

Donne di talento: un'analisi delle differenze territoriali in Italia

1. Dalla formazione alla valorizzazione di talenti femminili

Recentemente, il tema della formazione, attrazione e valorizzazione di talenti sta suscitando notevole interesse non solo tra gli studiosi, ma anche tra i *policy makers*, poiché viene considerato uno degli strumenti principali per lo sviluppo di un territorio. In un'economia in cui i fattori principali di crescita sono la conoscenza, l'innovazione e la creatività, la competitività di un territorio è legata in maniera crescente alla capacità non solo di attrarre imprese e servizi, ma anche risorse umane qualificate, la cosiddetta classe creativa di Florida (2004). Il dibattito sulle risorse umane qualificate risulta tra l'altro particolarmente acceso in Italia, dove la "fuga dei cervelli" e la non adeguata e completa valorizzazione del capitale umano qualificato rappresentano alcune delle problematiche più evidenti degli ultimi anni.

Una parte di questi "talenti" è senza dubbio costituita da donne, che, nonostante negli ultimi anni abbiano raggiunto risultati importanti nel percorso formativo e siano entrate maggiormente nel mondo del lavoro, manifestano più evidenti difficoltà rispetto agli uomini ad affermarsi a livello professionale. Numerosi sono stati gli studi finalizzati a fotografare questa dinamica e ad analizzare le differenze di genere e territoriali sia in campo educativo che in quello professionale (Cortesi e Gentileschi, 1996; McDowell, 1997; Cortesi, Romano e Lazzeroni, 2006), identificandone le ragioni culturali, psicologiche, formative, sociologiche (Groppi, 1996; Garcia Ramon e Monk, 1996; Frey e Livraghi, 1999). In particolare, le analisi si

sono soffermate a rilevare i divari tra uomini e donne non solo in termini di partecipazione al mondo del lavoro (il gap tra tasso di occupazione maschile e quello femminile è sempre piuttosto forte), ma soprattutto nelle professioni più qualificate, tanto che frequentemente è stata utilizzata la metafora del "soffitto di cristallo" per sottolineare questa difficoltà delle donne a raggiungere livelli professionali elevati.

Occorre, tuttavia, evidenziare alcuni recenti cambiamenti avvenuti nell'universo femminile che se da una parte hanno contribuito ad aprire maggiori opportunità di lavoro per le donne, dall'altra hanno confermato e in certi casi creato nuove differenze tra componente maschile e femminile.

Uno degli aspetti di cambiamento più rilevanti negli ultimi anni è il maggiore investimento delle donne nella formazione: il tasso di laurea femminile è costantemente aumentato e il numero dei laureati donna in molti Paesi, tra cui l'Italia, ha superato quello maschile. Grazie all'evoluzione culturale e al supporto del contesto familiare e istituzionale, il percorso scolastico ed educativo delle donne si è dunque progressivamente allineato a quello maschile: le donne hanno investito su sé stesse e sulla formazione delle proprie competenze, mostrando in molti casi risultati brillanti e performance superiori a quelle maschili.

Tuttavia, una volta terminato il percorso di formazione, se si considera l'inserimento nel mondo del lavoro, non tutti i "talenti" femminili formati vengono adeguatamente valorizzati: sicuramente l'occupazione femminile è aumentata (anche se in Italia il tasso di occupazione femminile è tra i più bassi di Europa), così come è aumentato il



numero di donne occupate con laurea, ma la presenza nei lavori creativi e tecnologicamente più avanzati appare decisamente inferiore rispetto a quello maschile.

Si può, quindi, rilevare l'esistenza di un gap tra la formazione di talenti femminili, su cui non solo l'individuo, ma anche la società stessa - intesa sia come nucleo familiare che come istituzioni - ha investito e la loro successiva valorizzazione nei contesti professionali più avanzati. Nel passaggio tra il "luogo educativo" e il "luogo professionale" si perdono alcune competenze che rimangono potenziali e non vengono adeguatamente sfruttate. L'esistenza di questo gap si porta dietro implicazioni interessanti e non solo per una questione di equità tra uomini e donne: il contesto economico e sociale, infatti, tende a privarsi di alcuni talenti che, attraverso i lavori nelle attività più avanzate e innovative, potrebbero contribuire a rafforzare lo sviluppo di un paese e/o di un determinato sistema territoriale.

Quali sono le principali ragioni relative alla persistenza di questo gap? Diverse e articolate sono le motivazioni avanzate e dimostrate con indagini empiriche dalla letteratura nazionale e internazionale prodotta su questo ambito di studi, sintetizzate nei seguenti punti.

Il tipo di formazione. Come viene sottolineato da Cortesi e Lazzeroni (2004), la bassa partecipazione della donna ai lavori di produzione di conoscenza e di tecnologia deriva principalmente dalla preparazione universitaria delle donne, ancora rivolta agli studi umanistici, giuridici e sociali e poco indirizzata verso la specializzazione scientifica e tecnologica. Questa ultima viene considerata uno degli strumenti più importanti per l'accesso ai lavori qualificati e ai settori tecnologicamente avanzati. La scarsa preparazione tecnologica delle donne è legata anche al back-ground culturale presente nella nostra società, che le orienta a manifestare la propria creatività e la propria capacità di lavoro nei settori tipicamente femminili, come l'educazione, la sanità, il commercio.

