

a cura di
Mirella Damiani

collana */dis-eguali*

Istruzione, lavoro e disparità di genere



Morlacchi Editore U.P.

collana / *dis-eguali*

1

Morlacchi Editore *U.P.*

collana / *dis-eguali*

La collana *dis-eguali* si propone di attraversare la molteplicità delle differenze che attraversano i mondi sociali, culturali ed educativi del nostro tempo. Le diverse disuguaglianze evidenziano le differenze riguardanti il possesso delle risorse e la loro possibilità di generare opportunità di vite diverse, che possono rappresentare un'opportunità o uno svantaggio. Gli studi teorico-empirici sono rivolti agli studiosi delle scienze umane, con uno sguardo aperto e critico sulle dinamiche sociali, pedagogico-educative ed economiche.

Direttrici

Silvia Fornari – professoressa associata di Sociologia – UniPg
Maira Sannipoli – professoressa associata di Didattica e Pedagogia
Speciale – UniPg

Comitato scientifico

Francesca Brencio – Università di Birmingham
Sabina Curti – Università degli Studi di Perugia
Mirella Damiani – Università degli Studi di Perugia
Maria Ermelinda De Carlo – Università Telematica Pegaso
Mina De Santis – Università degli Studi di Perugia
Donatella Fantozzi – Università degli Studi di Pisa
Daniela Grignoli – Università degli Studi di Campobasso
Mariella Nocenzi – Università La Sapienza di Roma
Agnese Rosati – Università degli Studi di Perugia
Tamara Zappaterra – Università degli Studi di Ferrara

Questa collana è peer-reviewed

Istruzione, lavoro e disparità di genere

a cura di
Mirella Damiani

Morlacchi *U.P.*

Pubblicazione realizzata con la collaborazione di



Prima edizione: 2024

ISBN/EAN: 978-88-9392-545-7

DOI: doi.org/10.61014/DISEGUALI/vol1

Redazione e impaginazione: Martina Galli

The online digital edition is published in Open Access on series.morlacchilibri.com
Content license: except where otherwise noted, the present work is released under Creative Commons Attribution 4.0 International license (CC BY 4.0: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>). This license allows you to share any part of the work by any means and format, modify it for any purpose, including commercial, as long as appropriate credit is given to the author, any changes made to the work are indicated and a URL link is provided to the license.

© 2024 Author(s)

Published by Morlacchi Editore

P.zza Morlacchi, 7/9, 06123 Perugia, Italy

www.morlacchilibri.com

Indice

Prefazione	7
------------	---

Mirella Damiani

Lavoro e crescita economica: la questione di genere in Italia e in Umbria	9
1. <i>Introduzione</i>	9
1.1. <i>Il contesto umbro</i>	13
2. <i>Istruzione e lavoro: i divari di genere</i>	15
2.1. <i>Maternità e lavoro</i>	20
2.2. <i>Lavoro e carriere lavorative</i>	25
3. <i>Conclusioni</i>	30

Paola Nicastro, Valeria Meo

Donne e mercato del lavoro: strumenti e politiche per l'occupazione	36
1. <i>Gli obiettivi strategici</i>	36
2. <i>Il mercato del lavoro in Umbria in ottica di genere</i>	40
3. <i>Strumenti e politiche</i>	49

Andrea Ricci

Donne, imprese e governo societario: evidenze in Italia e in Umbria	62
1. <i>Introduzione</i>	62
2. <i>Evidenze</i>	65
3. <i>Conclusioni</i>	69

Valentina Ferri, Salvatore Marsiglia, Giuliana Tesauro

STEM gap e divari retributivi di genere	71
1. <i>Introduzione</i>	71
2. <i>Il gender gap nelle materie STEM: le determinanti</i>	73
3. <i>Il divario di genere nelle carriere STEM: effetti sul mercato del lavoro</i>	77
4. <i>Dati e metodologia</i>	80
5. <i>Analisi descrittive</i>	82
6. <i>Gender pay gap e lauree STEM: analisi empiriche</i>	86
7. <i>Conclusioni</i>	90

Gli autori	96
------------	----

Prefazione

Il volume *Istruzione, lavoro e disparità di genere* nasce dalla collaborazione tra l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Umbria e il Dipartimento di Filosofia Scienze Sociali Umane e della Formazione dell'Università degli Studi di Perugia.

In un'epoca in cui la società evolve non solo rapidamente, ma anche disordinatamente, la collaborazione tra le due istituzioni si propone di focalizzare le radici della disparità di genere sul lavoro, analizzando il tema attraverso punti di vista istituzionali diversi e contributi multidisciplinari. Attraverso un ciclo di seminari di approfondimento e pubblicazioni delle risultanze emerse, l'intento è di diffondere una cultura di uguaglianza e reciprocità tra generi sul lavoro.

In questo specifico approfondimento, il volume si concentra sulle dinamiche interconnesse tra istruzione, mondo del lavoro e disparità tra uomo e donna, attraverso una lente analitica che si propone di esplorare le sfide e le opportunità che sorgono in contesti educativi e professionali e fornendo una panoramica delle barriere che ancora ostacolano l'uguaglianza sul lavoro.

I contributi sono ricchi di prospettive scientifiche e consentono di immergersi nelle complesse relazioni tra l'istruzione, la formazione professionale e le disparità con un focus sul nostro territorio, offrendo una riflessione su come tali dinamiche possano plasmare le esperienze individuali e col-

lettive. Attraverso un'analisi multidisciplinare si esplorano le sfide culturali, sociali ed economiche che caratterizzano il contesto odierno senza dimenticare il dibattito sul divario di genere nei settori STEM e le disparità retributive che persistono ahimè tra uomini e donne.

Come Consigliera di Parità credo fermamente che sia necessario continuare a catalizzare l'attenzione su tali temi, per promuovere l'uguaglianza di genere nella reciprocità e sono lieta di constatare che il volume rappresenta un contributo significativo al dibattito in corso. Esso fornisce una base di riflessione sul contemporaneo per chiunque sia interessato a comprendere e affrontare le sfide legate a istruzione e lavoro in una prospettiva di genere.

Rosita Garzi
*Consigliera di Parità
Regione Umbria*

Lavoro e crescita economica: la questione di genere in Italia e in Umbria

Abstract

Il contributo delinea alcuni determinanti dei divari di genere occupazionali e salariali nel contesto italiano e nello specifico caso di studio dell'economia umbra. Si evidenzia che la questione di genere è centrale non solo in un'ottica di equità, ma per la rimozione di alcune delle cause alla radice della stagnazione economica italiana e regionale. Infine, si suggeriscono alcune delle possibili linee di intervento.

The contribution offers an overview of some gender gaps in the Italian labor market and in the specific case study of the Umbrian economy. It highlights that the gender issue is central not only from an equity perspective but also to removing some of the root causes of the Italian and regional economic stagnation. Finally, some effective policies are suggested.

Keywords

Divari di genere, crescita economica, divari territoriali

1. Introduzione

Tasso di invecchiamento della popolazione, mancata crescita della produttività e divari di genere nel mercato del lavoro sono tre forti criticità che caratterizzano da tempo l'economia italiana e il contesto dell'economia umbra. Le determinanti e le interazioni tra queste tre criticità sono tuttora oggetto di analisi, si veda la Relazione Annuale della Banca d'Italia 2023 e il recente Rapporto INAPP 2023.

L'invecchiamento della popolazione è un fenomeno diffuso: in Italia, gli over 65 costituiscono ormai più di un quin-

to della popolazione complessiva, raggiungendo in Umbria il 26,8%. Si riduce così la potenziale offerta di lavoro e si rallenta il processo innovativo che richiede l'acquisizione di nuove competenze, complementari a quei processi di transizione ecologica e digitale che si rivelano decisivi per le sfide dei prossimi anni (OECD, 2023). Inoltre, l'aumento dell'indice di dipendenza, dato dal rapporto tra popolazione in età non attiva (0-14 anni e oltre 64 anni) e popolazione attiva (15-64 anni), oggi superiore al 57%, ha forti ripercussioni negative sulla sostenibilità economica e sociale del sistema paese.

In questo scenario viene ad essere così particolarmente rilevante per l'intera economia il quadro dei divari di genere che, come noto, presenta particolari anomalie: la mancata partecipazione femminile in Italia al mercato del lavoro, così come un tasso di occupazione delle donne fermo al 51,6%, inferiore di ben 18 punti percentuali rispetto a quello dei colleghi maschi (70,1%), con differenziali solo lievemente più contenuti nel contesto umbro. Si aggiunga che nello scorso decennio, anche per effetto delle riforme pensionistiche, la crescita della partecipazione femminile (+3,3 punti) è stata in realtà trainata solo dalle donne con almeno 50 anni, mentre tra le più giovani (25-34 anni), nella fase di vita in cui è terminato il percorso di studio e ci si avvia al lavoro, la partecipazione non ha superato il 66%, ancora una volta quasi un primato negativo rispetto ai paesi EU (Banca d'Italia, 2023).

Le conseguenze negative del quadro appena descritto sono molteplici sull'intero funzionamento dell'economia nazionale e regionale ed hanno uno stretto legame con la questione demografica, a partire dalla bassa fecondità che si registra nel paese. Non si tratta di una minore disponibilità dei giovani ad avere figli. Si evidenzia altresì un *fertility gap* dovuto alle condizioni occupazionali: l'attesa di un lavoro stabile, la scarsa qualità del lavoro stesso (per il 30% a part-time per le donne), nonché la carenza cronica di servizi

per l'infanzia inducono a posticipare o addirittura compromettono la decisione della maternità, rendendo strutturale e persistente il progressivo invecchiamento della popolazione (Barbiellini Amidei et al. 2023). Ciò non avviene in molte altre economie avanzate in cui un migliore sistema di welfare ed una maggiore condivisione dei carichi familiari rendono conciliabili maternità e lavoro. Una condizione difficile da realizzare in Italia, basti ricordare che l'11% delle donne non ha avuto mai una occupazione per dedicarsi ai figli, a fronte di una media europea del solo 3,7%.

Inoltre, penalizzante sul piano della crescita della produttività è in Italia il basso tasso di laureate e laureati: solo il 27,4% (contro il 42% EU), poco meglio della Romania (23%), e dopo l'Ungheria (33%). È vero che le giovani raggiungono in misura maggiore il conseguimento della laurea (23,1% contro il 16,8% rilevato per i colleghi maschi), ma anche in questo caso resta sfavorevole il confronto con il tasso delle laureate nei paesi UE (47%).

A ciò si aggiunga il divario legato ai percorsi di studio scelti dalle giovani, meno propense alle discipline scientifiche: in Italia solo il 13,3% è infatti la quota femminile sul totale delle laureate che hanno una laurea STEM (acronimo per *Science, Technology, Engineering and Mathematics*) con circa 6 punti di distacco dal dato maschile. E analoghi differenziali sono riferibili al contesto umbro, come si mostrerà a breve.

Un profilo di competenze professionali inadeguato per le nuove traiettorie innovative (necessarie per affrontare la transizione ecologica e digitale) costituisce uno dei fattori penalizzante sul piano della dinamica della produttività, cui si aggiunge l'influenza negativa di un modello di governance delle imprese italiane poco dinamico, e caratterizzato (per più dell'80%) da proprietà familiare e management dinastico, con basso grado di istruzione, anziano e prevalentemente maschile (Damiani, Pompei e Ricci, 2018).

Infine, non si può tralasciare il fatto che al basso tasso di crescita della produttività si accompagna un tasso di crescita dei salari che in modo persistente è ancora più basso, specie per la componente femminile, rafforzando una evidente ‘questione salariale’ (INAPP; 2023).

Anche senza chiamare in causa fenomeni discriminatori, si rileva inoltre che il ridotto numero di ore di lavoro che si registra per le occupate (dovuto al part-time involontario) causa un differenziale di genere per i redditi medi annuali. Per i salari orari nel settore pubblico il gap di genere è contenuto al 5,5%, mentre nel privato il gap sale al 15,5% (EUROSTAT, si veda anche Casarico, 2024).

La questione dei bassi salari, un fenomeno pervasivo che riguarda lavoratori e lavoratrici, ma in misura più accentuata le donne occupate negli impieghi privati, ha ripercussioni negative a livello macroeconomico in termini di una debole domanda aggregata di beni e servizi finali, e contribuisce ulteriormente alla lenta crescita del PIL e alla fragilità del sistema Italia, già registratasi nel periodo pre-Covid.

Insomma, non stupisce che il confronto del paese rispetto ai principali competitor UE sia perdente, sia sul piano dei divari di genere e contestualmente sul piano della crescita economica, come già mostravano i dati pre-COVID.

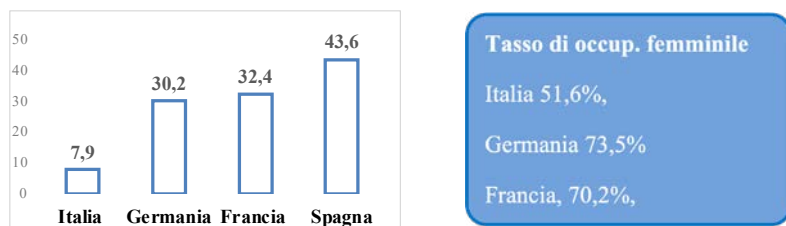


Fig. 1: Un confronto tra paesi: Italia e crescita del PIL cumulata anni 1999-2019 e tasso di occupazione femminile 2022.

Cambiare rotta si potrebbe. Colmare il divario di genere e favorire una maggiore inclusione nel mercato del lavoro – por-

tando il tasso di partecipazione femminile italiano al livello attuale dell'UE – aumenterebbe il PIL di circa il 10%, come stima provocatoriamente Banca d'Italia (Carta et al. 2023). Si vuole così rendere evidente che la questione femminile è centrale non solo in un'ottica di equità (peraltro non secondaria), ma per lo stesso obiettivo di contrastare la stagnazione dell'economia italiana, e non da ultimo la progressiva incidenza nel nostro paese del fenomeno della povertà assoluta che ad oggi coinvolge 5,6 milioni di individui e più di 2,18 milioni di famiglie.

1.1. *Il contesto umbro*

Al confronto internazionale è opportuno aggiungere la questione dei divari territoriali. Come è stato osservato da alcuni analisti economici, l'Italia è uno dei paesi europei più diversificati (in termini territoriali) anche per quanto riguarda i valori sociali della sua popolazione” (Miller et al. 2017, p. 678).

Un confronto dei dati regionali, standardizzati per gli aspetti dimensionali, è dato dal PIL pro-capite (Fig. 2).

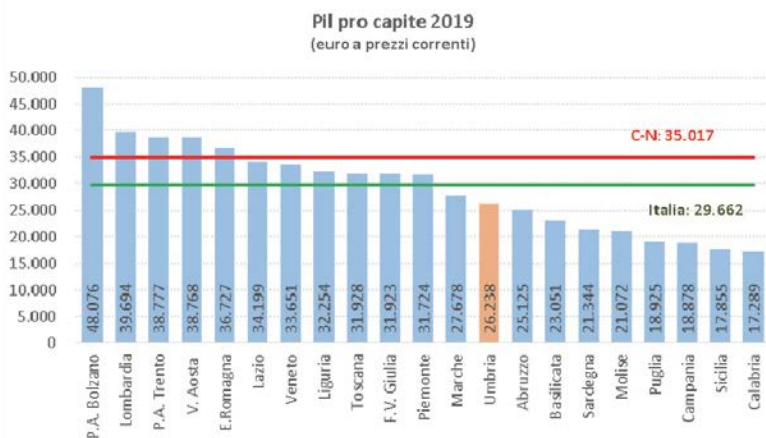


Fig. 2: PIL Pro-Capite: un confronto tra regioni negli anni pre-Co-vid-(1999-2019).

Fonte: ISTAT, ed elaborazioni del Servizio di supporto al controllo strategico, Regione Umbria.

Come si può osservare, il PIL pro capite dell'Umbria – con 26.238 euro per abitante, si collocava già nell'anno pre-Covid al di sotto di quello registratosi in tutte le regioni del Centro Nord e con un valore inferiore allo stesso dato medio nazionale (29.662€).

Insomma, viene da chiedersi: in che modo la questione dei divari di genere è chiamata in causa per comprendere alcuni dei nodi strutturali che limitano la crescita dell'economia italiana? E in che misura tali divari si accentuano in alcune regioni? E infine, ma non da ultimo, quali politiche adottare per contenere al contempo divari territoriali *e* di genere?

A tali tematiche è stato dedicato l'incontro seminario promosso dalla Consigliera di Parità della Regione Umbria, "Istruzione, Lavoro e Disparità di Genere", che si è tenuto il 10 maggio 2023 e che ha offerto alcuni spunti di riflessione in merito alle criticità appena richiamate. Le relazioni presentate in quell'incontro sono riproposte con degli approfondimenti nei capitoli contenuti in questo volume. Nello specifico, il tema dell'intervento del 10 maggio di Paola Nicastro, già Direttore ARPAL Umbria, incentrato sul ruolo delle politiche regionali nel contesto locale, è qui riproposto nel capitolo 2 con degli approfondimenti, e con il contributo di Valeria Meo. Alla questione della segregazione femminile nell'ambito dell'istruzione e alle ripercussioni negative in termini di prospettive occupazionali è dedicato l'intervento di Valentina Ferri (ricercatrice INAPP), coautrice, con Salvatore Marsiglia e Giuliana Tesauro, del contributo presente in questo volume nel capitolo 3. A seguire, Andrea Ricci, dirigente INAPP, inquadra la tematica dei gap di genere nel contesto locale alla luce della struttura produttiva e della governance delle imprese umbre che, in linea con quanto si rileva a livello nazionale, risulta fortemente condizionata da modelli di proprietà familiare.

Prima di passare ai contributi appena sintetizzati, cui sono dedicati i tre capitoli del volume, si delineano alcune tematiche generali di inquadramento al tema dei gap di genere, oggetto di attenzione nell'intervento di apertura dell'incontro seminariale del 10 maggio 2023.

2. Istruzione e lavoro: i divari di genere

Cercare di identificare e quantificare il ruolo di tutti i fattori sottostanti le anomalie italiane e la collocazione della regione Umbria va oltre gli scopi di questa breve introduzione. Ci si limiterà a segnalare alcune evidenze relative a tre fattori cruciali della condizione femminile: la scelta del percorso di studio, la decisione attinente la maternità, la carriera lavorativa. Come è noto, le studentesse prediligono percorsi di istruzione in cui prevalgono le aree umanistiche. Queste scelte si evidenziano fin dalla scuola secondaria superiore, per poi essere confermate nella scelta degli studi universitari. Il fenomeno è diffuso anche nei paesi UE. In proposito ci tiene informati il report triennale della Commissione Europea, *She Figures*. L'ultimo report disponibile (*She Figure 2021*), segnalava per il 2019 un dato medio per le donne del 41,3% tra la popolazione di scienziati e ingegneri occupati a livello europeo; le donne erano inoltre meno di un quarto del totale dei professionisti autonomi nel campo della scienza e dell'ingegneria (S&E) e delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT).

Le ragioni delle differenze nelle scelte dei percorsi di studio sono state recentemente inquadrate in una letteratura sempre più ricca e in cui hanno trovato spazio fattori psicologici e sociali. Il saggio di Kahn e Ginther contenuto nell'*Oxford Handbook on the Economics of Women* offre una rassegna dei

diversi fattori chiamati in causa per esplorare il tema Donne e STEM. Almeno tre sono i principali fattori di differenziazione di genere: i) una maggiore avversione al rischio delle donne, ii) una loro minore propensione a competere, iii) peggiore performance femminile in contesti di forte competitività, specie se gareggia anche l'altro sesso, iv) una minore convinzione delle proprie capacità rispetto agli uomini.

Per l'Italia, il recente rapporto dell'ANVUR (2023) mostra come negli ultimi dieci anni non ci siano stati mutamenti significativi nella scelta delle aree disciplinari di studio. Nell'anno accademico 2021-2022 si riscontrano in riferimento alle immatricolazioni le stesse identiche percentuali che si registravano nel 2011-2012: gli immatricolati nelle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) sono ed erano per il 60,7% maschi e per il 39,3% femmine. Si aggiunga che, seppure si registri per l'intera area STEM un allineamento con i dati EU, per lo specifico sotto-settore delle ICT, il dato italiano (uomini e donne) risulta inferiore alla media EU (15,1%, vs 19,7%). Ciò si rivela un fattore cruciale anche per i divari salariali di genere poiché le scelte del percorso di istruzione non consentono l'accesso delle laureate ad impieghi con rendimenti potenziali più elevati, si veda Bovini et al. (2024); Carta & De Philippis (2019).

AlmaLaurea dal 1999 realizza con cadenza annuale l'Indagine sul Profilo di coloro che hanno conseguito la laurea ed offre una ampia ricostruzione della valutazione del percorso di studi concluso e delle successive condizioni occupazionali. Nell'ultimo Rapporto AlmaLaurea 2022 si segnala la difficoltà di reperimento non solo di laureati degli indirizzi medico e sanitario, ma anche nelle aree di ingegneria elettronica e dell'informazione, nonché nelle scienze matematiche, fisiche e informatiche con percentuali pari o superiori al 60% (p. 16).

