

LA CARTA ROSA
SCUOLA E FORMAZIONE

Istruzione, accesso al mercato e carriera sono i nodi irrisolti per ridurre il gap e portare i tassi d'impiego a livelli europei

La penalizzazione salariale aumenta le possibilità che siano le madri ad abbandonare il posto - Il ruolo di Fisco e imprese

Donne, se la laurea non basta

Alla fine degli studi solo il 75,8% trova lavoro, per gli uomini invece è piena occupazione

di **Alessandra Casarico** e **Paola Profeta**

Dall'inizio del 2007, anno europeo delle pari opportunità per tutti, il dibattito sui temi dell'occupazione femminile e sulle sue potenzialità per la crescita economica si è rinvigorito.

Le misure concrete sono tuttavia ancora poche e timide, sacrificate ad altre priorità (si vedano gli interventi ventilati nella Finanziaria su detrazioni per madri lavoratrici e asili nido rimasti poi in lista d'attesa). Ma i ritardi italiani nell'occupazione femminile richiedono maggiori attenzioni, altrimenti rischiano di accentuarsi. Ricordiamo che secondo il "Global Gender Gap Report" del World Economic Forum per il 2007, l'Italia è scesa dal sessantasettesimo all'ottantaquattresimo posto, ultima in Europa e tra gli ultimi dei Paesi ad alto reddito. Gli elementi critici che determinano lo scarso punteggio italiano sono il basso tasso di occupazione femminile, le pochissime donne ai vertici, oltre a una limitata partecipazione femminile al potere politico. La retrocessione è dovuta non tanto a un abbassamento dell'indice italiano, rimasto pressoché costante, ma dall'avanzamento degli altri Paesi.

Una delle proposte più dibattute per intervenire a favore dell'occupazione femminile è quella della tassazione differenziata per genere, avanzata da Alberto Alesina e Andrea Ichino su questo giornale e ripresa sabato 19 gennaio. Michele Tiraboschi (22 gennaio) ha sottolineato che i problemi dell'occupazione femminile si inseriscono nel quadro più ampio delle difficoltà strutturali del mercato del lavoro italiano e richiedono interventi più comprensivi rispetto all'uso di incentivi fiscali, come proposto dai due economisti.

È nostra opinione che i nodi irrisolti sul gap tra uomini e donne siano molti. Iniziano a scuola, per accentuarsi al momento dell'accesso nel mercato del lavoro ed ingigantirsi nelle progressioni di carriera. Per questo sono necessari più interventi.

Cominciamo dall'istruzione. Scuola e Università: le critiche al nostro sistema formativo sono all'ordine del giorno. I risultati del sistema universitario italiano non sono certo tra i migliori. Se li misuriamo con riferimento al numero di laureati, la percentua-

le sul totale della popolazione è la più bassa dei Paesi europei, sia per gli uomini che per le donne. Anche se guardiamo ai più giovani, la differenza con gli altri paesi europei rimane ampia. Una novità, recentemente enfatizzata sulla stampa, è il sorpasso delle donne sugli uomini, con una percentuale di laureate pari al 12,7% contro un 11% maschile. Il sorpasso ci accomuna ad altri paesi europei e sembra suggerire che gli ostacoli all'istruzione femminile sono un ricordo del passato. Una nota positiva in una situazione generale critica?

In realtà dati meno conosciuti ne svelano le ombre, che si annidano nel passaggio dalla scuola al lavoro. Solo il 75,8% delle donne italiane che si laureano lavora per il mercato, meno di quanto accade in tutti gli altri paesi europei. Gli altri paesi sembrano quindi più efficaci del nostro nel trasformare il capitale umano accumulato in capacità produttiva. Non solo, come è noto, i tassi di occupazione delle donne con bassi livelli di istruzione sono in Italia decisamente lontani dalla media europea. Questi dati mostrano che anche tra le laureate sussistono difficoltà occupazionali.

E se guardiamo agli uomini? In Italia gli uomini laureati lavorano quasi tutti. La percentuale è inferiore solo a quella della Norvegia.

Il capitale umano non utilizzato sul mercato è quindi tutto femminile. Il divario occupazionale di genere tra i laureati (15%) è inferiore a quello che si osserva sull'intera forza lavoro, dove è pari al 25% - ricordiamo infatti che il tasso di occupazione femminile è circa pari al 46% e quello maschile al 71%. Rimane tuttavia decisamente significativo, soprattutto se si considera il sorpasso nell'istruzione di cui si è detto sopra.