La gestione della tecnologia. In alcuni lavori, viene avanzata come motivazione la minore capacità di gestire direttamente il prodotto ad alta tecnologia. Viene evidenziato, infatti, un minore interesse all'uso e alla manipolazione della tecnologia, derivanti da un'educazione - sia di natura sociale che culturale - poco orientata ai giochi di meccanica e di elettronica, che incide successivamente sia nella scelta della formazione universitaria che nell'orientamento professionale.

Le capacità emotive. Le attività ad elevato contenuto scientifico e tecnologico e i lavori qualificati

richiedono, inoltre, un aggiornamento continuo vista la velocità del cambiamento scientifico-tecnologico ed economico-organizzativo, che le donne, specialmente se coniugate e con figli, riescono a sostenere con difficoltà. La gestione di tecnologie e prodotti sofisticati richiede inoltre elevate competenze e forte responsabilità, che comportano un alto coinvolgimento sia in termini di tempo che dal punto di vista emotivo (Lazzeroni, 2004).

Il bilancio work-life. Il lavoro nella scienza e nell'high-tech oppure l'essere manager e donna imprenditrice da una parte e la cura dei figli dall'altra vengono percepite come due sfere inconciliabili dal momento che entrambe sono molto significative e perciò tendono ad escludersi reciprocamente. A tale proposito, una ricerca condotta da Perrons (2003) sui settori della *new economy* in Gran Bretagna, ed in particolare nelle città di Brighton e Hove, ha messo in evidenza che le differenze di genere nel numero degli imprenditori in questo tipo di attività possono essere in gran parte spiegate dalla lunghezza dell'orario di lavoro: in media gli uomini lavorano un numero maggiore di ore rispetto alle donne, che in molti casi chiedono contratti part-time. Inoltre, se lo sviluppo della conoscenza e dell'innovazione tecnologica è frutto del *networking* informale, che avviene non solo nel mondo del lavoro, ma anche in altri contesti quali bar, cafeteria, eventi sociali, automaticamente le donne che hanno figli - come sottolineano Gray e James (2007) - sono costrette a parteciparvi di meno e a considerare più rigida la separazione tra vita di lavoro e vita sociale (nella maggior parte dei casi orientata ai figli). Anche durante il lavoro, per essere produttive, le donne riducono il tempo della socializzazione, ad esempio nella pausa caffè o nella pausa pranzo.

La minore propensione alla mobilità. La donna, più legata alla cura della famiglia e all'organizzazione della casa, risulta meno disponibile a viaggiare continuamente, a trascorrere alcuni giorni della settimana in una sede di lavoro lontana rispetto alla propria residenza, a cambiare tipo e luogo di lavoro per trovarne uno più soddisfacente e più retribuito. Come dimostra un'indagine condotta in Finlandia da Järvinen (2004) su un campione di famiglie a doppia "carriera", gli spostamenti di un nucleo familiare per motivi professionali derivano principalmente da avanzamenti di carriera o da scelta di nuovi tipi di lavoro da parte del partner maschile: la moglie/compagna rinuncia al lavoro per seguire il partner insieme alla famiglia e non sempre trova nel nuovo luogo di residenza un lavoro o, se lo trova, un'attività adeguata alle proprie competenze e attività professionali.

Le resistenze culturali. Viene sottolineata la persistenza, in alcuni contesti lavorativi avanzati, di logiche professionali maschili, che tendono ad escludere o a rendere particolarmente difficile l'ingresso e la capacità di lavoro della donna. Cooper (2000), attraverso interviste a lavoratori e a ricercatori nelle imprese high-tech situate nella Silicon Valley, dimostra che, anche se a-priori non esiste alcuna preclusione rispetto al coinvolgimento delle donne nei lavori ad alta tecnologia, permangono comportamenti e stereotipi culturali tipicamente maschili, che limitano, come evidenziano Gray e James (2007) nel loro studio su Cambridge, la capacità di espressione di nuove idee e la creatività delle donne, le quali non si sentono ascoltate e valorizzate dagli interlocutori uomini.

Eppure la creatività, la capacità di lavoro in team, la precisione sono doti tipicamente femminili, che possono trovare adeguata valorizzazione nelle attività della *new economy* e nei contesti professionali avanzati. È, tuttavia, importante sottolineare come ancora esiste un atteggiamento culturale di auto-esclusione delle donne dai lavori qualificati, strategici e impegnativi: la prospettiva di una difficile integrazione tra il luogo familiare e il luogo lavorativo e la priorità, considerata alternativa, da attribuire allo spazio privato o allo spazio pubblico, genera un atteggiamento di paura e di frammentazione di una parte dei talenti femminili formati, che determina un ripiegamento verso lavori più semplici o addirittura verso la rinuncia al lavoro stesso.

Se quello che è stato illustrato finora è il percorso di ricerca effettuato fino ad oggi, quali sono gli obiettivi di questo lavoro? Essi possono essere riassunti in quattro punti:

a) valutare con i "numeri" l'esistenza in Italia di un gap tra la formazione di talenti femminili e la relativa valorizzazione in lavori qualificati e in settori tecnologicamente avanzati, ormai diventati sempre più strategici nella nostra economia e nella nostra società;

b) analizzare le differenze territoriali esistenti in Italia, individuando i territori che "valorizzano" maggiormente i talenti femminili e quelli che perdono maggiormente il loro contributo, limitando in tal modo le proprie competenze e le proprie potenzialità di sviluppo;

c) esaminare il legame tra valorizzazione dei talenti femminili e competitività territoriale, identificando la correlazione esistente tra i due fenomeni;

d) avanzare alcune proposte di *policy* per rafforzare la valorizzazione dei talenti femminili e verificare l'eventuale influenza di fattori di contesto territoriale.