Passando al contesto locale, è possibile verificare i dati delle iscrizioni ai corsi di studio attivati presso l'Università degli studi di Perugia. Utilizzando la classificazione delle aree disciplinari impiegate per il contesto UE (*Fields of Education and Training ISCED, International Standard Classification of Education- -F-2013*), si rilevano nette differenziazioni di genere, come mostra la Fig. 3.

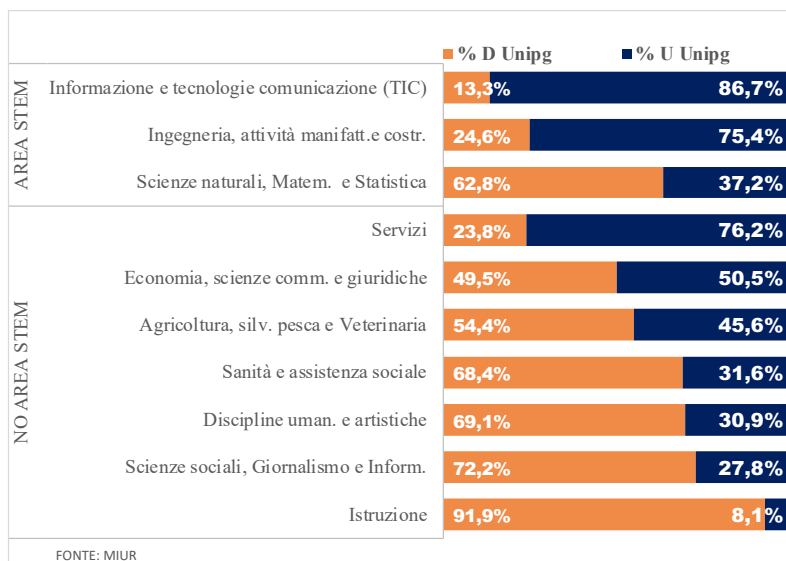


Fig. 3: Iscrizioni maschili e femminili per aree disciplinari-Università degli studi di Perugia.

Fonte: Bilancio di genere 2021, Università degli studi di Perugia: Iscrizioni per Aree ISCED e genere A.A. 2020/2021.

Ingresso nel mercato del lavoro. La condizione occupazionale delle laureate e laureati dell'Ateneo (laurea triennale e magistrale biennale), come si rileva dal confronto dei tassi di occupazione a 1 e 5 anni dalla laurea, così come le rispettive retribuzioni, segnalano uno svantaggio femminile. Fa ec-

cezione il dato relativo alla Laurea Triennale. E si tratta di uno svantaggio che è più marcato di quello che emerge per il dato medio delle laureate in tutte le aree disciplinari.

Corso di laurea	AREE STEM				TUTTE LE AREE
	Anni dalla laurea	Uomini	Donne	D-U	
Laurea Triennale	1 anno	24,6	13,9	-13,8	+3,5
Laurea Magistrale Biennale	1 anno	88,6	72,6	-16,0	-7,2
	5 anni	93,8	85,6	-8,2	-4,1

Tab. 1: Tasso di occupazione laureati/e – Università degli studi di Perugia.
Fonte: Alma Laurea, Alma laurea, <http://www.almalaurea.it/universita/occupazione>, <https://www2.almalaurea.it/cgi-php/lau/sondaggi/intro.php?config=occupazione>.

Rilevanti sono anche le differenze retributive a 1 e a 5 anni dalla laurea

Corso di laurea	Anni dalla laurea	AREE STEM			TUTTE LE AREE
		Uomini	Donne	D-U	D-U
Laurea Triennale	a 1 anno	1308	719	-589	-173
Laurea Magistrale biennale	a 1 anno	1434	1236	-198	-131
	a 5 anni	1760	1544	-216	-212

Tab. 2: Retribuzioni laureati/e – Università degli studi di Perugia.
Fonte: Alma Laurea. Legenda: Retribuzioni medie mensili nette in euro.
Fonte: Alma Laurea, Alma laurea, <http://www.almalaurea.it/universita/occupazione>.

Come mostrano le due tabelle, anche per i divari retributivi i dati Unipg segnalano lo svantaggio femminile, che è perfino maggiore per le laureate STEM.

Va tuttavia precisato che accertare il ruolo ‘causale’ attribuibile alle scelte dei corsi di laurea sia in termini occupazionali che salariali va sottoposto ad una verifica empirica che tenga conto dei principali fattori socio-demografici che possono influenzare tali esiti. Ad esempio, la ricerca condotta su dati nazionali su sette coorti di studenti e studentesse mostra che i corsi di laurea scelti in modo prevalente dalle ragazze (le aree umanistiche) hanno rendimenti inferiori nel mercato del lavoro (Carta et al. 2023). Si stima inoltre che il divario salariale a 1 anno dalla laurea è attribuibile: per il 60% alle differenze nella scelta delle aree disciplinari, ma per il 20% alle caratteristiche del contratto e del datore di lavoro, poiché l’inserimento lavorativo presso imprese meno produttive è un fattore fortemente penalizzante. Rimane una componente non spiegata da questo insieme di caratteristiche non trascurabile (circa il 20%).

È quindi importante tenere conto delle specificità del mercato del lavoro locale e del ruolo svolto dalla domanda di lavoro delle imprese regionali, strettamente legata al tessuto produttivo e gestionale analizzati nel quarto capitolo di questo volume. Non da ultimo va sottolineato che la regione si caratterizza per il più alto tasso di lavoratori sovra istruiti d’Italia (il 33,1%, a fronte del 26,0% nazionale) un dato che per le occupate sale al 37,2%. (Tondini, AUR, 2023).

Per un esame delle misure messe in atto con il Programma nazionale Garanzia per l’Occupabilità dei lavoratori (GOL) e l’azione svolta da ARPAL si rimanda al secondo capitolo di questo volume. Limitandoci ad una fotografia sintetica della composizione in Umbria dell’occupazione per genere e grado di istruzione, si riporta la comparazione illustrata dalla Fig. 4.

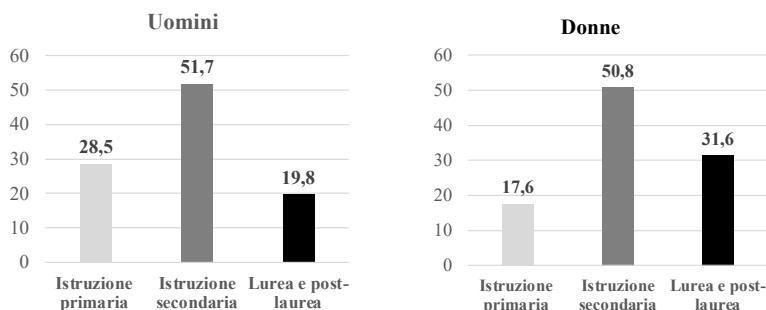


Fig. 4: Occupazione e grado di istruzione: componente maschile e femminile.

Fonte: elaborazione AUR su dati ISTAT.

2.1. Maternità e lavoro

Ci si può chiedere se il modello *dual earner – dual carer* abbia mai avuto una diffusione nel territorio italiano e nel contesto umbro. La risposta che emerge anche da una ricca ricostruzione storica che arriva ai tempi nostri, come quella di Alessandra Pescarolo (2019) per l'intero paese, è decisamente negativa. Le indagini più recenti confermano questa tesi e rilevano che le disparità di genere all'ingresso nel mercato del lavoro si ampliano quando le donne diventano madri (Carta et al. 2023). Ciò non avviene, come si è accennato, in molte altre economie avanzate (Barbiellini Amidei, Di Adario, Gomellini e Piselli, 2023).

La letteratura economica ha dimostrato che una maggiore offerta di servizi per l'infanzia aumenterebbe il tasso di fecondità totale. Alla carenza di tali servizi si aggiunga poi il ruolo negativo esercitato dalla rigidità del mercato del lavoro: insieme, i due fattori spiegano la bassa partecipazione femminile alla forza lavoro e la bassa natalità (Pronzato, 2017). Inoltre, è stato mostrato che i percorsi lavorativi, in termini di progres-

sioni di carriera e condizioni retributive, anche nei casi in cui prima della maternità erano identici tra uomini e donne, successivamente iniziano a divergere (Casarico e Lattanzio, 2023).

Riepilogando, tre ordini di fattori sono da considerare: la *scelta* della maternità, la *discontinuità* che essa comporta sull'occupazione, la *penalità* salariale che ne consegue:

- la *scelta*: l'11% delle donne non ha avuto mai una occupazione per dedicarsi ai figli, a fronte di una media europea del 3,7%. (minore tasso di partecipazione femminile);
- la *discontinuità*: le donne che hanno avuto un'occupazione e che hanno avuto almeno un'interruzione lavorativa per la nascita dei figli sono il 15,4%;
- la *penalità*: a 15 anni dalla maternità, il salario femminile si stima sia di circa il 53% inferiore a quello delle donne senza figli.

Si è detto che la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, come rileva Istat, è molto legata ai carichi familiari: il tasso di occupazione delle 25-49enni è pari all'81,3% se la donna vive da sola, scende al 76,2% se vive in coppia senza figli, per poi risultare ancora più basso, 60,2%, se la donna ha figli (dati al secondo trimestre 2023).

La disponibilità nel territorio di servizi dell'infanzia ha un ruolo importante. A livello regionale i livelli di copertura degli asili nido più alti si registrano in Emilia-Romagna (38,9%), Umbria (37,3%), Provincia Autonoma di Trento (36,9%), Toscana (35,9%), con valori nettamente superiori al dato medio italiano (26,1%).

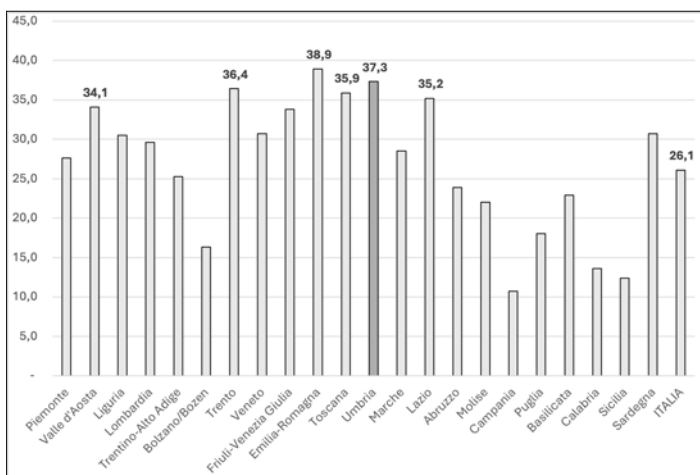


Fig. 5: Tasso di copertura asili nido al 31/12/2021.

Fonte: ISTAT – Numero di posti bambino 0-2 anni ogni 100 bambini.

Il tasso di copertura totale può essere inoltre distinto nelle due componenti: asili nido a titolarità pubblica e privata. Per l'Umbria, il 52,6 % sono posti garantiti da nidi a titolarità pubblica.

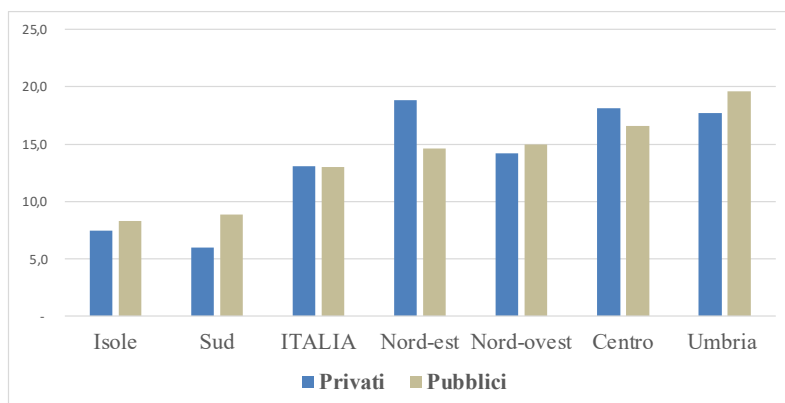


Fig. 6: Tasso di copertura asili nido, pubblici e privati al 31/12/2021.

Fonte: ISTAT – Numero di posti bambino 0-2 anni ogni 100 bambini.

La collocazione dell'Umbria mostra una copertura degli asili nido superiore a quanto previsto dal target europeo del 33%, come mostra la figura. Tuttavia, va ricordato che il minore reddito familiare di una coppia con figli in cui la donna è mediamente pagata con un salario più basso se madre, ostacola il ricorso a servizi sociali di accudimento familiari. Così, anche in regioni, come l'Umbria in cui la presenza dei nidi è allineata al dato medio dell'Unione Europea, la possibilità economica di accedere a questi servizi è limitata.

La bassa natalità, almeno in parte legata alla difficile conciliazione tra lavoro retribuito e lavoro di cura, richiede misure di sostegno crescenti per fronteggiare gli oneri legati ad una popolazione sempre più anziana. Oneri peraltro iniquamente suddivisi tra uomini e donne, basti pensare che in Italia il tempo dedicato al lavoro domestico e di cura è di quasi 5 ore per le donne, e di quasi 2 ore per gli uomini. Un differenziale che non ha pari nell'ampio panorama dei paesi OCSE.

Da qui l'urgenza di adottare alcune politiche che allarghino il perimetro del welfare pubblico, come l'estensione del congedo di paternità obbligatorio.

L'*obbligatorietà* del congedo di paternità è una misura che sembra rendersi necessaria per contrastare quelle norme sociali che ancora ostacolano una paritaria assunzione di oneri familiari. Lo documenta lo studio di De Paola e Moro (2023). Le autrici mostrano che a dieci anni dall'introduzione del congedo di paternità legato alla nascita di un figlio, si registrano ancora forti divari territoriali nel tasso di utilizzo di questa misura, un divario di circa il 17% tra Sud e Centro-Nord. Nel 2021, per esempio, le province con valore di take-up più elevato sono state quella di Pordenone (80,71 per cento), Vicenza (78,72 per cento), Treviso (76,80 per cento) e Lecco (76,73 per cento). Decisamente minore il ricorso nelle altre aree del paese, specie nel Mezzogiorno.

Gli stessi dati riassuntivi forniti dall'INPS per il “congedo Covid-19” segnalano la netta distinzione per genere delle richieste: sul totale delle richieste, solo il 21% sono quelle provenienti dai padri, come si mostra in tabella (si veda il XX Rapporto Annuale INPS, 2021).

	Madri	Padri	Totale
Richiedenti (beneficiari)	78.96%	21.04%	100%
Minore beneficiario con meno di 4 anni	83.95	16.05	100%
Numero medio di giornate richieste	17.46	13.38	16.6
Numero medio di giornate richieste con minore beneficiario con meno di 4 anni	20.48	12.96	19.28

Tab. 3: Richiedenti beneficiari congedo COVID-19 distinti per genere del richiedente.

Fonte: INPS (2021).

L'importanza delle misure di welfare è particolarmente rilevante alla luce del basso tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro e delle motivazioni sottostanti tale fenomeno: ancora una volta siamo di fronte ad un evidente dissimilarità di genere. Per le donne sono i motivi familiari i maggiori responsabili di tale inattività, mentre per gli uomini sono un fattore di minima rilevanza.

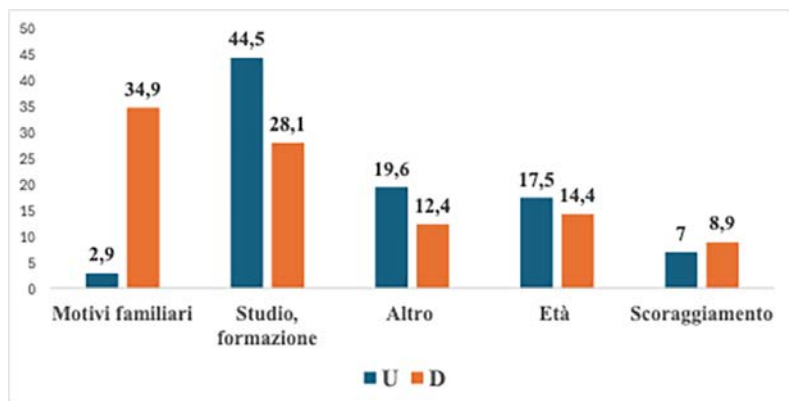


Fig. 7: Perché scarsa partecipazione al mercato del lavoro?

Fonte: ISTAT.

L'indagine ISTAT del 2018 sul tema Conciliazione e famiglia segnalava che le madri più dei padri rimodulano il proprio lavoro per la cura dei figli. Sono inoltre nettamente maggiori per le madri i problemi di conciliazione.

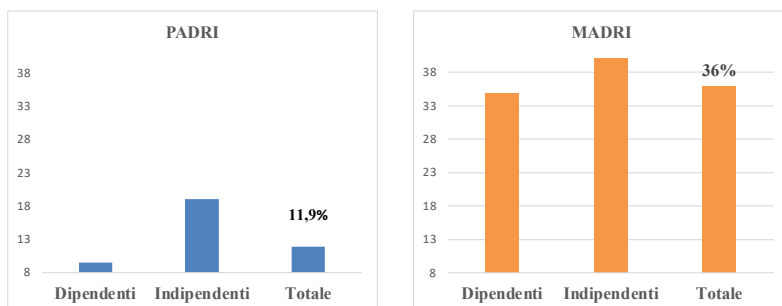


Fig. 8: Conciliazione lavoro e famiglia.

2.2. Lavoro e carriere lavorative

Le scelte del percorso di studio così come quelle legate alla maternità influiscono sulla collocazione femminile nel mercato del lavoro e sulle disparità salariali, come si è cercato di documentare, seppure in modo sintetico.

Fin ad ora abbiamo considerato, sulla base della letteratura disponibile, il ruolo delle specifiche caratteristiche dell'*offerta di lavoro*, ovvero dei fattori che influiscono sulla disposizione di donne e uomini a *lavorare* (come la maternità) ed i settori in cui manifesti la ricerca del posto di lavoro (vedi il ruolo dei percorsi educativi). Ma ovviamente è altrettanto rilevante conoscere le determinanti della *domanda di lavoro*, ovvero le scelte dei datori di lavoro e il ruolo che le differenze di genere hanno su queste scelte.

Un tema di particolare rilevanza, anche in riferimento alle condizioni salariali, è quello delle condizioni contrattuali che definiscono il rapporto di lavoro. Come si sintetizza nella Relazione Annuale della Banca d'Italia 2023, l'Italia si contraddistingue “per essere il paese con la più alta quota di donne

per le quali la scelta dell'orario ridotto è determinata dalla mancanza di occasioni di lavoro a tempo pieno (più di una donna su due rispetto a meno di una donna su cinque nella media dell'Unione europea)" (p.203). In effetti, un tratto specifico italiano e regionale è quello della diversa diffusione tra i generi dei contratti part-time, che specie tra le donne assume la connotazione di part-time involontario (sono i datori di lavoro a imporlo alle dipendenti).

Il confronto internazionale mostra l'esistenza di una relazione positiva tra part-time e tasso di occupazione (vedi la Figura 6). La ragione di questo legame è che per ridurre la difficile conciliazione tra lavoro domestico e lavoro retribuito le occupate scelgono un regime di part-time, che assume quindi la connotazione di part-time scelto dalla dipendente, anziché dal datore di lavoro (part-time volontario).

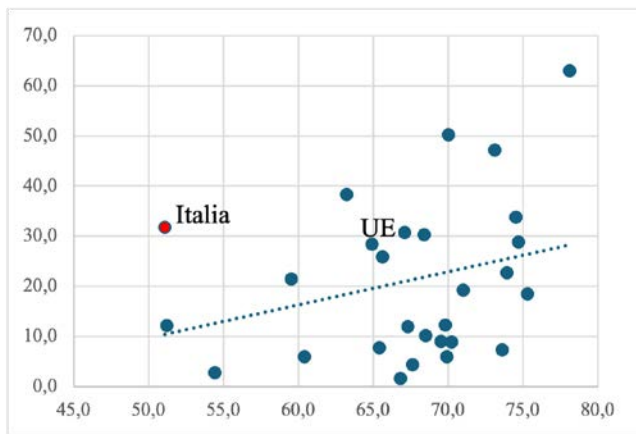


Fig. 9: Quota di lavoratrici part-time e tasso di occupazione femminile nei paesi UE.

Fonte: dati ISTAT.

Nei paesi UE, suggerisce la figura, si ha una tendenza ad avere tassi part-time maggiori per avere maggiori possibilità

di essere occupate. Non è così per le donne italiane. La loro scelta di un orario ridotto è dovuta alla mancanza di posti di lavoro a tempo pieno. Ecco, quindi, che l'*alto* tasso di lavoro part-time si associa ad un *basso* tasso di occupazione. Per le altre economie dei paesi UE relazione è invece positiva, come mostra la linea di tendenza nella figura 9 (Banca d'Italia, 2023 p. 204).

