

# LE DONNE, IL LAVORO E LA CRESCITA ECONOMICA

Francesca Carta

ROMA 22 GIUGNO 2023  
SALONE DEI PARTECIPANTI  
PALAZZO KOCH, VIA NAZIONALE 91



# Maternità e scelte lavorative

# Maternità e scelte lavorative

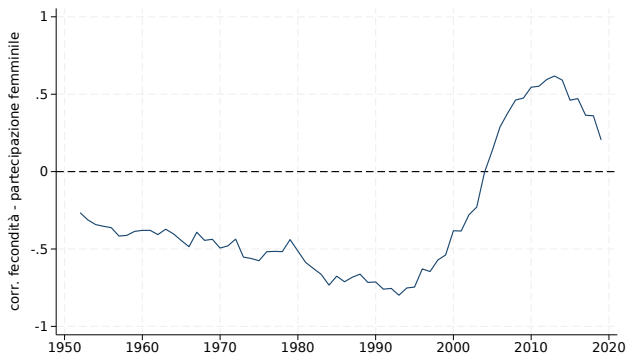
Cosa sappiamo della relazione tra **occupazione femminile** e **fecondità**?

- Relazione che è cambiata nel tempo
- **L'effetto della maternità sulle scelte occupazionali**
- Il ruolo delle politiche di conciliazione: **quali politiche per l'Italia?**

# Occupazione femminile e fecondità

- Relazione complessa: scelte determinate da fattori comuni e interdipendenti
- In Italia: da negativa negli anni 50 a positiva da inizio anni 2000

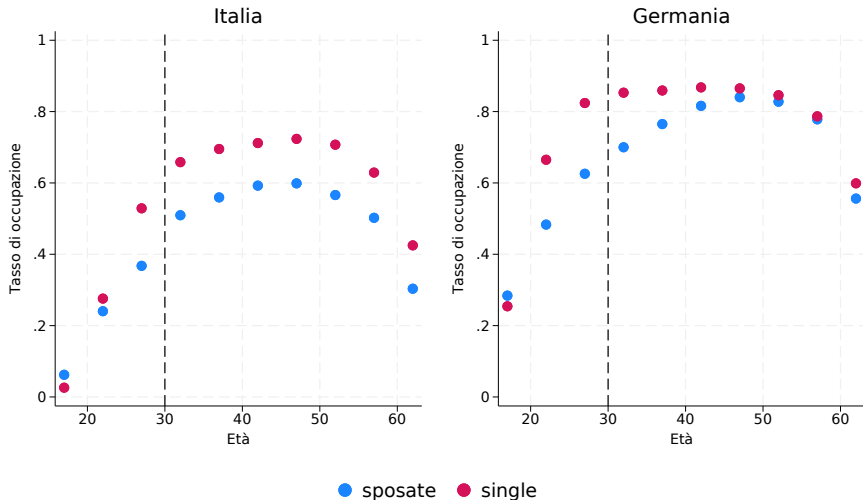
Figura 1: Partecipazione femminile e fecondità in Italia (1951-2019)



Fonte: Barbiellini Amedei et al., (2023).

# Occupazione: donne sposate vs. single, Italia vs. Germania

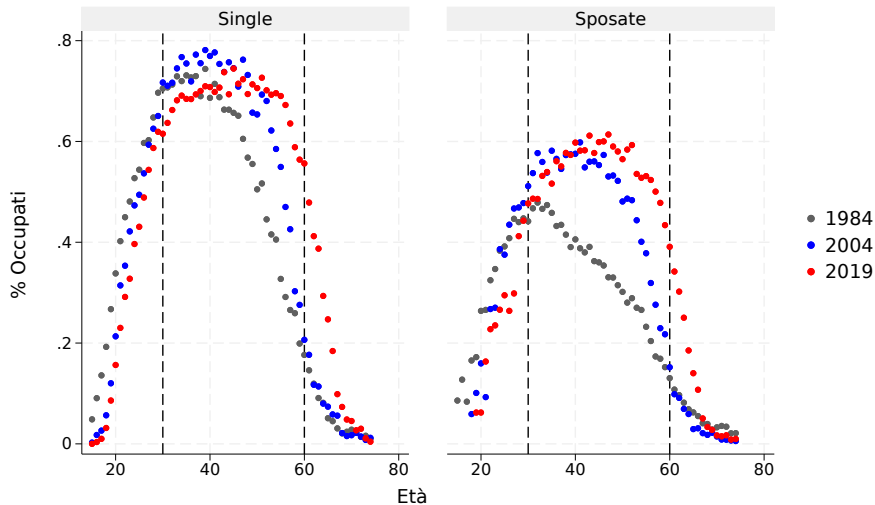
Figura 2: Tassi di occupazione per età, stato civile e paese



