



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Questioni di Economia e Finanza

(Occasional Papers)

Le donne e l'economia italiana

di Magda Bianco, Francesca Lotti e Roberta Zizza

Giugno 2013

Numero

171



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Questioni di Economia e Finanza

(Occasional papers)

Le donne e l'economia italiana

di Magda Bianco, Francesca Lotti e Roberta Zizza

Numero 171 – Giugno 2013

La serie Questioni di economia e finanza ha la finalità di presentare studi e documentazione su aspetti rilevanti per i compiti istituzionali della Banca d'Italia e dell'Eurosistema. Le Questioni di economia e finanza si affiancano ai Temi di discussione volti a fornire contributi originali per la ricerca economica.

La serie comprende lavori realizzati all'interno della Banca, talvolta in collaborazione con l'Eurosistema o con altre Istituzioni. I lavori pubblicati riflettono esclusivamente le opinioni degli autori, senza impegnare la responsabilità delle Istituzioni di appartenenza.

La serie è disponibile online sul sito www.bancaditalia.it.

ISSN 1972-6627 (stampa)

ISSN 1972-6643 (online)

Stampato presso la Divisione Editoria e stampa della Banca d'Italia

LE DONNE E L'ECONOMIA ITALIANA

di Magda Bianco*, Francesca Lotti* e Roberta Zizza*

Sintesi

I divari di genere sul mercato del lavoro, ai vertici delle imprese, nelle retribuzioni restano significativi in Italia. Nel lavoro, che sintetizza i principali risultati di un progetto di ricerca volto a individuare gli effetti economici e le principali cause di tali divari, vengono discusse alcune evidenze relative ai differenziali salariali, ai divari nei vertici e nell'accesso al credito. Tra le cause dei persistenti divari vengono individuati sia fattori di offerta (da parte delle donne), sia di domanda (da parte del mercato del lavoro). Tra i primi rilevano la scarsità di strumenti di conciliazione e l'organizzazione del lavoro, ancora poco flessibile; per alcuni aspetti, anche l'istruzione. Tra i secondi rilevano le componenti culturali e fenomeni di discriminazione "implicita", per cui vengono premiate sul mercato del lavoro caratteristiche più diffuse tra gli uomini, sebbene non rilevanti per il lavoro svolto. Si discutono inoltre alcune delle politiche volte a ridurre i divari: la normativa nazionale e le politiche regionali; gli incentivi all'imprenditoria femminile; una tassazione che non scoraggi il lavoro femminile.

Classificazione JEL: J11, J16.

Parole chiave: divari di genere, conciliazione, discriminazione, politiche.

Indice

Introduzione.....	5
1. I divari nel mercato del lavoro e nelle imprese	6
1.1. Divari salariali	6
1.2. Imprese, banche, società quotate	6
1.3. Gli ostacoli all'imprenditoria femminile: l'accesso al credito	7
2. Gli effetti economici.....	8
2.1. La spesa e le scelte pubbliche.....	9
2.2. La qualità del credito e la performance delle imprese.....	10
2.3. L'impatto sul capitale umano dei figli.....	11
3. Le radici dei divari.....	12
3.1. La maternità.....	12
3.2. L'istruzione.....	13
3.3. I fattori culturali.....	14
3.4. La conciliazione tra vita e lavoro e l'organizzazione d'impresa.....	15
3.5. Attitudini e preferenze differenti	17
4. Le politiche.....	20
4.1. La normativa.....	20
4.2. Le politiche regionali.....	21
4.3. Una politica mirata: il sostegno all'imprenditoria femminile	21
4.4. La tassazione.....	22
Conclusioni.....	23

* Banca d'Italia, Servizio Studi di struttura economica e finanziaria.

Introduzione*

Il Global Gender Gap Report del 2012, che misura in 136 paesi i differenziali di genere rispetto all'accesso alle risorse e alle opportunità, collocava l'Italia all'80° posto, con un peggioramento dal 74° nel 2010, e dal 67° nel 2008¹. La posizione complessiva è la sintesi di quattro indicatori: sul fronte della *partecipazione e delle opportunità in ambito economico* (che comprende partecipazione al mercato del lavoro, remunerazione, progressione) l'Italia è particolarmente arretrata (101° posizione) mentre rispetto a *istruzione e political empowerment* la collocazione è migliore (65° e 71° rispettivamente). Da cosa discende una posizione così sfavorevole?

Se si considera il tasso di occupazione, il divario di genere è ancora molto ampio (19 punti percentuali nella fascia di età 15-64 anni nel 2012, 10 punti in meno rispetto al 1993), sebbene negli ultimi anni esso si sia ridotto, riflettendo il maggiore aumento della partecipazione delle donne, anche per effetto delle riforme pensionistiche che ne hanno posticipato l'uscita dal mercato del lavoro, e la loro maggiore concentrazione in settori meno colpiti dalla crisi. Il tasso di occupazione femminile è pari al 55,5 per cento al Centro Nord e al 31,4 nel Mezzogiorno; il divario territoriale si è gradualmente ampliato dal 1993 a oggi in conseguenza di una dinamica occupazionale più sostenuta nel Centro Nord, chiudendosi lievemente solo nell'ultimo anno. La presenza femminile nel mercato del lavoro è maggiore in tipologie di impiego meno stabili e nei settori a più bassa remunerazione (cosiddetta segregazione orizzontale).

Il differenziale rispetto agli uomini si presenta più elevato nella classe di età 35-54 anni, ma è rilevante già tra i giovani poco dopo la laurea. Gli ultimi dati di AlmaLaurea (2013) indicano che a un anno dalla laurea specialistica lavora il 63,0 per cento dei maschi, contro il 55,5 delle femmine, anche se il divario si sta riducendo; che esiste un divario anche sulla retribuzione mensile, del 23 per cento circa; che, sempre a un anno dalla laurea, ha un lavoro stabile il 39 per cento dei ragazzi, 9 punti percentuali in più delle ragazze.

Queste evidenze rappresentano la motivazione iniziale di un progetto di ricerca sul ruolo delle donne nell'economia italiana. Con il progetto si è inteso innanzitutto dar conto più ampiamente di alcuni aspetti di tali divari, concentrandosi sulle posizioni di vertice (nelle società quotate e nelle banche), sui divari salariali e sugli ostacoli all'attività imprenditoriale che le donne incontrano soprattutto in relazione all'accesso al credito. In secondo luogo, si è tentato di valutare i possibili effetti economici della scarsa presenza femminile nel mercato del lavoro e nei ruoli decisionali.

* Desideriamo ringraziare innanzi tutto le autrici e gli autori coinvolti in questo progetto e i *discussant* che hanno commentato i lavori nei due convegni "Crescita economica, equità, uguaglianza: il ruolo delle donne" (Banca d'Italia, 18 ottobre 2011) e "Le donne e l'economia italiana" (Banca d'Italia, 7 marzo 2012). Cristina Petrassi e Stefano Marucci hanno assicurato una preziosa assistenza editoriale. Un ringraziamento particolare va a Daniele Franco, che ci ha sollecitato ad avviare questo progetto e l'ha sostenuto durante tutto il percorso.

¹ Nel 2006 e 2007 le posizioni erano assai peggiori.

Ci si è poi interrogati sulle radici dei divari esistenti, cercando di appurare se esista una causa dominante o se invece ve ne siano molte che si combinano nel nostro sistema: la maternità, il grado di istruzione, i fattori culturali, le difficoltà di conciliazione tra vita e lavoro, le diverse attitudini e preferenze di uomini e donne.

Infine si sono considerati (e valutati) alcuni possibili strumenti di *policy*, volti a correggere tali divari: la legislazione, le politiche regionali, le leggi per l'imprenditoria, la tassazione.

In questo lavoro introduttivo si da conto in modo sintetico del percorso seguito e dei principali risultati, offrendo alcune riflessioni relative anche a degli aspetti che non sono stati approfonditi nei lavori di ricerca afferenti al progetto².

1. I divari nel mercato del lavoro e nelle imprese

Come abbiamo accennato sopra, sono rilevanti i divari nell'accesso al mercato del lavoro. Essi si accentuano nel percorso di carriera, sia in termini di trattamento economico, sia di possibilità di raggiungere posizioni apicali.

1.1. Divari salariali

Come evidenziato anche in altri paesi, persino in quelli dove i divari occupazionali di genere sono minori, i *gap* salariali restano in Italia significativi (Zizza, 2013). A fronte di un divario "grezzo", ottenuto confrontando i valori medi dei salari per uomini e donne, intorno al 6 per cento dalla metà degli anni novanta (che nel confronto internazionale appare relativamente contenuto), se si tiene conto delle caratteristiche individuali e dell'impresa, il divario sale al 13 per cento alla fine dello scorso decennio.

I divari salariali si manifestano immediatamente all'uscita dal percorso formativo. Gli ultimi dati di AlmaLaurea (2013) rilevano che a un anno dalla laurea in media i ragazzi guadagnano il 32 per cento in più delle loro colleghe (1.220 euro contro 924 euro mensili netti); a cinque anni dal conseguimento del titolo, il differenziale è pari al 30 per cento (1.646 contro 1.266 euro).