2. Le differenze territoriali in Italia nella valorizzazione dei talenti femminili nei settori creativi, scientifici e tecnologici

I contributi teorici precedentemente analizzati offrono spunti interessanti anche dal punto di vista delle metodologie di analisi del fenomeno considerato. Per raggiungere gli obiettivi prefissati, sono stati presi in considerazione sette indici, sintetizzati nella tabella 1 e applicati alle province italiane. L'indice di partenza è l'istruzione delle donne: si tratta della percentuale delle donne con laurea sul totale dei laureati¹. La media calcolata sulle province italiane per questa variabile è 52%, il che sta ad indicare un sorpasso della popolazio-

Tab. 1. Statistiche descrittive sui talenti femminili.

<i>Percentuale donne sul totale</i>	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Valore massimo</i>	<i>Valore minimo</i>	<i>Deviazione standard</i>
<i>Istruzione</i>					
Donne laureate	52,0	52,0	58,6	48,4	1,7
Donne laureate nelle discipline scientifico-tecnologiche	41,2	41,2	48,6	38,1	2,4
<i>Occupazione</i>					
Donne occupate	38,2	39,5	44,8	29,2	3,8
Donne laureate occupate	48,4	48,2	56,3	45,2	1,8
Donne nelle professioni qualificate e creative	33,8	33,8	38,0	29,4	1,9
<i>Ricerca e alta tecnologia</i>					
Donne docenti nell'università	28,5	29,1	37,1	18,8	5,6
Donne nei settori high-tech	31,6	31,8	55,6	13,9	7,2

Fonte: Censimento della popolazione, Censimento dell'industria, MIUR.



ne laureata femminile rispetto a quella maschile. Tale percentuale diminuisce se si considera la specializzazione nelle discipline scientifico-tecnologiche, passando ad una media del 41,2%². Se si seleziona solo il gruppo ingegneria, la media relativa alla popolazione laureata femminile cala vistosamente, arrivando ad una media di circa il 16%.

Se si considera sempre la media relativa agli altri indicatori, si nota una progressiva perdita di peso della componente femminile: il 48% degli occupati laureati è donna, percentuale comunque

decisamente più elevata rispetto alla presenza femminile nel contesto occupazionale complessivo (38% circa); se si considera il numero degli occupati nelle professioni qualificate e creative³ la partecipazione femminile si riduce al 34%. I dati analizzati dimostrano che la laurea diventa dunque una chiave di accesso per entrare nel mondo occupazionale in generale.

Le percentuali di presenza femminile diventano più basse se si passa ad esaminare la situazione nel mondo della ricerca e dell'alta tecnologia: in

