

Donne e lavoro: le politiche per le pari opportunità in Italia*

Stefania Gabriele

RPS

In questo lavoro si esaminano le politiche adottate in Italia per affrontare i problemi congiunti della bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dell'iniqua distribuzione tra i generi del carico di lavoro domestico e di cura. Se le iniziative di gender mainstreaming possono influenzare il «senso comune», un cambiamento

più profondo richiede interventi volti a rimuovere gli ostacoli materiali che si oppongono all'emancipazione femminile. In Italia, in particolare, è importante la realizzazione di un sistema di servizi di cura di buona qualità per bambini e anziani, in tutte le regioni, a tariffe accessibili.

1. Introduzione

Le differenze di genere e le politiche pubbliche per farvi fronte sono state analizzate da una copiosa letteratura, che si estende su molteplici piani. Di seguito ci si sofferma in particolare sulle misure intraprese per far fronte al problema a due facce del lavoro femminile: partecipazione delle donne al mercato del lavoro e iniqua distribuzione del carico di lavoro domestico e di cura tra i due generi. È difficile districare i due aspetti e individuare quali interventi siano rivolti all'una o all'altra problematica, dal momento che, da un lato, una più equa ripartizione del carico di cura e una maggiore disponibilità di aiuti esterni alla famiglia favoriscono la partecipazione al mercato del lavoro; dall'altro lato, non tutti i provvedimenti che rafforzano la posizione delle donne sul mercato del lavoro influiscono immediatamente e necessariamente sul carico di lavoro domestico, ma quelli che migliorano le retribuzioni agevolano l'acquisizione di servizi domestici e di cura. In Italia la partecipazione al mercato del lavoro delle donne è molto bassa (solo Malta presenta risultati peggiori nell'Ue28), pari al 55 per

* Le opinioni espresse in questo studio sono personali e non riflettono necessariamente quelle dell'istituzione di appartenenza. L'autrice evidentemente è la sola responsabile di eventuali errori e omissioni.

cento circa nel 2014 con riferimento alla popolazione di 15-64 anni, contro il 67 per cento della media Ocse, e così pure il tasso di occupazione (48 contro 62), mentre il gap retributivo non è elevato¹. Il part-time si è diffuso molto tra le donne, ma in tempo di crisi spesso è involontario, mentre la settorializzazione è ancora forte (le donne lavorano più frequentemente nei servizi). Quanto alle carriere e alla probabilità di raggiungere le posizioni più qualificate e remunerate, recentemente la presenza delle lavoratrici nelle posizioni più alte delle imprese, dell'amministrazione e della politica è aumentata a seguito dell'introduzione delle cosiddette «quote rosa», ma questo sistema è molto discusso, come si vedrà in seguito. Dati gli stretti collegamenti con le problematiche del mercato del lavoro, può essere rilevante osservare che i tassi di istruzione secondaria e anche terziaria sono ormai superiori nel caso delle donne, e la dispersione scolastica è inferiore, tuttavia permangono diversificazioni tra i generi nella scelta dei percorsi di studio. Quanto al lavoro non pagato, lo squilibrio tra donne e uomini in Italia appare elevato, con un numero di minuti al giorno a esso dedicato superiore a 300 e tre volte più alto rispetto a quello degli uomini, mentre in media Ocse gli uomini concedono la metà del tempo, rispetto alle donne, a queste occupazioni.

Insieme alla scarsa partecipazione al mercato del lavoro in Italia si osserva un basso tasso di fertilità (pari a 1,37 nel 2015, secondo i dati Eurostat). Ciò non stupisce, dal momento che in comparazione internazionale (non a livello individuale) la relazione tra queste due variabili risulta positiva².

Questo quadro evidenzia le carenze delle politiche adottate e la necessità di rafforzare l'intervento in favore delle pari opportunità, con particolare riguardo all'incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a una distribuzione più equa degli impegni familiari.

Nel presente lavoro, preliminarmente si esamina la situazione del nostro paese dal punto di vista della normativa contro le discriminazioni, osservando come questa intervenga in un ambiente culturale non molto favorevole. Quindi si entra nel campo delle politiche per il lavoro e per la conciliazione con gli impegni domestici e familiari, sintetizzando le principali considerazioni emerse nell'ambito del dibattito internazionale nei paesi industrializzati. Di seguito si esaminano in qualche dettaglio le politiche adottate dall'Italia: servizi di cura, con-

¹ Banca dati Gender Equality dell'Ocse.

² Si veda ad esempio Gonzales e al. (2015).

gedi parentali e sostegni monetari, quote, fisco. Nelle conclusioni si esprimono alcune valutazioni su come si potrebbero orientare gli sforzi per una maggiore parità di genere nei prossimi anni.

2. *Le norme contro la discriminazione e le «norme sociali»*

In Italia³ la pari dignità sociale e l'uguaglianza davanti alla legge, senza distinzione di sesso, sono garantite come è noto dall'art. 3 della Costituzione, che attribuisce anche alla Repubblica il compito di «rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese» (uguaglianza sostanziale). Inoltre con la riforma costituzionale del 2001, mentre è stata attribuita allo Stato la competenza sulla «determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale», si è stabilito anche che le leggi regionali «rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive». Ancora, l'art. 37 impone che la lavoratrice abbia gli stessi diritti e la stessa retribuzione, a parità di lavoro, del lavoratore, e che le condizioni di lavoro consentano alla lavoratrice di adempiere alla sua funzione familiare e assicurino una adeguata protezione della madre e del bambino. L'uguaglianza negli uffici pubblici e nelle cariche elettive è citata dall'art. 51, che pure afferma che la Repubblica promuove le pari opportunità tra generi con appositi provvedimenti. Tra le norme ordinarie che affrontano le discriminazioni di genere, si ricordano: il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. 198/2006, successivamente rivisto, anche per recepire la direttiva 2006/54/Ec); la legge 53/2000, recante disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città, che individua la conci-

³ Le informazioni relative alla normativa italiana sulla parità di genere sono tratte principalmente da Renga (2015), che approfondisce tale argomento in relazione all'impostazione europea.

liazione vita-lavoro come uno strumento importante⁴; lo Statuto dei lavoratori, che pure contiene disposizioni contro le discriminazioni per sesso (art. 15); il decreto legislativo 216/2003, che ha recepito la direttiva 2000/78/Ce per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

La legge proibisce sia la discriminazione diretta sia quella indiretta, ovvero quella che si realizza quando impostazioni apparentemente neutrali di fatto pongono in svantaggio i lavoratori di un genere rispetto a quelli dell'altro genere – a meno che tali impostazioni riguardino requisiti essenziali del lavoro in questione, siano giustificate da un obiettivo legittimo e siano attuate attraverso mezzi appropriati e necessari. È anche prevista l'attuazione di azioni positive, volte a incoraggiare il lavoro femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale. Inoltre, dagli anni ottanta sono stati creati degli organismi volti a promuovere le pari opportunità – oggi abbiamo un Dipartimento per le pari opportunità, con competenze trasversali – e in seguito sono state previste fonti di finanziamento specifiche (oltre all'utilizzo del Fondo sociale europeo)⁵.

