

I libri del Fondo sociale europeo

ISSN 1590-0002

L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è stato istituito con D.P.R. n. 478 de 30 giugno 1973, e riconosciuto Ente di ricerca con Decreto legislativo n. 419 del 29 ottobre 1999; ha sede in Roma ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. L'Istituto opera in base al nuovo Statuto approvato con D.P.C.M. del 19 marzo 2003 ed al nuovo assetto organizzativo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 6.10.2004.

Svolge attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro, al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale ed allo sviluppo locale. Fornisce consulenza tecnico-scientifica al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e ad altri Ministeri, alle Regioni,

Province autonome e agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali pubbliche e private.

Svolge incarichi che gli vengono attribuiti dal Parlamento e fa parte del Sistema statistico nazionale.

Svolge anche il ruolo di struttura di assistenza tecnica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo,

è Agenzia Nazionale LLP - Programma settoriale Leonardo da Vinci, Centro Nazionale Europass, Struttura nazionale di supporto all'iniziativa comunitaria Equal.

Presidente

Sergio Trevisanato

Direttore generale

Giovanni Principe

La Collana

I libri del Fondo sociale europeo

raccoglie i risultati tecnico-scientifici conseguiti nell'ambito del Piano di attività ISFOL per la programmazione di FSE 2000-2006

"Progetti operativi: Azioni per l'attuazione del Programma Operativo Nazionale Ob. 3 Azioni di sistema" e del Programma Operativo Nazionale Ob. 1 "Assistenza tecnica e azioni di sistema".

La Collana

I libri del Fondo sociale europeo

**è curata da Isabella Pitoni responsabile
Ufficio Comunicazione Istituzionale Isfol.**



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

**ISFOL
ESISTE
UN DIFFERENZIALE
RETRIBUTIVO DI GENERE
IN ITALIA?**

**Il lavoro femminile
tra discriminazioni e diritto
alla parità di trattamento**

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 2005-2006 della Misura A1, Obiettivo 3.

Il volume è a cura di: *Emiliano Rustichelli*

Sono autori del volume:

Lea Battistoni (presentazione del volume);
Gabriella Maria Grassia, Federica Pintaldi, Luciana Quattrocioni (cap. 1);
Gianlorenzo Bagatta, Romina Fraboni (cap. 2);
Luisa Rosti (cap. 3); *Leonello Tronti* (cap. 4);
Marco Centra, Cristina Venuleo (cap. 5);
Mario Biagioli (cap. 6); *Antonietta Mundo, Emiliano Rustichelli* (cap. 7); *Tindara Addabbo, Donata Favaro* (cap. 8); *Maria Francesca Comerci* (cap. 9); *Mirella Giannini* (cap. 10);
Antonietta Mundo (cap. 11); *Alessandra Bozzoli, Maria Giulia Catemario, Maria Merelli, Maria Grazia Ruggerini* (cap. 12).

La prefazione del volume è a cura di Rosa Rinaldi,
Sottosegretaria di Stato, Ministero del lavoro
e della previdenza sociale.

Editing: *Anna Nardone*.

Coordinamento editoriale della collana

I libri del Fondo sociale europeo:

Aurelia Tirelli e Piero Buccione.

Collaborazione di Paola Piras.



INDICE

Prefazione	9
Presentazione del volume	13
Introduzione	27
1 La variabile retribuzione mensile nella rilevazione sulle forze di lavoro	31
1.1 Introduzione	31
1.2 Il disegno della sperimentazione sulla retribuzione mensile	33
1.3 L'analisi delle mancate risposte parziali: diversa formulazione dei quesiti, tecnica di rilevazione, fase di intervista	35
1.4 L'analisi longitudinale delle mancate risposte	45
1.5 La caratterizzazione dei rispondenti nell'ottica longitudinale	52
1.6 Conclusioni	53
2 Le donne tra 35 e 45 anni tra famiglia e lavoro: criticità e aspettative	59
2.1 Un segmento di popolazione importante	59
2.2 La struttura familiare e la condizione occupazionale	61
2.3 Un ritratto delle donne occupate	64
2.4 Le occupate dipendenti	68
2.5 Intenzioni ed aspettative di cambiamento	70
2.6 Un ritratto delle donne non occupate	75
2.7 Intenzioni di fecondità	83
2.8 Discussione e conclusioni	89
3 Se sei così brava, perché non sei ricca? differenze di genere nei rendimenti scolastici e nelle retribuzioni dei laureati	91
3.1 Introduzione	92
3.2 Il contesto informativo	93

3.3	La definizione di talento	95
3.4	I meccanismi di allocazione del talento	96
3.5	L'istruzione superiore come strumento di rivelazione del talento	101
3.6	I percorsi di carriera come strumento di rivelazione del talento	103
3.7	Rendimenti scolastici e inserimento professionale dei laureati	106
3.8	Conclusioni	110
4	Differenziali di genere, maternità e società della conoscenza	113
5	Differenziali retributivi: un'analisi dello scenario italiano	117
5.1	Reddito e famiglia: differenze	121
5.2	Una stima degli effetti di composizione	124
6	I differenziali salariali uomo/donna nell'indagine Istat sulla struttura delle retribuzioni	129
6.1	Introduzione	129
6.2	Un modello per la stima dei rendimenti dell'investimento in capitale umano	130
6.3	L'inserimento di altre variabili nel modello base della teoria dell'investimento in capitale umano	135
6.4	La banca dati utilizzata per le stime empiriche	138
6.5	Una prima occhiata ai dati	140
6.6	Le stime empiriche del modello	154
6.7	I risultati delle stime	177
6.8	Alcune indicazioni conclusive	181
7	Differenziali retributivi di genere: evidenze dai dati di fonte amministrativa	183
7.1	Introduzione	184
7.2	I dati utilizzati: il panel Isfol sui lavoratori dipendenti	185
7.3	Applicazione OLS ai dati 2002	187
7.4	Misura della componente "discriminatoria": un'applicazione dei metodi di scomposizione più diffusi	189
7.5	Sfruttamento della natura longitudinale dei dati: applicazione di tecniche "panel"	193
7.6	Conclusioni e possibili sviluppi	197
8	Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche	199
8.1	Introduzione	200
8.2	Problemi di stima e differenziali per sesso in Italia	201
8.3	Stima del differenziale medio con correzione per la selezione delle donne all'occupazione	209
8.4	Differenziali lungo la distribuzione salariale	223

8.5 Differenziali per sesso e livello di istruzione	230
8.6 Conclusioni	236
9 Differenziali retributivi di genere: Il “caso” della Pubblica Amministrazione	239
9.1 Premessa	239
9.2 Riforme e cambiamento nella pubblica amministrazione	245
9.3 Le “Fonti” delle analisi sulle retribuzioni e le “statistiche di genere” per i pubblici dipendenti	251
9.4 Il Sistema retributivo e professionale del pubblico impiego	256
9.5 Ruolo della Contrattazione collettiva nazionale e decentrata nei diversi comparti della Funzione pubblica	261
9.6 Differenziali retributivi: prime evidenze dalla lettura dei dati nazionali	268
10 I differenziali di genere nelle professioni ad alto reddito	273
10.1 Introduzione	273
10.2 Le condizioni sociali nelle diverse forme di discriminazione di genere	275
10.3 I percorsi delle laureate tra tradizione e innovazione	279
10.4 Inclusione di genere e status sociale nelle professioni ad alto reddito	283
10.5 Modelli maschili e modelli femminili nelle professioni ad alto reddito	290
11 Disparità di genere nei redditi da pensione	295
11.1 Introduzione	295
11.2 Analisi per genere del reddito pensionistico lordo di vecchiaia e invalidità	297
11.3 Indice di asimmetria	301
11.4 Analisi per genere delle anzianità contributive delle pensioni dirette di vecchiaia e invalidità dell'Inps	303
11.5 Misure della disuguaglianza del reddito pensionistico lordo di vecchiaia e invalidità	305
11.6 Conclusioni	311
11.7 Appendice	312
12 Sistemi organizzativi e differenze retributive fra donne e uomini	363
12.1 Introduzione	363
12.2 Categorie di lettura per individuare le “discriminazioni salariali nascoste”: alcune ipotesi	365
12.3 Dinamiche retributive e (de)valorizzazione delle risorse femminili nella pubblica amministrazione	382
12.4 Due Comuni a confronto: analisi retributiva	386
12.5 Analisi retributiva per categoria e per profilo professionale	391
12.6 Analisi retributiva dei dirigenti	401
12.7 Uno sguardo ad una pubblica amministrazione centrale: analisi retributiva	409

12.8 Alle origini dei differenziali salariali: strumenti e quesiti per un approfondimento dell'indagine	429
12.9 Temi e quesiti per un approfondimento di analisi sui differenziali retributivi	436
Riferimenti bibliografici	439



PREFAZIONE

Gli studi che qui presentiamo ci descrivono la situazione delle differenze salariali di genere nel nostro paese facendo una fotografia della difficoltà che persiste a dare piena applicazione a politiche di parità reale, che è iscritta nella Costituzione repubblicana e sancita da una serie di buone leggi, che tuttavia intervengono a regolare la parità formale e non a consentire quella sostanziale.

In Italia il differenziale retributivo uomo/donna si attesta su una media del 23% con un'oscillazione che va da un minimo del 15% ad oltre il 40% per le libere professioni ed i ruoli dirigenziali e di alta responsabilità, e riguarda tutti i settori, le professioni, le zone del paese.

Paradossalmente i dati mostrano che il dislivello del reddito da lavoro tra uomini e donne è maggiore nelle professioni più qualificate e meglio retribuite e nelle aree del paese dove il reddito medio è più elevato, che sono anche quelle in cui il tasso di attività femminile è già a livello degli obiettivi di Lisbona 2010 e più duraturo nell'arco della vita lavorativa.

Quindi il tema delle discriminazioni retributive di genere non riguarda esclusivamente le fasce deboli e residuali dell'occupazione femminile, non è una "patologia" dei lavori più umili e meno qualificati, bensì parla dell'intero sistema produttivo e professionale, nel privato come nel pubblico e non lascia fuori neppure il terzo settore e quelle produzioni per il *welfare* sociale, che parrebbero rispondere meno alle logiche di mercato e per il mercato.

Nonostante che una parte del differenziale sia spiegato da una diversa prestazione oraria tra i generi, tuttavia gli studi che qui riportiamo ci parlano di una realtà italiana in cui le donne percepiscono salari inferiori a quelli degli uomini a parità di qualifica professionale e di ore lavorate. Inoltre il dislivello aumenta in termini relativi all'aumentare del reddito, vale a dire che più le donne percepiscono un salario elevato più il loro reddito è mediamente distante da quello della componente maschile. Il *gap* salariale presenta un forte legame con l'età, tanto da far supporre che la vita lavorativa femminile, e il relativo contributo al bilancio fami-

liare, sembrano essere limitati alle età giovanili, mediamente fino ai 30-35 anni. Nel momento in cui i carichi dovuti al lavoro domestico, alla cura dei figli e all'assistenza agli anziani divengono elevati è la componente femminile ad abbandonare totalmente o parzialmente il lavoro, ricorrendo al tempo parziale e ad altre forme di flessibilità lavorativa.

Le cause di tali fenomeni vanno ricercate tra i modelli socio-culturali della famiglia tradizionale che, seppure mutati nel corso dei decenni, rimangono tuttavia incentrati su una prevalenza del lavoro di cura a carico delle sole donne, che si dimostra nei vari studi essere l'ostacolo maggiore all'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro e alla valorizzazione del lavoro delle donne. Di conseguenza incidono sulle differenze retributive di genere anche le politiche di *welfare* ed in particolare l'offerta dei servizi alle famiglie.

Viene infine evidenziata anche l'ipotesi che parte dei dislivelli salariali, osservati tra lavoratori e lavoratrici nella medesima posizione professionale, siano dovuti alla tendenza delle imprese a incorporare nella componente salariale i maggiori costi dovuti al rischio di maternità, quasi indipendentemente che si tratti di una maternità effettiva o solo probabile.

Tuttavia la discriminazione retributiva di genere non è un fenomeno circoscritto al nostro paese, ma è questione europea e mondiale. Infatti differenze salariali di genere sono evidenziate da tutte le fonti statistiche in tutti i paesi industrializzati, quella che varia è la modalità di rilevazione e la percentuale d'incidenza, a seconda del modello di riferimento.

Il fenomeno è così diffuso, dunque, così radicato nei sistemi sociali più avanzati come in quelli più tradizionali da farci valutare che le differenze retributive di genere siano la spia di una disuguaglianza più profonda e diffusa dei sistemi produttivi e delle moderne organizzazioni sociali. Il sintomo di una malattia endemica del modello di sviluppo, in cui la diversità tra i generi a dispetto e non ostante le tanto conclamate politiche di parità, rimane invece il principale fattore di discriminazione e di ineguaglianza nei diritti.

Infatti ancora oggi i diversi sistemi economici si fondano su di una particolare divisione del lavoro e delle responsabilità tra uomini e donne. Gli standard di vita, i salari, i servizi sociali, i trasferimenti pubblici, i tempi ed i luoghi dei processi produttivi, si basano sul presupposto che la famiglia funzioni come il meccanismo finale di aggiustamento tra produzione e riproduzione. Il lavoro non pagato delle donne, quello prestato gratuitamente e per "amore", mostra che l'onere degli aggiustamenti ricade quasi esclusivamente su di esse.

Quindi è il peso dell'ineguaglianza di genere nella distribuzione del lavoro non pagato che determina le condizioni materiali delle donne nel lavoro produttivo a tutti i livelli: tassi di attività, settori, qualifiche, retribuzioni, orari, percorsi di carriera, permanenza.

Ciò che continua a pesare di più sul percorso lavorativo delle donne - anche nei paesi scandinavi, che sono sicuramente i paesi che più hanno investito su politiche di parità e di *welfare* a favore dell'inserimento lavorativo stabile delle donne - è la condizione familiare, che, invece, specularmente, non lascia traccia sul lavoro pagato degli uomini.

Infatti nel caso degli uomini, l'aumento di ore di lavoro pagato al crescere del numero di figli, rilevato nelle statistiche, sembra dipendere più da un effetto età e carriera che da un aumento di responsabilità familiari. Invece le donne che hanno un lavoro per il mercato mantengono, come tutti gli studi rivelano, un rilevante carico di lavoro non pagato per la famiglia, le "non attive" entrano ed escono dal mercato del lavoro e difficilmente sono casalinghe a vita. Le donne aggiustano continuamente il peso relativo dei due lavori, e gli aggiustamenti sono dinamici e comportano modifiche del contesto familiare e delle regole del mercato del lavoro.

Il silenzio che negli studi economici persiste riguardo alla valutazione del lavoro di riproduzione non per il mercato che le donne svolgono in tutte le società è funzionale alla cancellazione della questione dalle politiche economiche e quindi alla non considerazione del nesso profondo e strutturale tra condizioni della produzione di beni e condizioni della riproduzione sociale.

Per comprendere in profondità le ragioni delle persistenti discriminazioni delle donne nel lavoro, prime tra tutte quella nell'accesso e quella nelle retribuzioni, bisogna recuperare nell'impostazione analitica l'intreccio economico tra produzione e riproduzione, che consente di sfuggire, da un lato, alla ghettizzazione della questione femminile, non facendone fattore dello "specifico femminile" e, dall'altro, consente di superare una lettura del lavoro che nasconde una grande quantità di energie necessarie per rendere sostenibile la vita di uomini e di donne.

Paradossalmente le persone che nel nostro lessico economicista vengono definite come "a carico" sono in realtà quelle che lavorano gratuitamente per sostenere gli altri nel mercato.

Solo operando un radicale ribaltamento di ottica potremmo trovare soluzioni efficaci al riequilibrio di politiche nel lavoro e per il lavoro, di pratiche contrattuali e di gestione del personale in cui le donne non vengano considerate solo soggetti deboli e bisognose esclusivamente di azioni di tutela.

Nella rivisitazione dell'organizzazione del lavoro nei diversi sistemi produttivi, in un ordine diverso di priorità che sottenda il sistema di valutazione professionale e la premialità aziendale, nell'organizzazione degli orari e nella gestione dei tempi

Prefazione

e dei servizi, in una logica che rimette al centro lo sviluppo delle forze produttive come bene comune, si iscrive la possibile realizzazione di politiche efficaci di parità tra i generi.

Rosa Rinaldi

Sottosegretaria di Stato

Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale

PRESENTAZIONE DEL VOLUME

“Ragazze devo dirvi: ...nella mia opinione siete vergognosamente ignoranti. Non avete mai fatto scoperte di alcuna importanza. Non avete mai fatto tremare un impero né condotto un esercito. Non avete scritto le tragedie di Shakespeare e non avete impartito i benefici della civiltà ad una razza barbara. Come vi potete giustificare?

È facile dire indicando le piazze, le foreste del globo gremite di abitanti bianchi, neri, cafelatte, tutti indaffarati ed occupati nel commercio, l'industrie, l'amore, (noi) abbiamo avuto ben altro da fare.

Senza il nostro intervento nessuno avrebbe solcato questi oceani e queste fertili terre sarebbero un deserto.

Abbiamo partorito, allevato e lavato e insegnato forse fino all'età di sei sette anni ai 1613 milioni di esseri umani e questa fatica anche ammettendo che ci hanno aiutato esigeva molto tempo”¹.

Oggi la popolazione mondiale ha superato di molto la cifra cui faceva riferimento Virginia Woolf e nei prossimi 45 anni si prevede che la popolazione mondiale aumenti di ulteriori 2,6 miliardi di persone.

Una crescita, tuttavia, non omogenea in tutti i continenti; in Europa, infatti, si assisterà nei prossimi anni ad una diminuzione complessiva della popolazione e ad un aumento della sola classe di età anziana. Una conseguenza derivante da una scelta forse indotta dalla persistente difficile condizione femminile ancora stretta tra nuove opportunità e vecchie e nuove discriminazioni?

La sfida demografica

Le proiezioni Eurostat del 2004 mostrano che nel 2030 l'incidenza della popolazione anziana aumenterà del 32%, ma soprattutto evidenzia la riduzione nel tempo di tutte le classi di età al di sotto dei 50 anni; un fenomeno costante che già nel 2030

¹ Woolf V., *A room of one's own*, Harcourt Brace and World, London, citazione tratta da Francescato D., *Uomo-donna, Le parole nel tempo*, De Masi D., Pepe D. (a cura di), Guerrini e Associati, 2001.

determinerà una diminuzione di oltre 12 milioni di giovani fino ai 24 anni e una diminuzione di giovani adulti ed adulti dai 25 ai 54 anni di oltre 2 milioni.

Inoltre, la concomitante presenza di altri due fenomeni - la riduzione della fecondità e l'aumento delle speranze di vita - determineranno, nel medio periodo, una situazione di stagnazione e di declino della popolazione, controbilanciata solo grazie alla presenza e all'afflusso della popolazione immigrata, caratterizzata da un tasso di natalità più elevato di quello della popolazione del Vecchio Continente.

Già dal 2015, in Italia, si assisterà ad una diminuzione della popolazione. Le premesse a questo fenomeno sono state costruite in questi ultimi anni:

- la diminuzione del numero di figli per coppia;
- la contrazione, a livello numerico e percentuale, della classe di età più giovane;
- l'incremento sensibile del peso delle classi di età più anziane, soprattutto di quella degli ultra-sessantenni.

Si prospetta, dunque, uno stravolgimento nel rapporto tra popolazione totale, popolazione in età lavorativa e forza lavoro che metterà a dura prova la capacità di reazione dell'intero sistema-paese ed in particolare quello produttivo; un fenomeno che, combinato con una tendenza a ritirarsi dal mercato del lavoro abbastanza precocemente da parte degli europei, porrà problemi non indifferenti ai paesi dell'Unione nella gestione della propria popolazione anziana. I prossimi anni per la società europea e per quella italiana in particolare, si caratterizzeranno per un basso tasso di fertilità, una limitata presenza di giovani sul mercato del lavoro, un incremento della quota della popolazione anziana ed una radicale modificazione della struttura e del ruolo della famiglia.

Negli ultimi 50 anni la durata media della vita nel nostro paese è aumentata ad un ritmo di 3-4 mesi all'anno, come se ogni anno vivessimo 15-16 mesi invece di 12. La fecondità è contemporaneamente diminuita fino ad un minimo di 1,19 figli per donna e solo recentemente è risalita a 1,23 figli per donna, dato comunque inferiore del 40% al valore che assicura la riproduzione della popolazione, ovvero la cosiddetta "crescita zero". I dati attuali mostrano come quasi il 19% della popolazione abbia oltre 65 anni di età, mentre la popolazione con meno di 15 anni è pari solo al 14%. Una situazione che è destinata a peggiorare nel tempo, colpendo anche la forza lavoro, sia giovane che meno giovane. Nei prossimi 20 anni la popolazione al di sotto dei 39 anni diminuirà del 34%, la popolazione tra i 40 ed i 64 anni aumenterà del 17% e quella degli over 65 del 30%.

Il grande cambiamento della popolazione italiana rispetto alla composizione per classi di età avrà ripercussioni notevoli a livello economico, sociale e culturale. Il debole tasso di fertilità sta già mostrando i suoi effetti sulla composizione delle famiglie: il numero di famiglie con tre componenti diminuisce progressivamente, mentre aumentano le persone sole con figli a carico e le famiglie con un solo componente (in genere anziano). La lenta crescita della natalità incide sullo sviluppo del sistema: la ridotta presenza di giovani nel mercato del lavoro implica una minore competitività, ed un basso tasso di innovazione. Inoltre,

l'invecchiamento della popolazione avrà necessariamente ricadute importanti sulla struttura socio-economica dei paesi occidentali sia relativamente alla sostenibilità della crescita economica sia sulla incidenza delle risorse necessarie per il finanziamento del sistema sanitario e del sistema pensionistico.

Il nuovo scenario del sistema famiglia, la crisi di sostenibilità del sistema di sicurezza sociale, la carenza di manodopera rimetteranno in causa il ruolo delle donne, la loro rinnovata centralità in rapporto alla vita produttiva, riproduttiva, familiare e sociale. La crisi demografica sarà indirettamente la causa, in Italia, di una mutata politica nei confronti della popolazione femminile?

Non svantaggiate, ma sommerse e discriminate

L'Italia si colloca in Europa agli ultimi posti in termini di crescita della popolazione totale ed ai primi per quanto riguarda la crescita della popolazione anziana. Una situazione che creerà a breve una situazione di strozzatura del mercato del lavoro a causa della contrazione della popolazione attiva (-26% nel 2050). Si profilano per il nostro paese criticità di sviluppo economico e sociale nel medio periodo a causa di:

- deficit di mano d'opera;
- sostenibilità del sistema di welfare;
- creatività e capacità d'innovazione.

Occorre dunque prevedere ed attuare interventi di breve e medio periodo. Il tema dell'aumento della natalità, delle politiche per il suo sviluppo appare evidentemente centrale così come tutta la gamma di politiche di sostegno alla maternità finalizzate a valorizzarne la natura di diritto e bene sociale. Tuttavia per arrestare l'attuale tendenza demografica nel breve e medio termine sarebbe necessario che, come sottolineato dal prof. Antonio Golini, le donne attualmente "in età fertile facessero tre figli a testa", fenomeno assai improbabile anche e soprattutto in una situazione caratterizzata dalla mancanza di politiche integrate per la maternità e la paternità, dalla carenza di servizi alle persone, di assenza di politiche per il sostegno alle giovani coppie e di efficaci strumenti di lotta alle discriminazioni femminili nel mondo del lavoro.

Nel breve periodo, occorre attivare complesse politiche del lavoro per aumentare la presenza nel mercato del lavoro delle diverse generazioni di donne, sia giovani che adulte ed anziane. A tal fine occorre abbandonare le vecchie politiche di conciliazione a favore di nuovi ed integrati interventi di politiche di welfare per maternità e paternità e di politiche di sviluppo, programmando al contempo nuove misure di politiche attive per il lavoro.

Occorre mantenere la presenza nel mercato del lavoro delle donne giovani e meno giovani e contemporaneamente incrementare il numero di coloro che sono attive. Oggi, infatti, una parte di popolazione femminile si trova ai margini del mercato del lavoro, non perché ad esso disinteressata, ma perché le regole di mercato la respingono o la utilizzano in mercati marginali o neri, la discriminano,

la pagano meno dei colleghi maschi, la ritengono troppo “onerosa” perché portatrice di un possibile pericolo per l’organizzazione aziendale: la nascita e la cura di un figlio.

Nell’Europa dei 25 il tasso di occupazione femminile non raggiunge il 60%, in Italia appena il 43%. Esiste un potenziale bacino di donne disoccupate inattive, giovani e meno giovani, che non sono mai entrate nel mercato del lavoro regolare o che non riescono più ad entrarvi. Agire sullo sviluppo del tasso di attività femminile, nelle diverse classi di età, appare la leva qualitativamente e quantitativamente centrale per aumentare il tasso di occupazione, con effetti indotti non marginali sul reddito familiare, sulla sicurezza e sulla progettualità familiare e personale. Un reddito da lavoro “decente” consentirà alle donne di programmare il proprio futuro con maggiore tranquillità e sicurezza.

Le discriminazioni di genere, contraddizione per lo sviluppo

Per riuscire ad aumentare la popolazione attiva e l’occupazione femminile occorre eliminare le numerose discriminazioni che ancora sono presenti nel mercato del lavoro, nel sistema delle imprese e nella vita quotidiana nei confronti delle donne. La carenza prevedibile di manodopera, gli squilibri demografici, la difficoltà di sostenere le politiche di welfare per lo sviluppo ripropongono all’attenzione il ruolo centrale e strategico della donna in questi diversi ambiti, così come indicato a livello Europeo. Non si tratta di ripercorrere le strade dell’emancipazione, della parità, delle pari opportunità, ma rivendicare l’eliminazione di forme di discriminazione come presupposto per un effettivo sviluppo della Strategia di Lisbona, nella sue finalità occupazionali, economiche e sociali.

Molta strada è stata fatta in termini di:

- sviluppo della scolarità e delle competenze possedute dalle donne;
- successo delle ragazze nei percorsi formativi;
- sviluppo di una cultura e pratica della flessibilità nelle organizzazioni;
- attivazione di modelli d’organizzazione flessibile ed innovativa.

D’altro canto, le discriminazioni nei confronti del soggetto femminile permangono e determinano:

- un basso tasso di attività femminile;
- forti differenze salariali;
- differenti percorsi professionali;
- interruzioni, spesso indotte, dei percorsi di carriera;
- mitizzazione del contratto a tempo parziale come miglior soluzione per l’occupazione femminile.

Tali discriminazioni sono accresciute da una persistenza di stereotipi di ruoli maschili e femminili e da una mancanza di presa in carico, da parte della società, della responsabilità nella gestione e nei costi della maternità, considerata ancora oggi, sostanzialmente, una responsabilità individuale femminile.

Altri fattori di contesto agiscono e contribuiscono a definire il quadro socio-economico:

- un tradizionalismo ed una debole innovazione a livello di politiche di conciliazione;
- una difficoltà ad attivare politiche di sicurezza sociale;
- una assai limitata responsabilità sociale della impresa nei confronti del problema della maternità;
- una crescente difficoltà delle donne (attualmente quelle di età centrale) a svolgere la portante e centrale funzione di sostegno al sistema di sicurezza sociale attraverso il loro ruolo di *care givers* a causa della trasformazione dei modelli di vita e di sostegno familiare; della rete di sostegno tra le generazioni e di una più generale carenza di servizi.

In presenza di questi mutamenti nella composizione demografica della popolazione, nei modelli familiari, nelle reti di sostegno parentale e della carenza di politiche di welfare, al fine di un incremento del tasso di attività e di occupazione femminile e dell'aumento del tasso di fecondità, si impone l'adozione di innovative politiche nel mercato del lavoro e di una politica di conciliazione strutturalmente trasversale alle complessive politiche di sviluppo economico, sociale e culturale di seconda generazione. Occorre, sostanzialmente, riconoscere la maternità e la paternità come un bene sociale, un fattore di sviluppo, un diritto difeso e non un problema delle donne, un investimento sociale per lo sviluppo e non un costo economico ed un handicap socialmente ascrivito al genere femminile.

Per contrastare il declino economico e sociale che l'andamento demografico sembra prospettare per il sistema-paese, è dunque necessario adottare soluzioni innovative finalizzate a:

- sviluppare il mercato del lavoro mediante facilitazioni all'inserimento femminile (piuttosto che mediante incentivi alle aziende all'inserimento femminile come soggetto debole);
- sostenere le imprese che utilizzano modelli flessibili di organizzazione del lavoro;
- disegnare politiche di sostegno alle giovani coppie;
- implementare politiche contro le discriminazioni;
- promuovere campagne di comunicazioni e controlli in materia di discriminazione sul lavoro, nei percorsi di carriera, nelle retribuzioni, nelle forme di forzata uscita dal mercato e per la lotta al lavoro non regolare o sommerso;
- costruire politiche di welfare *women friendly* finalizzate alla diffusione di strutture e servizi alle persone e per l'infanzia, di bonus individuali per l'utilizzo dei servizi, di modelli organizzativi e gestionali dei servizi pubblici maggiormente flessibili;
- sviluppare politiche attive sostegno alle transizioni nel mercato e fuori il mercato del lavoro;
- e soprattutto promuovere l'internalizzazione culturale della politica di conciliazione come politica di sviluppo economico e sociale.

I paradossi della condizione femminile

In questa prospettiva, occorre partire da una conoscenza delle attuali condizioni femminili nel mercato del lavoro e - attraverso la lettura e l'analisi dei nodi economici, organizzativi e sociali che sono al fondo della persistente discriminazione femminile, con una attenzione particolare alle discriminazioni salariali - individuare possibili politiche di intervento.

Attualmente la condizione femminile appare connotata da una situazione paradossale, da un lato si registrano infatti:

- lo sviluppo della scolarità e delle competenze possedute dalle donne;
- i migliori risultati delle ragazze nei percorsi formativi;
- la necessità del mercato di manodopera femminile;
- lo sviluppo di modelli organizzativi aziendali potenzialmente compatibili con le esigenze di flessibilità che provengono dall'universo femminile;
- la necessità di sostenere politiche di natalità e di sostegno alla famiglia;
- il venir meno delle politiche di solidarietà di rete intra-generazionale femminile.

Dall'altro permangono situazioni di discriminazione e di svalorizzazione del soggetto femminile, registrabili in:

- aumento della precarizzazione;
- maggiori difficoltà d'ingresso e reingresso nel mercato del lavoro rispetto alla manodopera maschile;
- difficoltà nei percorsi di carriera;
- differenze nei regimi salariali;
- alta presenza femminile nel lavoro irregolare.

L'analisi del mercato del lavoro femminile, in particolare, permette di rilevare in modo più macroscopico le attuali caratteristiche del paradigma della "società della conoscenza", i suoi snodi e le sue contraddizioni anche nei modelli organizzativi e gestionali delle imprese e nelle regole del mercato del lavoro. Flessibilità, diverso regime di orari, modifica delle modalità di controllo e di comando, soggettivazione gestionale, globalizzazione, sembrano le nuove leve dei modelli organizzativi. La segmentazione e frammentazione delle fasi di vita e di lavoro connotano le nuove traiettorie personali. I percorsi professionali non sono più lineari, gli ingressi e le uscite dal mercato del lavoro sono numerose e frequenti, il lavoro sicuro e "per tutta la vita" è un ricordo del passato, la precarietà lavorativa viene imposta come nuovo valore sociale.

A fronte di un ampliamento delle situazioni di precariato, di inserimento temporaneo, di avvicinamento ed allontanamento dal lavoro (dipendente e autonomo), si riducono i lavori socialmente e professionalmente "sicuri" e si moltiplicano i percorsi di esclusione sociale che includono un numero crescente di segmenti della popolazione. La necessità di giocare ruoli molteplici rende inoltre i cicli di vita non lineari. Questa trasformazione non sembra trovare

risposta nelle attuali prassi organizzative aziendali né nelle nuove politiche del lavoro.

In questo quadro l'ingresso nel mercato per professioni di alto livello e occupazioni stabili diviene sempre più selettivo: negli esclusivi club dei *professional* entrano pochi e selezionati soggetti mentre per gli altri si aprono strade accidentate e diversificate di entrata ed uscita dal mercato. Per questi ultimi individui si osserva quindi un moltiplicarsi di occupazioni marginali e talvolta sommerse, tipiche di alcuni settori fortemente soggetti a processi di rapida espansione e contrazione dettati dalle contingenze, di attività nel settore della riproduzione, quali, in modo particolare quelle dei servizi per le famiglie e per le persone. Vanno numericamente ampliandosi le persone per le quali disoccupazione ed occupazione precaria divengono momenti costitutivi del proprio percorso lavorativo.

A fronte di crescenti difficoltà di ingresso e mantenimento dello status di occupato (nelle sue diverse sfaccettature di garanzia, continuità, precarietà, marginalità, regolarità) va aumentando il numero di coloro che non entrano più nel gioco del mercato: le fasce dei nuovi scoraggiati o degli scoraggiati di ritorno.

Questo quadro del mercato del lavoro emerge in tutte le sue connotazioni e contraddizioni se letto nell'ottica femminile. L'analisi delle differenze retributive di genere, in particolare, può essere considerata una privilegiata lente di ingrandimento per conoscere il mercato del lavoro delle donne, le loro difficoltà di ingresso, mobilità e permanenza nel mercato, le loro condizioni di marginalità. Al tempo stesso, lo studio del *gender pay gap* e delle sue determinanti apre campi di azione e di messa a punto di azioni sperimentali, di politiche di conciliazione di seconda generazione e, in definitiva, di nuove politiche attive per lo sviluppo.

I differenziali salariali di genere come strumento privilegiato di analisi delle discriminazioni

L'esistenza di differenziali retributivi di genere può essere assunta come un dato di fatto. In tutte le principali economie di mercato, un'analisi "grezza" delle retribuzioni orarie di uomini e donne, prescindendo cioè da effetti di composizione, indica la presenza di un *gap* di genere nelle retribuzioni medie. Alcuni studi mostrano una tendenza alla riduzione del *gap* salariale negli ultimi anni, ma le differenze tra uomini e donne permangono rilevanti.

Secondo la Commissione europea (dati 2003, pubblicati nel 2005) il salario medio delle donne, nell'Europa a 25 è pari all'85% di quello maschile. Secondo dati Oecd, vi sono paesi in cui il differenziale retributivo si assesta al di sotto del 10% (paesi nordici, Belgio e Francia) e paesi nei quali supera il 20% (Usa, Canada e Regno Unito). Per quanto riguarda l'Europa a 15 paesi (con l'inclusione della Norvegia), l'Osservatorio europeo sulle relazioni industriali (Eiro) stima il *gap* salariale di genere attorno al 20%.

Nonostante la Risoluzione del Parlamento europeo sulla parità di retribuzione del 2001² che invitava la Commissione a verificare in che misura gli Stati membri fossero riusciti a:

- a delineare un quadro accurato e completo delle differenze retributive fra uomini e donne;
- b recepire nelle rispettive legislazioni sistemi di valutazione funzionale neutri sotto il profilo del genere;
- c lanciare campagne di sensibilizzazione sulla parità di retribuzione per lavoro di pari valore;
- d mobilitare le parti sociali perché procedano a *job evaluations* neutre sotto il profilo del genere e iscrivano nell'agenda delle priorità l'eliminazione delle differenze retributive fra uomini e donne;
- e assolvere essi stessi un ruolo guida nel settore pubblico eliminandovi le discriminazioni e differenze retributive fra uomini e donne, in Europa continua ad essere quindi presente un significativo differenziale retributivo di genere.

La presenza di questo *gap* è dovuto in massima parte a:

- una diversa distribuzione nelle posizioni professionali tra i generi;
- una diversa quantità di lavoro prestata;
- un diverso livello di formazione (spendibile);
- una segregazione occupazionale (orizzontale e verticale).

Ma occorre al contempo evidenziare:

- una persistenza di discriminazione nei percorsi di carriera;
- la presenza di salari differenziati tra maschi e femmine per la stessa prestazione lavorativa;
- una diversa remunerazione per lavoro equivalente;
- una differenziazione nei trattamenti relativi a bonus, benefits, retribuzione degli straordinari, ecc.³.

2 Risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, sulla parità di retribuzione per lavoro di pari valore.

3 Tra i principali studi in materia si ricordano: Blau F. D., Kahn L. M. (1995), *The Gender Earnings Gap: Some International Evidence*, in Freeman R.B., Katz L.F. (ed.), *Differences and Changes in Wage Structure*, University of Chicago Press, Chicago; Blau F. D., Kahn L. M. (2000), *Gender Differences in Pay*, Journal of Economic Perspectives; European Commission (2002), *Employment in Europe 2002*, Luxembourg; European Commission (2002), *The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy: Synthesis Report of Gender Pay Equality in EU Member States*, DG Employment and Social Affairs, November 2002, Brussels; European Commission (2002), *The Adjusted Gender Pay Gap: A Critical Appraisal of Standard Decomposition Techniques*, DG Employment and Social Affairs, March 2002, Brussels; Eurostat (1996), *The European Community Household Panel (ECHP)*; Hansen J., Wahlberg R., (1999), *Endogenous Schooling and the Distribution of the Gender Wage Gap*; Juhn C., Murphy K. M., Pierce B. (1993), *Wage inequality and the rise in returns to skill*, Journal of Political Economy; Oaxaca R. L., Ransom M. R. (1994), *On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials*, Journal of Econometrics, 61, 5-21; Oecd (2002), *Women at Work: Who are They and How are They Faring?*, OECD Employment Outlook.

Un recente studio della Commissione europea in merito ai differenziali salariali, ne rileva la sua persistenza⁴. Le cause più specificatamente interne al soggetto femminile sembrerebbero venute meno - in particolare quella relativa al minore livello di istruzione - ma l'aver colmato questo *gap* non sembra essere stata una leva determinante per superare le discriminazioni salariali⁵. In Italia, dove lo sviluppo della scolarizzazione femminile ed il maggiore livello d'istruzione femminile rispetto ai loro coetanei maschi è un fenomeno che si registra da circa un quarto di secolo, la segregazione e la discriminazione salariale sono presenti e non adeguatamente rilevate.

Nell'anno scolastico 1990-91 il tasso di scolarità femminile nella scuola media superiore era del 69,6%, mentre quello maschile si arrestava al 67,0%. Tale livello di scolarizzazione della componente giovanile è decisamente al di sotto degli standard raggiunti da altri paesi europei. Nel corso degli ultimi anni, comunque, la scolarizzazione della popolazione è andata progressivamente crescendo - pur non raggiungendo ancora i livelli comunitari -, tanto da raggiungere, nell'anno scolastico 2002-2003 e sempre per le scuole medie superiori, il livello del 92,1% per le donne e del 90,9% per gli uomini. La tendenza ormai consolidata, che vede le donne partecipare all'istruzione secondaria e terziaria in misura maggiore degli uomini, fa sì che attualmente, nella popolazione in età lavorativa, la scolarità (ovvero la dotazione di capitale umano e di sapere) femminile è superiore a quella maschile. Per quanto attiene alla formazione universitaria, la quota le donne laureate ha di gran lunga superato quella maschile (57% contro 43% - Istat 2003). Il voto medio di laurea delle donne è in generale più elevato, e questo fenomeno è riscontrabile anche in facoltà tradizionalmente maschili, quali il Corso in Ingegneria dove il voto medio di laurea è di 101,4 per gli uomini e di 103,4 per le donne. Il maggior successo della componente femminile nell'istruzione universitaria può essere ricavato da diversi altri indicatori: si laurea il 20,8% delle donne iscritte contro il 17,3% degli uomini ed i tempi di permanenza nella condizione di studente sono più brevi per le ragazze rispetto ai ragazzi. Tra le donne, infine, sono più alti i tassi di iscrizione ai corsi post-diploma e post-laurea.

Queste *performance* formative non sembrano essere premiate dal mercato del lavoro: dopo 3 anni dal conseguimento della laurea il differenziale di genere nel tasso di occupazione è circa del 4% (77,8% contro 73,4%) mentre il tasso di disoccupazione

4 Beblo M., Beninger D., Heinze A., Laisney F., *Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression*, Project carried out for the European Commission, Employment and Social Affairs DG, ottobre 2003.

5 Forse non aveva tutti i torti C. de Laclos quando parlava della necessità di una scossa "rivoluzionaria" per superare la schiavitù femminile: *"Donne non continuate ad aspettare soccorsi dagli uomini che sono i veri responsabili dei vostri mali; essi non hanno né la forza né la volontà per eliminarli. D'altra parte come potrebbero voler formare donne davanti alle quali sarebbero costretti ad arrossire? Sappiate che solo una grande rivoluzione può liberarvi dalla schiavitù"*, de Laclos C., *L'educazione delle donne*, Accademie di Chalons sur Marne, 1 marzo 1783.

ne femminile resta assai più alto di quello maschile (9,6% contro 5,7%). Tale divario si riscontra per tutti i tipi di laurea anche se con differenze interne non marginali. A fronte di differenze tra laureati maschi e femmine le maggiori *chances* occupazionali femminili si registrano, in particolare, tra gli indirizzi relativi all'ingegneria (86,1%), all'area politico-sociale (84,7%), all'insegnamento (82,5%); mentre più difficoltoso è l'inserimento nell'ambito degli indirizzi di carattere scientifico (69,3%), geo-biologico (61,0%), medico (28,4%), giuridico (51,5%). Si tratta di una condizione di svantaggio che si rileva non solo nel tasso di inserimento lavorativo, ma anche nella diversa tipologia di contratto offerto alle donne (che sperimentano con più frequenza contratti a termine o a tempo parziale) e in una minore coerenza tra titolo di studio posseduto ed attività effettivamente svolta.

Il quadro della persistenza di differenti (e discriminatorie) modalità di trattamento nel mercato del lavoro tra la componente maschile e quella femminile viene evidenziata nelle diversità di stipendio esistenti tra una laureata ed un laureato: a tre anni dalla laurea, un giovane laureato in ingegneria riceve, mediamente, un salario di 1350 euro, la sua coetanea ne percepisce solamente 1100 (dati Istat, 2004).

Anche la recente congiuntura favorevole del mercato del lavoro italiano non ha inciso in maniera radicale sui fenomeni di discriminazione del soggetto femminile. Tra il 2000 e il 2005 l'occupazione in Italia è aumentata di oltre 2 punti percentuali (dal 54,8% al 57,5%); tale incremento non ha comunque consentito all'Italia, in considerazione del dato di partenza, di raggiungere la media europea. Tra l'altro non vi sono stati significativi segnali di inversione di tendenza rispetto al permanere di forti disparità territoriali, di genere e di età. Per quanto riguarda il tasso di occupazione femminile si è registrato un incremento di oltre tre punti percentuali (dal 41,8% al 45,3%), ma il target fissato dai parametri di Lisbona rimane ancora distante di almeno dieci punti percentuali. Analoghe considerazioni valgono per il tasso di disoccupazione, che si è sensibilmente ridotto, ma che mostra evidenti disparità di genere per tutte le classi di età. Il tasso di disoccupazione di lunga durata femminile è circa doppio di quello maschile. Il fenomeno più preoccupante è tuttavia quello della stagnazione del tasso di partecipazione complessivo al mercato del lavoro. Diminuisce, in particolare nelle aree del Mezzogiorno, il tasso di attività femminile. Questo dato allarmante può nascondere effetti di scoraggiamento e di incremento del lavoro sommerso.

Recentemente, inoltre, il mercato del lavoro italiano è stato caratterizzato da:

- un ampliamento della quota di lavoro dipendente;
- un incremento del lavoro a tempo parziale;
- un aumento del lavoro a termine;
- un generalizzato incremento dell'occupazione attraverso tipologie contrattuali non standard.

Nel secondo trimestre 2006, l'occupazione dipendente è cresciuta, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, del 3,0% (+493.000 unità); le posizioni

lavorative indipendenti, in calo ininterrottamente dall'inizio del 2005, hanno manifestato un contenuto incremento pari allo 0,7% (+43.000 unità). È aumentata inoltre l'occupazione a tempo parziale, la cui incidenza sull'occupazione è salita dal 12,8% del 2005 al 13,4% del secondo trimestre del 2006. L'incremento del part-time nel corso di questi ultimi anni è ascrivibile soprattutto alla componente femminile dell'occupazione, dove ha ormai raggiunto la quota del 26,6% dell'occupazione complessiva.

La conciliazione tra vita di lavoro e vita familiare, condiziona, evidentemente, la presenza ed i percorsi di carriera delle donne. Come evidenzia l'indagine Istat-Ministero del lavoro sulle donne in età 35-45 anni, l'occupazione femminile diminuisce sensibilmente all'aumentare del numero dei figli. La quota massima di occupate è tra le *single* (84,4%) e minima tra quelle che vivono in coppia con figli (54,7%). Tra queste ultime il tasso di occupazione è del 65% quando vi è un solo figlio, del 53% con 2 figli, del 40% con 3 figli e più.

In realtà il percorso ad ostacoli della lavoratrice donna comincia all'atto dell'ingresso (con tempi di attesa più lunghi), diviene poi particolarmente duro nella fase centrale del percorso lavorativo e professionale (tra i 34 e i 39 anni), quando si richiedono alle donne scelte importanti sia in campo professionale che familiare e prosegue nella età più avanzata quando si opta per un rientro o un nuovo ingresso nel mercato del lavoro. Le cause dei differenziali retributivi e non sono dunque 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, ma anche alla mancata assunzione sociale del costo della maternità, concetto che passa solo attraverso il disegno di vere politiche di conciliazione.

Alcune riflessioni finali

Il tema del *gender pay gap* è al centro della agenda Comunitaria da lunghi anni e nonostante l'enfasi con cui la trasversalità della occupazione e delle politiche di conciliazione viene sostenuta dalla Strategia Europea per l'occupazione, le differenze salariali sono presenti in tutti i paesi dell'Unione. Un fenomeno che assume valori differenziati per paese, toccando il 26% in Germania ed il 10% in Lussemburgo. Il dato medio dell'Europa dei 15 supera il 17% e nell'Europa a 25 raggiunge il 17,8%.

Nel 2003 gli Stati membri si sono accordati per la riduzione del *gender pay gap* stabilendo specifici target al fine di arrivare al 2010 con una sostanziale riduzione del differenziale salariale. Negli ultimi anni, tuttavia, i differenziali retributivi di genere persistono ed in alcuni paesi si sono addirittura ampliati (Germania ed Italia, ad esempio). Nel 2005, la Strategia europea per l'occupazione ha rivisto i propri obiettivi ed ha individuato la necessità di mettere a punto strategie e politiche sia macro che micro-economiche, richiamando gli Stati Membri a fissare obiettivi concreti e definiti nel tempo per la riduzione-eliminazione dei differenziali salariali. In Italia, il dato relativo alla differenziazione salariale in base al genere è rima-

sta sostanzialmente stabile nel corso degli ultimi anni, nonostante la parità fra uomini e donne sia stata affermata dalla Costituzione, dalla legge e sia anche riconosciuta dalla contrattazione collettiva. Le discriminazioni indirette e la conciliazione fra lavoro e vita familiare sembrano esserne le cause principali⁶. I livelli retributivi maschili risultano generalmente superiori a quelli femminili indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro, dall'età, dalla professione svolta e dal settore d'impiego.

I fattori che maggiormente influiscono sulla probabilità di percepire un salario basso (alto) sono l'istruzione, la dimensione e la localizzazione dell'impresa; nel caso femminile assumono particolare rilevanza anche le qualifiche occupazionali. Dal momento il binomio bassa qualifica-basso salario si riscontra con maggiore frequenza tra le donne, molte analisi tendono a concludere che "l'intrappolamento" nelle condizioni di povertà è una caratteristica dell'universo femminile. Un'indagine a campione condotta su base nazionale⁷ sui redditi femminili e maschili all'interno delle diverse categorie lavorative - dirigenti, quadri, impiegati e operai -, nota che il fenomeno dei differenziali salariali per profili retributivi e per sesso è sostanzialmente omogeneo a livello territoriale e che il differenziale salariale di genere è maggiore tra le categorie più alte ed è decrescente verso le categorie più basse⁸.

A parziale spiegazione dell'esistenza di *gap* retributivi medi in un'economia, concorrono una serie di fattori, riconducibili alla diversa distribuzione degli individui all'interno del mercato del lavoro:

- una distribuzione tra posizioni professionali assai eterogenea rispetto alla variabile di genere;
- una distribuzione su occupazioni differenziate per genere;
- una diversa "quantità" di lavoro prestata, ivi compreso un numero medio di giorni od ore lavorate maggiore per gli uomini rispetto alle donne;
- una diversa e differenziata valutazione e retribuzione tra maschi e femmine per compiti eguali.

In tal senso, l'analisi dei differenziali salariali è resa assai complessa dal grande numero di variabili da tenere sotto controllo e dalla necessità di rilevare un fenomeno di cui non sono ben definiti i contorni ed i vari effetti di composizione e selezione che agiscono nella loro formazione. La comprensione di tali meccanismi, palesi o latenti che siano, richiede anche l'individuazione di variabili non tradizionali per una reale analisi del problema⁹. Una tematica quale quella dei diffe-

6 Beblo M., Beninger D., Heinze A., Laisney F. (2003), *op. cit.*

7 Eurispes - OD & M, 2004.

8 Si veda il contributo di Mirella Giannini, *Differenziali di genere nelle professioni ad alto reddito*, in questo volume.

9 Blau F., Kahn and L. (2000), *op. cit.*

renziali salariali impone, infatti, l'individuazione di un ampio set di variabili endogene ed esogene ed una complessa interpretazione delle loro componenti.

Già la comparazione a livello di stati UE pone non pochi problemi metodologici. Si pone un inevitabile dilemma tra l'utilizzo di un set di dati con alto livello di comparabilità tra paesi, ma con un limitato numero di variabili, o l'utilizzo di un set di dati definiti sulla base delle specificità di ciascun paese, ma con un elevato numero di variabili. Solo il secondo tipo di dati sembra consentire l'applicazione di sofisticate tecniche di stima, ma a danno di un basso livello di comparabilità e comprensione dei risultati stessi.

Il fenomeno del differenziale salariale, è, insomma, multi-dimensionale. Per la sua comprensione occorre un complesso sistema di analisi di tipo qualitativo e quantitativo, l'utilizzazione di diverse fonti nazionali ed internazionali esistenti (dati di ricerca e dati amministrativi), l'elaborazione di indagini di campo a livello nazionale, settoriale, professionale fino ai singoli studi di caso. Nella consapevolezza che lo studio dei differenziali salariali, rappresenti una lente privilegiata di analisi della condizione femminile, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Direzione Generale del Mercato del Lavoro, in collaborazione con l'Isfol e con un qualificato gruppo di esperti, ha predisposto un complesso e multi-disciplinare progetto di ricerca sui differenziali salariali femminili in Italia, che partendo dall'elaborazione dei dati provenienti da fonti ufficiali nazionali diverse (Istat, Inps, Banca d'Italia, ecc.) e da specifiche analisi settoriali e territoriali, permettesse la messa a punto di indagini quantitative e qualitative finalizzate a studiare le diverse situazioni di discriminazione esistenti e ad individuare possibili linee guida per la predisposizione di politiche attive volte alla lotta al fenomeno.

Il presente volume, che raccoglie gli atti e parti delle riflessioni emerse in un convegno organizzato sul tema dal Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale e dall'Isfol nel dicembre 2005, rappresenta la sintesi della prima parte del lavoro di ricerca volto ad analizzare le diverse fonti disponibili italiane ed europee, a definire e a discutere i diversi modelli di stima ed a fornire risultati sia di rilevanza nazionale, che con riferimento a specifiche classi di età (donne 35-45 anni), settori produttivi (pubblico impiego), aree professionali (professioni ad alto reddito) e redditi pensionistici. Un ampio ventaglio di analisi che ha consentito al gruppo di lavoro di mettere a punto le ricerche di campo i cui risultati verranno presentati nel corso del 2007, nell'ambito delle iniziative promosse per l'Anno Europeo Contro le Discriminazioni. Le ricerche sui differenziali saranno quindi al centro delle iniziative promosse dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale per l'anno 2007.

Obiettivo dell' Anno Europeo Contro le Discriminazioni è la sensibilizzazione dei cittadini sui vantaggi di una società giusta e solidale in cui vi siano pari opportunità per tutti. Ciò implicherà affrontare il problema rappresentato dagli ostacoli che rendono difficile la partecipazione alla vita sociale e promuovere la percezio-

ne della diversità come fonte di vitalità socioeconomica. Una delle linee privilegiate di intervento comunitario è quella volta a combattere la discriminazione sessuale a livello di salario, condizioni di lavoro e sicurezza sociale. Nell'ambito delle iniziative nazionali per l'Anno europeo contro le discriminazioni, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha predisposto un progetto, volto a sviluppare interventi di politica attiva per l'occupazione di qualità delle donne, per l'emersione del lavoro non regolare e per la rimozione di ostacoli e discriminazioni che determinano differenze salariali di genere nel mondo del lavoro. Il progetto si propone di comprendere il complesso fenomeno dei differenziali retributivi e di valorizzare la presenza delle donne nei contesti lavorativi attraverso la centralità del punto di vista di genere. Partendo dai temi dei differenziali salariali, della stabilizzazione e della emersione del lavoro non regolare, si intendono rilanciare i temi della organizzazione del lavoro, delle transizioni nel mercato del lavoro, dei percorsi di carriera, valorizzando il tema del dialogo sociale anche attraverso la negoziazione e la contrattazione nazionale e decentrata.

Il progetto parte inoltre dal presupposto che il persistere di differenziali salariali ostacoli l'aumento dell'occupazione femminile e riduca l'incentivo delle donne ad accedere a posizioni professionali che comportano maggiori responsabilità.

Il Progetto si compone di due fasi tra loro fortemente integrate: l'una volta alla analisi ed alla sistematizzazione delle ricerche, delle normative e delle buone pratiche esistenti a livello comunitario, nazionale e regionale in materia di politiche volte alla riduzione delle discriminazioni salariali, dello sviluppo di percorsi di transizione verso la stabilità e di emersione del lavoro non regolare delle donne; la seconda finalizzata a diffondere e promuovere a livello territoriale le buone pratiche, attivare momenti seminariali a livello locale per la valorizzazione, la capitalizzazione e l'individuazione di nuove linee di intervento nei settori di riferimento del progetto, finalizzate allo sviluppo di nuove politiche attive del lavoro. Un percorso condiviso tra i diversi livelli di *governance* istituzionali, sviluppato a livello di territorio, capace di creare meccanismi e modalità di governo che mettano in relazione - creando legami strutturati - le funzioni regionali di indirizzo, coordinamento e di governo dei processi di sviluppo territoriale, la progettualità dei sistemi locali e gli indirizzi programmatici del Governo centrale.

I risultati del complesso di ricerche promosso dal Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale e dall'Isfol in tema di differenziali salariali di genere entreranno a fare parte integrante del Progetto del Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale ed i suoi risultati che, verranno discussi nell'ambito delle diverse iniziative territoriali, potranno fornire utili indicazioni per le linee guida nazionali in materia di lotta alle discriminazioni salariali ed alle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro.

Lea Battistoni

Direttore Generale del Ministero
del Lavoro e della Previdenza Sociale



INTRODUZIONE *

L'esistenza di differenziali retributivi di genere può essere assunta come un dato di fatto. In tutte le principali economie di mercato, un'analisi "grezza" delle retribuzioni orarie di uomini e donne, prescindendo cioè da effetti di composizione, indica la presenza di un *gap* di genere nelle retribuzioni medie. Seppur con lieve difformità, in funzione delle fonti utilizzate, i paesi dell'Europa che fanno registrare differenziali aggregati più elevati sono il Regno Unito, la Danimarca e la Germania, mentre l'Italia si caratterizza come paese a basso livello di *gap* retributivo¹⁰. A parziale spiegazione dell'esistenza di *gap* retributivi medi in un'economia concorrono una serie di fattori, riconducibili alla diversa distribuzione degli individui all'interno del mercato del lavoro:

- una distribuzione tra posizioni professionali assai eterogenea rispetto alla variabile di genere;
- una diversa "quantità" di lavoro prestata, ivi compreso un numero medio di giorni od ore lavorate maggiore per gli uomini rispetto alle donne.

Per quanto riguarda il primo punto esso può essere distinto in due ulteriori aspetti, quello della *segregazione orizzontale e verticale* e quello del differente *endowment* di capitale umano. Cominciamo da quest'ultimo. Può accadere che la formazione scolastica di uomini e donne sia caratterizzata da pattern sensibilmente differenti. Se ad esempio corsi di laurea che portano a professioni altamente remunerate sono (o sono stati) in prevalenza terminati con successo da individui appartenenti ad uno dei due gruppi, il mercato del lavoro fotograferà questa situazione, "premiando" il gruppo che presenta la maggiore frequenza di persone formate in professioni altamente remunerate¹¹. Si noti che in Italia, nel corso

* Di Emiliano Rustichelli.

¹⁰ Per una disamina dei differenziali a livello europeo, sia lecito rimandare a Rustichelli E. (2005).

¹¹ Si potrebbe obiettare che in un mercato non perfettamente concorrenziale la remunerazione di alcune attività non dipenda affatto dagli *skill* necessari al suo svolgimento. In tale ottica è possibile che uno dei due gruppi eserciti un qualche potere di mercato e si "appropri" di salari più alti sfruttando

degli ultimi decenni, abbiamo assistito ad un rovesciamento degli stereotipi: mentre nella forza lavoro “matura” si osserva una maggiore scolarizzazione degli uomini, tra le coorti entranti sono sempre più le donne a presentare livelli di scolarizzazione (ed indicatori di successo, quali il voto di diploma e di laurea) migliori dei coetanei. Il differente percorso scolastico e livello di formazione può essere concausa della *segregazione* nel mercato del lavoro, ovvero di quel fenomeno per il quale la distribuzione di occupati e occupate rispetto a settori, qualifiche, professioni sia tale per cui uno dei due gruppi risulti ampiamente maggioritario in posizioni più retribuite. Con *segregazione orizzontale* si intende generalmente quel fenomeno per il quale, a prescindere dal capitale umano, alcuni settori siano fortemente connotati da uno dei due gruppi (es. il tessile). Se ad una connotazione settoriale corrisponde una connotazione retributiva, si genera una “correlazione” tra retribuzioni e genere. La *segregazione verticale* invece è generata da una distribuzione eterogenea degli occupati rispetto alla posizione professionale - ad es. quando a posizioni apicali di una gerarchia funzionale accedano con maggiore facilità individui appartenenti ad uno dei due gruppi. In chiave dinamica due fenomeni caratteristici della segregazione verticale sono il *tetto di cristallo* ed il *pavimento appiccicoso*. Il primo impedisce o rallenta le progressioni di carriera verso le posizioni apicali delle donne nel mercato del lavoro, il secondo ne causa la permanenza in posizioni a bassa redditività.

Altro fattore che influisce sulla determinazione di un *gap* di genere è quello della quantità di lavoro: anche qualora il riferimento sia effettuato rispetto al salario orario, le retribuzioni medie (ovvero il monte salari diviso approssimativamente per la quantità di lavoro prestata) possono essere distorte dal fatto che gli uomini prestino un maggior numero di ore di straordinario, che vengono ovviamente remunerate in misura maggiore delle ore lavorate in orario normale.

Dal macro al micro: problemi di eterogeneità tra gli individui ovvero il problema degli observables e degli unobservable

Nel caso si disponga di dati individuali, lo studio dei differenziali retributivi di genere può contare su strumenti assai più potenti di quelli offerti da un’analisi aggregata. La maggior parte dei contributi in materia si caratterizzano infatti per un ampio utilizzo di tecniche econometriche in grado di valutare, *coeteris paribus*, il salario di due individui. È proprio sul termine *coeteris paribus* che si apre tuttavia uno spazio di ampio e mai concluso dibattito sui risultati di volta in volta raggiunti. Possiamo sostanzialmente ricondurre le problematicità a due classi di fattori: i cosiddetti *observables* ed *unobservable* dell’analisi. A loro volta, ed in particolare questi ultimi, possono essere legati a fattori contingenti o a fattori dinamici. Andiamo con ordine richiamando una definizione assai stringente di

la sua posizione di predominanza in alcune categorie professionali. Analogamente, ma il discorso trascende dalle finalità di questo lavoro, la discriminazione pre-mercato può essere esercitata proprio nell’impedimento all’accesso a percorsi formativi e quindi a professioni altamente remunerative.

“discriminazione”: in un’economia di mercato qualora due individui siano caratterizzati dalla stessa produttività, non vi è alcun motivo, se non il caso, per il quale essi percepiscano due salari diversi. Quando in una popolazione coloro che appartengono ad un determinato gruppo di individui (distinti ad esempio per sesso, religione, razza) percepiscono *sistematicamente* una retribuzione inferiore a quella di individui appartenenti ad un altro gruppo, a parità di produttività, allora si può parlare di discriminazione.

La produttività non è tuttavia un concetto sempre misurabile. In alcuni contesti, come quelli dell’industria tradizionale, è teoricamente possibile determinare la produttività in funzione dell’*output* prodotto in un determinato arco temporale (*la quantità si spilla prodotta in un’ora*). La meccanizzazione della maggior parte dei processi rende tuttavia abbastanza scontata una produttività pressoché costante della combinazione uomo-macchina. Nell’ambito del terziario il concetto di produttività individuale tende a rarefarsi, e la sua misurazione richiede ipotesi alquanto poco percorribili.