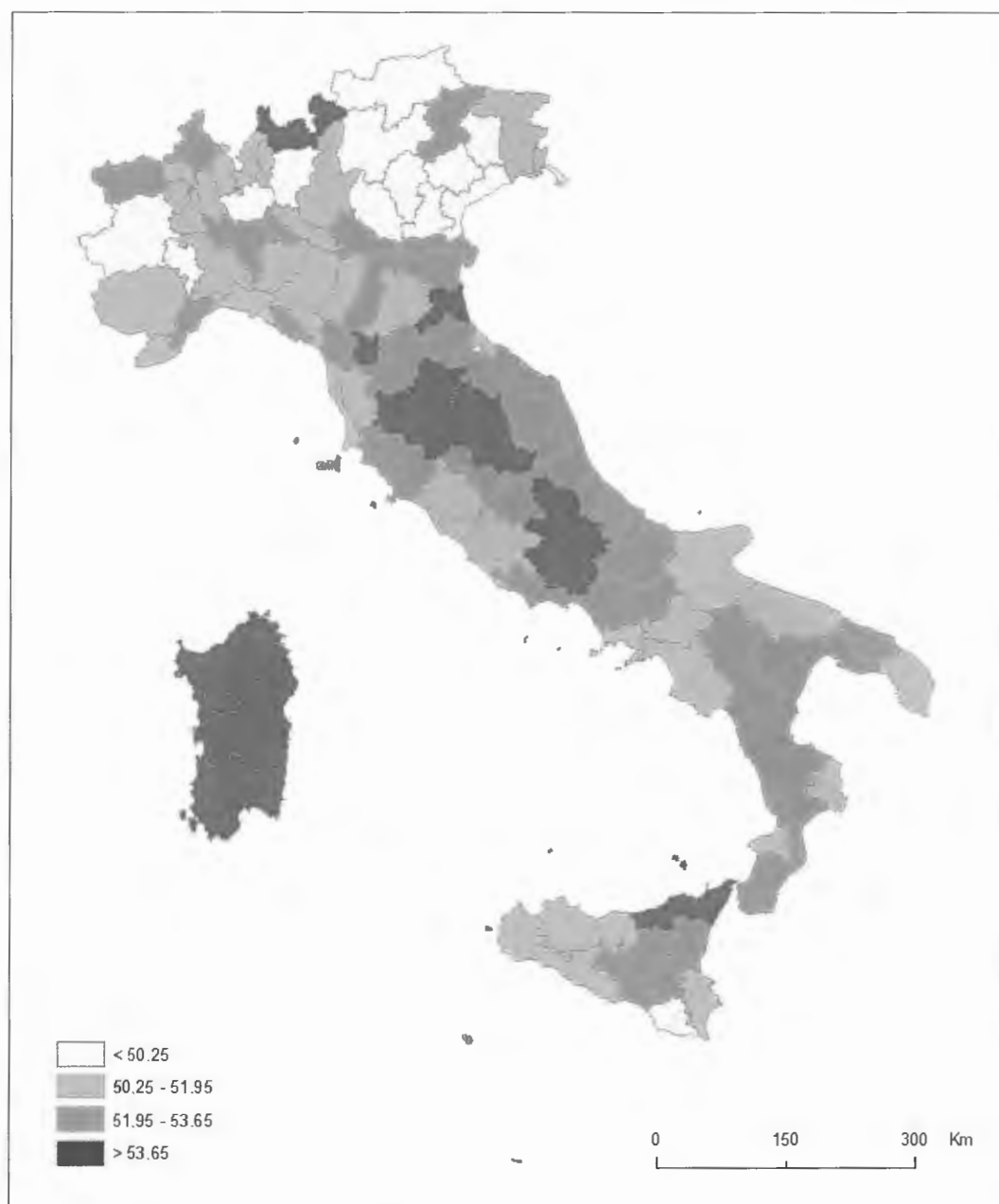


Fig. 1. La distribuzione della percentuale di popolazione femminile laureata nelle province italiane (2001).

media soltanto il 28,5% dei docenti universitari sono costituiti da donne, mentre la percentuale sale al 31,6% nei settori high-tech⁴. Occorre, tuttavia, sottolineare che questi ultimi dati non permettono di scendere nel dettaglio delle categorie professionali: in effetti, come è stato dimostrato in alcune indagini dirette (Lazzeroni, 2004), all'interno dei settori high-tech le donne ricoprono spesso mansioni amministrative e di segreteria. Anche nel mondo universitario, la percentuale di

donne diminuisce se si prendono in considerazione le fasce di docenza più elevate.

Le altre statistiche descrittive considerate forniscono informazioni sintetiche sulla distribuzione delle variabili considerate nel territorio italiano. Per quanto concerne l'istruzione e l'occupazione, la distribuzione nel territorio italiano è piuttosto omogenea (la deviazione standard registrata è compresa tra l'1,7 e l'1,9), mentre nel campo della ricerca e dell'alta tecnologia si possono notare