Malgrado nel nostro paese, con gli interventi legislativi dell'ultimo periodo, si sia assicurata l'effettiva attuazione delle direttive europee sulla discriminazione di genere, andando, in alcuni casi, anche più avanti, secondo il *Country report* sull'equità di genere della Commissione europea (Renga, 2015), il problema resta quello di rendere effettive le normative.

È stato osservato che l'applicazione pratica della legislazione sul genere nei vari paesi dipende dal sistema di valori dominante, e l'Italia ancora in parte risente di un contesto culturale più conservatore di altri paesi industrializzati (Marcucci e Vangelisti, 2013). La misura e le modalità con cui le opportunità vengono colte dipende insomma da una serie di fattori culturali e socio-ambientali, di «norme sociali», che possono portare ad acconsentire a situazioni di disuguaglianza anche profonda e addirittura a non desiderarne la modifica⁶.

⁴ Si ricorda che tra la fine degli novanta e l'inizio del nuovo secolo, tra l'altro, sono stati adottati diversi interventi sul lavoro a tempo parziale, peraltro già presente in Italia (Marcucci e Vangelisti, 2013).

⁵ Marcucci e Vangelisti (2013).

⁶ Il ruolo della «disciplina sociale» è spiegato molto bene da Amartya Sen, che a proposito delle «radicate disuguaglianze che sono sostenute dall'accettazione (frutto di un condizionamento) da parte delle vittime stesse della situazione di depri-

Gli effetti delle politiche sui comportamenti delle donne – e degli uomini – sono stati esaminati anche nell’ambito di modelli comportamentali del nucleo familiare che tengono conto dei ruoli differenti dei diversi componenti⁷. Nel disegno delle politiche conviene dunque ricordare come l’impatto delle stesse possa variare in funzione dei contesti culturali e relazionali in cui vengono calate. Per l’Italia, un recente rapporto Istat (2015) sulla condizione femminile sottolinea la permanenza di resistenze nei confronti del passaggio a un modello simmetrico dei ruoli. Ad esempio, l’ingresso nel mercato del lavoro si traduce, per le donne, in un sovraccarico di compiti, per l’accumularsi del lavoro esterno e interno alla famiglia, anche se la situazione sta migliorando, soprattutto dagli anni ottanta, principalmente grazie al ridimensionamento del lavoro domestico, ma anche in qualche misura a un maggiore contributo da parte maschile. Inoltre, da una analisi *cluster* sulle opinioni dei cittadini presentata nello stesso rapporto emerge che quasi il 45 per cento degli individui condivide una visione paritaria e priva di stereotipi, poco meno di un terzo non percepisce un problema di genere, ma un 16 per cento appare favorevole a una rigida divisione dei ruoli e il 7 per cento ritiene che le donne siano privilegiate sul mercato del lavoro e che in famiglia si debbano mantenere i ruoli tradizionali. Un altro studio (Campa, Casarico e Profeta, 2011), separando l’analisi dell’atteggiamento culturale degli individui da quella delle imprese, conclude che entrambi sono significativi nello spiegare il *gender gap* nell’occupazione.

Secondo Marcucci e Vangelisti (2013) nei paesi più avversi, da un punto di vista culturale, al principio delle pari opportunità sarebbe opportuno rivolgere l’attenzione alle misure generali volte a realizzare il principio del *gender mainstreaming*, ovvero l’integrazione della prospettiva di genere in tutte le altre politiche – diffusione di informazioni e statistiche, anche attraverso i media e nel percorso educativo, agenzie *ad hoc* indipendenti, bilanci di genere⁸ – e alle azioni positive

vazione relativa» fa proprio l’esempio della «accettazione da parte delle donne di ruoli sottomessi negli assetti sociali tradizionali» (cfr. Sen, 1992, p. 208).

⁷ Ad esempio Alesina e al. (2011) modellano un processo di contrattazione intra-familiare sul lavoro domestico e trovano che una tassazione favorevole alle donne (su cui si tornerà più oltre) cambia il potere contrattuale dei coniugi e stimola una ripartizione più equilibrata del lavoro domestico e sul mercato.

⁸ Ricordiamo che in Italia la legge 39/2011, di revisione della legge 196/2009 di contabilità e finanza pubblica, ha previsto l’introduzione in via sperimentale di

RPS

Stefania Gabriele

per forzare il cambiamento – revisione delle disposizioni sui congedi parentali, quote di genere.

Va osservato comunque che se, da un lato, può essere importante intervenire sugli aspetti educativi e culturali, dall'altro si deve evitare il rischio di un'azione generalizzata ma poco efficace, ove non fossero al contempo adottate misure più specifiche per rimuovere gli ostacoli alla parità di genere, investendo risorse su questo obiettivo.

3. Le politiche per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro nell'Ocse

Secondo uno studio econometrico condotto dall'Ocse (2012), l'aumento dell'occupazione femminile è stato trainato dal part-time in alcuni paesi e dal settore pubblico in altri⁹; l'istruzione è un importante *driver* della partecipazione, e ha fatto aumentare il part-time; un altro *driver* è l'iscrizione dei bambini negli asili, e l'aumento della spesa per gli asili potrebbe favorire il passaggio al lavoro a tempo pieno oppure la qualità degli stessi asili a parità di ore lavorate; la spesa per i congedi di maternità e paternità tenderebbe ad accrescere l'incidenza del tempo pieno, ma l'estensione della durata dei congedi diminuirebbe la probabilità del lavoro part-time; tasse più elevate sul secondo lavoratore in famiglia riducono la partecipazione femminile, e gli incentivi

un bilancio di genere; con il decreto legge 90/2016 e la legge 163/2016, l'iniziativa è stata ripresa e affidata alla Ragioneria generale dello Stato. Il bilancio di genere è uno strumento per dare conto del ruolo delle politiche fiscali nel perseguimento di pari opportunità per donne e uomini, che dovrebbe aiutare a garantire trasparenza sull'impegno pubblico volto all'equità di genere e all'*empowerment* delle donne. Più che di strumento, in realtà, si dovrebbe parlare di «cassetta degli attrezzi», in quanto il bilancio di genere, nella letteratura socio-economica e nella pratica concreta, non si traduce in un predefinito meccanismo di contabilizzazione da applicare ai conti pubblici, ma piuttosto in uno sforzo di rilevare gli effetti di genere dell'intervento pubblico, eventualmente adoperando al contempo diverse metodologie e impostazioni. Per maggiori approfondimenti si veda Gabriele e Marino (2016).