Ne consegue che per giungere ad una misura della produttività si rovescia spesso la prospettiva, passando ad un concetto assai prossimo alla *produttività potenziale* degli individui. Questa sarebbe, prevalentemente, il risultato di caratteristiche individuali sulle quali la scienza economica ha raggiunto un certo consenso: istruzione, esperienza lavorativa, età anagrafica. La formalizzazione di questa relazione si deve a Jacob Mincer (1974)¹² ed è oramai universalmente riconosciuta ed accettata come punto di partenza per l’analisi delle retribuzioni e dei salari nella maggior parte dei lavori econometrici sul tema. Le equazioni Minceriane, arricchite da una serie di fattori di controllo quali la posizione lavorativa, il settore di attività economica, la dimensione di impresa, ecc. forniscono due importanti informazioni: la quantificazione dell’impatto delle caratteristiche individuali sul salario e la corrispondente “stima” di un salario teorico generato dal possesso di determinate caratteristiche. La maggior parte dei lavori econometrici presenti in questo volume utilizzano in maniera più o meno estesa la concettualizzazione Minceriana del salario individuale.

Maggiore è la quantità e qualità delle informazioni disponibili da utilizzare nella stima del salario (*observables*), maggiore è l’affidabilità dei risultati raggiunti. Una volta stimata una relazione tra salario e caratteristiche osservate, la discrepanza tra salari teorici e salari osservati può essere attribuita a due classi di fattori: il caso (l’errore) o fattori non osservabili (*unobservables*). Un tipico fattore non osservabile è l’abilità.

Concentrandosi solo sull’argomento di nostro interesse, non si può certo annoverare l’abilità tra i fattori in grado di generare un sistematico *gap* retributivo tra uomini e donne. Ne consegue che se osserviamo un *gap* retributivo di genere si danno due casi: nella stima del modello si è omissso un importante fattore espli-

12 Mincer J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, New York.

cativo nella formazione dei salari oppure siamo di fronte ad un fenomeno discriminatorio.

È chiaro che sul primo punto il dibattito scientifico, e non solo, non può che essere ampio ed acceso, essendo sostanzialmente impossibile disporre di una banca dati in grado di contenere tutte le informazioni necessarie alla “perfetta” specificazione di un modello di determinazione delle retribuzioni individuali. Rimane il fatto che se esistono degli *unobservables* in grado di determinare un *gap* retributivo, questi devono essere chiaramente “connotati” in base al genere, ovvero descrivere una sistematica differenza nei comportamenti o nelle caratteristiche di uomini e donne. Un esempio in tal senso può essere fornito dalla effettiva quantità di lavoro prestata dagli individui. Qualora nella banca dati a disposizione del ricercatore non sia possibile determinare con esattezza le ore lavorate, la maggiore propensione degli uomini ad effettuare ore di straordinario potrebbe alterare i risultati ottenuti. Anche qualora il riferimento sia effettuato rispetto al salario orario e sia possibile scorporare le maggiorazioni dovute a ore di straordinario, si potrebbe argomentare che un individuo guadagna più di un altro perché nella sua “storia lavorativa” ha sempre mostrato maggiore propensione allo straordinario di un’altra. È quindi evidente come i risultati raggiunti possano essere costantemente messi in discussione e raffinati al migliorare dell’informazione disponibile nel sistema.

Lo sforzo compiuto dagli studiosi di questo gruppo di ricerca è stato quello di analizzare le diverse fonti disponibili in Italia ed in Europa e di giungere ad una misura più affidabile possibile del differenziale retributivo di genere. A tal fine è stato necessario passare in rassegna le varie teorie economiche e sociologiche sul tema, enucleare i fattori critici e cercare di introdurre nei modelli stimati quelle variabili in grado di cogliere le differenze nelle dotazioni e nei comportamenti degli individui sul mercato del lavoro.

Emiliano Rustichelli

Il gruppo di lavoro sui differenziali retributivi di genere presieduto dalla Dott.ssa *Lea Battistoni*, è composto da: *Tindara Addabbo, Elisabetta Addis, Gianlorenzo Bagatta, Mario Biagioli, Alessandra Bozzoli, Paolo Calbucci, Stefania Cardinaleschi, Maria Giulia Catemario, Marco Centra, Piero Cipollone, Maria Francesca Comerci, Lucia Costanzo, Gabriella Donatiello, Donata Favaro, Mirella Giannini, Aitanga Girdali, Gabriella Maria Grassia, Roberta Guerri, Tiziana Lang, Chiara Luigini, Marta Meleddu, Maria Merelli, Antonietta Mundo, Gabriella Natoli, Daniela Pieri, Federica Pintaldi, Isabella Rauti, Maria Grazia Ruggerini, Emiliano Rustichelli, Paola Tanda, Cristina Venuleo, Paola Villa.*

Per il loro contributo alla discussione si ringraziano Paolo Piacentini, Marina Schenkel.

Si ringrazia inoltre Marta Cascarano per l’attività di supporto al gruppo di ricerca.

capitolo 1

LA VARIABILE RETRIBUZIONE MENSILE NELLA RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO*

1.1 INTRODUZIONE

La rilevazione sulle forze di lavoro, per la vastità delle informazioni raccolte, rappresenta una delle maggiori fonti informative per lo studio del mercato del lavoro. Essa trimestralmente fornisce non solo le stime ufficiali dei principali indicatori (occupati, disoccupati, tasso di attività 15-64 anni, ecc.) ma anche molte informazioni che permettono di approfondire le caratteristiche dell'occupazione (posizione nella professione, tipologia di orario di lavoro, durata del lavoro, professione svolta, ecc.). L'indagine viene condotta in tutti i paesi della Comunità europea seguendo standard comuni definiti da Eurostat tramite regolamento.

In Italia dal 2004 l'indagine è stata profondamente ristrutturata. Si è passati da una rilevazione che raccoglieva le informazioni la prima settimana del trimestre ad una rilevazione effettuata tutte le 13 settimane del trimestre. Il passaggio dalla rilevazione trimestrale a quella continua è stata l'occasione per ristrutturare l'indagine anche in termini di contenuti e metodologici.

Nel primo caso, si sono ampliati i contenuti informativi e vi è stato un pieno adeguamento alle definizioni Eurostat.

In relazione alla tecnica di rilevazione, la RCFL è effettuata con l'ausilio di un questionario elettronico e la tecnica di rilevazione mista CAPI/CATI, mentre in precedenza l'indagine era eseguita attraverso interviste *face to face* e un questionario cartaceo¹³. L'utilizzo di un questionario elettronico ha permesso un maggior controllo del processo di rilevazione migliorando decisamente la qualità dell'informazione raccolta.

Tra gli aspetti innovativi introdotti con la nuova indagine uno riguarda la rilevazione del salario mensile dei lavoratori dipendenti. Come è noto, la retribuzione è un quesito che comporta maggiori problemi di rilevazione per la delicatezza del-

* Di Gabriella Maria Grassia, ricercatore Istat, Federica Pintaldi, ricercatore Istat, Luciana Quattrociochi, primo ricercatore Istat.

13 Vedi Grassia G., Pintaldi, F. e Quattrociochi L., 2004.

l'informazione richiesta. I soggetti sono reticenti a dichiarare il proprio reddito sia per paura di eventuali controlli sia per invasione della sfera privata. D'altra parte il salario è una variabile molto importante per lo studio del mercato del lavoro, rappresentando una delle dimensioni legate alla qualità dello stesso.

La retribuzione mensile da lavoro dipendente era una variabile già prevista come opzionale nel regolamento comunitario 1575/2000 ed è stata poi confermata nel nuovo regolamento 430/2005. Negli ultimi anni Eurostat ha incoraggiato e finanziato i paesi membri a svolgere sperimentazioni *ad hoc* al fine di rilevare questa informazione in modo sistematico. L'obiettivo è di rendere nel regolamento questa variabile obbligatoria¹⁴. Considerate le difficoltà di rilevare il reddito da lavoro autonomo, per il momento l'obiettivo è arrivare alla rilevazione sistematica del salario mensile dei lavoratori dipendenti.

In Italia, con la nuova rilevazione sulle forze di lavoro, si è iniziata a sperimentare la possibilità di rilevare questa informazione. In particolare, nel corso degli ultimi due trimestri del 2004 è stata condotta una sperimentazione *ad hoc* al fine di testare la possibilità di rilevare questa variabile individuando la formulazione più adeguata. Si sono analizzate le mancate risposte al quesito sulla retribuzione in relazione alle diverse formulazioni della domanda e alla tecnica di indagine impiegata. Inoltre, disponendo di due rilevazioni sulle stesse unità, si sono analizzate le risposte fornite da soggetti appartenenti al panel per valutare la disponibilità a fornire l'informazione in due successive occasioni di indagine.

L'utilizzo del questionario elettronico ha agevolato notevolmente la sperimentazione permettendo in automatico il cambiamento nella formulazione dei quesiti e nella sequenza delle domande da porre all'intervistato. Inoltre la gestione dei salti in automatico ha permesso di contenere le mancate risposte dovute ad errori di somministrazione o dimenticanze dell'intervistatore.

Attualmente è in corso la fase di validazione dei dati ed è prevista la diffusione dei risultati nel 2007.

¹⁴ Nell'ultimo *working group* Eurostat si ribadisce la volontà di rendere la variabile obbligatoria. Rimane la difficoltà nel trovare una definizione armonizzata. Considerati i diversi sistemi di tassazione e di prelievo fiscale vigenti nei paesi membri, in alcuni casi per i lavoratori è più facile dichiarare il salario netto, in altri quello lordo, in altri ancora una via di mezzo. Per venire incontro alle diverse esigenze, la proposta è di trasformare la variabile in decili di modo che la definizione adottata (lordo o netto) assuma minor peso (Doc.: Eurostat/F2/LAMAS/27/05).

1.2 IL DISEGNO DELLA SPERIMENTAZIONE SULLA RETRIBUZIONE MENSILE

La sperimentazione ha avuto inizio la prima settimana del terzo trimestre 2004 ed è proseguita fino alla tredicesima settimana del quarto trimestre. Come anticipato, le domande sul guadagno da lavoro percepito il mese precedente sono rivolte ai soli dipendenti. I quesiti sulla retribuzione vengono posti alla fine della sezione C, dedicata all'attività lavorativa principale.

All'inizio della sezione sulla retribuzione, al fine di ridurre al minimo le mancate risposte parziali, una breve presentazione introduce le domande sul guadagno e ricorda al rispondente l'importanza che queste informazioni hanno per l'intera collettività¹⁵.

Da luglio 2004 a dicembre 2004 sono state sperimentate quattro formulazioni della domanda sulla retribuzione. Esse riguardano la diversa combinazione di due aspetti: a) guadagno netto/lordo; b) richiesta del guadagno puntuale o in classi di retribuzione (vedi tabella 1.1).

Trimestre	Settimane	Formulazione	
		Netto/Lordo	Puntuale/in classi
Terzo	1-8	netto	puntuale e in classi solo per <i>non sa</i> e <i>non risponde</i>
Terzo	9-13	netto	in classi
Quarto	1-4	lordo	puntuale e in classi solo per <i>non sa</i> e <i>non risponde</i>
Quarto	5-9	lordo	in classi
Quarto	10-13	netto	in classi (girate)

Tabella 1.1
Disegno della sperimentazione sulla retribuzione

In tutte le quattro formulazioni sono state escluse dal guadagno percepito (netto o lordo) il computo delle eventuali mensilità aggiuntive (tredicesima, quattordicesima, ecc.) e le voci accessorie non percepite regolarmente tutti i mesi (straordinari, incentivi, ecc.).

Le modalità di risposta “*non sa*” e “*non risponde*”, sempre previste, consentono rispettivamente di misurare le difficoltà incontrate nel fornire questa informazione o la volontà dei rispondenti ad eludere la domanda. A tale proposito, per contenere il ricorso al “*non sa*” e “*non risponde*” è stata molto curata la formazione degli intervistatori sia CAPI che CATI. In particolare è stato indicato di ricorrere alla modalità “*non sa*” solo in casi di effettiva impossibilità da parte del rispondente a

¹⁵ Il testo utilizzato è il seguente: “La prossima domanda si riferisce al guadagno ricevuto il mese scorso per questo lavoro. Si tratta di un'informazione molto importante perché permette di valutare l'equità delle retribuzioni, il rispetto del minimo contrattuale, e le differenze di guadagno tra i lavoratori italiani e i lavoratori degli altri paesi europei”.

quantificare l'ammontare di quanto è stato percepito. Il ricorso alla modalità "*non risponde*" è stato, invece, consigliato solo nel caso in cui il rifiuto del rispondente avrebbe potuto comportare una interruzione definitiva dell'intervista.

È stato inoltre sottolineato che, ogni qualvolta non fosse stato possibile risalire ad una indicazione puntuale del guadagno mensile, era sempre meglio una ragionevole stima effettuata dal rispondente piuttosto che una mancata risposta. Per rispondere con più precisione alla domanda sulla retribuzione la consultazione della busta paga rappresenta un ausilio di cui il rispondente può sempre avvalersi. Tale possibilità viene esplicitata attraverso una specifica domanda. In molti casi, infatti, le mancate risposte parziali o imprecisioni nel riportare il valore della retribuzione sono dovute a difficoltà oggettive a rispondere per problemi di ricordo o di calcolo, ad esempio quando i rispondenti svolgono un lavoro per un numero di ore molto variabile, oppure vengono pagati settimanalmente o a ore anziché una volta al mese. In circa un terzo dei casi gli intervistati hanno consultato la busta paga. Ciò ha consentito un riscontro oggettivo della retribuzione da lavoro dichiarata.

1.3 L'ANALISI DELLE MANCATE RISPOSTE PARZIALI: DIVERSA FORMULAZIONE DEI QUESITI, TECNICA DI RILEVAZIONE, FASE DI INTERVISTA

La prima formulazione sperimentata ha riguardato l'importo netto e la rilevazione puntuale del valore fornito. Solo se alla domanda sull'importo puntuale l'intervistato rispondeva "non sa" o "non risponde" se ne attivava un'altra in cui si chiedeva il guadagno in classi. L'analisi dei risultati riguarda le famiglie intervistate nelle prime otto settimane del terzo trimestre 2004. Gli occupati con un rapporto di lavoro alle dipendenze che hanno risposto alla sezione sono stati 28.418.

In generale, la combinazione dei due quesiti ha permesso di conseguire buoni risultati. È stato, infatti, raggiunto un alto tasso di risposta che al termine di questa prima fase della sperimentazione si è attestato all'81,5%. Il tasso di risposta alla prima domanda in cui si chiedeva l'importo netto e puntuale è stato del 68,2%, mentre il secondo quesito in classi ha permesso di recuperare un ulteriore 13,3%. Complessivamente la mancata risposta ad entrambi i quesiti è stata del 18,5%. Più alta la quota di chi dichiara di non conoscere l'informazione (9,6%) rispetto a chi oppone un rifiuto (8,9%).

L'incidenza delle mancate risposte dipende anche dalla tecnica di somministrazione e dalla fase di intervista. Le non risposte alla domanda sulla retribuzione risulta-

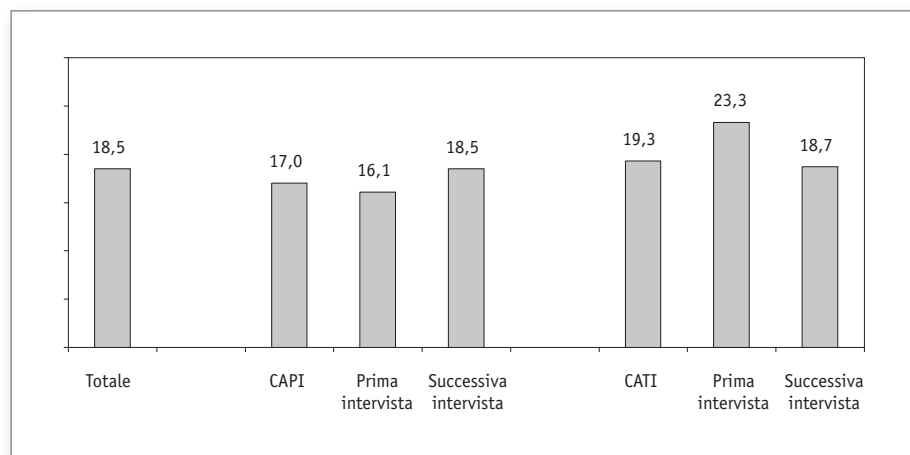


Figura 1.1
Incidenza percentuale delle non risposte al quesito sulla retribuzione prima formulazione (netta esatta e rilancio in classi) per tecnica e wave di intervista

no di poco superiori (+2,3%) in caso di intervista condotta con tecnica CATI.

L'analisi delle non risposte, in prima o successiva intervista, è influenzato dal fatto che nella maggior parte dei casi la prima intervista è condotta in modalità CAPI, mentre le successive interviste con tecnica CATI. In generale, si riscontra un minor numero di mancate risposte nel caso di prime interviste condotte faccia a faccia (16,1%) rispetto a quelle condotte con tecnica telefonica (23,3%). Nel caso di reintervista non si notano, invece, differenze sostanziali dovute alle tecniche di raccolta dei dati: la mancata risposta è in entrambi i casi attestata a circa il 18%.

È da sottolineare, però, che la fase di intervista agisce diversamente per la due tecniche. Nel caso di intervista condotta con modalità CAPI le non risposte aumentano passando dalla prima alla successiva intervista (dal 16,1% al 18,5%). Per le interviste telefoniche, al contrario, le mancate risposte sono più elevate in prima intervista (23,3% vs. 18,7%). Tale andamento particolare può in parte dipendere dalla diversa composizione delle famiglie che rispondono. Si tenga presente, infatti, che le successive interviste condotte in modalità CAPI riguardano solo le famiglie senza telefono e quelle con mancata intervista alla precedente wave. Pertanto la minore propensione a dichiarare la retribuzione in successiva intervista CAPI può dipendere anche dal fatto che i soggetti intervistati identificano un particolare gruppo, per il quale si riscontra una maggiore reticenza a rispondere.

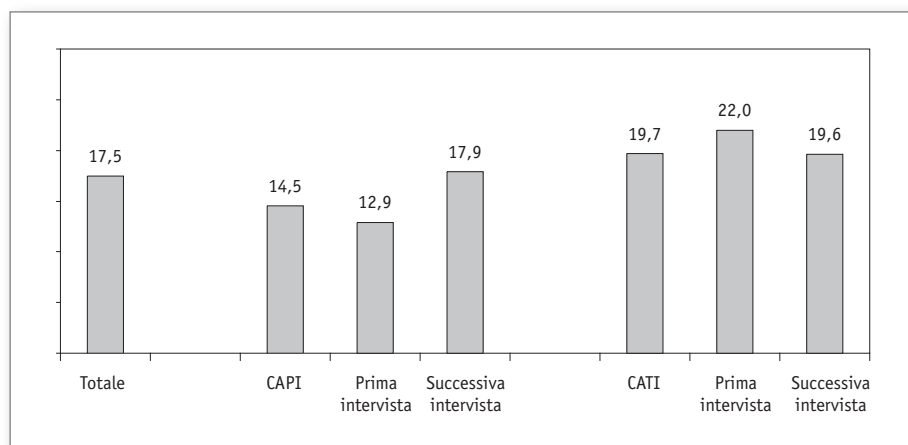
Dalla nona alla tredicesima settimana del terzo trimestre viene realizzata la seconda fase della sperimentazione, nella quale il guadagno netto è stato rilevato esclusivamente in classi. In questo caso hanno risposto alla sezione 18.652 occupati. Si voleva testare se la richiesta dell'informazione in modo meno dettagliato aumentasse la disponibilità complessiva a rispondere.

Si assiste ad un generale peggioramento. Il tasso di risposta alla domanda in cui si chiedeva l'importo netto in classi è stato del 79,2%. Un risultato considerato tutto sommato al di sotto delle aspettative.

Le mancate risposte salgono al 20,8%. Non si segnalano differenze sostanziali rispetto ai rifiuti: si sottrae volontariamente alla risposta l'8,9% dei rispondenti; i "non sa" salgono e superano il 10%. Si riscontra un aumento di mancate risposte per entrambe le tecniche di somministrazione utilizzate (19,5% e 21,6% rispettivamente per CAPI e CATI) con un netto peggioramento nella reintervista. Nel corso delle prime quattro settimane dell'ultimo trimestre del 2004, la terza fase della sperimentazione riprende la tecnica del rilancio attraverso il ricorso combinato a due quesiti. A differenza dalla prima fase, però, viene richiesto l'importo lordo. Rispondono alla sezione 15.025 occupati alle dipendenze.

In generale, migliorano i tassi di risposta (82,5%) rispetto alla fase di sperimentazione immediatamente precedente. La combinazione dei due quesiti ha permesso di conseguire risultati analoghi a quelli della prima fase sperimentale. Il tasso di risposta alla prima domanda in cui si chiedeva l'importo lordo e puntuale è stato del 62%; il secondo quesito in classi ha permesso di recuperare un ulteriore 20,5%. Complessivamente, la mancata risposta ad entrambi i quesiti è stata del 17,5%. Scendono per la prima volta i rifiuti che passano dall'8,9% delle

Figura 1.2
Incidenza percentuale delle non risposte al quesito sulla retribuzione terza formulazione (lorda esatta e rilancio in classi) per tecnica e wave di intervista

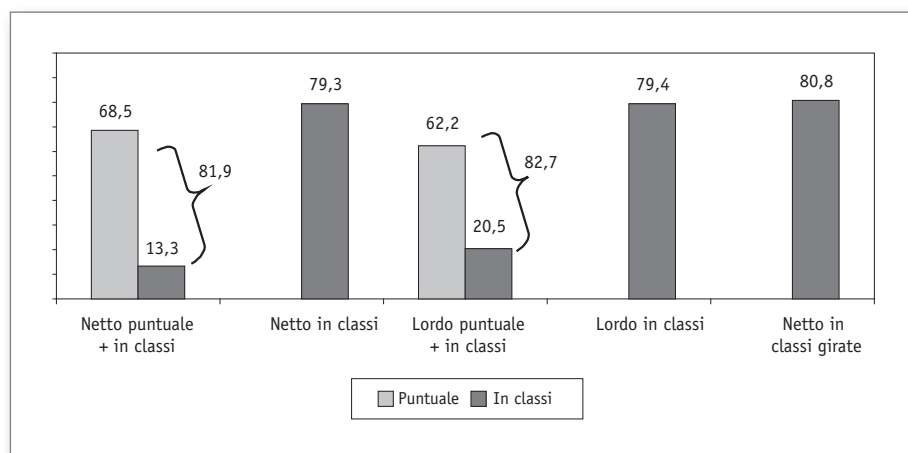


prime due sperimentazioni al 7,1% di questa terza fase.

In particolare, miglioramenti significativi si registrano nel caso di interviste CAPI. Le mancate risposte, in tal caso, scendono al 14,5%. Diversamente i tassi di risposta relativi all'intervista telefonica restano sostanzialmente stabili (vedi figura 1.2).

In realtà, più che alla diversa formulazione dei quesiti, i miglioramenti registrati in questa fase per la tecnica CAPI sono da attribuire agli interventi formativi effettuati sul *field* in tutte le regioni per sensibilizzare gli intervistatori Istat sull'importanza strategica di questa informazione. La costruzione di un indicatore *ad hoc* sulle mancate risposte ai quesiti sulla retribuzione per intervistatore ha permesso inoltre di smascherare alcuni rilevatori che eludevano il problema imputando direttamente le modalità di risposta "non sa" e "non risponde" senza porre la domanda.

Figura 1.3
Incidenza
percentuale delle
risposte nelle
diverse fasi della
sperimentazione



A novembre, tra la quinta e la nona settimana del quarto trimestre, si è realizzata la quarta fase della sperimentazione. Analogamente a quanto già sperimentato in precedenza è stato rilevato l'importo lordo rilevato esclusivamente in classi. I rispondenti cui viene sottoposta la nuova formulazione dei quesiti sono 14.505.

L'analisi dei risultati mostra un nuovo peggioramento. Il tasso di risposta diminuisce rispetto alla terza fase di sperimentazione e si attesta al 79,4%. Le mancate risposte risalgono al 20,6% nonostante i rifiuti volontari a rispondere scendano al 6,6%, il più basso livello mai raggiunto durante l'intera sperimentazione.

Ancora una volta sono le interviste condotte con tecnica CAPI a far registrare le migliore *performance* in termini di contenimento delle mancate risposte. Nelle interviste telefoniche, invece, i miglioramenti conseguiti grazie al contenimento dei rifiuti sono controbilanciati da un aumento della modalità di risposta "non sa" che passa dall'11,4% della prima fase di sperimentazione al 19,1% della quarta ed ultima fase. Infine, nell'ultima sperimentazione condotta tra la nona e la tredicesima settimana del quarto trimestre del 2004, ai 14.506 lavoratori alle dipendenze viene chiesto di fornire l'importo netto rilevato in classi. Rispetto alla seconda fase di sperimentazione le classi sono ordinate in senso decrescente, si passa cioè dalle classi di retribuzione maggiori a quelle più basse.

Il tasso di risposta segna una leggera crescita (80,8%) rispetto a quello realizza-

to sia nella seconda fase (netto in classi) sia nella quarta fase (lordo in classi), ma è comunque inferiore a quelli conseguiti nel corso della prima e della terza fase nelle quali si chiedeva l'importo esatto (netto o lordo). Ciò conferma la non utilità, in termini di tasso di risposta, della richiesta del retribuzione da lavoro in classi piuttosto che l'importo esatto.

In sintesi, confrontando i risultati delle sperimentazioni fin qui condotte, si può dedurre che le migliori *performance* in termini di tassi di risposta si sono ottenuti nel corso della prima e della terza fase sperimentale. In entrambe si è fatto ricorso alla strategia di utilizzare due quesiti.

1.3 L'analisi delle mancate risposte parziali: diversa formulazione dei quesiti, tecnica di rilevazione, fase di intervista

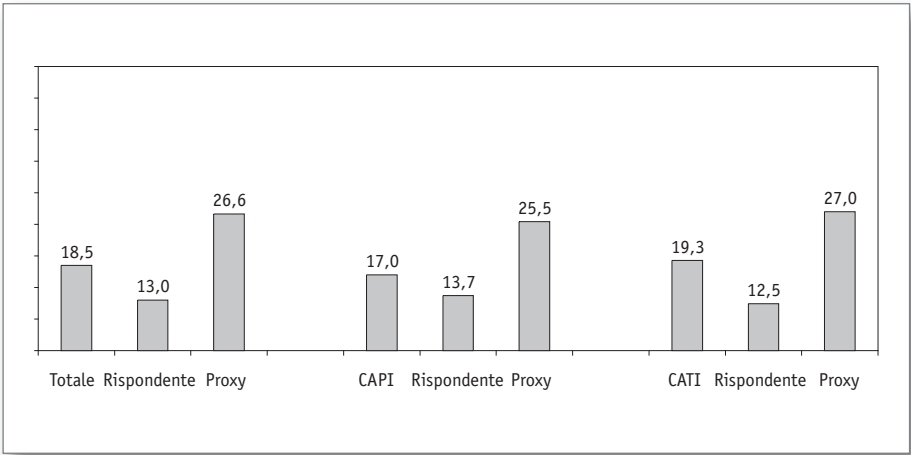


Figura 1.4
Incidenza percentuale delle non risposte al quesito sulla retribuzione prima formulazione (netta esatta e rilancio in classi) per tecnica di intervista e chi risponde all'intervista

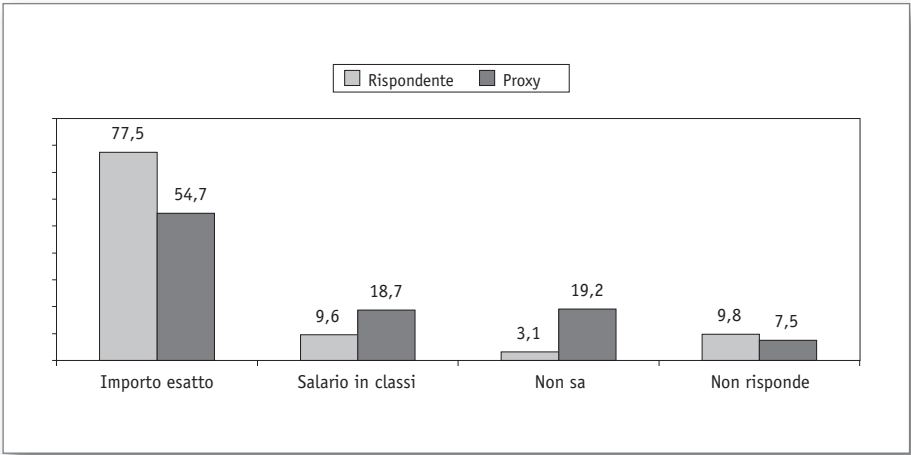


Figura 1.5
Percentuale di risposte e non risposte al quesito sulla retribuzione prima formulazione (netta esatta e rilancio in classi) per chi risponde all'intervista

Da segnalare le differenze nei tassi di risposta all'importo puntuale. Il numero di rispondenti in grado di fornire l'importo puntuale netto (prima fase) è stato sensibilmente più alto rispetto a coloro che nel corso della terza fase di sperimentazione hanno fornito l'importo lordo puntuale (68,5% vs. 62,2%). Si evidenzia dunque una difficoltà oggettiva nel determinare la risposta corretta. Nel guadagno lordo, infatti, vanno considerati anche le ritenute assistenziali, quelle previdenziali e le imposte il cui ammontare è spesso volte ignorato dai rispondenti. Pertanto la retribuzione lorda introduce elementi di maggiore indeterminatezza rispetto al vero importo della retribuzione percepita con una sicura limitazione nell'usabilità dei dati in fase di analisi dei risultati.

Peraltro, in relazione alla retribuzione netta le risposte alla domanda direttamente in classi sono maggiori quando le classi di retribuzione sono ordinate da quella più elevata e quella più bassa (confronto tra seconda e quinta fase). Tale risultato è utile per definire le classi della domanda di rilancio, ossia quella posta nel caso non sia stato fornito l'importo puntuale.

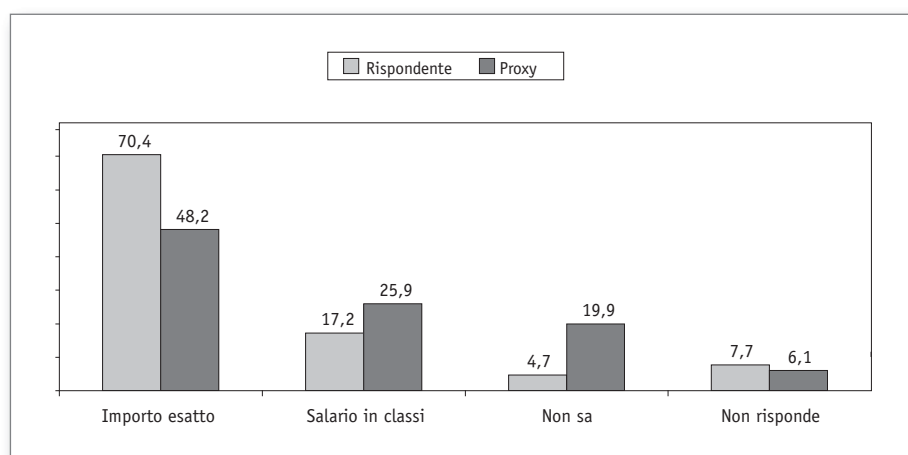
In generale, anche a fronte di quesiti che possono essere percepiti come delicati dagli intervistati, la graduale diminuzione dei rifiuti conferma che le resistenze a rispondere si possono superare affinando le tecniche di comunicazione e convincimento a collaborare. Inoltre, un altro elemento determinante è anche l'esperienza maturata dagli intervistatori nel corso di tutta la sperimentazione.

Effetti sulle non risposte: le caratteristiche del rispondente

Lo studio delle non risposte in relazione alle caratteristiche dell'intervistato tiene necessariamente conto di chi risponde all'intervista, direttamente l'interessato o un altro componente della famiglia. Nella figura 1.4 si riportano i risultati sintetici relativi alla prima formulazione.

Come si può notare, la differenza più elevata si registra con riferimento al sog-

Figura 1.6
Percentuale di
risposte e non
risposte al
quesito sulla
retribuzione terza
formulazione
(lorda esatta e
rilancio in classi)
per chi risponde
all'intervista



getto che risponde all'intervista: la percentuale di non risposte raddoppia passando dai casi in cui risponde direttamente l'intervistato a quelli di intervista *proxy* (13% vs. 26%). Quando la domanda è posta direttamente all'interessato la mancata risposta è dovuta soprattutto alla scelta del soggetto di non rispondere; al contrario nei casi di interviste *proxy* prevalgono nettamente i "non sa" (figura 1.5).

1.3 L'analisi delle mancate risposte parziali: diversa formulazione dei quesiti, tecnica di rilevazione, fase di intervista

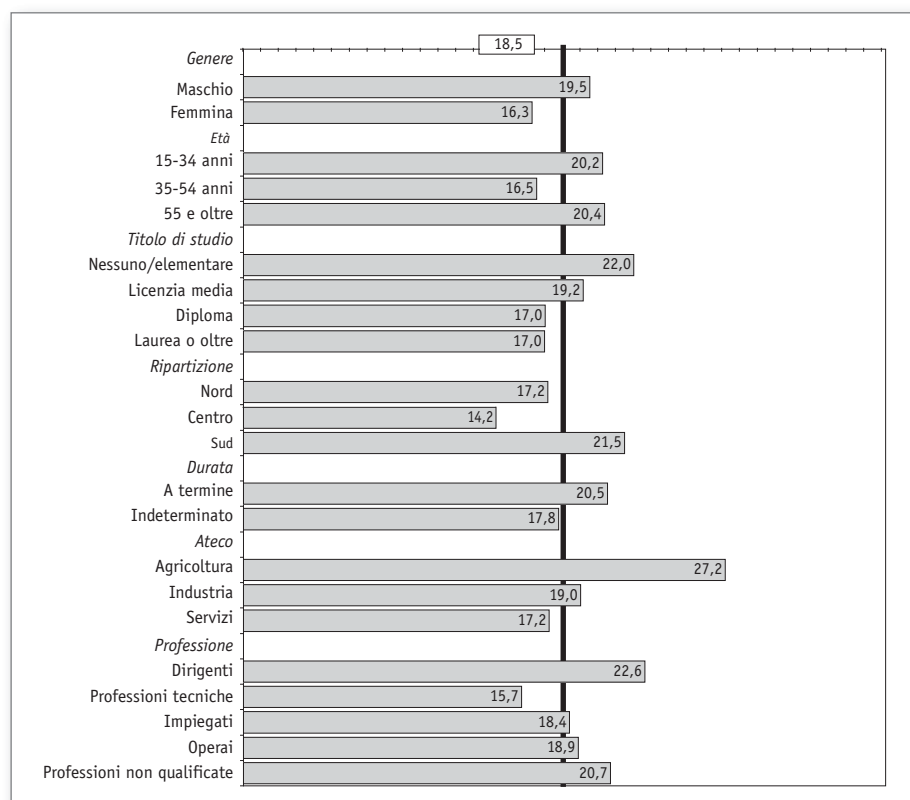


Figura 1.7
Incidenza percentuale delle non risposte al quesito sulla retribuzione prima formulazione (netta esatto e rilancio in classi) per caratteristiche dell'intervistato

Pertanto, oltre a problemi connessi alla reticenza a dichiarare la retribuzione percepita, nel caso di intervista *proxy* si riscontra una difficoltà oggettiva per il fatto che il soggetto intervistato non conosce la risposta. Difatti, le risposte in termini di retribuzione esatta risultano molto inferiori quando si tratta di un'intervista *proxy* (54,7% contro il 77,5% nel caso di risposta diretta). L'analisi dei risultati, dunque, evidenzia che la tecnica del rilancio in classi esercita un forte effetto di recupero rispetto alla difficoltà del rispondente a fornire l'importo puntuale. In particolare, la domanda in cui si chiede la retribuzione in classi per chi non ha risposto alla retribuzione esatta si rileva utile soprattutto per recuperare l'informazione nei casi di intervista *proxy*. Il familiare, che risponde al posto dell'interessato, fornisce l'informazione sul guadagno in classi in misura doppia (18,7%) rispetto all'interessato (9,6%).

Al contrario, la domanda rivolta ai diretti interessati conferma nella maggioranza dei casi la ferma volontà di non rispondere. Infatti, il 9,8% rifiuta.

Per la terza formulazione, retribuzione lorda esatta e rilancio in classi, rimane la forte differenza in relazione a chi fornisce l'informazione e si accentua il divario in base alla modalità di somministrazione dell'intervista. La maggiore difficoltà nel fornire la retribuzione lorda è presente soprattutto in caso di intervista telefonica: quando l'informazione è fornita da un familiare diverso dall'interessato ben il 28,2% dei rispondenti CATI “*non sa*” o “*non risponde*” contro il 20,8% degli intervistati CAPI.

Pertanto, si riscontra un maggiore ricorso alla risposta in classi di retribuzione anziché esatta anche quando risponde direttamente l'interessato: 17,2% vs. 9,6% in caso di retribuzione netta. Si conferma, dunque, una maggiore difficoltà nel dichiarare la retribuzione lorda esatta, il che può comportare una minore attendibilità della stima.

Complessivamente, passando dalla prima fase di sperimentazione all'ultima, nel caso delle interviste CAPI si assiste ad un *trend* decrescente delle mancate risposte quando risponde direttamente l'interessato: si passa dal 13,7% della prima formulazione all'8,7% dell'ultima. Contrariamente a ciò, le interviste telefoniche presentano, nel tempo e nelle diverse fasi di sperimentazione, non solo un andamento sicuramente altalenante ma anche un'evidente tendenza al peggioramento. Nel caso di informazioni raccolte con tecnica CATI, quando risponde direttamente l'interessato, nella prima fase sperimentale la mancata risposta è del 12,5%, rimane sostanzialmente stabile nella seconda e terza fase, raggiunge un massimo del 17% nella quarta ridiscende poi al 14,9% nell'ultima. Anche nel

1.3 L'analisi delle mancate risposte parziali: diversa formulazione dei quesiti, tecnica di rilevazione, fase di intervista

Caratteristiche intervistato	Risponde	Non risponde	Totale	Differenza	
	a	b	c	(a-c)	(b-c)
	(23.262)	(5.156)	(28.418)		
Ripartizione					
Nord	50,9	47,6	50,3	0,6	-2,7
Centro	16,9	12,6	16,1	0,8	-3,5
Sud	32,2	39,8	33,6	-1,4	6,2
Totale	100,0	100,0	100,0		
Genere					
Maschi	56,6	62,0	57,6	-1,0	4,4
Femmine	43,4	38,0	42,4	1,0	-4,4
Totale	100,0	100,0	100,0		
Età					
15-34 anni	33,5	38,3	34,4	-0,9	4,0
35-54 anni	57,8	51,6	56,7	1,1	-5,1
55 anni e più	8,7	10,1	9,0	-0,2	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0		
Istruzione					
Nessuno	0,8	1,3	0,9	-0,1	0,4
Licenza elementare	7,1	8,7	7,4	-0,3	1,4
Licenza media	33,6	36,0	34,1	-0,4	1,9
Diploma	46,2	42,6	45,5	0,6	-2,9
Laurea e oltre	12,4	11,4	12,2	0,2	-0,8
Totale	100,0	100,0	100,0		

Tabella 1.2
Caratteristiche degli intervistati per risposta sulla retribuzione prima formulazione (netta esatta e rilancio in classi), percentuali di colonna

segue

segue
Tabella 1.2
*Caratteristiche
degli intervistati
per risposta sulla
retribuzione
prima
formulazione
(netta esatta e
rilancio in
classi),
percentuali di
colonna*

Caratteristiche intervistato	Risponde	Non risponde	Totale	Differenza	
	a	b	c	(a-c)	(b-c)
	(23.262)	(5.156)	(28.418)		
<i>Occupazione</i>					
Dirigenti	1,5	2,0	1,6	-0,1	0,4
Professioni tecniche	29,3	24,6	28,4	0,9	-3,9
Impiegati	28,0	28,5	28,1	-0,1	0,4
Operai	28,6	30,0	28,9	-0,3	1,2
Professioni non qualificate	11,2	13,2	11,6	-0,4	1,6
Forze armate	1,3	1,7	1,4	-0,1	0,3
Totale	100,0	100,0	100,0		
<i>Durata</i>					
A termine	13,1	15,3	13,5	-0,4	1,8
Indeterminato	86,9	84,7	86,5	0,4	-1,8
Totale	100,0	100,0	100,0		
<i>Ateco</i>					
Agricoltura	2,9	4,9	3,3	-0,4	1,6
Industria	25,3	24,5	25,1	0,1	-0,6
Costruzioni	7,1	9,8	7,6	-0,5	2,2
Servizi	64,6	60,7	63,9	0,7	-3,2
Totale	100,0	100,0	100,0		

caso in cui il rispondente è un *proxy* il CAPI mostra una *performance* migliore rispetto alle interviste condotte con tecnica CATI. Infatti, se entrambe le tecniche partono inizialmente con un 25% di mancate risposte, il CAPI raggiunge poi buone performance mentre il CATI mostra dei limiti nella capacità di recupero. In relazione alle caratteristiche dell'intervistato, nella figura 1.7 si riportano i principali risultati per la prima formulazione esaminata.

L'area geografica di appartenenza identifica differenti contesti culturali. Tradizionalmente nel Sud del paese, tra le altre cose, si manifesta una più bassa propensione da parte degli individui a dichiarare aspetti riguardanti la sfera privata. Ciò si riflette anche nella reticenza a dichiarare la retribuzione da lavoro, più alta rispetto al Centro-Nord (21,5% vs. 16,5%). Con riguardo alle caratteristiche socio-demografiche dell'intervistato le mancate risposte risultano più elevate tra gli uomini, nelle classi di età 15-34 anni e in quella di 55 anni e oltre, e soprattutto per i soggetti con basso livello di istruzione.

Con riguardo alle caratteristiche del lavoro svolto, le non risposte risultano maggiori tra i dipendenti con lavoro a termine in confronto a quelli che svolgono hanno un lavoro permanente (20,5% vs. 17,8%). In questo caso la stabilità del lavoro potrebbe comportare una maggiore facilità a calcolare la retribuzione per-

	Formulazione		V.a.	%
	III trimestre	IV trimestre		
A	Netto esatto	Lordo esatto	6.008	29,6
B	Netto esatto	Lordo in classi	6.385	31,4
C	Netto in classi	Lordo in classi	1.584	7,8
D	Netto in classi	Netto in classi girate	6.335	31,2

Tabella 1.3
Formulazioni adottate sulle stesse unità nelle due differenti waves di intervista

cepita mensilmente. In effetti, tale differenza è dovuta alla più elevata incidenza dei “non sa” tra i lavoratori a termine (13,2% vs. 9,1%) piuttosto che a quella dei “non risponde” che diviene addirittura meno frequente (7,3% contro 8,6% tra chi svolge un lavoro permanente).

In base alla professione esercitata la reticenza a dichiarare la retribuzione percepita risulta maggiore sia tra i dirigenti sia tra chi svolge un lavoro non qualificato (rispettivamente 22,6% e 20,7%). In entrambi i casi si può supporre che la maggiore propensione a non rispondere possa dipendere dalla minore disponibilità nel dichiarare una retribuzione sensibilmente diversa da quella media. Infine, l'incidenza delle non risposte è più frequente per i soggetti che lavorano nei settori dell'agricoltura e delle costruzioni (27,2% e 23,3%), ossia nei settori dove si registra una minore regolarità del lavoro.

Peraltro, i risultati sono in parte influenzati dalla diversa incidenza delle interviste proxy a seconda del profilo dell'intervistato. Ripetendo l'analisi considerando solo i casi i cui il soggetto ha risposto direttamente ai quesiti, il profilo dei non rispondenti emerge più nitidamente. Si ridimensionano le differenze di genere e la percentuale di non risposte per la classe di età 15-34 anni diviene simile al dato medio; in entrambi i casi la più elevata non risposta sulla retribuzione era dovuta ad una maggiore incidenza di interviste proxy. Diversamente, si conferma una maggiore reticenza a dichiarare la retribuzione nel Sud, per gli intervistati con

Tabella 1.4
*Tassi di risposta
sulle stesse unità
in due trimestri
differenti*

Tabella 1.4 *Tassi di risposta sulle stesse unità in due trimestri differenti*

		Formulazione	Risponde esatto		Risponde in classi		Non sa		Non risponde		Totale
			V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	
A	III trimestre	Netto esatto	4.263	71,0%	737	12,3%	516	8,6%	492	8,2%	6.008
	IV trimestre	Lordo esatto	3.384	56,3%	1.495	24,9%	766	12,7%	363	6,0%	
B	III trimestre	Netto esatto	4.416	69,2%	826	12,9%	559	8,8%	584	9,1%	6.385
	IV trimestre	Lordo in classi	0	0,0%	4.947	77,5%	1.058	16,6%	380	6,0%	
C	III trimestre	Netto in classi	0	0,0%	1.343	84,8%	121	7,6%	120	7,6%	1.584
	IV trimestre	Lordo in classi	0	0,0%	1.197	75,6%	290	18,3%	97	6,1%	
D	III trimestre	Netto in classi	0	0,0%	5.123	80,9%	665	10,5%	547	8,6%	6.335
	IV trimestre	Netto in classi girate	0	0,0%	5.153	81,3%	765	12,1%	417	6,6%	

Tabella 1.5 Tassi di risposta sulle stesse unità in due trimestri differenti per chi risponde all'intervista

Formulazione	Risponde/risponde		Risponde/non risponde		Non risponde/risponde		Non risponde/non risponde	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
<i>Formulazione A - Netto esatto - Lordo esatto</i>								
III trimestre - IV trimestre								
Rispondente - Rispondente	2.107	80,8	215	8,2	190	7,3	96	3,7
Rispondente - Proxy	793	66,6	247	20,8	78	6,6	72	6,1
Proxy - Rispondente	503	64,3	65	8,3	173	22,1	41	5,2
Proxy - Rispondente	841	58,9	229	16,0	194	13,6	164	11,5
<i>Formulazione B - Netto esatto - Lordo in classi</i>								
III trimestre - IV trimestre								
Rispondente - Rispondente	2.135	77,7	281	10,2	209	7,6	123	4,5
Rispondente - Proxy	731	61,7	285	24,1	93	7,8	76	6,4
Proxy - Rispondente	588	65,2	87	9,6	165	18,3	62	6,9
Proxy - Rispondente	834	53,8	301	19,4	192	12,4	223	14,4
<i>Formulazione C - Netto in classi - Lordo in classi</i>								
III trimestre - IV trimestre								
Rispondente - Rispondente	559	80,4	79	11,4	35	5,0	22	3,2
Rispondente - Proxy	196	62,2	77	24,4	15	4,8	27	8,6
Proxy - Rispondente	138	67,6	22	10,8	28	13,7	16	7,8
Proxy - Rispondente	189	51,1	83	22,4	37	10,0	61	16,5

segue

Tabella 1.5
Tassi di risposta
sulle stesse unità
in due trimestri
differenti per chi
risponde
all'intervista

Tabella 1.5
*Tassi di risposta
sulle stesse unità
in due trimestri
differenti per chi
risponde
all'intervista*

segue **Tabella 1.5** *Tassi di risposta sulle stesse unità in due trimestri differenti per chi risponde all'intervista*

Formulazione	Risponde/risponde		Risponde/non risponde		Non risponde/risponde		Non risponde/non risponde	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
<i>Formulazione D - Netto in classi - Netto in classi girate</i>								
III trimestre - IV trimestre								
Rispondente - Rispondente	2.248	79,7	209	7,4	259	9,2	105	3,7
Rispondente - Proxy	813	66,0	245	19,9	98	8,0	76	6,2
Proxy - Rispondente	496	60,1	76	9,2	194	23,5	59	7,2
Proxy - Rispondente	829	56,9	207	14,2	216	14,8	205	14,1

almeno 55 anni e per quelli con lavoro a termine; altresì si accentuano le differenze in relazione al titolo di studio, alla professione esercitata e al settore di attività economica.

Se in termini di incidenze si evidenziano differenze significative in base all'area geografica e alle caratteristiche dell'intervistato, per valutare gli effetti in termini di distorsione della stima occorre confrontare le similarità/differenze tra gli intervistati per i quali si dispone dell'informazione e coloro per i quali risulta mancante.

Ebbene, con riferimento alle stesse variabili utilizzate per calcolare le incidenze di mancata risposta, analizziamo i profili dei due gruppi di intervistati (tabella 1.2). Tra i non rispondenti si riscontra un maggior peso soprattutto dei soggetti residenti al Sud (+6,2%), degli uomini (+4,4%), dei giovani (+4% nella classe 15-34 anni), degli intervistati con medio-bassa istruzione (+3,7% hanno conseguito fino alla licenza media). In relazione alle caratteristiche lavorative, invece, le differenze risultano meno elevate.

Ad ogni modo, complessivamente il profilo dei soggetti per i quali l'informazione è assente risulta abbastanza simile a quello del campione complessivo.

Inoltre, il risultato ancor più rilevante riguarda il profilo dei soggetti per i quali si dispone dell'informazione. In questo caso, infatti, il profilo è pressoché lo stesso di quello relativo al totale degli intervistati.

Le differenze sono sempre inferiori al 2% oscillando tra il -1,4% del Sud e il +1,1% dei soggetti con età compresa tra i 35-54 anni.

Tabella 1.6
*Esiti di risposta
sulle stesse unità
in due trimestri
per tecnica di
intervista*

Tabella 1.6 *Esiti di risposta sulle stesse unità in due trimestri per tecnica di intervista*

Formulazione	Risponde/risponde		Risponde/non risponde		Non risponde/risponde		Non risponde/non risponde	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
<i>Formulazione A - Netto esatto - Lordo esatto</i>								
III trimestre - IV trimestre								
CATI-CATI	473	71,9	39	5,9	58	8,8	88	13,4
CAPI-CAPI	2.313	70,3	367	11,2	401	12,2	210	6,4
CATI-CATI	1.458	70,8	350	17,0	176	8,5	75	3,6
<i>Formulazione B - Netto esatto - Lordo in classi</i>								
III trimestre - IV trimestre								
CATI-CATI	478	73,4	41	6,3	67	10,3	65	10,0
CAPI-CAPI	2.541	66,3	536	14,0	451	11,8	302	7,9
CATI-CATI	1.269	66,6	377	19,8	141	7,4	117	6,1
<i>Formulazione C - Netto in classi - Lordo in classi</i>								
III trimestre - IV trimestre								
CATI-CATI	104	77,0	8	5,9	12	8,9	11	8,1
CAPI-CAPI	496	66,8	130	17,5	53	7,1	63	8,5
CATI-CATI	482	68,2	123	17,4	50	7,1	52	7,4
<i>Formulazione D - Netto in classi - Netto in classi girate</i>								
III trimestre - IV trimestre								
CATI-CATI	502	71,7	27	3,9	105	15,0	66	9,4
CAPI-CAPI	1.839	67,6	308	11,3	358	13,2	216	7,9
CATI-CATI	2.045	70,2	402	13,8	304	10,4	163	5,6

Tabella 1.7 Tassi di risposta al netto dell'effetto proxy e dell'effetto tecnica*

Formulazione	Risponde/ risponde	Non risponde/ risponde	Risponde/ non risponde	Non risponde/ non risponde
Netto esatto/lordo esatto (A)	1026	88	99	38
	82,0%	7,0%	7,9%	3,0%
Netto esatto/lordo in classi (B)	1129	110	132	66
	78,6%	7,7%	9,2%	4,6%
Netto in classi/lordo in classi (C)	210	7	33	7
	81,7%	2,7%	12,8%	2,7%
Netto in classi/netto in classi girate (D)	830	83	80	42
	80,2%	8,0%	7,7%	4,1%

* Solo Rispondente-Rispondente, CATI-CATI.

Tabella 1.7
Tassi di risposta
al netto
dell'effetto proxy
e dell'effetto
tecnica*

In prima istanza, dunque, l'analisi di tali risultati evidenzia che l'utilizzo dell'informazione dei soli soggetti per i quali si dispone della risposta sulla retribuzione non dovrebbe comportare una distorsione sistematica nella stima complessiva di questa variabile. Tali risultati sono altresì di ausilio per preparare un piano di imputazione delle mancate risposte.

1.4 L'ANALISI LONGITUDINALE DELLE MANCATE RISPOSTE

Delle 20.132 unità intervistate nei due trimestri, il 30% circa è stato intervistato nel terzo trimestre con una domanda sul salario netto puntuale e nel quarto trimestre con una domanda sul salario lordo sempre puntuale (A); un altro 30% circa è stato intervistato nel terzo trimestre sempre con una domanda sul salario netto e puntuale, mentre nel quarto trimestre con una domanda sul salario lordo con modalità di risposta in classi (B); un altro 30% nel terzo trimestre ha risposto alla domanda sul salario netto in classi, mentre nel quarto trimestre al salario netto in classi rigirate (D); infine l'8% circa è stato intervistato nel terzo trimestre con una domanda sul salario netto in classi, mentre nel quarto trimestre con una domanda sul salario lordo in classi (C).

Il poter analizzare le risposte dello stesso individuo sottoposto a due stimoli differenti, ovvero a differenti formulazioni delle domande, ha consentito di individuare l'effetto delle stesse sul tasso di risposta.

Dal confronto diretto tra le differenti formulazioni la migliore risulta essere quella con la richiesta del retribuzione netta da esprimere in modo puntuale. In media il tasso di risposta più alto corrisponde proprio al netto puntuale (la media del tasso di risposta della formulazione A e B del terzo trimestre è 82,7%; la media della formulazione C del terzo trimestre e D del terzo e quarto è 82,3%).

Dalla tabella 1.4 emerge con evidenza che passando dalla richiesta del retribuzione netta a quella del retribuzione lorda la percentuale di “non sa” aumenta sensibilmente, e diminuisce in modo molto lieve la percentuale dei “non risponde”. Inoltre l'aumento dei “non sa” è più alto per la retribuzione lorda in classi.

Nella tabella 1.5 è mostrato l'effetto delle risposte *proxy* sul tasso di risposta alla domanda sulla retribuzione.

ALLEGATO 1
QUESTIONARIO DELLA SPERIMENTAZIONE SULLA RETRIBUZIONE MENSILE
DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Script C3

La prossima domanda si riferisce al guadagno ricevuto il mese scorso per questo lavoro. Si tratta di un'informazione molto importante perché permette di valutare l'equità delle retribuzioni, il rispetto del minimo contrattuale, e le differenze di guadagno tra i lavoratori italiani e i lavoratori degli altri paesi europei

C63a Per rispondere più facilmente se desidera può consultare la busta paga del mese scorso. Vuole?

- Sì |_| 1
- No |_| 2
- Non viene rilasciata busta paga |_| 3

Per il programma: (filtro per C63)

se trimestre=3 2004 e settimana di riferimento=1,2,3a,3b,4,5,6,7,8 passare a C63;

se trimestre=3 2004 e settimana di riferimento=9,10,11,12,13 passare a C64;

se trimestre=4 2004 e settimana di riferimento=1,2,3,4 passare a C64a;

se trimestre=4 2004 e settimana di riferimento=5,6,7,8,9 passare a C64b;

se trimestre=4 2004 e settimana di riferimento=10,11,12,13 passare a C64;

C1 **α** Qual è stata la retribuzione *netta* che "NOME" ha ricevuto il mese scorso per questo lavoro? 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.)

Per il programma: presenza di help in linea

Per l'Intervistatore: ATTENZIONE L'IMPORTO DEVE ESSERE IN EURO

Per il programma: se B3<>1, cioè per tutti tranne i cassaintegrati

β Mi può dire a quanto ammonta l'indennità di cassa integrazione **netta** che "NOME" ha ricevuto il mese scorso?

Per il programma: se B3=1, cioè per i cassaintegrati

Euro |_|_|_|_|,00 (passare a C65)

Non sa |9|9|9|7| (passare a C64)

Non risponde |9|9|9|8| (passare a C64)

C64 **α** Qual è stata la retribuzione *netta* che "NOME" ha ricevuto il mese scorso per questo lavoro? 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.)

Per il programma: se B3<>1 e C63=blank, cioè per tutti tranne i cassaintegrati per il percorso che non passa per la C63

β. Mi può dire a quanto ammonta l'indennità **netta** di cassa integrazione che "NOME" ha ricevuto il mese scorso?

Per il programma: se B3=1 e C63=blank, cioè per i cassaintegrati per il percorso che non passa per la C63

y Può indicarmi in quale delle seguenti classi di reddito:

Per il programma: se C63<>blank, cioè per il percorso che passa per la C63

Per l'intervistatore: leggere le risposte

Per il programma: se trimestre=4 2004 e settimana di riferimento=10,11,12,13 visualizzare le modalità da 1 a 8 in ordine inverso

meno di 500 euro	1 _ (passare a C65)
da 500 a 799	2 _ (passare a C65)
da 800 a 950	3 _ (passare a C65)
da 951 a 1.050	4 _ (passare a C65)
da 1.051 a 1.200	5 _ (passare a C65)
da 1.201 a 1.400	6 _ (passare a C65)
da 1.401 a 1.700	7 _ (passare a C65)
oltre 1.700	8 _ (passare a C65)
Non sa	997 _ (passare a C65)
Non risponde	998 _ (passare a C65)

C64aα Qual è stata la retribuzione *lorda* che "NOME" ha ricevuto il mese scorso per questo lavoro? 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.)

Per il programma: presenza di help in linea

Per l'intervistatore: ATTENZIONE L'IMPORTO DEVE ESSERE IN EURO

Per il programma: se B3<>1, cioè per tutti tranne i cassaintegrati

β. Mi può dire a quanto ammonta l'indennità di cassa integrazione *lorda* che "NOME" ha ricevuto il mese scorso?

Per il programma: se B3=1, cioè per i cassaintegrati

Euro	_ _ _ _ ,00 (passare a C65)
Non sa	9 9 9 9 7 (passare a C64b)
Non risponde	9 9 9 9 8 (passare a C64b)

C64bα Qual è stata la retribuzione *lorda* che "NOME" ha ricevuto il mese scorso per questo lavoro? 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.)

Per il programma: se B3<>1 e C64a=blank, cioè per tutti tranne i cassaintegrati per il percorso che non passa per la C64a

β. Mi può dire a quanto ammonta l'indennità di cassa integrazione *lorda* che "NOME" ha ricevuto il mese scorso?

Per il programma: se B3=1 e C64=blank, cioè per i cassaintegrati per il percorso che non passa per la C64a

y Può indicarmi in quale delle seguenti classi di reddito:

Per il programma: se C64<>blank, cioè il percorso che passa per la C64a

Per l'intervistatore: leggere le risposte

Meno di 650 euro	1 _
da 651 a 1.050	2 _
da 1.051 a 1.250	3 _

da 1.251 a 1.400	4		
da 1.401 a 1.600	5		
da 1.601 a 2.000	6		
da 2.001 a 2.300	7		
oltre 2.300	8		
Non sa	997		
Non risponde	998		

capitolo 2

LE DONNE TRA 35 E 45 ANNI TRA FAMIGLIA E LAVORO: CRITICITÀ E ASPETTATIVE*

2.1 UN SEGMENTO DI POPOLAZIONE IMPORTANTE

Nell'ambito dei paesi occidentali, l'Italia, in comune con altri paesi dell'Europa mediterranea, presenta valori particolarmente bassi sia dei tassi di partecipazione femminile alla forza lavoro sia dei livelli di fecondità. Pur non ignorando la presenza di specificità culturali, la minor partecipazione femminile italiana al mercato del lavoro, ed il maggior *gap* tra occupazione maschile e femminile in Italia rispetto agli altri paesi dell'Unione europea, sembra in larga misura poter essere ricondotta ad una particolare difficoltà nel contesto italiano di conciliazione tra lavoro e famiglia, soprattutto in presenza di figli, e lavoro extradomestico. In Italia i bassi livelli di occupazione femminile accompagnati da bassi livelli di fecondità evidenziano proprio nella conciliazione lavoro-famiglia uno degli elementi di forte criticità del mercato del lavoro femminile, comportando oltre ad un costo individuale, dovuto alla rinuncia per molte donne a realizzarsi in ambito lavorativo, anche un rilevante costo sociale.

La conseguenza di tale difficoltà di conciliazione comporta quindi spesso una rinuncia per le donne italiane a realizzarsi in uno dei due ambiti: quello familiare e quello lavorativo. La rigidità dei carichi familiari e la configurazione del mercato del lavoro continuano ad agire in misura importante sui percorsi lavorativi delle donne. Sebbene infatti, queste abbiano recuperato almeno in parte lo svantaggio sul mercato del lavoro in termini di livello dei tassi di occupazione, le caratteristiche della forza lavoro femminile, le collocazioni professionali e l'elevato *turnover* delle donne denunciano una perdurante criticità delle biografie femminili. In particolare, in questa occasione viene presentata un'analisi approfondita sul segmento di donne tra 35 e 45 anni. Tale insieme di donne vive una fase del ciclo di vita del tutto particolare: da un lato si trovano ad aver sperimentato ad età via

* Di Gianlorenzo Bagatta e Romina Fraboni dell'Istituto nazionale di statistica (Roma), Alessandro Rosina dell'Università Cattolica (Milano).

via più avanzate alcune fasi cruciali del loro ciclo di vita (completamento degli studi, uscita dalla famiglia d'origine, matrimonio o unione, figli) e dall'altro si trovano ad affrontare un mercato del lavoro ancora fortemente segmentato e sfavorevole ad un solido inserimento femminile. Per tali donne la questione della conciliazione lavoro-famiglia rappresenta una priorità quotidiana.