Passando ai divari regionali, si ottiene quanto mostrato dalla Figura 10.

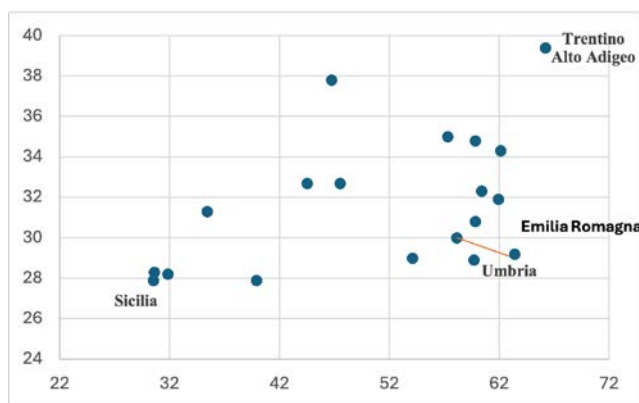


Fig. 10: Quota di lavoratrici part-time e tasso di occupazione femminile l'Umbria e le altre regioni italiane.

Fonte: dati ISTAT.

Ancora una volta significative sono le differenze tra le realtà regionali. Al Nord abbiamo infatti regioni come il Trentino-Alto Adige in cui l'alta incidenza del part-time (39,4%), sembra essere adottato per favorire l'occupazione femminile (66,2), in analogia alla tendenza media UE. In una condizione opposta si trovano le regioni del Sud, come la Sicilia in cui il tasso di occupazione è molto basso (30,5) ma in cui si registra un part-time che ha la stessa incidenza di quello

registrato nelle regioni più ricche come l'Emilia-Romagna. Per quest'ultima, il tasso di occupazione è più del doppio di quello siciliano (63%). In una condizione intermedia si trova l'Umbria (part-time 30%, occupazione 58,1%).

Insieme al diffuso uso dei contratti part-time va segnalata la liberalizzazione dei regimi di protezione all'impiego che ha consentito un ampio utilizzo dei contratti a tempo determinato, con forti ripercussioni negative sul reddito delle lavoratrici (Banca d'Italia, p. 203). In riferimento ai divari di genere si è stimato che ad un anno dal conseguimento del diploma, nel settore privato la probabilità di avere un contratto a tempo determinato è maggiore per le donne (+2,4), e ancora maggiore è la probabilità di un contratto part-time (+20,8).

Si osserva inoltre un fenomeno di polarizzazione in termini di 'abilità': le lavoratrici si collocano rispetto agli uomini nella fascia 'medium skills', quelle associate a mansioni routinarie e sostituibili dall'automazione, mentre sono meno presenti nelle fasce 'high' and 'low skills'. Ancora una volta si evidenzia così una penalizzazione 'di genere' poiché è proprio nella parte centrale della distribuzione delle occupazioni, ordinata in termini di qualifiche, che si registra con la diffusione delle tecnologie informatiche ICT la maggiore perdita occupazionale, un fenomeno denominato *skill-biased technical change* (Goos et al., 2009). Non stupisce quindi che le retribuzioni orarie femminili siano mediamente più basse di quelle maschili nel settore privato – anche se il divario si è progressivamente ridotto negli ultimi tre decenni e nel 2021 si è attestato ad un valore intorno all'11 per cento (Banca d'Italia, 2023, p. 203).

Si osservi infine, considerando il profilo del datore di lavoro, che la tipologia dell'impresa in cui con maggiore probabilità la donna trova una occupazione è (rispetto a quella dei colleghi maschi), un'impresa meno distante dal luogo di

nascita, più piccola e più giovane. Differenze di genere che hanno lo stesso segno, seppure non la stessa entità, sia per coloro che hanno conseguito la laurea che per coloro che hanno solo il diploma di scuola secondaria superiore.

	A 1 anno dal conseguimento laurea		A 1 anno dal conseguimento diploma	
	Uomini	D-M	Uomini	D-M
Tipologia contratto				
Part-time	14	17,6	29	20,8
Tempo indeterminato	38	-7,2	23	-2,4
Tipologia skills				
High skills	66	-12,0	10	-2,8
Medium skills	30	13,1	60	20,0
Low skills	4	-1,2	30	-17,3
Tipologia impresa				-2,4
Distanza dell'impresa	246	-46,4	93,	-6,9
Età dell'impresa	22	-2,6	17	-2,4
Dimensione dell'impresa	189	-89,7	31	-9,2

Tab. 4: Divari di genere per tipologie di contratto, skills e caratteristiche dell'impresa, settore privato.
Fonte: Carta et al. (2023).

Si aggiunga che le ripercussioni negative di impieghi precari possono andare oltre il benessere individuale delle persone coinvolte. La rimozione dei vincoli sulle assunzioni a tempo determinato tende infatti a indebolire gli incentivi alla formazione e rallenta l'adozione di innovazioni tecnologiche nei luoghi di lavoro, con effetti negativi sulla efficienza produttiva (Ricci, 2013). Il basso grado di trasformazione dei contratti a tempo determinato in posizioni più stabili rende altresì evidente che non si tratti di ‘trampolini di lancio, ma invece di ‘binari morti” (Booth et al. 2000). Uno studio basato su un campione di 14 paesi europei e 10 settori di attività per il periodo 1995-2007 stima un effetto negativo significa-

tivo delle liberalizzazioni dei regimi protezione all'impiego, in particolare sulla produttività totale dei fattori¹, con un effetto più elevato in quei settori dove le imprese hanno maggiore propensione ad utilizzare contratti a termine (Damiani, Pompei e Ricci, 2016).

Lo studio di Berloff et al. (2020) dimostra infine la necessità di prestare attenzione non solo alle disuguaglianze tra i generi, ma anche a quelle tra le donne stesse. Utilizzando i dati individuali italiani dell'indagine Labour Force Survey, dal 2009 al 2015, lo studio esamina le fluttuazioni occupazionali trimestrali a livello di provincia. I risultati ottenuti evidenziano che i divari tra occupazioni a tempo determinato e quelle a tempo indeterminato sono più accentuati tra le donne che tra gli uomini. Tra gli uomini, inoltre, i benefici dell'espansione dell'occupazione sono distribuiti in modo tendenzialmente uniforme tra le diverse fasce di età. Per la componente femminile si registrano invece significative differenze: i benefici dell'espansione dell'occupazione si concentrano tra le donne occupate più anziane, mentre i costi della contrazione ricadono sulle giovani donne inattive e sulle giovani donne disoccupate.

3. Conclusioni

La ridotta base occupazionale femminile costituisce un fattore strutturale che limita la crescita del PIL; inoltre la crescita della produttività del lavoro viene ostacolata dal ricorso al part-time ed ai contratti a tempo determinato, prevalentemente scelti dai datori di lavoro per gli impiegati

1. La Produttività Totale dei Fattori (PTF) è una variabile molto importante in quanto riflette i cambiamenti tecnologici non incorporati nel capitale fisico e in generale dovuti alla qualità non misurabile degli input produttivi, e alle stesse innovazioni organizzative.

femminili. Infine, il minore reddito familiare dovuto al fatto che la donna non solo è mediamente pagata con un salario più basso nel settore privato, ma anche che lavora (involontariamente) per un minore numero di ore, riduce il reddito medio femminile ed ostacola l'accesso a servizi sociali di accudimento familiari.

Come è noto, il fenomeno della bassa natalità, anche per la difficile conciliazione tra lavoro retribuito e lavoro di cura, chiama in causa maggiori misure di sostegno, anche per fronteggiare gli oneri legati ad una popolazione sempre più anziana. Da qui l'urgenza di adottare alcune politiche che allarghino il perimetro del welfare pubblico, come l'estensione del congedo di paternità obbligatorio, una organizzazione del lavoro agile (*smart working*) che non accresca il peso degli oneri femminili, un aumento del tasso di copertura dei nidi *disponibili*, fino ad ottenere quelli *necessari*.

Gli squilibri demografici che alterano i rapporti tra generazioni e compromettono la sostenibilità economica del paese richiedono di realizzare servizi per l'infanzia che possano accrescere il tasso di natalità. Invece per la fascia 0-2 anni l'Italia è ancora mediamente al di sotto del valore target del 33% che era stato previsto nel 2010. Lontanissima da quel 45% che è la nuova soglia UE e che i paesi membri con alti tassi di natalità e alti tassi di occupazione femminile hanno già superato.

Come è noto, il PNRR stanziava circa 2,7 miliardi e rappresenta un'importante opportunità per adottare misure appropriate.

Nel PNRR sono anche previsti *premi e condizionalità*. Nella fattispecie, nel caso di realizzazione di progetti finanziati con il PNRR si prevede la possibilità concessa alle stazioni appaltanti di inserire nei bandi di gara un maggior punteggio alle imprese in possesso di certificazione di genere (art. 108

comma 7 del decreto legislativo 31/3/2023). Inoltre, si impone il vincolo, nel caso di aggiudicazione, che la nuova occupazione debba essere conseguita per almeno una quota del 30% con assunzioni di donne, e per il 30% di giovani². Tuttavia, la normativa ha al contempo previsto possibilità di deroga, senza peraltro richiedere un obbligo di documentazione in merito. E così non stupisce che dalla ricognizione effettuata sulla base dei dati disponibili (fonte ANAC e Italia Domani) si scopra che nel 75% delle gare quella possibilità di deroga al principio di condizionalità venga sfruttato (Martini, 2023).

Dunque, da un lato si ribadisce che la debole crescita della produttività, l'invecchiamento della popolazione, la mancata partecipazione al lavoro delle donne richiedono misure per modificare la condizione femminile. Dall'altro ci si dimentica che preconditione per muoversi in questa direzione sembrano essere scelte politiche consapevoli 'adottate' ma anche 'realizzate'. Solo così è possibile affrontare quei nodi cruciali dell'organizzazione del lavoro femminile pagato e non pagato, la preoccupante caduta del tasso di fecondità, l'abbassamento del PIL pro-capite italiano che già prima del Covid (nel 2019) si collocava al disotto del dato medio UE. Nodi cruciali per il benessere di tutti, donne e uomini.

Ci piace chiudere questo capitolo introduttivo ricordando il contributo di una economista che si è occupata di lavoro e partecipazione femminile, Claudia Goldin, la prima economista a ricevere da sola il Nobel per l'economia e a non averlo ottenuto con colleghi maschi. La Goldin ha avuto il grande merito di ripercorrere uno studio della condizione occupazionale e retributiva delle donne americane nel corso dei secoli, offrendo in una prospettiva storica una delle analisi più stimolanti sul tema dei divari di genere. Tra le con-

2. Si veda l'art. 47 comma 4 del Dl 77/2021 convertito con legge n. 108/2021.

clusioni più interessanti e forse inaspettate è che non ci sia stata una crescita continua nell'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, ma molte discontinuità con fasi di ascesa, ma poi anche di caduta.

La Goldin (2021) studia e parla di partecipazione delle donne e individua nel tempo di lavoro una delle ragioni principali di una persistente disparità salariale tra i sessi. Ma ci dice qualcosa in più. I lavori meglio remunerati sono quelli *greedy*, i lavori 'ingordi' del mondo della finanza e degli studi legali, generalmente svolti da uomini, e che richiedono una disponibilità di tempo illimitata, spesso più di 50 ore settimanali. E non sono le donne che fanno un passo indietro quando hanno mariti ricchi, sono gli uomini a guadagnare bene perché hanno mogli che sacrificano la propria carriera.

Dunque, una riflessione sulla condizione femminile, ma anche l'occasione per pensare ad un punto di snodo cruciale in cui non si tratta solo di una maggiore redistribuzione dei carichi familiari, ma di un cambiamento 'culturale' che può produrre l'abbandono del paradigma in cui tempo di lavoro e tempo di vita sono in opposizione l'uno con l'altro e in cui 'lavoro' e carriera' sono due dimensioni distinte.

Riferimenti bibliografici

ALMA LAUREA (2022). XXIV Rapporto Alma Laurea.

ANVUR (2023). Analisi di genere, Roma.

Banca d'Italia (2023). Relazione Annuale della Banca d'Italia sul 2022, Roma.

Barbiellini Amidei, F., Di Addario, S. L., Gomellini, M., & Pisselli, P. (2023). *Female labour force participation and fertility in Italian history*, Centro Studi Luca d'Agliano Development Studies Working Paper, (484).

- Berloffa, G., Tundis, E., & Zaninotto, E. (2020). *Employment fluctuations and gender segmentation in the Italian labour market*, *Politica economica*, 36(3), 295-316.
- Bovini, G., De Philippis, M., Rizzica (2024). *The Origins of The Gender Pay Gap: The Role of School-To-Work Transition*, in corso di pubblicazione.
- Carta, F., & De Philippis, M. (2019). *Working horizon and labour supply: the effect of raising minimum retirement age on middle-aged individuals*, Banca d'Italia, Temi di discussione, 26.
- Carta, F., De Philippis, M., Rizzica, L., & Viviano, E. (2023). *Women, labour markets and economic growth*, In Bank of Italy Workshops and Conferences (Vol. 26).
- Casarico A. (2024). *Trasparenza retributiva, un aiuto contro i divari salariali di genere*, lavoce.info
- Casarico, A., & Lattanzio, S. (2023). *Behind the child penalty: understanding what contributes to the labour market costs of motherhood*, *Journal of Population Economics*, 1-23.
- Damiani, M., Pompei, F., & Ricci, A. (2016). *Temporary employment protection and productivity growth in EU economies*, *International Labour Review*, 155(4), 587-622.
- Damiani, M., Pompei, F., & Ricci, A. (2018). *Family Firms and Labor Productivity: The Role of Enterprise-Level Bargaining in the Italian Economy*, *Journal of Small Business Management*, 56(4), 573-600.
- De Paola M. e Moro D. (2023), *Papà a casa col bebé: quanto contano le norme sociali*, <https://lavoce.info/archives/100260/>
- De Philippis, M., Lo Bello, S.(2024). *The Ins and Outs of The Gender Employment Gap: Assessing The Role of Fertility*, forthcoming Bank of Italy Working Papers.
- Goldin, C. (2021) *Career and family: women's century-long journey toward equity*, Princeton University Press.
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2009). *Job polarization in Europe*, *American Economic Review*, 99(2), 58-63.

- Hsieh, C. T., Hurst, E., Jones, C. I., & Klenow, P. J. (2019). *The allocation of talent and US economic growth*, *Econometrica*, 87(5), 1439-1474.
- INAPP (2023). Rapporto 2023, Roma.
- INPS (2021). XX Rapporto Annuale, Roma.
- Kahn, S., Ginther, D.K. (2018), *Women and Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM): Are Differences in Education and Careers Due to Stereotypes, Interests, or Family?* in Averett, S., & Hoffman, S. D. (Eds.). *The Oxford handbook of women and the economy*, Oxford University Press, ch.31.
- Martini, B. (2023). *Gare PNRR: che fine hanno fatto obblighi e premi per la parità di genere?*, lavoce.info.
- Miller, D., Le Breton-Miller, I., Amore, M. D., Minichilli, A., & Corbetta, G. (2017). *Institutional logics, family firm governance and performance*, *Journal of Business Venturing*, 32(6): 674-693.
- OECD (2023). *OECD Skills Outlook 2023*, Paris.
- Pescarolo, A. (2020). *Il lavoro delle donne nell'Italia contemporanea*, Viella Libreria Editrice.
- Pronzato, C. (2017). *Fertility decisions and alternative types of childcare*, IZA World of Labor.
- Ricci, A. (2013). *Mercato del lavoro, capitale umano e imprese: una prospettiva di politiche del lavoro*, ISFOL, I libri del Fondo Sociale Europeo, n. 104, Roma.
- Tondini, E. (2023), *Il lavoro in Umbria al 2022*, AUR, <https://www.agenziaumbriaricerche.it/focus/il-lavoro-in-umbria-al-2022/>
- Unipg (2021), *Report Sostenibilità 2020, Sullo stato della sostenibilità e sulle iniziative per la sostenibilità dell'Università degli Studi di Perugia*, <https://www.unipg.it/files/pagine/1460/report-rus-ps-2020.pdf>.
- Unipg (2021), *Bilancio di Genere dell'Università degli studi di Perugia*, https://www.unipg.it/files/pagine/1321/bilancio_di_genere_2020_unipg_4_agosto_2021_x_mur_corretto.pdf

Paola Nicastro, Valeria Meo

Agenzia Regionale Politiche Attive del Lavoro (ARPAL Umbria)

Donne e mercato del lavoro: strumenti e politiche per l'occupazione

Abstract

Il contributo presenta alcuni strumenti e politiche volti a favorire l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, con particolare riferimento al contesto umbro e alle linee di intervento dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro.

The contribution presents some policies for enhancing women's entry and permanence in the labor market, with reference to the Umbrian case and the intervention of the Regional Agency for Active Labour Policies.

Keyword

Partecipazione femminile al mercato del lavoro, formazione, politiche regionali

1. Gli obiettivi strategici

La promozione della parità di genere è stata assunta dall'Unione europea (UE) come condizione essenziale per un'economia innovativa, competitiva e prospera¹.

1. COM (2020) 152 final, Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni. Alla strategia europea fa da sponda quella nazionale adottata ad agosto 2021 e in attuazione fino al 2026 anche con il supporto del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Obiettivo della strategia nazionale è raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza

Il lavoro continua ad essere, in tale prospettiva, una leva preminente di azione attraverso la quale aumentare la partecipazione, la produttività ma soprattutto realizzare l'*empowerment* della componente femminile della popolazione, che ancora oggi risulta trovare ostacoli ad una partecipazione effettiva e sostanziale.

Un più esteso e qualificato contributo delle donne al mercato del lavoro può peraltro portare grande beneficio alla tenuta della coesione sociale europea, compensando gli effetti di alcune dinamiche demografiche, quali l'invecchiamento della popolazione e la riduzione della natalità, e mettendo a disposizione un indubbio valore aggiunto in termini di capacità, talenti e competenze, attivando quella che negli anni scorsi è stata definita come "*womenomics*"². Uno studio curato dall'EIGE, Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, conferma gli impatti positivi dell'incremento della presenza delle donne nella forza lavoro e della riduzione del divario retributivo³.

Sebbene oggi nell'UE si rilevi un tasso di occupazione femminile elevato come mai lo è stato in passato, la situazione negli Stati membri è ancora fortemente differenziata⁴. Nello specifico quello italiano costituisce un caso a sé, dato che – come per molti altri fenomeni – anche la partici-

di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14esimo posto nella classifica dei Paesi UE-27.

2. Kathy Matsui ha coniato questa definizione alla fine degli anni Novanta in riferimento al contesto giapponese, analizzando la situazione delle donne nel mercato del lavoro e proponendo una tesi inedita: aumentando la partecipazione delle donne nel mondo del lavoro si possono creare situazioni di miglioramento notevoli per l'economia di un paese. Nel 2006 *The Economist* dedica una copertina al neologismo; nello stesso anno il World Economic Forum introduce il "Global Gender Gap Report" per misurare le disparità di genere a livello mondiale.

3. EIGE (2017), Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione europea.

4. Eurostat (2023), Eurostat regional yearbook, 2023 edition. (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Eurostat_regional_yearbook).

zione delle donne al mercato del lavoro ha una forte connotazione territoriale, caratterizzata da un divario Nord-Sud profondo e persistente, che nella sintesi del dato nazionale ci pone ultimi tra i 27 Stati membri. Resta dunque ferma la raccomandazione, formulata nel 2019 dall'UE nel quadro del “semestre europeo”⁵ nei confronti dell'Italia, riguardo al sostegno alla partecipazione delle donne nel mercato del lavoro attraverso una strategia globale che concorra anche al perseguimento degli obiettivi definiti dal Pilastro europeo dei diritti sociali⁶.

5. Il semestre europeo rientra nel quadro della governance economica dell'Unione europea. Durante il semestre europeo gli Stati membri allineano le rispettive politiche economiche e di bilancio alle norme convenute a livello dell'UE. Sebbene agli inizi fosse principalmente un esercizio economico, il semestre europeo si è evoluto nel tempo integrando nel processo altri settori d'intervento pertinenti. Il semestre europeo si articola intorno a diversi nuclei di coordinamento delle politiche economiche e sociali:

- politiche di bilancio, con l'obiettivo di garantire la sostenibilità delle finanze pubbliche in linea con il patto di stabilità e crescita;
- prevenzione degli squilibri macroeconomici eccessivi;
- riforme strutturali, con un accento sulla promozione della crescita e dell'occupazione;
- riforme strutturali previste nei piani nazionali per la ripresa e la resilienza;
- politiche occupazionali e sociali, in linea con i principi del pilastro europeo dei diritti sociali.