1.2. Imprese, banche, società quotate

Nelle società italiane (con oltre 10 milioni di fatturato) le donne presenti in Consiglio di amministrazione sono nel 2011 il 14,5 per cento (Cerved Group, 2012). La crescita negli ultimi anni è stata modesta (erano il 13,7 per cento nel 2008). La presenza è appena più consistente tra le imprese piccole: almeno una donna nel 48 per cento delle società con un fatturato tra 10 e 50

² Una sintesi di questo percorso è contenuta nel capitolo 11 della Relazione Annuale della Banca d'Italia sul 2011: "Le donne e l'economia italiana".

milioni contro il 40 per cento in quelle con oltre 200 milioni. La percentuale scende ancora se si considerano gli amministratori delegati: le donne sono il 9,3 per cento del totale, anche in questo caso con un'evoluzione lentissima (erano il 9 per cento nel 2008).

Anche negli anni più recenti i mutamenti sono molto lievi: in occasione delle sostituzioni di amministratori delegati nel 2011, un uomo è stato sostituito con un uomo nel 92,3 per cento dei casi; una donna con un uomo l'85,5 per cento delle volte. Solo tra i giovani (con meno di 30 anni) la percentuale femminile è più elevata (30 per cento).

Se si considera poi il settore bancario (Del Prete, Stefani, 2013), la presenza femminile ai vertici (nei ruoli di direttore generale, membro del consiglio di amministrazione, membro del collegio sindacale) è ancora più contenuta, raggiungendo il 7 per cento nel 2010. Il 60 per cento delle banche non aveva nessuna donna nelle posizioni apicali, un altro 30 per cento solo una. Spesso la presenza si concentra nei collegi sindacali. L'analisi (condotta su dati panel per il periodo 1995-2008) mostra come le donne siano più spesso presenti in posizioni di vertice nel CdA delle banche appartenenti ai grandi gruppi, in quelle dove i CdA sono più numerosi e più giovani. Ancora, coerentemente con quanto evidenziato da studi condotti per altri paesi, la presenza è più elevata nelle banche che in passato hanno sperimentato maggiore rischiosità.

Ancora minore era la presenza nei CdA delle società quotate in borsa fino a pochissimi mesi fa (Bianco, Ciavarella, Signoretti, 2013). Le donne erano il 4,5 per cento nel 2004 e il 6,6 per cento nel 2010. Si trattava per circa il 50 per cento di donne collegate al controllante da legami di parentela, con due diversi "modelli", per tipologia di società e caratteristiche del CdA. Da un lato le donne legate al controllante erano più presenti in società più piccole, a proprietà concentrata, nei settori dei beni di consumo; le donne "indipendenti" più frequenti in società a proprietà diffusa, con CdA più giovani e indipendenti. L'approvazione della legge 120/2011 sulle quote di genere (entrata in vigore nell'agosto del 2012) ha accelerato la crescita, portando la presenza femminile nei CdA all'11 per cento a novembre 2012, con il 66 per cento delle società con almeno una donna e il 24 per cento già in linea con le previsioni della legge (almeno il 30 per cento dei consiglieri di amministrazione del genere meno rappresentato). Tra le nomine recenti appare dominante la componente delle "indipendenti", senza legami di parentela con l'azionista di controllo.

In sintesi una situazione che mostra un'evoluzione molto lenta, non dissimile da quella di altri paesi, che solo con rilevanti forzature sembra evolvere verso equilibri differenti.

1.3. *Gli ostacoli all'imprenditoria femminile: l'accesso al credito*

Infine, esistono ostacoli anche in un altro ambito professionale, quello imprenditoriale. Il più difficile accesso al credito delle imprese femminili non è un fenomeno solo italiano (Stefani, Vacca, 2013). Analisi condotte sulla base di indagini internazionale (*Survey on Access to Finance of SME* della BCE) mostrano per i principali paesi l'esistenza di vincoli all'accesso al credito per le imprese

femminili, sia dal lato della domanda (le donne temono più spesso un rifiuto e quindi chiedono meno frequentemente credito), sia dell'offerta (a parità di caratteristiche osservabili, le donne si vedono più spesso rifiutare una richiesta di credito).

In Italia, le evidenze riguardano anche il maggiore costo del credito per le (piccole) imprese femminili (Alesina, Lotti, Mistrulli, 2013), nonché, nel periodo recente di crisi economica, la contrazione più accentuata del credito verso le imprese femminili rispetto a quelle maschili (di nuovo, a parità di caratteristiche osservabili), anche se non è possibile in questo caso distinguere tra componenti di domanda e offerta (Cesaroni, Lotti, Mistrulli, 2013).

Queste evidenze sui divari in vari campi della vita economica si sommano e rafforzano quelli ampiamente documentati da molte istituzioni, tra cui l'Istat (2012). Impongono un'analisi in profondità delle radici dei divari, per assicurare politiche efficaci nel contrastarli.

2. Gli effetti economici

Prima di discutere la causa della (peculiarità della) situazione italiana, vale la pena di comprendere e tentare di valutare quali siano le possibili conseguenze di una scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro in generale e della contenuta presenza femminile ai vertici delle istituzioni e delle imprese: è ormai ampiamente diffusa la convinzione che assicurare maggiore parità di genere produca non solo società più eque, ma anche maggiore benessere economico (World Bank, 2012).

Questa valutazione è assai complessa, per i molti problemi di endogeneità dei fenomeni, che rendono spesso difficile identificare i nessi causali. Si può distinguere un approccio macroeconomico, volto a valutare l'impatto economico complessivo che avrebbe una maggiore presenza femminile nel mercato del lavoro, e uno di natura microeconomica, che tenta di stimare l'effetto della presenza femminile sui risultati o sulla *governance* delle imprese (o di altre istituzioni).

Nell'ambito del primo approccio si sono tentati esercizi controfattuali (simili a quelli realizzati per altri paesi, come gli Stati Uniti e il Giappone, dove si stima che la chiusura del *gap* occupazionale innalzerebbe il PIL rispettivamente del 9 e del 16 per cento). Un maggiore accesso femminile al mercato del lavoro, che ne innalzasse il tasso di occupazione all'obiettivo di Lisbona (60 per cento) si assocerebbe "meccanicamente" a un PIL più elevato del 7 per cento, anche in presenza di una riduzione della produttività media. Ovviamente ciò non significa che sia possibile realizzarlo a parità di altre condizioni, in particolare a parità di occupazione maschile. Rispetto a questo tuttavia, alcune analisi mostrano come nel segmento più giovane della forza lavoro la maggiore partecipazione femminile non avverrebbe necessariamente a scapito di quella maschile, in quanto la sostituibilità tra le due tipologie di forza lavoro è contenuta (De Giorgi, Paccagnella, Pellizzari, 2013).

Una maggiore occupazione femminile si associa inoltre all'acquisto di beni e servizi, specie quelli di cura, altrimenti prodotti all'interno della famiglia, stimolando l'espansione di un mercato in Italia poco sviluppato; può determinare un aumento del numero di famiglie con redditi da lavoro e una riduzione del rischio di povertà.

2.1. *La spesa e le scelte pubbliche*

Sempre con riferimento alle analisi di carattere macroeconomico, una maggiore presenza femminile nelle amministrazioni e in ruoli decisionali pubblici potrebbe avere effetti sulle scelte pubbliche, anche di spesa, se è vero che le "preferenze profonde" sono differenti tra generi (si veda il par. 3.5).

Con riguardo alle scelte nella vita privata, alcuni studi confermerebbero queste indicazioni. Analisi relative soprattutto ai paesi in via di sviluppo suggeriscono come un maggiore reddito (sotto forma di sussidi) a disposizione delle donne si traduca più frequentemente (rispetto a quanto avviene se il sussidio viene erogato agli uomini) in maggiore spesa in istruzione, salute, nutrimento dei figli e altre spese a beneficio in generale di donne e bambini.

Infine, relativamente al ruolo in politica, alcuni studi mostrano come una maggiore presenza femminile in ruoli di governo (di nuovo le evidenze si riferiscono soprattutto ai paesi in via di sviluppo) induca politiche più democratiche e un'allocazione delle risorse maggiormente orientata alla cura e allo sviluppo dell'infanzia (Chattopadhyay, Duflo, 2004). Di solito le analisi riferite ai paesi sviluppati non identificano invece differenze significative in termini di composizione della spesa pubblica associate a una maggiore presenza femminile (con alcune eccezioni, ad esempio nel caso svedese, cfr. Svaleryd, 2009) forse anche perché gli eletti rispondono più a preferenze del proprio elettorato che non sono necessariamente perfettamente allineate con le proprie. Anche nel caso italiano (Rigon, Tanzi, 2013) l'analisi condotta, che si basa sull'esperienza delle quote di genere nelle elezioni comunali nel periodo aprile 1993-settembre 1995, pur mostrando un effetto della maggiore presenza femminile sulle caratteristiche dei consigli in termini di minore età media e maggiore livello di istruzione dei componenti del consiglio, non supporta la tesi che l'allocazione della spesa dei comuni sia differente dove è maggiore la presenza femminile in consiglio. Va considerato che i dati non consentono una disaggregazione molto fine della tipologia di spesa; è comunque possibile, come già detto, che i comportamenti dei politici siano maggiormente influenzati dalle possibili preferenze degli elettori piuttosto che dalle proprie o che in ogni caso in politica il genere non sia una variabile determinante nello spiegare i comportamenti, o perché le donne candidate sono scelte proprio perché hanno preferenze più simili agli uomini oppure perché le donne "al potere" avvicinano spontaneamente le loro scelte a quelle degli uomini.

