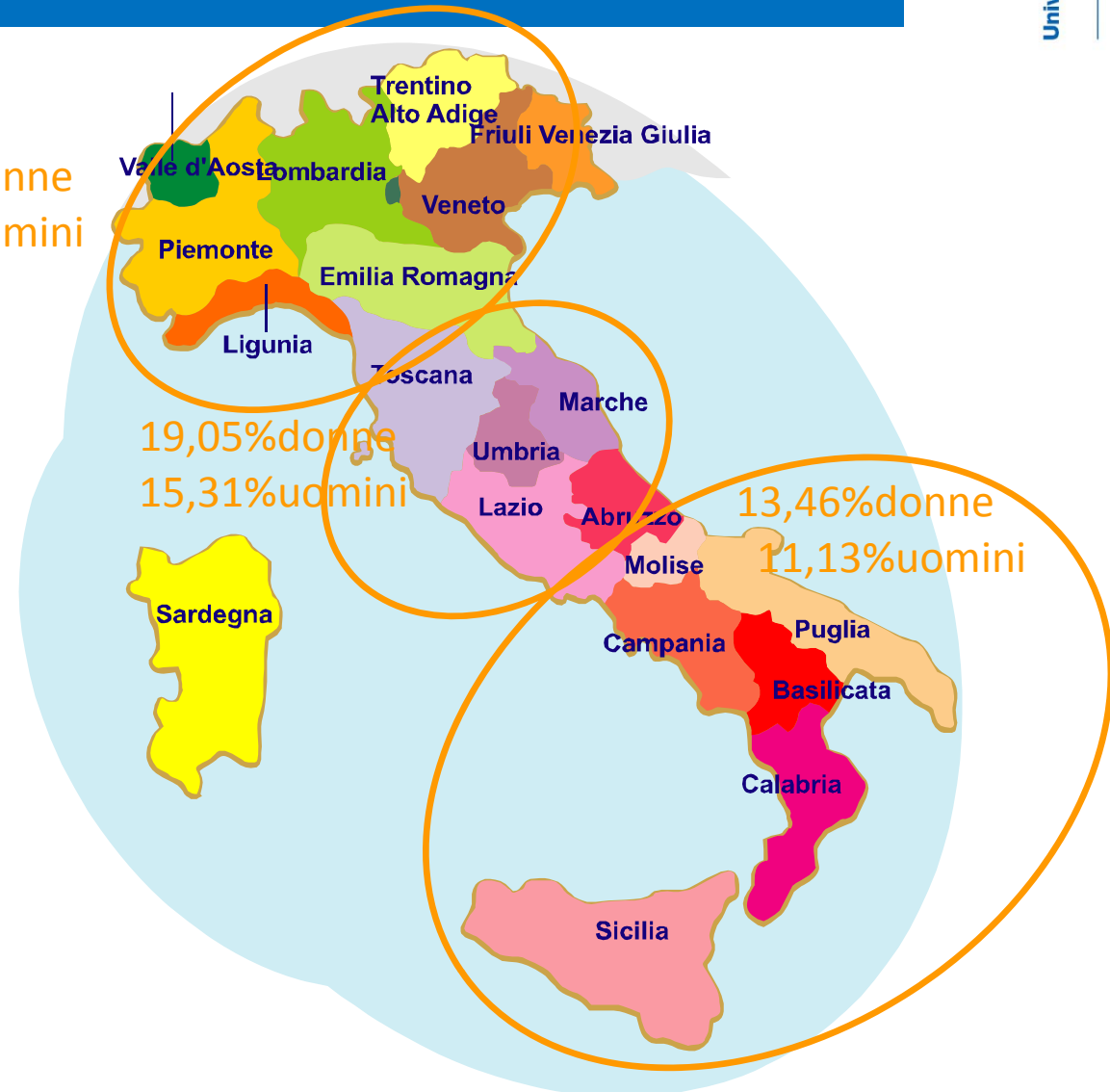
1950: solo il 25% dei laureati
era donna;

2000: più del 55%;