6. Il pilastro europeo dei diritti sociali è stato proclamato e firmato il 17 novembre 2017 dal Consiglio dell'UE, dal Parlamento europeo e dalla Commissione durante il vertice sociale per l'occupazione equa e la crescita di Göteborg. Sancisce 20 principi e diritti fondamentali articolati in tre categorie: 1) pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; 2) mercati del lavoro dinamici e condizioni del lavoro eque; 3) protezione sociale e inclusione. La Commissione europea ha presentato, nel marzo 2021, un Piano di azione per l'attuazione del Pilastro con cui ha delineato le azioni, legislative e non, che intende adottare durante il suo mandato (entro la fine del 2024).

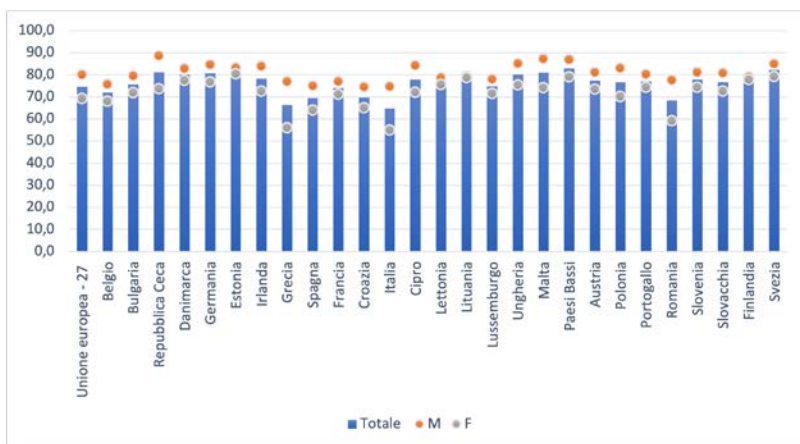


Fig. 1: Tasso di occupazione 20-64 anni (valore percentuale) per Stato membro e media UE. Maschi, femmine, totale 2022.

Fonte: elaborazioni ARPAL Umbria su dati Eurostat (tesem010).

La strategia di supporto alle pari opportunità, sostenuta per lo più dal cofinanziamento della stessa UE, trova sviluppo in *Umbria* anche attraverso le attività realizzate dall'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL Umbria), istituita con la legge regionale n. 1/2018⁷, proprio per occuparsi, in coerenza con gli indirizzi dell'Unione europea, con la normativa statale e regionale e gli atti della programmazione regionale, delle materie del lavoro, dell'apprendimento e della promozione dell'occupazione.

In tale scenario, *le politiche e gli strumenti* per promuovere l'incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro possono essere ricondotti a *tre diverse direttrici di intervento*:

7. Con L.R. 1/2018 e successive modifiche ed integrazioni è stato innovato il sistema regionale integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione ed istituita ARPAL Umbria.

- quella relativa alla fase di ingresso nel mercato del lavoro;
- una seconda, orientata alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro e alla riduzione dei divari di genere nei luoghi di lavoro;
- una terza, trasversale alle precedenti, riguarda gli aspetti connessi alla conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Ma prima di prenderle in esame è opportuno evidenziare, in sintesi, quali sono gli elementi caratterizzanti il mercato del lavoro umbro in ottica di genere.

2. Il mercato del lavoro in Umbria in ottica di genere

L'Umbria, con le altre regioni del Centro Italia, costituisce nel contesto nazionale una sorta di cerniera, spaziale ma anche temporale tra il passato e quella dovrebbe essere la prospettiva futura. Nel 2022, infatti, il *tasso di occupazione femminile* – nella fascia di età 15-64 anni – è stato del 58,1%, in linea con quello della ripartizione Centro pari al 57,6%, che si colloca tra il 60,8% del Nord e il ben più limitato 34,4% del Mezzogiorno⁸.

A livello regionale il gap rispetto al tasso della componente maschile resta però significativo, quasi 14 punti percentuali, anche se inferiore rispetto a quello registrato a livello nazionale (18 pp). Dopo la caduta del 2020, causata dalla crisi sanitaria da Covid-19 e poi dai conseguenti effetti socioeconomici, il tasso di occupazione femminile fa rilevare una crescita più importante di quello della componente maschile, con un incremento tra il 2018 e il 2022 che nel primo caso è di 3,5 punti percentuali e nel secondo di mezzo punto.

8. ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro.

Maschi	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	71,2	71,4	69,6	71,4	71,8
Centro	70,6	70,9	69,6	70,0	72,1
Italia	67,6	68,0	66,6	67,1	69,2

Femmine	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	54,6	57,8	56,3	57,6	58,1
Centro	55,9	56,5	54,5	55,1	57,6
Italia	49,6	50,2	48,4	49,4	51,1

Gap di genere	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	16,6	13,6	13,3	13,8	13,7
Centro	14,7	14,4	15,2	14,8	14,5
Italia	18,0	17,8	18,1	17,7	18,1

Tab. 1: Tasso di occupazione 15-64 anni (valore percentuale) per genere ed aree geografiche. Anni 2018-2022.
Fonte: elaborazioni ARPAL Umbria su dati ISTAT.

Il tasso di disoccupazione femminile nel 2022 in Umbria è pari all’8,1% e risulta inferiore a quello del Centro (8,3%) e al dato nazionale (9,3%). La progressiva riduzione del tasso nel periodo 2018-2022 raggiunge 3 punti per le donne e 1,4 per gli uomini. Negli ultimi 5 anni, a livello regionale, il gap di genere si sta riducendo, attestandosi nel 2022 a 1,7 punti percentuali, a differenza della ripartizione Centro e del dato nazionale per i quali il trend non è così univoco.

Maschi	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	7,8	7,2	7,2	5,8	6,4
Centro	8,5	7,9	7,5	7,7	5,9
Italia	9,7	9,1	8,5	8,7	7,1

Femmine	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	11,1	10,0	9,6	7,5	8,1
Centro	10,4	9,5	9,1	9,7	8,2
Italia	11,7	11,0	10,4	10,6	9,3

Gap di genere	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	3,3	2,8	2,4	1,7	1,7
Centro	1,9	1,7	1,7	2,0	2,2
Italia	2,0	2,0	1,8	2,0	2,2

Tab. 2: Tasso di disoccupazione (valore percentuale) per genere ed aree geografiche. Anni 2018-2022.

Fonte: elaborazioni ARPAL Umbria su dati ISTAT.

La disoccupazione di lunga durata, più difficile da contrastare, risulta contenuta (3%) ed inferiore alla media delle regioni del Centro (4,1%) e a quella nazionale (5,3%), con una situazione allineata a quella del Nord Italia. L'incidenza relativa di questa componente sul totale dei disoccupati in Umbria è in riduzione sia per gli uomini che per le donne, per queste ultime in maggior misura.

Maschi	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	55,8	51,3	38,8	54,2	48,0
Centro	53,4	53,0	48,2	55,4	51,3
Italia	57,4	56,2	51,8	57,8	58,6

Femmine	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	50,2	49,0	40,7	44,9	38,6
Centro	55,7	49,9	45,0	50,8	50,1
Italia	58,7	55,7	51,6	55,7	55,9

Tab. 3: Incidenza della disoccupazione di lunga durata (valore percentuale) per genere ed aree geografiche. Anni 2018-2022.

Fonte: elaborazioni ARPAL Umbria su dati ISTAT.

In un quadro in complessivo miglioramento risulta in riduzione anche il gap di genere relativo alla disoccupazione giovanile (15-24 anni) che passa dai quasi 9 punti percentuali del 2018 a 1,6 nel 2022.

Maschi	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	27,9	25,0	26,4	30,1	16,3
Centro	28,2	25,7	30,9	29,6	21,3
Italia	30,4	27,8	28,4	27,7	22,3

Femmine	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	36,8	29,0	34,0	23,2	17,9
Centro	30,6	27,8	29,4	28,9	24,5
Italia	34,9	31,1	32,1	32,8	25,8

Tab. 4: Tasso di disoccupazione giovanile 15-24 anni (valore percentuale) per genere ed aree geografiche. Anni 2018-2022.

Fonte: elaborazioni ARPAL Umbria su dati ISTAT.

In questo scenario bisogna però prestare attenzione anche ad alcune criticità.

La prima è relativa al tasso di disoccupazione delle laureate, che raggiunge in Umbria nel 2022 il 6,1% e risulta dunque superiore al dato nazionale (4,8%). Sebbene il tasso di disoccupazione delle laureate sia circa la metà di quello delle donne in possesso di bassi titoli di studio, a conferma che un titolo di studio più elevato risulta essere un fattore favorevole all'inserimento nel mercato del lavoro, il dato umbro è indice di una difficoltà, trasversale al genere, del territorio regionale nel collocare le figure a più alta qualificazione.

La seconda riguarda l'ampia fetta di popolazione femminile ancora inattiva, che sfiora il 37% a fronte del 23,3% nella popolazione maschile, da (ri)attivare attraverso politiche

mirate riconducendola nella forza lavoro, a tutto vantaggio dell'inclusione sociale e dell'equilibrio nei sistemi previdenziali ed assicurativi.

Maschi	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	22,6	22,9	24,8	24,0	23,3
Centro	22,6	22,9	24,6	24,0	23,3
Italia	25,0	25,1	27,1	26,4	25,4

Femmine	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	38,5	35,7	37,6	37,6	36,9
Centro	37,5	37,5	40,0	38,8	37,3
Italia	43,8	43,5	45,9	44,6	43,6

Gap di genere	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	15,9	12,8	12,8	13,6	13,6
Centro	15,0	14,5	15,4	14,8	14,0
Italia	18,8	18,4	18,8	18,2	18,2

Tab. 5: Tasso di inattività (valore percentuale) per genere ed aree geografiche. Anni 2018-2022.

Fonte: elaborazioni ARPAL Umbria su dati ISTAT.

L'andamento del tasso di mancata partecipazione⁹, che in Umbria nel quinquennio 2018-2022 si riduce per le donne di oltre 3 punti (dal 18,4% al 15%) a fronte di 2 punti per gli uomini, conferma un'evoluzione positiva verso un incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, pur

9. Il tasso di mancata partecipazione (15-74 anni) pone al numeratore i disoccupati e gli inattivi che non cercano lavoro ma sarebbero disponibili a lavorare e al denominatore questi ultimi più le forze lavoro (insieme di occupati e disoccupati). L'indicatore è stato introdotto per la misurazione del benessere.

con un gap di genere ancora significativo ma in riduzione, per il 2022 pari a 5 punti.

Maschi	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	11,8	11,1	12,6	10,4	9,8
Centro	13,2	12,3	13,6	13,6	10,2
Italia	16,6	15,9	16,7	16,5	13,5

Femmine	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	18,4	16,6	17,6	16,2	15,0
Centro	18,6	17,6	18,6	19,2	15,0
Italia	23,5	22,6	23,6	23,0	19,6

Gap di genere	2018	2019	2020	2021	2022
Umbria	6,6	5,5	5,1	5,8	5,2
Centro	5,4	5,3	5,1	5,7	4,8
Italia	7,0	6,6	6,9	6,5	6,1

Tab. 6: Tasso di mancata partecipazione (valore percentuale) per genere ed aree geografiche. Anni 2018-2022.

Fonte: elaborazioni ARPAL Umbria su dati ISTAT.

Nel 2022 in Umbria risultano sostanzialmente compensate, in termini quantitativi, le ripercussioni della pandemia da Covid-19 che, ricordiamo, ha colpito in maniera differenziata i settori produttivi, interessando soprattutto turismo e servizi, a forte presenza femminile, con interruzioni e discontinuità nei rapporti di lavoro, in particolare per giovani e donne ancora particolarmente soggetti a condizioni di precarietà occupazionale.

UMBRIA	2018	2019	2020	2021	2022
M	213.444	212.922	206.488	207.592	207.694
F	171.566	178.430	173.293	171.674	171.650
Totale	385.010	391.352	379.781	379.266	379.344

Tab. 7: Umbria Forze di lavoro, valore assoluto per genere. Anni 2018-2022.
Fonte: elaborazioni ARPAL Umbria su dati ISTAT.

UMBRIA	2018					2022				
Classe di età	15-24	25-34	35-49	50-64	65-89	15-24	25-34	35-49	50-64	65-89
M	12.470	39.308	86.456	67.913	7.297	11.791	36.562	78.277	72.979	8.086
F	7.206	29.661	73.384	57.973	3.342	7.973	29.086	67.313	63.101	4.177

Tab. 8: Umbria Forze di lavoro per genere e classe di età, valore assoluto.
Anni 2018 e 2022.
Fonte: elaborazioni ARPAL Umbria su dati ISTAT.

La componente femminile della forza lavoro, a differenza di quella maschile, cresce in assoluto tra il 2018 e il 2022, pur non recuperando a pieno il livello del 2019.

La ripartizione per età evidenzia per entrambe le componenti, nel 2022, un peso relativo maggiore rispetto al 2018 degli over 50. Per le lavoratrici si evidenzia una crescita relativa anche nella prima classe di età (15-24 anni).

In termini assoluti si registra un calo delle persone in cerca di occupazione nel corso del quinquennio, tendenza sostenuta dalla riduzione complessiva delle forze di lavoro per gli effetti demografici e dalle riforme pensionistiche che hanno portato, in una fase di recupero occupazionale, alla permanenza nel mercato del lavoro delle classi di età più mature. La crescita nel 2022 è imputabile alla transizione di una parte degli inattivi tra i disoccupati dopo gli anni direttamente interessati dall'impatto economico della pandemia.

UMBRIA	2018	2019	2020	2021	2022
M	16.573	15.232	14.853	12.132	13.227
F	18.986	17.840	16.563	12.884	13.820
Totale	35.559	33.072	31.416	25.016	27.047

Tab. 9: Umbria Persone in cerca di occupazione di 15 anni e oltre, valore assoluto per genere. Anni 2018-2022.
Fonte: elaborazioni ARPAL Umbria su dati ISTAT.

Tra gli occupati la componente femminile pesa in Umbria per circa il 45 %, con una presenza più elevata rispetto agli uomini di diplomate e laureate. Nonostante ciò, si registra un divario di genere nei redditi da lavoro dipendente più pronunciato che in altre regioni: nel 2021 per le donne il reddito medio era pari a €18.011,00, per gli uomini €24.064,00¹⁰. Tale differenza si assottiglia per le occupazioni a più bassa qualificazione e a maggiore precarietà¹¹. Il reddito medio delle lavoratrici umbre risulta inferiore sia a quello nazionale (€19.217,60) sia a quello del Centro Italia (€20.221,32).

UMBRIA	2018	2019	2020	2021	2022
M	196.871	197.690	191.635	195.459	194.468
F	152.579	160.589	156.729	158.790	157.830
Totale	349.450	358.279	348.364	354.249	352.298

Tab. 10: Umbria Occupati, valore assoluto per genere. Anni 2018-2022.
Fonte: elaborazioni ARPAL Umbria su dati ISTAT.

Sulla bassa retribuzione incide un’ampia diffusione del part time, che nel 2022 interessa quasi una lavoratrice su tre

10. INPS Osservatori statistici.
11. INPS, Osservatori statistici.

e si ferma invece all'8% tra i lavoratori¹²; evidenziando come anche forme di flessibilità che potrebbero facilitare la conciliazione tra vita professionale e familiare rischino di diventare penalizzanti per le donne.

Nel 2022 si rileva inoltre, per la prima volta, la prevalenza di contratti a tempo determinato tra le lavoratrici, 19,3%, piuttosto che tra i lavoratori 17,8%¹³; anche questa tendenza andrà monitorata per verificarne l'impatto di più lungo termine nel concorrere o ostacolare una soddisfacente permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

L'occupazione femminile si concentra principalmente nel terziario e in particolare, in maniera crescente nell'ultimo quinquennio, nel commercio e nel turismo; in crescita nella fase di ripresa post pandemica la presenza nell'ambito dell'industria.

Macrosettore Femmine	2018	2019	2020	2021	2022
agricoltura, silvicoltura e pesca	1.757	1.600	1.290	1.280	2.128
totale industria escluse costruzioni (b-e)	15.406	14.268	15.578	16.814	20.476
costruzioni	876	1.557	1.680	1.308	1.095
totale servizi (g-u)	104.707	113.784	110.422	109.517	104.379
commercio, alberghi e ristoranti (g, i)	24.789	27.956	25.255	26.941	28.929
altre attività dei servizi (j-u)	79.918	85.828	85.167	82.576	75.450
TOTALE	122.746	131.209	128.970	128.919	128.078

Tab. 11: Umbria Occupati dipendenti 15-89 anni per macrosettore, Femmine, valore assoluto. Anni 2018-2022.

Fonte: elaborazioni ARPAL Umbria su dati ISTAT.

12. ISTAT Rilevazione delle forze di lavoro. Il dato regionale è in linea con quelli della ripartizione Centro (31%) e nazionale (32%), la maggiore diffusione del part time tra le lavoratrici si registra nella Provincia autonoma di Bolzano dove supera il 40%.

13. ISTAT, Rilevazione delle forze di lavoro.

Macrosettore Maschi	2018	2019	2020	2021	2022
agricoltura, silvicoltura e pesca	6.173	6.278	5.280	3.908	4.272
totale industria escluse costruzioni (b-e)	43.335	45.610	45.732	50.636	47.858
costruzioni	12.639	11.048	12.219	15.592	13.521
totale servizi (g-u)	75.927	73.580	67.555	69.553	76.135
commercio, alberghi e ristoranti (g, i)	21.932	23.136	21.302	19.449	23.546
altre attività dei servizi (j-u)	53.995	50.444	46.253	50.103	52.589
TOTALE	138.074	136.516	130.786	139.689	141.786

Tab. 12: Umbria Occupati dipendenti 15-89 anni per macrosettore, Maschi, valore assoluto. Anni 2018-2022.
Fonte: elaborazioni ARPAL Umbria su dati ISTAT.

3. *Strumenti e politiche*

Date queste premesse relative al quadro del mercato del lavoro umbro, per sostenere i trend positivi registrati nel corso degli ultimi anni, è importante pianificare politiche integrate e multilivello, in coerenza con il riparto di competenze istituzionali in cui si articola il nostro paese, modulandole sulle diverse fasi del ciclo di vita delle donne per promuoverne l’accesso e la permanenza nel mercato del lavoro.

Per sottolineare l’importanza di quest’ottica di intervento si possono prendere a riferimento altri tre fenomeni, due collocati a monte e uno a valle della fase lavorativa attiva: la presenza di giovani che non studiano e non lavorano (i cosiddetti NEET¹⁴), la dispersione scolastica e il divario pensionistico di genere. Il tasso dei NEET risulta ancora preoc-

14. Vengono definiti con l’acronimo inglese NEET (*Not in Education, Employment or Training*) i giovani e le giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni che non frequentano percorsi di istruzione o formazione e non lavorano.

cupante: a livello nazionale raggiunge circa il 20%, con un peso prevalente della componente femminile; a livello regionale è più contenuto, intorno al 15%, con un tendenziale allineamento nel corso degli ultimi anni tra ragazze e ragazzi.

Ancora riguardo alla popolazione più giovane è da porre all'attenzione il rischio che nella regione si inverta la tendenza ormai pluriennale alla riduzione della dispersione scolastica. Il tasso di abbandono dei percorsi di istruzione e formazione professionale nella popolazione 18-24 anni è passato per la componente maschile dal 9,5% del 2018 all'11,6% del 2021 e per le giovani donne dal 7% al 12,4%.

I dati relativi al 2022 risultano molto più confortanti, in particolare con riguardo alla componente femminile ma, considerate le ripercussioni delle condizioni di isolamento imposte dalla pandemia soprattutto sui più giovani, sono segnali che vanno monitorati ed analizzati, mettendo in campo interventi integrati affinché queste fragilità non si cronicizzino e diventino fattore di esclusione lavorativa e sociale.

L'altro dato che deve orientarci nel porre in essere adeguate azioni finalizzate a promuovere la stabilità e la valorizzazione della permanenza delle donne nel mercato del lavoro è quello relativo al divario pensionistico di genere. Nel 2022, nell'ambito del lavoro dipendente, l'importo medio mensile delle pensioni IVS liquidate in Umbria è risultato pari a €1.282,56 per gli uomini e €629,41 per le donne; la differenza è più contenuta per i dipendenti pubblici (rispettivamente €2.470,68 e €1.953,58)¹⁵.

Il divario pensionistico di genere ci restituisce pienamente le criticità del mercato del lavoro in termini di: segregazione orizzontale, che relega le donne ad occupazioni in settori a più bassa retribuzione, quali quello del lavoro domestico o dei servizi di cura e alla persona; condizioni contrattuali

15. INPS, Rendiconto sociale provinciale 2022 Perugia, 2023.

meno favorevoli, quali il part time che, come detto, anche in Umbria interessa le donne in misura molto maggiore degli uomini e non sempre per scelta; carriere bloccate, perché resta ben solido il cosiddetto soffitto di cristallo, che limita l'accesso delle donne alle posizioni di vertice o ne mortifica il ritorno economico, a parità di inquadramento, rispetto alla componente maschile, causando *gender pay gap*.

