



**BANCA D'ITALIA**

**EUROSISTEMA**

# **Gender equality and development**

## **Il caso italiano**

*Magda Bianco*

*“Crescita economica, equità, uguaglianza: il ruolo delle donne”*

*Roma, 18 ottobre 2011*

# Dal Rapporto a considerazioni sull'Italia

## Dal Rapporto

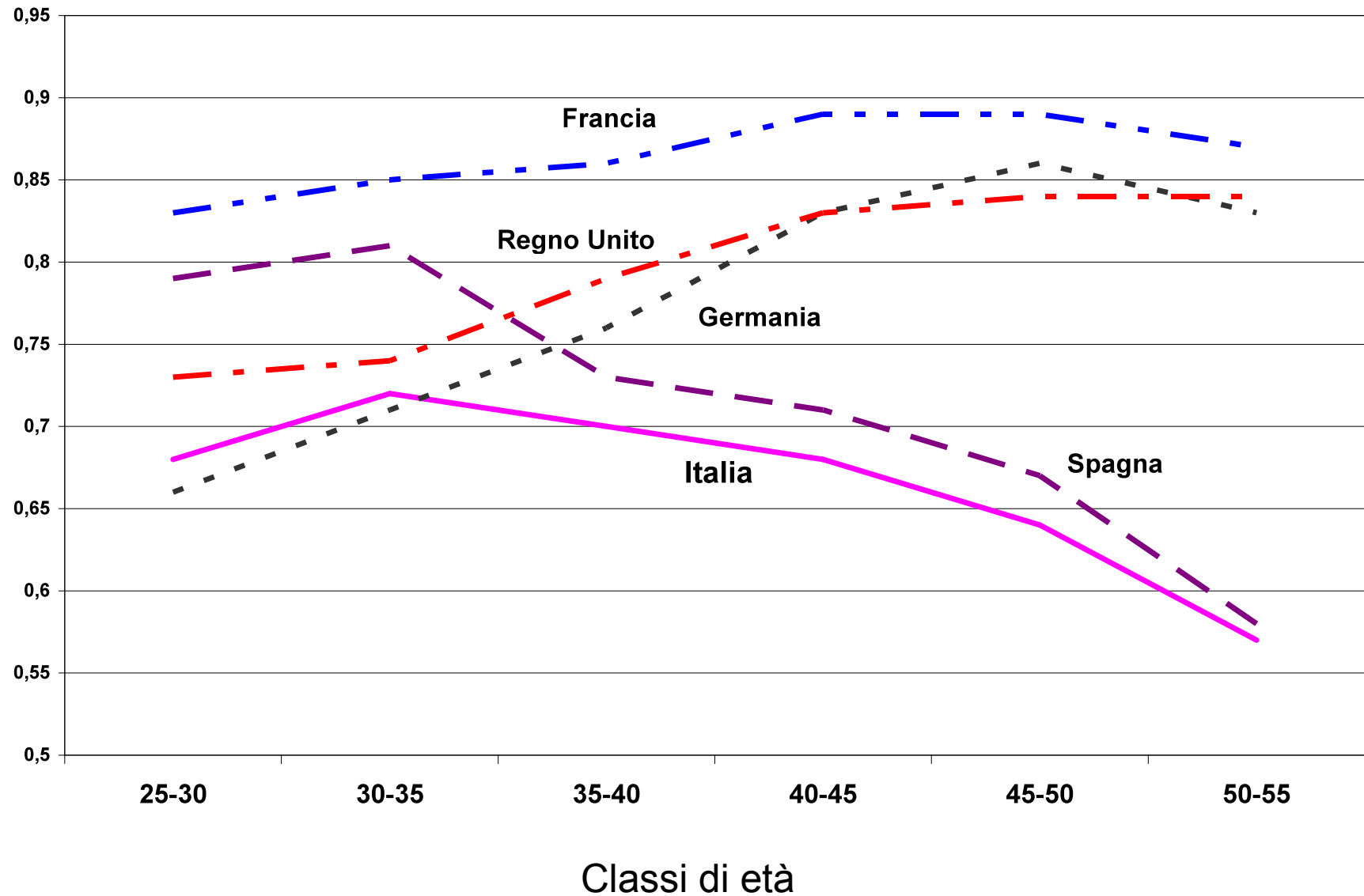
- Gender equality è smart economics → produce risultati economici e sociali
  - Progressi significativi nel mondo nelle aree dell'istruzione, della salute, della protezione sociale, in qualche misura della partecipazione al mercato del lavoro; molto minore rispetto alla “voice” in tutti i campi
  - Sono necessari interventi “mirati”, pensati per “favorire” l'accesso, non necessariamente orizzontali, volti a garantire uguaglianza di condizioni
- Considerazioni in buona parte applicabili all'Italia**

# Per l'Italia

- Argomentiamo che il paese è in una posizione più “vicina” a quella di molti paesi considerati nel rapporto che a quelli con reddito più alto (79° nel GGG)
- Per farlo usiamo alcuni risultati (preliminari) di un progetto di ricerca avviato in Banca d'Italia: “**Il genere entra nell'economia**”, che intende esaminare:
  - Evidenze su alcuni elementi di gender gap
  - Alcuni possibili effetti sull'economia
  - Alcune cause di tali divari
  - Le politiche possibili
- Di seguito, evidenze e politiche

