



BANCA D'ITALIA

EUROSISTEMA

Le donne e l'economia italiana

Magda Bianco, Francesca Lotti, Roberta Zizza

Roma, 7 marzo 2012

Quale “percorso”

- Alcune parole per dare una chiave di lettura del percorso che verrà seguito nel presentare i risultati del progetto di ricerca “Le donne e l’economia italiana” e quindi dei principali contenuti
- Ma anche qualche indicazione sui temi – pure importanti – che *non* tratteremo
- Come vedremo è un percorso che mostra luci e ombre, progressi ma anche ostacoli ancora da rimuovere..
- Un percorso in cui cercheremo di “fondare” analiticamente i risultati, che in alcuni casi sono quelli che ci attendevamo, in altri meno

Quale “percorso”

1. Quali divari osserviamo oggi?

- Il punto di partenza è ovviamente la situazione attuale: progressi e divari ancora esistenti
- *Non ripercorriamo le evidenze sui divari nel mercato del lavoro sui quali moltissime informazioni sono disponibili ma citiamo quelle appena pubblicate nel Rapporto AlmaLaurea che mostrano come per le laureate italiane oggi resti più difficile trovare lavoro rispetto ai colleghi maschi (fig.1) *
- Nelle presentazioni considereremo solo alcuni aspetti relativi ai percorsi di carriera: i divari retributivi; la presenza ai vertici di banche e società quotate; l'accesso al credito delle imprese femminili rispetto alle maschili

Quale “percorso”

2. La ricerca di alcune delle cause

- Il secondo “capitolo” è relativo all’identificazione di alcune delle radici di tali divari
- l’istruzione? Se è vero che le donne hanno colmato il divario in termini di percentuali di laureate, tempi e voti di laurea, forse esistono ancora alcuni aspetti in questo ambito che contribuiscono a spiegare i divari successivi
- i fattori culturali? E’ molto difficile misurarli ma proveremo a mostrare empiricamente che sia i “valori condivisi” nel paese, sia i ruoli all’interno della famiglia continuano a contare

Quale “percorso”

2. La ricerca di alcune delle cause

- le difficoltà di conciliazione tra vita e lavoro? Sappiamo che sono molto rilevanti qui come in altri paesi (negli US, per le madri con figli piccoli, abitare vicino ai genitori accresce l'offerta di lavoro da 4 a 10 punti percentuali). Proveremo a valutarne l'impatto in via diretta e indiretta, sull'offerta di lavoro ma anche sulle scelte relative al tipo di lavoro
- le “attitudini” differenti? Proveremo a valutare quanto differenze attitudinali o nelle preferenze tra uomini e donne (ad esempio nell'avversione al rischio o nell'attitudine alla competizione) possono generare forme di “discriminazione implicita”, non voluta. Nel caso che consideriamo (i test pre-selettivi per l'accesso in Banca d'Italia) non ne troveremo evidenza esplicita anche se questo è solo un caso possibile

Quale “percorso”

2. La ricerca di alcune delle cause

- *Non ci occupiamo invece dell'organizzazione del lavoro che è sicuramente un problema relevantissimo in Italia. In Italia forme di flessibilità del lavoro come part-time ma soprattutto telelavoro sono meno utilizzati che in altri paesi europei, se non tra le grandi e grandissime imprese. La nostra struttura produttiva, con una prevalenza di piccole e piccolissime imprese e una organizzazione del lavoro tradizionale, è associata a una minore presenza femminile nella forza lavoro*
- *Sui dati delle nostre indagini osserviamo infatti una correlazione positiva tra dimensione d'impresa e percentuale di addetti donne (a parità di altre caratteristiche) (fig. 2)* 

Quale “percorso”

3. La misura di alcuni effetti economici

- E' questa l'area più complessa da trattare per i molti problemi di “endogenità” dei fenomeni che rendono difficile identificare i nessi causali
- Impatto macroeconomico: come è stato fatto per altri paesi (per gli US si stima che la chiusura del gap occupazionale innalzerebbe il PIL di 9 punti, in Giappone di 16 punti), tentiamo un esercizio controfattuale per offrire un ordine di grandezza
- Effetti sulla spesa dei comuni: quanto differenti sono le scelte di allocazione di spesa dei comuni con una diversa presenza femminile nelle giunte?
- Attività di impresa e qualità del credito: sono diversi i risultati d'impresa e la qualità/le caratteristiche del credito per imprese maschili e femminili?