⁹ Si ricorda che dagli studi sulla mobilità sociale in Italia emergono, per le donne, la maggiore mobilità assoluta e l'aumento di quella ascendente nelle coorti meno anziane, spiegati in larga misura dall'accresciuta presenza nella classe media impiegatizia (cfr. tra gli altri Istat, 2006; Gabriele e Kostoris Padoa Schioppa, 2006).

tributari al part-time (famiglie con due percettori di reddito tassate meno di quelle con un solo percettore, a parità di reddito) aumentano la probabilità del lavoro a tempo parziale.

Le politiche pubbliche condizionano dunque l'ampiezza delle opportunità offerte alle donne, sia pure interagendo con gli aspetti culturali. Secondo l'Ocse alcuni paesi sono riusciti meglio di altri a conciliare l'occupazione con la presenza di figli (anche se ancora la situazione resta difficile per le famiglie molto numerose): quelli nordici e la Francia forniscono un supporto continuo fino all'adolescenza e hanno un buon bilanciamento tra lavoro e famiglia (elevata occupazione femminile, tasso di fertilità vicino al tasso di rimpiazzo, distribuzione più equa del lavoro non pagato); nei paesi anglosassoni si offrono servizi di cura *means-tested* per i bambini e benefici/crediti di imposta per il lavoro (*in-work benefits*); negli Usa il lavoro domestico a pagamento costa poco.

Su molti interventi per favorire le pari opportunità sembra essere stato raggiunto un certo consenso, su altri vi è discussione. Si riassumono qui le principali raccomandazioni emerse nel dibattito, sulla base principalmente del già citato rapporto dell'Ocse, *Closing the Gender Gap: Act Now*, prima di soffermarsi sulle politiche adottate in Italia.

La disponibilità di servizi di buona qualità ed economicamente accessibili per i bambini rappresenta un aspetto cruciale ai fini della partecipazione delle donne al mercato del lavoro¹⁰, come mostra l'esperienza dei paesi scandinavi¹¹. Tuttavia, appaiono utili anche le misure rivolte a favorire il part-time provvisorio (e dunque la successiva transizione al tempo pieno) e un uso più equo delle forme di flessibilità (congedi, part-time, ecc.) tra i generi, in modo che queste stesse non diventino discriminatorie. I congedi non trasferibili e il riequilibrio delle retribuzioni sono tra le misure raccomandate (infatti ai padri spesso non conviene utilizzare le forme di flessibilità, perché guadagnano più delle partner). Inoltre si ritiene che i sostegni concessi intorno al periodo della nascita favoriscano il ritorno al lavoro più di quelli prolungati. Quanto alla discriminazione sulle retribuzioni, sempre nell'impostazione dell'Ocse sono ritenute utili le politiche che ri-

¹⁰ L'obiettivo indicato al Consiglio europeo di Barcellona del 2002 era garantire entro il 2010 l'accesso a strutture a tempo pieno ad almeno il 33 per cento dei bambini sotto i tre anni e il 90 per cento di quelli tra i 3 e i 5 anni (Commissione europea, 2013).

¹¹ Sulle connessioni tra nuovi rischi sociali, dimensione di genere e nuove politiche sociali cfr. Esping-Andersen (2005).

ducono le diseguglianze salariali e quelle mirate ai lavoratori con remunerazioni più basse e ai settori con forte presenza femminile, oltre agli sforzi per estendere la consapevolezza sulle norme antidiscriminazione e la trasparenza sulla formazione delle retribuzioni¹². Si ritiene poi che stia alle imprese e soprattutto al management medio-alto attuare il cambiamento, che comunque si è avviato, ai fini dello sviluppo delle carriere. Sulle quote «rosa», adottate volontariamente da alcune imprese e obbligatorie ormai in taluni paesi europei, il dibattito è vivace e le posizioni differenziate: la giustificazione di queste misure sarebbe nell'esigenza di perseguire un riequilibrio tra i generi, attraverso un meccanismo che potrebbe essere temporaneo¹³. L'Ocse osserva che gli effetti economici di questi provvedimenti sono incerti, che vi sono stati sforzi di aggirarli e che tali interventi possono portare a un aumento della presenza femminile nei consigli di amministrazione senza accrescere il numero di donne in posizioni di *top management*. Inoltre raccomanda che si assicurino sistemi di supporto allo svolgimento di un ruolo effettivo da parte delle donne e si allarghi il numero delle possibili candidate, che questo strumento venga eventualmente accompagnato da un attento monitoraggio, che non rappresenti l'unico tipo di intervento e che possa essere affiancato ad esempio da codici di autodisciplina aziendali. Possono essere utilizzati anche obiettivi meno rigidi (preferenze nelle selezioni a parità di merito, controlli sull'assenza di discriminazioni, tutoraggio e formazione per entrambi i generi, valutazioni sistematiche sull'equilibrio di genere della forza lavoro). Infine, va ricordato che i sistemi fiscali possono influire sulle scelte di lavoro delle donne. In particolare, la tassazione del reddito è più disincentivante rispetto al lavoro femminile se la base imponibile è familiare piuttosto che individuale, anche se possono essere introdotti dei correttivi¹⁴. Inoltre, le agevolazioni e i trasferimenti su base familiare e *means-tested* tendono a disincentivare il lavoro femminile, al con-

¹² Per il *gap* sulle pensioni, invece, molti paesi hanno introdotto dei meccanismi *ad hoc*, in particolare per fronteggiare il problema delle interruzioni di carriera per maternità. Secondo l'Ocse, anche se le donne più giovani più frequentemente lavorano, finché non riusciranno a ottenere pieni requisiti pensionistici sarà necessario mantenere strumenti quali reversibilità e minimi sociali per contrastare la povertà delle anziane, ed eguagliare l'età pensionabile (per evitare un ulteriore accorciamento delle carriere delle donne).