# I divari

# Tassi di partecipazione femminili



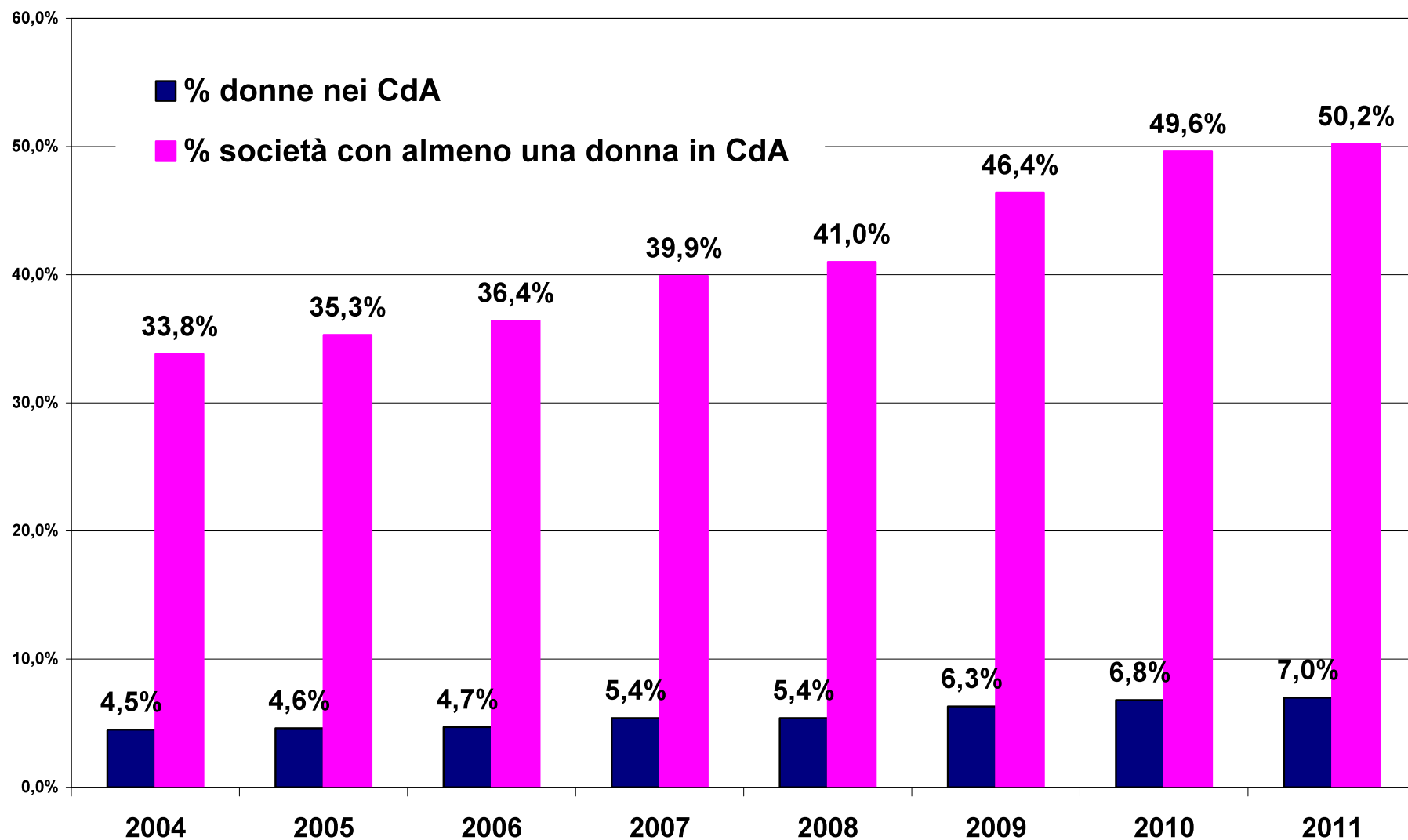
# I vertici

*Women on boards in Italy (M. Bianco, A. Ciavarella, R. Signoretti)*

*Women in bank boardrooms: are they gold dust?*

*(S. Del Prete, M.L. Stefani)*

# Presenza ai vertici delle società quotate



# Presenza ai vertici delle società quotate

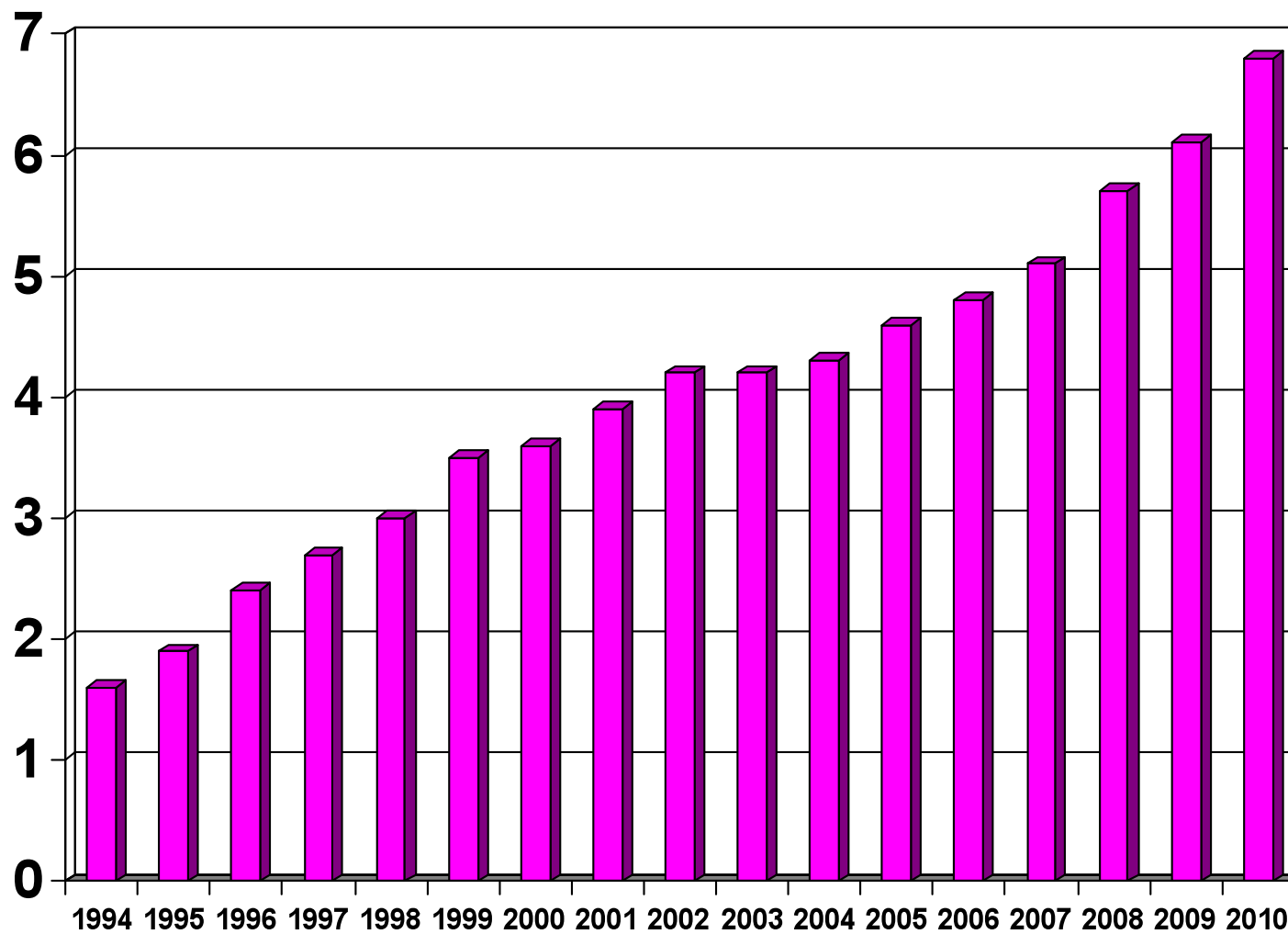
Dove sono presenti più frequentemente?