In Italia c'è dunque un problema di scarsa istruzione, generale. Se ci concentriamo sul differenziale di genere, riteniamo che ci possa essere, per le donne, un problema di scelte di istruzione. Un maggior legame tra scelta dei corsi di studio e sbocchi occupazionali farebbe salire quel 75,8% che ci lascia ultimi in Europa.

Ma c'è anche un problema di funzionamento del mercato del lavoro, soprattutto per le donne. Superato il momento storico in cui la divisione dei ruoli generava minori opportunità per le donne di accedere all'istruzione superiore, la divisione dei ruoli resta importante nel mondo del lavoro. La minor occupazione femminile, anche di laureate, può derivare da scelte all'interno della famiglia, ma anche dal comportamento delle imprese. Letteratura recente (Bjerk D. and Han S., 2007, Assortative Marriage and the Effects of Government Homecare Subsidy Programs on Gender Wage and Participation Inequality, Journal of Public Economics, vol.91, June) dimostra che, se le imprese attribuiscono una probabilità maggiore che a lasciare il posto di lavoro dopo la nascita di un figlio siano le donne piuttosto che gli uomini, anche a parità di caratteristiche individuali (talento e istruzione) offriranno loro un salario inferiore (differenziali salariali). Questo rende razionale la scelta della famiglia di rinunciare al lavoro femminile, anche nel caso di uomini e donne ugualmente istruiti, generando così i differenziali occupazionali.

Un cambio di direzione all'interno delle imprese deve quindi accompagnare gli incentivi alle donne a lavorare di più e il maggior coinvolgimento dei padri nella cura dei figli. È un cambio essenziale per poter trasformare il capitale umano femminile in produttività e crescita economica e per colmare il divario con gli altri Paesi europei.

Il grado di istruzione e la carriera

LAUREA E LAVORO

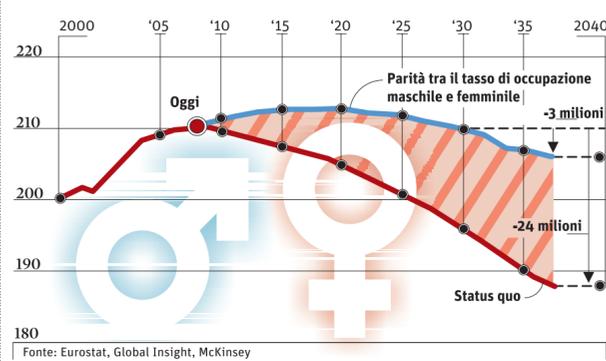
Il confronto internazionale. Dati in percentuale

	Donne laureate/totali	Uomini laureati/totali	Gap laureati (uomini-donne)	Gap laureati occupati (uomini-donne)
Austria	15,16	20,37	5,21	4,78
Belgio	31,91	29,89	-2,03	6,73
Danimarca	35,90	30,95	-4,95	3,90
Francia	25,49	23,59	-1,89	4,45
Germania	20,31	28,80	8,49	6,61
Grecia	19,63	22,20	2,57	7,59
Islanda	33,88	27,24	-6,64	3,79
Irlanda	30,20	27,55	-2,65	8,28
Italia	12,73	11,02	-1,71	14,94
Lussemburgo	24,11	28,94	4,83	10,62
Paesi Bassi	27,09	32,68	5,59	3,81
Norvegia	35,27	30,00	-5,27	4,93
Portogallo	14,97	10,64	-4,32	2,49
Spagna	27,91	28,10	0,19	8,66
Svezia	34,35	25,07	-9,28	1,36
Regno Unito	29,53	29,75	0,22	6,99

Fonte: Elaborazione Casarico-Profeta su dati Eurostat e Ocse

UNA RISORSA PER L'OCCUPAZIONE

Due scenari a confronto sulla forza lavoro (in milioni) nella Ue: la proiezione considerando lo status quo (con tasso di occupazione del 2005 al 56%) e la proiezione ipotizzando la parità tra tassi di occupazione maschile e femminile (71% nel 2005)



Fonte: Eurostat, Global Insight, McKinsey

IL DIBATTITO



Riforme utili. Alberto Alesina e Andrea Ichino hanno sostenuto sabato 19 gennaio che una riduzione delle aliquote sui redditi da lavoro farebbe aumentare l'occupazione delle donne

Ricerca. Le potenzialità inespresso nei Paesi Ue

C'è una risorsa di 21 milioni di talenti

di **Vittorio Terzi** e **Daniela Scaramuccia***

Il 55% dei laureati in Europa è donna, ma la presenza femminile ai vertici delle maggiori società è in un rapporto di uno a 10; in Italia il gap da colmare in termini di tasso di occupazione rispetto ai colleghi uomini è pari al 25%, un'enormità se si pensa che questo significa aumentare del 50% il numero di donne attive sul mercato del lavoro.