¹³ Cfr. tra gli altri Marcucci e Vangelisti (2013).

¹⁴ Cfr. tra gli altri Declich e Polin (2004).

trario di quelle sul reddito da lavoro¹⁵: si tratta pertanto di trovare un equilibrio tra l'obiettivo di stimolare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e quello di tutelare le famiglie monoreddito e/o con molti soggetti a carico (cfr. Marino, Romanelli e Tasso, 2013).

4. Le misure per il lavoro adottate in Italia

4.1 I servizi di cura

In Italia si investe poco sui servizi reali. La spesa di protezione sociale per la funzione «famiglia e bambini» nel 2012 risultava pari all'1,2 per cento del Pil¹⁶ (2,3 nell'Ue28), ma solo lo 0,2 per cento (0,7 nell'Ue28) riguardava servizi reali. Della spesa per *long-term care*¹⁷ (1,6 per cento nell'Ue e 1,8 in Italia) quasi il 90 per cento è diviso tra prestazioni sanitarie e indennità di accompagnamento, dunque rimane solo un 12 per cento per altre prestazioni, prevalentemente in natura.

Per quanto riguarda i servizi per l'infanzia, anche per l'Italia, come per altri paesi, è stato rilevato un effetto positivo del livello di copertura dei bambini e dei sussidi per coprirne i costi sulla probabilità che le madri lavorino (Brilli, Del Boca e Pronzato, 2016). Tuttavia il nostro paese è in ritardo nei servizi formali (pubblici e privati) per la prima infanzia e nella fascia di orari breve (mentre la copertura da parte della scuola materna è buona)¹⁸.

Un piano per lo sviluppo del Sistema territoriale dei servizi socio-educativi per la prima infanzia¹⁹ è stato avviato nel 2007²⁰ attraverso un'Intesa in Conferenza unificata. Era previsto l'aumento dei posti disponibili per i bambini da 0 a 3 anni, con l'obiettivo di arrivare progressivamente a un livello di copertura della domanda del 13 per cen-

¹⁵ Cfr. per approfondimenti sui sistemi europei Immervol e al. (2009).

¹⁶ Eurostat, Espress.

¹⁷ Proiezioni sul 2013 (European Commission, 2015); per la ripartizione della spesa in Italia cfr. Rgs (2016).

¹⁸ Cfr. Eurostat, dati su *Child care arrangements*.

¹⁹ Asili nido, servizi integrativi e servizi innovativi nei luoghi di lavoro, presso le famiglie e i caseggiati.

²⁰ Si veda il sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/infanzia-e-adolescenza/focus-on/servizi-socio-educativi/Pagine/default.aspx.

to in media nazionale e di almeno il 6 per cento in ogni regione, come avvio della definizione dei livelli essenziali delle prestazioni (Lep). Le risorse investite²¹, considerando l'apporto degli enti territoriali, i nuovi finanziamenti della Legge di stabilità per il 2015 e altri interventi²², sono arrivate a 1 miliardo in sei anni (al Mezzogiorno sono stati attribuiti maggiori finanziamenti). È stato inoltre avviato per il triennio 2013-2015, e prorogato poi fino al 2017, nell'ambito del Piano di azione coesione, il Programma nazionale per i servizi di cura all'infanzia e agli anziani non autosufficienti²³ (assistenza domiciliare agli anziani, nidi pubblici e privati) nelle regioni Calabria, Campania, Puglia e Sicilia (poco più di 600 milioni).

Secondo i dati dell'apposito rapporto di monitoraggio²⁴ al 31 dicembre 2014 la copertura della popolazione di 0-2 anni nei nidi d'infanzia pubblici e privati era pari al 20,1 per cento dell'utenza e quella nei servizi integrativi all'1,8 per cento, con un aumento complessivo di circa 7 punti percentuali dal 2008, ma mentre l'Italia centro-settentrionale, per i nidi, si collocava tra il 23 e il 25 per cento, nel Mezzogiorno si superava appena il 9 per cento. Inoltre gli accessi scolastici anticipati alle scuole dell'infanzia²⁵ arrivavano al 5,4 per cento, con una quota più elevata nel Mezzogiorno (9 per cento), volta evidentemente a compensare le maggiori carenze di offerta di servizi specifici per i più piccoli. Sono i servizi a titolarità privata che si sono espansi maggiormente (i pubblici coprono il 56 per cento dei posti negli asili e il 36 per cento nei servizi integrativi) e sempre più spesso i privati gestiscono

²¹ Cfr. Dipartimento per le Politiche della famiglia, Centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza e Istituto degli Innocenti (2015).

²² Quali le «sezioni primavera», sezioni speciali aggregate alle scuole materne per i bambini da 24 a 36 mesi, e i nidi aziendali, per i quali sono previsti aiuti e agevolazioni.

²³ Si veda il sito del Ministero degli Interni, www.interno.gov.it/it/temi/territorio/coesione-sociale. Precedentemente era stato previsto di utilizzare 3 miliardi di euro del Fondo per le aree sottoutilizzate (Fas) attraverso un meccanismo premiale collegato ad obiettivi di servizio, tra cui i servizi di cura per l'infanzia e gli anziani, nelle 8 regioni del Mezzogiorno (Delibera Cipe n. 82 del 3 agosto 2007).

²⁴ Dipartimento per le Politiche della famiglia, Centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza e Istituto degli Innocenti (2015).

²⁵ Per i bambini che compiranno i 3 anni entro il 30 aprile dell'anno successivo. Tuttavia il rapporto di monitoraggio segnala che spesso vengono ammessi anche bambini più piccoli di quanto previsto dalla legge, soprattutto nel Mezzogiorno e nelle scuole private.

no anche i servizi a titolarità pubblica. I dati Istat (2014), aggiornati all'anno scolastico 2012/2013 e riferiti ai nidi e servizi integrativi pubblici comunali o privati convenzionati/sovvenzionati (ma non al privato «puro»), mostrano una copertura decisamente inferiore e un calo nell'ultimo biennio (malgrado la popolazione di 0-2 anni sia in diminuzione dal 2012): l'indice di presa in carico degli utenti (quota sui residenti di 0-2 anni) è pari a 11,9 a livello nazionale, arriva a 14,2 al Nord-Ovest, a 16,4 a Nord-Est e a 17,3 al Centro, mentre si ferma a 3,5 al Sud e a 6,8 nelle Isole; la quota di bambini che frequentano strutture affidate a soggetti terzi, principalmente cooperative, risulta pari al 30 per cento; la percentuale di spesa pagata dagli utenti, in lieve crescita, sarebbe del 19 per cento.

