

Università degli Studi di Salerno
Centro di Economia del Lavoro e di Politica Economica

Bruna Bruno
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SALERNO
DISES - C.E.L.P.E.

La donna flessibile e il lavoro opportuno

Corresponding author:
brbruna@unisa.it

Discussion Paper 108

Scientific Committee:

Adalgiso Amendola, Floro Ernesto Caroleo, Cesare Imbriani, Pasquale Persico, Salvatore Vinci

C.E.L.P.E.

Centro di Ricerca Interdipartimentale di Economia del Lavoro e di Politica Economica

Università degli Studi di Salerno

Via Ponte Don Melillo, 84084 Fisciano, I- Italy

<http://www.celpe.unisa.it>

E-mail: celpe@unisa.it

Indice

<i>Abstract</i>	5
1. <i>Il genere delle preferenze</i>	7
2. <i>Sulle tracce di un comportamento economico femminile: preferenze ed obiettivi</i>	8
3. <i>Motivazioni ed incentivi</i>	10
4. <i>Le preferenze delle donne nel mercato e nelle organizzazioni</i>	12
5. <i>Donne autonome e donne dipendenti: una questione di tempo o di danaro?</i>	15
6. <i>Un caso di studio: le donne del corso "Donne, politica ed istituzioni"</i>	17
7. <i>Quale tempo per le donne?</i>	19
8. <i>Le politiche per le donne</i>	21
9. <i>Considerazioni conclusive</i>	22
<i>Bibliografia</i>	24

La donna flessibile e il lavoro opportuno

Bruna Bruno
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SALERNO
DISES - CELPE

Abstract

L'utilizzo di preferenze sociali nella caratterizzazione del comportamento economico della componente femminile del mercato del lavoro evidenzia la possibilità di spiazzamento degli incentivi economici basati sulla performance. D'altra parte, l'esistenza di motivazioni intrinseche influenza alcuni processi di auto-selezione femminile verso l'attività autonoma. Applicando il paradigma della "conciliazione" agli obiettivi, alle preferenze ed alle motivazioni delle donne è possibile indirizzare le politiche di genere verso strumenti che consentano di rimuovere forme di "segregazione motivazionale" che rendono di fatto marginali le performance delle donne. L'analisi delle preferenze femminili, in termini di trade off tra consumo e tempo libero, mostra un processo di scelta di allocazione del tempo a due stadi coerente con la differenziazione di genere in termini di motivazioni intrinseche e preferenze.

Keywords: preferenze sociali, motivazioni intrinseche, conciliazione dei tempi,

JEL Classification: J22, J70, D01.

Perché sono milioni di anni che le donne siedono in quelle stanze, cosicché ormai le pareti stesse sono intrise della loro forza creativa, la quale ha sopraffatto a tal punto la forza dei mattoni e della malta che deve per forza attaccarsi alle penne ed ai pennelli e agli affari e alla politica
Virginia Woolf, 1929.

1. Il genere delle preferenze

L'analisi economica del mercato del lavoro è basata sull'ipotesi classica di comportamento individualista da parte di agenti che utilizzano un criterio di razionalità secondo l'interesse individuale. Col più ampio criterio di razionalità secondo i fini l'individuo si comporta in maniera efficiente se persegue l'obiettivo che si propone (Parfit, 1989). Il limite dell'individualismo metodologico risiede nel fatto che esso non consente di incorporare nei modelli di comportamento quelle preferenze di tipo sociale che si manifestano allorché un soggetto non è interessato solo al proprio payoff ma anche al payoff allocato presso altri soggetti. Questa restrizione, secondo alcuni, viola l'ipotesi di eterogeneità delle preferenze, in aperto contrasto con l'enfasi posta nella teoria economica sull'eterogeneità dei gusti (Fehr, Fischbacher, 2002: C1). Viceversa, a sostegno dell'utilizzo del criterio di razionalità secondo l'interesse individuale, Becker e Stigler (1977) sottolineano che è proprio l'omogeneità delle preferenze il migliore strumento per comprendere le differenze rilevanti ai fini economici nei comportamenti degli individui.

In ogni caso, l'esclusione a priori di preferenze di tipo sociale modella il comportamento economico senza includere un 40% - 50% di soggetti che esibiscono preferenze di questo tipo (Fehr, Fischbacher, 2002: C28). Omettendo le implicazioni derivanti dall'utilizzo di questi sistemi di preferenze possono facilmente emergere ambiti di analisi non risolvibili o non spiegabili sulla base di comportamenti esclusivamente egoistici. In particolare, le preferenze per la reciproca fairness possono avere un decisivo impatto sulle regole della concorrenza e sul funzionamento degli incentivi, determinando un sostanziale scostamento delle previsioni della teoria dai risultati dell'agire economico (Fehr, Fischbacher, 2002, C1).

La concorrenza e gli incentivi sono due elementi del sistema economico con i quali spesso si scontra il mondo del lavoro femminile. La prospettiva di genere trasversale, tesa a diffondere la cultura delle pari opportunità e a sollecitare la partecipazione consapevole alla vita politica ed istituzionale da parte delle donne non ha finora operato alcuna modifica incisiva sulla struttura produttiva che fino ad oggi ne ha consentito la segregazione e la discriminazione economica. Anche lo strumento della conciliazione dei tempi resta vincolato ad una struttura produttiva basata sugli obiettivi di concorrenzialità, conciliabili solo con alcuni comportamenti basati sull'incentivo economico. Il limite non ancora valicato nella progettazione e nella valutazione delle politiche di genere implementate sul mercato del lavoro è stato quello di considerare come dati gli obiettivi e (di conseguenza) i risultati dell'azione economica femminile. Di converso, il paradigma di conciliazione che si intende qui sviluppare abbraccia una più ampia gamma di

interessi, motivazioni ed aspirazioni che determinano il comportamento femminile. Il compito di una politica di conciliazione, in tal senso, è quello consentire le modifiche della struttura economica necessarie ad incorporare gli obiettivi delle donne e non quello di perseguire un semplice riallineamento degli stessi agli obiettivi che permeano il sistema economico attualmente predominante, quando questi sono in conflitto.

L'utilizzo di preferenze eterogenee, e quindi l'inclusione di preferenze sociali, consente di realizzare un concetto più ampio di conciliazione che riguarda la "conciliazione degli obiettivi", inseguendo implicitamente l'ipotesi che la costante marginalizzazione delle donne dal sistema economico coincida in parte con la diffidenza della teoria economica per le preferenze sociali. L'obiettivo è, dunque, quello di individuare una strada per includere nell'analisi economica quel 40% - 50% di motivazioni normalmente trascurate dai modelli di comportamento individualista. L'empowerment, in tal senso, riconosce "potere" agli obiettivi di genere, fornendo strumenti per il loro perseguimento e valutando le performance in base al tasso di raggiungimento dell'obiettivo prescelto.

L'ambito di analisi che si intende affrontare nel presente contributo riguarda la sfera degli obiettivi dell'azione economica femminili, le strategie organizzative e produttive che risultano ottimali rispetto a tali obiettivi e, di conseguenza, le politiche che possono favorire il perseguimento di tali obiettivi, con particolare riferimento al mercato del lavoro. Partendo da una breve analisi delle evidenze sulle differenze di genere nell'attitudine ad esibire sistemi di preferenze sociali (par. 2) e sul ruolo della motivazione intrinseca nel determinare comportamenti efficienti nel mercato del lavoro (par. 3), il paradigma della conciliazione viene applicato ai metodi ed alle organizzazioni produttive, con la convinzione che anche nel sistema produttivo le esigenze, le aspirazioni e le caratteristiche femminili sono al momento relegate in livelli e settori produttivi che non consentono una equa espressione delle modalità produttive di genere (par. 4). L'esistenza di motivazioni non monetarie alla base delle scelte lavorative femminili è confermata dalle analisi svolte sulla propensione verso le attività autonome (par. 5), che pongono alcuni quesiti sulle preferenze femminili in termini di trade off tra consumo e tempo libero, approfonditi con un'analisi delle corrispondenze, i cui risultati sono riportati nel par. 6. Emerge una particolare struttura delle decisioni di allocazioni del tempo discussa nel par. 7, prima di trarre alcune brevi implicazioni di policy (par. 8). Nel par. 9 sono riportate alcune considerazioni conclusive.

2. Sulle tracce di un comportamento economico femminile: preferenze ed obiettivi

Secondo la definizione di Fehr e Fishbaker (2002), un individuo mostra di avere un sistema di preferenze di tipo sociale quando ha come obiettivo non solo il proprio benessere materiale ma anche quello altrui. Nell'ambito di un criterio di razionalità dei mezzi, ciò significa che l'individuo riceve un *payoff* immateriale dall'altrui beneficio materiale. Per evidenziare le condizioni

favorevoli allo sviluppo di un'economia che non escluda la componente femminile, sembra opportuno puntualizzare alcune caratteristiche del comportamento economico di genere che sono emerse dagli studi in diversi ambiti scientifici, riguardo a comportamenti *other regarding*, con particolare riferimento alla reciprocazione, alla fiducia, all'altruismo ed alla cooperazione. Un primo input di rilievo riguarda le modalità di interazione strategica: nell'ambito dell'economia sperimentale è considerato rilevante differenziare per genere lo studio delle interazioni strategiche tra soggetti ed è ritenuto non trascurabile l'effetto dovuto alla composizione per genere dell'insieme di soggetti interessati all'esperimento (Ortmann, Tichy, 1999; Gneezy, Rustichini, 2004). Nonostante molteplici risultati contrastanti, dovuti probabilmente a differenze nel disegno degli esperimenti ancora da approfondire, esiste un consenso piuttosto diffuso sul differente comportamento strategico dei generi. In particolare le differenze si mostrano con maggiore evidenza nelle relazioni nelle quali può emergere un atteggiamento basato sulla fiducia o sulla reciprocazione. Utilizzando il trust game (Berg et al., 1995), Croson e Buchan (1999) mostrano una significativa propensione alla fiducia ed alla reciprocazione nelle donne rispetto agli uomini. Nello stesso tipo di gioco, Zak et al. (2005) suggeriscono una interpretazione neuroeconomica alla minore reattività negativa delle donne ai segnali di sfiducia, basata sulla presenza di un ormone associato a tali segnali. È proprio nel campo delle preferenze sociali, infatti, che la contaminazione tra neuroscienze ed economia può essere particolarmente utile a dimostrare i fondamenti di comportamenti mutualmente cooperativi che sfuggono al solido meccanismo di scelta di una determinata azione, dato un set di opportunità, sulla base delle proprie preferenze e del comportamento altrui (Fehr et al., 2005). Da queste prime osservazioni è già possibile dedurre che le interazioni strategiche rivelano più frequentemente nelle donne preferenze non strettamente individualistiche.