Vi sono invece evidenze relative alla maggiore avversione delle donne alla corruzione, che si traduce in scelte di *policy*. Transparency International (2010), l'organismo internazionale che "misura" la percezione dell'intensità della corruzione in 183 paesi e realizza un'indagine su quanti

cittadini siano stati oggetto di richieste di tangenti, rileva che da un lato sia meno frequente che le donne siano disposte a pagarne una, dall'altro che esse subiscono in misura maggiore gli effetti negativi della corruzione (ad esempio associati a una minore qualità dei servizi offerti).

Ancora, evidenze “dirette” su alcuni villaggi indiani mostrano come in quelli in cui è stata adottata una leadership femminile, i cittadini sono stati meno soggetti alla richiesta di tangenti (Beaman *et al.*, 2006). Ma vi sono altre conferme in questa direzione: alcuni lavori avevano mostrato all'inizio dello scorso decennio una correlazione negativa tra presenza di donne in parlamento e un indice di corruzione nel paese; una minore tolleranza delle donne per i comportamenti disonesti; una maggiore disponibilità al rispetto delle leggi (Swamy *et al.*, 2001).

Ma è anche possibile che minore corruzione e maggiore presenza femminile in posizioni di vertice siano entrambe espressione di uno stesso fenomeno (ad esempio, entrambe si riscontrano in società più liberali, più “illuminate”) oppure che esse dipendano da altre caratteristiche femminili (una maggiore avversione al rischio, che le indurrebbe a farsi coinvolgere in misura minore in atti corruttivi, oppure un minore accesso al potere che le esporrebbe in misura minore alla stessa possibilità di corrompere o farsi corrompere) che potrebbero modificarsi con l'evolvere del ruolo delle donne nella società.

Esperimenti più recenti riescono a tenere conto di alcuni fattori (ad esempio, l'avversione al rischio), isolando quelli di interesse, e suggeriscono che le donne siano in effetti meno soggette alla corruzione (ovvero, corrompono meno e sono meno corruttibili); che quando sono al potere (ad esempio, quando sono sindaci) le loro amministrazioni risultano meno corrotte di quelle simili ma guidate da sindaci uomini (è questo il caso in Brasile; Brollo, Troiano, 2012).

2.2. La qualità del credito e la performance delle imprese

Nell'ambito dell'approccio che abbiamo definito “microeconomico” vi sono numerosi lavori che tentano di stimare l'impatto di una (rilevante) presenza femminile al vertice delle imprese su alcune variabili relative alla *performance*, specie dopo l'introduzione di quote di genere obbligatorie nei consigli di amministrazione in alcuni paesi europei. I risultati sugli indicatori di redditività o performance di mercato sono assai eterogenei.

Molte analisi identificano una relazione positiva tra le quote di amministratori donne o *top executive* e la *performance* delle imprese. Tuttavia spesso il nesso di causalità non è chiaramente identificabile. Alcuni studi più recenti suggeriscono che gli azionisti valutino positivamente la nomina di donne tra gli amministratori (è il caso dell'Australia; Adams, Gray, Nowland, 2011); in generale consigli di amministrazione più femminili assicurerebbero maggiore “monitoraggio” sulla gestione (Adams, Ferreira, 2009), con effetti positivi per le società con una *governance* più debole ma negativi per le altre.

Una maggiore presenza femminile nei consigli di amministrazione sembrerebbe anche indurre maggiore “diversità” nel *top management* (Matsa, Miller, 2012; Adams, Kirchmeier, 2013).

Nelle nostre analisi (Depalo, Lotti, 2013) le imprese femminili non si differenziano da quelle maschili sotto il profilo della redditività, nonostante, come si è detto, sperimentino maggiori difficoltà nell’accesso al credito. Differenze tra le due tipologie di imprese emergono invece rispetto alla qualità del credito: per le ditte individuali il cui proprietario è una donna i debiti di difficile recupero restano classificati come “sofferenze” più a lungo. Tuttavia, tale evidenza è principalmente dovuta al fatto che i prestiti concessi alle imprese femminili tendono a terminare meno frequentemente con un passaggio a perdita, indicando che le imprese femminili mostrano prospettive di recupero del credito più favorevoli rispetto a quelle maschili (Marcucci, Mistrulli, 2013).

Le imprese con una maggiore presenza femminile in consiglio di amministrazione – analogamente a quanto evidenziato negli studi citati sopra – sembrano beneficiare di una *governance* più “severa”, sia pure approssimata da indicatori molto semplificati, come la frequenza delle riunioni del consiglio stesso. I benefici appaiono più strettamente correlati con la presenza di amministratrici indipendenti dall’azionista di controllo (Bianco, Ciavarella, Signoretti, 2013). La presenza di donne nei consigli di amministrazione delle banche è positivamente correlata con l’utilizzo di sistemi di controllo più rigorosi che accrescono l’efficienza operativa delle banche e ne possono ridurre la rischiosità (Del Prete, Stefani, 2013).

2.3. *L’impatto sul capitale umano dei figli*

Tra i possibili effetti “negativi” di un maggiore accesso femminile al mercato del lavoro vi sono quelli relativi all’educazione dei figli. In generale, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è collegata in maniera duplice con gli investimenti familiari nel capitale umano dei figli: da un lato l’aumento del reddito familiare riduce il rischio di povertà e rende disponibili maggiori risorse utilizzabili per l’istruzione e la cura dei figli; dall’altro, vi è una modifica dell’allocazione del tempo di entrambi i genitori (tra tempo libero, tempo speso nei lavori domestici, tempo passato coi figli).

Le evidenze più recenti suggeriscono che il lavoro riduca in misura contenuta il tempo trascorso dalle madri con i figli: le madri lavoratrici comprimono il loro tempo libero e quello impiegato in attività domestiche, preservando tuttavia quello “di qualità”, ossia quello riferito alle attività e al gioco; allo stesso tempo, quando le madri lavorano, aumenta il tempo che i padri dedicano ai figli. Il lavoro delle madri, quindi, sembra favorire una maggiore condivisione nell’accudire i figli (Mancini, Pasqua, 2011). Il tempo “di qualità” trascorso dai genitori con i propri figli ha in ogni caso un effetto positivo sullo sviluppo cognitivo dei figli, con alcune evidenze relative ad effetti di genere: il tempo della madre avrebbe un effetto positivo sugli esiti cognitivi delle figlie, mentre il

tempo del padre avrebbe un effetto positivo sugli esiti cognitivi dei figli (in particolare sui test relativi alla lettura e alla comprensione del testo; Del Boca, Mancini, 2013). Ulteriori analisi (relative a bambini nati negli Stati Uniti, nel Regno Unito e in Canada negli anni 2000) si concentrano sulle differenze cognitive in età prescolare ed evidenziano una migliore performance delle bambine, associata al maggior tempo che - a partire dai 9 mesi - sarebbe loro dedicato con riferimento alle attività di lettura, racconto di storie, insegnamento di nuove parole. Tra le motivazioni sarebbe prevalente quella relativa al costo opportunità del tempo delle madri, forse perché più “costoso” svolgere queste attività con i figli maschi (meno attenti, più irrequieti).

3. Le radici dei divari

Quali sono le radici dei divari che abbiamo finora documentato? Vi è un fattore prevalente o essi sono il frutto dell’esplicarsi e, in alcuni casi, dell’intrecciarsi, di molte cause? Le evidenze sull’ampiezza e sulla varietà dei divari di genere suggeriscono l’operare nel nostro paese di un insieme di cause con diverso grado di persistenza.

3.1. La maternità

Come accennato nell’introduzione, la maternità rappresenta la fase della vita in cui sembrano acuirsi le difficoltà di accesso e permanenza nel mercato del lavoro, specie nel confronto internazionale (cfr. Fig. 1). E ciò nonostante, sempre sul piano internazionale, vi sia ormai evidenza di una relazione positiva tra fecondità e tassi di occupazione femminile.

In Italia in effetti la ridotta partecipazione delle donne al mercato del lavoro si associa a bassi tassi di fecondità (1,4 figli per donna, come in Germania, contro 2,0 in Francia e in Danimarca nel 2008). In base ai dati aggregati il tasso di occupazione è minore per le donne con figli, in media di circa sei punti percentuali nella fascia di età tra 15 e 64 anni. Tuttavia analisi condotte su dati individuali (Rondinelli, Zizza, 2010) mostrano che, nel lungo periodo e tenendo conto delle diverse caratteristiche personali, e in linea con quanto stimato per altri paesi, non vi è un effetto causale negativo della maternità sull’offerta di lavoro femminile. L’impatto negativo della fecondità si concentra nel periodo in cui i figli sono piccoli; permane in termini di qualità del lavoro (qualifica, tipologia di orario e di contratto) e di continuità delle carriere.