Secondo il già citato rapporto di monitoraggio, tra le criticità che frenano lo sviluppo del sistema integrato dei servizi per la prima infanzia vanno considerate le carenze della normativa su autorizzazione e accreditamento in alcune Regioni, che ostacolano l'integrazione tra pubblico e privato e non favoriscono la presenza di un privato di buona qualità, e la difficoltà dei Comuni a sostenere costi di gestione crescenti, con rischi da un lato per l'accessibilità (e conseguenti casi di sottoutilizzo delle strutture attive²⁶), dall'altro per il mantenimento degli standard qualitativi.

Quanto all'assistenza agli adulti, in Italia gli anziani ospiti nei presidi residenziali socio-assistenziali e socio-sanitari²⁷ nel 2013 erano 2.141 per 100.000 residenti di 65 anni e più, ma erano più di 3.000 nelle macro-aree settentrionali e meno di 1.500 al Centro, superavano appena 900 al Sud e non arrivavano a 1.400 nelle Isole. Dai dati del Ministero della Salute (2015) emerge che gli anziani trattati in assistenza domiciliare integrata erano meno dell'1 per cento in Calabria, Lazio, Puglia e Valle d'Aosta, mentre sfioravano il 4 per cento in Emilia-Romagna, e il numero di posti in strutture residenziali per 1.000 anziani residenti non arrivava a 1 in Campania, Molise e Valle d'Aosta, ma superava 40 nel Trentino Alto Adige e si collocava intorno a 25 nelle altre Regioni del Nord. Guardando alle risorse, si ricorda che il fondo per la non autosufficienza in passato ha risentito di una mancanza di continuità

²⁶ Elevata è la quota di rinunce da parte delle famiglie, probabilmente per motivi economici, e risulta che circa il 16 per cento dei bambini frequenta senza che sia pagata la retta.

²⁷ Secondo dati Istat disponibili su I.stat, *Indagine sui presidi residenziali socio-assistenziali*.

nel finanziamento, che attualmente è fissato in 400 milioni (450 dal 2017), con un impegno del governo a mantenerne la stabilità²⁸; è inoltre in discussione un Piano per la non autosufficienza.

Una riforma dei servizi di *long-term care*, come quelle realizzate in altri paesi (ad esempio quelli nordici, ma anche Germania e Spagna), volta a rafforzarli e ad accrescere la quota delle prestazioni in natura, sebbene auspicata da più fonti, non è stata ancora attuata. Le ragioni sono state individuate principalmente nei vincoli finanziari, nella presenza di sussidi monetari rilevanti, che hanno ridotto la pressione per interventi volti a rafforzare le prestazioni in natura, nell'avvio e mancata realizzazione del processo di federalismo fiscale, che ha ostacolato i tentativi di intervento²⁹. Data la carenza di servizi reali, si è lasciato espandere ampiamente il mercato privato (badanti), in parte irregolare, e i sussidi monetari sono stati utilizzati come un *buffer* per supportare le famiglie e puntellare un equilibrio sempre più difficile da spezzare (Cfr. Ranci e Pavolini, 2013).

In definitiva, sarebbero necessari un importante sforzo e un rilevante impegno di risorse per rafforzare ancora i servizi per la prima infanzia e renderli disponibili in tutto il paese a costi accessibili e per ridisegnare la *long-term care*. Si ricorda che la recente legge di riforma della scuola (l. 107/2015) contiene una delega per la riforma dei servizi educativi da 0 a 6 anni. Tuttavia a tal fine non sono stati stanziati finanziamenti e la legge 89/2016 ha rivisto la precedente disposizione, la quale richiedeva la definizione dei livelli essenziali, sostituendo questi ultimi con più flessibili fabbisogni standard. Intanto la Legge di bilancio per il 2017 ha previsto per lo stesso anno un contributo aggiuntivo alle scuole materne paritarie di 50 milioni.

4.2 I congedi parentali e i sostegni monetari

Come sopra accennato, la legge 53/2000 ha introdotto in Italia il principio della conciliazione tra lavoro e famiglia. I congedi parentali sono stati poi regolati dal d.lgs. 151/2001, il testo unico sulla mater-

²⁸ Si veda il sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Fondo-per-non-autosufficienza/Pagine/default.aspx.

²⁹ Cfr. tra gli altri Gabriele e Tediosi (2014).

nità e paternità, che è stato successivamente aggiornato, anche di recente³⁰.

Il congedo di maternità obbligatorio in Italia normalmente è di cinque mesi, di cui due prima della nascita, ma il periodo può essere spostato di un mese in avanti. La copertura, a carico dell'Inps, è pari all'80 per cento dello stipendio (ma molti accordi collettivi alzano il tetto a carico del datore di lavoro e generalmente nel pubblico impiego si arriva al 100 per cento³¹). L'aspettativa riguarda anche le lavoratrici iscritte alla gestione separata, autonome e professioniste, sia pure con normative specifiche. Gli stessi diritti sono garantiti in caso di adozione. In alcuni casi particolari il congedo può essere preso dal padre. Il periodo è considerato come lavoro effettivo, anche a fini contributivi e per i diritti pensionistici. La lavoratrice (in alcuni casi il lavoratore) dipendente ha anche diritto, nel primo anno di vita del bambino, a 2 ore al giorno (in caso di lavoro a tempo pieno) di riposo per allattamento, con una indennità che copre completamente la retribuzione³².

La Legge di stabilità per il 2013 (l. 228/2012) e i decreti attuativi del *Jobs Act*³³ hanno rafforzato la legge 151/2001, in particolare con riguardo ai congedi parentali (facoltativi)³⁴: questi possono arrivare a 10 mesi complessivamente, continuativi o meno, nei primi 12 anni di vita del bambino, 11 se il padre prende almeno tre mesi. Ogni genitore ha un limite di 6 mesi (7 se il padre prende almeno 3 mesi, 10 in famiglie monoparentali). Per sei mesi (sui 10 o sugli 11), nei primi 6 anni di vita del bambino, è garantito ai genitori il 30 per cento dello stipendio. Oltre i limiti di tempo o di età del bambino l'indennità può essere pa-

³⁰ Per maggiori dettagli cfr.: Renga (2015); il sito dell'Inps, www.inps.it.

³¹ Cfr. Renga (2015).