L'utilizzo di interazioni strategiche per evidenziare differenze di genere può, però, essere fortemente compromesso, come si è detto, dalla composizione di genere del gruppo considerato ai fini dello studio della interazione stessa. Per evidenziare le caratteristiche del comportamento femminile astraendo da considerazioni strategiche, Andreoni e Vesterlund (2001) concentrano la loro attenzione sulle differenti scelte dei soggetti in corrispondenza di vari livelli di prezzo e di reddito, con l'obiettivo di derivare una curva di domanda di altruismo per gli uomini e le donne. I risultati mostrano che a livelli più elevati di dotazioni le donne sono più altruiste, mentre gli uomini diventano più altruisti delle donne quando le dotazioni sono inferiori. Inoltre, gli uomini mostrano di essere o totalmente altruisti o totalmente egoisti, mentre le donne sono uniformemente più propense all'egualitarismo. Questo risultato, pur essendo meno netto, evidenzia l'esistenza di una differenza di genere nell'attitudine ad esibire un sistema di preferenze cosiddette sociali.

Le evidenze citate supportano il dibattito nel campo della psicologia che sottolinea come le donne siano più propense a considerare se stesse come parte una rete di relazioni sociali, considerando la contribuzione al benessere collettivo come un obbligo morale (Tannen, 1990, Gray, 1991), mentre gli uomini tenderebbero ad enfatizzare i diritti del singolo contrapposti a quelli

della comunità, con una spiccata attitudine ad inquadrare il proprio ruolo nell'ambito di relazioni di tipo gerarchico (Gilligan, 1982).

3. Motivazioni ed incentivi

Inserendo tra gli argomenti delle funzioni che descrivono le preferenze degli individui anche il benessere materiale di altri soggetti si supera la dicotomia tipicamente individualistica tra il "sé" e "l'altro". La possibilità di godere del benessere altrui è stata considerata come una categoria di motivazione intrinseca all'agire economico (Meier, Stutzer, 2004), seguendo la definizione di Deci (1971) secondo il quale la motivazione intrinseca è in grado di determinare comportamenti in cui il soggetto non riceve altro beneficio che lo svolgimento dell'attività stessa.

L'esistenza di una motivazione intrinseca all'azione economica (o sociale con rilevanza economica) mina alle basi le implicazioni di una delle teorie più rilevanti nello studio economico del mercato del lavoro, ovvero la teoria del principale agente. La teoria economica degli incentivi si basa sulla capacità di un premio esplicito (monetario o meno) di stimolare la performance di un lavoratore ovvero di allineare gli obiettivi dello stesso agli obiettivi del suo principale (datore di lavoro o policy maker). A completamento del meccanismo di comportamento economico descritto dalla teoria del principale/agente, la contaminazione tra psicologia ed economia ha evidenziato come l'incentivo esterno di tipo monetario può alternativamente rinforzare o spiazzare la motivazione intrinseca di un soggetto verso un determinato comportamento.

La *Motivation Crowding Theory* (MCT - Frey, Jegen, 2001) propone una mediazione tra i modelli economici standard e le teorie psicologiche, descrivendo una sistematica interazione tra motivazioni estrinseche ed intrinseche. In base a questo tipo di impostazione, è stata riconosciuta la possibilità che una motivazione intrinseca possa essere addirittura spiazzata da un riconoscimento (premio) economico quando una relazione originariamente non monetaria viene trasformata in una contrattazione di tipo economico, pur esistendo differenti occasioni in cui, invece, l'intervento esterno, elevando il costo dello *shirking* o il beneficio marginale della performance, rafforza la motivazione intrinseca (Alchian, Demsetz, 1972; Fama, Jensen, 1983). Uno dei meccanismi psicologici che si attivano in occasione di uno spiazzamento della motivazione intrinseca si realizza quando l'individuo percepisce l'intervento esterno come una riduzione della propria capacità di autodeterminazione, fattore che dà luogo allo spostamento del locus of control (Rotter, 1966) verso l'esterno. Un altro meccanismo interessato riguarda invece la riduzione di autostima che deriva dall'esistenza di un premio o di un ordine per un'azione che sarebbe stata comunque compiuta per via delle proprie motivazioni personali.

Il differente impatto dell'intervento esterno tra i soggetti può realizzarsi sia a causa di un diverso sistema di preferenze (Frey, 1997), sia a causa del differente set di informazioni a disposizione dell'agente, dato un certo sistema

di pre-ferenze (Benabou, Tirole, 2000). Il verificarsi di uno spiazzamento piuttosto che un rafforzamento della motivazione intrinseca (o interiore) dipende dalla percezione dell'intervento esterno come un elemento di controllo, caso in cui si verifica lo spiazzamento, ovvero come elemento di supporto, ipotesi in cui la motivazione intrinseca viene rafforzata (Frey, Jegen, 2001). Benabou e Tirole (2003) mostrano che, inquadrando la MCT in uno schema principale agente, lo spiazzamento avviene se il principale ha un'informazione privata sul costo legato allo svolgimento dell'azione o sull'abilità dell'agente (*trust effect*). In questo caso, infatti, il premio estrinseco è una "cattiva notizia" se il premio più elevato è associato a compiti più difficili (o ad abilità inferiori), motivo per il quale l'agente è tanto più demotivato quanto più il premio è elevato. L'ipotesi cruciale del modello di Benabou e Tirole è che l'agente estrae informazioni sul parametro ignoto (la propria abilità o la difficoltà del compito) dalla politica scelta dal principale come incentivo, come nel *looking-glass self* descritto da Cooley (1902), rafforzando o indebolendo la sua iniziale percezione sul parametro e la sua *self confidence*¹.

In questo ambito la motivazione intrinseca è identificata con il payoff che l'agente riceve, considerato come funzione diretta dell'utilità derivante dallo svolgimento del compito e del premio estrinseco, al netto del costo relativo all'impegno profuso. Non sembrerebbe necessario, quindi, adottare funzioni di utilità non strettamente individualistiche per spiegare gli spiazzamenti, come invece suggerito da Frey. L'intento esplicito di Benabou e Tirole è quello di spiegare come si possa verificare lo spiazzamento della motivazione intrinseca anche in un soggetto che computa equilibri Bayesiani perfetti e riportare nell'ambito della psicologia cognitiva e dell'economia tradizionale (e nell'ambito della teoria del principale agente, in particolare) l'evidenza che emerge da esperimenti in cui premi monetari riducono il successo. Questo induce gli autori a segnalare che "*before worrying about the negative impact of rewards, one should first check that the reward provider has private information about the task or the agent's talent*" (Benabou, Tirole, 2003, p.505), restringendo fortemente il campo di applicazione della MTC ad alcune situazioni specifiche.

Le analisi empiriche (econometriche o di laboratorio), tuttavia, hanno identificato effetti di spiazzamento sulle motivazioni intrinseche per l'impegno lavorativo (Barkema, 1995) o per la reciprocazione (Fehr, Gächter, 2000), o su altri comportamenti legati alla fiducia (Bohnet, Frey, Huck, 2001) ed a comportamenti other regarding (Frohlich, Oppenheimer, 1998)².

Ciò non esclude che la MCT sia verificabile anche nei contesti individualistici di interazione strategica tra principale e agente descritti da Benabou e Tirole, quando si verificano le condizioni necessarie, ma sottolinea come essa sia

¹ L'ipotesi che l'agente sia meno informato del principale giustifica il fatto che la rilevanza dello spiazzamento sia più facilmente riconosciuta in ambito educativo che nei contesti lavorativi mentre la "*sorting condition*" implica che, nel caso di un agente con abilità non elevate o di compiti particolarmente difficili, lo spiazzamento si verifica se il principale è particolarmente interessato ad offrire incentivi proprio in queste condizioni.

² Per una rassegna completa degli studi empirici a riguardo cfr. Frey, Jegen, 2001.

più rilevante quando entrano in gioco preferenze sociali. In ogni caso, il campo di applicazione della MCT può riguardare con maggiore estensione quei comportamenti economici nei quali si mettono in moto meccanismi ulteriori rispetto alla pura razionalità.

L'effetto spiazzamento può essere rilevante, in particolare, in molte relazioni che si instaurano sul mercato del lavoro, dove l'effetto del compenso sull'impegno del lavoratore è particolarmente importante. Applicazioni specifiche a politiche di sussidio possono spiegare effetti indesiderati sull'imprenditorialità, l'innovazione e la creatività, così come nell'ambito della teoria dell'organizzazione è probabile che sia restrittivo considerare alcuni vincoli all'attività di impresa solo alla luce dell'efficacia degli incentivi estrinseci (Frey, Jegen, 2001).