Gli obiettivi strategici da perseguire sono pertanto duplici: l'uno, relativo all'estensione della partecipazione alla forza lavoro della componente femminile avendo come target l'area delle donne inattive e disoccupate/inoccupate; l'altro, finalizzato alla riduzione dei divari di genere settoriali, retributivi e di carriera a favore delle lavoratrici.

Tornando dunque alle tre direttrici di intervento richiamate, è chiaro che per il perseguimento di entrambi gli obiettivi strategici risultano funzionali e necessarie politiche di conciliazione tra vita professionale e privata.

Pur non essendo esclusivamente di competenza dell'Agenzia, questa è una sponda relevantissima per il successo delle politiche di promozione dell'occupazione. Il periodo della pandemia ci ha restituito infatti l'evidenza delle fragilità del sistema: si sono evidenziati ed aggravati gli squilibri di genere nei carichi di cura, facendo registrare in quella fase un'eclatante incidenza di dimissioni da parte delle lavoratrici¹⁶.

Risulta pertanto essenziale rafforzare le misure di tipo conciliativo, anche in relazione all'evoluzione demografica.

16. Dalla Relazione annuale dell'Istituto Nazionale del Lavoro (INL) sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri risulta che delle 52.436 convalide totali del 2021, il 71,8% si riferisce a donne e il 28,2% a uomini, confermando lo squilibrio di genere che, anche se in tendenziale decremento fin dal precedente decennio, ha fatto registrare un dato in controtendenza osservato nel 2020 imputabile proprio alla crisi pandemica.

Per questa finalità ci sono strumenti di conciliazione a favore delle famiglie, che sono già stati attivati anche dalla Regione Umbria con il supporto dei fondi strutturali e del PN-RR-Next Generation EU, quali: il supporto per frequentare asili nido e scuole materne; servizi di assistenza socio-educativa; bonus natalità; sostegni per l'accesso ai servizi erogati dai Centri estivi per minori fino a 16 anni di età.

Il focus dell'azione di ARPAL Umbria si concentra invece su quella che è stata indicata come prima direttrice di intervento, cioè sulle politiche attive del lavoro che, attraverso strumenti sempre più evoluti e raffinati, sostengono la persona nella fase di (re)inserimento nel mercato del lavoro.

Negli ultimi 25 anni nel nostro paese si sono succedute tre importanti fasi di riforma attraverso le quali si è tentato di governare i cambiamenti più significativi nelle dinamiche dei mercati del lavoro e di innovarne la disciplina, adeguandola in particolare alla trasformazione digitale e passando da un approccio di tipo assistenzialistico ad uno proattivo.

Oggi agli strumenti già in campo se ne aggiungono di nuovi, quali il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che con la Misura 5 "Inclusione e coesione" interviene, in maniera importante, anche per sostenere la riforma delle politiche attive del lavoro e della formazione nella fase di recupero dalla crisi pandemica.

Perno di tale azione di riforma è il Programma nazionale Garanzia per l'Occupabilità dei lavoratori (GOL), varato a fine 2021 ed accompagnato dal Piano strategico nazionale sulle nuove competenze (PNC) e dal Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego.

Il Programma GOL, a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, viene realizzato dalle Regioni e Province autonome, che ne sono soggetti attuatori, nel quadro dei Piani Attuativi Regioni (PAR) attraverso misure erogate

dai soggetti pubblici e privati accreditati ai servizi per il lavoro e la formazione¹⁷.

In Umbria è ARPAL a rivestire il ruolo di soggetto attuatore e a coordinare la realizzazione delle misure volte a favorire il primo ingresso nel mercato del lavoro o il reinserimento dopo periodi di interruzione delle carriere e per contribuire, quindi, anche alla crescita della componente femminile della forza lavoro e alla sua qualificazione. Le donne sono considerate dal programma come target beneficiario prioritario.

In ambito regionale, il programma GOL ha consentito di valorizzare le previsioni definite dalla legge regionale n.1/2018 e successive modificazioni sul sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione, rilanciandone i cardini principali della cooperazione tra sistema pubblico e privato, del rafforzamento delle capacità analitiche di lettura del mercato del lavoro locale, della prossimità e personalizzazione dei servizi nell'ottica della centralità dei livelli essenziali delle prestazioni.

Il Programma è stato occasione per innovare una serie di strumenti già in campo da anni, informandoli all'approccio del *digital first*, all'utilizzo di algoritmi che possano supportare e rendere ancora più efficaci la professionalità e l'esperienza delle operatrici e degli operatori dei servizi per il lavoro, in particolare nelle attività di *assessment*¹⁸ e di *skill gap*

17. Il PAR GOL Umbria è stato adottato con Deliberazione della Giunta regionale n. 149 del 25 febbraio 2022 ed aggiornato con D.G.R. n. 1129 del 31 ottobre 2023.

18. Lo strumento di *assessment*, messo a punto da ANPAL in un confronto con le Regioni e PA, indaga la situazione complessiva dell'utente relativamente alla condizione lavorativa, a quella personale e alle competenze possedute, mettendo a fuoco l'insieme di condizioni che influiscono sul suo percorso di inserimento lavorativo. In questo senso, lo strumento è di ausilio all'operatore per la verifica delle caratteristiche dell'utente e per l'individuazione del percorso più adatto a cui indirizzarlo. (Fonte: ANPAL, *L'Assessment dei beneficiari GOL. Indicazioni operative per la profilazione qualitativa*).

*analysis*¹⁹, al fine di favorire al meglio l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Sulla base dell'*assessment* realizzato dai CPI o dalle agenzie per il lavoro, i beneficiari possono accedere ad uno dei percorsi di politica attiva previsti dal programma²⁰.

I dati di monitoraggio sull'attuazione restituiscono una partecipazione importante della componente femminile, che raggiunge il 60% del totale dei presi in carico (complessivamente quasi 27mila unità al 30 settembre 2023), a dimo-

19. La *Skill Gap Analysis* (SGA) è l'attività con cui l'operatore dei servizi per il lavoro stima la distanza fra le competenze dell'utente e quelle richieste per svolgere un lavoro. Si basa su una serie di informazioni raccolte durante l'attività di orientamento specialistico.

20. Il Percorso corrisponde ad una delle cinque linee di sviluppo dell'azione del Programma e definisce le misure erogabili nelle sfere dell'assistenza nella ricerca del lavoro, della formazione, dei servizi complementari alle politiche del lavoro. Sulla base dell'esito dell'*assessment*, cioè del processo di definizione del profilo degli utenti, ognuno viene assegnato al percorso più utile al reinserimento nel mercato del lavoro tra i seguenti:

- Percorso 1: Reinserimento occupazionale: rivolto alle persone più facilmente ricollocabili, prevede interventi di breve durata con attività di orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro e formazione per le competenze digitali;
- Percorso 2: Aggiornamento "Upskilling": rivolto a lavoratori che necessitano di aggiornare le proprie competenze, prevede attività di orientamento specialistico, formazione, accompagnamento al lavoro, formazione per le competenze digitali;
- Percorso 3: Riqualificazione "Reskilling": rivolto a lavoratori che necessitano di interventi di riqualificazione, include attività di orientamento specialistico, formazione, accompagnamento al lavoro, formazione per le competenze digitali;
- Percorso 4: Lavoro e Inclusione: rivolto a soggetti fragili, in carico ai servizi sociali, prevede attività di orientamento specialistico, formazione per l'aggiornamento delle competenze incluse quelle digitali, tirocinio, accompagnamento al lavoro;
- Percorso 5: Ricollocazione collettiva: rivolto a lavoratori a rischio di disoccupazione in contesti di crisi aziendale, prevede attività di orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro, formazione, formazione per le competenze digitali.

zione del fatto che le donne disoccupate si attivano e si rimettono in gioco al fine di rientrare nel mercato del lavoro²¹.

La ripartizione dei beneficiari tra i Percorsi GOL non evidenzia particolari specificità di genere. Si registra una partecipazione analoga per le due componenti, pari al 62%, per il Percorso 1 – Reinserimento occupazionale rivolto alle persone più facilmente ricollocabili; di poco superiore per la componente femminile (22% a fronte del 20% degli uomini) per il Percorso 2 – Aggiornamento “Upskilling”, leggermente inferiore (13% a fronte del 16% della componente maschile) per il Percorso 3 – Riqualificazione “Reskilling” rivolto alle persone che necessitano di interventi di riqualificazione; la componente femminile è leggermente più presente rispetto alla media nel Percorso 4 “Lavoro e Inclusione”.

La situazione è invece più differenziata se si prende in esame oltre alla dimensione del genere quella dell’età, con una partecipazione femminile inferiore a quella maschile di oltre 10 punti percentuali tra i più giovani (18-29 anni) e superiore in misura analoga (10pp) nella fascia di età 30-54, indice di una maggiore difficoltà per le donne nella permanenza nel mercato del lavoro piuttosto che in ingresso.

La dimensione del genere caratterizza in misura abbastanza significativa la partecipazione alle misure relative alla formazione, riproducendo in maniera speculare la segmentazione presente nel mercato del lavoro per settore e figure professionali. Per le attività formative di più lunga durata (*Reskilling*) si rileva una partecipazione quasi esclusivamente femminile per i corsi del settore tessile e abbigliamento; superiore all’80% per la formazione di figure legate ad attività amministrative e di segreteria ma anche di organizzazione

21. Fonte SIL Umbria, con elaborazione ARPAL Umbria di dati aggiornati al 30 settembre 2023.

di eventi culturali e dello spettacolo e per le figure di pasticciere e web designer.

La presenza maschile prevale invece per i corsi che preparano figure di saldatore, manutentore del verde e sviluppatore di applicazioni informatiche; in quest'ultimo caso evidenziando l'importanza di rafforzare le azioni di precoce orientamento delle ragazze verso gli ambiti STEM²².

Il tasso di occupazione dei presi in carico al 30 novembre 2023 non presenta differenze rilevanti per genere, attestandosi al 32% per le donne e al 34% per gli uomini; poco più pronunciata è la differenza se si considera la presenza di almeno un rapporto di lavoro dalla presa in carico con il 46% per le donne e il 50% per gli uomini.

Per completezza di informazione si possono citare gli altri interventi che, nell'ambito della Missione 5 Componente 1 del PNRR, sono mirati a realizzare la piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro attraverso l'investimento sulla creazione di imprese femminili, a titolarità del Ministero delle Imprese e del *Made in Italy* e la creazione di un sistema nazionale per la certificazione della parità di genere, a titolarità della Presidenza del Consiglio – Dipartimento per le pari opportunità²³.

Prima del varo del PNRR, negli anni scorsi, le azioni di promozione dell'ingresso nel mercato del lavoro sono state sostenute per lo più attraverso il cofinanziamento del Fondo sociale europeo (FSE) 2014-2020. Regione Umbria, con il supporto di ARPAL, ha adottato diversi avvisi pubblici per ampliare le

22. L'acronimo STEM, dall'inglese *Science, Technology, Engineering and Mathematics*, indica le discipline scientifico-tecnologiche (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e i relativi corsi di studio.

23. Per una disamina più dettagliata della parità di genere nell'ambito degli interventi PNRR si rimanda a: Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Le disuguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle*, Roma 2021.

opportunità occupazionali nel territorio, sia attraverso opportunità formative per avvicinare le competenze possedute da parte dei giovani al fabbisogno delle imprese, sia attraverso un inserimento accompagnato tramite i tirocini extracurricolari o ancora attraverso incentivi all'occupazione, in particolare di coloro che avevano partecipato a misure di politica attiva del lavoro. Nell'attuale ciclo di programmazione 2021-2027, grazie al FSE+, si continuerà con analoghi interventi mirati. Tra questi si segnala la sottoscrizione di un protocollo con la Camera di Commercio dell'Umbria, che fino alla fine del 2024, prevederà la realizzazione di azioni concordate al fine di aumentare i livelli di inserimento occupazionale, ridurre il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, migliorare l'*upskilling* e *reskilling* di disoccupati e lavoratori.

L'altra direttrice di intervento, non meno rilevante delle precedenti, interviene per il miglioramento della qualità e della stabilità dell'occupazione femminile e la riduzione del divario di genere nei posti di lavoro a partire dal *gender pay gap*.

Pur prendendo atto di un trend nel complesso di segno positivo, non bisogna dare per acquisiti neanche i risultati già raggiunti, come ci ha dimostrato l'impatto dirompente anche sulle dinamiche del mercato del lavoro della pandemia e dei cambiamenti socio economici collegati alla transizione ecologica e alla trasformazione digitale. Serve quindi continuare a porre attenzione al rischio di uscita delle donne dal mercato del lavoro a fronte di eventi quali la maternità²⁴, le esigenze di cura a favore di familiari con disabilità o non autosufficienza, la malattia, anche in relazione all'evoluzione demografica che si delinea per gli anni a venire.

Se i dati presentati finora confortano sul progressivo incremento della partecipazione, vanno ancora rafforzati tutti

24. INAPP, Rapporto Plus 2022. Comprendere la complessità del lavoro, Roma 2022.

quegli aspetti che sostengano una parità effettiva nel lavoro e una riduzione sistemica dei divari di genere. L'analisi della presenza femminile nel lavoro ci descrive ancora, da parte delle donne che possono metterle in atto, strategie di sopravvivenza che consentano di gestire loro al meglio quella che viene definita come “doppia presenza”, nelle attività professionali e in quelle di cura familiari.

Se infatti si esamina la presenza per genere nei settori di attività, in Umbria rileviamo una presenza femminile prevalente nel settore pubblico (la componente femminile in questo ambito sfiora il 64%), dove sono più facilmente riconosciute condizioni contrattuali più favorevoli alla conciliazione vita lavoro.

Alla luce di questo dato occorre rendere più attrattivo il lavoro anche nel settore privato, intervenendo sia sulla segregazione orizzontale, che riserva prevalentemente alle donne gli ambiti dei servizi di cura spesso a basso reddito, sia sulla segregazione verticale, che invece spesso riserva agli uomini le posizioni di vertice.

A tale scopo possono essere adottate misure di tipo organizzativo, facendo leva sulle condizioni lavorative ed economiche per riallineare le prospettive di carriera tra uomini e donne, anche a fronte di tassi di successo nell'acquisizione di titoli terziari decisamente maggiori per la componente femminile²⁵.

A fronte dei risultati ottenuti nelle carriere scolastica ed universitaria non si hanno ancora riscontri analoghi nella carriera professionale e nei livelli retributivi.

Attraverso il Programma regionale (PR) FSE+ 2021-2027 si continuerà ad operare per ridurre i gap di genere presenti

25. Nel 2021, infatti, nella popolazione 30-34 le donne in possesso di un titolo di istruzione terziaria erano pari al 45,1% a fronte del 22,8% tra gli uomini, con un trend in costante crescita rappresentato da un differenziale di quasi 8 punti percentuali tra il 2018 e il 2021 (ISTAT).

nel mercato del lavoro locale attraverso strumenti di sostegno alle imprese. In particolare troverà attuazione un intervento mirato a rafforzare la presenza femminile, in posizioni apicali nel settore privato, finanziando misure di carattere formativo a supporto delle competenze delle donne occupate per agevolarne l'accesso ad incarichi direttivi e il recupero di carriera anche dopo eventuali interruzioni dovute alla gestione dei carichi di cura.

Saranno inoltre finanziati incentivi all'assunzione o alla trasformazione di contratti da tempo determinato a indeterminato, come già è avvenuto nella programmazione FSE 2014-2020. Con l'avviso pubblico "Incentivi all'assunzione 2023", ad esempio, ARPAL Umbria ha sostenuto le assunzioni e le stabilizzazioni con contratti a tempo indeterminato di:

- donne di qualsiasi età, uomini con meno di 30 anni oppure con 55 anni e oltre, anche beneficiari del Programma GOL;
- lavoratori e lavoratrici in cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) in uscita dal lavoro;
- soggetti che abbiano frequentato un percorso di politica attiva del lavoro o di formazione finanziato da Regione Umbria o ARPAL Umbria e terminato non anteriormente a 6 mesi rispetto alla data di pubblicazione dell'Avviso.

Il 61% delle 494 richieste ammesse a finanziamento a valere sul FSE ha riguardato lavoratrici, per lo più con riferimento a settori legati all'accoglienza e ristorazione e alla cura della persona.

Inoltre, in un confronto con i servizi regionali competenti, saranno oggetto di analisi tutti quegli strumenti di welfare aziendale che possano sostenere l'esercizio della parità dei ruoli in ambito familiare e non, al fine di individuare ambiti di cofinanziamento da parte del pubblico, ottimizzando la

loro complementarità con interventi connessi alle politiche del lavoro e della formazione.

Infine, si evidenzia un ulteriore elemento di attenzione che è quello relativo alle politiche di contrasto alla violenza contro le donne. Non si tratta di ambito distante da quelli finora trattati, in quanto la dimensione lavorativa, al pari di altre e forse più di altre, può contribuire all'autodeterminazione della donna e ad assicurarle l'autonomia, anche economica, per sottrarsi ad eventuali situazioni di rischio o di soggezione alle diverse forme di violenza.

Il Decreto Lavoro 2023²⁶, all'articolo 6 "Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa", ha ampliato alcune forme di protezione e accompagnamento a favore delle donne vittime di violenza, con o senza figli, prese in carico da centri antiviolenza riconosciuti dalle regioni o dai servizi sociali nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere offrendo loro l'opportunità di partecipare a percorsi personalizzati di inclusione sociale e lavorativa.

In linea con tale previsione, a livello regionale, ARPAL Umbria nel mese di novembre 2023 ha sottoscritto con il Comune di Città di Castello, le organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL e Confindustria un Protocollo di intesa per l'inserimento/reinserimento lavorativo di donne vittime di violenza, prese in carico dai servizi sociali e dai centri anti-violenza (CAV). Allo stesso scopo potranno rafforzarsi i contatti con la rete anti violenza attiva nel territorio per far sì che anche nei centri per l'impiego regionali siano pubblicizzati tutti i canali di denuncia di situazioni di abuso nei confronti delle donne e i servizi di sostegno offerti alle stesse per l'uscita da tali condizioni.

26. Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro", convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

Azioni di questo tipo sono inoltre oggetto di attuazione del PN Giovani Donne e Lavoro 2021-2027, il programma nazionale, a titolarità del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali cofinanziato dal FSE+, che coinvolge i territori regionali in sperimentazioni e azioni pilota complementari a quelle realizzate attraverso i Programmi regionali (PR).

In conclusione è dunque evidente che le politiche e gli strumenti a disposizione sono numerosi ed articolati e richiedono un forte coordinamento tra tutti gli attori per operare in un'ottica di sinergia e integrazione e senza sovrapposizioni. Occorre però sottolineare che se a livello normativo e di promozione delle politiche molto è stato fatto, si registra ancora una diffusa ritrosia culturale nel prendere atto e nel sostenere convintamente i traguardi già raggiunti per ridurre il divario di genere, in qualsiasi senso esso si manifesti.

Serve dunque ancora uno sforzo comune per compiere quel passo ulteriore per superare barriere e retaggi che nel nostro paese impediscono ancora a molti e molte, ma in particolare alle donne, di trovare piena soddisfazione nei diversi ambiti della propria esistenza.

Da questa analisi emerge complessivamente una fase favorevole, che andrebbe pienamente cavalcata affinché anche le molte opportunità offerte dalle trasformazioni del nostro tempo, quella digitale innanzitutto, possano accompagnare l'ulteriore emancipazione della donna ed un esercizio effettivo delle pari opportunità da parte di tutti e tutte.

Donne, imprese e governo societario: evidenze in Italia e in Umbria

Abstract

Oggetto dell'analisi è il profilo demografico del management e la governance societaria prevalente in Umbria. I dati per l'età media di chi gestisce l'azienda e per la quota di proprietà familiare, con management prevalentemente dinastico e maschile, sono molto elevati e tali caratteristiche influiscono sulla natura e sull'orizzonte temporale delle decisioni di investimento e di domanda di lavoro, penalizzando le potenziali di crescita economica.

The analysis focuses on the demographic profile of management and the corporate governance prevalent in Umbria. The data for the average age of those who manage the company and the share of family ownership, with predominantly dynastic and male management, are very high. These characteristics influence the nature and time horizon of investment decisions and demand for work, penalizing the potential for economic growth.

Keyword

Donne, imprese e governo societario

1. Introduzione

Nell'ultimo decennio il mercato del lavoro – in Umbria come nel resto del paese – è stato sottoposto a tensioni

1. Il contenuto dell'articolo risponde alle opinioni dell'autore e non riflette necessariamente le posizioni dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP). La responsabilità di quanto riportato è attribuibile esclusivamente all'autore.

crescenti di natura tecnologica, demografica e sociale, culminati con lo shock sanitario connesso alla epidemia Covid.

Numerose ricerche hanno evidenziato, d'altra parte, come lo shock pandemico è intervenuto ad accelerare dinamiche già in atto da tempo, connesse alla diffusione delle nuove tecnologie digitali, il progressivo invecchiamento della popolazione, ai problemi strutturali di allineamento tra domanda e offerta di competenze nel mercato del lavoro.

