



CONCOURS CENTRALE•SUPÉLEC

Italien

MP, PC, PSI, TSI

4 heures

Calculatrices interdites

0000

*L'usage de tout système électronique ou informatique est interdit dans cette épreuve.*

*Rédiger en italien et en 500 mots environ une synthèse des documents proposés. Vous indiquerez avec précision à la fin de votre synthèse le nombre de mots qu'elle comporte. Un écart de 10% en plus ou en moins sera accepté. Votre synthèse comportera un titre comptabilisé dans le nombre de mots.*

Il Sole **24 ORE**

26 Febbraio 2010

## ***DONNE E LAVORO / Figli e carriera: presto o tardi non conta***

*di Alessandra Casarico e Paola Proteta*

In Italia il 60% dei laureati è donna e solo il 40% uomo. L'Italia batte Regno Unito e Stati Uniti — vale la pena notarlo, poiché è un caso pressoché unico quando parliamo di statistiche di genere: nel Regno Unito le donne laureate sono il 58% contro il 42% degli uomini e negli Stati Uniti il 58,5%, contro il 41,5% degli uomini. In Italia c'erano più donne che uomini laureati già nel 1998 (56% contro il 44% di uomini).

Eppure in Italia ben il 22% delle laureate non lavora, contro il 9% degli uomini. Non solo. Le donne laureate che lavorano sono pagate meno dei loro colleghi maschi. Secondo nostre rielaborazioni sui dati It-Silc 2008, il differenziale salariale di genere è in Italia più alto tra i laureati (34%) che tra le persone con titoli di studio di media inferiore (29%) e media superiore (28%).

Quando si amplifica il divario? Se guardiamo al differenziale salariale di genere per classi d'età, scopriamo che è massimo tra i 35 e i 45 anni.

Questi dati suggeriscono che nel momento critico della carriera lavorativa, tra i 35 e i 45 anni, quando le prospettive di crescita professionale si delineano e concretizzano, le donne non riescono a fare il salto che invece più uomini fanno. Il vantaggio nell'istruzione si perde.

A conferma di questo, le donne sono poco presenti nelle posizioni apicali delle imprese: il 23,3% nel top management delle aziende pubbliche e private (10% se restringiamo l'attenzione alle private) e solo il 6% nei Cda delle società quotate.

Perché? I tempi non sono maturi? Le donne rifuggono dalle posizioni di potere? L'attuale presenza femminile riflette i talenti, gli interessi e le competenze a disposizione? Alle donne mancano la rete di rapporti o il capitale sociale che serve per approdare a posizioni di prestigio?

Siamo certamente in presenza di una combinazione di questi elementi, ognuno dei quali può avere la sua responsabilità. Ma qui c'è un altro elemento sul quale vogliamo soffermarci.

La fase critica della carriera lavorativa coincide molto spesso con una fase critica anche della vita personale, la recente formazione della famiglia, i bambini ancora piccoli. L'Italia ha la fecondità più tardiva, con un'età media al primo parto pari a 31 anni. La maternità si associa a una caduta dell'occupazione femminile e il numero di bambini amplifica l'effetto, in Italia più che altrove: il tasso d'occupazione delle donne senza figli è pari al 66% e scende al 60% per le madri con un figlio e al 53% in presenza di due figli.

Molte donne lasciano il lavoro alla nascita dei figli. Per quelle che rimangono la carriera è spesso rallentata o bloccata. Quando i bambini diventano grandi le difficoltà di conciliazione diminuiscono e le donne potrebbero tornare in corsa, ma spesso è troppo tardi, soprattutto se l'età è avanzata.

Il Financial Times ha lanciato una provocazione: assumete le donne over 50, sono istruite più degli uomini, hanno superato la fase critica del lavoro di cura. Noi rilanciamo: non aspettate troppo a fare figli, soprattutto per le istruite, che rimandano pensando di far seguire la nascita dei figli alla fase più critica della carriera professionale.

Non sembra che l'attesa premi, altrimenti in Italia dovremmo avere molte più donne al vertice che in altri paesi, dove i figli arrivano prima.

## MEGLIO DI GB E USA

### 60% - Le donne laureate

In Italia sessanta laureati su cento sono donne. Il nostro paese precede Regno Unito e Stati Uniti: nel Regno Unito le donne laureate sono il 58% (contro il 42% degli uomini) e negli Usa il 58,5% (contro il 41,5% degli uomini).

### 31 anni - Età media dei primo parto

L'Italia ha la fecondità più tardiva, con un'età media al primo parto di 31 anni. Spesso la maternità si associa a una caduta dell'occupazione femminile e il numero di bambini amplifica l'effetto, in Italia più che altrove: lavora il 66% delle donne senza figli. La percentuale scende al 60% per le madri con un figlio, al 53% per quelle con due figli.