Se, dunque, le preferenze di carattere sociale (altruismo, *other regarding*, fiducia ecc.), spesso insite nel comportamento femminile, come evidenziato nel paragrafo precedente, possono essere più facilmente spiazzate dai meccanismi classici di incentivo, è possibile desumere che più facilmente le donne (rispetto agli uomini) possono essere spiazzate nel perseguimento degli obiettivi economici quando vengono utilizzati tali strumenti. Da questo può derivare una forma di "segregazione motivazionale" che rende di fatto marginali le performance delle donne rispetto a quelle degli uomini. In questo senso, quindi, analizzare una struttura produttiva utilizzando solo le categorie dell'interazione strategica individualista e dell'incentivo estrinseco può determinare scelte di policy alquanto limitate in termini di conciliazione delle motivazioni e delle attitudini delle donne. La valutazione delle performance che scaturisce da questo tipo di analisi è, inoltre, strettamente legata alle ipotesi ritenute rilevanti e ciò non può che comportare una valutazione negativa dei casi in cui prevalgono preferenze sociali e motivazioni intrinseche. Analizzando distintamente l'ambito di riferimento dei parametri valutativi è possibile declinare ulteriori specificazioni di questa distorsione valutativa, in termini di produttività di mercato e di efficienza organizzativa.

4. Le preferenze delle donne nel mercato e nelle organizzazioni

Il quadro di riferimento teorico, ottenuto estendendo l'impostazione individualistica e considerando le motivazioni intrinseche, risulta più adeguato e completo quando si cala l'analisi delle scelte femminili negli ambiti riguardanti il mercato del lavoro. In particolare, tali scelte possono essere osservate da due diversi punti di vista: uno esterno, relativo alla struttura di mercato, l'altro interno, relativo alle strutture organizzative di impresa.

L'ipotetico ordine spontaneo della concorrenza perfetta, inteso come profilo di riferimento, è basato sui meccanismi di entrata e di uscita dal mercato che determinano una selezione automatica del "migliore". Molti studi di biologia evolutiva e sociobiologia documentano differenze nella competitività tra uomini e donne in molte specie (Knight J., 2002). L'argomentazione proposta per motivare tali differenze trae origine dai differenti costi di riproduzione: per i

maschi il costo per partecipare al processo riproduttivo è molto basso e quindi essi tentano di accoppiarsi con molti partner, motivo per il quale devono affrontare la competizione con gli altri maschi. Le femmine, invece, dovendo sostenere un maggiore costo nell'investimento connesso alla maternità, sono più esigenti che competitive (Gneezy, Rustichini, 2004). La teorizzazione del funzionamento dei mercati, basata sul meccanismo concorrenziale, diventa quindi una questione legata al genere, se l'attitudine alla competizione è associata al genere maschile. D'altra parte, se l'opposto della competizione è la cooperazione, si dovrebbero osservare differenze nell'inclinazione alla cooperazione tra uomini e donne. A questo proposito, Ortmann e Tichy (1999) hanno mostrato che, in un classico dilemma del prigioniero, le donne cooperano in maniera sensibilmente maggiore rispetto agli uomini, anche se nelle successive ripetizioni del gioco il comportamento tende a divenire più omogeneo tra i generi. Inoltre, gli uomini e le donne mostrano preferenze per il comportamento cooperativo abbastanza simili quando sono posti a confronto con persone dello stesso sesso. Questo risultato, non è altro che il prodotto di quanto precedentemente osservato in relazione alle interazioni strategiche in generale e mostra che il parametro della "sopravvivenza sul mercato", basato sui meccanismi competitivi, può indurre una sistematica sottostima della performance femminile, se è vero che essa non è sempre finalizzata agli obiettivi concorrenziali.

Alla distorsione derivante dal valutare i risultati sulla base di obiettivi che sono rispetto ad essi divergenti può sommarsi l'effetto sulla performance di sistemi premiali basati sulla concorrenza anziché sulla cooperazione. Questa considerazione sembra confermata dall'analisi dell'effetto della competitività sulla performance femminile. Alcuni studi di economia sperimentale mostrano come la competizione migliora la performance degli uomini ma non quella delle donne. In particolare, negli esperimenti con premi basati sulla performance individuale non si osservano particolari differenze tra uomini e donne, mentre applicando lo schema del *winner-takes-all* la performance degli uomini migliora sensibilmente rispetto a quella delle donne (Gneezy et al., 2003). Paradossalmente questo risultato si replica anche in situazioni in cui la remunerazione del gioco consiste solo in una motivazione intrinseca, quindi senza premi monetari (Gneezy, Rustichini, 2004). Ciò, tuttavia, non dovrebbe destare sorpresa se si considera che la spinta alla competizione può essere essa stessa motivazione intrinseca (cioè capace di determinare comportamenti in cui il soggetto non riceve altro beneficio che lo svolgimento dell'attività stessa) che determina, come effetto collaterale, il miglioramento della performance. Queste evidenze, quindi, descrivono un minore effetto della competizione sulle performance femminili anche in assenza di specifici effetti di spiazzamento della motivazione intrinseca.

La seconda prospettiva di analisi del meccanismo produttivo come questione di genere riguarda le strutture organizzative in generale e quelle d'impresa in particolare. La letteratura sociologica sottolinea che le organizzazioni producono comportamenti di genere che non sono strutturalmente legati alla natura delle persone, ma piuttosto ad abitudini sociali (Bruni, Gherardi, Poggio, 2004). In psicologia, inoltre, si evidenzia che gli uomini tendono a gestire le imprese in modo "transattivo" preferendo un sistema basato sugli

incentivi e sulle punizioni. Le donne, invece, avrebbero una preferenza per una modalità manageriale di tipo "trasformativa" in cui l'allineamento degli obiettivi avviene attraverso la trasformazione degli obiettivi individuali in obiettivi di gruppo sollecitando la considerazione di prospettive più ampie (Rosener, 1990).

Collegando queste analisi è naturale desumere che le organizzazioni femminili hanno probabilmente un'attitudine a produrre comportamenti differenti e che tale conclusione ha implicazioni per l'analisi della partecipazione femminile alle organizzazioni e della leadership femminile delle organizzazioni stesse. Dal primo punto di vista può contare la tipologia organizzativa che accoglie meglio la componente femminile, mentre dal secondo punto di vista può essere maggiormente rilevante la strutturazione degli obiettivi che l'organizzazione deve raggiungere. Non è automatico che le due cose coincidano.

Una simile distinzione concettuale può aiutare a capire i meccanismi che possono incentivare l'imprenditorialità femminile, piuttosto che l'occupazione autonoma in generale o, viceversa, la ricerca di occupazioni dipendenti in contrapposizione a quelle autonome. La questione è rilevante nell'ambito di una più ampia prospettiva di conciliazione sia perché la preferenza per l'occupazione autonoma è frequentemente collegata alla possibilità di conciliare lavoro e famiglia (Boden, 1999), sia perché l'incentivo alla creazione di organizzazioni con caratteristiche femminili può fungere da volano a forme di conciliazione degli interessi, delle motivazioni e dei meccanismi produttivi, utili a sviluppare una maggiore partecipazione ed occupazione della componente femminile all'interno di una società.

Naturalmente in questo discorso non va trascurato l'effetto distorsivo legato allo stereotipo femminile, ampiamente documentato nell'ambito della psicologia organizzativa e riassunto nel fatto che il modo in cui le donne sono descritte e percepite è antitetico alla caratterizzazione richiesta, ad esempio, per i manager di successo (Heilman et al., 1989; Powell, 1993; Schein, 1975). Lo stereotipo, inteso come generalizzazione emergente da un processo di categorizzazione (Park, Rothbart, 1982), induce persistenti errori nella valutazione della performance delle donne, portando i soggetti ad ignorare le informazioni rilevanti, a rigettarle quando incompatibili con lo stereotipo o semplicemente ad interpretarle in maniera distorta (Heilman, Chen, 2003). Oltre a creare i consueti ostacoli alle progressioni di carriera all'interno di un'organizzazione, lo stereotipo determina una situazione di complessiva insoddisfazione³ che può spingere a fuoriuscire da essa alla ricerca di attività più autonome. E' da sottolineare, però, che anche alcuni tipi di occupazione autonoma possono presentare simili ostacoli dovuti alla cosiddetto "dominio maschile" (Bourdieu, 1999).

Benché non direttamente consequenziale, è utile osservare, viceversa, un effetto positivo sul tasso di attività imprenditoriale delle donne di indicatori di

³ Lyness e Thompson (1997), ad esempio, hanno mostrato che le donne in posizioni elevate sono significativamente meno soddisfatte rispetto alle proprie prospettive di carriera degli uomini.

soddi-sfazione per la propria esistenza, che non risultano affatto significativi per gli uomini (Verheul et al. 2004).

L'esistenza di motivazioni non monetarie alla base della scelta di alcune donne di abbandonare un'occupazione dipendente o, più in generale, di optare per occupazioni autonome è, comunque, l'ennesimo indicatore di una più ampia gamma di obiettivi rilevanti per l'azione economica femminile.

Alcune evidenze sulle variabili che influenzano il processo di autoselezione per le occupazioni indipendenti e la probabilità di lasciare un'occupazione dipendente per intraprendere un'attività autonoma sono discusse nel paragrafo successivo.

5. Donne autonome e donne dipendenti: una questione di tempo o di danaro?

Benché l'incidenza dell'occupazione autonoma femminile sia ancora relativamente ridotta, è evidente un crescente interesse per questa forma di occupazione (Devine, 1994). La letteratura ha analizzato le determinanti delle scelte di occupazioni autonome da parte delle donne sia ponendole a confronto con le corrispondenti scelte maschili, sia in maniera comparata rispetto alle occupazioni dipendenti. In particolare, è stato evidenziato come la scelta di un'occupazione autonoma possa essere considerata il risultato di precedenti esperienze dipendenti e specificamente collegata alla reazione verso tipologie organizzative poco consone alle proprie motivazioni. I vincoli determinati dalla discriminazione salariale e dalla segregazione verticale all'interno delle organizzazioni, infatti, possono spingere le donne a fuoriuscire dalle occupazioni salariate alla ricerca di una maggiore soddisfazione lavorativa, ma anche il disallineamento degli obiettivi femminili rispetto a quelli dell'organizzazione di appartenenza può giocare un ruolo in questa scelta.