Naturalmente l'economia italiana – come quella umbra – è caratterizzata da sostanziali eterogeneità competitive e tecnologiche ovvero ad un fenomeno che alcuni autori identificano come un dualismo produttivo (Dosi e al, 2012; 2021). In tal senso si possono osservare cluster imprenditoriali che adottano strategie di outsourcing e di minimizzazione dei costi della produzione e, accanto a questi, gruppi di aziende che operano sulla frontiera della catena internazionale di produzione del valore e attraverso una continua ricerca di innovazione. Analogamente, vi sono imprese gestite con obiettivi di medio-lungo periodo e una elevata propensione ad occupare profili lavorativi altamente qualificati e *governance* societarie rivolta prevalentemente a conseguire risultati di breve periodo attraverso un'organizzazione dei mercati interni estremamente flessibile e occupazione poco qualificata. E così via.

Queste eterogeneità ci sono nel paese, tra regioni e dentro le stesse regioni. L'architettura istituzionale comune – per quanto riguarda ad esempio il diritto societario e/o le norme che regolano il mercato del lavoro e le relazioni industriali - non appaiono sufficienti ad attenuare queste differenze nel funzionamento dei mercati locali. In altre parole, vi sono elementi latenti che talora sfuggono agli analisti e spesso riflettono fattori culturali, norme sociali implicite e legami difficilmente identificabili nei dati. Il tema della complessità

rappresenta quindi una delle sfide più grandi per coloro che prendono le decisioni di politica economica, a livello nazionale e locale.

A partire da queste considerazioni, le pagine seguenti provano ad illustrare alcuni di quegli elementi intrecciati al tema della complessità – ovvero alle norme sociali e culturali implicite che – soprattutto a livello locale - influenzano le scelte competitive delle imprese, la capacità innovativa e, conseguentemente, l'evoluzione del mercato del lavoro.

Tra questi elementi ci focalizziamo, in particolare, sulla demografia degli imprenditori/managers e la governance societaria. La scelta di concentrarci sulle caratteristiche manageriali non risponde solo ad esigenze di sintesi analitica, ma anche a considerazioni di rilevanza economica. Il tessuto produttivo italiano come quello umbro è dominato da aziende di piccola dimensione, a proprietà familiare e a gestione dinastica. In questo ambiente le scelte competitive, tecnologiche e di domanda di lavoro riflettono necessariamente il profilo personale dell'imprenditorie/manager, innanzitutto il suo livello di istruzione, l'età e il genere. È lecito ipotizzare, d'altra parte, che un manager selezionato dinasticamente attraverso legami con la famiglia proprietaria, maschio e in età avanzata adotti scelte molto diverse da un manager selezionato esternamente sulla base delle competenze professionali, giovane e di genere femminile.

In tal senso potremmo aspettarci che il profilo demografico di coloro che prendono le decisioni aziendali influenzi profondamente le opzioni strategiche di lungo periodo e sull'idea stessa di futuro delle imprese che governano. Opzioni e idee che si concretizzano innanzitutto nei gradi di coinvolgimento nella transizione tecnologica e digitale in atto ovvero sulla domanda di nuove competenze e profili complementari alla cosiddetta quarta rivoluzione industriale.

2. Evidenze

Le analisi statistiche sono condotte sui dati della Rilevazione Imprese e Lavoro (RIL) condotta periodicamente dall'Inapp su un campione rappresentativo di società di persone e società di capitali operanti nel settore privato extra-agricolo.

Nella Tabella 1 è riportata l'incidenza media delle imprese in base alle caratteristiche demografiche degli imprenditori/managers e della governance familiare.

Si osserva così che la quota di imprese con a capo una imprenditrice/manager donna rimane sostanzialmente costante a circa il 17% mentre la presenza di vertici con titolo di studio terziario passa dal 24,8% al 30,4%. Analogamente, si assiste ad un incremento dell'età media dei managers (da 54 anni 56 anni) mentre diminuisce lievemente l'incidenza della proprietà familiare, dal 85% all'81% del totale del campione.

A fronte di questi risultati registrati a livello nazionale, la situazione in Umbria rivela alcune interessanti specificità. Nella fattispecie la Tabella 1 indica una variazione positiva delle donne ai vertici aziendali – dal 18,7% nel 2018 al 22,3% nel 2021/22. Si tratta di un elemento distintivo rispetto a quanto trovato nel resto del paese, dove la presenza di donne managers non solo è più contenuta ma è anche stazionaria. Simmetricamente cresce la frequenza media di aziende con a capo dei laureati passando dal 19% al 32% mentre rimane pressoché costante la quota di imprese familiari – che in livelli permane superiore al dato nazionale. Sotto questo aspetto i dati forniscono alcune indicazioni positive per l'economia regionale.

In altre parole, la Tabella 1 sembra suggerire che la pur lieve diminuzione della proprietà familiare e la connessa contrazione dei meccanismi dinastici nella selezione delle figure manageriali, può aver contribuito a far crescere il livello me-

dio di capitale umano di chi prende le decisioni e, almeno per l'Umbria, può aver favorito l'aumento della presenza femminile tra le figure manageriali. L'incremento del livello di istruzione e delle donne nel tessuto imprenditoriale locale, d'altra parte, può rappresentare una leva positiva per la competitività del sistema locale e nazionale oltre a costituire un fattore di inclusione e/o attenuazione della disuguaglianza di genere.

	managers laureati	managers donne	età (in anni) managers	proprietà familiare
	Italia			
2018	24.8	17.4	53,8	85
2021/22	30.4	17.4	56,4	81
Totale	27.6	17.4	55,1	83
	Umbria			
2018	19.0	18.7	56,4	86
2021/22	32.4	22.3	55,3	84
Totale	26.3	20.6	55,8	85

Tab. 1: Incidenza media (%): caratteristiche manageriali.

Fonte: elaborazione dati Rilevazione Imprese e Lavoro (RIL-INAPP).

Note: Imprese con almeno 10 dipendenti. Pesi campionari.

In questa prospettiva è utile ragionare anche sui dati della Tabella 2, dove vi sono i valori medi percentuali delle imprese che investono in alcune delle principali tecnologie digitali: la Robotica, l'Internet delle Cose (e Realtà Aumentata) e i Big Data.

Si osserva così una evoluzione piuttosto differenziata tra le varie tecnologie. Mentre la frequenza media di chi investe in robotica e Internet delle Cose diminuisce tra il 2018 e il 2021, si assiste ad un cambiamento positivo della quota di aziende che utilizza algoritmi di calcolo automatico su gran-

di banche dati – dal 7.2% a circa il 9% sul territorio nazionale. Tale dinamica è in qualche modo replicata a livello locale, dove alla contrazione delle imprese che investe nella automazione i processi produttivi e in dispositivi di rete e di realtà aumentata, fa da contraltare l'aumento delle risorse destinate a Big Data – dal 7,6% all'8.9%.

	Robotica	Internet delle Cose	Big data Analytics
	Italia		
2018	5.7	9.9	7.2
2021	4.9	8.1	8.9

Total	5.3	9.0	8.0
	Umbria		
2018	5.5	12.5	7.6
2021	4.9	7.1	8.9
Total	5.2	9.6	8.3

Tab. 2: Incidenza media (%): tecnologie digitali.

Fonte: elaborazione dati Rilevazione Imprese e Lavoro (RIL-INAPP).

Note: Imprese con almeno 10 dipendenti. Applicazione dei Pesi campionari.

Numerosi studi hanno dimostrato come negli ultimi anni il cambiamento tecnologico sia caratterizzato da fasi progressive che partono dalla robotica avanzata, si sviluppano attraverso l'applicazione degli strumenti di rete e di visualizzazione ed accelerano con l'ampliamento delle potenzialità di calcolo e di processione di grandi banche dati, a loro volta presupposto per l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nei luoghi di lavoro (cfr., Brunetti e Ricci, 2021).

I dati della Tabella 2 confermano come l'Italia e l'Umbria siano in una fase di transizione verso la cosiddetta Quarta

Rivoluzione Industriale. L'incidenza delle imprese italiane e umbre che investono nelle tecnologie digitali rimane tuttavia assai limitato e ciò suggerisce che tale processo di transizione in realtà è ancora in una fase iniziale. Non solo. Appare concentrato su cluster imprenditoriali con specifiche caratteristiche – imprese medio-grandi, in settori ad alta propensione innovativa, modelli di gestione delle risorse umane efficienti e tendenzialmente orizzontali, con un profilo manageriale altamente qualificato, ecc.

Infine, la Tabella 3 sintetizza la situazione del mercato del lavoro e poi nello specifico i dati sull'occupazione e sulla domanda di profili professionali. In questo caso l'economia regionale ha indici relativamente più deboli rispetto al resto del paese. In particolare, verifichiamo che il numero medio di dipendenti nel totale delle imprese italiane non solo è superiore in valore assoluto ma anche crescente nel tempo in rapporto a quanto registrato nelle aziende umbre – che anzi sperimentano una contrazione del numero medio di dipendenti dal 2018 al 2021.

Ciò si riflette anche nella statistica sull'incidenza di imprese attualmente in cerca di nuovi profili professionali – una misura che approssima meglio di altre la domanda di lavoro. Nel periodo in esame, infatti, l'incidenza di imprese con posti vacanti passa dal 20% al 34% (+14 punti) a livello nazionale, mentre varia dal 17% al 27% (+ 10 punti) nel mercato locale. Il fatto che le imprese umbre cerchino meno lavoro rispetto al resto del paese non viene alterato dai dati sulla qualità di posti offerti ovvero sui fabbisogni professionali. Le ultime tre colonne della Tabella 3 indicano che la domanda di lavoro si concentra e cresce relativamente di più per i profili elementari e per gli operai non specializzati piuttosto che nei profili altamente qualificati e remunerati. Qui la dinamica locale è quasi speculare al dato aggregato.

numero dipendenti		posti vacanti*			
		totale	alti	medi	bassi
Italia					
2018	43.720	20.0	2.1	16.3	4.3
2021	46.017	33.8	3.5	25.8	12.0
Totale	44.845	26.8	2.8	21.0	8.1
Umbria					
2018	39.495	17.0	2.5	14.2	3.5
2021	35.478	27.2	2.9	19.5	11.2
Totale	37.320	22.5	2.7	17.1	7.7

Tab. 3: occupazione e domanda di lavoro. Incidenza media.
Fonte: elaborazione dati Rilevazione Imprese e Lavoro (RIL-INAPP).
Note: Imprese con almeno 10 dipendenti. Applicazione Pesì campionari.
* valori medi percentuali.

3. Conclusioni

Nelle pagine precedenti si è messo in luce come negli ultimi anni il profilo demografico del management e della governance societaria in Italia e soprattutto in Umbria abbia manifestato una dinamica tutto sommato positiva – per quanto riguarda il livello di capitale umano e la presenza di donne ai vertici aziendali. L’evoluzione positiva non può celare tuttavia il dato di fondo, ovvero che se si guardano i livelli, il grado medio di istruzione e di “femminilizzazione” sia delle imprese italiane che umbre sono molto inferiore a quanto si registra negli altri paesi europei. Al contempo, i dati per l’età media di chi gestisce l’azienda e per la quota di proprietà familiare sono molto elevati ed entrambe queste caratteristiche influiscono profondamente sulla natura e

sull'orizzonte temporale delle decisioni di investimento e di domanda di lavoro.

Queste argomentazioni sono supportate dai dati riguardanti la diffusione delle nuove tecnologie digitali e della domanda di lavoro qualificato. Anche in questo caso si registrano dei movimenti positivi per ciò che riguarda nello specifico l'adozione delle tecnologie di potenziamento computazionale e l'apertura di posti vacanti per profili apicali. Tuttavia, si tratta di numeri ancora limitati nei valori assoluti, che difficilmente possono attivare quei meccanismi di esternalità economica e tecnologica che appaiono essenziali per provare a governare la quarta rivoluzione industriale. È naturale chiedersi a questo punto se misure di politica economica basate su incentivi fiscali al margine siano adeguate ad affrontare questo tipo di complessità, che evidentemente ha radici profonde, e che, come tali, sembrano chiamare in causa politiche economiche strutturali, sia a livello di paese che nella nostra regione.

Riferimenti bibliografici

- Brunetti, I. Ricci, A. (2021). *Imprese, incentivi e lavoratori. La necessità di una prospettiva*. INAPP; WP.
- Dosi, G., Grazzi, M., Tomasi, C., & Zeli, A. (2012). *Turbulence underneath the big calm? The micro-evidence behind Italian productivity dynamics*. Small Business Economics, 39, 1043-1067.
- Dosi, G., Guarascio, D., Ricci, A., & Virgillito, M. E. (2021). *Neodualism in the Italian business firms: training, organizational capabilities, and productivity distributions*. Small Business Economics, 57, 167-189.

STEM gap e divari retributivi di genere

Abstract

Dal presente studio emerge che per le donne con laurea STEM il salario di ingresso aumenta del 3,4% rispetto alle donne con altra tipologia di laurea, risultato che non si ottiene per gli uomini. Le analisi econometriche vengono realizzate utilizzando i dati dell'Indagine campionaria sull'inserimento professionale dei laureati del 2015 (ISTAT).

This study reveals that for women with STEM degrees, the entry salary increases by 3.4% compared to women with other types of degrees, a result that is not achieved for men. The econometric analyses are carried out using the data from the Sample Survey on the Professional Integration of Graduates of 2015 (ISTAT).

Keyword

STEM, Laureati, Gender gap

1. Introduzione

La difficoltà delle donne nella scelta di carriere STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*)¹ all'uni-

1. Classi di laurea appartenenti ai gruppi architettura e ingegneria, escluse le classi di laurea di primo livello in disegno industriale e di secondo livello in design. Classi di laurea appartenenti al gruppo chimico-farmaceutico, escluse le lauree magistrali a ciclo unico in farmacia e farmacia industriale. Classi di laurea di primo livello in statistica e di secondo livello in scienze statistiche attuariali e finanziarie e scienze statistiche all'interno del gruppo economico-statistico. Classi di laurea appartenenti al gruppo geo-biologico, esclusa la classe di secondo livello in biotecnologie agrarie. Classi di laurea appartenenti al gruppo scientifico ad eccezione di Metodologie informatiche per le discipline umanistiche (secondo livello). Classe di laurea in nutrizione umana del gruppo medico (secondo livello). Classe di laurea in tecniche e metodi per la società (secondo livello). Classi di laurea di primo livello in diagnostica per la conservazione dei beni culturali.

versità e successivamente nel lavoro può essere attribuita a una serie di fattori interconnessi.

Il quadro delle scelte STEM cambia, infatti, a seconda di aspetti geografici, istituzionali e culturali. Tra i principali elementi che incidono su tale differenziale di genere possiamo individuare anzitutto fattori fortemente legati a stereotipi e modelli femminili. Gli stereotipi, secondo la letteratura, agirebbero nel condizionare questa scelta. In altri termini le donne si sentirebbero meno adatte alle carriere di tipo STEM perché percepiscono tali lavori più adatti agli uomini. Ad amplificare maggiormente il problema di questo divario di genere contribuisce anche la mancanza di modelli femminili che possano ispirare un comportamento di preferenza verso le discipline tecnologiche ingegneristiche e scientifiche.

Inoltre, le aspettative sociali e familiari hanno un ruolo significativo nelle scelte di carriera delle ragazze. Le pressioni da parte della famiglia sul perseguire determinati obiettivi di carriera più “consoni” a una donna sono anch’esse annoverate tra le possibili spiegazioni di una minore probabilità che le donne scelgano quelle discipline.

Anche un ambiente di apprendimento ostile negli anni d’istruzione potrebbe influenzare la scelta di tali percorsi. Questo aspetto si collega ad una scarsa consapevolezza delle possibilità di successo offerte da tali carriere, nonché all’affidarsi ai voti del diploma per scegliere la propria carriera futura.

Le conseguenze del gender gap nelle materie STEM sono molteplici: trattandosi di carriere maggiormente retribuite la probabilità che le si scelga sempre meno influenza la capacità economica delle donne, relegandole ai percentili più bassi della distribuzione dei salari.

Classi di laurea di secondo livello in conservazione dei beni architettonici e ambientali, scienze per la conservazione dei beni culturali e conservazione e restauro dei beni culturali (ciclo unico) del gruppo letterario.

Anche la probabilità di occupazione è fortemente influenzata da questa problematica: le donne che non hanno tale specializzazione hanno sul mercato del lavoro meno opportunità, proprio perché le occupazioni associate a una maggiore domanda di lavoro sono appunto quelle STEM.

Nel contributo di seguito presentato si effettua una riflessione sui laureati STEM/non-STEM partendo dalla letteratura di riferimento e approfondendo determinanti e impatti sul mercato del lavoro. Lo studio sarà arricchito con i dati sui laureati negli anni più recenti. Infine, si presentano alcune elaborazioni econometriche che osservano il ruolo delle lauree STEM rispetto ai salari in entrata delle donne laureate e degli uomini laureati.

2. Il gender gap nelle materie STEM: le determinanti

Il gap delle donne nelle materie scientifiche sembrerebbe affondare le proprie radici negli anni precedenti la scelta universitaria. Una scarsa crescita di competenze e abilità in matematica negli anni di studi pre-terziari si ripercuote, di fatto, anche sulla minore propensione delle donne a scegliere percorsi universitari e professionali STEM maggiormente richiesti e remunerati dal mercato del lavoro (Barone et. Al., 2020). In questa prospettiva la letteratura mostra una crescente attenzione al rapporto tra competenze matematiche e disuguaglianza di genere nell'istruzione e nel lavoro (Bobbitt-Zeher, 2007).

Nonostante le donne raggiungano maggiormente il diploma rispetto ai loro coetanei e risultino essere in maggior misura iscritte a percorsi d'istruzione terziaria, analizzando i dati Istat 2015, si evidenzia come per loro sia significativamente più bassa la probabilità di scegliere corsi di laurea

STEM. Uno degli elementi che sembrerebbe incidere, secondo un recente studio fatto sull'indagine sui diplomati, riguarderebbe i voti della maturità. Lo studio di Di Castro et al. (2023) mostra come un voto più alto al diploma aumenterebbe la probabilità che le donne scelgano percorsi STEM, mettendo in luce così l'importanza di un rafforzamento positivo che il voto può rappresentare per tale eventuale scelta. L'incoraggiamento dato da una valutazione finale più elevata potrebbe incidere maggiormente soprattutto nelle materie di studio in cui le ragazze hanno notoriamente prestazioni inferiori rispetto ai ragazzi (Di Castro, Ferri 2021).

Nello studio di Perez-Felkner et al. del 2017 è stato analizzato il ruolo della sicurezza sulle proprie abilità matematiche nella scuola secondaria e come queste influenzino poi la scelta universitaria. Gli autori dimostrano come la percezione negativa delle ragazze delle proprie competenze matematiche le spinga ad allontanarsi dalle carriere scientifiche.

Tra i fattori che influenzano le scelte universitarie si osserva come oltre al “voto di maturità” anche la percezione dell’“utilità della scuola superiore per il percorso universitario” costituiscano elementi di “discriminazione” tra le ragazze e aumentino la loro probabilità di non scegliere percorsi di laurea STEM. Infatti, a differenza dei loro coetanei maschi, solo in presenza di alti rendimenti scolastici sembrerebbe esserci uno stimolo positivo per intraprendere tali percorsi (Di Castro et al. 2023).

I succitati risultati sembrano suggerire che le studentesse scelgono il campo del percorso universitario sottovalutando le proprie possibilità di successo. Questa scelta verso materie non STEM sarebbe dovuta a una forte insicurezza sulle proprie capacità nei campi scientifici e tecnologici e a ragioni meno consapevoli e più profonde, radicate nella nostra società e tendenti a rafforzare la segregazione esistente, penalizzando le donne rispetto ai loro colleghi (Di Castro et al. 2023).

Barone et al. (2020), con uno studio su dati longitudinali su una recente coorte di diplomati italiani di scuola secondaria superiore, hanno dimostrato come le motivazioni legate alle preferenze per materie scolastiche e specifiche carriere professionali possano ridurre significativamente la segregazione di genere nell'istruzione superiore. Inoltre, un ruolo chiave è giocato dalla scelta della scuola secondaria superiore che determina la differenza di genere nell'accesso femminile alle scienze umanistiche e sociali (2/3 del totale) invece che nell'accesso a ingegneria e ICT (solo 1/3 del totale).

Nonostante negli ultimi decenni si siano implementate politiche volte a incoraggiare la scelta di percorsi di studio e di lavoro in tali materie, le donne sono ancora sottorappresentate in Italia. Gli studenti prendono le loro decisioni universitarie anche in funzione dei futuri flussi di reddito legati ai diversi percorsi universitari (Arcidiacono et al., 2012). Alcuni autori, tuttavia, che hanno utilizzato il metodo di scomposizione Oaxaca-Blinder, mostrano che le diverse aspettative delle donne laureate sia rispetto ai salari degli uomini, sia rispetto ai salari medi nei diversi settori, non contribuiscono a spiegare il divario di genere nella scelta delle discipline STEM (Osikominu & Pfeifer 2018). Kumar e Sahoo (2021), invece, analizzano il ruolo dell'identità sociale e scoprono che soprattutto le donne e gli individui appartenenti a gruppi sociali storicamente svantaggiati hanno significativamente meno probabilità di studiare materie scientifiche.

