



142

I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

ROMPERE IL CRISTALLO

I RISULTATI DI UN'INDAGINE ISFOL
SUI DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI
DI GENERE IN ITALIA

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

142

I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO



L'**Isfol**, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è stato istituito con D.P.R. n. 478 del 30 giugno 1973, e riconosciuto Ente di ricerca con Decreto legislativo n. 419 del 29 ottobre 1999 ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'Istituto opera in base allo Statuto approvato con D.P.C.M. 19 marzo 2003, nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione ed al miglioramento delle risorse umane.

L'**Isfol** svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione, consulenza ed assistenza tecnica. Fornisce un supporto tecnico-scientifico al Ministero del Lavoro, ad altri Ministeri, al Parlamento, alle Regioni e Province autonome, agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali, pubbliche e private, sulle politiche e sui sistemi della formazione ed apprendimento lungo tutto l'arco della vita, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale. Fa parte del Sistema Statistico Nazionale. Svolge inoltre il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia nazionale Lifelong Learning Programme - Programma settoriale Leonardo da Vinci.

Dove siamo

Via G. B. Morgagni, 33
00161 Roma
Tel. + 39 06445901

Riferimenti

Web: www.isfol.it
Presidente: **Sergio Trevisanato**
Direttore Generale: **Domenico Sugamiele**

La Collana

I Libri del Fondo sociale europeo raccoglie e valorizza i risultati tecnico-scientifici conseguiti nei Piani di attività Isfol per la programmazione di FSE 2007-2013 Obiettivo Convergenza PON "Governance e Azioni di sistema" e Obiettivo Competitività regionale e occupazione PON "Azioni di sistema"

La Collana

I Libri del Fondo sociale europeo è curata da **Isabella Pitoni** responsabile della Struttura di Comunicazione e Documentazione Istituzionale Isfol

ISSN: 1590-0002



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione
Direzione Generale del mercato del lavoro

fse per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

ISFOL

ROMPERE IL CRISTALLO

I RISULTATI DI UN'INDAGINE ISFOL
SUI DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI
DI GENERE IN ITALIA



ISFOL

Il volume raccoglie i risultati di una ricerca curata dall'area "Analisi e Valutazione delle Politiche per l'Occupazione" diretta da Marco Centra nell'ambito del Piano di Attività 2007-2010 della Misura 1, Obiettivo 1.

Il volume è a cura di **Emiliano Rustichelli**.

Sono autori del volume: **Emiliano Rustichelli** (Introduzione, cap. 1, Conclusioni); **Tiziana Canal** (cap. 2), **Paola Tanda** (cap. 3); **Marco Centra** e **Andrea Cutillo** (cap. 4), **Mirella Giannini** e **Fiorenzo Parziale** (cap. 5).

Editing del volume: **Anna Nardone**.

Testo chiuso a gennaio 2010

Coordinamento editoriale della collana
I Libri del Fondo sociale europeo
Valeria Cioccolo e Loretta Pacini

Copyright (C) [2010] [ISFOL]
Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza
Creative Commons Attribuzione - Non commerciale -
Condividi allo stesso modo 2.5. Italia License.
(<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.5/it/>)



ISBN: 978-88-543-0050-7



INDICE

Introduzione	7
1 Donne, partecipazione e salari	11
1.1 Le donne di fronte al mercato del lavoro	11
1.2 Partecipazione e fertilità	15
1.3 Partecipazione e redditi familiari	19
1.4 Le donne ed il lavoro	21
1.5 I riflessi delle esigenze di conciliazione sulle caratteristiche dell'occupazione femminile	23
1.6 I salari	26
1.7 Misure aggregate del differenziale retributivo di genere in Italia	27
1.8 Una stima del differenziale "netto"	31
2 Differenziali salariali e tempi di vita	43
2.1 Premessa	43
2.2 La componente "non spiegata" del differenziale retributivo	45
2.3 Che "genere" di conciliazione?	47
2.4 Alla ricerca del tempo perduto	48
2.5 Verso una conciliazione sostenibile	56
3 Differenziali salariali di genere e intensità della discriminazione nel luogo di lavoro	59
3.1 Introduzione	59
3.2 Descrizione dei dati	62
3.3 Alcune possibili obiezioni	69
3.4 Conclusioni	77
4 Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili	79
4.1 Introduzione	80
4.2 La selezione nell'occupazione	83

4.3	Lavori tipicamente femminili	84
4.4	Il modello	86
4.5	Le variabili utilizzate	89
4.6	Risultati empirici	94
4.7	Le equazioni dei redditi	99
4.8	Risultati relativi alla decomposizione	104
4.9	La discriminazione per determinati sottogruppi di donne	106
4.10	Conclusioni	109
5	I differenziali di genere nelle professioni ad alto reddito: imprenditori, dirigenti e professionisti	111
5.1	Introduzione	111
5.2	Meccanismi di allocazione nelle professioni ad alto reddito	112
5.3	Le differenze reddituali di genere	116
5.4	Il guadagno di dirigenti e professionisti dipendenti	119
5.5	Il guadagno degli indipendenti	123
5.6	Effetti di genere nella determinazione dei livelli reddituali nelle alte professioni	128
5.7	Conclusioni	131
	Conclusioni	133
	Allegato	135
	Riferimenti bibliografici	157

INTRODUZIONE

Questo volume rappresenta il terzo contributo del gruppo di ricerca ISFOL¹ al dibattito scientifico e politico attorno al tema dei differenziali retributivi di genere². Nel primo dei due volumi già pubblicati, è stato fatto un uso estensivo delle principali fonti dati italiane ed europee al fine di quantificare il differenziale retributivo di genere ed isolare i meccanismi di formazione del salario e le determinanti del differenziale retributivo. Molti dei contributi raccolti, tuttavia, in sintonia con altri studi italiani ed internazionali sul tema, hanno evidenziato la difficoltà di spiegare con i dati a disposizione non solo e non tanto la forbice retributiva, quanto la sua ampiezza. Le donne che lavorano, infatti, mostrano ormai livelli di competenze e professionalità in linea con quelle dei lavoratori di sesso maschile. Se ci attenessimo strettamente alla teoria economica - ipotizzando una retribuzione legata solamente alle competenze ed agli anni di esperienza - ed applicassimo strumenti "classici" dell'econometria, si otterrebbe una stima del differenziale retributivo medio di genere nullo o addirittura pari a circa 2 punti percentuali in favore delle donne. Tuttavia il *gender pay gap* osservato nel nostro paese ammonta a circa 10 punti percentuali³. La quota di differenziale retributi-

1. Il gruppo di lavoro sui differenziali retributivi, istituito da Lea Battistoni nell'ambito di un progetto di ricerca ISFOL sulle disparità di trattamento retributivo tra i generi, è composto da: Tindara Addabbo, Elisabetta Addis, Gianlorenzo Bagatta, Mario Biagioli, Alessandra Bozzoli, Stefania Cardinaleschi, Maria Giulia Catemario, Marco Centra, Maria Francesca Comerci, Andrea Cutillo, Gabriella Donatiello, Donata Favaro, Mirella Giannini, Aitanga Giraldi, Gabriella Maria Grassia, Roberta Guerri, Tiziana Lang, Marta Meleddu, Maria Merelli, Antonietta Mundo, Gabriella Natoli, Daniela Pieri, Federica Pintaldi, Maria Grazia Ruggerini, Emiliano Rustichelli, Paola Tanda. Si è anche avvalso della collaborazione di Paolo Calbucci, Piero Cipollone, Lucia Costanzo, Romina Fraboni, Chiara Luigini, Paolo Piacentini, Luciana Quattrociochi, Daniela Pieri, Isabella Rauti, Luisa Rosti, Marina Schenkel, Leonello Tronti, Cristina Venuleo, Paola Villa. Le attività del gruppo sono coordinate da Emiliano Rustichelli.
2. Le precedenti pubblicazioni del gruppo sono: Rustichelli E. (a cura di) *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, ISFOL, I Libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ), 2007; Catemario M.G., Merelli M., Ruggerini M.G., *Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro*, ISFOL, I Libri del Fondo sociale europeo, IGER, 2008.
3. La quantificazione del differenziale retributivo dipende in misura cruciale dalle tecniche di misura utilizzate (differenze medie grezze, modelli econometrici con e senza correzione, ecc.) e dal salario di riferimento (orario, settimanale, mensile, annuale; lordo o netto). Nei lavori sul tema si predilige, ove possibile, l'utilizzo del salario orario netto.

vo “non spiegata” - che è cresciuta in misura significativa nell’ultimo decennio - rimane elevata anche introducendo nei modelli altre variabili di controllo (settore, qualifica, contratto, ore lavorate, ecc.). La preponderanza di questa componente può essere anche spiegata con l’incapacità di molte fonti di dati di catturare una molteplicità di aspetti sociali, culturali ed organizzativi che fanno da sfondo al problema dei differenziali retributivi di genere. Con l’indagine sui differenziali retributivi di genere finanziata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (ISFOL-GPG, nel seguito), l’ISFOL ha cercato di colmare, almeno in parte questa carenza.

Breve descrizione dell’indagine

La rilevazione campionaria, condotta presso un campione di oltre 9.000 nuclei familiari residenti in Italia nel 2007, ha raggiunto circa 10.000 occupati in età lavorativa, analizzando le caratteristiche socio-anagrafiche di individui e famiglie, la storia lavorativa e professionale degli occupati e le loro scelte formative. Una sezione del questionario, che costituisce il principale valore aggiunto dell’indagine ISFOL, ha indagato i comportamenti e le attitudini degli individui nel contesto sociale, familiare e lavorativo proprio per esplorare le interrelazioni tra lavoro retribuito e vita privata, vita sociale, lavoro domestico e di cura che influiscono sulla formazione del salario e sulle carriere lavorative dei soggetti. L’indagine GPG 2007 è stata condotta tramite metodologia CATI su un campione di 9446 famiglie residenti in Italia. Condizione di inclusione delle famiglie nel campione è la presenza di almeno un individuo occupato in età compresa tra i 15 ed i 64 anni. Il campione è stato stratificato in base alla provincia di residenza, al numero dei componenti eleggibili ed alla dimensione del comune di residenza. L’indagine ha raggiunto 9 mila e 958 occupati, cui è stato sottoposto l’intero questionario di rilevazione. Attraverso domande relative al nucleo familiare, è stato inoltre possibile ricostruire le variabili socio-demografiche relative a 23 mila 131 individui, di cui 16 mila 709 in età lavorativa. La distribuzione per posizione nella professione del campione raggiunto tramite il CATI appare sbilanciata verso il lavoro dipendente. Sono infatti lavoratori subordinati il 78,8% degli uomini ed l’86,1% delle lavoratrici intervistate. Questa distorsione (secondo i dati della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2007 le due percentuali ammontano rispettivamente al 70% ed all’80%) dipende dalla difficoltà di reperire presso la propria abitazione i lavoratori autonomi e, probabilmente, da una maggiore propensione al rifiuto dell’intervista. Il dato viene comunque poi “corretto” in fase di post-stratificazione dei dati. Utilizzando un peso di riporto all’universo ottenuto tramite apposite procedure di calibrazione⁴, infatti, la percentuale di lavoratori autonomi scende al 71% tra gli uomini ed all’80,3% tra le donne. Nelle tab. da 1 a 5 vengono riportate alcune statistiche descrittive del campione, prima della fase ricostruzione del peso di espansione all’universo di riferimento.

4. Il peso è stato ricostruito secondo tecniche di calibrazione (Centra M., Falorsi P.D., 2008).

Età in classi	Uomini		Donne		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
0-14	2.707	25,8	2.461	19,4	5.168	22,3
15-29	2.404	22,9	2.453	19,4	4.857	21,0
30-39	1.028	9,8	1.793	14,2	2.821	12,2
40-49	1.684	16,1	2.771	21,9	4.455	19,3
50-64	2.068	19,7	2.508	19,8	4.576	19,8
64-W	585	5,6	669	5,3	1.254	5,4
Totale	10.476	100,0	12.655	100,0	23.131	100,0

Tabella 1
Numerosità del campione complessivo in base a sesso e classe di età

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
Non rilevato (età 0-14)	2.707	25,8	2.461	19,4	5.168	22,3
Nessun titolo/lic.elem.	605	5,8	969	7,7	1.574	6,8
Lic.media	2.594	24,8	2.867	22,7	5.461	23,6
Diploma	3.429	32,7	4.542	35,9	7.971	34,5
Laurea	1.141	10,9	1.816	14,4	2.957	12,8
Totale	10.476	100,0	12.655	100,0	23.131	100,0

Tabella 2
Numerosità del campione complessivo in base a sesso e titolo di studio

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Area di residenza	Uomini		Donne		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
Nord-ovest	3.010	28,7	3.695	29,2	6.705	29,0
Nord-est	1.760	16,8	2.247	17,8	4.007	17,3
Centro	1.895	18,1	2.336	18,5	4.231	18,3
Sud	3.811	36,4	4.377	34,6	8.188	35,4
Totale	10.476	100,0	12.655	100,0	23.131	100,0

Tabella 3
Numerosità del campione complessivo in base a sesso ed area geografica di residenza

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Tabella 4
Numerosità del campione in età lavorativa in base a sesso e condizione lavorativa

Condizione occupazionale	Uomini		Donne		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
Occupati	4.405	61,3	5.553	58,3	9.958	59,6
In cerca	398	5,5	306	3,2	704	4,2
Inattivi	2.381	33,1	3.666	38,5	6.047	36,2
Totale	7.184	100,0	9.525	100,0	16.709	100,0

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Tabella 5
Numerosità del campione in età lavorativa in base a sesso e posizione nella professione

Posizione	Uomini		Donne		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
Dipendente	3.469	78,8	4.781	86,1	8.250	82,8
Imprenditore	80	1,8	41	0,7	121	1,2
Professionista	335	7,6	195	3,5	530	5,3
Collaboratore	88	2,0	208	3,7	296	3,0
Lavoratore in proprio	387	8,8	252	4,5	639	6,4
Altro autonomo	46	1,0	76	1,4	122	1,2
Totale	4.405	100,0	5.553	100,0	9.958	100,0

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

1.1 LE DONNE DI FRONTE AL MERCATO DEL LAVORO

La partecipazione femminile ed il problema della selezione. L'impatto sulla stima dei differenziali retributivi

Come noto, i tassi di partecipazione femminili in Italia rimangono ampiamente al di sotto della media dei paesi più avanzati e, soprattutto, al di sotto dei livelli necessari a perseguire livelli ottimali di efficienza produttiva e distributiva⁵. Un incremento occupazionale, infatti, oltre a generare *coeteris paribus* un incremento del reddito e del benessere collettivo, garantisce una solida base contributiva per il perseguimento di politiche universalistiche di welfare e di sostegno all'occupazione. La scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro, assieme al fenomeno della segregazione verticale, rappresenta inoltre una diseconomia dal punto di vista dello sfruttamento e dell'allocatione del capitale umano, riducendo il livello di sviluppo e competitività del sistema paese⁶. L'esigua partecipazione femminile al mercato del lavoro ha un significativo impatto sulla forbice retributiva di genere. In particolare, quando il collettivo delle donne osservate nel mercato del lavoro si caratterizza per una produttività potenziale maggiore delle donne inattive, si parla di *selezione (positiva)* nell'occupazione. Per via di questo fenomeno, il salario femminile medio osservato risulta maggiore di quello che prevarrebbe qualora anche le donne con minore qualificazione entrassero nel mercato del lavoro. Il risultato della ridotta partecipazione femminile al mercato del lavoro è allora una compressione del *gap* retributivo di genere, che, in assenza di selezione positiva del collettivo femminile, assumerebbe valori assai più elevati.

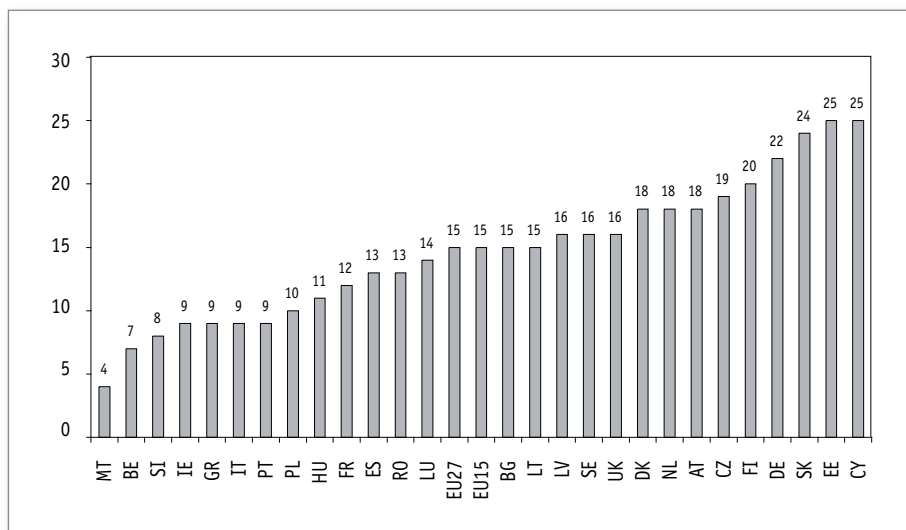
* Di Emiliano Rustichelli.

5. Nel 2007, il tasso di attività femminile in età 15-64 anni in Italia era pari al 50,7%, a fronte di una media comunitaria del 63,3% per l'Europa a 27 paesi e del 64,8% per l'Europa a 15 paesi (Fonte: EUROSTAT).

6. Rosti L. (2007), *Se sei così brava perché non sei ricca?*, in Rustichelli E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, ISFOL, Roma, I Libri del Fondo Sociale Europeo, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ).

Molti studi confermano questa caratteristica del mercato del lavoro italiano, che spiega tra l'altro gran parte dell'apparente esiguità del *gap* retributivo di genere⁷ in Italia rispetto ad altre economie avanzate, quali i paesi anglo-sassoni e quelli scandinavi⁸ (fig. 1.1).

Figura 1.1
Differenziali retributivi di genere non aggiustati, anno 2006



Fonte: EUROSTAT

Da un punto di vista meramente tecnico, il problema della selezione può essere affrontato attraverso appositi metodi di controllo che verranno esposti sia nel seguito di questo capitolo che in altri contributi presenti in questo volume (in particolare Centra e Cutillo; Tanda), pertanto in questa sezione introduttiva ci limiteremo ad alcune considerazioni generali circa la genesi e gli effetti della selezione nel mercato del lavoro. Una delle chiavi di lettura del fenomeno è ad esempio l'azione del meccanismo del *salario di riserva* o del *costo-opportunità*. Qualora il salario atteso dall'attività lavorativa non sia tale da compensare i costi addizionali dovuti al ricorso al mercato per la cura domestica e per l'accudimento di figli e/o altri parenti, molte donne preferiranno continuare a dedicarsi a tali attività. Ovviamente il salario atteso dipende in misura cruciale dalle competenze acquisite tramite la formazione scolastica ed extra-scolastica, ed è per questo che, come già accennato maggiore è la formazione delle donne più è alto il tasso di partecipazione al mercato del lavoro. Parimenti, più è elevato il carico di lavoro

7. Per i confronti internazionali - come quello presentato qui in figura - si utilizza una misura "non aggiustata" del differenziale retributivo, ottenuta rapportando la differenza tra salario medio maschile e salario medio femminile al salario medio maschile.

8. Sull'argomento si può fare riferimento ad esempio a Olivetti e Petrongolo (2008). Per una parziale disamina dei diversi raffronti internazionali Rustichelli E. (2005).

domestico e di cura, maggiori sono i costi monetari di ricorso al mercato. Ad esempio, si osserva una minore propensione al lavoro retribuito da parte delle donne con figli piccoli⁹. Occorre qui notare, tra l'altro, come i tassi di fertilità delle donne siano in generale negativamente correlati con il livello di istruzione raggiunto¹⁰. La scolarizzazione agisce pertanto attraverso due diversi canali sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, sia dal lato della formazione del salario sia da quello delle scelte riproduttive.

In tab. 1.1 sono riportati i tassi di attività maschili e femminili in base al titolo di studio conseguito, che mostrano l'inequivocabile impatto differenziale dell'istruzione tra uomini e donne sulle scelte di partecipazione al mercato del lavoro.

Titolo di studio	Uomini	Donne
Nessun titolo	54,3	19,0
Licenza elementare	55,0	18,6
Licenza media (o avviamento professionale)	69,9	40,3
Diploma di scuola superiore di 2-3 anni	85,5	63,5
Diploma di scuola superiore di 4-5 anni	79,9	62,8
Accademia Belle Arti, Istituto Superiore Industrie Artistiche	83,7	73,5
Diploma universitario, Laurea breve	90,7	81,2
Laurea di 3 anni di primo livello	53,8	54,1
Laurea specialistica di 2 anni di secondo livello	79,2	68,2
Laurea di 4 anni o più	89,9	78,4
Specializzazione post-laurea	95,6	90,4
Dottorato di ricerca	97,6	95,9
Totale	74,4	50,7

Tabella 1.1
Tassi di attività in base al sesso ed al titolo di studio, anno 2007

Fonte: ISTAT, RCFL (2007)

9. Il rapporto tra fertilità e partecipazione femminile al mercato del lavoro sarà approfondito nei successivi paragrafi. A livello individuale esiste una relazione negativa tra presenza di figli ed offerta di lavoro femminile (vista sia in termini di partecipazione che di ore lavorate), tuttavia, a livello aggregato, esiste una relazione positiva tra tassi di fertilità e tassi di attività femminile nei paesi OCSE (cfr. ad esempio, Del Boca, 2005).
10. Vi è tuttavia da rilevare come alcune regolarità storiche stiano progressivamente mutando. Sempre in Del Boca (2005), pur come risultato collaterale e non approfondito rispetto all'analisi principale, emerge una relazione positiva tra istruzione e fertilità. Cfr. comunque più avanti nel paragrafo dedicato alla relazione tra partecipazione e reddito familiare.

Il quadro testè delineato sottende un modello familiare con ruoli piuttosto specializzati: il reddito primario della famiglia è quello del capofamiglia maschio, la donna si occupa invece della cura e della gestione della casa e della famiglia. Al fine di “rompere” il circolo vizioso della mancata o parziale partecipazione al mercato del lavoro delle donne, dunque, occorre agire sia sul lato delle opportunità di carriera delle donne (fattore che innalzerebbe il salario atteso dalla ricerca di un impiego), sia su quello dell’organizzazione sociale e familiare. Da una parte, l’erogazione e l’universalizzazione di servizi di supporto e cura allevierebbero i costi di “esternalizzazione” del lavoro domestico, dall’altra, una maggiore condivisione dei carichi di lavoro non retribuito tra uomini e donne trasferirebbe il problema del costo-opportunità, che per ora grava solamente sulla donna, ad un livello familiare. Per questi motivi, assieme a tematiche più attinenti all’occupazione - quali la segregazione orizzontale e verticale, il tetto di cristallo ed il pavimento appiccicoso, la rigidità dell’organizzazione del lavoro -, il problema della condivisione dei carichi familiari, quello della carenza di servizi all’infanzia ed alla famiglia e più in generale l’analisi delle politiche di conciliazione, sono argomenti ricorrenti nella letteratura sul tema del lavoro femminile e dei differenziali retributivi di genere.

1.2 PARTECIPAZIONE E FERTILITÀ

Se guardiamo alla relazione tra partecipazione e scelte riproduttive da un punto di vista micro, ovvero a livello individuale, la correlazione negativa tra la presenza di figli e partecipazione al mercato del lavoro è un risultato consolidato della letteratura empirica sul mercato del lavoro. A giustificazione di tale relazione si possono richiamare i costi connessi alla esternalizzazione del lavoro di cura (che innalzano il *salario di riserva* delle donne) ovvero la difficoltà di conciliare tempi di vita e di lavoro in presenza delle necessità di cura ed assistenza dei figli piccoli. D'altro canto, le scelte riproduttive e quelle lavorative non possono essere considerate separatamente¹¹. In altre parole, le famiglie (le donne) tendono a pianificare il loro futuro in funzione delle condizioni economiche, sociali ed istituzionali del loro ambiente. Questo fatto ha importanti implicazioni sul piano delle *policy*, in quanto qualsiasi intervento nel contesto delle politiche sociali e/o del lavoro avrà riflessi sia sulle scelte riproduttive che su quelle lavorative delle donne. A testimonianza del ruolo fondamentale giocato dalle politiche, dalle istituzioni e dal contesto sociale è sufficiente osservare come, a livello aggregato, si osserva una correlazione positiva tra i tassi di fertilità totali ed il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro. Tra i paesi dell'Europa a 15, ad esempio, i paesi a minore fertilità (Italia, Grecia, Spagna) sono anche quelli dove il tasso di attività femminile è decisamente al di sotto della media comunitaria. Viceversa, Danimarca e Finlandia fanno registrare tassi di fertilità e tassi di attività tra i più alti del vecchio continente (fig. 1.2).

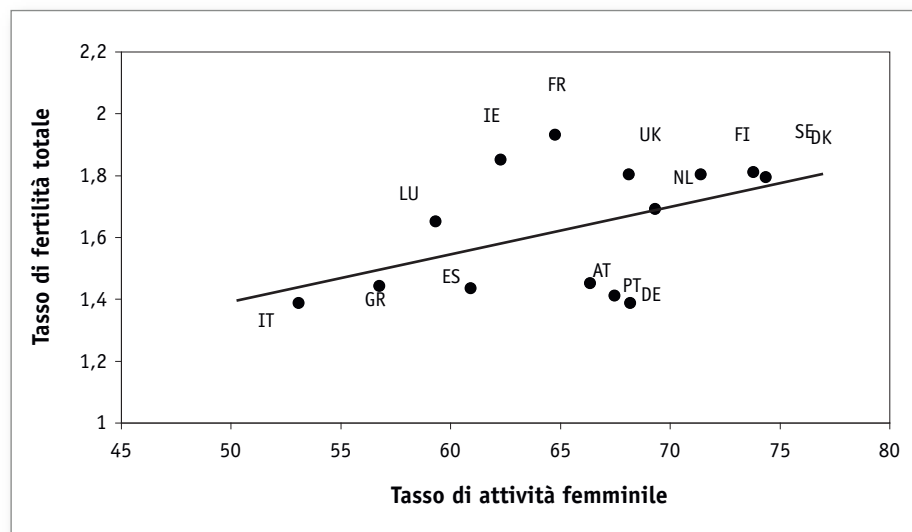


Figura 1.2
Tasso di attività femminile e tasso di fertilità totale nei paesi dell'Europa a 15, anno 2007

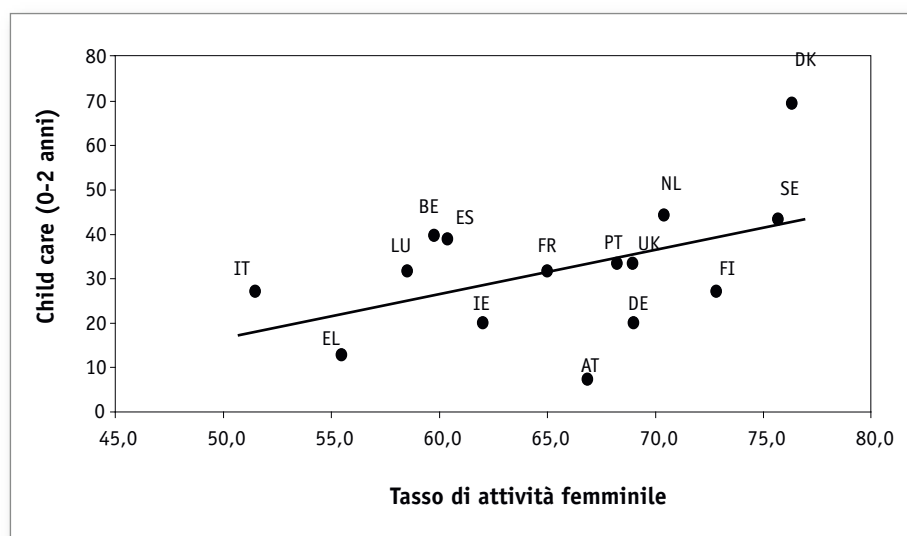
Fonte: EUROSTAT

11. Si veda ad es. Xie (1997), "Children and female labour supply behaviour", *Applied Economics*, 27, 1303-1310.

Ad influenzare il dato del confronto internazionale sono quindi, evidentemente, sia i “costi” connessi alla fertilità/maternità (ad es. costo, qualità e diffusione dei servizi alla famiglia) che i “benefici” connessi alla attività lavorativa (ad es. il livello delle retribuzioni e la flessibilità oraria)¹². Nella fig. 1.3 si rileva una relazione positiva tra la diffusione delle strutture di cura all’infanzia¹³ ed i tassi di attività femminile.

La diffusione di pratiche organizzative e di istituti contrattuali flessibili, tra cui, in particolare, il lavoro a tempo parziale, permette una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sia attraverso la riduzione che attraverso la modulazione dell’orario di lavoro. Tuttavia, nonostante un notevole incremento del lavoro a tempo parziale e degli orari flessibili nel nostro paese, meno del 15% delle lavoratrici lavora con orari che si adattano molto bene alle esigenze di vita familiare e sociale fuori del contesto lavorativo¹⁴. Negli altri paesi dell’Europa a 15, la medesima percentuale arriva a superare il 60% in Danimarca e Regno Unito, ed è stabilmente oltre i 30 punti percentuali in tutto il resto del continente (cfr. tab. 1.2).

Figura 1.3
Tasso di attività
femminile e
copertura dei
servizi di
childcare
nell’Europa a 15,
anno 2007



Fonte: EUROSTAT

12. Chiuri (1998) osserva come il fattore *costo* dei servizi giochi in Italia un ruolo relativamente modesto.

13. Il livello dei servizi all’infanzia è qui misurato come la quota dei bambini in età 0-2 anni che riceve almeno un’ora di cura tramite accordi formalizzati con strutture diverse dalla famiglia.

14. Indagine europea sulle Condizioni di Lavoro - Eurofund. I dati dell’indagine sono consultabili on-line sul sito della Fondazione.

Tabella 1.2
Adeguatezza dell'orario di lavoro con le esigenze familiari e sociali, donne (2005)

Paese	Molto bene	Bene	Non molto bene	Per nulla
Belgio	41,0	45,4	11,6	1,9
Danimarca	62,7	27,3	9,0	1,0
Germania	30,3	58,9	10,2	0,6
Grecia	25,5	36,2	25,6	12,6
Spagna	29,5	51,6	13,7	5,2
Francia	39,6	43,0	13,7	3,8
Irlanda	49,6	35,8	11,0	3,5
Italia	14,7	59,0	23,3	3,0
Lussemburgo	35,1	47,4	14,7	2,8
Olanda	37,2	49,0	13,5	0,2
Austria	42,9	47,0	8,6	1,5
Portogallo	28,2	55,1	12,5	4,3
Finlandia	45,5	43,7	9,2	1,5
Svezia	36,0	41,4	17,0	5,7
Regno Unito	61,8	28,0	7,9	2,4

Fonte: EWCS, 2005

Ponendo tale indicatore in relazione al tasso di attività femminile, appare evidente come la possibilità di usufruire di orari di lavoro soddisfacenti è uno dei fattori che inducono le donne a partecipare più attivamente al mercato del lavoro (fig. 1.4).

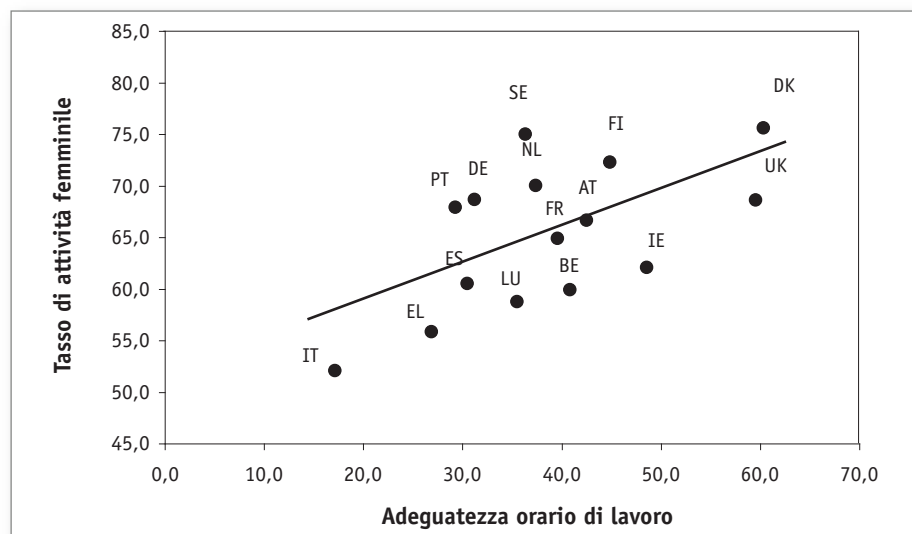


Figura 1.4
Tasso di attività femminile e livello di adeguatezza dell'orario di lavoro nell'Europa a 15, anno 2005

Fonte: EUROSTAT-EWCS, 2005

Tra le altre politiche che incidono congiuntamente su partecipazione e fertilità, occorre ricordare il ruolo di dispositivi che facilitano l'alternanza tra attività di cura ed attività lavorativa, quali i congedi di maternità e quelli parentali. Prescindendo da alcuni aspetti legati alla durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa - assenze troppo prolungate dal mercato del lavoro potrebbero ridurre, nel lungo periodo, le probabilità di occupazione a causa del deterioramento delle competenze acquisite -, l'esistenza di dispositivi che permettano al contempo di mantenere un'occupazione e un reddito agiscono positivamente sia sul tasso di fertilità che sul tasso di occupazione femminile, soprattutto in quei contesti caratterizzati da un basso tasso di attività femminile.

1.3 PARTECIPAZIONE E REDDITI FAMILIARI

Alcune ulteriori considerazioni circa la partecipazione femminile al mercato del lavoro riguardano il ruolo giocato dai redditi familiari. In generale, si osserva una debole relazione negativa tra redditi familiari e partecipazione. Si tratta del noto *effetto reddito* o *effetto ricchezza* per il quale l'utilità marginale di un'ora addizionale di lavoro è più bassa in presenza di redditi familiari elevati. In termini di redditi intra-familiari, poi, la partecipazione femminile tende a decrescere al crescere del salario del marito/convivente, a dimostrazione del ruolo spesso subalterno della donna nella famiglia quale produttrice di redditi da lavoro¹⁵. In tal senso, il persistere di differenziali retributivi di genere alimenta tale modello di organizzazione, essendo *coeteris paribus* i redditi presenti e futuri attesi dall'attività lavorativa maggiori per un uomo rispetto a quelli di una donna¹⁶. Vi sono tuttavia fenomeni che interagiscono in senso opposto a quello ora illustrato. In base al cosiddetto *assortative mating*, ad esempio, è molto probabile che il livello di istruzione dei due coniugi sia molto simile - tab. 1.3. Ne consegue che al crescere del titolo di studio della donna, crescono sia la sua probabilità di essere occupata ed il salario atteso da tale attività lavorativa sia la probabilità di convivere/sposare con un uomo altamente scolarizzato con reddito da lavoro atteso elevato.

Titolo di studio del capofamiglia	Titolo di studio del coniuge/convivente				
	Fino alla lic. elementare	Licenza media	Diploma	Laurea	Totale
Fino alla lic. elementare	40,5	39,2	17,8	2,4	100,0
Licenza media	9,7	53,0	34,9	2,4	100,0
Diploma	2,4	27,8	57,8	12,0	100,0
Laurea	0,6	9,5	46,8	43,1	100,0

Tabella 1.3
Il fenomeno dell'*assortative mating*

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

I dati nelle tabb. 1.4 e 1.5, desunti dall'indagine GPG confermano la presenza di una correlazione positiva tra il reddito mensile dei partner e tra il tasso di occupazione femminile ed il tasso di scolarizzazione del partner.

15. Ad es. Colombino U., De Stavola B. (1985), Xie X. (1997), Sprague A. (1988).

16. Sulla relazione tra redditi familiari e partecipazione femminile vi è anche da evidenziare il ruolo giocato dalla tassazione. Sul tema la letteratura è molto folta, sia in chiave teorica che empirica, con riferimenti nazionali e comparativi. Sul caso italiano, ad esempio, Di Nicola F. (2007, 2008).

Tabella 1.4
Salario medio mensile delle occupate in base al salario del partner

Salario mensile del partner (in classi)	Salario medio mensile
Fino a 700 euro	1.018,87
Tra 1000 e 1300 euro	1.063,64
Tra 1300 e 1700 euro	1.050,99
Oltre 1700 euro	1.163,11
Totale	1.128,74

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Tabella 1.5
Tasso di occupazione femminile in base al livello di scolarizzazione del partner

Titolo di studio del partner	Tasso di occupazione
Fino alla lic. elementare	29,3
Licenza media	33,4
Diploma	39,4
Laurea	49,2

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

1.4 LE DONNE ED IL LAVORO

Il valore del tempo

Chiamati ad elencare gli elementi più importanti della propria attività lavorativa, uomini e donne rispondono in maniera non troppo dissimile. La soddisfazione professionale è uno degli aspetti prioritari per circa il 58% di lavoratrici e lavoratori - tab. 1.6. Differenze appena sensibili riguardano la priorità attribuita all'aspetto retributivo rispetto a quello della stabilità lavorativa. Nelle donne prevale nettamente quest'ultimo (40,7% contro 34,3%), negli uomini, seppur di poco, il primo (38,9% contro 37,9%). I dati, quindi, smentiscono ampiamente lo stereotipo di una donna meno attenta dell'uomo agli aspetti retributivi e di carriera della attività di lavoro sul mercato. A ben vedere, più che concentrarsi su ciò che non interessa le donne, occorrerebbe guardare a ciò che sembra interessare meno gli uomini: protezione sociale e, soprattutto, flessibilità negli orari di lavoro.

	Donne	Uomini
Retribuzione	34,3	38,9
Soddisfazione professionale	57,7	58,4
Stabilità lavorativa	40,7	37,9
Protezione sociale	13,0	9,0
Gestione tempi di vita e di lavoro	25,4	19,6

Tabella 1.6
*Elementi ritenuti importanti da uomini e donne occupati rispetto alla loro attività lavorativa (valori percentuali), anno 2007**

* Poiché erano consentite risposte multiple, la somma dei valori in tabella supera il 100%.

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

L'esigua attenzione riservata agli aspetti della protezione sociale può essere spiegata dal fatto che questi vengono in larga parte assorbiti dal più ampio concetto di stabilità lavorativa. Occorre pertanto porsi con maggiore interesse all'analisi delle ragioni della discrasia di genere nella valutazione dell'importanza attribuita alla gestione dei tempi di vita e di lavoro. Innanzitutto il modello di organizzazione sociale e familiare ancora prevalente in Italia costringe la donna a preoccuparsi della gestione dei tempi di vita e di lavoro e ad attribuire quindi agli aspetti di flessibilità oraria e lavorativa un'importanza maggiore di quella percepita dagli uomini. In questa accezione, quindi, la flessibilità è vista più come una necessità che come una scelta volontaria delle occupate che devono ricoprire anche il ruolo di madri e produttrici domestiche.

Allo stesso tempo, occorre valutare se e quanto le donne possano attribuire al "tempo libero" - visto come tempo dedicato ai propri interessi ed alla cura di sé - un valore maggiore di quello attribuitogli dagli uomini. Quello che emerge dall'indagine ISFOL può certamente aiutare a comprendere quello che è "il rovescio della medaglia" di questo ragionamento: interrogati circa gli elementi trascurati nella pro-

1.4 Le donne ed il lavoro

pria vita, il 30,2% dei lavoratori sente di non trascurare nulla, il 27,2% sente di trascurare i divertimenti in genere e solo l'8,7% sente di trascurare se stesso. Tra le lavoratrici, di contro, sale la quota di "insoddisfatte": il 28,3% delle donne dichiara di trascurare se stessa, il 22,1% i divertimenti, il 7,6% il rapporto di coppia. Solamente il 21,5% delle lavoratrici sente di non trascurare nulla - tab. 1.7.

Tabella 1.7
Elementi che si ritiene di trascurare da parte di uomini e donne occupati, anno 2007

	Sesso	
	Maschio	Femmina
Le relazioni amicali	14,4	12,4
I figli	9,0	7,6
Me stessa/o	8,7	28,3
Il rapporto di coppia	10,0	7,6
Il lavoro	0,4	0,6
I divertimenti	27,2	22,1
Non trascuro niente	30,2	21,5
Totale	100,0	100,0

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Ne consegue, quindi, che quale sia il valore attribuito al tempo libero, le lavoratrici italiane esprimono l'esigenza di avere maggiore tempo per se stesse e per il proprio divertimento¹⁷. Una maggiore esigenza di flessibilità nei tempi di lavoro può allora anche essere letta come un'esigenza legata alla possibilità di gestire al meglio la propria vita privata.

17. Si veda il contributo di Tiziana Canal in questo volume.

1.5 I RIFLESSI DELLE ESIGENZE DI CONCILIAZIONE SULLE CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

La componente femminile dell'offerta di lavoro si trova dunque di fronte ad un'organizzazione sociale e del mondo del lavoro poco adatta alle esigenze ed alle necessità imposte alle donne dalla stessa società, ancora distante da un'effettiva divisione paritaria dei ruoli nella gestione e nell'espletamento del lavoro non retribuito¹⁸. Oltre ad avere un significativo impatto sulle scelte lavorative e riproduttive delle donne, questi ostacoli influiscono anche sulle caratteristiche e sulla qualità dell'occupazione femminile in genere.

La continua ricerca di "compromessi" tra il lavoro di cura e lavoro retribuito finisce per minare i percorsi di carriera delle donne. L'instabilità lavorativa si riflette sul tipo di lavoro svolto (ad esempio, all'interno del lavoro subordinato, oltre il 15% delle lavoratrici è impiegata tramite contratti a termine, contro una percentuale del 10% registrata tra gli uomini), sulla posizione professionale (le donne si concentrano su posizioni intermedie, tipicamente impiegatizie) ed, ovviamente, sulle retribuzioni. Tra l'altro, se oltre il 25% degli uomini trovano realizzazione o comunque un lavoro tramite attività di natura autonoma, la necessità di conciliare i vari aspetti della vita lavorativa, familiare e sociale preclude alle donne lo svolgimento di attività che tipicamente richiedono mobilità, disponibilità e flessibilità oraria¹⁹. Il part-time finisce per diventare - come scelta consapevole, obbligata od imposta - l'unico strumento di conciliazione efficace per gran parte delle donne: l'orario ridotto caratterizza il lavoro del 26% delle lavoratrici dipendenti ed è spesso l'istituto contrattuale che meglio si attaglia alle necessità delle donne in età lavorativa. Ma il dato che meglio illustra il ruolo svolto da questo istituto contrattuale è quello per cui una donna con figli in età inferiore ai 6 anni vede incrementare la probabilità di essere occupata a tempo parziale di circa 13 punti percentuali (tab. 1.8). Ciò suggerisce, tra l'altro, che andrebbe ulteriormente indagata la capacità di attivare ulteriori segmenti della popolazione femminile attraverso un maggiore sviluppo di questo istituto.

18. Sempre nel contributo di Canal vengono illustrati i diversi modi di gestione del tempo giornaliero tra uomini e donne.

19. Si sottace qui - per non aprire ulteriori elementi di analisi - la difficoltà di accesso ad alcune professioni legata a stereotipi di genere ancora fortemente diffusi. In tal senso il contributo di Giannini (2007) e Giannini e Parziale in questo volume evidenziano sia le barriere sociali e culturali che impediscono alle donne di accedere a professioni ad elevata specializzazione, sia le forti disuguaglianze di genere nei redditi di professionisti e dirigenti.

Tabella 1.8
Quota di occupate dipendenti a tempo parziale in base alla presenza di figli piccoli

Numero di figli in età inferiore ai 6 anni	% part-timers
Nessuno	23,0
Uno	38,6
Due o più	39,0
Totale	26,0

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Allo stesso tempo, non bisogna considerare il part-time femminile come unica soluzione al problema della conciliazione, in quanto da una parte perpetuerebbe l'attuale distinzione di genere nei ruoli svolti all'interno della famiglia e dall'altro incide pesantemente sulle chance di progressione professionale delle occupate. Laddove ad esempio il tempo (e la *disponibilità* di tempo) dedicato all'attività di lavoro retribuito rimane un parametro importante per le carriere intra-aziendali, il fatto che la quota di occupate a tempo parziale che svolge ore di lavoro straordinario (retribuito o non retribuito) sia di gran lunga inferiore alla medesima quota registrata tra le lavoratrici a tempo pieno (21% contro 28,7%) dimostra la difficoltà che molte donne incontrano nel contemperare le esigenze di vita privata con quelle di carriera.

Al maggiore carico di lavoro domestico sostenuto dalle donne all'interno delle famiglie corrisponde un maggiore sacrificio delle chance di carriera nel mercato del lavoro. In presenza di figli piccoli, l'attività del padre nel mercato tende infatti ad intensificarsi, mentre quella della madre tende a scemare. In presenza di un figlio in età inferiore ai 6 anni, infatti, la quota delle donne che effettuano ore di straordinario scende dal 26,9% al 22,7% - tab. 1.9.

Tabella 1.9
Quota di occupati che svolgono ore di lavoro straordinario (retribuito e non retribuito) in base al genere ed al numero di figli in età inferiore ai sei anni

Figli in età inferiore ai 6 anni	Uomini	Donne
Nessuno	33,8	26,9
Uno	33,8	22,7
Due o più	39,0	20,9

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Soprattutto in presenza di un figlio piccolo, la possibilità di ricevere un aiuto nelle attività di lavoro domestico e di cura permette alle donne di intensificare in misura sensibile il loro impegno nelle attività di lavoro retribuito. Ad esempio, la quota di donne con un figlio in età inferiore ai sei anni che svolge ore di lavoro straordinario cresce dal 19,6% in assenza di aiuto al 32,6% in presenza di un aiuto - tab. 1.10. La condivisione dei carichi familiari può sopperire od integrare l'aiuto ricevuto da reti formali od informali di sostegno alla famiglia. Tra le varie doman-

de volte ad analizzare il livello di condivisione delle attività di lavoro domestico e di cura all'interno del nucleo familiare, ve ne è una che rileva chi si occupi prevalentemente della cura del bambino in caso di malattia. Va da sé che nella stragrande maggioranza dei casi, oltre il 70% delle risposte valide, il familiare "incaricato" di tale attività è la madre. In quelle famiglie in cui il padre è stato indicato come persona di riferimento per le attività di cura, la quota di donne che possono "permettersi" ore di straordinario lavorativo è del 29,4%, ben superiore al 20,4% di coloro che si devono occupare in prima persona del bambino e superiore anche al 26,3% registrato tra le donne di quelle famiglie che possono contare sull'aiuto dei nonni.