³² Si ricordano anche l'assegno di maternità di base (388,89 euro mensili per cinque mesi), concesso dal Comune ed erogato dall'Inps, previsto per le donne che non beneficiano di altri trattamenti (o ne beneficiano in misura inferiore all'importo dell'assegno) e appartengono a nuclei con Isee inferiore a determinate soglie, e l'assegno per i lavoratori atipici e discontinui.

³³ Cfr. Altalex, 2015, 25 giugno, disponibile all'indirizzo internet: www.altalex.com/documents/news/2015/06/25/misure-per-la-conciliazione-delle-esigenze-di-cura-di-vita-e-di-lavoro.

³⁴ La legge 124/2015, contenente deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, introduce norme volte a promuovere la conciliazione nelle amministrazioni pubbliche.

gata solo se la retribuzione è inferiore a due volte e mezzo il minimo pensionistico³⁵.

Inoltre, la legge 92/2012, in via sperimentale, ha introdotto la possibilità per il padre di prendere tre giorni di astensione dal lavoro nei primi cinque mesi di vita del figlio, in parte in alternativa alla madre e in parte obbligatori (due giorni nel 2016 e 2017, quattro nel 2018, come disposto in successione dalla Legge di stabilità per il 2016 e dalla Legge di bilancio per il 2017), e ha reso possibile optare in alcuni casi, invece che per il congedo della madre, per l'ottenimento di *voucher* con cui pagare i servizi (pubblici o privati). Il *voucher*, pari inizialmente a 300, poi a 600 euro al mese, può essere concesso fino a sei mesi, e viene direttamente versato alla struttura scolastica oppure erogato in buoni lavoro³⁶; inoltre è stato prorogato al biennio 2017/18 dalla Legge di bilancio per il 2017, che ha anche introdotto un buono di 1.000 euro per l'iscrizione agli asili, pubblici o privati, o per pagare servizi di baby-sitter per i bambini (nati dal 2016 in poi) sotto i tre anni con gravi patologie croniche, non cumulabile con altre forme di aiuto. Per questi benefici sono previsti tetti massimi di spesa.

La normativa sui congedi parentali è stata giudicata molto avanzata, più della stessa direttiva europea in materia (2010/18/Eu)³⁷. Per favorire ulteriormente le pari opportunità si dovrebbe andare verso un rafforzamento degli incentivi/obblighi per i congedi dei padri.

Si ricorda ancora che per il triennio 2015-2017 è previsto il cosiddetto «bonus bebè», un contributo di 80 euro mensili per i primi tre anni di vita del bambino (legge finanziaria per il 2015, confermato in seguito), concesso alle famiglie con Isee non superiore a 25.000 euro. La Legge di bilancio per il 2017 ha anche introdotto un premio alla nascita (e

³⁵ Inoltre va ricordato che entrambi i genitori possono prendere giorni di astensione dal lavoro per malattia del bambino fino a che questo raggiunge l'età di tre anni, e possono ancora prendere cinque giorni l'anno fino a che il bambino ha otto anni, senza retribuzione (a parte estensioni in casi di malattia grave).

³⁶ Si ricorda anche che la normativa tributaria consente di dedurre: dal reddito i contributi pagati per lavoro domestico, *baby-sitter* e badanti, fino a un tetto di 1.549,37 euro; dall'imposta le spese per addetti all'assistenza personale nel caso di non autosufficienza fino a 2.100 euro (qualora il reddito non superi i 40.000 euro), quelle di istruzione (anche per scuole dell'infanzia), fino a 400 euro (elevate a 564 euro per il 2016 e poi progressivamente fino a 800 dal 2019 con la Legge di bilancio per il 2017), e quelle per pagare le rette degli asili nido, fino a 632 euro per ogni figlio a carico.

³⁷ Renga (2015).

all'adozione) di 800 euro, che può essere richiesto al settimo mese di gravidanza, e un fondo rotativo volto a favorire l'accesso al credito delle famiglie con figli attraverso il rilascio di garanzie.

È stato osservato³⁸ che i sussidi monetari alla natalità hanno effetti incerti e comunque limitati sulla partecipazione al mercato del lavoro e sulla fertilità (anche se in un momento di crisi potrebbero contribuire a coprire il costo dei figli), mentre potrebbe essere più utile attribuire il finanziamento ai Comuni per ridurre, o addirittura azzerare, le rette degli asili nido.

4.3 Le quote

In Italia è stato introdotto un meccanismo di quote «rosa» obbligatorie nei consigli di amministrazione delle società quotate³⁹, che dal 2015 devono essere pari a un terzo (l. 120/2011 e d.p.r. 251/2012). Un principio simile è stato introdotto per le società controllate dalle pubbliche amministrazioni e non quotate.

La legge 215/2012, invece, ha rafforzato le norme per la parità di genere nella politica e nelle procedure di assunzione delle pubbliche amministrazioni. Innanzitutto è previsto che gli enti locali garantiscano la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali (non elettivi), nonché negli enti e aziende da essi dipendenti. Inoltre, la normativa elettorale degli enti locali e la nomina dei relativi governi devono rispettare il principio dell'equità di genere e garantire la presenza delle donne. Nelle liste i candidati dello stesso genere non possono essere più di due terzi e le preferenze doppie, se previste, devono essere differenziate per genere. Anche le Regioni devono assicurare la promozione della parità di genere nell'accesso alle cariche elettive. I *media*, nelle trasmissioni politiche, sono chiamati a rispettare l'art. 51 della Costituzione. Inoltre, sono previste misure per assicurare che un terzo delle commissioni di concorso per le assunzioni nella pubblica amministrazione sia donna, come previsto dal d.lgs. 165/2001. Per le elezioni del Parlamento europeo è intervenuta la legge 65/2014, stabilendo che in ogni lista i candidati dello stesso genere non possano essere più della metà, che i primi due candidati siano di genere di-

³⁸ Cfr. il dossier de «lavoce.info» (2014); Baldini (2014). Il bonus rappresenterebbe piuttosto uno strumento di contrasto alla povertà delle famiglie con figli piccoli (Albertini e Rosina, 2016).

³⁹ Cfr. Renga (2015).

verso e che in caso di più voti di preferenza questi debbano essere dati a candidati di diverso genere. Inoltre, la legge 13/2014 ha previsto una riduzione del finanziamento pubblico ai partiti se questi non rispettano le norme sull'equilibrio di genere nelle liste.