- Donne “collegate” al controllante da legami di parentela: più frequenti nelle società più piccole, nei comparti dei beni di consumo, a proprietà più concentrata, a controllo familiare, con CdA più grandi
- Donne “non collegate” al controllante: più frequenti nelle società più “giovani” (in termini di quotazione), nei settori ICT, a proprietà diffusa o con controllo straniero, con CdA più grandi, con più indipendenti, più “giovane”

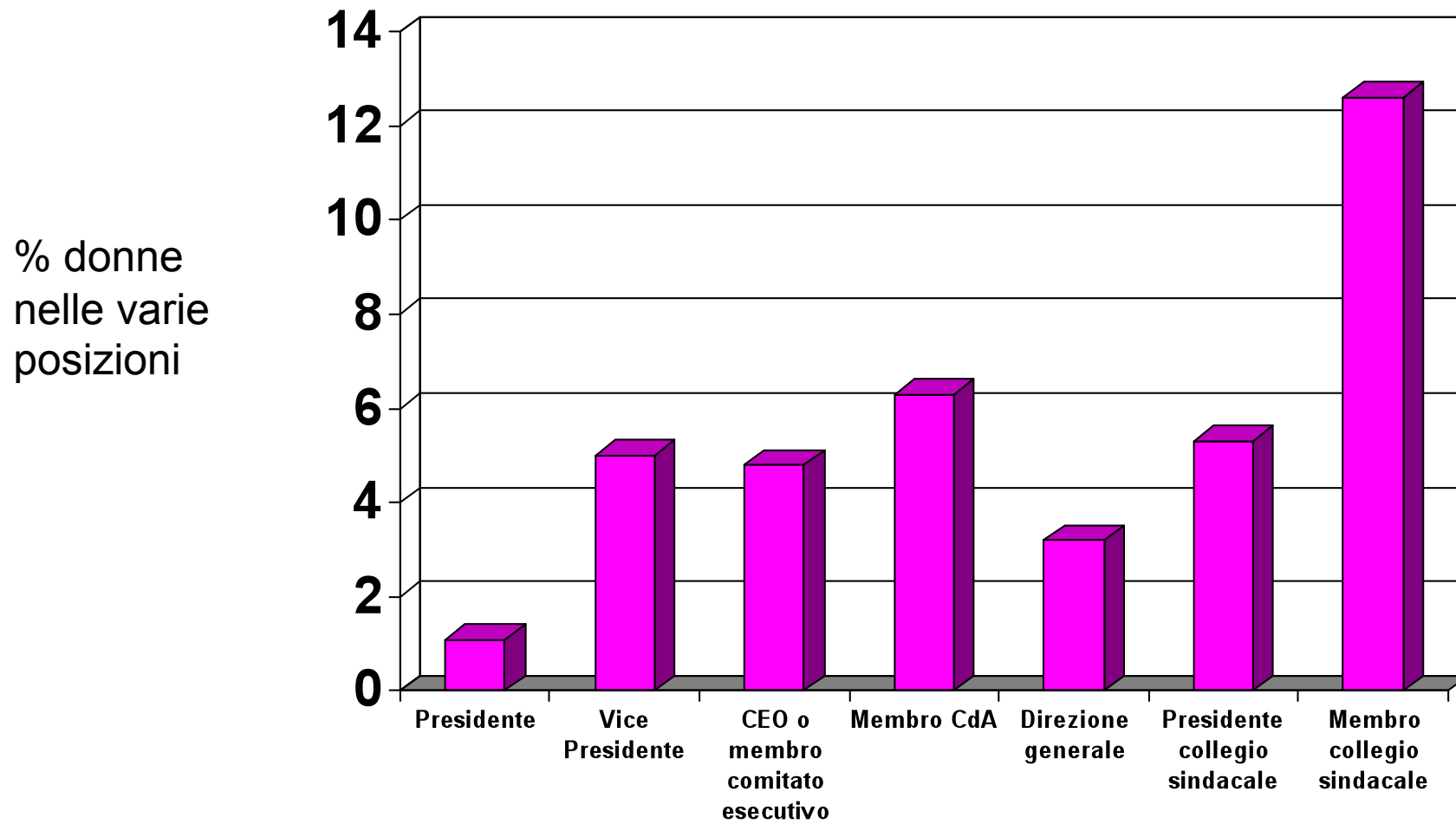


# Presenza ai vertici delle banche

% nel  
totale di  
CdA,  
collegio  
sindacale,  
direzione  
generale



# Presenza ai vertici delle banche



# Gender wage gap

*Il differenziale retributivo di genere in Italia (R. Zizza)*