Dal punto di vista retributivo, è stato evidenziato che il gap tra retribuzioni maschili e femminili è più ampio nell'ambito delle occupazioni autonome che in quelle dipendenti (Devine, 1994; Leung, 2006). Ciò può essere dovuto al realizzarsi di forme di discriminazione nel consumo (Becker, 1971, Borjas e Bronars, 1989), che porterebbero gli individui a non preferire beni e servizi forniti da donne (Leung, 2006). I differenziali di genere, tuttavia, non hanno un'influenza negativa sulla decisione di intraprendere un'attività autonoma da parte delle salariate, anche in presenza di differenziali retributivi di genere più ampi nelle occupazioni autonome, perché le motivazioni legate alla migliore retribuzione associata alla scelta di occupazione autonoma sono meno rilevanti per le donne che per gli uomini (Boden, 1999). D'altra parte, Devine (1994) mostra che i dati non supportano l'ipotesi che l'incremento delle occupazioni autonome femminili sia dovuto al declino salariale nelle occupazioni dipendenti ai livelli più bassi della scala retributiva. A questo proposito, Hundley (2000) suggerisce che, tra le determinanti delle scelte di occupazione autonoma delle donne rispetto agli uomini, la scelta di un'occupazione autonoma per gli uomini è dovuta alla possibilità di

guadagnare di più, mentre per le donne contano altre motivazioni non monetarie (Devine, 1994; Clain, 2000), tra cui la possibilità svolgere in maniera più agevole le attività legate alla famiglia. Questa motivazione spiegherebbe l'incremento della scelta di occupazioni autonome per le donne, nono-stante lo svantaggio retributivo. È possibile quindi che, come suggerisce Boden (1996, 1999), esista un differente processo di autoselezione tra uomini e donne nella scelta di un'occupazione autonoma.

La probabilità di diventare un lavoratore autonomo, in generale, cresce con il livello di istruzione (Devine, 1994; Boden, 1996; Evans e Leighton, 1989) e con la ricchezza personale (Boden, 1996; Evans e Leighton, cit.; Evans e Jovanovic, 1989), tra i lavoratori dipendenti con funzioni manageriali o di supervisione in imprese di media o piccola dimensione (Boden, 1996). Nell'analisi delle differenze di genere, però, Boden (1994) evidenzia che la probabilità di uscire da un'occupazione salariata per intraprendere un'attività autonoma è mediamente più bassa per le donne a causa di una involontaria segregazione occupazionale di tipo orizzontale. Poiché le donne sono più frequentemente impiegate in occupazione di carattere amministrativo e impiegatizio, hanno minore probabilità di migrare dall'occupazione dipendente a quella autonoma a causa delle minori opportunità di sviluppare gli skill necessari a gestire il lavoro autonomo. Non si evidenziano, però, effetti della segregazione verticale poiché l'incremento delle occupazioni femminili non appare come una risposta al "soffitto di vetro" esistente per le salariate (Devine, 1994). Le stime, inoltre, rivelano che la probabilità di scegliere un'occupazione autonoma per le donne è positivamente associata al matrimonio e alla presenza di figli piccoli (Boden, 1996.; Carr, 1996; Connelly, 1992; Hundley, 2000, Wellington, 2006). Le spiegazioni fornite per queste evidenze riguardano la possibilità per le donne specializzarsi in attività non di mercato (lavoro di cura) senza rinunciare alla presenza sul mercato, con la conseguenza di una ridotta produttività sull'occupazione secondaria (quella di mercato) che giustificherebbe le retribuzioni relativamente inferiori (Hundley, 2000). Più in generale, è stato sottolineato che il lavoro autonomo co-stituisce uno strumento preferito per conciliare lavoro e famiglia ed avere maggiore controllo sulle proprie responsabilità lavorative, anche approfittando delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie (Wellington, 2006). Anche la scelta tra lavori che possono essere svolti a casa (*home based work*) e lavori da svolgere in sede (*on site work*) sembra correlata alla presenza di figli piccoli, confermando implicitamente l'ipotesi precedente. Il motivo della preferenza per gli *home based work* è da rinvenire, ancora una volta, nei benefici non monetari collegati alla possibilità di trascorrere più tempo con i propri figli (Edwards e Field-Hendrey, 2002). Nell'analizzare le motivazioni che spingono le donne a fuoriuscire dalle occupazioni dipendenti, infatti, il problema della conciliazione è stato considerato una delle principali cause, anche in presenza di strumenti di conciliazione come i congedi parentali (Heilman, Chen, 2003). Stroh e Reilly (1999) riportano che molte donne che hanno utilizzato i congedi parentali hanno successivamente lamentato un danno alle proprie possibilità di carriera. Tale eventualità, sommata ad altre motivazioni di insoddisfazione cui già si è accennato, può produrre la spinta verso l'occupazione autonoma.

Infine, anche la rilevanza e la composizione delle reti sociali può avere un ruolo nel processo di autoselezione verso l'occupazione autonoma, con alcune differenze per uomini e donne. Allen (2000), investigando sugli incentivi forniti dalle reti sociali per le scelte di occupazione autonoma, trae la conclusione che le donne rispondono alle influenze sociali e non pecuniarie in maniera differente dagli uomini, con riferimento, in particolare, ad una scarsa significatività dell'ampiezza della rete sociale, alla maggiore sensibilità alla presenza di donne con occupazione autonome nella rete ed alla opinione etica prevalente nel network di appartenenza.

6. Un caso di studio: le donne del corso "Donne, politica ed istituzioni"

Per verificare le ipotesi implicitamente sviluppate in precedenza è stato somministrato un questionario alle donne partecipanti al corso "Donne, politica ed istituzioni"⁴.

Il campione di risposte raccolte rappresenta l'atteggiamento verso il lavoro di un gruppo di donne particolarmente motivate ed aggiornate su alcune questioni e problematiche relative alla condizione femminile, sia nel mercato del lavoro, sia nella vita politica in generale. Il questionario è stato articolato in una sezione anagrafica ed una relativa alle preferenze, sulla posizione lavorativa e sulle scelte tra consumo e tempo libero, considerando, in maniera sintetica, vari gradi di responsabilità lavorativa e preferenze sociali (altruistiche o semplicemente *other regarding*).

Le risposte sono state classificate attraverso un'analisi delle corrispondenze multiple, con lo scopo di ottenere una riduzione sintetica dei principali atteggiamenti economici verso il lavoro di un insieme di donne attivamente partecipi ad un processo di diffusione culturale. Nel contempo, l'analisi ha consentito di evidenziare alcuni comportamenti economici caratterizzanti l'agire femminile, con particolare riguardo al rilievo mediamente attribuito al benessere di altri soggetti influenzati dall'azione economica delle rispondenti. La distribuzione anagrafica del campione rilevato è influenzato dalla prevalenza di donne nubili, senza figli e relativamente giovani e nel complesso la massima variabilità all'interno del gruppo è data proprio dalle condizioni anagrafiche, rilevandosi, in subordine, una caratterizzazione su alcune preferenze che consente comunque di rilevare le associazioni principali tra queste ultime e le caratteristiche anagrafiche. Allo stesso tempo, tuttavia, è da tenere in conto che, essendo tutte le rispondenti residenti al Sud (nella provincia di Salerno), l'atteggiamento rispetto alle scelte di lavoro e tempo libero che emerge dall'analisi potrebbe essere endogenamente correlato allo stato del mercato del lavoro, visto che nel Mezzogiorno il tasso

⁴ La IV edizione del corso "Donne, politica ed istituzioni" si è svolta nel 2007 presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Salerno, coinvolgendo 100 studentesse universitarie e diplomate.

di disoccupazione femminile supera di 6 punti percentuali il corrispondente maschile, raddoppiando la media nazionale (ISTAT, 2008). Ben il 54% delle intervistate, infatti si dichiara disoccupato o in cerca di prima occupazione.

La caratterizzazione principale riguarda le scelte tra consumo e tempo libero. Si noti che, tra le preferenze esprimibili, erano ugualmente rappresentate scelte di tempo/denaro per sé o per gli altri (famiglia, figli, partner). In merito a ciò, le donne intervistate hanno attribuito in media una posizione prioritaria nell'ordine di preferenze alla possibilità di guadagnare denaro da utilizzare a favore degli altri. Questo risultato conferma la connotazione altruistica di una parte dell'azione economica femminile. In ordine di preferenza, segue la necessità di avere tempo a disposizione per sé e per gli altri. Rispetto a questo aspetto, l'analisi mostra la forte caratterizzazione di alcune rispondenti, per le quali il desiderio di "avere tempo da dedicare agli altri" è risultato un elemento particolarmente rilevante, connotandole quindi in netto contrasto rispetto ad altre. In altre parole, nell'ambito del campione considerato, "avere tempo da dedicare agli altri" è una priorità considerata particolarmente rilevante o decisamente irrilevante. Questa preferenza, quindi, non costituisce un tratto comune e generalizzato all'universo femminile considerato ma è probabilmente un tratto fortemente caratterizzante alcune donne *timeconsuming* e ciò emerge dall'analisi a prescindere dalla condizione anagrafica, anche se sono più fortemente associate a questa caratteristica le donne con figli. Le donne con una forte inclinazione alla disponibilità di tempo da dedicare agli altri sono generalmente avverse ad orari di lavoro prolungati (contro una media ben disposta), hanno scarse esigenze di autonomia finanziaria e prediligono l'orario fisso (come la media). Per questo gruppo, le preferenze riguardo la disponibilità di tempo da dedicare a sé sono correlate positivamente alle preferenze di tempo da dedicare agli altri e negativamente alla necessità di disporre di denaro per sé. Sembra che questo tipo di donne abbia ben chiaro il trade off tra consumo e tempo libero quando i beni riguardano sé mentre l'alternativa tra tempo da dedicare a sé e tempo da dedicare agli altri non costituisce un trade off, ma una preferenza con le caratteristiche della complementarità.