Il lavoro, dopo aver presentato i dati utilizzati per l'analisi (par. 2.2) e un quadro dettagliato delle caratteristiche strutturali (condizioni familiari e occupazionali) di questa parte della popolazione, tenendo conto anche delle specificità territoriali (par. 2.3), prende in considerazione le condizioni delle occupate (par. 2.4) e delle non occupate (par. 2.5). Delle prime analizziamo la posizione rispetto al mercato del lavoro (ramo di attività economica, posizione professionale, impiego part-time o full-time, a termine o a tempo determinato,) ma anche le percezioni sulla possibilità di stabilizzare un lavoro precario, le possibilità di carriera e quelle di cambiare lavoro nel breve periodo. In secondo luogo per le non occupate vengono indagati i motivi della non occupazione, le intenzioni di lavorare nei 3 anni successivi l'intervista e la soddisfazione per la condizione attuale e per la gestione dei carichi domestici.

Successivamente, il par. 2.6 è dedicato allo studio delle intenzioni di fecondità nel breve e lungo periodo, anche in considerazione degli effetti che l'arrivo di un figlio potrebbe avere su una serie di fattori (situazione economica, abitativa, lavorativa). Il paragrafo finale è dedicato alla discussione e alle conclusioni.

I dati presentati analizzano parte delle informazioni desunte dall'indagine multiscope sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali 2003" e maturate grazie alla convenzione stipulata tra Istat e Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nell'ambito di tale convenzione, gli obiettivi riguardano la ricostruzione retrospettiva delle biografie lavorative; le intenzioni e le aspettative rispetto all'ingresso e ritiro dal mercato del lavoro, la progressione di carriera, la conciliazione lavoro-famiglia; le norme e i valori rispetto alla famiglia di origine, unione/matrimonio, figli; la divisione dei ruoli, l'affidamento e cura dei figli e agli altri familiari; gli aiuti ricevuti dalla famiglia; la permanenza dei giovani adulti nella famiglia di origine.

Il progetto si articola in due azioni fondamentali:

- un'indagine trasversale realizzata tra dicembre 2003 e gennaio 2004 tramite moduli *ad hoc* inseriti all'interno dell'indagine multiscope "Famiglia e soggetti sociali", rivolti agli individui di 18-64 anni di età per un complesso di 15.667 uomini e 16.207 donne;
- un'indagine di ritorno su circa 10.000 individui tra 18 e 64 anni intervistati nell'indagine trasversale effettuata nel 2006.

2.2 LA STRUTTURA FAMILIARE E LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE

Le donne nella fascia d'età qui considerata sono oltre cinque milioni. Nella grande maggioranza dei casi (oltre il 70%) si tratta di donne con figli (tabella 2.1).

Il processo di transizione allo stato adulto, ed in particolare l'uscita dalla famiglia di origine e l'entrata in prima unione, si conclude generalmente prima dei 30 anni. La continua posticipazione degli eventi che caratterizzano l'acquisizione dei ruoli adulti sta portando però sempre più donne a sperimentare dopo i 30 anni alcuni eventi cruciali, in particolare il matrimonio. Inoltre in Italia l'unione coniugale continua ad essere la sede privilegiata per la nascita dei figli. Ne consegue che al processo di posticipazione del matrimonio corrisponde un progressivo spostamento dopo i 30 anni dell'arrivo del primo figlio, e, dopo i 35, dell'arrivo del secondo.

Ciò fa ritenere che relativamente poche delle nubili nella fascia d'età qui considerata si sposteranno ed avranno figli, mentre è da prevedere che una parte rilevante di donne in coppia avrà il primo e/o figli successivi al primo (con conseguenti ricadute in termini di comportamenti, aspettative ed intenzioni in ambito lavorativo).

La "strategia" di posticipazione e recupero connota in particolare le donne del Centro-Nord Italia. Ciò consente di concentrare tempo ed energie nella realizzazione e nel consolidamento in ambito lavorativo fino ai 30 anni ed oltre per poi provare successivamente a conciliare la posizione professionale raggiunta con ruoli di moglie e madre. Nel Mezzogiorno più spesso invece, in parte anche per motivi culturali, le donne si trovano di fronte all'alternativa tra lavoro e realizzazione di una famiglia. Inoltre le minori opportunità lavorative nel Mezzogiorno portano molte donne a circoscrivere la loro realizzazione in ambito familiare. È infatti maggiore in tale ripartizione la quota di donne in coppia con figli, ed è anche maggiore il numero di figli (tabelle 2.1 e 2.2). In particolare nel Sud, nella fascia d'età qui considerata, più di due donne su tre hanno almeno due figli, mentre nel Centro-Nord la maggioranza delle donne ha al massimo un figlio.

Mentre nel Centro-Nord acquisiscono particolare visibilità le donne *single* e monogenitore, nel Mezzogiorno sensibile è soprattutto l'incidenza delle donne che vivono ancora con i genitori, condizione quest'ultima che ha sì radici storiche ma è anche favorita da minori opportunità di realizzazione femminile al di fuori delle mura domestiche.

Tabella 2.1

*Donne di 35-45
anni per contesto
familiare e
ripartizione
territoriale
(composizione
percentuale e
valori assoluti in
migliaia)*

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole	Italia
Single	8,1	7,6	7,9	3,4	6,8	6,7
Figlie	6,4	6,2	6,8	8,2	9,6	7,2
Coppia con figli	67,9	68,8	66,3	77,3	73,3	70,6
Coppia senza figli	10,1	10,8	9,8	5,4	5,4	8,5
Monogenitore	7,5	6,6	9,2	5,6	5,0	6,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
V.a. (000)	1.380	945	1.031	1.238	574	5.168

Tabella 2.2

*Donne di 35-45
anni per numero
di figli e
ripartizione
territoriale
(composizione
percentuale e
valori assoluti in
migliaia)*

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole	Italia
0	24,9	24,1	27,5	17,9	21,7	23,3
1	30,3	29,0	25,4	13,8	16,8	23,6
2	35,5	36,3	39,3	48,6	44,3	40,5
3	7,6	9,0	6,6	16,4	12,4	10,3
4+	1,7	1,6	1,2	3,3	4,7	2,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
V.a. (000)	1.380	945	1.031	1.238	574	5.168

Gli uomini con occupazione nella fascia di età 35-45 risultano essere circa il 95% nel Centro-Nord e poco meno dell'85% nel Sud-Isole.

Per quanto riguarda le donne, quelle in condizione di occupata nella fascia d'età qui considerata sono circa il 60% (tabella 2.3). Mentre nel Nord si supera il 70%, le occupate sono la minoranza nel Mezzogiorno (poco più del 40%). Il divario tra tassi di occupazione maschili e femminili è quindi particolarmente accentuato nel Mezzogiorno, dove la condizione di famiglia monoreddito risulta quella più comune.

Mentre nel Centro-Nord le disoccupate sono complessivamente poco più del 3% e le casalinghe circa il 25%, le donne in tali condizioni raddoppiano nel Mezzogiorno. In particolare, nel Sud e nelle Isole circa la metà delle donne tra i 35 ed i 45 anni è casalinga. Inoltre, mentre nel Centro-Nord oltre due casalinghe su tre hanno avuto nel passato esperienze di occupazione (69%), nel Mezzogiorno ben tre casalinghe su quattro non hanno mai avuto un lavoro remunerato.

Ciò può essere letto come indice del fatto che l'entrata e l'uscita dal mercato del lavoro è più comune nel Centro-Nord, mentre la situazione rimane molto più rigida nel Mezzogiorno e polarizzata tra i due estremi di chi, da una parte, ha un lavoro (come vedremo in prevalenza pubblico) e tende a mantenerlo e chi, dall'altra, non ha mai lavorato e si dedica completamente alla famiglia.

Esiste una forte relazione tra tipologia familiare e partecipazione al mercato del lavoro. Diminuisce l'occupazione femminile all'aumentare dei figli. La quota massima di occupate è tra le *single* (84,4%) e minima tra quelle che vivono in coppia con figli

(54,7%) e la quota diminuisce all'aumentare dei figli (65% con 1 figlio, 53% con 2 figli, 40% con 3 figli e più). Nel Centro-Nord, le occupate salgono a circa il 90% tra le *single*, mentre per le donne in coppia con figli si arriva a circa i due terzi. Analogamente nel Mezzogiorno si passa da livelli di occupazione attorno ai due terzi per le *single*, a poco più di una donna su tre tra le donne in coppia con figli (tabella 2.3). Particolarmente rilevante appare la quota di non occupate tra chi vive ancora con i genitori (come figlie) nel Mezzogiorno. Ciò sembra confermare l'impressione che una quota sensibile di donne del Sud e delle Isole scelga di rimanere in età relativamente avanzata nella famiglia di origine anche per difficoltà di trovare occupazione.

2.2 La struttura familiare e la condizione occupazionale

Tabella 2.3
Donne di 35-45 anni per condizione lavorativa, contesto familiare e ripartizione territoriale (composizione percentuale e valori assoluti in migliaia)

	Single	Figlie	Coppia con figli	Coppia senza figli	Monogenitore	Totale
<i>Nord</i>						
Occupata	87,4	81,4	67,3	79,3	85,9	72,3
In cerca di occupazione	7,4	4,2	2,5	4,1	2,6	3,1
Casalinga	1,0	6,4	29,5	14,9	11,1	22,9
Altro	4,2	8,0	0,8	1,8	0,5	1,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
V.a. (000)	184	147	1.587	242	165	2.325
<i>Centro</i>						
Occupata	94,2	84,0	63,3	77,0	70,3	69,1
In cerca di occupazione	1,9	10,0	2,4	6,0	9,6	3,9
Casalinga	2,9	1,8	33,5	15,4	20,1	25,9
Altro	0,9	4,2	0,8	1,5	0,0	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
V.a. (000)	81	70	684	101	94	1.030
<i>Sud-Isole</i>						
Occupata	67,6	47,5	36,0	53,5	57,8	40,6
In cerca di occupazione	13,0	19,0	5,2	3,9	12,9	7,1
Casalinga	15,7	20,9	57,4	39,4	25,4	49,6
Altro	3,8	12,7	1,4	3,3	3,8	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
V.a. (000)	81	157	1.377	98	98	1.811
<i>Italia</i>						
Occupata	84,4	67,6	54,7	73,0	74,1	60,6
In cerca di occupazione	7,4	11,5	3,5	4,5	7,3	4,7
Casalinga	4,9	11,6	40,8	20,4	17,4	32,9
Altro	3,3	9,3	1,0	2,0	1,3	1,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
V.a. (000)	346	374	3.648	441	357	5.166

2.3 UN RITRATTO DELLE DONNE OCCUPATE

Le donne con un'occupazione nella fascia d'età 35-45 sono più di tre milioni (pari al 60,6% delle donne nella stessa classe d'età). La stragrande maggioranza (quasi l'80%) possiede un lavoro alle dipendenze (tabella 2.4). L'unica altra posizione che supera il 5% (con punte del 10% nel Mezzogiorno) è quella delle "lavoratrici in proprio". Sia imprenditrici che lavoratrici con contratto di collaborazione coordinata e continuativa sono su valori molto esigui. Poco più alta è la quota di libere professioniste (tabella 2.4). Abbastanza differente è la configurazione delle posizioni professionali tra gli uomini. Tra loro meno del 70% ha un lavoro dipendente, il 18% ha un lavoro in proprio e imprenditori e liberi professionisti hanno ciascuno un peso del 5%, mentre coloro che hanno un contratto di collaborazione coordinata e continuativa superano l'1% solo al Centro.

Si conferma quindi che i contratti atipici, pur poco diffusi (almeno in questa fascia d'età), caratterizzano soprattutto il mondo del lavoro femminile.

Tabella 2.4
Donne occupate di 35-45 anni per posizione professionale e ripartizione territoriale (composizione percentuale e valori assoluti in migliaia)

	Nord	Centro	Sud-Isole	Italia
Alle dipendenze:	81,9	75,5	77,9	79,5
dirigente, libero professionista, imprenditore, direttivo, quadro	6,6	5,5	5,1	6,0
insegnante	8,8	8,1	20,5	11,4
impiegata	41,0	40,2	32,0	38,6
operaia	24,2	19,4	19,2	21,9
altro	1,3	2,3	1,1	1,5
Collaborazione coordinata e continuativa	1,6	3,0	2,5	2,1
Prestazione d'opera occas.	0,4	0,0	0,6	0,4
Imprenditore	2,2	2,0	2,5	2,2
Libero professionista	3,9	6,6	3,2	4,4
Lavoratore in proprio	7,5	9,9	11,2	8,9
Socio di coop.	0,8	0,7	0,4	0,7
Coadiuvante	1,7	2,2	1,7	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
V.a. (000)	1.682	713	735	3.130

Relativamente al settore di attività economica (tabella 2.5), l'insieme di pubblica amministrazione, istruzione, sanità ed altri servizi raccoglie oltre il 50%, salendo a poco meno di due donne su tre nel Mezzogiorno. Il settore commerciale e quello industriale sono invece più comuni tra le donne residenti al Nord e al Centro. L'impiego femminile nell'agricoltura nel Mezzogiorno continua ad essere rilevante.

	Nord	Centro	Sud-Isole	Italia
Agricoltura	1,7	4,4	8,2	3,8
Industria	19	11,6	6,2	14,3
Costruzioni	1,6	2,3	1	1,6
Commercio	19,8	20	15	18,7
Trasporti	2,1	4,1	1,3	2,4
Intermediaz.	4,9	5,1	3,5	4,6
Pubblica amm.	10,4	13,7	14,9	12,2
Istruz., sanità, altri servizi sociali	23,3	21,9	35,9	25,9
Altri servizi	17,2	17	14	16,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
V.a. (000)	1.682	713	735	3.130

Tabella 2.5
Donne occupate di 35-45 anni per attività economica e ripartizione territoriale (composizione percentuale e valori assoluti in migliaia)

Per un quarto delle donne occupate (quasi 800 mila in valore assoluto) nella fascia qui considerata il lavoro è a tempo parziale (lo è per meno del 5% tra gli uomini). Tale modalità è un po' più diffusa nel Centro-Nord, ed è adottata in particolare da circa un terzo delle donne con figli (tabella 2.6). Emerge dunque che le donne con figli più facilmente non lavorano e se lavorano più facilmente scelgono, o si ritrovano ad avere un lavoro a tempo parziale.

	Single	Figlie	Coppia con figli	Coppia senza figli	Mono-genitore	Totale
Nord	11,2	15,6	33,6	18,4	21,5	27,4
Centro	20,7	25,4	31,0	8,6	20,5	26,0
Sud-Isole	12,5	19,1	19,8	16,1	37,4	20,3
Italia	13,9	18,9	29,6	15,7	24,7	25,4

Tabella 2.6
Donne occupate di 35-45 anni che lavorano a tempo parziale per contesto familiare e ripartizione territoriale (valori su 100 donne con le stesse caratteristiche)

Le donne che lavorano dichiarano in assoluta maggioranza di essere soddisfatte del loro attuale lavoro e lo ritengono inoltre interessante. Ciò vale soprattutto per le libere professioniste, mentre si scende sensibilmente in particolare per le lavoratrici che svolgono una prestazione d'opera occasionale (tabella 2.7). Anche il tempo parziale sembra essere in qualche misura legato ad una minor soddisfazione ed interesse per il lavoro attuale.

Tabella 2.7
Donne occupate di 35-45 anni per posizione occupazionale, lavoro a tempo pieno o a tempo parziale e soddisfazione e interesse per il lavoro (valori su 100 donne con le stesse caratteristiche)

	Soddisfazione	Interesse
<i>Posizione occupazionale</i>		
Alle dipendenze	85,7	84,7
Collaborazione coordinata e continuativa	80,1	78,8
Prestazione d'opera occasionale	68,7	62,9
Imprenditore	83,6	90,8
Libero professionista	91,7	96,3
Lavoratore in proprio	80,4	79,2
Socio di cooperativa	85,4	87,7
Coadiuvante	72,9	73,8
<i>Lavoro a tempo pieno o a tempo parziale</i>		
Tempo pieno	88,0	87,3
Tempo parziale	76,3	76,1

La soddisfazione delle donne in coppia per il contributo fornito dal marito nel lavoro domestico e familiare e il loro giudizio sul carico complessivo del lavoro domestico e familiare da una parte e dell'attività lavorativa retribuita dall'altra rappresentano due aspetti soggettivi di come le donne si trovano a dover gestire il proprio ruolo all'interno e al di fuori delle mura domestiche.

La stragrande maggioranza delle donne di 35-45 anni non è insoddisfatta della suddivisione con il partner del lavoro domestico, anche se la quota di insoddisfazione aumenta con la presenza di figli. Ciò significa che in presenza di doppio lavoro i mariti tendono comunque a fornire un loro significativo contributo. Il peso domestico maggiore continua a rimanere comunque tradizionalmente a carico delle donne. Di conseguenza il carico complessivo di lavoro su due fronti è riconosciuto essere pesante, e l'aggravio si fa sentire in particolare sulle coppie con figli (tabella 2.8). Per le donne che tentano quindi di conciliare lavoro e figli, pur in quota rilevante scegliendo il part-time, la gestione parallela di entrambi gli ambiti risulta essere particolarmente usurante ed onerosa in termini di tempi ed energie.

	Con figli	Senza figli
Soddisfatte suddivisione tra i partner del lavoro domestico	75,4	86,1
Considerano pesante il carico di lavoro (domestico ed extra)	87,1	71,7

Tabella 2.8
Donne occupate di 35-45 anni in coppia con o senza figli per soddisfazione per la divisione del lavoro domestico e percezione della pesantezza del carico complessivo di lavoro (valori su 100 donne con le stesse caratteristiche)

Per le famiglie italiane il doppio reddito sta diventando sempre più una necessità. Il lavoro femminile, oltre che rispondere ad una esigenza di realizzazione personale è spesso un elemento fondamentale per far quadrare i conti a fine mese. Non meraviglia quindi che tra gli aspetti del lavoro ritenuti importanti (figura 2.1) oltre un terzo risponda il buon guadagno ed il 17% la sicurezza del posto. Oltre un quarto delle donne mette invece in primo piano aspetti più legati alla realizzazione personale (l'interesse per il lavoro, l'essere in sintonia con le proprie capacità, la sensazione di realizzare qualcosa). La particolare difficoltà di conciliazione tra lavoro ed ambito familiare porta ad indicare per circa il 7% dei casi il buon orario (prima ancora di guadagno ed autorealizzazione) come aspetto di primaria importanza del lavoro. Infine, relativamente poche (18%) sono le lavoratrici che concordano con l'affermazione che l'essere casalinga consente alla donna di realizzarsi quanto un lavoro retribuito, a sostegno del desiderio e della volontà delle donne italiane, pur nelle difficoltà di conciliazione e di un'offerta di lavoro non sempre all'altezza delle aspettative, di salvaguardare il proprio ambito di autonomia e di realizzazione extra-domestica.

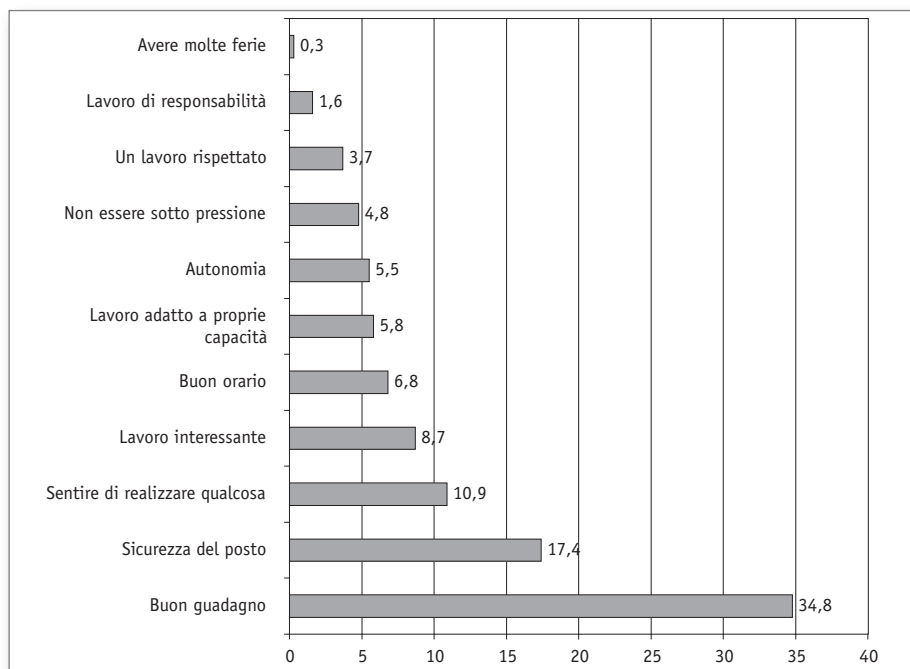


Figura 2.1
Donne di 35-45 anni per aspetti del lavoro ritenuti importanti (valori su 100 donne con le stesse caratteristiche)

2.4 LE OCCUPATE DIPENDENTI

L'insieme delle occupate dipendenti ammonta a circa 2 milioni e mezzo di lavoratrici. Più della metà delle donne nel Mezzogiorno lavora nel settore pubblico (56%), decisamente inferiore invece la quota in tale settore nel Centro (41%) e nel Nord (35%).

In oltre il 75% dei casi le dipendenti sono impiegate ed operaie (cfr. tabella 2.4). Dirigenti e quadri sono meno dell'8%. Tali figure sono un po' più diffuse nel Centro-Nord. Molto rilevante invece la quota delle insegnanti nel Mezzogiorno (oltre una ogni quattro dipendenti), ben oltre il doppio rispetto al Centro-Nord.

Godono regolarmente di una certa flessibilità che consente loro di conciliare lavoro ed esigenze familiari meno del 30% delle donne che vivono nel Centro-Nord e meno del 15% delle donne residenti nell'Italia meridionale e insulare (tabella 2.9). Non può usufruire di alcuna flessibilità, nemmeno in casi eccezionali, oltre una donna su quattro nel Centro-Nord e più di una donna su tre nel Mezzogiorno. Ad eccezione delle insegnanti, che hanno caratteristiche di impiego lavorativo particolari, a fare i conti con una rigidità temporale poco contrattabile (e quindi adattabile alle esigenze della famiglia) sono soprattutto le operaie (tabella 2.10). Tale categoria professionale è inoltre maggiormente soggetta a turni, lavoro serale e durante il fine settimana. Il che significa che il loro tempo di vita deve essere ricavato spesso come residuo del tempo dedicato al lavoro. Dover lavorare a turnazione, effettuare lavoro serale e durante il sabato (e talvolta anche la domenica) riguarda una quota non trascurabile di operaie. Lavorare abitualmente di notte e di domenica è invece molto meno comune, e riguarda soprattutto chi ha maggiori responsabilità e può gestire autonomamente il proprio tempo.

Tabella 2.9
Donne occupate alle dipendenze di 35-45 anni per flessibilità concessa dal datore per ragioni personali (ad es. per adattarsi alle esigenze dei figli) e ripartizione territoriale (composizione percentuali)

	Nord	Centro	Sud-Isole	Italia
No	22,9	24,2	37,3	26,6
Sì, eccezionalmente	43,4	43,1	42,2	43,1
Sì, con regolarità	29,3	28,0	13,9	25,4
Non so	4,4	4,8	6,7	5,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

	Flessibilità non concessa	Caratteristiche del lavoro*				
		A turni	Serale	Notturno	Di sabato	Di domenica
Dirigente, libero professionista, imprenditore, direttivo, quadro	13,7	19,4	26,5	16,0	46,5	21,8
Insegnante	45,0	25,4	10,2	1,1	54,3	2,8
Impiegata	21,5	23,8	21,4	10,0	45,7	20,6
Operaia	29,0	40,3	28,5	10,4	63,4	32,1
Altro	33,8	29,8	33,0	17,9	42,1	34,4
Totale	26,6	28,3	22,4	9,4	51,8	21,5

* Abitualmente o saltuariamente.

Tabella 2.10
Donne occupate alle dipendenze di 35-45 anni per posizione professionale, flessibilità concessa dal datore per ragioni personali (ad es. per adattarsi alle esigenze dei figli) e caratteristiche del lavoro (per 100 donne nella stessa posizione professionale)

Tra le occupate alle dipendenze nella fascia d'età considerata, 325 mila donne possiedono un lavoro a tempo determinato. In particolare si tratta di un lavoro a termine per circa il 10% delle lavoratrici del Centro e del Nord e per circa il 22,7% di quelle del Mezzogiorno. Circa il 40% delle lavoratrici a tempo determinato considera tale condizione come attualmente la più adatta, ma si scende al 26% nel Sud e nelle Isole. Pertanto la maggioranza delle donne possiede un lavoro a tempo determinato non per propria scelta. Inoltre, più del 55% di chi ha lavoro a tempo determinato auspica che nei prossimi tre anni si trasformerà in tempo indeterminato (tabella 2.11).

	Nord	Centro	Sud-Isole	Italia
Non interessato	5,5	20,2	3,6	7,4
Certamente No	9,0	9,6	20,3	13,9
Probabilmente No	26,1	17,9	21,9	22,8
Probabilmente Sì	52,1	47,8	48,5	49,8
Certamente Sì	7,4	4,5	5,7	6,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
V. a. (000)	129	59	137	325

Tabella 2.11
Donne occupate a tempo determinato di 35-45 anni che ritengono possibile che il lavoro diventi a tempo indeterminato nei prossimi 3 anni per ripartizione territoriale (composizione percentuale e valori assoluti in migliaia)

2.5 INTENZIONI ED ASPETTATIVE DI CAMBIAMENTO

La situazione occupazionale osservata tra le rispondenti è tuttavia soggetta a cambiamenti nel corso del tempo. Nell'indagine Famiglia e soggetti sociali 2003, il quadro delle caratteristiche del lavoro viene arricchito dalle informazioni sulla percezione delle lavoratrici a riguardo della loro mobilità sul mercato del lavoro in un arco temporale limitato ai 3 anni successivi all'intervista. Gli aspetti che vengono presi in considerazione sono la possibilità di smettere di lavorare e i relativi motivi, la possibilità di cambiare lavoro e le aspettative di un avanzamento di carriera

Oltre il 15% delle donne occupate pensa che nei prossimi 3 anni potrebbe capitare di smettere di lavorare anche solo per un periodo (tabella 2.12). I motivi più citati sono nell'ordine: motivi familiari (in particolare la nascita di un figlio), fine del contratto, ricerca di un lavoro migliore, cause forza maggiore (licenziamento, chiusura azienda, ecc). Ciascuno di tali motivi supera singolarmente il 20% (sul totale di chi pensa di smettere). È interessante notare che tra chi considera verosimile la possibilità di smettere per nascita di un figlio, ma più ancora per altri motivi familiari, prevalgono (oltre il 50%) le donne in coppia senza figli.

Tabella 2.12
Donne occupate di 35-45 anni per possibilità di un cambiamento nel lavoro nei prossimi 3 anni per motivo e ripartizione territoriale (composizione percentuale)

	Nord	Centro	Sud-Isole	Italia
<i>Smettere di lavorare</i>				
Certamente No	42,2	43,0	51,8	44,7
Probabilmente No	41,4	41,6	29,4	38,7
Probabilmente Sì	15,3	13,6	16,8	15,2
Certamente Sì	1,1	1,7	2,0	1,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Cambiare lavoro</i>				
Certamente No	52,7	57,4	59,0	55,3
Probabilmente No	33,3	28,0	26,1	30,4
Probabilmente Sì	12,2	11,7	13,0	12,3
Certamente Sì	1,8	3,0	1,9	2,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Avere un avanzamento di carriera</i>				
Certamente No	41,0	45,5	47,6	43,6
Probabilmente No	35,8	31,8	31,6	33,9
Probabilmente Sì	21,1	20,7	19,6	20,6
Certamente Sì	2,2	2,1	1,2	1,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Complessivamente sono poco meno del 14% le donne che nella fascia di età considerata intendono cambiare lavoro nei prossimi tre anni. Tra i motivi prevalgono la ricerca di un lavoro più sicuro, di maggior interesse, di una retribuzione migliore. Ciascuno di tali motivi è indicato da oltre un terzo delle donne che pensano di cambiare lavoro.

Ritiene di potere avere un avanzamento di carriera entro i prossimi tre anni oltre il 20% delle donne occupate. Tale proporzione si avvicina ad una su quattro per le donne con lavoro dipendente.

Se si classificano le donne in modo univoco nelle categorie di chi pensa di rimanere nella condizione attuale, ottenere un avanzamento di carriera (mantenendo il lavoro attuale), e chi invece pensa di lasciare l'attuale lavoro per passare ad un altro, oppure uscendo dal mercato del lavoro, la situazione che si ottiene è la seguente: oltre il 40% pensa di sperimentare un qualche cambiamento a breve termine; per meno del 20% si tratta di una promozione; per oltre il 20% si tratta di lasciare l'occupazione attuale, conseguenza quindi di un certo grado di insoddisfazione in termini di valorizzazione personale o di difficoltà di gestione di impegni su altri fronti (soprattutto familiari).

Come ci si poteva attendere la situazione meno tranquilla è quella di chi non ha un contratto a tempo indeterminato. Chi vede margini di miglioramento in seno al lavoro attuale sono invece soprattutto le lavoratrici alle dipendenze e le libere professioniste, ma anche i soci di cooperativa (tabella 2.13). Relativamente alle attività, a vedere nel proprio orizzonte una promozione sono soprattutto le donne che lavorano nella pubblica amministrazione. Meno felice la situazione nei trasporti, comunicazioni, ecc., attività che risente verosimilmente anche di una maggiore incidenza di contratti a tempo determinato.

	Stasi	Avanza	Cambia	Smette	Totale
Alle dipendenze	56,7	20,5	14,7	8,1	100,0
Collaborazione coordinata e continuativa	47,0	0,9	29,1	23,0	100,0
Prestazione d'opera occasionale	41,3	0,0	30,4	28,3	100,0
Imprenditore	66,2	9,8	10,4	13,7	100,0
Libero professionista	64,8	18,5	8,4	8,3	100,0
Lavoratore in proprio	76,2	3,6	12,0	8,1	100,0
Socio di cooperativa	59,8	21,2	14,6	4,4	100,0
Coadiuvante	78,6	1,9	10,7	8,9	100,0
Occupate	59,2	17,9	14,4	8,6	100,0

Tabella 2.13
Donne occupate di 35-45 anni per combinazione della situazione che si prospettano nei prossimi 3 anni, per posizione professionale (composizione percentuale)

Legenda: "Stasi" pensa di rimanere nella condizione attuale; "Avanza": si aspetta di ottenere un avanzamento carriera (mantenendo lavoro attuale); "Cambia": pensa di cambiare lavoro; "Smette": pensa di smettere di lavorare.

Approfondiamo l'analisi sulle determinanti della mobilità lavorativa prendendo distintamente in considerazione: il lasciare il lavoro (distintamente per motivi familiari e per altri motivi), il cambiare lavoro, e l'avanzamento di carriera. Utilizziamo a tal fine un opportuno modello logistico di regressione multipla. I risultati sono riportati in tabella 2.14. La "variabile dipendente" è l'aver risposto affermativamente alla domanda "Lei pensa che nei prossimi 3 anni potrebbe capitarle di smettere di lavorare anche solo per un periodo/cambiare lavoro/avere un avanzamento di carriera?".

Tabella 2.14
*Risultati
dettagliati del
modello logistico
su ritenere
possibile nei
prossimi tre anni:
lasciare (anche
solo per un
periodo) il lavoro
per motivi
familiari; per
motivi di altro
tipo; cambiare
lavoro; ottenere
un avanzamento
di carriera*

	Lasciare per motivi familiari	Lasciare per altri motivi	Cambiare lavoro	Avanzamen- to di carriera
Nord-Ovest	0.24	-0.29 **	-0.05	-0.02
Nord-Est	0.52 **	-0.09	0.04	0.01
Centro				
Sud-Isola	-0.33 *	0.26 **	0.10	0.01
Laurea	0.25	0.04	0.07	0.50 **
Superiori	-0.22	-0.11	0.09	-0.24 **
Fino alle medie				
Tempo pieno				
Tempo parziale	0.31	0.88 **	0.63 **	-0.32 **
Soddisf. insuff.				
Soddisf. Suff.	-0.20 *	-0.45 **	-0.78 **	0.18 **
Agricoltura	0.20	0.09	0.21	-0.24
Industria				
Altri settori	0.31 *	-0.03	0.24 **	0.08
Pubblica amm.	-0.50 *	-0.44 **	-0.56 **	0.47 **
Istruz., sanità, altri servizi sociali	-0.08	0.05	0.00	-0.06
Dirigenti, quadri	0.32	-0.45	-0.42	0.05 **
Insegnante	-0.60	0.12	-0.43 *	-0.27
Impiegato				
Operaio	0.02	-0.12	0.36 **	0.32 *
Appr., domicilio	0.13	0.08	0.50	-0.69
CoCoCo, prest. occ.	0.19	0.79 **	0.61 **	-0.37
Autonomo	-0.16	-0.05	-0.33 **	-0.46 **
Single	-0.22	0.40 **	0.17	0.05
Figlie	-1.04 **	0.26	0.14	0.03
Coppia con figli				
Coppia senza figli	1.03 **	0.02	0.12	-0.24 **
Monogenitore	0.35	-0.37 **	-0.07	0.36 **

Legenda: gli asterischi indicano i livelli di significatività: * al 10%; ** al 5%.

A pensare di lasciare il lavoro (anche temporaneamente) per motivi familiari sono più le donne settentrionali rispetto a quelle meridionali, chi lavora in altri settori rispetto a chi lavora nella pubblica amministrazione, chi è meno soddisfatto del proprio lavoro, chi è in coppia senza figli rispetto a chi vive ancora con i genitori. Pesano quindi su tale scelta da un lato le caratteristiche del lavoro stesso (più o meno garantito) ed il grado di soddisfazione ed interesse per esso, e dall'altro il desiderio di recuperare il tempo perduto in termini di formazione della famiglia dopo una prima fase di investimento in formazione e carriera lavorativa. Sono infatti le donne che più tendono a posticipare la fecondità in età avanzata (soprattutto al Nord) e quelle in coppia senza figli nella fascia d'età qui considerata (35-45 anni) che avvicinandosi alla fine della loro fase riproduttiva pensano di provare in particolare ad avere il loro primo (o eventualmente secondo) figlio. Se a pensare di lasciare per motivi familiari erano soprattutto le donne settentrionali, a lasciare per altri motivi (fine contratto, licenziamento, chiusura dell'azienda, ecc.) sono invece più facilmente le donne meridionali. Come ci si poteva aspettare, a prospettarsi una conclusione dell'attuale impiego nel breve periodo sono inoltre soprattutto le donne con lavoro a tempo parziale e precario (lavoratrici con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e prestatrici d'opera occasionale) e poco soddisfatte delle proprie mansioni. Molto meno chi ha un lavoro più tutelato (come ad esempio nella pubblica amministrazione). Riguardo alla situazione familiare, pensano più facilmente di lasciare le *single* e molto meno le donne monogenitore. Si può pensare che le *single* possiedano una maggiore propensione a lasciare l'attuale lavoro perché tendono ad avere più facilmente lavori flessibili e, più in generale, a sperimentare nel proprio percorso lavorativo aspirando a migliorare la propria condizione lavorativa in assenza di responsabilità familiari.

Sul passare a lavoro diverso da quello attuale pesano in parte le stesse caratteristiche legate al lasciare il lavoro per motivi diversi da quelli familiari. In particolare pensa di cambiare soprattutto chi è insoddisfatto, ha un lavoro a tempo parziale, e non lavora nella pubblica amministrazione. Contano meno invece le caratteristiche familiari e più la posizione. Oltre a chi possiede un lavoro precario (lavoratrici con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e prestatrici d'opera occasionale) a puntare a passare ad un nuovo impiego sono infatti in maggior frequenza gli operai, meno invece autonomi e insegnanti.

Come ci si poteva aspettare, sulla progressione di carriera conta invece il titolo di studio. Ad auspicarsi un miglioramento della propria posizione nell'ambito dell'attuale lavoro sono infatti soprattutto le laureate e molto meno chi ha titolo di studio intermedio (anche rispetto a chi ha titolo basso). Del resto le posizioni più legate ad un aumento della progressione sono le posizioni più alte (dirigenti e quadri) e le più basse (operai), e meno invece gli autonomi. Completa il quadro l'aspettativa di un avanzamento di chi ha un lavoro che lo soddisfa (e sul quale quindi investire maggiormente anche in termini di impegno personale) e chi lavora nella pubblica amministrazione.

Cruciali complessivamente nelle scelte di investimento nel proprio lavoro (quindi negativamente legate a lasciare e a cambiare, e positivamente a mantenere e a progredire come carriera) sembrano essere soprattutto la soddisfazione che si trova nel lavoro e l'impiego alle dipendenze nella pubblica amministrazione in contrapposizione alle nuove, forme meno stabili di impiego (collaborazioni coordinate e continuative, prestazioni d'opera, lavori interinali, ecc.) sempre più comuni e con potenziale impatto problematico sui percorsi di vita femminili.

2.6 UN RITRATTO DELLE DONNE NON OCCUPATE

L'Italia presenta valori del tasso di attività femminile tra i più bassi nell'Unione europea. Nella fascia d'età 35-45 le italiane non occupate sono circa due milioni. In termini relativi, è non occupata meno di una donna su quattro nel Centro-Nord e più di una donna su due nel Sud e nelle Isole (cfr. tabella 2.3). Tra le non occupate in questa fascia d'età dominano decisamente le casalinghe (83%), seguono le disoccupate (12%). Infine, un residuale 5% si dichiara in altra condizione (tabella 2.16). Meno di una donna su quattro (23,4%) tra le non occupate meridionali ha svolto un lavoro in passato, si sale invece ad oltre ad una su tre (36,8%) nel Centro-Nord.

Ma quali sono i fattori che stanno alla base della scelta o necessità di rinunciare ad un impiego remunerato? Quali sono le caratteristiche che contraddistinguono le casalinghe dalle altre categorie? Come percepiscono la loro condizione? Considerano una penalizzazione la rinuncia al lavoro extradomestico? E quali condizioni consentirebbero di conciliare i loro impegni familiari con una realizzazione anche in ambito professionale? Analisi approfondite potranno essere fatte con i dati longitudinali raccolti da questa indagine. Qui forniamo un primo ritratto descrittivo fotografando la loro attuale situazione.

La relazione tra condizione occupazionale e tipologia familiare emerge in modo netto. Se le donne in coppia con figli sono meno di una su tre tra le occupate, si passa ad oltre l'80% tra le non occupate (tabella 2.15). In particolare tra le casalinghe circa il 70% ha due figli e più, mentre nella altre categorie la maggioranza delle donne ha al massimo un figlio (tabella 2.17).

L'avere un lavoro remunerato e l'essere in coppia con più di un figlio sembrano quindi essere per le donne italiane due condizioni tra di loro difficilmente compatibili alla prova dei fatti. Va considerato che nella fascia d'età qui considerata i figli sono ancora generalmente molto piccoli e quindi particolarmente bisognosi di accudimento. Il rischio è però che chi è fuori dal mercato del lavoro in tale fase di vita, difficilmente riesca poi, quando i figli saranno più grandi, a rientrare. Eppure l'aspirazione a non vedersi precludere definitivamente la possibilità di realizzazione oltre che in ambito familiare anche in ambito lavorativo/professionale, come vedremo è elevata.

Tabella 2.15
Donne di 35-45
anni per
condizione
professionale e
per contesto
familiare
(composizione
percentuale e
valori assoluti in
migliaia)

	Occupate	Non occupate	Totale
Single	9,3	2,7	6,7
Figlie	8,1	5,9	7,2
Coppia con figli	63,8	81,0	70,6
Coppia senza figli	10,3	5,8	8,6
Monogenitore	8,5	4,6	6,9
Totale	100,0	100,0	100,0
V. a. (000)	3.130	2.038	5.168

Tabella 2.16
Donne non
occupate di 35-
45 anni per
condizione
professionale e
ripartizione
territoriale
(composizione
percentuale e
valori assoluti in
migliaia)

	Nord	Centro	Sud-Isole	Italia
In cerca di occupazione	11,3	12,7	11,9	11,8
Casalinga	83,0	84,0	83,5	83,3
Altro	5,7	3,3	4,6	4,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
V. a. (000)	643	318	1.077	2.038

Tabella 2.17
Donne non
occupate di 35-
45 anni per
numero di figli e
condizione
(composizione
percentuale)

	Nessun figlio	Un figlio	Due figli	Tre figli	Più di 3 figli	Totale
In cerca di occupazione	35,9	17,4	37,0	8,5	1,2	100,0
Casalinga	10,2	19,2	50,2	16,8	3,7	100,0
Altro	60,9	13,3	14,6	9,2	2,0	100,0

Ad aver cercato lavoro nelle ultime 4 settimane è un modesto 13% (11,7% nel Mezzogiorno, 14,4% nel Centro-Nord), che riflette sostanzialmente il peso delle donne nella posizione di disoccupate (“in cerca di lavoro”) sul totale delle donne non occupate.

Riguardo al motivo della non ricerca di lavoro (che riguarda quindi soprattutto le donne nella posizione di casalinghe) domina in assoluto, come ci si poteva aspettare, il dover “prendersi cura dei figli” (61,2%). Anche il prendersi cura di altri familiari presenta comunque una percentuale di rilievo (8,8%). Il 10% si dichiara invece non interessato o non averne necessità. La differenza più rilevante tra Nord e Sud Italia nei motivi di non lavoro riguarda la risposta “ritiene di non trovare lavoro” indicata da quasi il 12% nel Mezzogiorno (tabella 2.18), presentando invece valori del tutto marginali nel resto del paese.

	Nord	Centro	Sud-Isole	Italia
Per prendersi cura dei figli	64,3	65,7	58,1	61,2
Per prendersi cura di altri familiari	8,1	9,0	9,1	8,8
Ritiene di non riuscire a trovare	1,6	5,6	11,9	7,7
Non interessa/non ha bisogno	11,6	6,7	10,0	10,0
Altro	14,3	13,0	11,0	12,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
V. a. (000)	537	258	911	1.706

Tabella 2.18
Donne non occupate di 35-45 anni che non cercano lavoro per motivi della non ricerca (composizione percentuale e valori assoluti in migliaia)

È curioso comunque notare come la grande maggioranza delle donne in coppia si dichiari soddisfatta della suddivisione del lavoro domestico con il partner, anche se il non possedere un impiego retribuito le porta verosimilmente ad assumersi quasi completamente il carico domestico. Si tratta quindi di un riconoscimento del fatto che non pretendono un maggior coinvolgimento del partner, conseguenza implicita della netta suddivisione dei ruoli adottata (scelta o subita che sia). D'altro canto però segnalano in larga maggioranza che tale carico di lavoro è pesante (tabella 2.19). E ciò vale soprattutto per le donne con figli (tabella 2.20).

Tabella 2.19
Donne non occupate di 35-45 anni in coppia per condizione, soddisfazione per la divisione del lavoro domestico e percezione della pesantezza del carico complessivo (composizione percentuale)

Tabella 2.20
Donne non occupate di 35-45 anni in coppia per soddisfazione della divisione del lavoro domestico e percezione della pesantezza del carico complessivo di lavoro (valori su 100 donne con le stesse caratteristiche)

Tabella 2.19 *Donne non occupate di 35-45 anni in coppia per condizione, soddisfazione per la divisione del lavoro domestico e percezione della pesantezza del carico complessivo di lavoro (composizione percentuale)*

	In cerca di occupazione	Casalinghe	Altro
Soddisfatte suddivisione tra i partner del lavoro domestico	61,9	75,2	86,1
Considerano pesante il carico di lavoro	73,4	75,5	57,6

Tabella 2.20 *Donne non occupate di 35-45 anni in coppia per soddisfazione della divisione del lavoro domestico e percezione della pesantezza del carico complessivo di lavoro (valori su 100 donne con le stesse caratteristiche)*

	Con figli	Senza figli
Soddisfatte suddivisione tra i partner del lavoro domestico	75,4	74,5
Considerano pesante il carico di lavoro	76,2	57,3

È importante infine osservare come a concordare con l'affermazione che l'essere casalinghe consente alla donna di realizzarsi quanto un lavoro retribuito sono solo il 30% delle casalinghe (si scende ulteriormente attorno al 20% per le altre categorie). Ciò significa che la grande maggioranza delle casalinghe ritiene che alla propria condizione corrisponda un sacrificio personale significativo in termini di opportunità di realizzazione, e che quindi per esse l'ideale sarebbe il riuscire a conciliare, se possibile, il ruolo di madre con un impiego extra-domestico.

Oltre il 75% delle casalinghe si dichiara sufficientemente soddisfatto della propria condizione, mentre si scende a meno di una su tre tra le disoccupate.

La larga soddisfazione delle casalinghe per la propria condizione, sembrerebbe essere in contraddizione con il dato sopra riportato, ovvero al fatto che ritengono la loro condizione comunque meno valorizzante in termini di realizzazione personale rispetto a chi ha un lavoro retribuito. In realtà quello che le casalinghe sembrano accettare di buon grado è il poter, in questa fase della loro vita, realizzarsi maggiormente in ambito familiare e nella cura dei figli. Percepirebbero però come penalizzante il dover rinunciare definitivamente alla realizzazione anche nella dimensione lavorativa/professionale.

Ed infatti, se è scontato osservare che quasi la totalità delle disoccupate desidera lavorare (la domanda chiedeva "Le piacerebbe lavorare?"), molto meno scontato vedere che ben due casalinghe su tre rispondono affermativamente alla stessa domanda.

Inoltre, alla domanda se si intende lavorare entro i prossimi tre anni risponde affermativamente circa il 40% delle casalinghe (tabella 2.21). E si arriva ad oltre il 50% per le donne *single* o figlie (tabella 2.22).

A parte quindi le disoccupate, esiste anche una cospicua quota di attuali casalinghe che desidera ed intende lavorare.

Tabella 2.21
Donne non occupate di 35-45 anni che intendono lavorare nei prossimi 3 anni per condizione e ripartizione territoriale (composizione percentuale e valori assoluti in migliaia)

	Disoccupate	Casalinghe	Altro
<i>Centro-Nord</i>			
Certamente No	10,8	28,7	72,3
Probabilmente No	1,5	28,3	2,1
Probabilmente Sì	30,7	34,3	13,7
Certamente Sì	57,0	8,7	11,9
Totale	100,0	100,0	100,0
V.a. (000)	106	783	40
<i>Sud-Isole</i>			
Certamente No	6,0	32,8	53,9
Probabilmente No	4,3	27,9	12,1
Probabilmente Sì	52,3	28,4	14,1
Certamente Sì	37,4	10,9	19,9
Totale	100,0	100,0	100,0
V.a. (000)	112	878	42

Tabella 2.22
Casalinghe di 35-45 anni che intendono lavorare nei prossimi 3 anni per contesto familiare (composizione percentuale e valori assoluti in migliaia)

	Single	Figlie	Coppia con figli	Coppia senza figli	Mono-genitore
Certamente No	10,5	28,6	31,4	28,4	28,0
Probabilmente No	28,4	22,5	29,4	16,0	18,1
Probabilmente Sì	18,7	26,7	30,7	40,9	35,3
Certamente Sì	42,4	22,2	8,5	14,7	18,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
V. a. (000)	17	41	1.453	87	62

Riguardo ai motivi per i quali si esclude la possibilità di lavorare nei prossimi tre anni, non meraviglia da quanto detto sinora che quello di gran lunga più indicato sia l'occuparsi dei figli (50,3%), segue l'occuparsi dei genitori o altri membri della famiglia (20,2% nel complesso) e la mancanza di interesse (19,7)%. Non trascurabile il quasi 10% di disilluse sulla possibilità di trovare lavoro.

Tra chi invece intende lavorare nei prossimi tre anni quasi l'80% sarebbe disposto ad accettare anche un lavoro a tempo determinato pur di trovare un'occupazione.

Il tempo parziale, inoltre, è ben visto da circa il 43% delle disoccupate, e si sale a ben due donne su tre tra le casalinghe (tabella 2.23).

Se poi si chiede da quali situazioni può dipendere la decisione di lavorare nei prossimi tre anni, le risposte più indicate sono "un lavoro con orari flessibili che venga incontro alle esigenze familiari" (oltre l'80% delle donne in coppia con figli), e "un lavoro con orario part-time" (oltre il 75% delle donne in coppia con figli). Queste rappresentano due priorità che favorirebbero l'allargamento della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Nella stessa direzione vanno i dati della tabella 2.6 che segnala infatti come il tempo parziale sia maggiormente usufruito tra le donne con figli.

In definitiva la necessità di conciliare lavoro e famiglia emerge fortemente tra chi intende/desidera entrare o rientrare nel mercato del lavoro nei prossimi tre anni. Inoltre i vincoli e gli impegni familiari si impongono come i più rilevanti tra i motivi di chi non pensa di entrare o rientrare nel mercato del lavoro nei prossimi tre anni.

Tabella 2.23
Donne non occupate di 35-45 anni che intendono lavorare nei prossimi tre anni per caratteristiche del lavoro: tempo determinato e per preferenza tra tempo pieno e parziale (composizione percentuale e valori assoluti in migliaia)

	Disoccupate	Casalinghe	Altro	Totale
<i>Accetterebbero un lavoro a tempo determinato</i>				
No	7,7	8,9	11,4	8,7
Sì	83,2	78,0	80,6	79,2
Non so	9,1	13,1	8,0	12,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
V. a. (000)	194	682	24	900
<i>Intendono lavorare a tempo pieno o a tempo parziale</i>				
Tempo pieno	40,0	18,1	51,6	23,7
Tempo parziale	42,9	67,2	29,0	60,9
Senza preferenze	17,1	14,7	19,4	15,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
V. a. (000)	194	682	24	900

Approfondiamo, ora, l'analisi sulle determinanti dell'intenzione di lavorare, applicando un opportuno modello di regressione logistica (tabella 2.24). La "variabile dipendente" è l'aver risposto "probabilmente sì" o "certamente sì" alla domanda "Nei prossimi 3 anni intende lavorare o ricominciare a lavorare?". Consideriamo solo casalinghe, in quanto per le donne "in cerca di lavoro" è scontata l'intenzione di lavorare.

L'intenzione di lavorare è manifestata soprattutto da chi ha già lavorato in passato. Si tratta in questo caso di una volontà di riprendere il proprio percorso professionale. L'intenzione di lavorare nel prossimo futuro è, come ci si poteva attendere, altresì legata alla percezione soggettiva della propria attuale situazione. In particolare meno si è soddisfatti della propria condizione di casalinga e tanto più si auspica di trovare un'occupazione extra-domestica. A parità di altre caratteristiche sono infine soprattutto le donne con titolo di studio intermedio e quelle che vivono sole (ma queste ultime sono molto poche) che, più delle altre, per desiderio o necessità, intendono abbandonare nei prossimi anni l'attuale condizione di casalinga per trovare un impiego.

L'analisi qui condotta non consente di distinguere tra le casalinghe che desiderano entrare o rientrare nel mercato del lavoro per non rinunciare completamente a realizzarsi anche in campo lavorativo, e quelle che intendono invece immettersi o re-immetersi nel mercato del lavoro soprattutto perché spinte da necessità economiche. Se l'insoddisfazione per la condizione attuale di casalinga è senz'altro legata alla prima motivazione, la maggiore propensione di uscita dallo stato di casalinga delle *single* potrebbe essere maggiormente legata alla seconda motivazione. Così la maggiore propensione al lavoro delle donne con istruzione intermedia rispetto a quelle con istruzione bassa potrebbe essere legata alla prima motivazione. Viceversa la maggiore propensione sempre delle donne con

istruzione intermedia, ma verso le donne con istruzione alta, potrebbe essere maggiormente legata alla seconda motivazione. Del resto va considerato che se una quota maggioritaria di casalinghe considera cruciale anche la realizzazione in ambito lavorativo/professionale e dichiara che desidererebbe un lavoro remunerato, esiste comunque anche una quota non trascurabile (circa un terzo) che invece è appagata della propria condizione. È verosimile che tale categoria di donne (casalinghe per convinta scelta e non per difficoltà di trovare lavoro o per impegni familiari troppo pesanti o per tradizionale asimmetria di genere) sia più comune tra le laureate e le residenti nel Nord, come suggeriscono i segni negativi delle categorie corrispondenti nel modello.

Tabella 2.24
*Risultati del
modello logistico
su intenzione di
lavorare nei
prossimi tre anni*

	Stima	S.E.
Nord-Ovest	-0.12	0.13
Nord-Est	-0.20	0.13
Centro		
Sud-Isole	0.09	0.10
Laurea	-0.18	0.24
Superiori	0.28	0.14 **
Fino alle medie		
Già lavorato	0.38	0.06 **
Mai lavorato		
Soddisf. insuff.	0.52	0.07 **
Soddisf. suff.		
Single	00.80	0.51 *
Figlie	-0.23	0.33
coppia con figli		
coppia senza figli	0.01	0.25
Monogenitore	-0.21	0.28

Legenda: gli asterischi indicano i livelli di significatività: * al 10%; ** al 5%.

2.7 INTENZIONI DI FECONDITÀ

Le donne in Italia, sono quelle che, nell'ambito dei paesi occidentali, maggiormente posticipano la formazione di una propria famiglia. Dopo una prima fase di riduzione accentuata della fecondità prima dei 30 anni d'età, negli ultimi anni si assiste ad un recupero sempre più rilevante dopo i 30. Tale posticipazione è in larga misura giustificata dal forte investimento in formazione e realizzazione professionale da parte delle donne.

Solo il 15,5% delle donne tra 35-45 anni intende avere un figlio nei prossimi 3 anni (tabella 2.25). In particolare tra le 35-39 il desiderio di maternità raggiunge il 24,4% nei prossimi 3 anni, e ad esse si aggiunge un ulteriore 7% di donne che desidera un figlio negli anni futuri, ma non a breve (tabella 2.27).

Se però si va a distinguere per tipologia di nucleo si ottiene un quadro molto differenziato. Sono oltre la metà le donne in coppia senza figli che vogliono (sperano) di riuscire a realizzare i propri desideri di maternità in età avanzata. Il che significa che una larga parte di donne che, per vari motivi, arrivano oltre i 35 senza figli la maternità non realizzata sarebbe una rinuncia, non una scelta. Anche una quota rilevante delle *single* (il 30% di chi vive fuori dalla famiglia di origine e il 25% di chi vive ancora con i genitori) intende avere figli nonostante non sia in coppia ed abbia già superato i 35 anni. Si rimane poco sotto il 25% per le donne in coppia con un solo figlio, mentre si scende sotto il 5% per chi ha una famiglia più numerosa (tabella 2.26).

	35-39	40-45	Totale
Certamente No	44,5	69,8	58,0
Probabilmente No	27,8	19,1	23,2
Probabilmente Sì	17,4	5,8	11,2
Certamente Sì	7,0	2,0	4,4
Non risponde	3,2	3,3	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Tabella 2.25
Donne di 35-45 anni che intendono avere un figlio nei prossimi 3 anni (per 100 persone della stessa classe di età)

	Single	Figlie	In coppia senza figli	In coppia con 1 figlio	In coppia con 2 + figli
Non risponde	4,4	7,5	3,8	2,4	3,0
Certamente No	40,0	32,7	22,4	48,1	72,0
Probabilmente No	25,4	34,6	21,2	25,8	21,1
Probabilmente Sì	26,8	22,2	28,5	17,2	2,9
Certamente Sì	3,5	3,1	24,2	6,4	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 2.26
Donne di 35-45 anni di che intendono avere un figlio nei prossimi 3 anni (per 100 donne con le stesse caratteristiche)

Tabella 2.27
*Donne di 35-45
 anni di età che
 intendono avere
 un figlio nel
 futuro (per 100
 donne della
 stessa classe di
 età)*

	35-39	40-45	Totale
Sì, entro 3 anni	24,4	7,8	15,6
Sì, ma non a breve	7,2	2,5	4,7
No (senza figli)	7,4	9,2	8,4
No (già con figli)	57,3	76,8	67,7
Non risponde	3,7	3,7	3,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Se si osserva il fenomeno per fascia di età, la quota di donne che intendono avere un figlio nel futuro decresce al crescere dell'età. A non volere figli in futuro è circa il 65% delle donne di età compresa tra i 35 ed i 39 anni e ben l'86% delle donne tra i 40-45.

La fecondità italiana da vari decenni si trova su valori molto inferiori al livello di sostituzione generazionale (che corrisponde sostanzialmente a due figli per donna) ed è tra le più basse al mondo. Eppure tutte le indagini di fecondità, anche le più recenti, mettono in evidenza come il numero desiderato di figli sia sensibilmente più elevato di quelli effettivamente realizzati, e tenda a collocarsi su valori vicini a due. I dati qui a disposizione sembrano confermare la presenza di un divario rilevante in Italia tra numero di figli ideale e reale.

Il numero di figli atteso in base alle intenzioni delle donne da 35 e 45 è pari a 2,1: 1,5 per le donne che non hanno figli, 1,6 per quelle che ne hanno uno, 2,2 per quelle che hanno due e 3,2 per quelle con almeno 3 figli.

All'aumentare dell'età, il numero di figli che si desiderano avere nell'arco della vita si avvicina notevolmente al numero di figli avuti fino a quel momento, con una riduzione del divario tra numero ideale e numero reale: in effetti, dopo i 40 anni, la dichiarazione sul numero di figli che si vuole avere tende a riflettere meramente il numero di quelli che si è riusciti in effetti ad avere.

Il 18% delle donne occupate contro il 12% delle non occupate ha intenzione di avere un figlio nei prossimi 3 anni: tra coloro che non hanno figli, a desiderarne uno è il 42% delle occupate e il 30% delle non occupate, ma per le donne che hanno già figli le occupate hanno minori intenzioni di fecondità.

La bassissima fecondità italiana non sembrerebbe tanto dovuta ad un minor desiderio di figli, ma piuttosto ad una maggiore difficoltà a realizzarli nel proprio corso di vita.

	Occupate	Non occupate
Senza figli	42,0	30,0
Un figlio	20,0	26,0
Due figli	4,0	5,0
Tre figli o più	3,0	4,0
Totale	18,0	12,0

Tabella 2.28
Donne di 35-45 anni di età che intendono avere un figlio nei prossimi 3 anni per condizione occupazionale e numero di figli avuti (per 100 donne della stessa condizione e lo stesso numero di figli)

La rete delle relazioni parentali ed amicali è generalmente favorevole alla scelta per una donna in coppia di avere un figlio (tabella 2.29).

Nel caso la donna in coppia abbia in programma un figlio a breve termine, la stragrande maggioranza dei genitori manifesta il proprio accordo (tabella 2.29). Tuttavia nel caso in cui la donna in coppia non abbia intenzione di avere figli nei prossimi tre anni, prevale la percezione dell'indifferenza della rete di parentela e delle amicizie.

Nell'ipotesi di effettiva nascita di un figlio nei prossimi anni per la fascia di età qui considerata, ad avere una visione negativa delle conseguenze attese sono soprattutto le donne disoccupate, in particolare per la situazione economica (67%) e per le opportunità di lavoro (65,5%). L'unica eccezione riguarda il peggioramento delle opportunità di lavoro del partner, su tale aspetto risultano più sensibili le donne occupate a tempo determinato (tabella 2.30).