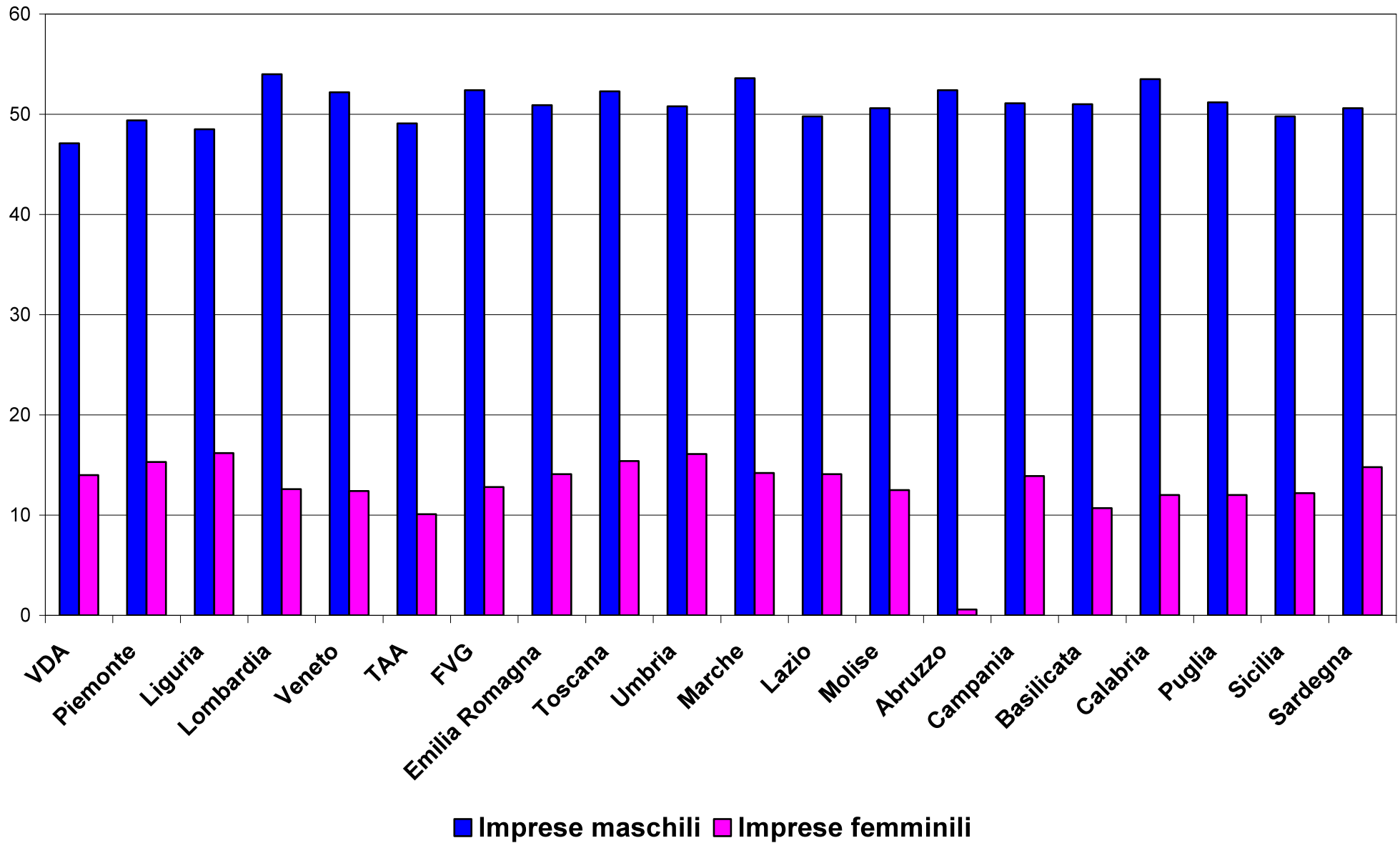
# Differenziali salariali

- Il differenziale grezzo è circa del 6% (min 4,9% del 2000, massimo 7,7% nel 2002)
- **Controllando per le caratteristiche del lavoratore: il gap è più ampio e crescente nel tempo: da 10,3% nel 1995 a 13,8% nel 2008**
- L'ampliamento del divario rispetto alle stime grezze emerge anche quando si aggiungono le caratteristiche del lavoro e del datore di lavoro: da 9,4% nel 1995 al 10,2% nel 2008
- Anche tenendo conto della selezione del campione, il gap si conferma ampio e dell'ordine del 13% alla fine dello scorso decennio