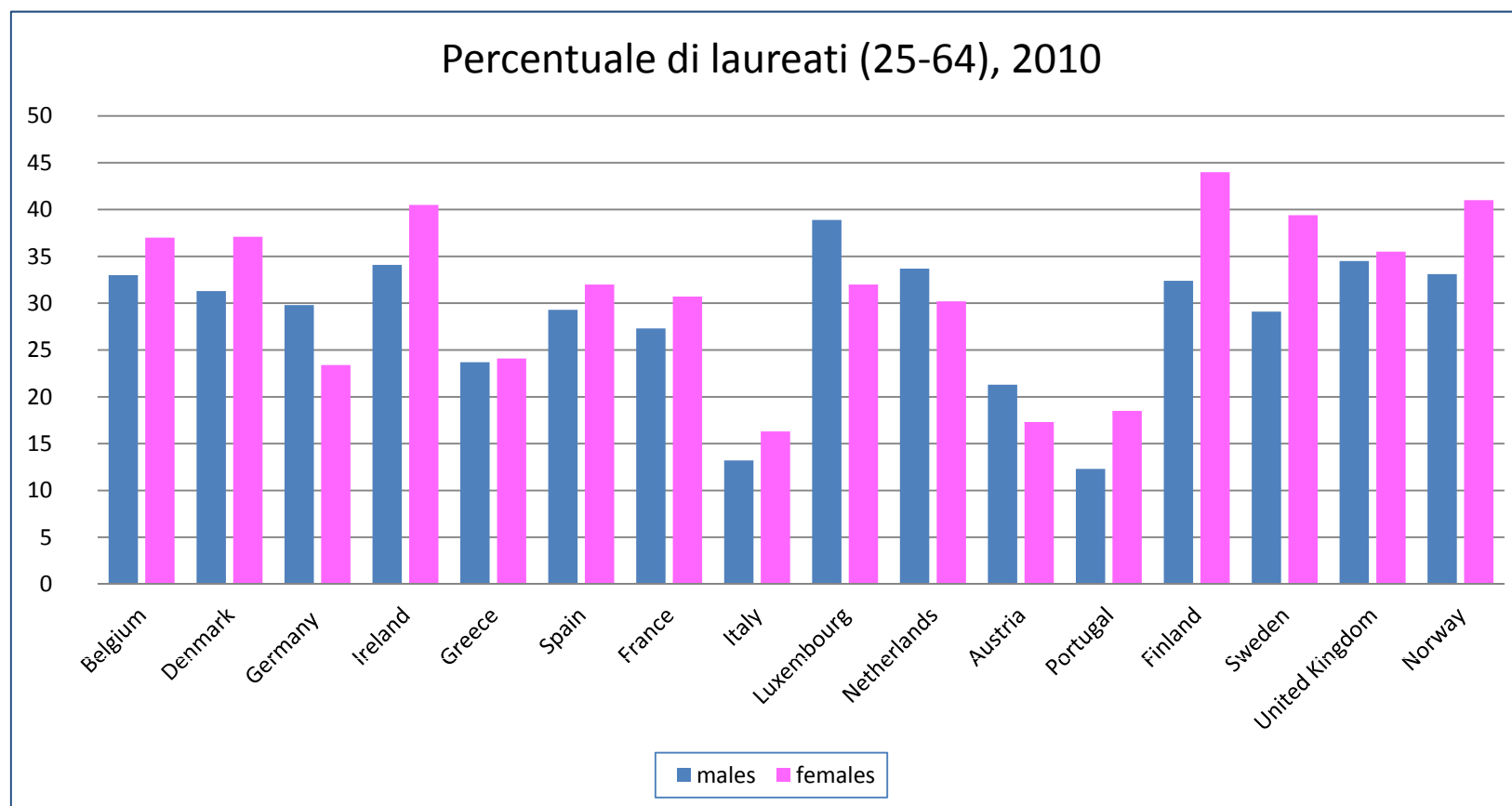
2009: il 60%.

Meglio di UK e US!