4.4 Il fisco

Passando agli aspetti fiscali, va osservato innanzitutto che in Italia l'imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef) prevede come unità imponibile l'individuo, malgrado si sia svolto un dibattito abbastanza ampio⁴⁰ su ipotesi di riforma verso una imposizione su base familiare. Si è già visto peraltro come quest'ultima sia sfavorevole al lavoro femminile, soprattutto per redditi bassi⁴¹.

La questione del bilanciamento tra esigenze di sostegno alle famiglie meno benestanti e quelle di stimolo del lavoro femminile è affrontato da Marino, Romanelli e Tasso (2013), che confrontano alcune ipotesi di agevolazione che accrescono il reddito non da lavoro delle famiglie (aumento degli assegni familiari, rimborsi agli incapienti, aumento delle detrazioni di imposta per i figli) con un incremento nelle detrazioni di imposta per il lavoro (del 30 per cento). Solo l'intervento finalizzato ad accrescere il reddito netto da lavoro migliorerebbe i risultati in termini sia di incidenza della povertà (anche se meno rispetto al caso delle detrazioni per i figli), sia di partecipazione e occupazione femminile, mentre su queste ultime due variabili le altre misure avrebbero l'effetto opposto.

È stato anche proposto un sistema di tassazione basato sul genere, con aliquote marginali differenziate e più basse per le donne⁴² (che avrebbero una offerta di lavoro più elastica, ovvero più variabile in funzione della retribuzione): un tale regime stimolerebbe la partecipazione delle donne e una diversa divisione del lavoro all'interno della famiglia, in loro favore; tuttavia esso avvantaggerebbe soprattutto le

⁴⁰ Cfr. i materiali dell'Indagine conoscitiva sul trattamento fiscale del reddito familiare e sulle relative politiche di sostegno della 6ª Commissione permanente (Finanze e tesoro) del Senato della Repubblica del 2004 disponibili all'indirizzo internet: www.senato.it/leg/14/BGT/Schede/ProcANL/ProcANLscheda10308.htm.

⁴¹ Per l'Italia cfr., tra gli altri, Declich e Polin (2004), De Nicola (2008); Aassve, Pazienza e Rapallini (2010).

⁴² Cfr. Alesina, Ichino, e Karabarbounis (2011).

famiglie con redditi elevati⁴³. Altri⁴⁴ hanno proposto di differenziare la tassazione del secondo percipiente (quello con reddito più basso, generalmente la donna) rispetto al primo, anche onde evitare problemi di ordine legale o costituzionale, che potrebbero insorgere nel caso di aliquote diverse per genere.

Il disegno dell'imposta sul reddito è una questione complessa, che deve tenere conto di molteplici obiettivi, come si è accennato. Il *Jobs Act* prevedeva l'introduzione di un *tax credit* volto a incentivare il lavoro femminile per le lavoratrici con figli e reddito individuale basso, nonché l'armonizzazione del sistema di detrazioni per il coniuge a carico, ma il decreto delegato sulla conciliazione, di cui già si è detto, non ha affrontato questo aspetto, che potrebbe rappresentare uno sviluppo interessante. Recentemente si è discussa invece presso la Commissione Finanze e Tesoro del Senato della Repubblica una proposta di delega al governo (disegno di legge 1437) per riordinare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico, che prevederebbe il ridisegno complessivo degli aiuti familiari. Si deve porre attenzione agli effetti di genere che ne scaturirebbero.

5. Conclusioni

L'arretratezza dell'Italia sul fronte della partecipazione femminile al mercato del lavoro può in parte dipendere da aspetti culturali e norme sociali difficili da modificare, ma sono importanti anche le politiche, che interagiscono col costume sia perché la loro attuazione ne resta condizionata, sia perché a loro volta possono influenzare le mentalità e i comportamenti degli individui.

Come si è visto sopra, la letteratura suggerisce di intervenire in situazioni di arretratezza culturale attraverso politiche di *gender mainstreaming*, volte a introdurre nel dibattito la questione delle pari opportunità e tenerla viva. Tali politiche possono contribuire a modificare il «senso comune», ma finiscono per influire solo a livello superficiale se non vengono accompagnate da interventi, coerentemente finanziati, volti a rimuovere gli ostacoli materiali che si oppongono all'emancipazione femminile. A loro volta, misure quali le quote rosa appaiono rivolte prevalentemente a categorie elitarie e non sembrano poter mo-

⁴³ Cfr. tra gli altri Saraceno (2011).

⁴⁴ Cfr. Immervol e al. (2009).

dificare direttamente le condizioni delle più ampie fasce di ragazze e donne che hanno difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro e a conciliare tale attività con scelte personali che le impegnano fuori dal mercato, a cominciare dalla fertilità. Per tale obiettivo, appaiono utili i congedi e sembra essenziale la disponibilità di servizi reali. Un sistema fiscale ben disegnato ed equilibrato può contribuire a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro.

In Italia, dove la normativa contro la discriminazione è ormai decisamente avanzata, come pure quella sui congedi, e le quote sono state introdotte da qualche anno, il sistema fiscale è continuamente al centro del dibattito e si sta facendo un ulteriore passo verso un'impostazione di *gender mainstreaming* attraverso l'introduzione del bilancio di genere. Tuttavia il nostro paese è indietro su quei fronti dove i passi avanti si compiono investendo congrui ammontari di risorse, come la realizzazione di un sistema di servizi di cura di buona qualità per bambini e anziani in tutte le regioni, a tariffe accessibili. È questa la strada che hanno perseguito, con successo, altri paesi europei. Peraltro in Italia è mancata la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni (Lep), che avrebbe dovuto garantire l'uniformità delle stesse sul territorio in seguito all'attuazione del federalismo fiscale, e il cui finanziamento avrebbe dovuto essere assicurato dal livello centrale⁴⁵. A questi ritardi si è aggiunto l'effetto dei tagli apportati al finanziamento degli enti territoriali⁴⁶.

Il basso livello dei salari e la precarietà non aiutano poi, nel nostro paese, la partecipazione delle donne, che rischiano di restare ghettizzate nei segmenti più deboli del mercato del lavoro. La crisi ha peggiorato la situazione, sia per l'indebolimento del lavoro, sia per le politiche di austerità, che non hanno certo favorito il superamento delle carenze storicamente presenti nel nostro sistema di welfare. La fortuna del principio del *gender mainstreaming* in Europa non ha impedito che si attuassero politiche macroeconomiche con impatto negativo sulle opportunità delle donne: sarebbe importante, in futuro, considerare con più attenzione le conseguenze delle politiche macroeconomiche sulla parità di genere. Il bilancio di genere, se orientato a una mag-

⁴⁵ Anche se nel tempo sono stati creati dei fondi sostanzialmente vincolati nell'utilizzo, sia pure dotati di finanziamenti limitati (si veda ad esempio Napolitano, 2016).