Alcuni lavori hanno investigato il ruolo che eventuali “preferenze” rispetto al genere dei figli possono rivestire sulle scelte occupazionali delle madri. Un’ampia letteratura relativa a paesi in via di sviluppo o emergenti mostra che se il primogenito è una bambina, i genitori continuano a procreare fino all’arrivo del figlio maschio. Questa preferenza per un figlio maschio implica un maggiore numero di gravidanze e dunque una minore partecipazione delle madri con primogenita femmina al mercato del lavoro. Ichino, Lindstrom e Viviano (2013) mostrano tuttavia che in alcune economie avanzate (Stati Uniti, Svezia, Italia e Regno Unito), pur differenti dal punto di vista dei

modelli di welfare e dei divari di genere, vi è un secondo canale, quello dovuto ai divorzi, che può agire in senso opposto, inducendo una minore partecipazione delle donne con primogeniti maschi. Un primogenito maschio renderebbe il matrimonio più stabile, innalzando la probabilità per la donna di avere altri figli, e riducendone dunque l'offerta di lavoro .

3.2. *L'istruzione*

Un secondo “imputato” nella ricerca delle fonti dei divari è rappresentato dall'istruzione. Fino ad alcuni decenni fa infatti l'attenzione era rivolta ai possibili svantaggi nell'accesso alla formazione e alla peggiore *performance* delle ragazze a scuola, che potevano contribuire a spiegare i divari di genere sul mercato del lavoro. Oggi quelle differenze esistono solo in un numero limitato di paesi, in alcuni dei quali fattori religiosi e culturali limitano l'accesso all'istruzione delle ragazze (World Bank, 2012).

Nella maggior parte dei paesi sviluppati un difetto di preparazione scolastica non è più alla radice dei divari di accesso e nei percorsi professionali: la percentuale di popolazione in possesso di un'educazione terziaria è nei paesi OCSE del 29 per cento tra gli uomini e del 32 tra le donne, divario che nella classe di età 25-34 anni diventa di 9 punti (33 per cento per gli uomini e 42 per le donne) e resta ormai a favore degli uomini solo nella classe di età 55-64 anni.

Le ragazze hanno una maggiore probabilità di completare la scuola secondaria e, sulla base dei dati disponibili, si stima che il 47 per cento delle giovani donne, contro il 32 per cento dei maschi, si laureerà nel corso della vita (OECD, 2012a). Solo nei percorsi post-laurea resta maggiore la percentuale di uomini che conseguono un dottorato.

In Italia la situazione è – come noto – peggiore in assoluto nel confronto internazionale, ma con una evoluzione dei divari simile. Hanno un'istruzione universitaria il 13 per cento degli uomini contro il 16 per cento delle donne; nella fascia di età 25-34 anni sono laureati il 33 per cento dei maschi e il 42 per cento delle donne. I dati AlmaLaurea per l'Italia confermano anche che in media le ragazze ottengono voti di laurea più elevati e si laureano in tempi più brevi. Le giovani donne inoltre sembrano avere in media aspirazioni di carriera più “alte” dei colleghi uomini. La percentuale di giovani che a 15 anni pensano che occuperanno posizioni ad alta professionalità (legislatori, dirigenti, manager, professionisti) è pari a poco più del 50 per cento tra i ragazzi e al 65 per cento tra le ragazze (OECD, 2012b).

Inoltre a 15 anni le ragazze hanno mediamente competenze in termini di lettura e comprensione di testi e capacità espositive superiori a quelle dei compagni (equivalenti a un anno di scuola), mentre sono i ragazzi ad avere performance lievemente superiori in matematica (nelle scienze non vi sarebbero invece differenze rilevanti; OECD, 2012a).

Si tratta quindi di un divario sostanzialmente chiuso, o che addirittura nel medio termine potrebbe portare a un rovesciamento nei “vantaggi comparati”? In realtà esistono tuttora alcune differenze che possono contribuire a spiegare i divari nell’accesso al mercato del lavoro.

Permangono infatti differenze significative nella scelta delle discipline di studio: a 15 anni il 18 per cento dei ragazzi e meno del 5 per cento delle ragazze nei paesi OCSE ritiene che studierà ingegneria o informatica, mentre il 16 per cento delle ragazze e il 7 per cento dei maschi pensa che intraprenderà medicina (un campo con una componente scientifica ma legato anche alla “cura”; OECD, 2012a). La composizione delle laureate per disciplina si sta modificando, ma ancora in misura relativamente contenuta. Analisi recenti mostrano come tali scelte abbiano un impatto significativo sull’accesso al mercato del lavoro (Peri *et al.*, 2012), anche se in molti casi anche a parità di discipline resta vero che il tasso di occupazione delle ragazze a uno o tre anni dalla laurea è più basso di quello dei colleghi uomini. Esistono quindi tuttora “preferenze” differenti relative agli ambiti di studio, anche a parità di performance nelle materie scientifiche nelle scuole secondarie.

Le differenze nelle performance e nei comportamenti che possono influenzare le scelte di studio universitarie sono evidenziate anche nel lavoro di Rizzica (2013) che mostra come l’espansione dell’offerta formativa, connessa sia all’introduzione del cosiddetto “3+2” sia al potenziamento delle sedi universitarie decentrate, abbia avuto effetti diversi su ragazzi e ragazze, determinando un aumento del tasso di immatricolazione delle seconde e una diminuzione della propensione alla mobilità dei primi. La preferenza per non allontanarsi troppo dal luogo di residenza per le ragazze rappresenta quindi un ulteriore vincolo nelle possibilità di scegliere ambiti di istruzione superiore più vicini alle esigenze del mercato.

3.3. *I fattori culturali*

Nel confronto internazionale l’Italia si caratterizza per la diffusione di pregiudizi valoriali non favorevoli alla presenza femminile nell’economia e nella società. Un confronto tra quasi 60 paesi nello scorso decennio, realizzato sulla base della *World Values Survey* condotta tra il 2005 e il 2008, mostra quanto pesino opinioni presenti nella società, come il maggior diritto di un uomo ad avere un lavoro se i posti sono scarsi, la maggiore importanza di un’istruzione universitaria per i ragazzi, la superiorità degli uomini nei ruoli di vertice, l’attribuzione alle donne di ruoli tradizionali nella cura della casa: quanto più diffuse sono queste convinzioni, tanto minore è la probabilità delle donne di partecipare al mercato del lavoro (Camussi, 2013). In Italia, il ruolo della famiglia - al centro dei valori sociali - e della donna al suo interno (in misura maggiore nel Mezzogiorno) sono un freno alla partecipazione attiva al mercato del lavoro (Alesina, Giuliano, 2013).

Ulteriori indicazioni sul ruolo svolto dai fattori culturali provengono dall’esame della ripartizione dei carichi domestici e di cura, in Italia particolarmente squilibrata. Mentre in molte altre economie avanzate uomini e donne lavorano lo stesso numero complessivo di ore – i primi lavorano più per il

mercato, le seconde più in casa – in Italia gli uomini lavorano molto meno, perché le donne dedicano più ore al lavoro domestico, anche rispetto alle altre europee (Burda *et al.*, 2007). Secondo le indagini “Uso del tempo” dell’Istat le donne svolgevano nel 2008-09 il 76 per cento del lavoro familiare, solo due punti percentuali in meno rispetto al 2002-03 e nove in meno rispetto al 1989. Il tempo dedicato al lavoro sul mercato e in casa è più equamente distribuito nelle coppie in cui la donna è una lavoratrice autonoma, mentre il divario è massimo quando l’uomo è lavoratore autonomo e la donna lavoratrice dipendente (Franceschi, 2013). Ciò sarebbe riconducibile al fatto che il tempo libero e il lavoro domestico hanno un maggiore costo opportunità per gli autonomi, che possono destinare quelle ore alla produzione di reddito aggiuntivo. Politiche che incentivino il lavoro femminile potrebbero dunque contribuire anche al riequilibrio dei ruoli. La presenza di figli comporta l’anticipo della prestazione lavorativa per autonomi e dipendenti all’interno della giornata, suggerendo la presenza di una domanda insoddisfatta di servizi per la conciliazione particolarmente rilevante nelle ore pomeridiane.

3.4. *La conciliazione tra vita e lavoro e l’organizzazione d’impresa*

A causa della diversa ripartizione dei carichi tra i generi, le carenze dell’offerta di servizi di cura, specie per i più piccoli e gli anziani non autosufficienti, tendono a incidere soprattutto sulle scelte di partecipazione delle donne: per le donne la disponibilità di asili nido si correla positivamente con le ore di lavoro. L’esame degli effetti di politiche per la conciliazione conferma tale indicazione: l’introduzione nel 1997 in Quebec di un programma di accesso a servizi di cura per l’infanzia a tariffe molto contenute (in un primo tempo disponibile per i bambini di 4 anni e poi esteso progressivamente agli altri, anche di età inferiore a un anno) si è associata a un incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro (in aggiunta al trend di crescita già presente) compreso tra il 7 e il 9 per cento (Baker, Milligan, 2013).