Come evidenzia una ricerca di McKinsey & Company, una maggiore presenza femminile nel mercato del lavoro e ai vertici delle imprese ha valenza economica e crea maggiore ricchezza individuale e collettiva. Le donne sono una risorsa preziosa all'interno delle aziende: sia per comprendere i comportamenti di consumo sia perché in famiglia influenzano pesantemente anche l'acquisto di prodotti "maschili" (il 47% degli acquisti di computer in Europa o il 60% degli acquisti di auto in Giappone). Le donne costituiscono un pool di talenti

a cui attingere: si stima che entro il 2035 il gap demografico produrrà in Europa un deficit stabile in 24 milioni di posti di lavoro. Allineando l'attuale tasso di partecipazione al lavoro femminile a quello maschile (71%), 21 milioni di queste nuove posizioni verrebbero ricoperte da donne.

IL CONVEGNO DI MILANO

Si terrà lunedì a Milano il convegno «Donne e leadership: verso un futuro più al femminile» organizzato da McKinsey & Company in collaborazione con il Ministero delle Pari Opportunità. Partecipano Vittorio E. Terzi, managing director McKinsey & Company, Barbara Pollastrini, ministro delle Pari Opportunità, Maria Grazia Filippini, amministratore delegato e direttore generale Sun Microsystems. Il convegno si svolgerà dalle ore 9,45 nella sede del Sole 24 Ore (via Monte Rosa 91)

Le imprese con maggiore presenza femminile ai vertici - più del 30% dei senior manager - denotano un'organizzazione più armonica e rispettosa dei valori. Essere registrate a una migliore qualità e dinamica delle interazioni, una sistematica sovra-performance su tutte le dimensioni organizzative: coordinamento e controllo, indirizzo, leadership, motivazione, rispetto dei valori aziendali. Ma soprattutto, hanno anche una performance economico-finanziaria migliore della media di settore: un Roe superiore del 100%, un Ebit doppio e una performance borsistica superiore del 70%.

Se l'attuale differenziale di tasso di occupazione tra uomini e donne è del 21% a livello Ue, le cose peggiorano ancor più salendo nella gerarchia: solo l'11% dei membri dei board e comitati esecutivi delle prime 50 aziende europee quotate sono donne (32% in Norvegia, 3% in Italia). Le differenze salariali sono intorno al 15%.

Senza interventi incisivi, questo gap è destinato a rimanere; l'aumento di donne lau-

reate non è di per sé sufficiente a recuperare posizioni. La proiezione del trend storico dell'indice donne al vertice/donne laureate 30 anni prima porterebbe, nel 2035, a risultati alquanto sconfortanti: solo il 17% di donne al vertice in Germania, l'11% in Francia, l'8% in Spagna, il 4% in Italia.

Stati e famiglie sostengono un costo per l'Università di oltre il 50% della popolazione, ovvero le donne, senza valorizzare quest'investimento con una adeguata partecipazione al mondo del lavoro.

I valori e le norme sociali e aziendali sono sfavorevoli alla leadership delle donne. Nonostante i progressi, oggi le donne continuano ad accusare la sindrome del doppio carico, familiare e professionale. In Europa esse rimangono al centro della vita familiare dedicandole più del doppio del tempo rispetto agli uomini, addirittura il triplo in Spagna e in Italia. Ma il modello di impresa dominante risulta essere pressoché incompatibile con il doppio carico, in quanto richiede al leader totale disponibilità nel tempo e nello spazio e una capacità di crescita lineare e costante, senza interruzioni di percorso. Il limitatissimo numero di leader donne ne è una conferma.

Su 900 top e middle manager intervistati

(metà uomini e metà donne), solo l'11% delle donne risulta sposata con figli, a fronte di un corrispondente 53% dei colleghi maschi. La percezione delle barriere all'avanzamento derivanti dal doppio carico porta la donna a limitare il livello di ambizione. Secondo uno studio Hbr, solo il 15% di donne ad alto potenziale aspira a raggiungere posizioni di potere (27% per gli uomini).

Le imprese possono apportare quattro innovazioni: in primo luogo, creando più trasparenza interna, misurando il fenomeno e formulando obiettivi di cambiamento. Poi, garantendo maggior equilibrio nella gestione del doppio ruolo e maggiore flessibilità nei percorsi di carriera, per esempio assicurando che le fasi di temporaneo stop lavorativo non incidano sulla progressione professionale. Terzo, riallineando i processi gestionali ai principi della diversità, rinunciando agli standard e introducendo le differenziazioni per genere. Infine, attivando azioni mirate a modificare il pensiero dominante delle donne («sono la parte debole del cielo e sono costrette a subire oppure devo fare il maschio»), coltivando il loro livello di ambizione, aumentando le opportunità di crescita e favorendo il riconoscimento dei casi di successo.