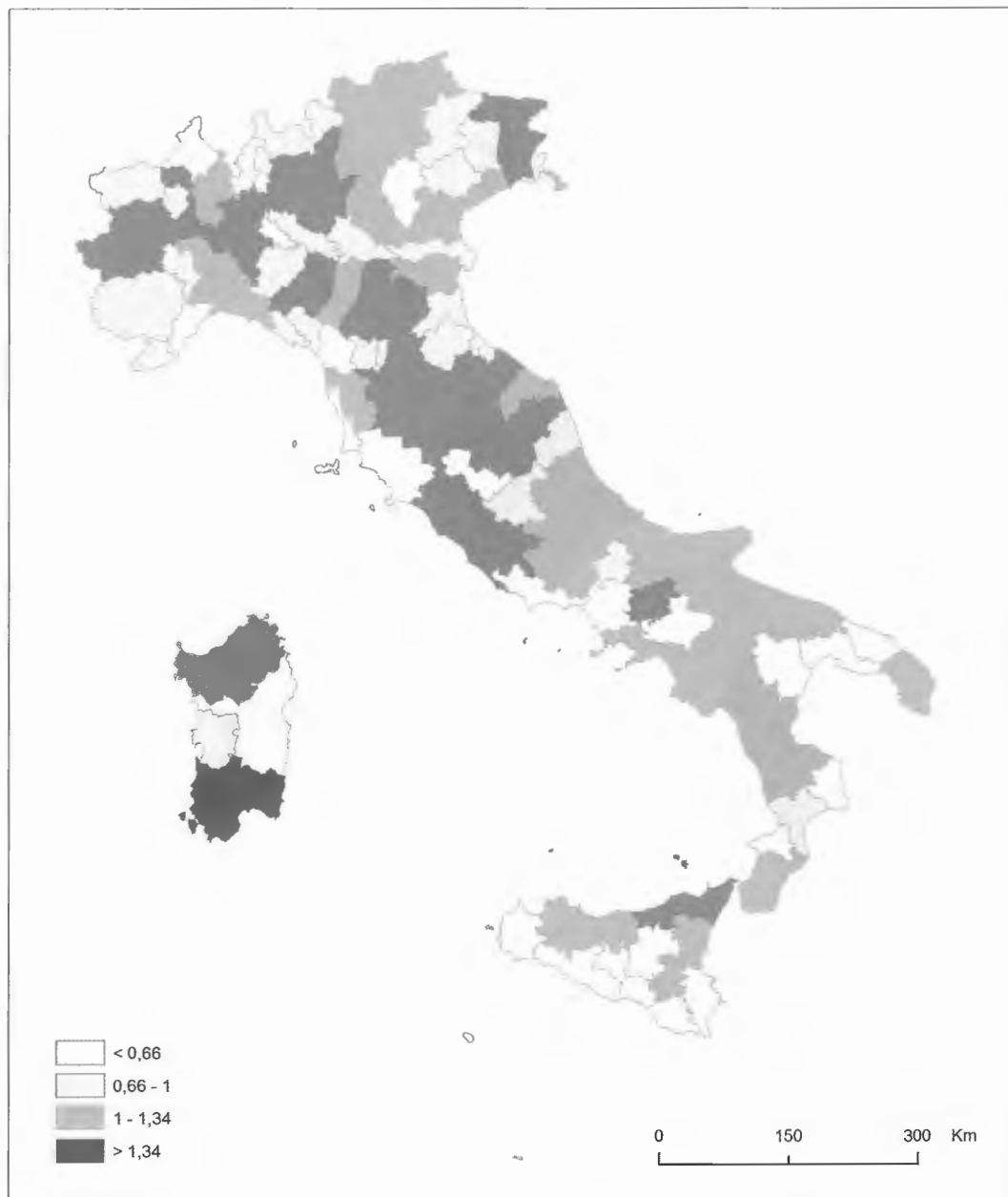


Fig. 2. La distribuzione in Italia dell'indice di presenza femminile nei settori creativi, nella ricerca e nell'high-tech (2001).



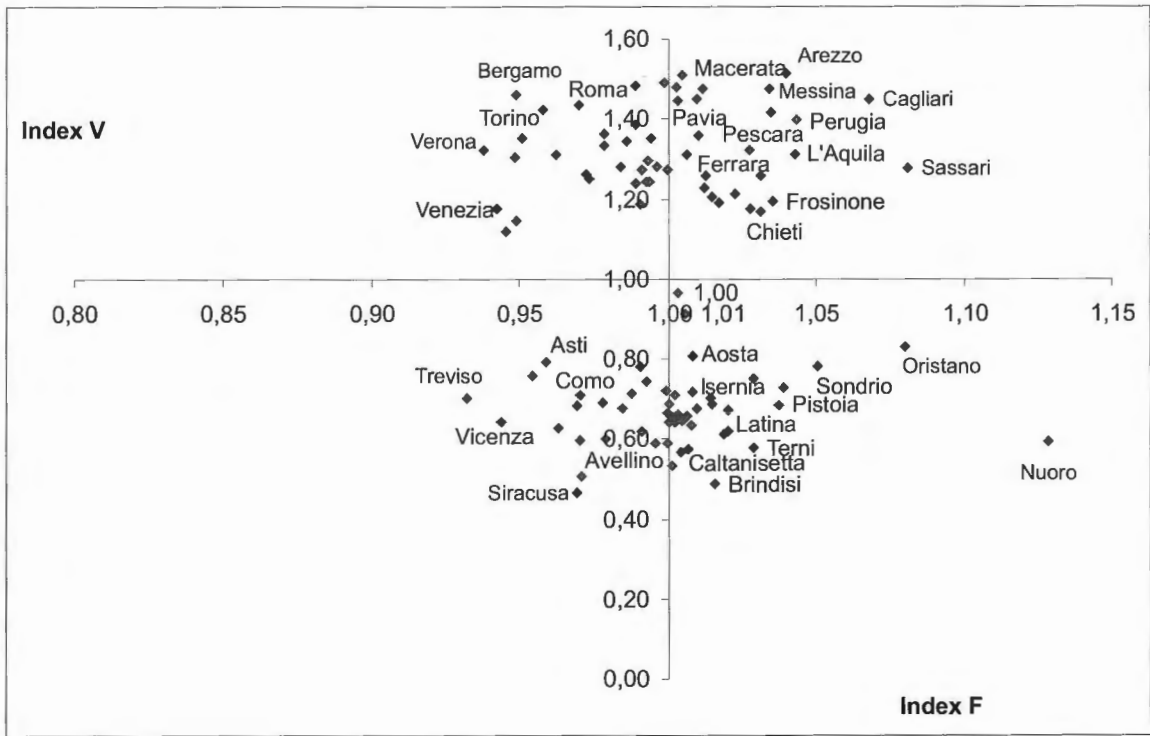


Fig. 3. Correlazione tra formazione (index F) e valorizzazione (index V) di talenti femminili.

Fonte: ns elaborazioni su dati ISTAT, Censimento della popolazione e Censimento dell'Industria (2001) e su dati MUR.

maggiori differenziazioni territoriali (la deviazione standard è rispettivamente 5,6 e 7,2).

I dati finora analizzati mettono in evidenza il gap tra la formazione di talenti femminili e l'effettiva valorizzazione nel mondo del lavoro. Il secondo passaggio che interessa effettuare in questo lavoro è quello di verificare quali sono i territori che valorizzano i propri talenti femminili e quali invece tendono a perderli.

Se consideriamo la distribuzione della popolazione laureata femminile (fig. 1), si può notare una distribuzione omogenea sul territorio, specialmente nell'Italia centrale e in quella meridionale, dove tra l'altro si osservano anche i valori più elevati di presenza femminile. Le province con una percentuale inferiore alla media sono localizzate nell'Italia settentrionale, in particolare in Veneto (Verona, Venezia, Vicenza, Padova), dove le opportunità di lavoro sono piuttosto elevate, anche per le donne, e dove l'atteggiamento maschilista è ancora molto radicato. La percentuale di donne laureate non è molto alta anche nelle grandi città, come Torino e Milano, dove operano le grandi imprese che occupano manodopera a media/bassa specializzazione e dove probabilmente

incide anche la maggiore presenza degli immigrati.