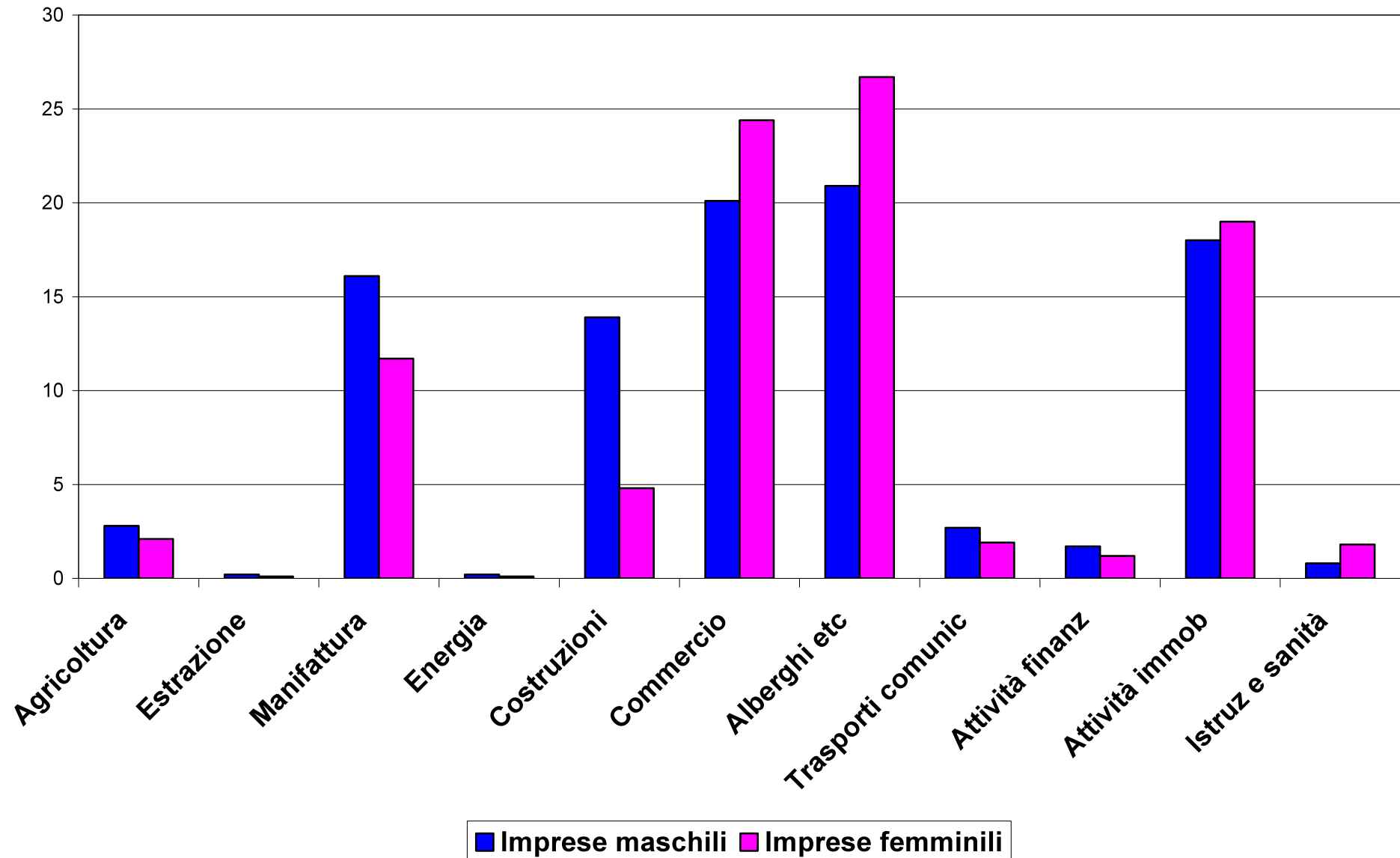
# Imprenditoria

*Che “Genere” di impresa? Differenziali di performance tra imprese maschili e femminili (D. Depalo e F. Lotti)*