Tabella 2.29
Donne di 35-45 anni in coppia, per percezione del grado di accordo che genitori e amici avrebbero con la decisione della donna di avere un figlio nei prossimi 3 anni, per intenzione della donna di avere un figlio nei prossimi 3 anni)

Tabella 2.29 *Donne di 35-45 anni in coppia, per percezione del grado di accordo che genitori e amici avrebbero con la decisione della donna di avere un figlio nei prossimi 3 anni, per intenzione della donna di avere un figlio nei prossimi 3 anni)*

	Molto d'accordo	D'accordo	Indifferente	Contrario	Molto contrario	Non pertinente	Non risponde	Totale
<i>Non intendono avere un figlio nei prossimi 3 anni</i>								
Gli amici	5,0	17,0	52,3	6,5	1,5	13,4	4,3	100,0
La madre	5,3	18,4	36,3	14,1	4,7	15,1	6,1	100,0
Il padre	4,6	15,4	32,0	10,0	3,4	24,0	10,6	100,0
<i>Intendono avere un figlio nei prossimi 3 anni</i>								
Gli amici	33,1	32,0	26,6	1,5	0,3	5,2	1,3	100,0
La madre	41,3	33,3	11,2	3,1	1,2	8,0	1,9	100,0
Il padre	33,6	25,8	11,7	2,3	0,6	19,9	6,1	100,0

	Occupata	A tempo determinato	Disoccupata	Casalinga
Possibilità di fare ciò che vuole	49,7	51,0	52,4	49,5
Le sue opportunità di lavoro	47,2	49,9	65,5	45,9
Le opportunità di lavoro del suo partner	11,8	18,5	13,3	13,2
La sua situazione economica	49,1	51,3	67,0	54,3
La sua vita sessuale	20,6	19,5	24,8	17,6
Ciò che pensa di lei la gente che le sta intorno	4,2	6,0	10,7	8,3
La gioia e soddisfazione che riceve dalla vita	4,8	2,0	4,4	4,5
La vicinanza tra lei e il suo partner	11,7	5,7	13,4	9,0
La vicinanza tra lei e suoi genitori	5,9	5,2	10,0	6,4
Le certezze nella sua vita	10,5	11,5	19,2	11,6

Tabella 2.30
Donne in coppia di 35-45 anni che giudicano negativamente l'effetto che la decisione di avere un figlio nei prossimi 3 anni avrebbe su alcuni aspetti della propria vita per condizione occupazionale (per 100 donne della stessa età e condizione)

Per le donne disoccupate o con un'occupazione stabile la situazione economica e le condizioni abitative pesano molto rispetto alle occupate e alle casalinghe sulla decisione di avere un figlio nei prossimi 3 anni. Ciò significa che l'occupazione femminile riveste comunque un ruolo importante, e positivo, nella decisione di avere un primo o un'altro figlio. La propria incertezza occupazionale rende inoltre rilevante anche il lavoro del partner nella decisione di allargare o meno la famiglia. Infine, come ci si poteva aspettare, le casalinghe sono quelle che meno mettono nel conto un aiuto da parte del partner nella scelta di avere altri figli (tabella 2.31).

Tabella 2.31
*Donne in coppia
di 35-45 anni che
dichiarano che la
decisione di
avere un figlio
nei prossimi 3
anni può
dipendere da una
serie di situazioni
per condizione
occupazionale
(per 100 donne
della stessa
condizione)*

	Non risp.	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Totale
<i>La situazione economica</i>						
Occupata	-6,3	14,3	23,6	23,8	32,0	100,0
Tempo determinato	5,8	25,2	25,2	20,0	23,8	100,0
Disocc.	5,5	32,1	19,9	22,3	20,3	100,0
Casalinga	7,9	20,0	27,1	21,5	23,6	100,0
<i>Il suo lavoro</i>						
Occupata	6,2	13,9	29,7	23,6	26,7	100,0
Tempo determinato	5,8	19,5	41,9	18,0	14,7	100,0
Disocc.	5,5	32,6	17,7	19,1	25,1	100,0
Casalinga	8,3	9,1	16,7	21,4	44,5	100,0
<i>Le condizioni abitative</i>						
Occupata	6,2	6,5	17,1	28,9	41,3	100,0
Tempo determinato	6,2	7,8	21,3	31,4	33,3	100,0
Disocc.	6,5	11,9	17,2	27,4	37,1	100,0
Casalinga	7,9	7,2	20,4	27,2	37,3	100,0
<i>La sua salute</i>						
Occupata	6,4	13,8	20,1	28,2	31,6	100,0
Tempo determinato	5,8	17,3	23,1	28,3	25,5	100,0
Disocc.	6,5	26,2	24,2	23,5	19,7	100,0
Casalinga	8,0	11,1	23,8	27,0	30,1	100,0
<i>Il lavoro del partner</i>						
Occupata	7,0	5,9	17,0	29,1	41,0	100,0
Tempo determinato	6,0	10,7	17,8	28,7	36,8	100,0
Disocc.	6,5	20,7	15,1	24,6	33,1	100,0
Casalinga	8,6	9,4	19,1	27,4	35,4	100,0
<i>L'aiuto nella cura dei figli da parte di familiari non conviventi</i>						
Occupata	6,3	13,0	24,3	24,7	31,6	100,0
Tempo determinato	6,2	13,0	24,9	29,7	26,3	100,0
Disocc.	5,5	15,4	9,4	28,3	41,4	100,0
Casalinga	8,2	7,3	18,5	31,3	34,7	100,0
<i>La cura dei figli da parte del partner</i>						
Occupata	6,5	11,8	25,9	26,4	29,4	100,0
Tempo determinato	5,8	11,2	35,6	27,2	20,2	100,0
Disocc.	5,5	18,1	18,8	25,5	32,1	100,0
Casalinga	8,1	8,0	23,5	29,9	30,6	100,0

2.8 DISCUSSIONE E CONCLUSIONI

Uno degli obiettivi di questo lavoro è stato quello di considerare le donne di 35-45 anni da una molteplicità di punti di vista (sia come lavoratrici che come donne in coppia, madri o figlie, casalinghe o in cerca di occupazione), che rendessero più chiaro il quadro di questi soggetti sociali. Dall'analisi sono emersi diversi spunti di riflessione che hanno via via evidenziato delle criticità nuove e delle nuove aspettative.

Innanzitutto è emersa una forte relazione tra occupazione e tipologia familiare. Tra le donne che nella fascia d'età qui considerata sono occupate, prevalgono le *single*, evidenziando come le donne non *single*, ed in particolare quelle con figli, abbiano maggiori difficoltà ad essere occupate per motivi spesso legati a problemi di "conciliazione lavoro-famiglia". La divisione dei ruoli in famiglia è ancora rigida e asimmetrica a svantaggio della donna, i congedi parentali sono utilizzati soprattutto dalle madri (circa l'85% tra chi ne ha usufruito), la rete dei servizi sociali, pur essendo in crescita, è ancora scarsa (dal 1998 al 2003 è aumentato da 140 mila a 240 mila il numero dei bambini che frequentano l'asilo nido, con una maggiore offerta dei servizi privati e conseguenti maggiori costi per le famiglie). A questo si aggiunga che l'invecchiamento in atto della popolazione rappresenta spesso un carico aggiuntivo per le donne delle età centrali, in un contesto in cui la quota di spesa sociale destinata alla famiglia e alla cura dei figli è al penultimo posto in Europa¹⁶ (4% contro il 17% in Lussemburgo, il 13% in Danimarca, il 10% in Germania e in Francia e l'8% della media EU 15).

Tra le donne in coppia a trovarsi nella condizione di occupata sono molto più facilmente quelle senza figli. Che si tratti di una rinuncia emerge chiaramente dai dati su opinioni e valori. Ad esempio, sia le occupate che le casalinghe nella grande maggioranza si dichiarano in disaccordo con l'affermazione che l'essere casalinga consenta ad una donna di realizzarsi quanto un lavoro retribuito.

Esiste però una forte consapevolezza della fragilità sul mercato del lavoro per le donne occupate: quando percepiscono che nei prossimi 3 anni possa esserci un eventuale periodo di non lavoro attribuiscono tale interruzione a motivi familiari e, in particolare, alla potenziale nascita di un figlio. In effetti questa vulnerabilità non sembra essere soltanto una percezione immotivata, dal momento che trova conferma nelle esperienze di interruzioni lavorative in concomitanza con la nascita di un figlio. In generale il 30,5% delle donne di 35-45 anni di età che hanno avuto figli ed hanno sperimentato almeno una interruzione nel corso della loro vita, ha interrotto l'attività alla nascita di un figlio. Questa quota sale poi al 35% tra quelle che ne hanno avuti due ed è pari al 27,1% per le donne che hanno avuto tre figli o più. Le difficoltà di conciliazione lavoro-famiglia per la nascita dei figli che arrivano ad imporre alle donne l'abbandono di un'attività retribuita sem-

16 Fonte: European Commission, 2004. European Social Statistics.

brano incidere lievemente di più tra le donne di 35-39 anni (34,1%) rispetto a quelle tra 40-45 anni (29%).

A ciò si aggiunga che per un segmento significativo di donne la gravidanza o la nascita di un figlio costituiscono i fattori scatenanti di gravi situazioni di discriminazione sul lavoro. In effetti, come risulta dall'indagine sull'Uso del Tempo (anno 2003), tra le donne 35-45 anni di età, circa 50 mila donne dichiarano di avere vissuto l'esperienza di un licenziamento in occasione o a seguito di una gravidanza e oltre 160 mila affermano di essere state messe in condizione di lasciare il lavoro (attraverso proprie dimissioni). Si tratta rispettivamente del 5% e del 16% delle donne che hanno interrotto un'attività lavorativa e che al momento dell'intervista si collocavano ancora fuori dal mercato del lavoro.

Per le donne al di fuori del mercato del lavoro, invece, l'Italia presenta valori del tasso di attività femminile tra i più bassi nell'Unione europea. Tra 35 e 45 anni di età le non occupate sono 2 milioni e la relazione tra condizione occupazionale e tipologia familiare è netta: oltre l'80% sono donne che vivono in coppia con figli e oltre l'83% dichiara di essere casalinga. Circa il 70% di queste ultime ha due figli o più. L'avere un lavoro remunerato, l'essere in coppia con più di un figlio sembrano quindi essere per le donne italiane due condizioni tra loro difficilmente compatibili, anche se circa il 40% delle casalinghe intenderebbe lavorare nei prossimi 3 anni privilegiando in molti casi la soluzione del tempo parziale o del lavoro che garantisce la flessibilità dell'orario. L'aumento dell'occupazione femminile dipenderà pertanto in larga misura dall'efficacia delle politiche che aiuteranno le donne a conciliare il loro impegno in ambito lavorativo con quello familiare, alleggerendo anche il costo sociale della disoccupazione femminile. Molte delle speranze di contenimento della forte crescita in Italia del rapporto pensionati/occupato sono infatti affidate alle previsioni di aumento del lavoro femminile nei prossimi anni.

capitolo 3

SE SEI COSÌ BRAVA, PERCHÉ NON SEI RICCA? DIFFERENZE DI GENERE NEI RENDIMENTI SCOLASTICI E NELLE RETRIBUZIONI DEI LAUREATI*

Abstract

Il saggio evidenzia come le differenze di genere si manifestino fin dall'inizio dei percorsi di carriera anche tra individui con lo stesso livello di istruzione superiore, e come questo problema faccia emergere l'interesse per l'efficienza dei meccanismi allocativi del talento nella società. In particolare, si analizza il funzionamento del meccanismo descritto dalle regole di un torneo, cioè di una competizione il cui esito produce la classifica ordinale dei partecipanti. Teoricamente, il torneo avrebbe proprietà di efficienza nell'abbinamento degli individui alle posizioni sociali, ma queste proprietà valgono solo nel caso di competizioni simmetriche, nelle quali tutti gli agenti sostengono lo stesso costo-opportunità per l'impegno erogato (altrimenti il torneo è impari) e tutti gli agenti sono trattati equamente dalle regole della competizione (altrimenti il torneo è ingiusto). In realtà, però, né i tornei che governano le carriere scolastiche né quelli che governano le carriere professionali sono simmetrici. In entrambi i casi, la competizione tra i sessi è una lotta impari: le femmine sono avvantaggiate negli studi, perché per loro il costo-opportunità è più basso a causa del differenziale salariale di genere; nel mondo del lavoro sono invece svantaggiate, perché in questo caso le responsabilità del lavoro domestico e di cura rendono il loro costo-opportunità maggiore di quello dei maschi. Ne consegue che, a parità di intelligenza, le femmine spendono un maggior impegno nella competizione scolastica e ottengono risultati migliori dei maschi; nei tornei per la carriera invece, a parità di intelligenza, sono i maschi che si impegnano di più e ottengono le posizioni apicali della gerarchia e le retribuzioni più elevate.

* Di Luisa Rosti, Docente di economia del lavoro e di economia di genere presso l'Università di Pavia.

3.1 INTRODUZIONE

Obiettivo di questo lavoro è porre in evidenza come le differenze di genere emergano fin dall'inizio dei percorsi di carriera anche tra individui con lo stesso livello di istruzione superiore, e come questo fenomeno renda evidente l'inefficienza dei meccanismi allocativi del talento nella società. A tal fine, sarà descritto, in primo luogo, il funzionamento di un mercato del lavoro moderno, dove tutti gli agenti sono diversi tra loro e dove tutte le informazioni rilevanti sono private: in tale contesto, il problema da risolvere affinché sia massimo il benessere collettivo è quello di mettere la persona giusta al posto giusto; il perseguimento dell'interesse generale richiede che gli individui più intelligenti siano abbinati alle posizioni apicali della gerarchia sociale. Al vertice delle organizzazioni gerarchiche, infatti, le decisioni errate possono produrre danni enormi rovesciandosi a cascata sui livelli sottostanti, ed è quindi razionale affidare queste decisioni alle menti più capaci di cui si dispone al fine di minimizzare il rischio di errori.

L'intelligenza di cui dispone la società è quella incorporata nella mente di uomini e donne, che per mezzo dell'istruzione e della formazione la trasformano in quell'insieme di abilità innata e di competenze acquisite che gli economisti chiamano capitale umano, e che è la più importante forma di capitale (sia come quantità che come qualità) delle economie moderne. Ora, gli economisti assumono di consueto che uomini e donne siano dotati di intelligenza in ugual misura, e che l'investimento in capitale umano sia realizzato secondo criteri individualmente razionali e socialmente efficienti, cioè sia tale da incentivare gli individui più intelligenti ad investire in istruzione e formazione più di quelli meno intelligenti, rivelando per questa via le capacità individuali e facilitando gli abbinamenti alle posizioni lavorative.

Le giovani donne sembrano riporre grande fiducia nell'istruzione come meccanismo di segnalazione delle capacità individuali: il loro rendimento scolastico mostra infatti prestazioni nettamente superiori a quelle dei maschi, ma sul mercato del lavoro l'abbinamento alle posizioni lavorative non è conseguente. I dati mostrano infatti una presenza femminile veramente esigua ai vertici di ogni istituzione sia pubblica sia privata. Se ne trae la conclusione che la società sopporta un costo, in conseguenza della scarsa presenza della componente femminile nelle posizioni apicali della gerarchia: il costo dovuto al mancato utilizzo di metà del potenziale di intelligenza di cui il sistema produttivo dispone, che pertanto non può produrre i suoi benefici effetti decisionali. Da questa constatazione nasce l'interesse per il funzionamento dei meccanismi allocativi del talento nella società e per l'impatto di genere delle regole che governano la competizione nella carriera scolastica e in quella lavorativa.

3.2 IL CONTESTO INFORMATIVO

Il problema dell'allocazione ottimale del talento si pone tipicamente nelle economie *moderne*. Un sistema economico *moderno* è un sistema che opera in un contesto di "*rivoluzione dell'informazione*" (Stiglitz 1987); in esso si abbandona l'ipotesi di informazione perfetta - per la quale si assume che tutti sappiano tutto di tutti - e si assume invece che l'informazione sia imperfetta, cioè incompleta e asimmetricamente distribuita tra i soggetti.

In tale contesto, un sistema di libero mercato non è necessariamente il meccanismo allocativo più efficiente, e proprio nel suo fallimento trovano spazio quelle istituzioni alternative ad esso che possono produrre una allocazione delle risorse considerata da tutti migliore.

La descrizione di questo contesto si fonda sull'ipotesi di *eterogeneità* degli agenti; si assume cioè che il sistema economico sia costituito da individui tra loro diversi, con preferenze e valori morali diversi, caratteristiche personali diverse, e diverse abilità innate (talento, capacità) o acquisite (competenze); ma l'elemento peculiare della loro diversità, quello che li identifica e li differenzia l'uno dall'altro, è costituito proprio dalla dispersione dell'informazione tra gli agenti e dalla onerosità della sua ricerca; tale irriducibile elemento di individualità è generato dal fatto che ciascuno possiede informazioni che sono al tempo stesso limitate e specifiche.

Dall'ipotesi di eterogeneità degli agenti derivano due conseguenze. La prima conseguenza è la seguente: poiché ciascun soggetto dispone di informazioni private ed è guidato da preferenze diverse da quelle degli altri soggetti, può comportarsi in modo contrario all'interesse altrui; dunque, il disegno dei meccanismi che governano l'interazione sociale deve ricomporre il contrasto tra incentivo individuale e interesse collettivo (cioè deve produrre l'*allineamento* degli obiettivi). La seconda conseguenza è la seguente: poiché ciascun soggetto possiede informazioni private, nessuno possiede per intero l'informazione necessaria per determinare la struttura ottimale di delega implicita in ogni contesto di lavoro diviso; essa non può dunque essere preordinata, ma è condizionata agli incentivi che inducono ciascun soggetto a rivelare la propria informazione privata.

Pertanto, in un contesto di informazione incompleta ed asimmetrica, il principio di *compatibilità con gli incentivi* (Hurwicz 1972) si pone come condizione necessaria alla realizzazione di qualsiasi disegno organizzativo, perché se un meccanismo di interazione sociale non è compatibile con gli incentivi, i soggetti che vi partecipano trovano vantaggioso violare le regole che esso prescrive (Ledyard 1987).

In tale contesto poniamo ora il problema dell'allocazione ottimale del talento. Il talento è una risorsa scarsa nella società: se la sua distribuzione tra le posizioni professionali non è ottimale, condiziona negativamente la crescita delle organizzazioni e lo sviluppo di un paese. Ogni organizzazione gerarchica, per essere efficiente, deve allocare gli individui di maggior talento nelle posizioni apicali (Rosen

1992). Ogni nazione, per far fronte alla competizione internazionale e prosperare, deve allocare i cittadini di maggior talento nei posti di lavoro più importanti (Frank e Cook 1995). Ma che cos'è il talento? Come si misura?

3.3 LA DEFINIZIONE DI TALENTO

Alcune persone possiedono una abilità innata o “*talento naturale*” per particolari attività come cantare o giocare al calcio; questo talento naturale è *specifico*, nel senso che offre a chi lo possiede un *vantaggio comparato*, cioè la possibilità di raggiungere livelli di eccellenza dedicandosi a queste attività invece che ad altre. Ma vi sono anche individui che possiedono doti apprezzabili di intelligenza, energia, spirito di iniziativa, cioè un insieme di caratteristiche, definibili come “*talento generale*”, che danno a coloro che ne sono dotati un *vantaggio assoluto*, cioè consentono loro di raggiungere posizioni apicali in qualsiasi attività decidano di intraprendere, date le loro abilità particolari (Murphy, Shleifer e Vishny 1991).

Oltre a ciò, non vi è molto che gli economisti possano dire a proposito del talento, perché l'abilità innata è tipicamente “una variabile non misurata e non misurabile... può non esservi alcun modo di ottenerne una misura diretta, mai... Sono stati fatti dei tentativi... ma sfortunatamente queste misure di abilità sono sbagliate in linea di principio. Esse sono tipicamente misure di intelligenza; ma *abilità* nel senso rilevante del termine significa abilità a produrre beni, e non vi è alcuna ragione empirica di attendersi più di una debole correlazione tra abilità produttiva e intelligenza misurata da un test”¹⁷.

Obiettivo di questo lavoro è indagare le modalità di allocazione di questa risorsa produttiva peculiare, che non può essere rilevata come input ma che si manifesta, in modo talvolta eclatante, nell'*output*.

Il problema dell'allocazione ottimale del talento sarà rappresentato in tre differenti specificazioni del contesto informativo: 1) l'ipotesi di *informazione perfetta*, per la quale il talento individuale è osservabile e verificabile; 2) l'ipotesi di *informazione asimmetrica*, per la quale il decisore conosce il proprio talento, ma la società non possiede questa informazione; 3) l'ipotesi di *ignoranza simmetrica*, per la quale né il decisore né la società conoscono il talento individuale prima che esso si riveli nel risultato della prestazione lavorativa. In questo ambito, i meccanismi allocativi saranno indagati in tre diversi contesti istituzionali: 1) Il meccanismo impersonale dei prezzi di un mercato perfettamente concorrenziale; 2) il sistema di istruzione superiore (la scolarità non obbligatoria); 3) l'organizzazione gerarchica dell'impresa.

17 Osserva Arrow (1973, p. 134): “I test di intelligenza sono disegnati per prevedere il successo scolastico, e questa è una funzione che essi svolgono bene. Ma vi è una notevole evidenza in studi diretti della produttività (per esempio da parte della marina americana) che la capacità di superare i test è solo in debole relazione con la capacità di svolgere specifici compiti produttivi. È solo quest'ultimo tipo di abilità che rileva al nostro scopo”. Anche Rosen (1981, p. 848) osserva che una misura cardinale del talento deve essere fondata sulla misura del *risultato*. Al limite, secondo questa visione, la distribuzione del talento sarebbe definita dalla distribuzione dell'*output* o del reddito.

3.4 I MECCANISMI DI ALLOCAZIONE DEL TALENTO

Cominciamo assumendo, in fase di prima approssimazione, che la distribuzione del talento sia data ed *osservabile senza costo* da tutti gli agenti economici (Rosen 1981). In questo caso, in assenza di problemi informativi, lo strumento analitico tradizionalmente usato per studiare l'allocazione ottimale del talento è il meccanismo impersonale dei prezzi di un mercato competitivo. In tale contesto, cosa determina la capacità di un'occupazione - professione, arte o mestiere - di attrarre il talento?

La teoria ci dice che quando il meccanismo allocativo è il sistema dei prezzi di mercato gli individui che sono liberi di scegliere preferiranno le occupazioni che offrono il più alto rendimento atteso della propria abilità innata. Ciò che si osserva nella realtà è che differenze anche molto piccole nel talento, cioè distanze molto piccole nell'ordinamento degli individui secondo l'abilità innata, si traducono in differenze molto ampie nel valore del prodotto marginale. Rosen (1981) chiama "*superstar*" le persone capaci di ottenere compensi straordinari per il loro talento, e osserva che questo fenomeno sembra avere importanza crescente nel *mondo moderno*; in molte attività, infatti, un numero relativamente piccolo di individui guadagna enormi quantità di denaro svolgendo la professione che ha scelto e che esprime il suo talento naturale: ne sono esempio attori, cantanti, artisti, campioni dello sport e uomini d'affari.

La determinante cruciale della retribuzione nelle occupazioni in cui i rendimenti del talento sono crescenti è il *vantaggio comparato* di cui gode l'individuo che ne è dotato; tale vantaggio gli consente infatti di battere i suoi avversari nella competizione che si instaura su mercati dove il vincitore prende tutto (*The Winner Take All market: Twta*, Frank e Cook, 1995). La peculiarità di questi mercati sta nel fatto che la retribuzione non si determina in base al valore del prodotto marginale, ma in base alla posizione conquistata nella classifica *ordinale* dei contendenti. Il compenso non è dunque contingente al livello di *output* ma è stabilito prima della competizione, ed è qualcosa di molto simile al premio di una lotteria dove il vincitore prende tutto e poco o nulla resta al perdente che pure si è impegnato nella gara.

Ciò induce a domandarsi quali caratteristiche identificano un mercato di tipo Twta e perché su tali mercati una differenza infinitesima nella dotazione di talento renda un individuo capace di ottenere compensi molto superiori a quelli di coloro che immediatamente lo seguono in graduatoria, cioè che sono solo marginalmente meno bravi di lui. Che cosa determina questi straordinari rendimenti crescenti del talento?

Si possono elencare almeno due variabili rilevanti: la prima opera dal lato della domanda e attiene alle preferenze; la seconda opera invece dal lato dell'offerta ed è riferita alla tecnica di produzione.

La prima caratteristica dei mercati di tipo Twta è costituita dall'*imperfetta sostituibilità* tra individui diversi, che determina la *convessità* della funzione di massi-

mo rendimento netto del talento (Rosen 1981). L'eterogeneità degli agenti è rilevante proprio perché gli individui di minor talento sono spesso sostituiti poveri di quelli di talento maggiore; se tutti gli agenti fossero sostituiti perfetti nella produzione, con saggi marginali di sostituzione dati dalle loro produttività, non vi sarebbe alcun valore sociale nell'informazione sul talento, e l'eterogeneità non avrebbe alcun rilievo perché sarebbe solo un surrogato della divisibilità, come suggerisce l'esempio di Stigler a proposito della dimensione delle patate¹⁸.

Ma nei mercati di tipo Twta è vero il contrario: "Due piloti distratti non potranno mai essere impiegati in sostituzione di un pilota attento" (Ramaswamy e Rowthorn, 1991). Se un medico ha una percentuale di successi del 10% maggiore di quella dei suoi colleghi nel salvare vite umane, la maggior parte delle persone sarà disposta a pagargli un premio molto più alto della maggiorazione del 10% del suo onorario per avere i suoi servizi. L'imperfetta sostituibilità implica la convessità dei rendimenti del talento, e spiega perché i differenziali retributivi diventano tanto più ampi quanto più ci si avvicina all'apice della graduatoria (Rosen 1981).

Una seconda ragione che spiega la capacità di un mercato di tipo Twta di attrarre il talento opera invece dal lato dell'offerta e attiene alla tecnologia di produzione; si tratta delle *economie di scala*, che permettono ad un numero relativamente piccolo di venditori di servire l'intero mercato. Un individuo dotato di talento vorrebbe raccogliere i frutti del suo vantaggio comparato offrendo i propri servizi ad una quota di mercato la più ampia possibile, ma è vincolato dalla scarsità delle risorse personali di cui tutti sono dotati in egual misura: il tempo e l'impegno (*effort*). Un chirurgo, ad esempio, non può operare per più di sedici ore al giorno; un tenore non può cantare l'opera più di due volte al giorno, e così via. Nei mercati di tipo Twta, però, la prestazione del servizio può essere descritta come una forma di consumo congiunto non dissimile da un bene pubblico; in tal caso, il costo di produzione non cresce in proporzione alla dimensione del mercato. Così ad esempio un autore deve fare più o meno la stessa fatica sia che a leggere il suo libro siano 10 persone sia che siano mille. Su questi mercati, meno sono le persone necessarie per servire l'intera domanda, più tale attività risulta attraente per gli individui dotati di maggior abilità. Ad esempio, poiché ognuno vuole ascoltare il cantante migliore, questi può guadagnare molto di più di un cantante che gli sia solo marginalmente inferiore, specialmente incidendo dischi e cassette (Murphy, Shleifer e Vishny, 1991).

La combinazione di queste due caratteristiche che identificano un mercato di tipo Twta - la imperfetta sostituibilità e le economie di scala - spiega le elevatissime retribuzioni di coloro che si classificano all'apice della graduatoria, e la conseguente

18 Osserva Stigler (1957, p. 199): "Alcune forme di eterogeneità non sono rilevanti perché sono superflue; non è necessario che le patate siano della stessa dimensione se esse sono vendute a peso; i lavoratori non devono necessariamente essere ugualmente efficienti se le differenze nel loro grado di produttività sono misurabili. L'eterogeneità, come suggeriscono questi esempi, può essere un surrogato della divisibilità".

capacità di attrazione che esse esercitano nei confronti del talento. Il funzionamento ottimale di questi mercati si fonda però sull'ipotesi di informazione perfetta, per la quale la dotazione individuale di abilità innata dovrebbe essere osservabile senza costo da tutti gli agenti economici. Se invece abbandoniamo l'ipotesi di informazione perfetta, l'informazione stessa diventa un input del processo decisionale: come si stimano in tal caso le caratteristiche ignote di individui eterogenei? Come si rivela il talento di agenti con informazione *incompleta ed asimmetrica*?

In tale contesto, l'eterogeneità degli agenti consente di cogliere i vantaggi della specializzazione, ma pone un problema allocativo: l'*identificazione* del talento specifico degli agenti e il conseguente *abbinamento selettivo* tra lavoratori e posti di lavoro. Assumere l'ipotesi di eterogeneità degli agenti implica il fatto che l'abbinamento giusto tra lavoratori e mansioni sia rilevante per l'efficienza, poiché un sistema economico in cui gli agenti non sono abbinati ai posti di lavoro in cui risultano essere più produttivi potrebbe godere di maggior benessere con una riallocazione delle risorse umane. Stiglitz rappresenta in modo sintetico e molto efficace sia l'ipotesi di eterogeneità degli agenti che i vantaggi di un corretto abbinamento: "è un fatto ampiamente riconosciuto che gli individui differiscono nelle capacità con cui possono svolgere mansioni differenti, e nella facilità con cui possono apprendere differenti competenze. Se una dattilografa ha un vantaggio comparato nel fare l'idraulico e l'idraulico ha un vantaggio comparato nel fare il dattilografo, noi possiamo avere più pagine dattilografate e più impianti idraulici funzionanti se essi si scambiano il lavoro" (1975, p. 288).

Ma il processo di abbinamento selettivo è ostacolato dall'ipotesi di asimmetria informativa, per la quale ciascun agente è dotato di informazioni che sono al tempo stesso limitate e specifiche; quando l'informazione è privata, infatti, l'allocazione ottimale delle risorse è condizionata all'incentivo che gli individui hanno a rivelarla, cioè dal bilancio tra i costi e i benefici connessi alla ricerca e alla rivelazione dell'informazione.

Il prezzo che un'impresa è disposta a pagare per i servizi del lavoro di un dato individuo dipende dalla probabilità che quell'individuo e quell'impresa siano un abbinamento giusto. Quanto più i requisiti di un particolare tipo di lavoro o mansione coincidono con l'insieme delle caratteristiche personali di un lavoratore, tanto più costui sarà produttivo e tanto più il datore di lavoro potrà pagarlo. Ma in assenza di ogni informazione sugli agenti, il mercato compensa tutti gli individui in modo identico; se accertare la qualità dei singoli è difficile e oneroso, anche se gli individui più abili sono più produttivi di quelli meno abili, ogni lavoratore riceverà un compenso uguale al valor medio di coloro con i quali è *raggruppato*. In tal modo gli individui più produttivi sono sottopagati, mentre quelli meno produttivi sono sovrastimati dalla retribuzione media.

Se però gli agenti possono essere identificati, i più dotati di talento riceveranno un compenso maggiore, pari al valore atteso del loro prodotto marginale condizionato all'informazione disponibile a coloro che offrono il contratto, e tale maggior compenso costituisce il rendimento privato della selezione. Pertanto, tutti gli agenti,

tranne il peggiore, troveranno un incentivo economico nell'essere identificati, perché possono in tal modo catturare la ricompensa che si ottiene migliorando l'abbinamento tra lavoratore e posto di lavoro (MacDonald 1980). Il beneficio individuale che un agente ricava dalla rivelazione dell'informazione privata sta dunque nella possibilità di catturare le rendite della propria abilità; in assenza di selezione, invece, egli sarebbe costretto a dividerle con gli altri membri del suo stesso gruppo.

Il costo della rivelazione dell'informazione sta invece nella difficoltà di comunicare le informazioni private, cioè nel fatto che può non esistere un modo semplice di rivelare tali informazioni: le dichiarazioni non provate, infatti, possono non essere credute; osserva Spence a tale proposito che anche se le sanzioni legali possono rendere costose le dichiarazioni non veritiere, e se i vantaggi di una buona reputazione forniscono spesso efficaci incentivi a dire la verità, in generale: "le dichiarazioni verbali sono una fonte potenziale di informazione che è stata giudicata risibile perché, si è argomentato, le parole costano molto poco, e perciò non costituiscono uno strumento idoneo a differenziare il prodotto di coloro che offrono merce di alta qualità" (1976, p. 593).

Ma un modo credibile di rivelare l'informazione è costituito dalla possibilità che hanno gli agenti non informati di *inferire* le informazioni *dalle azioni* osservabili della controparte. In tal caso, gli individui possono attivare dei meccanismi di *selezione* e di *segnalazione* della propria abilità che agevolano il processo di abbinamento selettivo.

In letteratura sono rappresentate due possibili strategie di rivelazione dell'informazione (*sorting models*) che si differenziano a seconda di chi prende l'iniziativa: se è l'agente, cioè la parte che possiede l'informazione privata, che utilizza degli indicatori (segnali) per trasmettere le proprie caratteristiche al datore di lavoro prima della definizione del contratto si parla di *segnalazione* (*signalling*); se invece è il datore di lavoro che cerca di discriminare tra agenti eterogenei offrendo una gamma di condizioni contrattuali alternative si parla di *selezione* (*screening*)¹⁹.

Come esempio della prima strategia possiamo citare i contributi di Spence (1973 e 1974) che dimostrano come la scolarità possa essere un buon segnale della produttività del lavoratore. Questo segnale è però credibile solo se ottenere un dato livello di istruzione risulta meno faticoso per i lavoratori con elevata produttività che per quelli con produttività più bassa, altrimenti entrambi potrebbero conseguire lo stesso titolo di studio vanificando l'informatività del segnale. Come esempio della seconda strategia possiamo citare invece il saggio di Salop e Salop (1976), che spiega la convenienza delle imprese ad impiegare un metodo di selezione per minimizzare i costi di turnover. L'impresa scoraggia gli individui con alto turnover e incoraggia quelli a basso turnover offrendo schemi retributivi in cui il salario aumenta con la durata del rapporto di lavoro. Ciò agisce come

19 Weiss (1995) usa il termine "*sorting*" per indicare sia la segnalazione che la selezione dei lavoratori.

una garanzia che rende l'impresa da un lato fiduciosa nei confronti dell'affermazione degli aspiranti che dicono di essere stabili, poiché essi stessi pagherebbero le conseguenze delle loro premature dimissioni perdendo i futuri incrementi salariali, e dall'altro indifferente nei confronti della verità, poiché non deve sopportare alcuna conseguenza negativa per essersi sbagliata.

Ciò che più rileva al nostro scopo è il fatto che, se i meccanismi di selezione e di segnalazione rispettano il *vincolo di autoselezione*²⁰, i risultati possono essere ottimali²¹, ma anche in questo caso il risultato si fonda sull'ipotesi che la dotazione individuale di talento sia nota quanto meno agli agenti che la possiedono. Vi è però un ultimo caso possibile che merita di essere considerato: quello in cui né i singoli agenti né la società possiedono l'informazione sul talento individuale²². Lazear (1998) denomina questo contesto informativo "*ignoranza simmetrica*", contrapponendolo al precedente di "*informazione asimmetrica*". Come può allora la società riconoscere gli agenti più dotati di talento, ed allocarli nelle posizioni in cui sono più produttivi, se loro stessi non sanno di possederlo, cioè non sanno riconoscerlo prima che si riveli nell'*output*? Quali sono in tali circostanze i meccanismi sociali di rivelazione dell'abilità innata?

Il problema è quello di identificare (etichettare) gli agenti, cioè di raggrupparli secondo le loro caratteristiche. Il processo di identificazione si dice *selezione*, o vaglio, o discriminazione. Gli strumenti di selezione sono i meccanismi che raggruppano, scelgono, discriminano gli individui a seconda delle loro caratteristiche. Questi meccanismi sono *istituzioni*, come la scuola e l'impresa.

Prendiamo dunque brevemente in esame due tra i meccanismi sociali di selezione più usati nelle economie moderne: la scolarità non obbligatoria e le carriere nelle organizzazioni gerarchiche, al fine di valutarne l'efficacia come strumenti di

20 I contratti offerti sono ottimali se è rispettato il vincolo di autoselezione, cioè se, date le loro informazioni private, gli agenti troveranno conveniente scegliere, tra tutte le alternative possibili, proprio il contratto che rivela la loro vera qualità. "Vincoli... che assicurano che i differenti tipi di consumatori siano indotti ad accettare le allocazioni loro assegnate vengono denominati vincoli di autoselezione" (Arrow 1987, p. 178).

21 Si tratta però di un ottimo di *second best* rispetto all'ipotesi di informazione perfetta. Se non vi fosse incertezza esogena (ma solo asimmetria informativa), il principale potrebbe incentivare gli agenti a rivelare le informazioni private offrendo loro una varietà di contratti ciascuno dei quali risulti attrattivo per un particolare tipo di lavoratore, così che l'accettazione del contratto possa rivelare l'informazione nascosta. Infatti, se i risultati della transazione dipendessero solo dalle caratteristiche degli agenti e non anche dal caso, il principale potrebbe fissare il prezzo e le altre condizioni contrattuali in funzione dei risultati che gli rivelano ex post tali caratteristiche. Ciò basterebbe per indurre gli agenti a raggrupparsi nel modo preferito dal principale, e dunque potrebbe esistere un sistema di incentivazione efficiente di equilibrio. Se invece la presenza di asimmetria informativa si accompagna alla presenza di incertezza esogena e alla realistica assunzione che gli agenti siano avversi al rischio in misura maggiore del principale, la soluzione contrattuale ottimale non potrà essere comunque di *first best*, cioè tale da determinare un'allocazione uguale a quella che si sarebbe realizzata nel caso di informazione completa, perché si verifica sempre un conflitto (*trade-off*) tra allocazione ottimale del rischio e incentivazione: il compenso sarà una funzione dell'evento, al fine di fornire incentivi, ma i rischi saranno ripartiti.

22 Questa non sembra essere una situazione insolita, a giudizio di chi scrive; c'è anche una nota canzone che ben la rappresenta: ... che sarà della mia vita chi lo sa: so far tutto, o forse niente,... da domani si vedrà... e poi ... sarà quel che sarà.

rivelazione del talento.

3.5 L'ISTRUZIONE SUPERIORE COME STRUMENTO DI RIVELAZIONE DEL TALENTO

Nelle economie moderne il sistema di istruzione non obbligatoria può essere analizzato da due punti di vista. Da un lato può essere indagata la sua funzione formativa, che consiste nell'aumentare le *competenze* degli agenti e i cui effetti sono evidenziati dalla teoria del capitale umano. D'altro canto può essere indagata invece la sua funzione allocativa, che consiste nell'identificare le *capacità* degli agenti e i cui effetti sono rappresentati invece dalla teoria dell'informazione. In questo paragrafo si pone l'attenzione proprio sulla funzione allocativa della scolarità, per la quale l'istruzione è usata come uno strumento di selezione delle differenze di talento esogene.

Il ruolo informativo dell'istruzione, opposto al ruolo di meccanismo di incremento della produttività, è stato studiato in particolare da Arrow (1973). Nel modello di Arrow l'istruzione non solo aumenta la produttività, ma fornisce anche uno strumento grazie al quale individui di differente talento possono essere identificati. Più specificamente, la scolarità non obbligatoria serve come misura - imperfetta - di abilità innata. La teoria si basa sull'ipotesi che gli agenti abbiano informazione incompleta; il datore di lavoro sa se il lavoratore possiede o meno una laurea; conosce la distribuzione di produttività dei lavoratori (condizionata al possesso di una laurea), ma non sa distinguere la diversa produttività dei diversi individui con lo stesso titolo di studio. Ciascun individuo conosce il suo curriculum prima di iscriversi all'università, ma non conosce la sua probabilità di laurearsi né la sua produttività prima e dopo il conseguimento del titolo di studio. La laurea ha un contenuto informativo, ed ha quindi valore predittivo, se la produttività attesa dei laureati è maggiore della produttività attesa degli individui senza laurea. La condizione di equilibrio di questo modello è che la distribuzione di produttività, quando è creduta vera, genera comportamenti tali da mantenere la distribuzione stessa.

Per sottolineare meglio la differenza tra ruolo produttivo e ruolo informativo della scolarità poniamo a confronto due individui: uno di alta abilità e uno di bassa abilità; anche se acquisiscono lo stesso capitale umano, cioè se completano lo stesso numero e tipo di corsi nello stesso tempo e nella stessa università, svolgeranno però la stessa mansione con differenti livelli di efficienza: il più abile avrà una produttività maggiore e otterrà un compenso più elevato del meno abile. Proviamo a valutare, allora, se si può sostenere che il sistema formativo e il mercato del lavoro convergono nel fornire incentivi agli agenti, inconsapevoli del proprio talento, perché compiano scelte tali per cui i più dotati investono in capitale umano più dei meno dotati e ottengono le posizioni lavorative in cui il valore del prodotto marginale è più elevato. Nella teoria del capitale umano, la presenza di un legame diretto tra abilità e produttività crea un incentivo all'investimento per due motivi: in primo luogo perché, grazie al meccanismo dei maggiori guadagni, gli individui più abili avranno un tasso di rendimento più elevato dei meno

abili per ogni dato livello di capitale umano acquisito, e in secondo luogo perché, per gli individui più abili, acquisire un dato livello di capitale umano è meno costoso che per i meno abili, dato che la maggior abilità consente loro di ottenere la laurea più velocemente, o con minor impegno.

È pur vero che la maggiore abilità potrebbe aumentare anche il costo-opportunità dell'investimento, se i più abili dovessero ottenere salari più elevati dei meno abili nel caso in cui lasciassero la scuola, ma per l'ipotesi di asimmetria informativa i datori di lavoro ignorano la loro produttività e offrono un salario uguale per tutti i non laureati, il che rende il costo-opportunità identico per individui di abilità diversa (a parità di ogni altra condizione).

Si può dunque trarre la conclusione che vi sia una relazione tra produttività e abilità il cui probabile effetto sarà quello di incentivare gli individui più dotati ad investire in capitale umano più degli individui meno dotati, consentendo loro di raggiungere le posizioni apicali più velocemente o con minor fatica. Ma questa proprietà di efficienza dipende sostanzialmente da due fattori: da un lato dipende dalla capacità del sistema di istruzione superiore di correlare il successo scolastico a certe abilità che aumentano la produttività; d'altro canto dipende dall'efficienza del sistema di abbinamento tra individui e posti di lavoro, cioè dalla capacità della struttura gerarchica di allocare le persone di maggior talento nelle posizioni apicali.

Vediamo dunque come può essere rappresentato il problema della rivelazione del talento nelle organizzazioni gerarchiche.

3.6 I PERCORSI DI CARRIERA COME STRUMENTO DI RIVELAZIONE DEL TALENTO

La teoria dei *tornei* (Lazear e Rosen 1981) si applica alla definizione ottimale dei criteri di assunzione e di promozione che disegnano i percorsi di carriera nelle organizzazioni gerarchiche, e attribuisce alla competizione tra gli agenti la proprietà di efficienza nell'abbinamento degli individui ai posti di lavoro. In questo ambito, un posto di lavoro non ha particolari attributi tecnologici, ma serve solo ad identificare un dato livello retributivo; chi ottiene l'abbinamento a quel posto ottiene anche la titolarità della retribuzione ad esso corrispondente (Lazear 1992). Un torneo è un meccanismo che ordina i partecipanti sulla base di regole fissate allo scopo di attribuire in modo ottimale un premio non divisibile; le regole stabiliscono il premio per il vincitore e le modalità per valutare e classificare i concorrenti. Nell'impresa, le posizioni lavorative sono classificate per livelli; a ciascun livello è associata una retribuzione prefissata, che non è legata né alla prestazione individuale né al costo-opportunità del dipendente che la ricopre. Il premio indivisibile del torneo è costituito infatti proprio dall'assegnazione del vincitore ad un determinato livello della gerarchia ed alla retribuzione corrispondente, che è uguale per tutti coloro che operano a quel livello, indipendentemente dall'impegno erogato nella prestazione, dalla dotazione individuale di talento e dal tipo di competenza acquisito.

I premi e le regole della competizione, cioè i livelli dell'ordinamento gerarchico e i criteri di promozione, sono determinati endogenamente al fine di svolgere in modo ottimale sia la selezione del talento che l'incentivazione all'impegno e all'investimento in capitale umano specifico degli agenti. La teoria mette in relazione le differenze di capacità innata e di abilità acquisita dei dipendenti, il fatto che le loro prestazioni siano valutabili solo all'interno dell'impresa e non possano essere regolate da contratti espliciti opponibili in sede giudiziaria, e la necessità di fornire agli agenti incentivi adeguati al loro impegno e alla loro competenza.

Ogni posizione lavorativa nell'organizzazione richiede una data prestazione - il cui risultato non è verificabile - che dipende dall'abilità innata e dalle competenze acquisite dall'agente, dall'impegno erogato, e dal caso. L'impresa paga un salario indipendente dalla prestazione individuale ma legato alla posizione gerarchica, e richiede un livello minimo di impegno che si assume essere facilmente verificabile (come ad esempio la presenza fisica sul posto di lavoro). I dipendenti che non si impegnano neppure a questo livello minimo saranno licenziati per inadempienza contrattuale, e quelli che si impegnano solo al livello minimo percepiranno la retribuzione stabilita e manterranno l'impiego, ma non faranno carriera. Solo i lavoratori la cui prestazione risulta superiore a quella necessaria per mantenere il lavoro possono sperare di essere promossi al livello - e alla retribu-

23 Assumendo la ragionevole ipotesi che le attività domestiche come la cura dei bambini siano ad intensità di impegno maggiore delle attività destinate al tempo libero, come in Becker (1985).

zione - superiore.

L'ordinamento gerarchico delle posizioni lavorative fornisce dunque l'incentivo ad un livello di impegno che trova il suo compenso non nella retribuzione attuale ma in quella futura: il salario percepito dai lavoratori dipende infatti soltanto dai posti di lavoro ai quali sono assegnati, e anche coloro che si impegnano più degli altri nella speranza di conseguire una promozione non sono pagati in misura maggiore; il rendimento atteso del loro impegno sta nel fatto che, segnalando con la buona prestazione attuale la propria capacità, ed essendo nell'interesse dell'impresa abbinare le persone più capaci alle posizioni più produttive e meglio retribuite, essi aumentano la loro probabilità di vincere il premio del torneo, cioè di ottenere la promozione.

È razionale che un'impresa consideri gli alti livelli di prestazione passata e presente come indicatore di alti livelli di prestazione futura se questa dipende in parte da certe caratteristiche personali permanenti ma non osservabili come la dotazione individuale di talento. La prestazione in ogni periodo dipende anche dall'impegno e da fattori casuali, ma le imprese non sono in grado di dire se una buona prestazione rifletta abilità, impegno o fortuna (Arrow 1986).

Questa difficoltà di separare il contributo del talento da quello dell'impegno, osservando il risultato di una prestazione lavorativa, ha conseguenze rilevanti per le probabilità di abbinamento delle donne alle posizioni gerarchicamente più elevate. A causa della divisione familiare dei ruoli, infatti, le donne che lavorano devono sostenere un costo maggiore degli uomini per partecipare al torneo, in ragione del maggior costo-opportunità del loro impegno (per unità di tempo). La loro energia va infatti suddivisa tra due attività entrambe gravose, il lavoro di cura e il lavoro per l'impresa, mentre l'energia degli uomini va divisa tra tempo libero e lavoro per l'impresa²³. A questo maggior costo non corrisponde però un beneficio maggiore di quello degli uomini, perché il compenso è indipendente dalla prestazione, essendo stabilito *ex ante* a prescindere dalle caratteristiche del vincitore; dunque gli incentivi a partecipare al torneo sono minori per le donne che per gli uomini.

Questo risultato è rafforzato anche da un'altra considerazione, che si riferisce alla possibilità di compiere errori di valutazione che non siano proprio casuali, ma riflettano il pregiudizio dei decisori e lascino spazio a comportamenti discriminanti. Come si è detto, i lavoratori che partecipano al torneo, cioè che sperano di essere promossi, lavoreranno a tale scopo con un impegno maggiore di quello erogato da coloro che si limitano al minimo sforzo, ma non riceveranno per questo un maggior compenso monetario immediato. In condizioni di "ignoranza simmetrica", ciò che induce gli agenti a partecipare al torneo e che li incentiva a fare del proprio meglio è solo la speranza di avere qualche probabilità di vincere. La peculiarità di questo modello, però, sta proprio nel fatto che il sistema di valutazione del risultato è imperfetto per ipotesi, così che l'ordine di classificazione degli agenti dipende da un lato dal loro talento e dall'impegno erogato nella prestazione, e dall'altro da un elemento casuale rappresentato dagli errori di valutazione.

A parità di talento, dunque, l'incentivo delle donne a competere per una promozione sarà minore di quello degli uomini per due ragioni. La prima ragione sta nel fatto che l'impegno non retribuito (o meglio, retribuito con un compenso differito e condizionato alla promozione) che è necessario erogare nella competizione ha per loro un costo-opportunità più alto, perché devono sacrificare nella gara l'energia altrimenti destinata al lavoro di cura. Inoltre, se l'elemento di casualità costituito dagli errori di valutazione dei decisori lascia spazio alla discriminazione di genere, le donne reagiranno ad un abbinamento che sottovaluta il loro talento con un comportamento di tipo autoconfermantesi, minimizzando il proprio impegno ed autoescludendosi dal torneo.

Se ne trae la conclusione che donne e uomini avranno incentivi differenti ad impegnarsi in un percorso di carriera, e probabilità differenti di essere promossi: maggiori per gli uomini, minori per le donne.

24 L'Istat fornisce periodicamente notizie sul processo di transizione dalla laurea all'occupazione attraverso indagini campionarie che rilevano la condizione dei laureati a circa tre anni dalla conclusione degli studi. I dati qui commentati sono quelli rilevati nel 2001 sui laureati del 1998 (Rosti e Chelli 2004).

25 Cfr. Rosti (2006).

3.7 RENDIMENTI SCOLASTICI E INSERIMENTO PROFESSIONALE DEI LAUREATI

3.7 Rendimenti scolastici e inserimento professionale dei laureati

Proviamo ora ad esaminare gli esiti della competizione accademica e professio-

Lauree "da maschio"	F/MF%	Lauree "da femmina"	F/MF%
Gruppo ingegneria	21,2	Gruppo chimico-farmaceutico	52,6
Gruppo medico	38,6	Gruppo giuridico	54,4
Gruppo agrario	41,1	Gruppo politico-sociale	55,5
Gruppo architettura	48,0	Gruppo geo-biologico	56,8
Gruppo economico-statistico	48,1	Gruppo psicologico	64,2
Gruppo scientifico	48,8	Gruppo letterario	70,2
		Gruppo linguistico	85,1
Totale laureati	52,1	Gruppo insegnamento	89,3

Tabella 3.1
Rapporto di composizione per sesso dei laureati per gruppo di laurea

Fonte: Ns. el. su dati Istat - Inserimento professionale dei laureati - Indagine 1998-2001

Voto medio di laurea - Tutti i laureati	Maschi	Femmine	Maschi+Femmine
Lauree da M	101,2	103,3	102,1
Lauree da F	102,6	105,2	104,3
Totale laureati	101,7	104,5	103,2
Voto medio di laurea dei laureati in corso			
Lauree da M	105,5	106,9	106,2
Lauree da F	105,8	107,6	107,0
Totale laureati	105,6	107,4	106,6
Voto medio di laurea dei laureati fuori corso			
Lauree da M	100,9	103,1	101,8
Lauree da F	102,3	104,9	104,0
Totale laureati	101,4	104,2	102,8
Voto medio di laurea di coloro che lavorano occasionalmente durante gli studi			
Lauree da M	101,2	103,1	101,9
Lauree da F	102,7	105,2	104,3
Totale laureati	101,7	104,5	103,1

Tabella 3.2
Voto medio di laurea - Italia, 2001

segue

26 È interessante notare come cambia invece la graduatoria di coloro che sono occupati stabilmente tre anni dopo la laurea: al primo posto ci sono sempre i maschi con laurea da maschi, e all'ultimo posto sempre le femmine con laurea da femmine, ma le posizioni intermedie si invertono, e le femmine con laurea da maschi trovano lavoro più facilmente dei maschi con laurea da femmina (tabella 3.2).

segue
Tabella 3.2
*Voto medio di
 laurea - Italia,
 2001*

Voto medio di laurea - Tutti i laureati	Maschi	Femmine	Maschi+Femmine
<i>Voto medio di laurea di coloro che lavorano continuativamente durante gli studi</i>			
Lauree da M	99,1	102,4	100,2
Lauree da F	101,8	104,8	103,5
Totale laureati	100,5	104,2	102,3
<i>Voto medio di laurea di coloro che non lavorano durante gli studi</i>			
Lauree da M	102,0	104,1	102,9
Lauree da F	103,3	105,2	104,6
Totale laureati	102,4	104,7	103,6
<i>Laureati con lavoro stabile 3 anni dopo la laurea/Tot. laureati %</i>			
Lauree da M	81,3	74,8	78,8
Lauree da F	73,5	63,3	66,9
Totale laureati	78,4	67,7	72,8
<i>Laureati che lavorano come dirigenti, imprenditori o liberi prof./Tot. occupati %</i>			
Lauree da M	20,07	14,18	17,75
Lauree da F	18,64	7,58	11,51
Totale laureati	19,54	10,09	14,63
<i>Laureati che percepiscono un reddito maggiore di 1500 euro/Tot. occupati %</i>			
Lauree da M	25,8	12,5	20,5
Lauree da F	16,9	5,4	9,5
Totale laureati	22,5	8,1	15,0

Fonte: Ns. el. su dati Istat - Inserimento professionale dei laureati - Indagine 1998-2001

nale dei laureati interpretandoli come se fossero l'esito di tornei disputati prima in ambito accademico e poi in ambito lavorativo. Il punto di partenza di questa rappresentazione è costituito dalla constatazione che gli agenti economici non sono tutti uguali: i più intelligenti sono potenzialmente più produttivi dei meno intelligenti, e la maggior intelligenza offre a coloro che la posseggono un vantaggio comparato che li rende capaci di battere gli avversari nella competizione per la carriera (sia scolastica sia lavorativa), cioè li rende capaci di vincere un *torneo*. Come si è evidenziato nei paragrafi precedenti, è interesse della società che gli individui più dotati di intelligenza siano abbinati alle posizioni apicali, e i tornei sono generalmente considerati come il meccanismo allocativo più efficiente per selezionare gli individui da promuovere ai differenti livelli della scala gerarchica. La disaggregazione per sesso dei dati Istat sull'inserimento professionale dei laureati²⁴ evidenzia però risultati tali da mettere in dubbio il perfetto funzionamento di questo meccanismo. Per sintesi, i dati sui percorsi formativi e sull'inserimento professionale dei laureati, rilevati dall'Istat a livelli molto dettagliati, sono qui aggregati in due soli insiemi: il primo comprende tutti i gruppi di laurea "da

maschi” (cioè gruppi in cui le femmine sono sottorappresentate relativamente alla loro quota sul totale dei laureati) e il secondo tutti i gruppi di laurea “da femmine” (cioè gruppi in cui il rapporto di composizione per sesso - F/MF% - è maggiore della media)²⁵.

I dati delle tabelle 3.1 e 3.2 evidenziano che il rendimento scolastico delle femmine è nettamente migliore di quello dei maschi, sia nelle lauree a prevalenza maschile sia nelle lauree a prevalenza femminile; le prospettive occupazionali e di reddito sono però peggiori per le femmine, sia che posseggano una laurea da femmine sia che posseggano una laurea da maschi. Osservando gli esiti del percorso formativo si nota che nella graduatoria per voto di laurea al primo posto si posizionano le femmine con laurea da femmina, al secondo posto le femmine con laurea da maschio, al terzo posto i maschi con laurea da femmina e al quarto posto i maschi con laurea da maschio. Questa graduatoria resta invariata sia tra i laureati in corso sia tra i fuori-corso, sia che gli individui lavorino (occasionalmente o continuativamente) durante gli studi, sia che non lavorino affatto. Le posizioni in graduatoria però si invertono osservando le percentuali di coloro che sono occupati in posizioni dirigenziali o imprenditoriali tre anni dopo la laurea: qui si posizionano al primo posto i maschi con laurea da maschio, seguiti dai maschi con laurea da femmina, poi dalle femmine con laurea da maschio e infine dalle femmine con laurea da femmina. Quest'ultimo ordinamento rimane invariato osservando le percentuali di coloro che percepiscono i redditi più elevati²⁶.

27 Il differenziale salariale di genere tra individui con diploma di scuola media superiore (tre anni dopo il conseguimento del diploma) è pari al 14% (Sabbadini 2004).

28 Il contributo dei mariti al lavoro domestico e di cura è solo del 29% anche nel caso in cui le mogli siano laureate ed occupate a tempo pieno (Istat 2004).

Questi risultati pongono un duplice problema: a meno di non ritenere che i maschi siano inferiori alle femmine per intelligenza, la peggior performance scolastica dei maschi deve essere spiegata; a meno di non ritenere che le femmine siano inferiori ai maschi per intelligenza, il sottoutilizzo della componente femminile nelle posizioni apicali della gerarchia impone un costo alla società.

Per spiegare con lo stesso meccanismo interpretativo sia la supremazia femminile nella competizione per i voti, sia la supremazia maschile nella competizione per la carriera, possiamo usare la teoria dei *tornei*. La teoria si applica infatti sia alla competizione per i voti (Becker e Rosen 1992), sia ai percorsi di carriera nelle organizzazioni gerarchiche (Lazear e Rosen 1981). Come si è detto nel precedente paragrafo, nella teoria dei tornei le prestazioni dei contendenti (e l'esito della contesa) dipendono da due variabili: l'abilità e l'impegno. Tra rivali di pari abilità, chi più si impegna vince la gara; tra rivali che si impegnano in egual misura, il più abile vince la gara. Per queste ragioni la teoria attribuisce alla competizione tra gli agenti la proprietà di efficienza nella rivelazione delle capacità individuali. È però importante sottolineare che queste proprietà di efficienza valgono solo se le competizioni sono simmetriche, cioè se tutti gli agenti sostengono lo stesso costo-opportunità per l'impegno erogato nella competizione (altrimenti il torneo è *impari-uneven*) e se tutti gli agenti sono trattati equamente dalle regole della competizione (altrimenti il torneo è *ingiusto-unfair*). I tornei asimmetrici, invece, falliscono nel loro compito di meccanismi allocativi ottimali (cioè non riescono ad abbinare la persona giusta al posto giusto).

Ora, un approccio di genere alla teoria dei tornei evidenzia che solo nel caso di competizioni *simmetriche* donne e uomini avranno la stessa probabilità di vincere (avendo per ipotesi la stessa distribuzione di abilità innata). Nei tornei *impari-uneven*, invece, la probabilità di vincere sarà diversa tra i sessi: minore è il costo dell'impegno, maggiore è la probabilità di ottenere il premio. E a maggior ragione sarà diversa la probabilità di vincere nel caso di tornei *ingiusti-unfair*.

I dati sulla transizione dal sistema formativo a quello produttivo mostrano che né i tornei scolastici né quelli lavorativi sono simmetrici: i tornei scolastici sono *impari-uneven*: il costo-opportunità dell'impegno è minore per le studentesse a causa del differenziale salariale di genere tra diplomati²⁷, dunque le studentesse si impegnano di più e vincono la competizione per i voti. Anche i tornei lavorativi sono una lotta impari, ma qui il costo dell'impegno è maggiore per le femmine a causa della responsabilità del lavoro domestico e di cura²⁸, e dunque sono i maschi che spendono maggior impegno nella prestazione lavorativa e vincono la competizione salariale. (Qui la letteratura suggerisce che anche la discriminazione svolge un ruolo, e dunque i tornei per la carriera sono spesso anche *ingiusti-unfair*).

In entrambi i casi si trae la conclusione che i tornei asimmetrici ostacolano l'efficienza dell'abbinamento tra individui e posizioni lavorative e riducono il benessere sociale. La società infatti sopporta un costo in conseguenza della scarsa presenza femminile nelle posizioni apicali: il costo dovuto al mancato uti-

lizzo di metà della potenziale intelligenza di cui la società dispone, che non produce i suoi benefici effetti decisionali. La società sopporterà questo costo fino a quando le regole che governano i tornei non saranno tali da produrre una rappresentanza femminile nelle posizioni apicali che rifletta la pari distribuzione di intelligenza tra i generi; fino ad allora, ogni posizione apicale lasciata libera da una donna sarà occupata da un uomo meno capace di lei...

DIFFERENZIALI DI GENERE, MATERNITÀ E SOCIETÀ DELLA CONOSCENZA*

L'analisi dei differenziali retributivi non può in alcun modo esimersi dalla considerazione del lato della produttività, che della retribuzione costituisce il fenomeno duale. Secondo il paradigma neoclassico, in un mercato del lavoro e del prodotto concorrenziali (e in assenza di discriminazione) i lavoratori dovrebbero essere remunerati secondo la loro produttività marginale. Nella più generale ottica postkeynesiana, invece, data la presenza di asimmetrie informative e di imperfezioni di mercato, si può ritenere che i prezzi siano fissati dalle imprese secondo un principio di *markup*, e dunque le retribuzioni reali varino secondo un parametro di proporzionalità con la variazione della produttività del lavoro - quest'ultima non riferita specificamente all'individuo (dato che non è misurabile), ma al collettivo di cui fa parte (reparto, stabilimento, impresa, comunità etnica, genere ecc.). Ma per quale motivo le donne dovrebbero presentare una produttività inferiore o meno dinamica di quella maschile?

I lineamenti generali del mutamento strutturale dell'economia, in Italia come altrove, ci indurrebbero a ritenere, semmai, che i differenziali di produttività intrinseci ai lavoratori si vadano nettamente riducendo per le donne, se mai sono esistiti. L'occupazione si è ridotta sino ad una soglia minima in agricoltura e presenta anche una tendenza a contrarsi nelle attività industriali, dove più forte era la prevalenza maschile e maggiore il rischi di valutare il lavoro esclusivamente sulla base della forza fisica del lavoratore. Crescono invece le opportunità di impiego nel settore terziario, dove la presenza femminile è tradizionalmente più diffusa e dove il lavoro femminile sembra presentare addirittura spesso alcuni "vantaggi competitivi" rispetto a quello maschile, anzitutto per il più elevato livello medio di istruzione delle donne appartenenti alle giovani generazioni e, in secondo luogo, per le generalmente più spiccate attitudini relazionali delle donne. Ciononostante le retribuzioni femminili restano mediamente inferiori a quelle maschili, anche quando lo svantaggio viene calcolato al netto di

* Di Leonello Tronti, Dirigente di ricerca, Istat. Il testo è presentato dall'autore a titolo personale e non è pertanto attribuibile all'istituto di appartenenza.

ogni altra caratteristica osservata, relativa sia al lavoratore che al datore di lavoro. Come mai?