Contemporaneamente, altre donne sono caratterizzate, rispetto alla media, da uno spiccato interesse per l'aspetto monetario dell'occupazione, con una particolare disponibilità a rinunciare al tempo libero, utilizzato per sé o per gli altri. La differenza rispetto al gruppo precedente è soprattutto nel fatto che, mentre per le prime il tempo è considerato un bene spendibile a proprio favore e contemporaneamente a favore degli altri, per le seconde il consumo è un fatto esclusivamente personale. Si evidenzia, in questo gruppo, un tratto squisitamente egoistico e materiale.

Per quanto riguarda, invece, le preferenze sulla tipologia di occupazione lavorativa, il profilo medio delle donne intervistate indica una netta preferenza per occupazioni con orario fisso, seguita dalla preferenza per occupazioni senza orari prestabiliti. È interessante che il lavoro a tempo parziale sia solo una scelta appena precedente al "non lavorare affatto", a parziale conferma della non volontarietà di molti impieghi part time. A questo proposito, tuttavia, occorre sottolineare che la scarsa preferenza per il part time può anche

essere endogena e quindi determinata dalla scarsa diffusione del part time nel territorio di riferimento⁵.

Allontanandosi dal profilo medio, alcune donne risultano fortemente caratterizzate dalla preferenza per occupazioni, anche impegnative, senza orari prestabiliti contrapposte ad altre che, come aspetto prioritario, indicano la necessità di non andare incontro ad orari prolungati. La caratterizzazione derivante dalla disponibilità ad orari impegnativi è ortogonale alla contrapposizione tra donne "*time consuming*" e donne "materialiste" discussa in precedenza, indicando che non esiste nessuna associazione tra le scelte tra consumo e tempo libero e le preferenze rispetto al tipo di lavoro. Infine, la polarizzazione di alcuni soggetti su una spiccata preferenza per un'attività autonoma, scelta in media non particolarmente preferita dall'insieme delle donne intervistate, connota un ristretto gruppo di donne, ma non è associata a nessuna altra scelta o caratteristica demografica particolare.

7. Quale tempo per le donne?

La contrapposizione evidenziata dall'analisi precedente tra donne *timeconsuming*, caratterizzate da una certa attenzione al benessere altrui, e donne materialiste, dall'atteggiamento particolarmente individualista, pone alcuni quesiti sulle scelte di allocazione del tempo attuate dalle donne.

L'esistenza di un trade off tra il proprio consumo ed il proprio tempo libero è evidente per entrambi i tipi di rispondenti, ma per le prime la quantità di tempo libero da dedicare agli altri sembra non essere sostituibile dalla disponibilità di denaro da utilizzare a beneficio degli altri. Questo tipo di preferenze potrebbe essere il risultato di un processo di scelta di allocazione del tempo a due stadi in cui, nel primo stadio, viene sottratto il tempo necessario alla cura/attività da destinare agli altri, mentre nel secondo stadio, sul tempo residuo, si opera la scelta tra consumo e tempo libero personale. Questa ipotesi di comportamento, che giustificherebbe l'evidenza descritta, sarebbe, tuttavia, in contraddizione con i modelli di scelta individuale utilizzati nella scienza economica, a meno che non si introducano negli stessi dei sistemi di preferenze sociali.

Le decisioni di allocazione del tempo sono state approfondite nella prospettiva di genere considerando le attività autonome in generale e quelle imprenditoriali in particolare. Questo ambito può essere particolarmente significativo in quanto consente di analizzare scelte di impegno lavorativo meno vincolate da fattori istituzionali.

I lavoratori autonomi, in generale, destinano più tempo alle attività lavorative, con maggiore soddisfazione lavorativa (Ajayi-Obe, Parker, 2005) e maggiore flessibilità negli orari di lavoro (Wales, 1973) rispetto ai lavoratori dipendenti. Per quanto riguarda le differenze di genere, però, risulta che in media le imprenditrici investono meno tempo nel lavoro rispetto agli uomini. Ciò può

⁵ Sulla relazione tra preferenza per il part time e offerta di occupazioni part time cfr. Bratti e Staffolani (2004).

essere dovuto ad una maggiore predisposizione per il tempo libero o ad una minore produttività del lavoro. Verheul et al. (2004), stimando separatamente l'impatto della variabile di genere su preferenze e produttività, giungono alla conclusione che, includendo la variabile relativa allo svolgimento di altre attività (lavorative o di cura), il genere non risulta significativo nel differenziare le preferenze per l'allocazione del tempo tra uomini e donne. È da notare, però, che le "altre attività" sono considerate nel modello come variabile esogena e non endogena al processo di scelta tra consumo e tempo libero. La mancata significatività della variabile di genere nella stima del peso dei gusti nel determinare un minore impegno lavorativo dimostra, quindi, che non esistono differenze di genere nella scelta tra consumo e tempo libero personale, ma non esclude che tali differenze possano sussistere nella determinazione del tempo da destinare alle "altre attività". D'altra parte la mutevole sensibilità del trade off tra consumo e tempo libero è proprio la caratteristica emersa dall'analisi delle corrispondenze dove la scelta tra il proprio consumo ed il proprio tempo libero è abbastanza evidente per i vari gruppi di rispondenti, mentre la variabile relativa al tempo da dedicare agli altri perde le caratteristiche di sostituibilità, almeno per le donne *timeconsuming*. La conseguente ipotesi relativa ad un processo di scelta di allocazione del tempo articolato su due stadi potrebbe coerentemente essere un modo di spiegare una differenziazione dei gusti tra i generi più marcata proprio nella determinazione del tempo da destinare ad "altre attività" che non nella scelta tra consumo e tempo libero personale.

Un altro punto emerso dall'analisi delle preferenze femminili è che, se per le donne *timeconsuming* questo tipo di preferenza è associata all'indisponibilità verso lunghi orari di lavoro, per le materialiste la spiccata preferenza per il consumo non è associata ad una contemporanea disponibilità ad orari di lavoro prolungati. Per le donne *timeconsuming*, quindi, sembra confermata la necessità di flessibilità orarie non necessariamente riconducibili al part time. Si noti che la preferenza per il part time non appare come scelta caratterizzante per nessun gruppo di rispondenti. È possibile considerare questa caratterizzazione come un supporto alle ipotesi che sottolineano che le scelte di lavoro autonomo da parte delle donne sono dettate principalmente dalla possibilità di organizzare il proprio tempo e non dalle aspirazioni monetarie. Nell'analisi sul peso delle preferenze nel determinare l'impegno lavorativo, Verheul et al. (2006) mostrano che gli individui che iniziano una nuova attività per desiderio di autonomia sono stimolati a lavorare più ore da una preferenza individuale e non da caratteristiche legate alla produttività. Gli autori individuano in questa caratteristica un ruolo della motivazione intrinseca "*to be your own boss*". Benché molto diversa dalla motivazione legata alle esigenze di flessibilità, questo risultato può essere considerato un supporto all'idea di un processo di autoselezione per l'attività autonoma in generale basato su motivazioni intrinseche all'attività più che sulle opportunità retributive.

8. Le politiche per le donne

Fiducia, reciprocazione, altruismo e preferenze *other regarding* sono elementi del comportamento economico ampiamente considerati nella letteratura. Non a caso, è proprio su questi tipi di comportamenti che si riscontrano le maggiori differenze tra generi. Se, dunque, esiste una differenziazione di genere sul comportamento a base dell'azione economica, è lecito trattare la politica delle donne anche con strumenti differenti da quelli previsti dalla teoria tradizionale del principale agente, tenendo conto di eventuali effetti di spiazzamento sulle motivazioni intrinseche che più frequentemente possono riguardare l'universo femminile. In alternativa, considerando che la ricerca in questo campo non ha ancora un consolidato indirizzo da proporre per distinguere fattispecie in cui operare normativamente in maniera differente, è coerente utilizzare gli strumenti classici dell'incentivo monetario per indirizzare i comportamenti, ma non è altrettanto saggio valutare gli effetti di tali incentivi secondo lo schema classico della performance. Quanto si suggerisce in questa sede è una diversa valutazione della performance femminile, e quindi del successo o dell'insuccesso economico delle donne, che tenga conto del diverso modo in cui le donne potrebbero reagire agli incentivi quando essi si scontrano con motivazioni intrinseche di reciprocità, fiducia ed altruismo.

Si consideri ad esempio la legge sull'imprenditorialità femminile che cerca, più o meno meccanicamente, di mettere insieme i pilastri dell'imprenditorialità e delle pari opportunità. La leva dell'incentivo finanziario è applicato all'universo femminile, ma il risultato è frequentemente la proliferazione di ditte individuali dallo scarso successo economico. La distorsione interpretativa dell'universo femminile che inquina il giudizio, in questo caso, è proprio l'ideale di efficienza economica, che spinge a rifiutare tutto ciò che è marginalmente al di là di un perfetto meccanismo di funzionamento dell'economia, senza tener conto dello sviluppo delle realtà sociali ed istituzionali che contribuiscono a creare capitale sociale all'interno di una comunità e, con esso, lo sviluppo economico in senso più ampio.