1.5 I riflessi delle esigenze di conciliazione sulle caratteristiche dell'occupazione femminile

Figli in età inferiore ai 6 anni	Riceve aiuto	Non riceve aiuto
Nessuno	32,9	26,1
Uno	32,6	19,6
Due o più	10,8	24,4

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Tabella 1.10
Quota di donne occupate che svolgono ore di lavoro straordinario (retribuito e non retribuito) in base al numero di figli in età inferiore ai sei anni ed al fatto di ricevere aiuto nelle attività di lavoro domestico e di cura

1.6 I SALARI

Aspetti definitori ed ambito dell'analisi

La misura dei redditi da lavoro può svolgere una duplice funzione. Se l'obiettivo dell'analisi è quello di analizzare remunerazione del fattore lavoro ed, eventualmente, l'evoluzione dei salari in base alle caratteristiche dell'occupazione o dei lavoratori, la misura normalmente presa a riferimento è quella del salario orario; se invece si vuole analizzare la dinamica della disuguaglianza dei redditi da lavoro, si può fare riferimento ad una misura del reddito cumulato dagli individui in un arco temporale definito (in genere l'annualità), evidenziando in tal modo le modifiche intervenute nel rapporto dei redditi percepiti da determinate categorie soggettive e/o sociali. Il primo tipo di analisi meglio si adatta ad analisi relative all'efficienza ed alla produttività del lavoro, la seconda invece può essere riguardata come un'analisi della distribuzione della ricchezza all'interno della società. Nella letteratura economica che si occupa di differenziali retributivi di genere è prassi consolidata quella di utilizzare come variabile di riferimento il salario orario, al fine di cogliere le discrasie esistenti nella valutazione di una singola unità di lavoro prestata da uomini e donne. Anche in questa sezione si farà riferimento ad una misura del salario orario netto ottenuta attraverso l'analisi delle risposte fornite al questionario dell'indagine ISFOL-GPG 2007²⁰. Per quanto attiene poi al bacino di osservazione che studieremo nei prossimi paragrafi, limiteremo l'attenzione al mondo del lavoro alle dipendenze, vista la diversità di approccio e strumenti necessari all'analisi dei redditi da lavoro autonomo²¹.

20. Per ciò che attiene, in particolare, al lavoro dipendente, l'intervista ha previsto dapprima l'indicazione dell'ultima mensilità percepita dai lavoratori in forma puntuale. Laddove l'individuo intervistato non è stato in grado di fornire tale informazione, è stata effettuata una domanda di "rilancio in classi", volta a raccogliere una misura indicativa della retribuzione. In quest'ultimo caso, il dato è stato riportato alla variabile continua applicando una variabile uniforme nell'intorno del valore centrale della classe reddituale dichiarata. Anche per il dato rilevato puntualmente, tuttavia, poiché si sono riscontrati fenomeni di "accentramento" attorno a cifre intere, si è applicato un semplice disturbo di 5 punti percentuali verso l'alto o verso il basso attorno al valore rilevato. Il salario orario è stato ottenuto dividendo il salario mensile così ottenuto per il numero medio di ore lavorato in un mese.

21. Si rimanda, tuttavia, al contributo di Giannini e Parziale nel seguito di questo volume ed ai risultati proposti da Giannini (2007) nella precedente ricerca condotta dall'ISFOL sul tema.

1.7 MISURE AGGREGATE DEL DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE IN ITALIA

In base ai dati dell'indagine ISFOL-GPG, la disparità media di trattamento orario tra lavoratori e lavoratrici dipendenti in Italia è pari a circa 7 punti percentuali a favore dei primi. Il salario orario medio maschile in Italia è pari infatti a circa 8,6 euro, a fronte degli 8,0 euro percepiti mediamente da una lavoratrice dipendente. Di per sé, tuttavia, il dato medio è relativamente poco informativo: esso infatti nasconde forti effetti di composizione, dovuti sia al fenomeno della selezione positiva delle donne nell'occupazione che alla segregazione di genere - orizzontale e verticale - che caratterizza il mercato del lavoro italiano. La stratificazione per una serie di variabili socio-economiche (età, area di residenza, titolo di studio, professione, settore di attività economica) già permette infatti di identificare le distorsioni implicite nell'analisi del solo dato medio - si veda la tab. 1.11.

	Caratteristiche	Uomini	Donne	Totale	GPG
Classe di età	15-29	6,9	6,3	6,6	9,1
	30-39	8,1	8,0	8,1	1,7
	40-49	9,1	8,5	8,9	6,3
	50-64	10,2	9,0	9,7	12,0
Area di residenza	Nord-ovest	8,6	8,0	8,3	6,9
	Nord-est	8,5	7,8	8,2	8,5
	Centro	8,8	8,2	8,5	7,4
	Sud	8,6	8,2	8,5	5,3
Titolo di studio	Nessun titolo	7,5	5,8	6,8	22,9
	Lic. media	7,6	6,3	7,2	16,4
	Diploma	8,7	8,0	8,4	8,1
	Laurea	12,5	10,8	11,5	13,9
Professione	Dirigenti, imprenditori	13,9	11,7	13,5	15,9
	Professioni intellettuali, scientifiche	12,7	9,5	11,6	25,3
	Insegnanti	16,7	14,7	15,6	12,0
	Professioni tecniche	9,2	8,3	8,7	10,3
	Impiegati	8,8	7,4	8,0	15,8
	Addetti ai servizi ed alle vendite	7,8	7,4	7,6	5,0
	Artigiani, operai specializzati	7,4	5,9	7,2	20,8
	Professioni non qualificate, agricoltori, operai	7,3	5,8	6,9	21,1

Tabella 1.11
Salario orario medio in base al sesso e relativo differenziale retributivo secondo l'età, titolo di studio, area di residenza, professione, settore di attività economica (valori in euro ed in %)

segue

segue
Tabella 1.11
Salario orario medio in base al sesso e relativo differenziale retributivo secondo l'età, titolo di studio, area di residenza, professione, settore di attività economica (valori in euro ed in %)

	Caratteristiche	Uomini	Donne	Totale	GPG
Settore di attività	Agricoltura, caccia e silvicoltura	7,0	5,9	6,6	16,7
	Industria dell'energia, industrie estrattive	8,6	9,5	8,6	-9,8
	Industrie della trasformazione	7,8	6,4	7,5	17,7
	Industria delle costruzioni	7,2	6,9	7,2	4,9
	Commercio all'ingrosso e al dettaglio	7,3	6,6	7,0	9,7
	Alberghi e ristoranti	7,1	5,9	6,4	16,9
	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	8,9	8,2	8,8	7,6
	Attività finanziarie	10,7	8,6	9,8	19,0
	Attività immobiliare, noleggio, informatica, ricerca	8,4	6,5	7,5	23,6
	Amministrazione pubblica	9,3	7,9	9,0	15,7
	Istruzione, sanità e assistenza sociale	11,9	9,7	10,4	18,6
	Altri servizi pubblici, sociali e personali	7,8	6,3	7,1	19,2
	Totale		8,6	8,0	8,4

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Innanzitutto, il *gap* retributivo medio è più alto tra i giovani ed i lavoratori anziani, mentre è relativamente contenuto tra i lavoratori in età compresa tra i 30 ed i 39 anni (fig. 1.5). Il dato riferito all'area di residenza mostra come il differenziale sia più contenuto nel Mezzogiorno, in quelle aree, cioè, dove la partecipazione femminile al mercato del lavoro è più bassa ed il fenomeno della selezione positiva nell'occupazione è più forte (fig. 1.6).

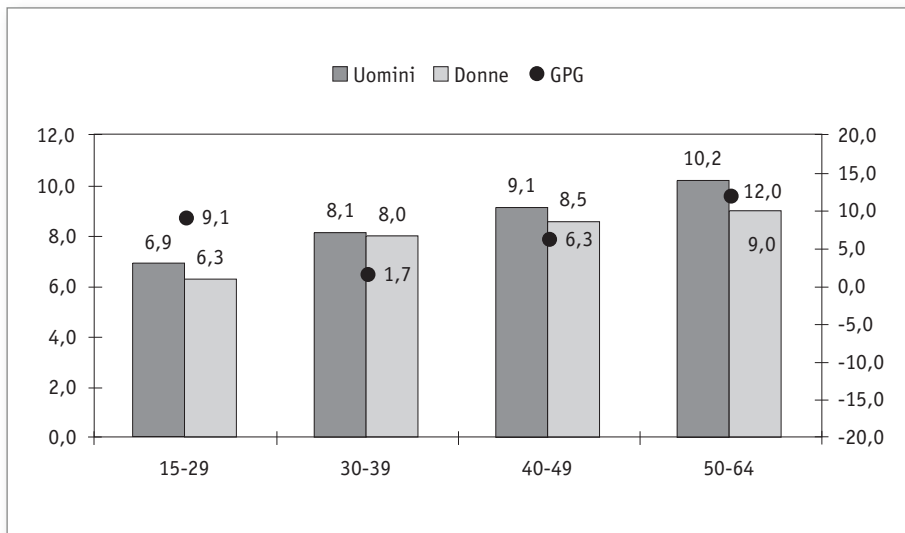


Figura 1.5
Salario orario medio in base al sesso e relativo differenziale retributivo di genere secondo l'età (valori in euro ed in %)

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

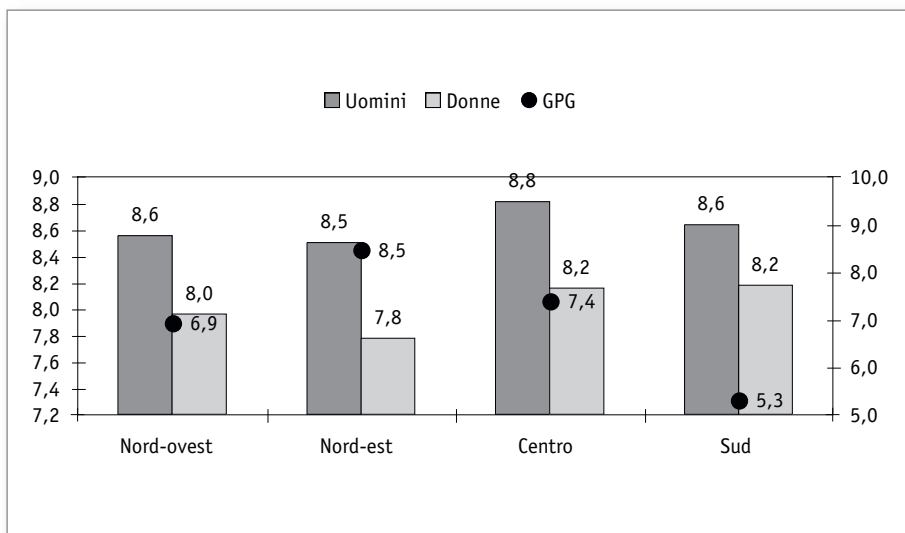
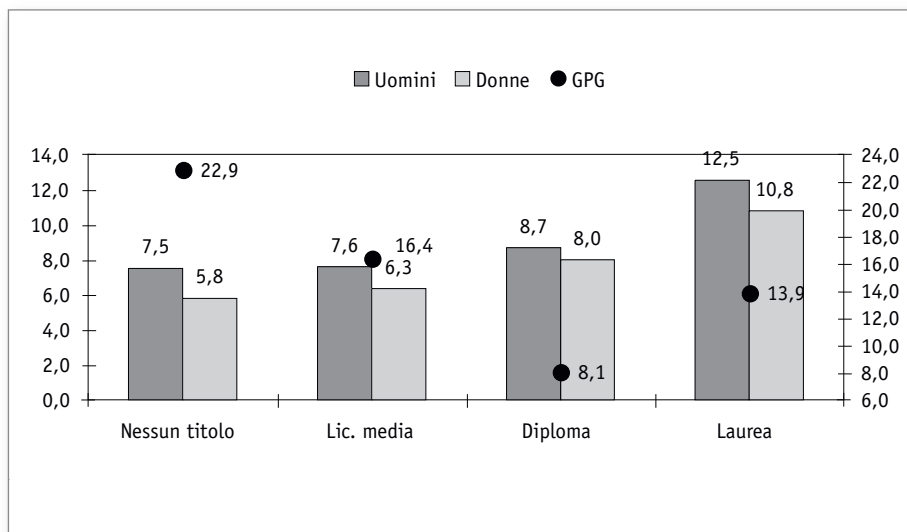


Figura 1.6
Salario orario medio in base al sesso e relativo differenziale retributivo di genere secondo l'area di residenza (valori in euro ed in %)

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Il *gap* retributivo supera ampiamente i 15 punti percentuali tra i lavoratori con bassa scolarizzazione ed i 13 punti percentuali tra quelli con alta scolarizzazione. Solo tra i lavoratori diplomati il differenziale retributivo scende al di sotto del 10% (fig. 1.7).

Figura 1.7
Salario orario medio in base al sesso e relativo differenziale retributivo di genere secondo il titolo di studio (valori in euro ed in %)



Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Anche l'analisi delle retribuzioni medie per settore evidenzia una diffusa presenza di *gap* retributivi di genere. Questi raggiungono i livelli più elevati nel settore dei servizi avanzati (23,6%) e rimangono sostenuti nel settore finanziario, nei servizi sociali, nell'istruzione e sanità. I differenziali più contenuti si riscontrano nel settore delle Costruzioni (4,9%) ed in quello delle industrie estrattive, dove, in media, le donne guadagnano il 10,5% in più dei colleghi. Tuttavia, in questi ultimi due settori, il basso tasso di femminilizzazione - specialmente quello della manodopera meno specializzata -, rende poco significative le stime del differenziale effettuate sul valor medio. Differenziali medi elevati si riscontrano infine in tutte le categorie professionali: assumono valori superiori al 25% tra le professioni intellettuali e scientifiche e superiori al 20% in quelle a scarsa qualificazione, evidenziando al contempo il fenomeno del tetto di cristallo - che impedisce alle donne di accedere a posizioni apicali - e quello del pavimento appiccicoso - che inchioda le donne in posizioni a scarsa retribuzione. Il *gap* salariale assume invece valori più contenuti nelle professioni intermedie, ed, in particolare tra gli addetti ai servizi ed alle vendite (5%).

1.8 UNA STIMA DEL DIFFERENZIALE “NETTO”

Ricondurre il differenziale retributivo di genere ad un valore depurato dei vari effetti di composizione e segregazione che caratterizzano il mercato del lavoro non è impresa di facile risoluzione. Diversi problemi di natura tecnica ed interpretativa si frappongono infatti tra l'analisi dei dati osservati e la stima di un indicatore “affidabile” sulla forbice retributiva tra uomini e donne. Lo sviluppo del dibattito scientifico sull'argomento, l'affinarsi delle tecniche statistiche e la crescita della capacità computazionale dei computer, hanno permesso di allargare ed arricchire le conoscenze sul fenomeno. Grazie all'introduzione delle regressioni quantiliche²², ad esempio, si è potuta studiare la relazione esistente tra differenziale retributivo e distribuzione dei redditi da lavoro, evidenziando in maniera più chiara i fenomeni del tetto di cristallo e del cd. “pavimento appiccoso”. Analogamente, l'originaria scomposizione del differenziale retributivo effettuata sulla media della distribuzione in una componente imputabile alle caratteristiche ed una imputabile alla diversa remunerazione di tali caratteristiche²³, è stata integrata da ulteriori e più raffinate tecniche, volte ad esplicitare il ruolo dei fattori non osservati nella determinazione della diversa retribuzione sul mercato di uomini e donne²⁴. Le originarie tecniche di regressione e decomposizione, inoltre, sono state integrate da modelli in grado di tenere conto sia della selezione nell'occupazione che dell'endogeneità delle scelte formative ed occupazionali. Lo stesso concetto di differenziale retributivo, ed in particolare del significato delle sue componenti (spiegata e non spiegata), si è arricchito di riflessioni e spunti critici, che ampliano il concetto di discriminazione sul mercato del lavoro a quello più ampio di discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro.

In questa sezione procederemo gradualmente ad individuare delle misure soddisfacenti del *gender pay gap* ed in particolare a scorporare dall'indicatore grezzo quella quota di forbice retributiva che non trova spiegazione nelle caratteristiche possedute mediamente da lavoratori e lavoratrici in Italia. Ci avvarremo, ovviamente, dei risultati dell'indagine ISFOL-GPG 2007, nella quale si è cercato di raccogliere tutta una serie di informazioni ausiliare adatte a “spiegare” la condizione reddituale degli individui. Partiamo dalla più semplice quantificazione del differenziale. Costruiamo una equazione minceriana²⁵ del logaritmo del salario ora-

22. Koenker R. (2005).

23. Oaxaca (1973), Blinder (1973). Si rimanda anche a Centra e Venuleo (2007), Mundo e Rustichelli (2007) per alcune evidenze empiriche recenti. Sull'evoluzione delle tecniche di decomposizione si veda anche Grimshaw e Rubery (2002).

24. Ad es. Juhn C., Murphy K.M., Pierce B. (1993), Melly (2005), Machado e Mata (2005).

25. Si definisce equazione del salario qualsiasi funzione che ponga il salario come variabile dipendente. Tale equazione identifica in particolare il salario medio atteso di un individuo, dato un set di caratteristiche (variabili esplicative). Si deve a Mincer la sistematizzazione delle relazioni esistenti tra salario, produttività, esperienza lavorativa e titolo di studio (Mincer, 1974) e pertanto si definisce “minceriana” l'equazione del salario che include tra le variabili esplicative solamente il titolo di studio e l'esperienza lavorativa accumulata.

rio salario che includa come variabili indipendenti il livello di istruzione e l'esperienza lavorativa. Includiamo inoltre nell'analisi una dummy di genere che assume valore 1 quando l'unità di analisi è di sesso femminile. Il valore del coefficiente associato a questa variabile permette di ottenere una prima misura del *gap* retributivo di genere medio, *a parità di titolo di studio ed esperienza lavorativa cumulata*.

La stima del nostro parametro di interesse - ottenuta tramite il metodo dei minimi quadrati ordinari (OLS) - è pari a -11,4 che equivale ad un differenziale retributivo di circa 11 punti percentuali - tab. 1.12. La bontà dei dati raccolti e del modello utilizzato viene confermata dal segno assunto dai coefficienti delle altre variabili di regressione incluse nel modello: il reddito orario da lavoro, infatti, sale al crescere del livello di scolarizzazione e dell'esperienza accumulata sul mercato del lavoro. Ripetiamo le regressioni separatamente per uomini e donne, al fine di valutare il diverso impatto dei regressori sulla formazione del salario. Salta subito agli occhi come il valore della costante delle due equazioni sia significativamente diverso: il salario orario "minimo" degli uomini - calcolato cioè su individui senza esperienza lavorativa e senza titolo di studio - è di circa un euro e mezzo superiore a quello femminile²⁶. Stante questa differenza di base, rendimenti associati all'istruzione ed all'esperienza - misurati dal valore del coefficiente di regressione - risultano mediamente più elevati per la componente femminile della manodopera.

Seppur indicativa, la dummy di genere non è un indicatore soddisfacente della forbice retributiva tra uomini e donne. Essa è infatti in grado di catturare solamente un differenziale medio esistente in un'economia, ma non riesce a quantificare come ed in che misura tale differenziale viene ad essere generato²⁷. La decomposizione del differenziale retributivo di genere cerca di venire incontro a tale problema. Essa permette, nella sua versione più semplice, di scomporre la differenza tra i salari medi osservati in due addendi: una parte "spiegata" dalle differenti caratteristiche (livello di scolarizzazione ed esperienza, nel nostro caso) osservate tra uomini e donne ed una "non spiegata", comunemente attribuita alla differente remunerazione media di tali caratteristiche nel mercato del lavoro. Il risultato di tale scomposizione applicata alla stima minceriana dei salari è in linea con altre recenti evidenze empiriche per il mercato del lavoro italiano: la componente "spiegata" del differenziale è pressoché nulla, mentre quella "non spiegata" assorbe tutto il *gap* salariale osservato in Italia - cfr. sempre tab. 1.12. Nello specifico, la componente del differenziale imputabile alle caratteristiche è lievemente negativa, a testimonianza della maggiore "dote" di produttività potenziale che le donne portano sul mercato del lavoro mentre la componente imputabile ai "prezzi" attribuiti alle caratteristiche osservate supera abbondantemente la soglia

26. Si ricordi che la variabile dipendente del modello è il logaritmo del salario orario netto.

27. Le stime ottenute con il metodo dei minimi quadrati ordinari sono distorte anche dal fenomeno della selezione positiva nell'occupazione. Tale problema verrà affrontato più avanti.

del 100% del differenziale osservato. Anche introducendo nell'analisi un terzo termine "residuale"²⁸, frutto di fattori non osservabili, il risultato della decomposizione risulta sostanzialmente immutato.

È ovvio che la diversa collocazione di lavoratori e lavoratrici sul mercato può determinare il segno e la quantificazione dei differenziali retributivi medi di genere osservati in un'economia. L'introduzione di ulteriori variabili di controllo nella regressione, quali il settore di attività economica, la professione, l'orario di lavoro, permette di tenere in considerazione tutti questi fattori e di analizzare quindi le differenze retributive rispetto ad una partizione assai più fine del mercato del lavoro. Tuttavia questa scelta impone riflessioni e considerazioni circa la natura e l'obiettivo dell'analisi. L'equazione minceriana del salario ha infatti il pregio di analizzare il salario "potenziale" di un individuo in base alle competenze acquisite fuori e dentro il mercato del lavoro. In altre parole, tale specificazione parte dall'assunto che la distribuzione dei lavoratori sul mercato sia il frutto di tali competenze, e che qualsiasi forma di segregazione orizzontale e verticale della manodopera sia quindi da considerarsi come frutto di discriminazione nell'accesso a determinate posizioni professionali. Se tuttavia introduciamo l'ipotesi che uomini e donne possano avere preferenze diverse verso il lavoro e la professione - ovvero tenere in considerazione fenomeni di endogeneità delle scelte lavorative - dobbiamo includere nell'analisi ulteriori fattori di controllo per identificare misure più raffinate del *gender pay gap*²⁹.

Introduciamo allora nella funzione di stima del salario un'altra serie di variabili che identificano la professione ed il settore di attività economica del lavoratore, il suo orario di lavoro settimanale, l'età, la zona di residenza geografica, e due ulteriori *dummy* che identificano i lavoratori a tempo parziale e quelli a tempo determinato. Il risultato della regressione congiunta e di quelle separate aggiunge importanti elementi di riflessione all'analisi. Innanzitutto si accentua il valore negativo di uno dei nostri parametri di interesse nella regressione congiunta, la *dummy* di genere, che passa da -0,115 ai -0,171 del modello completo - tab. 1.12. Ciò fa supporre che il ruolo della composizione e della diversa allocazione della manodopera giochi un ruolo fondamentale nella determinazione del differenziale retributivo medio osservato. In particolare, la completa specificazione del modello, induce in prima approssimazione a segnalare che a *parità di scolarizzazione, esperienza e posizione professionale*, la retribuzione di una lavoratrice è in media inferiore di 17 punti percentuali a quella di un lavoratore.

28. Blau F.D., Kahn, L. M. (1992), "The gender earnings gap: learning from international comparisons", *American Economic Review*, 82 (2), 533-538

29. Il tema è qui affrontato in maniera non esaustiva. Si rimanda al contributo di Centra e Cutillo in questo volume ed a Solberg (2004).

Tabella 1.12
Risultati delle
regressioni OLS e
relative
decomposizioni
del differenziale
retributivo medio

Tabella 1.12 Risultati delle regressioni OLS e relative decomposizioni del differenziale retributivo medio

Dipendente: logaritmo del salario orario	Modello "Mincer"			Modello "esteso"		
	Tutti	Uomini	Donne	Tutti	Uomini	Donne
Donna	-0,115 ***			-0,171 ***		
Lic. media	0,116 ***	0,078 **	0,170 ***	0,070 ***	0,041	0,117 ***
Diploma	0,330 ***	0,263 ***	0,426 ***	0,173 ***	0,115 ***	0,257 ***
Laurea	0,678 ***	0,632 ***	0,752 ***	0,297 ***	0,229 ***	0,387 ***
Esperienza	0,182 ***	0,171 ***	0,193 ***	0,085 ***	0,083 ***	0,080 ***
Età				0,011 ***	0,004	0,021 ***
Età quad.				0,000 **	0,000	0,000 ***
Nord-est				-0,017	-0,017	-0,011
Centro				-0,009	-0,019	0,011
Sud				-0,042 ***	-0,035 **	-0,053 ***
Lavoro a termine				-0,054	-0,053 ***	-0,044 **
Part-time				0,018	0,081	0,003
Ore lavorate				-0,010 ***	-0,009 **	-0,011 **
Occupazione				X	X	X
Settore				X	X	X
Costante	0,889 ***	0,994 ***	0,644 ***	1,683 ***	1,833 ***	1,242 ***
Differenza	0,087 ***			0,087 ***		
Decomposizione semplice						
Spiegata	-0,027 ***	-30,9 %		-0,051 ***	-58,7 %	

segue

segue **Tabella 1.12** Risultati delle regressioni OLS e relative decomposizioni del differenziale retributivo medio

Dipendente: logaritmo del salario orario	Modello "Mincer"			Modello "esteso"		
	Tutti	Uomini	Donne	Tutti	Uomini	Donne
Non spiegata	0,115 ***	130,9 %		0,139 ***	158,7 %	
Decomposizione estesa						
Caratteristiche	-0,029 ***	-33,3 %		-0,110 ***	-125,5 %	
Prezzi	0,115 ***	130,9 %		0,139 ***	158,7 %	
Residui	0,002	2,4 %		0,058 ***	66,7 %	

*** significativo al 5% **significativo al 10%

segue
Tabella 1.12
 Risultati delle
 regressioni OLS e
 relative
 decomposizioni
 del differenziale
 retributivo medio

Guardando ai coefficienti dei regressori di questa nuova specificazione sembra essere confermato un maggiore rendimento associato all'istruzione per le donne rispetto agli uomini. Tra questi ultimi l'effetto positivo esercitato dall'esperienza sul salario prevale sull'effetto età, che invece prevale nella manodopera femminile. La penalizzazione salariale che colpisce i lavoratori del Sud della penisola sembra più marcata tra le donne, mentre tra gli uomini risultano lievemente più penalizzate le posizioni di lavoro a termine. Anche per il modello a specificazione completa è possibile effettuare la decomposizione del differenziale osservato in due o tre componenti. Nel caso della decomposizione semplice, ancora una volta la componente "spiegata" del *gap* retributivo - che ammonta a circa 60 centesimi di euro l'ora - è negativa, mentre la componente non spiegata di tale forbice ammonta a circa 1,1 euro - tab. 1.12. La decomposizione in tre parti aggrava ulteriormente la penalizzazione implicita nella composizione della forza lavoro - portando la componente spiegata dalle caratteristiche a valori doppi, in termini negativi, di quella a due componenti. Il termine residuale, tuttavia, evidenzia la presenza di forti fenomeni di eterogeneità legati alla composizione della manodopera. In altre parole, la varianza dei salari associata alle molteplici caratteristiche osservate, risulta assai differente tra i due gruppi, lasciando lo spazio ad ulteriori analisi di approfondimento.

Sin d'ora, comunque, i risultati dell'analisi hanno messo in luce diverse caratteristiche delle retribuzioni medie maschili e femminili e delle loro differenze. Innanzitutto, il differenziale medio osservato, che si aggira attorno ai 60 centesimi di euro l'ora, è il frutto di una diversa remunerazione delle caratteristiche possedute dagli individui. Se infatti prevalesse un criterio di remunerazione basato sulle caratteristiche osservate e, quindi, sulla produttività potenziale, in Italia si dovrebbe registrare un differenziale retributivo di circa 1-2 punti percentuali a favore delle donne. Criteri premianti per la formazione dei salari risultano essere l'esperienza tra i lavoratori e titolo di studio ed età tra le lavoratrici. La segregazione orizzontale e verticale (che può dipendere sia dalla differenza nelle preferenze di uomini e donne verso l'occupazione che da discriminazione nelle assunzioni) sembra interagire in maniera complessa con la decomposizione del *gender pay gap*, accentuandone comunque la consistenza. Essa amplifica inoltre la componente "non spiegata" della forbice retributiva e mette in evidenza fenomeni di eterogeneità nelle distribuzioni salariali di uomini e donne³⁰.

Il risultato delle stime prodotte tramite regressioni di tipo OLS è in genere inficiato dal fenomeno selezione positiva delle donne nell'occupazione. In termini tecnici, il problema della selezione può alterare il risultato delle stime prodotte, in quanto la variabile di interesse (il salario) è osservato solamente su una sottopopolazione del bacino di interesse. Se la selezione operasse in maniera casuale, le stime inferenziali ottenute dalle analisi su tale sottopopolazione non risultereb-

30. Tipicamente la distribuzione dei salari maschili è più dispersa, mentre i salari femminili si concentrano maggiormente attorno ad un valore medio.

bero distorte, in quanto le caratteristiche osservate in tale insieme avrebbero caratteristiche identiche a quelle del bacino complessivo. Quando la selezione non opera casualmente, la sottopopolazione oggetto di indagine presenta invece caratteristiche differenti dalla popolazione complessiva e le stime ottenute dalle comuni tecniche di regressione risultano distorte³¹. Le tecniche comunemente usate per far fronte alla selezione non casuale del campione osservato si basano su quella proposta da Heckman (1979), che include tra le variabili esplicative del modello di regressione un fattore di correzione basato sulla probabilità degli individui di partecipare al mercato del lavoro. Nel caso della stima dei salari, occorre pertanto dapprima calcolare la probabilità che l'individuo sia effettivamente occupato - ovvero che il suo salario sia osservato - e poi effettuare la stima dei salari incorporando nella regressione i risultati della prima stima.

Gli effetti della selezione positiva sono ben illustrati dai risultati del modello probabilistico da noi implementato - tab. 1.13. In particolare, la partecipazione femminile in Italia sembra fortemente influenzata dallo stato civile e dal titolo di studio. Rispetto ad una donna in possesso della sola licenza media, una donna laureata vede crescere di circa una volta e mezzo la propria probabilità di essere occupata (pari a circa 45 punti percentuali), una donna diplomata la vede raddoppiare. Allo stesso modo, il fatto di essere coniugata o convivente abbatte drammaticamente le probabilità di essere occupata, a testimonianza della resistenza di un modello *male bread-winner* all'interno del contesto sociale italiano. A tal proposito, dai risultati dell'equazione di selezione emerge chiaramente anche una forte discrepanza geografica tra il Nord ed il Sud Italia, dove la partecipazione femminile appare decisamente inferiore a quella delle altre aree della penisola anche a parità delle altre caratteristiche esaminate. Giova infine rilevare come la presenza di bambini in età inferiore ai 6 anni eserciti un effetto negativo sulla probabilità di essere occupate (tab. 1.13). Tuttavia, inserendo contemporaneamente la dummy relativa allo stato civile e quella relativa alla presenza dei figli, la seconda viene a perdere di significatività.

31. Heckman J.J. (1979), "Sample selection bias as a specification error", *Econometrica*, 47, 153-61.

Tabella 1.13
Risultati
dell'equazione di
selezione

Var. dipendente: essere occupata alle dipendenze	Modello 1		Modello 2	
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.
Coniugata/convivente	-0,804	***		
Figli 0-6 anni			-0,300	***
Età	0,233	***	0,165	***
Età quad.	-0,003	***	-0,002	***
Lic. Media	0,493	***	0,442	***
Diploma	0,910	***	0,920	***
Laurea	1,228	***	1,309	***
Nord-est	-0,046		-0,024	
Centro	-0,207	**	-0,192	**
Sud	-0,488	***	-0,474	***
Costante	-4,650	***	-3,534	***

*** significativo all'1%. ** significativo al 5%

Una volta verificata l'esistenza di fenomeni di selezione, è possibile procedere alla stima di un'equazione dei salari che includa il fattore di correzione proposto da Heckman (1979). Anche in questo caso abbiamo stimato sia un modello basato sulle sole variabili di educazione ed esperienza che uno più esteso, i cui risultati sono illustrati nella tavola 19. Dobbiamo subito premettere che i risultati delle stime mostrano un effetto piuttosto modesto della selezione sulla formazione dei salari e del differenziale retributivo di genere. La dummy relativa al sesso assume valore $-0,113$ nel caso del modello base e $-0,171$ nel caso del modello esteso. Il coefficiente ρ - che misura l'effetto della selezione - non è significativo in nessuna delle due equazioni del salario stimate separatamente per le donne. Più interessante è l'analisi dei risultati della decomposizione - sempre in tab. 1.14 - che confermano la decisa prevalenza dell'effetto "remunerazione" sull'effetto delle caratteristiche, che, invece conferma la migliore dotazione media di capitale umano delle lavoratrici rispetto ai lavoratori italiani.

Tabella 1.14 Risultati delle stime ottenute tramite modelli di Heckman e relative decomposizioni

Dipendente: logaritmo del salario orario	Heckman A			Heckman B		
	Tutti	Uomini	Donne	Tutti	Uomini	Donne
Donna	-0,113 ***			-0,173 ***		
Lic. media	0,131 ***	0,142 **	0,154 ***	0,122 ***	0,084 ***	0,125 ***
Diploma	0,350 ***	0,352 ***	0,400 ***	0,250 ***	0,187 ***	0,270 ***
Laurea	0,703 ***	0,724 ***	0,718 ***	0,382 ***	0,294 ***	0,403 ***
Esperienza	0,189 ***	0,221 ***	0,186 ***	0,081 ***	0,072 ***	0,080 ***
Età			0,731	0,032 ***	0,039 ***	0,024 ***
Età quad.				0,000 ***	0,000 ***	0,000 ***
Nord-est				-0,023 ***	-0,035 ***	-0,011
Centro				-0,033 ***	-0,050 ***	0,007
Sud				-0,091 ***	-0,089 ***	-0,063 ***
Lavoro a termine				-0,055 ***	-0,055 ***	-0,044 ***
Part-time				0,014	0,056	0,002
Ore lavorate				-0,009 ***	-0,010 ***	-0,011 ***
Occupazione					X	X
Settore					X	X
Costante	0,815 ***	0,568 ***	0,644 ***	1,118 ***	1,032 ***	1,156 ***
rho	0,129 ***	0,811	-0,134	0,582 ***	0,831 ***	0,093
Differenza	0,058 ***			0,105 ***		
Decomposizione estesa						

segue

Tabella 1.14
Risultati delle stime ottenute tramite modelli di Heckman e relative decomposizioni

segue

Tabella 1.14
Risultati delle
stime ottenute
tramite modelli
di Heckman e
relative
decomposizioni

segue **Tabella 1.14** Risultati delle stime ottenute tramite modelli di Heckman e relative decomposizioni

Dipendente: logaritmo del salario orario	Heckman A			Heckman B		
	Tutti	Uomini	Donne	Tutti	Uomini	Donne
Caratteristiche	-0,028 ***	-48,9 %		-0,110 ***	-105,4 %	
Prezzi	0,085 ***	146,7 %		0,169 ***	161,4 %	
Residui	0,001	2,1 %		0,046 ***	44,0 %	

*** Significativo al 5% **significativo al 10%

Altre informazioni utili alla comprensione del fenomeno del *gender pay gap* vengono dall'applicazione delle tecniche di regressione quantilica³² all'analisi della formazione dei salari. Grazie ad esse è infatti possibile concentrarsi maggiormente sull'andamento dei differenziali *lungo tutta la distribuzione dei salari*, in modo da verificare ad esempio l'esistenza e la dimensione del fenomeno del tetto di cristallo tra i percettori di reddito più elevato e del pavimento appiccicoso tra i lavoratori dipendenti con minore reddito. Anche in questo caso abbiamo implementato due modelli: il primo include le sole variabili di scolarizzazione ed esperienza, il secondo è stato esteso al set di regressori che identificano età, residenza, occupazione, settore di attività economica, ore lavorate, carattere dell'occupazione, tipo di contratto. I risultati delle analisi, sintetizzati nella tab. 1.15, forniscono una serie di indicazioni molto importanti.

Nonostante una progressiva riduzione del differenziale retributivo di genere lungo la distribuzione dei salari, infatti, la quota di differenziale associata alla differente remunerazione delle caratteristiche tra i due sessi tende a crescere al crescere dei redditi da lavoro. Ciò sta a testimoniare che, nonostante il possesso di titoli di studio ed esperienza complessivamente migliori degli uomini, le donne non riescono ad accedere a posizioni ad elevata retribuzione. Il fenomeno è evidente sia analizzando i risultati del modello "base" che quelli del modello "esteso". Entrambi mostrano come inoltre come la discriminazione retributiva a sfavore delle donne sia un fenomeno che colpisce tutte le categorie di lavoratrici, siano esse a basso che ad alto reddito.

	Modello base				
	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90
Dummy di genere	-0,111	-0,099	-0,101	-0,069	-0,067
Diff. Grezza	-0,147	-0,104	-0,066	-0,046	-0,039
Caratteristiche	-0,001	0,006	0,024	0,048	0,082
%	0,5	-5,7	-36,3	-104,3	-210,1
Prezzi	-0,147	-0,110	-0,090	-0,095	-0,120
%	99,5	105,7	136,3	204,3	310,1
	Modello esteso				
	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90
Dummy di genere	-0,132	-0,129	-0,148	-0,162	-0,189
Diff. Grezza	-0,146	-0,102	-0,062	-0,046	-0,045
Caratteristiche	0,035	0,047	0,055	0,084	0,152
%	-24,2	-45,6	-88,4	-182,4	-340,1
Prezzi	-0,181	-0,149	-0,117	-0,130	-0,197
%	124,2	145,6	188,4	282,4	440,1

Tabella 1.15
Risultati delle
stime ottenute
tramite
regressioni
quantiliche e
relative
decomposizioni

32. Si veda ad es. Koenker R. (2005), *Quantile Regression*, Cambridge University Press, New York.

capitolo 2

DIFFERENZIALI SALARIALI E TEMPI DI VITA*

2.1 PREMESSA

Adottando il presupposto che l'esistenza di differenziali retributivi di genere può essere assunta oggi come un dato di fatto³³ il lavoro di ricerca ed analisi svolto dall'ISFOL e dal Ministero del Lavoro nel corso del 2005 sui differenziali salariali³⁴, partendo dall'equazione Minceriana dei salari³⁵ e utilizzando le fonti italiane ed europee disponibili, ha tentato di definire e discutere i diversi modelli di stima del fenomeno, e di fornire evidenze di carattere empirico con riferimento al contesto nazionale ed a specifici aspetti: classi di età, rendimenti scolastici, settori produttivi, aree professionali, redditi da pensione e sistemi organizzativi aziendali.

Nel complesso le analisi quantitative³⁶ condotte e l'approfondimento qualitativo³⁷ realizzato nel 2007 hanno evidenziato la natura multidimensionale del fenomeno, sottolineando come le cause dei differenziali retributivi siano molteplici, tra loro interrelate, e ascrivibili, nella maggior parte dei casi, all'organizzazione del mondo del lavoro, ai modelli produttivi e ai pregiudizi ancora presenti a livello manageriale, nonché alla mancata assunzione sociale del costo della maternità (Battistoni 2007).

* Di Tiziana Canal.

33. Si veda ISFOL (2007), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, Rustichelli E. (a cura di), Roma; Belbo M., Beninger D., Heinze A., Laisney F. (2003), *Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression*, Final Report, European Commission, Employment and Social Affairs DG.

34. ISFOL (2007), *Esiste un differenziale retributivo... op. cit.*

35. Le analisi sui differenziali salariali generalmente utilizzano come punto di partenza un'equazione del salario che utilizza come variabili esplicative il livello di istruzione, l'età e l'esperienza lavorativa (si veda ad esempio il contributo di Centra M. e Cutillo A. in questo volume). Per un approfondimento si rimanda a Mincer J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, New York.

36. ISFOL (2007), *Esiste un differenziale retributivo... op. cit.*

37. ISFOL (2008), *Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro*, Catemario M.G., Morelli M., Ruggerini M.G. (a cura di), Roma.

Considerazioni analoghe sono emerse anche dallo studio condotto dalla Commissione europea su questo tema³⁸, presente nell'agenda Comunitaria da diversi anni e divenuto centrale, nel 2003 con l'impegno assunto da tutti gli stati membri di arrivare al 2010³⁹ con una significativa riduzione del differenziale salariale, e nel 2005 in occasione di una prima analisi e verifica degli obiettivi fissati dalla Strategia europea per l'occupazione, con la richiesta agli stati membri di individuare obiettivi concreti, e verificabili nel tempo, per raggiungere tale riduzione. Alla luce di quanto emerso l'ISFOL nel 2007 ha proseguito la sua analisi realizzando una indagine su un campione di 9.958 intervistati⁴⁰ con la quale ha indagato alcuni degli *insights* evidenziati dalle analisi precedenti. Una parte della rilevazione è stata dedicata alla conciliazione, all'interazione tra vita privata familiare e contesto professionale, raccogliendo, nello specifico, sia informazioni di carattere puramente organizzativo che indicazioni concernenti il livello di soddisfazione espresso in questo ambito.

38. Belbo M., Beninger D., Heinze A., Laisney F. (2003), *Methodological issues related to the... op. cit.*

39. La riduzione del *gender pay gap* è tra gli degli indicatori presenti nella Strategia europea per l'occupazione. Si veda Guideline 18, Indicator for monitoring 18.M2; Indicators for analysis 18.A1, 18.A2, 18.A3, 18.A4 - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=477&langId=en>

40. Gli intervistati sono tutti occupati, con un età tra i 15-64 anni, il 60,4% uomini ed il 39,6% donne.

2.2 LA COMPONENTE “NON SPIEGATA” DEL DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO

Il problema dei differenziali salariali è strettamente correlato al problema della conciliazione fra vita familiare e contesto lavorativo⁴¹. Gli studi condotti sui differenziali retributivi hanno di fatto evidenziato come parte della componente “non spiegata”⁴² del fenomeno possa essere attribuita a discriminazioni di tipo indiretto⁴³. Secondo questi studi le donne, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno figli, verrebbero pagate meno degli uomini poiché a causa delle loro ipotetiche assenze sul lavoro, connesse al periodo di maternità o derivate dalle responsabilità di cura della famiglia, rappresenterebbero un costo per l'azienda in termini di produttività⁴⁴.

Lo studio svolto dall'ISFOL sull'argomento ha mostrato come questa sia un'opinione diffusa tra gli stessi lavoratori che, alla domanda “*Ricerche recenti hanno dimostrato che, con lo stesso tipo di lavoro, permangono differenze retributive di oltre il 20% tra uomini e donne, a favore degli uomini. Secondo lei perché?*”, potendo esprimere più di una preferenza hanno dichiarato, nella maggior parte dei casi, che le differenze retributive sono da imputare alle assenze che le donne compiono sul lavoro a causa della maternità e degli impegni di cura dei familiari. Questa, in particolare, sembra essere una opinione essenzialmente femminile, lo dichiarano infatti il 37% delle donne a fronte di un 25% degli uomini, così come assume una connotazione principalmente maschile la risposta di coloro che lo considerano un problema ormai superato, il 21% degli intervistati (25% degli uomini contro il 14% delle donne) (tab. 2.1).

41. Ciò è quanto emerge, ad esempio, dallo studio condotto dalla Commissione europea, Belbo M., Beninger D., Heinze A., Laisney F. (2003), *Methodological issues related to the... op. cit.*, secondo il quale le discriminazioni indirette e le difficoltà nel conciliare vita privata e vita lavorativa, sembrano essere le cause principali all'origine dei differenziali salariali.

42. Il termine viene utilizzato per indicare la parte di *gap* retributivo che non si riesce a spiegare attraverso analisi e calcoli di tipo econometrico, ma è da attribuire a discriminazioni indirette.

43. Si parla di *discriminazione diretta* quando una persona è trattata in base ad una caratteristica, come ad esempio il sesso, meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga. Un esempio classico di *discriminazione diretta* è la mancata promozione di una lavoratrice perché donna; oppure è la mancata assunzione di una lavoratrice perché incinta. La *discriminazione indiretta* si verifica invece quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone con una caratteristica, quelle ad esempio di un determinato sesso rispetto a persone dell'altro, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima. Un esempio di *discriminazione indiretta* è l'assegnazione di una particolare indennità solo per i dipendenti che abbiano sempre optato per il “full-time”. Le donne che più spesso richiedono il “part-time” per esigenze di conciliazione fra casa e lavoro, ne sarebbero indirettamente escluse. Non vi è discriminazione sulla singola persona, ma adottando un simile criterio indubbiamente si avvantaggiano gli uomini rispetto alle donne (cfr. con l'art. 25 del decreto legislativo 198/2006).

44. Si veda Belbo M., Beninger D., Heinze A., Laisney F. (2003), *Methodological issues related to the... op. cit.*; Addabbo T., Favaro D. (2007), *Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche*, in ISFOL (2007) *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, Rustichelli E. (a cura di), Roma; Giannini M. (2007), *I differenziali di genere nelle professioni ad alto reddito*, in ISFOL (2007) *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, Rustichelli E. (a cura di), Roma; ISFOL (2008), *op. cit.*

Tabella 2.1
Fattori che influenzano il persistere di differenze retributive tra uomini e donne, risposte per genere (valori %)

	Uomini	Donne	Totale
Le donne fanno troppe assenze per maternità e cura dei familiari	25,0	37,0	30,0
Sono problemi ormai superati	25,0	14,0	21,0
Alle donne vengono date minori opportunità di formazione professionale	18,0	20,0	19,0
Alle donne si danno minori incarichi e indennità accessorie	14,0	16,0	15,0
Le donne sono meno disponibili a fare straordinari e alla flessibilità di orario di lavoro	11,0	18,0	14,0
Le donne sono meno propense a fare carriera	5,0	6,0	5,0
Le donne non sanno contrattare le loro posizioni lavorative	4,0	5,0	4,0
Altro	18,0	14,0	16,0

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

È interessante invece notare che alcune risposte hanno registrato opinioni molto simili tra i due sessi, con differenze di 1 massimo 2 punti percentuali. Da un lato le risposte che assegnano all'origine del problema dei differenziali retributivi le "minori opportunità" che vengono concesse alle donne, sia riguardo alla formazione professionale (19%) che agli incarichi e alle indennità lavorative (15%), dall'altro quelle che lo attribuiscono alla minore propensione a fare carriera (5%) o alle minori capacità nel saper contrattare le loro posizioni lavorative (4%), e queste sono fra l'altro le risposte che hanno registrato le minori frequenze.

In generale le donne associano più degli uomini il persistere di differenze retributive alla loro "assenza" o "minore presenza" in ambito lavorativo evidenziando, ancora una volta con le loro risposte, come le difficoltà e le responsabilità di cura familiari assunte dall'universo femminile, influenzino la condizione lavorativa in termini retributivi, di accesso, di collocamento, di disponibilità e di permanenza nel mercato del lavoro.