*McKinsey & Company

DALLA PRIMA

Berlusconi e l'esempio Sarkozy

Prima l'invasione dell'immondizia, poi una rinnovata offensiva giudiziaria, poi ancora la condanna al presidente di una regione importante, infine una crisi di governo condita da risse al Senato degne di un'osteria: insomma, l'immagine di un Paese da ricostruire, ammesso che qualcuno ne abbia la voglia e la forza.

È un'immagine da capovolgere, al più presto e nell'interesse di tutti. Anche per non aggravare le prospettive dell'Italia, al centro anch'essa di una turbolenza finanziaria internazionale che non si prevede né facile né passeggera.

È questa la prova di responsabilità alla quale, ora, è attesa la classe politica. Ben sapendo che non ci sarà espedito elettorale che tenga, se mancano la respon-

sabilità di sollevarsi dall'interesse meschino, la capacità di immaginare un Paese diverso e la volontà di realizzarlo: le doti, insomma, che fanno la differenza tra il politicante e lo statista, tra la "casta" e il servizio, tra l'interesse e la passione.

Proprio sul confronto sulla scelta del sistema elettorale nelle prossime settimane si potrà verificare questa visione e misurare questa capacità: un esame al quale, ovviamente, non può essere chiamato solo il centro-sinistra.

L'epicentro della crisi del Governo Prodi non sta certo a Santa Maria Capua Vetere, ma nell'intreccio tra l'apostrofamento del referendum e la reiterata volontà del leader del Pd, Walter Veltroni, di "correre da solo" alle prossime elezioni: una minaccia a tenaglia che rischia di ri-

dundere drasticamente il potere d'interdizione di ogni singolo partner, per quanto numericamente ridotto, della coalizione. E della stessa facoltà di interdizione ha mostrato di volersi liberare il leader del nuovo Partito della Libertà, Silvio Berlusconi, quando ha frettolosamente archiviato la vecchia Casa della Libertà.

Entrambi hanno ora la possibilità di mettersi alla prova, da un doppio punto di vista.

Il primo riguarda il programma con il quale i due leader si presenteranno agli elettori: andare da soli, infatti, significa giocare a carte scoperte, rinunciare a condizionamenti e compromessi, archiviare programmi tanto enciclopedici e complessi quanto ambigui e irrealizzabili. Crolla l'alibi della me-

diatazione irrinunciabile. Adesso, agli elettori, Pd e Pdl (ma esiste ancora?) potranno (dovranno) presentare la propria visione del mondo. Dovranno spiegare in cosa si sostanzia l'ansia di solidarietà e l'aspirazione alla libertà nelle quali genericamente si riconoscono. Basteranno poche pagine, senza ambiguità e furbizie.

La seconda questione riguarda principalmente proprio Silvio Berlusconi e il ruolo che egli può svolgere per definire un sistema istituzionale (che non è fatto solo di legge elettorale) più sensato ed efficace. A parte la considerazione del rischio (non necessariamente scontato) di potersi eventualmente ritrovare nello stesso pantano che ha inghiottito Prodi, dovrebbe valere molto di più la possibilità che gli si offre di

contribuire a definire da protagonista (e non a subire da vittima) un sistema che risponderebbe a esigenze che egli stesso ha condiviso. In questo, la convergenza col Pd dovrebbe essere nei fatti.

Non solo. Il successo di un'intesa riformatrice messa a punto da un eventuale governo degli ingegneri (istituzionali) legittimerebbe definitivamente la leadership nel Pd, oggi pesantemente boicottata; un altro risultato che sarebbe nell'interesse di Berlusconi, perché coerente con la sua visione di una politica fortemente personalizzata, che solo certe frange (ignare di quanto accade in grandi democrazie, vicine e lontane) si ostinano a considerare l'antimateria del peronismo o della dittatura (del resto, se non sono per se stesso un autentico leader, a che servirebbero le primarie che tanto ingenuo entusiasmo hanno suscitato in Italia?).

E se lo stesso Berlusconi non esclude, come ha fatto ieri, una grande coalizione dopo elezioni che non si rivelassero risolutive, perché bloccare adesso un accordo limitato che potrebbe contribuire a evitare proprio quella eventuale paralisi?