Poiché obiettivo di questo lavoro è quello di analizzare il passaggio tra formazione di talenti femminili e successiva valorizzazione nei settori più strategici dell'economia attuale (professioni ad elevata specializzazione, attività di ricerca, settori high-tech), si è costruito un indice che sintetizza la presenza femminile negli ambiti sopra-citati. Più precisamente, si è calcolato un indice sintetico, normalizzando rispetto alla media i valori relativi alla percentuale di donne nelle professioni qualificate e creative, alla percentuale di donne docenti all'università, alla percentuale di donne occupate nei settori ad alta tecnologia e si è rappresentato nelle province italiane (fig. 2). Le province situate nell'Italia centrale, come per la formazione, mostrano valori più elevati rispetto alle altre province. Per quanto riguarda invece le altre ripartizioni territoriali italiane, si può notare un'inversione di tendenza rispetto all'indice considerato precedentemente: all'elevata formazione delle donne nell'Italia meridionale non corrisponde un'adeguata valorizzazione in campo professionale e soprattutto nei settori più creativi e tecnologicamente avanzati dell'economia attuale;

nell'Italia settentrionale, invece, possiamo notare una presenza femminile più forte, anche in quelle province dove la formazione era inferiore alla media registrata dai sistemi provinciali italiani.

Mettendo in relazione la formazione (indice F)⁵ e la valorizzazione (indice V) dei talenti femminili (fig. 3), è possibile individuare i territori che valorizzano e quelli che non impiegano i propri talenti femminili nei settori di maggiore qualificazione. L'attenzione si focalizza soprattutto sul quadrante I e II, cioè su quelle province in cui l'indice F è superiore al valore medio. Le province collocate nel quadrante I sono quelle che valorizzano le donne laureate: si tratta soprattutto di province di medie dimensioni, la maggior parte delle quali sono localizzate nell'Italia centrale. Emergono anche due province della Sardegna, Sassari e Cagliari, dove la presenza dell'università ha inciso sul livello di istruzione femminile e sulla successiva valorizzazione nei settori creativi e in quelli ad elevato contenuto scientifico e tecnologico. Le province in perdita, cioè laddove la formazione universitaria femminile non è adeguatamente valorizzata nel mondo del lavoro, sono per lo più localizzate nell'Italia meridionale (Nuoro, Oristano, Brindisi, Caltanissetta, Isernia), ma anche in alcuni sistemi provinciali del centro-nord, come Terni, Latina, Sondrio. Alcune province economicamente sviluppate, come Bergamo, Verona, Torino e Roma, mostrano una percentuale di donne laureate inferiore alla media nazionale, ma la presenza della componente femminile nelle attività creative, nella ricerca e nell'high-tech è invece particolarmente significativa. Basso livello di istruzione e scarsa valorizzazione nelle professioni avanzate si trovano sia nel Veneto (Treviso, Vicenza, Como) che in diverse province dell'Italia meridionale (Avellino, Siracusa, ecc.).

3. Proposte di *policy* per la formazione e la valorizzazione dei talenti femminili

Il percorso effettuato ha fornito alcune conferme rispetto alle differenze di genere e alle relative motivazioni che caratterizzano le professioni qualificate e le attività ad elevato contenuto scientifico e tecnologico. In più, questo lavoro ha messo in evidenza il quadro delle differenze territoriali in Italia, dal quale emergono province che possiedono potenziali talenti femminili: alcune di queste riescono a valorizzarli adeguatamente, altre li perdono limitando in tal modo le opportunità di crescita. Inoltre, mettendo in relazione la performance economica, misurata attraverso il PIL pro-capi-

te, e la valorizzazione dei talenti femminili nel campo della creatività, dell'imprenditorialità, della scienza e della tecnologia, sono state individuate aree "ricche" che non hanno ancora valorizzato appieno il talento femminile formato e proprio per questo possiedono ulteriori margini di crescita; esistono anche aree con PIL pro-capite basso, ma dotate di una buona formazione universitaria, che possono utilizzare lo strumento della valorizzazione dei talenti femminili per incidere sulla propria competitività territoriale.

L'analisi mette dunque in luce l'urgenza di investire sulla formazione, sull'occupazione e sulla valorizzazione dei talenti femminili affinché possano contribuire allo sviluppo del Paese e dei sistemi territoriali di cui fanno parte. Ma quali possono essere gli strumenti di policy a vantaggio dei talenti femminili? Nello schema successivo, si è cercato di sintetizzare delle proposte, alcune delle quali sicuramente non nuove nel panorama degli incentivi sulle pari opportunità.

Sul piano della formazione, se, a livello di sistema Paese, il tasso di laurea è più alto di quello maschile, ci sono alcune aree in Italia (specialmente in quelle dove l'università non è presente), dove ancora la percentuale di donne laureate sul totale è molto bassa: qui occorre incentivare un maggiore inserimento delle donne nei percorsi universitari, che potrebbe essere favorito dall'offerta di borse di studio e/o di nuove forme di promozione a livello scolastico. La lettura dei dati sul tipo di formazione mette in evidenza un gap elevato tra uomini e donne nel campo della specializzazione scientifico-tecnologica ed in partico-

Tab. 2 - Sintesi delle proposte di *policy*.

Formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivare la formazione universitaria delle donne • Promuovere l'iscrizione nelle materie scientifico-tecnologiche • Rimuovere alcuni retaggi culturali che condizionano la scelta universitaria • Favorire la formazione post-laurea • Rafforzare la socializzazione fra generi
Valorizzazione	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere servizi per un maggiore equilibrio nel bilancio work-life (asili, scuole a tempo pieno, sostegno emotivo e psicologico, ecc.) • Favorire l'imprenditorialità femminile, anche nei settori high-tech • Proporre alle imprese sgravi fiscali per assunzione di donne qualificate • Evitare la formazione di <i>gendered networking</i> e favorire le <i>inter-gendered relations</i> nel mondo del lavoro ed in particolare in quello della ricerca e dell'alta tecnologia



lare nel settore dell'ingegneria; la scarsa presenza delle donne in questo percorso di studi (anche se in aumento negli ultimi anni) rappresenta un fattore che limita notevolmente la penetrazione femminile nei settori a più alto contenuto scientifico-tecnologico. Occorre incentivare un maggiore interesse delle donne verso gli studi scientifici e tecnologici, non solo attraverso forme concrete di vantaggi economici (abbassamento tasse, borse di studio, ecc.), ma anche attraverso azioni di promozione culturale. In effetti, tra le motivazioni avanzate all'inizio di questo lavoro sulla scarsa partecipazione delle donne nei settori della ricerca e dell'high-tech, sono state citate le diverse capacità emotive della donna ad affrontare un lavoro impegnativo e di forti responsabilità nonché una loro presunta e innata minore capacità nella gestione diretta della tecnologia: fino alla fine del liceo, la scelta del tipo di scuola e il percorso di studio sono piuttosto omogenei tra due generi, successivamente subentrano retaggi culturali sia a livello familiare che a livello sociale che condizionano soprattutto la scelta universitaria, sia da parte dell'uomo (verso le materie economiche e scientifico-tecnologiche) che da parte della donna (verso le materie umanistiche e legate alla cura). Per questo motivo, occorre investire maggiormente sugli aspetti culturali e psicologici che stanno alla base della scelta universitaria e che saranno poi importanti successivamente nel processo di inserimento nel mondo del lavoro. Durante il curriculum universitario, è importante anche lavorare sulla socializzazione tra i generi, in particolare nelle facoltà scientifico-tecnologiche, promuovendo lavori di gruppo e percorsi di studio che possano permettere già all'università lo scambio di modalità di studio e di lavoro diverse, nonché sviluppare la capacità di comprendere e di valorizzare le diversità di genere.

Sul lato della successiva valorizzazione dei talenti femminili nel mondo del lavoro ed in particolare nei settori più creativi e scientificamente/tecnologicamente avanzati, occorre promuovere servizi per un'equilibrata relazione *work-life*, in primo luogo aumentando i servizi per l'infanzia, come asili nido, nidi aziendali, servizi di cura a domicilio, e le scuole a tempo pieno nonché proporre un prolungamento dell'attività scolastica o di altri tipi di attività, collegate comunque ad esse, nel periodo estivo. Non sono da trascurare i sostegni per la cura e il sostegno degli anziani, che stanno diventando uno dei problemi più significativi nella gestione del rapporto tra famiglia e lavoro.

La proposta del lavoro part-time, valida per incentivare l'occupazione femminile in generale,

non risulta una carta vincente nel mondo della ricerca e nel mondo dell'alta tecnologia: in questi settori, il coinvolgimento in termini di tempo è molto elevato e necessario per il raggiungimento di risultati utili sia per la crescita dell'ente di appartenenza che per la progressione di carriera. Proprio per questo, è importante rafforzare gli strumenti di sostegno emotivo e psicologico della donna che culturalmente è portata ad affrontare con molta tensione il bilancio *work-life*: da un lato, il troppo lavoro e il poco tempo da dedicare ai figli, dall'altro lato, la riduzione del lavoro per i figli, a cui spesso corrisponde la rinuncia ad un lavoro non solo impegnativo, ma gratificante e per certi aspetti utile per la società.

Per aumentare concretamente la presenza delle donne nei settori high-tech, si possono pensare a due tipi di *policy*: da una parte incentivi per favorire l'imprenditorialità femminile – anche da parte degli atenei attraverso la strumento delle imprese spin-off – focalizzata sui settori high-tech; dall'altra una politica di sgravi fiscali nei confronti di imprese che assumono risorse femminili qualificate (ad esempio assunzione di donne con laurea o dottorato nelle materie scientifico-tecnologico).

Infine, come già accennato nell'ambito della formazione, per superare la permanenza di comportamenti stereotipati sia da parte degli uomini che da parte delle donne, occorre evitare negli ambienti di lavoro ed in particolare nelle attività di ricerca e nell'alta tecnologia la formazione e il rafforzamento di *gendered networking*, poiché questo tipo di relazione limita la circolazione di informazioni e di conoscenza, che sono alla base della crescita di questo tipo di attività. Spesso le donne hanno la percezione di non sentirsi ascoltate e valorizzate dagli interlocutori uomini, limitando di conseguenza la loro capacità di espressione di nuove idee e la loro creatività, attività queste che sono fondamentali per il progresso della ricerca e per l'avanzamento nel campo delle tecnologie avanzate. Occorre quindi favorire la formazione di *inter-gendered networking* – sia a livello professionale che nelle attività sociali – affinché la diversità di genere possa essere considerata non più un ostacolo, ma un importante fattore di produzione di valore tale da garantire la crescita non solo dei singoli soggetti economici, ma dell'intero sistema territoriale di riferimento e del sistema Paese italiano, che, sul fronte della valorizzazione dei talenti e dell'attività di ricerca e ad alta tecnologia, mostra performance inferiori rispetto alla maggiore parte dei paesi europei.