2.3 CHE “GENERE” DI CONCILIAZIONE?

Negli anni '60 e '70 quando nel dibattito sociale emerse “la questione della conciliazione” se ne parlava come di un qualcosa riferito al mondo femminile. Conciliare significava per le donne combinare i ruoli di madre, di moglie e di lavoratrice per rendere plausibile il lavoro retribuito. L'attribuzione delle responsabilità familiari non veniva messa in discussione, la società si limitava a prendere atto del lavoro retribuito delle donne e della conseguente inevitabile difficoltà, per esse, di far fronte agli impegni familiari senza essere sottoposte professionalmente a discriminazioni (Calafà 2001).

A partire dalla metà degli anni '70, con la diffusione della logica dell'eguaglianza, “la questione della conciliazione” sembrò perdere importanza e si focalizzò invece l'attenzione sul tema della “condivisione dei diritti e delle responsabilità tra donne e uomini” (Junter-Loiseau e Tobler 1996). La questione tornò al centro del dibattito politico e sociale tra la fine degli anni '80 e l'inizio degli anni '90, quando il termine conciliazione iniziò ad essere introdotto nei documenti ufficiali dell'Unione Europea, che la comprese tra le misure che consentono l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro, spostando l'attenzione dal tema della discriminazione e dell'uguaglianza alla logica della partecipazione⁴⁵ (Calafà 2001). Inoltre per la prima volta venne evidenziato che la conciliazione è una questione che riguarda uomini e donne, e che non si tratta solo di includere le donne nel mercato del lavoro ma di assicurare a tutti una migliore qualità della vita pubblica e privata⁴⁶. Non a caso nei programmi comunitari, negli ultimi anni, i termini *reconciliation* e *family friendly* sono stati soppiantati dal concetto di *work-life balance*. Pur tenendo conto degli orientamenti comunitari, nel corso degli anni le politiche di conciliazione messe in atto da ogni paese europeo si sono distinte per obiettivi e contenuti riflettendo le caratteristiche dei sistemi di *welfare*⁴⁷ all'interno dei quali sono state elaborate.

45. La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata dal Consiglio europeo di Strasburgo il 9 dicembre 1989 dai capi di Stato o di governo di undici Stati membri, al punto 16 dispone: “è altresì opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari”. Per un approfondimento si veda, <http://www.eu-rofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/communitycharterofthefundamentalsocialrightsofworkers.htm>

46. Nel 1998 la Commissione Europea definisce la conciliazione tra vita professionale e vita familiare come: “L'introduzione di azioni sistemiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, dei congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e per gli uomini”, Commissione Europea, D.G. Occupazione e Affari Sociali, 100 Parole per la Parità, 1998.

47. Per una classificazione dei sistemi di *welfare* si veda ad es. Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge; Lewis J. (1992), *Gender and the Development of Welfare Regimes*, Journal of European Social Policy, London; Millar J., Warmann A. (1996), *Family obligations in Europe*, Family Policy Studies Centre, London.

2.4 ALLA RICERCA DEL TEMPO PERDUTO

Lasciando per il momento da parte il dibattito sociale e le definizioni presenti in letteratura sulla conciliazione⁴⁸ e focalizzando l'attenzione sull'uso che quotidianamente uomini e donne fanno del proprio tempo, gli studi condotti sia in Italia che in Europa mostrano come il problema della conciliazione tra tempi diversi esista in tutti i paesi e coinvolga tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere e dall'età. Ciò nonostante, a causa della diseguale distribuzione del carico di lavoro familiare, la difficoltà nel conciliare vita lavorativa e vita familiare riguarda soprattutto le donne, in particolare nel periodo immediatamente successivo alla nascita di un figlio (ISTAT, 2008).

In tutti i paesi europei, seppur con modalità e frequenze diverse, esiste un *gap* di genere nella gestione della casa e nella cura dei familiari, sia in termini assoluti che relativi, poiché da un lato la percentuale di donne che ogni giorno svolgono lavoro familiare⁴⁹ è più alta rispetto a quella degli uomini e dall'altro le ore che queste ultime vi dedicano sono molto più numerose (EUROSTAT, 2006).

L'Italia si caratterizza, nel contesto europeo, come il paese in cui questo *gap* assume connotazioni particolarmente rilevanti. La quota di lavoro familiare di cui le donne italiane si fanno carico è più impegnativa rispetto agli altri paesi, mentre il contributo degli uomini resta tra i più bassi al mondo. I dati ISTAT sulla popolazione adulta⁵⁰ indicano che le donne italiane in un giorno medio settimanale dedicano al lavoro familiare più tempo rispetto alle altre donne europee, nello specifico 5 ore e 20 minuti, 1 ora e 30 minuti in più delle norvegesi, delle svedesi e delle finlandesi e più tempo, in ogni caso, delle donne dell'Europa orientale e mediterranea (ISTAT, 2008).

Anche se si considera solo il totale degli occupati l'impatto del tempo di lavoro e del tempo di cura familiare sulla giornata non è lo stesso per uomini e donne. Inoltre vivere in coppia ed avere figli produce un effetto inverso per uomini e donne. Per le madri comporta un incremento del tempo di lavoro familiare e un decremento del tempo dedicato al lavoro retribuito, mentre per i padri determina un aumento significativo del tempo riservato al lavoro retribuito (gli uomini in coppia con figli lavorano in media un ora in più rispetto agli altri - single, monogenitori o in coppia senza figli), effetto che tra l'altro cresce all'aumentare del numero dei figli (ISTAT, 2008).

48. Si veda ad esempio Piazza M. (2001), *Il concetto di conciliazione tra vita e lavoro*, in *Cosa vogliono le donne. Cosa fanno le donne per conciliare lavoro & famiglia*, Milano: Regione Lombardia - Pari Opportunità; e Gherardi S., Poggio B. (2003), *Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere*, Abstract del Convegno Nazionale ed Europeo Che "Genere" di conciliazione, Torino 28-29 maggio 2003, http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI_E_L/CIRSDe/Bando-di-c/Convegno-N/Silvia-Gherardi-e-Barbara-Poggio.doc_pdfcvt.pdf.

49. Nel lavoro familiare sono comprese sia le attività domestiche (pulire, cucinare, fare la spesa, pagare le bollette, ecc.) che quelle relative alla cura dei bambini e degli adulti conviventi.

50. L'ISTAT, in questo caso, ha utilizzato come classe di età quella compresa tra i 20 e i 74 anni per poter effettuare un confronto internazionale con i dati EUROSTAT. Si veda ISTAT (2008), "Conciliare lavoro e famiglia", Romano M. C., Ranaldi R. (a cura di), *Argomenti*, n. 33, Roma.

Attraverso l'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere si è tentato di approfondire, insieme agli aspetti strettamente connessi alla storia lavorativa e retributiva degli intervistati⁵¹, alcune delle dinamiche relative all'uso del tempo. Si è prestata attenzione sia all'utilizzo che occupati ed occupate fanno del proprio tempo, soprattutto per quanto concerne il tempo dedicato al lavoro retribuito e quello riservato alla cura di sé, sia agli orientamenti seguiti nella cura familiare, rilevando i comportamenti afferenti alla quotidianità e quelli originati dagli eventi imprevedibili, osservando ad esempio cosa succede quando si ammala un bambino.

La giornata media lavorativa degli intervistati⁵², tenendo conto sia del lavoro retribuito che del lavoro familiare, è di circa 15 ore (fig. 2.1). Come già evidenziato dai dati ISTAT⁵³ la maggior parte del tempo degli uomini, circa 10 ore su 24, è dedicato al lavoro retribuito, mentre il tempo delle donne è diviso, in modo più o meno proporzionato, tra lavoro familiare, 8 ore e 35 minuti e lavoro retribuito, 7 ore e 9 minuti. In generale la giornata lavorativa⁵⁴ femminile, rispetto a quella maschile, è più lunga di 45 minuti. Le donne dormono circa 10 minuti meno degli uomini, hanno meno tempo da dedicare alla cura di sé e al tempo libero⁵⁵, ma soprattutto, osservando il lavoro familiare (cura dei figli, cura dei parenti e lavoro domestico) dedicano il doppio del tempo al lavoro domestico, 2 ore e 23 minuti contro i 50 minuti degli uomini, e circa 2 ore in più alla cura dei figli (tab. 2.2).

51. Si veda in particolare, in questo volume, il contributo di Paola Tanda.

52. È stato domandato a coloro che hanno un figlio di 0-6 anni, quanto tempo dedicano in media in una giornata lavorativa (escludendo i giorni festivi e tenendo conto anche degli spostamenti da casa al lavoro) al lavoro retribuito, alla cura dei figli, alla cura dei parenti, al lavoro domestico, alla cura di sé, al tempo libero, al sonno.

53. ISTAT (2008), *op. cit.*

54. Per giornata lavorativa si intende la giornata dedicata ad attività di lavoro retribuito e di cura familiare.

55. Sia gli uomini che le donne intervistati dedicano mediamente meno di 1 ora al giorno alla cura di sé e alle attività di tempo libero.

Figura 2.1
Giornata media lavorativa di uomini e donne occupati/e, con almeno un figlio di 0-6 anni (ore)

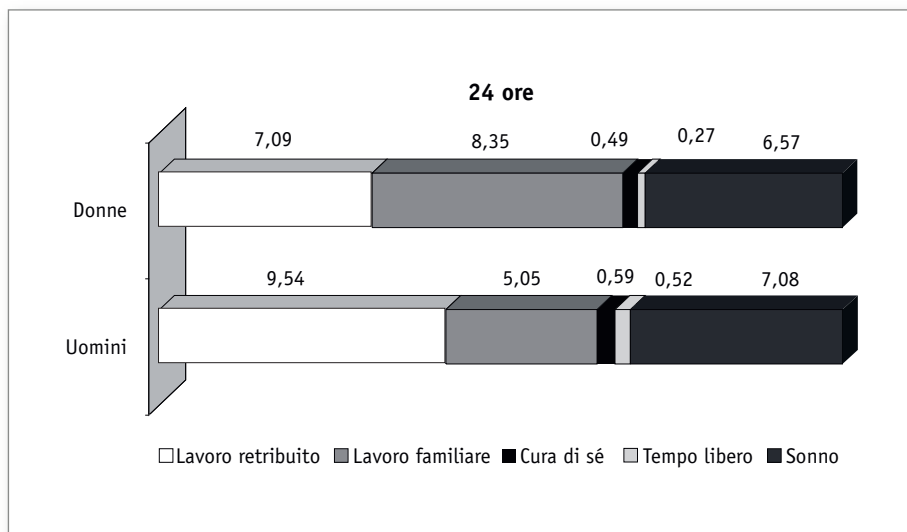


Tabella 2.2
Giornata media lavorativa di uomini e donne, occupati/e, con almeno un figlio di 0-6 anni (ore)

	Uomini	Donne
<i>Lavoro familiare:</i>		
Cura dei figli	3,28	5,24
Cura dei parenti	0,47	0,48
Lavoro domestico	0,50	2,23
Lavoro retribuito	9,54	7,09
Cura di sé	0,59	0,49
Tempo libero	0,52	0,27
Sonno	7,08	6,57

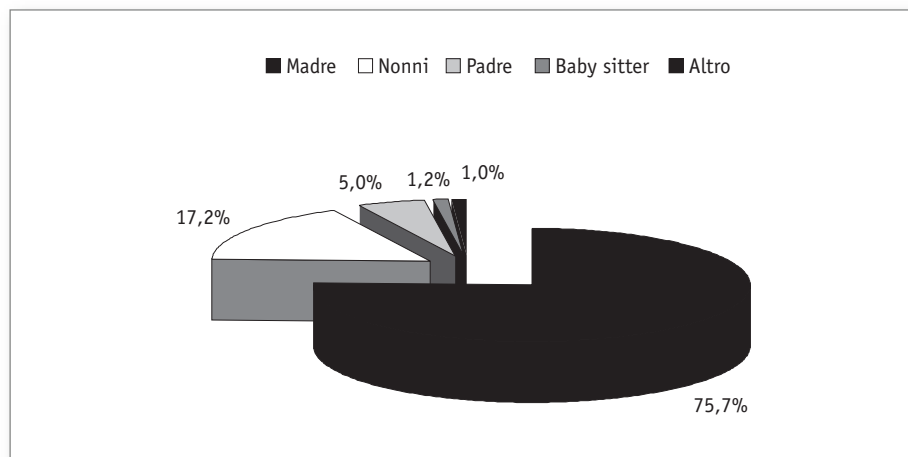
Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Se si osservano poi i comportamenti adottati da padri e madri per fare fronte alle esigenze di cura impreviste ma frequenti, come quelle generate ad esempio dall'insorgere di un'influenza del bambino, l'asimmetria di genere nell'accudimento aumenta. Nel 76% dei casi è infatti la madre lavoratrice a rimanere a casa per prendersi cura del figlio, il 17% ricorre all'aiuto dei nonni e solo in limitati casi, nel 5%, è il padre ad occuparsi del bimbo ammalato (fig. 2.2).

Le modalità nelle risposte fornite da uomini e donne sono simili, tuttavia è possibile rilevare alcune incongruità: è interessante notare che l'81% circa degli uomini, contro il 68% delle donne, ha risposto che in caso di malattia in famiglia si ricorre alle cure della madre, mentre il 25% delle donne, rispetto al 12% circa degli uomini, ha dichiarato di avvalersi dell'aiuto dei nonni. Se infine si ricorre raramente alla figura paterna, è opportuno sottolineare che solo il 3% delle

donne ha risposto di farlo, contro il 6% degli uomini. Queste risposte potrebbero quindi far pensare che gli uomini deleghino in qualche modo alle donne non solo gli aspetti strettamente legati alla cura della prole, ma anche quelli decisionali, lasciando alla madre l'incombenza di occuparsi dei figli ammalati direttamente o meno (utilizzando ad esempio nonni o baby sitter) (tab. 2.3).

Figura 2.2
Persona cui si
ricorre se si
ammala un
bambino di 0-10
anni (valori %)



Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Tabella 2.3
Persona cui si
ricorre se si
ammala un
bambino di 0-10
anni, risposte per
sesso (valori %)

	Uomini	Donne	Totale
Madre	80,8	68,1	75,6
Nonni	11,7	25,3	17,2
Padre	6,2	3,1	5,0
Baby sitter	0,8	1,7	1,2
Altro	0,5	1,8	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Per rilevare dei segnali di convergenza nei comportamenti di cura è necessario recuperare le risposte relative all'uso del tempo ed osservare quelle fornite dai giovani padri e dalle giovani madri nella classe di età 15-29. Non si evidenziano infatti in questo caso grandi differenze di genere nell'uso del tempo per quanto riguarda sia la cura dei parenti che la cura dei figli (le persone all'interno di questa fascia di età sono tra l'altro quelle che vi dedicano più tempo). Rimangono invece forti differenze nella quantità di tempo dedicata al lavoro retribuito ed al lavoro domestico (tab. 2.4).

Tabella 2.4
Giornata media lavorativa di uomini e donne occupati/e, con almeno un figlio di 0-6 anni, risposte per classe di età 15-29 (ore)

	Uomini	Donne
<i>Lavoro familiare:</i>		
Cura dei figli	5,13	5,16
Cura dei parenti	1,06	1,03
Lavoro domestico	0,30	2,37
Lavoro retribuito	8,40	6,19
Cura di sé	1,31	0,44
Tempo libero	0,45	0,28
Sonno	6,12	7,30

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Queste risposte potrebbero suggerire la presenza di cambiamenti negli orientamenti di cura tra le nuove generazioni, mutamenti che evidenzerebbero un maggior coinvolgimento da parte dei padri, aspetto tra l'altro evidenziato negli ultimi anni anche da alcune indagini ISTAT⁵⁶. Tuttavia, al di là delle asimmetrie di genere o degli ipotetici segnali di convergenza, ciò che colpisce osservando la giornata media degli occupati è l'elevato numero di ore che uomini e donne spendono ogni giorno per i così detti "tempi obbligati". La vita quotidiana è fortemente scandita e condizionata dai tempi di lavoro retribuito e di cura familiare, soprattutto in alcune fasi del ciclo di vita, quando ad esempio si hanno dei figli piccoli, e riserva poco tempo da destinare alla cura di sé, al sonno, nonché alle attività di *leisure*. Non sorprende quindi che alla domanda "Che cosa ha l'impressione di trascurare di più nella sua vita", se circa un quarto degli intervistati ha dichiarato di non trascurare nulla, soprattutto tra gli uomini, il resto del cam-

56. Nell'indagine ISTAT 2007 sull'uso del tempo, confrontando alcuni dati della rilevazione 2002-2003 con quelli della precedente indagine 1988-1989 si sottolinea: "L'uso del tempo presenta nel 2002-2003 come 14 anni prima una forte connotazione di genere (...). Il quadro che ne deriva descrive una tradizionale divisione dei ruoli che vede l'uomo investire nel lavoro retribuito e la donna farsi carico della gran parte del lavoro familiare anche quando è inserita sul mercato del lavoro (...). Nonostante questa persistente asimmetria di genere, emergono nei 14 anni che separano le due rilevazioni, segnali di una convergenza nei modelli di uso del tempo femminile e maschile (...). In particolare, anche in Italia, si conferma la tendenza rilevata a livello internazionale verso una progressiva maggior partecipazione degli uomini al lavoro familiare e una riduzione del carico di lavoro domestico delle donne", ISTAT, (2007), "I tempi della vita quotidiana", Romano M.C. (a cura di), *Argomenti*, n. 32, Roma, pp. 61-62. Considerazioni analoghe sono presenti anche nell'indagine condotta dall'ISTAT sulla paternità: "Probabilmente in Italia è ancora presto per parlare di una "nuova paternità" (...). Tuttavia, emergono dei segnali importanti di mutamento nella partecipazione dei padri alla vita familiare e alla cura dei figli e del passaggio dalla figura di un padre solo breadwinner, lontano dai problemi familiari, ad un padre moderno coinvolto nel suo ruolo di co-genitore. Tali segnali infatti vanno essenzialmente nella direzione di un incremento del tempo speso dai padri nelle attività di lavoro familiare (...). Va detto, inoltre, che probabilmente la dimensione squisitamente quantitativa non è sufficiente a rendere giustizia all'impatto che la paternità ha sugli uomini. Il tempo di lavoro e il tempo fisiologico che occupano circa i tre quarti della giornata sono tempi rigidi e come tali difficilmente comprimibili. È opportuno analizzare meglio, invece, gli aspetti qualitativi del tempo trascorso con i figli, indipendentemente dalle attività svolte.", ISTAT (2006), "Diventare padri in Italia", Rosina A., Sabbadini L.L. (a cura di), *Argomenti*, n. 31, Roma, pp. 246-247.

pione ha rivelato di trascurare nell'ordine: i divertimenti (25%), sé stessi (16%) e le relazioni amicali (13%). Solo l'8% ha dichiarato di trascurare i figli e meno dell'1% il lavoro (0,5%) (tab. 2.5).

	%
Non trascuro niente	26,7
Divertimenti	25,2
Me stesso	16,5
Relazioni amicali	13,6
Rapporto di coppia	9,1
Figli	8,4
Lavoro	5,0

Tabella 2.5
Aspetti trascurati
nella propria vita
(valori %)

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Osservando inoltre le risposte al quesito da parte di uomini e donne si evidenziano corrispondenze ed alterità interessanti ed emergono questioni specifiche. Se ad esempio il 30% degli uomini pensa di non trascurare nulla nella propria vita (a fronte di un 21% delle donne), il 40% circa dichiara invece di trascurare quegli aspetti prettamente correlati al tempo libero (divertimenti, relazioni amicali, cura di sé). Tra le donne questa percentuale sale al 62% (fig. 2.3).

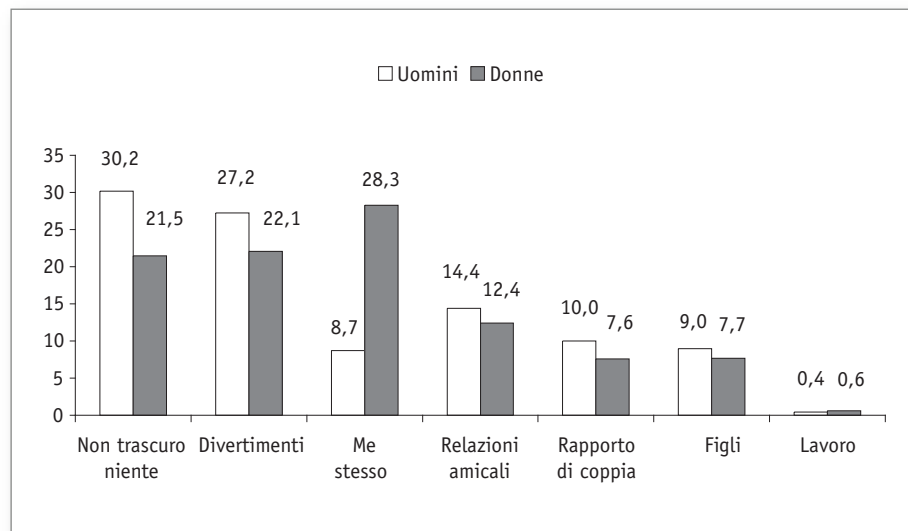


Figura 2.3
Aspetti trascurati
nella propria
vita, risposte per
sesso (valori %)

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

È inoltre possibile rilevare una peculiarità totalmente femminile nelle risposte poiché un numero consistente di donne, di diversa età e/o stato civile per fare solo due esempi, ha dichiarato sempre di trascurare “sé stesse” (si va ad esempio dal 32,9% delle 40-49enni al 17,7% delle 15-29enni, contro il valore massimo maschile del 10,7% dei 50-64enni; o dal 37,3% delle divorziate al 20,1% delle single contro valori maschili al di sotto del 15% ad eccezione dell’opinione espressa dai vedovi, 30,2%) (tabb. 2.6 e 2.7).

Tabella 2.6
Aspetti trascurati
nella propria
vita, risposte per
sesso ed età
(valori %)

	Uomini	Donne	Uomini	Donne
	15-29		30-39	
Non trascuro niente	37,6	33,1	31,8	20,1
Divertimenti	27,8	22,8	25,6	20,0
Me stesso	7,5	17,7	7,0	28,9
Relazioni amicali	15,8	14,7	15,4	10,6
Rapporto di coppia	10,2	9,2	11,3	8,4
Figli	0,4	2,2	8,4	10,8
Lavoro	0,9	0,3	0,6	1,1
	40-49		50-64	
Non trascuro niente	25,3	18,2	28,7	18,2
Divertimenti	26,5	21,0	29,8	26,3
Me stesso	9,7	32,9	10,7	30,2
Relazioni amicali	14,7	11,4	11,7	14,6
Rapporto di coppia	9,7	6,9	8,7	5,6
Figli	13,6	9,4	10,2	4,4
Lavoro	0,4	0,2	0,0	0,6

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Tabella 2.7
Aspetti trascurati
nella propria
vita, risposte per
sesso e stato
civile (valori %)

	Uomini	Donne	Uomini	Donne
	Single		Coniugati/conviventi	
Non trascuro niente	36,8	30,6	26,4	17,7
Divertimenti	25,4	20,9	28,9	22,3
Me stesso	8,9	20,1	8,2	31,2
Relazioni amicali	15,5	15,6	13,8	11,3
Rapporto di coppia	11,9	9,1	8,9	7,3
Figli	0,7	2,7	13,6	9,8
Lavoro	0,8	1,0	0,3	0,5
	Separati/divorziati		Vedovi	
Non trascuro niente	29,6	16,9	7,4	21,8
Divertimenti	15,4	22,1	17,6	32,4
Me stesso	14,1	37,3	30,2	30,3
Relazioni amicali	14,4	8,6	14,8	10,4
Rapporto di coppia	10,9	4,8	17,4	2,2
Figli	15,6	10,1	12,6	2,9
Lavoro	0,0	0,1	0,0	0,0

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Riassumendo uomini e donne dedicano gran parte del loro tempo (15 ore al giorno su 24) ad attività lavorative, retribuite e/o di cura familiare, assegnando al tempo libero e alla cura della propria persona uno spazio residuale. In questo modo tendenzialmente non esprimono necessità di dedicare ulteriore cura né nei confronti del lavoro né della famiglia, pensano invece di trascurare i divertimenti, le relazioni amicali e, soprattutto le donne, sé stesse. Le donne inoltre continuano a farsi carico prevalentemente degli aspetti di cura della famiglia, sia per quanto riguarda la gestione quotidiana che nell'affrontare gli impegni imprevisti. Mentre il tempo degli uomini rimane "tempo di lavoro" quello delle donne è diventato sempre più un tempo diviso tra due dimensioni, quella lavorativa e quella familiare, che raramente si incontrano, difficilmente si conciliano. Anzi, confrontando le risposte delle intervistate con i dati forniti dalle indagini ISTAT sull'uso del tempo sembra quasi che la situazione vada peggiorando negli anni e tali dimensioni tentino sempre più spesso di sottrarre spazio l'una all'altra e ad altri aspetti della vita quotidiana, in particolare al tempo libero e alla cura di sé (ISTAT, 2007).

2.5 VERSO UNA CONCILIAZIONE SOSTENIBILE

Il modello di *welfare* italiano, utilizzando la classificazione proposta da Millar e Warmann⁵⁷, si caratterizza per il ruolo sussidiario ricoperto dallo Stato e per la forte responsabilità assegnata alla famiglia estesa nella cura e nel sostegno economico. In generale le politiche di conciliazione proposte in Italia nel corso degli anni sono state politiche di tipo “familistico”, fondate sulla disponibilità e sulle responsabilità di cura femminili e sulla solidarietà familiare e parentale. Queste politiche, ammissibili in un mercato del lavoro stabile e sostenibili solo attraverso relazioni di genere asimmetriche, solidità coniugale e indiscussa solidarietà familiare, si scontrano ormai con una realtà sociale in continuo mutamento.

In Italia, anche se il tasso di occupazione femminile⁵⁸ è ancora lontano dall’auspicato 60% fissato dagli obiettivi di Lisbona (soprattutto a causa delle rilevanti disparità regionali), la partecipazione femminile nel mercato del lavoro è cresciuta, soprattutto a partire dagli anni '90, e in alcune zone⁵⁹ ha raggiunto i livelli medi europei. Dal punto di vista demografico si è registrato inoltre un calo delle nascite⁶⁰ ed un repentino aumento della quota di popolazione in età avanzata. L’invecchiamento della popolazione ha cominciato tra l’altro a fare emergere problemi di conciliazione non solo nella fase di formazione della famiglia ma anche nella fase della maturità, e in alcuni casi le donne hanno iniziato ad uscire prematuramente dal mercato del lavoro per assistere i genitori anziani e bisognosi di cure (Del Boca 2007).

La famiglia si è trovata inoltre ad assumere, oltre al tradizionale ruolo di cura e sostegno finanziario, un ruolo di *soggetto economico sui generis* svolgendo una funzione di supporto alle scelte lavorative degli individui, in particolare dei giovani, offrendo protezione nei periodi di disoccupazione, fungendo da “agenzia per il lavoro” attraverso i suoi canali informali e sostenendo i percorsi e gli investimenti imprenditoriali dei suoi membri (Zucchetti 2002).

In presenza di un simile scenario sono necessarie nuove politiche di conciliazione, coerenti con una realtà sociale, produttiva e riproduttiva in perenne muta-

57. Millar e Warmann hanno classificato i modelli *welfare* in base al maggiore o minore rilievo che la legislazione e le politiche sociali assegnano agli obblighi e alle responsabilità familiari per l’assistenza e la cura dei soggetti più deboli, distinguendo tra: paesi in cui l’intervento pubblico è forte e sostituisce sia la famiglia che il mercato (ad es. paesi scandinavi); paesi in cui gli obblighi di cura spettano principalmente alla famiglia nucleare (ad es. paesi dell’Europa continentale, come Francia e Germania); ed infine paesi in cui gli obblighi di cura ricadono sulla famiglia allargata (ad es. paesi dell’Europa meridionale come Italia e Spagna). Si veda Millar J., Warmann A. (1996), *op. cit.*

58. Il tasso di occupazione femminile rilevato dall’ultima Rilevazione sulle Forze di Lavoro ISTAT, IV trimestre 2008 è 47,2. http://www.istat.it/salastampa/comunicati/in_calendario/forzelav/20090320_00/

59. In due regioni ed una provincia il tasso di occupazione femminile ha raggiunto gli obiettivi fissati dalla SEO, si tratta della Regione Emilia Romagna 62,7, della Provincia di Bolzano 61,3 e della Regione Valle d’Aosta 60,7. Per un approfondimento si veda l’ultima Rilevazione sulle Forze di Lavoro ISTAT, IV trimestre 2008, http://www.istat.it/salastampa/comunicati/in_calendario/forzelav/20090320_00/

60. In Italia il numero medio di figli per donna è di 1,3. <http://demo.istat.it/altridati/indicatori/index.html#tabreg>

mento. Innanzitutto è essenziale adottare nuovi modelli di *welfare* che partano dall'assunzione del valore sociale della maternità e guardino alla conciliazione come ad una questione pubblica e non privata. Quindi servono politiche che intervengano su più fronti:

- sull'offerta e l'accesso ai servizi per la famiglia (attraverso servizi per l'infanzia e per l'assistenza agli anziani facilmente accessibili e fruibili, con orari flessibili);
- sul piano della condivisione di cura familiare, attraverso strumenti che consentano e favoriscano la condivisione tra i partner (con articolazioni differenziate dei congedi parentali, aumento della quota di retribuzione del congedo parentale maschile, campagne di sensibilizzazione sul tema);
- sul versante aziendale, con la riorganizzazione dei modi e dei tempi di lavoro maschili e femminili (proponendo ad es. flessibilità oraria in entrata ed in uscita, diverse articolazioni del part-time, telelavoro, ecc.);
- sulla vita sociale allargata, attraverso le "politiche temporali" (coordinamento degli orari dei servizi sul territorio e sperimentazione di orari atipici - notturni, prolungati, a richiesta, ecc.).

Ciò emerge, in qualche modo, anche dalle opinioni dei soggetti intervistati dall'indagine ISFOL ai quali è stato domandato, dopo aver analizzato i comportamenti tenuti e gli aspetti trascurati nella quotidianità, quali potessero essere gli interventi efficaci per favorire una migliore conciliazione tra tempi di vita lavorativa e familiare. La distribuzione delle risposte restituisce la complessità del problema e sottolinea, come è stato appena evidenziato, la necessità di avviare interventi che agiscano su più livelli (fig. 2.4).

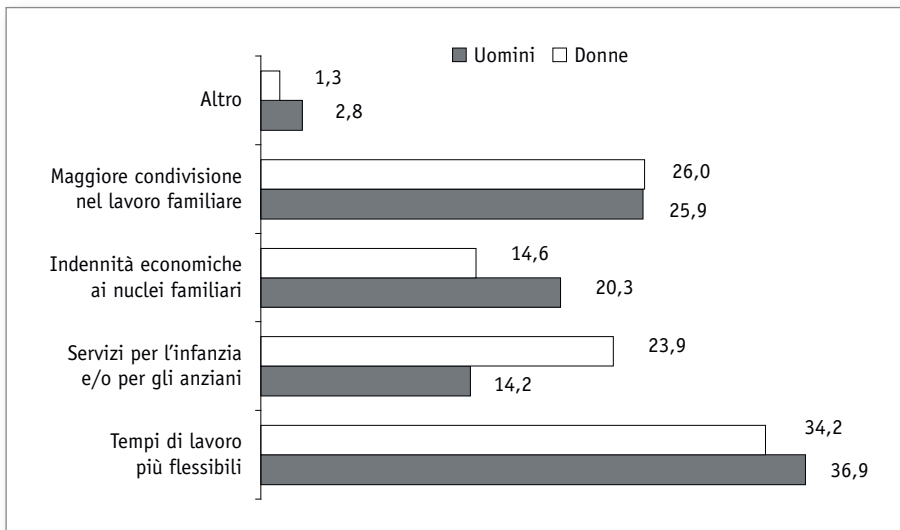


Figura 2.4
Interventi efficaci per favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, risposte per sesso (valori %)

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Anche se qualcuno ha affermato, provocatoriamente, che in una situazione caratterizzata dal vuoto⁶¹ creato dall'enorme ritardo con cui l'Italia ha affrontato le politiche per il lavoro e per la famiglia qualsiasi politica avrà effetti benefici (Del Boca 2007), è necessario, in realtà, avviare un ripensamento ed un aggiornamento delle politiche di conciliazione. In un sistema europeo che chiede in maniera sempre più pressante una presenza femminile nel mercato del lavoro pari a quella degli uomini, con le stesse opportunità e con uguali retribuzioni, occorre da un lato incentivare il ruolo del servizio pubblico, fornendo alle famiglie servizi per l'infanzia e per gli anziani non autosufficienti e, dall'altro, sviluppare un modello sociale in grado di promuovere una ripartizione equa del lavoro familiare e di condividere le risorse produttive e riproduttive del paese.

61. Le spese per famiglie e minori in Italia sono solo l'1.1 del PIL contro il 3,0 di Germania e Svezia o il 2,5 della Francia. Inoltre in Francia, anni di politiche per la famiglia, assegni familiari, maggiore disponibilità di occupazioni part-time, congedi parentali più generosi e condivisi tra madri e padri e una notevole disponibilità di asili nido e politiche di sostegno economico alle famiglie con figli hanno facilitato la conciliazione, aumentando l'occupazione senza diminuire la fertilità, si veda Del Boca D., "Famiglia e Lavoro", in Conferenza Nazionale della Famiglia, *Cresce la famiglia cresce l'Italia*, Sessione "Famiglia e lavoro", Firenze 24-26 maggio 2007.

capitolo 3

DIFFERENZIALI SALARIALI DI GENERE E INTENSITÀ DELLA DISCRIMINAZIONE NEL LUOGO DI LAVORO*

3.1 INTRODUZIONE

L'enfasi posta sull'occupazione femminile nell'ambito degli obiettivi stabiliti dal Consiglio europeo nella Strategia di Lisbona ha rinnovato l'interesse per l'individuazione dei fattori che comportano una penalizzazione delle donne rispetto agli uomini nel mercato del lavoro. Al lavoro femminile è riconosciuto un ruolo propulsivo per la crescita economica e la scelta degli interventi per favorirne la diffusione e la loro modulazione sono ancora al centro del dibattito di policy nel nostro paese (Boeri, Del Boca, Pissarides, 2005; Del Boca, Wetzel, 2007; Del Boca, Repetto, 2004; Del Boca, Tanda, 2000; Del Boca, 1993; Gornick e al., 1997, 1998; Waldfogel, 1995, 1998). La strada da percorrere per aumentare l'occupazione femminile e renderla più stabile e continuativa nel tempo è ancora lunga: numerosi studi sulle carriere lavorative evidenziano, infatti, il problema delle cd. "carriere interrotte" che caratterizzano le occupate donne e che sono attribuibili, principalmente, alle interruzioni per la cura dei figli e di altri familiari. La non continuità dell'attività lavorativa tende, a sua volta, a deprezzare il capitale umano, a compromettere la progressione di carriera e incide, quindi, anche sulla retribuzione (Mincer e Ofek, 1982; Padoa Schioppa, 1979; Stewart e Greenhalgh, 1984), oltre ad avere implicazioni di rilievo sull'entità delle future pensioni delle donne (Mundo, 2007).

Uno degli aspetti più studiati della discriminazione economica di genere riguarda le disparità nei salari. Il prezzo al quale il lavoro è retribuito sul mercato è, infatti, di più immediata misurazione rispetto ad altre forme di trattamento diseguale quali, ad esempio, la probabilità di occupazione o la progressione della carriera. Un diverso trattamento economico fra i generi di per sé non implica la presenza di discriminazione perché può riflettere diverse caratteristiche degli individui e, in particolare, differenze nella loro produttività corrente o futura. I dif-

* Di Paola Tanda, ISAE. Le opinioni espresse in questo lavoro riflettono esclusivamente il pensiero dell'autrice e non impegnano in alcun modo la responsabilità dell'istituzione di appartenenza.

ferenziali salariali in Italia sono stati stimati in numerosi studi, con metodologie diverse e su diverse fonti di dati (Addabbo e Favaro, 2007; Addis e Waldman, 1996; Biagioli, 2007; Del Boca, 1987; Flabbi, 2001; Olivetti e Petrongolo, 2005; Rustichelli, 2005; 2007, Tanda e Bottone, 1996). Alcuni lavori mostrano che l'entità stimata del differenziale salariale dipende in modo cruciale dalla specificazione dell'equazione del salario. In particolare, l'omissione, nell'equazione del salario, di variabili rilevanti correlate con il genere ha una forte influenza sull'entità del differenziale (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). Le variabili che influenzano le preferenze individuali legate al genere quali il ruolo di cura della famiglia, il diverso set di priorità delle donne e le diverse motivazioni al lavoro consentono, infatti, di controllare meglio le differenze di produttività fra gli individui legate alla specificità della forza lavoro femminile (Swaffield, 2000; Vella, 1993, 1994).

L'analisi qui proposta si pone l'obiettivo di verificare l'esistenza di discriminazione salariale di genere. Nella recente Indagine effettuata dall'ISFOL⁶², vi è una domanda che consente di calcolare una misura della percezione di discriminazione nei confronti delle donne nel proprio luogo di lavoro. A ciascun individuo è stato chiesto: "In linea di massima, nel suo ambiente di lavoro, lei ritiene che le donne siano discriminate?". Utilizzando le risposte a questa domanda si è costruita una variabile dicotomica sulla percezione di discriminazione nel luogo di lavoro (1 se l'individuo riporta che vi è discriminazione, 0 altrimenti). L'indicatore riflette opinioni soggettive e va interpretato come una *proxy* del grado di discriminazione verso le occupate donne nel proprio luogo di lavoro. Si noti che la domanda riguarda la presenza di discriminazione verso le donne nell'ambiente di lavoro in generale, non di discriminazione salariale. Pertanto, potrebbe non riscontrarsi un eventuale effetto della discriminazione sui differenziali salariali. Un indicatore di discriminazione basato sulle opinioni soggettive dei lavoratori presenta alcuni vantaggi. Innanzitutto, un indicatore di questo tipo nell'analisi sulla discriminazione permette di affrontare una delle principali obiezioni rivolte alla letteratura empirica sulla discriminazione di genere. Il limite nel quale questa letteratura si imbatte è che, analizzando nel modo più semplice il differenziale salariale di genere attraverso la stima di una equazione del salario, per quanto si controlli per numerose caratteristiche osservabili degli individui, la misura della discriminazione è generalmente approssimata, dall'effetto di una variabile *dummy* che indica il genere femminile. Pertanto, la *dummy* di genere può riflettere anche (o solo) l'effetto di altre variabili rilevanti per i salari ma che non sono osservate, che sono correlate con il genere ma che non sono necessariamente legate alla discriminazione. Avere a disposizione un indicatore diretto dell'intensità della discriminazione nel proprio luogo di lavoro consente di distinguere l'effetto sul salario esplicitamente attribuibile alla discriminazione di genere. Se vi è discriminazione salariale, infatti, le lavoratrici occupate in luoghi dove, secondo

62. L'Indagine è mirata sull'argomento in esame in quanto nasce nell'ambito del gruppo di lavoro ISFOL Ministero del lavoro su "I differenziali salariali di genere".

l'indicatore, vi è più discriminazione, dovrebbero effettivamente percepire salari più bassi. Inoltre, la discriminazione, così come la corruzione, sono fenomeni spesso non osservabili, né facilmente documentabili, ma che sono percepiti da chi si trova nel contesto nel quale si praticano. La percezione soggettiva dei lavoratori può, quindi, essere l'unico modo per tentare di misurare la discriminazione e tale informazione è perciò importante e unica, nell'ambito delle indagini che riguardano il nostro paese. Infine l'indicatore è, almeno in linea di principio, riferito a qualunque forma di discriminazione, sia che questa riguardi aspetti più tangibili quali l'allocazione dei lavoratori alle varie mansioni, le retribuzioni, le promozioni, ecc., sia che riguardi aspetti meno tangibili ma altrettanto importanti come il rispetto, la considerazione, la solidarietà, ecc. Si ritiene, inoltre, che più un ambiente di lavoro si mostra aperto e senza pregiudizi diffusi verso la componente femminile della forza lavoro, maggiore dovrebbe essere l'impatto positivo in termini di occupazione e di minori differenziali salariali di genere. Il lavoro è organizzato nel modo seguente: nella prima parte è descritto il campione e le principali variabili utilizzate, nella seconda parte si presentano le diverse specificazioni della stima dell'equazione del salario e, infine, si sintetizzano i principali risultati dell'analisi.

3.2 DESCRIZIONE DEI DATI

I dati utilizzati nell'analisi, sono tratti dall'Indagine ISFOL sui differenziali salariali di genere effettuata nel 2007. Il campione sul quale sono state stimate le equazioni del salario è costituito da 9.958 individui in età 15-64 anni occupati, di cui il 60,4% uomini ed il 39,6% donne.

La tab. 3.1 mostra le medie e le deviazioni standard delle principali variabili utilizzate nelle stime dell'equazione del salario, distinte per genere⁶³.

Tabella 3.1
Medie
campionarie
per sesso

	Uomini		Donne		Totale	
	Media	Standard deviation	Media	Standard deviation	Media	Standard deviation
Salario orario	9,4	4,2	8,7	3,8	9,1	4,1
Ore di lavoro	40,5	7,6	34,5	9,0	38,0	8,8
Ore di straordinario	1,4	3,4	1,0	2,8	1,2	3,2
Esperienza	12,2	10,2	11,2	9,8	11,8	10,1
Anzianità	19,5	17,3	20,2	18,5	19,8	17,8
Età	40,5	10,7	39,7	10,0	40,2	10,4
Istruzione*	3,6	0,8	3,8	0,8	3,7	0,8
Numero di osservazioni	4.405		5.553		9.958	

* I valori vanno da 2 a 5 e corrispondono a: Nessun titolo/lic. elem., Lic. media, Diploma, Laurea
Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Il salario medio è pari a 9,4 euro l'ora per gli uomini ed a 8,7 per le donne; queste ultime, quindi, hanno un salario medio del 7,5% inferiore a quello degli uomini. Tuttavia, vi sono differenze anche nelle caratteristiche dei due gruppi: le donne, infatti, hanno un valore medio del numero di ore di lavoro settimanali, inferiore a quello degli uomini (34,5 contro 40,5); così è anche per le ore di straordinario non abituale (1 ora per le donne e 1,4 per gli uomini) e per gli anni di esperienza di lavoro (12,2 rispetto a 11,2). Diversamente accade per l'anzianità di servizio: le donne hanno un numero di anni leggermente superiore a quello degli uomini (20,2 rispetto a 19,5), nonostante siano mediamente più giovani (39,7 anni rispetto a 40,5), e questo perché tendono mediamente a rimanere più a lungo nello stesso posto di lavoro (in particolare, nel nostro campione, il 40% delle donne che lavorano a tempo pieno dichiara di non aver mai cambiato lavoro contro il 32% degli uomini); anche nel caso dell'istruzione media, le donne mostrano una istruzione leggermente più elevata di quella degli uomini (3,8 rispetto a

63. Le medie sono pesate con i pesi di riproporzionamento del campione all'universo della popolazione.

3,6) in una scala che va da 2, pari a nessun titolo/licenza elementare, fino a 5 che corrisponde alla laurea.

Inoltre, la tab. 3.2 mostra le differenze di genere nell'allocazione del tempo fra il lavoro e le altre attività che potrebbe aiutare a spiegare, almeno in parte, le differenze nel salario: le donne dedicano mediamente un numero di ore (o frazioni di ore) più elevato alla cura dei figli e di altri familiari ed al lavoro domestico rispetto agli uomini, mentre questi rivolgono mediamente più ore al tempo libero e alla cura di sé. Ugualmente, si riscontrano differenze di comportamento fra uomini e donne rispetto alle interruzioni della carriera lavorativa per svolgere attività di cura dei figli, di anziani o di altri familiari: il 15,4% delle donne che lavorano a tempo pieno ha avuto interruzioni di almeno 3 mesi senza percepire la normale retribuzione per tale ragione rispetto allo 0,35% degli uomini (tab. 3.3).

	Uomini		Donne		Totale	
	Media	Standard deviation	Media	Standard deviation	Media	Standard deviation
Cura dei parenti	1,5	0,3	1,9	0,3	1,6	0,3
Cura dei figli	1,5	0,3	2,4	0,4	2,0	0,6
Lavoro domestico	1,2	0,2	2,4	0,3	2,0	0,6
Cura di sé	1,0	0,1	0,9	0,1	1,0	0,1
Tempo libero	1,7	0,2	1,3	0,2	1,5	0,2

Tabella 3.2
Numero medio di ore dedicate ad alcune attività

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

	Uomini	Donne
Si	0,4	15,4
No	99,7	84,6

Tabella 3.3
Interruzioni dell'attività lavorativa per la cura di familiari fra gli occupati a tempo pieno

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Una informazione cruciale nella nostra analisi è costituita dall'indicatore di discriminazione nel proprio luogo di lavoro in quanto, come si è detto, consente di isolare la componente delle differenze salariali di genere effettivamente attribuibile alla discriminazione verso le donne da altre variabili correlate con il genere ma che non necessariamente indicano discriminazione. La tab. 3.4 presenta la distribuzione delle opinioni sulla discriminazione nel proprio luogo di lavoro distinta per genere⁶⁴.

64. La domanda posta agli intervistati era la seguente: "In linea di massima, nel suo luogo di lavoro, ritiene che le donne siano discriminate?".

3.2 Descrizione
dei dati

La quota di donne che percepiscono la discriminazione è maggiore di quella degli uomini, rispettivamente il 19,8% e il 13,4%; tale risultato non sorprende, poiché le donne sono anche coloro che subiscono la discriminazione. Inoltre, il riconoscimento della presenza di discriminazione verso le donne nell'ambiente di lavoro da parte degli uomini, che invece non sono direttamente penalizzati, rappresenta una conferma della bontà dell'indicatore. La quota di uomini che riconosce la presenza di discriminazione può anche indicare il grado di consapevolezza della componente maschile rispetto al problema della discriminazione e può quindi segnalare se un ambiente di lavoro è più o meno aperto verso le donne.