15,96%donne
13,37%uomini



Istruzione, Europa



Lavoro:

Tassi di occupazione femminile in Italia

Bocconi

15-64 anni

Target di Lisbona (2010): 60%

EU2020: 75% (U e D)

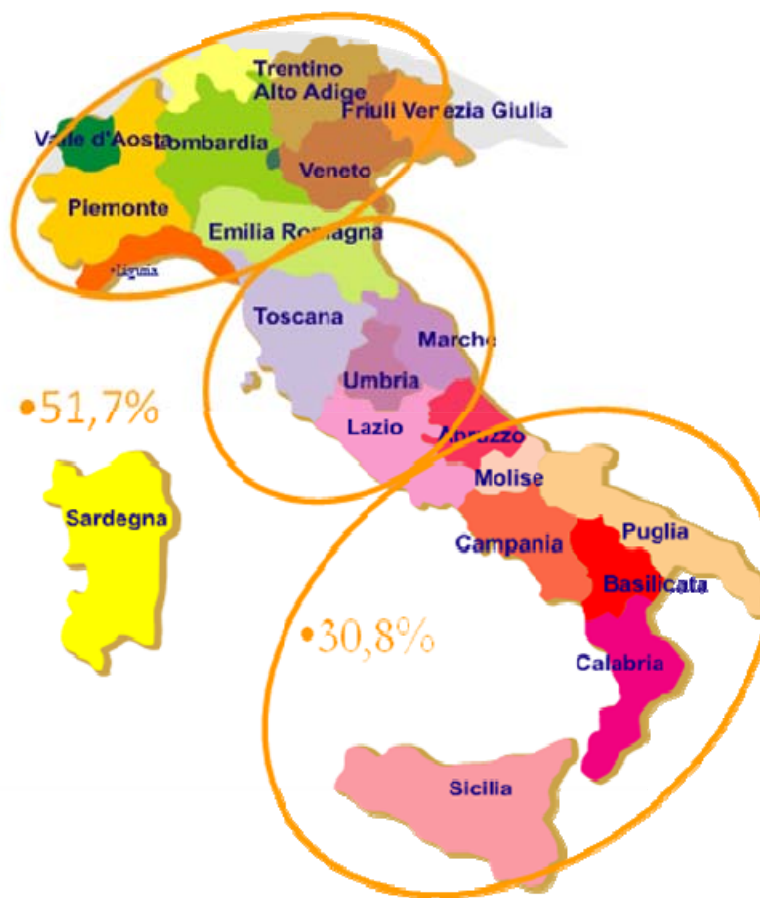
Media Italia: 47,1%

Nel 2000: 39,6%

Trend in crescita (a parte 2009: riduzione)