Bibliografia

- Boschma R. e Fritsch M., "Creative class and regional growth – Empirical evidence from eight European Countries", *Jena Economic Research Papers*, 2007-066.
- Cooper M., "Being the "Go-to-Guy": Fatherhood, masculinity, and the organization of work in Silicon Valley", *Qualitative Sociology*, 2000, 4, pp. 379-405.
- Cortesi G. e Gentileschi M.L. (a cura di), *Donne e geografia. Studi, ricerche, problemi*, Milano, Franco Angeli, 1996.
- Cortesi G. e Lazzeroni M., "Women and the access to knowledge and new technologies: the case of Pisa", *Geojournal*, 2004, 61, pp. 229-237.
- Cortesi G., Romano M.F. e Lazzeroni M., "Differenziazione spaziale e di genere nell'accesso all'istruzione universitaria in Italia", in Campione G., Farinelli F. e Santoro Lezzi C. (a cura di), *Scritti per Alberto Di Blasi*, Bologna, Pàtron, 2006, pp. 479-489.
- Florida R., "The economic geography of talent", *Annals of Association of American Geographers*, 2002, 92, pp. 743-755.
- Florida R., *The rise of the creative class*, New York, Basic Book, 2004.
- Frey L. e Livraghi R., *Gestione del tempo di lavoro e lavoro femminile*, Milano, Franco Angeli, 1999.
- Garcia Ramon M.D. e Monk J. (a cura di), *Women of the European Union. The politics of work and daily life*, Londra, Routledge, 1996.
- Gray M. e James A., "Connecting gender and economic competitiveness: Lessons from Cambridge's high tech regional economy", *Environment and Planning A.*, 2007, 39, 2, pp. 417-436.
- Groppi A. (a cura di), *Il lavoro delle donne*, Bari, Laterza, 1996.
- Järvinen T., "Housing and opportunities of dual-career families", in Cortesi G., Cristaldi F. e Droogleever Fortuijn J. (a cura di), *Gendered cities: identities, activities, networks. A life-course approach*, Roma, UGI-Società Geografica Italiana, 2004, pp. 125-140.
- Lazzeroni M., *Geografia della conoscenza e dell'innovazione tecnologica*, Milano, Franco Angeli, 2004.
- McDowell L., *Capital culture: Gender at work in the city*, Oxford, Blackwell, 1997.
- Perrons D., "The new economy and the work life balance. A

case study of the new media sector in Brighton and Hove", *Gender, Work and Organization*, 2003, 10, pp. 65-93.

Tinagli I. e Florida R., *L'Italia nell'era creativa*, Milano, Creative Group Europe, 2005.

Note

¹ Poiché i dati si riferiscono al Censimento della popolazione del 2001, si considerano tra la popolazione laureata – anche per omogeneità rispetto alla riforma attuale – sia coloro in possesso di un diploma di laurea che di un diploma universitario.

² Le discipline scientifico-tecnologiche racchiudono i diplomi di laurea e i diplomi universitari compresi nelle seguenti categorie ISTAT: gruppo scientifico, gruppo chimico-farmaceutico, gruppo geo-biologico, gruppo medico, gruppo ingegneria, gruppo agrario.

³ Per l'identificazione delle professioni qualificate e creative si è fatto riferimento ai lavori di Florida (2004) e alle elaborazioni di Irene Tinagli sull'Italia (2005), selezionando nella classificazione ISTAT le seguenti due categorie professionali: a) svolge un'attività organizzativa, tecnica, intellettuale, scientifica o artistica ad elevata specializzazione; b) gestisce un'impresa o dirige un lavoro di strutture organizzative complesse.

⁴ Per la definizione dei settori high-tech si rimanda a Lazzeroni (2004). Le categorie economiche ISTAT considerate sono: 24.1 Fabbricazione di prodotti chimici di base, 24.2 Fabbricazione di pesticidi e di altri prodotti chimici, 24.4 Fabbricazione di prodotti farmaceutici, 24.6 Fabbricazione di altri prodotti chimici, 24.7 Fabbricazione di fibre sintetiche e artificiali, 30 Fabbricazione di macchine per ufficio, 31 Fabbricazione di macchine e apparecchi elettrici, 32 Fabbricazione di apparecchi radiotelevisivi e di apparecchiature per le comunicazioni, 33 Fabbricazione di apparecchi medicali, apparecchi di precisione, strumenti ottici e di orologi, 35.3 Costruzione di aeromobili e di veicoli spaziali, 64.2 Telecomunicazioni, 72 Informatica e attività connesse, 73 Ricerca e sviluppo, 74.3 Collaudi e analisi tecniche di prodotti.

⁵ La formazione dei talenti femminili viene misurata attraverso l'indice F, ottenuto normalizzando, rispetto al valore medio, i dati relativi alla percentuale di donne laureate sul totale della popolazione laureata riferiti alle province italiane.