Fonte: Nostre elaborazioni sui dati della Rilevazione europea sulle Forze di lavoro (2019).

... ma miglioramento rispetto al passato

Figura 3: Tassi di occupazione per età, stato civile e anno



Fonte: De Philipps e Lo Bello (2023).

## La *child penalty*

- **Nascita** del (primo) figlio e maternità come **principale spiegazione** dei **restanti divari** di genere
- ***Child penalty*** → effetto negativo della nascita del (primo) figlio sulle carriere delle madri
- *Child penalty* osservata **ovunque e persistente**

# La *child penalty* sull'occupazione materna in Italia

De Philippis e Lo Bello (2023)

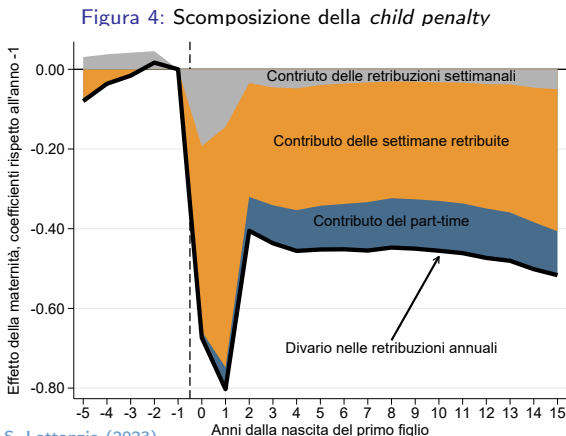
- La **nascita** di un figlio spinge le donne a **lasciare l'occupazione**: probabilità per le donne occupate di **non avere più impiego** nei 2 anni successivi alla maternità è quasi **doppia** rispetto alle donne senza figli
- *Penalty dimezzata negli ultimi 35 anni*, riduzione delle uscite ma comunque maggiori per madri rispetto alle donne single dopo 15 anni



# La *child penalty* sui redditi da lavoro in Italia

Casarico e Lattanzio (2023)

- Tra le **madri occupate**, a 15 anni dalla nascita la **retribuzione annua** è circa la **metà** di quella delle donne senza figli, principalmente per l'**inferiore numero di settimane lavorate**



## Le determinanti della *child penalty*

- Dopo la nascita le **madri prediligono altri aspetti al salario** (vicinanza a casa, flessibilità)
- **Cultura e norme sociali** che attribuiscono il **peso dell'accudimento** solo sulle donne
- La **carenza** di politiche di **conciliazione vita-lavoro**

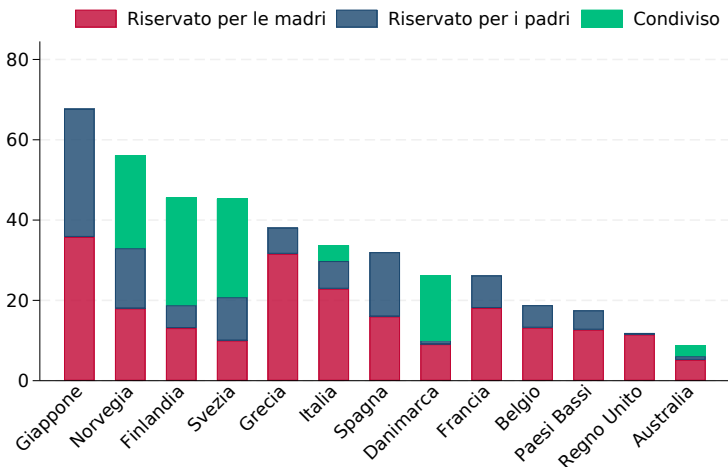
## Le politiche di conciliazione: evidenza empirica