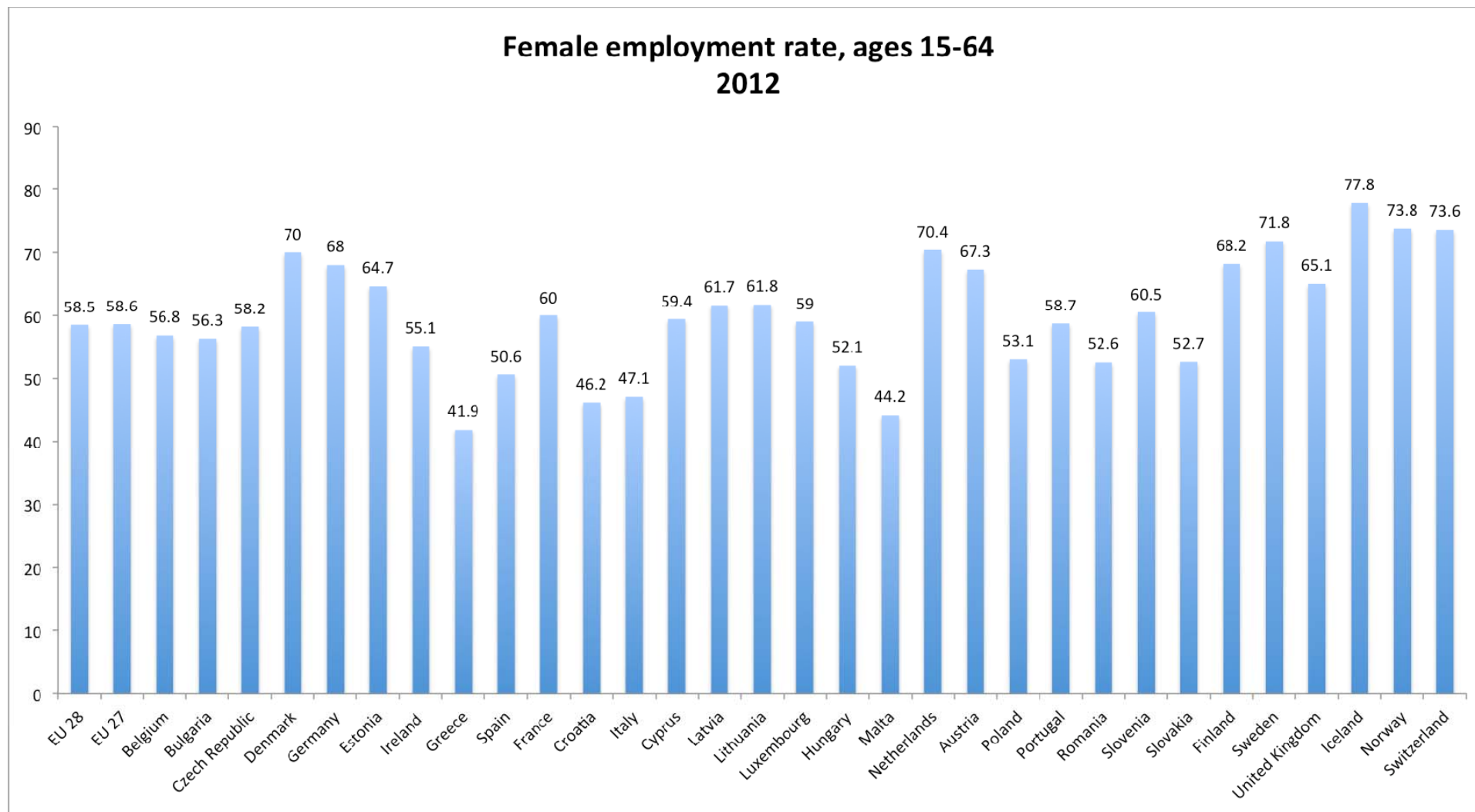
Ultimi in Europa (a parte Malta, negli ultimi dati anche Grecia)

• 56,6%



Source: Istat, Rapporto Annuale 2013

Occupazione femminile, Europa

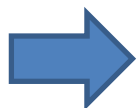


Eurostat, 2013



Perché più donne occupate?

- La parità non è solo una questione di diritti, anche un buon investimento
- L'occupazione femminile rappresenta un fattore produttivo che può contribuire alla crescita e allo sviluppo economico di un Paese:
 - Ore lavorate e produttività
 - Non solo quantità, ma qualità: Talenti e competenze (istruzione)
- Circolo virtuoso
- Sviluppo e qualità di vita
- Ampia letteratura di *development economics*: relazione a doppio senso tra sviluppo e parità di genere



Womenomics



Occupazione femminile e PIL

- Abbiamo calcolato che l'ingresso di *centomila* donne nel mercato del lavoro comporterebbe un incremento di valore aggiunto pari allo **0,28%** del PIL corrente (Casarico e Profeta, 2010)
 - Centomila donne sono poche: Servirebbe un ingresso di *tre milioni* di donne per raggiungere gli obiettivi di Lisbona (tasso di occupazione femminile=60%) e un ingresso di *novecentomila* donne per eguagliare il tasso di occupazione femminile e maschile nelle coorti più giovani.
- Altre stime:
 - **Banca d'Italia**: aumentare il tasso di occupazione femminile al 60% comporta un aumento del 9,2% a produttività invariata e del 6,5% se si considera l'effetto depressivo sulla produttività (minore qualificazione forza lavoro, rendimenti decrescenti)
 - **Goldman Sachs**: la parità di genere porterebbe a un aumento del PIL del 13% nell'Eurozona, del 16% in Giappone e del 22% in Italia

