FISCO E PARITÀ DI GENERE IN ITALIA: strumenti fiscali per promuovere l’equità tra i sessi

scritto da goal | 10 Luglio 2024



di Ivana De Michele*

Circa 15 anni fa, gli economisti Andrea Ichino e Alberto Alesina hanno proposto una tassazione agevolata per il lavoro delle donne per favorirne l’occupazione e migliorare la distribuzione del carico di lavoro familiare. La cosiddetta “gender tax”, che prevedeva una tassazione più alta per gli uomini rispetto alle donne, non è mai stata implementata. Tuttavia, il problema che la proposta intendeva risolvere è ancora attuale, come dimostrano i dati sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Nonostante l’aumento dell’occupazione femminile, a novembre 2023 il tasso di occupazione maschile era del 70,8%, mentre quello femminile era solo del 52,9%, con una differenza di 17,9 punti percentuali. Inoltre, il tasso di inattività femminile supera il 42%, contro il 24% degli uomini. Questi dati evidenziano un mercato del lavoro fortemente sbilanciato tra i generi, suggerendo la necessità di misure che favoriscano l’occupazione femminile.

Lo studio “Women, Labour markets and economic growth” del 2023 della Banca d’Italia ha confermato che il sistema fiscale italiano penalizza il secondo percettore di reddito all’interno della famiglia, spesso una donna. Sebbene la

“gender tax” possa sembrare difficilmente applicabile, l’importanza di affrontare l’impatto del fisco sull’occupazione femminile è indiscutibile.

In Italia, la parità di genere è un tema sempre più centrale nel dibattito pubblico. Le disparità salariali e le differenze nelle opportunità di carriera tra uomini e donne continuano a rappresentare una sfida significativa. Ma come può il sistema fiscale contribuire a colmare questo divario e promuovere una maggiore equità tra i sessi?

Oggi, in Italia, le donne guadagnano in media meno degli uomini e sono meno presenti nel mercato del lavoro. I dati mostrano una disparità salariale significativa, con variazioni che dipendono dal settore e dalla regione. Ad esempio, in alcune aree del paese, le donne possono guadagnare fino al 20% in meno rispetto ai loro colleghi maschi. Inoltre, le donne sono spesso relegate a lavori part- time o a posizioni meno retribuite, nonostante abbiano competenze e qualifiche equivalenti a quelle degli uomini.

Queste disparità non sono solo una questione di giustizia sociale, ma hanno anche un impatto negativo sull’economia nel suo complesso. La mancata partecipazione delle donne al mercato del lavoro rappresenta una perdita di talenti e competenze che potrebbero contribuire alla crescita economica del paese.

Il sistema fiscale italiano già prevede alcune misure per supportare le famiglie e promuovere la parità di genere. Ad esempio, esistono detrazioni fiscali per le spese sostenute per i figli e per l’assistenza familiare. Tuttavia, queste misure non sempre sono sufficienti per affrontare le radici profonde delle disuguaglianze di genere.

I bonus come il “Bonus Bebè” e il “Bonus Mamma Domani” offrono un sostegno finanziario alle famiglie, ma spesso non incidono direttamente sulla partecipazione delle donne al mercato del

lavoro o sulla riduzione del divario salariale. Inoltre, molte donne non sono pienamente consapevoli di tutte le agevolazioni fiscali disponibili o trovano difficoltà nell'accedervi.

Per fare un vero progresso verso la parità di genere, è necessario implementare politiche fiscali più mirate e efficaci. Una proposta potrebbe essere l'introduzione di crediti d'imposta per le aziende che assumono e promuovono donne in posizioni di leadership. Questo non solo incentiverebbe le aziende a impegnarsi attivamente nella promozione dell'equità di genere, ma aiuterebbe anche a creare modelli di ruolo femminili nelle posizioni di vertice.

Inoltre, sarebbe utile introdurre agevolazioni fiscali per le madri che rientrano nel mercato del lavoro dopo il congedo di maternità. Questo potrebbe includere deduzioni fiscali per le spese di formazione e aggiornamento professionale, supportando le donne nel mantenere e sviluppare le proprie competenze.

Un'altra proposta potrebbe riguardare le detrazioni fiscali per le spese di cura. Ampliando queste detrazioni, si allevierebbe il carico del lavoro di cura che spesso ricade sulle donne, permettendo loro di dedicare più tempo e risorse alla propria carriera. Inoltre, incentivare fiscalmente le aziende che offrono congedi parentali retribuiti e incoraggiano una condivisione equa dei congedi tra i genitori potrebbe contribuire a una distribuzione più equilibrata delle responsabilità familiari.