In Italia la disponibilità di servizi educativi per la prima infanzia è particolarmente scarsa, specie nel Mezzogiorno. Nell’anno scolastico 2010-2011 solo 202 mila bambini, l’11,8 per cento del totale di quelli nella fascia d’età 0-2 anni, frequentavano nidi o servizi integrativi pubblici o convenzionati con il pubblico, con un progresso di soli due punti percentuali nel precedente quinquennio³; oltre metà dei comuni non erano coperti da questi servizi (cinque anni prima erano oltre i due terzi). Inoltre, il divario geografico resta elevato: il Mezzogiorno, con la sola eccezione della Sardegna, mostra valori inferiori al 10 per cento; l’indice di presa in carico è in Campania e Calabria pari a circa un decimo (2,7 e 2,4 per cento, rispettivamente) di quello in Emilia Romagna e Umbria (29,4 e 27,6 per cento, rispettivamente). Secondo i dati dell’ultimo Monitoraggio del Piano di sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia (Osservatorio Nazionale, 2011) alla fine del 2010 i

³ Considerando anche le strutture private non convenzionate, che concorrono all’obiettivo del 33 per cento indicato dal Consiglio europeo del 2000, la quota si attesterebbe nel 2011 al 18,7 per cento secondo l’indagine Istat “*Aspetti della vita quotidiana*”.

dati, seppur incompleti, mostrano un aumento dei posti nei servizi educativi, al 17,9 per cento: solo Molise e Sardegna superano nel Mezzogiorno il 10 per cento.⁴

Barone e Mocetti (2010) mostrano come l'offerta di lavoro delle donne italiane sia più elevata nelle province caratterizzate da una maggiore presenza di lavoratrici straniere specializzate in servizi domestici e assistenziali. Questo effetto è più forte per le donne più istruite, con figli piccoli e nelle aree in cui la disponibilità di servizi di cura è minore. Ciò suggerisce che la disponibilità di servizi di cura può rappresentare un vincolo all'offerta di lavoro femminile.

Secondo Zollino (2008), il 58 per cento delle famiglie intervistate nell'Indagine sui bilanci delle famiglie italiane della Banca d'Italia dichiarava nel 2006 di escludere per libera scelta l'affido dei figli all'asilo, privilegiando il ricorso a baby-sitter o nonni; il 19 per cento utilizzava il nido, il 5 per cento era in lista d'attesa e il 18 per cento lo avrebbe utilizzato, se le strutture non fossero state troppo lontane o i prezzi troppo elevati. Secondo l'Istat il 36 per cento di chi non utilizza il nido non lo fa perché i bambini possono essere seguiti da altri; un altro 35 per cento perché ritiene che il bambino sia troppo piccolo. Queste evidenze riportano in qualche modo ai fattori culturali tra le radici dei divari di genere.

Eppure diversi lavori suggeriscono che la frequenza degli asili nido fin dai primissimi anni di età non rappresenti un freno allo sviluppo cognitivo ma semmai assicuri migliori prospettive di sviluppo del capitale umano (Del Boca, Pasqua, 2010) con migliori risultati scolastici; i benefici sarebbero maggiori per i bambini che provengono da famiglie più svantaggiate e con livelli di istruzione inferiori.

Carta (2013) prova a individuare le politiche ottimali per l'infanzia - sussidi per l'acquisto di servizi e offerta pubblica di nidi - proprio tenendo conto del fatto che la cura fornita ai bambini (all'interno della famiglia o presso gli asili) possa influire sulla loro abilità futura. Il lavoro mostra come la fornitura pubblica di nidi sia preferibile ai sussidi quando l'acquisto di servizi da parte della famiglia non è osservabile da parte del governo.

Più in generale, le difficoltà di conciliazione possono tradursi in una diversa considerazione, da parte di uomini e donne, dei tempi di spostamento verso il luogo di lavoro. Il tempo di spostamento rappresenta un costo fisso associato al lavoro svolto e - se elevato - può indurre a non partecipare affatto al mercato del lavoro, accettando solo offerte molto ben retribuite, o può condizionare il raggio di ricerca di un lavoro, spingendo ad accettare offerte meno favorevoli. L'onerosità degli spostamenti casa-lavoro è maggiore dove le esigenze di cura della famiglia sono più pressanti, come

⁴ Fra le misure attuate per accrescere l'offerta dei servizi dedicati ai bambini di età inferiore ai tre anni vi è, a partire dall'anno scolastico 2007-08, l'introduzione delle classi o sezioni "primavera". Si tratta di servizi educativi sperimentali, ubicati all'interno delle scuole dell'infanzia e rivolti ai bambini tra i 24 e i 36 mesi. Considerando anche i bambini che frequentano le classi primavera, la cui percentuale è stimabile nell'ordine del 7 per cento a livello medio nazionale (Osservatorio Nazionale, 2011).

avviene in caso di figli piccoli e specie per le donne, più gravate da carichi domestici. Sempre secondo l'indagine "Uso del tempo", nel 2008-09 i maschi occupati avevano tempi medi giornalieri di spostamento di 58 minuti, contro 52 per le donne occupate e 47 per le occupate con figli. Analisi condotte sulle due indagini del 2002-03 e del 2008-09 (Carta, De Philippis, 2012) mostrano che tempi di spostamento medi regionali più elevati si associano a una riduzione significativa della partecipazione al mercato del lavoro sia degli uomini sia delle donne, con un effetto deterrente maggiore per queste ultime, soprattutto se madri. Il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro può influire anche sulla scelta di quante ore lavorare giornalmente. Il tempo di spostamento avrebbe un impatto sulle ore lavorate negativo per le donne e nullo per gli uomini.

Ancora, legato al problema della conciliazione, vi è quello dell'organizzazione di impresa. Nei principali paesi europei la percentuale di addetti donne è maggiore nelle imprese di grandi dimensioni (Fig. 2). Ciò è presumibilmente legato a fattori sia organizzativi (per le piccole e medie imprese potrebbe essere più complesso gestire strumenti di flessibilità organizzativa), sia culturali.

In Italia il problema è più evidente: tra le piccole imprese la percentuale di occupazione femminile è infatti confrontabile solo con quella della Spagna – forse in parte perché la distribuzione dimensionale all'interno della classe 10-249 addetti è più sbilanciata verso la piccolissima dimensione – mentre nelle grandissime (oltre 1000 addetti) la percentuale è addirittura superiore a quella media europea (52,8 per cento, contro 51,9).

Una relazione positiva tra dimensione aziendale e percentuale di occupati donne si conferma su dati più disaggregati, anche a parità di altre caratteristiche d'impresa osservabili. Oltre che con la dimensione, emerge una correlazione positiva – sempre a parità di altri fattori – con la percentuale di dirigenti donne, sebbene non sia possibile con le informazioni disponibili stabilire un nesso di causalità (Rodano, Tonello, 2012).

Il fenomeno – anche in Italia – è spiegabile sia in termini di maggiore difficoltà per le piccole imprese ad offrire strumenti di flessibilità organizzativa (part-time, telelavoro; ma per le piccolissime anche per la percezione della difficoltà di gestire i periodi di astensione per maternità), sia con fattori culturali (pensiamo alla diffusione del fenomeno delle "dimissioni in bianco"), ma vi è un ruolo di rilievo anche per la "qualità" delle pratiche manageriali. Analisi recenti (Bloom *et al.*, 2010) suggeriscono che nelle imprese caratterizzate da buone pratiche manageriali (che assicurano maggiore produttività) sono presenti anche le migliori pratiche di conciliazione vita-lavoro, che in altri lavori vengono anche direttamente associate a migliori risultati d'impresa.

3.5. *Attitudini e preferenze differenti*

Un'ulteriore possibile spiegazione dei divari attiene alla possibilità che differenze nelle attitudini o nelle preferenze tra uomini e donne (rispetto alle quali è assai difficile comprendere se anch'esse

culturalmente determinate o per certi versi “genetiche”) generino fenomeni di discriminazione implicita nei processi di selezione, se non adeguatamente considerate.

Tra queste attitudini vi potrebbero essere una minore “disponibilità” delle donne a competere (o ad assumere rischio) o una loro minore capacità di “rendere” in contesti competitivi. Ove queste caratteristiche non fossero una caratteristica di interesse nel contesto lavorativo di riferimento ma fossero implicitamente elemento di selezione, genererebbero meccanismi di discriminazione.

Studi recenti di carattere sperimentale – pur non mostrando ancora risultati del tutto convergenti ed estendibili a qualunque contesto – evidenziano alcune “quasi-regolarità”. In primo luogo emerge come le donne tendano ad affrontare meno degli uomini situazioni molto competitive: se possono scegliere, tendono a sottrarsene più frequentemente. In secondo luogo le donne mostrano in generale risultati mediamente peggiori nei contesti molto competitivi: la “gara” induce gli uomini a fare meglio rispetto a quanto avviene per le donne.

Questi risultati richiedono però diverse qualificazioni. Innanzitutto dipendono in parte dal “contesto” in cui la competizione o l’esperimento si svolge: gli stessi esperimenti condotti in società patriarcali mostrano una maggiore attitudine degli uomini alla competizione, mentre quando sono stati realizzati in società matrilinee indicano una maggiore attitudine alla competizione da parte delle donne rispetto agli uomini; differenze emergono anche tra paesi in cui gli stereotipi di genere sono più o meno forti. Le attitudini non sarebbero cioè espressioni unicamente di “preferenze” genetiche dei soggetti (*nature*) profonde ma sarebbero in parte effetto del contesto esterno (*nurture*). Ma gli effetti sono differenti anche a seconda che la competizione sia tra uomini e donne o tra sole donne (per le quali si riduce in questo caso l’“avversione” alla competizione) o ancora a seconda che il contesto sia “presentato” come più o meno competitivo (in questo caso i risultati migliorano). Un esempio: nelle prove per l’accesso al Master in Management alla HEC School of Management di Parigi (una delle Grande Ecoles più prestigiose e selettive), nelle quali rileva la performance *relativa* dei candidati, le donne hanno una performance peggiore rispetto agli uomini, nonostante nella stessa coorte di candidati le donne avessero ottenuto risultati migliori nelle scuole superiori, e successivamente, tra i candidati ammessi alla scuola, voti superiori durante il primo anno di corsi. Insomma il contesto conta molto nel far emergere le qualità e capacità delle donne: se è o viene percepito come “competitivo”, come una situazione in cui non conta la performance in sé ma il “fare meglio” degli altri, le donne, specie se il contesto le considera meno “attrezzate”, competono meno e vincono meno .