Tabella 3.4
Opinioni sulla
discriminazione
verso le donne
nel luogo di
lavoro (valori %)

	Uomini	Donne
Si	13,4	19,8
No	86,6	80,2

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

La stima del salario

Nell'analisi che segue si presentano le varie specificazioni dell'equazione del salario, stimate con il metodo dei minimi quadrati ordinari. Si è scelto di utilizzare il salario orario nella convinzione che tale misura sia la più adatta a tener conto anche degli individui che lavorano *part-time* o parte dell'anno, condizione che, nel caso della componente femminile, rappresenta una quota non irrilevante dell'occupazione⁶⁵ e che verrebbe, altrimenti, esclusa dall'analisi. La variabile dipendente è, quindi, il salario orario, espresso in forma logaritmica:

$$\ln w_i = X_i \beta + \delta \text{ gender} + u_i$$

mentre X_i è un vettore di variabili indicative delle caratteristiche socio-demografiche e dell'attività lavorativa dell'individuo e *gender* rappresenta la variabile *dummy* per il genere, pari ad 1 quando l'individuo è donna e zero altrimenti; infine u_i rappresenta il termine di errore con varianza nulla e media costante, distribuito indipendentemente tra individui. Il coefficiente della *dummy* di genere, δ , misura l'entità del differenziale salariale quale effetto residuale, a parità di caratteristiche per le quali si è controllato nella stima; un coefficiente di segno negativo, indica perciò una penalizzazione salariale nei confronti delle donne. L'insieme di variabili esplicative della stima include, oltre alle variabili tradizionali dell'equazione *minceriana* del salario (quali l'istruzione, l'anzianità e l'esperienza di lavoro) (Mincer, 1974), le principali caratteristiche dell'attività lavorativa degli indi-

65. Si consideri che nel nostro campione il 26,2% delle donne lavora part-time rispetto al 3,7% degli uomini mentre, nel caso del lavoro per una parte dell'anno, si ha rispettivamente il 16,8% fra le donne e il 12% fra gli uomini.

vidui (settore, qualifica, dimensione aziendale), ma anche alcune variabili che, in misura maggiore, sono legate al genere e descrivono la storia lavorativa delle donne e il loro grado di attaccamento al lavoro. In particolare, si sono considerati alcuni indicatori quali il *part-time*, il lavoro a tempo determinato, l'interruzione dal lavoro e le ragioni dell'interruzione, la condizione lavorativa e il tipo di occupazione della madre. Queste ultime due variabili rappresentano il modello comportamentale femminile nella famiglia di origine e sono, quindi, un indicatore della maggiore o minore attitudine delle donne ad essere presenti sul mercato del lavoro (Fernandez, Fogli, Olivetti, 2004; Fernandez, 2007). Inoltre, vi sono anche altre variabili relative all'impegno derivante dalla situazione familiare, oltre allo stato civile, si è tenuto conto della presenza di figli in età prescolare⁶⁶ e delle ore dedicate alla famiglia nella forma di cura dei figli o di altri parenti. Inoltre, come si è detto, si considera la variabile di discriminazione verso le donne nel proprio luogo di lavoro. Alcune delle variabili per le quali si controlla nella stima influiscono in misura diversa sul salario delle donne rispetto a quello degli uomini. Una di queste variabili è, ad esempio, la presenza di figli, la cui cura e allevamento ricadono prevalentemente sulla madre (Blau e Kahn, 1992; Waldfogel, 1993, 1995, 1998). Per misurare l'effetto dei figli sul salario delle donne si considera l'interazione fra la *dummy* di genere e quella per la presenza di figli.

Il diverso effetto sul salario secondo il genere è ancora più evidente nel caso della variabile che indica la percezione soggettiva del grado di discriminazione di genere nel proprio luogo di lavoro⁶⁷. In tal caso, l'effetto della variabile sulla discriminazione ricade, ovviamente, sul salario delle donne piuttosto che su quello degli uomini. La variabile di interazione tra la *dummy* di genere e quella che misura la discriminazione percepita sul luogo di lavoro consente di cogliere l'effetto della discriminazione sul salario delle donne. Come si è detto, includere questa variabile consente di affrontare una delle principali obiezioni mosse alle analisi sulla discriminazione di genere. L'obiezione sostiene che, anche se si considerano numerose variabili esplicative, si possono omettere variabili rilevanti per catturare le differenze fra individui nella produttività⁶⁸. Poiché questa ultima non è direttamente osservabile, si può sostenere che la *dummy* di genere colga anche l'effetto sulla produttività di altre variabili omesse correlate con il genere. L'effetto della discriminazione che ne risulta è, quindi, potenzialmente distorto. Il termine di interazione fra la *dummy* di genere e quella che indica la discriminazione verso le donne consente di isolare l'effetto della discriminazione sul salario delle donne. La specificazione dell'equazione del salario, in tal caso, diviene:

66. Per la precisione l'età dei figli arriva fino ai 6 anni.

67. La misura è costituita da una variabile dicotomica pari ad 1, quando gli individui rispondono sì alla domanda "In linea di massima, nel suo ambiente di lavoro, lei ritiene che le donne siano discriminate?" e 0 altrimenti.

68. Un esempio tipico di variabile rilevante ma non osservabile è costituita dall'abilità o talento degli individui.

$$\ln w_i = X_i \beta + \delta \text{ gender} + \gamma \text{ gender} * \text{discr} + u_i$$

dove γ è il coefficiente che misura l'effetto della discriminazione di genere sui salari delle donne che lavorano in un ambiente percepito come discriminatorio, rispetto a quelle che lavorano in un ambiente non percepito come tale.

Infine, per controllare che la stima non sia distorta da errori da selezione non casuale del campione di occupati e poiché il salario è osservato solo per questi ultimi e la condizione di occupato non è una caratteristica distribuita casualmente nella popolazione, si è seguita la procedura a due stadi di Heckman (1976; 1979), per la cui descrizione si rimanda all'Appendice. Le stime presentate di seguito sono, quindi, corrette per l'errore da selezione.

I risultati

La tab. 3.5 riporta i risultati delle stime. La prima colonna mostra la specificazione di base e mostra la presenza di un differenziale salariale a sfavore delle donne pari all'11%. Le variabili esplicative hanno i segni attesi e la maggior parte sono significative.

In particolare, il salario cresce all'aumentare dell'età, dell'esperienza sul lavoro corrente, dell'anzianità di servizio, del livello di istruzione, della dimensione aziendale e al progredire della qualifica professionale. Inoltre, il salario è più elevato se si lavora nel settore pubblico rispetto al privato, al Nord-ovest piuttosto che al Centro, se si è sposati rispetto a nubili e/o celibi. Il salario è, invece, più basso se si lavora part-time anziché full-time, con un contratto temporaneo piuttosto che con uno permanente e parte dell'anno invece che per l'intero anno.

Tabella 3.5
Stime
dell'equazione
del salario

Variabili	1		2		3	
	Coefficiente	t statistico	Coefficiente	t statistico	Coefficiente	t statistico
Costante	1,49	2,36	1,50	2,38	1,58	2,51
Genere femminile	-0,11	-6,51	-0,11	-6,54	-0,10	-5,39
Figli fino ai 6 anni	0,03	2,89	0,03	2,87	0,03	2,99
Età	0,02	0,70	0,02	0,69	0,01	0,56
Età ²	-0,00017	-0,59	0,00	-0,58	0,00	-0,45
Anzianità	0,0012	1,41	0,00	1,40	0,00	1,51
Anzianità ²	-0,00006	-2,91	0,00	-2,91	0,00	-3,01
Esperienza	0,01	5,44	0,01	5,36	0,01	5,53
Esperienza ²	-0,00004	-1,03	0,00	-0,94	0,00	-1,11
Sposato	0,06	3,98	0,06	3,97	0,06	3,94
Separato o divorziato	0,04	1,62	0,04	1,58	0,04	1,54

segue

segue
Tabella 3.5
Stime dell'equazione del salario

Variabili	1		2		3	
	Coefficiente	t statistico	Coefficiente	t statistico	Coefficiente	t statistico
Vedovo	0,004	0,13	0,00	0,10	0,00	-0,02
Lavoro per parte dell'anno	-0,08	-5,97	-0,08	-5,98	-0,08	-5,92
Part-time	-0,02	-1,90	-0,02	-1,88	-0,02	-1,84
Settore pubblico	0,06	6,21	0,06	6,19	0,06	6,04
Industria	-0,01	-1,38	-0,01	-1,37	-0,01	-1,24
Servizi	0,004	0,47	0,00	0,46	0,00	0,30
Lavoro a tempo determinato	-0,06	-4,62	-0,06	-4,61	-0,06	-4,71
Diploma	0,17	4,80	0,16	4,76	0,16	4,63
Laurea	0,32	8,48	0,32	8,37	0,32	8,35
Impiegato	0,03	3,30	0,03	3,26	0,03	3,51
Operaio qualificato	-0,01	-0,85	-0,01	-0,85	-0,01	-0,82
Dirigente	0,37	14,82	0,36	14,79	0,37	14,86
Professioni intellettuali e scientifiche	0,39	25,50	0,39	25,45	0,39	25,54
Professioni tecniche	0,06	4,36	0,06	4,40	0,06	4,33
Nord-ovest	0,03	1,83	0,03	1,83	0,03	1,65
Nord-est	0,02	1,35	0,02	1,30	0,02	1,15
Sud	-0,01	-1,08	-0,01	-1,04	-0,01	-1,00
0-19 addetti	-0,07	-6,35	-0,07	-6,37	-0,07	-6,59
20-49 addetti	0,01	0,64	0,01	0,59	0,01	0,42
50-249 addetti	0,02	2,15	0,02	2,10	0,02	2,02
250-499 addetti	-0,02	-1,08	-0,02	-1,08	-0,02	-1,06
Mill's ratio	-0,02	-0,14	-0,02	-0,14	-0,03	-0,28
Madre dirigente	-	-	0,05	1,08	-	-
Madre professioni intellettuali e scientifiche	-	-	0,02	0,85	-	-
Madre profes. tecniche	-	-	-0,01	-0,40	-	-
Madre imprenditrice	-	-	0,04	2,56	-	-
Madre operaia qualificata	-	-	0,02	0,83	-	-
Discriminazione nel luogo di lavoro	-	-	-	-	0,04	2,16
Interazione genere discriminazione nel luogo di lavoro	-	-	-	-	-0,09	-4,32
Numero di osservazioni		6828		6828		6828
Adj R ²		0,506		0,506		0,508

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Nell'analisi si è posta particolare attenzione nel controllare per le variabili legate al genere (il part-time, il lavoro a tempo determinato, la condizione lavorativa della madre e il tipo di occupazione per rappresentare il modello femminile nella famiglia di provenienza). Alcune di queste variabili, quali gli anni di interruzione dal lavoro secondo le ragioni dell'interruzione, il numero di ore dedicate alla famiglia nella forma di cura dei figli o di altri parenti, la madre che lavora non sono risultate significative e, quindi, non si sono riportate le stime che le includevano. Nella seconda colonna, alla specificazione di base è stata aggiunta una variabile che controlla per la qualifica professionale della madre, al fine di cogliere il tipo di modello familiare femminile di riferimento.

L'unica qualifica che mostra una forte relazione positiva con il salario è quella in cui la madre è imprenditrice, mentre per le altre qualifiche non si riscontrano differenze significative rispetto alla *dummy* di riferimento (madre operaia). Inoltre, la variabile sulla presenza di figli, è significativa ed ha segno positivo. Si è anche provato ad aggiungere un termine di interazione tra la *dummy* di genere e quella per la presenza di figli piccoli (fino ai 6 anni di età), per verificare se una parte del differenziale salariale di genere fosse attribuibile alla presenza di figli e quindi all'onere di lavoro di cura che ricade prevalentemente sulla donna, piuttosto che alla presenza di discriminazione; tuttavia il termine di interazione non è risultato significativo e quindi la stima non è riportata. Nella terza colonna vi è la specificazione con l'interazione tra la *dummy* di genere e quella sulla percezione della discriminazione nel proprio luogo di lavoro. Il coefficiente del termine di interazione misura il differenziale salariale attribuibile alla discriminazione. Le donne che si trovano in un ambiente di lavoro percepito come discriminatorio guadagnano il 9% di salario in meno rispetto a quelle che lavorano in un ambiente dove non si percepisce discriminazione di genere.

3.3 ALCUNE POSSIBILI OBIEZIONI

Nonostante l'indicatore utilizzato in questo lavoro abbia, come discusso in precedenza, una serie di proprietà desiderabili, su di esso si possono avanzare alcune obiezioni. Una prima obiezione riguarda più l'interpretazione che non l'indicatore in sé: coloro che riportano discriminazione di genere nel luogo di lavoro possono essere soggetti a un *gap* salariale negativo; questo però si può riflettere in salari più alti per gli uomini nei posti dove si dichiara la presenza di discriminazione oppure in salari più bassi per le donne. L'esistenza di discriminazione è coerente solo con questo ultimo caso. I nostri dati consentono di discriminare tra queste due alternative effettuando una stima del salario distintamente per gli uomini e per le donne e inserendo, nelle stime, la variabile che misura la presenza di discriminazione. Se vale l'ipotesi che la discriminazione verso le donne avviene pagando queste ultime di meno, nelle stime per gli uomini l'effetto sul salario della variabile di discriminazione nel luogo di lavoro dovrebbe essere di entità irrilevante, mentre l'effetto della stessa variabile sul salario delle donne dovrebbe essere negativo. Donne che lavorano in posti dove c'è discriminazione di genere dovrebbero guadagnare di meno di donne simili che lavorano in posti dove non c'è (o c'è meno) discriminazione di genere; nessuna differenza dovrebbe invece osservarsi tra gli uomini. La tab. 3.6 mostra che i risultati sono coerenti con questa seconda interpretazione: il coefficiente della variabile di discriminazione non è significativo nella stima del salario degli uomini, mentre è negativo e significativo in quella delle donne. Si può perciò affermare che nei luoghi di lavoro percepiti come discriminatori, vi è una più elevata penalizzazione salariale verso le donne, non verso gli uomini, coerentemente con l'idea di discriminazione.

Variabili	Uomini		Donne	
	Coefficiente	t statistico	Coefficiente	t statistico
Costante	0,009	0,01	2,14	2,18
Genere femminile	-	-	-	-
Figli fino ai 6 anni	0,03	2,05	0,03	2,06
Età	0,08	2,29	-0,012	-0,32
Età ²	-0,001	-2,22	0,0002	0,39
Anzianità	0,001	0,82	0,002	1,42
Anzianità ²	-0,00005	-1,45	-0,0001	-2,64
Esperienza	0,009	4,46	0,008	3,94
Esperienza ²	-0,00009	-1,65	-0,00002	-0,42
Sposato	0,06	2,82	0,04	1,85
Separato o divorziato	0,15	3,90	-0,03	-0,71

Tabella 3.6
Stima dell'equazione del salario separatamente per uomini e donne

segue

segue
Tabella 3.6
*Stima
dell'equazione
del salario
separatamente
per uomini e
donne*

Variabili	Uomini		Donne	
	Coefficiente	t statistico	Coefficiente	t statistico
Vedovo	0,02	0,27	-0,03	-0,73
Lavoro per parte dell'anno	-0,09	-4,33	-0,08	-4,56
Part-time	-0,04	-1,19	0,01	0,48
Settore pubblico	-0,03	-1,90	0,11	8,50
Industria	-0,05	-3,81	0,01	0,78
Servizi	-0,05	-3,55	0,02	1,63
Lavoro a tempo determinato	-0,03	-1,71	-0,08	-4,67
Diploma	0,18	3,93	0,17	3,31
Laurea	0,34	6,76	0,33	5,73
Impiegato	0,12	8,08	-0,01	-0,48
Operaio qualificato	0,03	2,28	-0,05	-1,82
Dirigente	0,50	16,72	0,25	5,99
Professioni intellettuali e scientifiche	0,52	20,84	0,33	17,23
Professioni tecniche	0,14	7,96	0,00	0,17
Nord-ovest	0,07	2,84	0,01	0,33
Nord-est	0,05	2,24	0,00	0,14
Sud	-0,04	-2,16	-0,01	-0,31
0-19 addetti	-0,11	-7,32	-0,05	-3,14
20-49 addetti	-0,04	-2,62	0,03	1,83
50-249 addetti	-0,01	-0,47	0,04	2,58
250-499 addetti	-0,02	-1,02	-0,02	-0,85
Mill's ratio	0,33	2,12	-0,20	-1,14
Numero di osservazioni		3.000		3.828
Adj R ²		0,511		0,522

Una seconda obiezione riguardo all'indicatore di discriminazione è che siano proprio le donne che guadagnano di meno a dire che vi è discriminazione sul posto di lavoro non perché effettivamente ve ne sia, ma proprio per giustificare a se stesse i guadagni più bassi; questi ultimi potrebbero riflettere, invece, differenze di produttività non osservate. Idealmente, per poter tenere conto di questa obiezione, sarebbe necessario avere informazioni sull'impresa dove gli individui lavorano. Con questa informazione, invece di usare le risposte delle donne per inferire quanta discriminazione vi è in quel particolare luogo di lavoro, si potrebbero usare quelle degli uomini, in modo da evitare la potenziale distorsione a cui, invece, potrebbero essere soggette le risposte delle donne. L'informazione sull'impresa, che si auspica di riuscire ad ottenere, magari in un proseguimento dell'indagine attuale, non è disponibile. Un modo alternativo di tenere conto di que-

sta obiezione è di far vedere che le risposte degli uomini e quelle delle donne sono comunque correlate. A tal fine abbiamo calcolato la quota di uomini e quella di donne che ritengono che vi sia discriminazione nel loro ambiente di lavoro a livello provinciale, usando implicitamente la provincia come *proxy* del luogo di lavoro. L'idea è che parte della discriminazione rifletta caratteristiche "culturali" che variano sistematicamente da una località all'altra. Alternativamente, se la discriminazione nel luogo di lavoro riflette (come è verosimile) gli atteggiamenti del datore di lavoro nell'impresa, l'ipotesi sottostante è che questi atteggiamenti nei confronti delle donne tra i datori di lavoro di una stessa provincia siano tra di loro correlati, anche se imperfettamente. Il coefficiente di correlazione tra i due indicatori è positivo e pari a oltre il 20%, coerente quindi con l'idea che le risposte dei maschi e quelle delle donne riflettono entrambe la discriminazione; se invece le risposte fossero solo il riflesso dei minori guadagni delle donne la correlazione dovrebbe essere nulla. Questa evidenza è a sostegno della bontà dell'indicatore nel rilevare la presenza di discriminazione e consente di rigettare l'obiezione che siano proprio le donne che hanno salari più bassi degli uomini a dire di essere discriminate.

Infine, una terza obiezione alla nostra misura di discriminazione è che lo *standard* nello stabilire se vi sia o meno discriminazione differisca tra individui a seconda, ad esempio, del grado di emancipazione delle donne nell'area dove l'impresa è localizzata. Se questo fosse il caso, dove c'è molta discriminazione ma poca emancipazione, la discriminazione non verrebbe riportata nelle risposte o verrebbe riportata di meno, distorcendo i risultati delle stime nella direzione di una sottostima dell'entità vera della discriminazione. Un modo per valutare la rilevanza del problema è quello di fare le stime per lavoratori omogenei che presumibilmente hanno *standard* di discriminazione simili. A tale scopo abbiamo stimato il modello escludendo dal campione i lavoratori del Sud, che ragionevolmente potrebbero corrispondere, nel nostro paese, ad un'area con un minor grado di emancipazione delle donne. I risultati della stima senza il Sud non differiscono se non in misura molto contenuta rispetto a quelli per l'intero paese - il coefficiente della *dummy* di genere è pari a -0,11 (anziché il -0,10, che si ha per l'Italia nel suo insieme) -, mentre il coefficiente del termine di interazione non si modifica e quindi, l'effetto della discriminazione sul salario delle donne è pari al 9% in meno (tab. 3.7).

Tabella 3.7
*Stima
dell'equazione
del salario solo
per l'area Nord-
Centro*

Variabili	Nord e Centro	
	Coefficiente	t statistico
Costante	1,23	1,82
Genere femminile	-0,11	-5,89
Figli fino ai 6 anni	0,03	2,11
Età	0,03	1,08
Età ²	-0,0003	-0,97
Anzianità	0,0004	0,38
Anzianità ²	-0,00004	-1,51
Esperienza	0,01	4,61
Esperienza ²	-0,00004	-0,84
Sposato	0,05	2,90
Separato o divorziato	0,06	2,01
Vedovo	-0,02	-0,51
Lavoro per parte dell'anno	-0,06	-3,67
Part-time	0,0003	0,02
Settore pubblico	0,04	3,41
Industria	-0,02	-1,78
Servizi	0,00	-0,41
Lavoro a tempo determinato	-0,07	-4,33
Diploma	0,16	4,29
Laurea	0,30	7,39
Impiegato	0,07	6,15
Operaio qualificato	-0,01	-0,58
Dirigente	0,43	15,31
Professioni intellettuali e scientifiche	0,41	22,28
Professioni tecniche	0,10	6,31
Nord-ovest	0,04	1,88
Nord-est	0,02	1,39
0-19 addetti	-0,07	-5,72
20-49 addetti	-0,01	-0,95
50-249 addetti	0,01	0,47
250-499 addetti	-0,02	-1,01
Mill's ratio	0,03	0,26
Discriminazione nel luogo di lavoro	0,05	2,64
Interazione genere discriminazione nel luogo di lavoro	-0,09	-4,16
Numero di osservazioni		4763
Adj R ²		0,495

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Una ulteriore obiezione può riguardare l'eventuale presenza di correlazione fra l'indicatore di discriminazione e il livello di istruzione. A tal fine è stata effettuata una stima dei differenziali salariali distinguendo per livello di istruzione alto (diploma e laurea) e basso (fino alla licenza media). Le stime sono riportate nella tab. 3.8: la variabile di interazione fra il genere e la discriminazione non è significativa nel caso di istruzione bassa, mentre lo è nel caso di istruzione elevata; in questo ultimo caso l'effetto della discriminazione è pari al 10% di salario in meno. Il livello di istruzione riflette la qualifica e, usualmente, più le qualifiche sono elevate e più possono esservi differenze nella specializzazione; in tali condizioni è più facile che il salario abbia una componente variabile e che vi sia, quindi, un maggiore spazio di contrattazione. È in tale spazio che si può determinare il margine per un diverso trattamento fra uomini e donne che può dare luogo ad un comportamento discriminatorio. Nel caso di istruzione e di qualifiche basse, invece, le retribuzioni sono più rigide, non vi è, usualmente, molto spazio per la contrattazione salariale e, di conseguenza, anche per la discriminazione.

Tabella 3.8
Stime
dell'equazione
del salario per
livello di
istruzione

Variabili	Titolo di studio basso (fino alla licenza media)		Titolo di studio alto (diploma e laurea)	
	Coefficiente	t statistico	Coefficiente	t statistico
Costante	3,56	2,21	3,69	4,67
Genere femminile	-0,17	-3,89	-0,02	-0,67
Figli fino ai 6 anni	0,05	2,32	0,04	3,1
Età	-0,06	-0,93	-0,07	-2,03
Età ²	0,0007	0,95	0,0008	2,16
Anzianità	0,0003	0,2	-0,0009	-0,83
Anzianità ²	-0,00003	-0,73	-0,00001	-0,49
Esperienza	0,001	0,48	0,01	5,79
Esperienza ²	0,0001	0,99	-0,0001	-2,65
Sposato	0,09	2,81	0,08	4,54
Separato o divorziato	-0,03	-0,50	-0,02	-0,67
Vedovo	0,05	1,07	0,01	0,27
Lavoro per parte dell'anno	-0,12	-5,15	-0,06	-3,47
Part-time	0,09	4,79	-0,06	-4,56
Settore pubblico	0,05	2,81	0,05	4,45
Industria	-0,02	-1,06	-0,01	-1,00
Servizi	-0,02	-1,03	0,01	0,66
Lavoro a tempo determinato	-0,07	-3,18	-0,06	-3,75
Impiegato	0,17	8,62	0,01	1,18

segue

segue
Tabella 3.8
*Stime
dell'equazione
del salario per
livello di
istruzione*

Variabili	Titolo di studio basso (fino alla licenza media)		Titolo di studio alto (diploma e laurea)	
	Coefficiente	t statistico	Coefficiente	t statistico
Operaio qualificato	0,05	3,29	-0,08	-4,33
Dirigente	0,28	2,91	0,43	16,47
Professioni intellettuali e scientifiche	-	-	0,45	30,67
Professioni tecniche	0,14	4,38	0,05	3,29
Nord-ovest	-0,02	-0,46	-0,02	-0,96
Nord-est	0,01	0,21	-0,03	-1,26
Sud	-0,04	-1,35	0,01	0,87
0-19 addetti	-0,10	-4,84	-0,09	-6,72
20-49 addetti	-0,03	-1,34	0,00	-0,31
50-249 addetti	-0,01	-0,42	0,02	1,45
250-499 addetti	-0,01	-0,48	-0,03	-1,48
Mill's ratio	-0,35	-1,28	-0,42	-2,68
Discriminazione nel luogo di lavoro	0,002	0,06	0,05	2,54
Interazione genere discriminazione nel luogo di lavoro	-0,02	-0,55	-0,10	-4,08
Numero di osservazioni		1.599		5.229
Adj R ²		0,347		0,471

La probabilità di percepire discriminazione nel proprio luogo di lavoro

La discriminazione, come si è detto, non è osservabile e per misurarla si è fatto ricorso alla percezione che di essa ne danno gli individui. Disponendo di questo indicatore è interessante correlarlo con un insieme di variabili osservabili che influiscono sulla discriminazione e che costituiscono un modo per verificare indirettamente l'affidabilità dell'indicatore. Se effettivamente l'indicatore è valido, la discriminazione dovrebbe essere più facilmente percepita laddove è, presumibilmente, più diffusa: ad esempio, tra le imprese private anziché tra quelle pubbliche (dove maggiore è l'adesione a norme di parità di trattamento) o tra le imprese piccole e medie piuttosto che tra quelle di grandi dimensioni (dove è più diffusa la presenza del sindacato). È stata effettuata, perciò, una stima della probabilità di percepire la discriminazione nel proprio luogo di lavoro, in cui la discriminazione è, come già detto, la variabile dipendente ed è una variabile dicotomica pari ad 1 quando gli individui rispondono sì alla domanda: "In linea di massima, nel suo ambiente di lavoro, lei ritiene che le donne siano discriminate?", e pari a 0 altrimenti. Nella tab. 3.9 si mostrano i risultati della stima: la probabilità di percepire discriminazione nel proprio luogo di lavoro è più elevata se si lavora nell'industria e nei servizi invece che nel settore agricolo, in aziende di dimensioni

medio piccole anziché in quelle di grandi dimensioni, se si svolgono professioni qualificate piuttosto che se si è operai non qualificati, se si lavora a tempo parziale anziché a tempo pieno, se si è donne piuttosto che uomini, se si è laureati o diplomati, rispetto ad avere la licenza media. La letteratura recente che studia l'impatto delle caratteristiche culturali sulle scelte degli individui, ritiene molto importante il ruolo del modello familiare femminile: aver avuto una madre che lavora, soprattutto se la qualificazione è elevata, influisce positivamente sia sulla scelta di partecipazione al lavoro delle donne, sia sulla loro percezione/consapevolezza della discriminazione; questo ultimo effetto si verifica, per le stesse ragioni, anche sugli uomini, che si mostrano più sensibili/consapevoli rispetto alla discriminazione verso le proprie colleghe donne (Fernandez, Fogli, Olivetti, 2004; Fernandez, 2007). Nelle nostre stime si evidenzia un risultato coerente con quanto riportato: avere avuto una madre che svolge professioni qualificate, in particolare professioni intellettuali e scientifiche, imprenditrice e operaia qualificata, rispetto a coloro la cui madre era operaia non qualificata, ha un effetto positivo sulla probabilità di percezione della discriminazione sia da parte degli uomini che delle donne. La probabilità di percepire la discriminazione è, invece, più bassa se si lavora nel settore pubblico piuttosto che nel privato, mentre non si riscontrano differenze significative fra aree territoriali, né per coloro che lavorano con un contratto a termine piuttosto che permanente, né per chi lavora solo parte dell'anno anziché l'intero anno né, infine, per chi ha figli piccoli rispetto a chi non li ha.

Variabili	dF/dx	Std. Error	z
Genere femminile	0,021	0,003	8,18
Madre dirigente	0,009	0,018	0,53
Madre professioni intellettuali e scientifiche	0,015	0,008	2,14
Madre professioni tecniche	0,019	0,016	1,39
Madre imprenditrice	0,011	0,006	1,88
Madre operaia qualificata	0,014	0,008	1,91
Figli fino ai 6 anni	0,001	0,003	0,18
Part-time	0,016	0,005	3,68
Lavoro per parte dell'anno	0,006	0,005	1,21
Settore pubblico	0,001	0,003	0,37
Industria	0,070	0,007	13,19
Servizi	0,021	0,004	5,98
Lavoro a tempo determinato	0,001	0,005	0,14
Diploma	0,012	0,003	3,74
Laurea	0,025	0,006	5,00

Tabella 3.9
Stima della
Probabilità di
percepire
discriminazione
nel proprio luogo
di lavoro

segue

segue
Tabella 3.9
*Stima della
 Probabilità di
 percepire
 discriminazione
 nel proprio luogo
 di lavoro*

Variabili	dF/dx	Std. Error	z
Impiegato	0,084	0,007	16,07
Operaio qualificato	0,052	0,009	7,55
Dirigente	0,086	0,016	8,07
Professioni intellettuali e scientifiche	0,036	0,008	5,31
Professioni tecniche	0,069	0,010	9,97
Nord-ovest	0,003	0,003	0,84
Nord-est	-0,001	0,004	-0,31
Sud	-0,005	0,003	-1,54
0-19 addetti	0,047	0,005	11,19
20-49 addetti	0,032	0,007	5,76
50-249 addetti	0,039	0,006	8,16
250-499 addetti	0,067	0,012	7,65
Numero di osservazioni			23131
Pseudo R ²			0,1889

3.4 CONCLUSIONI

Questo lavoro utilizza la recente Indagine dell'ISFOL sui "Differenziali salariali di genere" per valutare l'esistenza e l'entità del divario salariale attribuibile alla discriminazione di genere. I risultati della stima dell'equazione del salario mostrano una penalizzazione salariale dell'11% circa nei confronti delle donne. Nell'analisi, oltre ad aver considerato un ampio insieme di variabili esplicative, con particolare attenzione a quelle legate al genere, si è utilizzata un'informazione sulla percezione soggettiva di discriminazione nei confronti delle donne nel proprio ambiente di lavoro che ha consentito non solo di arricchire la specificazione, ma soprattutto di affrontare una delle obiezioni principali rivolte alle analisi empiriche sulla discriminazione di genere. L'obiezione consiste nel sostenere che, per quanto si possa tentare di controllare per un ampio insieme di variabili indicative della produttività, si possono comunque omettere variabili esplicative correlate con il genere che influiscono sul salario ma che non misurano l'effetto della discriminazione. L'informazione sulla discriminazione percepita nel proprio luogo di lavoro, interagita con la variabile di genere, ha consentito di isolare l'effetto della discriminazione sul salario femminile che, in questo caso, è pari al 9% di salario in meno. L'interazione misura esplicitamente l'effetto della discriminazione sul salario delle donne che lavorano in un luogo percepito come discriminatorio rispetto a quelle che lavorano in un luogo non considerato tale. Il risultato ottenuto indica che, laddove l'ambiente di lavoro è discriminatorio, la penalizzazione salariale verso le donne è effettivamente più elevata.

Appendice

Per correggere l'errore da selezione non casuale dell'occupazione è stato utilizzato il modello a due stadi di Heckman. Nel primo stadio si è stimata un'equazione del salario sugli individui occupati tenendo conto di caratteristiche osservabili anche per i non occupati (quali il genere, l'età, il titolo di studio, l'area geografica). La stima del salario è stata poi utilizzata per imputare il salario agli individui non occupati, che fanno parte della popolazione in età attiva (16-64 anni). Il salario imputato è stato poi inserito come regressore nella stima della probabilità di partecipazione al lavoro. Le variabili esplicative utilizzate sono le stesse usate anche nella stima dell'equazione del salario, più alcune variabili cd. di selezione che si è supposto influiscano sulla scelta di partecipazione ma non sul salario (lo stato civile e la presenza di figli fino a 14 anni). Le variabili cd. di selezione sono state inserite per poter identificare le scelte di partecipazione e separarle dalle determinanti del salario. Con la stima della probabilità di partecipazione si è ottenuto un termine di correzione dell'errore, l'inverso del *mills ratio*. Tale termine, inserito come regressore nel secondo stadio - quando si stima l'equazione del salario - permette di ottenere una stima consistente. Poiché il termine di correzione è risultato significativo, è stato inserito anche nelle stime successi-

ve che risultano, perciò, corrette per l'errore da selezione. Tuttavia, il termine di correzione dell'errore è significativo solo nell'ultima specificazione. Nella tab. 3.A1 si mostrano le stime del modello a due stadi di Heckman.

Tabella 3.A1
Modello di
selezione di
Heckman - stime
a due stadi

		Coefficiente	z	St. Error
Logaritmo del salario orario				
	costante	-0,248	-0,830	0,301
	genere femminile	-0,148	-13,340	0,011
	età	0,083	6,960	0,012
	eta ²	-0,001	-5,720	0,000
	diploma	0,304	16,090	0,019
	laurea	0,653	30,820	0,021
	nord ovest	0,069	4,750	0,014
	nord est	0,045	3,000	0,015
	sud	-0,017	-1,320	0,013
Select				
	costante	-6,860	-50,040	0,137
	sposato	-0,139	-3,680	0,038
	separato o divorziato	0,379	5,700	0,067
	vedovo	-0,062	-0,670	0,092
	figli fino ai 14 anni	-0,015	-0,520	0,028
	genere femminile	-0,224	-9,940	0,023
	età	0,321	45,940	0,007
	eta ²	-0,004	-44,940	0,000
	diploma	0,465	18,060	0,026
	laurea	0,491	15,350	0,032
	nord ovest	0,226	7,000	0,032
	nord est	0,171	4,700	0,036
	sud	-0,097	-3,110	0,031
Mills				
	lambda	0,192	3,450	0,056
	rho	0,533		
	sigma	0,360		
	lambda	0,192		0,056
Numero di osservazioni				23.131
Censored				16.236
Uncensored				6.895
Wald	chi ² (16)		5.616,53	

capitolo 4

DIFFERENZIALE SALARIALE DI GENERE E LAVORI TIPICAMENTE FEMMINILI*

Secondo la letteratura, la composizione di genere della forza lavoro nelle diverse occupazioni ha ricadute sui differenziali salariali. Due sono le possibili spiegazioni: la prima vuole che i datori di lavoro escludono le donne da particolari occupazioni con conseguente affollamento delle donne nelle altre occupazioni: l'offerta di forza lavoro femminile verso queste occupazioni aumenta e, di conseguenza, diminuiscono i salari; considera quindi un processo discriminatorio da parte dei datori di lavoro. La seconda vuole invece che le donne selezionino volontariamente particolari occupazioni: gli uomini, più spesso delle donne, pongono grande importanza sul livello della retribuzione, mentre le donne tendono spesso a cercare lavori con una minore retribuzione ma altre caratteristiche desiderabili che compensino i minori introiti; un aspetto particolarmente importante riguarda la possibilità di gestire i tempi e gli orari di lavoro in funzione della possibilità di conciliare l'attività professionale con le incombenze familiari. In questo lavoro, tramite l'utilizzo dell'indagine ISFOL sui Differenziali salariali di genere (2007), si divide anzitutto il differenziale salariale in una componente dovuta a differenze nelle caratteristiche tra il collettivo degli occupati e delle occupate e in una componente dovuta a differenze nella retribuzione delle stesse caratteristiche tra gli uomini e le donne; inoltre, si prova a depurare questa seconda componente proprio dagli effetti del processo selettivo sopra descritto: in questa maniera sarà possibile provare a quantificare la parte di differenziale salariale dovuta effettivamente a discriminazione da parte dei datori di lavoro nei confronti delle donne. Verranno inoltre analizzate le determinanti che portano le donne a lavorare e le determinanti che portano donne e uomini a occupare determinate professioni a caratterizzazione femminile, oltre che quelle che spiegano i livelli di reddito dei lavoratori.

* Di Marco Centra e Andrea Cutillo.

4.1 INTRODUZIONE

L'esistenza di un significativo differenziale salariale di genere è un risultato ricorrente negli studi sul mercato del lavoro italiano (si veda, ad esempio, ISFOL, 2007), con le donne che ricevono remunerazioni considerevolmente inferiori rispetto agli uomini.

Punto di partenza per gli studi sui redditi da lavoro è l'equazione Minceriana dei salari (Mincer, 1974), che vuole che l'impatto di alcune caratteristiche, quali il livello di istruzione, l'esperienza lavorativa e l'età, sia studiato in termini di produttività potenziale; questa equazione viene solitamente arricchita di una serie di informazioni che possono risultare utili come ulteriori determinanti del livello salariale. Tra queste, l'utilizzo di una dummy relativa al sesso dell'individuo permette di ottenere la quantificazione più immediata di questo differenziale, al di là di un'analisi descrittiva del fenomeno.

Obiettivo di questo lavoro è la quantificazione della componente discriminatoria del differenziale⁶⁹. La questione è di primaria importanza sia per le implicazioni che l'esistenza di una componente discriminatoria dovrebbe avere sulle politiche economiche e governative, sia per gli effetti che queste discriminazioni comunque hanno sull'intero mercato. Black (1995) suggerisce che la discriminazione da parte del datore di lavoro verso particolari sottogruppi della popolazione abbia ricadute sia sul sottogruppo dei discriminati che sull'intera forza di lavoro occupata. Secondo il suo modello, inoltre, la sola presenza di pratiche discriminatorie in alcune aziende verso un sottogruppo di persone ha effetti sugli appartenenti allo stesso sottogruppo anche quando questi siano impiegati in aziende che non applicano pratiche discriminatorie.

Vari sono i metodi utilizzati in letteratura per lo studio e la quantificazione di questo fenomeno, che utilizzano come stima della componente discriminatoria il *gap* salariale non dovuto alle differenti caratteristiche tra lavoratrici e lavoratori, e differenti possono essere i risultati ottenuti: per una panoramica sui diversi metodi si può fare riferimento a Beblo et al. (2003), mentre per un'analisi empirica di diverse metodologie sul mercato italiano si può fare riferimento a Mundo e Rustichelli (2007). La metodologia utilizzata in questo lavoro si basa sulla decomposizione di Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1983; Blinder, 1983) che si fonda sulla stima differenziata dell'equazione dei salari per uomini e donne; come primo passo occorre quindi stimare l'equazione Minceriana dei salari, opportunamente integrata, separatamente per uomini e donne:

$$\log Y_i = X_i\beta + e_i \quad (1)$$

69. Ci si riferisce quindi al solo trattamento economico dei lavoratori: in realtà esistono discriminazioni sia nell'accesso all'occupazione che, una volta ottenuto il lavoro, nell'accesso a particolari posizioni, che saranno comunque richiamate nel corso del lavoro.

dove l'indice i indica il generico individuo campione, Y_i indica il salario netto orario e X_i rappresenta un vettore di caratteristiche individuali utilizzate come esplicative, β è il relativo vettore dei coefficienti da stimare ed e_i rappresenta il termine di errore.

La scomposizione del differenziale salariale è la seguente:

$$\log \bar{Y}_M - \log \bar{Y}_F = (X'_M - X'_F) \hat{\beta}_M + X'_F (\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_F) \quad (2)$$

dove il trattino indica il vettore dei valori medi delle caratteristiche utilizzate, il cappello indica il vettore dei coefficienti stimati e gli indici M e F indicano, rispettivamente, il collettivo degli uomini ed il collettivo delle donne. La decomposizione di Oaxaca-Blinder prevede che venga utilizzato un collettivo di riferimento che si suppone non essere discriminato: in un'ottica di genere il collettivo è solitamente quello dei maschi.

Il primo termine a destra dell'equazione rappresenta la componente dovuta alla differenza tra le caratteristiche medie di uomini e donne, valutata al tasso di rendimento delle caratteristiche del campione degli uomini ("effetto dotazione"); il secondo termine indica invece la parte del differenziale attribuibile a differenze nella valutazione delle stesse caratteristiche tra i due gruppi ("effetto coefficienti"): utilizza infatti le caratteristiche medie delle donne occupate e i vettori dei coefficienti stimati per uomini e donne, cioè la retribuzione di riferimento e quella osservata sulle donne. Questo secondo termine può quindi essere identificato come un'approssimazione della discriminazione di cui soffrono le donne sul mercato del lavoro in termini di remunerazione.

La decomposizione di Oaxaca-Blinder fornisce interessanti spunti di analisi sotto almeno tre punti di vista: anzitutto, lo spunto più immediato è fornito dalla decomposizione sopra descritta; secondariamente, è possibile vedere il differente effetto (la diversa produttività) che le caratteristiche esplicative possono assumere tra uomini e donne; infine, si possono stimare misure di discriminazione individuali (Del Rio et Al, 2006), rendendo possibile osservare processi discriminatori differenziati per sottogruppi di donne opportunamente classificate.

Un primo aspetto "critico" da considerare relativamente alla metodologia di Oaxaca-Blinder è che la stima dei differenziali è calcolata attraverso l'utilizzo del lavoratore "medio" maschio e della lavoratrice "media" femmina, con le caratteristiche medie dei due collettivi: questi risultati non tengono quindi conto delle differenze che si possono trovare lungo la distribuzione dei redditi; Addabbo e Favaro (2007) hanno applicato un modello di regressione quantilica (Koenker e Bassett, 1978) che tiene conto di questo aspetto.

Un secondo aspetto da considerare è il fatto che il metodo analizza la sola discriminazione che emerge dopo l'assunzione del lavoratore: anche quando le caratteristiche dell'occupazione vengono inserite tra le esplicative, la professione è comunque decisa al momento dell'assunzione da parte del datore di lavoro. La decomposizione tende quindi a sottostimare la misura della discriminazione di

genere (ipotizzando che anche la discriminazione nella selezione operi a favore degli uomini).

Infine, ed è l'aspetto che insieme al precedente ci interessa in questo lavoro, si assume che le differenze nelle stime dei coefficienti tra i due sottogruppi siano dovute esclusivamente a discriminazione, ignorando spiegazioni alternative: un approccio di questo genere non tiene infatti conto di due fondamentali processi decisionali che possono influenzare le stime delle equazioni dei salari: la decisione di lavorare o meno e il tipo di lavoro nel quale si è occupati. La prima decisione potrebbe comportare una distorsione da selezione ("selection bias") nelle stime; quanti lavorano possono essere un sottogruppo diverso dal resto della popolazione, sia in termini di caratteristiche osservabili che in termini di caratteristiche non osservabili, e questo è un fatto che deve essere esplicitamente considerato nell'intero processo di stima. La seconda decisione potrebbe invece portare ad una distorsione da endogeneità ("endogeneity bias"); il differenziale salariale è infatti frutto, in parte, della "segregazione" delle donne in particolari occupazioni, ma occorre considerare che questa segregazione è, in qualche misura, frutto di specifiche decisioni individuali. È vero infatti che le mansioni vengono decise dal datore di lavoro, ma è altrettanto vero che chi cerca lavoro, nella gran parte dei casi, e specialmente quando si è dotati di un alto livello di capitale umano, non cerca un lavoro qualunque sia, ma restringe le possibilità ad un determinato gruppo di occupazioni con caratteristiche simili tra loro.

4.2 LA SELEZIONE NELL'OCCUPAZIONE

Come detto, gli occupati possono essere un sottogruppo diverso dall'intera popolazione, comportando un problema di eterogeneità tra quanti lavorano e quanti non lavorano, sia in termini di caratteristiche osservabili che in termini di caratteristiche non osservabili. Questo problema è particolarmente rilevante qualora si riscontri una bassa partecipazione di partenza al mercato del lavoro da parte delle donne: è infatti possibile che quante partecipano al mercato del lavoro posseggano abilità non osservabili e dotazioni di capitale umano superiori a quante ne restano fuori. La prima decisione da prendere in considerazione è quindi quella se lavorare o meno. Stante l'esistente situazione sul mercato del lavoro italiano, questo processo selettivo riguarda solamente la popolazione femminile (Addabbo e Favaro, 2007). Sono infatti assolutamente limitati i casi di uomini in età attiva che decidono di non partecipare al mercato del lavoro, e questi casi sono quasi sempre limitati a particolari condizioni quali deficit di salute o benessere economico⁷⁰.

70. Escludendo naturalmente quanti cercano lavoro, che comunque partecipano attivamente al mercato del lavoro, gli studenti, che ancora non hanno intrapreso stabilmente la propria esperienza professionale, e i pensionati, che invece la hanno già conclusa.

4.3 LAVORI TIPICAMENTE FEMMINILI

Secondo la letteratura, la composizione di genere della forza lavoro nelle diverse occupazioni ha ricadute sui differenziali salariali. Due sono le possibili spiegazioni: la prima si riferisce alla “crowding hypothesis” (Bergmann, 1974), secondo la quale i datori di lavoro escludono le donne da particolari occupazioni - le occupazioni maschili, con conseguente affollamento delle donne lavoratrici nelle altre occupazioni, che vengono quindi definite occupazioni femminili. L’offerta di forza lavoro femminile verso queste occupazioni aumenta e, di conseguenza, diminuiscono i salari. La seconda teoria vuole invece che le donne selezionino particolari occupazioni che richiedono bassi investimenti in capitale umano o investimenti in capitale umano che non si “atrofizzano” nel tempo, e questo a causa di esistenti o comunque programmati impegni familiari (Filer, 1989). Inoltre, donne e uomini hanno differenti preferenze rispetto alle caratteristiche dell’occupazione: gli uomini, più spesso delle donne, pongono grande importanza sul livello della retribuzione, mentre le donne tendono spesso a selezionare occupazioni con una minore retribuzione ma altre caratteristiche desiderabili che compensino i minori introiti; un aspetto particolarmente importante riguarda ad esempio la possibilità di gestire i tempi e gli orari di lavoro in funzione della possibilità di conciliare l’attività professionale con le incombenze familiari. È infatti vero che in Italia ancora oggi sono principalmente le donne ad occuparsi della gestione della casa e della cura dei figli, come risulta anche dai dati emersi nel cap. 2 di questo volume. Entrambe le teorie evidenziano quindi quanto la diversa composizione di genere delle differenti occupazioni influenzi il livello retributivo medio delle donne, considerando, la prima, un aspetto discriminatorio da parte dei datori di lavoro, e, la seconda, il processo decisionale delle donne. Questo ultimo processo è particolarmente importante nel momento in cui la partecipazione femminile al mercato del lavoro è in crescita e riguarda, in primo luogo, donne con elevati livelli medi di capitale umano.