Più complesso è il discorso sul percorso di costruzione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Se da una parte le iniziative assunte in tal senso si basano su una commistione più convinta tra mercato e società, è anche vero che l'idea di base non riesce ad andare al di là della figura femminile come responsabile della riproduzione della specie. La peculiarità femminile su cui si basa la legge per la conciliazione è semplicemente la differenziazione genetica dal punto di vista dell'output che essa fornisce alla società. Anche il legislatore adotta una prospettiva di genere fondata sulla "produzione" femminile e non sulle caratteristiche implicitamente connesse all'esser donna, basandosi sulle evidenze relative alla discriminazione dovuta alle occorrenze di maternità. Per fare un parallelo riguardante le politiche del lavoro si consideri la svolta che queste hanno avuto quando si è imposta all'attenzione della teoria economica la rilevanza della formazione e dell'istruzione nell'accesso al mondo del lavoro. Da allora istruzione e formazione sono diventati parole d'ordine nelle politiche del lavoro, anche in concomitanza con

l'evoluzione dei sistemi produttivi ormai sempre più orientati al *knowledge intensive*. L'esigenza economica ancora una volta ha determinato l'urgenza di creare maestranze più qualificate sotto più punti di vista ma il vantaggio per il lavoratore è stato comunque un maggiore interesse al suo arricchimento personale, per quanto questo fosse principalmente finalizzato alla produzione. In questo caso la politica del lavoro ha raggiunto un miglioramento della qualità di vita del lavoratore non solo attraverso il suo inserimento nel mercato, ma anche attraverso l'esplicita considerazione del valore del bagaglio culturale di un soggetto. Per quanto strumentale all'obiettivo principale, l'obiettivo secondario è impostato sulla persona e non sul sistema produttivo. L'implicazione di questa substrategia è una maggiore rilevanza dell'uomo sulla struttura economica e la possibilità per esso di incidere secondo le proprie preferenze, aspettative e dotazioni culturali sulla struttura stessa.

Trasponendo il discorso sulle politiche del lavoro destinate alle donne non si riscontra una simile fortuita coincidenza di intenti. Le politiche del lavoro destinate alle donne hanno il semplice obiettivo di consentire una maggiore partecipazione al mercato del lavoro da parte della componente femminile. L'incentivo economico o la possibilità di conciliare tempi di vita e di lavoro non aggiungono nulla alla dotazione sociale della donna lavoratrice né le consentono di incidere in maniera personalizzata sulla struttura produttiva.

9. Considerazioni conclusive

L'utilizzo di preferenze eterogenee, e quindi l'inclusione di preferenze sociali, consente di indirizzare le politiche di genere verso la "conciliazione degli obiettivi", intesa come strumento di rimodulazione delle istituzioni e delle organizzazioni che governano un sistema economico in base agli obiettivi, alle motivazioni ed alle preferenze che caratterizzano l'universo femminile.

Esiste un consenso piuttosto diffuso sul differente comportamento strategico dei generi, in particolare nelle relazioni nelle quali può emergere un atteggiamento basato sulla fiducia o sulla reciprocazione. L'esistenza di motivazioni intrinseche, particolarmente frequenti in soggetti che esibiscono preferenze sociali, può determinare la mancata efficacia di incentivi economici basati sulla performance. L'effetto spiazzamento può essere rilevante, in particolare, in molte relazioni che si instaurano sul mercato del lavoro, dove l'effetto del compenso sull'impegno del lavoratore è particolarmente importante. Se le preferenze di carattere sociale, spesso insite nel comportamento femminile, possono essere più facilmente spiazzate dai meccanismi classici di incentivo, è possibile desumere che più facilmente le donne (rispetto agli uomini) possono essere spiazzate nel perseguimento degli obiettivi economici quando vengono utilizzati tali strumenti. Da questo può derivare una forma di "segregazione motivazionale" che rende di fatto marginali le performance delle donne. In questo senso, quindi, analizzare una struttura produttiva utilizzando solo le categorie dell'interazione strategica individualista e dell'incentivo estrinseco può determinare scelte di policy

alquanto limitate in termini di conciliazione delle motivazioni e delle attitudini delle donne. Il parametro della "sopravvivenza sul mercato", basato sui meccanismi competitivi, può indurre una sistematica sottostima della performance femminile, se è vero il presupposto che tale performance non è sempre finalizzata agli obiettivi concorrenziali.

L'utilizzo di un quadro di riferimento teorico diverso rispetto al criterio di razionalità secondo l'interesse individuale consente un'analisi più adeguata degli interventi di policy che possono perseguire la "conciliazione degli obiettivi" sul mercato del lavoro. Ad esempio, tra le determinanti delle scelte di occupazione autonoma delle donne rispetto agli uomini, la scelta di un'occupazione autonoma per gli uomini è dovuta alla possibilità di guadagnare di più, mentre per le donne contano altre motivazioni non monetarie. La preferenza per l'occupazione autonoma, infatti, è frequentemente collegata alla possibilità di conciliare lavoro e famiglia ed avere maggiore controllo sulle proprie responsabilità lavorative.

Nell'analisi svolta sulle preferenze delle donne partecipanti al corso "Donne, politica ed istituzioni" è emersa una contrapposizione tra un gruppo di donne caratterizzate da una certa attenzione al benessere altrui ed un gruppo di donne dall'atteggiamento particolarmente individualista. L'esistenza di un trade off tra il proprio consumo ed il proprio tempo libero è evidente per entrambi i tipi di rispondenti, ma per le prime esiste una preferenza per il tempo libero da dedicare agli altri che non è sostituibile dalla disponibilità di denaro da utilizzare a beneficio degli altri. Questo tipo di preferenze sembra suggerire un processo di scelta di allocazione del tempo a due stadi in cui, nel primo stadio, viene sottratto il tempo necessario alla cura/attività da destinare agli altri, mentre nel secondo stadio, sul tempo residuo, si opera la scelta tra consumo e tempo libero personale.

Se, dunque, esiste una differenziazione di genere sul comportamento a base dell'azione economica, è lecito trattare la politica delle donne anche con strumenti differenti da quelli previsti dalla teoria tradizionale del principale agente, tenendo conto di eventuali effetti di spiazzamento sulle motivazioni intrinseche che più frequentemente possono riguardare l'universo femminile. Le politiche del lavoro non possono avere un effetto sostanziale sulla partecipazione al mercato del lavoro da parte della componente femminile se non le consentono di incidere in maniera personalizzata e significativa sulla struttura produttiva.

Molte discipline possono concorrere all'approfondimento della struttura delle preferenze femminili e dell'impatto degli incentivi estrinseci, contribuendo alla promozione di soluzioni di politica del lavoro più incisive ed efficaci. Poiché il quadro delle differenze di genere in termini di motivazioni, obiettivi e comportamenti economici è ancora incompleto, è possibile che la minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la discriminazione salariale e la segregazione occupazionale siano semplicemente dovute al fatto che ancora *"non vi è alcun segno sul muro per indicare l'altezza esatta delle donne"* (Virginia Woolf, 1929).

Bibliografia

- Ajayi-Obe O., Parker S. C., 2005. "The changing nature of work among the self-employed in the 1990s: evidence from Britain", *Journal of Labor Research*, 26, 501-517.
- Alchian, A. A., Demsetz, H., 1972. "Production, information costs and economic organization", *American Economic Review*, 62: 777-795.
- Allen, W. D., 2000. "Social networks and self-employment", *Journal of Socio-Economics*, 29: 487-501.
- Andreoni, J., Vesterlund, L., 2001. "Which is the fair sex? Gender differences in altruism", *The Quarterly Journal of Economics*, vol.116, No. 1: 293-112.
- Barkema, H. G., 1995. "Do job executives work harder when they are monitored?", *Kyklos*, 48: 19-42.
- Becker, G., 1971. *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G., Stigler, G., 1977, "De Gustibus Non Est Disputandum", *American Economic Review*, 67.
- Benabou, R., Tirole, J., 2003. "Intrinsic and extrinsic motivation", *The Review of Economic Studies*, Vol. 70, No. 3: 489-520.
- Berg, J., Dickhaut, J., McCabe, K., 1995. "Trust, reciprocity, and social history", *Games and Economic Behavior*, July, 10(1): 122-142.
- Boden, R. J., 1996. "Gender and self-employment selection: an empirical assessment", *Journal of Socio-Economics*, vol. 25, No. 6: 671-682.
- Boden, R. J., 1999. "Gender inequality in wage earnings and female self-employment selection", *Journal of Socio-Economics*, 28: 351-364.
- Bohnet, I., Frey, B. S., Huck, S., 2001. "More order with less law: on contract enforcement, trust and crowding. *American Political Science Review*, 95:131-134.
- Bourdieu, P., 1999, *Il dominio maschile*, Feltrinelli.
- Borjas, G., Bronars, S., 1989. "Consumer discrimination and self-employment", *Journal of Political Economy*, 97: 581-605.
- Bratti, M., Staffolani, S., 2004, "Partecipazione, occupazione e part-time femminile. Un'analisi micro-econometrica sui dati delle Forze di Lavoro", in *Il lavoro part-time e l'occupazione femminile*, Rapporto per il Ministero del Lavoro.
- Bruni, A., Gherardi, S., Poggio, B., 2004. "Doing gender, doing Entrepreneurship: an ethnographic account of intertwined practices", *Gender, Work and Organization*, vol. 11, no. 4, July.

- Carr, D., 1996. "Two paths to self-employment? Women's and men's self-employment selection", *American Journal of Economics and Sociology*, 59: 71-83.
- Clain, S. H., 2000. "Gender differences in full-time self-employment", *Journal of Economics and Business*, 52: 499-513.
- Connelly, R., 1992. "Self-employment and providing child care", *Demography*, 29: 17-29.
- Cooley, C., 1902. *Human nature and the social order*, Scribner's, New York.
- Croson, R., Buchan N., 1999. "Gender and culture: international experimental evidence from trust game", *The American Economic Review*, Vol. 89, No. 2: 386-391.
- Deci, E. L., 1971. "Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation", *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 1: 105-115.
- Devine, T. J., 1994. "Changes in wage-and-salary returns to skill and the recent rise in female self-employment", *The American Economic Review*, Vol. 84, No. 2: 108-113.
- Edwards, L., Field-Hendrey, E., 2002. "Home-based works and women's labor force decisions", *Journal of Labour Economics*, 20(1): 170-200.
- Evans, D., Jovanovic, B., 1989. "Estimates of a model of entrepreneurial choice under liquidity constraints", *Journal of Political Economy*, 97 (4): 808-827.
- Evans, D., Leighton, L., 1989. "Some empirical aspects of entrepreneurship", *American Economic Review*, 79(3): 519-535.
- Fama, E. F., Jensen, M. C., 1983. "Separation of ownership and control", *Journal of Law and Economics*, 26: 301-351.
- Fehr, E., Fischbacher U., Kosfeld, M., 2005. "Neuroeconomics foundations of trust and social preferences", *CEPR Discussion Papers*, 5127.
- Fehr, E., Fishbacher, U., 2002. "Why social preferences matter - The impact of non-selfish motives on competition, cooperation and incentives", *The Economic Journal*, 112: C1-C33.
- Fehr, E., Gächter, S., 2000. "Do incentive contracts crowd out voluntary cooperation?", Working Paper No. 34, Institute for Empirical Research in Economics Working Paper Series, Zurich University.
- Frey, B. S., 1997. *Not just for the money. An economic theory of personal motivation*, Cheltenham, UK and Brookfield, USA: Edward Elgar.
- Frey, B. S., Jegen, R., 2001. "Motivation Crowding Theory", *Journal of Economic Surveys*, Vol. 15, No. 5: 589-611.
- Frohlich, N., Oppenheimer, J., 1998. "Optimal policies and ethical behavior: some unexpected contradictions", Meeting of the Preferences network Research Group.