Quale “percorso”

4. Alcuni strumenti di *policy*

- Infine proviamo ad esaminare alcuni strumenti di *policy*
- La legislazione nazionale: cosa ha fatto, cosa ancora può fare per tradurre principi ormai simili a quelli di altri paesi in strumenti efficaci
- Le politiche regionali: esaminiamo le politiche regionali – a cui oggi molto in linea di principio è demandato – e che mostrano comportamenti assai eterogenei, che possono contribuire a spiegare i diversi esiti. Sono analizzate in un vero e proprio “Rapporto” realizzato dalle nostre unità di ricerca regionali

Quale “percorso”

4. Alcuni strumenti di *policy*

- Le leggi per l'imprescinditoria femminile: valutiamo inoltre l'efficacia di uno strumento specifico di incentivazione, la l. 215/92
- La tassazione: infine verifichiamo come sistemi fiscali aventi obiettivi simili – es. sostegno a classi sociali più deboli - possano produrre risultati molto diversi rispetto agli incentivi all'occupazione femminile specie di alcune categorie
- *Non ci occuperemo delle molte altre politiche possibili: quelle per la conciliazione, le azioni positive, le politiche per la cultura, quelle per la promozione di best practices aziendali...*

In sintesi

- Il progetto non intende essere esauriente né si propone di presentare “ricette”, ma intende offrire evidenze e un metodo di lavoro
- I risultati sono che, nonostante i progressi su molti fronti, gli ostacoli alla chiusura dei divari sono ancora molti e hanno cause radicate e profonde
- ➔ Richiedono di affrontare la questione in modo organico per evitare che singole misure siano poco efficaci o addirittura distorsive → la costruzione di informazione e analisi è essenziale per assicurare risposte di *policy* efficaci

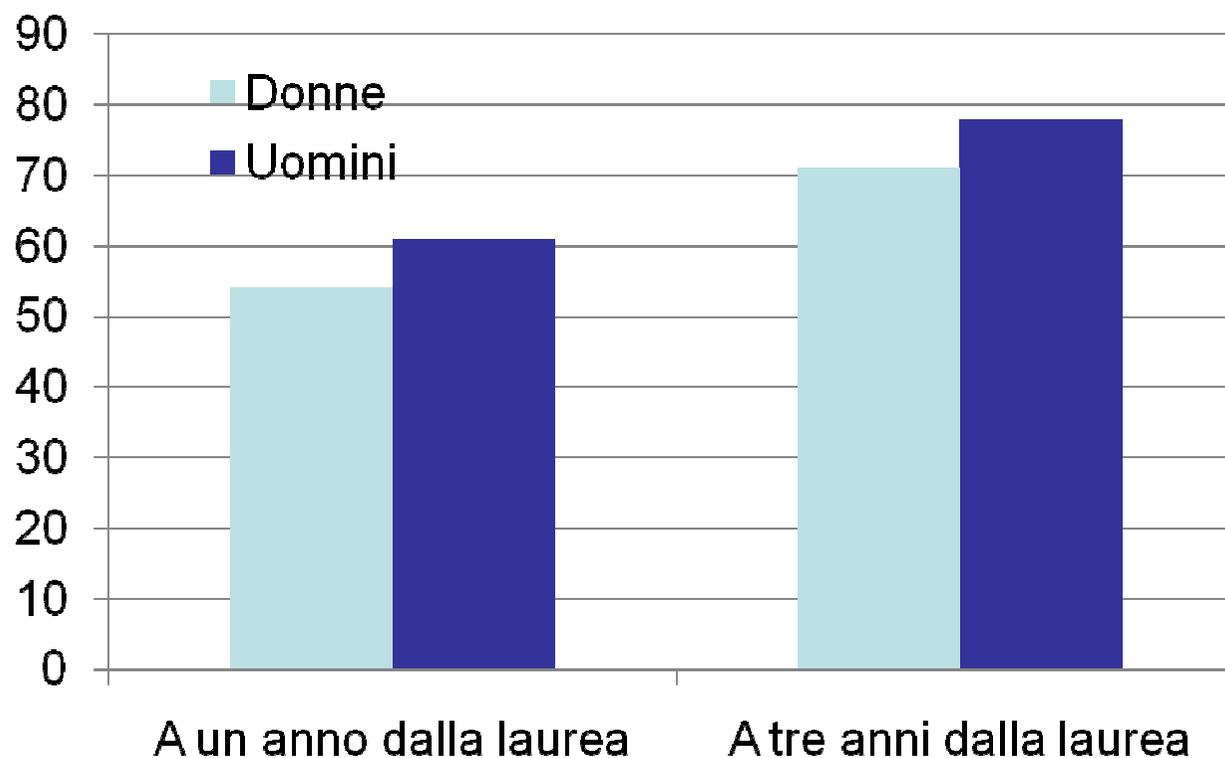


BANCA D'ITALIA

EUROSISTEMA

Lavoro dei neolaureati

% di laureati (specialistici biennali) che hanno lavoro



Fonte: XIV Rapporto AlmaLaurea, 2012



Percentuale di donne occupate e dirigenti per dimensioni d'impresa

Fig. 2