■ Speciale Le donne motore dell'economia

IL 15% NON RIENTRA DOPO IL SECONDO FIGLIO

## *Donne e lavoro, l'Italia è sempre il fanalino di coda in Europa*

*Solo il 46% ha un impiego, il 27% abbandona dopo il primo figlio*

Fanno fatica a trovarlo e spesso lo perdono dopo il primo figlio: è un rapporto complicato quello delle donne con il lavoro, ancor più complicato quello con il non-lavoro. La ricerca di Manageritalia su dati Istat e Isfol parla chiaro: nel nostro Paese solo il 46% delle donne ha un impiego. Di queste, il 27% lascia il posto dopo la prima gravidanza. Un altro 15% non rientra dopo il secondo figlio. Una situazione che non trova eguali in Europa.

**DIFFICOLTÀ** - I motivi sono sempre gli stessi: le difficoltà a conciliare la nuova organizzazione familiare con il lavoro, in una situazione in cui la gravidanza ha ripercussioni negative sulla carriera che, dopo la nascita di un bambino, o si ferma o addirittura regredisce. Eppure quella italiana è una delle legislazioni più all'avanguardia rispetto alla tutela della maternità: le norme ci sono, evidenziano gli addetti ai lavori, la difficoltà è tutta nell'applicarle soprattutto in quella zona grigia che non è una violazione palese delle norme sulla discriminazione: donne e mamme costrette a uno slalom impossibile tra norme, diritti e vessazioni e soprusi più o meno velati da parte dei datori di lavoro. Le donne che subiscono discriminazioni a causa della maternità non ne parlano volentieri e non sempre denunciano. La penalizzazione sarebbe talmente ricorrente da essere ritenuta la normalità dalla maggioranza delle donne che lavorano.

**UN PROGETTO CONCRETO** - A non rassegnarsi sono le donne di Manageritalia né quelle de La Casa Rosa. Insieme stanno lavorando all'iniziativa «Un fiocco in azienda»: un progetto che coinvolge lavoratrici e aziende sia sul piano della salute che sul piano del rientro al lavoro per le neo-mamme. In quelle aziende che aderiranno, le lavoratrici verranno «accompagnate», se lo vorranno, nell'esperienza della maternità e potranno avere consulenze gratuite presso La Casa Rosa, tra l'altro per prevenire la depressione post-partum. Si chiede, invece, alle aziende di mettere in atto alcuni semplici comportamenti: mantenere un contatto costante anche con le dipendenti in maternità per non farle sentire «fuori», corsi di formazione anche durante il congedo fino all'integrazione dello stipendio durante i mesi di astensione facoltativa.

**Laura De Feudis**

08 marzo 2010

## ECONOMIA

Indagine di Manageritalia: mentre nel resto d'Europa, Spagna e Grecia compresa, l'abbandono dopo la nascita di un figlio è una curva a 'U' che risale dopo tre anni, in Italia l'inversione non arriva mai

### *In Italia oltre un quarto delle donne lascia il lavoro dopo la maternità*

Lavoce.info: più nascite nelle regioni con un alto tasso di occupazione femminile. Gli esempi di Campania ed Emilia

Le economiste di Ingenerere: inadeguato il piano Carfagna-Sacconi, continua a poggiarsi sulle nonne  
*di ROSARIA AMATO*

**ROMA** - Lavoro e maternità in Italia sono più inconciliabili che in qualsiasi altro Paese europeo, compresi Spagna e Grecia. Lo ricorda il rapporto presentato oggi da Manageritalia, secondo il quale in Italia oltre un quarto delle donne occupate abbandona il lavoro dopo la maternità. Ma mentre "in tutti i Paesi europei l'occupazione delle neomamme mostra un percorso a U, con una forte discesa nei primi tre anni di vita del bambino e un graduale ritorno al lavoro in seguito", solo in Italia "il tasso d'occupazione delle donne continua a calare al crescere dell'età dei figli".