- 1 **Congedi parentali**: favoriscono l'occupazione materna se **non troppo** (circa 6 mesi), possibili effetti perversi se superiori all'anno
- 2 **Congedi di paternità**: efficaci in **contesti più tradizionali** e di bassa occupazione femminile
- 3 **Servizi per l'infanzia**: effetti positivi su occupazione materna in contesti di:
  - i)* scarse alternative di cura,
  - ii)* bassa occupazione femminile
  - iii)* condizioni di domanda di lavoro favorevoli

→ Evidenza di effetti positivi e significativi in Italia ([Carta e Rizzica, 2018](#); [Bovini et al., 2023](#))

# Congedi parentali in Italia: sbilanciati verso le donne

Figura 5: Durata dei congedi retribuiti per genitore (settimane equivalenti)

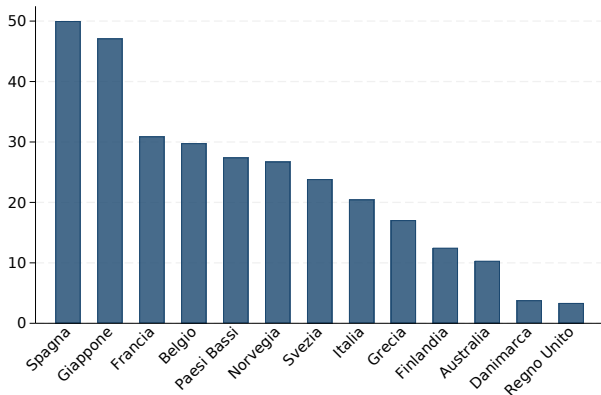


Fonte: Nostre elaborazioni su dati OCSE. Per l'Italia i dati sono aggiornati ad aprile 2023; per gli altri paesi ad aprile 2022.

## Congedo di paternità: confronto con alcuni paesi OCSE

- Congedo di paternità di soli 10 giorni
- Congedo parentale riservato ai padri di tre mesi → poco generoso, tipicamente la famiglia rinuncia allo stipendio della donna

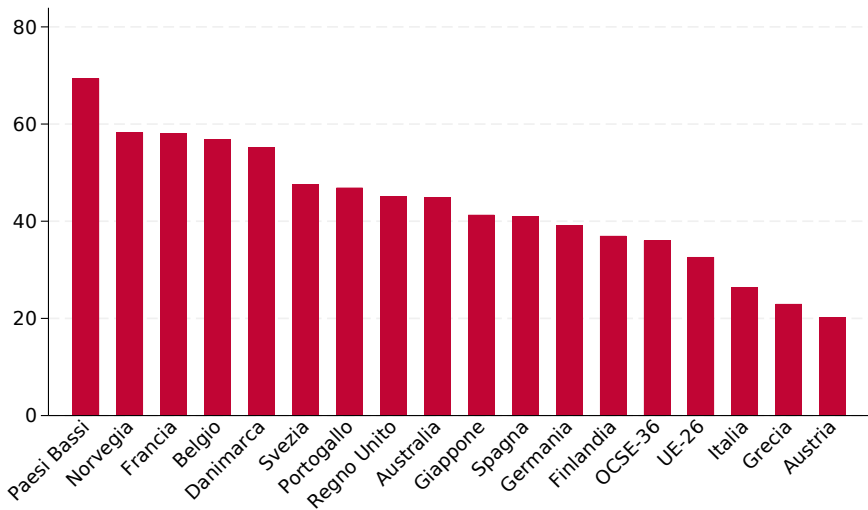
Figura 6: Durata dei congedi retribuiti riservati ai padri (settimane equivalenti)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati OCSE. Per l'Italia i dati sono aggiornati ad aprile 2023; per gli altri paesi ad aprile 2022.