# Imprese femminili (per regione)



# Imprese femminili (per settore)

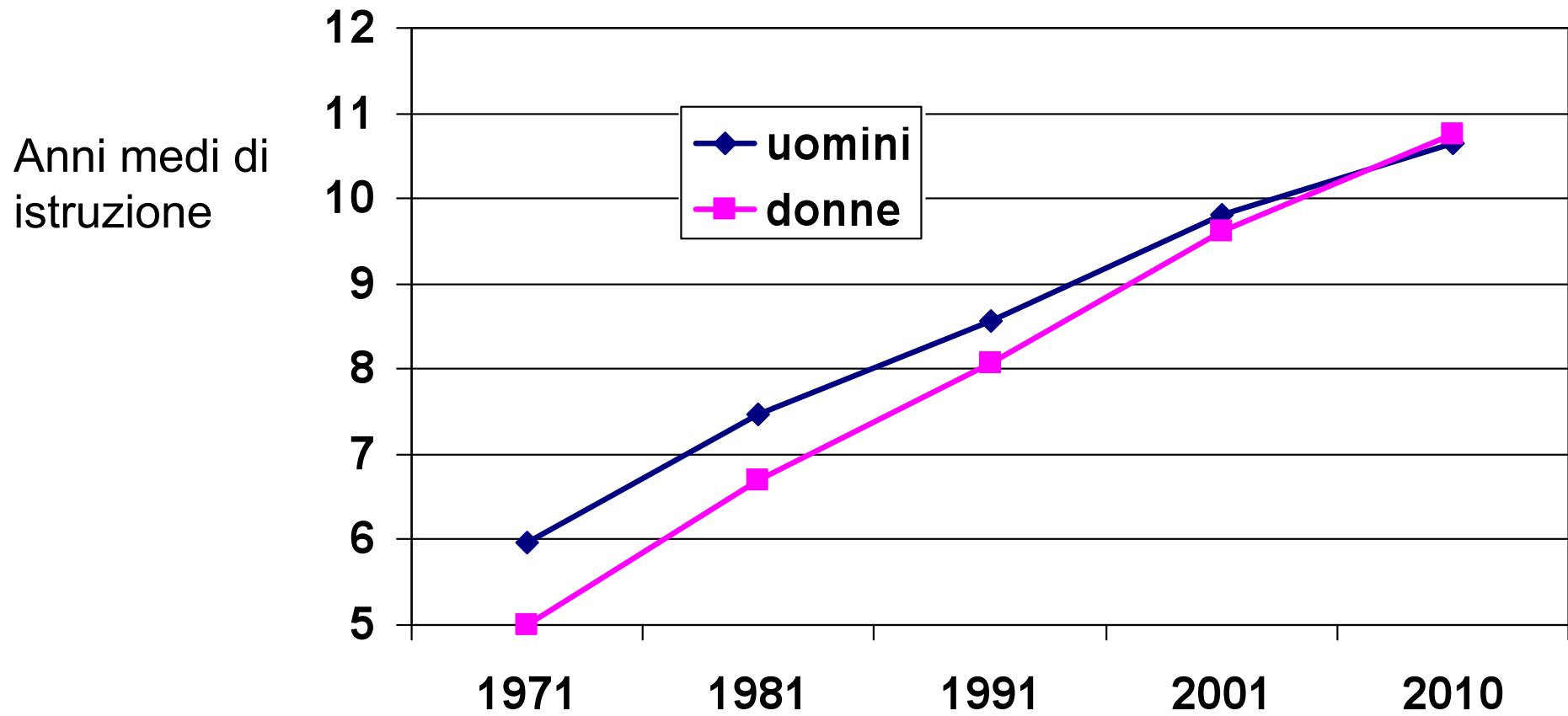


# Istruzione

*Gender differences in the effects of an expansion of tertiary education supply (L. Rizzica)*



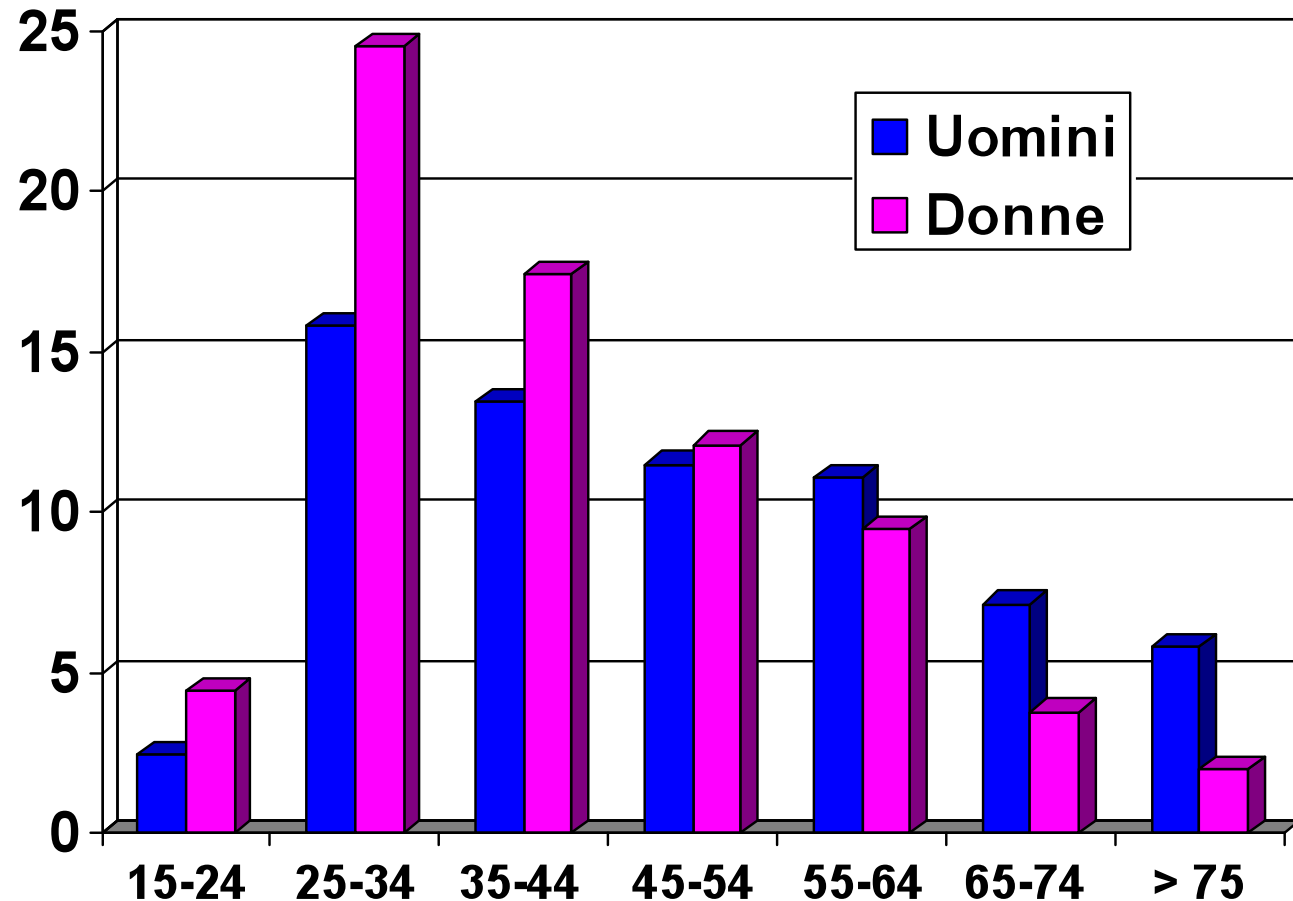
# Istruzione



# Istruzione

Le donne più giovani (24-34 e 35-44 anni) sono in media più istruite dei loro coetanei. Dal confronto con le coorti più anziane (65-75 e oltre 65) si nota che si è colmato il divario in termini di istruzione (ma sempre indietro nel confronto europeo)