Guardare all'estero può offrire utili spunti per migliorare le politiche fiscali italiane.

Paesi scandinavi: Svezia, Norvegia e Danimarca Congedi parentali retribuiti e condivisi: In Svezia, i genitori hanno diritto a 480 giorni di congedo parentale retribuito, che possono essere condivisi tra madre e padre. Questo incoraggia una maggiore partecipazione degli uomini nelle responsabilità di cura familiare, permettendo alle donne di rientrare nel

mercato del lavoro più facilmente. La stessa politica è adottata in Norvegia, dove una quota dei giorni di congedo è riservata specificamente ai padri, incentivando l'uso equo del congedo.

Agevolazioni fiscali per le famiglie: I paesi scandinavi offrono generose detrazioni fiscali per le spese di cura dei bambini, inclusi gli asili nido e le assistenti familiari. Questi incentivi fiscali rendono più accessibili i servizi di cura, facilitando il ritorno delle donne al lavoro.

Islanda

Equità salariale certificata: L'Islanda ha introdotto un sistema di certificazione per la parità retributiva. Le aziende con più di 25 dipendenti sono tenute a ottenere una certificazione che dimostri che stanno pagando salari equi a uomini e donne per lo stesso lavoro. Questo sistema è supportato da incentivi fiscali per le aziende che ottengono la certificazione.

Canada

Crediti d'imposta per le spese di cura: In Canada, le famiglie possono beneficiare di crediti d'imposta per le spese sostenute per la cura dei bambini, rendendo più accessibili i servizi di assistenza all'infanzia. Questo aiuta le donne a tornare al lavoro senza essere ostacolate dai costi elevati della cura dei bambini.

Incentivi per le aziende che promuovono l'equità di genere: Il governo canadese offre incentivi fiscali alle aziende che implementano politiche di equità di genere, come programmi di mentoring per le donne, formazione sulla parità di genere e misure per prevenire le discriminazioni sul posto di lavoro.

Germania

Split income tax (tassazione del reddito familiare): In

Germania, le coppie sposate possono optare per la tassazione congiunta, il che spesso comporta una riduzione delle tasse per le famiglie con un solo reddito principale. Tuttavia, il governo ha introdotto incentivi per il secondo reddito, spesso delle donne, per incoraggiare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Politiche di work-life balance: La Germania ha implementato politiche di flessibilità lavorativa che permettono ai genitori di adattare il loro orario di lavoro in base alle esigenze familiari. Le aziende che adottano tali misure possono beneficiare di incentivi fiscali.

Francia

Allocazioni per le famiglie numerose: La Francia offre una serie di benefici fiscali e supporti finanziari per le famiglie con tre o più figli, inclusi crediti d'imposta per le spese di cura dei bambini e sussidi per l'educazione. Questo sistema aiuta a bilanciare le responsabilità di cura e a incoraggiare la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Congedo parentale: Il congedo parentale retribuito in Francia è generoso, con una parte del congedo riservata ai padri, incentivando una condivisione più equa delle responsabilità di cura.

Giappone

Incentivi per il ritorno al lavoro delle madri: Il Giappone ha introdotto politiche fiscali per incentivare le madri a tornare al lavoro dopo il congedo di maternità. Le aziende che offrono programmi di reinserimento lavorativo per le madri possono beneficiare di agevolazioni fiscali.

Supporto per l'assistenza all'infanzia: Il governo giapponese fornisce sussidi per l'assistenza all'infanzia e ha aumentato il numero di posti disponibili negli asili nido, riducendo le liste di attesa e aiutando le donne a rientrare nel mondo del lavoro.

Osservando queste buone pratiche internazionali, possiamo vedere che l’introduzione di politiche fiscali mirate può avere un impatto significativo sulla promozione dell’equità di genere. L’Italia potrebbe trarre ispirazione da questi esempi per sviluppare misure efficaci che supportino le donne nel mercato del lavoro, riducano il divario salariale e promuovano una maggiore giustizia sociale.

Implementare queste politiche richiede un impegno continuo e una valutazione costante dei risultati. Tuttavia, i benefici a lungo termine per l’economia e la società nel suo complesso rendono questi sforzi indispensabili. La promozione della parità di genere attraverso il sistema fiscale può non solo migliorare la vita delle donne italiane, ma anche contribuire a costruire una società più equa e prospera per tutti.

**ODCEC Milano*