In secondo luogo i risultati dipendono in parte dall’“oggetto” d’esame: i test di matematica sono più soggetti agli effetti che abbiamo descritto rispetto a quelli linguistici; le proposte di lavoro più orientate a tipologie di lavoro femminili o che prevedano lavoro in gruppo riducono invece l’effetto “scoraggiante” di schemi di compenso basati sulla performance relativa (quindi più competitivi).

Ancora, i risultati dipendono in parte dall'età di chi partecipa all'esperimento: in alcuni esperimenti condotti su bambini relativamente piccoli l'attitudine alla competizione sembra identica. Di nuovo, ciò indicherebbe la rilevanza di fattori culturali. Inoltre rileva l'eventuale ripetizione del test: se quest'ultimo viene riproposto in formato molto simile agli stessi soggetti con un intervallo di tempo non troppo lungo, la superiorità maschile nei risultati scompare. Questo suggerisce che l'iniziale "vantaggio" abbia durata breve (che vi sia un effetto di apprendimento) e che il primo risultato possa non essere un buon indicatore delle *performance* future.

Se restano non del tutto spiegate le motivazioni di tali differenze nei comportamenti (di nuovo, si tratta solo di aspetti culturali che si associano a una maggiore *overconfidence* negli uomini?), questi risultati possono contribuire a spiegare il minore accesso ai vertici nel mondo del lavoro se i passaggi di carriera hanno la natura e le caratteristiche di una competizione tra più soggetti in cui quello che conta è la performance relativa.

Ma vi è una seconda possibile fonte di discriminazione implicita (che non riguarda solo il genere): come recentemente confermato da alcuni studi sperimentali, vi è la tendenza a selezionare candidati uomini con maggior frequenza di quanto sarebbe spiegabile sulla base delle percentuali di partecipanti alla selezione e delle loro caratteristiche. Il caso classico è quello delle orchestre statunitensi, in cui l'introduzione di un meccanismo di selezione alla cieca (*blind auditions*), con una tenda tra chi fa la selezione e il candidato che esegue la performance, ha innalzato sensibilmente la quota di donne prescelte.

Può valere allora la pena interrogarsi su quali interventi siano immaginabili per "correggere" gli effetti delle diverse attitudini e di meccanismi di discriminazione implicita. Ovviamente, se un obiettivo della selezione è quello di identificare soggetti che abbiano anche una preferenza per la competizione e che riescono meglio quando il contesto è molto competitivo, nessun intervento è necessario, poiché i meccanismi della selezione tendono ad assicurare questo risultato.

Ma se così non fosse – ed è presumibile che vi siano molti contesti in cui si mira a selezionare i soggetti in base alle loro capacità e potenzialità di rendimento – è forse utile valutare risposte possibili. È a questo riguardo che la questione delle "quote", delle "azioni positive" trova un fondamento ulteriore rispetto alle usuali argomentazioni. Alcuni studi recentissimi mostrano come in contesti simili a quelli descritti sopra, la fissazione di "quote ex-ante", che stabiliscono che *almeno* una percentuale data di vincitori debba essere donna, accresca la partecipazione femminile ben oltre quanto deriverebbe dalla semplice maggiore probabilità di vincere (presumibilmente perché riduce la minore *self-confidence* o perché tende ad assicurare un maggiore confronto tra lo stesso genere). A questa maggiore partecipazione peraltro non si assocerebbe un costo in termini di esclusione di uomini "più bravi" per far posto a più donne (come avverrebbe se le quote venissero imposte ex-post): non si abbassa infatti la soglia minima di performance per l'accesso.

Alcune evidenze che potevano suggerire la presenza di meccanismi di discriminazione implicita sono emerse anche con riferimento ai test preselettivi per l'assunzione dei neo-laureati in Banca d'Italia, dove i candidati erano composti per il 60 per cento da donne e coloro che superavano i test per il 60 per cento da uomini. Un approfondimento condotto su 1.156 candidati nel periodo 2010-2011, le loro caratteristiche e la loro performance nei test (Biancotti, Ilardi, Moscatelli, 2013) ha mostrato come il 40 per cento dei differenziali di risultato sia da attribuire in realtà a effetti di composizione (gli uomini provengono più frequentemente dal Nord, da università con elevato *rank*, da famiglie istruite, e scelgono strategie di preparazione migliori) che segnalerebbero quindi meccanismi di autoselezione dei candidati che scelgono di sottoporsi al test. Un ulteriore 34 per cento è spiegato da "effetti differenziali": ad esempio un figlio penalizza le donne ma non gli uomini, un impiego a tempo pieno avvantaggia gli uomini ma non le donne. Resta tuttavia un 26 per cento non spiegato da fattori/caratteristiche osservabili che potrebbe teoricamente nascondere anche elementi di discriminazione implicita che tuttavia non è stato possibile individuare.

4. Le politiche

4.1. *La normativa*

In Italia la legislazione per le pari opportunità è stata avviata dopo analoghe iniziative in altri paesi europei, attraversando tre fasi. Negli anni settanta la normativa ha riconosciuto il principio della parità nelle diverse sfere della vita sociale e lavorativa; l'attenzione è stata prevalentemente rivolta a tutelare la maternità e a reprimere le discriminazioni sul lavoro. Dalla fine degli anni ottanta, interventi più mirati sono stati volti a promuovere la partecipazione al mercato del lavoro e il coinvolgimento attivo nei processi decisionali; al criterio dell'uguaglianza "astratta" si è progressivamente sostituito quello dell'uguaglianza di opportunità.

Nello scorso decennio è stato, infine, formalmente recepito il principio già acquisito a livello europeo secondo cui la parità non è un obiettivo in sé, ma va perseguita in tutti i settori di intervento (*gender mainstreaming*). Il quadro normativo appare oggi formalmente allineato a quello degli altri paesi europei, ma restano differenze rilevanti in termini di effettiva applicazione e quindi di efficacia nel contrastare le radici dei divari (Marcucci, Vangelisti, 2013).

Progressi sono stati segnati nei periodi più recenti, tra cui la legge sulle quote di genere (l. 120/2011), che impone a società quotate e controllate da enti pubblici di assicurare almeno il 20 per cento del genere meno rappresentato al primo rinnovo dei consigli di amministrazione e un terzo al secondo rinnovo, per tre mandati. Questa disciplina, anche se oggetto di ampio dibattito con posizioni assai diversificate, ha rappresentato sul fronte europeo un esempio di "buona legislazione" (ad esempio rispetto alla normativa norvegese sulle quote di genere, che ha previsto una quota del 40 per cento da raggiungere entro termini brevissimi, con una sanzione per il mancato rispetto assai pesante per le società), impiegata come esempio per una proposta di direttiva in materia.

4.2. Le politiche regionali

Con la riforma costituzionale del 2001 è stata attribuita alle Regioni la potestà di intervenire con proprie leggi per rimuovere ogni ostacolo alla parità effettiva tra i generi. Le iniziative adottate dalle Regioni sono spesso frammentate e solo in alcuni casi fanno riferimento a un quadro normativo organico. Anche le politiche per l'occupazione dipendente, quelle per l'imprenditoria femminile e quelle per la conciliazione tra vita e lavoro risultano assai differenziate.

A seguito della crisi, l'accento delle politiche per l'occupazione è stato gradualmente spostato dal sostegno alle donne a quello più generalizzato ai lavoratori svantaggiati, tra cui le donne. Le politiche per l'imprenditoria hanno invece mantenuto una connotazione femminile più diffusa. Tra le politiche per la conciliazione particolare rilevanza hanno quelle per la creazione di asili nido: l'Italia ha cercato di recuperare parte del grave ritardo rispetto agli altri paesi in termini di disponibilità di strutture con un maggiore sforzo di coordinamento tra Stato e Regioni con il piano triennale straordinario per i nidi. L'obiettivo europeo di almeno 33 posti negli asili nido ogni 100 bambini residenti con meno di tre anni è ancora lontano e il divario geografico non si è ridotto. Il recente Piano di azione coesione del Governo ha opportunamente previsto stanziamenti significativi per estendere nelle regioni del Sud la copertura dei servizi per l'infanzia e per migliorarne la qualità. Tra le altre iniziative già presenti figurano quasi ovunque, anche perché finanziati in ampia misura dall'Unione europea, i voucher di conciliazione.

Nel complesso, nel Mezzogiorno le iniziative sono state per lo più legate all'adesione a programmi nazionali e regionali e all'uso di fondi europei, con un'evidente difficoltà a impiegare le risorse potenzialmente disponibili. Al Centro Nord gli interventi sono stati in genere più articolati.