Per controllare l’effetto “raggruppamento” in particolari occupazioni si possono seguire due vie: inserire tra le variabili esplicative la percentuale di donne all’interno della determinata professione occupata dall’individuo; oppure considerare una variabile dummy, indicatrice del fatto che l’occupazione del singolo individuo sia un lavoro tipicamente femminile o meno, che è il metodo seguito in questo lavoro. L’equazione dei salari (1) diventa quindi:

$$\log Y_i = X_i\beta + T_i\delta + e_i \quad (3)$$

dove la variabile T assume valore 1 se l’occupazione è in un lavoro tipicamente femminile e 0 altrimenti.

Per individuare le occupazioni tipicamente femminile si è integrata la base dati dell’indagine ISFOL sui Differenziali salariali di genere, usata in questo lavoro, con l’indagine ISTAT sulle Forze di Lavoro. Utilizzando le indagini ISTAT dal 2004

al 2007 è stato possibile identificare le occupazioni che si possono definire tipicamente femminili come quelle in cui la percentuale di presenza femminile supera la soglia di circa il 59%. Questo valore è stato ottenuto moltiplicando la quota di occupazione femminile sull'intero mercato (circa 39%) per 1,5, inflazionando quindi questa quota con una metà aggiuntiva. Le occupazioni sono state individuate secondo un incrocio tra professione e settore di attività economica, opportunamente riclassificate per riportarle all'informazione disponibile nel file dati dell'ISFOL, nel quale sono presenti 13 modalità relative alla professione e 27 relative al settore di attività economica⁷¹. Le occupazioni a prevalenza femminile che assumono quindi, nel nostro lavoro, la definizione di lavori tipicamente femminili, riguardando in maniera particolare le professioni Impiegato, Commerciante o Addetto ai servizi e Professioni non qualificate e i settori di attività economica Industria tessile e dell'abbigliamento, Istruzione, Sanità e Assistenza sociale e Altri servizi pubblici, sociali e personali. Non sorprendentemente, le donne sono occupate spesso in settori a forte presenza di pubblico, anche se occorre evidenziare che nel settore Pubblica Amministrazione nessuna professione raggiunge la soglia utilizzata.

È importante sottolineare che, mentre la selezione nell'occupazione è relativa alle sole donne, il processo che considera il tipo di lavoro svolto è considerato anche per gli uomini. Ci interessa infatti sapere se l'effetto del raggruppamento delle donne in particolari occupazioni comporti un effetto sui differenziali di genere, considerando proprio l'effetto selettivo e decisionale che c'è in confronto di queste particolari occupazioni, ma nulla toglie che anche alcuni uomini possano avere preferenze tali da portarli ad avere professioni tipicamente femminili.

71. Sarebbe probabilmente più utile utilizzare la sola professione in una modalità maggiormente disaggregata, poiché sono le mansioni, piuttosto che il settore di attività economica, a determinare i carichi di lavoro e, quindi, le occupazioni maschili e femminili. Poiché, però, si avevano a disposizione solamente 13 modalità professionali, si è preferito incrociare questa informazione con il settore di attività economica che è comunque un dato informativo. In questo lavoro si usano indifferentemente i termini professione ed occupazione, anche se, a rigore, l'occupazione è stata definita tramite l'incrocio tra il settore di attività economica e la professione, derivante dalla classificazione ISCO (Istat, 2001), che considera le mansioni del lavoratore.

4.4 IL MODELLO

Come detto, il processo di selezione è differente per uomini e donne. Partendo dalle donne, abbiamo stimato il processo decisionale attraverso un modello a selezione bivariata (Sorensen, 1989).

Se si considerasse il tipo di professione svolta come un fattore esogeno, gli effetti di questo fenomeno sui redditi da lavoro potrebbero essere descritti dall'equazione salariale, stimata tramite il metodo dei minimi quadrati ordinari, secondo l'equazione (3) precedentemente riportata.

Tuttavia, questo modello potrebbe essere affetto dalla distorsione derivante dal *sample selection* e dall'endogeneità del tipo di occupazione. Il collettivo delle donne in età attiva che non lavorano potrebbero essere sistematicamente diverse da quelle che lavorano, e questo deve essere tenuto in considerazione nel processo di determinazione dei redditi; inoltre, la scelta di non lavorare potrebbe essere attribuita all'esistenza di offerte salariali inferiori al salario di riserva. La natura endogena dell'occupazione nasce invece della potenziale correlazione esistente tra T_i , o meglio, tra il processo decisionale che porta ad avere un valore $T=1$, e il termine di errore nell'equazione (3). Il parametro e_i cattura infatti l'effetto di quelle caratteristiche non osservabili (aspirazione, determinazione, motivazione, capacità non osservabili...) che potrebbero anche influenzare la probabilità per un individuo di essere occupato in un lavoro tipicamente femminile. Questo significa che i disturbi del processo decisionale possono essere correlati con il termine di errore dell'equazione dei salari, violando una delle condizioni per l'utilizzo degli stimatori dei Minimi Quadrati Ordinari (Kennedy, 1996).

In questo lavoro è stato utilizzato un modello probit bivariato con selezione che consiste nella stima simultanea di due equazioni, una per la scelta se lavorare o meno, l'altra, relativa alle sole occupate, per la decisione se accettare un lavoro tipicamente femminile.

$$L = A_L Z_L + \varepsilon_L \quad (4)$$

$$T = A_T Z_T + \varepsilon_T \quad (5)$$

La variabile binaria L_i presenta quindi valore 1 se la donna lavora e 0 altrimenti.

$$L_i = 0 \quad \text{se la donna non lavora } (L_i^* < 0)$$

$$L_i = 1 \quad \text{se la donna lavora } (L_i^* \geq 0)$$

dove l'asterisco indica la funzione di utilità individuale non osservabile. Analogamente, la variabile binaria T_i assume valore 1 se la donna svolge un'occupazio-

ne tipicamente femminile e 0 altrimenti. I vettori A_L e A_T rappresentano le variabili esplicative utilizzate.

$T_i = 0$ se la donna non svolge un'occupazione femminile ($T^*_i < 0$)

$T_i = 1$ se la donna svolge un'occupazione femminile ($T^*_i \geq 0$)

Questo modello controlla per le determinanti non osservabili che guidano la scelta di lavorare e del tipo di occupazione da svolgere; la specificazione bivariata permette alle due variabili outcome di essere influenzate dagli stessi fattori non osservabili secondo un coefficiente di correlazione ρ che ci indica se, in che misura e in che direzione i disturbi si stanno muovendo: questo significa che un coefficiente di correlazione significativamente differente da 0 implica che le stesse caratteristiche non osservabili guidano in qualche misura entrambi i processi decisionali. Una volta ottenute le stime dei parametri delle due equazioni, è possibile calcolare, secondo la procedura a due stadi di Heckman (1979), un termine di selezione, λ , pari all'inverso del coefficiente di Mill, da introdurre nel modello come ulteriore regressore che tenga conto della selezione femminile nell'occupazione.

$$\lambda = \phi(A_L Z_L) / \Phi(A_L Z_L) \quad (6)$$

dove ϕ è la funzione di densità della distribuzione normale standardizzata e Φ è la distribuzione normale standardizzata cumulata.

Inoltre, per considerare l'endogeneità del tipo di occupazione svolta, ancora secondo un approccio a due stadi, la variabile T è sostituita dalla stima di una Variabile Strumentale proveniente dalla seconda probit e pari al valore predetto di essere occupati in una professione tipicamente femminile (T^*).

In questa maniera l'equazione dei redditi per le donne diventa

$$\log Y_i = X_i \beta_i + T^*_i \delta_i + \lambda_i \gamma_i + e_i \quad (7)$$

Per gli uomini va considerato un solo processo decisionale: dato che questo gruppo non fa selezione su lavorare o meno, l'unico processo da considerare è quello relativo al tipo di occupazione attraverso il quale ottenere la Stima della Variabile Strumentale T^* come valore predetto dalla probit per la probabilità di avere un'occupazione tipicamente femminile. Le variabili utilizzate come esplicative sono le stesse utilizzate nel collettivo delle donne sia per questo processo decisionale che per l'equazione dei salari.

In questa maniera la decomposizione di Oaxaca-Blinder (Equazione (2)) può assumere la forma:

$$\log \bar{Y}_M - \log \bar{Y}_F = [(\bar{X}_M - \bar{X}_F) \hat{\beta}_M + (\bar{T}_M - \bar{T}_F) \hat{\delta}_M] + [(\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_F) \bar{X}_F + (\hat{\delta}_M - \hat{\delta}_F) \bar{T}_F - \gamma_F \bar{\lambda}_F] \quad (8)$$

4.4 Il modello

dove il primo termine valuta l'“effetto dotazione” e il secondo l'“effetto coefficienti”, utilizzando tra le esplicative il coefficiente λ e la variabile calcolata T^* al posto della variabile osservata T . Per costruzione, quindi, il processo di selezione delle donne nell'occupazione impatta sul solo effetto coefficienti, mentre il processo di selezione nel tipo di lavoro svolto impatta su entrambi gli effetti.

4.5 LE VARIABILI UTILIZZATE

Ci sono tre diverse equazioni che devono essere stimate: la prima, relativa alle sole donne, vede come variabile dipendente l'essere occupate o meno. Anzitutto, il collettivo è stato ristretto alle donne in età attiva (15-64 anni) tenendo in considerazione solamente le occupate e le casalinghe. Non sono cioè state considerate quante sono occupate in altro, ad esempio negli studi o in pensione, o che risultano disoccupate, poiché queste ultime sono comunque presenti sul mercato del lavoro, mentre a noi interessa mettere a confronto le casalinghe, che si occupano a tempo pieno della casa e della famiglia, con le occupate. Le variabili esplicative utilizzate sono di tre generi: variabili che misurano investimento in capitale umano, quale il titolo di studio; caratteristiche demografiche, come l'età, la cittadinanza, lo stato civile, la presenza di bambini in famiglia, la ripartizione e l'ampiezza demografica del comune di residenza; variabili relative alla condizione della famiglia, come il numero di percettori di reddito, esclusa la donna in analisi, rapportato al numero dei componenti familiari.

La seconda variabile dipendente, studiata sia per le donne che per gli uomini, è una variabile dummy che indica se l'individuo è occupato in una professione tipicamente femminile. La seconda equazione da stimare è quindi relativa ai soli occupati. Come detto, l'individuazione delle professioni tipicamente femminili è stata ottenuta tramite integrazione dei nostri dati campionari con le informazioni della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro dell'ISTAT, individuando come tipicamente femminili le occupazioni, ottenute incrociando la classificazione delle professioni con la classificazione delle attività economiche, in cui la presenza femminile è pari ad almeno il 150% della quota di donne tra tutti gli occupati. Le variabili esplicative utilizzate sono di diversa natura: ci sono variabili indicatrici della dotazione di capitale umano, quali il titolo di studio, l'esperienza lavorativa maturata durante tutto il proprio arco di vita e un'informazione relativa al numero di volte che l'individuo ha cambiato lavoro: l'ipotesi è che cambiando lavoro si vada a migliorare la propria condizione in termini di caratteristiche dell'occupazione desiderate e si acquisiscano capacità nuove da rivendere sul mercato. Sono state poi utilizzate informazioni demografiche, quali la cittadinanza, lo stato civile, la presenza di bambini in famiglia, la ripartizione e l'ampiezza demografica del comune di residenza. Ci sono inoltre indicazioni relative alle determinanti che l'individuo ha ritenuto importanti al momento del conseguimento del lavoro svolto, quale il livello di protezione sociale offerto (maternità, malattia, pensione...), la possibilità di gestire in maniera autonoma e flessibile il proprio lavoro e il proprio orario di lavoro, la stabilità del rapporto di lavoro ed il livello di soddisfazione professionale offerto (ad eccezione del salario). L'idea sottesa è che queste caratteristiche siano più tipiche dei lavori femminili rispetto a quelli maschili, dove più spesso conta il salario, e dovrebbero quindi portare con maggiore frequenza ad avere professioni da donna. Infine, sono state utilizzate una variabile dummy che indica se la famiglia si avvale di un aiuto esterno (colf, badanti, baby sitter...)

4.5 Le variabili utilizzate

per la gestione della casa e della famiglia e il numero di ore normalmente dedicate alle incombenze familiari in una giornata feriale. Nel primo caso dovrebbe essere minore la probabilità di avere una professione femminile mentre, all'aumentare delle ore a disposizione delle incombenze familiari, questa probabilità dovrebbe aumentare, anche se non è chiaro, relativamente a queste due variabili, se siano una causa o una conseguenza del tipo di lavoro svolto.

L'equazione dei salari, infine, viene ancora stimata separatamente per uomini e donne, e vede come variabile dipendente il logaritmo naturale del salario orario netto. Si noti subito come questa variabile, che è quella usualmente utilizzata in analisi del genere, comporti un problema: le occupazioni a tempo parziale possono vedersi assegnato un "vantaggio" dovuto alla progressività delle imposte anche quando il reddito percepito è minore perché si lavora di meno, e le occupazioni a tempo parziale si trovano con maggiore frequenza tra le donne e tra le occupazioni femminili, come mostrato in tab. 4.1.

Tabella 4.1
Frequenza percentuale del part-time per sesso e tipo di occupazione

Sesso		Occupazione	
Uomini	Donne	Occupazioni femminili	Altre occupazioni
3,2%	25,2%	19,5%	12,1%

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

In conseguenza del diverso ricorso al part-time, oltre che ad una maggiore presenza maschile sul posto di lavoro in termini di orario anche quando l'occupazione è a tempo pieno, il numero di ore lavorate settimanalmente è pari, nella base dati utilizzata, mediamente a più di 40 ore per gli uomini e a quasi 34 ore per le donne.

Dall'analisi sono stati esclusi i lavoratori autonomi: anzitutto, sia le ore lavorate che i redditi netti dipendono troppo da fattori "esogeni", quali la situazione economica del paese o il livello di evasione fiscale; inoltre, volendo studiare il differenziale salariale anche in relazione a pratiche discriminatorie da parte dei datori di lavoro, gli autonomi non possono essere inseriti. Sono stati invece considerati nel collettivo anche i pubblici dipendenti. È vero che il settore pubblico è un settore altamente regolamentato sia nell'accesso che nelle progressioni, ma è altrettanto vero che per accedere occorre comunque avere selezionato il pubblico impiego tra le professioni possibili; inoltre, cosa ancora più importante, esistono anche nel pubblico impiego differenti accessi di genere ai livelli più elevati, specialmente quando questi sono decisi non per concorso ma per conferimento.

Non c'è un consenso unanime tra gli economisti su quali siano le variabili esplicative da considerare in un modello salariale, ma queste dipendono fondamentalmente dal tipo di analisi da svolgere (Cain, 1986). Tutti sono d'accordo sul fatto che debbano essere incluse informazioni sulla dotazione di capitale umano e

informazioni demografiche “di controllo”; nel modello abbiamo considerato il titolo di studio, l’esperienza lavorativa maturata durante tutto il proprio arco di vita, il numero di volte che l’individuo ha cambiato lavoro e il numero di anni nell’attuale lavoro; come variabili demografiche sono state considerate l’età, la cittadinanza, la ripartizione e l’ampiezza demografica del comune di residenza. Queste informazioni possono poi essere integrate da informazioni relative all’occupazione svolta: nel modello abbiamo considerato tre dummy che indicano se si lavora a tempo parziale, a tempo determinato e la dummy relativa al tipo di occupazione, femminile o meno, e una variabile sulla dimensione dell’impresa per la quale si lavora. Non sono state invece utilizzate le informazioni relative alla professione e al settore di attività economica: anzitutto per un motivo “tecnico”, dato che l’individuazione dei lavori tipicamente femminili è avvenuto tramite l’incrocio di queste due variabili; inoltre potrebbero nascondere l’effetto della discriminazione che avviene al momento dell’assunzione; infine, e soprattutto, professione e settore di attività sono in parte risultato di una scelta a priori, e sono “guidate” dalle caratteristiche individuali che hanno portato ad avere un determinato lavoro; ad esempio, l’effetto sul reddito derivante dall’essere occupati nel settore Agricoltura viene quindi non dall’essere occupato in quel determinato settore, ma dalle caratteristiche individuali considerate e dal precedente processo decisionale. Analogamente, non sono state considerate le informazioni sulla famiglia (presenza di figli, stato civile, percettori e componenti) e sulle motivazioni che hanno portato ad accettare il proprio posto di lavoro. Queste sono infatti variabili che non influenzano in maniera diretta il salario percepito, quanto piuttosto la decisione di lavorare e il tipo di lavoro da svolgere che, a loro volta, influenzano il salario. In quest’ottica, sono quindi state utilizzate come variabili strumentali per la stima di λ e di T^* ⁷².

Nella versione dell’equazione salariale che corregge per la selezione nell’occupazione per le donne e per l’endogeneità del tipo di lavoro svolto per entrambi i collettivi è stata aggiunta la variabile λ , relativa alla selezione, e la variabile T , lavoro tipicamente femminile, è sostituita dalla stima della Variabile Strumentale, T^* , pari alla probabilità stimata di essere occupato in quel determinato tipo di lavoro.

Una volta che abbiamo selezionato il campione secondo i nostri obiettivi eliminando le osservazioni con variabili di interesse mancanti, rimaniamo con un collettivo di 5.641 donne, delle quali il 59,5% lavora, e di 4.728 uomini lavoratori dipendenti. Le donne impegnate in lavori tipicamente femminili sono il 55,2% del collettivo delle lavoratrici, mentre questa percentuale è pari al 16,5% tra gli uomini. Il salario orario netto medio è pari a 9,35 euro per gli uomini e 8,60 euro per le donne.

72. La stima di variabili che correggano sia per la selezione che per l’endogeneità tramite la procedura a due stadi prevede che tra le esplicative delle equazioni dei processi decisionali Z siano inserite variabili, dette variabili strumentali, che possano essere escluse dall’equazione dei salari.

Tabella 4.2
Definizione delle
variabili

Variabile	Definizione
<i>Variabili dipendenti</i>	
OCCU	Variabile dummy: 1 se l'individuo lavora 0 altrimenti
T	Variabile dummy: 1 se l'individuo è occupato in una professione tipicamente femminile 0 altrimenti
logY	Variabile continua: logaritmo naturale del salario orario
<i>Variabili esplicative</i>	
Caratteristiche personali o familiari	
<i>Età</i>	
ETA1	Variabile dummy: 1 se l'individuo ha meno di 33 anni 0 altrimenti
ETA2	Variabile dummy: 1 se l'individuo ha tra 33 e 40 anni 0 altrimenti
ETA3	Variabile dummy: 1 se l'individuo ha tra 41 e 49 anni 0 altrimenti
ETA4	Variabile dummy: 1 se l'individuo ha più di 49 anni 0 altrimenti
SPOSATO	Variabile dummy: 1 = sposato 0 altrimenti
DIVORZIATO	Variabile dummy: 1 = divorziato o separato 0 altrimenti
FIGLIO3	Variabile continua: Numero di bambini fino a tre anni
FIGLIO6	Variabile continua: Numero di bambini da quattro a sei anni
FIGLIO14	Variabile continua: Numero di bambini da sette a quattordici anni
CITTADINANZA	Variabile dummy: 1 = straniero 0 altrimenti
ORECASA	Variabile continua: Numero di ore dedicate alla cura della famiglia (cura dei figli, cura di altri parenti, lavoro domestico) in un giorno feriale
SODDI	Variabile dummy: 1 = Soddisfazione professionale determinante per accettare il lavoro 0 altrimenti
STABI	Variabile dummy: 1 = Stabilità del rapporto di lavoro come determinante per accettare il lavoro 0 altrimenti
PROTEZI	Variabile dummy: 1 = Livello di protezione sociale come determinante per accettare il lavoro 0 altrimenti
TEMPO	Variabile dummy: 1 = Gestione dell'orario di lavoro come determinante per accettare il lavoro 0 altrimenti
RATIO	Variabile continua: Rapporto tra numero di percettori di reddito e numero di componenti in famiglia
AIUTO	Variabile dummy. 1 = Aiuto per il lavoro domestico 0 altrimenti.
<i>Ripartizione di residenza</i>	
RIP1	Variabile dummy: 1 = Nord-Ovest 0 altrimenti
RIP2	Variabile dummy: 1 = Nord-Est 0 altrimenti
RIP3	Variabile dummy: 1 = Centro 0 altrimenti
RIP4	Variabile dummy: 1 = Mezzogiorno 0 altrimenti
<i>Ampiezza demografica del comune</i>	
DOM1	Variabile dummy: 1 = Fino a 10.000 abitanti 0 altrimenti
DOM2	Variabile dummy: 1 = Da 10.001 a 30.000 abitanti 0 altrimenti

segue

segue
Tabella 4.2
*Definizione delle
variabili*

Variabile	Definizione
DOM3	Variabile dummy: 1 = Da 30.001 a 100.000 abitanti 0 altrimenti.
DOM4	Variabile dummy: 1 = Oltre 100.000 abitanti 0 altrimenti.
Variabili di capitale umano	
Anni di esperienza lavorativa	
ESPE1	Variabile dummy: 1 = meno di 10 anni 0 altrimenti
ESPE2	Variabile dummy: 1 = tra 10 e 17 anni 0 altrimenti
ESPE3	Variabile dummy: 1 = tra 18 e 26 anni 0 altrimenti
ESPE4	Variabile dummy: 1 = 27 anni e più 0 altrimenti
Anni nell'attuale lavoro	
TENURE1	Variabile dummy: 1 = meno di 4 anni 0 altrimenti
TENURE2	Variabile dummy: 1 = tra 4 e 8 anni 0 altrimenti
TENURE3	Variabile dummy: 1 = tra 9 e 18 anni 0 altrimenti
TENURE4	Variabile dummy: 1 = 19 anni e più 0 altrimenti
Titolo di studio	
TITSTU1	Variabile dummy: 1 = Nessun titolo / licenza elementare 0 altrimenti
TITSTU2	Variabile dummy: 1 = Licenza media. 0 altrimenti.
TITSTU3	Variabile dummy: 1 = Diploma scuola secondaria superiore 0 altrimenti.
TITSTU4	Variabile dummy: 1 = Nessun titolo / licenza elementare.
Cambi di lavoro	
CAMBIO1	Variabile dummy: 1 = Mai cambiato lavoro 0 altrimenti.
CAMBIO2	Variabile dummy: 1 = cambiato lavoro una o due volte 0 altrimenti.
CAMBIO3	Variabile dummy: 1 = cambiato lavoro tre o più volte 0 altrimenti.
Caratteristiche del lavoro	
DETE	Variabile dummy: 1 = Contratto a termine 0 altrimenti.
PART-TIME	Variabile dummy: 1 = Lavoro a tempo parziale 0 altrimenti.
T	Variabile dummy: 1 = Lavoro tipicamente femminile 0 altrimenti.
Ampiezza dell'impresa	
DIM1	Variabile dummy: fino a 9 persone 0 altrimenti.
DIM2	Variabile dummy: da 10 a 19 persone 0 altrimenti.
DIM3	Variabile dummy: da 20 a 49 persone 0 altrimenti.
DIM4	Variabile dummy: da 50 a 249 persone 0 altrimenti.
DIM5	Variabile dummy: da 250 persone in su 0 altrimenti.
Variabili di selezione	
T*	Variabile continua: Probabilità predetta di essere occupato in un lavoro tipicamente femminile.
	Variabile continua: Termine di selezione nell'occupazione.

4.6 RISULTATI EMPIRICI

Analizziamo anzitutto i risultati relativi al modello a doppia selezione per le donne⁷³ (tab. 4.3). La prima cosa che si osserva è che il coefficiente di correlazione tra i disturbi delle due equazioni è positivo e pari 0.09. Il coefficiente positivo implica che le donne che lavorano tendono ad occupare professioni tipicamente femminili più spesso di quanto avrebbero fatto le donne che non lavorano se avessero lavorato. L'errore standard, però, ci porta a non considerare questo coefficiente come statisticamente differente da 0. L'effetto congiunto di caratteristiche non osservabili che stanno guidando entrambi i processi decisionali ha quindi un'intensità piuttosto debole. Analizziamo brevemente le caratteristiche individuali che portano le donne a lavorare. Si nota innanzitutto, e non sorprendentemente, la maggiore probabilità di occupazione per le donne con elevati titoli di studio e una minore probabilità nelle aree con elevati tassi di disoccupazione femminile: quando ci sono condizioni non ottimali del mercato del lavoro, come al Mezzogiorno, sono anzitutto i gruppi che incontrano maggiori difficoltà, come le donne, a rimanere fuori dal mercato. Vale la pena evidenziare che la presenza di altri percettori (tramite il rapporto tra numero di percettori esclusa l'unità di analisi e numero di componenti in famiglia) presenta un coefficiente positivo; più sono i percettori in famiglia, più la donna ha comunque probabilità di lavorare. Anche la presenza di bambini in famiglia determina una maggiore probabilità di lavorare, probabilmente a causa di una maggiore necessità di risorse economiche (ma può anche essere vero il contrario, ossia che le famiglie plurireddito possono permettersi i figli). Questo risultato è in contrasto con l'effetto scoraggiamento trovato da Addabbo e Favaro (2007), che vedono peraltro come l'effetto scoraggiamento sia decrescente al crescere dell'età dei figli. Le donne straniere presentano una minore probabilità di lavorare, parte per difficoltà di integrazione e parte per diversi modelli culturali da parte degli stranieri. Infine, relativamente allo stato civile, le donne sposate presentano una minore probabilità di lavorare mentre le divorziate hanno una probabilità maggiore: il matrimonio influenza negativamente la probabilità di occupazione della donna.

73. I modelli utilizzati sono stati stimati attraverso l'uso dei coefficienti di riporto all'universo normalizzati. Questi sono pari a: $\pi_i = p_i * n / N$, dove p_i è il coefficiente di riporto, n è la numerosità campionaria e N è la numerosità della popolazione, pari alla somma dei coefficienti di riporto nel campione (l'indice i rappresenta un generico individuo). In questa maniera è possibile considerare le caratteristiche strutturali della popolazione di riferimento utilizzate nel disegno di campionamento e nella procedura di ponderazione senza inflazionare la numerosità dei modelli: si evitano quindi le distorsioni che si avrebbero utilizzando il campione non ponderato, derivanti dallo specifico piano di campionamento e dalla mancata risposta, senza le conseguenze che si avrebbero sui test statistici per la significatività dei coefficienti derivanti dall'utilizzo dei coefficienti di riporto non normalizzati.

Tabella 4.3
Modello probit bivariato per la probabilità di lavorare e di avere un lavoro tipicamente femminile (donne)

Parametro	Dipendente: Occu		Dipendente: T	
	Stima	Errore standard	Stima	Errore standard
Intercetta	-1,1072*	0,1225	-0,7053*	0,1423
Età (base = Eta1)				
Eta2	0,2351*	0,0881		
Eta3	0,1881*	0,0909		
Eta4	-0,2590*	0,0949		
Cittadinanza	-0,5904*	0,2114	-0,2721	0,2357
Sposata	-1,4853*	0,0795	0,1844*	0,0617
Divorziata	0,9298*	0,1524	0,1248	0,1036
Figli03	0,1949*	0,0752	-0,3398*	0,0739
Figli06	0,2936*	0,0694	-0,1063	0,0702
Figli14	0,2289*	0,0437	0,0900*	0,0455
Ripartizione di residenza (base = Rip1)				
Rip2	-0,0707	0,0677	0,0981	0,0598
Rip3	-0,2167*	0,0689	0,0527	0,0651
Rip4	-0,4188*	0,0615	0,2275*	0,0681
Ampiezza demografica del comune (base = Dom1)				
Dom2	-0,1082**	0,0639	0,0144	0,063
Dom3	0,0099	0,066	-0,0426	0,0634
Dom4	-0,021	0,0655	0,0554	0,0632
Ratio	0,0522*	0,0015		
Titolo di studio (base = Titstu1)				
Titstu2	1,0442*	0,0765	0,039	0,1128
Titstu3	1,8619*	0,0813	0,3896*	0,1177
Titstu4	2,5044*	0,1119	0,6066*	0,1315
Anni di esperienza lavorativa (base = Espe1)				
Espe2			0,3836*	0,0652
Espe3			0,2633*	0,0689
Espe4			0,3744*	0,0758
Cambi di lavoro (base = Cambio1)				
Cambio2			-0,2903*	0,0543
Cambio3			-0,2533*	0,0577
Soddi			0,3071*	0,0488
Stabi			-0,1212*	0,0476
Protezi			0,0462	0,0641
Tempo			-0,0837	0,0553

segue

segue
Tabella 4.3
 Modello probit
 bivariato per la
 probabilità di
 lavorare e di
 avere un lavoro
 tipicamente
 femminile
 (donne)

Parametro	Dipendente: Occu		Dipendente: T	
	Stima	Errore standard	Stima	Errore standard
Aiuto			-0,2568*	0,069
Orecasa			0,0302*	0,0086
rho	0,0954	0,0682		
Numero osservazioni	5.641		3.355	
Logverosimiglianza	-3.979			

* significativo al 95%; ** significativo al 90%

Relativamente alle determinanti del tipo di lavoro svolto, si vede innanzitutto una diversa influenza delle variabili di capitale umano: mentre una maggiore esperienza lavorativa e un più elevato titolo di studio (di scuola secondaria superiore o universitario) comportano una maggiore probabilità di avere una professione tipicamente femminile, l'aver cambiato lavoro, acquisendo quindi presumibilmente maggiori esperienze e professionalità, comporta una minore probabilità di avere una professione a caratterizzazione femminile. Diverso è l'impatto a seconda dell'età dei bambini presenti in famiglia: la presenza di bambini piccoli, al di sotto dei 3 anni, comporta una minore probabilità, ma il contrario accade con la presenza di bambini più cresciuti, dai sette ai quattordici anni. Come atteso, invece, il matrimonio spinge le donne ad avere occupazioni femminili, che più spesso permettono di conciliare i tempi del lavoro con quelli della famiglia. Sorprendenti, e in parte inspiegabili, sono i risultati relativi alle motivazioni che gli intervistati hanno fornito come determinanti per accettare il lavoro: la stabilità del posto di lavoro non ha il segno positivo atteso ma, al contrario, presenta un impatto negativo. Il livello di protezione sociale (maternità, malattia...) e la possibilità di gestire l'orario di lavoro non risultano invece essere determinanti statisticamente significative. Solamente l'informazione relativa alla soddisfazione professionale (escludendo la soddisfazione economica) presenta il segno, positivo, atteso: quante hanno valutato importante la soddisfazione sul lavoro al momento del conseguimento del lavoro hanno una maggiore probabilità di avere un'occupazione femminile. Infine, i coefficienti delle variabili relative all'esistenza di un aiuto esterno per la gestione della famiglia (colf, baby sitter, badante...) e il numero di ore dedicate alla gestione della casa e della famiglia presentano i segni attesi, negativo e positivo, anche se in questo caso non è chiaro se è una causa o una conseguenza del tipo di professione svolto dalla donna.

Passando all'analisi della probit univariata relativa agli uomini (tab. 4.4), vengono confermati i risultati relativi alla dotazione di capitale umano: una maggiore esperienza lavorativa in termini di anni lavorativi e un più elevato titolo di studio comportano una maggiore probabilità di avere un'occupazione femminile, mentre l'aver cambiato lavoro comporta una diminuzione di questa probabilità. Per gli uomini, la presenza di bambini in famiglia ha sempre un impatto negativo sulla

probabilità di avere un'occupazione femminile. Al Centro-sud è più elevata la probabilità di occupazione femminile, probabilmente a causa di una più elevata incidenza di occupazioni del settore pubblico, che presenta una cospicua presenza di donne, rispetto al Nord: questo risultato, limitatamente al solo Mezzogiorno, era già stato riscontrato nel collettivo delle donne. Per quanto riguarda le motivazioni che hanno portato ad accettare il posto di lavoro occupato, sia la stabilità del posto che la possibilità di gestire l'orario non risultano significative, mentre il livello di protezione sociale offerto presenta il segno positivo atteso. La soddisfazione professionale, ancora al netto del livello retributivo, presenta un impatto negativo, opposto rispetto a quanto trovato per le donne. Questi risultati mostrano quindi come siano differenti le preferenze di uomini e donne verso le caratteristiche desiderabili del lavoro. Ancora, il numero di ore dedicate alla famiglia presenta il coefficiente positivo, ma, come già per le donne, non è chiaro se sia una causa o una conseguenza del tipo di lavoro, mentre la presenza di un aiuto in famiglia nella gestione della casa non risulta essere una determinante significativa del tipo di lavoro svolto, a dimostrazione che in Italia la gestione della casa e della famiglia è competenza prettamente femminile.

Parametro	Dipendente: T	
	Stima	Errore standard
Intercetta	-2,1459*	0,1448
Cittadinanza	0,7802*	0,2144
Sposato	0,1249**	0,0689
Divorziato	-0,1748	0,1521
Figli03	-0,3482*	0,0798
Figli06	-0,1426**	0,0734
Figli14	-0,1663*	0,0433
Ripartizione di residenza (base = Rip1)		
Rip2	0,0250	0,0733
Rip3	0,3810*	0,0693
Rip4	0,4709*	0,0627
Ampiezza demografica del comune (base = Dom1)		
Dom2	0,1674*	0,0633
Dom3	0,1599*	0,0648
Dom4	0,107	0,0672
Titolo di studio (base = Titstu1)		
Titstu2	0,3482*	0,1138
Titstu3	0,5408*	0,1143

Tabella 4.4
Modello probit per la probabilità di avere un lavoro tipicamente femminile (uomini)

segue

segue
Tabella 4.4
 Modello probit
 per la probabilità
 di avere un
 lavoro
 tipicamente
 femminile
 (uomini)

Parametro	Dipendente: T	
	Stima	Errore standard
<i>Titstu4</i>	1,2141*	0,1274
Anni di esperienza lavorativa (base = Espe1)		
<i>Espe2</i>	0,2138*	0,0757
<i>Espe3</i>	0,1779*	0,0813
<i>Espe4</i>	0,3765*	0,0847
Cambi di lavoro (base = Cambio1)		
<i>Cambio2</i>	-0,2180*	0,0592
<i>Cambio3</i>	-0,1484*	0,0571
Soddi	-0,1235*	0,0498
Stabi	0,0147	0,0486
Protezi	0,2118*	0,0693
Tempo	0,0579	0,0613
Aiuto	-0,0842	0,0815
Orecasa	0,0746*	0,0101
Numero osservazioni	4.728	
Logverosimiglianza	-1.901	

* significativo al 95%; ** significativo al 90%

4.7 LE EQUAZIONI DEI REDDITI

Osserviamo innanzitutto se la nostra ipotesi di selezione non casuale del campione delle donne nel lavoro e dell'endogeneità del tipo di occupazione, femminile o meno, sono confermate (tabb. 4.5 e 4.6). Il termine di selezione per le donne, λ , presenta l'atteso segno positivo, che conferma l'ipotesi che le donne che lavorano hanno salari maggiori di quanto avrebbero ottenuto le donne rimaste fuori dal mercato del lavoro se avessero lavorato: le donne con maggiore probabilità di lavorare hanno quindi caratteristiche salariali non osservate mediamente più alte. Gli errori dell'equazione di selezione sono quindi correlati positivamente con gli errori dell'equazione dei salari, e questo processo selettivo deve essere esplicitamente considerato.

Variabile	Modello senza selezioni		Modello con selezioni	
	Stima	Errore Standard	Stima	Errore Standard
Intercetta	1,3358*	0,0333	1,2712*	0,0377
Età (base = Eta1)				
Eta2	0,1698*	0,0167	0,1708*	0,0168
Eta3	0,1705*	0,0195	0,1705*	0,0197
Eta4	0,2431*	0,0245	0,2457*	0,0248
Cittadinanza	0,1039**	0,0546	0,1056**	0,055
Ripartizione di residenza (base = Rip1)				
Rip2	-0,0328*	0,0136	-0,0395*	0,0139
Rip3	-0,0367*	0,0146	-0,0428*	0,0147
Rip4	-0,0378*	0,0147	-0,0584*	0,016
Ampiezza demografica del comune (base = Dom1)				
Dom2	-0,008	0,0144	-0,0082	0,0144
Dom3	-0,0066	0,0143	-0,0049	0,0144
Dom4	-0,0182	0,0142	-0,0196	0,0143
Titolo di studio (base = Titstu1)				
Titstu2	0,1622*	0,0261	0,1690*	0,027
Titstu3	0,4108*	0,0262	0,4059*	0,0296
Titstu4	0,6935*	0,028	0,6805*	0,0332
Anni di esperienza lavorativa (base = Espe1)				
Espe2	0,0866*	0,0176	0,0583*	0,0195
Espe3	0,0927*	0,021	0,0660*	0,0219
Espe4	0,1055*	0,0255	0,0710*	0,0269

Tabella 4.5
Equazione salariale delle donne: OLS non corretta ed OLS corretta per selezione nell'occupazione e selezione per tipo di lavoro svolto (donne)

segue

segue
Tabella 4.5
 Equazione
 salariale delle
 donne: OLS non
 corretta ed OLS
 corretta per
 selezione
 nell'occupazione
 e selezione per
 tipo di lavoro
 svolto (donne)

Variabile	Modello senza selezioni		Modello con selezioni	
	Stima	Errore Standard	Stima	Errore Standard
Anni nell'attuale lavoro (Base = Tenure1)				
Tenure2	0,0687*	0,0153	0,0706*	0,0153
Tenure3	0,0705*	0,0179	0,0739*	0,0179
Tenure4	0,1559*	0,0223	0,1563*	0,0224
Cambi di lavoro (base = Cambio1)				
Cambio2	-0,0696*	0,0129	-0,0524*	0,0143
Cambio3	-0,0703*	0,0144	-0,0535*	0,0156
Dete	-0,0500*	0,0163	-0,0484*	0,0163
Part-time	0,0371*	0,0123	0,0325*	0,0124
Ampiezza dell'azienda (Base = Dim1)				
Dim2	0,0579*	0,0179	0,0572*	0,018
Dim3	0,1600*	0,0176	0,1585*	0,0176
Dim4	0,1678*	0,0158	0,1707*	0,0158
Dim5	0,1130*	0,016	0,1111*	0,0161
T	0,0597*	0,0108		
T*			0,2028*	0,0546
λ			0,0255**	0,0153
Numero osservazioni	3.355		3.355	
Statistica F	101,09*		96,82*	
R ²	0,4003		0,3984	

* significativo al 95%; ** significativo al 90%

Tabella 4.6
 Equazione
 salariale degli
 uomini: OLS non
 corretta ed OLS
 corretta per
 selezione per tipo
 di lavoro svolto
 (uomini)

Variabile	Modello senza selezione		Modello con selezione	
	Stima	Errore Standard	Stima	Errore Standard
Intercetta	1,6241*	0,0325	1,6115*	0,033
Età (base = Eta1)				
Eta2	0,0380**	0,0201	0,0403*	0,0201
Eta3	0,0661*	0,0245	0,0733*	0,0244
Eta4	0,1256*	0,0303	0,1387*	0,0301
Cittadinanza	0,0455	0,0614	0,0722	0,0649
Ripartizione di residenza (base = Rip1)				
Rip2	-0,0405*	0,016	-0,0401*	0,016
Rip3	-0,0226	0,0168	-0,0112	0,019

segue

segue

Tabella 4.6
Equazione
salariale degli
uomini: OLS non
corretta ed OLS
corretta per
selezione per tipo
di lavoro svolto
(uomini)

Variabile	Modello senza selezione		Modello con selezione	
	Stima	Errore Standard	Stima	Errore Standard
Rip4	-0,0421*	0,015	-0,0286	0,0187
Ampiezza demografica del comune (base = Dom1)				
Dom2	0,0102	0,0151	0,0148	0,0155
Dom3	-0,023	0,0158	-0,0197	0,016
Dom4	-0,0108	0,0164	-0,0086	0,0165
Titolo di studio (base = Titstu1)				
Titstu2	0,1014*	0,0255	0,1139*	0,0267
Titstu3	0,2467*	0,0258	0,2640*	0,0285
Titstu4	0,6097*	0,0303	0,6485*	0,0423
Anni di esperienza lavorativa (base = Espe1)				
Espe2	0,1094*	0,0214	0,1126*	0,022
Espe3	0,1671*	0,0258	0,1672*	0,0262
Espe4	0,1775*	0,0312	0,1803*	0,0327
Anni nell'attuale lavoro (Base = Tenure1)				
Tenure2	0,0658*	0,017	0,0689*	0,017
Tenure3	0,0755*	0,0201	0,0800*	0,0201
Tenure4	0,1235*	0,0234	0,1294*	0,0234
Cambi di lavoro (base = Cambio1)				
Cambio2	-0,009	0,0149	-0,0157	0,0158
Cambio3	-0,0308*	0,0154	-0,0352*	0,0158
Dete	-0,0994*	0,0199	-0,0960*	0,0199
Part-time	0,1001*	0,0325	0,1081*	0,0324
Ampiezza dell'azienda (Base = Dim1)				
Dim2	0,0438*	0,0214	0,0427*	0,0214
Dim3	0,0769*	0,0196	0,0788*	0,0196
Dim4	0,1641*	0,0175	0,1691*	0,0174
Dim5	0,1668*	0,0176	0,1655*	0,0176
T	0,0457*	0,0161		
T*			-0,0829	0,0975
Numero osservazioni	4.728		4.728	
Statistica F	62,22*		61,81*	
R ²	0,3531		0,3516	

* significativo al 95%; ** significativo al 90%

Relativamente al coefficiente del tipo di lavoro svolto, mentre nelle due OLS non corrette l'aver una professione tipicamente femminile, a parità di altre condizioni, comporta un guadagno salariale sia per gli uomini (+4,6%) che per le donne (+6%), e questo è più forte per le donne, una volta che si utilizza come Variabile Strumentale la probabilità stimata (T^*), il coefficiente per gli uomini non risulta più statisticamente significativo, e comunque con segno negativo, mentre per le donne presenta un impatto fortemente positivo (circa +20,3%)⁷⁴. I risultati indicano l'esistenza di un chiaro processo selettivo che opera in direzioni opposte per uomini e donne: gli uomini presentano una selezione "positiva", cioè quanti sono impiegati in lavori tipicamente femminili avrebbero comunque guadagnato più degli altri anche se avessero trovato un altro tipo di lavoro, e quindi l'effetto positivo di $T=1$ viene annullato. Viceversa, le donne presentano una selezione "negativa", cioè le donne in lavori tipicamente femminili presentano caratteristiche non osservabili che hanno un impatto negativo sui salari, e quindi l'effetto positivo di $T=1$, considerando queste caratteristiche non osservabili, viene amplificato.

Relativamente alle altre esplicative⁷⁵, partendo dal blocco relativo alle variabili demografiche, si vede come i coefficienti relativi all'età assumano il valore atteso, con significativi guadagni al crescere dell'età. Inoltre, il guadagno è maggiore per le donne, con un +24,6% stimato nella classe più anziana rispetto alla base, contro il +13,9% degli uomini. Un risultato controintuitivo è relativo alla ripartizione di residenza del lavoratore per gli uomini: il segno è sempre negativo per le ripartizioni diverse dal Nord-ovest, ma l'analisi della significatività dei coefficienti ci porta a dire che solamente il Nord-est sembra soffrire di un *gap* salariale rispetto al Nord-ovest; per le donne, risulta invece che tutte le residenti al di fuori del Nord-ovest guadagnano meno. L'ampiezza demografica del comune di residenza non risulta invece avere effetti apprezzabili sul salario orario percepito in nessuno dei due collettivi.

Le variabili di capitale umano seguono invece i risultati attesi: l'aumentare del titolo di studio comporta maggiori introiti, e l'effetto aggiuntivo dei diversi titoli comporta un vantaggio leggermente superiore per le donne. Anche le variabili relative al numero di anni di esperienza lavorativa presentano l'impatto atteso, ma mentre per gli uomini il vantaggio aumenta col crescere degli anni di esperienza, fino ad un più 18% per quanti hanno più di 26 anni di esperienza rispetto alla classe base (meno di 10 anni), per le donne il valore aggiuntivo è pari a un +7,1%. Anche il numero di anni nella stessa occupazione presenta un effetto positivo sul rendimento salariale, sia per gli uomini che per le donne. Analizzan-

74. È utile evidenziare che mentre la variabile dummy T assume valori 0 e 1, la variabile T^* è una probabilità che assume valori compresi tra 0 e 1, ma il valore medio delle due è praticamente la stessa (circa 0,55 tra le donne e 0,16 tra gli uomini), con un forte impatto sulla decomposizione di Oaxaca-Blinder.

75. Avendo riscontrato l'esistenza di entrambi i processi selettivi, si commentano le sole versioni che considerano questi processi, cioè le colonne di destra delle tab. 4.5 e 4.6.

do l'effetto del numero di cambi di lavoro effettuati durante il proprio corso di vita lavorativa, si osserva come questi abbiano un impatto negativo sia per le donne che, limitatamente ad un numero di cambi superiore a tre, per gli uomini, e che per le donne l'effetto è molto superiore rispetto a quello riscontrato tra gli uomini. Una possibile spiegazione rientra nella tipicità del lavoro familiare in Italia, che ricade con frequenza molto maggiore sulle donne: è possibile che all'ingresso sul mercato del lavoro le donne tendano a dare una valutazione del salario tra le caratteristiche desiderabili simile a quella degli uomini. Una volta che le giovani donne formano una famiglia, con tutto il carico che deriva dalla gestione della casa e dei figli, possono cercare professioni diverse che, a fronte di un minore guadagno, permettono di gestire in maniera più efficiente il proprio tempo. Passando all'analisi delle informazioni relative al lavoro dell'individuo, l'effetto di un lavoro a tempo determinato presenta impatto negativo sul livello del reddito, specialmente per gli uomini, mentre un'occupazione a tempo parziale ha l'effetto positivo atteso, dovuto alla progressività delle imposte: l'effetto è peraltro circa tre volte più forte per gli uomini. Infine, la dimensione dell'azienda è una forte determinante del livello salariale, con le aziende di piccole dimensioni che offrono minori salari ai propri dipendenti.

4.8 RISULTATI RELATIVI ALLA DECOMPOSIZIONE

Il differenziale salariale orario stimato nel nostro lavoro è pari all'8,75% (tab. 4.7). Questo si divide, secondo la decomposizione di Oaxaca-Blinder "classica", in un -6,65% dovuto alle caratteristiche (le donne risultano quindi avere caratteristiche medie con una maggiore produttività) e il 15,41% dovuto all'"effetto coefficienti", cioè al diverso rendimento delle caratteristiche pagato a uomini e donne. I risultati sono simili a quelli di Pissarides et al. (2005), che stimano un *gap* retributivo medio pari all'8,5%, con una componente dovuta ai rendimenti pari al 16%. Leggermente diversi sono rispetto a Addabbo e Favaro (2007), che stimano un differenziale del 6% ed una componente dovuta ai rendimenti del 18%. Entrambi i lavori utilizzano però una diversa base dati, l'ECHP (European Community Household Panel), riferita ad anni diversi.