Occupazione femminile e crescita economica

- **Circolo virtuoso** di maggiori opportunità e crescita
 - Aumenta la richiesta di servizi (per lavori domestici, servizi sociali)
 - Aumentano alcuni consumi
 - Può migliorare la performance delle imprese
 - In generale aumenta la platea dei talenti dai quali selezionare i lavoratori migliori
- + 0,28% del PIL potrebbe da solo finanziare un incremento del 30% della **spesa pubblica** italiana per la famiglia

Occupazione femminile e benessere

- Sviluppo e qualità di vita
 - La presenza di due redditi in famiglia rende più forti verso i rischi occupazionali e familiari e riduce il rischio di povertà.
 - Più sicurezza e più reddito creano le condizioni per decidere di avere figli: più fecondità.

Obiettivo prioritario



- Aumento di PIL, di CRESCITA e di BENESSERE rendono l'occupazione femminile un obiettivo prioritario in **Italia**
- Il lavoro delle donne è oggi il più importante motore di sviluppo **mondiale**
- Dibattito attuale centrato su aspetto di convenienza economica



Perché più donne ai vertici?

- Leadership femminile e performance
 - Relazione positiva tra presenza di donne nei CDA e performance della società. Evidenze non conclusive (Adams and Ferreira, 2009). Importanza dell'interazione donne CDA-managers.
 - Il contesto eterogeneo conta: decisioni diverse, diversa gestione dei rischi... può comportare benefici (Bertrand et al., 2012)
 - Innesca processi di selezione gender-neutral
- L'importanza della massa critica (Schwartz-Ziv, 2012)
 - ➡ Diversity
- Cambiano le decisioni: l'agenda e le politiche (vedi in politica) Lott and Kenny (1999) Aidt and Dallal (2008), Bertocchi (2008), Chattopadhyay and Duflo (2004)



Quali politiche pubbliche?

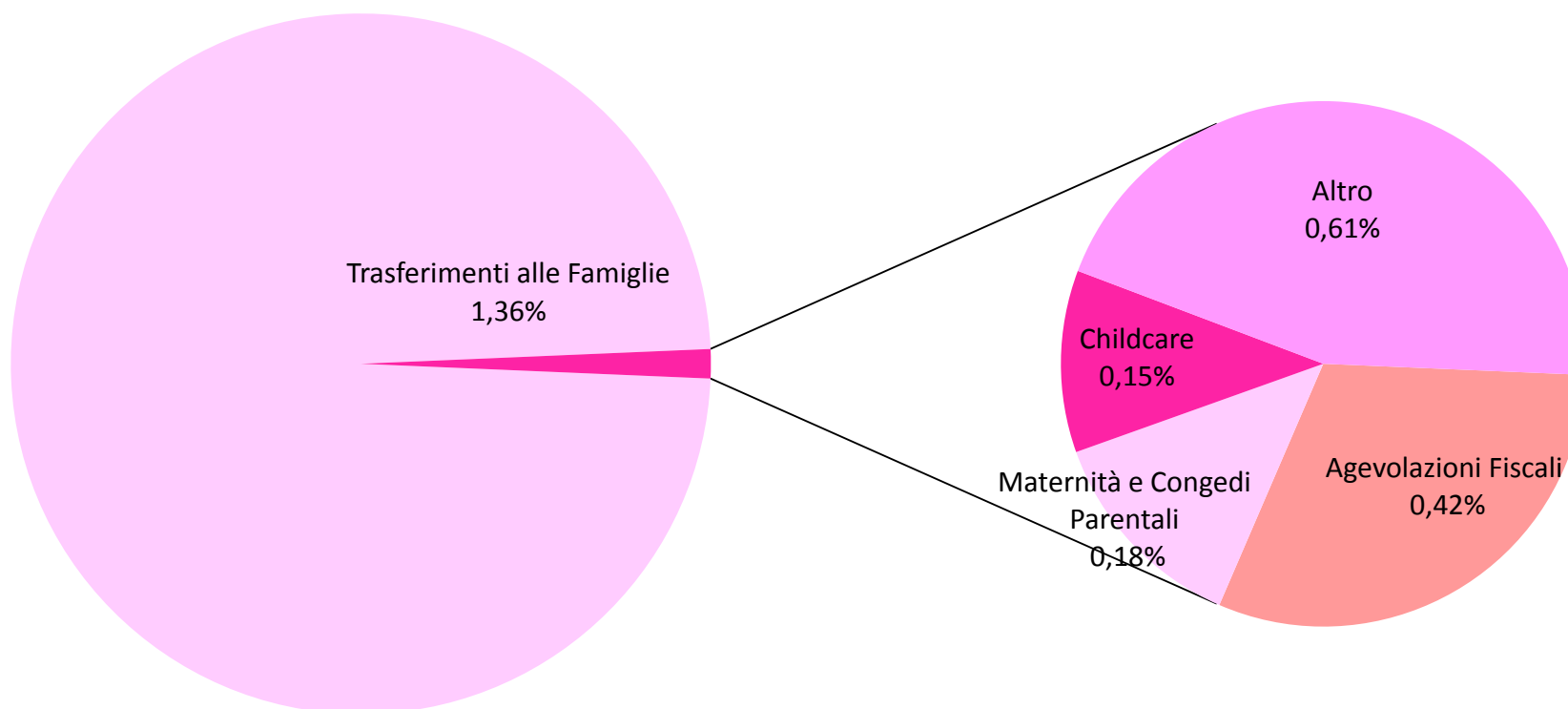
- I servizi: per i bambini e per gli anziani.
- Fisco
- Congedi di paternità
- Azioni positive
- (Mercato del lavoro e Pensioni)