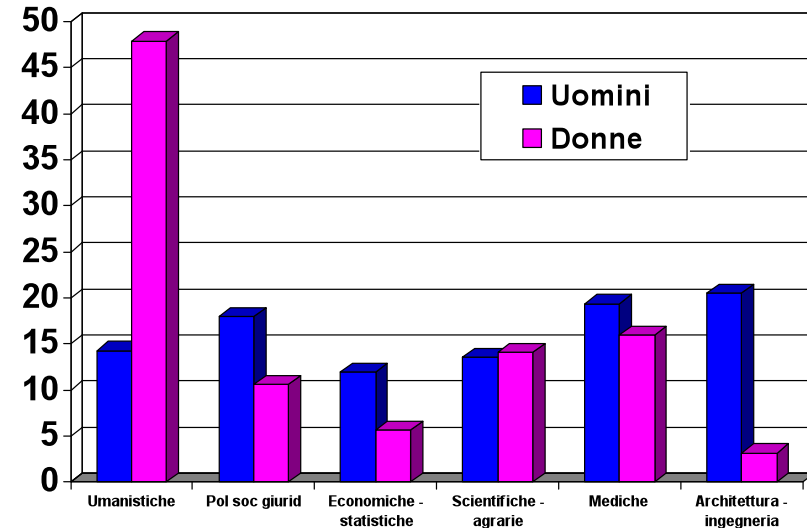
% di laureati per fasce d'età



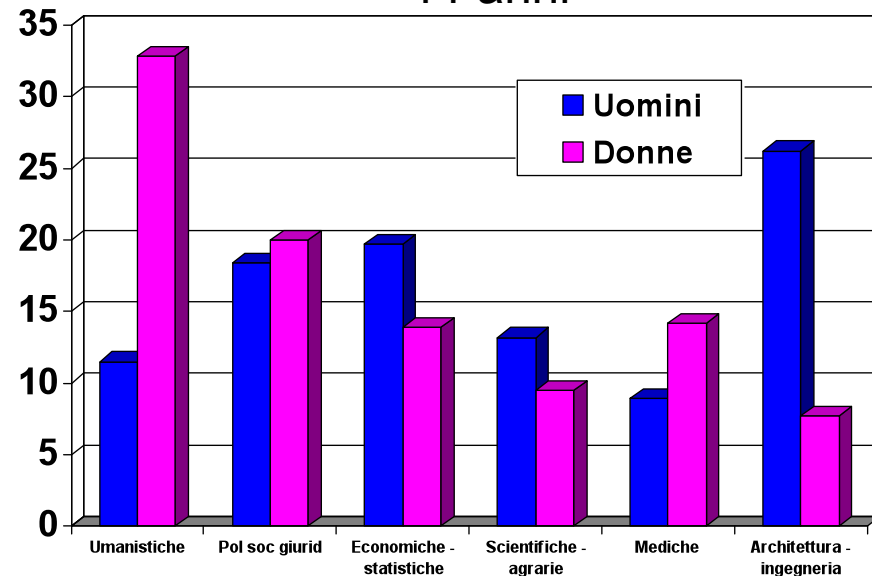
# Istruzione

Anche in termini di disciplina di laurea, la specializzazione femminile sta mutando. Mentre le donne laureate con più di 44 anni si concentravano particolarmente nelle discipline umanistiche, le generazioni più giovani (con meno di 44 anni) hanno cominciato a prediligere discipline scientifiche

> 44 anni



< 44 anni



# Istruzione

Valutazioni effetto riforma che ha accresciuto “disponibilità locale” di istruzione universitaria:

- Accresciuto i tassi di iscrizione femminili (del 4.5-5%) → vincoli finanziari? Preferenze?
- Nessuna variazione per chi ha genitori con istruzione elevata; variazione rilevante per chi ha genitori con istruzione “media” (superiore)
- Ridotta la propensione dei maschi a spostarsi (del 4.4-5.4%)

# Le politiche

*Le normative e le politiche di genere in Italia e in Europa*

*(M. Marcucci, M.I. Vangelisti)*

*Le politiche regionali per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro (M.L. Stefani e Nuclei di ricerca economica)*

*Un indicatore di uguaglianza di genere per le regioni italiane*

*(M. Amici e M.L. Stefani)*

*Taxation and Female Labor Force Participation: The case of Italy*

*(F. Colonna e S. Marcassa)*

# Politiche nazionali

Avvio “in ritardo” rispetto ad altri paesi...

- Parità formale (anni '60)
- Garanzie (anni '70)
- Azioni positive (anni '80)
- Oggi formalmente allineati... ma non omogenea “interiorizzazione sociale” delle norme

Il confronto internazionale suggerisce la rilevanza di:

- norme di genere “trasversali”
- disponibilità di strumenti di monitoraggio
- interventi che favoriscono il cambio di cultura:
  - organizzazione del lavoro e congedi parentali per entrambi i genitori
  - immagine della donna nei media
  - programmi scolastici sulle “pari opportunità”

# Politiche regionali

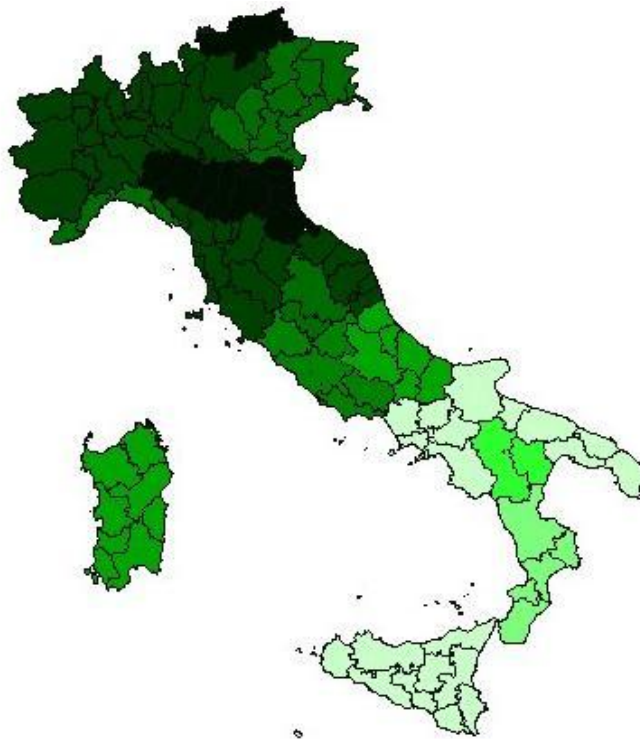
Il quadro legislativo a livello regionale è variegato