Nessun singolo fattore, in definitiva, può spiegare la persistenza di questo modello legato alle differenze nella scelta del percorso universitario tra maschi e femmine ed è evidente che diversi fattori contribuiscono a stimolare e rafforzare questa segregazione orizzontale.

Certamente un altro importante aspetto sul quale è fiorita un'ampia letteratura riguarda quali fattori incidono mag-

giormente sui divari di genere relativi all'apprendimento nella matematica, ritenuti questi ultimi predittori della minor propensione delle donne a scegliere percorsi di laurea STEM. Su questa domanda di ricerca molte analisi sono state realizzate sui dati PISA (Programme for International Student Assessment) relativi ai punteggi riportati nei test dagli studenti delle scuole secondarie di secondo grado. I risultati dell'indagine internazionale dell'OCSE PISA hanno evidenziato fin dalla prima edizione del 2000 che i ragazzi ottengono risultati migliori delle ragazze in matematica, ma peggiori in lettura, con una certa variabilità tra i paesi (Di Castro, Ferri 2022).

Di Castro e Ferri (2021) analizzano i principali fattori sottostanti alle differenze nei punteggi dei test sulle materie di matematica tra studenti e studentesse di 15 anni attraverso un metodo di scomposizione dei differenziali Oaxaca-Blinder (Blinder, 1973) sui dati dell'OCSE-PISA 2018. In questo studio le autrici trovano che il divario registrato dagli studenti italiani è tra i maggiori registrati nei 70 Paesi dell'indagine e che questo divario è condizionato da elementi non cognitivi. I risultati, inoltre, confermano che la qualità dell'ambiente scolastico, socioculturale, il contesto di riferimento e altri elementi non cognitivi che tipicamente influenzano ragazze adolescenti (ambiente di apprendimento, autoefficacia nell'apprendimento della matematica, sostegno genitoriale, ecc.) contribuiscono ad alimentare la disuguaglianza di genere nei test di matematica, anche in presenza delle stesse caratteristiche osservate sui ragazzi.

D'altra parte, va osservato che le donne in Italia conseguono degli ottimi risultati nelle materie letterarie e questo comporta spesso scelte umanistiche anche a livello accademico (Ferri, Di Castro, 2022)

3. Il divario di genere nelle carriere STEM: effetti sul mercato del lavoro

Le ragioni alla base della sottorappresentanza delle donne nel settore STEM rimangono incerte anche se in letteratura sono state messe in evidenza una serie di variabili che potrebbero incidere. Un dato piuttosto certo è che le occupazioni STEM sono ancora eccessivamente “ostili” nei confronti delle lavoratrici (Danbold e Huo, 2017). Inoltre, molti studi empirici focalizzano l’attenzione sull’uscita dal mercato del lavoro concentrandosi quindi sulla permanenza delle donne che già fanno parte della forza lavoro STEM (Morgan, 2000; Kahn and Ginther, 2017). Tali studi, a parte quello di Hunt (2016), confermano maggiori uscite per le donne dal mercato del lavoro rispetto agli uomini che lavorano in discipline STEM.

Uno degli elementi su cui sembrerebbe incidere l’aver conseguito un titolo nell’ambito STEM è senz’altro la transizione scuola-lavoro, periodo in cui si evidenziano per i laureati divari piuttosto importanti (Ferri et al. 2022). Rocca e Quintano (2023) misurano le differenze nella durata del percorso scolastico-lavorativo dei laureati italiani in settori STEM e non STEM utilizzando i dati dell’indagine ISTAT sull’inserimento professionale dei laureati. Gli autori scoprono che la transizione scuola lavoro ha una durata media di 14 mesi per i laureati in scienze della salute, di 24 per gli altri settori scientifici e di oltre due anni per i laureati in discipline umanistiche. Altre differenze significative emergono quando si tiene conto del genere, soprattutto se si considera l’uscita dal periodo di transizione inattività, la regione di residenza, il background familiare e persino la partecipazione attiva alle attività universitarie.

Il circolo vizioso del *gender gap*, che quindi prende le mosse molto prima della scelta universitaria, dispiega i suoi effetti negativi anche in termini di salari: scegliere percorsi lavorativi che siano lontani dalle materie STEM, infatti spesso coincide con minori guadagni. Machin e Puhani (2003) dimostrano che il differenziale salariale di genere tra i laureati è spiegato dalla materia di laurea. Lo studio utilizza i dati sulla forza lavoro del Regno Unito e della Germania e individua esiti simili: il campo del titolo di studio spiega i salari più alti di circa 2-4 punti percentuali dei laureati maschi, rispetto alle femmine.

Anche una ricerca di Xu (2015) monitora le esperienze lavorative dei laureati nell'arco di dieci anni dopo la laurea, esamina longitudinalmente i divari di guadagno basati sul genere dei laureati nei campi STEM e confronta i differenziali di guadagno tra occupazioni STEM e non STEM. Gli esiti concludono che esiste una differenza significativa nei primi dieci anni di lavoro tra i guadagni degli uomini e delle donne e che le donne, a causa dei crescenti obblighi familiari, sono penalizzate nei guadagni delle occupazioni STEM.

Utilizzando il data set *Flexible Professional in the Knowledge Society* Sánchez-Mangas et al. (2021) individuano una sostanziale eterogeneità tra i campi di istruzione nel divario salariale di genere all'ingresso nel mercato del lavoro. In particolare, il divario si evolve a sfavore delle donne nei cinque anni successivi alla laurea in Scienze sociali, in Economia e Commercio e Giurisprudenza.

Uno studio del 2018 (Francesconi e Parey, 2018) analizza i dati di sei gruppi di laureati in Germania per valutare l'entità del divario di genere nelle prestazioni nel mercato del lavoro da dodici a diciotto mesi dopo la laurea. Immediatamente dopo il conseguimento della laurea, a parità di condizioni lavorative, gli uomini guadagnano più delle donne; il

campo di studio universitario è il fattore più importante per spiegare il divario salariale.

Uno studio recente (Zajac et al., 2023) utilizza un vasto data set di dati amministrativi della Polonia, dove si registrano una elevata iscrizione all'istruzione terziaria e alti tassi di occupazione femminile tra le giovani donne. Lo studio in oggetto approfondisce i divari retributivi di genere nel settore terziario per diversi titoli di studio, soffermandosi soprattutto sui laureati in ambiti STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica).

Si nota che nel primo anno dopo la laurea le donne guadagnano oltre il 20% in meno, rispetto agli uomini, gap che aumenta nel tempo. Inoltre, si registrano anche variazioni significative tra i diversi ambiti STEM. Il divario maggiore si nota tra i laureati in matematica (oltre il 25%); mentre per Scienze chimiche e Scienze della Terra il gap non supera il 3%. L'esito fondamentale della ricerca consiste nel fatto che il divario retributivo di genere è significativamente maggiore tra i laureati STEM, rispetto ai laureati non STEM.

Anche i fattori culturali svolgono un ruolo decisivo sulle retribuzioni. Infatti, uomini e donne hanno un capitale umano quasi identico nella fase di completamento degli studi, ma la convinzione culturale secondo la quale gli uomini siano più portati per le professioni STEM, rispetto alle donne, incide sulle retribuzioni future. A tale proposito la ricerca di Sterling et al. (2020) ipotizza che le donne e gli uomini vengano pagati diversamente all'uscita dal college e che i divari di genere nella fiducia in se stessi riguardo alle proprie capacità, o nell'autoefficacia, corrisponderebbero a questa differenza. Lo studio utilizza i dati longitudinali sui laureati in ingegneria dal 2015 al 2017, e trova un divario di fiducia che si allinea con un divario retributivo di genere.

4. Dati e metodologia

Ai fini delle analisi di seguito proposte si utilizzano diverse fonti di dati. La parte descrittiva prende in considerazione i dati pubblici diffusi dal MUR riguardanti i laureati dal 2012 al 2021. Successivamente, per stimare la quota di donne presenti nel mercato del lavoro si utilizzano i dati della Rilevazione continua forze di lavoro 2021 (ISTAT).

Le analisi econometriche vengono realizzate, invece, utilizzando i dati dell'Indagine campionaria sull'inserimento professionale dei laureati del 2015 relativa ai laureati nel 2011 (ISTAT). La rilevazione è finalizzata a conoscere la condizione e il percorso occupazionale dei laureati a distanza di quattro anni dal conseguimento del titolo. L'indagine è parte del sistema integrato di rilevazioni ISTAT sulla transizione dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro, la rilevazione di più antica tradizione relativa alle transizioni istruzione-lavoro (la prima edizione venne svolta nel 1989) ed è compresa nel Programma statistico nazionale. L'edizione su cui si basano le analisi di seguito presentate è quella del 2015 e si rivolge ad un campione di laureati che hanno conseguito il titolo nel 2011 in un'università italiana. La tecnica dell'indagine è CATI/ CAWI. Il campione finale consta di 58.400 individui. Il questionario di rilevazione si articola in cinque parti: la prima è dedicata al curriculum degli studi e alle attività di qualificazione, la seconda al lavoro e la terza alla ricerca del lavoro; nella quarta si raccolgono informazioni relative alla mobilità territoriale dei laureati e nella quinta si rilevano notizie relative alla famiglia d'origine e a quella attuale.

Il nostro campione è selezionato sui soli occupati, con lavoro full time e che non siano studenti lavoratori. Le stime sono realizzate separatamente per gli uomini e per le donne.

Si stimeranno due regressioni con il metodo dei minimi quadrati (OLS) rispettivamente per gli uomini e le donne

laureati e con un'occupazione. La variabile dipendente è il logaritmo del reddito da lavoro medio mensile. Le variabili esplicative sono riportate nella Tab. 1.

Covariate	Definizioni
Stato civile	1 se il laureato era single al momento dell'indagine, 2 se era sposato e 3 altrimenti (divorziati, separati e vedovi).
Livello di istruzione del padre	1 se il padre è laureato, 0 altrimenti
Livello di istruzione della madre	1 se la madre è laureata, 0 altrimenti
Padre occupato/pensionato	1 se il padre è impiegato o pensionato, 0 altrimenti
Madre occupata/pensionata	1 se la madre è occupata o in pensione, 0 altrimenti
Voto della scuola superiore	1 se il voto di diploma era sufficiente (60-75), 2 se era buono (76-95) e 3 se era eccellente (96-101).
Tipo di scuola superiore	1 se la scuola superiore è un liceo, 0 altrimenti.
Età della laurea	1 per gli individui che hanno conseguito il titolo di studio prima di compiere 24 anni, 2 per quelli di età compresa tra 24 e 25 anni, 3 per quelli di età compresa tra 25 e 30 anni e 4 per quelli di età superiore a 30 anni.
Voto di laurea	Voto di laurea, scala normalizzata da 1 a 10 (60-110 e lode)
Mobilità internazionale	1 se i laureati hanno partecipato a programmi di mobilità internazionale, 0 altrimenti
STEM	1 se consegue laurea STEM; 0 se consegue laurea NON STEM
Tipo di laurea	1 se la durata è di tre anni e 2 se la durata è di cinque anni.
Durata (e durata al quadrato)	Numero di anni (al quadrato) trascorsi tra l'inizio e la fine della carriera accademica
Overeducation	1 se si percepisce sovraistruito, 0 altrimenti.
Fuoricorso	1 se ha impiegato più tempo del previsto per laurearsi, 0 per chi si è laureato in tempo.
Studi post-laurea	1 se il laureato ha completato un master, 2 un dottorato, 3 un corso di specializzazione, 4 uno stage e 5 un altro tipo di corso post-laurea.
Formazione continua	1 se il laureato ha avuto una borsa di studio 0 altrimenti 1 se ha partecipato a uno stage 0 altrimenti 1 se ha partecipato a un tirocinio 0 altrimenti 1 se ha frequentato un corso di formazione 0 altrimenti 1 se ha seguito altri tipi di formazione 0 altrimenti.

Ore lavorate	Numero di ore lavorate settimanalmente
Tenure (al quadrato)	Numero di mesi (al quadrato) trascorsi dall'inizio del lavoro attuale
Tipo di contratto	Contratto di apprendistato; interinale; altro tipo; senza contratto; contratto a tempo indeterminato; lavoratore autonomo
Tipo di occupazione	I 9 grandi gruppi professionali
Impiego pubblico	1 se il laureato lavora nel settore pubblico, 0 altrimenti
Settore economico	ATECO
Regione di lavoro	1 se la regione in cui si lavora è il nord-ovest, 2 se il nord-est, 3 se il centro, 4 se il sud, 5 se l'isola e 6 se l'estero.
Zona di residenza precedente	1 se l'area di residenza prima del lavoro era nord-ovest, 2 se nord-est, 3 se centro, 4 se sud, 5 se isola e 6 se estero
Regione dell'università	Regioni italiane da 1 a 20

Tab. 1: Variabili utilizzate per le stime.

5. *Analisi descrittive*

Il divario di genere nelle materie STEM è evidentemente un aspetto multidimensionale che va ad incidere fortemente nella carriera degli individui. I dati italiani permettono di individuare una forte difficoltà da parte delle donne del nostro Paese nella scelta di percorsi di laurea cosiddetti STEM, in tal senso si è ritenuto utile verificare in termini descrittivi quanti laureati uomo o donna scelgano gli indirizzi di studio che fanno capo a tale categoria.

Osservando i dati del 2021 si evidenzia come a superare il 50% siano gli uomini nell'Agricoltura, Ingegneria, TIC e servizi; invece, le donne risultano maggiormente laureate in discipline come Istruzione (92%) e Arte e Lettere (75%). Tali dati confermano quindi una sottorappresentazione delle laureate nelle materie che fanno capo alle materie STEM. Il dato sulle scienze naturali, matematica e statistica invece

riporta una quota di donne del 59%, che supera, pertanto, la partecipazione maschile.

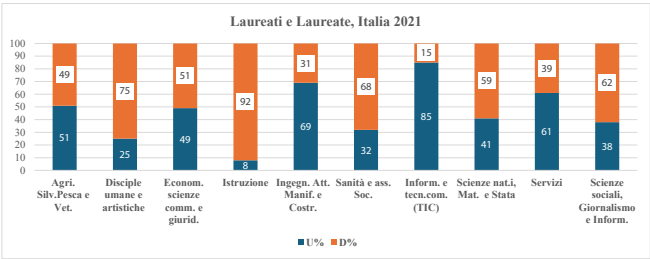


Fig. 1: Laureati maschi e femmine nel 2021 in Italia per indirizzo di studio. Fonte: elaborazioni proprie su dati MUR 2021.

In Umbria si evidenzia un pattern molto simile a quello nazionale; tuttavia, sembrerebbe che nell’ambito delle TIC sono solo l’8% delle donne a laurearsi, ancora meno della media nazionale. Anche nelle discipline ingegneristiche si evidenzia una percentuale inferiore: il 27% delle donne si laurea in tali discipline, registrando 4 p.p. in meno rispetto all’Italia. Un altro settore in cui ci sono dei cambiamenti rispetto al contesto nazionale riguarda le laureate in scienze naturali, matematica e statistica in cui le donne sono più degli uomini, rappresentando il 62% e superando la media nazionale.

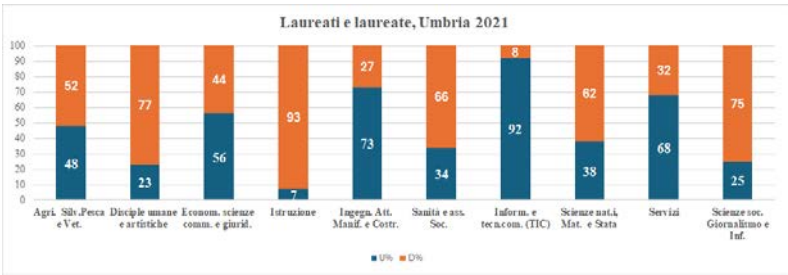


Fig. 2: Laureati maschi e femmine nel 2021 in Umbria per indirizzo di studio. Fonte: elaborazioni proprie su dati MIUR 2021.

È interessante osservare la variazione percentuale delle sole donne per categoria di laurea tra il 2012 e il 2021. In Italia, negli anni più recenti è cresciuto il numero di donne che si laurea nelle materie STEM. È utile in tal senso citare il dato del 19,2% in più di donne che si laurea in ingegneria nel 2021 rispetto al 2012. Anche il risultato relativo ai percorsi nelle TIC è molto interessante: le donne recuperano negli anni il 47% rispetto al 2012. Sono evidenti, invece, per il caso umbro i segni negativi che riguardano in particolare le materie economiche (-55.2%), le materie umanistiche (-28.1%) e le discipline ingegneristiche (-25.2%), un dato, quest'ultimo, decisamente allarmante visto l'impegno relativo al coinvolgimento delle donne verso le lauree STEM. Certamente, una buona notizia è quella relativa alle TIC: le donne laureate crescono nelle due annualità del 200%, più di 4 volte rispetto al dato italiano. Anche le scienze naturali sembrerebbero avere avuto una crescita in Umbria del 9% e in Italia del 22.2%.

Le scienze naturali, matematica e statistica, invece risultano in crescita in entrambi i contesti territoriali, nello specifico il dato italiano mostra un avanzamento del 22% di donne in più, quello umbro del 9%.

	Var % Umbria	Var % Italia
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA, PESCA E VETERINARIA	24.6%	67.4%
ARTI E SCIENZE UMANE	-28.1%	10.4%
ECONOMIA AMMINISTRAZIONE E DIRITTO	-55.2%	11.2%
ISTRUZIONE	83.0%	42.4%
INGEGNERIA, PRODUZIONE E COSTRUZIONE	-25.2%	19.8%
SALUTE E BENESSERE	8.6%	6.0%

TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE	200.0%	47.1%
SCIENZE NATURALI MATEMATICA E STATISTICA	9.0%	22.2%
SERVIZI	81.3%	66.3%
SCIENZE SOCIALI GIORNALISMO E IN-FORMAZIONE	8.7%	18.6%

Tab 2: Variazione percentuale in Umbria e in Italia laureate per indirizzo di studio 2012-2021.
Fonte: Elaborazioni proprie su dati MUR, 2012-2022.

Passiamo adesso ad osservare i dati rivenienti dalla Rilevazione Continua delle forze di lavoro del 2021. Dalla figura 3 si evidenzia come la più alta percentuale di donne con lauree STEM che lavorano (dai 15 ai 67anni) sul totale degli occupati siano principalmente collocate nella regione Campania (19.5%), successivamente si collocano Calabria (17,8%), Piemonte (17.6 %), Emilia-Romagna (17.2 %) e la Valle d'Aosta (16.7%). La quota più bassa invece è in Friuli Venezia Giulia (12.2%) e in Molise (12.4%). L'Italia centrale si colloca in una fascia medio-bassa, l'Umbria in particolare presenta il 14.5% delle donne con laurea STEM sul totale degli occupati con la stessa tipologia di laurea.

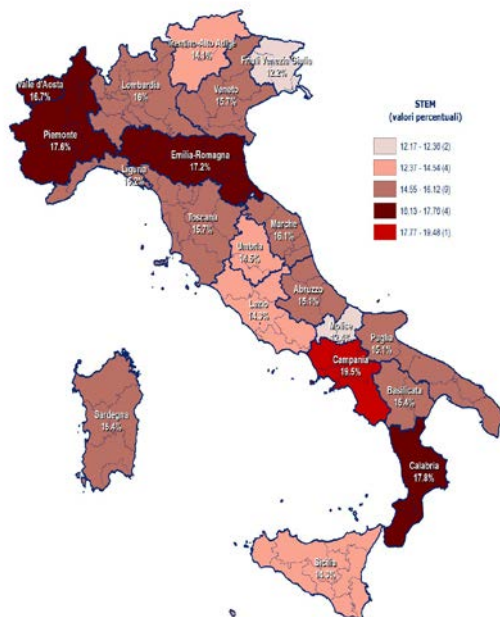


Fig. 3: Quota di donne sul totale degli occupati con lauree STEM, 2021.
Fonte: elaborazione degli autori su dati RCFL, 2021 (ISTAT).

6. Gender pay gap e lauree STEM: analisi empiriche

Attraverso l'analisi delle regressioni (OLS) (Tab.3) si approfondisce la relazione esistente tra la variabile dipendente rappresentata dal logaritmo del reddito da lavoro in entrata dei laureati e l'insieme di una serie di variabili esplicative. In particolare, si osserva che per la componente femminile l'essere in possesso di una laurea STEM aumenta il salario all'ingresso delle laureate del 3,4%, circostanza che non si verifica per i laureati maschi in discipline STEM. Questo risultato conferma l'importanza delle discipline STEM nel

contenere il *gap* salariale di genere e induce a sostenere politiche di diffusione della formazione STEM per le donne a superamento delle convenzioni culturali che vogliono le figure maschili più vicine alla formazione e alle professioni tecnico scientifiche.