Servizi per l'infanzia

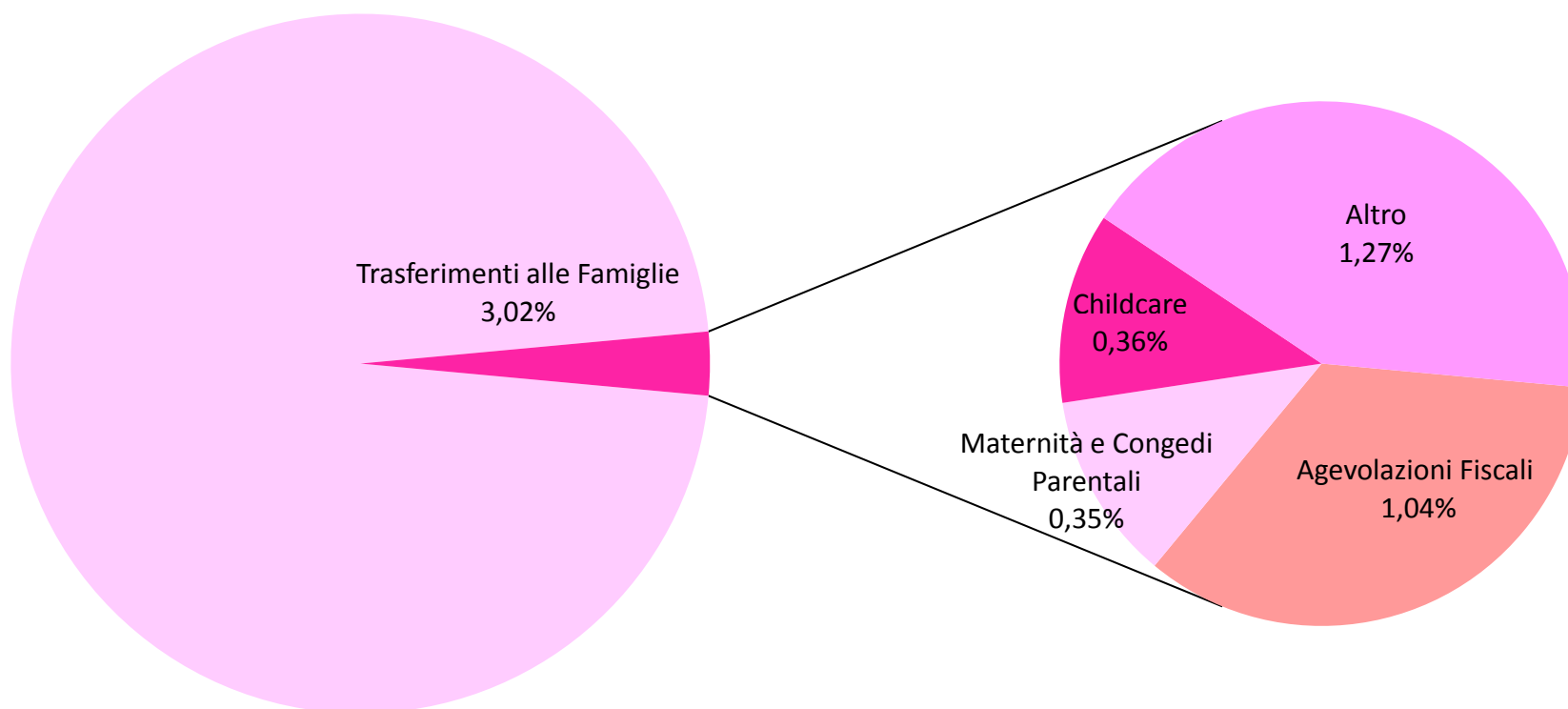
- Pochi asili nido (circa il 12,7% di bambini ai nidi pubblici; target Lisbona:33%)
- Pochi servizi per gli anziani
- Pochi nidi aziendali.
- Ampi gap Nord-Sud: dal 24% dell'Emilia Romagna all'1,7% della Campania.
- I vantaggi dell'asilo nido:
 - Qualità della cura
 - Mobilità sociale, geografica, uguaglianza delle opportunità
 - Non perpetuare la divisione dei ruoli e il ruolo della donna al centro del welfare e della cura

