

Reddito e questione di genere

di Tiziana Orru

1. Il diritto antidiscriminatorio di nuova generazione rappresenta l'attuazione del principio di uguaglianza sostanziale sancito dall'art. 3, comma 2 della Costituzione e trova ampi riscontri nella legislazione e nella giurisprudenza nazionale e comunitaria in tutti i settori del diritto e specialmente in ambito sociale e lavorativo.

L'Ordinamento giuridico europeo dedica particolare attenzione alla parità sul lavoro. Il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro è sancito dai Trattati europei sin dal 1957 (e, attualmente, dall'articolo 157 del TFUE). In particolare, l'articolo 153 del TFUE consente all'UE di intervenire nell'ambito più ampio delle pari opportunità e della parità di trattamento nei settori dell'impiego e dell'occupazione; in tale contesto, l'articolo 157 del TFUE autorizza anche l'azione positiva finalizzata all'emancipazione femminile e l'articolo 19 consente altresì l'adozione di provvedimenti legislativi per combattere tutte le forme di discriminazione, incluse quelle fondate sul sesso.

E' così che dal Trattato di Roma alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea si è realizzata un'evoluzione del concetto di parità: da strumento di contrasto alla concorrenza sleale -in una logica tipicamente mercantile- a elemento che concorre al modello sociale europeo, con attenzione al benessere individuale e alla crescita economica e strutturale del mercato.

La disparità di genere oggi non rappresenta più solo una questione di giustizia, ma soprattutto un problema di crescita e di sviluppo, perché mortifica una piena valorizzazione della persona umana anche quale fonte di benessere economico.

2. Ma, per quanto si siano ridotte globalmente le discriminazioni tra i sessi, il rapporto "Donne e Lavoro" 2016 redatto nell'ambito dell'Iniziativa del Centenario dell'Organizzazione internazionale del Lavoro (OIL/ILO),

evidenzia la permanenza di un forte divario di genere sia in termini di differenze occupazionali sia con riferimento al cosiddetto "gender pay gap"(differenziale retributivo di genere).

L'incremento della partecipazione lavorativa femminile e il miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne, che oggi contribuiscono sempre più ai bilanci familiari, non hanno eliminato totalmente le asimmetrie tra i sessi.

Le donne continuano a lavorare più ore al giorno rispetto agli uomini, sia nel lavoro retribuito che nel lavoro non retribuito, dedicato principalmente alle cure domestiche e parentali, guadagnando in media meno degli uomini.

La quota sproporzionata del lavoro non retribuito limita la capacità delle donne di aumentare il numero di ore impiegate in lavoro retribuito. Di conseguenza, a livello mondiale, le donne - che rappresentano meno del 40 per cento dell'occupazione totale - costituiscono il 57 per cento dei lavoratori retribuiti che lavorano meno ore ed in lavori a tempo parziale (fonte OIL/ILO 2016).

Secondo i dati più recenti, le donne lavorano prevalentemente con contratti a tempo determinato e/a tempo parziale, spesso perché non riescono a trovare lavori migliori o perché sono costrette a conciliare l'attività produttiva con quella di cura familiare e a sopperire alle carenze di servizi pubblici ; i loro tempi di lavoro extradomestico sono inferiori, svolgono in media mansioni meno qualificate e, anche a parità di caratteristiche rilevabili, ricevono un salario orario significativamente inferiore.

3. Il divario retributivo di genere è un fenomeno complesso, imputabile a una serie di fattori interconnessi e che riflette ampie disparità di genere ancora oggi presenti nell'economia e nella società: discriminazioni sul posto di lavoro, differenze di mansioni e di settori, pratiche lavorative e sistemi di retribuzione, professionalità femminili spesso sottovalutate, poche donne ai posti di comando, tradizione e ruoli di genere, esigenze conciliative di lavoro e famiglia.

Colmare il divario retributivo di genere significa superare i ruoli in ambito scolastico, familiare, lavorativo e nel tessuto sociale e, in questi

termini, l'U.E. si è costantemente impegnata nell'ambito della realizzazione degli obiettivi della strategia di crescita dell'UE «Europa 2020».

Al ritmo attuale, secondo la ricerca Women in Work Index 2017, a cura di PwC per l'Ocse, ci vorranno 95 anni per colmare il gender gap. L'attuale pay gap medio tra i Paesi Ocse è del 16%. L'Italia vede un pay gap del 6,9% e si colloca al 28° posto in classifica.

Occorre modificare la strategia di intervento: la questione di genere, non può porsi più tanto, o solo, nei consueti termini di tutela delle diversità, quanto in termini di gestione delle stesse.