Sebbene sia complesso identificare gli effetti delle politiche, è stato costruito un indicatore della situazione regionale (che può riflettere anche l'efficacia delle politiche regionali realizzate in passato) sulla base dei divari nella partecipazione al mercato del lavoro, nelle retribuzioni, nella rappresentanza al vertice e nell'uso del tempo all'interno della famiglia. L'indicatore per il 2010 mostra come tutte le regioni italiane siano lontane dall'assicurare la parità (se l'indicatore medio italiano viene confrontato con quello stimato per gli altri paesi europei, esso si colloca al 21° posto su 25) con un'ampia variabilità: il Piemonte e l'Emilia Romagna si collocano in posizioni più vicine alla media europea, mentre la Calabria è la più distante. Il confronto con il 2005 mostra progressi limitati (Amici, Stefani, 2013).

4.3. Una politica mirata: il sostegno all'imprenditoria femminile

Il primo importante intervento a carattere nazionale a favore delle imprese femminili in Italia è rappresentato dalla legge 25 febbraio 1992, n. 215, recante "Azioni positive per l'imprenditoria femminile". Lo strumento, di fatto attivato solo nel 1997 e rimasto in vigore per circa un decennio, si è articolato in due fasi. Nella prima, i bandi, tre in tutto, sono stati gestiti a livello centrale dal

Ministero dello Sviluppo economico per un ammontare di risorse pari a circa 122 milioni di euro. Prima dell'uscita del quarto bando, con il DPR 28 luglio 2000, n. 314, la legge è stata radicalmente modificata conferendo alle Regioni la facoltà di gestire l'assegnazione dei fondi, a condizione di aggiungerne di propri e di specificare eventuali criteri aggiuntivi rispetto a quelli già previsti dal regolamento nazionale. I fondi ministeriali sono stati ripartiti tra le varie amministrazioni in misura inversamente proporzionale al tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro. I bandi a livello regionale sono stati in tutto tre; l'ultimo si è chiuso a marzo del 2006, ma la sua operatività non è ancora terminata. Considerando solo i due bandi precedenti, limitatamente agli aiuti all'avvio di attività, si stima che le imprese finanziate dalla legge abbiano tassi di sopravvivenza più elevati delle altre nei primi cinque anni di vita, ma non successivamente. Non vi sarebbero inoltre effetti a livello aggregato sulla presenza di imprese femminili (Gennari, Lotti, 2013).

È recentissima l'iniziativa congiunta del Dipartimento delle pari opportunità e del Ministero dello sviluppo per la creazione di una sezione speciale del Fondo Centrale di Garanzia dello Stato dedicata all'imprenditoria femminile. Tale sezione – finanziata con 20 milioni di euro messi a disposizione in quota paritaria dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento per le Pari Opportunità) e da risorse del Fondo stesso – permetterà alle piccole e medie imprese femminili di accedere con maggiore facilità e a condizioni di favore a 300 milioni di euro di credito garantito.

4.4. *La tassazione*

Il sistema fiscale italiano prevede una tassazione del reddito su base individuale, indipendente dal genere e dallo stato civile. La presenza di detrazioni per i familiari a carico, di assegni al nucleo familiare e di agevolazioni commisurate al reddito familiare può tuttavia disincentivare l'offerta di lavoro delle donne sposate, accrescendo la tassazione sul secondo percettore di reddito nella famiglia. Stime basate su un modello strutturale dell'offerta di lavoro mostrano che in effetti i sistemi fiscali possono incidere sugli incentivi alla partecipazione femminile al mercato del lavoro (Colonna, Marcassa, 2013).

Il confronto fra quattro possibili strutture del sistema fiscale italiano mostra come sia un incremento delle detrazioni per i familiari a carico, sia la tassazione congiunta si assocerebbero a una riduzione della partecipazione femminile; un abbassamento della prima aliquota dell'Irpef o l'introduzione di un sistema analogo al *Working tax credit* presente nel sistema fiscale inglese per le famiglie (in cui se entrambi i coniugi lavorano ricevono un credito d'imposta – crescente nelle dimensioni della famiglia – che può divenire anche un trasferimento) indurrebbero invece un aumento della partecipazione femminile.

Conclusioni

In sintesi, in Italia continuiamo ad osservare una situazione assai divaricata sul mercato del lavoro in tutte le sue componenti.

I fattori sottostanti tali divari appaiono radicati nel tempo, per alcuni versi addirittura di natura biologica o antropologica, ma mai del tutto superati. Alcuni di questi fattori si stanno progressivamente modificando e potrebbero essere in futuro “compensati” dalle migliori *performance* sul fronte educativo, ma ancora restano profondi quelli legati alla cultura e all’organizzazione del lavoro e della società.

Rispetto ad alcune di queste fonti di divario la tecnologia potrebbe modificare significativamente la situazione (pensiamo al telelavoro, all’agenda digitale per la pubblica amministrazione, ai progetti per le *smart cities*); per altre gli ostacoli restano ancora difficili da superare: la disponibilità di strutture per la cura; le componenti culturali e gli equilibri domestici che ne conseguono (Alesina, Ichino, 2013); i fenomeni di discriminazione implicita. Su questi ultimi una struttura della tassazione più “favorevole” al lavoro femminile, azioni positive, interventi sui programmi scolastici, un orientamento dei media che valorizzi il ruolo della donna nella società, strumenti di conciliazione flessibili, potrebbero nel medio periodo produrre effetti duraturi.