L'Istat ha recentemente condotto, e pubblicato sul Rapporto annuale "La situazione del Paese nel 2004", un esercizio di analisi approfondita del differenziale retributivo di genere tra i dipendenti delle imprese con almeno 10 addetti appartenenti al settore privato non agricolo dell'economia (sezioni da C a K della classificazione Nace dei settori di attività economica). I dati sottoposti a verifica sono quelli dell'Indagine europea sulla struttura delle retribuzioni (Ses - *Structure of Earnings Survey*), e la tecnica utilizzata è quella della scomposizione di Oaxaca-Blinder, che consente di separare, all'interno della differenza tra le medie delle retribuzioni, la componente del differenziale dovuta all'"effetto dotazione" - ovvero a quanto una certa caratteristica (ad es. capitale umano, tipo di contratto, presenza in determinati settori, professioni, dimensioni di impresa ecc.) contribuisce a determinare la retribuzione - da quella dovuta all'"effetto remunerazione" - ovvero a quanto una certa caratteristica è diversamente retribuita agli uomini e alle donne.

In altri termini, la metodologia utilizzata consente di valutare separatamente quanto influiscono, sul differenziale retributivo medio, sia gli effetti di "segregazione occupazionale" (concentrazione della presenza femminile in segmenti professionali, tipologie contrattuali o luoghi di lavoro a bassa remunerazione), sia quelli di remunerazione differenziale del lavoro femminile, a parità di ogni altra variabile osservata dalla Ses riferita tanto alla lavoratrice (età, titolo di studio, esperienza, orario, forma giuridica del rapporto, anzianità ecc.), quanto al luogo di lavoro (settore, dimensione aziendale, contrattazione ecc.).

L'analisi, condotta sui dati Ses 2002, consente di quantificare in 16 punti percentuali il differenziale salariale femminile grezzo alla media della distribuzione (*gender pay gap* o *gpg*). Si tratta di un valore più alto di quanto generalmente accertato attraverso altre fonti, ma la divergenza è dovuta al fatto che l'indagine Ses considera soltanto i dipendenti del settore privato, mentre è noto che nel settore pubblico, dove si riscontra una forte concentrazione di lavoro femminile, il differenziale risulta molto minore, così che la presenza del settore pubblico tende a ridurre notevolmente il *gpg* medio dell'economia.

Il risultato forse più interessante dell'esercizio, però, è che il differenziale grezzo si può scomporre nell'"effetto dotazione" (o segregazione occupazionale) che spiega 4,9 punti (ovvero il 30,6 per cento del differenziale grezzo), e nell'"effetto remunerazione" (discriminazione salariale) che spiega i restanti 11,1 punti (69,4 per cento). L'effetto di discriminazione salariale è dovuto a molte cause, ma quella di maggior rilievo si concentra su di un unico aspetto della retribuzione: la diversa remunerazione dell'età anagrafica.

Se per gli uomini, al netto di ogni altro effetto osservato, la remunerazione cresce con l'età al ritmo dello 0,8 per cento l'anno, per le donne cresce soltanto dello 0,5 per cento l'anno. Inoltre, l'età pesa sulla remunerazione anche dal lato della dotazione, dato che i dipendenti maschi hanno in media un'età significati-

vamente superiore a quella della loro controparte femminile, sia perché l'ondata occupazionale femminile è un fenomeno relativamente recente, sia perché le donne sono (erano) tradizionalmente caratterizzate da una vita lavorativa anticipata rispetto ai maschi, dato che entrano (entravano) prima nell'occupazione e parimenti ne escono (uscivano) prima. Spesso le donne hanno anche minori anzianità aziendali, ma l'anzianità non viene remunerata alle donne meno che agli uomini.

Dunque, la discriminazione salariale in senso stretto si concentra sulla variabile età. Ma sarebbe frutto di una visione profondamente irrealistica e forzata considerare il problema del diverso ruolo dell'età anagrafica nella vita lavorativa delle donne senza tenere conto di quanto la vita lavorativa delle donne sia legata e sovrapposta alla maternità. Il 34 per cento delle lavoratrici in età 35-39 anni che abbandona il lavoro lo fa in seguito a un episodio di maternità, e la quota scende di poco (al 27 per cento) per le lavoratrici tra 40 e 45 anni d'età.

Certo, sulla tradizionale minor durata della carriera lavorativa delle donne incidono anche molti altri fenomeni, quali la più bassa età pensionabile, la poca soddisfazione professionale generata dai fenomeni di sottoutilizzo e segregazione occupazionale (peraltro, la discriminazione salariale netta, così come individuata dall'"effetto remunerazione" nella scomposizione di Oaxaca-Blinder, si riduce al crescere del livello di reddito dei lavoratori), i destini migratori temporanei di molte lavoratrici straniere, il concentrarsi sulle donne delle forme contrattuali flessibili e precarie. Ma l'esame dei dati dei paesi con livelli di sviluppo economico e sociale simili o anche superiori ai nostri ci conferma che il ruolo della maternità nella vita della donna rimane del tutto centrale, fondamentale, rilevante anche a fronte di una vita lavorativa intensa e coinvolgente. Oggi la sfida della costruzione della società basata sulla conoscenza richiede alla donna un ruolo che non è più soltanto di sostegno, che non è più meramente esecutivo; richiede invece una partecipazione profonda, ideativa e impegnata nella costruzione di comunità produttive capaci di apprendere, di innovare, di comunicare, di valutare e di essere valutate.

Ricade così sulla donna la sfida di trasfondere il suo apporto indispensabile, sarei tentato di dire il suo vantaggio competitivo, non solo alla sfera della procreazione, nella quale la maternità gioca il ruolo fondamentale, ma anche a quella del lavoro, in particolare alla sfera della costruzione di imprese innovative, basate sull'accumulazione, la diffusione e lo sfruttamento della conoscenza per migliorare l'economia e la società. E ricade sulla politica e sulla società la sfida di sostenere le donne in questo impegno cruciale, sapendone valorizzare l'apporto.

capitolo 5

DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI: UN'ANALISI DELLO SCENARIO ITALIANO*

Le disparità retributive tra uomini e donne nel panorama italiano sono riscontrabili fin dall'ingresso in età giovanile nel mercato e permangono (accentuandosi) durante le fasi centrali del percorso professionale, quando per le donne è più difficile conciliare vita professionale e vita personale. Questo capitolo intende fornire - in maniera non certo esaustiva - spunti per l'analisi e delineare il quadro di contesto nel quale maturano i processi di determinazione dei differenziali retributivi di genere.

Va subito osservato che, interessandoci a percettori di redditi da lavoro, stiamo di fatto già escludendo dalle nostre argomentazioni la prima discriminazione che interessa le donne: la difficoltà di accesso al mercato del lavoro. È a tal proposito sufficiente qui ricordare che il livello di partecipazione al mercato del lavoro delle donne è di 24 punti percentuali inferiore a quello degli uomini. La Fonte utilizzata per le analisi condotte nel seguito è l'Indagine sui Bilanci delle Famiglie della Banca d'Italia del 2002: non sono presi pertanto in considerazione eventuali cambiamenti avvenuti con la riforma del mercato del lavoro (legge 30 del 2003). Il differenziale retributivo di genere in Italia si attesta al 23,3%; ciò a dire che una donna, percepisce mediamente tre quarti dello stipendio di un uomo (tabella 5.1 e figura 5.1). Nel 2002, il reddito medio annuo da lavoro si attestava per gli uomini a 16.347 euro, mentre per le donne raggiungeva appena i 12.537 euro. Il *gap* retributivo è più marcato per i lavoratori autonomi (31,5%), un segmento di posizioni eterogenee che favorisce l'allargamento della forbice retributiva, ma è interessante notare come la discriminazione retributiva sia già rilevante per gli operai (27,9%). La posizione professionale in cui il *gap* retributivo, seppur significativo, è meno rilevante rispetto alle altre è quella impiegatizia. Anche quando le donne, sfondando il tetto di cristallo, raggiungono posizioni apicali (dirigente/direttivo) i salari sono pari a tre quarti di quelli dei loro colleghi maschi: una dirigente guadagna in media il 26,3% di un collega maschio.

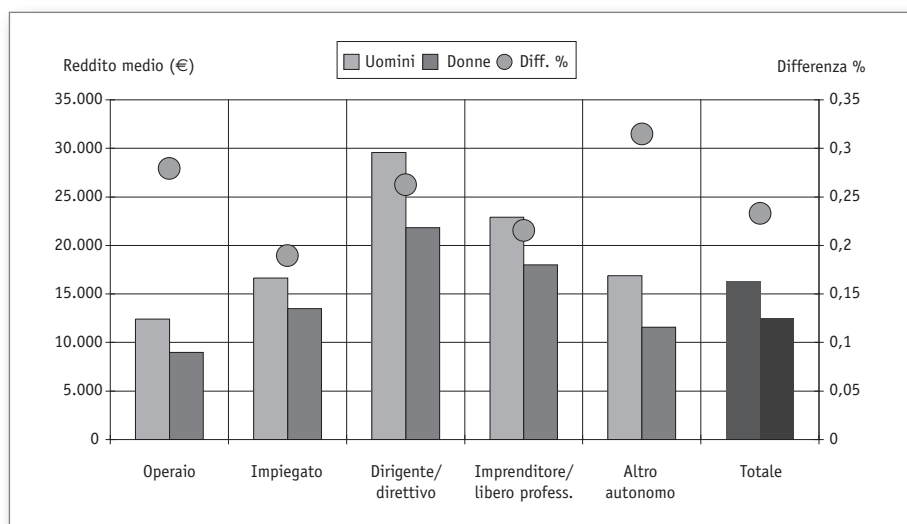
* Di Marco Centra, Isfol e Cristina Venuleo, Italia Lavoro.

Tabella 5.1
Reddito medio da lavoro secondo il genere e la posizione professionale

Qualifica	Uomini	Donne	Totale	Diff. %
Operaio	12.432	8.960	11.371	27,9%
Impiegato	16.655	13.500	14.913	18,9%
Dirigente/direttivo	29.584	21.815	27.581	26,3%
Imprenditore/libero profess.	22.927	17.986	21.595	21,6%
Altro autonomo	16.890	11.573	15.301	31,5%
Totale	16.347	12.537	14.859	23,3%

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, 2002.

Figura 5.1
Reddito medio da lavoro e differenziale relativo secondo il genere e la qualifica professionale



Fonte: elaborazione su dati Banca d'Italia, Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, 2002

I dati Banca d'Italia confermano una evidenza empirica nota e comune alle principali economie avanzate: le differenze retributive, a parità di inquadramento, sono più marcate nel settore privato rispetto a quanto accade nel settore pubblico. Dalla tabella 5.2 (cfr. anche la figura 5.2) si nota come per gli uomini con qualifica di operaio o impiegato il reddito da lavoro in imprese pubbliche e private è praticamente identico; differenze significative si riscontrano solamente per posizioni direttive. Per le donne, indipendentemente dalla qualifica, il settore privato "paga meno" in assoluto e le differenze retributive con i colleghi maschi si ampliano. Nel settore privato il *gap* di genere più alto si riscontra tra i dirigenti, dove il differenziale è pari al 37,1%; nel pubblico si verifica invece tra gli operai, dove giunge al 29,8%. È interessante notare come, a parità di livello, la posizione di una dirigente del settore pubblico sia caratterizzata da un differenziale retri-

butivo pari solo ad un terzo di quello *sofferto* da una collega del privato. Il pubblico impiego appare quindi in generale meno discriminatorio: le forbici salariali sono meno marcate, soprattutto nelle posizioni apicali.

Settore	Qualifica	Uomini	Donne	Totale	Diff. %
Privato	Operaio	12.406	8.708	11.314	29,8%
	Impiegato	16.640	12.614	14.533	24,2%
	Dirigente/direttivo	32.698	20.551	29.876	37,1%
	Totale	14.774	10.913	13.367	26,1%
Pubblico	Operaio	12.752	10.825	11.961	15,1%
	Impiegato	16.672	14.253	15.271	14,5%
	Dirigente/direttivo	26.195	22.866	25.251	12,7%
	Totale	17.735	14.454	16.025	18,5%
Totale	Operaio	12.432	8.960	11.371	27,9%
	Impiegato	16.655	13.500	14.913	18,9%
	Dirigente/direttivo	29.584	21.815	27.581	26,3%
	Totale	15.528	12.307	14.197	20,7%

Tabella 5.2
Reddito medio da lavoro dipendente secondo il genere, il settore e la posizione professionale

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, 2002.

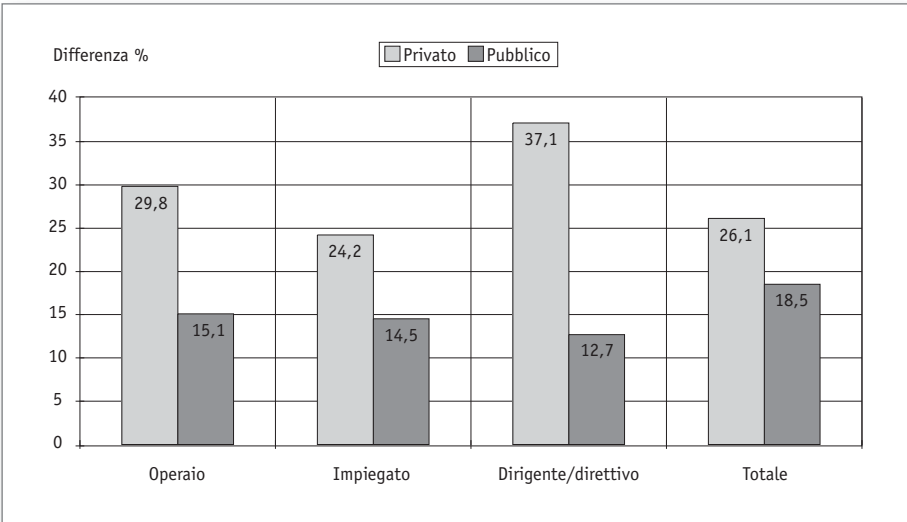


Figura 5.2
Differenziale relativo di genere del reddito da lavoro dipendente secondo il settore di lavoro privato/pubblico e la qualifica professionale

Fonte: elaborazione su dati Banca d'Italia, Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, 2002

Passando all’analisi per settori (tabella 5.3) di attività economica, detto della pubblica amministrazione, si rileva come il minor *gap* salariale si riscontra in un set-

tore caratterizzato da una scarsa presenza femminile come le costruzioni²⁹, mentre nel variegato comparto dei servizi sociali, ove la forza lavoro femminile è fortemente sovrarappresentata, la forbice retributiva è molto più elevata.

Tabella 5.3
Reddito medio
da lavoro
secondo il genere
e il settore di
attività

Settore di attività economica	Uomini	Donne	Totale	Diff. %
Agricoltura caccia pesca	10.336	8.114	9.689	21,5%
Industria mineraria e manifatt.	16.022	11.973	14.875	25,3%
Costruzioni	14.226	11.435	13.994	19,6%
Commercio e turismo	16.187	10.876	13.755	32,8%
Trasporti e comunicazioni	16.292	12.977	15.640	20,3%
Altri servizi	20.393	12.092	15.878	40,7%
PA, istruzione, sanità	17.990	14.468	16.168	19,6%
Totale	16.347	12.537	14.859	23,3%

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, 2002.

Poiché nel computo del reddito medio annuo da lavoro potrebbero subentrare fattori diversi dalla pura componente discriminatoria - ad es. il numero di ore lavorate o il numero di attività svolte - è opportuno verificare l'esistenza di penalizzazioni salariali con riferimento al salario orario percepito. Utilizzando tale indicatore (tabella 5.4), il gap salariale è assai meno marcato di quello riscontrabile utilizzando il reddito annuo: gli uomini continuano mediamente a godere di retribuzioni più elevate (5,3%), ma il sensibile calo del differenziale osservato suggerisce come le donne sembrino effettivamente cumulare un numero minore di ore di lavoro durante il corso dell'anno.

Tabella 5.4
Reddito orario
medio da lavoro
secondo il genere
e la posizione
professionale

Qualifica professionale	Uomini	Donne	Totale	Diff. %
Operaio	7,2	6,1	6,9	14,8%
Impiegato	9,1	9,1	9,1	0,3%
Dirigente/direttivo	14,3	11,3	13,6	20,9%
Imprenditore/libero professionista	9,2	8,9	9,1	2,9%
Altro autonomo	6,9	5,0	6,4	28,0%
Totale	8,4	8,0	8,3	5,3%

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, 2002.

²⁹ In sostanza, nel comparto edile, è il fattore composizione a giocare un ruolo fondamentale: le poche donne che vi lavorano occupano infatti quasi esclusivamente ruoli impiegatizi mentre gli uomini sono in grande maggioranza operai poco qualificati.

5.1 REDDITO E FAMIGLIA: DIFFERENZE

Le riforme avvenute nel mercato del lavoro italiano, lo sviluppo di modelli organizzativi più flessibili e concilianti non sembrano ancora in grado di calmierare le discriminazioni salariali in caso di lavoratrici con figli piccoli. Quando le lavoratrici decidono di sfidare una cultura del lavoro organizzata secondo le esigenze maschili, in cui la condivisione della maternità appare un vezzo e la conciliazione un onere per le imprese, ecco che le forbici salariali diventano ben più marcate. Le discriminazioni più evidenti, in valore assoluto, si evidenziano per i dirigenti. Quando nel nucleo familiare è presente almeno un figlio in età pre-scolare, il differenziale retributivo di genere passa dal 25,1% al 49% (tabella 5.5). La presenza di figli piccoli genera un fenomeno particolare: gli uomini guadagnano di più di coloro che non li hanno, mentre le donne, ad eccezione delle operaie, vedono il loro salario abbassarsi considerevolmente (il 17,6% in meno per i ruoli impiegatizi ed il 26,2% per i ruoli direttivi - tabella 5.6). Torna dunque, in maniera prepotente, il modello mediterraneo del *male breadwinner*: gli uomini contribuiscono alla crescita dei figli identificandosi come i principali percettori di reddito, le donne, “costrette” ancora a reggere in larga misura il lavoro di cura dei figli, vedono diminuire il loro reddito da lavoro. In nuclei di famiglie operaie, tuttavia, la nascita di figli sembra sviluppare anche tra le donne la necessità di integrare il reddito familiare ai fini del sostentamento.

Qualifica professionale	Presenza di figli in età pre-scolare	Reddito da lavoro
Operaio	No	27,1%
	Sì	33,7%
Impiegato	No	17,1%
	Sì	40,0%
Dirigente/direttivo	No	25,1%
	Sì	49,0%
Totale	No	19,4%
	Sì	36,3%

Tabella 5.5
Differenziale relativo di genere del reddito da lavoro dipendente secondo la presenza di figli in età pre-scolare e la qualifica professionale

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, 2002.



Tabella 5.6
Variazione del
reddito da lavoro
dipendente
indotta dalla
presenza di un
figlio in età pre-
scolare secondo il
genere e la
qualifica
professionale

Qualifica professionale	Reddito da lavoro		
	Uomini	Donne	Totale
Operaio	15,0%	4,6%	17,5%
Impiegato	13,8%	-17,6%	-3,3%
Dirigente/direttivo	8,3%	-26,2%	8,5%
Totale	10,9%	-12,3%	5,1%

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, 2002.

In generale, occorre anche considerare che i (seppur brevi) tempi di discontinuità nel lavoro, rendono ancor più arduo alle donne lo sviluppo di percorsi professionalizzanti e di carriera. Nel pubblico e nel privato la maternità continua ad essere percepita come un onere, un fastidio per le aziende: le donne si sentono costrette a dover scegliere tra figli e ambizione a percorsi professionali. Non è un caso che gli stessi congedi parentali previsti dalla legge 53/00 siano stati utilizzati quasi esclusivamente dalla madri.

A dimostrazione del fatto che la cura dei figli piccoli rimane in gran parte esclusiva delle madri, la presenza di figli in età pre-scolare allarga il gap nelle ore lavorate tra uomini e donne, indipendentemente dalla posizione professionale (si veda la tabella 5.7). Analoga argomentazione vale per le ore di straordinario prestate: gli uomini in presenza di figli in età pre-scolare ne svolgono in un mese 5,2 (contro le 4,2 svolte da coloro che non hanno figli piccoli), mentre per le donne i dati si invertono: 2,1 ore nel primo caso, 3 nel secondo (tabella 5.8). Ne consegue che in presenza di figli in età pre-scolare le donne *rischiano* di indebolire la loro posizione lavorativa, mentre gli uomini sembrano rafforzarla.

Tabella 5.7
Ore lavorate
secondo la
presenza di figli
in età pre-scolare
e la qualifica
professionale

Qualifica professionale	Presenza di figli in età pre-scolare	Uomini	Donne	Totale
Operaio	No	40,4	35,8	39,0
	Sì	42,5	28,6	39,8
Impiegato	No	38,9	34,2	36,4
	Sì	39,6	33,4	36,0
Dirigente/direttivo	No	42,1	39,0	41,3
	Sì	49,4	41,4	48,5
Totale	No	40,0	35,0	38,0
	Sì	42,4	32,3	38,8

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, 2002.

Qualifica professionale	Presenza di figli in età pre-scolare	Uomini	Donne	Totale
Operaio	No	4,3	2,7	3,9
	Sì	5,3	2,9	4,9
Impiegato	No	3,9	3,2	3,6
	Sì	5,7	1,3	4,2
Dirigente/direttivo	No	5,4	3,2	4,9
	Sì	2,3	11,0	2,9
Totale	No	4,2	3,0	3,8
	Sì	5,2	2,1	4,6

Tabella 5.8
Ore di straordinario secondo la presenza di figli in età pre-scolare e la qualifica professionale

Fonte: elaborazioni su dati Banca d'Italia, Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, 2002.

5.2 UNA STIMA DEGLI EFFETTI DI COMPOSIZIONE

In precedenza è stato evidenziato come il differenziale di reddito da lavoro tra donne e uomini sia dovuto alle differenti caratteristiche sia dell'occupazione che delle scelte generate all'interno della famiglia: le donne lavorano in misura maggiore a tempo parziale; parte delle componente femminile dell'occupazione è concentrata in comparti dove il salario è mediamente più basso; l'incidenza delle donne in qualifiche a reddito elevato è minore rispetto a quella degli uomini; la presenza di un figlio tende ad abbassare il numero di ore lavorate dalle donne e a far aumentare quello degli uomini. Tali elementi inducono a ritenere che il *gap* retributivo sia dovuto esclusivamente ad un differente profilo dell'occupazione femminile rispetto a quella maschile: una simile ipotesi implica che se le donne presentassero le medesime caratteristiche occupazionali degli uomini, in termini di ore lavorate, di incidenza nei diversi settori di attività economica, ovvero, in sintesi, delle altre caratteristiche osservate nella forza lavoro maschile, il differenziale retributivo tenderebbe ad annullarsi. In tal caso la differenza registrata tra i redditi medi di uomini e donne sarebbe da ascrivere esclusivamente ad una differente distribuzione delle occupate rispetto ad una serie di caratteristiche. Tale ipotesi è stata verificata tramite due distinte metodologie: a) ricorrendo ad una scomposizione della differenza assoluta osservata in due termini additivi, uno dei quali è relativo all'effetto composizione, vale a dire alla differenza registrata tra maschi e femmine nella distribuzione rispetto a determinate caratteristiche, e l'altro dovuto alla componente residua, non spiegata dal differente profilo dell'occupazione; b) il secondo metodo prevede la stima di due modelli OLS separati per maschi e femmine e la successiva applicazione del modello ottenuto per gli uomini alla distribuzione delle occupate. In tal modo si ottiene una stima del livello retributivo medio delle donne occupate se il loro profilo occupazionale fosse simile a quello degli uomini, limitatamente alle caratteristiche inserite nel modello stimato. In modo analogo è possibile applicare agli uomini il modello stimato per la componente femminile ed ottenere il reddito medio che avrebbero gli uomini se il loro profilo occupazionale avesse il medesimo impatto delle donne sul reddito.

a) scomposizione delle differenza osservata

Sia data partizione della popolazione dei percettori di redditi da lavoro, ottenuta dalla distribuzione congiunta delle caratteristiche occupazionali e dal profilo familiare³⁰;

30 La stratificazione è ottenuta dalla distribuzione congiunta delle seguenti caratteristiche: titolo di studio, età in classi, presenza figli in età pre-scolare, settore di attività economica, qualifica professionale, se effettua ore di straordinario, lavoro a tempo pieno o parziale, contratto a tempo determinato o indeterminato, media ore lavorate/settimana.

sia:

K = numero di strati della partizione;

f^Y = reddito medio femminile;

m^Y = reddito medio maschile;

f^Y_h = reddito medio femminile nel generico strato h della popolazione;

m^Y_h = reddito medio maschile nel generico strato h della popolazione;

f^W_h = incidenza del generico strato h sul totale dei percettori di reddito maschi;

m^W_h = incidenza del generico strato h sul totale dei percettori di reddito femmine.

Il reddito medio può essere espresso, separatamente per maschi e femmine, come media dei redditi medi per strato, ponderata con le incidenze di ciascuno strato sul totale:

$$m\bar{Y} = \sum_{h=1}^K m\bar{Y}_h \cdot m^W_h$$

$$f\bar{Y} = \sum_{h=1}^K f\bar{Y}_h \cdot f^W_h$$

La differenza in termini assoluti tra il reddito medio maschile e quello femminile, può essere quindi espressa da:

$$m\bar{Y} - f\bar{Y} = \sum_{h=1}^K m\bar{Y}_h \cdot m^W_h - \sum_{h=1}^K f\bar{Y}_h \cdot f^W_h$$

distribuendo la sommatoria si ottiene:

$$m\bar{Y} - f\bar{Y} = \sum_{h=1}^K (m\bar{Y}_h \cdot m^W_h - f\bar{Y}_h \cdot f^W_h)$$

sommando e sottraendo nell'argomento della sommatoria la quantità $f\bar{Y}_h \cdot m^W_h$ si ottiene:

$$\begin{aligned} m\bar{Y} - f\bar{Y} &= \sum_{h=1}^K (m\bar{Y}_h \cdot m^W_h - f\bar{Y}_h \cdot f^W_h + f\bar{Y}_h \cdot m^W_h - f\bar{Y}_h \cdot m^W_h) = \\ &= \sum_{h=1}^K [f\bar{Y}_h (m^W_h - f^W_h) + m^W_h (m\bar{Y}_h - f\bar{Y}_h)] = \\ &= \sum_{h=1}^K f\bar{Y}_h (m^W_h - f^W_h) + \sum_{h=1}^K m^W_h (m\bar{Y}_h - f\bar{Y}_h) \end{aligned}$$

La differenza in termini assoluti tra il reddito medio maschile e quello femminile risulta scomposta in due addendi, il primo dei quali rappresenta l'effetto composizione e il secondo l'effetto reddito:

$${}_m\overline{Y}-{}_f\overline{Y}=\sum_{h=1}^K{}_f\overline{Y}_h({}_mW_h-{}_fW_h)+\sum_{h=1}^K{}_mW_h({}_m\overline{Y}_h-{}_f\overline{Y}_h)$$

Il primo termine si annulla se la composizione degli strati è la stessa per uomini e donne; tale termine indica quindi quanta parte della differenza è attribuibile ad una diversa incidenza tra uomini e donne negli strati. Il secondo addendo assume invece valore pari a zero se il reddito medio all'interno di ciascuno strato è uguale per uomini e donne; il termine indica perciò quanta parte della differenza è attribuibile a un diverso livello del reddito medio in ciascuno degli strati. Nella tabella 5.9 sono riportati i risultati di una applicazione della metodologia esposta sui dati Shiw 2002.

Tabella 5.9
*Differenziale
osservato e
scomposizione
della differenza*

Reddito medio da lavoro				
Osservato	Uomini	16.347		
	Donne	12.537		
	Differenza	3.810	Relativa:	23,3
Scomposizione della differenza	Effetto reddito	2.895	76,0	17,7
	Effetto composizione	915	24,0	5,6
	Totale	3.810	100,0	23,3

I dati indicano che solo il 24% della differenza osservata tra i redditi medi da lavoro di uomini e donne è dovuta alla diversa composizione dei due aggregati. Va chiarito che l'effetto spiegato dalla diversa composizione è ascrivibile alle sole caratteristiche considerate nell'analisi³¹; parte del differenziale può essere dovuto infatti a profili non compresi nell'analisi, non osservati o non osservabili. L'effetto reddito, vale a dire la componente non dovuta alla differenza nel profilo occupazionale di uomini e donne, va quindi interpretato come ammontare residuale, che comprende sia la componente dovuta a discriminazione che la componente dovuta a caratteristiche non osservate.

31 V. nota precedente.

b) stima di modelli separati

La tecnica utilizzata riprende in maniera semplificata alcuni metodi di decomposizione del differenziale retributivo di genere³². Sono stati stimati, separatamente per maschi e femmine, due modelli OLS che regrediscono il logaritmo del reddito da lavoro rispetto ad una serie di caratteristiche;

$$b1) \text{Log}({}_f Y) = \beta_f X_f + u_f$$

$$b2) \text{Log}({}_m Y) = \beta_m X_m + u_m$$

dove i vettori β_f e β_m indicano i coefficienti che, applicati rispettivamente alle matrici delle caratteristiche X_f e X_m , permettono di ottenere il log-reddito stimato dal modello. I termini additivi u_f e u_m indicano le componenti residuali.

Applicando i coefficienti stimati per gli uomini alla matrice delle caratteristiche della componente femminile si ottiene, a meno del termine residuale, una stima del livello medio del reddito delle donne se il loro profilo occupazionale e familiare avesse un impatto sulla retribuzione simile a quello degli uomini, indicato con ${}_f Y^\odot$. Per semplicità espositiva è stato calcolato, tramite la funzione esponenziale, l'inverso del log-reddito:

$${}_f Y^\odot = \exp(\beta_m X_f)$$

In modo analogo è stato calcolato il reddito medio degli uomini, indicato con ${}_m Y^\odot$, ipotizzando che il loro profilo occupazionale avesse un impatto sul livello della retribuzione simile a quello delle donne:

$${}_m Y^\odot = \exp(\beta_f X_m)$$

Tramite le differenze tra i redditi stimati e le due quantità calcolate sono state calcolate le quote relative del differenziale dovuto all'effetto composizione a all'effetto reddito (tabella 5.10).

³² Oaxaca, 1973.

Tabella 5.10
*Scomposizione
del differenziale
retributivo
in base
all'applicazione
degli OLS*

Valori osservati e stime OLS		Reddito medio da lavoro €		Scomposizione della differenza	
Definizione				Definizione	Diff. %
Osservato	$Y_m = \sum_{i \in M} y_i$	M	16.347	$d_1 = (Y_m - Y_f) / \hat{Y}_m$	23,3%
	$Y_f = \sum_{i \in F} y_i$	F	12.537		
Stime OLS modelli separati	$\hat{Y}_m = \exp(\beta_m X_m + u_m)$	M	15.919	$d_2 = (Y'_m - Y'_f) / Y'_m$	26,1%
	$\hat{Y}_f = \exp(\beta_f X_f + u_f)$	F	11.763		
Stime effetto reddito e effetto composizione	$\hat{Y}'_m = \exp(\beta_f X_m)$	M	12.595	$d_3 = [(\hat{Y}_m - \hat{Y}'_f)] / \hat{Y}_m$	4,2%
	$\hat{Y}'_f = \exp(\beta_m X_f)$	F	15.277	$d_4 = [\hat{Y}_m - \hat{Y}'_m] / \hat{Y}_m$	21,9%

In questo caso risulta che il differenziale stimato è pari al 26,1%, quantità che è dovuta per il 4,2% ad un effetto riconducibile alle differenze di composizione tra maschi e femmine e per il restante 21,9% ad elementi non spiegati dal modello. Vale a dire che solo un sesto del *gap* retributivo è dovuto a differenze nei profili occupazionali tra uomini e donne. Si osservi infine che il reddito medio da lavoro che avrebbero gli uomini se il rendimento del loro profilo fosse uguale a quello delle donne (€ 12.595) si discosta in misura sensibile sia dal reddito medio maschile stimato (€ 15.919) che alla stessa quantità osservata (€ 16.247). Il reddito medio che avrebbe la componente femminile (€ 15.277) se l’impatto del loro profilo fosse simile a quello degli uomini e molto vicino al reddito stimato per la componente maschile (€ 15.919). Vale a dire che la gran parte della differenza riscontrata nei redditi da lavoro tra uomini e donne non è riconducibile a profili occupazionali diversi, ma ad una diversa misura dell’impatto che tali profili hanno sul reddito.

capitolo 6

I DIFFERENZIALI SALARIALI UOMO/DONNA NELL'INDAGINE ISTAT SULLA STRUTTURA DELLE RETRIBUZIONI*

6.1 INTRODUZIONE

In questo lavoro si esaminano le dimensioni delle differenze retributive uomo/donna rilevate nelle due indagini sulla struttura delle retribuzioni effettuate dall'Istat per conto di Eurostat nel 1996 e nel 2002. L'organizzazione di questa presentazione è la seguente: viene dapprima esposto, nel par. 6.2, un modello generale di determinazione della retribuzione, elaborato sulla base della teoria dell'investimento in capitale umano. Si discute poi, nel par. 6.3, di quali altre variabili possano essere inserite come ulteriori determinanti dei livelli e delle differenze salariali. Nel par. 6.4, appurato che i dati dell'indagine Eses contengono molte indicazioni relative alle variabili che operano dal lato della domanda di lavoro e poche informazioni sulle variabili che operano dal lato dell'offerta di lavoro, sono indicate le integrazioni alla teoria di base che è possibile effettuare utilizzando i dati di tale indagine e le integrazioni che sarebbe utile ma non è possibile fare per l'assenza di variabili decisive per approfondire l'analisi dal lato dell'offerta di lavoro. Nel par. 6.5 sono presentate statistiche descrittive che misurano le dimensioni delle differenze retributive uomo/donna. Nel par. 6.6 sono elaborate e discusse alcune stime del modello. Nell'ultimo paragrafo sono sintetizzate le principali conclusioni che emergono da questo studio.

* Di Mario Biagioli (Università di Parma). L'Autore desidera ringraziare Stefania Cardinaleschi e Luigi Grossi che hanno fornito utili commenti e preziosi suggerimenti su una versione precedente di questo lavoro e rimango completamente responsabile per le tesi sostenute e per gli eventuali errori rimasti.

6.2 UN MODELLO PER LA STIMA DEI RENDIMENTI DELL'INVESTIMENTO IN CAPITALE UMANO

Il modello che andremo a stimare costituisce un'applicazione della teoria dell'investimento in capitale umano. Tale teoria si pone l'obiettivo di esaminare, in una prospettiva intertemporale, il processo di scelta di un singolo lavoratore nell'allocazione del proprio tempo tra formazione di "capitale umano" (attraverso l'istruzione scolastica e attraverso l'addestramento sul lavoro) e svolgimento di attività di lavoro retribuite, in vista della massimizzazione del reddito atteso dall'impiego di questo capitale. Gli elementi dei quali egli dispone nell'effettuare questa scelta sono:

- le sue previsioni sull'incremento di retribuzione ottenibile attraverso l'istruzione, prima, e l'addestramento sul posto di lavoro, poi, pari a $(Y^{att} - Y_0)$, dove Y^{att} è la retribuzione che egli ritiene di poter ottenere attraverso la formazione di "capitale umano" e Y_0 è la retribuzione che egli sarebbe in grado di ottenere in assenza di formazione;
- il costo della formazione, che per semplicità si ipotizza consista nella rinuncia ad ottenere la retribuzione Y_0 durante il periodo degli studi.

Il modello può essere ricavato formalmente dalla stima del "tasso di rendimento" atteso dall'investimento in capitale umano. Per semplicità, calcoliamo inizialmente tale rendimento relativamente ad un anno di istruzione, uguagliando il costo, misurato dalla rinuncia ad un anno di retribuzione (conosciuto) alla somma dei maggiori ricavi futuri attesi dal miglioramento del "capitale umano" (stimati), scontati sulla base del "tasso di rendimento dell'istruzione", r , che è quindi l'incognita dell'equazione:

$$C = Y_0 = \sum_{t=1}^N (Y^{att} - Y_0)(1+r)^t \quad (1)$$

in cui N sono gli anni di lavoro che l'individuo ritiene di essere ancora in grado di svolgere (misurati dalla differenza tra l'età di ritiro dal lavoro e l'età di completamento degli studi).

La sommatoria dei ricavi attesi è una media geometrica, il cui primo termine è: $(Y^{att} - Y_0) \cdot (1+r)$, e la cui ragione è: $1/(1+r)$. La somma di questa media geometrica è pari a $(1 - [(1+r)^{-N}])/r$; l'equazione (1) può essere pertanto sviluppata nella seguente³³:

33 Applicando la formula della somma di una serie geometrica - $A \cdot (1-h^N)/(1-h)$; dove con A viene indicato il primo termine, con h la ragione e con N il numero di termini che compongono la serie - si ottiene:

$$[(Y^{att} - Y_0)/(1+r)] [1 - (1/(1+r))^N] / [1 - (1/(1+r))] =$$

$$= [(Y^{att} - Y_0)/(1+r)] [1 - (1/(1+r))^N] / [r/(1+r)] =$$

$$= [(Y^{att} - Y_0)/r] [1 - (1+r)^{-N}].$$

$$Y_0 = \frac{Y^{att} - Y_0}{r} \left[1 - (1+r)^{-N} \right] \quad (2)$$

6.2 Un modello
per la stima dei
rendimenti
dell'investimento
in capitale
umano

per N elevato l'espressione tra parentesi tende verso il valore uno; in tal caso l'equazione risulta notevolmente semplificata, essendo approssimativamente uguale a:

$Y_0 = (Y^{att} - Y_0)/r$, e quindi a:

$$Y^{att} = Y_0(1+r) \quad (3)$$

Dalla quale è possibile ricavare il "tasso di rendimento" dell'anno di istruzione scolastica sulla base del quale un lavoratore razionale compirà la scelta se dedicare il suo tempo allo studio o al lavoro. Egli sceglierà di studiare se il ricavo atteso futuro eccede il costo attuale di un ammontare sufficiente a remunerare la somma investita nell'istruzione in misura almeno pari a quella che sarebbe possibile ottenere da altri impieghi alternativi (ad esempio, l'acquisto di un titolo finanziario).

Per un numero di anni di studio pari a s , occorre uguagliare il valore attuale del maggior reddito ottenibile attraverso l'istruzione con il valore attuale dei redditi non ottenuti negli anni dedicati all'acquisizione dell'istruzione:

$$\sum_{t=s}^N (Y^{att} - Y_0)(1+r_s)^{-t} = \sum_{j=0}^s Y_0(1+r)^{-s} \quad (4)$$

dove N misura il numero di anni che intercorrono tra il momento dell'inizio della carriera scolastica e il momento in cui il lavoratore conta di andare in pensione; s sono gli anni di studio ed r è il tasso di interesse al quale sono scontati i mancati redditi che sarebbero stati ottenuti lavorando negli s anni di studio. Applicando ancora la formula della media geometrica si ottiene l'espressione:

$$\left[\frac{1}{(1+r_s)^s} \right] (Y^{att} - Y_0) \frac{1 - (1+r_s)^{-N}}{1 - \left(\frac{1}{1+r_s} \right)} = Y_0 \frac{1 - (1+r)^{-s}}{1 - \left(\frac{1}{1+r} \right)} \quad (5)$$

l'espressione $[1-(1+r)^{-N}]$ per N elevato ed r piuttosto ridotto³⁴ tende al valore 1. Inserendo 1 al suo posto si ottiene un'espressione assai più maneggevole:

$$Y^{att} - Y_0 = Y_0 \left[(1+r_s)^S - 1 \right] \quad (6)$$

equivalente a:

$$Y^{att} = Y_0 (1+r_s)^S \quad (7)$$

Al rendimento dell'istruzione scolastica va poi aggiunto il rendimento dell'addestramento che il lavoratore consegue all'interno del mercato del lavoro. Le modalità di derivazione del rendimento dei due tipi di formazione sono sostanzialmente analoghe, con una eccezione (rilevata da Becker, 1975): l'istruzione scolastica fornisce una formazione di base, di carattere generale, impiegabile nella maggior parte delle occupazioni. La formazione sul posto di lavoro è invece specifica rispetto al mestiere acquisito e all'ambiente aziendale nel quale essa è stata costruita; di conseguenza, una parte di essa va spesso perduta con il passare del tempo, sia quando le tecnologie produttive e le tecniche organizzative cambiano, rendendo in parte obsolete le conoscenze precedentemente acquisite, sia quando il lavoratore si sposta da un impiego all'altro.

La formazione del capitale umano complessivo, comprensiva sia dell'istruzione scolastica sia della formazione professionale, può essere descritta elaborando, con un procedimento simile a quello che ha portato alla (7), una formula che descrive come all'aumento della retribuzione conseguibile attraverso la prima si aggiungono sia i rendimenti della formazione sul mercato del lavoro (r_{fp1} ; che possiamo chiamare "formazione professionale di carattere generale") sia i rendimenti dell'addestramento sul posto di lavoro (r_{fp2} ; che è la vera e propria formazione professionale "specificata" all'ambiente aziendale). Per tener conto del deterioramento della formazione professionale, sia generale sia specifica, il coefficiente degli anni di formazione sul lavoro può essere rappresentato dalla differenza tra un coefficiente che misura gli effetti sulla retribuzione di un anno d'addestramento *on-the-job* e un coefficiente di deprezzamento del capitale umano "specifico" proporzionale al passare del tempo, ad indicare, appunto, l'obsolescenza dell'apprendimento sul posto di lavoro³⁵:

34 Si tenga conto che si tratta di un valore percentuale che di solito si aggira tra l'1% (0,001) e il 5% (0,005).

35 Porath B. (1967) elaborò il modello di determinazione del capitale umano attraverso l'addestramento *on-the-job* che è stato qui sintetizzato. I *loci classici* della teoria rimangono gli studi di Becker (1952, 1967 e 1975) e di Mincer (1958 e 1974). Le critiche avanzate contro di essa, e di conseguenza, i

$$\sum_{j=0}^{N,s,y} Y_0 (1+r_s)^s (1+r_{fp1})^{\sum_{j=0}^{N,s,y} a_1 - b_1 t_j} (1+r_{fp2})^{\sum_{y=0}^{N,s,j} a_2 - b_2 t_y} \quad (8)$$

in cui: r_s è il tasso di rendimento dell'istruzione scolastica; r_{fp1} è il saggio di rendimento dell'addestramento fornito da ogni anno di presenza del lavoratore nel mercato del lavoro e r_{fp2} è il saggio di rendimento *on-the-job* acquisito nell'impiego attuale; s ed N sono stati definiti sopra; j e y sono, rispettivamente, il numero di anni d'istruzione scolastica, il numero di anni di permanenza sul mercato del lavoro che hanno preceduto l'impiego attuale e il numero di anni di anzianità che il lavoratore ha accumulato nell'azienda in cui è attualmente occupato. Si ipotizza che gli anni di istruzione scolastica siano stati totalmente dedicati alla formazione di capitale umano e che questo capitale umano "generale" sia stato valorizzato successivamente, durante gli anni di lavoro - in proporzione alla percentuale di tempo e di impegno dedicati all'addestramento, distinta tra quella acquisita in altri impieghi e quella ottenuta nell'impiego attuale, misurate, rispettivamente, dai coefficienti a_1 e a_2 - ma si sia anche deteriorato, con il passare del tempo, sulla base delle percentuali annue b_1 e b_2 .

Ipotizzando un processo di capitalizzazione continua, anziché uno di capitalizzazione annua composta, del capitale umano, l'equazione (8) si trasforma nella:

$$Y^{att} = Y_0 e^{r_s s} e^{r_{fp1} \sum_{j=0}^{N,s,y} a_1 - b_1 t_j} e^{r_{fp2} \sum_{y=0}^{N,s,j} a_2 - b_2 t_y} \quad (9)$$

Le due sommatorie sono altrettante progressioni aritmetiche i cui primi termini sono uguali ad a_1 e ad a_2 e le cui ragioni sono uguali a b_1 e a b_2 , rispettivamente; le loro somme sono quindi uguali (trascurando, per semplicità i pedici 1 e 2) a³⁶: $(a + b/2) \cdot t - (b/2) \cdot t^2$. Si tratta di polinomi di secondo grado rispetto al nume-

limiti alla sua applicabilità, sono esaminati, tra gli altri, negli studi di Thurow (1975) e di Atkinson (1985). Un'ampia e fedele rassegna della teoria dell'investimento in capitale umano è contenuta in Siebert (1985).

36 La formula della somma di una serie aritmetica è: $n/2 \cdot [2a + (n-1)b]$; dove a è il primo termine della serie; b è la ragione; n è il numero degli elementi che compongono la serie. Nel nostro caso n sono gli anni di impiego del "capitale umano", cioè gli anni di permanenza sul mercato del lavoro, che indichiamo con t . Il coefficiente a misura il processo di formazione di capitale umano "specifico", ottenuto attraverso la formazione sul lavoro, mentre il coefficiente b misura il deterioramento di tale capitale determinato dal passare del tempo. Applicando tale formula, si ha:

$$\begin{aligned} t/2 [2a + (t-1)(-b)] &= \\ &= at + [t \cdot (t-1) (-b)]/2 = \\ &= at + [(t^2 - t) (-b)]/2 = \\ &= at + (b/2)t - (b/2)t^2 = \\ &= (a + b/2)t - (b/2)t^2. \end{aligned}$$

ro di anni di permanenza sul mercato del lavoro e di anzianità, con coefficienti positivi rispetto a t e negativi rispetto a t^2 ; questa formulazione riflette le due indicazioni teoriche sopra richiamate: lo svolgimento di attività di lavoro dà luogo ad aumenti retributivi, ma l'aumento non è proporzionale, a causa del deprezzamento che il capitale umano subisce con il passare del tempo.

Per semplificare la notazione, indichiamo le espressioni $(a + b/2) \cdot t$ con α e le espressioni $-(b/2) \cdot t^2$ con $-\beta$ e, dopo aver ripristinato la separazione tra formazione professionale generale, indicata con il pedice 1, e formazione professionale specifica, pedice 2, passiamo ai logaritmi, ottenendo:

$$Y^{att} = Y_0 e^{r_s s} e^{r_{fp1} \sum_{j=0}^{N,s,y} \alpha_1 - \beta_1 t_j} e^{r_{fp2} \sum_{y=0}^{N,s,j} \alpha_2 - \beta_2 t_y} \quad (10)$$

in cui ε è il termine di errore e θ è un vettore di altre variabili indipendenti, aggiunte caso per caso; nel prossimo paragrafo esamineremo quali variabili è opportuno aggiungere.

6.3 L'INSERIMENTO DI ALTRE VARIABILI NEL MODELLO BASE DELLA TEORIA DELL'INVESTIMENTO IN CAPITALE UMANO

La teoria dell'investimento in capitale umano descrive il processo di scelta del livello ottimale di formazione, ipotizzando che ciascun lavoratore possieda perfetta conoscenza delle alternative future; tale condizione configura una situazione di concorrenza perfetta tanto nel mercato del lavoro quanto in quello dell'istruzione³⁷. Sin dal momento della sua prima apparizione, la teoria dell'investimento in capitale umano è stata criticata per queste sue caratteristiche³⁸. Successivamente, le teorie moderne sulla determinazione delle retribuzioni si sono andate sempre più allontanando dal paradigma della concorrenza perfetta. Questi sviluppi della teoria sono alla base dell'aggiunta di altre variabili nella costruzione della funzione di determinazione delle retribuzioni da stimare empiricamente.

È utile distinguere, tra le variabili prese in considerazione, quelle che operano dal lato dell'offerta da quelle che operano dal lato della domanda del lavoro e da quelle che hanno a che fare con la struttura e con i livelli di segmentazione del mercato del lavoro.

Dal lato dell'offerta di lavoro vanno presi in considerazione tutti quegli elementi che influenzano i modelli di comportamento dei singoli partecipanti al mercato del lavoro, spingendoli ad adottare strategie di gestione del loro capitale umano differenti e, talvolta, a posizionarsi in segmenti diversi del mercato, per meglio confrontarsi con situazioni, istituzionali e storiche, differenti³⁹. Le differenze di genere sono, ovviamente, l'elemento cruciale sul quale si appunterà la nostra analisi, ma vanno anche considerate con molta attenzione le differenze generazionali. Come vedremo più avanti, non è invece possibile, attraverso l'esame della fonte statistica Eses, approfondire l'analisi di un altro elemento cruciale

37 Il paradigma della concorrenza perfetta implicherebbe che i partecipanti al mercato del lavoro partissero da condizioni di perfetta parità riguardo a tutte le condizioni non riconducibili al modello di base; il che, naturalmente, non si verifica nella realtà, nella quale, in particolare, le donne aggiungono al lavoro retribuito una quota di lavoro domestico sensibilmente più elevata di quella degli uomini e, nel caso abbiano a svolgere anche il ruolo di madri, hanno a disposizione meno tempo e meno energie da dedicare alla carriera professionale. Va anche aggiunto che, spesso, la conoscenza di questa situazione spinge gli imprenditori a relegare le donne in segmenti del mercato del lavoro dove l'impegno richiesto e le possibilità di avanzamento sono minori, con ulteriore detrimento per la posizione individuale delle lavoratrici che vi si trovano relegate.

38 Già Adam Smith (1776, cap. 10), il massimo precursore della teoria dell'investimento in capitale umano, affiancava, come fattori esplicativi delle differenze retributive interpersonali, alle "difficoltà e alle spese dell'apprendimento" altri quattro fattori: la gradevolezza o sgradevolezza dell'occupazione; la costanza o incostanza dell'impiego; la minore o maggiore fiducia che deve essere riposta in coloro che esercitano determinati mestieri; la probabilità o l'improbabilità di successo di ognuno di essi. Solo il primo tra questi quattro fattori è compatibile con il paradigma della concorrenza perfetta applicato all'analisi del mercato del lavoro.

39 In questo caso si hanno fenomeni di segmentazione del mercato del lavoro che si aggiungono a quelli che saranno richiamati nel terzo gruppo di variabili qui esaminate, differenziandosene lievemente sul piano teorico, in quanto derivanti dalle strategie attuate dai lavoratori piuttosto che dalle opportunità che si offrono ai diversi gruppi di essi, ma sovrapponendosi ad essi sul piano empirico, in misura tale da renderne quanto mai difficile, se non impossibile, l'identificazione.

della strategia di posizionamento del lavoratore nel mercato: il ruolo che egli svolge all'interno della famiglia. Molta parte della letteratura sull'offerta di lavoro sottolinea, in effetti, che le strategie attuate dai singoli lavoratori sono conseguenti alla scelta complessiva effettuata al livello familiare sul come ripartire il tempo a disposizione dei membri della famiglia tra ore di lavoro retribuito, lavoro domestico e tempo dedicato allo studio. Le donne, in particolare quelle che fanno figli, si impegnano principalmente nel lavoro domestico mentre i giovani spesso sfruttano la possibilità di far parte del nucleo familiare, e quindi di partecipare al consumo di un reddito complessivo, per impiegare i primi anni di permanenza nel mercato del lavoro come fase "interlocutoria", alla ricerca del posizionamento maggiormente adeguato all'impiego del loro capitale umano⁴⁰ (correndo peraltro, nelle attuali condizioni del mercato del lavoro italiano, il rischio di rimanere intrappolati in condizioni di lavoro precarie).

Dal lato della domanda di lavoro operano tutti quei fattori che riflettono condizioni specifiche del posto di lavoro acquisito, dell'organizzazione aziendale nel quale esso è inserito e delle possibilità di carriera che sono offerte ai lavoratori. Nell'indagine che qui esaminiamo sono disponibili parecchie informazioni in proposito. In primo luogo è possibile individuare la dimensione dell'impresa nella quale il lavoratore è impiegato. Normalmente le imprese di maggiori dimensioni hanno strutture gerarchico-organizzative più complesse e offrono, di conseguenza, maggiori opportunità di carriera ai propri lavoratori; inoltre, le imprese di dimensioni più ampie ottengono spesso livelli di profitto più elevati che possono permettersi di dividere con i lavoratori, al fine di incentivarne l'impegno e la condivisione degli obiettivi di espansione dell'azienda. Oltre a ciò, all'interno dell'impresa si stabilisce una gerarchia professionale che attribuisce ai lavoratori inquadrati nei livelli più elevati e a quelli che svolgono mansioni direttive livelli retributivi più alti.

Un altro fattore di probabile differenziazione delle retribuzioni è la contrattazione collettiva. Di solito la contrattazione collettiva che si svolge all'interno dell'impresa permette alla maggior parte dei lavoratori di ottenere retribuzioni più elevate rispetto ai lavoratori che si trovano in situazioni nelle quali essa è assente. Infine, va anche tenuto presente che il potere contrattuale dei lavoratori è più elevato

⁴⁰ In questa prospettiva è stata elaborata - in particolare da Seravalli (2003) ma ci si permetta di rinviare anche a Biagioli, Reyneri e Seravalli (2004) - l'idea che l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro avvenga attraverso l'attuazione di strategie di transizione dalla scuola al lavoro indirizzate alla costruzione di "carriere esterne" (successione di esperienze lavorative inizialmente atipiche e spesso precarie con le quali il giovane si avvicina progressivamente all'approdo finale, comunque concepito come una situazione di lavoro "strutturata"). Va sottolineato che la possibilità di completare le carriere esterne, stabilizzando la posizione di lavoro, dipende crucialmente dalla capacità dell'economia di fornire posti di lavoro soddisfacenti e quindi, in definitiva, dalla situazione congiunturale esistente. Riguardo alla posizione della donna in questa impostazione, Franchi (2005) fornisce un'evidenza empirica di come le giovani tendano sovente ad anticipare i vincoli che ritengono saranno loro imposti dalla gestione della famiglia che prevedono di costituire nel futuro già nell'impostazione delle strategie di inserimento nel mercato del lavoro, rinunciando spesso alle possibilità di intraprendere percorsi di carriera che prevedano per il futuro impegni di lavoro non compatibili con gli impegni di lavoro domestico che esse prevedono di dover affrontare dopo il matrimonio.

nelle imprese a partecipazione pubblica, dove la controparte è probabilmente meno aggressiva sul terreno della contrattazione di quanto siano gli imprenditori privati e dove la regolamentazione del rapporto di lavoro è più strutturata e più favorevole ai sindacati e ai lavoratori che essi rappresentano di quanto accada nel segmento privato.

Da ultimo, prenderemo in considerazione la possibilità che il mercato del lavoro sia segmentato in comparti, spesso poco, o per nulla, comunicanti tra loro. Già nell'analisi di Adam Smith la segmentazione del mercato del lavoro era evidente dalla descrizione di situazioni specifiche, contenuta nella seconda parte del capitolo 10 della *Ricchezza delle Nazioni*, nelle quali i cinque fattori ai quali l'autore attribuiva la capacità di determinare differenze retributive interpersonali (riportati nella nota sette) risultavano diversamente rilevanti secondo le professioni e le mansioni svolte dal lavoratore e secondo le regole istituzionali che caratterizzavano lo svolgimento di particolari mestieri in specifiche regioni. Il riconoscimento della segmentazione del mercato del lavoro in comparti parzialmente o totalmente separati l'uno dall'altro a causa di specificità - tecnologiche, istituzionali o derivanti dall'addestramento *on-the-job* - che limitano l'operatività dei meccanismi concorrenziali è alla base dell'approccio "istituzionalista", che si contrappone al paradigma marginalista - orientato all'individuazione di "leggi" economiche che abbiano caratteri assoluti e siano sostanzialmente storiche - sottolineando gli elementi di irreversibilità delle acquisizioni professionali e i caratteri storicamente determinati dei sistemi di aspettative e di regole che indirizzano i comportamenti, individuali e collettivi, di coloro che offrono e di coloro che domandano lavoro⁴¹. I tipi di segmentazione che saranno esaminati in questo studio - attraverso la considerazione di adeguate "variabili di comodo" (*dummies*) - saranno in primo luogo quelli attinenti alla regione economica nella quale si trova il lavoratore, in secondo luogo quelli riconducibili al settore produttivo nel quale il lavoratore svolge la sua attività e, infine, quelli connessi alla posizione professionale che il lavoratore ha raggiunto. Va notato che, mentre la localizzazione geografica indica le condizioni del mercato del lavoro locale nel quale il lavoratore si inserisce, gli altri due ordini di fattori misurano la sua capacità di valorizzare il capitale umano di partenza.

41 L'origine delle teorie sulla segmentazione del mercato del lavoro possono essere fatte risalire all'individuazione di "una ereditaria distinzione di casta" tra istruiti e non istruiti da parte di J.S. Mill (1878; p. 479). I più significativi tra i contributi moderni a questo approccio sono quelli di Kerr (1957), Doeringer e Piore (1971) e Wilkinson (1981).

6.4 LA BANCA DATI UTILIZZATA PER LE STIME EMPIRICHE

La fonte statistica dalla quale sono tratti i dati che sono stati utilizzati nelle stime è l'indagine sulla struttura delle retribuzioni che l'Istat ha iniziato a svolgere per conto dell'Eurostat nel 1997 (nella quale le retribuzioni annue rilevate si riferiscono al 1996) ed ha ripetuto nel 2003 (su retribuzioni relative al 2002)⁴². Si tratta di un'indagine "strutturale", attuata con cadenza pluriennale con il fine di individuare le caratteristiche della struttura delle retribuzioni nei paesi europei con modalità comuni.

L'indagine è svolta attraverso un disegno campionario a due stadi, selezionando, nel primo stadio, l'intero universo delle imprese dei settori dell'industria e dei servizi destinati alla vendita che impiegano almeno 250 addetti e un campione rappresentativo delle imprese che occupano tra 10 e 249 addetti, stratificate per attività economica, classe di ampiezza e ubicazione nel territorio, e selezionando, nel secondo stadio, all'interno di ognuna di esse un numero di lavoratori da intervistare sufficienti a rappresentare statisticamente l'intero universo delle imprese italiane che operano nei settori secondario e terziario privati. Non sono coperti dall'indagine i dipendenti dei servizi non destinati alla vendita e i dipendenti dell'agricoltura. Va anche sottolineato che le modalità di individuazione dell'universo statistico di riferimento escludono i lavoratori occupati in attività "sommerse", nelle quali di solito si manifestano condizioni di lavoro precarie e retribuzioni basse. Poiché queste condizioni coinvolgono abitualmente le donne in misura più significativa degli uomini, è probabile che le indagini svolte sul totale dei lavoratori, organizzate su universi statistici costruiti a partire dagli individui piuttosto che dalle imprese, producano misure dei differenziali retributivi più ampie di quelle qui registrate, le quali, ripetiamo, si riferiscono al solo segmento primario (o, se si preferisce, "emerso") della forza lavoro impiegata nel settore privato dell'economia.

L'indagine ha coinvolto 95.938 lavoratori nel 1996 e 86.752 lavoratori nel 2002. I risultati sono stati in entrambe le rilevazioni riparametrati dall'Istat attraverso adeguati coefficienti di riporto per rendere i risultati statisticamente rappresentativi dell'universo statistico.

La modalità di rilevazione è consistita nella compilazione, ad opera delle imprese, di un questionario che include le seguenti informazioni: (a) al livello dell'unità locale da cui dipendono i lavoratori compresi nel campione: l'ubicazione territoriale (regioni; ma i dati sono elaborati soltanto al livello della circoscrizione), dimensione dell'impresa, attività economica (classificazione NACE Rev1), forma di controllo economico e finanziario (imprese private e imprese con partecipazione pubblica), tipi di contratto di lavoro in vigore. (b) Riguardo ai singoli lavorato-

⁴² Donde il nome: Eses (European Survey on Earnings Structure). Una dettagliata descrizione della metodologia di raccolta dei dati, così come la descrizione della banca dati e le informazioni sul modo in cui sono state condotte le rilevazioni è fornita da Cardinaleschi (1998 e 1999).

ri: sesso, età, livello professionale (classificazione ISCO88), livelli di istruzione e di formazione professionale conseguiti (codificati secondo la classificazione ISCED internazionale), anzianità di servizio nell'impresa, retribuzioni (annue e mensili, queste ultime relative al mese di ottobre). Essendo fornito il dato dell'ammontare di ore lavorate nel mese e nell'anno di rilevazione, è possibile calcolare le retribuzioni orarie medie riferite all'anno e al mese di ottobre).

Mancano in questa indagine, da un lato, informazioni sulla situazione familiare del lavoratore e, dall'altro, dati sulla produttività e sulla redditività dell'impresa. Sono invece incluse le informazioni decisive richieste dalla teoria dell'investimento in capitale umano (livello di istruzione, anzianità di servizio nell'impresa ed età del lavoratore, che, come si vedrà, permette di stimare gli anni di presenza nel mercato del lavoro), le informazioni più rilevanti riguardo alle variabili che incidono sulla determinazione delle retribuzioni dal lato della domanda di lavoro e parecchie informazioni sulle caratteristiche strutturali dell'occupazione che potrebbero segregare gruppi di lavoratori in segmenti differenti, alcuni svantaggiati, del mercato.