- in alcune regioni la normativa è frammentata in provvedimenti succedutisi nel tempo
- in altre provvedimenti organici hanno ricomposto la frammentazione e ampliato il contenuto delle norme
- quasi tutte le regioni hanno istituito la CPO, tutte la Consigliera di parità, alcune hanno ulteriori figure

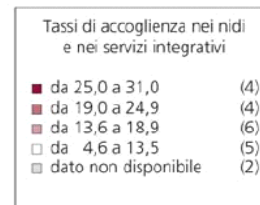
Alcune regioni sviluppano

- quote o simili nelle nomine e nella composizione degli organi
- strumenti di valutazione e monitoraggio come statistiche e bilanci di genere
- parametri di genere nell'assegnazione di contributi pubblici
- linguaggio

# Politiche regionali



Tasso di occupazione  
femminile – 2010  
*classe di età 15-64*



Tassi di accoglienza in  
asili nido

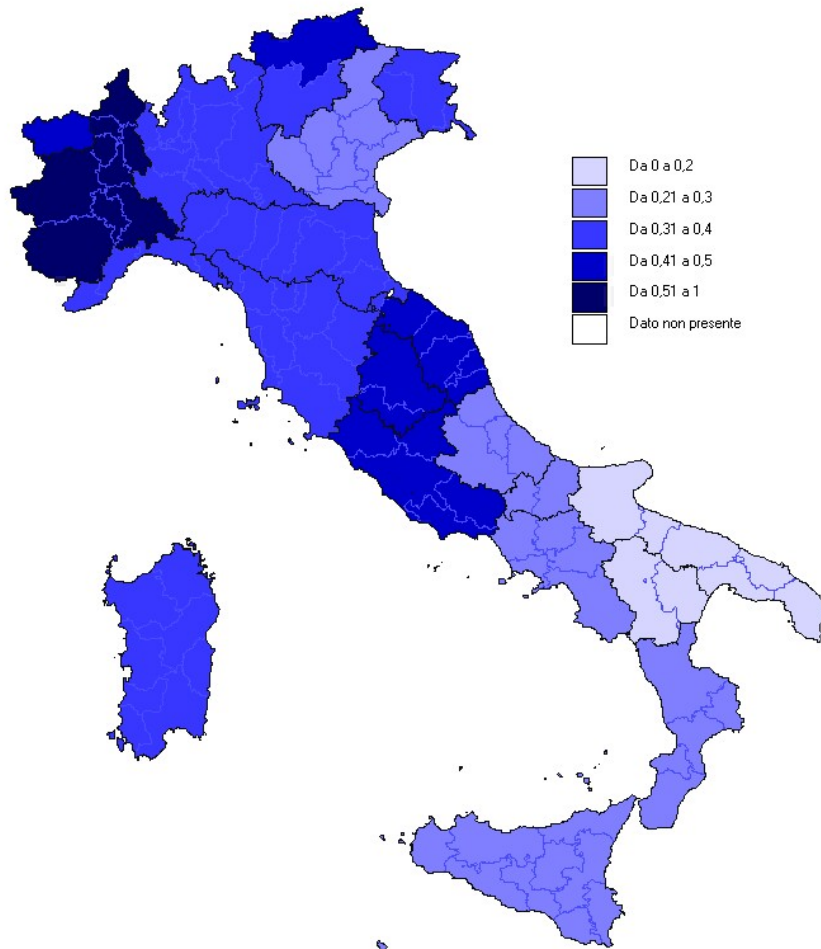
Correlazione tra le due: 0,81



# Politiche regionali

Un indicatore sintetico che tiene conto dei divari in: potere politico, lavoro, reddito, uso del tempo.

Indice regionale di equità di genere



Anche questo presenta una correlazione positiva con indicatore di copertura degli asili nido (0,71)

# La tassazione

- Partecipazione femminile influenzata dal sistema di imposizione fiscale → anche sistema individuale apparentemente neutrale (come quello vigente in Italia) può disincentivare l'occupazione delle donne sposate: i loro eventuali redditi possono comportare il venir meno per il coniuge delle detrazioni per carichi familiari e degli assegni per il nucleo familiare, che si riducono al crescere del reddito familiare
- Valutazione sistemi fiscali alternativi (a parità di gettito)
  - Quoziente familiare
  - Tassazione differenziata di genere (à la Alesina, Ichino e Karabarbounis)
  - Working tax credit (se entrambi i coniugi sono occupati si ha diritto a ricevere un credito fiscale crescente con la dimensione della famiglia e che può anche divenire un trasferimento in caso di incapacità)

# Tassazione

Tasso di partecipazione con sistemi alternativi di tassazione  
(neutrali rispetto al prelievo totale)

<i>Sistema tassazione</i>	<b>Donne non sposate</b>		<b>Donne sposate</b>		<b>Totale donne</b>
	Senza figli	Con figli	Senza figli	Con figli	
Modello benchmark	86.4	80.8	65.4	62.1	69.5
Quoziente familiare	85.7	79.6	58.7	57.2	65.6
Working tax credit	86.4	80.6	67.3	65.4	71.6
Tassazione diff di genere	87.0	81.5	67.3	63.8	71.0



**BANCA D'ITALIA**

**EUROSISTEMA**