Una volta che si considera il fatto che le donne sono concentrate in particolari occupazioni, e che questa concentrazione è, almeno in parte, dovuta a scelte individuali, si osserva come la componente discriminatoria scenda considerevolmente fino a diventare pari al 10,83%, percentuale comunque elevata ma minore di quella riscontrata non correggendo per la selezione nell'occupazione e nel tipo di lavoro svolto: le donne, almeno in parte, si autoselezionano volontariamente sia sul lavoro che in determinate occupazioni, e questo fa sì che la componente dovuta all'effetto coefficienti, depurata dal processo selettivo, diminuisca. Depurando l'effetto coefficienti dagli esiti derivanti dal processo selettivo rimane come risultato la parte dovuta effettivamente a discriminazione. La diminuzione dell'effetto coefficienti è peraltro quasi interamente dovuta al processo selettivo sul tipo di occupazione svolta: la selezione sul lavoro, che per costruzione impatta solamente sull'effetto coefficienti (si confronti l'equazione (8)), ha infatti un impatto pari a -0.78. Il processo selettivo sull'attività svolta ha invece impatto anche sull'effetto dotazione, e quindi la differenza tra il -6.66 trovato nella versione non corretta e il -2.08 trovato per quella corretta è dovuta esclusivamente all'endogeneità del lavoro svolto.

Tabella 4.7
Differenziale salariale orario tra uomini e donne, effetto dotazione ed effetto coefficienti tramite OLS non corrette ed OLS corrette per i processi selettivi considerati (valori %)

	Differenziale salariale orario	Effetto dotazione	Effetto coefficienti (discriminazione)
Non corrette per endogeneità e selezione	8,75	-6,66	15,41
Corrette per endogeneità e selezione	8,75	-2,08	10,83

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

È forse il caso di soffermarci sull'effetto dotazione, anche se non è il focus principale del lavoro: anche correggendo per il processo decisionale le donne presenti sul mercato del lavoro hanno mediamente una produttività maggiore rispetto agli uomini. Se a questo si unisce il fatto che le donne vengono comunque retribuite meno degli uomini, i datori di lavoro dovrebbero preferire l'assunzione di personale femminile piuttosto che maschile, e questo dovrebbe riflettersi sui tassi di disoccupazione disaggregata per genere, risultando minore quello femminile. In realtà accade esattamente il contrario: nel terzo trimestre del 2007 il tasso femminile è pari al 7,4% rispetto al 4,4% del tasso maschile⁷⁶. Questo fatto conferma l'esistenza di un'ulteriore discriminazione che opera nei confronti delle donne, oltre a quello nella retribuzione, anche nell'assunzione, probabilmente dovuta ad una valutazione che i datori di lavoro fanno sull'esistenza di diversi rischi: un "rischio maternità", un rischio di maggiore ricorso del lavoro part-time e, più in generale, il rischio che le donne possano dedicarsi in maniera meno esclusiva al lavoro svolto rispetto agli uomini.

76. Un più elevato tasso di disoccupazione femminile è comunque un dato costante nel tempo.

4.9 LA DISCRIMINAZIONE PER DETERMINATI SOTTOGRUPPI DI DONNE

In più di un'occasione si è fatto riferimento alla diversa dotazione di capitale umano esistente tra le donne occupate e le donne che scelgono di non entrare sul mercato del lavoro e tra donne e uomini. A ben vedere, le diverse dotazioni di capitale umano influenzano sia i due processi decisionali considerati che il livello di reddito percepito dai lavoratori. È quindi interessante esaminare i diversi gradi di discriminazione che subiscono le donne classificandole in base al capitale umano posseduto, utilizzando come proxy il livello di istruzione. Questo può rilevarsi particolarmente importante per vedere se la discriminazione riguarda maggiormente il sottogruppo delle donne con alti livelli di istruzione, quindi con alti livelli di capitale umano e di abilità possedute, che dovrebbero occupare le professioni di maggiore responsabilità e retribuzione, rispetto ai sottogruppi con bassi livelli di capitale umano. Per fare questo utilizziamo una misura individuale di discriminazione (Del Rio et al, 2006), pari alla differenza tra il salario orario stimato se le caratteristiche individuali della donna fossero state retribuite secondo le produttività dei singoli fattori stimate dal modello maschile (r_{Fi}) e il salario stimato se le caratteristiche individuali fossero state retribuite secondo le produttività stimate tramite il modello femminile (y_{Fi}).

$$v_{Fi} = \left(\frac{r_{Fi} - y_{Fi}}{r_{Fi}} \right) \quad (9)$$

Disaggregando per titolo di studio (tab. 4.8), la discriminazione opera sempre a sfavore delle donne, e diminuisce all'aumentare del titolo di studio, dal 21% delle donne con al massimo un titolo di scuola elementare occupate al 16,5% per le donne con titolo di scuola media inferiore per arrivare ad un minimo del 5,5% per le donne con titolo di studio di scuola secondaria superiore. Nel collettivo delle donne con titolo di studio universitario risale invece fino al 12,1%⁷⁷. Poiché gli individui con elevati livelli di capitale umano sono quelli con maggiore probabilità di ottenere professioni "elevate" in termini di mansioni e responsabilità, questo risultato indica l'esistenza di una forte componente discriminatoria nei confronti delle donne nel momento in cui occorre selezionare un quadro/dirigente. Tra gli effetti della discriminazione, quindi, c'è anche il cosiddetto fenomeno del "soffitto di vetro", ovvero la possibilità di "vedere" posizioni alte di carriera senza potervi concretamente accedere: generalmente le donne, oltre un determinato livello di carriera non possono andare. Peraltro, si osserva una componente discriminatoria anche quando la donna riesce a raggiungere un livello quadro-dirigenziale nella retribuzione che a questo quadro/dirigente viene corrisposta (tab. 4.9): è

77. La discriminazione calcolata tramite queste misure individuali è pari in media al 10,49% e non più al 10,83% calcolato tramite l'utilizzo dei "lavoratori medi" e presentato nella tab. 4.7.

vero che i livelli più elevati, pari al 14,7%, si osservano nelle classi “Operai specializzati ed Artigiani” e “Agricoltori, operai non specializzati e professioni non qualificate”, ma anche nelle classi “Dirigenti, Professioni intellettuali e scientifiche ed insegnanti” e “Professioni tecniche” si raggiungono comunque livelli di discriminazione intorno all’8%.

4.9 La discriminazione per determinati sottogruppi di donne

Titolo di studio	%
Elementari	20,9
Medie	16,5
Superiori	5,4
Università	12,0

Tabella 4.8
Discriminazione salariale subita dalle donne secondo il titolo di studio posseduto (valori %)

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Professioni	%
Dirigenti, Professioni intellettuali e scientifiche e Insegnanti	7,4
Professioni tecniche	8,5
Impiegati, Commercianti o addetti ai servizi	10,4
Artigiani e Operai specializzati	14,6
Agricoltori, Operai e conduttori di macchine e Professioni non qualificate	14,6

Tabella 4.9
Discriminazione salariale subita dalle donne secondo la professione (valori %)

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Oltre a quelle per titolo di studio e professione, vengono presentate anche altre disaggregazioni: particolarmente interessante è quella relativa al tipo di lavoro svolto; avendo infatti dimostrato l’esistenza di un processo di scelta verso i lavori tipicamente femminili, le donne di quel sottogruppo dovrebbero mediamente soffrire di minore discriminazione. In tab. 4.10 si vede infatti come la discriminazione subita dalle donne occupate in lavori tipicamente femminile sia pari all’8% rispetto al 12% che si riscontra sulle occupate nelle altre professioni.

Non sorprendentemente, la discriminazione subita dalle donne impegnate nel pubblico impiego è considerevolmente inferiore da quella subita dalle lavoratrici del settore privato (7,5% contro 12,9%) a causa della già citata alta regolamentazione dell’accesso e delle progressioni nel pubblico impiego (tab. 4.11).

Tabella 4.10
Discriminazione salariale subita dalle donne secondo il tipo di lavoro svolto (valori %)

Tipo di lavoro	%
Tipicamente femminile	8,7
Altri lavori	12,6

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Tabella 4.11
Discriminazione salariale subita dalle donne per settore pubblico o privato (valori %)

Settore	%
Pubblico	7,5
Privato	12,9

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

4.10 CONCLUSIONI

Un risultato ricorrente in letteratura è il forte peso che la diversa remunerazione delle caratteristiche osservabili tra uomini e donne ha sul totale del differenziale salariale (“effetto coefficienti”). Questa componente può essere considerata come un’ approssimazione della discriminazione che le donne subiscono nella retribuzione. La questione è di primaria importanza sia per le implicazioni che l’ esistenza di una componente discriminatoria dovrebbe avere sulle politiche economiche e governative, sia per gli effetti che queste discriminazioni comunque hanno sull’ intero mercato. Il persistere di pratiche discriminatorie nei confronti delle donne ostacola infatti l’ aumento dell’ occupazione femminile previsto dagli obiettivi fissati dal Consiglio europeo di Lisbona. Inoltre, la discriminazione da parte dei datori di lavoro verso particolari sottogruppi della popolazione o in alcune aziende ha ricadute sia sul sottogruppo dei discriminati sia sull’ intera forza di lavoro occupata.

In questo lavoro si è provato a depurare l’ “effetto coefficienti” dagli effetti derivanti da processi che possono influenzare le stime delle equazioni dei salari: la decisione di lavorare o meno e il tipo di lavoro nel quale si è occupati. La prima decisione, considerata influente per le sole donne, potrebbe comportare una distorsione da selezione (“selection bias”) nelle stime; quante lavorano possono essere un sottogruppo diverso dal resto della popolazione, sia in termini di caratteristiche osservabili che in termini di caratteristiche non osservabili, e questo è un fatto che deve essere esplicitamente considerato. La seconda decisione potrebbe invece portare ad una distorsione da endogeneità (“endogeneity bias”); il differenziale salariale è infatti frutto, in parte, della “segregazione” delle donne in particolari occupazioni, ma occorre considerare che questa segregazione è, in qualche misura, frutto di specifiche decisioni individuali. È vero infatti che le mansioni vengono decise dal datore di lavoro, ma è altrettanto vero che chi cerca lavoro, nella gran parte dei casi, e specialmente quando si è dotati di un alto livello di capitale umano, restringe le possibilità ad un determinato gruppo di occupazioni con caratteristiche simili tra loro.

Secondo la letteratura, la composizione di genere della forza lavoro nelle diverse occupazioni ha ricadute sui differenziali salariali. Due sono le possibili spiegazioni: la prima vuole che i datori di lavoro escludono le donne da particolari occupazioni, le occupazioni maschili, con conseguente affollamento delle donne nelle altre occupazioni. L’ offerta di forza lavoro femminile verso queste occupazioni aumenta e, di conseguenza, diminuiscono i salari. Considera quindi un processo discriminatorio da parte dei datori di lavoro. La seconda vuole invece che le donne selezionino volontariamente particolari occupazioni: gli uomini, più spesso delle donne, pongono grande importanza sul livello della retribuzione, mentre le donne tendono spesso a cercare lavori con una minore retribuzione ma altre caratteristiche desiderabili che compensino i minori introiti; un aspetto particolarmente importante riguarda la possibilità di gestire i tempi e gli orari di lavoro in funzione della possibilità di conciliare l’ attività professionale con le incombenze

familiari. È infatti vero che in Italia ancora oggi sono principalmente le donne ad occuparsi della gestione della casa e della cura dei figli. In questo lavoro si è quindi tentato di depurare l'“effetto coefficienti”, derivante dalla diversa remunerazione delle stesse caratteristiche corrisposta a uomini e donne, proprio dagli effetti del processo selettivo sopra descritto, di modo da ottenere una stima attendibile della discriminazione salariale che le donne subiscono rispetto agli uomini sul mercato del lavoro.

Il differenziale salariale orario stimato nel nostro lavoro è pari all'8,75%. La parte dovuta all'effetto coefficienti è pari al 15,41%. Una volta che si considera il fatto che le donne sono concentrate in particolari occupazioni, e che questa concentrazione è, almeno in parte, dovuto a scelte individuali, si osserva come l'effetto dovuto alla diversa retribuzione scenda considerevolmente fino a diventare pari al 10,83%: le donne, almeno in parte, si selezionano volontariamente sia sul lavoro che in determinate occupazioni, e questo fa sì che la componente dovuta all'effetto coefficienti, depurata dal processo selettivo, diminuisca e rappresenti la parte effettivamente dovuta alla discriminazione in termini di retribuzione che le donne subiscono da parte dei datori di lavoro.

Attraverso misure di discriminazione individuali, inoltre, abbiamo disaggregato il collettivo delle donne secondo il titolo di studio, utilizzato come proxy del capitale umano; la discriminazione diminuisce all'aumentare del titolo di studio fino alle donne con diploma di scuola secondaria superiore. Nel collettivo delle donne con titolo di studio universitario risale invece fino al 12,1%. Poiché gli individui con elevati livelli di capitale umano sono quelli con maggiore probabilità di ottenere professioni “elevate” in termini di mansioni e responsabilità, questo risultato indica l'esistenza di una forte componente discriminatoria nei confronti delle donne anche nell'accesso alle posizioni elevate di carriera. Si verifica, quindi, anche il cosiddetto fenomeno del “soffitto di vetro”, ovvero la possibilità di “vedere” posizioni alte di carriera senza potervi concretamente accedere: generalmente le donne, oltre un determinato livello di carriera non possono andare. Peraltro, anche quando la donna riesce a raggiungere un livello quadro-dirigenziale, si registra una componente discriminatoria nella retribuzione che a questo quadro/dirigente viene corrisposta.

Un aspetto che merita approfondimenti futuri riguarda il fatto che le donne presenti sul mercato del lavoro risultano avere una produttività mediamente maggiore rispetto agli uomini, ma vengono comunque retribuite meno degli uomini. Questo dovrebbe portare i datori di lavoro a preferire l'assunzione di personale femminile. In realtà il tasso di disoccupazione femminile è storicamente più elevato rispetto a quello maschile. Questo indica l'esistenza di un'ulteriore discriminazione che opera nei confronti delle donne anche al momento dell'assunzione, verosimilmente dovuta ad una valutazione che i datori di lavoro fanno sul rischio che le donne possano dedicarsi in maniera meno esclusiva al lavoro svolto rispetto agli uomini, probabilmente a causa dagli impegni derivanti dalla gestione della casa e dalla cura dei figli.

capitolo 5

I DIFFERENZIALI DI GENERE NELLE PROFESSIONI AD ALTO REDDITO: IMPRENDITORI, DIRIGENTI E PROFESSIONISTI*

5.1 INTRODUZIONE

In questo saggio si mettono in luce alcuni tra i principali meccanismi di produzione delle differenze reddituali di genere in Italia negli ambiti professionali ad alto reddito. Questi ambiti sono individuabili nelle prime due macrocategorie della classificazione delle professioni dell'ISTAT⁷⁸: “dirigenti/legislatori/ imprenditori” e “professionisti intellettuali”.

Da recenti studi e da diverse fonti di dati è emerso che questi gruppi professionali sono sensibili alle disuguaglianze di genere. Come si è notato, i fattori sociali e culturali che favoriscono l'inclusione delle donne non agiscono, poi, da meccanismi di promozione nei livelli di reddito uguali a queglii degli uomini. L'obiettivo è, quindi, comprendere quali sono i fattori di ostacolo alle pari opportunità remunerative.

L'analisi qui proposta ha come base empirica l'indagine Cati 2008 dell'ISFOL ed in particolare i dati relativi agli intervistati che hanno dichiarato di esercitare la professione dirigenziale (dirigenti di aziende pubbliche o private, alti funzionari dello Stato), la professione di impresa (imprenditori), una professione intellettuale in posizione dipendente (questa categoria comprende, però, anche gli insegnanti di ogni ordine e grado, figure a reddito medio) oppure in posizione indipendente (si tratta delle libere professioni intellettuali)⁷⁹.

L'analisi si è poi ampliata comprendendo tutti gli occupati in posizione indipendente, data l'impossibilità di condurre un'analisi di tipo multivariato sul relativamente esiguo numero di imprenditori e professionisti intellettuali indipendenti che hanno dichiarato il loro reddito.

* Mirella Giannini (parr. 5.1, 5.2 e 5.7) e Fiorenzo Parziale (parr. 5.3, 5.4, 5.5 e 5.6).

78. La classificazione delle professioni, prodotta dall'ISTAT in occasione del Censimento della popolazione del 2001, tiene conto del doppio vincolo metodologico del raccordo con la precedente classificazione del 1991 e con la classificazione ISCO 88 (COM), la classificazione europea delle professioni.

79. Su 9958 intervistati che hanno dichiarato di essere occupati 1793 risultano appartenere alle prime due macro categorie stabilite dalla classificazione delle professioni 2001 dell'ISTAT.

5.2 MECCANISMI DI ALLOCAZIONE NELLE PROFESSIONI AD ALTO REDDITO

L'accesso delle donne e degli uomini alle professioni più qualificate e/o meglio remunerate è diseguale. I dati dell'indagine ISFOL lo mettono in evidenza.

Dall'analisi bivariata e trivariata emerge innanzitutto una persistenza delle barriere di accesso alle professioni alte nei confronti delle donne. Basti pensare che, tra gli occupati, mentre il 6,4% degli intervistati è imprenditore o dirigente, questa percentuale si abbassa al 2,7% nel caso delle intervistate. Al contrario, l'11,1% degli intervistati svolge una professione intellettuale contro il 15,7% delle intervistate. Queste percentuali variano a seconda dei diversi contesti territoriali: nel Nord-est la differenza di genere aumenta, portando la percentuale di imprenditori/dirigenti uomini al triplo rispetto all'analoga percentuale femminile (8,1% vs 2,7%), mentre la differenza tra professioniste e professionisti si riduce (con gli uomini all'8,2% e le donne all'11,8%); la percentuale di professioniste cresce al centro e al sud: si tratta per lo più di insegnanti. Nel Mezzogiorno, comunque, la differenza di genere nelle professioni imprenditoriali e dirigenziali si riduce significativamente, con gli uomini al 5% e le donne al 3%, mentre nelle professioni intellettuali ricade il 15,6% degli intervistati e il 23% delle intervistate.

È da notare che queste percentuali rispecchiano la struttura economica dei diversi contesti territoriali, e, in particolare, quella del Mezzogiorno, caratterizzata dall'ampia presenza del pubblico impiego.

Se ci si sofferma solo sugli intervistati che svolgono una delle professioni rientranti nelle prime due macrocategorie della classificazione ISTAT⁸⁰, emerge ancora più nitidamente come le donne siano concentrate nel gruppo dei professionisti intellettuali: nel sotto campione preso in considerazione più di un uomo su tre è alto funzionario, dirigente o imprenditore (36,8%), mentre l'analoga proporzione femminile è pari a solo il 14,8%. Per quanto riguarda i tassi di femminilizzazione, va detto che i 2/3 degli imprenditori/dirigenti/alti funzionari sono uomini, mentre 2/3 dei professionisti intellettuali è donna. In altri termini, sia tra gli imprenditori sia tra i dirigenti e gli alti funzionari si registra un'elevata presenza maschile: per ogni donna vi sono due uomini. Al contrario, il tasso di femminilizzazione aumenta sensibilmente nelle professioni intellettuali, con l'inversione della predominanza di genere, anche se ciò vale solo per le professioni esercitate alle dipendenze: le donne sono il 70,4% dei professionisti dipendenti, ma solo il 45,2% dei liberi professionisti.

I dati finora commentati non tengono conto, però, della stratificazione interna ad ognuna delle due macrocategorie professionali.

Infatti, la femminilizzazione del mercato del lavoro sta avvenendo secondo dinamiche che risentono della pre-esistente divisione del lavoro per genere, inserendosi nel più ampio processo di frammentazione e differenziazione delle professio-

80. Si veda nota 78.

ni: le donne riescono ad accedere solo in quei campi dove più conta il credenzialismo - infatti il 78,6% delle donne occupate nelle alte professioni è laureato, un valore di 12,8 punti percentuali superiore a quello maschile -, mentre in quei campi professionali dove conta soprattutto la gestione di risorse economiche o la capacità di comando sono ancora ben salde le barriere alle carriere femminili.

Il fatto che le donne siano più presenti nelle professioni intellettuali sembra confermare la tesi di Bourdieu (1998) secondo la quale la femminilizzazione di un dato settore professionale è indicatore della sua svalutazione sociale, anche se questa tesi comporta analisi specifiche delle trasformazioni interne ai settori (Cacouault-Bitaud M. 2001, Marry 2004, Giannini 2005).

Il mondo delle professioni intellettuali, infatti, è attraversato da un'ampia trasformazione del lavoro e dei contesti organizzativi che, da un lato, mette in crisi i caratteri tradizionali del professionalismo, dall'altro, vede aumentare la precarietà dei mercati professionali e la loro segmentazione. Le donne si inseriscono maggiormente nei segmenti nuovi e allo stesso tempo meno stabili e remunerativi (Giannini e Minardi 1998; Giannini 2008, Giannini e De Feo 2008; Parziale 2008).

Alla segmentazione dei settori professionali corrisponde una stratificazione sociale che sembra regolare l'accesso: i fattori sociali che concorrono sono il genere, la generazione e la classe sociale di origine degli intervistati; ma anche l'interazione tra questi tre fattori sembra contribuire a produrre situazioni lavorative differenti all'interno di quello che nominalmente appare lo stesso gruppo professionale.

Come da altre ricerche su fonti statistiche ufficiali (Giannini 2004; Giannini, Cimini 2007), anche da questa survey emerge che, tra i gruppi professionali maggiormente privilegiati, le donne hanno rispetto agli uomini un'estrazione sociale tendenzialmente più alta⁸¹; questo dato è rivelatore della maggiore difficoltà di mobilità sociale delle donne, per esempio di quelle di bassa estrazione sociale rispetto agli uomini della stessa estrazione sociale.

Cartina di tornasole della stratificazione di genere interna alle alte professioni è il fatto che le donne imprenditrici di estrazione operaia sono, invece, in proporzione superiore agli uomini imprenditori della stessa estrazione (47% vs

81. Per estrazione sociale si intende la classe sociale di origine. Vi sono diversi modi per stabilire l'estrazione sociale di un individuo. Nella letteratura sociologica le variabili relative alla classe sociale si definiscono tutte sulla base dell'occupazione svolta, essendo l'occupazione la principale *proxy* della condizione sociale di un individuo e di una famiglia. La classe sociale di origine è qui ricavata sulla base delle diverse combinazioni tra l'occupazione del padre e l'occupazione della madre, dando però maggiore peso all'occupazione del padre; tale scelta è derivata dal fatto che la società italiana della generazione precedente era basata sul modello di regolazione del *male breadwinner*, aspetto tipico del capitalismo fordista (Esping-Andersen 2000). La variabile estrazione sociale è di tipo ordinale e si compone di quattro categorie, quali estrazione borghese (figli di imprenditori, dirigenti, liberi professionisti), estrazione di classe media (figli di impiegati non esecutivi, quadri, insegnanti), estrazione piccolo borghese (figli di lavoratori autonomi), estrazione operaia (figli di operai, impiegati esecutivi). Tale schema è adottato dagli studiosi della mobilità sociale che mostrano statisticamente come la classe sociale di origine sia centrale nell'influenzare i destini professionali degli individui, in modo particolare in paesi come l'Italia (Cobalti e Schizzerotto 1994; Pisati 2000).

42%); questa differenza è più alta nella coorte di età che comprende i soggetti di età superiore ai 49 anni (70% vs 41%). Se a questo dato si aggiunge il fatto che il successo professionale delle donne imprenditrici sembra risentire, in misura maggiore degli uomini, del capitale culturale, sociale ed economico⁸² proveniente dalla famiglia, allora è ragionevole pensare che molte delle donne imprenditrici siano in realtà titolari di micro-imprese individuali, create per sfuggire alla disoccupazione e/o per integrare il reddito familiare. Infatti, la percentuale di imprenditori uomini provenienti dalla borghesia è leggermente superiore all'analoga percentuale femminile (26% vs 22%); se si aggiunge la percentuale di imprenditori provenienti dalla piccola borghesia autonoma la differenza tra i generi aumenta: il 45% degli imprenditori proviene da famiglie dalle quali è stato possibile rilevare l'impresa familiare o partire da un buon capitale economico, mentre questo vale per il 37% delle imprenditrici. Dunque è evidente che è più probabile trovare tra gli uomini gli imprenditori con una posizione di mercato migliore.

Per quanto riguarda i dirigenti, invece, sembrerebbe non esserci una differenza di genere in termini di estrazione sociale. Tuttavia, se si prende in considerazione anche l'età si scopre che la percentuale di donne di estrazione borghese è maggiore all'analoga percentuale maschile solo nella coorte di età più anziana, mentre tra i dirigenti di età compresa tra i 40 ed i 49 anni le donne di estrazione operaia sono in percentuale il 73,7%, un valore di gran lunga superiore a quello maschile che si attesta al 36,4%: si tratta per lo più di dirigenti la cui retribuzione mensile è relativamente bassa.

Un ragionamento diverso va fatto per le professioni intellettuali, il cui accesso dipende dal capitale culturale ereditato e da quello acquisito⁸³: in tal caso la percentuale di donne di estrazione borghese o provenienti dalla classe media è superiore all'analoga percentuale maschile (49% vs 43% per quanto concerne i professionisti dipendenti; 60% vs 54% per quanto concerne i liberi professionisti)⁸⁴.

82. Bourdieu (1983) sottolinea come gli individui si differenzino per una diseguale distribuzione di quattro tipi di capitale: capitale economico, capitale culturale, capitale sociale, capitale simbolico. In particolare qui si fa riferimento al capitale culturale, ossia l'insieme delle conoscenze teoriche e delle competenze intellettuali socialmente riconosciute che un individuo possiede. Una parte di questo capitale è ereditato dalla famiglia e finisce per influenzare le possibilità del soggetto di acquisire individualmente (ad esempio attraverso la scuola) conoscenze teoriche e competenze intellettuali. Pertanto, soggetti che provengono da milieu familiari più colti ed istruiti introiettano attraverso i genitori un insieme di risorse immateriali che influenzano direttamente la loro performance scolastica nonché la loro successiva performance relazionale (dipendente da competenze linguistiche, conoscenze teoriche, competenze comportamentali, etc.) a svantaggio di coloro che provengono da famiglie meno colte ed istruite.

83. Si rinvia alla nota 82.

84. Esistono delle differenze tra i professionisti dipendenti ed i liberi professionisti: tra i primi le donne di estrazione borghese sono maggiori degli uomini della stessa estrazione (tranne nella coorte più giovane dove sono i maschi borghesi a prevalere in valori percentuali sulle donne della stessa estrazione), tra i secondi la percentuale di uomini di estrazione borghese è superiore all'analoga percentuale femminile, tranne nella coorte più anziana.

Nelle professioni fondate sul credenzialismo (le professioni intellettuali), dunque, le donne di estrazione operaia trovano difficoltà di accesso in misura superiore agli uomini della stessa estrazione; mentre laddove conta di più la dimensione economica (imprenditori), le donne di estrazione bassa incontrano meno difficoltà nell'accesso solo perché i vantaggi reali dipendono dal capitale economico posseduto e dal capitale sociale "specializzato", cioè dalla rete di relazioni sociali e familiari a cui fanno riferimento (Bianco, Eve 1999).

5.3 LE DIFFERENZE REDDITUALI DI GENERE

Le differenze reddituali tra i due generi sembrano essere spiegate dalla loro diseguale allocazione tra i gruppi professionali: le donne guadagnerebbero meno degli uomini perché più numerose tra i professionisti dipendenti, ed in particolare tra gli insegnanti, mentre gli uomini sono per lo più imprenditori o dirigenti. Per avere un riscontro empirico che allo stesso tempo aiuti l'interpretazione teorica, si è condotta un'analisi statistica che prende in considerazione lo stipendio percepito nel mese precedente nel caso dei dipendenti e la dichiarazione relativa al guadagno percepito l'anno precedente nel caso degli indipendenti. Ora, lo stipendio medio dichiarato dai professionisti dipendenti è di 1562 euro al mese, quello dei dirigenti è di 2505 euro. Se si tiene conto dell'interazione tra genere e tipo di professione è possibile notare i differenziali di genere (tabb. 5.1A e tab. 5.1B).

Tabella 5.1A
Tipi professionali
per retribuzione/
guadagno
(dipendenti).
Valori in euro

Tipi professionali	Retribuzione mese precedente (media)
<i>Dipendenti</i>	
Dirigenti uomini	2.748,20
Professionisti intellettuali dipendenti	1.903,00
Dirigenti donne	2.064,30
Professioniste intellettuali dipendenti	1.409,50

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Tabella 5.1B
Tipi professionali
per retribuzione/
guadagno
(autonomi).
Valori in euro

Tipi professionali	Guadagno anno precedente
<i>Autonomi</i>	
Imprenditori	37.087,90
Professionisti intellettuali indipendenti	31.242,20
Imprenditrici	25.435,70
Professionisti intellettuali indipendenti	17.901,60

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Il guadagno delle dirigenti e quello delle professioniste è inferiore di circa il 25% a quello dei loro colleghi. Tra gli indipendenti il differenziale di genere in termini di guadagno annuale è ancora più alto: le imprenditrici guadagnano in media il 31,5% in meno degli imprenditori. Il più alto divario si registra tra i professionisti intellettuali indipendenti: le donne guadagnano in media ben il 52% in meno degli uomini. La relazione qui considerata è di tipo bivariato, non essendo computati gli effetti esercitati da un numero maggiore di variabili. È utile perciò approfondire l'ana-

lisi della relazione tra genere e reddito degli occupati nelle alte professioni, tenendo sotto controllo l'effetto esercitato da altre variabili.

Già dall'analisi trivariata emerge come i meccanismi di acquisizione del reddito siano diversi a seconda dei mercati professionali. In particolare, bisogna distinguere tra le professioni esercitate alle dipendenze e quelle svolte in modo indipendente.

Nel primo caso, l'orario di lavoro, a parità di qualifica, può giocare un ruolo importante nella determinazione della retribuzione. Un'altra variabile interessante potrebbe essere quella relativa alle ore di lavoro effettivamente prestate l'ultima settimana: trattandosi di professioni qualificate, lo svolgimento di un numero di ore superiore alla media potrebbe essere indicatore della centralità del soggetto nell'organizzazione per cui lavora, al di là degli incarichi formali, con un tornaconto economico vantaggioso.

Le differenze contrattuali incidono sul livello reddituale e pertanto il minore guadagno delle donne potrebbe essere attribuito all'ancora diseguale divisione del lavoro domestico tra i generi, oppure alla scelta delle donne di dedicare meno tempo al lavoro perché interessate ad altri aspetti della vita privata e sociale⁸⁵.

Questa ipotesi sembra corroborata dai due indicatori impiegati che mostrano come le donne lavorino meno ore degli uomini (tab. 5.2).

Tipi professionali	Orario contrattuale		
	Max. 19 ore	20-37 ore	38-60 ore
Dipendenti			
Dirigenti uomini	9,6	18,4	72,1
Professionisti dipendenti	38,6	31,7	29,7
Dirigenti donne	9,7	30,6	59,7
Professioniste dipendenti	43,4	43,8	12,8
Totale	36,5	37,2	26,3
	Ore effettivamente lavorate l'ultima settimana		
Autonomi			
Dirigenti uomini		26,1	73,9
Professionisti dipendenti	42,2	27,0	30,7
Dirigenti donne	1,4	48,6	50,0
Professioniste dipendenti	53,4	34,8	11,8
Totale	41,5	32,7	25,8

Tabella 5.2
Orario contrattuale ed ore lavorate la settimana precedente la rilevazione per tipo di professione (valori %)

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

85. Dalla tab. 5.2 si evince che il massimo di ore lavorate è superiore al massimo orario contrattuale. Ciò è indicatore della discrepanza tra organizzazione formale ed organizzazione informale del lavoro, sempre più caratterizzante i contesti aziendali di oggi. È su questo tempo aggiuntivo che le donne potrebbero scontare maggiori svantaggi nella progressione di carriera.

La stessa ipotesi potrebbe valere per gli indipendenti, tra i quali la differenza di genere in termini di ore abitualmente lavorate in una settimana è alta (tab. 5.3).

Tabella 5.3
Ore abitualmente lavorate per tipo di professione (valori %)

Tipi professionali	Ore abitualmente lavorate in una settimana		
	Max. 32 ore	33-49 ore	50-92 ore
Imprenditori	10,3	36,6	53,1
Liberi professionisti	13,9	47,8	38,3
Imprenditrici	32,1	29,5	38,5
Libere professioniste	40,5	48,0	11,5
Totale	22,7	42,3	35,0

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

I differenziali reddituali di genere in tal caso sembrano tuttavia dipendere non tanto dalle ore lavorate, quanto dal fatto che le donne operano in posizioni e mercati meno vantaggiosi: nel gruppo degli imprenditori, le donne sono in misura maggiore degli uomini lavoratrici autonome; nel gruppo dei liberi professionisti, le donne che in realtà sono lavoratrici precarie (co.co.co, o con contratto a progetto) sono il 18%, mentre l'analoga percentuale maschile è all'incirca pari a solo il 9%.

Quindi, per capire quanto le differenze di reddito dipendano dal genere e quanto invece dall'influenza esercitata da altre variabili, si è fatto ricorso alla tecnica di analisi della regressione lineare multipla (Corbetta, Gasperoni, Pisati 2001). Sono state condotte due analisi diverse, una relativa al guadagno di dirigenti e professionisti, l'altra relativa al guadagno percepito l'ultimo anno da parte di imprenditori e liberi professionisti⁸⁶.

Per ognuna delle due analisi si è fatto ricorso ad un modello formato da variabili considerate concomitanti al genere (non essendo possibile immaginare una variabile antecedente al genere), in modo da valutare l'effetto totale del genere; per effetto totale si intende l'effetto che una variabile indipendente esercita su una variabile dipendente, senza specificare se tale effetto è diretto oppure indiretto.

Successivamente, si è proceduto, sempre per entrambe le analisi, alla costruzione di un secondo modello che, a differenza del primo, è arricchito dalla scelta di variabili intervenienti il cui effetto diretto è risultato statisticamente significativo. Con questo secondo modello è stato possibile scomporre l'effetto totale del genere in effetto diretto, ossia esercitato al netto delle influenze delle altre variabili considerate nel modello, e in effetto indiretto, ossia esercitato dal genere per mezzo delle variabili intervenienti aggiunte e sempre al netto delle variabili concomitanti. Infine, l'effetto indiretto è ricavabile dalla differenza tra l'effetto totale, ottenuto col primo modello di analisi, e l'effetto diretto, ottenuto col secondo modello di analisi.

86. Dei particolari accorgimenti apportati al secondo tipo di analisi si riferisce al par. 5.5.

5.4 IL GUADAGNO DI DIRIGENTI E PROFESSIONISTI DIPENDENTI

Per quanto concerne la prima analisi, inizialmente è stato preso in considerazione un set di variabili ritenute concomitanti al genere nell'influenzare il salario di dirigenti e professionisti dipendenti⁸⁷. Queste variabili sono di diverso tipo: variabili contestuali, variabili socio-anagrafiche, variabili strutturali, variabili acquisitive. Del primo gruppo fanno parte la dimensione del comune di residenza (comune inf. ai 100.000 abitanti/comune con almeno 100.000 abitanti) e l'area geografica (Nord/Centro-sud); del secondo fanno parte l'età (suddivisa in tre coorti: fino a 39 anni, 40-49 anni, superiore a 49 anni) e lo stato civile (coniugato/non coniugato); del terzo gruppo fanno parte un indice tipologico del grado di istruzione dei genitori (medio-alto/medio-basso)⁸⁸ - considerato una buona *proxy* del capitale culturale ereditato -, la classe sociale di origine (borghesia, classe media, piccola borghesia autonoma, classe operaia)⁸⁹; a questi tre gruppi di variabili è stata aggiunta una variabile legata alla dimensione "acquisitiva" e concernente gli "anni di istruzione", calcolati sulla base del titolo di studio dichiarato. In un secondo momento, quando si è fatto riferimento anche alle variabili intervenienti, è stata introdotta anche la variabile "tipo di professione" (dirigente-alto funzionario/professionista dipendente).

In tal modo è possibile comprendere nella determinazione del reddito quale sia il ruolo esercitato da meccanismi acquisitivi meno particolaristici (come le credenziali educative ed il tipo di professione svolta)⁹⁰, rispetto al peso esercitato da fattori strutturali ereditari e da caratteristiche dell'individuo, quali età, stato civile ed, appunto, il genere.

Dal primo modello con le sole variabili concomitanti sono state eliminate variabili la cui influenza non risulta statisticamente significativa, come è il caso della classe sociale di origine e dell'area geografica. Queste variabili, al netto dell'influenza esercitata dalle altre immesse nel modello, non sono discriminanti nel determinare la retribuzione.

Orbene, dal modello individuato (d'ora in poi modello 1.A), risulta che l'effetto totale del genere è elevato: a parità di età, dimensione del comune, livello di istruzione dei genitori, anni di istruzione, stato civile, l'essere donna porta ad

87. L'analisi ha riguardato 109 dirigenti (109 uomini, 60 donne), 909 professionisti dipendenti (281 uomini, 628 donne).

88. Questo indice tipologico è stato costruito tenendo conto contemporaneamente del titolo di studio del padre e del titolo di studio della madre.

89. Si rinvia alla nota 81.

90. Tali criteri sono sempre costruiti socialmente e mai realmente "neutri". Dietro la scelta di questi criteri si nasconde sempre il potere politico di alcuni ceti e le barriere esistenti tra le classi (Pisati 2000); quello che qui preme sottolineare è semplicemente che i meccanismi di attribuzione di risorse economiche sulla base delle credenziali educative e del lavoro svolto sono legati ad una regolazione razionale e formale almeno potenzialmente "contestabile", dove il principio della validità *erga omnes* è in una certa misura rispettato.

5.4 Il guadagno di dirigenti e professionisti dipendenti

avere mediamente un guadagno di 680,34 euro inferiore a quello percepito dagli uomini. La retribuzione delle donne risulta del 32% inferiore a quella degli uomini.

Dalla lettura del parametro α (costante) emerge che un uomo di età superiore ai 49 anni, residente in un comune di almeno 100.000 abitanti, con livello di istruzione dei genitori medio-alto (entrambi i genitori sono/erano in possesso di almeno il diploma superiore), non coniugato (e teoricamente con 0 anni di istruzione) guadagna mediamente 2103 euro al mese. Essere coniugato, più anziano, con più alto livello di istruzione dei genitori e più istruito sono tutti fattori che fanno aumentare la retribuzione (tab. 5.4).

Tabella 5.4
Modello di regressione 1.A - l'effetto totale del genere sulla retribuzione di dirigenti e professionisti dipendenti

	B	Sig.	Intervallo di confidenza al 95%	
			Minimo	Massimo
Costante	2103,8	0,000	1748,7	2458,9
Donne	-680,3	0,000	-779,35	-581,3
Coniugato	144,2	0,011	32,6	-255,9
Livello di istruzione dei genitori medio-basso	-198	0,000	-301,2	-95,0
Fino a 39 anni	-451	0,000	-587,6	-314,4
40-49 anni	-238,5	0,000	-343,5	-133,4
Piccolo comune	-138,7	0,140	-248,9	-28,5
Anni di istruzione	17,6	0,041	0,75	34,4

Casi studiati: 169 dirigenti/alti funzionari; 909 professionisti dipendenti

Questo modello presenta un R quadro pari a 0,423 (è riprodotta, cioè, il 42,3% della varianza dei dati), e viene leggermente migliorato con l'introduzione delle variabili intervenienti che sono associate sia al genere sia alla retribuzione (il nuovo modello ha un R quadro di 0,440).

Le variabili intervenienti inizialmente introdotte sono state il tipo di professione (dirigente/professionista dipendente), le ore di lavoro stabilite dal contratto, le ore lavorate nell'ultima settimana, il settore occupazionale (pubblico/privato). Il sotto campione di dirigenti e professionisti dipendenti vede le donne lavorare nel 44% nel settore pubblico, mentre l'analoga percentuale maschile è del solo 28%; del rapporto tra ore di lavoro e genere si è già detto (par. 5.3).

Si è pervenuti così ad un secondo modello (d'ora in poi modello 2.A) in cui la dimensione del comune e il settore occupazionale sono state escluse, non risultando statisticamente significative.

Tra le variabili intervenienti, il tipo di professione gioca un ruolo importante: già dalla lettura della tab. 5.1, che tiene conto del solo effetto bivariato, si è notato come la retribuzione delle donne sia inferiore a quella degli uomini. Ora il modello 2.A rende più esplicito questo fenomeno: l'essere professionista dipendente

porta mediamente ad avere un guadagno mensile inferiore di 375,6 euro a quello dei dirigenti/alti funzionari.

Sulla base di questo nuovo modello (tab. 5.5) è possibile affermare che l'effetto diretto del genere è pari a -355,22 euro: le donne, al netto delle influenze delle altre variabili qui prese in considerazione, guadagnano comunque 382,11 euro al mese meno degli uomini. In tal caso un effetto netto importante è prodotto dall'età e dalle ore di lavoro svolte: più precisamente i soggetti di età inferiore ai 40 anni guadagnano mediamente 489 euro in meno dei loro colleghi con più di 49 anni, mentre chi ha un contratto di lavoro che va dalle 38 alle 60 ore settimanali guadagna mediamente 624,5 euro in più di chi ha un contratto che prevede meno di 20 ore di lavoro settimanali⁹¹.

Tabella 5.5
Modello di regressione 2.A - l'effetto diretto del genere sulla retribuzione di dirigenti e professionisti dipendenti

	B	Sig.	Intervallo di confidenza al 95%	
			Minimo	Massimo
Costante	1469	0,000	1133,7	1804,3
Donne	-355,2	0,000	-445,4	-265,0
Coniugato	124,6	0,011	29,1	220,1
Livello di istruzione dei genitori medio-basso	-116,9	0,090	-204,5	-29,4
Fino a 39 anni	-518,1	0,000	-635,7	-400,6
40-49 anni	-245,9	0,000	-336,5	-155,5
Anni di istruzione	36,6	0,000	21,5	51,6
20-37 ore	134,7	0,009	33,9	235,5
38-60 ore	624,5	0,000	466,4	782,6
38-75 ore	319,9	0,000	180,3	459,6
Professionista dipendente	-375,6	0,000	-505,4	-245,9

Casi studiati: 169 dirigenti/alti funzionari; 909 professionisti dipendenti

Il modello 2.A è qui impiegato al fine di distinguere tra l'effetto diretto e quello indiretto che il genere ha sui livelli retributivi.

In sintesi si può affermare che le variabili intervenienti mostrano come la distribuzione dei livelli retributivi di dirigenti e professionisti dipendenti sia legata a fattori che rinviano all'età e più in generale al mutamento del mercato del lavoro (orari di lavoro, differenze generazionali rinviabili alla nuova regolazione del lavoro, ecc.), con quest'ultimo che coinvolge anche le alte professioni. L'effetto che

91. Il parametro a (costante) teoricamente indicherebbe che un uomo non sposato, di età superiore a 49 anni, residente in un comune di almeno 100000 abitanti, con livello di istruzione dei genitori medio-alto (perché figlio di diplomati, diplomati e laureati, laureati), impiegato come dirigente, ed ipoteticamente a 0 anni di istruzione e senza ore di lavoro, né svolte né di contratto, guadagnerebbe 1469 euro al mese.

il genere ha sul reddito, al netto di queste variabili, è pari a -355,22 euro: questa è la cifra media che le donne guadagnano in meno rispetto agli uomini.

Di conseguenza, l'effetto indiretto che il genere ha sui livelli retributivi, attraverso variabili intervenienti come le ore di lavoro e il tipo di professione, è pari alla differenza tra l'effetto totale e quello diretto: -325,12 euro. In sintesi, dalla lettura congiunta dei risultati del modello 1.A e del modello 2.A risulta che dei 680,34 euro che le donne in media guadagnano meno degli uomini il 52% è dovuto all'effetto diretto del genere, al netto dell'influenza delle altre variabili concomitanti considerate, ed il 48% è dovuto all'effetto che il genere ha per mezzo di altre variabili che rinviano a fattori come il tipo di professione e le ore di lavoro. Il genere è dunque una variabile centrale nello spiegare i diversi livelli retributivi dei soggetti che svolgono professioni ad elevata qualificazione in posizione dipendente, anche se variabili come l'età e le ore di lavoro giocano un ruolo importante. Va detto che gli anni di istruzione svolgono un effetto meno importante di quello esercitato direttamente ed indirettamente dal genere⁹².

Quest'analisi fornisce un quadro in cui i differenziali reddituali dipendono soprattutto dall'età e dal tempo di lavoro, ma in cui il ruolo del genere assume una centralità non secondaria, con le sue influenze dirette ed indirette. Infatti, al di là della questione dell'età - centrale sia per il lungo periodo di formazione richiesto dalle professioni intellettuali, sia per lo svantaggio che le nuove generazioni scontano con la deregolamentazione neoliberale del lavoro dipendente - i differenziali retributivi sono molto legati al tempo investito. Tuttavia non è possibile confrontare pienamente l'effetto delle ore di lavoro con l'effetto del genere, essendo quest'ultimo già stato scomposto in diretto ed indiretto⁹³.

92. A parità di genere, l'appartenere alla coorte di età più anziana ha un effetto netto superiore al genere; per quanto concerne gli anni di istruzione va detto che la differenza salariale media tra diplomati e laureati, pari a quella tra 13 e 18 anni di istruzione, è di 180 euro, essendovi un aumento netto di 36 euro per ogni anno di istruzione.

93. Importante è l'influenza data dal tipo di professione e dalle ore stabilite dal contratto, due variabili che risultano intervenienti tra il genere dell'intervistato e il guadagno mensile dichiarato. Non è corretto comparare gli effetti delle variabili intervenienti e gli effetti del genere, considerata antecedente (Corbetta, Gasperoni, Pisati 2001).

5.5 IL GUADAGNO DEGLI INDIPENDENTI

Per studiare la variazione del reddito di imprenditori e liberi professionisti si è dovuto ricorrere ad un accorgimento. Tale scelta è derivata dall'esiguo numero di imprenditori e liberi professionisti e da quanto suggerito dai risultati dell'analisi trivariata.

Per quanto concerne il primo aspetto, avendo solo 228 casi (tra imprenditori e liberi professionisti) dichiarato il loro guadagno annuale⁹⁴, si rivela difficile produrre un modello multivariato che prenda in considerazione più di due variabili. Allo stesso tempo, dall'analisi trivariata gli effetti marginali sul guadagno dichiarato a seconda del tipo di professione (imprenditore/libero professionista), stratificato per classe sociale di origine, classe di età, status civile, risultano di diversa entità.