6.5 UNA PRIMA OCCHIATA AI DATI

Le differenze salariali sono prodotte da molteplici condizioni, le quali agiscono contemporaneamente, di solito sovrapponendosi le une alle altre, nel determinare il risultato finale. In questo studio siamo interessati ad individuare le dimensioni e le cause che determinano differenze retributive tra lavoratori e lavoratrici. Cominceremo quindi la nostra riflessione esaminando tabelle a doppia entrata nelle quali le retribuzioni medie degli uomini e delle donne sono incrociate con le altre variabili rilevanti nella determinazione di differenze retributive, al fine di valutare in che modo ognuna di esse incida sui differenziali retributivi uomo/donna. La più importante tra le variabili che determinano differenze retributive è, sulla base della teoria dell'investimento in capitale umano, l'istruzione. Nelle tabelle 6.1 e 6.2 sono riportate le retribuzioni medie percepite da uomini e donne in possesso di diversi livelli di istruzione, nonché la media generale relativa all'insieme dei lavoratori, uomini e donne, ripartita anch'essa secondo il livello di istruzione raggiunto, nel 2002. A mo' di comparazione è anche indicato il rapporto tra le retribuzioni medie femminili e le retribuzioni medie maschili riscontrate nella precedente indagine Eses, riferita al 1996. Nella tabella 6.1 sono riportati i differenziali relativi alle retribuzioni totali annue e nella tabella 6.2 i differenziali relativi alle retribuzioni orarie, calcolate come rapporto tra le retribuzioni totali annue e il numero di ore lavorate nell'anno.

Tabella 6.1 Retribuzioni totali annue per titolo di studio e genere del lavoratore: 2002, dati assoluti in euro e numeri indice; 1996, solo numeri indice

Livello di Istruzione	Uomini		Donne		Uomini e donne		Retribuzione su retribuzione Uomini	
	Euro	Indice	Euro	Indice	Euro	Indice	2002	1996
Scuola elementare	19.984	100,0	14.173	100,0	18.402	100,0	70,9	72,8
Scuola media inferiore	20.577	103,0	15.536	109,6	19.135	104,0	75,5	82,6
Scuola media superiore	28.400	142,1	21.138	149,1	25.713	139,7	74,4	72,5
Scuola post-secondaria non superiore	28.882	144,5	21.892	154,5	26.743	145,3	75,8	N.D.
1° ciclo superiore di tipo tecnico	31.236	156,3	21.659	152,8	28.883	157,0	69,3	N.D.
Università	44.995	225,2	28.562	201,5	39.707	215,8	63,5	61,3
Specializzazione post-universitaria	49.982	250,1	34.477	243,3	46.054	250,3	69,0	N.D.
Totale	25.763		19.288		23.679		74,9	75,0

Tabella 6.1
Retribuzioni totali annue per titolo di studio e genere del lavoratore: 2002, dati assoluti in euro e numeri indice; 1996, solo numeri indice

Tabella 6.2
Retribuzioni
orarie medie
annue per titolo
di studio e
genere del
lavoratore: 2002,
dati assoluti in
euro e numeri
indice; 1996,
solo numeri
indice

Tabella 6.2 Retribuzioni orarie medie annue per titolo di studio e genere del lavoratore: 2002, dati assoluti in euro e numeri indice; 1996, solo numeri indice

Livello di istruzione	Uomini		Donne		Uomini e donne		Retribuzione Donne su retribuzione Uomini	
	Euro	Indice	Euro	Indice	Euro	Indice	2002	1996
Scuola elementare	10,05	100,0	8,47	100,0	9,62	100,0	84,3	81,6
Scuola media inferiore	10,25	102,0	8,95	105,7	9,88	102,7	87,3	86,9
Scuola media superiore	14,27	142,0	11,54	136,2	13,26	137,8	80,9	77,1
Scuola post-secondaria non superiore	14,64	145,7	12,04	142,1	13,84	143,9	82,2	N.D.
1° ciclo superiore di tipo tecnico	16,03	159,5	11,70	138,1	14,97	155,6	73,0	N.D.
Università	23,01	229,0	15,29	180,5	20,52	213,3	66,4	62,8
Specializzazione post-universitaria	25,23	251,0	18,35	216,6	23,48	244,1	72,7	N.D.
Totale	12,90		10,84		12,23		84,0	80,7

Una prima considerazione da fare è che, nonostante queste indagini si riferiscano al solo segmento “regolare” (o “primario”) del mercato del lavoro, ed escludano, quindi, il segmento “sommerso”, le differenze retributive secondo il genere non sono affatto trascurabili, sia che le si consideri in generale sia che le si esamini a parità di titolo di studio conseguito.

Una seconda considerazione è che il differenziale tra le retribuzioni degli uomini e quelle delle donne è più elevato quando si faccia riferimento alle retribuzioni annue che non quando ci si riferisca alle retribuzioni orarie. Ciò appare sia dai dati dell'indagine relativa al 2002 sia da quelli dell'indagine 1996. Le retribuzioni annue medie delle donne sono infatti pari, nel 2002, al 74,9% di quelle degli uomini (cfr. tabella 6.1; nel 1996 il rapporto era praticamente lo stesso, 75%) mentre le retribuzioni medie orarie femminili sono, sempre nel 2002, pari all'84% di quelle maschili (cfr. tabella 6.2; nel 1996 il valore di questo rapporto era nettamente più basso: 80,7%). La differenza tra i due dati è facilmente spiegabile ed è riconducibile al fatto che gli uomini lavorano normalmente un numero di ore superiore alle ore lavorate in media dalle donne.

Va poi sottolineato che il differenziale retributivo uomo/donna si allarga con l'aumento del titolo di studio: le donne laureate ottengono retribuzioni annue pari ad appena il 63,5% e retribuzioni orarie pari al 66,4% di quelle degli uomini. Questo risultato, già rilevato da numerose indagini precedenti, evidenzia la minore tendenza delle donne a progredire all'interno di molte professioni, che impedisce alla maggioranza di esse di raggiungere i livelli gerarchici più elevati, ed è una riprova della ben nota ipotesi del “tetto di cristallo”, secondo la quale l'insieme di regole, esplicite ma soprattutto implicite, sulla base delle quali operano i mercati interni del lavoro penalizza i percorsi di carriera delle donne, frenandone il passaggio ai livelli più elevati. Un maggiore approfondimento del problema necessiterebbe l'attuazione di indagini più personalizzate, in grado di affiancare allo studio statistico quantitative metodologie di analisi di natura qualitativa.

Va anche sottolineato che il divario retributivo è assai elevato anche ai livelli di istruzione più bassi, ma con riguardo esclusivo alle retribuzioni totali e non alle retribuzioni orarie, dove il divario di genere è, grosso modo, in linea con la media: le lavoratrici che hanno completato soltanto la scuola elementare ottengono, nel 2002, in media retribuzioni totali annue pari al 70,9% dei loro colleghi maschi (abbastanza meno del 74,9%, che costituisce il rapporto medio complessivo tra le retribuzioni femminili e quelle maschili) e retribuzioni orarie pari all'84,3% degli uomini (percentuale appena superiore all'84% fatto registrare dalla media complessiva). Questa differenza è evidentemente dovuta al fatto che in questa categoria di lavoratori le donne svolgono meno ore di lavoro annuo degli uomini. Andrebbe investigato più a fondo se ciò dipenda da una loro esplicita scelta o se sia la conseguenza di una minore disponibilità di occasioni di lavoro a tempo pieno. Per poterlo fare, tuttavia, occorrerebbe poter disporre di maggiori informazioni sulle condizioni e sui vincoli familiari dei lavoratori e delle lavoratrici di quan-

te ne siano fornite dalla banca dati Eses. Sarebbe, probabilmente, utile anche in questo caso affiancare metodologie qualitative all'analisi quantitativa.

Infine, va osservato che i differenziali retributivi per titolo di studio sono tutt'altro che modesti: l'ora di lavoro di un laureato ottiene nel 2002 valori medi più che doppi rispetto a chi abbia completato soltanto la scuola dell'obbligo e valori pari al 213,3% di chi si sia fermato alla licenza di scuola elementare (per coloro che hanno conseguito una specializzazione post-universitaria il rapporto rispetto ai possessori della licenza di scuola elementare sale ulteriormente al 250,3%). Si tratta di dati relativi alle retribuzioni orarie; nel prosieguo di questa disamina dei dati statistici di base faremo riferimento esclusivamente ad esse, avendo già esaminato il legame tra retribuzioni orarie e retribuzioni annue. Per semplicità, nelle tabelle sono riportati tutti i dati rilevanti del 2002 e soltanto i rapporti tra le retribuzioni femminili e quelle maschili del 1996; sono comunque menzionate nel testo le situazioni nelle quali si sono verificati cambiamenti rilevanti tra i risultati dell'indagine relativa al 1996 e quelli del 2002.

Nella tabella 6.3 sono riportate informazioni riguardanti i differenziali retributivi per classi d'età. L'osservazione di maggior rilievo riguardo al problema che stiamo qui esaminando è che la differenza tra le retribuzioni dei lavoratori e le retribuzioni delle lavoratrici cresce al crescere dell'età. Si tratta di una conferma del fatto che gli uomini mediamente fanno più carriera, almeno sul terreno retributivo, delle donne; nelle classi di età giovanili il vantaggio retributivo dei lavoratori sulle lavoratrici è assai ridotto (nella prima è quasi inesistente) mentre tra i lavoratori di età superiore ai 55 anni le retribuzioni femminili sono in media pari ad appena il 65,4% delle retribuzioni maschili.

Tabella 6.3 Retribuzioni orarie medie annue per classe di età e genere del lavoratore: 2002, dati assoluti in euro e numeri indice; 1996, solo numeri indice

Classe di età	Uomini		Donne		Uomini e donne		Retribuzione	
	Euro	Indice	Euro	Indice	Euro	Indice	2002	1996
15-24 anni	8,18	100,0	7,90	100,0	8,07	100,0	96,6	97,8
25-34 anni	10,74	131,3	9,94	125,8	10,44	129,4	92,5	93,9
35-44 anni	13,19	161,2	11,32	143,3	12,61	156,3	85,8	85,5
45-54 anni	14,73	180,1	11,88	150,4	13,93	172,6	80,6	73,6
55 anni e oltre	17,68	216,1	11,56	146,3	16,34	202,5	65,4	67,6
Totale	12,90		10,84		12,23		84,0	80,7

Tabella 6.3
Retribuzioni
orarie medie
annue per classe
di età e genere
del lavoratore:
2002, dati
assoluti in euro e
numeri indice;
1996, solo
numeri indice

L'indicazione più rilevante che emerge da questi dati è che le retribuzioni medie crescono costantemente e in misura rilevante al crescere dell'età dei lavoratori: nell'indagine sui dati del 2002 i lavoratori di età superiore ai 55 anni guadagnano mediamente il doppio dei lavoratori di età compresa tra i 15 e i 24 anni e quasi il 70% in più dei lavoratori di età compresa tra i 25 e i 34 anni. Va anche sottolineato che le differenze retributive per classe di età riscontrate nel 2002 sono più elevate di quelle riscontrate nel 1996 (queste ultime non sono state riportate nella tabella per non appesantire l'esposizione): nel 1996 la retribuzione oraria del lavoratore medio con età compresa tra 55 e 64 anni superava quella del lavoratore medio di età compresa tra 15 e 24 anni di poco più del 90%; in sei anni questo rapporto è, quindi, cresciuto di 10 punti percentuali, pari a più del 5%.

Un'altra fonte di differenze retributive è riconducibile alle dimensioni dell'azienda nella quale i lavoratori sono impiegati; essa è esaminata nella tabella 6.4. Le retribuzioni medie crescono abbastanza regolarmente al crescere delle dimensioni aziendali. Ciò è facilmente spiegabile: nelle imprese di dimensioni più ampie la gerarchia organizzativa è più dettagliata e questo si riflette anche sulla gerarchia retributiva. Comunque, le differenze non sono terribilmente ampie: le retribuzioni dei lavoratori occupati nelle aziende con più di 500 addetti superano in media quelle delle imprese di piccole dimensioni (da 10 a 19 addetti) di poco meno del 50%. Le differenze tra retribuzioni maschili e retribuzioni femminili crescono, senza, tuttavia, raggiungere dimensioni elevatissime, al crescere delle dimensioni aziendali. Anche questa indicazione conferma che laddove vi sono maggiori possibilità di carriera interna, in particolare nelle grandi imprese, le donne rimangono indietro quando ci si avvicina ai livelli più elevati.

Tabella 6.4 Retribuzioni orarie medie annue per dimensioni d'azienda e genere del lavoratore: 2002, dati assoluti in euro e numeri indice; 1996, solo numeri indice

Dimensioni dell'azienda	Uomini		Donne		Uomini e donne		Retribuzione su retribuzione Uomini	
	Euro	Indice	Euro	Indice	Euro	Indice	2002	1996
10-20 addetti	9,85	100,0	8,93	100,0	9,54	100,0	90,7	87,0
21-50 addetti	11,34	115,1	9,87	110,5	10,89	114,2	87,0	82,6
51-100 addetti	12,47	126,6	10,55	118,1	11,87	124,4	84,6	81,2
101-500 addetti	13,80	140,1	11,14	124,7	12,94	135,6	80,7	79,8
501-1000 addetti	14,95	151,8	12,36	138,4	14,16	148,4	82,7	77,9
Oltre 1000 addetti	15,02	152,5	11,89	133,1	14,02	147,0	79,1	82,5
Totale	12,90		10,84		12,23		84,0	80,7

Tabella 6.4
Retribuzioni orarie medie annue per dimensioni d'azienda e genere del lavoratore: 2002, dati assoluti in euro e numeri indice; 1996, solo numeri indice

Differenze molto marcate si verificano tra le categorie professionali nelle quali sono inquadrati i lavoratori (riportate nella tabella 6.5). In questo caso va sottolineato come la ripartizione per sesso delle quattro categorie considerate non sia affatto analoga; le donne che riescono a raggiungere posizioni dirigenziali costituiscono una percentuale nettamente inferiore a quella degli uomini dirigenti. Nel 2002 il 2,8% dei lavoratori di genere maschile inclusi nel campione sono inquadrati come dirigenti mentre soltanto lo 0,7% delle lavoratrici riesce a raggiungere posizioni dirigenziali⁴³. Per di più, il rapporto tra le retribuzioni medie delle dirigenti di genere femminile rispetto a quelle dei dirigenti di genere maschile si è ridotto dal 78,6% del 1996 al 73,2% del 2002, valori assai inferiori a quelli medi del rapporto tra le retribuzioni femminili e le retribuzioni maschili. Va anche considerato che il divario tra le retribuzioni dei dirigenti e le retribuzioni degli altri lavoratori è elevato ed è cresciuto in misura non irrilevante tra il 1996 e il 2002: nel 1996 in media i dirigenti ottenevano retribuzioni pari al 275,4% degli stipendi degli impiegati e al 394,7% del salario degli operai; nel 2002 gli analoghi rapporti sono saliti al 279,0% e, soprattutto, al 421,2%.

43 A parziale compensazione di questa situazione di svantaggio per le lavoratrici c'è la netta preminenza tra le donne delle impiegate (pari al 58,9% del totale) rispetto alle operaie (38,9%) laddove tra gli uomini gli operai sono il 57,5% e gli impiegati il 38,7% del totale. Si ricordi che il divario tra le retribuzioni medie degli impiegati e quelle degli operai raggiungono in Italia livelli notevolmente più elevati di quelli che si riscontrano negli altri paesi dell'Europa comunitaria (cfr., tra gli altri, Biagioli, 2003).

Tabella 6.5 Retribuzioni orarie medie annue per categoria professionale e genere del lavoratore: 2002, dati assoluti in euro e numeri indice; 1996, solo numeri indice

Categoria professionale	Uomini		Donne		Uomini e donne		Retribuzione su retribuzione Uomini	
	Euro	Indice	Euro	Indice	Euro	Indice	2002	1996
Dirigenti	40,90	594,5	29,93	465,5	39,76	594,3	73,2	78,6
Impiegati	15,65	227,8	12,30	191,3	14,25	213,0	78,7	80,3
Operai	9,86	143,5	8,15	126,7	9,44	141,1	82,6	82,4
Apprendisti	6,87	100,0	6,43	100,0	6,69	100,0	93,6	94,2
Totale	12,90		10,84		12,23		84,0	80,7

Tabella 6.5
Retribuzioni orarie medie annue per categoria professionale e genere del lavoratore: 2002, dati assoluti in euro e numeri indice; 1996, solo numeri indice

Neanche le differenze per circoscrizione geografica sono particolarmente elevate (si veda la tabella 6.6): le retribuzioni medie delle circoscrizioni del Nord-Ovest, che sono quelle più elevate, superano le retribuzioni medie del sud e delle isole (che sono le più basse) di poco meno del 30%. Il rapporto tra retribuzioni femminili e retribuzioni maschili è più sfavorevole alle donne nelle regioni del Nord, nelle quali le retribuzioni sono più elevate e, presumibilmente, sono più sviluppate sia la contrattazione aziendale sia le possibilità di carriera, due situazioni che determinano, come si è in parte già visto e come si vedrà più diffusamente più avanti, differenze retributive.

Riguardo alla disaggregazione delle retribuzioni secondo la nazionalità dei lavoratori (disponibile soltanto nel 2002 e riportata nella tabella 6.7) le retribuzioni dei lavoratori provenienti dai paesi dell'Unione europea sono soltanto lievemente inferiori a quelle dei lavoratori italiani. Le retribuzioni medie orarie dei lavoratori provenienti da paesi extra-comunitari sono invece notevolmente inferiori, di poco più del 30%, rispetto a quelle dei lavoratori italiani (presumibilmente in quanto i lavoratori extra-comunitari svolgono mansioni professionali di livello più basso della media dei lavoratori italiani). Non si notano tuttavia differenze rilevanti nel rapporto tra retribuzioni femminili e retribuzioni maschili operando la medesima disaggregazione.

Tabella 6.6 Retribuzioni orarie medie annue per circoscrizione territoriale e genere del lavoratore: 2002, dati assoluti in euro e numeri indice; 1996, solo numeri indice

Circoscrizione territoriale	Uomini		Donne		Uomini e donne		Retribuzione Donne su retribuzione Uomini	
	Euro	Indice	Euro	Indice	Euro	Indice	2002	1996
Nord-Ovest	14,04	135,5	11,20	122,9	13,08	129,9	79,7	78,3
Nord-Est	12,95	125,0	10,22	112,2	11,96	118,8	78,9	77,7
Centro	13,61	131,4	11,62	127,6	12,98	128,9	85,4	81,9
Sud	10,50	101,4	9,37	102,9	10,24	101,7	89,2	82,6
Isole	10,36	100,0	9,11	100,0	10,07	100,0	88,0	90,0
Totale	12,90		10,84		12,23		84,0	80,7

Tabella 6.7 Retribuzioni orarie medie annue per nazionalità e genere del lavoratore: 2002, dati assoluti in euro e numeri indice; 1996, solo numeri indice

Nazione di origine	Uomini		Donne		Uomini e donne		Retribuzione Donne su retribuzione Uomini	
	Euro	Indice	Euro	Indice	Euro	Indice	2002	1996
Italia	13,04	100,0	10,76	100,0	12,30	100,0	82,7	N.D.
Altri paesi dell'Unione europea	12,71	97,5	10,31	95,8	11,73	95,4	81,1	N.D.
Paesi extracomunitari	8,87	68,0	7,52	69,9	8,62	70,1	84,7	N.D.
Totale	12,90		10,84		12,23		84,0	80,7

Tabella 6.6
Retribuzioni orarie medie annue per circoscrizione territoriale e genere del lavoratore: 2002, dati assoluti in euro e numeri indice; 1996, solo numeri indice

Tabella 6.7
Retribuzioni orarie medie annue per nazionalità e genere del lavoratore: 2002, dati assoluti in euro e numeri indice; 1996, solo numeri indice

Differenze non irrilevanti, e in crescita nel 2002 rispetto al 1996 (dato non riportato per non appesantire l'esposizione) si riscontrano invece riguardo al tipo di contratto sottoscritto tra impresa e lavoratore (i dati sono presentati nella tabella 6.8). Le retribuzioni orarie dei lavoratori con contratto a termine raggiungono soltanto il 77,4% delle retribuzioni orarie dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato; le retribuzioni orarie degli apprendisti sono pari ad appena il 54% delle retribuzioni orarie dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato e il contratto di formazione-lavoro permette ai lavoratori che ne dispongono di ottenere retribuzioni orarie pari all'87,6% di quelle dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Le differenze retributive tra uomini e donne sono relativamente elevate per il contratto a tempo indeterminato e si riducono man mano che si passa agli altri contratti, solitamente adottati nelle fasi iniziali del rapporto di lavoro, fin quasi a scomparire nei contratti di apprendistato.

Tabella 6.8 Retribuzioni orarie medie annue per tipo di contratto e genere del lavoratore: 2002, dati assoluti in euro e numeri indice; 1996, solo numeri indice

Tipo di contratto	Uomini		Donne		Uomini e donne		Retribuzione Donne su retribuzione Uomini	
	Euro	Indice	Euro	Indice	Euro	Indice	2002	1996
A tempo indeterminato	13,10	100,0	10,86	100,0	12,39	100,0	82,9	80,7
A termine	9,94	75,9	9,10	83,8	9,59	77,4	91,6	88,2
Apprendistato	6,87	52,4	6,43	59,2	6,69	54,0	93,6	98,0
Formazione-lavoro	12,59	96,1	9,25	85,2	10,85	87,6	73,5	95,9
Altro	9,36	71,5	9,19	84,6	9,30	75,1	98,2	80,0
Totale	12,90		10,84		12,23		84,0	80,7

Tabella 6.8
Retribuzioni orarie medie annue per tipo di contratto e genere del lavoratore: 2002, dati assoluti in euro e numeri indice; 1996, solo numeri indice

6.6 LE STIME EMPIRICHE DEL MODELLO

L'equazione (10) è stata stimata sull'insieme dei lavoratori esaminati dalle due indagini Eses, dapprima inserendo una variabile *dummy* per differenziare la situazione delle donne da quella degli uomini e successivamente svolgendo stime separate sui lavoratori di genere maschile e sulle lavoratrici di genere femminile. I risultati di queste stime, espressi in forma semilogaritmica, sono presentati nelle tabelle 6.9, 6.10 e 6.11 per quanto riguarda i dati relativi al 2002 (le stime si riferiscono, rispettivamente, all'insieme dei lavoratori, uomini e donne, ai soli lavoratori di genere maschile e alle lavoratrici di genere femminile) e nelle tabelle 6.12, 6.13 e 6.14 per le stime svolte sui dati 1996 (la scansione delle stime è analoga a quella delle tre tabelle precedenti). A premessa della presentazione dei risultati empirici è utile sviluppare alcune indicazioni riguardo al raccordo tra il modello teorico e le stime svolte.

Tabella 6.9 *Stime dell'equazione dei salari: 2002 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale °	Coefficienti	Effetto percentuale °
Costante	1,844*** (323,5)		1,661*** (176,9)	
Dummy Donne	- 0,156*** (- 65,1)	- 14,4%	- 0,122*** (- 61,0)	- 11,5%
Dummy scuola media inferiore	+ 0,094*** (20,8)	+ 10,0%	+ 0,029*** (8,3)	+ 2,9%
Dummy scuola media superiore	+ 0,388*** (81,5)	+ 47,6%	+ 0,092*** (22,9)	+ 9,6%
Dummy formazione profess. e tecnica	+ 0,182*** (23,9)	+ 20,2%	+ 0,016** (2,4)	+ 1,2%
Dummy 1° ciclo insegn. sup. tecnico	+ 0,430*** (25,7)	+ 53,9%	+ 0,109*** (8,6)	+ 11,5%
Dummy laurea, dipl. univers. e perfez.	+ 0,776*** (127,9)	+ 117,9%	+ 0,183*** (33,4)	+ 20,1%
Dummy dottorati di ricerca	+ 0,844*** (52,4)	+ 132,8%	+ 0,171*** (13,3)	+ 18,6%
(Rendimento di un anno di istruzione)°°		+ 6,2%		+ 1,4%
Esperienza	+ 0,006*** (47,0)	+ 0,6%	+ 0,001*** (8,3)	+ 0,1%
Anzianità d'impresa	+ 0,030*** (88,4)		+ 0,013*** (41,4)	+ 1,2%
Anzianità d'impresa al quadrato	- 0,00049*** (- 48,6)		- 0,00026*** (- 30,0)	
(Rendimento di un anno di anzianità)°°		+ 1,4%		+ 0,5%
Nord-Ovest			+ 0,124*** (25,3)	+ 13,2%
Nord-Est			+ 0,111*** (22,2)	+ 11,7%
Centro			+ 0,090*** (17,9)	+ 9,4%

segue

Tabella 6.9
Stime dell'equazione dei salari: 2002 (Rapporti t di Student tra parentesi)

segue **Tabella 6.9** *Stime dell'equazione dei salari: 2002 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale°	Coefficienti	Effetto percentuale°
Sud			+ 0,019*** (3,6)	+ 1,9%
Lavoratori extra-comunitari			- 0,032*** (- 5,6)	- 3,1%
Lavoratori atipici			- 0,031*** (- 6,5)	- 3,1%
Assenza di contrattazione nazionale			- 0,094*** (- 25,2)	- 9,0%
Svolgimento mansioni direttive			+ 0,206*** (70,2)	+ 22,9%
Imprese a partecipazione pubblica			+ 0,082*** (21,0)	+ 8,5%
Dummy dirigenti			+ 0,524*** (30,2)	+ 68,9%
Dummy impiegati			+ 0,176*** (51,2)	+ 19,2%
Dummy apprendisti			- 0,123*** (- 13,5)	- 11,6%
Dummy formazione lavoro			- 0,088*** (- 2,9)	- 8,4%
Imprese con 21-50 addetti			+ 0,060*** (21,3)	+ 6,2%
Imprese con 51-100 addetti			+ 0,088*** (27,2)	+ 9,2%
Imprese con 101-500 addetti			+ 0,134*** (47,9)	+ 14,3%
Imprese con 501-1000 addetti			+ 0,163*** (41,9)	+ 17,7%
Imprese con oltre 1000 addetti			+ 0,159*** (51,8)	+ 17,2%
Dummy età compresa tra 25 e 34 anni			+ 0,077*** (18,7)	+ 8,0%

segue

segue **Tabella 6.9** *Stime dell'equazione dei salari: 2002 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale°	Coefficienti	Effetto percentuale°
Dummy età compresa tra 35 e 44 anni			+ 0,150*** (32,5)	+ 16,2%
Dummy età compresa tra 45 e 54 anni			+ 0,175*** (31,1)	+ 19,1%
Dummy età superiore a 55 anni			+ 0,187*** (24,9)	+ 20,6%
			45 dummies di attività economiche: 41 significative	
			23 dummies di classificazione professioni: 19 significative	
<i>Test di Specificazione:</i>				
R ² (corretto)	0,375		0,645	
Test F (gradi libertà numero osserv.)	5.203,4*** (10 86.752)		1.580,2*** (100 86.752)	

*** indica significatività al livello del 99%; ** indica significatività al livello del 95%; * - indica significatività al livello del 90%

° Calcolati attraverso la formula: [Esponentiale del coefficiente - 1] . 100

°° Calcolati attraverso stime separate

Tabella 6.9
*Stime
dell'equazione
dei salari: 2002
(Rapporti t di
Student tra
parentesi)*

Tabella 6.10
*Stime
dell'equazione
dei salari: 2002
(Rapporti t di
Student tra
parentesi)*

Tabella 6.10 *Stime dell'equazione dei salari: 2002 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Uomini			
	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale °	Coefficienti	Effetto percentuale °
Costante	1,820*** (260,7)		1,663*** (107,1)	
Dummy scuola media inferiore	+ 0,087*** (15,8)	+ 9,1%	+ 0,029*** (6,9)	+ 2,9%
Dummy scuola media superiore	+ 0,392*** (67,0)	+ 48,0%	+ 0,092*** (18,8)	+ 9,6%
Dummy formazione profess. e tecnica	+ 0,125*** (14,1)	+ 13,3%	+ 0,024*** (3,0)	+ 2,4%
Dummy 1° ciclo insegn. sup. tecnico	+ 0,435*** (21,57)	+ 54,5%	+ 0,110*** (7,2)	+ 11,6%
Dummy laurea, dipl. univers. e perfez.	+ 0,828*** (110,6)	+ 128,9%	+ 0,177*** (26,1)	+ 19,41%
Dummy dottorati di ricerca	+ 0,857*** (44,8)	+ 135,6%	+ 0,147*** (9,6)	+ 15,8%
(Rendimento di un anno di istruzione)°°		+ 6,4%		+ 1,3%
Esperienza	+ 0,008*** (43,6)	+ 0,8%	+ 0,001*** (5,6)	+ 0,1%
Anzianità d'impresa	+ 0,031*** (72,3)		+ 0,011*** (31,1)	
Anzianità d'impresa al quadrato	- 0,00049*** (- 39,1)		- 0,00024*** (- 23,2)	
(Rendimento di un anno di anzianità)°°		+ 1,5%		+ 0,4%
Nord-Ovest			+ 0,134*** (23,2)	+ 14,3%
Nord-Est			+ 0,123*** (20,8)	+ 13,1%
Centro			+ 0,094*** (15,8)	+ 9,9%

segue

segue **Tabella 6.10** *Stime dell'equazione dei salari: 2002 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Uomini			
	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale°	Coefficienti	Effetto percentuale°
Sud			+ 0,015*** (12,4)	+ 1,5%
Lavoratori extracomunitari			- 0,042*** (- 6,3)	- 4,1%
Lavoratori atipici			- 0,057*** (- 9,0)	- 5,5%
Assenza di contrattazione nazionale			- 0,096*** (- 20,6)	- 9,2%
Svolgimento mansioni direttive			+ 0,194*** (56,0)	+ 21,4%
Imprese a partecipazione pubblica			+ 0,073*** (21,0)	+ 7,6%
Dummy dirigenti			+ 0,543*** (28,7)	+ 72,1%
Dummy impiegati			+ 0,182*** (43,0)	+ 20,0%
Dummy apprendisti			- 0,141*** (- 11,8)	- 13,2%
Dummy formazione lavoro			N.S.	
Imprese con 51-100 addetti			+ 0,080*** (19,8)	+ 8,3%
Imprese con 101-500 addetti			+ 0,134*** (37,8)	+ 14,3%
Imprese con 501-1000 addetti			+ 0,158*** (32,7)	+ 17,1%
Imprese con oltre 1000 addetti			+ 0,160*** (40,7)	+ 17,4%
Dummy età compresa tra 25 e 34 anni			+ 0,091*** (17,0)	+ 9,5%

segue

segue
Tabella 6.10
Stime dell'equazione dei salari: 2002 (Rapporti t di Student tra parentesi)

segue
Tabella 6.10
Stime
dell'equazione
dei salari: 2002
(Rapporti t di
Student tra
parentesi)

segue **Tabella 6.10** *Stime dell'equazione dei salari: 2002 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Uomini			
	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale °	Coefficienti	Effetto percentuale °
Dummy età compresa tra 35 e 44 anni			+ 0,175*** (29,3)	+ 19,1%
Dummy età compresa tra 45 e 54 anni			+ 0,204*** (28,4)	+ 22,6%
Dummy età superiore a 55 anni			+ 0,224*** (23,9)	+ 25,1%
			45 dummies di attività economiche: 39 significative	
			23 dummies di classificazione professioni: 18 significative	
<i>Test di Specificazione:</i>				
R ² (corretto)		0,371		0,654
Test F (gradi libertà numero osserv.)		3.853,3*** (9; 58.830)		1.126,5*** (99; 58.830)

*** indica significatività al livello del 99%; ** indica significatività al livello del 95%; * - indica significatività al livello del 90%
 ° Calcolati attraverso la formula: [Esponenziale del coefficiente - 1] . 100
 °° Calcolati attraverso stime separate

Tabella 6.11 *Stime dell'equazione dei salari: 2002 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Donne			
	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale°	Coefficienti	Effetto percentuale°
Costante	1,744*** (188,2)		1,558*** (111,3)	
Dummy scuola media inferiore	+ 0,110*** (14,4)	+ 11,6%	+ 0,024*** (4,0)	+ 2,4%
Dummy scuola media superiore	+ 0,376*** (46,9)	+ 45,6%	+ 0,085*** (12,2)	+ 8,9%
Dummy formazione profess. e tecnica	+ 0,452*** (29,1)	+ 57,1%	+ 0,114*** (9,1)	+ 12,1%
Dummy 1° ciclo insegn. sup. tecnico	+ 0,419*** (14,3)	+ 52,0%	+ 0,103*** (4,5)	+ 10,8%
Dummy laurea, dipl. univers. e perfez.	+ 0,662*** (65,3)	+ 117,9%	+ 0,187*** (20,5)	+ 20,6%
Dummy dottorati di ricerca	+ 0,800*** (26,9)	+ 122,6%	+ 0,238*** (10,0)	+ 26,9%
(Rendimento di un anno di istruzione)°°		+ 5,6%		+ 1,5%
Esperienza	+ 0,004*** (18,2)	+ 0,4%	+ 0,002*** (6,2)	+ 0,2%
Anzianità d'impresa	+ 0,029*** (51,9)		+ 0,014*** (27,5)	
Anzianità d'impresa al quadrato	- 0,00052*** (- 30,3)		- 0,00028*** (- 18,8)	
(Rendimento di un anno di anzianità)°°		+ 1,3%		+ 0,6%
Nord-Ovest			+ 0,105*** (11,4)	+ 11,1%
Nord-Est			+ 0,086*** (9,3)	+ 9,0%
Centro			+ 0,073*** (7,7)	+ 7,6%

segue

Tabella 6.11
*Stime
dell'equazione
dei salari: 2002
(Rapporti t di
Student tra
parentesi)*

segue
Tabella 6.11
Stime
dell'equazione
dei salari: 2002
(Rapporti t di
Student tra
parentesi)

segue **Tabella 6.11** *Stime dell'equazione dei salari: 2002 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Donne			
	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale °	Coefficienti	Effetto percentuale °
Sud			+ 0,028*** (2,7)	+ 2,8%
Lavoratori extracomunitari			N.S.	
Lavoratori atipici			N.S.	
Absenza di contrattazione nazionale			- 0,041*** (- 6,5)	- 4,0%
Svolgimento mansioni direttive			+ 0,236*** (42,3)	+ 26,6%
Imprese a partecipazione pubblica			+ 0,055*** (7,1)	+ 5,7%
Dummy dirigenti			+ 0,428*** (9,1)	+ 53,4%
Dummy impiegati			+ 0,171*** (29,3)	+ 18,6%
Dummy apprendisti			- 0,096*** (- 7,0)	- 9,2%
Dummy formazione lavoro			- 0,083*** (- 2,7)	- 8,0%
Imprese con 21-50 addetti			+ 0,054*** (12,0)	+ 5,5%
Imprese con 51-100 addetti			+ 0,098*** (18,5)	+ 10,3%
Imprese con 101-500 addetti			+ 0,128*** (28,8)	+ 13,7%
Imprese con 501-1000 addetti			+ 0,168*** (26,0)	+ 18,3%
Imprese con oltre 1000 addetti			+ 0,152*** (31,4)	+ 16,4%

segue

segue **Tabella 6.11** *Stime dell'equazione dei salari: 2002 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Donne			
	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale°	Coefficienti	Effetto percentuale°
Dummy età compresa tra 25 e 34 anni			+ 0,063*** (10,1)	+ 6,5%
Dummy età compresa tra 35 e 44 anni			+ 0,112*** (15,8)	+ 11,9%
Dummy età compresa tra 45 e 54 anni			+ 0,129*** (14,6)	+ 13,8%
Dummy età superiore a 55 anni			+ 0,122*** (9,6)	+ 13,0%
			45 dummies di attività economiche: 40 significative	
			22 dummies di classificazione professioni: 14 significative	
<i>Test di Specificazione</i>				
R ² (corretto)	0,323		0,595	
Test F (gradi libertà numero osserv.)	1.484,0*** (9 27.921)		419,9*** (98 27.921)	

*** indica significatività al livello del 99%; ** indica significatività al livello del 95%; * - indica significatività al livello del 90%

° Calcolati attraverso la formula: [Esponentiale del coefficiente - 1] . 100

°° Calcolati attraverso stime separate

segue
Tabella 6.11
*Stime
dell'equazione
dei salari: 2002
(Rapporti t di
Student tra
parentesi)*

Tabella 6.12
*Stime
dell'equazione
dei salari: 1996
(Rapporti t di
Student tra
parentesi)*

Tabella 6.12 *Stime dell'equazione dei salari: 1996 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale°	Coefficienti	Effetto percentuale°
Costante	2,251*** (423,5)		2,241*** (273,1)	
Dummy Donne	- 0,166*** (- 77,2)	- 15,3%	- 0,114*** (- 61,3)	- 10,8%
Dummy scuola media inferiore	+ 0,176*** (55,1)	+ 19,2%	+ 0,058*** (22,8)	+ 6,0%
Dummy scuola media superiore	+ 0,466*** (127,2)	+ 59,4%	+ 0,119*** (31,3)	+ 12,6%
Dummy laurea, dipl. univers. e perfez.	+ 0,788*** (154,6)	+ 119,9%	+ 0,161*** (28,6)	+ 17,5%
(Rendimento di un anno di istruzione)°°		+ 6,2%		+ 1,3%
Esperienza	+ 0,011*** (87,2)	+ 1,1%	+ 0,005*** (19,9)	+ 0,5%
Anzianità d'impresa	+ 0,027*** (73,6)		+ 0,011*** (34,5)	
Anzianità d'impresa al quadrato	- 0,00016*** (- 14,0)		- 0,00010*** (- 11,5)	
(Rendimento di un anno di anzianità)°°		+ 2,2%		+ 1,0%
Nord-Ovest			+ 0,063*** (18,0)	+ 6,5%
Nord-Est			+ 0,056*** (16,1)	+ 5,8%
Centro			+ 0,036*** (- 24,4)	+ 3,7%
Sud			N.S.	
Lavoratori atipici			+ 0,037*** (15,2)	+ 3,8%
Assenza di contrattazione nazionale			- 0,023*** (- 6,1)	- 2,3%

segue

segue **Tabella 6.12** *Stime dell'equazione dei salari: 1996 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale°	Coefficienti	Effetto percentuale°
Svolgimento mansioni direttive			+ 0,109*** (43,6)	+ 11,5%
Dummy dirigenti			+ 0,616*** (72,4)	+ 85,2%
Dummy impiegati			+ 0,100*** (30,6)	+ 10,5%
Dummy apprendisti			- 0,253*** (- 38,5)	- 22,4%
Dummy formazione lavoro				
Imprese con 21-50 addetti			+ 0,046*** (21,8)	+ 4,7%
Imprese con 51-100 addetti			+ 0,081*** (33,0)	+ 8,4%
Imprese con 101-500 addetti			+ 0,122*** (55,5)	+ 13,0%
Imprese con 501-1000 addetti			+ 0,149*** (42,8)	+ 16,1%
Imprese con oltre 1000 addetti			+ 0,148*** (44,4)	+ 16,0%
Dummy età compresa tra 25 e 34 anni			+ 0,036*** (11,0)	+ 3,7%
Dummy età compresa tra 35 e 44 anni			+ 0,051*** (9,6)	+ 5,2%
Dummy età compresa tra 45 e 54 anni			- 0,029*** (3,9)	+ 2,9%
Dummy età superiore a 55 anni			- 0,018* (- 1,8)	- 1,8%
			45 dummies di attività economiche: 42 significative	

segue

segue
Tabella 6.12
Stime dell'equazione dei salari: 1996 (Rapporti t di Student tra parentesi)

segue
Tabella 6.12
Stime
dell'equazione
dei salari: 1996
(Rapporti t di
Student tra
parentesi)

segue **Tabella 6.12** *Stime dell'equazione dei salari: 1996 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale°	Coefficienti	Effetto percentuale°
			20 dummies di classificazione professioni: 20 significative	
<i>Test di Specificazione:</i>				
R ² (corretto)		0,431		0,698
Test F (gradi libertà numero osserv.)		10.389,0*** (7 95.938)		2.381,5*** (93 95.938)

*** indica significatività al livello del 99%; ** indica significatività al livello del 95%; * - indica significatività al livello del 90%
 ° Calcolati applicando la formula: [Esponenziale del coefficiente - 1] · 100
 °° Calcolati attraverso stime separate

Tabella 6.13 *Stime dell'equazione dei salari: 1996 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Uomini			
	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale°	Coefficienti	Effetto percentuale°
Costante	2,240*** (360,4)		2,137*** (137,2)	
Dummy scuola media inferiore	+ 0,162*** (43,5)	+ 17,6%	+ 0,054*** (18,7)	+ 5,5%
Dummy scuola media superiore	+ 0,468*** (109,3)	+ 59,7%	+ 0,127*** (28,5)	+ 13,5%
Dummy laurea, dipl. univers. e perfez.	+ 0,823*** (140,4)	+ 127,7%	+ 0,167*** (25,4)	+ 18,2%
(Rendimento di un anno di istruzione)°°		+ 6,5%		+ 1,4%
Esperienza	+ 0,011*** (75,9)	+ 1,1%	+ 0,005*** (16,7)	+ 0,5%
Anzianità d'impresa	+ 0,027*** (63,1)		+ 0,012*** (27,2)	
Anzianità d'impresa al quadrato	- 0,00016*** (- 11,5)		- 0,000087*** (- 8,1)	
(Rendimento di un anno di anzianità)°°		+ 2,3%		+ 1,0%
Nord-Ovest			+ 0,067*** (17,4)	+ 6,9%
Nord-Est			+ 0,061*** (15,8)	+ 6,3%
Centro			+ 0,032*** (8,2)	+ 3,3%
Sud			N.S.	
Lavoratori atipici			+ 0,044*** (12,0)	+ 4,5%
Assenza di contrattazione nazionale			- 0,026*** (- 5,5)	- 2,6%

segue

Tabella 6.13
Stime dell'equazione dei salari: 1996 (Rapporti t di Student tra parentesi)

segue
Tabella 6.13
Stime
dell'equazione
dei salari: 1996
(Rapporti t di
Student tra
parentesi)

segue **Tabella 6.13** *Stime dell'equazione dei salari: 1996 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Uomini			
	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale °	Coefficienti	Effetto percentuale °
Svolgimento mansioni direttive			+ 0,112*** (40,2)	+ 11,9%
Dummy dirigenti			+ 0,614*** (66,9)	+ 84,8%
Dummy impiegati			+ 0,100*** (26,4)	+ 10,5%
Dummy apprendisti			- 0,295*** (- 35,4)	- 25,5%
Dummy formazione lavoro				
Imprese con 21-50 addetti			+ 0,055*** (21,5)	+ 5,7%
Imprese con 51-100 addetti			+ 0,103*** (34,5)	+ 10,8%
Imprese con 101-500 addetti			+ 0,131*** (49,8)	+ 14,0%
Imprese con 501-1000 addetti			+ 0,163*** (40,5)	+ 17,7%
Imprese con oltre 1000 addetti			+ 0,165*** (43,4)	+ 17,9%
Dummy età compresa tra 25 e 34 anni			+ 0,044*** (10,6)	+ 4,5%
Dummy età compresa tra 35 e 44 anni			+ 0,071*** (11,0)	+ 7,4%
Dummy età compresa tra 45 e 54 anni			+ 0,050*** (5,6)	+ 5,1%
Dummy età superiore a 55 anni			N.S.	

segue

segue **Tabella 6.13** *Stime dell'equazione dei salari: 1996 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Uomini			
	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale°	Coefficienti	Effetto percentuale°
			45 dummies di attività economiche: 42 significative	
			20 dummies di classificazione professioni: 17 significative	
<i>Test di Specificazione</i>				
R ² (corretto)		0,413		0,698
Test F (gradi libertà numero osserv.)		8.434,1*** (6 71.910)		1.807,8*** (92 71.910)

*** indica significatività al livello del 99%; ** indica significatività al livello del 95%; * - indica significatività al livello del 90%

° - Calcolati applicando la formula: [Esponenziale del coefficiente - 1] · 100

°° Calcolati attraverso stime separate

segue
Tabella 6.13
*Stime
dell'equazione
dei salari: 1996
(Rapporti t di
Student tra
parentesi)*

Tabella 6.14
*Stime
dell'equazione
dei salari: 1996
(Rapporti t di
Student tra
parentesi)*

Tabella 6.14 *Stime dell'equazione dei salari: 1996 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Donne			
	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale °	Coefficienti	Effetto percentuale °
Costante	2,119*** (222,4)		2,158*** (152,3)	
Dummy scuola media inferiore	+ 0,208*** (33,7)	+ 23,1%	+ 0,063*** (12,3)	+ 6,5%
Dummy scuola media superiore	+ 0,458*** (64,7)	+ 58,1%	+ 0,095*** (12,7)	+ 10,0%
Dummy laurea, dipl. univers. e perfez.	+ 0,672*** (65,8)	+ 95,8%	+ 0,141*** (13,0)	+ 15,1%
(Rendimento di un anno di istruzione) °°		+ 5,3%		+ 0,9%
Esperienza	+ 0,010*** (42,1)	+ 1,0%	+ 0,005*** (10,2)	+ 0,5%
Anzianità d'impresa	+ 0,025*** (38,5)		+ 0,014*** (20,2)	
Anzianità d'impresa al quadrato	- 0,00018*** (- 8,6)		- 0,00013*** (- 7,4)	
(Rendimento di un anno di anzianità) °°		+ 2,0%		+ 1,1%
Nord-Ovest			+ 0,046*** (5,7)	+ 4,7%
Nord-Est			+ 0,041*** (5,1)	+ 4,2%
Centro			+ 0,043*** (5,2)	+ 4,4%
Sud			N.S.	
Lavoratori atipici			+ 0,029*** (8,6)	+ 2,9%
Assenza di contrattazione nazionale			N.S.	

segue

segue **Tabella 6.14** *Stime dell'equazione dei salari: 1996 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Donne			
	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale°	Coefficienti	Effetto percentuale°
Svolgimento mansioni direttive			+ 0,089*** (15,7)	+ 9,3%
Dummy dirigenti			+ 0,712*** (27,5)	+ 103,8%
Dummy impiegati			+ 0,098*** (14,7)	+ 10,3%
Dummy apprendisti			- 0,184*** (- 17,2)	- 16,8%
Dummy formazione lavoro				
Imprese con 21-50 addetti			+ 0,027*** (7,3)	+ 2,7%
Imprese con 51-100 addetti			+ 0,037*** (8,5)	+ 3,8%
Imprese con 101-500 addetti			+ 0,102*** (25,3)	+ 10,7%
Imprese con 501-1000 addetti			+ 0,117*** (17,3)	+ 12,4%
Imprese con oltre 1000 addetti			+ 0,096*** (13,5)	+ 10,1%
Dummy età compresa tra 25 e 34 anni			+ 0,028*** (5,1)	+ 2,8%
Dummy età compresa tra 35 e 44 anni			+ 0,018* (1,8)	+ 1,8%
Dummy età compresa tra 45 e 54 anni			N.S.	
Dummy età superiore a 55 anni			- 0,051%*** (- 2,6)	- 5,0%

segue

segue
Tabella 6.14
Stime dell'equazione dei salari: 1996 (Rapporti t di Student tra parentesi)

segue
Tabella 6.14
Stime
dell'equazione
dei salari: 1996
(Rapporti t di
Student tra
parentesi)

segue **Tabella 6.14** *Stime dell'equazione dei salari: 1996 (Rapporti t di Student tra parentesi)*

Variabili indipendenti	Donne			
	Solo variabili considerate dalla teoria dell'investimento in capitale umano		Variabili incluse nel modello di investimento in capitale umano, variabili da domanda di lavoro e dummy età	
	Coefficienti	Effetto percentuale °	Coefficienti	Effetto percentuale °
			45 dummies di attività economiche: 42 significative	
			20 dummies di classificazione professioni: 13 significative	
<i>Test di Specificazione:</i>				
R ² (corretto)		0,335		0,626
Test F (gradi libertà numero osserv.)		2.018,8*** (6 24.027)		437,3*** (92 24.027)

*** indica significatività al livello del 99%; ** indica significatività al livello del 95%; * - indica significatività al livello del 90%
 ° - Calcolati applicando la formula: [Esponentiale del coefficiente - 1] . 100
 °° Calcolati attraverso stime separate

La strategia di analisi è stata quella di stimare, in ognuna delle situazioni sopra descritte, dapprima due specificazioni del semplice modello corrispondente alla teoria dell'investimento in capitale umano - in entrambi i casi inserendo come variabili indipendenti gli anni di anzianità di impresa e gli anni di presenza "presunta" nel mercato del lavoro (il significato dell'aggettivo sarà spiegato più avanti) ed aggiungendo, nella prima, gli anni di studio corrispondenti al tempo necessario per ottenere il titolo di studio posseduto dal lavoratore, e nella seconda i titoli di studio, trattati come variabili di comodo (*dummies*)⁴⁴ - senza l'aggiunta di alcuna variabile addizionale se non la *dummy* di genere. Successivamente è stata stimata un'equazione nella quale sono state aggiunte alla specificazione migliore tra le due precedenti tutte le variabili addizionali che possono influenzare la determinazione delle retribuzioni disponibili nella banca dati Eses.

L'aggiunta di molte variabili mette però a rischio una delle ipotesi fondamentali dell'analisi di regressione: l'ipotesi di assenza di multicollinearità tra le variabili, che dovrebbero essere tra loro indipendenti perché la stima dei coefficienti possa essere considerata efficace. Le variabili aggiunte spesso non lo sono e questo rende instabile il valore dei coefficienti⁴⁵. L'inserimento di tali variabili fornisce, tuttavia, dei risultati interessanti ai *policy-makers* in quanto molte di esse operano come fattori di valorizzazione del capitale umano iniziale, sia pure con effetti cumulativi. Ad esempio, elevati livelli di istruzione pongono i lavoratori che li hanno conseguiti in posizioni privilegiate tanto all'atto dell'ingresso nel mercato del lavoro quanto nel prosieguo delle loro carriere, permettendo loro di raggiungere livelli professionali più elevati e di adire a posizioni gerarchiche superiori. Non tutti i lavoratori con livelli di istruzione elevata riescono però a far carriera. Inserita nel modello base di investimento in capitale umano l'indicazione riguardante il livello di istruzione misura di quanto le retribuzioni dei possessori, poniamo, di una laurea eccedono in media quelle dei possessori di titoli di studio più bassi. Inserire nel modello variabili che misurano gli avanzamenti di carriera (categoria professionale, svolgimento di mansioni direttive, attività economiche nelle quali sono occupati e livello professionale conseguito) implica invece che l'effetto complessivo del titolo scolastico sulle retribuzioni sia di fatto ripartito in più parti: una relativa al vantaggio retributivo che in media tutti i possessori di titoli di studio elevati ottengono rispetto ai possessori di titoli di studio più ridotti, a prescindere dalla carriera successivamente svolta, l'altro relativo alla carriera svolta (misurata dalla capacità di raggiungere livelli professionali elevati e di inserirsi in attività economiche e in imprese più produttive, e, di conseguenza, in

⁴⁴ La prima di queste due specificazioni corrisponde esattamente al modello teorico presentato nel secondo paragrafo e sintetizzata dall'equazione 10. La seconda viene presentata in quanto, come è evidente dai dati della tabella 6.2, il rendimento retributivo dello studio non è lineare ma cresce al crescere del titolo di studio conseguito.

⁴⁵ In quanto la loro presenza fa aumentare tanto la varianza della stima quanto l'errore standard dei coefficienti.

grado di corrispondere retribuzioni più alte e dal conseguimento di posizioni gerarchiche elevate nell'impresa in cui svolgono la loro carriera). Le due forme di carriera non sono ovviamente indipendenti. Parecchie tra le *dummies* inserite nel modello con aggiunte sono, quindi, tra loro correlate; in questi casi si corre il rischio che i coefficienti stimati risultino statisticamente non efficienti.

Le conseguenze della violazione del principio di indipendenza delle variabili esogene sono note: la stima senza variabili aggiunte "spiega" (in senso statistico) una percentuale non elevatissima delle differenze salariali (essa presenta, quindi, un "coefficiente di determinazione" - rapporto tra la quota di varianza che la stima riesce ad attribuire all'effetto delle variabili esplicative (indipendenti) e la varianza totale - bassa e una significatività dei coefficienti che misurano l'effetto delle variabili indipendenti elevata⁴⁶). La stima con variabili aggiunte avrà un coefficiente di determinazione molto elevato ma, nella misura in cui è presente multicollinearità, dei coefficienti delle singole variabili meno efficienti di quelli stimati attraverso il modello precedente⁴⁷. In questo lavoro sono presentate entrambe le stime, in quanto, ad avviso di chi scrive, mentre la prima specificazione è più rilevante sul piano teorico, in quanto dà un'indicazione sintetica della bontà del modello proposto, la seconda è forse più utile da un punto di vista politico, in quanto cerca di cogliere non soltanto le dimensioni dell'effetto di incremento delle retribuzioni da attribuirsi al genere, all'istruzione e all'addestramento sul lavoro ma anche, e soprattutto, i canali, economici ed istituzionali, che lo hanno determinato (ad esempio, l'aver raggiunto posizioni dirigenziali, l'aver ottenuto un impiego in un'attività economica particolarmente redditizia, in circoscrizioni territoriali ricche o in un'impresa di dimensioni ampie, ecc).

Quanto alle caratteristiche empiriche delle variabili stimate, la variabile dipendente è la retribuzione annua per ora lavorata (calcolata come il rapporto tra il reddito annuo e le ore lavorate nell'anno) espressa in termini logaritmici. Essa è stata indicata con Y . Rispetto all'equazione 10 la variabile dipendente, Y^{att} , è stata approssimata dal reddito percepito (considerato come una *proxy* del reddito che il lavoratore si aspettava di ottenere quando decise se e come acquisire la sua professionalità) anziché dal reddito atteso, variabile non osservabile.

Nel modello senza variabili aggiunte la costante corrisponde al logaritmo del reddito ottenibile da un lavoratore totalmente privo di formazione, sia scolastica sia "sul lavoro", (indicato come Y_0 nel modello teorico). Nel modello con variabili aggiunte essa corrisponde al reddito teorico del lavoratore totalmente sprovvisto

46 Il che indica che il modello è in grado di descrivere abbastanza correttamente il funzionamento del fenomeno analizzato.

47 Uno strumento teoricamente più adatto dell'analisi di regressione ad esaminare il problema statistico dell'analisi dei fattori che determinano differenze salariali in presenza di cause che producono effetti congiunti è l'analisi della varianza, che misura oltre agli effetti diretti prodotti da ognuna delle variabili anche gli effetti compositi prodotti dall'effetto congiunto di più variabili (cfr. in proposito Biagioli, 2003). Non lo abbiamo tuttavia applicato in questa sede in quanto ci sembra che esso non fornisca comunque indicazioni utili per la politica economica.

di capitale umano che possiede le caratteristiche delle variabili prese come base nella costruzione delle *dummies*⁴⁸.

Le variabili considerate come possibili determinanti di differenze retributive sono quelle esaminate nei paragrafi precedenti. Per l'elencazione delle variabili aggiunte, in gran parte inserite sotto forma di *dummies*, rimandiamo a quanto lì indicato e alla descrizione dei risultati che sarà svolta nel prossimo paragrafo e nelle tabelle da 6.9 a 6.14. Riguardo alle variabili del modello di determinazione del capitale umano, l'istruzione è indicata nella prima specificazione dal numero di anni necessari per conseguire il titolo di studio posseduto dal lavoratore e nella seconda da *dummies* riferite ai livelli di studio previsti dal questionario (sette nel 2002, dall'istruzione elementare, presa come base e quindi non inserita, al titolo di dottore di ricerca; quattro nel 1996). Gli anni di anzianità nell'impiego svolto dal lavoratore sono rilevati dall'indagine mentre gli anni di permanenza sul mercato del lavoro antecedenti all'ultimo impiego sono stati stimati come differenza tra l'età del lavoratore e la somma degli anni di istruzione e degli anni di anzianità nell'impresa⁴⁹. In considerazione delle diverse modalità di individuazione delle variabili "anzianità d'impresa" e anni di "presenza sul mercato", le specificazioni attraverso le quali esse sono state stimate sono differenti. L'anzianità di impiego nell'impresa nella quale il lavoratore è occupato al momento dell'indagine è una variabile rilevata; ad essa è stata applicata la specificazione quadratica esposta nel par. 6.2. Nelle tabelle sono indicate le stime dei coefficienti α_2 e β_2 dell'equazione (10) (si ricordi che il secondo coefficiente misura il grado di obsolescenza del capitale umano accumulato nel corso degli anni di lavoro svolti in tale azienda); è anche riportato, tra parentesi, il rendimento medio annuo della

48 Una variabile *dummy* assume valore 1 quando la condizione che con essa si vuole indicare è presente e valore 0 quando essa è assente. Qualora le *dummies* coprissero tutte le possibili modalità di una variabile presente in tutti i casi, ognuna di esse costituirebbe una combinazione lineare delle altre e la regressione con il metodo dei minimi quadrati non sarebbe possibile. In questo caso solitamente, e specificamente in questo studio, viene eliminata una modalità, il cui scostamento rispetto alla media generale va però ad aggiungersi alla costante, modificando il significato interpretativo che essa assumeva in assenza di tali variabili. Poiché nella stima con variabili aggiunte le *dummies* sono molteplici, il significato della costante in essa stimata diventa più ambiguo e viene a perdere il significato economico originario. Per ridurre al minimo gli effetti di questa distorsione e conservare il più possibile alla costante il significato di retribuzione ottenuta dal lavoratore dotato delle caratteristiche meno vantaggiose si è deciso di scegliere come variabili di riferimento di ogni serie di *dummies* quella alla quale corrisponde la media retributiva più bassa.

49 Nella banca dati utilizzata non è indicato il numero di anni di lavoro effettuati prima di iniziare il rapporto di lavoro attualmente in corso. Ne è stata quindi costruita una stima sottraendo dall'età del lavoratore l'età teorica alla quale egli avrebbe dovuto conseguire il titolo di studio posseduto (anni di studio previsti per l'ottenimento del titolo più cinque) e gli anni trascorsi nell'ultimo impiego. La variabile così costruita misura gli anni di esperienza nel mercato del lavoro che hanno preceduto l'impiego attuale a condizione che il lavoratore: (a) abbia effettivamente impiegato gli anni previsti per conseguire il titolo di studio; (b) sia entrato nel mercato del lavoro subito dopo il conseguimento del titolo; (c) non abbia successivamente trascorso periodi di tempo in condizioni di inoccupazione. Si tratta, in tutta evidenza, di una variabile soltanto stimata, il cui effetto potrebbe essere sottostimato, anche in misura rilevante, nella misura in cui il lavoratore abbia trascorso periodi di inoccupazione, o, comunque, periodi di assenza dal mercato del lavoro e/o abbia impiegato più anni di quelli previsti per conseguire il titolo di studio.

formazione del capitale umano “specifico” all’ambiente aziendale. La presenza sul mercato del lavoro è invece soltanto “stimata” (o se si preferisce “presunta”), in quanto si tratta del numero di anni trascorso tra quando il lavoratore avrebbe dovuto concludere gli studi nell’ipotesi di non aver ripetuto anni scolastici e quando è approdato all’attuale lavoro. In tali anni egli potrebbe essere rimasto totalmente al di fuori del mercato del lavoro, nel qual caso non c’è alcun motivo di ritenere che abbia acquisito capitale umano, oppure potrebbe aver lavorato in situazioni altamente formative sul piano professionale. Data la natura ambigua di questa stima, si è preferito misurarne l’effetto attraverso una specificazione lineare, rinunciando ad esaminare l’effetto di obsolescenza di una quota di capitale umano che potrebbe non essere stata acquisita affatto, in particolare nel primo dei due casi estremi sopra ipotizzati.

Le stime sono state svolte in forma semilogaritmica. Al fianco dei coefficienti sono riportati nelle tabelle gli effetti percentuali che il verificarsi dell’evento descritto da ogni variabile indipendente determina sulla variabile dipendente (logaritmo della retribuzione oraria media) calcolati attraverso la formula: *[Esponentiale del coefficiente - 1] · 100*.

6.7 I RISULTATI DELLE STIME

Come si è già detto, i risultati delle stime effettuate sono riportati nelle tabelle 6.9, 6.10 e 6.11 per quanto riguarda l'anno 2002 e nelle tabelle 6.12, 6.13 e 6.14 per quanto riguarda l'anno 1996. In tutti i casi le stime nelle quali l'effetto dell'istruzione sulle retribuzioni è stato specificato attraverso l'inserimento di *dummies* corrispondenti al titolo di studio ottenuto sono risultate, sia pure di poco, più efficienti di quelle specificate attraverso gli anni di istruzione; per non appesantire ulteriormente le tabelle, abbiamo riportato solo le prime; indicando tuttavia tra parentesi il rendimento di un anno di istruzione rilevato con l'altra specificazione⁵⁰. Dall'esame delle tabelle emergono parecchie considerazioni di un certo interesse.

Cominciamo ad esaminarle partendo dalla tabella 6.9. Le lavoratrici accusano nel 2002 uno svantaggio retributivo del 14,4% rispetto ai loro colleghi maschi che hanno accumulato il medesimo ammontare di capitale umano. Quando al modello più semplice si aggiungono le molte altre variabili che possono produrre differenze retributive rilevate da questa indagine, lo svantaggio delle donne scende all'11,5%; evidentemente le differenze salariali di genere non dipendono se non in misura relativamente ridotta dalle altre variabili inserite nel modello, incluse quelle che misurano i percorsi di carriera⁵¹.