Spesa Pubblica per trasferimenti alle Famiglie %PIL ITALIA



■ Agevolazioni Fiscali
 ■ Maternità e Congedi Parentali
 ■ Childcare spending
 ■ Altro

Spesa Pubblica per trasferimenti alle Famiglie %PIL FRANCIA



■ Agevolazioni Fiscali
 ■ Maternità e Congedi Parentali
 ■ Childcare spending
 ■ Altro



Fisco, imprese, famiglie

- Fisco: detrazioni per figli a carico. Maggiore generosità?
- Collegamento al lavoro di entrambi i coniugi e alle spese sostenute per la cura di figli
- Importanza del lato della domanda: sgravi alle imprese che assumono donne

Modello di Welfare

- In generale: il modello di welfare italiano è fondato sul capofamiglia
- Riequilibrare la spesa del welfare e promuovere incentivi fiscali a favore delle famiglie



I congedi di paternità

• Bocconi

- Congedi esclusivi e pienamente retribuiti per i padri, indipendenti e aggiuntivi rispetto a quelli per la madre
 - In Italia 1 solo giorno
- Esistono in Norvegia, Svezia ma anche Spagna
- Valore simbolico per sbloccare la divisione dei ruoli e la percezione del costo della maternità nelle imprese



A favore della condivisione



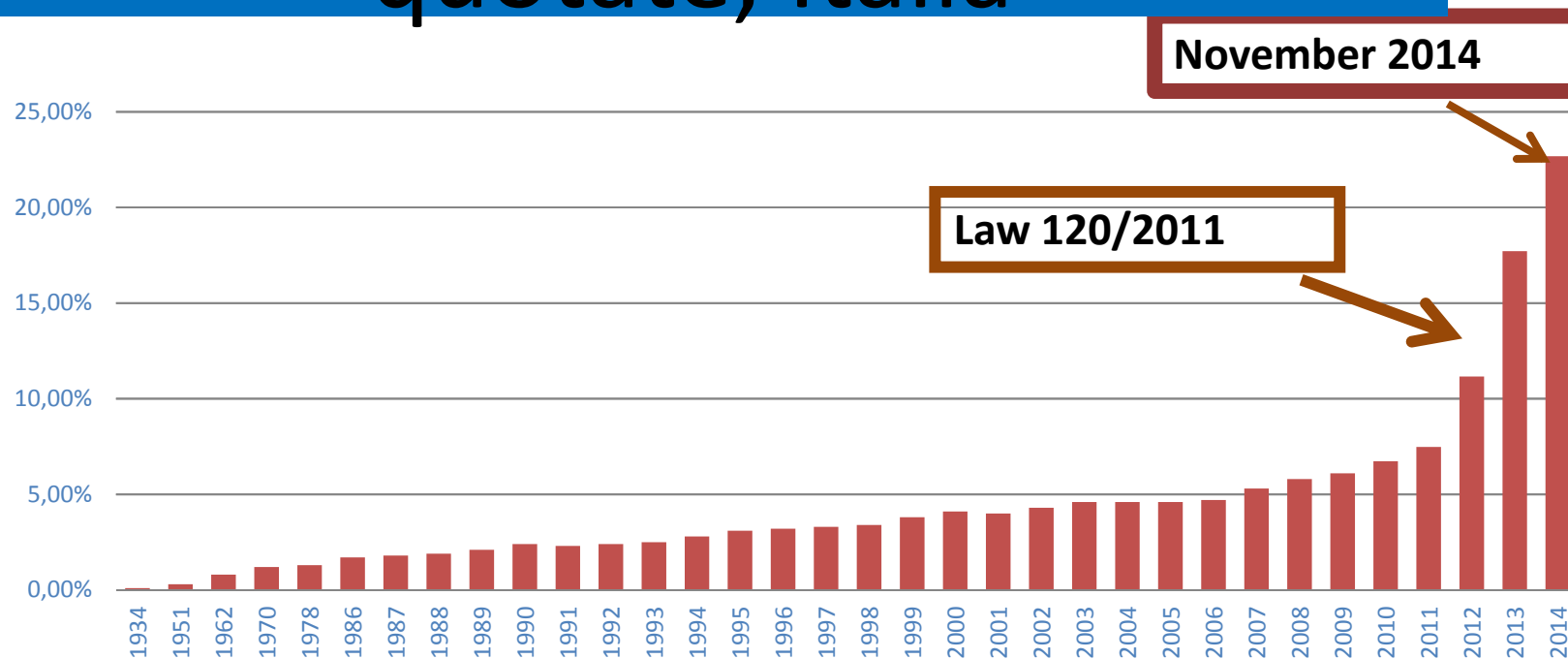