- Gilligan, C., 1982. *In a different voice: psychological theory and women's development*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Gneezy, U., Niederle, M., Rustichini, A., 2003. "Performance in competitive environments: gender differences", *Quarterly Journal of Economics Surveys*, 118(3): 1049-1074.
- Gneezy, U., Rustichini, A., 2004. "Gender competition at a young age", *AEA Papers and Proceedings*, Vol. 94, No. 2: 377-381.
- Gray, J., 1991. *Men are from Mars, women are from Venus. A practical guide for improving communication and getting what you want in your relationship*, Harper Collins, New York.
- Heilman, M. E., Block, C., Martell, R., Simon, M., 1989. "Has anything changed? Current characterizations of males, female and managers", *Journal of Applied psychology*, 74: 935-942.
- Heilman, M. E., Chen J. J., 2003. "Entrepreneurship as a solution: the allure of self-employment for women and minorities", *Human Resources Management Review*, 13: 347-364.
- Hundley, G., 2000. "Male/female earnings differences in self-employment: the effect of marriage, children, and household division of labor", *Industrial and Labor Relations Review*, 54: 95-114.
- Knight J., 2002. "Sexual stereotypes", *Nature*, 415. 254-256.
- Leung, D., 2006. "The male/female earnings gap and female self-employment", *Journal of Socio-Economics*, 35: 759-779.
- Meier, S., Stutzer, A., 2004. "Is volunteering rewarding in itself?", *IZA Discussion Papers*, No. 1045.
- Ortmann, A., Tichy, L. K., 1999. "Gender differences in the laboratory: evidence from prisoner's dilemma games", *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 39: 327-339.
- Parfit, D., 1989, *Ragioni e persone*, Il Saggiatore.
- Park, B., Rothbart, M., 1982. "Perception of out-group homogeneity and levels of social categorization: memory for the subordinate attributes of in-group and out-group members", *Journal of Personality and Social Psychology*, 42; 1051-1068.
- Powell, G. N., 1993. *Women and men in management*, Newbury Park, CA: Sage.
- Rosener, J. B., 1990. "Ways women lead", *Harvard Business Review*, nov-dec 1990: 119-125.
- Schein, V. E., 1975. "Relationship between sex-role stereotypes and requisite management characteristic", *Journal of Applied Psychology*, 57:95-100.

Stroh, L. K., Reilly, A. H., 1999. "Gender and careers: present experiences and emerging trends", in G.N. Powell (ed.) Handbook of gender and work, Thousand Oaks, CA: Sage, 307-324.

Tannen, D., 1990. You just don't understand. Women and men in conversation, William Morrow, New York.

Verheul, I., Carree, M., Thurik, R., 2006. "Allocation and productivity of time in new ventures of female and male entrepreneurs", Discussion Papers on Entrepreneurship, Growth and Public Policy, n. 0106, Max Planck Institute of Economics, Jena.

Wales T.J., 1973. "Estimation of a labor supply curve for self-employed business proprietors", International Economic Review, 14, 69-80.

Wellington, A. J., 2006. "Self-employment: the new solution for balancing family and career?", Labour Economics, 13: 357-386.

Woolf, V., 1929. Una stanza tutta per sé, Mondadori.

Zak P. J., Borja C., Matzner W. T., Kurzban R., 2005. "The neuroeconomics of distrust: sex differences in behavior and physiology", Cognitive neuroscience foundations of behavior, Vol. 95, No. 2: 360-363.

CELPE's Discussion Papers

- 2007, 107 Damiano FIORILLO
Offerta di Attività Gratuita in Italia: una analisi micro-econometrica
- 2007, 106 Shane Niall O'HIGGINS, Marcello D'AMATO, Floro Ernesto CAROLEO, Adriana BARONE
Gone for Good? Determinants of School Dropout in Southern Italy
- 2007, 105 Ugo COLOMBINO, Annamaria NESE
[Preference Heterogeneity in Relation to Museum Services](#)
- 2007, 104 Giuseppe CELI, Mario SPORTELLI
[Harrod's Dynamics and the Kaldor-Thirlwall Export-led Growth](#)
- 2007, 103 Francesca BETTIO, Fernanda MAZZOTTA, Giovanni SOLINAS
[Costs and prospects for home based Long Term Care in Northern Italy: the Galca survey](#)
- 2007, 102 Lisa CROSATO, Sergio DESTEFANIS, Piero GANUGI
Technology and Firm Size Distribution: Evidence from Italian Manufacturing
- 2007, 101 Guglielmo Maria CAPORALE, Alexandros KONTONIKAS
The Euro and Inflation Uncertainty in the european Monetary Union
- 2006, 100 Francesco Paolo VOLPE
Principio democratico e giustizia nell'amministrazione
- 2006, 99 Niall O'HIGGINS
Still With Us After All of These Years: Trends in Youth Labour Market Entry, Home-Leaving And Human Capital Accumulation in Italy 1993-2003
- 2005, 98 Floro Ernesto CAROLEO, Gianluigi COPPOLA
The Impact of the Institutions on Regional Unemployment Disparities
- 2005, 97 Carlo ALTAVILLA, Antonio GAROFALO, Concetto Paolo VINCI
Is the Discouraged Worker Effect Time-Varying?
- 2005, 96 F. BUSATO, B. CHIARINI, P. DE ANGELIS, E. MARZANO
Capital Subsidies and Underground Production
- 2005, 9Z Lucio Valerio SPAGNOLO, Mario CERRATO
No euro please, We're British!
- 2005, 94 Roberto BASILE, Mauro COSTANTINI, Sergio DESTEFANIS
Unit root and cointegration tests for cross-sectionally correlated panels. Estimating regional production functions

- 2005, 93 Sergio DESTEFANIS, Raquel FONSECA
Matching Efficiency and Labour Market Reform in Italy. A Macroeconometric Assessment
- 2005, 92 Cesare IMBRIANI, Antonio LOPES
Banking System Efficiency and the Dualistic Development of the Italian Economy in the Nineties
- 2005, 91 Carlo ALTAVILLA, Antonio GAROFALO, Concetto Paolo VINCI
Designing the Optimal Length of Working Time
- 2005, 90 Marco MANACORDA, Barbara PETRONGOLO
Regional Mismatch and Unemployment: Theory and Evidence from Italy, 1977-1998
- 2004, 89 Roberta TROISI
Teoria dell'impresa e responsabilità parapenale: le implicazioni organizzativo-gestionali.
- 2004, 88 Roberta TROISI
Enti non profit: tipologie ed opzioni organizzative
- 2004, 87 Lavinia PARISI
La povertà: una rassegna sul confronto tra due approcci. Capability vs. Unidimensionalità
- 2004, 86 Giuseppe CELI
Quality Differentiation, Vertical Disintegration and the Labour Market Effects of Intra-Industry Trade
- 2004, 85 Niall O'HIGGINS
Recent Trends in Youth Labour Markets and Employment Policy in Europe and Central Asia
- 2004, 84 Carlo ALTAVILLA, Floro Ernesto CAROLEO
Evaluating Asymmetries in Active Labour Policies: The Case of Italy
- 2004, 83 Floro Ernesto CAROLEO, Francesco PASTORE
La disoccupazione giovanile in Italia. La riforma dei sistemi d'istruzione e di formazione professionale come alternativa alla flessibilità numerica per accrescere l'occupabilità
- 2004, 82 Francesco PASTORE, Izabela MARCINKOWSKA
The Gender Wage Gap among Young People in Italy
- 2004, 81 Elisabetta MARZANO
Dual Labour Market Theories And Irregular Jobs: Is There a Dualism Even in The Irregular Sector?
- 2004, 80 Corrado ANDINI
Unemployment and Welfare Participation in a Structural VAR: Rethinking the 1990s in the United States

- 2004, 79 Floro Ernesto CAROLEO
Fondamenti teorici della rigidità salariale nell'ambito dei "Non Market clearing Models"
- 2004, 78 Adalgiso AMENDOLA, Floro Ernesto CAROLEO, Gianluigi COPPOLA
Regional Disparities in Europe
- 2003, 77 Fernanda MAZZOTTA
Flessibilità, povertà e istruzione: un approccio Sen – istituzionale
- 2003, 76 Adalgiso AMENDOLA, Annamaria NESE
Mobilità intergenerale nel livello d'istruzione nella società femminile italiana ed endogenità de titolo di studio in un modello di partecipazione alla Forza Lavoro.
- 2003, 74 Antonio LOPES
Innovazione nel Sistema Creditizio del Mezzogiorno negli Anni Novanta
- 2003, 73 Sergio DESTEFANIS, Vania SENA
Public Capital and Total Factor Productivity New Evidence from the Italian Regions
- 2003, 72 Giuseppina AUTIERO, Bruna BRUNO
Social Preferences in Wage Bargaining: a Neocorporatist Approach
- 2003, 71 Gianluigi COPPOLA, Maria Rosaria GAROFALO, Fernanda MAZZOTTA
Industrial Localisation and Economic Development. A Case Study
- 2002, 70 Francesco GIORDANO, Fernanda Mazzotta
Salario di Riserva, Probabilità di Occupazione ed Efficacia dell'Istruzione Universitaria: un'Analisi sugli Studenti dell'Università di Salerno
- 2002, 69 Giuseppe RUSSO
Istituzioni del Mercato del Lavoro e Occupazione: dai Costi di Aggiustamento all'Appropriabilità
- 2002, 68 Floro Ernesto CAROLEO, Francesco PASTORE
[Training Policy for Youth Unemployed in a Sample of European Countries](#)
- 2002, 67 Maria Rosaria GAROFALO, Maria Rosaria SUPINO
[Il Disegno Normativo del Welfare Municipale in Italia come Strumento per lo Sviluppo Economico e l'Allargamento delle Opportunità Occupazionali. Una Lettura Neoistituzionale della L. 328/00](#)
- 2002, 65 Pietro SENESI
[Cyclical dynamics under continuous time equilibrium](#)