Ulteriori considerazioni emergono esaminando i coefficienti delle *dummy* dei diversi livelli di istruzione: la licenza di scuola media inferiore fornisce un vantaggio del 10% lordo (senza, cioè, tener conto delle variabili di carriera aggiunte nella seconda stima) rispetto alla licenza di scuola elementare; il diploma di scuola media superiore permette di guadagnare il 47,6% in più rispetto alla licenza elementare (all'incirca i 4/5 di questo vantaggio retributivo sono "spiegati" dagli indicatori di carriera professionale); soltanto una laurea o un dottorato di ricerca forniscono vantaggi retributivi elevati (come era d'altronde evidente dalla semplice osservazione dei dati medi riportati nella tabella 6.3) e, in misura non trascurabile, (rispettivamente del 20,1% e del 18,6%, sempre rispetto alla licenza elementare) non riconducibili all'aggiunta delle variabili addizionali.

Piuttosto consistente è la caduta che si verifica nei coefficienti dell'istruzione e dell'anzianità di impresa al passaggio dal modello senza a quello con variabili

50 Il confronto tra i coefficienti rilevati nelle due specificazioni mostra differenze piuttosto ridotte; questo risultato indica che le stime sono "robuste", nel senso che l'eventuale presenza di multicollinearità non è così elevata da modificare in misura rilevante le stime dei coefficienti.

51 Questo risultato è abbastanza analogo a quello presentato nell'Annuario Istat 2005, dove la banca dati Eses è stata utilizzata per svolgere una stima della quota del differenziale salariale uomo/donna da attribuire a differenze nella dotazione di capitale umano rispetto alla quota da attribuire a fattori non spiegati dalle variabili riconducibili a tale teoria. Tale stima, svolta utilizzando la ben nota metodologia di Oaxaca, sui dati dell'indagine Eses 2002 e con una specificazione del modello non troppo dissimile da quella qui presentata, indica che il 69,4% della differenza salariale di genere non è riconducibile né ad una differente dotazione di capitale umano tra uomini e donne né ai fattori che descrivono i percorsi di carriera inseriti nella stima (cfr. Cardinaleschi, Baldi e Caruso, 2005). Il rapporto tra 11,5 e 14,4 è un poco più alto (79,9%) ma l'indicazione che esso fornisce va nella medesima direzione della stima, ovviamente più precisa, lì effettuata.

aggiunte: il rendimento di un anno di istruzione scende dal 6,2% all'1,4% (il che significa che oltre i 3/4 dell'effetto complessivo sono di fatto assorbiti dalle variabili che individuano i punti di ingresso e la progressione di carriera dei lavoratori). Il coefficiente che misura gli effetti retributivi dell'anzianità di impresa si riduce in misura altrettanto elevata: dall'1,4% di incremento salariale per ogni anno di anzianità calcolato nella prima stima, svolta senza variabili aggiunte, allo 0,4% nella stima che lo considera al netto dell'effetto di tutte le altre variabili. Evidentemente gli effetti dell'istruzione e dell'anzianità di impresa sono, in larga misura, riflessi dalle variabili che misurano la classificazione professionale, l'inquadramento categoriale e lo svolgimento di mansioni direttive da parte dei lavoratori. La caduta del coefficiente relativo alla presenza presunta del lavoratore all'interno del mercato ("esperienza") è ancora più netta: dallo 0,6% registrato nella stima senza variabili aggiunte allo 0,1% in quella che le comprende. Va anche sottolineato che l'esperienza ha comunque un effetto nettamente minore rispetto ad anzianità ed istruzione (non può però escludersi che ciò sia dovuto alla minore affidabilità di questa variabile, stimata, rispetto a variabili effettivamente rilevate). Va anche rilevato che il peso di anzianità ed esperienza risulta nel 2002 molto più ridotto di quanto fosse nel 1996.

Molti altri risultati sono desumibili dalle stime riportate nelle tabelle 6.9 e seguenti. La grande maggioranza di essi riflette le indicazioni già desumibili dalle tabelle da 6.1 a 6.8 che contenevano le semplici medie, aggiungendo a quelle la possibilità di valutare non soltanto le differenze retributive che si verificano rispetto alle singole variabili esplicative ("indipendenti") ma anche l'effetto che ognuna di esse produce tenendo conto di tutte le altre variabili incluse nella stima.

Vediamo di sintetizzare i più interessanti. Quella che ci sembra essere l'indicazione più rilevante è il grande cambiamento dei coefficienti che misurano l'effetto dell'età tra il campione 1996 e il campione 2002. Nel primo anno (cfr. le tabelle 6.12, 6.13 e 6.14) il peso della classe d'età è abbastanza limitato e penalizza quasi esclusivamente i lavoratori di età compresa tra i 55 e i 64 anni, le cui retribuzioni, al netto degli effetti di tutte le altre variabili inserite nella stima, sono inferiori perfino rispetto a quelle dei lavoratori della classe più giovane (cfr. la tabella 6.12). Al contrario, nel 2002, a parità di valore del capitale umano, i differenziali salariali crescono al crescere dell'età fino a produrre, per l'insieme dei lavoratori differenze retributive del 20,6% tra le retribuzioni del lavoratore medio di età compresa tra i 55 e i 64 anni e quelle del lavoratore medio di età compresa tra i 15 e i 24 anni, sempre nel modello che include tutte le variabili che misurano la carriera retributiva, e vantaggi, rispetto alla classe più giovane, solo di poco inferiori per tutte le classi di età superiore ai 35 anni (cfr. tabella 6.9).

Passando agli altri risultati forniti dalle stime, lo svolgimento di lavoro atipico penalizza, in termini retributivi, i lavoratori che lo svolgono, ma in misura non elevatissima (soltanto del 3,1% per l'insieme dei lavoratori nel 2002; cfr. tabella 6.9); questo è però un risultato nuovo rispetto al 1996, quando l'ora di lavoro atipico era pagata in media il 4,5% in più dell'ora di lavoro fornita da un lavoratore occu-

pato con un contratto a tempo indeterminato. L'assenza di contrattazione nazionale penalizza i lavoratori che si trovano in aziende nelle quali non è applicato alcun contratto in misura abbastanza elevata (del 9%, sempre per l'insieme dei lavoratori, nel 2002, percentuale peraltro in netta crescita rispetto al 2,3% del 1996). I lavoratori impiegati in imprese a partecipazione pubblica ottengono in media l'8,5% in più dei lavoratori che svolgono la loro attività in imprese totalmente private. (Questo dato non può essere paragonato a quello del 1996 in quanto quest'ultima indagine non lo rilevava. Si tenga comunque conto che, come si è visto, non sono inclusi nell'indagine Eses i lavoratori che operano nel settore pubblico per eccellenza, quello dei beni non destinabili alla vendita). L'aumento della dimensione dell'unità locale ha un certo effetto sulle retribuzioni, ma non elevatissimo. Quando si tiene conto di tutte le variabili aggiuntive, nelle imprese con più di 500 addetti i lavoratori ottengono un vantaggio salariale rispetto ai lavoratori occupati nelle piccole imprese (quelle che occupano più di 10 e meno di 20 addetti) del 17,7% per i lavoratori occupati in imprese con più di 500 e meno di 1.000 addetti e del 17,2% nel caso dei lavoratori impiegati nelle imprese con oltre 1.000 addetti. Le differenze tra circoscrizioni geografiche sono limitatissime quando si faccia riferimento ai lavoratori del Nord-Ovest (i meglio pagati) che ottengono in media retribuzioni superiori del 13,2% rispetto a quelle dei lavoratori delle isole (che sono i meno pagati); i lavoratori del Nord-Est, a loro volta, ottengono retribuzioni molto vicine, in media inferiori dell'1,5%, a parità di livello del capitale umano e di posizione nella professione, rispetto ai lavoratori del Nord-Ovest e quelli del centro percepiscono, sempre a parità di capitale umano e di posizione nella professione, retribuzioni medie inferiori soltanto del 3,8% rispetto ai lavoratori del Nord-Ovest e superiori del 9,4% rispetto a quelli delle isole.

Il passaggio dal modello di stima del capitale umano semplice al modello con variabili aggiunte accresce di molto il coefficiente di determinazione, che passa dal 37,5% al 64,5% per l'insieme dei lavoratori sottoposti all'indagine nel 2002 (cfr. tabella 6.9. Il 65,4% nella stima che riguarda i soli lavoratori di genere maschile, tabella 6.10, e il 59,5% in quelle che riguarda le donne, tabella 6.11) e raggiunge il 69,8% nel 1996. Il modello completo spiega, in definitiva, quasi i due terzi della varianza tra le retribuzioni nel 2002 e quasi il 70% nel 1996, risultati piuttosto inusitati in questo tipo di stime.

Una rapida occhiata ai risultati delle tabelle 6.10 e 6.11 permette di rilevare che le differenze tra i valori dei coefficienti rilevati nelle stime delle retribuzioni dei lavoratori e quelli riscontrati nelle stime delle retribuzioni delle lavoratrici non sono particolarmente elevati. La differenza più rilevante, con riferimento alle retribuzioni orarie, sembra essere il fatto che i lavoratori maschi di provenienza extracomunitaria e i lavoratori che hanno contratti di lavoro "atipici" ricevono retribuzioni significativamente inferiori rispetto agli altri lavoratori tra gli uomini ma non tra le donne.

Passando alle tabelle che riportano i risultati delle stime relative al 1996 - oltre alla già rimarcata indicazione che i coefficienti di determinazione sono ancora più

elevati di quelli, già alti, del 2002 - si individuano due sole differenze di rilievo rispetto all'indagine più recente: (a) la prima è già stata sottolineata: l'assai maggior peso dell'età come fattore di determinazione di differenze salariali nel 2002 rispetto al 1996; (b) il fatto che la presenza (stimata) nel mercato del lavoro forniva rendimenti molto più elevati nel 1996 rispetto al 2002. Entrambi questi risultati indicano che la progressione di carriera che un lavoratore giovane poteva attendersi negli anni Novanta del secolo scorso era molto più consistente di quella che può aspettarsi di compiere un lavoratore della stessa classe di età all'inizio del nuovo secolo. Si tratta di una considerazione non certo confortante per le prospettive dei giovani e che sarebbe bene approfondire ulteriormente. Ulteriori osservazioni riguardano il minor peso che nel primo campione assumono, rispetto a quello di sei anni dopo, lo svolgimento di mansioni direttive (il cui rendimento era nel 1996 pari a soltanto all'incirca la metà di quello stimato nel 2002), l'assenza di contrattazione nazionale (che nel 1996 non era penalizzante come nel 2002), il trattamento dei lavoratori atipici (che risultavano addirittura avvantaggiati rispetto ai tipici nel 1996, mentre risultano svantaggiati nel 2002) e le differenze regionali (notevolmente cresciute tra il 1996 e il 2002).

6.8 ALCUNE INDICAZIONI CONCLUSIVE

Cinque indicazioni ci sembra emergano nettamente dall'analisi svolta.

Le prime tre discendono dalle caratteristiche della banca dati qui esaminata. Come si è visto, essa permette di esaminare soprattutto gli effetti che esercitano sulle retribuzioni molte variabili che operano dal lato della domanda di lavoro. Aggiungendo alle variabili tradizionalmente evidenziate dalla teoria dell'investimento in capitale umano indicazioni importanti riguardo alla collocazione del lavoratore nel mercato del lavoro "esterno" (settore nel quale opera l'impresa e livello professionale del lavoratore) e nell'organizzazione gerarchica dell'impresa (mercato del lavoro "interno") essa rende, in primo luogo, possibile esaminare le modalità attraverso le quali le caratteristiche di base del capitale umano (istruzione, presenza nel mercato ed esperienza nell'impresa) si valorizzano nell'inserimento che il lavoratore riesce ad attuare, o meno, nei segmenti alti del mercato del lavoro e nella progressione che egli riesce, o meno, a svolgere all'interno della gerarchia aziendale.

In secondo luogo, in una banca dati ideale sarebbe utile poter disporre anche: (a) della produttività e della redditività dell'impresa (che configura la sua possibilità di incentivare l'impegno dei lavoratori offrendo loro condizioni retributive più vantaggiose); (b) di alcune variabili rilevanti riguardo al comportamento dell'offerta di lavoro (soprattutto la posizione del lavoratore, anzi, poiché questo effetto si verifica soprattutto tra le donne, della lavoratrice, nella famiglia) e, infine, (c) delle caratteristiche della carriera lavorativa precedente del lavoratore (in particolare, dei periodi di disoccupazione che egli ha, eventualmente, trascorso) al fine di configurare e sottoporre a test di verifica strategie di gestione del capitale umano potenzialmente differenti.

In terzo luogo, riguardo alla banca dati esaminata in questo lavoro, va aggiunto che le modalità di formazione del campione permettono di raggiungere soltanto il segmento "primario" del mercato del lavoro (in quanto dall'indagine sono escluse le attività "sommerse", le piccole imprese e l'intero pubblico impiego) laddove, per svolgere un'analisi completa delle differenze retributive uomo/donna, sarebbe interessante poter indagare anche il segmento secondario e il settore pubblico. Per far ciò occorrerebbe, però, adottare modalità di formazione del campione diverse, tali, da un lato, da renderlo rappresentativo sia riguardo alle famiglie sia riguardo alle imprese, al fine di includere nell'universo indagato anche segmenti di economia sommersa, nonché le piccole imprese, e, dall'altro lato, da estenderne la copertura all'analisi del pubblico impiego.

Le ultime due indicazioni riguardano più specificamente i risultati ottenuti attraverso le stime svolte.

Va soprattutto sottolineato che la differenza retributiva uomo/donna non si presenta in misura molto elevata al momento dell'entrata dei lavoratori nel mercato ma si sviluppa progressivamente man mano che lavoratori e lavoratrici progrediscono nei loro percorsi di carriera. Tra i lavoratori anziani le differenze retributive

uomo/donna sono elevate, in particolar modo ai livelli professionali più alti e, soprattutto, una quota percentualmente assai elevata di queste differenze non è “spiegata” dalle variabili che misurano gli avanzamenti di carriera e non può quindi che essere attribuita alle differenze di genere tra i lavoratori. Ciò suggerisce che un compito rilevante da assegnare alle Politiche per le pari opportunità dovrebbe essere quello di seguire l’evoluzione delle carriere delle lavoratrici lungo tutto l’arco della loro vita lavorativa per evitare che si sviluppino a loro danno le situazioni di svantaggio evidenziate dalle stime empiriche.

Infine, sul terreno della valutazione dell’attuale situazione del mercato del lavoro italiano acquista un particolare rilievo il problema dei giovani (in parte a prescindere dal sesso, ma tenendo presente che è assai probabile che le componenti deboli del mercato, tra le quali vanno sicuramente annoverate le donne, risultino relativamente più svantaggiate, specialmente nel segmento secondario del mercato del lavoro, che non è coperto da questa indagine ma dove è probabile che si verifichino differenze salariali ancora più elevate che nel settore primario) la cui posizione retributiva si è andata deteriorando negli anni più recenti rispetto a quella dei lavoratori di età più matura.

capitolo 7

DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DI GENERE: EVIDENZE DAI DATI DI FONTE AMMINISTRATIVA*

In questo lavoro viene studiato il differenziale retributivo di genere nel lavoro dipendente in Italia nel settore privato extra-agricolo per il periodo 1996-2002. Nonostante una relativa stabilità del differenziale grezzo, attraverso l'utilizzo delle principali tecniche di decomposizione si evidenzia come la componente “non spiegata” del gap salariale tra uomini e donne tenda a crescere. I risultati degli esercizi di regressione mostrano poi come a parità di inquadramento professionale le donne siano retribuite meno degli uomini, pur tenendo in considerazione gli anni di esperienza cumulata nel mercato del lavoro. La considerazione di quest'ultima variabile dovrebbe escludere, almeno in parte, spiegazioni del differenziale basate esclusivamente sul diverso attachment di uomini e donne al mercato del lavoro.

* Di Antonietta Mundo, Inps e Emiliano Rustichelli, Isfol.

7.1 INTRODUZIONE

Il tema dei differenziali retributivi di genere è stato ampiamente dibattuto nell'ambito della teoria economica e della ricerca empirica sul mercato del lavoro. L'ampio materiale prodotto sull'argomento impedisce un qualsiasi tentativo di riportare per intero le diverse ipotesi ed i diversi risultati empirici prodotti sull'argomento. Vi sono tuttavia alcuni elementi che sembra utile richiamare al fine di collegare e relazionare il lavoro qui presentato con quanto sinora emerso nell'ambito del dibattito sull'argomento. Premessa di non poco valore è quella dell'approccio metodologico al tema: deve uno "scienziato" partire da un'ipotesi neutra o meno? Nel caso dei differenziali retributivi di genere, l'ipotesi "neutra" consiste nell'ipotizzare assenza di differenziali retributivi tra due individui a parità di produttività, fatte salve, ovviamente, le imperfezioni del mercato del lavoro. Queste ultime, tuttavia non possono giustificare un salario sistematicamente differente tra uomini e donne. Weichselbaumer e Winter-Ebmer R. (2003)⁵², hanno osservato come un argomento come quello dei differenziali retributivi di genere sia fortemente pervaso da punti di vista ideologici, che finiscono per caratterizzare molti studi da una cornice retorica. Secondo gli autori l'utilizzo del termine "discriminazione", ad esempio, porrebbe il ricercatore in una posizione non neutrale rispetto allo studio in esame. D'altro canto il contributo seminale di Becker (1957)⁵³ nell'ambito dell'analisi dei differenziali retributivi di genere trova proprio nello stesso titolo il termine discriminazione. Il problema della neutralità andrebbe esteso agli strumenti metodologici e, da questi, alle categorie concettuali impiegate ad esempio nella misurazione della produttività; ambiti, questi, lontani dalle finalità di questo lavoro. Il tentativo qui esperito è quello di analizzare le retribuzioni di uomini e donne nel mercato del lavoro italiano a parità di inquadramento professionale⁵⁴ e quindi, virtualmente, di mansioni. Non si tiene dunque conto di quanto avviene *prima* o *fuori* del mercato del lavoro⁵⁵, ma anche di altre modalità di possibile discriminazione *nel* mercato del lavoro (ad es. la *segregazione orizzontale e verticale*) (Flabbi, 2001)⁵⁶.

52 Weichselbaumer D., Winter-Ebmer R. (2003).

53 Becker G. S. (1957).

54 Per inquadramento professionale si intende: contratto collettivo nazionale applicato, qualifica e livello di inquadramento. Attraverso queste tre variabili, riteniamo di aver identificato in maniera univoca la posizione lavorativa dei soggetti. Si veda comunque *infra* per una discussione più dettagliata dell'argomento.

55 Si parla ad esempio di discriminazione pre-mercato del lavoro quando una donna è penalizzata nei processi di acquisizione delle competenze, nei percorsi scolastici o nei comportamenti sociali. La discriminazione pre-mercato e quella entro il mercato possono essere fortemente correlate quando ad esempio i comportamenti familiari sono influenzati dalle discriminazioni nel mercato.

56 Flabbi L. (2001). Occorre a nostro avviso fare attenzione anche al criterio con cui si definisce la discriminazione nel mercato del lavoro. Essa infatti non attiene infatti solamente al trattamento economico o giuridico dei lavoratori o a fenomeni di segregazione, ma andrebbe estesa anche alle eventuali limitazioni all'accesso al mercato stesso. Potremmo introdurre dunque la categoria della discriminazione fuori dal mercato, quando le possibilità di accesso al lavoro sono limitate solamente in ragione del genere, della razza o delle idee personali.

7.2 I DATI UTILIZZATI: IL PANEL ISFOL SUI LAVORATORI DIPENDENTI

Sin dal 2000 l'Isfol, in collaborazione con l'Inps, ha predisposto un panel di lavoratori dipendenti nel settore privato extra-agricolo. La banca dati viene alimentata dalle denunce retributive relative agli individui ed alle denunce annuali relative alle imprese. La scelta è stata quella di estrarre un campione casuale di lavoratori e di agganciare al relativo record le informazioni relative all'impresa presso cui i soggetti hanno prestato almeno un giorno retribuito di attività lavorativa. Il panel Isfol-Inps copre al momento un periodo che va dal 1985 al 1998 e quindi segue potenzialmente un individuo per quattordici anni della sua vita lavorativa. La limitazione al 1998 deriva da alcuni ritardi accumulati dall'Inps nel trattamento delle denunce d'impresa, che, prima di essere rese disponibili per l'aggancio al *dataset* dei lavoratori, devono essere normalizzate attraverso una complessa procedura di ricostruzione effettuata dall'Osservatorio imprese dell'istituto previdenziale. Al fine di estendere l'arco temporale coperto, l'Isfol ha proceduto ad agganciare alle informazioni dei lavoratori le corrispondenti informazioni di impresa dedotte dall'Archivio statistico delle imprese attive rilasciato dall'Istat per il periodo 1996-2002. Nel presente lavoro utilizzeremo prevalentemente dati riferiti a quest'ultimo periodo.

Per quanto riguarda le variabili utili ai fini dell'analisi, occorre ricordare la natura amministrativa dei dati utilizzati. Questa proprietà intrinseca al data set comporta una serie di vantaggi e svantaggi che occorre tenere presente. Per quanto riguarda le limitazioni imposte, la carenza più evidente è quella di dati relativi al livello di istruzione dei lavoratori, o, in generale alla dotazione di capitale umano a loro disposizione. Vedremo nell'ultimo paragrafo come alcune soluzioni possono in parte, ed a nostro avviso in maniera non sufficiente, sopperire al problema. Vi è poi il problema della censura dei dati al 1985 e, limite più stringente, quello della non universalità dell'ambito coperto. In altre parole, le transizioni verso forme di lavoro autonomo o verso il pubblico impiego non possono essere rilevate.

Aspetti decisamente positivi ai fini dello studio in esame paiono di contro quelli inerenti la misurazione "certa" del salario percepito e la riconducibilità di quest'ultimo ad un salario giornaliero, che rimane invece uno dei punti di debolezza delle indagini condotte presso le famiglie. Ma altrettanto importante è la possibilità di identificare con certezza la posizione professionale degli individui all'interno del mercato del lavoro. Per ogni rapporto di lavoro vengono infatti registrati contratto collettivo applicato, presenza di contrattazione decentrata, qualifica, livello di inquadramento, orario di lavoro ed eventuali sgravi contributivi associati all'assunzione. Dal 1998 in poi viene identificata con certezza anche la natura del rapporto di lavoro (permanente o a termine). Il terzo punto di forza, seppur con i limiti sopra richiamati, è quello della natura longitudinale del dato e quindi della possibilità di utilizzare strumenti concettuali e di analisi legati ad una prospettiva dinamica delle carriere individuali e del mercato del lavoro in generale.

7.2 I dati
utilizzati: il panel
Isfol sui
lavoratori
dipendenti

Per quanto riguarda quest'ultimo punto occorre qui sottolineare come il lavoro di preparazione della banca dati abbia comportato un'attenta procedura di pulizia e validazione del dato. Sono stati in particolare messi a punto e testati algoritmi in grado di rendere utilizzabili variabili quali il contratto collettivo applicato ed il livello di inquadramento in precedenza ignorate nella maggior parte della letteratura e degli studi condotti su questa banca dati.

7.3 APPLICAZIONE OLS AI DATI 2002

La pulizia effettuata sul *dataset* permette di confrontare il salario percepito da due individui a parità di contratto collettivo applicato, qualifica e livello di inquadramento. In altre parole, siamo nella condizione di verificare se due (gruppi di) individui inquadrati nella stessa mansione⁵⁷ (o gruppo di mansioni) percepiscano retribuzioni significativamente differenti. Al fine di catturare l'esperienza accumulata, oltre all'età, è stata introdotta una variabile che misura la *tenure* accumulata (in mesi effettivamente lavorati) dall'individuo nel settore privato extra-agricolo dal 1985 al 2002. Altre variabili di controllo inserite sono la dimensione aziendale, il numero di cambi di lavoro registrati tra il 1985 ed il 2002, il livello della contrattazione (nazionale, provinciale, aziendale) ed il tipo di contratto di lavoro (full-time, part-time, permanente, a termine).

I risultati della regressione, effettuata separatamente per uomini e donne e successivamente su tutto il campione, sono mostrati in tabella 7.1. Analizzando i coefficienti, si osserva una marcata differenza nelle progressioni salariali di genere legate all'età, con un coefficiente lineare maschile significativamente maggiore di quello femminile, anche a parità di *tenure* cumulata. Di contro, i contratti di lavoro atipico penalizzano in maniera più evidente la componente maschile della manodopera impiegata, fatto che in parte collima con il minor livello di *gap* retributivo registrato nelle età giovanili. Interessante è anche la relativa debolezza della mobilità nello spiegare le differenze retributive: per gli uomini il coefficiente risulta quasi nullo, mentre per le donne non risulta significativo⁵⁸. Le *dummies* territoriali evidenziano come mentre per le donne non esistano significative differenze nelle retribuzioni tra Nord-Ovest (posto a zero nella regressione) e Nord-Est; per gli uomini il coefficiente di quest'ultima area è invece significativamente positivo e diverso da zero. Il salario giornaliero tende a decrescere poi al Centro, ed, in misura assai più sensibile al Sud e nelle Isole. Le evidenze testè descritte si ricompongono nell'analisi congiunta, dove si evidenzia un coefficiente significativamente negativo per la *dummy* di genere. Senza qui richiamare i limiti strutturali dell'applicazione di semplici OLS per la stima esatta del differenziale⁵⁹, ci sembra opportuno sottolineare come la regressione è stata condotta su un set di variabili robusto, che supera anche i problemi legati alla segregazione orizzontale e verticale nel mercato del lavoro, fenomeno che spesso inficia in maniera consistente i confronti effettuati in base al genere.

57 Nei Ccnl, infatti, al singolo livello di inquadramento corrisponde generalmente una descrizione delle mansioni svolte dai lavoratori in esso inquadrati (la cd. *declaratorie*).

58 In altri lavori si è cercato di verificare l'effetto della mobilità di breve e lungo periodo sul salario. Si veda in proposito Sulis (2004), Naticchioni P., Rustichelli E., (2005).

59 Ci si riferisce al problema della *sample selection* (Heckman, 1979), che tende generalmente a sotto-stimare i differenziali di genere, e degli *unobservable*, legati alla scarsità delle variabili di controllo utilizzate nella regressione, la cui mancata considerazione tenderebbe a sovrastimare i differenziali.

Tabella 7.1
*Stime OLS
sul salario
giornaliero.
Anno 2002*

Variabile dipendente: logaritmo del salario giornaliero	Uomini		Donne		Totale	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Costante	3,443	0,000	3,361	0,000	3,592	0,000
Sesso					-0,148	0,000
Età	0,022	0,000	0,014	0,000	0,020	0,000
Età quad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Tenure cumulata	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Cambi di lavoro	0,001	0,010	0,001	0,148	0,001	0,000
Part-time	-0,116	0,000	-0,039	0,000	-0,067	0,000
Tempo determ.	-0,111	0,000	-0,067	0,000	-0,096	0,000
Nord-Est	0,021	0,000	-0,001	0,621	0,013	0,000
Centro	-0,017	0,000	-0,016	0,000	-0,015	0,000
Sud	-0,119	0,000	-0,118	0,000	-0,120	0,000
Isole	-0,103	0,000	-0,079	0,000	-0,097	0,000
	R ² =0,485		R ² =0,384		R ² = 0,465	
	N=80853		N=49265		N=130118	

Dummy utilizzate: Dipendenti, dipendenti quad., inquadramento, qualifica, CCNL, tipo contrattazione

7.4 MISURA DELLA COMPONENTE “DISCRIMINATORIA”: UN’APPLICAZIONE DEI METODI DI SCOMPOSIZIONE PIÙ DIFFUSI

Il metodo più diretto per valutare l’esistenza e la misura di eventuali componenti discriminatorie nel mercato consiste nell’effettuare una scomposizione del differenziale retributivo osservato. In letteratura sono stati proposti diversi metodi di decomposizione del *gap* retributivo, realizzati attraverso un progressivo affinamento delle seminali proposte di Oaxaca (1973) e Blinder (1973). In questa sezione si intende verificare quanto emerso in altri lavori circa l’incremento della componente “*non spiegata*” nei differenziali retributivi di genere (ad es., con una metodologia differente da quella “classica” seguita in questo lavoro e con riferimento ad un territorio limitato, (Favaro e Magrini, 2003)). Un altro aspetto che tuttavia ci interessa analizzare è la robustezza delle varie tecniche di decomposizione e la loro comparabilità. Si richiama brevemente nel seguito la teoria di fondo. Sia data una funzione logaritmica⁶⁰ del salario:

$$\ln w_i = \beta_i X_i \quad (1),$$

dove X è un vettore di caratteristiche medie del gruppo i e $\hat{\beta}_i$ il vettore dei coefficienti della regressione lineare. La differenza tra i redditi stimati tra due gruppi (ad es. maschi e femmine), può essere scomposta in tre addendi, aggiungendo e sottraendo la quantità $\hat{\beta}^* X_m + \hat{\beta}^* X_f$:

$$\Delta W = \beta_m X_m - \beta_f X_f = (\beta_m - \beta^*) X_m + (\beta^* - \beta_f) X_f + \beta^* (X_m - X_f) \quad (2),$$

dove m ed f indicano, rispettivamente uomini e donne.

Poiché $\hat{\beta}_i$ può essere interpretato come il vettore dei rendimenti associati alle caratteristiche presenti nel vettore X per il gruppo i (età, scolarizzazione, qualifica, ecc.), il primo termine della somma a destra della (2) rappresenta la quantità di differenziale salariale dovuta a “discriminazione in favore degli uomini” (la differenza tra i rendimenti delle caratteristiche maschili e quelle del *benchmark*), il secondo la quantità imputabile a “discriminazione contro le donne”, il terzo la

⁶⁰ In generale si fa riferimento ad una specificazione “Minceriana” del salario, che tra le variabili indipendenti prevede la scolarizzazione e l’esperienza accumulata sul mercato del lavoro. Si veda Mincer J. (1974). Nel nostro caso non si può parlare di funzione Minceriana in senso stretto mancando tra i regressori la variabile istruzione.

quantità generata dalle differenze nelle caratteristiche individuali medie tra i due gruppi.

A seconda della scelta del *benchmark* $\hat{\beta}^*$ si hanno diversi tipi di decomposizione e di risultati. Oaxaca (1973), prende come riferimento uno dei due gruppi, pertanto, nel caso in cui tale gruppo sia quello maschile ($\hat{\beta}^* = \hat{\beta}_m$) la (2) si riduce a:

$$\Delta W = \beta_m(X_m - X_f) + X_f(\beta_m - \beta_f).$$

Neumark (1988) utilizza come riferimento una regressione congiunta tra i due gruppi, pertanto $\hat{\beta}^* = \hat{\beta}_{mf}$; Reimers (1983) propone una media semplice dei coefficienti: $\hat{\beta}^* = (\hat{\beta}_m + \hat{\beta}_f)/2$, mentre Cotton (1988) introduce una media ponderata dei coefficienti con pesi uguali alla proporzione dei gruppi nel campione:

$$\hat{\beta}^* = S_m \hat{\beta}_m + S_f \hat{\beta}_f.$$

Per effettuare un confronto tra le diverse metodologie proposte sono state effettuate nove distinte regressioni OLS per gli anni 1996, 1999 e 2002, separatamente per uomini e donne e su tutto il campione. Tra i metodi proposti, in linea con quanto emerso in altri studi⁶¹, quello di Neumark risulta il più conservativo, attribuendo alla componente del differenziale spiegata dalle caratteristiche un valore superiore alle altre tecniche. In linea generale, tra il 1996 ed il 2002, il valore medio assoluto del differenziale retributivo, calcolato sul salario giornaliero, si è ridotto di circa mezzo euro, pari al 6,5% in termini percentuali. A fronte di tale diminuzione, tuttavia, ed a prescindere dal metodo utilizzato per la scomposizione del differenziale, si è ampliata la quota di differenziale non imputabile a caratteristiche dei lavoratori. Tale quota è cresciuta anche in termini assoluti, con un *range* quantificabile tra i 35 ai 53 centesimi di euro (metodo di Reimers e di Oaxaca rispettivamente).

61 Silber J., Weber M. (1999).

Tabella 7.2
Risultati delle diverse tecniche di decomposizione del differenziale retributivo uomo-donna, valori assoluti del salario lordo giornaliero

	Neumark	Oaxaca	Reimers	Cotton
	1996			
Totale	7,47	7,47	7,47	7,47
Favore uomini	2,14	-	3,61	2,69
Contro donne	3,29	6,68	3,20	4,09
Caratteristiche	2,05	0,80	0,66	0,70
Totale discriminazione	5,43	6,68	6,81	6,78
	1999			
Totale	7,21	7,21	7,21	7,21
Favore uomini	2,22	-	3,67	2,81
Contro donne	3,31	6,90	3,31	4,16
Caratteristiche	1,67	0,31	0,22	0,24
Totale discriminazione	5,54	6,90	6,99	6,97
	2002			
Totale	6,98	6,98	6,98	6,98
Favore uomini	2,33	-	3,69	2,84
Contro donne	3,47	7,20	3,46	4,33
Caratteristiche	1,18	-0,23	-0,18	-0,19
Totale discriminazione	5,80	7,20	7,16	7,17

Tabella 7.3
Risultati delle diverse tecniche di decomposizione del differenziale retributivo uomo-donna, valori percentuali del salario lordo giornaliero

	Neumark	Oaxaca	Reimers	Cotton
	1996			
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Favore uomini	28,6	0,0	48,3	36,0
Contro donne	44,0	89,3	42,8	54,7
Caratteristiche	27,4	10,7	8,9	9,3
Totale discriminazione	72,6	89,3	91,1	90,7
	1999			
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Favore uomini	30,9	0,0	51,0	39,0
Contro donne	46,0	95,7	46,0	57,7
Caratteristiche	23,2	4,3	3,1	3,4
Totale discriminazione	76,8	95,7	96,9	96,6
	2002			
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Favore uomini	33,3	0,0	52,9	40,7
Contro donne	49,8	103,3	49,6	62,0
Caratteristiche	16,9	-3,3	-2,6	-2,7
Totale discriminazione	83,1	103,3	102,6	102,7

Quanto osservato può essere meglio illustrato dall’osservazione della scomposizione percentuale del differenziale. Anche utilizzando la tecnica di Neumark, la quota non spiegata del *gap* retributivo è passata dal 72,6% del 1996 all’83,1% del 2002.

I risultati fin qui esposti devono essere interpretati con cautela e non possono essere comparati con altre evidenze emerse in letteratura. Nella maggior parte degli studi empirici, infatti, le variabili esplicative utilizzate per effettuare le regressioni sono relative ad età, formazione e situazione socio-economica degli individui, mentre la posizione professionale viene catturata da generiche variabili relative a settore e qualifica. In tal senso la decomposizione effettuata con i consueti metodi analitici dovrebbe catturare una parte “spiegata” da tali fattori (che influenzano direttamente ed indirettamente scelte lavorative, capacità individuali, posizione lavorativa) ed una parte “residuale” imputabile a fattori non osservati (tra i quali possibili fenomeni discriminatori).

Nel nostro caso, prescindendo dall’età, le variabili esplicative utilizzate identificano il profilo professionale dei lavoratori, ivi compresa l’esperienza accumulata in termini di *tenure* nel lavoro dipendente. Ne deriva che la quota di differenziale “spiegata” dalla regressione non misura il *gap* nel “capitale umano” dei gruppi, quanto la eventuale differenza nella distribuzione di uomini e donne tra le posizioni professionali nell’economia nel suo complesso (ad es. la sproporzione di genere nella quota di operai, impiegati e dirigenti). La sensibile riduzione della componente spiegata dalla regressione può a sua volta indicare due fenomeni non necessariamente disgiunti:

- la distribuzione relativa di genere tra professioni, settori e qualifiche, ovvero tra posizioni più o meno remunerative tende a bilanciarsi; le donne accedono con minor difficoltà a posizioni apicali;
- la dispersione nella distribuzione maschile dei salari tende a crescere, mentre quella femminile rimane inalterata in funzione di una maggiore concentrazione nelle posizioni impiegate; il risultato è quello di una riduzione del *gap* salariale medio (“luogo di misura” delle tecniche di decomposizione) e del vettore delle caratteristiche medie, con effetti più vistosi, ma invisibili alla decomposizione, nelle code della distribuzione.

La risoluzione di queste proposizioni va oltre gli scopi del presente lavoro.

Per quanto attiene al secondo obiettivo degli studi effettuati in questo paragrafo, viene a confermarsi la natura “conservativa” del metodo di Neumark rispetto agli altri. Guardando al solo 2002, gli altri metodi presentati hanno evidenziato una componente spiegata negativa. A favore di tali metodi sembra giocare una relativa omogeneità dei risultati, rispetto ai quali la tecnica di Neumark si discosta in misura assai significativa.

7.5 SFRUTTAMENTO DELLA NATURA LONGITUDINALE DEI DATI: APPLICAZIONE DI TECNICHE “PANEL”

In questo paragrafo sfrutteremo la natura longitudinale della banca dati a disposizione. Uno dei vantaggi di una struttura di tal genere è la possibilità di ridurre sensibilmente il rischio di endogeneità delle stime. In altre parole, attraverso lo studio della storia lavorativa dei soggetti è possibile recuperare o dedurre informazioni circa la natura e l'intensità di quei fattori non inclusi nei regressori, perché non rilevati (nel nostro caso la scolarizzazione) o effettivamente inosservabili (il “talento”, la propensione al rischio, ecc.) che possono inficiare le stime OLS applicate alla singola *cross-section* di dati. Il risultato principale dell'applicazione di tali tecniche è quello che emerge dall'analisi di una regressione ad effetti variabili su tutto il campione in nostro possesso. Il coefficiente stimato per la *dummy* di genere suggerisce come, lungo tutto l'arco temporale analizzato, sussista una penalizzazione salariale media per le donne quantificabile in circa 15 punti percentuali⁶².

Variabile dipendente: log del salario giornaliero	Coef.	Sig.
Donna	-0,1684	0,0000
Età	0,0295	0,0000
Età quad.	-0,0003	0,0000
Tenure	0,0186	0,0000
Tenure quad.	-0,0007	0,0000
Esperienza	0,0006	0,0070
Esper. quad.	-0,0001	0,0000
Cambio lavoro	0,0026	0,0000
Cambi lavoro cum.	0,0008	0,0000
Dipendenti impr.	0,0000	0,0000
Dipend. quad.	0,0000	0,0000
Impiegati	0,1462	0,0000
Dirigenti	0,3132	0,0000
Apprendisti	-0,1717	0,0000
Nord-Est	-0,0115	0,0000
Centro	-0,0338	0,0000
Sud	-0,0954	0,0000
Isole	-0,0992	0,0000
Costante	3,2800	0,0000

Tabella 7.4
Stime random effects su tutto il campione, anni 1985-2002

Dummies include: Livello di inquadramento, CCNL applicato, livello di contrattazione, anno, numero contratti anno, part-time

⁶² La quantificazione è ricavabile attraverso l'espressione $((\exp(B) - 1) \cdot 100)$ dove B è il coefficiente stimato.

In base alle predizioni del modello, il differenziale retributivo medio ha subito una flessione pressoché costante a partire dall’inizio degli anni 90, passando da circa 16 punti ai 13,7 del 2002.

Tabella 7.5
*Retribuzioni
giornaliere e
differenziale
retributivo
predetto dal
modello, anni
1985-2002*

	Uomini	Donne	Diff. grezzo
1985	53,1	44,7	15,9
1986	54,2	45,5	16,0
1987	55,4	46,7	15,8
1988	55,7	46,9	15,7
1989	57,4	48,2	16,1
1990	58,3	49,0	16,1
1991	60,3	50,8	15,7
1992	60,0	50,7	15,4
1993	59,6	50,6	15,1
1994	58,7	49,8	15,2
1995	58,3	49,7	14,8
1996	58,3	49,8	14,6
1997	59,5	50,9	14,3
1998	61,0	52,5	13,9
1999	59,5	51,1	14,1
2000	59,1	50,6	14,3
2001	59,6	51,2	14,0
2002	59,5	51,3	13,7

Se l’obiettivo non è necessariamente quello di stimare un coefficiente di genere, ma di confrontare stime del salario percepito in base ai dati osservati, si può anche ricorrere ad un modello ad effetti fissi, che garantisce una migliore coerenza delle stime prodotte. Il confronto tra i due modelli stimati suggerisce un forte impatto differenziato della componente anagrafica nella determinazione dei salari osservati. Il confronto tra i coefficienti lineari e quadratici mostra infatti una sensibile premialità differenziale al crescere dell’età dei lavoratori. È altrettanto evidente l’esistenza di un “tetto di cristallo retributivo”, che genera rendimenti assai differenziati nella progressione alla qualifica di dirigente.

Tabella 7.6
Stime fixed effects per uomini e donne, anni 1985-2002

Variabile dipendente: logaritmo del salario giornaliero	Uomini		Donne	
	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.
Età	0,023	0,000	0,016	0,000
Età quad.	0,000	0,000	0,000	0,000
Tenure	0,016	0,000	0,017	0,000
Tenure quad.	-0,001	0,000	-0,001	0,000
Cambio lavoro	0,003	0,000	0,010	0,000
Cambi lavoro cum.	0,000	0,622	0,001	0,000
Dipendenti impr.	0,000	0,000	0,000	0,000
Dipend. quad.	0,000	0,000	0,000	0,000
Impiegati	0,080	0,000	0,069	0,000
Dirigenti	0,216	0,000	0,133	0,000
Apprendisti	-0,187	0,000	-0,151	0,000
Nord-Est	-0,002	0,197	-0,010	0,000
Centro	-0,012	0,000	-0,013	0,000
Sud	-0,040	0,000	-0,029	0,000
Isole	-0,032	0,000	-0,052	0,000
Costante	3,552	0,000	3,419	0,000

Dummy include: Livello di inquadramento, CCNL applicato, livello di contrattazione, anno, numero contratti anno, part-time

I risultati dell'applicazione di un modello ad effetti fissi possono essere sintetizzati in un grafico che mette a confronto, per il 2002, la distribuzione stimata dei salari femminili (**xbf**), la distribuzione stimata di quelli maschili (**xbm**) ed il "controfattuale femminile" ovvero della distribuzione stimata per le donne (**xbff**) dati i coefficienti di remunerazione delle caratteristiche applicati agli uomini.

L'interpretazione grafica immediata è la seguente:

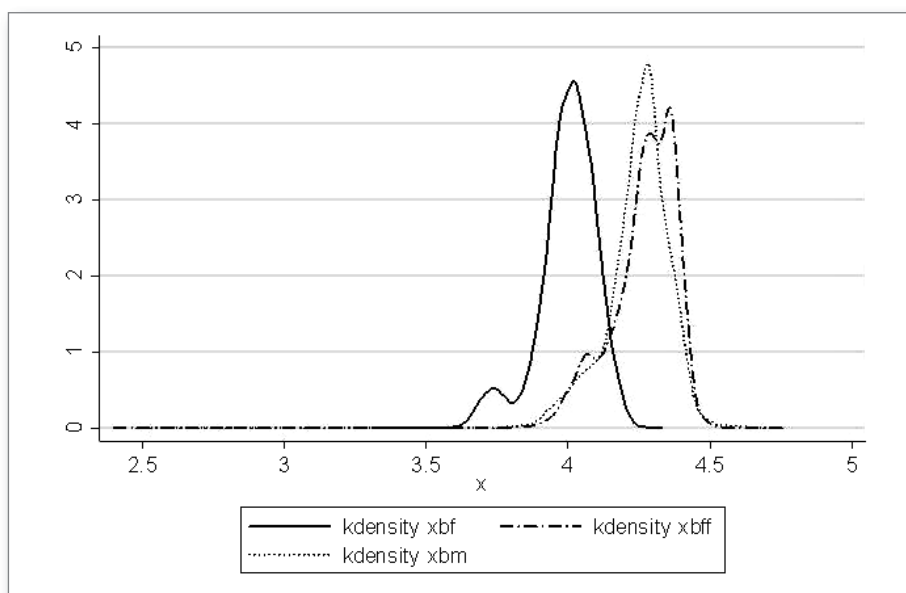
la "distanza" tra la curva xbm ed xbf rappresenta il differenziale salariale totale tra uomini e donne (depurato da errori ed eventuali *unobservables*);

la "distanza" tra la curva xbm ed xbff rappresenta la quota di differenziale retributivo di genere "spiegato" da fattori anagrafici e di esperienza e dalla distribuzione di uomini e donne tra settori, qualifiche, inquadramento, ecc.;

la "distanza" tra la curva xbf ed xbff (o meglio tra xbff ed xbf) rappresenta la quota di differenziale totale non spiegata dalle variabili incluse nella regressione. La figura 7.1 mostra in maniera inequivocabile come le donne vengano sensibilmente penalizzate in termini retributivi, a prescindere dalle caratteristiche individuali. La distanza tra xbff ed xbf è infatti positiva sostanzialmente in tutti i punti della distribuzione. Tra le donne, vi è un fortissimo effetto di compressione salariale nella parte centrale della distribuzione, che sembra raccogliere molte delle donne che, in termini di caratteristiche, sarebbero assai più remunerate qualora

i “prezzi” vigenti fossero quelli del mercato del lavoro maschile, tanto che, per livelli elevati di salario (e presumibilmente di caratteristiche) la curva del controfattuale femminile sia sostanzialmente sovrapposta alla curva dei salari stimati maschili. La distanza tra x_{bm} ed x_{bff} è negativa lungo quasi tutto l’arco della distribuzione: ciò starebbe ad indicare che, mediamente le donne ricoprono posizioni e profili professionali che garantirebbero una retribuzione superiore a quella media maschile. Si osservi che il risultato è perfettamente compatibile con quanto emerso dall’analisi dei risultati delle tecniche di decomposizione effettuate nel paragrafo precedente, ad eccezione di quella di Neumark, che per il 2002 stimavano una quota della componente “discriminatoria” superiore al 100% del differenziale totale osservato ed una distribuzione della componente esplicativa relativamente migliore per le donne rispetto a quella maschile.

Figura 7.1
Distribuzione dei
salari
(logaritmo),
stime fixed
effects per
uomini e donne



7.6 CONCLUSIONI E POSSIBILI SVILUPPI

Nonostante un incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, un incremento della permanenza nello stesso ed una distribuzione apparentemente “più equa” tra i sessi rispetto ai profili professionali ed alle mansioni, il differenziale retributivo di genere nel mercato del lavoro italiano è diminuito a ritmi inferiori alle attese. Una disamina dei differenziali retributivi osservati, l'applicazione di tecniche decompositive e di confronti tra distribuzioni teoriche osservate e predette, infatti, mostra come la componente “*non spiegata*” dalle caratteristiche dell'occupazione abbia superato, nel 2002, il 100% del differenziale retributivo totale. Un possibile ulteriore campo di esplorazione, è quello dello studio della dispersione delle distribuzioni salariali in relazione alla effettiva distribuzione di uomini e donne lungo il “supporto” generato dai profili professionali (Ccnl, qualifica e livelli di inquadramento) esistenti nel mercato del lavoro italiano.

DIFFERENZIALI SALARIALI PER SESSO IN ITALIA. PROBLEMI DI STIMA ED EVIDENZE EMPIRICHE*

In questo lavoro si presentano i risultati di una ricerca sui differenziali salariali per sesso in Italia. Dopo una rassegna della letteratura più recente e una presentazione di alcuni problemi metodologici emersi nell'analisi, si procede a stimare il differenziale per sesso, utilizzando l'ultima cross-section del panel europeo (European Community Household Panel - ECHP). L'analisi empirica si sviluppa in due parti: una prima parte in cui, correggendo per la selezione all'occupazione delle donne, si stima il differenziale salariale in termini medi; una seconda parte in cui, applicando il metodo di stima quantilica, si valuta il differenziale per sesso in diversi punti della distribuzione dei redditi da lavoro. L'analisi quantilica è applicata in un secondo momento alla valutazione del differenziale retributivo per campioni di popolazione con livelli di istruzione differenti.

* Di Tindara Addabbo (Università di Modena e Reggio Emilia, CAPP e CHILD) e Donata Favaro, Università di Padova e CHILD).

8.1 INTRODUZIONE

Oggetto del presente contributo è l'analisi dei differenziali salariali per sesso in Italia. Nella prima parte del lavoro presentiamo una rassegna della letteratura sui differenziali salariali, approfondendo alcuni aspetti metodologici; nella seconda parte, invece, presentiamo alcune stime del differenziale, valutato sia in termini medi sia lungo la distribuzione dei redditi delle donne. Le stime sono effettuate sui dati dell'ultima *cross-section* del panel europeo (ECHP).

Un problema sottolineato in letteratura è la selezione non casuale del campione di occupate, un problema che risulta ancora più forte in contesti, come quello dell'Italia, in cui i tassi di occupazione femminile sono bassi e in cui si osserva eterogeneità fra i diversi gruppi della popolazione per sesso e condizione professionale. A causa di questa selezione non casuale delle osservazioni per le quali si possiede l'informazione sul salario, il differenziale salariale potrebbe essere sottostimato. Nella Sezione 3 utilizziamo i dati dell'ultima *wave* ECHP per stimare un modello di Heckman a due stadi che corregga per la selezione non casuale del campione femminile e teniamo conto della componente legata alla selezione non casuale nella scomposizione del differenziale salariale in termini medi. L'analisi effettuata ci consente anche di verificare il peso di ogni variabile nella spiegazione del differenziale salariale e delle diverse componenti - rendimenti e caratteristiche.

La stima del differenziale salariale medio, tuttavia, non tiene conto delle possibili differenze che vi possono essere lungo la distribuzione salariale. Nella Sezione 4 analizziamo quindi il differenziale salariale lungo l'intera distribuzione dei redditi da lavoro delle donne; la metodologia utilizzata - la stima quantilica - ci consente di valutare il differenziale in diversi punti (momenti) della distribuzione salariale. Utilizzando la tecnica adottata da Albrecht e altri (2003), riusciamo a derivare in un secondo momento le distribuzioni marginali delle retribuzioni di uomini e donne e ad effettuare la scomposizione dei differenziali evidenziando le differenze dovute ai rendimenti. Nell'ultima sezione del lavoro approfondiamo l'analisi per sottocampioni di individui con lo stesso titolo di studio. Ci chiediamo, quindi, se i differenziali salariali per sesso osservati lungo la distribuzione salariale incidano diversamente su donne con diversi titoli di studio. Le stime sono eseguite sul campione di uomini e donne, congiuntamente, inserendo tra le variabili esplicative una *dummy* che identifica le donne.

Seguono alcune brevi note conclusive.

8.2 PROBLEMI DI STIMA E DIFFERENZIALI PER SESSO IN ITALIA

Le statistiche descrittive che riportano il salario femminile a quello maschile forniscono una misura dei differenziali salariali grezzi per gli occupati ma non consentono di scindere componenti attribuibili alle diverse caratteristiche di uomini e donne e ai diversi rendimenti delle stesse caratteristiche per sesso.

Si può ottenere una prima misura della componente di genere del differenziale salariale procedendo con la stima di un'equazione salariale di tipo Minceriano che include nel lato destro tutte le variabili osservabili che possono influire sul livello salariale inclusa una variabile dicotomica che assume valore pari ad uno se l'individuo è di sesso femminile.

L'equazione che si stima è la seguente:

$$W_i = X_i \beta + \varepsilon_i \quad \varepsilon_i \sim N(0, \sigma_\varepsilon^2) \quad (1)$$

W_i è il logaritmo del reddito orario da lavoro

X_i sono le caratteristiche individuali, inclusa una variabile dicotomica che identifica le donne all'interno del campione.

ε_i è il termine di errore

I problemi econometrici connessi alla stima del differenziale salariale sono riconducibili ai problemi tipici della stima di funzioni salariali: definizione della variabile dipendente e sua misurazione soggetta ad errore (spesso il salario orario è inoltre derivato dal rapporto fra variabili a loro volta soggette ad errore: il reddito annuale, il numero di mesi lavorati e le ore abituali di lavoro), variabili esplicative rilevanti non osservate e/o non incluse nel modello. Inoltre la stima dell'equazione salariale è soggetta al problema di selezione non casuale delle occupate⁶³.

Per scomporre il differenziale salariale in una componente dovuta alla differenza nei rendimenti delle caratteristiche e in una componente dovuta alla differenza nelle caratteristiche si deve procedere stimando equazioni salariali diverse per uomini e donne. Le tecniche che sono state utilizzate in letteratura sono diverse⁶⁴. I problemi econometrici connessi alle stime delle singole equazioni salaria-

63 Per un'analisi dei problemi connessi alla stima delle equazioni salariali con particolare riferimento alla stima del rendimento dell'istruzione si vedano Card (1999), Heckman et al. (2005). Sulle implicazioni delle difficoltà econometriche relative alla stima delle equazioni salariali per la misurazione dei differenziali salariali si vedano Kunze (2000) e Beblo et al. (2003).

64 Blinder (1973), Oaxaca (1973), Juhn, Murphy e Pierce (1993). Si vedano Kunze (2000) e Beblo et al. (2003) per un'analisi dei diversi metodi di scomposizione del differenziale salariale. Si rinvia alla Sezione 3 per la presentazione analitica della scomposizione del differenziale in termini medi tenendo conto anche della selezione non casuale del campione delle donne occupate e alla Sezione 4 per la scomposizione del differenziale nella stima di regressioni quantiliche.

li e quindi ai coefficienti stimati utilizzati come pesi e alle stesse variabili inserite nel modello tornano a interessare la scomposizione stessa del differenziale nelle due componenti.

La stima del differenziale in termini medi comporta, implicitamente, l'assunzione di un differenziale costante lungo la distribuzione dei redditi delle donne; l'analisi delle distribuzioni salariali, invece, consente di valutare il differenziale in diversi punti della distribuzione. In letteratura sono presenti diverse tecniche di analisi del differenziale salariale lungo la distribuzione; nelle Sezioni 4 e 5 presenteremo una stima del differenziale utilizzando la tecnica delle regressioni quantiliche sia con riferimento all'intero campione (Sezione 4) sia con riferimento a diversi gruppi della popolazione, omogenei per titolo di studio (Sezione 5).

La presenza di differenziali salariali per sesso in Italia è stata documentata utilizzando una molteplicità di fonti statistiche e amministrative e di tecniche di stima. Sintetizziamo qui i principali risultati delle stime condotte cercando di illustrare le metodologie econometriche utilizzate e i problemi più strettamente collegati alla procedura di stima utilizzata.

In tabella 8.1 riportiamo alcune stime del differenziale salariale per sesso in Italia desumibili dall'analisi della letteratura⁶⁵. Si può osservare che il valore del differenziale è sensibile ai diversi modelli utilizzati per la sua stima, alla fonte dei dati, alla variabile assunta come riferimento (reddito lordo o netto, reddito orario) e al punto, nell'ambito della distribuzione della variabile dipendente, in cui il differenziale è misurato.

L'applicazione della scomposizione di Oaxaca al differenziale salariale mostra nei diversi modelli stimati il prevalere della parte legata alle differenze nei rendimenti. La scomposizione di Oaxaca-Blinder (non corretta per l'effetto della selezione non casuale) su dati SES (Structure of Earnings Survey) relativamente al 2002 consente a Istat (2005) di attribuire il differenziale salariale (la stima è del 16%) per il 69,4% al diverso rendimento e per il 30,6% a differenze nelle caratteristiche. Utilizzando dati ECHP (1995) il Comitato nazionale parità e pari opportunità (2001) mostra come l'84% del differenziale (pari al 20%) sia da attribuire a differenze nei rendimenti; l'analisi effettuata da Flabbi (2001) su dati SHIW 1995 attribuisce il 72,8% del differenziale salariale (pari al 18,9%) a differenze nei rendimenti. Utilizzando dati di fonte Inps (1996-2002) e stimando modelli *random effects* Rustichelli (2005) mostra come il 69% del differenziale sia attribuibile a differenze nei rendimenti e, restringendo il campione ai nati dopo il 1968 (restrizione che consente l'introduzione fra le variabili esplicative di una *proxy* della variabile istruzione non direttamente osservabile nella fonte dei dati utilizzata), Rustichelli (2005) stima un differenziale attribuibile ai rendimenti maggiore. Se si osserva nel tempo l'evoluzione delle due componenti (remunerazione delle caratteristiche e differenze nelle caratteristiche) si nota che l'effetto legato alla diversa remunerazione delle caratteristiche tende ad aumentare (Flabbi, 2001).

Tabella 8.1 Differenziali salariali per sesso in Italia. Alcuni risultati tratti dalla letteratura

Riferimento Bibliografico	Dati	Anni	Modello	Campione	Diff. sal.	% caratt.	% rendim.
Addis e Waldmann (1996)	SHIW	1989	OLS log reddito da lavoro	Lavoratori dipendenti	13		
	ECHP	1995-2001	QR - scomp. MM, con o senza dummy per settore	Lavoratori dipendenti 22-54 anni			
	BHPS		Ore $\geq$ 15 settim. sull'intero campione e per settore				
Arulampalam, Booth e Bryan (2005)	GSOEP	1995-2001	pubblico vs privato Salario orario attiv. principale	Settore pubblico	6-19*		
				Settore privato	15-20*		
				Intero campione	14-18*		
Beblo, Beninger, Heinze e Laisney (2003a e 2003b)	ECHP	1998	OLS log reddito da lavoro lordo	Lavoratori dipendenti			
			QR correzione per selezione	25-55 anni Occupati per almeno 8 ore sett.			
Com. Parità e PO (2001)	SHIW	1977-1998	OLS log reddito da lavoro	Lavoratori dipendenti			
	ECHP	1993	OLS log reddito da lavoro		25	19	81
		1995			20	16	84

segue

Tabella 8.1
Differenziali salariali per sesso in Italia. Alcuni risultati tratti dalla letteratura

segue
Tabella 8.1
Differenziali salariali per sesso in Italia. Alcuni risultati tratti dalla letteratura

segue **Tabella 8.1** *Differenziali salariali per sesso in Italia. Alcuni risultati tratti dalla letteratura*

Riferimento Bibliografico	Dati	Anni	Modello	Campione	Diff. sal.	% caratt.	% rendim.
European Commission (2002)	ECHP	1995-1998	OLS log reddito lordo orario	Occupati nel 1998 per almeno 15 ore settim.	8,6		
		1998	Differenziale grezzo				
Favaro e Magrini (2005)	INPS	1990	OLS log reddito giornaliero	Lavoratori dipendenti 15-29 anni nel 1990 esclusi manager e stagionali. No agricolt. e pubblico	Analisi della distribuzione		
		1997					
Flabbi (2001)	SHIW	1977	OLS log reddito da lavoro netto normalizzato per mesi lavorati	Lavoratori dipendenti (nel 1995 esclusi i part-timers)	29,4 18,9	45,7 27,2	54,3 72,8
		1995					
Istat (2005)	SES	2002	OLS log red. lordo orario, diff. retrib. medio e nei quantili	Dipendenti in imprese con almeno 10 addetti in Industria e Servizi	16	30,6	69,4
OECD (2002)	ECHP	1998	OLS log salario orario lordo	Dip. full-time 20-64 anni			
				media	15		
				mediana	9		
				20-80 percent.	10-13		
				Lav. dip. 20-64 anni con ore lavorate in media a settimana>=15			
				media	9		
				mediana	7		
				20-80 perc.	9-7		

segue

segue **Tabella 8.1** Differenziali salariali per sesso in Italia. Alcuni risultati tratti dalla letteratura

Riferimento Bibliografico	Dati	Anni	Modello	Campione	Diff. sal.	% caratt.	% rendim.
Olivetti e Petrongolo (2005)	ECHP	1994-2001	OLS log salario orario lordo effettivo o imputato	Individui 16-64 anni esclusi lav. aut., mil. e studenti			
		1999			6,3-8,2**		
	PSID						
Pissarides et al. (2005)	ECHP	1998	OLS log salario orario lordo - senza corr.	Lavoratori dip. ore ≥ 15 settim. senza apprendisti	8,5		
			con corr. per selezione		15,9		
Rustichelli (2005)	INPS	1996-2002	OLS log salario giornaliero random effects	Lavoratori dip. settore privato non agricolo			
			Modello senza istruzione RHS	Campione intero	27,8		69
			Modello con proxy istruz. RHS	Nati dopo il 1968	18		89

*Campo di variazione del gap salariale stimato con regressioni quantiliche

** Campo di variazione del differenziale in base ai diversi metodi di imputazione della retribuzione adottati

segue
Tabella 8.1
Differenziali
salariali per
sesso in Italia.
Alcuni risultati
tratti dalla
letteratura

L'importanza dell'esistenza di segregazione occupazionale nello spiegare il differenziale salariale viene rilevata da European Commission (2002) utilizzando dati ECHP (*pooled* 1995-1998); la segregazione occupazionale spiega complessivamente il 3% del differenziale osservato in media nei paesi membri (un contributo che deriva dalla differenza dei rendimenti) e la segregazione per settore spiega l'8% del differenziale (anche in questo caso per i rendimenti diversi). Bettio (2002), utilizzando dati ECHP, mostra come il peso della segregazione occupazionale verticale sui differenziali salariali per sesso sia maggiore del peso della segregazione orizzontale, che risulta basso o ambiguo. Data la maggiore concentrazione delle lavoratrici nella parte bassa della distribuzione salariale il sistema di determinazione dei salari ha anche un peso rilevante nella determinazione dei differenziali salariali per sesso e sue variazioni possono provocare variazioni nel differenziale salariale⁶⁶.