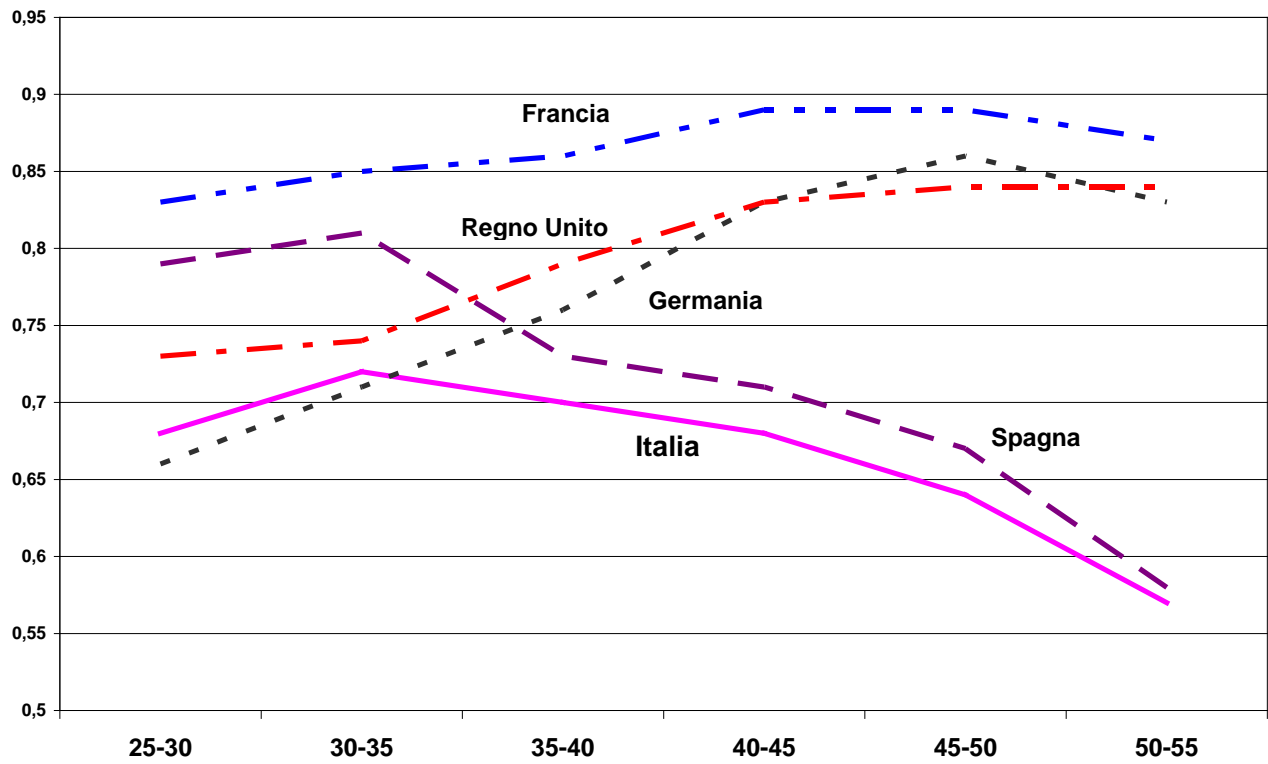
Riferimenti bibliografici

- Adams, R., D. Ferreira (2009), *Women in the boardroom and their impact on governance and performance*, Journal of Financial Economics, Vol. 94 (2), pp. 291-309.
- Adams, R., S. Gray, J. Nowland (2011), *Does Gender Matter in the Boardroom? Evidence from the Market Reaction to Mandatory New Director Announcements*, ssrn.com/abstract=1953152.
- Adams, R., T. Kirchmeier (2012), *From Female Labor Force Participation to Boardroom Gender Diversity*, mimeo.
- Alesina, A. P. Giuliano (2013), *Family ties*, NBER working paper n. 18966.
- Alesina, A., A. Ichino (2013), *Un dito fra moglie e marito*, ricerca finanziata da Valore D.
- Alesina, A., F. Lotti, P.E. Mistrulli (2013), *Do Women Pay More for Credit? Evidence from Italy*, Journal of the European Economic Association, Vol. 11(1), pp. 45-66.
- AlmaLaurea (2013), *XV Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati*.
- Amici, M., M.L. Stefani (2013), *A gender equality index for the Italian regions*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 190.
- Baker, M., K. Milligan (2013), *Boy-girl differences in parental time investments: evidence from three countries*, NBER WP n. 18893.
- Barone, E., S. Mocetti (2011), *With a little help from abroad: the effect of low-skilled immigration on the female labour supply*, Labour Economics, Vol. 18(5), pp. 664-675.
- Beaman, L., E. Duflo, R. Pande, P. Topalova (2006), *Women politicians, gender bias, and policy-making in rural India*, Unicef, Background Paper.
- Bianco, M., A. Ciavarella, R. Signoretti (2013), *Women on corporate boards in Italy*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 174.
- Biancotti, C., G. Ilardi, C. Moscatelli (2013), *The glass drop ceiling: composition effects or implicit discrimination?*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 182.
- Bloom, N., T. Kretschmer, J. Van Reenen (2010), *Are family-friendly workplace practices a valuable firm resource?*, Strategic Management Journal, Vol. 32(4), pp. 343-67.
- Brollo, F., U. Troiano (2012), *What happens when a woman wins a close election? Evidence from Brazil*, www.ssrn.com.
- Burda, M.C., D.S. Hamermesh, P. Weil (2007), *Total Work, Gender and Social Norms*, NBER working paper n. 13000.
- Camussi, S. (2013), *Female labour market participation and cultural variables*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 178.
- Carta, F. (2013), *Investing in the youngest: the optimal child care policy*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 180.
- Carta F., M. De Philippis (2012), *When to call it a day: effects of commuting time on labour supply. A gender analysis*, Banca d'Italia, mimeo.
- Cerved Group (2012), *Le donne al vertice delle imprese: amministratori, top manager e dirigenti*, Roma.

- Cesaroni, F., F. Lotti, P. E. Mistrulli (2013), *Female Firms and Banks' Lending Behavior: what Happened During the Great Recession?*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 177.
- Chattopadhyay R., E. Duflo (2004), *Women as policymakers: evidence from a randomized policy experiment in India*, *Econometrica*, Vol. 72(5), pp. 1409-43.
- Colonna, F., S. Marcassa (2013), *Taxation and Labor Force Participation: The Case of Italy*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 191.
- De Giorgi, G., M. Paccagnella, M. Pellizzari (2013), *Gender complementarities in the labor market*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 183.
- Del Boca, D., A.L. Mancini (2013), *Parental Time and Child Outcomes. Does Gender Matter?*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 187.
- Del Boca, D., S. Pasqua (2010), *Children educational and noncognitive outcomes, families and childcare choices*, Programma Education Fondazione Giovanni Agnelli, Working Paper N. 36.
- Del Prete, S., M.L. Stefani (2013), *Women on Italian Bank Boardrooms: are They "Gold Dust"?*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 175.
- Depalo D., F. Lotti (2013), *Che Genere di Impresa? Differenziali di Performance tra Imprese Maschili e Femminili*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 184.
- Franceschi, F. (2013), *L'uso del tempo nelle coppie: differenze tra lavoratori autonomi e dipendenti*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 179.
- Gennari, E., F. Lotti (2013), *Female Entrepreneurship and Government Policy: Evaluating the Impact of Subsidies on Firms' Survival*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 192.
- Ichino, A., E.A. Lindstrom, E. Viviano (2013), *Hidden consequences of a first-boy boy for mothers*, CEPR WP. 8354.
- Istat (2012), *Rapporto Annuale*, Roma.
- Mancini, A.L, S. Pasqua (2011), *Asymmetries and interdependencies in time use between Italian parents*, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, DP n. 11-005.
- Marcucci J., P.E. Mistrulli (2013), *Women entrepreneurs in trouble: Do their bad loans last longer?*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 185.
- Marcucci, M., M.I. Vangelisti (2013), *Evoluzione della normativa di genere in Italia e in Europa*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 188.
- Matsa, D.A., A.R. Miller (2012), *A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas*, *American Economic Journal: Applied Economics*, Forthcoming.
- OECD (2012a), *Education at a glance*, Paris.
- OECD (2012b), *Grade expectations. How marks and education policies shape students' ambitions*, Paris.
- Osservatorio Nazionale (2011), *Monitoraggio del Piano di sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia*. Rapporto al 31 dicembre 2010.

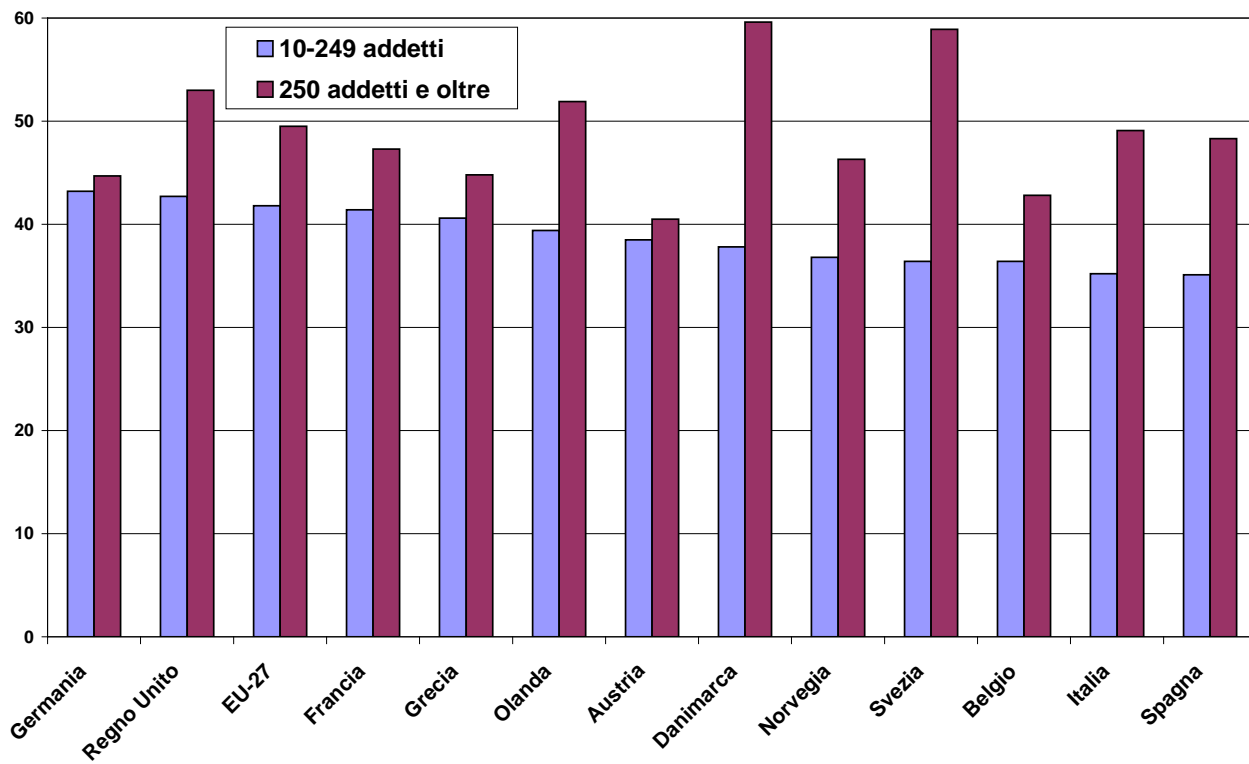
- Peri, G. (2012), (a cura di), *The Wage Gap in the Transition from School to Work*, Rapporto Fondazione Rodolfo De Benedetti.
- Rigon, M., G. Tanzi (2012), *Does gender matter for public spending? Empirical evidence from Italian municipalities*, Banca d'Italia, Tema di Discussione n. 862.
- Rizzica, L. (2013), *Home or Away? Gender differences in the effects of an expansion of tertiary education supply*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 181.
- Rodano, G., M. Tonello (2012), *La presenza femminile e le donne dirigenti nelle imprese industriali e dei servizi*, Banca d'Italia
- Rondinelli, C., R. Zizza (2010), “(Non)persistent effects of fertility on female labour supply“, Banca d'Italia, Tema di Discussione n. 783.
- Stefani, M.L., V. Vacca (2013), *Credit access for female firms: Evidence from a survey on European SMEs*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 176.
- Svaleryd, H. (2009), *Women's representation and public spending*, *European Journal of Public economy*, Vol. 25 (2), pp. 186-98.
- Swamy, A., S. Knack, Y. Lee, O. Azfor (2001), *Gender and corruption*, *Journal of Development Economics*, Vol. 64 (1), pp. 25-65.
- Transparency International (2010), *Corruption and gender in service delivery: the unequal impact*, WP n. 2.
- World Bank (2012), *Gender equality and development*, World Development Report, Washington.
- Zizza, R. (2013), *The gender wage gap in Italy*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 172.
- Zollino, F. (2008) “*Il difficile accesso ai servizi di istruzione per la prima infanzia in Italia: i fattori di offerta e di domanda*”, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, n. 30.

Fig.1 – Tassi di partecipazione femminili per classi di età: confronto internazionale



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Eurostat, EU-SILC

Fig. 2 – Percentuale di occupati donne per classe dimensionale delle imprese



Fonte: Eurostat.