Vedremo nei prossimi giorni quanto sia convinta la richiesta roboante di immediate elezioni. Non sarebbero coerenti con il desiderio di Berlusconi di passare alla storia come colui che ha rinnovato profondamente e durevolmente la politica italiana. Finora, nonostante due vittorie elettorali, non c'è riuscito. Ora potrebbe contribuire a farlo, sulla scia dell'esempio del suo amico francese Nicolas Sarkozy che non ha esitato a invitare nel suo Governo personalità dell'opposizione. Certe volte, condividere il merito di aver cambiato le cose dovrebbe prevalere sulla tentazione egoista di lasciare tutto com'è. Il Paese approverebbe.

Salvatore Carrubba
salvatore.carrubba@sole24ore.com

REGIONE SICILIANA AZIENDA OSPEDALIERA "UMBERTO I" ENNA
AVVISO DI GARA
In esecuzione alla deliberazione N. 1370 del 19/12/2007 questa Amministrazione indice una Gara ad Asta Pubblica con offerte in busta chiusa per la fornitura di Reattivi Sistemi completi per Diagnostica e Materiale di consumo in servizio per un periodo di 36 mesi, occorrenti a varie Unità Operative dell'Azienda. Il valore annuale presunto della fornitura è di € 1.537.750,00 IVA esclusa, per un periodo di 36 mesi. L'aggiudicazione avverrà a favore della ditta o delle ditte che avranno formulato l'offerta al prezzo economicamente più vantaggioso, (art. 83 del D.Lgs. N. 163/06), con coefficienti prezzo 60/100, qualità 40/100. Chiunque vi abbia interesse può far pervenire l'offerta entro le ore 10,00 del giorno 25/03/2008 secondo le modalità descritte nel Capitolato Speciale D'Appalto, di cui si potrà ritirare copia richiedendola al Servizio Provveditorato dell'Azienda Ospedaliera "Umberto I" - Contrada Ferrante - 94100 Enna Bassa - Tel. 0935/516756 - Fax 0935/516708, tutti i giorni non festivi dalle ore 9,30 alle ore 12,30. Alla richiesta dovrà essere allegata l'attestazione del versamento della somma di € 10,33 da effettuarsi presso l'Ufficio Tickets dell'Azienda o a mezzo versamento sul c/c postale n. 10771947 intestato all'Azienda Ospedaliera Umberto I di Enna. Le Ditte interessate potranno estrarre ed utilizzare per la presentazione delle offerte copia del bando di gara, del capitolato e dei suoi allegati tramite il sito internet: http://www.aspedaenna.it. Spedito alla G.U.C.E. il 22/01/2008 e alla G.U.R.S. il 22/01/2008. Responsabile del Procedimento: Sig. Michele Macaluso.

AUTORITY PORTUALE DI ANCONA
Molo S. Maria - Porto
00121 Ancona
Tel. 071 207891 - Fax 071 207890
e-mail: aa.gg@autoritaportuale.ancona.it
AVVISO RELATIVO AGLI APPALTI AGGIUDICATI
Sulla Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee - Servizi - Appalti aggiudicati, n° 59 del 15/01/2008 è pubblicato l'Avviso di esito della gara per pubblico incanto relativo all'affidamento in concessione del servizio di pulizia degli specchi acqueri del porto di Ancona per la durata di anni tre.
Luogo di esecuzione: Porto di Ancona.
Importo complessivo a base di gara (compresi oneri per la sicurezza): euro 363.000,00.
Offerta ricevuta: n° 1
Importo di applicazione (compresi oneri per la sicurezza): euro 360.183,84.
Aggiudicatario: Gattago Service S.r.l., Via Aspio Terme n° 181 - 60021 Camerano (AN).
Responsabile del Procedimento: Ing. Tullio Nicotri - Dirigente Responsabile Area Infrastrutture Portuali e Sicurezza.
Il Presidente Giovanni Montanari

AEROPORTO DI FIRENZE S.P.A.
ESTRATTO ESITO DI GARA
Risultati del Concorso di idee - Concept architetturale esterno dell'Aerostazione di Firenze
AdF - Aeroporto di Firenze S.p.A., in riferimento al concorso di idee in oggetto, pubblicato sul G.U.U.E. del 28 luglio 2007, e successivamente integrato e modificato con atto pubblicato sul G.U.U.E. del 5 Settembre 2007, ed al quale hanno partecipato n. 19 concorrenti, comunica che il raggruppamento temporaneo costituito da Prascali + Watson Architects Limited - Ausglobe Formula S.p.A. è stato proclamato vincitore del suddetto concorso.
L'AMMINISTRATORE DELEGATO
Fabio Battaglia