Sarà per questo che il tasso di natalità in Italia nel 2009 ha registrato un ulteriore, sia pur modesto, peggioramento, passando dall'1,42 del 2008 all'1,41 (nonostante, come ricorda l'Istat, a sostenere negli ultimi anni il tasso di natalità siano in misura consistente le donne immigrate). I dati, però, rilevano gli economisti della Daniela Del Boca e Alessandro Rosina, non sono omogenei in tutte le regioni, e mostrano invece tendenze opposte tra le regioni con una buona occupazione femminile e quelle nelle quali invece l'occupazione femminile è bassa. Prendendo ad esempio due regioni estreme, la Campania e l'Emilia Romagna, (la prima ha un tasso di occupazione femminile del 27,3 per cento, la seconda del 62,1 per cento), in 15 anni in Campania si è passati da un numero medio di 1,51 figli per donna a 1,42, mentre in Emilia Romagna nello stesso periodo si è passati da 0,97 a 1,48. Segno che alla lunga le politiche di sostegno all'occupazione femminile, a cominciare dagli asili nido, producono effetti positivi anche sotto il profilo della natalità. Dove si lavora di più, insomma, si fanno più figli, e non il contrario, come si potrebbe pensare. "Il confronto tra questi due estremi evidenzia ulteriormente come partecipazione delle donne al mercato del lavoro e maternità possano crescere assieme, anche in anni difficili, in presenza di adeguate politiche", sottolineano i due economisti.

E' proprio l'abbandono del posto di lavoro dopo la nascita del primo o del secondo figlio, rileva il rapporto di Manageritalia, a mantenere bassissimo in Italia il tasso di occupazione femminile. Infatti "oggi in Italia se prima della nascita del figlio lavorano 59 donne su 100, dopo la maternità ne continuano a lavorare solo 43, con un tasso di abbandono pari al 27,1 per cento". Una decisione sulla quale non incidono solo le esigenze di cura dei figli, aggravate dalla mancanza di servizi sociali adeguati, ma spesso anche il fatto che "molto spesso il rientro in azienda dopo la maternità costituisce un momento particolarmente critico del rapporto impresa-dipendente con il rischio di una eventuale mobbizzazione se non una definitiva induzione a lasciare il lavoro".

E quindi l'Italia ha un tasso di occupazione femminile intorno al 46 per cento, contro il 58 per cento abbondante della media europea. Dato stigmatizzato infinite volte, ma senza mai trovare soluzioni adeguate, denunciano da più parte gli economisti e in particolare le economiste. Sul sito, on line da poche settimane, nato con l'obiettivo di affrontare i principali temi economici dal punto di vista delle donne, Maria Letizia Tanturri, ricercatore di Demografia alla Facoltà di Scienze Statistiche dell'Università di Padova, sottolinea come anche il recente piano Carfagna-Sacconi (il documento "Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro") continui "a puntare sulla solidarietà intergenerazionale", senza prevedere azioni concrete di sostegno. Ma cosa succederà, si chiede Tanturri, "nel 2020 quando le politiche per l'invecchiamento attivo — in accordo con le normative europee e con gli intenti dei ministri — innalzeranno l'età pensionabile per gli uomini, ma soprattutto per le donne?". Che le nonne non saranno più a disposizione di figlie e nipoti, lo sgretolamento definitivo della famiglia italiana tradizionale, sempre più "un gigante dai piedi d'argilla".

La probabilità di uscire dal mercato del lavoro aumenta significativamente per le madri sotto i 24 anni (72 per cento) e per le donne meno istruite (68 per cento tra le donne che si sono fermate alla licenza media contro il 24,5 per cento delle laureate), e si triplica per le mamme che al momento del concepimento lavoravano a tempo determinato. Nel settore pubblico il "rischio-abbandono" scende al 25 per cento, mentre nel settore privato la probabilità è maggiore per le operaie (37,6 per cento) e scende gradualmente fino ad arrivare a chi ha un ruolo manageriale (12,9 per cento). Tuttavia, rileva Manageritalia, se anche le donne manager tendono a rimanere

al loro posto dopo la nascita di uno o più figli, sono quasi sempre costrette ad abbandonare le aspirazioni di carriera. Per il 59 per cento degli intervistati le ragioni stanno nella "perdita di influenza e di ruolo", per il 30 per cento sono dovute a "difficoltà connesse alla ristrutturazione organizzativa" e per il 27 per cento a "ristagno nel trattamento economico", e infine per il 23 per cento al mobbing.

La maternità, insomma, diventa un problema, in un mondo del lavoro che comunque in Italia tende a emarginare la donna, e in un panorama che non offre al momento un adeguato piano di progetti e investimenti pubblici. Proverà a dare un contributo in questa direzione il progetto "Un fiocco in azienda", presentato oggi a Milano da Manager Italia e l'associazione La Casa Rosa, con il patrocinio della Regione Lombardia e della Provincia di Milano e il contributo del Comune di Milano. Il progetto offre un supporto concreto alle madri per evitare di cadere nella depressione post-partum e al reinserimento nel lavoro, evitando quanto più possibile situazioni di conflitto o di mobbing.

*22 febbraio 2010*