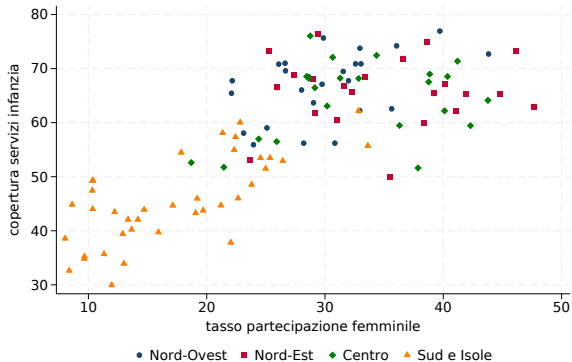
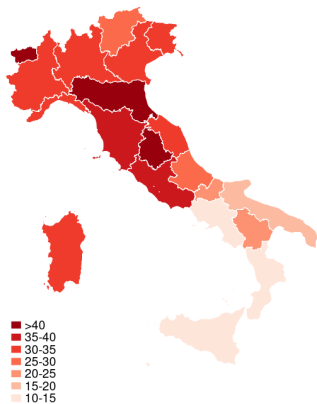
# I servizi di cura per l'infanzia, confronto internazionale

Figura 7: Percentuale di bambini 0-2 anni iscritti a servizi per l'infanzia



Fonte: Nostre elaborazioni sui dati OCSE.

# I divari territoriali



Fonte: Nostre elaborazioni sui dati Istat e della Rilevazione italiana sulle Forze di lavoro (2019).

## Le interazioni familiari e il ruolo del sistema di tassazione e di trasferimenti



# Vivere in famiglia

- Rilevanti interdipendenze nelle scelte lavorative dei partner
  - ① Le donne nelle loro scelte lavorative prendono **maggiormente** in considerazione le **caratteristiche del lavoro dei mariti** che non viceversa
  - ② Evidenza di **coordinamento** nelle scelte lavorative e di pensionamento

## Il ruolo della tassazione

- Il sistema di tasse e trasferimenti può generare interazioni familiari: **l'incentivo monetario** a lavorare può dipendere dall'occupazione e dal reddito del partner
- **Donne sposate** (secondo reddito in famiglia) tipicamente fronteggiano **incentivi monetari più bassi** rispetto a donne single o ai mariti (primo reddito)
- L'incentivo monetario **diminuisce** se il **reddito aggiuntivo** comporta la **perdita** per la famiglia di alcuni **benefici/trasferimenti**
- In Italia le donne non occupate hanno incentivi monetari più bassi degli uomini, soprattutto nei quinti di reddito più poveri

# Alcuni elementi del sistema attuale

- **ISEE**: pressochè **proporzionale** al reddito da lavoro
  - Deduzione per reddito da lavoro **non dipende dal numero di percettori**: a parità di reddito, stessa deduzione per famiglia con 1 o 2 percettori → la famiglia bireddito sostiene costi maggiori
  - Trasferimenti che **calano rapidamente** con ISEE possono scoraggiare l'occupazione del secondo percettore nei nuclei con redditi bassi:
    - ① Bonus nido; in misura minore Assegno Unico Universale che prevede anche un premio per il secondo percettore
    - ② RdC: soglie basse, non scoraggia le donne sposate ma l'occupazione degli uomini nelle famiglie monoreddito ([Carta e Colonna, 2023](#))
- **Detrazione per coniuge a carico**: generosa e decrescente nel reddito familiare, incentivo implicito a rimanere a carico

Indicazioni di *policy*

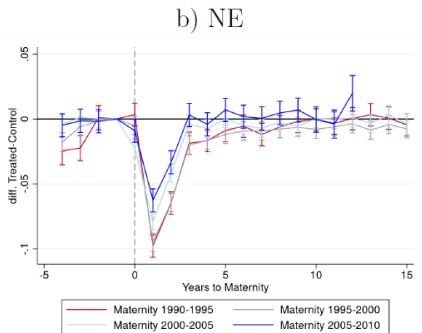
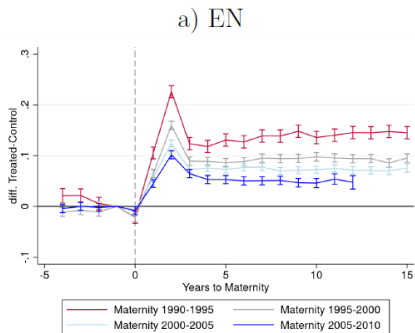
## Quali azioni?