L'aver svolto un percorso di dottorato è positivamente associato ad un incremento salariale nel caso di laureati (11.7%) e di laureate (6.4%). Altri strumenti di superamento della penalizzazione salariale per le donne sembrerebbero essere il master (4.7%) e lo stage (2%). Questo risultato conferma quanto emerge in parte della letteratura, ovvero che il titolo di laurea è divenuto un "titolo transitorio" nella definizione di un indicatore di istruzione superiore per il quale un dottorato, un master e uno stage rappresentano lo step definitivo per l'acquisizione di una qualifica apprezzata anche in termini salariali e per consolidare un percorso di equilibrio di genere (Zajac et al., 2018). A tale proposito si cita, inoltre, in linea con la letteratura, il coefficiente della laurea specialistica che per le donne si associa positivamente ad un incremento salariale del 4.3 %, (Ferri, Tesauro, 2021).

La sovra-istruzione percepita è anch'essa una variabile fortemente significativa e diminuirebbe il salario sia per gli uomini, sia per le donne. Tale variabile nella letteratura non sembra essere molto differente tra uomo e donna in termini di incidenza sul *gap* salariale (Ferri, 2018).

La regione in cui si è frequentata l'università non ha prevalentemente impatto sull'andamento del salario. Si evidenzia, però, una relazione negativa tra coloro che si sono laureati nelle Marche, nel Veneto e nel Friuli, sia per gli uomini, sia per le donne. Nessuna significatività emerge per le regioni del Mezzogiorno a differenza dell'importanza emersa rispetto alle aree in cui si lavora: lavorare nelle macroaree diverse dal Nord ovest comporta una penalizzazione salariale, in

particolare nel Sud e nelle Isole, sia per gli uomini che per le donne. Questo aspetto è chiaramente legato alle condizioni strutturali settoriali e dimensionali del mercato del lavoro del Mezzogiorno, caratterizzato da minori livelli di sviluppo e da livelli retributivi del settore privato più bassi, rispetto al resto del Paese (Di Castro, Ferri, 2021 b). L'assetto produttivo meridionale riflette, dunque, “una bassa produttività e una maggiore incidenza di impieghi di minor contenuto qualitativo”². In più, si consideri la pressione verso il basso delle retribuzioni esercitata dall'elevato tasso di disoccupazione (Accetturo et al., 2022). Lavorare nelle regioni del Nord Est sembrerebbe invece penalizzare maggiormente le donne. Sia per gli i laureati, sia per le laureate che lavorano in Italia centrale (rispetto al Nord Ovest) si registra una penalizzazione salariale nei primi anni di lavoro.

Lavorare all'estero, invece è associato ad un importante aumento del salario per le donne del 28% e per gli uomini del 35%. Si cita a tal proposito anche il coefficiente relativo ai percorsi Erasmus o a tutte le altre possibili esperienze di studio all'estero che garantisce un aumento del reddito di +3.6% per le donne e + 7.3% per gli uomini. A tale proposito secondo lo studio di Ferri (2019), l'esperienza di mobilità internazionale nei primi anni di carriera lavorativa aumenterebbe il reddito da lavoro.

	Redditi da lavoro Donne	Redditi da lavoro Uomini
	b/se	b/se
Laurea STEM	0.0337**	0.0211
	[0.0136]	[0.0139]
Mobilità Internazionale	0.0364**	0.0729***

2. Accetturo et al., 2022, *Il divario Nord Sud: sviluppo economico e intervento pubblico. Presentazione dei risultati di un progetto di ricerca della Banca d'Italia*, Wp n. 25/2022, Banca d'Italia, Eurosystem, June 2022.

	[0.0151]	[0.0137]
Sovraistruito/a	-0.0512***	-0.0343***
	[0.0126]	[0.0108]
Dottorato	0.0640*	0.1173***
	[0.0378]	[0.0293]
Master	0.0471*	0.0001
	[0.0246]	[0.0274]
Stage	0.0205*	0.0104
	[0.0121]	[0.0106]
Lavora a Nord-est	-0.0628***	-0.0018
	[0.0189]	[0.0163]
Lavora al Centro	-0.0390*	-0.0561***
	[0.0215]	[0.0190]
Lavora al Sud	-0.1855***	-0.1648***
	[0.0259]	[0.0205]
Lavora nelle isole	-0.1193***	-0.1166***
	[0.0398]	[0.0335]
Lavoro all'estero	0.2835***	0.3506***
	[0.0293]	[0.0284]
cons	7.1368***	7.2352***
	[0.1433]	[0.1001]
N	9134	9212

Tab. 3: Regressioni OLS redditi da lavoro delle donne e degli uomini laureati 4 anni dopo il conseguimento del titolo.

Nota: Per ragioni di stampa, molte variabili non sono state riportate nella Tabella. Nelle stime sono state incluse le seguenti variabili: Corso formazione, altro corso, età della laurea, tirocinio, liceo, settore, padre laureato, madre laureata, studente lavoratore, voto laurea, durata degli studi, durata degli studi al quadrato, regione di residenza prima della laurea, tipologia di contratto, stato civile, madre occupazione-pensione, padre occupazione-pensione, tenure, tenure al quadrato, fuoricorso, ore lavorate, regione in cui si è frequentata l'università, voto diploma, laurea specialistica.

7. Conclusioni

Le differenze nei ruoli di genere riguardano e influenzano vari aspetti della vita delle persone, in ambito familiare, scolastico, lavorativo e nelle relazioni personali (Lips, 2012; Ochsenfeld, 2014; Rubery, 2008). Per tali motivi uomini e donne spesso seguono, per scelta “inconsapevole”, percorsi diversi nell’istruzione e nel lavoro, giungendo così a differenze complessive nella retribuzione (Brynin, 2017).

Secondo parte della letteratura il divario retributivo di genere, almeno storicamente, è l’esito di un “capitale umano” femminile minore, rispetto a quello maschile in termini di conoscenze, competenze o esperienza lavorativa: *“questo ha determinato una minore produttività e quindi ad una riduzione dei salari per le donne”* (Becker, 1991; Manning e Swaffield, 2008).

Nel tempo, però, la distanza di genere del capitale umano si è ridotta grazie alla crescita dell’istruzione femminile individuata come uno dei maggiori *driver* della riduzione del divario retributivo di genere (Goldin, 2008).

Tuttavia, il ruolo dell’istruzione rimane altamente incerto. Ad esempio, una recente ricerca negli Stati Uniti ha svelato una forte relazione negativa tra femminilizzazione occupazionale e guadagni per le persone altamente qualificate (Hegewisch et al., 2010).

L’insieme di queste considerazioni ha indotto la presente ricerca a soffermarsi sul ruolo delle lauree STEM (tecnico scientifiche) nella definizione dei divari salariali di genere. Il gap delle donne in materie scientifiche origina proprio nel periodo che precede la scelta universitaria e nella scarsa predisposizione culturale ad affrontare materie STEM. In più è proprio il voto più alto al diploma che incrementerebbe la fiducia della componente femminile ad iscriversi a corsi rite-

nuti prevalentemente maschili (Di Castro et al., 2021, 2023). Resta aperta la questione culturale dal momento che le donne hanno aspettative minori sui salari, rispetto agli uomini, sebbene questo aspetto non spieghi il divario di genere nella scelta di studi STEM (Osikomuni, Pfeifer, 2018). Le stesse occupazioni STEM restano un campo ostico per le donne (Danbold e Huo, 2017). Si innesca dunque un circolo vizioso che coinvolge anche il trend salariale, dal momento che i lavori STEM sono perlopiù associati a salari maggiori e che all'interno delle stesse materie STEM esiste una distanza salariale (che aumenta solitamente al crescere degli anni dalla laurea) favorevole alla componente maschile spesso meno penalizzata dagli obblighi familiari.

Dal presente studio emerge che per le donne con laurea STEM il salario di ingresso aumenta del 3,4% rispetto alle donne con altra tipologia di laurea, associazione che non si verifica per la componente maschile. Un esito questo che prelude positivamente a investimenti in termini di politiche pubbliche volte a sostenere le scelte di lauree STEM per le donne e a ridurre i divari di apprendimento nelle materie scientifiche.

È importante citare, inoltre, il risultato positivo sul reddito da lavoro delle donne di tutti gli strumenti di rafforzamento delle competenze che intervengono durante gli studi e post-lauream: dottorato, stage, master, percorsi di mobilità internazionale. Tali percorsi vanno quindi potenziati perché divengono ulteriore strumento di contrasto alla penalizzazione salariale femminile presente già nei primi anni di entrata nel mercato del lavoro (Ferri, 2019; Ferri et al., 2023).

Alla luce dei risultati emersi nel lavoro di ricerca, diviene di grande importanza promuovere l'uguaglianza di genere nei percorsi STEM fornendo modelli di ruolo femminili, creando ambienti di apprendimento e di lavoro inclusivi e sensibilizzando riguardo alle opportunità in tale ambito.

Riferimenti bibliografici

- Accetturo A., Albanese G., Torrini R. (2022) *Il divario Nord-Sud: sviluppo economico e intervento pubblico Presentazione dei risultati di un progetto di ricerca della Banca d'Italia*, Wp n. 25/2022, Banca d'Italia, Eurosistema, June 2022.
- Arcidiacono P., Hotz V.J., KANG S. (2012) *Modeling College Major Choices Using Elicited Measures of Expectations and Counterfactuals*, Journal of Econometrics, Vol. 166, No.1, pp. 3-16.
- Barone C., Assirelli G. (2020) *Gender segregation in higher education: an empirical test of seven explanations*, Higher Education
- Becker, G. (1991), *A Treatise on the Family*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. 2017. *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*. Journal of Economic Literature 55(3): 789-865.
- Blinder A. S. (1973) *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*, The Journal of Human Resources Vol. 8, No. 4 (Autumn, 1973), pp. 436-455 (20 pages), University of Wisconsin Press.
- Bobbitt-Zeher D. (2007) *The Gender Income Gap and the Role of Education*, Sociology of Education, Vol. 80, No. 1 (Jan, 2007), pp. 1-22, American Sociological Association.
- Brynin M. (2017) *The gender pay gap*, Research report 109, Equality and Human Rights Commission, Institute for Social and Economic Research, University of Essex.
- Danbold F., Yuen J. Huo Y. J. (2017) *Men's defense of their prototypicality undermines the success of women in STEM initiatives*, Journal of Experimental Social Psychology, Volume 72, 2017, Pages 57-66, ISSN 0022-1031.

- Di Castro, G., & Ferri, V. (2022). *Why do boys perform worse than girls in reading literacy? evidences from PISA survey 2018*, Rivista italiana di Economia, Demografia e Statistica.
- Di Castro, G., Ferri, V., & Marsiglia, S. (2023). *Why do women choose stem educational path?*, Rivista italiana di Economia, Demografia e Statistica.
- Di Castro G., Ferri V. 2021. *What Matters Most to Math Gender Gap? Evidence from PISA Data in Italy (2021)*, in Proceedings of the 2nd International Conference of the Journal Scuola Democratica “Reinventing Education”, VOL. 2, Learning with New Technologies, Equality and Inclusion, pp. 1015-1026.
- Di Castro, G., & Ferri, V. (2021b), *Laureati e divario retributivo di genere nel Sud Italia*. Rivista economica del Mezzogiorno, 35(2-3), 381-397.
- Ferri, V. (2018). *Overeducation and gender pay gap tra i lavoratori italiani con istruzione terziaria*, Vol LXXII n 4 ottobre-dicembre 2018, Rivista Italiana di Economia, Demografia e Statistica.
- Ferri V. (2019) *The impact of international students mobility on wages*, Vol LXXIII n 2 aprile-giugno 2019, Rivista Italiana di Economia, Demografia e Statistica.
- Ferri, V., García-Pereiro, T., & Pace, R. (2023). *Gender pay-gap: exploring the school-to-work transition of graduates in Italy*. International Journal of Manpower, 44(6), 1143-1167.
- Ferri V., Tesauro G. (2021) *L'impatto della laurea magistrale sui redditi da lavoro*, SINAPPSI | Connessioni tra ricerca e politiche pubbliche | Anno XI n. 1/2021 | Rivista quadrimestrale dell'INAPP.
- Francesconi M., Parey M. (2018), *Early Gender Gaps Among University Graduates*, European Economic Review 109: 63-82.
- Goldin, C. (2008), ‘*The rising (and then declining) significance of gender*’, in Blau, F., Brinton, M. and Grusky, D. (eds.) *The De-*

- clining Significance of Gender?* New York: Russell Sage Foundation, pp. 67-95.
- Goldin C. (2014) *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*, American Economic Review 104(4): 1091-1119.
- Hegewisch A., Liepmann H. Hartmann H. (2010) *Separate and Not Equal? Gender Segregation in the Labor Market and the Gender Wage Gap*, Briefing Paper, Institute for Women's Policy Research, October 2010.
- Justman M., Mendez S. J. 2016. *Gendered selection of STEM subjects for matriculation*. Working Paper No. 10/16, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research.
- Kahn S., & Ginther D., (2017), *Women and STEM*, NBER Working Papers 23525, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Kumar A, Sahoo S. 2021. *Social Identity and STEM Choice: Evidence from Higher Secondary Schooling in India*. No. 900. Global Labor Organization (GLO).
- Lips, H. M. (2012), *'The gender pay gap: challenging the rationalizations. Perceived equity, discrimination, and the limits of human capital models'*, Sex Roles, vol. 68, no. 3-4, pp. 169-85.
- Machin S. and Puhani P. A. (2003) *Subject of degree and the gender wage differential: evidence from the UK and Germany*, Economics Letters 79(3): 393-400.
- Manning, A. and Swaffield, J. (2008), *'The gender gap in early-career wage growth'*, The Economic Journal, vol. 118, no. 530, pp. 983-1024.
- Ochsenfeld, F. (2014), *'Why do women's fields of study pay less? A test of devaluation, human capital, and gender role theory'*, European Sociological Review, vol. 30, no. 4, pp. 536-48.
- Osikominu A and Pfeifer G (2018) *Perceived wages and the gender gap in STEM fields*, No 03-2018, Hohenheim Discussion Pa-

pers in Business, Economics and Social Sciences from University of Hohenheim, Faculty of Business, Economics and Social Sciences.

- Perez-Felkner L., Nix S., Thomas K. 2017. *Gendered Pathways: How Mathematics Ability Beliefs Shape Secondary and Postsecondary Course and Degree Field Choices*, *Frontiers in Psychology*, Vol. 8, pp. 386.
- Rubery, J. (2008), 'Women and work in the UK: the need for modernisation of labour market institutions', in Scott, J., Dex, S. and Joshi, H. (eds.), *Women and Employment: Changing Lives and New Challenges*. Cheltenham: Edward Elgar, pp. 289-312.
- Sánchez-Mangas R., Sánchez-Marcos V (2021), *Wage Growth across Fields of Study among Young College Graduates: Is There a Gender Gap?*, *CESifo Economic Studies* 67(3): 251-274.
- Sterling A. D., Thompson M. E., Wang S., Sheppard S. (2020), *The confidence gap predicts the gender pay gap among STEM graduates*, Clark University, Worcester, November 16, 2020, 117 (48) 30303-30308, <https://doi.org/10.1073/pnas.2010269117>
- Xu Y. (2015) *Focusing on Women in STEM: A Longitudinal Examination of Gender-Based Earning Gap of College Graduates*, *The Journal of Higher Education*, Vol. 86, No. 4 (JULY / AUGUST 2015), pp. 489-523 (35 pages), Published By: Taylor & Francis, Ltd.
- Rocca, A., & Quintano, C. (2023). *Success Stems from STEM Fields: An Analysis of Italian Graduates*. *Italian Economic Journal*, 1-33.
- Zajac T, Magda I., Bożykowski M., Chłoń-Domińczak A., Jasiński M. (2023) *Gender Pay Gaps across STEM Fields of Study*, IZA DP No. 16613, november 2023.
- Zajac T., Jasiński M., Bożykowski M. (2018) *Early Careers of tertiary graduates in Poland: Employability, Earnings, and Differences Between Public and Private Higher Education*, *Polish Sociological Review* 2(202): 187-208.

Gli autori

MIRELLA DAMIANI è docente presso l'Università degli Studi di Perugia. I suoi attuali interessi di ricerca sono le tematiche relative alle relazioni industriali, ai regimi di protezione all'impiego, alla proprietà e management delle imprese familiari. Attualmente è la referente di Ateneo alla Commissione Tematiche di Genere della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI).

VALENTINA FERRI è ricercatrice INAPP nella Struttura Imprese e lavoro. La sua attività di ricerca è incentrata su istruzione, formazione, occupazione, transizioni istruzione-lavoro e imprese. È autrice di recenti pubblicazioni in riviste internazionali sui temi del *gender pay gap* e sui rendimenti dell'istruzione per tipologia contrattuali a tempo determinato.

SALVATORE MARSIGLIA è Tecnologo presso l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), dove svolge attività nella struttura "Imprese e Lavoro" su tematiche riguardanti imprese, lavoro, istruzione e formazione. Tra le sue più recenti pubblicazioni: *Exploring immigrant gaps in education: empirical evidence* (con Di Castro G., Ferri V., J Reading, 2023); *Why do women choose stem education path?* (con Di Castro G., Ferri V., Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica SIEDS, 2022).

VALERIA MEO Laureata in Scienze Politiche a Perugia, dal 1999 si occupa di politiche pubbliche in materia di lavoro e formazione presso INAPP, poi tra il 2007 e il 2015 in Regione Umbria e dal 2016 al 2021 in ANPAL. Attualmente presso ARPAL Umbria si occupa della programmazione attuativa delle politiche attive del lavoro ed è membro dell'Osservatorio regionale sulla condizione delle persone con disabilità. Dopo aver frequentato nel 2013 il corso per Operatrici dei centri antiviolenza ha partecipato da volontaria alla fase di avvio delle attività del primo centro antiviolenza aperto nella città di Perugia.

PAOLA NICASTRO Avvocato giuslavorista, ha esercitato l'attività forense per circa dieci anni. Successivamente ha diretto diverse divisioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. È stata Direttore Generale dell'Istituto Nazionale Analisi Politiche Pubbliche (INAPP) e, poi, dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). Direttore dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL Umbria) da novembre 2021 a febbraio 2024, attualmente è Presidente e Amministratore Delegato di Sviluppo Lavoro Italia S.p.a. Docente temporaneo alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) di programmazione, monitoraggio e controllo dei fondi strutturali, tema di cui si occupa da oltre venti anni.

ANDREA RICCI è dirigente di Ricerca presso l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) e responsabile della Indagine Nazionale RIL (Rilevazione su Imprese e Lavoro). I suoi principali interessi di ricerca riguardano la valutazione delle politiche pubbliche, l'organizzazione industriale, la corporate governance e l'economia del lavoro. È autore di numerosi articoli su riviste nazionali e internazionali.

GIULIANA TESAURO è ricercatrice Inapp nell'ambito della Struttura Imprese e Lavoro. La sua attività di ricerca in Inapp è incentrata su formazione, mercato del lavoro, imprese e fondi interprofessionali, incentivi alle imprese e lavoro. Tra le sue pubblicazioni: *Lavoro da remoto, contrattazione aziendale e innovazione: un'analisi empirica per l'Italia*, con Ferri V., Ricci A., Scicchitano S., 2021; *Giovani scoraggiati: i Neet italiani che non cercano lavoro*, con Ferri V., RIEDS, 2020; *Pensions reforms, workforce ageing and firm-provided welfare*, con Croce G., Ricci A., 2018.

I divari di genere sono una delle cause della stagnazione economica italiana e regionale. Gli ostacoli ad un esteso e qualificato contributo delle donne al mercato del lavoro, quali le scelte degli indirizzi di studio, la carenza di servizi per l'infanzia, ed il profilo del management prevalentemente dinastico e maschile, sono alla radice dei gap di genere. La rimozione degli stereotipi sulle abilità femminili nelle materie Stem, il potenziamento dei servizi per l'infanzia e degli interventi dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro sono tra le strategie di intervento per un'economia regionale più ricca e più equa.

MIRELLA DAMIANI è docente di Economia, presso il Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Perugia. Si è occupata di temi di macroeconomia neo-keynesiana, relazioni industriali e modelli di corporate governance. Tra le sue pubblicazioni, i volumi *Una Nuova Economia Keynesiana* (coautore Andrea Boitani, editore Il Mulino), ed *Impresa e Corporate governance* (editore Carocci). Tra le pubblicazioni scientifiche, si segnalano gli studi presenti nelle riviste internazionali: *British Journal of Industrial Relations*, *Industry and Innovation*, *Socio-economic Review*, *Industrial and corporate change*, *Journal of Small Business Management*, *Corporate Governance: an International Review*.

ISBN/EAN



9 788893 925457 >

EURO 14,00