E la gestione delle diversità di genere si attua nel momento in cui l'attenzione è rivolta alla valorizzazione di tutte le risorse umane, proprio in virtù delle differenze che intercorrono tra gli uni e gli altri in funzione dell'ottimizzazione delle loro potenzialità. Le differenze devono essere considerate sempre più una ricchezza.

Ciò in un'ottica di sistema che conduca ad esiti positivi non solo in termini di impatto sullo stato dei diritti sostanziali, bensì anche sul piano della crescita economica, sociale e culturale del Paese.

Non è la mancanza di lavoro che tiene fuori le donne dall'economia, ma al contrario è la mancata partecipazione economica delle donne che impoverisce il mercato e svigorisce l'economia, influenzando negativamente la crescita di un Paese.

4. In questi termini, va costruito un nuovo stato sociale in cui le donne siano parte della soluzione, anzi parte decisiva di una nuova visione di crescita dell'economia e del mercato del lavoro che veda nell'eguaglianza di genere un fattore propulsivo, non un costo, un'opportunità non una trappola.

Le donne sono una forma di welfare gratuito. Cambiare lo status quo, fornendo alle famiglie servizi accessibili e di qualità, è fondamentale se si vuole incrementare la partecipazione delle donne al mondo del lavoro.

Ma non basta. E' necessario anche incrementare le misure che garantiscano il "worklife balance", in modo da rendere conciliabili obblighi professionali e familiari.

Per questo è importante seguire il percorso della rivoluzione digitale in campo lavorativo che va nel senso di una costante indifferenza della determinazione del tempo e del luogo della prestazione.

Vedremo che risultati porterà il Ddl per il lavoro agile o smart working “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*” (n. 2233), attualmente in sede di esame al Senato.

Ma soprattutto è fondamentale incoraggiare la partecipazione femminile al mondo lavorativo attraverso incentivi di reddito che facciano diminuire il vantaggio economico di stare a casa. Molte donne abbandonano il lavoro o non lo cercano proprio per gli alti costi dei servizi sociali (asili, colf, badanti), nella maggior parte dei casi superiori ai salari.

Un aumento delle retribuzioni medie delle donne, accompagnato da un correlativo sgravio fiscale per non disincentivare l’occupazione femminile, favorirebbe senz’altro l’occupazione e potrebbe innescare un meccanismo moltiplicatore di risorse in termini di maggior gettito fiscale e contributivo che potrebbe essere indirizzato al finanziamento di politiche a sostegno dell’occupazione femminile.

Si assisterebbe inoltre all’aumento di una richiesta di prestazioni a sostegno della famiglia, ma esterne ad essa, che darebbero impulso ad ulteriori ingressi nell’universo del lavoro nell’ambito dei servizi alla persona, che come sappiamo è prevalentemente femminile.

5. Ma la misura più incisiva sarebbe l’attribuzione di un reddito sociale (di base/ garantito/di cittadinanza/ecc), quale reale elemento di autodeterminazione per le donne e quale unica misura in grado di ridistribuire in maniera più giusta la ricchezza prodotta da tutta la società attiva.

Il Parlamento Europeo, con la raccomandazione 92/441CEE, ha chiesto l’introduzione del c.d. reddito di cittadinanza per garantire ad ogni cittadino la soddisfazione dei bisogni primari aldilà del suo status lavorativo; con la Risoluzione dell’ottobre del 2010 ha incentrato l’attenzione sul ruolo del reddito minimo nella lotta contro la povertà e la promozione di una società inclusiva in Europa; molti Stati hanno già adottato conformi misure di sostegno, mentre l’Italia è l’unico Paese a non aver legiferato in merito.

E’ interessante notare che alcune sperimentazioni di un reddito di base di natura universalistica sono state promosse nell’ultimo periodo in Francia, Olanda, Finlandia e negli Stati Uniti (per la città di Oakland), su iniziativa

ed a spese di un gruppo di aziende tecnologiche della Silicon Valley, tra cui Google, Facebook, Ebay.

La *sharing economy* pare aver compreso che il reddito universale cambia completamente i rapporti di forza nell'impresa perché porta una forma di riconoscimento al lavoro che esiste fuori dal salario.

Non è un incentivo all'abbandono del salario, come sostenuto da molti oppositori, ma è un invito a sviluppare attività, creatività oltre l'impiego.

E' il tema del reddito, dunque, a dover essere rilanciato e riformulato come azione di contrasto non solo alla precarietà, ma anche e soprattutto alle differenze di genere, come modalità per evitare i contratti sottopagati e per porre un freno al c.d. ricatto occupazionale, tipiche espressioni del gender pay gap.

Si tratterebbe di un grande aiuto alle donne già occupate ed un efficace incentivo per incrementare il lavoro femminile.