Azioni positive: quote di genere

• Bocconi

- Legge 120/2011: quote di genere CDA e collegi sindacali società Italiane quotate e controllate pubbliche
 - Temporanea
 - Pubblico e privato
 - Graduale
 - Sanzioni
- Rompe un equilibrio
- Aumenta numero di donne, ma anche migliore selezione (uomini e donne): più membri giovani, più istruiti, meno posizioni multiple, meno familiari
- Effetti su performance?



Donne nei CDA, società quotate, Italia



Source:

From 1934 to 1998: Gamba, M. & Goldstein, A. (2009). *The gender dimension of business elites: Italian women directors since 1934*, *Journal of Modern Italian Studies*, 14(2), 199-225.
From 1998: Authors' elaboration on Consob



WOMEN DIRECTORS

The Italian Way and Beyond



PAOLA PROFETA
LIVIA AMIDANI ALIBERTI
ALESSANDRA CASARICO
MARILISA D'AMICO
ANNA PUCCIO

Palgrave
MacMillan



Conclusioni

- L'occupazione femminile è motore di crescita e sviluppo. Convenienza economica. Ma in Italia ancora ritardi nelle politiche pubbliche.
- Siamo partiti dal vertice (top down): La legge 120/2011 rompe uno *status quo*, portata rivoluzionaria
- Sfide: qualità, lungo periodo, rinnovamento. Potenzialmente oltre l'Italia.