- **Espandere l'offerta** di servizi per l'infanzia accessibili e di qualità. Sostenere al contempo la domanda di lavoro femminile
- **Incentivare l'uso dei congedi di paternità**: più lungo quello obbligatorio o più generoso quello facoltativo rispetto alle madri
- **Correggere alcune distorsioni insite nel sistema di tasse e trasferimenti**
  - a parità di reddito da lavoro familiare, prevedere maggiorazioni/premi per la presenza del secondo percettore (come AUU)
  - si riconosce che è una famiglia che sostiene maggiori costi legati alla conciliazione

**Grazie per l'attenzione**

# Appendice

Figura 8: Effetto della maternità sui flussi in entrata e in uscita dall'occupazione (child penalty)



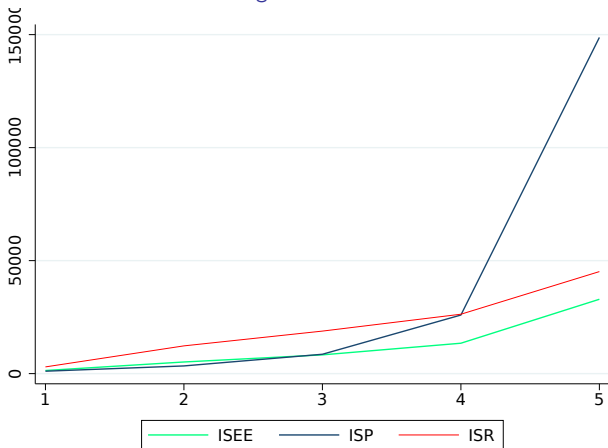
**Note:** EN indica i flussi in uscita dal mercato del lavoro (*Employment to Non-employment*); NE indica i flussi in entrata nel mercato del lavoro (*Non-employment to Employment*).

**Fonte:** De Philippis e Lo Bello (2022). "The Ins and Outs of the Gender Employment Gap: Assessing the Role of Fertility"

[back](#)

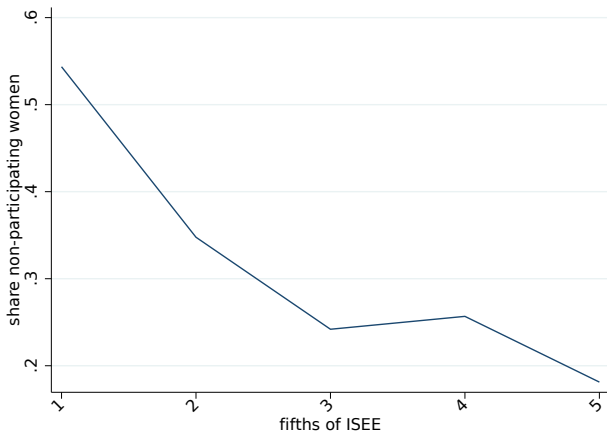


Figura 9: ISEE



Note:

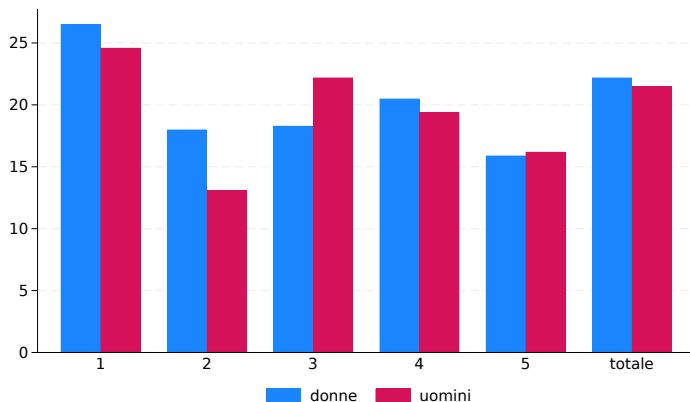
Figura 10: Non-partecipazione delle donne per quinti di ISEE



Note:

## L'aliquota di partecipazione effettiva in Italia — persone attualmente non occupate

- Tassazione implicita: non solo imposte e contributi, ma anche trasferimenti che si perdono quando si accetta un'occupazione



Fonte: Elaborazioni effettuate con il modello di microsimulazione della Banca d'Italia (BIMic).