- 2001, 64 Marcello D'AMATO, Vincenzo GALASSO
E' la Riforma Dini Politicamente Sostenibile?
- 2001, 63 Sergio DESTEFANIS, Ornella Wanda MAIETTA
"Assessing the Productive Efficiency of Non-Profit Organisations: a Comparative Analysis"
- 2001, 62 Floro Ernesto CAROLEO, Francesco PASTORE
How fine targeted is ALMP to the youth long term unemployed in Italy?
- 2001, 61 Paolo COCCORESE
Strategic Advertising for Entry Deterrence Purposes
- 2001, 60 Alessandra AMENDOLA
Modelling Asymmetries in Unemployment Rate
- 2001, 59 Sergio DESTEFANIS
Differenziali Territoriali di Produttività ed Efficienza negli Anni '90: i Livelli e l'Andamento
- 2001, 58 Giuseppina AUTIERO, Fernanda MAZZOTTA
Job Search Methods: the Choice between the Public and the Private Sector
- 2001, 57 Giuseppina AUTIERO, Bruna BRUNO, Fernanda MAZZOTTA
A Correspondence Analysis of Labour Market Institutions
- 2000, 56 Giuseppina AUTIERO
Governmental Organized Learning and Coordination Problems: The case of Japan in 1950s
- 2000, 55 Giuseppina AUTIERO, Fernanda MAZZOTTA
The Choice of Search Methods: Some Empirical Evidence from Italy
- 2000, 54 Giuseppe CELI
The Impact of International Trade on Labour Markets. The Case of Outward Processing Traffic between the European Union and Central Eastern European Countries.
- 2000, 53 Giuseppe RUSSO, David VEREDAS
Institutional Rigidities and Employment on the Italian Labour Market: the Dynamic of the Employment in the Large Industrial Firms.
- 2000, 52 Floro Ernesto CAROLEO
Le Politiche per l'Occupazione in Europa: una Tassonomia Istituzionale
- 2000, 51 Andrew NEWELL, Francesco PASTORE
Regional Unemployment and Industrial Restructuring in Poland

- 1999, 50 Giuseppe CELI, Alasdair SMITH
Quality Differentiation and the Labour Market Effects of International Trade.
- 1999, 49 Giuseppe CELI
Vertical and Horizontal Intra-Industry Trade: What is the Empirical Evidence for the UK?
- 1999, 48 Cesare IMBRIANI, Filippo REGANATI
Productivity spillovers and regional differences: some evidence on the italian manufacturing sector.
- 1999, 47 Adalgiso AMENDOLA, Annamaria NESE
L'impatto del background familiare sul livello d'istruzione dei figli.
- 1998, 46 Adalgiso AMENDOLA, Annamaria NESE
Mobilità intergenerazionale nella società femminile italiana.
- 1998, 45 Floro Ernesto CAROLEO, Fernanda MAZZOTTA
Youth Unemployment and youth employment policies in Italy.
- 1997, 44 Annamaria NESE
Mobilità intergenerazionale in Italia
- 1997, 43 Adriana BARONE, Concetto Paolo VINCI
Fairness: un concetto relativo nell'analisi del mercato del lavoro
- 1997, 42 Adriana BARONE, Concetto Paolo VINCI
Wage differentials and factor intensity reversals
- 1997, 41 Rosa CAPOLUPO
L'ipotesi di convergenza nel recente dibattito sulle teorie della crescita
- 1997, 40 Rosa CAPOLUPO
Endogenous Vs exogenous models of growth: the convergenze debate
- 1997, 39 Fernanda MAZZOTTA, Annamaria NESE
Transizioni "In and Out" il mercato del lavoro in Italia: un'analisi microeconomica
- 1997, 38 Fernanda MAZZOTTA
Disoccupazione e probabilità di occupazione in Italia: un'analisi su microdati
- 1997, 37 Maria Rosaria GAROFALO, Bruna BRUNO
Equivalenza istituzionale" dei modelli di contrattazione sul salario: oltre il dibattito tra centralizzazione e decentramento

- 1997, 36 Adalgiso AMENDOLA, Floro Ernesto CAROLEO, Gianluigi COPPOLA
Differenziali territoriali nel mercato del lavoro e sviluppo in Italia
- 1996, 35 Adalgiso AMENDOLA
Istituzioni e mercato del lavoro. Deregolazione, occupazione e paradigma istituzionale
- 1996, 33 Annamaria NESE
Modelli microeconomici per l'analisi della domanda abitativa
- 1996, 32 Annamaria NESE
Test semiparametrici per modelli parametrici
- 1996, 31 Giuseppe CELI
Vertical intra-industry trade and skill intensity in Europe: a cross sector analysis
- 1996, 30 Sergio DESTEFANIS
Nominal rigidities and real activity. A cross-industry analysis for Italy, 1951-93
- 1996, 29 Cesare IMBRIANI, Filippo REGANATI
International technology transfer into the italian manufacturing sector
- 1996, 28 Stefania di SERAFINO, Alberto GANDOLFI
The choice of the Government optimal procurement mechanism: the first-price sealed bid auction with one and/or two winners.
- 1996, 27 Raul de LUZENBERGER
Redistribution, and public debt with liquidity constraints
- 1996, 26 Bruno CHIARINI
Un modello VAR per la domanda di lavoro
- 1995, 25 Maria Rosaria CARILLO, Alberto ZAZZARO
Innovazione tecnologica e distruzione di capitale umano in un modello neo-shumpeteriano di crescita.
- 1995, 24 Raul de LUZENBERGER
Macroeconomia e politiche redistributive: il caso di vincoli di liquidità
- 1995, 23 Annamaria NESE
Tenure choice and demand for housing in Italy
- 1995, 22 Filippo REGANATI
La struttura delle preferenze per prodotti orizzontalmente differenziati.
- 1995, 21 Sergio DESTEFANIS, Michele LA ROCCA, Cosimo VITALE
Forecasting train ticket sales with linear model-based approaches and with edats

- 1995, 20 Stefania di SERAFINO
Bounded rationality and incomplete contracts
- 1995, 19 Adalgiso AMENDOLA, Floro E. CAROLEO, Maria Rosaria GAROFALO
Istituzioni, mercato del lavoro e decentramento delle decisioni.
- 1995, 18 Niall O'HIGGINS
Why did the youth training scheme reduce reduce the wages of young people? A story of human capital formation, reservation wages and job offers.
- 1994, 17 Antonio CARDONE
Misure di efficienza: alcuni aspetti teorici
- 1994, 16 Maria Rosaria GAROFALO, Luisa ZANCHI
Neo-corporativismo, centralizzazione e dispersione inter-settoriale dei salari.
- 1994, 15 Sergio DESTEFANIS
Allowing for frequency of negotiation in the aggregate wage equation. A study for italian manufacturing, 1973/92.
- 1994, 14 Marcello D'AMATO
Tariffs for a foreign industry with market power under incomplete information on demand
- 1994, 13 Raul DE LUZENBERGER, Cesare IMBRIANI, Giancarlo MARINI
Sustainability Issues in the process of European Integration
- 1994, 12 Riccardo MARSELLI, Antonio CARDONE
Interdipendenza tra regioni: un'analisi su dati di Panel
- 1993, 11 Adriana BARONE, Concetto Paolo VINCI
Dilemma del prigioniero e persistenza della disoccupazione involontaria
- 1993, 10 Maria Rosaria CARILLO
Mutamenti strutturali ed offerta di lavoro.
- 1993, 9 Niall O'HIGGINS
The effectiveness of YTS in Britain: an analysis of sample selection in the determination of employment and earnings
- 1993, 8 Giuseppe CELI
Politiche valutarie ed integrazione commerciale: l'esperienza dello SME negli anni '80
- 1992, 7 Paolo COCCORESE
Attività innovativa e configurazione industriale

- 1992, 6 Maria Rosaria GAROFALO, Gian Luigi CORINTO
*La Razionalità dell'Allocazione del Tempo di Lavoro in Agricoltura.
Con un'Applicazione Empirica ad un Sistema Locale attraverso la
PL..*
- 1992, 5 Adalgiso AMENDOLA, Maria SCATTAGLIA
Disoccupazione e Tassi di Attività nel Mezzogiorno
- 1992, 4 Floro Ernesto CAROLEO
La Disoccupazione Strutturale
- 1991, 3 Giovanni URGA
*Dynamic Models of Labour Demand in the Italian Industrial Sector:
Theories and Evidence from Panel Data*
- 1991, 2 Adalgiso AMENDOLA
Teoria dei Contratti Impliciti. Rigidità del Salario e Disoccupazione
- 1991, 1 Guido CELLA
Sulla Integrazione Produttiva Interregionale: il Caso del Mezzogiorno

CELPE – Centro di Economia del Lavoro e di Politica Economica
Università degli Studi di Salerno

Depositato ai sensi di Legge