In poche parole, gli effetti sul guadagno da parte di diversi tipi di variabili cambiano di intensità e spesso di segno nei due gruppi professionali: la tecnica della specificazione, tipica dell'analisi trivariata, ha messo in evidenza questi effetti parziali di tipo modificante a seconda del gruppo professionale (Rosenberg 2003).

In sintesi, l'esiguo numero di casi e i divergenti meccanismi di acquisizione del reddito di due mondi professionali così diversi (l'imprenditoria e le professioni liberali) hanno portato alla decisione di ampliare l'analisi a tutti i lavoratori indipendenti per poi, al loro interno, porre attenzione ai due gruppi con remunerazione più alta.

In generale, se si fa riferimento ad una tipologia che mette insieme i casi a seconda del genere e del tipo di posizione occupazionale indipendente, viene fuori come il guadagno delle donne sia inferiore di almeno il 32%, con le imprenditrici che giungono a guadagnare meno del 37% dei loro colleghi uomini (tab. 6).

Va detto che questi valori prendono in considerazione, a differenza di quanto presentato nella tab. 5.1, tutti i livelli professionali indipendenti e non solo quelli socialmente più elevati.

94. Si tratta di 85 imprenditori (57 uomini, 28 donne) e 143 liberi professionisti (92 uomini, 51 donne).

Tabella 5.6
*Tipi di lavoratori
 indipendenti per
 guadagno
 annuale*

Tipi occupazionali	Guadagno annuale
Imprenditori	42.984
Imprenditrici	27.088
Liberi professionisti	27.503
Libere professioniste	18.808
Lavoratori autonomi	19.363
Lavoratrici autonome	13.061
Altro autonomo	13.328
Altra autonoma	8.799

Casi studiati 624

Fonte: Indagine ISFOL-GPG, 2007

Anche per gli indipendenti è stata condotta un'analisi multivariata in due *step*, con la produzione di due modelli (d'ora in poi 1.B e 2.B) secondo le stesse procedure dell'analisi precedente. Nonostante i bassi R quadro (nel primo modello R quadro è pari a 0,074, valore che passa a 0,118 nel secondo modello), i modelli 1.B e 2.B rendono possibile una comprensione maggiore dei differenziali reddituali rispetto a quanto emerge dall'analisi bivariata e trivariata.

Attraverso il modello 1.B è possibile calcolare l'effetto totale del genere: l'essere donna porta a guadagnare mediamente 9254 euro all'anno in meno degli uomini. L'età sembra essere la variabile col maggiore effetto netto, in quanto i più giovani guadagnano mediamente 12784 euro all'anno in meno di quanto guadagnano i più anziani. Anche l'estrazione sociale gioca un ruolo importante: sembra che l'origine sociale operaia, al netto delle altre variabili del modello, incida positivamente sul guadagno annuale; quest'ultimo dato potrebbe derivare dal fatto che chi viene da una famiglia operaia ha minore accesso alle professioni più qualificate e protette e così si mette sul mercato con un atteggiamento acquisitivo molto determinato, svolgendo lavori caratterizzati da un vantaggio economico crescente nell'attuale contesto neoliberale.

Un'altra variabile dall'effetto netto elevato - anche se non confrontabile con quello esercitato dalle altre variabili (essendo una variabile cardinale con un'unità di misura diversa da quella delle altre variabili categoriali) - è quella relativa agli anni di istruzione: passare da 13 a 18 anni di istruzione (l'equivalente del passaggio dal diploma alla laurea) porta ad un incremento medio di 6535 euro all'anno (i 5 anni di differenza moltiplicati per 1307 - valore indicante l'incremento di reddito dovuto per ogni anno di istruzione in più - danno vita a questo risultato). Infine, l'area di residenza meridionale ha invece un effetto negativo (tab. 5.7).

Tabella 5.7
Modello di regressione 1.B - l'effetto totale del genere sul guadagno annuale netto degli indipendenti

	B	Sig.	Intervallo di confidenza al 95%	
			Minimo	Massimo
Costante	3988,4	0,006	4004,9	23971,9
Donne	9254,7	0,001	-14907,1	-3602,3
Anni di istruzione	1307,3	0,000	728,4	1886,1
Fino a 39 anni	-12784,3	0,000	-19713,3	-5855,2
40-49 anni	8431,7	0,007	-14555,8	-2307,6
Centro-sud	5008,1	0,065	-10325,4	309,1
Classe operaia	7906,0	0,008	2049,5	13762,5

Casi studiati 624: 39 imprenditori, 16 imprenditrici; 178 liberi professionisti, 83 libere professioniste; 184 lavoratori autonomi, 69 lavoratrici autonome; 26 altri autonomi, 29 altre autonome

Per scomporre l'effetto totale del genere in diretto ed indiretto, sono state immesse nel modello due variabili intervenienti, una relativa al tipo di posizione occupazionale (imprenditore, libero professionista, lavoratore autonomo, altro autonomo), l'altra relativa al numero di ore abitualmente lavorate in una settimana. Infatti, il mercato del lavoro italiano mostra una divisione di genere anche tra gli indipendenti, con le donne che lavorano meno ore e in posizioni occupazionali più svantaggiose, come quella di coadiuvante o di collaboratrice a progetto, piuttosto che nelle posizioni meglio remunerate come quella di imprenditrice, lavoratrice autonoma, libera professionista.

Il modello 2.B (tab. 5.8) mostra come l'effetto diretto del genere sia molto elevato e sia pari a -7271,3 euro: le donne, al netto delle variabili considerate nel modello, guadagnano mediamente quasi 7300 euro in meno degli uomini. L'effetto dell'età resta elevato, ma altrettanto importanti sono l'orario di lavoro e la posizione occupazionale: lavorare più di 50 ore alla settimana incide positivamente, mentre nel passaggio dalla posizione di imprenditore alle altre posizioni indipendenti il reddito varia sensibilmente (la differenza media tra un imprenditore e un lavoratore autonomo è di circa 20.000 euro l'anno!).

Tabella 5.8
Modello di regressione 2.B - l'effetto diretto del genere sul guadagno annuale netto degli indipendenti

	B	Sig.	Intervallo di confidenza al 95%	
			Minimo	Massimo
Costante	27874,3	0,000	14393,7	41354,9
Donne	-7271,5	0,014	-13069,5	-1473,5
Anni di istruzione	1229,1	0,000	563,4	1894,9
Fino a 39 anni	-12648,8	0,000	-19532,2	-5765,4
40-49 anni	-8236,3	0,008	-14288	-2184,5
Centro-sud	-5019,7	0,061	-10280,8	241,4
Classe operaia	8528,3	0,004	2739,1	14317,6
Libero professionista	-16018,7	0,002	-25962,3	-6075,0
Lavoratore autonomo	-20320,8	0,000	-29830,2	-10811,5
Altro autonomo	-20613,2	0,001	-33301,7	-7924,7
50-92 ore lavoro autonomo	7594,2	0,007	2038,6	13149,7

Casi studiati 624: 39 imprenditori, 16 imprenditrici; 178 liberi professionisti, 83 libere professioniste; 184 lavoratori autonomi, 69 lavoratrici autonome; 26 altri autonomi, 29 altre autonome

Dall'interpretazione del parametro a (costante) del modello 2.B viene fuori un quadro che vede un imprenditore uomo, con più di 49 anni, residente al Nord, con un orario di lavoro lungo (compreso tra le 50 e le 92 ore settimanali) e di origine sociale non operaia (e teoricamente con 0 anni di istruzione) guadagnare in media 27874 euro l'anno.

Il risultato qui da sottolineare è che il genere ha un effetto sul reddito che è per ben il 78% diretto, mentre quello indiretto è del solo 22% (l'effetto è pari a -1983 euro all'anno, valore ricavato dalla differenza tra 9254 e 7221). In poche parole, al di là dell'influenza mediata attraverso variabili intervenienti come le ore di lavoro e la posizione occupazionale, è l'essere donna a costituire un fattore di svantaggio dal punto di vista reddituale: nel lavoro indipendente le disuguaglianze e le discriminazione di genere sono ancora più alte in termini reddituali di quanto registrato per le professioni dipendenti.

Il modello 2.B fornisce più di un indizio nel ricondurre i diseguali guadagni tra uomini e donne non solo ad una disuguaglianza allocativa, che vede le donne impiegate nei settori meno remunerativi, ma anche alla scarsa sedimentazione di logiche di network (che a loro volta influenzano la diversa allocazione dei soggetti nel mercato del lavoro); tali logiche sono centrali allorché è necessario costruire una rete personale vantaggiosa con clienti, fornitori, istituzioni locali.

Più in generale, il risultato empirico relativo al maggiore peso dell'effetto diretto del genere sulla remunerazione rispetto all'effetto indiretto spinge a due brevi considerazioni.

Da una parte, è necessario giungere alla definizione di nuove variabili e implementare studi di caso utili all'individuazione dei meccanismi che spieghino l'ef-

fetto diretto del genere; dall'altra, questi risultati sembrano derivare da pregiudizi di genere, e dal fatto che il lavoro indipendente è stato storicamente declinato al maschile, anche nelle piccole imprese agricole dove l'interfaccia interna poteva anche essere la donna, ma quella esterna, a contatto con la comunità locale, era comunque maschile.

5.5 Il guadagno degli indipendenti

5.6 EFFETTI DI GENERE NELLA DETERMINAZIONE DEI LIVELLI REDDITUALI NELLE ALTE PROFESSIONI

La determinazione dei livelli reddituali, soprattutto nelle professioni qui considerate, risentono di un effetto totale di genere significativo, in particolare l'effetto diretto è elevato per quanto concerne le professioni indipendenti, relegando le donne nelle fasce reddituali più basse, anche quando sono imprenditrici o libere professioniste.

Approfondendo l'analisi si scopre che le diverse variabili che concorrono alla determinazione reddituale hanno un effetto di entità diversa a seconda del genere.

Si può, dunque, parlare di meccanismi sociali diversi dipendenti dal genere degli intervistati. Infatti, dall'analisi multivariata condotta in modo separato sulla popolazione maschile e su quella femminile, risulta che nelle professioni intellettuali dipendenti e in quelle dirigenti la determinazione della retribuzione è influenzata dall'età, dall'area geografica e dallo status civile soprattutto per gli uomini.

Ciò sta a significare che gli uomini vedono migliorare la loro retribuzione all'aumentare dell'età, all'essere coniugati o al lavorare al Nord in misura maggiore di quanto avviene per le donne; si può affermare che la retribuzione di queste ultime è più "vischiosa".

Dalla lettura congiunta delle tabb. 5.9A e 5.9B si evince che per le donne non è significativo lo status civile, continuando l'uomo ad essere considerato il *breadwinner*; e che è minore il peso esercitato dal livello di istruzione dei genitori, probabilmente perché le posizioni apicali più sensibili a fattori ereditari restano ad appannaggio degli uomini.

A riprova di quanto detto è il differente peso degli anni di istruzione: per ogni anno in più di scuola le donne guadagnano mediamente appena 20 euro in più al mese, a fronte dei 74 euro degli uomini; gli anni di istruzione hanno un peso nella determinazione del reddito quasi 4 volte superiore per gli uomini rispetto alle donne. Inoltre, il guadagno delle donne non varia molto a seconda dell'area geografica, anche per una loro maggiore distribuzione nel settore pubblico.

A questo proposito, va notato come il settore occupazionale abbia un effetto di segno diverso a seconda del genere: lavorare nel settore pubblico comporta per gli uomini un abbassamento medio del salario di oltre 500 euro, per le donne, al contrario, un innalzamento di circa 183 euro⁹⁵.

I differenziali retributivi qui dipendono dalle diseguaglianze allocative delle donne per le quali l'impiego pubblico è una migliore opportunità rispetto al lavoro in quei comparti del settore privato caratterizzati da più basse retribuzioni. Per gli uomini

95. In particolare, tra le donne la differenza retributiva tra settore pubblico e settore privato è meno importante ed addirittura è più remunerativo il pubblico, al contrario di quanto avviene per gli uomini. È nel settore privato che le diseguaglianze di genere sono più marcate: mentre nel settore pubblico, più omogeneo, le donne guadagnano in media circa 500 euro in meno degli uomini (1484 euro vs 2005 euro = -25% del salario degli uomini), nel privato le donne guadagnano la metà degli uomini, 1200 euro di meno in media (1331 vs 2538 = -50% del salario degli uomini).

ni, diversamente, essere impiegati come professionisti e dirigenti nel settore privato spesso significa lavorare nelle grandi aziende dei comparti centrali dell'economia, dove le retribuzioni sono maggiormente ancorate agli alti tassi di produttività.

5.6 Effetti di genere nella determinazione dei livelli reddituali nelle alte professioni

	B	Sig.	Intervallo di confidenza al 95%	
			Minimo	Massimo
Costante	1807,0	0,000	1510,1	2103,9
Anni di istruzione	20,4	0,005	6,3	34,5
Fino a 39 anni	-365,5	0,000	-466,8	-264,1
40-49 anni	-154,4	0,000	-236,8	-72,1
Centro-sud	-37,3	0,321	-111,1	36,4
Livello di istruzione dei genitori medio-basso	-129,1	0,001	-206,1	-52,1
Professionista dipendente	-720,6	0,000	-856,3	-584,9
Settore pubblico	183,9	0,003	64,0	303,9

Tabella 5.9A
La determinazione del guadagno di dirigenti e professionisti (donne)

Casi studiati: 653 donne

	B	Sig.	Intervallo di confidenza al 95%	
			Minimo	Massimo
Costante	1982,1	0,000	1291,2	2672,9
Anni di istruzione	74,3	0,000	39,3	109,2
Fino a 39 anni	-674,6	0,000	-1009,5	-339,7
40-49 anni	-370,6	0,001	-594,2	-146,9
Centro-sud	-199,4	0,069	-414,1	15,2
Livello di istruzione dei genitori medio-basso	-271,6	0,018	-496,5	-46,7
Professionista dipendente	-667,3	0,000	-923,9	-410,6
Settore pubblico	-504,6	0,034	-786,9	-222,3

Tabella 5.9B
La determinazione del guadagno di dirigenti e professionisti (uomini)

Casi studiati: 373 uomini

Le stesse procedure di analisi sono state impiegate per la comprensione delle variabili che determinano i guadagni degli autonomi.

I modelli ai quali si è pervenuti sono in buona parte insoddisfacenti, dato il basso R quadro, tuttavia forniscono informazioni interessanti: nel lavoro indipendente gli anni di istruzione e l'età contano di più per le donne.

Nel passaggio dalla coorte più giovane a quella più anziana il reddito medio delle donne passa da circa 9000 a 20.000 euro l'anno. Ciò dipende dalla situazione di partenza che per le donne è molto più deficitaria di quanto lo sia quella degli uomini (tabb. 5.10A e 5.10B).

Tabella 5.10A
*La
determinazione
del guadagno
annuale degli
indipendenti
(uomini)*

	B	Sig.	Intervallo di confidenza al 95%	
			Minimo	Massimo
Costante	42183,7	0,000	26843,9	57523,3
Anni di istruzione	866,5	0,039	44,3	1688,8
Fino a 39 anni	-16691,8	0,000	-25286,4	-8097,2
40-49 anni	-9221,9	0,020	-16971,7	-1472,2
Libero professionista	-20861	0,001	-33386,7	-8335,3
Lavoratore autonomo	-24832,4	0,000	-36779,2	-12885,6
Altro autonomo	-28191,2	0,001	-45309,8	-11072,6

Casi studiati: 427 uomini

Tabella 5.10B
*La
determinazione
del guadagno
annuale degli
indipendenti
(donne)*

	B	Sig.	Intervallo di confidenza al 95%	
			Minimo	Massimo
Costante	20617,0	0,004	6729,2	34504,8
Anni di istruzione	951,3	0,012	207,5	1695,1
Fino a 39 anni	-11643,8	0,004	-19433,6	-3853,9
40-49 anni	-6881,0	0,078	-14540,1	778,1
Libero professionista	-11353,7	0,063	-23318,3	610,9
Lavoratore autonomo	-13547,9	0,022	-25159,3	-1936,6
Altro autonomo	-15805,7	0,019	-28980,1	-2631,2

Casi studiati: 198 donne

Essere imprenditrici ed istruite conta più per le donne che per gli uomini; al contrario, il lavoro autonomo tradizionale e le nuove forme di lavoro parasubordinato costituiscono spesso per le donne forme di autoimpiego, nel primo caso, e di precarietà, nel secondo caso; si tratta di forme lavorative che mascherano disoccupazione o sottoccupazione.

5.7 CONCLUSIONI

I risultati dell'indagine Cati dell'ISFOL hanno confermato che l'"essere donna" costituisce un fattore importante di differenziazione reddituale, anche negli ambienti professionali qui considerati.

È opportuno segnalare che queste disuguaglianze non sono solo prodotte dai fattori relativi alla condizione sociale. Come si è notato, la differente allocazione nel mercato del lavoro è influenzata dal possesso di capitale economico, culturale e sociale. Tuttavia, anche quando questo favorisce l'ingresso delle donne nelle professioni sia dipendenti che indipendenti, le differenze di reddito persistono.

Le disuguaglianze sono anche prodotte da fattori relativi alla valutazione sociale del lavoro femminile. Come si è notato, è evidente l'effetto di pregiudizi o di modalità sociali e culturali delle relazioni di genere, quando si osserva l'effetto diretto e indiretto del genere sulle differenze reddituali nei vari gruppi professionali. Anche se sembra che l'età e le ore di lavoro giochino un ruolo importante, il genere agisce sui redditi delle professioni dipendenti e, ancora più direttamente, su quelli delle professioni indipendenti.

Bisogna capire perché, nonostante lo status elevato - a cui corrisponde una dote familiare di capitale economico, sociale e culturale e presumibilmente un modello più equilibrato di relazioni di genere - abbia favorito l'inclusione delle donne nelle professioni più qualificate e ad alto reddito, continuano ad esserci resistenze all'uguaglianza di valutazione dei due generi, specie in alcuni segmenti professionali. Questo si può spiegare in due modi, peraltro complementari perché riguardano le condizioni sociali e le culture professionali. Da un lato, le diverse valutazioni si spiegano con le modalità lavorative delle donne, sulle quali pesano i compiti familiari, specie quando, entrate nel ciclo di vita centrale, non sono sostenute dalla tradizionale divisione dei ruoli domestici, né sono soccorse, nel nostro paese, da politiche adeguate di conciliazione famiglia-lavoro. Dall'altro lato, il perdurare dell'asimmetria di genere nelle relazioni economiche si spiega con il perdurare di una valutazione delle donne sulla base di stereotipi professionali dai caratteri costruiti tutti al maschile.

Ricerche su specifici gruppi professionali ad alto reddito (Giannini, Martello, Miner vini, Musti 2006; Giannini, De Feo 2008; David 2008; Parziale 2008; Vicarelli, Bronzini 2008) hanno messo in luce che i percorsi femminili sono sì influenzati dalla vita familiare, ma restano anche lontani dai luoghi strategici dell'organizzazione dove promozioni interne e incarichi esterni contribuiscono ad aumentare il reddito; sono sì influenzati da culture professionali e relazioni di genere tradizionali, ma anche si snodano seguendo logiche di servizio alle persone piuttosto che di mercato, di riproduzione e trasmissione culturale piuttosto che di produzione di redditi.

Il fatto che le donne debbano "diventare uomini" per competere nella produzione di reddito ed avere un trattamento eguale ai loro colleghi fa dimenticare come le trasformazioni del lavoro abbiano messo in crisi i caratteri maschili, ridotti ormai a vuoti stereotipi.

CONCLUSIONI

Dal punto di vista delle *policy*, il tema del lavoro femminile costituisce un elemento paradigmatico per la definizione di politiche miranti ad innalzare la competitività del sistema paese, accrescere il tasso sviluppo ed il livello di inclusione sociale. Se infatti la presenza di disparità di trattamento retributivo è il frutto di una scarsa valorizzazione delle competenze della manodopera femminile, siamo in presenza di uno “spreco” di risorse, sia in termini di capitale umano che di capitale fisico ad esso complementare. Il persistente *disallineamento* tra domanda ed offerta di lavoro qualificato - e non solo di quello femminile - costituisce infatti un freno all'accrescimento della produttività complessiva sia delle singole imprese che del sistema economico nel suo complesso. È per questo che l'analisi dei fenomeni sottostanti l'esclusione, la segregazione e la discriminazione di genere nel mercato del lavoro italiano riveste un ruolo cruciale di indirizzo delle azioni volte allo sviluppo economico e sociale di un paese. Molte delle tematiche affrontate in questo volume sono quindi per certi versi note. Il valore aggiunto dei contributi presenti in questo volume è l'integrazione della tradizionale analisi economica delle retribuzioni con elementi ed aspetti della analisi sociale del fenomeno. Pur analizzando il tema del lavoro femminile e del differenziale retributivo di genere sotto diverse prospettive ed angolature, infatti, ci sembra di poter sottolineare come il valore sociale attribuito al lavoro retribuito femminile costituisca uno degli elementi centrali per spiegare e superare il *gender pay gap* che contraddistingue il mercato del lavoro italiano. Finché barriere sociali, culturali ed economiche continueranno a frapporsi tra le donne ed il mercato del lavoro e, all'interno di esso, continueranno a persistere fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, visioni stereotipate del lavoro maschile e femminile, logiche di cooptazione basate sull'esercizio del potere, alle lavoratrici rimarrà infatti preclusa anche la sola opportunità di competere per valorizzare le proprie competenze professionali. La scarsa valorizzazione sociale del lavoro retribuito femminile si traduce, in termini di evidenza empirica, in un maggior carico di lavoro all'interno delle mura domestiche, a prescindere dalla presenza di figli, con il risultato che i differenziali di genere nei tassi di partecipazione sono tra i più elevati delle

economie avanzate. Nell'ambito lavorativo, i dati dell'indagine ISFOL-GPG confermano come il lavoro femminile si concentri in mansioni di tipo routinario, in settori e posizioni lavorative meno protetti in termini di diritti soggettivi e collettivi, in ruoli subalterni caratterizzati da profili di carriera lavorativa piuttosto piatti. Anche negli ambiti professionali connotati da una relativa autonomia, sussistono "resistenze all'uguaglianza di valutazione dei due generi" (Giannini e Parziale), alimentate da stereotipi, modalità organizzative e di relazione di potere penalizzanti per il lavoro femminile.

Vogliamo lasciare l'ultima parola ai lavoratori ed alle lavoratrici che hanno partecipato all'indagine ISFOL-GPG esprimendo la loro opinione sulla esistenza e sulle cause delle differenze di trattamento retributivo di genere in Italia. Va subito evidenziato come il 25,3% degli uomini ed il 14,0% delle donne giudichino la questione del *gender pay gap* ormai superata, sottintendendo dunque, che la società ed il mercato del lavoro offrano eguali opportunità o quantomeno eguale trattamento retributivo a uomini e donne. Laddove, invece, viene percepita l'esistenza di un trattamento differenziato, il tema della difficoltà di conciliare vita lavorativa e lavoro domestico e di cura e del suo impatto sulle retribuzioni femminili emerge sia tra le risposte degli uomini (48,3% di coloro che non ritengono il problema superato) che delle donne (63,6%). Un ruolo molto più marginale viene lasciato alla visione stereotipata di una donna "meno propensa a fare carriera" (6,6% tra gli uomini, 6,9% tra le donne) e alla diversa capacità di "contrattare" la loro posizione lavorativa all'interno dell'organizzazione (5% circa). Una quota consistente di lavoratori e lavoratrici (il 25% circa) attribuisce ad un diverso accesso alla formazione professionale - e quindi alla riqualificazione, all'aggiornamento ed accrescimento delle competenze - una delle principali ragioni della forbice retributiva di genere. Infine, circa il 18% dei rispondenti sottolinea come un altro fattore di divaricazione del salario risieda in pratiche e meccanismi di attribuzione di incarichi ed indennità che generalmente premiano la componente maschile della manodopera.

allegato

QUESTIONARIO INDAGINE E TRACCIATO RECORD

VARIABILI INDIVIDUALI E FAMILIARI RICODIFICATE

Id Identificativo individuo

w1 Peso calibrato

@codfam Identificativo famiglia

@reg Regione di residenza
(vedi allegato)

@area Area di residenza

- 1 Nord-ovest
- 2 Nord-est
- 3 Centro
- 4 Sud
- 5 Isole

@dimcom Dimensione comunale

- 1 Fino a 10.000 ab.
- 2 Da 10.001 a 30.000 ab.
- 3 Da 30.001 a 100.000 ab.
- 4 Oltre 100.000 ab.

@dimfam Numero eleggibili in famiglia

- 1 Un eleggibile
- 2 Due eleggibili
- 3 Tre eleggibili e oltre

@cond Condizione lavorativa

- 1 Inattivo (0-14)
- 2 Occupato
- 3 In cerca

- 4 Studente
- 5 Casalinga
- 6 Pensionato
- 7 Altro

@elegg Eleggibile: individuo occupato in età 15-64 anni

- 1 No
- 2 Sì

@sesso Sesso

- 1 Maschio
- 2 Femmina

@studio Titolo di studio

- 1 Non rilevato (in età 0-14)
- 2 Nessun titolo/licenza elementare
- 3 Licenza media
- 4 Diploma
- 5 Laurea

@cleta Età in classi

- 1 0-14
- 2 15-29
- 3 30-39
- 4 40-49
- 5 50-64
- 6 64-W

@cleta2 Età in classi quinquennali

- 1 0-4
- 2 5-14
- 3 5-19
- 4 20-24
- 5 25-29
- 6 30-34
- 7 35-39
- 8 40-44
- 9 45 e oltre

@posiz Posizione nell'occupazione

- 1 Dipendente
- 2 Imprenditore
- 3 Professionista
- 4 Collaboratore
- 5 Lavoratore in proprio
- 6 Altro autonomo

@detind Carattere occupazione

- 1 Permanente
- 2 Temporaneo
- 3 Autonomo

@piepar Orario lavoro (solo dipendenti)

- 1 Tempo pieno
- 2 Tempo parziale

@profess Professione

- 1 Legislatori, dirigenti e imprenditori
- 2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione
- 3 Professioni tecniche
- 4 Impiegati
- 5 Professioni qualificate nelle attività dei servizi
- 6 Artigiani, operai specializzati e agricoltori
- 7 Conduttori di impianti e operai semiqualeficati
- 8 Professioni non qualificate
- 9 Forze armate

@prov Provincia di residenza

(vedi allegato)

ncomp Numero componenti famiglia

fig Numero figli

fig03 Numero figli in età inferiore ai 3 anni

fig06 Numero figli in età inferiore ai 6 anni

fig11 Numero figli in età inferiore agli 11 anni

fig14 Numero figli in età inferiore ai 14 anni

nocc Numero occupati

npens Numero pensionati

SEZIONE 0: PRE - INTERVISTA

0.1 Le chiederò prima alcune informazioni sulla sua famiglia. Quante persone vivono abitualmente in questa casa, compreso lei? Escluda eventuali collaboratori domestici o affittuari.

Ricodificata in ncomp

0.2 In questa famiglia c'è almeno un individuo di età compresa tra i 15 ed i 64 anni che svolge un'attività lavorativa?

Ricodificata in @dimfam

SEZIONE A: ANAGRAFICA

A.1 Mi dice il suo nome?

Riservata ISFOL

A.2 Indicare il sesso di "NOME"

Ricodificata in @sesso

A.3 Lei ha la cittadinanza italiana?

Ricodificata in cittad

1 Italiana

2 Straniera

A.4 Quanti anni ha?

Ricodificata in eta

A.6 Quale è il suo stato civile?

Ricodificata in statociv

1 Celibe/ nubile

2 Coniugato/a

3 Separato/a legalmente

4 Divorziato/a

5 Vedovo/a

A.7 Qual è il titolo di studio più elevato che lei ha conseguito?

Ricodificata in studio

1 Nessun titolo

2 Licenza elementare

3 Licenza media (o avviamento professionale)

4 Diploma di scuola superiore di 2-3 anni

5 Diploma di scuola superiore di 4-5 anni

6 Titolo post-diploma non universitario

7 Diploma universitario, Laurea breve (vecchio ordinamento)

8 Laurea di 3 anni di primo livello (nuovo ordinamento)

9 Laurea di 4 anni o più (vecchio ordinamento o nuova laurea s)

10 Laurea specialistica di 2 anni (nuovo ordinamento)

11 Specializzazione post-laurea, Dottorato di ricerca

A.8 In che anno ha conseguito questo titolo di studio?

Ricodificata in annostu (STRINGA - '997' Non ricorda)

Ricodificata in annostud (NUMERICA)

A.9 (G.6) Relazione con P.R

*Ricodificata in **parent***

- 0 Eleggibile più anziano
- 1 Coniuge/convivente
- 2 Genitore/coniuge o convivente del genitore
- 3 Suocero (genitore/coniuge o convivente del coniuge/convivente)
- 4 Figlio o figlio del coniuge/convivente
- 5 Genero/nuora (coniuge/convivente del figlio)
- 6 Figlio del figlio: nipote/nipote del coniuge o convivente
- 7 Figlio del fratello/sorella: nipote o nipote del coniuge/convivente
- 8 Fratello/sorella
- 9 Cognato/cognata (fratello/sorella del coniuge/convivente)
- 10 Coniuge/convivente del fratello/sorella o del coniuge o convivente
- 11 Altro parente proprio o del coniuge/convivente
- 12 Altra persona convivente non legata da vincoli di parentela

A.10 Qual è la sua condizione prevalente?

*Ricodificata in **cond***

- 1 Occupato
- 2 Cassa integrato
- 3 In cerca di lavoro
- 4 Studente
- 5 Inattivo (casalinga...)
- 6 Servizio militare/servizio civile/civile volontario
- 7 Pensionato
- 8 Altro

SEZIONE B: LAVORO

B.1 Qual è il titolo di studio di suo PADRE?

*Ricodificata in **studpad***

- 1 Nessuno
- 2 Licenza Elementare
- 3 Licenza Media Inferiore
- 4 Licenza Media Superiore
- 5 Laurea
- 6 Post-Laurea
- 7 Non risponde/non sa

B.2 Quale era (è) la condizione professionale prevalente di suo padre?

*Ricodificata in **condpad***

- 1 Dirigenti
- 2 Imprenditori
- 3 Professioni intellettuali, scientifiche
- 4 Insegnanti
- 5 Professioni tecniche
- 6 Impiegati

- 7 Commercianti o addetti ai servizi
- 8 Artigiani
- 9 Operai specializzati
- 10 Agricoltori
- 11 Operai e conduttori di macchinari
- 12 Professioni non qualificate
- 13 Forze armate
- 14 Casalinga/o
- 15 Disoccupato/inattivo
- 16 Non risponde

B.3 Quale era (è) il titolo di studio di sua madre?

*Ricodificata in **studmad***

- 1 Nessuno
- 2 Licenza Elementare
- 3 Licenza Media Inferiore
- 4 Licenza Media Superiore
- 5 Laurea
- 6 Post-Laurea
- 7 Non risponde/non sa

B.4 Quale era (è) la condizione professionale prevalente di sua madre

*Ricodificata in **condmad***

- 1 Dirigenti
- 2 Imprenditori
- 3 Professioni intellettuali, scientifiche
- 4 Insegnanti
- 5 Professioni tecniche
- 6 Impiegati
- 7 Commercianti o addetti ai servizi
- 8 Artigiani
- 9 Operai specializzati
- 10 Agricoltori
- 11 Operai e conduttori di macchinari
- 12 Professioni non qualificate
- 13 Forze armate
- 14 Casalinga/o
- 15 Disoccupato/inattivo
- 16 Non risponde

B.5 Ci descriva la sua attività principale... Lei svolge:

Un lavoro alle dipendenze

1

Un lavoro di:

Collaborazione coordinata e continuativa

(con o senza progetto)

2 (passare a B.15)

Prestazione d'opera occasionale

3 (passare a B.15)

Un lavoro autonomo come: Imprenditore

4 (passare a B.15)

Libero professionista	5 <input type="checkbox"/> (passare a B.15)
Lavoratore in proprio	6 <input type="checkbox"/> (passare a B.15)
Coadiuvante nell'azienda di un familiare	7 <input type="checkbox"/> (passare a B.15)
Socio di cooperativa	8 <input type="checkbox"/> (passare a B.15)
Ho un accordo verbale/informale con un datore di lavoro	9 <input type="checkbox"/>

B.6 Lei ha un contratto a termine (a tempo determinato) o un contratto a tempo indeterminato (senza una scadenza)?

A termine (tempo determinato)	1 <input type="checkbox"/>
A tempo indeterminato (senza una scadenza)	2 <input type="checkbox"/> (passare a B.8)
Non sa/non risponde	997 <input type="checkbox"/>

B.7 (SE B.6=1) Di che tipo di contratto si tratta?

Contratto di inserimento lavorativo	1 <input type="checkbox"/>
Contratto di apprendistato	2 <input type="checkbox"/>
Contratto di lavoro interinale o di somministrazione lavoro	3 <input type="checkbox"/>
Contratto Individuale di Lavoro a tempo determinato	4 <input type="checkbox"/>
Altro	5 <input type="checkbox"/>
Non sa	997 <input type="checkbox"/>

B.8 Sa dirmi quando ha iniziato a lavorare continuativamente con l'attuale datore di lavoro?

Ricodificata in B8mese B8anno, si tiene anche la stringa in B8

Mese _ <input type="checkbox"/>	Anno _ _ _ _
Non ricorda	996 <input type="checkbox"/>
Non sa/Non risponde	997 <input type="checkbox"/>

B.9 Lei lavora a tempo pieno o con un orario ridotto part-time?

A tempo pieno	1 <input type="checkbox"/>
Part-time orizzontale	2 <input type="checkbox"/>
Part-time verticale o misto	3 <input type="checkbox"/> (passare a B.11)
Non risponde	997 <input type="checkbox"/>

B.10 Qual è il suo orario settimanale di lavoro? In caso di meccanismi di compensazione su base annuale consideri l'orario medio o normale di lavoro.

Numero di ore	_ _ (passare a B.12)
Non sa/Non risponde	997 <input type="checkbox"/> (passare a B.12)

B.11 (se B.9=3) Mi saprebbe indicare come si articola il suo contratto?

Mesi lavorati nell'anno	B11mesi
Settimane lavorate nell'anno	B11sett
Giorni lavorati a settimana	B11gg
Ore lavorate a settimana	B11ore
Non sa/Non risponde	997 <input type="checkbox"/>

B.12 Oltre all'orario contrattuale Lei abitualmente svolge ore di straordinario retribuito e/o ore in più non retribuite?

Sì	1 <input type="checkbox"/>
No	2 <input type="checkbox"/> (passare a B.14)
Non sa/non risponde	997 <input type="checkbox"/> (passare a B.14)

B.13 Quante ore di straordinario retribuito e/o ore in più non retribuite e non recuperabili svolge mediamente a settimana?
Riportato in ore (e.g. 1 ora e mezza: 1.50)

B.14 Quante ore ha lavorato complessivamente la scorsa settimana?
Numero di ore |_|_|_| (passare a B.18)

B.15 Lei ha dipendenti o coadiuvanti familiari?
Sì 1
No 2 (passare a B.17)
Non sa/non risponde 997 (passare a B.17)

B.16 Quanti?
Numero |_|_|_|_|_|_|_|_|

B.17 Quante ore lavora abitualmente a settimana?
Numero di ore |_|_|_|

B.18 Mi sa indicare approssimativamente quante persone lavorano nella sua impresa, ente, negozio o studio?
Da 1 a 9 1
Da 10 a 19 2
Da 20 a 49 3
Da 50 a 249 4
Da 250 a 499 5
Oltre 500 6
Non sa 997

B.19 Lei lavora prevalentemente nel settore pubblico o privato?
Pubblico 1
Privato 2

B.20 Mi sa indicare più in dettaglio il settore di attività economica della sua impresa, ente, negozio o studio?

(vedi allegato)

Ricodificata anche in settore12

- 1 Agricoltura, caccia e silvicoltura
- 2 Industria dell'energia, industrie estrattive
- 3 Industrie della trasformazione
- 4 Industria delle costruzioni
- 5 Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di automobili
- 6 Alberghi e ristoranti
- 7 Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni
- 8 Attività finanziarie
- 9 Attività immobiliare, noleggio, informatica, ricerca
- 10 Amministrazione pubblica
- 11 Istruzione, sanità e assistenza sociale
- 12 Altri servizi pubblici, sociali e personali

- B.21** Qual è la sua professione?
- 1 Dirigenti
 - 2 Imprenditori
 - 3 Professioni intellettuali, scientifiche
 - 4 Insegnanti
 - 5 Professioni tecniche
 - 6 Impiegati
 - 7 Commercianti o addetti ai servizi
 - 8 Artigiani
 - 9 Operai specializzati
 - 10 Agricoltori
 - 11 Operai e conduttori di macchinari
 - 12 Professioni non qualificate
 - 13 Forze armate

SEZIONE C: REDDITI DA LAVORO

Porre le domande solamente da C.1 a C.6 solo se B.5=1 o B.5=9, altrimenti passare a C.7

C.1 Per quanti mesi nel 2006 lei ha percepito redditi, cioè guadagnato denaro, con un lavoro dipendente?

C.2 Nel mese scorso qual è stata la retribuzione netta considerando anche lo straordinario abituale e gli eventuali assegni familiari? Escluda altre mensilità (tredicesima, quattordicesima, ecc.) e le voci accessorie non percepite regolarmente tutti i mesi (premi di produttività annuali, arretrati, indennità per missioni, straordinari non abituali, ecc.)

Euro	_ _ _ _ ,00 (passare a C.4)
Non sa	9 9 9 7
Non risponde	9 9 9 8

C.3 (Rilancio in classi - **Ricostruita anche con risposte valide a C.2 in C2classi**) Può indicarmi almeno a quale cifra si avvicina di più?

- | | |
|------------------|-----------------------------|
| Oltre 2000 euro | 1 <input type="checkbox"/> |
| 1900 euro | 2 <input type="checkbox"/> |
| 1800 euro | 3 <input type="checkbox"/> |
| 1700 euro | 4 <input type="checkbox"/> |
| 1600 euro | 5 <input type="checkbox"/> |
| 1500 euro | 6 <input type="checkbox"/> |
| 1400 euro | 7 <input type="checkbox"/> |
| 1300 euro | 8 <input type="checkbox"/> |
| 1200 euro | 9 <input type="checkbox"/> |
| 1100 euro | 10 <input type="checkbox"/> |
| 1000 euro | 11 <input type="checkbox"/> |
| 900 euro | 12 <input type="checkbox"/> |
| 800 euro | 13 <input type="checkbox"/> |
| 700 euro | 14 <input type="checkbox"/> |
| 600 euro | 15 <input type="checkbox"/> |
| Meno di 500 euro | 16 <input type="checkbox"/> |

Non sa 997
Non risponde 998

C.4 Negli ultimi 12 mesi ha ricevuto qualcuno dei seguenti compensi aggiuntivi?

C.4a Tredicesima, quattordicesima

Sì 1 Importo Euro |_|_|_|_|_|,00
No 2

C.4b Straordinario non abituale cioè non percepito tutti i mesi

Sì 1 Importo Euro |_|_|_|_|_|,00
No 2

C.4c Premi e incentivi di produttività, di risultato per progetti speciali, mance

Sì 1 Importo Euro |_|_|_|_|_|,00
No 2

C.4d Quote di azioni e/o obbligazioni della azienda, partecipazione agli utili aziendali

Sì 1 Importo Euro |_|_|_|_|_|,00
No 2

C.5 Buoni pasto

Numero medio mensile |_|_| Valore unitario |_|_|_|_|_|, |_|_|

No 2

C.6 Può indicare approssimativamente a quanto ammontano in un anno le integrazioni al reddito (indennità, premi, assegni familiari, auto aziendale, ecc..)?

Euro |_|_|_|_|_|_|_|,00 (passare alla sez. D)

C.7 **Porre le domande da C.7 a C.17 solo se B.5=2 o B.5=3, altrimenti passare a C.18**

Negli ultimi 12 mesi Lei ha svolto attività di collaborazione per un solo committente?

Sì 1
No 2 (passare a C16)

C.8 Per la sua attività di collaborazione ogni quanto tempo viene pagato?

Ogni mese 1 (passare a C.10)

Con altra cadenza temporale
(ogni due, tre, sei mesi, ecc.) 2

A fine progetto 3 (passare a C.13)

Non sa 997 (passare a C.13)

C.9 Con quale cadenza temporale?

Numero di mesi |_|_|_| (registra "altra cadenza")

C.10 Si tratta di un importo fisso o variabile?

Fisso 1

Variabile 2

C.11 Qual è stato l'importo netto che lei ha ricevuto il mese scorso/ ("altra cadenza") per questo lavoro? Escluda altri vantaggi quali rimborso benzina, rimborso pasti o altri benefici aggiuntivi accessori

Euro |_|_|_|_|_|,00 (passare a Sez. D)

Non sa |9|9|9|9|7| (passare a C.12)
Non risponde |9|9|9|9|8| (passare a C.12)

C.12 Può indicarmi almeno a quale cifra si avvicina di più?

Oltre 2000 euro	1 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
1900 euro	2 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
1800 euro	3 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
1700 euro	4 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
1600 euro	5 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
1500 euro	6 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
1400 euro	7 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
1300 euro	8 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
1200 euro	9 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
1100 euro	10 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
1000 euro	11 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
900 euro	12 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
800 euro	13 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
700 euro	14 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
600 euro	15 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
Meno di 500 euro	16 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
Non sa	997 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
Non risponde	998 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)

C.13 Qual è la durata complessiva del progetto?

Numero di mesi |_|_|

C.14 Qual è l'importo netto che percepirà a fine lavoro per l'intero progetto?

Euro	_ _ _ _ ,00	(passare a Sez. D)
Non sa	9 9 9 9 7	(passare a C.15)
Non risponde	9 9 9 9 8	(passare a C.15)

C.15 Può indicarmi almeno a quale cifra si avvicina di più?

Oltre 20.000 euro	1 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
18.000 euro	4 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
16.000 euro	5 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
14.000 euro	6 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
12.000 euro	7 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
10.000 euro	8 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
8.000 euro	9 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
5.000 euro	10 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
3.000 euro	11 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
2.000 euro	12 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
1.000 euro	13 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
Meno di 1.000 euro	14 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
Non sa	997 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)
Non risponde	998 <input type="checkbox"/>	(passare a Sez. D)

- C.16** Qual è l'importo netto che percepirà a fine anno per le sue attività di collaborazione?
- | | | |
|--------------|---------------|--------------------|
| Euro | _ _ _ _ _ ,00 | (passare a Sez. D) |
| Non sa | 9 9 9 9 7 | (passare a C.17) |
| Non risponde | 9 9 9 9 8 | (passare a C.17) |

- C.17** Può indicarmi almeno a quale cifra si avvicina di più?
- | | | |
|--------------------|------------------------------|--------------------|
| Oltre 20.000 euro | 1 <input type="checkbox"/> | (passare a Sez. D) |
| 18.000 euro | 4 <input type="checkbox"/> | (passare a Sez. D) |
| 16.000 euro | 5 <input type="checkbox"/> | (passare a Sez. D) |
| 14.000 euro | 6 <input type="checkbox"/> | (passare a Sez. D) |
| 12.000 euro | 7 <input type="checkbox"/> | (passare a Sez. D) |
| 10.000 euro | 8 <input type="checkbox"/> | (passare a Sez. D) |
| 8.000 euro | 9 <input type="checkbox"/> | (passare a Sez. D) |
| 5.000 euro | 10 <input type="checkbox"/> | (passare a Sez. D) |
| 3.000 euro | 11 <input type="checkbox"/> | (passare a Sez. D) |
| 2.000 euro | 12 <input type="checkbox"/> | (passare a Sez. D) |
| 1.000 euro | 13 <input type="checkbox"/> | (passare a Sez. D) |
| Meno di 1.000 euro | 14 <input type="checkbox"/> | (passare a Sez. D) |
| Non sa | 997 <input type="checkbox"/> | (passare a Sez. D) |
| Non risponde | 998 <input type="checkbox"/> | (passare a Sez. D) |

Porre le domande da C.18 a C.26 solo se B.5>3 e B.5<9

- C.18** Nel 2006 per quanti mesi ha lavorato come lavoratore autonomo?
- | | |
|-------------|-----|
| Numero mesi | _ _ |
|-------------|-----|
- C.19** Nell'intero anno 2006, quale è stato il suo reddito come lavoratore autonomo al netto delle tasse e dei contributi obbligatori?
- | | | |
|------------------------|-----------------------------|------------------|
| Euro | _ _ _ _ _ / 00 | (passare a C.23) |
| Non so | -1 <input type="checkbox"/> | (passare a C.20) |
| Ho avuto delle perdite | -2 <input type="checkbox"/> | (passare a C.21) |
- C.20** (Se Non So) Può dirmi a quale cifra si avvicina di più il suo reddito annuale?
- | | | |
|--------------------|------------------------------|------------------|
| Oltre 24.000 euro | 1 <input type="checkbox"/> | (passare a C.23) |
| 22.000 euro | 2 <input type="checkbox"/> | (passare a C.23) |
| 20.000 euro | 3 <input type="checkbox"/> | (passare a C.23) |
| 18.000 euro | 4 <input type="checkbox"/> | (passare a C.23) |
| 16.000 euro | 5 <input type="checkbox"/> | (passare a C.23) |
| 14.000 euro | 6 <input type="checkbox"/> | (passare a C.23) |
| 12.000 euro | 7 <input type="checkbox"/> | (passare a C.23) |
| 10.000 euro | 8 <input type="checkbox"/> | (passare a C.23) |
| 8.000 euro | 9 <input type="checkbox"/> | (passare a C.23) |
| 5.000 euro | 10 <input type="checkbox"/> | (passare a C.23) |
| Meno di 3.000 euro | 11 <input type="checkbox"/> | (passare a C.23) |
| Non sa | 997 <input type="checkbox"/> | (passare a C.23) |
| Non risponde | 998 <input type="checkbox"/> | (passare a C.23) |

- C.21** Nell'intero anno 2006, quanto ha perso lei in totale? Tenga conto solo della sua quota personale.
Euro |_|_|_|_| / 00 (passare a C.23)
Non so -1 (passare a C.22)
- C.22** Può dirmi a quale cifra si avvicina di più la sua perdita annuale?
Fino a 500 euro 1
1.000 euro 2
2.000 euro 3
3.000 euro 4
4.000 euro 5
6.000 euro 6
8.000 euro 7
Più di 10.000 euro 8
Non sa 997
Non risponde 998
- C.23** Nel 2006, Lei ha avuto gli assegni familiari che sono pagati dall'INPS e spettano ad alcuni lavoratori autonomi (per esempio i lavoratori agricoli) con familiari a carico? (Attenzione! Gli assegni familiari non sono le detrazioni IRPEF)
Sì 1
No 2 (passare a C.24)
- C.23a** Per quanti mesi del 2006, Lei ha percepito gli assegni familiari?
Numero mesi..... |_|_|
- C.23b** Nel 2006, quanto ha ricevuto al mese per gli assegni familiari?
Euro |_|_|. |_|_|_| / 00 al mese
- C.24** Nel 2006, Lei ha ricevuto dall'INPS l'indennità per maternità, congedo parentale?
Sì 1
No 2
- C.24a** Maternità Importo in euro |_|_|_|_|_| /00
C.26b Congedo parentale Importo in euro |_|_|_|_|_| /00

SEZIONE D: DOMANDE SULLA STORIA LAVORATIVA INDIVIDUALE

Porre D.1 solamente se in possesso di diploma di scuola secondaria superiore (A.7 = 5) altrimenti passare a D.2

- D.1** Lei ha conseguito il diploma di scuola secondaria superiore... mi sa precisare in che tipo di istituto ha studiato?
Istituto professionale 1 (passare a D.3)
Istituto tecnico 2 (passare a D.3)
Liceo (classico, scientifico e linguistico) 3 (passare a D.3)
Liceo artistico e istituti d'arte 4 (passare a D.3)
Magistrali 5 (passare a D.3)
Altro 6 (passare a D.3)
Non sa/non risponde 997 (passare a D.3)

Porre D2 solamente se in possesso di diploma di laurea o titolo superiore (A.7 = 7 or A.7 = 8 or A8=9) altrimenti passare a D.4

D.2 Lei ha conseguito un titolo universitario... mi sa precisare in quale ramo?
(vedi allegato)

D.3 Con quale votazione si è diplomato/laureato? (*variabile ricodificata in voto, base e voto normalizzato in decimi*)
|_|_| su |_|_|_| o lode

D.4 Nel corso della sua storia lavorativa, quante volte ha cambiato lavoro (è passato da un'impresa o organizzazione ad un'altra) o attività?
Mai, ho sempre lavorato presso l'attuale datore di lavoro/ho sempre svolto la stessa attività di
lavoratore Autonomo 0 |_| (passare a D.12)
Numero di cambiamenti |_|_|
Non sa/non risponde 997 |_|_|_|

D.8 In che anno ha cominciato a lavorare in modo continuativo? Escluda lavori occasionali e saltuari svolti durante gli studi
Anno |_|_|_|_|

D.9 Parliamo del suo primo lavoro continuativo. Quale era la sua professione?