⁴⁶ Cfr. tra gli altri Del Boca, Pronzato e Sorrenti (2013).

giore informazione e trasparenza sugli effetti delle politiche di bilancio, potrebbe costituire un utile strumento anche a tal fine.

Riferimenti bibliografici

- Aassve A., Paziienza M.G. e Rapallini C., 2010, *Family Taxation and Labour Market Participation Incentives in Italy*, «Economia Pubblica», n. 1-6, pp. 189-217.
- Albertini M. e Rosina A., 2016, *Riecco il bonus bebè, un'arma spuntata per la natalità*, «lavoce.info», 17 maggio.
- Alesina A., Ichino A. e Karabarbounis L., 2011, *Gender-Based Taxation and the Division of Family Chores*, «American Economic Journal: Economic Policy», vol. 3, n. 2, pp. 1-40.
- Baldini M., 2014, *Ma i bebè non sono tutti uguali*, «lavoce.info», 21 ottobre.
- Brilli Y., Del Boca D. e Pronzato C. D., 2016, *Does Child Care Availability play a Role in Maternal Employment and Childrens Development? Evidence from Italy*, «Review of Economics of the Household», vol. 14, n. 1, pp. 27-51.
- Campa P., Casarico A. e Profeta P., 2011, *Gender Culture and Gender Gap in Employment*, «CESifo Economic Studies», vol. 57, n. 1, pp. 156-182.
- Commissione europea, 2013, *Barcelona Objectives, The Development of Childcare Facilities for Young Children in Europe with a View to Sustainable and Inclusive growth*, Direttorato generale Giustizia, Bruxelles.
- Di Nicola F., 2008, *Tassazione e sostegno del reddito familiare*, in Isae, *Rapporto Isae, Politiche pubbliche e redistribuzione*, Isae, Roma.
- Declich C. e Polin V., 2004, *Analisi del trattamento fiscale delle famiglie in Italia e una prospettive di riforma*, Isae, Rapporto trimestrale.
- Del Boca D., Pronzato C. e Sorrenti G., 2013, *I nidi della crisi*, «lavoce.info», disponibile all'indirizzo internet: www.lavoce.info/archives/10401/i-nidi-della-crisi/.
- Dipartimento per le Politiche della famiglia, Centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza e Istituto degli Innocenti, 2015, *Monitoraggio del Piano di sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia*, rapporto al 31 dicembre 2014.
- Aa.Vv., 2014, *Meglio più nidi che bonus bebè*, «I dossier de lavoce.info», 24 ottobre, disponibile all'indirizzo internet: www.lavoce.info/archives/30799/nidi-bonus-bebe/.
- Esping-Andersen, 2005, *Le nuove sfide per le politiche sociali del XXI secolo*, «Stato e mercato», n. 2, pp. 181-206.
- European Commission, 2015, *The 2015 Ageing Report*, «European Economy», n. 3.
- Gabriele S. e Kostoris Padoa Schioppa F., 2006, *Un'analisi economica della mobilità sociale in Italia*, «Rivista di politica economica», V-VI, maggio-giugno, pp. 47-112.

RPS

Stefania Gabriele

- Gabriele S. e Marino M.R., 2016, *Il bilancio di genere: un inquadramento generale*, Ufficio parlamentare di bilancio, «Focus tematico», n. 7, ottobre.
- Gabriele S. e Tediosi F., 2014, *Intergovernmental Relations and Long-Term Care Reforms: Lessons from the Italian Case*, «Health Policy», n. 116, pp. 61-70.
- Gonzales C., Jain-Chandra S., Kochhar K. e Newiak M., 2015, *Fair Play: More Equal Laws boost Female Labour Force participation*, Imf Staff Discussion Note, Sdn/15/02, febbraio.
- Immervoll H., Jacobsen Kleven H., ThustrupKreiner C. e Verdelin N., 2009, *An Evaluation of the Tax-Transfer Treatment of Married Couples in European Countries*, «Iza Discussion paper», n. 3965.
- Istat, 2006, *La mobilità sociale. Anno 2003*, Roma.
- Istat, 2014, *L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia*, «Statistiche report», 29 luglio (dati rivisti il 6 agosto 2015).
- Istat, 2015, *Come cambia la vita delle donne, 2004-2014*, Roma.
- Marcucci M. e Vangelisti M., 2013, *L'evoluzione della normativa di genere in Italia e in Europa*, Banca d'Italia, «Questioni di Economia e Finanza, Occasional Paper», n. 188.
- Marino M.R., Romanelli M. e Tasso M., 2013, *Dynamic Labour Supply with Taxes: the Case of Italian Couples, Fiscal Policy and Growth: Public Finance Workshop*; paper presentato al workshop della Banca d'Italia, Perugia, 29-31 marzo, 2012.
- Ministero della Salute, 2015, *Adempimento «mantenimento dell'erogazione dei Lea» attraverso gli indicatori della Griglia Lea, Metodologia e Risultati dell'anno 2013*, disponibile all'indirizzo internet: www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2397_allegato.pdf.
- Napolitano G., 2016, *L'assistenza sociale*, in Mangiameli S. e Napolitano G., 2016, *Rapporto sulle Regioni in Italia 2015*, Gruppo24ore, Milano.
- Ocse, 2012, *Closing the Gender Gap: Act Now*, Oecd Publishing, Parigi.
- Ranci C. e Pavolini E., 2013, *Reforms in long-term care policies in Europe*, Springer, New York.
- Renga S., 2015, *Country report, Gender equality, Italy*, European Commission, European Network of legal experts in gender equality and non-discrimination.
- Rgs, 2016, *Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario*, Mef-Rgs, Studi e pubblicazioni, rapporto n. 17.
- Saraceno C., 2011, *Meno tasse per le donne: inefficace e ingiusto*, «lavoce.info», 21 novembre, disponibile all'indirizzo internet: www.lavoce.info/archives/27286/meno-tasse-per-le-donne-inefficace-e-ingiusto/.
- Sen A., 1992, *Inequality Reexamined*, Oxford University Press, Oxford (trad. it. di Alessandro Balestrino, *La disuguaglianza*, il Mulino, Bologna, 1994).