- 1 Dirigenti
- 2 Imprenditori
- 3 Professioni intellettuali, scientifiche
- 4 Insegnanti
- 5 Professioni tecniche
- 6 Impiegati
- 7 Commercianti o addetti ai servizi
- 8 Artigiani
- 9 Operai specializzati
- 10 Agricoltori
- 11 Operai e conduttori di macchinari
- 12 Professioni non qualificate
- 13 Forze armate

Porre il quesito D.10 solo ai lavoratori con oltre 15 anni di esperienza (D.8 <= 1991)

D.10 Si ricorda con che tipo di contratto era inquadrato?
Senza contratto 1 (passare a D.14)
Lavoro dipendente 2 (passare a D.14)
Lavoro autonomo 3 (passare a D.14)
Non sa/non risponde 997 (passare a D.14)

Porre il quesito D11. solo ai lavoratori con meno di 15 anni di esperienza (D8 >1991)

D.11 Si ricorda con che tipo di contratto era inquadrato?
Senza contratto 1 (passare a D.14)
Lavoro dipendente a tempo indeterminato 2 (passare a D.14)

- Lavoro dipendente a termine (contratto di formazione-lavoro, apprendistato, contratto d'inserimento) 3 (passare a D.14)
- Lavoro parasubordinato (co.co.co., co.co.pro, lavoro a progetto, prestazione d'opera occasionale) 4 (passare a D.14)
- Lavoro autonomo 5 (passare a D.14)
- Non sa/non risponde 997 (passare a D.14)

Porre il quesito D.12 solo ai lavoratori con oltre 15 anni di esperienza presso lo stesso datore (D.4.= 0 & (B.8 "ANNO" <= 1991 or B.8=996 or B.8=997)) altrimenti passare a D.13.

- D.12** Con che tipo di contratto ha cominciato a lavorare?
- Senza contratto 1 (passare a D.14)
- Lavoro dipendente 2 (passare a D.14)
- Lavoro autonomo 3 (passare a D.14)
- Non sa/non risponde 997 (passare a D.14)

Porre il quesito D.13 solo ai lavoratori con oltre 15 anni di esperienza (D.4. = 0 & B.8"ANNO" > 1991)

- D.13** Con che tipo di contratto ha cominciato a lavorare?
- Senza contratto 1 (passare a D.14)
- Lavoro dipendente a tempo indeterminato 2 (passare a D.14)
- Lavoro dip. a termine (contratto di formazione-lavoro, apprendistato, contratto d'inserimento) 3 (passare a D.14)
- Lavoro parasubordinato (co.co.co., co.co.pro, lavoro a Progetto, prestazione d'opera occasionale) 4 (passare a D.14)
- Lavoro autonomo 5 (passare a D.14)
- Non sa/non risponde 997 (passare a D.14)

D.14 In che anno la sua posizione lavorativa è diventata stabile?

Mai

Anno: |_|_|_|_|

D.15 In che anno la sua condizione retributiva è diventata soddisfacente?

Mai

Anno: |_|_|_|_|

D.17 Sempre con riferimento alla sua storia lavorativa in generale, ci sono stati periodi significativi (almeno tre mesi) in cui non ha lavorato senza percepire la normale retribuzione?

Sì

1

No

2 (passare a D.19)

D.18 Per quali motivi?

CIG o mobilità

1

Disoccupazione

2

Malattia

3

Maternità

4

Per svolgere attività di cura figli

5

Per svolgere attività di cura di anziani o altri familiari

6

- Studio/formazione 7
- Altro 8

D.19 Complessivamente, saprebbe indicarmi anche approssimativamente per quanti anni ha lavorato come dipendente o autonomo?

Anni |_|_|

D.20 Nelle scelte di lavoro sono diversi gli elementi che si possono considerare importanti. Quali tra i seguenti hanno contato di più nel suo caso? (non più di 3)

- Retribuzione 1
- Soddisfazione professionale 2
- Stabilità del rapporto di lavoro 3
- Livello di protezione sociale (malattia, maternità, pensione) 4
- Gestione del tempo di lavoro (orari, flessibilità organizzativa) 5
- Altro 6
- Non sa/non risponde 997

SEZIONE E: INTERAZIONI TRA VITA PRIVATA FAMILIARE E CONTESTO PROFESSIONALE

E.1 Quante ore dedica, in media, in un giorno lavorativo alle seguenti attività (consideri anche i tempi di trasporto) (leggere)?

E.1a Lavoro professionale (compreso straordinario) |_|_|, |_| ore

E.1b Cura dei figli (include anche il tempo dedicato ad accompagnarli a scuola, alle attività extrascolastiche, a cambiare pannolini) |_|_|, |_| ore

E.1c Cura di altri parenti presenti e non nel nucleo familiare |_|_|, |_| ore

E.1d Lavoro domestico (incluse pratiche amministrative) |_|_|, |_| ore

E.1e Cura di sé |_|_|, |_| ore

E.1f Tempo libero, volontariato, politica |_|_|, |_| ore

E.1g Sonno |_|_|, |_| ore

E.2 Per il lavoro domestico e di cura il suo nucleo familiare si avvale abitualmente (settimanalmente) di un aiuto?

Sì 1

No 2 (passare a E.4)

E.3 Quale tipo di aiuto?

E.3a Colf Sì 1

E.3b Baby-sitter Sì 1

E.3c Parenti non residenti nel nucleo familiare Sì 1

E.3d Asili nido e scuole per l'infanzia Sì 1

E.3e Assistenti domiciliari/badanti Sì 1

E.3f Strutture per anziani Sì 1

E.3g Altro (specificare) _____

E.4 Che cosa ha l'impressione di trascurare di più nella sua vita? (una risposta)

Le relazioni amicali 1

I figli	2 <input type="checkbox"/>
Me stessa/o	3 <input type="checkbox"/>
Il rapporto di coppia	4 <input type="checkbox"/>
Il lavoro	5 <input type="checkbox"/>
I divertimenti	6 <input type="checkbox"/>
Non trascuro niente	7 <input type="checkbox"/>

E.8 Ricerche recenti hanno dimostrato che, con lo stesso tipo di lavoro, permangono differenze retributive di oltre il 20% tra uomini e donne, a favore degli uomini. Secondo lei perché?

Le donne sono meno propense a fare carriera	1 <input type="checkbox"/>
Le donne non sanno "contrattare" le loro posizioni lavorative	2 <input type="checkbox"/>
Le donne fanno troppe assenze per maternità e cura dei familiari	3 <input type="checkbox"/>
Le donne sono meno disponibili a fare straordinari e alla flessibilità di orario di lavoro (richiesta dall'azienda/ente)	4 <input type="checkbox"/>
Alle donne si danno minori incarichi e indennità accessorie (premi di produttività, ecc.)	5 <input type="checkbox"/>
Alle donne vengono date minori opportunità di formazione professionale	6 <input type="checkbox"/>
Sono problemi oramai superati	7 <input type="checkbox"/>
Altro (specificare) _____	8 <input type="checkbox"/>
Non sa/non risponde	997 <input type="checkbox"/>

E.9 Secondo lei, quali possono essere gli interventi più efficaci per favorire un equilibrio tra impegni di lavoro e vita privata familiare? (*una risposta*)

Tempi di lavoro più flessibili (in relazione ai problemi personali e agli orari dei servizi)	1 <input type="checkbox"/>
Servizi per l'infanzia e/o per gli anziani (con modalità orarie elastiche ed estese)	2 <input type="checkbox"/>
Indennità economiche ai nuclei familiari	3 <input type="checkbox"/>
Maggiore condivisione nel lavoro familiare fra uomini e donne	4 <input type="checkbox"/>
Altro (specificare) _____	5 <input type="checkbox"/>
Non sa/non risponde	997 <input type="checkbox"/>

E.10 (*filtrata da E.10a - presenza figli 0-11 anni*) Se nel suo nucleo familiare si ammala un bambino (0-10 anni), in genere come ci si comporta? (*una risposta*)

Prende un permesso/sta a casa soprattutto la madre	1 <input type="checkbox"/>
Prende un permesso/sta a casa soprattutto il padre	2 <input type="checkbox"/>
Se ne fanno carico i nonni o altri parenti/amici	3 <input type="checkbox"/>
Viene una baby sitter	4 <input type="checkbox"/>
Madre e padre stanno a casa in alternanza	5 <input type="checkbox"/>
Altro (specificare) _____	6 <input type="checkbox"/>
Non sa/non risponde	997 <input type="checkbox"/>

E.14 In linea di massima, nel suo ambiente di lavoro, ritiene che le donne siano discriminate?

1 Sì

- 2 No
- 3 Non so

CODIFICHE

Codifica regione (@reg)

- | | | | |
|----|----------------|----|------------|
| 1 | Piemonte | 11 | Marche |
| 2 | Valle d'Aosta | 12 | Lazio |
| 3 | Lombardia | 13 | Abruzzo |
| 4 | Trentino A.A. | 14 | Molise |
| 5 | Veneto | 15 | Campania |
| 6 | Friuli V.G. | 16 | Puglia |
| 7 | Liguria | 17 | Basilicata |
| 8 | Emilia Romagna | 18 | Calabria |
| 9 | Toscana | 19 | Sicilia |
| 10 | Umbria | 20 | Sardegna |

Codifica regione (@prov)

- | | | | |
|----|-------------|----|---------------|
| 1 | Torino | 28 | Padova |
| 2 | Vercelli | 29 | Rovigo |
| 3 | Novara | 30 | Udine |
| 4 | Cuneo | 31 | Gorizia |
| 5 | Asti | 32 | Trieste |
| 6 | Alessandria | 33 | Piacenza |
| 7 | Aosta | 34 | Parma |
| 8 | Imperia | 35 | Reggio Emilia |
| 9 | Savona | 36 | Modena |
| 10 | Genova | 37 | Bologna |
| 11 | La Spezia | 38 | Ferrara |
| 12 | Varese | 39 | Ravenna |
| 13 | Como | 40 | Forlì |
| 14 | Sondrio | 41 | Pesaro Urbino |
| 15 | Milano | 42 | Ancona |
| 16 | Bergamo | 43 | Macerata |
| 17 | Brescia | 44 | Ascoli Piceno |
| 18 | Pavia | 45 | Massa Carrara |
| 19 | Cremona | 46 | Lucca |
| 20 | Mantova | 47 | Pistoia |
| 21 | Bolzano | 48 | Firenze |
| 22 | Trento | 49 | Livorno |
| 23 | Verona | 50 | Pisa |
| 24 | Vicenza | 51 | Arezzo |
| 25 | Belluno | 52 | Siena |
| 26 | Treviso | 53 | Grosseto |
| 27 | Venezia | 54 | Perugia |

55	Terni	80	Reggio Calabria
56	Viterbo	81	Trapani
57	Rieti	82	Palermo
58	Roma	83	Messina
59	Latina	84	Agrigento
60	Frosinone	85	Caltanissetta
61	Caserta	86	Enna
62	Benevento	87	Catania
63	Napoli	88	Ragusa
64	Avellino	89	Siracusa
65	Salerno	90	Sassari
66	L'Aquila	91	Nuoro
67	Teramo	92	Cagliari
68	Pescara	93	Pordenone
69	Chieti	94	Isernia
70	Campobasso	95	Oristano
71	Foggia	96	Biella
72	Bari	97	Lecco
73	Taranto	98	Lodi
74	Brindisi	99	Rimini
75	Lecce	100	Prato
76	Potenza	101	Crotone
77	Matera	102	Vibo Valentia
78	Cosenza	103	Verbania
79	Catanzaro		

Codifica Settore di attività economica (B.20)

- 1 Agricoltura, caccia e silvicoltura
- 2 Estrazione di minerali energetici e non energetici
- 3 Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco
- 4 Industrie tessili e dell'abbigliamento e industrie conciarie
- 5 Industria del legno e dei prodotti in legno
- 6 Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone
- 7 Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio
- 8 Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche
- 9 Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche
- 10 Fabbricazione di prodotti della lavor. Di minerali non metal
- 11 Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo
- 12 Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici
- 13 Fabbricazione di macchine elettriche
- 14 Fabbricazione di mezzi di trasporto
- 15 Altre industrie manifatturiere
- 16 Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua
- 17 Costruzioni
- 18 Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di automobili
- 19 Alberghi e ristoranti
- 20 Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni

- 21 Attività finanziarie
- 22 Attività immobiliare, noleggio, informatica, ricerca
- 23 Amministrazione pubblica
- 24 Istruzione
- 25 Sanità e assistenza sociale
- 26 Altri servizi pubblici, sociali e personali
- 27 Organizzazioni ed organismi extraterritoriali

Codifica Corsi di Laurea (D.2)

- | | |
|---|---|
| 1 Interfacoltà | 35 Scienze |
| 2 Agraria | 36 Scienze ambientali |
| 3 Architettura | 37 Scienze bancarie finanziarie |
| 4 Architettura civile e assicurative | 38 Scienze biotecnologiche |
| 5 Architettura e società | 39 Scienze cognitive |
| 6 Beni culturali | 40 Scienze del benessere |
| 7 Bioscienze e biotecnologie | 41 Scienze dell'educazione motoria |
| 8 Biotecnologie | 42 Scienze della comunicazione |
| 9 Chimica industriale | 43 Scienze della comunicazione |
| 10 Conservazione dei beni culturali e dell'economia | 44 Scienze della comunicazione e dello spettacolo |
| 11 Design | 45 Scienze della formazione |
| 12 Design e arte | 46 Scienze e tecnologie |
| 13 Economia | 47 Scienze e tecnologie informatiche |
| 14 Farmacia | 48 Scienze economiche e aziendali |
| 15 Filosofia | 49 Scienze linguistiche e letterature straniere |
| 16 Giurisprudenza | 50 Scienze manageriali |
| 17 Ingegneria | 51 Scienze matematiche, fisiche e naturali |
| 18 Ingegneria civile, ambientale e territoriale | 52 Scienze motorie |
| 19 Ingegneria dei sistemi | 53 Scienze politiche |
| 20 Ingegneria dei processi industriali | 54 Scienze sociali |
| 21 Ingegneria dell'informazione | 55 Scienze statistiche |
| 22 Ingegneria edile-architettura | 56 Scienze umane e sociali |
| 23 Ingegneria industriale | 57 Scienze umanistiche |
| 24 Lettere | 58 Scuola di amministrazione aziendale |
| 25 Lettere e filosofia | 59 Scuola di ingegneria aereospaziale |
| 26 Lingua e cultura italiana | 60 Scuola speciale archivisti e bibliotecari |
| 27 Lingue e letterature straniere | 61 Scuola superiore di lingue moderne per interpreti e traduttori |
| 28 Lingue e letterature straniere moderne | 62 Sociologia |
| 29 Lingue, letterature e culture moderne | 63 Studi arabo-islamici e del mediterraneo |
| 30 Medicina e chirurgia | 64 Studi orientali |
| 31 Medicina veterinaria | 65 Altra facoltà |
| 32 Musicologia | 997 Non risponde |
| 33 Pianificazione del territorio | |
| 34 Psicologia | |

**referimenti
bibliografici**

- Addabbo T., Favaro D. (2007), *Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche*, in Rustichelli E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, ISFOL, Roma, I libri del Fondo Sociale Europeo, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ)
- Addis E., Waldmann R. (1996), "Struttura salariale e differenziale per sesso in Italia", in *Economia & lavoro*, n. 1-2
- Arrow K. (1973), *Models of Job Discrimination*, in Ashenfelter O., Rees A. (eds), *Discrimination in Labour Market*, Princeton University Press, Princeton, pp. 3-34
- Battistoni L. (2007), *Presentazione del volume*, in *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, Rustichelli E. (a cura di), ISFOL, Roma, I libri del Fondo Sociale Europeo, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ)
- Beblo M., Beninger D., Heinze A., Laisney F. (2003), *Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression*, Final Report, European Commission, Employment and social affairs DG
- Bergman B. (1974), "Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race and sex", *Eastern Economic Journal*, 1 (2), 103-110
- Biagioli M. (2007), *I differenziali salariali uomo/donna nell'Indagine Istat sulla struttura delle retribuzioni*, in Rustichelli E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, ISFOL, Roma, I libri del Fondo Sociale Europeo, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ)
- Bianco M.L., Eve M. (1999), "I due volti del capitale sociale. Il capitale sociale individuale nello studio delle disuguaglianze", *Sociologia del Lavoro*, n. 73, pp. 167-188
- Black D.A. (1995), "Discrimination in an equilibrium search model", *Journal of Labor Economics*, 13 (2), 309-334
- Blau F.D., Kahn, L.M. (1992), "The gender earnings gap: learning from international comparisons", *American Economic Review*, 82 (2), 533-538
- Blinder A.S. (1973), "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *The Journal of Human Resources*, 8, 436-455
- Boeri T., Del Boca D., Pissarides C. (2005), *Women in the Labor Force: An Economic Perspective*, Oxford University Press, Oxford
- Bourdieu P. (1983), *La distinzione. Critica sociale del gusto*, Il Mulino, Bologna (ed. originale, *La distinction. Critique sociale du jugement*, Les éditions de minuit, Paris 1979)
- Bourdieu P. (1998), *Il dominio maschile*, Feltrinelli, Milano (ed. or. *La domination masculine*, Seuil, Paris 1998)
- Cacouault-Bitaud M. (2001), "La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige?", *Travail, genre et sociétés*, 5
- Cain G. (1986), *The economic analysis of labour market discrimination: a survey*, in Ashenfelter O. and Layard R. (eds.), *Handbook of labour economy*, vol. 1, Amsterdam: North Holland, 693-785

- Calafà L. (2001), *La conciliazione tra incentivi e azioni positive*, in Del Punta R., Gottardi D. (a cura di) *I nuovi congedi*, ed. Il Sole 24 Ore
- Centra M., Falorsi P.D. (2008), *Strategie di campionamento per il monitoraggio e la valutazione delle politiche*, Collana Temi e Strumenti, ISFOL, Roma
- Centra M., Venuleo C. (2007), *Differenziali retributivi: un'analisi dello scenario italiano*, in Rustichelli E. (ed.) *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, I Libri del Fondo Sociale Europeo, ISFOL, Roma
- Chiuri M.C. (2000), "Quality and Demand of Child Care and Female Labour Supply", *Labour*, 14(1), 97-118
- Cobalti A., Schizzerotto A. (1994), *La mobilità sociale in Italia*, Il Mulino, Bologna
- Colombino U., De Stavola B. (1985), "A model of female labour supply in Italy using cohort data", *Journal of Labour Economics*, 3 (1), 275-291
- Corbetta P., Gasperoni G., Pisati M. (2001), *Statistica per la ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna
- David P. (2008), "L'imprenditorialità femminile come strumento di cambiamento economico e culturale: il caso delle Marche", *Economia & Lavoro*, pp. 121-132
- Del Boca D. (1993), *Offerta di lavoro e politiche pubbliche*, La Nuova Italia Scientifica, Roma
- Del Boca D. (ed.) (2005), *Women's participation in the labour market and fertility: the effects of social policies*, in Boeri T., Del Boca D., Pissarides C. (eds.) (2005), *Women at work - An Economic Perspective*, Oxford University Press, Oxford
- Del Boca D. (2007), *Famiglia e Lavoro*, in Conferenza Nazionale della Famiglia *Cresce la famiglia cresce l'Italia*, Sessione "Famiglia e lavoro", Firenze 24-26 maggio 2007
- Del Boca D., Repetto M. (eds) (2004), *Women's Work, the Family and Social Policy*, Peter Lang New York
- Del Boca D., Tanda P. (eds) (2000), *Comportamenti Familiari e Politiche Sociali*, CNEL Roma
- Del Boca D., Vuri D. (2005), "Labor Supply and Child Care Costs: The Effect of Rationing", in IZA, *Discussion Paper*, No. 1779, Bonn
- Del Boca D., Wetzels C. (2007), *Social Policies, Labour Markets and Motherhood*, Cambridge University Press, Cambridge
- Del Rio, C., Gradin C., Canto O. (2006), "The Measurement of Gender Wage Discrimination. The Distributional Approach Revisited", *Working Paper*, 25, ECINEQ
- Di Nicola F. (2007), "Partecipazione al mercato del lavoro e tassazione su base familiare", *I dossier del mercato del lavoro*, ISFOL, n. 3/2007, Roma
- Di Nicola F. (2008), "Bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro e redditi intrafamiliari", *I dossier del mercato del lavoro*, ISFOL, n. 2/2008
- Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge
- Esping-Andersen G. (2000), *I fondamenti sociali delle economie post-industriali*, Il Mulino, Bologna

- EUROSTAT (2004), *How Europeans Spend their Time. Everyday Life of Women and Men (data 1998-2002)*, Statistical Office of the European Communities
- EUROSTAT (2006), "How is the Time of Women and Men Distributed in Europe?", *Statistics in Focus*, 4
- Favaro D., Magrini S. (2008), "Group versus individual discrimination among young workers: A distributional Approach", *Journal of Socio-Economics*, volume 37, pp. 1856-1879
- Fernandez R. (2007), "Women, Work, and Culture", *Journal of the European Economic Association*, 5(2-3), 305-332
- Fernandez R., Fogli A., Olivetti C. (2004), "Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics", *Quarterly Journal of Economics*
- Filer R.K. (1989), *Occupational segregation, compensating differentials and comparable worth*, in *Pay equity: empirical enquiries*, Michael R., Hrtmann H. (eds.), Washington D.C., National Academy Press.
- Flabbi L. (2001), *La discriminazione: evidenza empirica e teoria economica*, in Brucchi L. (a cura di), *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- Gherardi S., Poggio B. (2003), *Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere*, Abstract del Convegno Nazionale ed Europeo che "genere" di Conciliazione, Torino 28-29 maggio 2003, http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI_E_L/CIRSDe/Bando-di-c/Convegno-N/Silvia-Gherardi-e-Barbara-Poggio.doc_pdfcvt.pdf
- Giannini M. (1998), "Ingegneri al femminile. Il contributo delle donne alla trasformazione del gruppo professionale", in Giannini M., Minardi E. (a cura di) (1998), "I gruppi professionali", *Sociologia del lavoro*, 70-71, pp. 351-74
- Giannini M. (2004), "Questioni di genere nel mercato del lavoro", *Economia & Lavoro*, 2-3, pp. 225-49
- Giannini M. (ed.) (2005), "La féminisation des professions/The Feminization of the Professions", *L'Harmattan*, Paris, special issue, "Savoir, Travail et Société/Knowledge", *Work & Society*", vol. 3, n. 1
- Giannini M. (2007), *Il genere nella valutazione sociale delle occupazioni*, in Gambardella D. (a cura di), *Genere e valutazione sociale delle occupazioni*, Carocci, Roma
- Giannini M. (2007), *I differenziali di genere nelle professioni ad alto reddito*, in *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, Rustichelli E. (a cura di), ISFOL, Roma, I libri del Fondo Sociale Europeo, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ)
- Giannini M., Cimini Ch. (2007), *Differenze di genere*, in AlmaLaurea (a cura di), *IX Profilo dei laureati italiani. La riforma allo specchio*, Il Mulino, Bologna, pp. 343-59
- Giannini M. (2008), "Introduzione", *Economia & Lavoro*, 2, pp. 7-13
- Giannini M., De Feo A. (2008), "Donne e carriere nel campo accademico. Il caso di Ingegneria all'Università di Napoli", *Economia & Lavoro*, 2, pp. 45-61

- Giannini M., Martello A., Minervini D., Musti M. (2006), *L'Università è di genere femminile? Ruoli e carriere nell'Ateneo di Bari*, Progedit, Bari
- Gornick J.K., Meyers M.K., Ross K.E. (1997), "Supporting the Employment of Mothers: Policy Variation across Fourteen Welfare State", *Journal of European Social Policy*, n. 7, pp. 45-70
- Gornick J.K., Meyers M.K., Ross K.E. (1998), "Public Policies and Employment of Mothers: A Cross National Study", *Social Science Quarterly*, n. 79, pp. 35-54
- Gosse M. A. (2002), "The Gender Pay Gap in the New Zealand Public Service", *Working Paper*, 15, State Services Commission, New Zealand
- Grimshaw D., Rubery J. (2002), "The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques", *European Commission Experts Group on Gender and Employment Commissioned by the Equal Opportunities Unit in the European Commission*, mimeo
- Heckman J. (1976), "The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models", *Annals of Economic and Social Measurement*, n. 5, pp. 475-492
- Heckman J. (1979), "Sample selection bias as a specification error", *Econometrica*, 47 (1), 153-161
- ISFOL (2008), *Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro*, Cate-mario M.G., Morelli M., Ruggerini M.G. (a cura di), Roma
- ISTAT (2001), "Classificazione delle professioni", Scarnera C. (a cura di), *Metodi e Norme* n. 12, Roma
- ISTAT (2006), "Diventare padri in Italia", Rosina A., Sabbadini L.L. (a cura di), *Argomenti*, n. 31, Roma
- ISTAT (2007), "I tempi della vita quotidiana", Romano M.C. (a cura di), *Argomen-ti*, n. 32, Roma
- ISTAT (2008), "Conciliare lavoro e famiglia", Romano M.C., Ranaldi R. (a cura di), *Argomenti*, n. 33, Roma
- John C., Murphy K.M., Pierce B. (1993), "Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill", *Journal of Political Economy* 101(3), 410-442
- Junter-Loiseau A., Tobler C. (1996), *La conciliazione tra lavoro domestico e di cura e lavoro retribuito nella legislazione internazionale, nelle politiche sociali e nel discorso scientifico*, in *Ragion Pratica* 1996/6
- Kennedy P. (1996), *A guide to econometrics*, Cambridge, Massachusetts, The MIT press
- Koenker R. (2005), *Quantile Regression*, Cambridge University Press, New York
- Koenker R., Bassett G. (1978), "Regression quantiles", *Econometrica*, 46 (1), 33-50
- Lewis J. (1992), *Gender and the Development of Welfare Regimes*, *Journal of European Social Policy*, London
- Machado J.A.F., Mata J. (2005), "Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression", *Journal of Applied Econometrics*, 20(4), 445-465

- Marry C. (2004), *Les femmes ingénieurs: une révolution respectueuse*, Belin, Paris
- Melly B. (2005), "Decomposition of differences in distribution using quantile regression", *Labour Economics*, 12, 577-590
- Millar J., Warmann A. (1996), *Family obligations in Europe*, Family Policy Studies Centre, London
- Mincer J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, New York
- Mincer J., Ofek H. (1982), "Interrupted work careers", *Journal of Human Resources*, n. 17, pp. 3-24
- Mundo A. (2007), *Disparità di genere nei redditi da pensione*, in Rustichelli E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, ISFOL, Roma, I libri del Fondo Sociale Europeo, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ)
- Mundo A., Rustichelli, E. (2007), *Differenziali retributivi di genere: evidenze dai dati di fonte amministrativa*, in Rustichelli E. (ed.), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, I Libri del Fondo Sociale Europeo, ISFOL, Roma
- Naticchioni P., Ricci, A. (2009), "Italia. Differenze salariali di genere: un'analisi dinamica sulla base delle caratteristiche degli occupati", *La Rivista delle Politiche Sociali*, 2, 2009, 311-323
- Oaxaca, R. (1973), "Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, n. 14(3), pp. 693-709
- Olivetti B., Petrongolo M. (2006), "Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps", CEPR, *Discussion Paper*, n. 5506
- Olivetti C., Petrongolo B. (2008), "Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross Country Analysis of Gender Gaps", *Journal of Labor Economics*, vol. 26, n. 4
- Olovsson C. (2009), "Why do European work so little?", *International Economic Review*, 50, 1, 39-61
- Padoa Schioppa F. (1977), *La forza lavoro femminile*, Il Mulino, Bologna
- Parziale F. (2008), "La professione di urbanista pubblico tra inclusione ed esclusione di genere: il caso delle urbaniste pubbliche a Napoli", *Economia & Lavoro*, 2, pp. 63-82
- Pena-Boquet Y., Destefanis S. and Fernandez-Grela M. (2007), "The distribution of gender discrimination in Italy and Spain", AIEL - XXII Convegno di economia e lavoro, http://www.aiel.it/bacheca/NAPOLI/A/penaboquete_destefanis.pdf
- Piazza M. (2001), *Il concetto di conciliazione tra vita e lavoro*, in *Cosa vogliono le donne. Cosa fanno le donne per conciliare lavoro & famiglia*, Milano, Regione Lombardia - Pari Opportunità
- Pisati M. (2000), *La mobilità sociale*, Il Mulino, Bologna
- Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B., Wasmer E. (2005), *Wage gaps*, Ch. 5, Part I, in Boeri, T., Del Boca, D., e Pissarides C. (eds) (2005), *Women at work. An economic perspective*, Oxford University Press
- Rosenberg M. (2003), *La logica dell'analisi trivariata*, Franco Angeli, Milano

- Rosti L. (2007), *Se sei così brava perché non sei ricca?*, in Rustichelli E. (ed.), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, ISFOL, Roma I Libri del Fondo Sociale Europeo, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ)
- Rustichelli E. (2005), "I differenziali retributivi di genere", in Battistoni L. (ed.), "I numeri delle donne 2005", *Quaderni Spinn*, n. 17, Italia Lavoro, Roma
- Rustichelli E. (a cura di) (2007), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, ISFOL, Roma, I libri del Fondo Sociale Europeo, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ)
- Scisci A., Vinci M. (2002), *Differenze di genere, famiglia, lavoro*, Carocci, Roma
- Solberg E. J. (2004), "Occupational Assignment, Hiring Discrimination, and the Gender Pay Gap", *Atlantic Economic Journal*, vol. 32, n. 1
- Sorensen E. (1989), "Measuring the pay disparity between typically female occupations and other jobs: a bivariate selectivity approach", *Industrial and Labor Relations Review*, 42 (4), 624-639
- Sprague A. (1988), "Post-war fertility and female labour force participation rates", *The Economic Journal*, 98, 682-700
- Stewart M.B., Greenhalgh C.A. (1984), "Work History Patterns and the Occupational Attainment of Women", *Economic Journal*, n. 94
- Swaffield J. (2000), "Gender, Motivation, Experience and Wages", London School of Economics, Centre for Economic Performance, *Discussion Paper*, n. 457
- Tanda P., Bottone G. (1996), "Children and Gender Wage Differentials", in *LABOUR*, vol. 10, n. 3
- Vella F. (1994), "Gender Roles and Human Capital Investment: The Relationship between Traditional Attitudes and Female Labour Market Performance", *Economica*, vol. 61, n. 242, May
- Vicarelli G., Bronzini M. (2008), "Il ruolo delle donne nella medicina generale", *Economia & Lavoro*, 2, pp. 15-30
- Waldfogel J. (1995), "The price of motherhood: family status and women's pay in a young British cohort", *Oxford Economic Papers*, n.47, pp. 584-640
- Waldfogel J. (1998), "The family gap for young women in the United States and U.K.: can maternity leave make a difference?", *Journal of Labour Economics*, 16(3), pp. 505-545
- Winegarden C. R. (1987), "Women's labour force participation and the distribution of household incomes: evidence from cross-national data", *Economica*, 54, 223-236
- Xie X. (1997), "Children and female labour supply behaviour", *Applied Economics*, 27, 1303-1310
- Zucchetti (2002), *Il rapporto famiglia-lavoro: mutamenti strutturali e culturali, in Conciliare famiglia e lavoro, un obiettivo possibile?*, Unità Organizzativa Politiche Femminili e Pari Opportunità - Direzione Generale Giovani, Sport e Pari Opportunità (a cura di), Regione Lombardia

- 1 *I termini della formazione. Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, ottobre 2002
- 2 *Compendio normativo del FSE. Manuale 2000-2006*, 1^a edizione dicembre 2002, 2^a edizione aggiornata dicembre 2003
- 3 *Compendio normativo del FSE. Guida operativa*, 1^a edizione ed. dicembre 2002, 2^a edizione aggiornata dicembre 2003
- 4 *Il FSE nel web. Analisi della comunicazione attraverso Internet*, dicembre 2002
- 5 *Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione*, luglio 2003
- 6 *Politiche regionali per la formazione permanente. Primo rapporto nazionale*, luglio 2003
- 7 *Sviluppo del territorio nella new e net economy*, luglio 2003
- 8 *Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro*, settembre 2003
- 9 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Terzo rapporto di monitoraggio*, settembre 2003
- 10 *Manuale per il tutor dell'obbligo formativo. Manuale operativo e percorsi di formazione*, settembre 2003
- 11 *Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2000-2001*, settembre 2003
- 12 *Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione*, ottobre 2003
- 13 *Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione*, ottobre 2003
- 14 *I contenuti per l'apprendistato*, ottobre 2003
- 15 *Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese*, dicembre 2003
- 16 *L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job*, dicembre 2003
- 17 *L'offerta di formazione permanente in Italia. Primo rapporto nazionale*, dicembre 2003
- 18 *Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso. Primo rapporto nazionale sulla domanda*, dicembre 2003
- 19 *La qualità dell'e-learning nella formazione continua*, dicembre 2003
- 20 *Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning*, dicembre 2003
- 21 *Apprendimento in età adulta. Modelli e strumenti*, marzo 2004
- 22 *Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori*, aprile 2004
- 23 *La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione*, aprile 2004

- 24 *La formazione continua nella contrattazione collettiva*, maggio 2004
- 25 *Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE* (volume + cd rom), maggio 2004
- 26 *Appunti sull'impresa sociale*, maggio 2004
- 27 *Adult education - Supply, demand and lifelong learning policies. Synthesis report*, maggio 2004
- 28 *Formazione continua e grandi imprese* (volume + cd rom), maggio 2004
- 29 *Guida al mentoring. Istruzioni per l'uso*, giugno 2004
- 30 *Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. Guida operativa*, giugno 2004
- 31 *La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, giugno 2004
- 32 *Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione*, giugno 2004
- 33 *Tecnici al lavoro. Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, giugno 2004
- 34 *Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego*, giugno 2004
- 35 *Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego*, giugno 2004
- 36 *Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, luglio 2004
- 37 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Quarto rapporto di monitoraggio*, luglio 2004
- 38 *Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia*, settembre 2004
- 39 *Accreditamento delle sedi orientative* (8 volumi in cofanetto), settembre 2004
- 40 *Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione*, ottobre 2004
- 41 *Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi*, ottobre 2004
- 42 *Guida al mentoring in carcere*, novembre 2004
- 43 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, novembre 2004
- 44 *Certificazione delle competenze e life long learning. Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, dicembre 2004
- 45 *Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione*, dicembre 2004
- 46 *Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione*, dicembre 2004
- 47 *Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione* (volume + cd rom), gennaio 2005
- 48 *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio*, gennaio 2005
- 49 *I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa*, gennaio 2005
- 50 *Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, gennaio 2005
- 51 *La rete, i confini, le prospettive. Rapporto apprendistato 2004*, febbraio 2005

- 52 *La spesa per la formazione professionale in Italia*, febbraio 2005
- 53 *La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario* (volume + cd rom), marzo 2005
- 54 *Informare per scegliere. Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, aprile 2005
- 55 *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, aprile 2005
- 56 *Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani. V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, maggio 2005
- 57 *La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society* (volume + cd rom), giugno 2005
- 58 *La domanda di lavoro qualificato. Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, giugno 2005
- 59 *La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto. Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, settembre 2005
- 60 *La moltiplicazione del tutor. Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, settembre 2005
- 61 *Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2002-2003*, settembre 2005
- 62 *La Ricerca di lavoro. Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, settembre 2005
- 63 *I formatori della formazione professionale. Come (e perché) cambia una professione*, ottobre 2005
- 64 *I sistemi regionali di certificazione: monografie*, ottobre 2005
- 65 *Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive. Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, ottobre 2005
- 66 *Trasferimento di buone pratiche: case study. Terzo volume*, ottobre 2005
- 67 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo 1. Seconda sperimentazione in ambito regionale*, novembre 2005
- 68 *L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria. Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti*, novembre 2005
- 69 *Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006*, dicembre 2005
- 70 *La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione. Indagini placement Obiettivo 3*, gennaio 2006
- 71 *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro. I risultati di due indagini*, febbraio 2006
- 72 *La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004*, febbraio 2006
- 73 *Insegnare agli adulti: una professione in formazione*, marzo 2006
- 74 *Il governo locale dell'obbligo formativo. Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, marzo 2006

- 75 *Dipendenze e Mentoring. Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia*, maggio 2006
- 76 *Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative. Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop*, giugno 2006
- 77 *Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema. I progetti degli Avvisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, giugno 2006
- 78 *Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE. Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere*, giugno 2006
- 79 *La transizione dall'apprendistato agli apprendistati. Monitoraggio 2004-2005*, giugno 2006
- 80 *Plus Participation Labour Unemployment Survey. Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, luglio 2006
- 81 *Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006. The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation. Executive Summary*, luglio 2006
- 82 *La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti*, luglio 2006
- 83 *Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006. Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarità tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE)*, novembre 2006
- 84 *Organizzazione Apprendimento Competenze. Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia*, dicembre 2006
- 85 *L'offerta regionale di formazione permanente. Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo*, febbraio 2007
- 86 *La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia*, marzo 2007
- 87 *Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. Uno strumento per l'apprendimento in rete*, marzo 2007
- 88 *Verso il successo formativo. Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, aprile 2007
- 89 *xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line. Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni*, aprile 2007
- 90 *Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE. Le province di Genova, Modena e Siena*, settembre 2007
- 91 *I Fondi strutturali nel web: metodi d'uso e valutazione*, settembre 2007
- 92 *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, settembre 2007
- 93 *La riflessività nella formazione: pratiche e strumenti*, settembre 2007
- 94 *La domanda di lavoro qualificato in Italia. Le inserzioni a modulo nel 2005*, settembre 2007
- 95 *Gli organismi per le politiche di genere. Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, settembre 2007
- 96 *L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali. Monitoraggio sul 2005-06*, settembre 2007

- 97 *La qualità nei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego: Linee guida e Carta dei Servizi*, ottobre 2007
- 98 *Analisi della progettazione integrata. Elementi della programmazione 2000/2006 e prospettive della nuova programmazione 2007/2013*, ottobre 2007
- 99 *L'Atlante dei Sistemi del lavoro: attori e territori a confronto. I risultati del SIST Il mercato del lavoro attraverso una lettura cartografica*, ottobre 2007
- 100 *Procedure per la gestione della qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego. Manuale operativo*, ottobre 2007
- 101 *I modelli di qualità nel sistema di formazione professionale italiano*, ottobre 2007
- 102 *Sviluppo, Lavoro e Formazione. L'integrazione delle politiche. Atti del Seminario "Sistemi produttivi locali e politiche della formazione e del lavoro"*, novembre 2007
- 103 *I volontari-mentori dei soggetti in esecuzione penale e le buone prassi nei partenariati locali*, novembre 2007
- 104 *Guida ai gruppi di auto-aiuto per il sostegno dei soggetti tossicodipendenti e delle famiglie*, novembre 2007
- 105 *Gli esiti occupazionali dell'alta formazione nel Mezzogiorno. Indagine placement sugli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006*, dicembre 2007
- 106 *La riflessività nella formazione: modelli e metodi*, dicembre 2007
- 107 *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: esiti del secondo triennio*, dicembre 2007
- 108 *Rapporto annuale sui corsi IFTS. Esiti formativi ed occupazionali dei corsi programmati nell'annualità 2000-2001 e Monitoraggio dei corsi programmati nell'annualità 2002-2003*, dicembre 2007
- 109 *La formazione permanente nelle Regioni. Approfondimenti sull'offerta e la partecipazione*, dicembre 2007
- 110 *Le misure di inserimento al lavoro in Italia (1999-2005)*, gennaio 2008
- 111 *Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007). Le politiche del lavoro in Italia nel quadro della Strategia europea per l'occupazione*, febbraio 2008
- 112 *Squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali del mercato del lavoro giovanile. I risultati di una indagine conoscitiva*, marzo 2008
- 113 *Verso la qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei centri per l'impiego. Risultati di una sperimentazione. Atti del Convegno*, marzo 2008
- 114 *Il lavoro a termine dopo la Direttiva n. 1999/70/CE*, luglio 2008
- 115 *Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro. Una indagine qualitativa*, luglio 2008
- 116 *La formazione dei rappresentanti delle parti sociali per lo sviluppo della formazione continua*, luglio 2008
- 117 *Fostering the participation in lifelong learning. Measures and actions in France, Germany, Sweden, United Kingdom. Final research report*, (volume + cd rom), luglio 2008
- 118 *Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente. Misure e azioni in Francia, Germania, Svezia, Regno Unito - Vol. 1 Il Rapporto di ricerca*, luglio 2008
- 119 *Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente. Misure e azioni in Francia, Germania, Regno Unito, Svezia - Vol. 2 Le specifiche misure*, luglio 2008

- 120 *Partecipazione e dispersione. Settimo rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, luglio 2008
- 121 *Strumenti e strategie di governance dei sistemi locali per il lavoro. Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume I*, luglio 2008
- 122 *Strumenti e strategie di attivazione nei sistemi locali per il lavoro. Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume II*, luglio 2008
- 123 *La domanda di istruzione e formazione degli allievi in diritto-dovere all'istruzione e formazione. I risultati dell'indagine ISFOL*, luglio 2008
- 124 *La partecipazione degli adulti alla formazione permanente. Seconda Rilevazione Nazionale sulla Domanda*, luglio 2008
- 125 *Il bene apprendere nei contesti e-learning*, luglio 2008
- 126 *Il bisogno dell'altra barca. Percorsi di relazionalità formativa*, luglio 2008
- 127 *I call center in Italia: forme di organizzazione e condizioni di lavoro*, luglio 2008
- 128 *Contributi per l'analisi delle politiche pubbliche in materia di immigrazione*, settembre 2008
- 129 *Quattordici voci per un glossario del welfare*, settembre 2008
- 130 *Il capitale esperienza. Ricostruirlo, valorizzarlo. Piste di lavoro e indicazioni operative*, ottobre 2008
- 131 *Verso l'European Qualification Framework*, ottobre 2008
- 132 *Le competenze per la governance degli operatori del sistema integrato*, dicembre 2008
- 133 *Donne sull'orlo di una possibile ripresa. Valutazione e programmazione 2007-2013 come risorse per la crescita dell'occupazione femminile*, novembre 2009
- 134 *Monitoraggio dei Servizi per l'impiego 2008*, dicembre 2009
- 135 *Le misure per il successo formativo. Ottavo rapporto di monitoraggio del diritto-dovere*, dicembre 2009
- 136 *La prima generazione dell'accreditamento: evoluzione del dispositivo normativo e nuova configurazione delle agenzie formative accreditate*, dicembre 2009
- 137 *Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal FSE*, dicembre 2009
- 138 *Apprendimenti e competenze strategiche nei percorsi formativi triennali: i risultati della valutazione*, aprile 2010
- 139 *Il Nuovo Accreditamento per l'Obbligo di Istruzione/Diritto-Dovere Formativo. La sfida di una sperimentazione in corso*, aprile 2010
- 140 *Rapporto orientamento 2009. L'offerta di orientamento in Italia*, aprile 2010
- 141 *Apprendistato: un sistema plurale. X Rapporto di Monitoraggio*, giugno 2010
- 142 *Romper il cristallo. I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia*, luglio 2010

Finito di stampare nel mese di luglio 2010
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)



I LIBRI DEL FONDO SOCIALE EUROPEO

Più di un quinto dei lavoratori italiani pensa che il problema dei differenziali retributivi di genere sia una questione ormai superata, e solamente il 15% di essi percepisce il proprio ambiente lavorativo come discriminatorio. Eppure, la lettura di genere dei dati statistici riferiti al mercato del lavoro italiano continua a dipingere un quadro caratterizzato da segregazione orizzontale e verticale, difficoltà di conciliazione e di progressioni di carriera. Sono questi gli elementi principali che affiorano affrontando il tema del differenziale retributivo di genere e che al contempo ne offrono parziale spiegazione. La mera discriminazione, che emerge come elemento sempre più prominente nella spiegazione delle differenze di trattamento retributivo, non è solo un problema di natura etica e sociale, ma assume rilevanza anche in termini di crescita e sviluppo economico. L'imponente dotazione di capitale umano generico e specifico delle donne, infatti, viene "sprecata" da un mercato del lavoro che le alloca in posizioni ed occupazioni dove le competenze e le capacità acquisite non possono svilupparsi in tutto il loro potenziale produttivo e creativo.