Il differenziale salariale medio grezzo calcolato su un campione di occupati nel 1998 che lavorano per almeno 15 ore a settimana risulta essere pari al 16,2% nei paesi UE; l'Italia, assieme al Portogallo e al Belgio, mostra un differenziale a svantaggio delle donne inferiore al 10% (European Commission, 2002).

Il differenziale salariale ottenuto stimando un modello di regressione lineare su dati ECHP e su un campione di paesi europei mostra che nel 1993 il salario medio delle donne risulta essere pari all'81% di quanto avrebbe dovuto essere se a parità di caratteristiche le donne fossero state retribuite come gli uomini e questa stima si colloca nell'ambito dei due estremi che per il 1993 mostravano un livello del 66% in Gran Bretagna e dell'86% in Danimarca (Comitato nazionale parità e pari opportunità, 2001).

Un problema particolarmente rilevante nella stima del differenziale salariale si riscontra in presenza di una bassa partecipazione delle donne alle forze lavoro e di eterogeneità tra occupati e non occupati; in tali contesti è necessario utilizzare procedure di stima che correggano per tali problemi. Stime dei differenziali che non correggono per la selezione non casuale delle donne all'occupazione possono comportare una sottovalutazione dei differenziali per sesso nei paesi in cui i tassi di occupazione femminili sono bassi ed è più probabile che entrino nel mercato del lavoro le donne con livelli mediamente migliori⁶⁷ delle caratteristiche che influenzano il livello salariale più elevati⁶⁸. In tali paesi, quindi, è importante correggere per la selezione, come evidenziato in letteratura da Pissarides et al. (2005) e Beblo et al. (2003)⁶⁹.

65 Fra i modelli di cui riportiamo alcuni risultati relativi all'Italia molti contengono anche un'analisi comparativa rispetto ad altri paesi che in questa Sezione non sono riportati.

66 Blau e Kahn (1996), Comitato nazionale parità e pari opportunità (2001), Oecd (2002), Pissarides et al. (2005) e Daly et al. (2006).

67 Il problema che si pone, volendo correggere per la selezione non casuale delle occupate, è quindi quale metodologia adottare per la correzione.

68 Il problema che si pone, volendo correggere per la selezione non casuale delle occupate, è quindi quale metodologia adottare per la correzione.

69 Rispetto ai metodi disponibili Beblo et al. (2003a, p. 9) suggeriscono l'adozione del metodo di stima di Lewbel (2001) che, diversamente da Heckman (1979), non richiede ipotesi forti sulla forma funzionale.

Pissarides et al. (2005), utilizzando dati ECHP (1998), mostrano che il differenziale salariale calcolato senza correggere per la selezione non casuale delle occupate è pari all'8,5 per l'Italia; correggendo per la selezione non casuale il differenziale risulta pari al 16%.

Beblo et al. (2003a) stimano le diverse componenti del *gap* salariale su un campione di occupati di età compresa fra 25 e 55 anni (che prestano attività lavorativa per almeno 8 ore in una settimana) selezionati dalla *cross-section* ECHP del 1998 in Germania, Italia, Regno Unito, Francia e Spagna. Utilizzando la stessa tecnica di Pissarides et al. (2005)⁷⁰, Beblo et al. mostrano come l'effetto legato alla diversa remunerazione delle caratteristiche per sesso sia maggiore in Italia rispetto a quanto riscontrato in Germania. L'analisi per l'Italia mostra il prevalere di una maggiore remunerazione delle caratteristiche per gli uomini; in particolare l'effetto remunerazione è maggiore dell'effetto dotazione nelle posizioni di lavoro a tempo indeterminato e per gli uomini con un livello di istruzione media superiore.

Il differenziale che normalmente viene stimato si riferisce al punto medio della distribuzione salariale; la letteratura ha posto in evidenza il limite di questa metodologia poiché il *gap* retributivo tra uomini e donne può avere ampiezza diversa in diversi punti della distribuzione salariale (Jenkins, 1994). Favaro e Magrini (2005) propongono una metodologia di valutazione della componente dei differenziali salariali non spiegata dalle caratteristiche, utilizzando stime delle funzioni di densità bivariate e valutando l'intera distribuzione del differenziale condizionata alla distribuzione delle caratteristiche individuali. L'analisi bivariata evidenzia una diversa incidenza del differenziale per livelli diversi delle caratteristiche di capitale umano.

Analizzando le differenze retributive in diversi punti della distribuzione salariale, applicando la tecnica di Juhn, Murphy e Pierce, Istat (2005, p. 224) stima un differenziale salariale crescente all'aumentare del livello di retribuzione della donna: *“Questo andamento crescente è determinato dall'effetto dotazione: ciò significa che mentre per redditi bassi la composizione occupazionale non gioca un ruolo rilevante nei differenziali retributivi, questa è invece la causa di una disuguaglianza sempre maggiore man mano che si analizzano i redditi più elevati”*. (Istat, 2005, p. 224).

La misurazione del differenziale in diversi punti della distribuzione salariale può essere svolta attraverso la tecnica di regressione quantilica (QR). Il modello viene ripreso analiticamente nella Sezione 4 dove si applica questa tecnica di stima e la scomposizione proposta da Albrecht e altri (2003)⁷¹ per verificare il peso delle differenze dei rendimenti delle diverse caratteristiche lungo la distribuzione salariale.

⁷⁰ La tecnica di correzione per la selezione è quella proposta da Lewbel (2001).

⁷¹ Albrecht e altri (2003) adottano una versione semplificata della tecnica proposta da Machado J.A.F. e Mata J. in un lavoro mimeo pubblicato successivamente (Machado e Mata, 2005).

L'applicazione dell'analisi di regressione quantilica ad un campione di 11 paesi europei effettuata da Arulampalam, Booth e Bryan (2005) consente di rilevare come il valore del differenziale cambi lungo la distribuzione salariale, l'effetto soffitto di vetro (con differenziali salariali più ampi nella parte alta della distribuzione salariale) prevale in circa la metà dei paesi analizzati. Lo stesso modello applicato all'Italia su due campioni distinti di lavoratori dipendenti nel settore pubblico e nel settore privato rivela la presenza di differenziali più ampi nel settore privato sia nella parte alta che nella parte bassa della distribuzione salariale e differenziali più elevati nella parte alta della distribuzione nel settore pubblico. La stima di equazioni salariali con regressioni quantiliche è stata effettuata da Albrecht, Bjorklund e Vroman (2003) per la Svezia, su dati riferiti ai Paesi Bassi da Albrecht, Van Vuuren e Vroman (2004) e su dati riferiti alla Spagna da Garcia, Hernandez e Lòpez-Nicolàs (2001), Gardeazàbal e Ugidos (2005), del Rio, Gradin e Cantò (2006) e de la Rica, Dolado e Llorens (2005). De la Rica, Dolado e Llorens (2005), utilizzando un campione di occupati spagnoli full-time (ECHP, 1999) stimano che le donne più istruite subiscono un differenziale salariale che aumenta nelle parti più alte della distribuzione; per le donne meno istruite, invece, il *gap* salariale stimato è maggiore per livelli retributivi bassi. Nella Sezione 5, riprenderemo la tecnica della regressione quantilica applicata a gruppi della popolazione distinti per livello di istruzione per verificare se sono osservabili differenze inter-quantiliche nel differenziale salariale per sesso in base al livello di istruzione.

8.3 STIMA DEL DIFFERENZIALE MEDIO CON CORREZIONE PER LA SELEZIONE DELLE DONNE ALL'OCCUPAZIONE

In questa sezione riportiamo i risultati della stima del differenziale salariale per sesso in Italia effettuata utilizzando l'ultima wave dell'ECHP su un campione di lavoratori dipendenti di età compresa fra i 15 e i 65 anni di età. Il gap retributivo, in termini logaritmici e medi, è pari circa al 6%⁷². L'analisi delle statistiche descrittive delle caratteristiche del campione per sesso mostra caratteristiche migliori in termini di istruzione per il campione maschile. Il 42% degli uomini possiede un diploma di scuola media superiore contro il 39% delle donne; il 10% degli uomini contro l'8,4% delle donne ha conseguito il titolo universitario. In termini di capitale umano maturato nel mercato del lavoro, si evidenzia una pressoché inesistente differenza in termini di esperienza generica maturata nel mercato del lavoro⁷³. L'esperienza maturata nella stessa occupazione⁷⁴, risulta maggiore per le donne, se compresa tra i 6 e i 15 anni; gli uomini, invece, mostrano un'anzianità superiore ai 15 anni in media superiore a quella delle donne. Il campione conferma la maggiore presenza degli uomini in posizioni con un livello di supervisione medio (16% del totale dei lavoratori dipendenti di sesso maschile contro l'11% per le donne) e elevato (11% per gli uomini contro il 6% per le donne). Il 43% delle donne è occupato nel settore pubblico contro il 32% degli uomini. I dati confermano l'esistenza di una maggiore concentrazione delle donne nel settore dei servizi (il 79% delle lavoratrici si trova in questo settore contro il 56% degli uomini) e la minore presenza nell'Industria (19% per le donne contro il 40% dei lavoratori maschi dipendenti). Il 9% delle lavoratrici si trova in media occupata in posizioni part-time contro il 2% degli uomini, l'incidenza di contratti di lavoro a tempo determinato è maggiore per le donne.

72 La retribuzione oraria viene ottenuta dividendo il reddito da lavoro annuale lordo (dell'attività principale) per il numero di ore annuali prestate nella stessa attività, ottenuto moltiplicando il numero di ore prestate settimanalmente nell'attività lavorativa principale per 52/12.

73 La variabile esperienza è stata costruita come differenza tra l'età dell'individuo e l'età di entrata nel mercato del lavoro. Trattasi quindi di esperienza potenziale e non di esperienza effettiva. Il valore medio pressoché identico tra uomini e donne della variabile esperienza potrebbe essere dovuto alla sua costruzione. Sfortunatamente, il data set non contiene le informazioni necessarie per determinare con esattezza gli anni di esperienza effettiva maturati nel mercato del lavoro.

74 La variabile *tenure* rappresenta il numero di anni di permanenza del lavoratore nell'attuale occupazione. I dati ECHP consentono di ricostruire il dettaglio degli anni di lavoro solo fino al 1979. A partire da questa data, gli intervistati dichiarano solo se la permanenza nell'occupazione risale ad anni precedenti ad essa. Si è preferito, dunque, definire delle variabili *dummy* che controllano per la permanenza nell'impresa per i seguenti periodi: 0-5 anni (categoria di riferimento), 6-10 anni, 11-15 anni e maggiore di 15 anni.

Tabella 8.2
*Statistiche
descrittive del
campione. Donne
e Uomini
lavoratori
dipendenti. Età
16-65*

	Donne		Uomini	
	Media	Dev. St.	Media	Dev. St.
Ln reddito orario	2,535	0,466	2,596	0,469
Diploma	0,393	0,489	0,421	0,494
Laurea	0,084	0,278	0,100	0,301
Esperienza	17,086	11,455	17,386	11,510
Esperienza al quadrato	423,092	467,084	434,714	465,560
Livello di supervisione medio	0,110	0,313	0,158	0,365
Supervisione	0,056	0,230	0,112	0,315
Tenure 6-10 anni	0,149	0,356	0,138	0,345
Tenure 11-15 anni	0,113	0,316	0,103	0,304
Tenure oltre 15 anni	0,322	0,467	0,345	0,476
Settore pubblico	0,430	0,495	0,319	0,466
Industria	0,186	0,389	0,396	0,489
Servizi	0,793	0,405	0,558	0,497
Part-time	0,094	0,291	0,017	0,128
Contratto a tempo determinato o breve	0,018	0,132	0,005	0,071
Altro contratto	0,071	0,258	0,010	0,098
Legislatori, dirigenti e imprenditori di grandi aziende	0,017	0,129	0,004	0,062
Dirigenti ed imprenditori di piccole imprese	0,088	0,284	0,064	0,246
Specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali, della vita e della salute	0,050	0,219	0,052	0,223
Specialisti della formazione, della ricerca ed assimilati	0,003	0,056	0,011	0,104
Altri specialisti	0,001	0,035	0,015	0,123
Professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, ingegneria, della vita e della salute	0,016	0,124	0,022	0,145
Professioni tecniche nella formazione e altre professioni tecniche	0,164	0,371	0,034	0,180
Impiegati di ufficio e a diretto contatto con il pubblico	0,013	0,114	0,011	0,106
Professioni qualificate nei servizi alla persona, di sicurezza e assimilati	0,085	0,279	0,072	0,259
Commessi, modelli, assistenti	0,041	0,197	0,043	0,203

segue

segue
Tabella 8.2
Statistiche descrittive del campione. Donne e Uomini lavoratori dipendenti. Età 16-65

	Donne		Uomini	
	Media	Dev. St.	Media	Dev. St.
Agricoltori e operai specializzati agricoltura e pesca	0,319	0,466	0,188	0,391
Artigiani e operai specializzati nell'industria estrattiva e nell'edilizia	0,065	0,246	0,058	0,234
Artigiani ed operai specializzati nella metalmeccanica, meccanica di precisione, artigianato artistico, stampa e assimilati	0,066	0,249	0,034	0,181
Impresa 20-49 dipendenti	0,008	0,090	0,021	0,143
Impresa 50-99 dipendenti	0,045	0,207	0,119	0,323
Impresa 100-499 dipendenti	0,030	0,171	0,121	0,326
Impresa più di 500 dipendenti	0,164	0,370	0,163	0,369
Nord-Ovest	0,111	0,315	0,101	0,301
Nord-Est	0,134	0,341	0,140	0,347
Sud e Isole	0,079	0,270	0,122	0,327

Per tenere conto della selezione non casuale nel calcolo del coefficiente di disparità salariale abbiamo stimato il modello a due stadi di Heckman.

Il modello stimato è un modello di regressione lineare del logaritmo della retribuzione oraria.

W_{ig} è il logaritmo della retribuzione oraria dell' i -esimo individuo del gruppo g , con $g=m, f$.

Per il campione degli uomini, il modello è il seguente:

$$W_{im} = X_{im} \beta_m + \varepsilon_{im} \quad \varepsilon_{im} \sim N(0, \sigma_\varepsilon^2) \quad (2)$$

Il modello per il campione femminile controlla per la selezione all'occupazione. Il modello è costituito di due equazioni: un'equazione di selezione all'occupazione e un'equazione relativa alla retribuzione, in cui si include un termine di correzione per la selezione non casuale delle occupate.

Il meccanismo di selezione è il seguente:

$$z_{if}^* = W_{if} \gamma + u_{if} \quad u_{if} \sim N(0, \sigma_u^2) \quad (3)$$

La variabile di selezione z_{if}^* non è osservata. Ciò che si osserva è solo se la donna è occupata oppure no. La variabile che si utilizza nell'equazione di selezione è perciò una variabile dicotomica:

8.3 Stima del differenziale medio con correzione per la selezione delle donne all'occupazione

$$\begin{aligned} z_{i_f} &= 1 & \text{se } z_{i_f}^* > 0 \\ z_{i_f} &= 0 & \text{se } z_{i_f}^* \leq 0 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Prob}(z_{i_f} = 1) &= \phi(W_{i_f}\gamma) \\ \text{Prob}(z_{i_f} = 0) &= 1 - \phi(W_{i_f}\gamma) \end{aligned}$$

Il modello di regressione per il campione femminile è il seguente:

$$W_{i_f} = X_{i_f}\beta_f + \varepsilon_{i_f} \quad \varepsilon_{i_f} \sim N(0, \sigma_\varepsilon^2) \quad (4)$$

W_{i_f} è osservato solo per le donne che lavorano, cioè se $z_{i_f} = 1$

La stima della funzione di guadagno per il campione femminile deve essere corretta per la selezione all'occupazione. Quindi:

$$E[W_{i_f} | X_{i_f}, z_{i_f} = 1] = X_{i_f}\beta_f + E[\varepsilon_{i_f} | u_{i_f} > -W_{i_f}\gamma] = X_{i_f}\beta_f + \theta\lambda_{i_f} \quad (5)$$

in cui $\lambda_{i_f} = \phi(W_{i_f}\gamma / \sigma_u) / \Phi(W_{i_f}\gamma / \sigma_u)$ è l'inverso del coefficiente di Mill ed è incluso nella regressione come ulteriore regressore.

Dato il modello 2-5, la scomposizione del differenziale è la seguente:

$$\bar{W}_m - \bar{W}_f = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)\beta_m + (\beta_m - \beta_f)\bar{X}_f - \theta\bar{\lambda}_f \quad (6)$$

Il primo termine dell'equazione 6, $(\bar{X}_m - \bar{X}_f)\hat{\beta}_m$, valuta la componente di differenziale salariale dovuta alla differenza tra le caratteristiche medie di uomini e donne; tale differenza è valutata al tasso di rendimento delle caratteristiche stimato per il campione degli uomini - $\hat{\beta}_m$ il vettore. Tale differenza può dipendere da un diverso accesso di uomini e donne alle caratteristiche ritenute rilevanti nella determinazione salariale e quindi non è esente da discriminazione pre-mercato⁷⁵. Il secondo termine dell'equazione, $(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)\bar{X}_f$, valuta il peso della diversa remunerazione per sesso delle caratteristiche e valuta, perciò, la componente del differenziale che non è imputabile a differenze nelle caratteristiche. Il terzo termine dell'equazione 6, $\hat{\theta}\bar{\lambda}_f$, cattura la componente relativa alla selezione non casuale del campione femminile. Un suo valore positivo e significativo evidenzia una correlazione positiva tra l'errore dell'equazione di selezione e l'errore dell'equazione del salario.

La tabella 8.3 sintetizza i risultati della stima al primo stadio per il campione delle donne. Si noti la maggiore probabilità di occupazione per le donne con elevati livelli di istruzione e una minore probabilità di occupazione in aree (il Sud) in cui in media il tasso di disoccupazione femminile è più elevato e minore è la presen-

⁷⁵ Concordiamo quindi con quanti come European Commission (2002), Altonji e Blank (1999) e Flabbi (2001) non ritengono corretto indicare con il termine spiegato e non spiegato queste diverse componenti del differenziale salariale.

za di servizi pubblici all'infanzia. I risultati della stima confermano l'esistenza di un effetto scoraggiamento all'occupazione femminile dovuto alla presenza figli di età inferiore ai 14 anni; tale effetto è decrescente al crescere dell'età dei minori. Il maggiore effetto scoraggiamento riscontrato in presenza di figli di età inferiore ai 3 anni è coerente con la bassa presenza in Italia di servizi pubblici all'infanzia per questa fascia di età. L'equazione di selezione conferma anche l'incidenza negativa della *dummy* che controlla per lo stato civile della donna; il matrimonio influenza negativamente la probabilità di occupazione della donna.

8.3 Stima del differenziale medio con correzione per la selezione delle donne all'occupazione

	Stime Probit		
	Coefficienti	S.E.	z
Sposata	-0,267	0,062	-4,334
Età 25-34	0,601	0,076	7,913
Età 35-44	0,746	0,08	9,384
Età 45-54	0,707	0,078	9,068
Num figli 0-2 anni	-0,262	0,079	-3,31
Num figli 3-5 anni	-0,154	0,087	-1,779
Num figli 6-13 anni	-0,128	0,044	-2,922
Diploma	0,975	0,053	18,482
Laurea	1,321	0,093	14,219
Nord-Ovest	0,128	0,091	1,406
Nord-Est	0,489	0,082	5,957
Sud-Isole	-0,614	0,058	-10,599
Reddito da lavoro marito/2° quartile donne	-0,212	0,119	-1,777
Reddito da lavoro marito/3° quartile donne	0,129	0,098	1,324
Reddito da lavoro marito/4° quartile donne	-0,091	0,063	-1,431
Costante	-1,01	0,08	-12,631
Mill's ratio	0,043	0,051	0,837

Tabella 8.3
Stima della selezione al lavoro dipendente. Donne. Età 16-65

Abbiamo inserito nel modello di selezione all'occupazione anche delle variabili dicotomiche che controllano per la posizione del reddito da lavoro dei mariti nella distribuzione dei redditi da lavoro delle donne. La *dummy* "Reddito da lavoro del marito/2° quartile donne", per esempio, indica che il reddito del marito si trova nel secondo quartile della distribuzione dei redditi delle donne. Osservando i coefficienti di tali *dummy* (tabella 8.3), notiamo che la posizione del reddito dei mariti nel secondo quartile della distribuzione del reddito femminile incide negativamente (rispetto alla categoria di riferimento: posizione nel primo quartile) sulla partecipazione femminile. Ciò significa che per redditi bassi delle donne, un aumento del reddito del marito dal primo al secondo quartile della distribuzione femminile ha

un'incidenza negativa sulla partecipazione della moglie, indicando un effetto del reddito del marito molto forte e quindi una forte sostituibilità tra reddito del marito e reddito della donna. La posizione del reddito dei mariti nel terzo quartile della distribuzione reddituale femminile non è significativa, mentre quella nel quarto quartile è significativa e di segno positivo. Tale risultato indica che in presenza di un coniuge con redditi molto alti, la probabilità che la moglie lavori aumenta. Emerge, quindi, per livelli molto alti di reddito un modello comportamentale della donna molto simile a quello degli uomini che potrebbe essere spiegato dall'ipotesi di *assortative mating* e di strategie della coppia (Costa, 2003).

Il coefficiente del Mill's ratio è positivo ma non statisticamente significativo. Il suo segno denota che la covarianza tra l'errore dell'equazione di selezione e l'errore dell'equazione del secondo stadio sono correlate positivamente: le donne che hanno una maggiore probabilità di essere occupate hanno anche, in media, caratteristiche salariali non osservate più alte.

I coefficienti ottenuti dalle stime delle equazioni salariali per uomini e donne (tabella 8.4) controllando per le stesse caratteristiche, ma correggendo per la selezione non casuale il modello delle donne⁷⁶, mostrano una buona significatività delle variabili di capitale umano in entrambi i casi. Solo la *tenure* tra i 6 e i 10 anni risulta statisticamente meno significativa per le donne; la significatività in questo caso è del 10%. Notiamo, in particolare, che il rendimento del capitale umano, ad eccezione del rendimento del titolo di diploma di scuola media superiore, è maggiore per gli uomini che per le donne; sia l'istruzione, sia il capitale umano maturato nel mercato del lavoro garantiscono agli uomini un maggiore rendimento.

Rispetto all'essere occupati nel settore primario l'occupazione nei settori industria o servizi dà un contributo positivo al reddito orario sia per gli uomini sia per le donne; l'essere impiegate nel settore industriale, comunque, premia maggiormente le donne.

⁷⁶ Modello di Heckman a due stadi.

Tabella 8.4 Stima del ln reddito orario. Donne e Uomini. Età 16-65

	Donne			Uomini		
	Coeff.	S.e.	z	Coeff.	S.e.	t
<i>Categoria di riferimento: istruzione inferiore al diploma di scuola media superiore</i>						
Diploma	0,080	0,043	1,880	0,064	0,022	2,920
Laurea	0,264	0,059	4,510	0,287	0,037	7,680
Esperienza	0,013	0,004	3,620	0,019	0,003	6,570
Esperienza al quadrato	0,000	0,000	-2,910	0,000	0,000	-4,110
<i>Categoria di riferimento: nessun livello di supervisione</i>						
Livello di supervisione medio	0,080	0,028	2,830	0,092	0,023	3,970
Supervisione	0,135	0,040	3,410	0,160	0,028	5,700
<i>Categoria di riferimento: tenure 0-5 anni</i>						
Tenure 6-10 anni	0,046	0,029	1,580	0,082	0,028	2,960
Tenure 11-15 anni	0,054	0,034	1,610	0,054	0,031	1,750
Tenure oltre 15 anni	0,091	0,033	2,770	0,087	0,026	3,290
<i>Categoria di riferimento: settore privato</i>						
Settore pubblico	0,097	0,024	4,070	0,063	0,024	2,680
<i>Categoria di riferimento: agricoltura</i>						
Industria	0,449	0,090	5,000	0,023	0,054	0,430
Servizi	0,475	0,088	5,430	0,058	0,053	1,090

segue

Tabella 8.4
Stima del ln
reddito orario.
Donne e Uomini.
Età 16-65

segue
Tabella 8.4
Stima del ln
reddito orario.
Donne e Uomini.
Età 16-65

segue **Tabella 8.4** *Stima del ln reddito orario. Donne e Uomini. Età 16-65*

	Donne			Uomini		
	Coeff.	S.e.	z	Coeff.	S.e.	t
<i>Categoria di riferimento: full time</i>						
Part time	0,133	0,033	4,000	0,265	0,076	3,480
<i>Categoria di riferimento: contratto a tempo indeterminato</i>						
Contratto a tempo determinato o breve	-0,066	0,037	-1,810	0,077	0,040	1,920
Altro contratto	-0,151	0,051	-2,970	-0,102	0,047	-2,190
<i>Categoria di riferimento: conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili, altre professioni non qualificate</i>						
Legislatori, dirigenti, imprenditori grandi az.	0,390	0,143	2,730	0,357	0,079	4,520
Dirigenti ed imprenditori di piccole imprese	0,557	0,219	2,550	0,529	0,062	8,550
Specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali, della vita e della salute	0,247	0,077	3,200	0,164	0,066	2,490
Specialisti formazione, ricerca ed assimilati	0,488	0,045	10,930	0,438	0,058	7,530
Altri specialisti	0,319	0,080	4,000	-0,039	0,089	-0,430
Professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, ingegneria, della vita e della salute	0,156	0,045	3,450	0,105	0,038	2,780
Professioni tecniche nella formazione e altre professioni tecniche	0,214	0,056	3,820	0,119	0,045	2,630
Impiegati ufficio e diretto contatto pubblico	0,160	0,035	4,580	0,088	0,028	3,100
Professioni qualificate nei servizi alla persona, di sicurezza e assimilati	0,056	0,046	1,230	0,000	0,040	0,010
Commessi, modelli, assistenti	0,093	0,047	1,950	0,004	0,053	0,070

segue

segue **Tabella 8.4** Stima del ln reddito orario. Donne e Uomini. Età 16-65

	Donne		z	Uomini		t
	Coeff.	S.e.		Coeff.	S.e.	
Agricoltori e operai specializ. agr. e pesca	0,427	0,123	3,480	-0,103	0,078	-1,320
Artigiani e operai specializzati nell'industria estrattiva e nell'edilizia	-0,059	0,051	-1,150	0,004	0,033	0,120
Artigiani ed operai specializati metalmecc., mecc. di precisione, art.to artistico, stampa e assimilati	0,090	0,062	1,450	-0,002	0,031	-0,050
Categoria di riferimento: imprese fino a 19 dipendenti						
Impresa 20-49 dipendenti	0,084	0,026	3,270	0,048	0,024	2,010
Impresa 50-99 dipendenti	0,068	0,030	2,230	0,079	0,030	2,640
Impresa 100-499 dipendenti	0,073	0,029	2,510	0,086	0,027	3,240
Impresa più di 500 dipendenti	0,113	0,035	3,240	0,085	0,028	3,040
Categoria di riferimento: Centro						
Nord-Ovest	0,052	0,031	1,680	-0,002	0,027	-0,060
Nord-Est	0,077	0,030	2,600	0,019	0,027	0,730
Sud e Isole	-0,063	0,031	-2,060	-0,090	0,022	-4,130
Mill's ratio	0,043	0,051	0,840			
Costante	1,536	0,125	12,320	2,111	0,060	35,000

segue
Tabella 8.4
Stima del ln
reddito orario.
Donne e Uomini.
Età 16-65

La scomposizione di Oaxaca per coefficienti (tabelle 8.5 e 8.6) mostra che la parte di differenziale salariale totale (pari al 6%) attribuibile ai rendimenti è pari al 18% (tabella 8.6). Tale risultato è simile a quello ottenuto da Pissarides et al. (2005) su un campione simile, ma su dati ECHP 1998. Pissarides et al. (2005), stimando un modello di Heckman a due stadi, valutano una componente di *gap* dovuta ai rendimenti pari al 16%, a fronte di un *gap* retributivo medio (in termini logaritmici) pari all'8,5%. Il confronto con le stime di Pissarides et al. (2005) sembra confermare una diminuzione del *gap* retributivo negli anni più recenti, a fronte di un aumento della componente di *gap* dovuta ad una diversa remunerazione delle caratteristiche. I nostri risultati si avvicinano meno a quelli ottenuti da Olivetti e Petrongolo (2005), che utilizzano diversi metodi per l'attribuzione del salario a individui non occupati nell'anno di riferimento, e valutano nel 1999 (dati ECHP) un *gap* retributivo orario dell'8,2% (salario mancante imputato utilizzando le osservazioni disponibili in altre wave) e stimano una componente attribuibile ai diversi rendimenti delle caratteristiche pari al 12,4%.

Analizzando il contributo delle diverse componenti del differenziale per le singole variabili inserite nel modello (colonna 6, tabella 8.5) si può notare il ruolo rilevante della componente di rendimento di alcune variabili di capitale umano, in particolare dell'esperienza generica maturata nel mercato del lavoro e del titolo di laurea. Queste due variabili spiegano in gran parte la differenza retributiva tra uomini e donne non spiegata da differenze nelle caratteristiche. La forte presenza delle donne in attività occupazionali non standard (contratti a tempo determinato e part-time) contribuisce anch'essa a giustificare un forte *gap* retributivo.

Tabella 8.5 Scomposizione di Oaxaca

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Coefficienti stimati*		Valori medi delle caratteristiche		Differenza caratteristiche	Differenza coefficienti
	Donne	Uomini	Donne	Uomini		
Diploma	0,080	0,064	0,553	0,434	-0,008	-0,009
Laurea	0,264	0,287	0,152	0,109	-0,012	0,004
Esperienza	0,013	0,019	15,654	17,667	0,039	0,094
Esperienza al quadrato	0,000	0,000	350,994	434,224	-0,023	-0,005
Livello di supervisione medio	0,080	0,092	0,113	0,161	0,004	0,001
Supervisione	0,135	0,160	0,055	0,115	0,009	0,001
Tenure 6-10 anni	0,046	0,082	0,151	0,142	-0,001	0,005
Tenure 11-15 anni	0,054	0,054	0,116	0,107	0,000	0,000
Tenure oltre 15 anni	0,091	0,087	0,326	0,351	0,002	-0,001
Settore pubblico	0,097	0,063	0,430	0,324	-0,007	-0,015
Industria	0,449	0,023	0,187	0,393	0,005	-0,080
Servizi	0,475	0,058	0,794	0,564	-0,013	-0,331
Part-time	0,133	0,265	0,085	0,010	-0,020	0,011
Contratto a tempo determinato	-0,066	0,077	0,084	0,061	-0,002	0,012
Altro contratto	-0,151	-0,102	0,046	0,045	0,000	0,002
Legislatori, dirigenti ed imprenditori di grandi aziende	0,390	0,357	0,003	0,012	0,003	0,000

segue

Tabella 8.5
Scomposizione
di Oaxaca

segue **Tabella 8.5** *Scomposizione di Oaxaca*

	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)	
	Coefficienti stimati*		Valori medi delle caratteristiche		Differenza caratteristiche		Differenza coefficienti					
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti e imprenditori di piccole imprese	0,557	0,529	0,001	0,016			0,008		0,008		0,000	
Specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali, della vita e della salute	0,247	0,164	0,016	0,021			0,001		0,001		-0,001	
Specialisti della formazione, della ricerca e assimilati	0,488	0,438	0,164	0,035			-0,056		-0,056		-0,008	
Altri specialisti	0,319	-0,038	0,014	0,012			0,000		0,000		-0,005	
Professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, ingegneria, della vita e della salute	0,156	0,105	0,087	0,070			-0,002		-0,002		-0,004	
Professioni tecniche nella formazione e altre professioni tecniche	0,214	0,119	0,039	0,044			0,001		0,001		-0,004	
Impiegati di ufficio e a diretto contatto con il pubblico	0,160	0,088	0,325	0,188			-0,012		-0,012		-0,024	
Professioni qualificate nei servizi alla persona, di sicurezza e assimilati	0,056	0,000	0,064	0,057			0,000		0,000		-0,004	
Commessi, modelli, assistenti	0,093	0,004	0,065	0,034			0,000		0,000		-0,006	
Agricoltori e operai specializzati agricoltura e pesca	0,427	-0,103	0,009	0,020			-0,001		-0,001		-0,005	
Artigiani e operai specializzati nell'industria estrattiva e nell'edilizia	-0,059	0,004	0,047	0,117			0,000		0,000		0,003	
Artigiani e operai specializzati nella metalmeccanica, meccanica di precisione, artigianato artistico, stampa e assimilati	0,090	-0,002	0,030	0,120			0,000		0,000		-0,003	
Impresa 20-49 dipendenti	0,084	0,048	0,166	0,164			0,000		0,000		-0,006	

segue

segue **Tabella 8.5** Scomposizione di Oaxaca

	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)
	Coefficienti stimati*		Valori medi delle caratteristiche		Valori medi delle caratteristiche	Differenza caratteristiche	Differenza coefficienti
	Donne	Uomini	Donne	Uomini			
Impresa 50-99 dipendenti	0,068	0,078	0,111	0,102		-0,001	0,001
Impresa 100-499 dipendenti	0,073	0,086	0,136	0,142		0,001	0,002
Impresa più di 500 dipendenti	0,113	0,085	0,082	0,123		0,003	-0,002
Nord-Ovest	0,052	-0,002	0,106	0,092		0,000	-0,006
Nord-Est	0,077	0,019	0,148	0,104		-0,001	-0,009
Sud e Isole	-0,063	-0,090	0,221	0,307		-0,008	-0,006
Costante		1,535	2,111				0,575
Mill's ratio		0,043	0,837				

*La stima dei coefficienti del campione femminile è stata effettuata correggendo per la selezione all'occupazione (Metodo di Heckman a due stadi)

segue
Tabella 8.5
Scomposizione
di Oaxaca

Tabella 8.6
Scomposizione di
Oaxaca. Sintesi

ln (reddito orario medio M)	2,596
ln (reddito orario medio F)	2,535
Wage gap dovuto alle caratteristiche	-0,091
Wage gap dovuto ai coefficienti	0,180
Wage gap dovuto alla selezione	-0,036

8.4 DIFFERENZIALI LUNGO LA DISTRIBUZIONE SALARIALE

Nella Terza Sezione è stato analizzato il *gap* retributivo medio tra uomini e donne. La figura 8.1, d'altra parte, evidenzia una forte differenza tra le distribuzioni del logaritmo delle retribuzioni del campione degli uomini e di quello delle donne. La sostanziale differenza tra le due densità di distribuzione consiste in una maggiore concentrazione delle donne nella coda sinistra della distribuzione ed in una loro minore concentrazione nella coda destra della stessa. Tale evidenza ci suggerisce di approfondire l'analisi del divario retributivo in punti diversi della distribuzione e non solo nel punto medio.

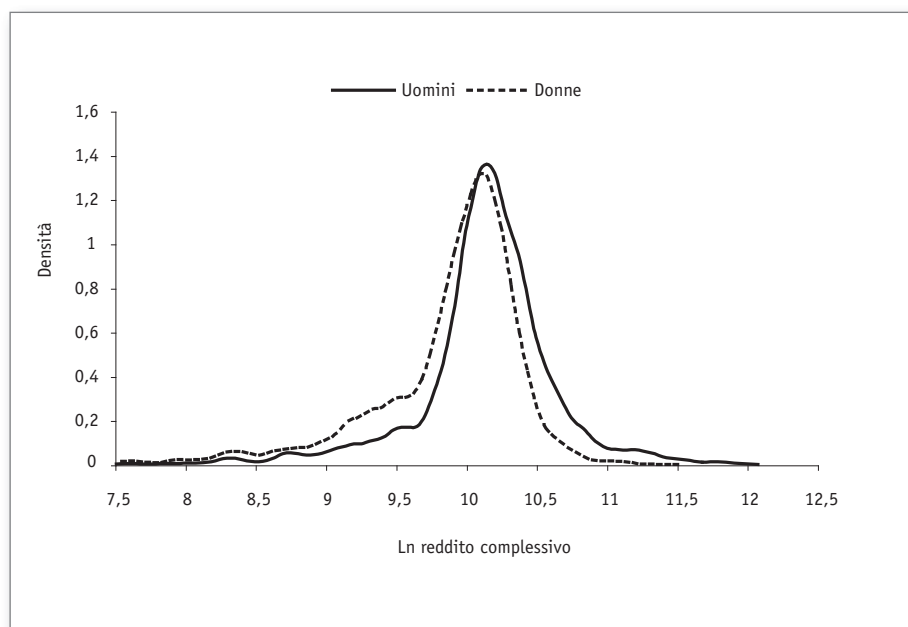


Figura 8.1
Funzione di densità del logaritmo del reddito da lavoro. Donne e Uomini età 16-65. Lavoratori dipendenti

L'analisi che proponiamo consiste nello stimare delle funzioni di guadagno centrate su diversi quantili della distribuzione. Una volta ottenute le stime dei coefficienti, ricaviamo le stime delle funzioni di densità marginali delle retribuzioni femminili teoriche e delle retribuzioni controfattuali, applicando il metodo di Albrecht e altri (2003). Le prime si riferiscono alle proiezioni delle retribuzioni che le donne, date le loro caratteristiche e i rendimenti a loro riconosciuti per tali caratteristiche, possono percepire; le seconde si riferiscono alle retribuzioni che le donne potrebbero ottenere se le loro caratteristiche fossero remunerate ai rendimenti degli uomini. In ultimo, valutiamo le differenze tra valori teorici e valori controfattuali in diversi punti delle distribuzioni marginali così ottenute.

Il modello di regressione quantilica (Koenker e Bassett, 1978; Buchinsky, 1998) consiste nello stimare i quantili delle retribuzioni condizionati alle covariate: $Q_\theta(\omega|z) = z'\beta_\theta$. Dato un vettore di covariate z , $Q_\theta(\omega|z)$ è il quantile θ -esimo della distribuzione del logaritmo della retribuzione (ω), per $\theta \in (0,1)$. β_θ è il vettore dei coefficienti delle regressioni quantiliche, vettore che si stima a partire da un modello lineare:

$$\omega = z'\beta_\theta + u_\theta$$

La distribuzione del termine di errore u_θ è lasciata non specificata e si assume semplicemente che $Q_\theta(u_\theta|z) = 0$. Per un dato $\theta \in (0,1)$, $\hat{\beta}_\theta$ può essere stimato minimizzando rispetto a β la seguente espressione:

$$n^{-1} \sum_{i=1}^n \rho_\theta(\omega_i - z_i'\beta)$$

in cui:

$$\rho_\theta(u_i) = \begin{cases} \theta u_i & \text{for } u_i \geq 0 \\ (\theta - 1)u_i & \text{for } u_i < 0 \end{cases}$$

Il vettore di coefficienti $\hat{\beta}_\theta$ di ogni quantile θ -esimo della distribuzione può essere stimato separatamente o simultaneamente per tutte le equazioni quantiliche. Nel nostro caso, le stime sono state effettuate simultaneamente⁷⁷. I risultati sono riportati nelle tabelle 8.7 e 8.8.

⁷⁷ La procedura comporta la stima dell'intera matrice di varianza-covarianza dei coefficienti tramite il metodo di *bootstrapping*.

Tabella 8.7
Stime
quantiliche.
Donne lavoratrici
dipendenti di età
16-65 anni

Variabile dip: Ln reddito	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90
Ln mesi lavorati	0,984	1,023	0,963	0,958	0,707
	(6,86)	(10,05)	(12,42)	(17,34)	(4,46)
Ln ore lavorate	0,410	0,161	0,090	0,151	0,245
	(4,55)	(2,10)	(1,65)	(3,09)	(3,95)
Coniuge/convivente	-0,0067	0,017	0,008	0,006	-0,021
	(-0,17)	(0,66)	(0,40)	(0,36)	(-0,71)
Diploma	0,147	0,185	0,150	0,133	0,167
	(4,44)	(7,44)	(8,33)	(6,11)	(5,07)
Laurea o oltre	0,253	0,329	0,304	0,305	0,404
	(5,96)	(9,50)	(8,95)	(7,42)	(10,00)
Esperienza	0,028	0,014	0,007	0,002	-0,003
	(4,20)	(2,88)	(1,81)	(0,41)	(-0,50)
Esperienza al quadrato	-0,001	-0,000	-0,000	0,000	0,000
	(-3,68)	(-2,55)	(-0,71)	(0,49)	(0,57)
Esperienza* Figli	-0,004	-0,002	-0,002	-0,001	0,001
	(-2,32)	(-1,9)	(-1,70)	(-0,51)	(0,60)
Livello di supervisione medio	0,136	0,091	0,100	0,080	0,100
	(4,29)	(3,34)	(4,31)	(2,54)	(2,82)
Supervisione	0,097	0,042	0,145	0,225	0,378
	(2,55)	(0,64)	(3,23)	(2,57)	(6,71)
Tenure 6-10 anni	0,116	0,110	0,086	0,038	0,057
	(2,29)	(3,67)	(3,20)	(1,78)	(1,73)
Tenure 11-15 anni	0,128	0,113	0,092	0,054	0,136
	(2,37)	(2,69)	(3,04)	(1,53)	(2,96)
Tenure oltre 15 anni	0,128	0,134	0,106	0,116	0,222
	(2,31)	(3,38)	(3,92)	(3,63)	(4,50)
Settore Pubblico	0,237	0,127	0,072	0,027	-0,031
	(5,90)	(5,12)	(3,39)	(0,95)	(-0,85)
Agricoltura	-0,572	-0,393	-0,081	-0,023	-0,113
	(-1,20)	(-1,68)	(-0,46)	(-0,25)	(-1,18)
Servizi	-0,0349	-0,031	0,024	0,052	0,101
	(-0,72)	(-0,93)	(1,10)	(2,06)	(2,56)
Part-time	-0,226	-0,364	-0,368	-0,236	-0,126
	(-2,78)	(-5,00)	(-7,35)	(-4,36)	(-1,63)
Contratto a tempo determinato o breve	-0,227	-0,128	-0,040	-0,062	-0,110
	(-2,44)	(-1,31)	(-1,06)	(-1,68)	(-2,03)

segue

segue
Tabella 8.7
Stime
quantiliche.
Donne lavoratrici
dipendenti di età
16-65 anni

Variabile dip: ln reddito	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90
Altro contratto	-0,363	-0,340	-0,209	-0,106	-0,152
	(-3,03)	(-2,52)	(-1,46)	(-1,22)	(-1,74)
Impresa 20-49 dipendenti	0,088	0,053	0,032	0,038	0,060
	(2,42)	(1,87)	(1,43)	(1,39)	(1,74)
Impresa 50-99 dipendenti	0,0726	0,068	0,070	0,043	0,054
	(1,64)	(2,08)	(2,64)	(2,03)	(1,21)
Impresa 100-499 dipendenti	0,001	0,038	0,0290	0,057	0,075
	(0,02)	(1,27)	(1,17)	(1,94)	(1,83)
Impresa più di 500 dipendenti	0,075	0,099	0,0975	0,115	0,154
	(1,58)	(2,91)	(3,70)	(3,44)	(3,59)
Nord-Ovest	0,035	0,058	0,052	0,053	0,074
	(0,88)	(1,66)	(2,05)	(1,49)	(1,74)
Nord-Est	0,092	0,049	0,047	0,042	0,114
	(2,18)	(1,69)	(2,24)	(1,60)	(2,13)
Sud e Isole	-0,078	-0,065	-0,033	0,003	0,029
	(-2,16)	(-2,06)	(-1,30)	(0,15)	(1,00)
Costante	5,27	6,372	6,970	6,954	7,322
	(10,82)	(17,65)	(22,73)	(26,42)	(15,47)
Osservazioni	1191	1191	1191	1191	1191
R ²	,50	,43	,35	,28	,27

Tabella 8.8
*Stime
quantiliche.
Uomini lavoratori
dipendenti di età
16-65 anni*

Variabile dip: Ln reddito	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90
Ln mesi lavorati	1.123	1.130	1.051	,987	,942
	(11,95)	(19,95)	(18,38)	(18,68)	(6,00)
Ln ore lavorate	0,307	0,225	0,340	0,435	0,466
	(3,73)	(3,28)	(6,26)	(5,58)	(4,42)
Coniuge/convivente	0,130	0,065	0,055	0,081	0,077
	(3,64)	(2,60)	(2,73)	(4,09)	(2,08)
Diploma	0,063	0,077	0,071	0,110	0,142
	(2,55)	(4,77)	(4,87)	(5,83)	(4,76)
Laurea o oltre	0,255	0,319	0,366	0,497	0,556
	(5,42)	(9,76)	(11,34)	(10,73)	(9,06)
Esperienza	0,015	0,012	0,010	0,009	0,008
	(2,95)	(3,13)	(3,20)	(2,45)	(1,22)
Esperienza al quadrato	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
	(-2,39)	(-2,15)	(-2,23)	(-1,07)	(-0,26)
Esperienza* Figli	0,001	0,002	0,001	0,002	0,001
	(0,87)	(1,80)	(1,26)	(1,78)	(1,04)
Livello di supervisione medio	0,127	0,092	0,0970	0,091	0,093
	(4,81)	(4,89)	(5,58)	(3,76)	(2,57)
Supervisione	0,126	0,189	0,246	0,302	0,473
	(2,63)	(6,16)	(9,07)	(6,87)	(5,74)
Tenure 6-10 anni	0,092	0,087	0,065	0,047	0,024
	(2,63)	(3,83)	(3,16)	(2,10)	(0,62)
Tenure 11-15 anni	0,030	0,051	0,042	0,036	0,069
	(0,68)	(2,20)	(1,75)	(1,26)	(1,42)
Tenure oltre 15 anni	0,091	0,096	0,108	0,080	0,088
	(2,19)	(3,71)	(4,68)	(3,05)	(1,97)
Settore Pubblico	0,011	0,028	0,011	0,010	-0,008
	(0,31)	(1,20)	(0,53)	(0,44)	(-0,27)
Agricoltura	-0,067	-0,071	-0,072	-0,105	-0,195
	(-0,67)	(-1,26)	(-2,30)	(-2,68)	(-2,83)
Servizi	-0,000	-0,005	0,021	0,045	0,083
	(-0,01)	(-0,25)	(1,39)	(2,35)	(3,05)
Part-time	-0,276	-0,298	-0,204	0,170	0,014
	(-1,94)	(-2,27)	(-1,22)	(0,81)	(0,05)
Contratto a tempo determinato o breve	-0,270	-0,181	-0,042	-0,003	0,219
	(-3,53)	(-2,52)	(-1,32)	(-0,05)	(2,24)

segue

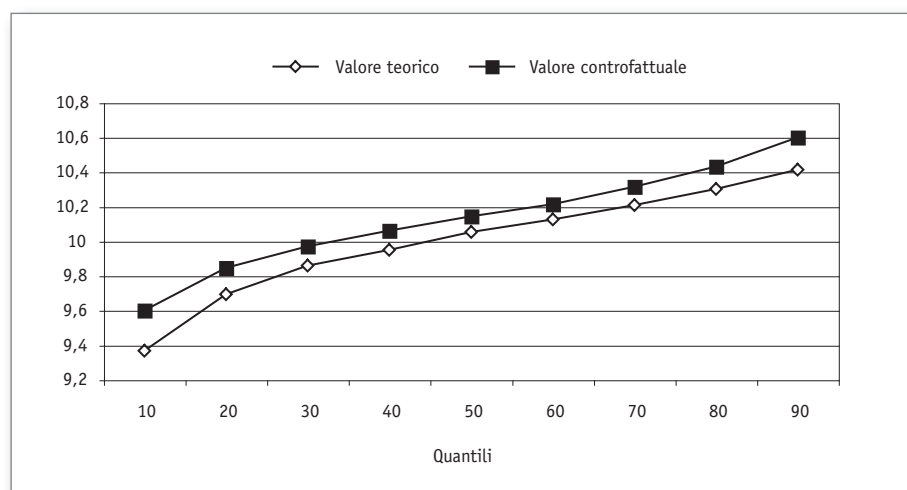
segue
Tabella 8.8
*Stime
 quantiliche.
 Uomini lavoratori
 dipendenti di età
 16-65 anni*

Variabile dip: ln reddito	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90
Altro contratto	-0,361	-0,191	-0,130	-0,111	0,122
	(-1,71)	(-2,50)	(-2,35)	(-1,97)	(0,94)
Impresa 20-49 dipendenti	0,089	0,047	0,037	0,038	0,012
	(2,30)	(2,45)	(1,68)	(1,50)	(0,30)
Impresa 50-99 dipendenti	0,136	0,074	0,054	0,058	0,048
	(3,48)	(3,28)	(2,45)	(1,99)	(0,90)
Impresa 100-499 dipendenti	0,104	0,054	0,095	0,081	0,063
	(3,57)	(2,07)	(3,90)	(3,07)	(1,60)
Impresa più di 500 dipendenti	0,105	0,094	0,098	0,081	0,056
	(2,75)	(4,89)	(4,63)	(3,27)	(1,50)
Nord-Ovest	0,055	0,006	0,022	-0,006	-0,031
	(1,36)	(0,22)	(0,95)	(-0,23)	(-0,77)
Nord-Est	0,089	0,020	0,038	0,035	0,028
	(2,70)	(0,87)	(1,36)	(1,22)	(0,53)
Sud e Isole	-0,019	-0,043	-0,020	-0,038	-0,054
	(-0,55)	(-2,17)	(-1,09)	(-1,95)	(-1,94)
Costante	5,55	6,075	5,983	5,884	6,00
	(13,47)	(20,39)	(26,50)	(18,80)	(11,34)
Osservazioni	1822	1822	1822	1822	1822
R ²	,42	,35	,31	,31	,33

I modelli stimati mostrano alcune differenze tra i due sessi nell'effetto dei diversi fattori osservabili sul reddito da lavoro. Si noti a questo proposito che il coefficiente della variabile che assume valore uno se il lavoratore è occupato nel settore pubblico risulta significativo e positivo solo per il campione delle donne e per i soli livelli di reddito più bassi; il coefficiente diminuisce al crescere della posizione nella distribuzione salariale sino a diventare negativo, anche se non significativo, nelle parti alte della distribuzione. L'essere occupati nel settore pubblico non influenza, invece, in modo statisticamente significativo nessun livello di reddito dei lavoratori dipendenti di sesso maschile. Il coefficiente del livello di istruzione conseguito (diploma o laurea) aumenta passando dai livelli di reddito più bassi a quelli più alti per entrambi i sessi, ma per gli uomini ciò avviene in misura più accentuata di quanto si osservi per le donne. L'essere in una posizione con responsabilità di supervisione verso altri colleghi tende ad aumentare il livello retributivo in misura maggiore per gli uomini. Date le stime dei coefficienti quantilici abbiamo costruito le distribuzioni marginali delle retribuzioni femminili e delle retribuzioni controfattuali e abbiamo valutato la loro differenza ad ogni decile di riferimento. La figura 8.2 sintetizza i risultati ottenuti.

Le due curve rappresentano rispettivamente i decili del logaritmo delle retribuzioni femminili teoriche e i decili del logaritmo delle retribuzioni controfattuali. Si può constatare che i valori dei decili del logaritmo della retribuzione teorica sono inferiori ai valori del logaritmo della retribuzione controfattuale, qualsiasi sia il decile considerato, evidenziando, perciò, un persistente differenziale salariale lungo tutta la distribuzione. Tale differenziale, però, aumenta nelle code estreme delle due distribuzioni; per livelli di reddito molto alti e molto bassi, il *gap* retributivo dovuto a differenze di rendimento delle caratteristiche, è maggiore che a valori centrali delle retribuzioni. Questo risultato, oltre a confermare la necessità di effettuare delle analisi sui differenziali che valutino l'intera distribuzione delle retribuzioni e non il solo valore medio, ci suggerisce di proseguire lo studio disaggregando per tipologie omogenee di individui, in particolare per gruppi di individui con uguale titolo di studio; il differenziale salariale nei diversi decili della distribuzione potrebbe, infatti, nascondere un differente andamento del differenziale tra lavoratrici con diversi titoli di studio. Nel prossimo paragrafo si presentano i risultati di questa ulteriore analisi.

Figura 8.2
Logaritmo delle retribuzioni teoriche e delle retribuzioni controfattuali valutate in diversi decili delle distribuzioni



8.5 DIFFERENZIALI PER SESSO E LIVELLO DI ISTRUZIONE

In questa Sezione si discutono i risultati delle stime delle regressioni quantili che effettuate per gruppi di individui omogenei per titolo di studio. Si costruiscono due sottocampioni di individui, di età compresa tra i 16 e i 65 anni; il primo include tutti i lavoratori dipendenti con un titolo di studio pari o superiore al diploma di scuola media superiore e il secondo include i lavoratori dipendenti con un titolo di studio inferiore o pari alla licenza di scuola media inferiore utilizzando i dati ECHP relativamente al 2001 per l'Italia. Le regressioni quantili sono state effettuate sui due campioni così definiti, per donne e uomini congiuntamente; tra le variabili esplicative è stata inserita una variabile dicotomica che assume valore unitario per le donne e che cattura la misura del differenziale salariale.

Si nota che il differenziale stimato (tabelle 8.9 e 8.10) assume sempre valore negativo ed è quindi a svantaggio delle donne in qualunque quintile della distribuzione; il differenziale è più elevato per le lavoratrici meno istruite. Analizzando il suo andamento lungo la distribuzione si nota che il differenziale delle lavoratrici meno istruite è maggiore sia nella fascia più bassa che nella fascia più alta della distribuzione salariale⁷⁸, per questo sottogruppo il differenziale diminuisce sino al quarto quintile per poi aumentare nell'ultimo quintile della distribuzione. L'elevato differenziale nel primo quintile per le meno istruite è coerente con l'esistenza di un *glass floor* in presenza di discriminazione statistica nelle parti basse della distribuzione salariale, il suo riaprirsi nell'ultimo quintile della distribuzione del reddito mostra la compresenza per questo gruppo della popolazione anche di un effetto "soffitto di vetro" con una minore progressione di carriera.

⁷⁸ Il test F per questo gruppo di lavoratori non verifica in modo statisticamente significativo la differenza tra i coefficienti della variabile "donna" del primo e l'ultimo quintile della distribuzione salariale.

Variabili	OLS	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90
Donna	-0,14 (7,89)	-0,11 (-4,40)	-0,10 (-5,18)	-0,12 (-8,32)	-0,12 (-6,18)	-0,17 (-5,19)
Ln mesi lavorati	1,10 (21,88)	1,35 (8,47)	1,17 (13,04)	1,13 (17,90)	1,09 (13,79)	1,02 (6,69)
Ln ore lavorate	0,21 (5,22)	0,21 (1,83)	0,03 (0,40)	0,02 (0,61)	0,13 (2,73)	0,28 (4,22)
Coniuge/convivente	0,06 (2,89)	0,05 (1,54)	0,03 (1,38)	0,05 (2,61)	0,05 (2,10)	0,05 (1,63)
Esperienza	0,007 (1,99)	0,02 (2,93)	0,01 (2,45)	0,008 (2,34)	0,003 (0,84)	0,006 (1,06)
Esperienza al quadrato	-0,000 (-0,27)	-0,000 (-2,15)	-0,000 (-0,93)	-0,000 (-0,66)	0,000 (0,85)	-0,000 (-0,33)
Esperienza*Figli	-0,00 (-0,16)	-0,00 (-0,52)	0,00 (0,31)	-0,001 (-1,15)	-0,00 (-0,02)	0,00 (0,35)
Liv.supervisione medio	0,13 (6,13)	0,12 (4,85)	0,1 (5,43)	0,10 (6,00)	0,16 (5,13)	0,21 (4,84)
Supervisione	0,33 (12,95)	0,15 (3,77)	0,19 (6,81)	0,30 (10,03)	0,44 (6,54)	0,57 (9,50)
Tenure 6-10 anni	0,10 (3,72)	0,07 (1,90)	0,09 (3,85)	0,06 (2,39)	0,06 (2,63)	0,06 (1,45)
Tenure 11-15 anni	0,06 (1,77)	0,004 (0,08)	0,05 (1,78)	0,05 (1,96)	0,05 (1,59)	0,13 (2,69)
Tenure oltre 15 anni	0,13 (4,08)	0,07 (1,66)	0,09 (3,34)	0,09 (3,26)	0,11 (2,92)	0,18 (3,36)
Settore Pubblico	0,10 (5,00)	0,10 (3,00)	0,10 (5,09)	0,05 (2,38)	0,02 (1,03)	0,03 (0,77)
Agricoltura	-0,21 (-3,02)	-0,26 (-1,76)	-0,19 (-1,50)	-0,11 (-1,12)	-0,10 (-1,51)	-0,17 (-2,45)
Servizi	0,01 (0,49)	-0,03 (-0,97)	-0,02 (-0,93)	0,03 (1,26)	0,05 (2,23)	0,09 (1,82)
Part-time	-0,22 (-4,54)	-0,41 (-3,64)	-0,46 (-5,22)	-0,41 (-6,73)	-0,19 (-2,06)	-0,006 (-0,06)
Tempo determinato	-0,07 (-1,91)	-0,24 (-1,97)	-0,06 (-0,77)	-0,05 (-1,25)	-0,04 (-1,02)	-0,05 (-1,45)
Altro contratto non a tempo ind.	-0,06 (-0,95)	-0,44 (-1,98)	-0,18 (-1,17)	-0,07 (-0,79)	0,02 (0,22)	0,19 (1,05)

Tabella 8.9
Regressioni OLS e quantiliche. Lavoratori dipendenti più istruiti (in possesso di diploma di scuola media superiore, laurea o specializzazione post universitaria) di età 16-65 anni, Italia ECHP 2001

segue

segue
Tabella 8.9
Regressioni OLS e
Quantiliche.
Lavoratori
dipendenti più
istruiti (in
possesso di
diploma di scuola
media superiore,
laurea o
specializzazione
post
universitaria) di
età 16-65 anni,
Italia ECHP 2001

Variabili	OLS	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90
Impresa 20-49 dip.	0,09	0,06	0,04	0,04	0,07	0,06
	(3,74)	(1,60)	(2,13)	(2,29)	(2,93)	(1,43)
Impresa 50-99 dip.	0,07	0,10	0,07	0,05	0,05	0,08
	(2,67)	(2,80)	(3,02)	(2,90)	(1,57)	(1,77)
Impresa 100-499 dip.	0,08	0,06	0,04	0,05	0,06	0,007
	(3,10)	(1,56)	(2,06)	(2,65)	(2,48)	(0,20)
Impresa oltre i 500 dip.	0,10	0,07	0,08	0,07	0,09	0,10
	(3,62)	(1,80)	(3,20)	(3,60)	(3,06)	(2,06)
Nord-Ovest	0,03	0,04	0,04	0,03	0,06	0,04
	(1,21)	(0,72)	(1,50)	(1,33)	(1,79)	(0,83)
Nord-Est	0,05	0,10	0,05	0,03	0,02	0,03
	(1,82)	(3,06)	(2,29)	(1,34)	(0,68)	(0,65)
Sud-Isole	-0,07	-0,04	-0,04	-0,04	-0,04	-0,02
	(-3,34)	(-1,10)	(-1,73)	(-2,25)	(-1,84)	(-0,61)
Costante	6,4	5,44	6,79	7,09	6,92	6,69
	(32,56)	(9,98)	(18,57)	(33,76)	(24,33)	(16,15)
Osservazioni	1938	1938	1938	1938	1938	1938
R ²	0,49	0,41	0,33	0,26	0,25	0,30

Variabili	OLS	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90
Donna	-0,19	-0,2	-0,17	-0,18	-0,16	-0,21
	(-7,69)	(-4,44)	(-7,63)	(-9,42)	(-6,42)	(-5,57)
Ln mesi lavorati	0,94	1,05	1,11	0,98	0,96	0,74
	(21,22)	(9,16)	(10,68)	(17,05)	(14,02)	(3,62)
Ln ore lavorate	0,43	0,44	0,45	0,44	0,40	0,42
	(6,4)	(3,12)	(5,04)	(5,68)	(4,20)	(3,48)
Coniuge/convivente	0,03	0,05	0,06	0,02	0,03	-0,03
	(1,17)	(1,15)	(1,95)	(0,85)	(1,26)	(-0,61)
Esperienza	0,009	0,02	0,01	0,009	0,009	0,02
	(2,23)	(2,26)	(2,31)	(2,45)	(2,37)	(2,19)
Esperienza al quadrato	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
	(-1,46)	(-2,19)	(-1,99)	(-2,06)	(-1,76)	(-1,89)
Esperienza* Figli	0,002	-0,0005	0,0004	0,002	0,002	0,002
	(1,37)	(-0,24)	(0,28)	(1,42)	(1,84)	(1,20)
Liv. supervisione medio	0,12	0,18	0,12	0,11	0,09	0,09
	(3,44)	(4,69)	(4,45)	(3,89)	(3,06)	(1,92)
Supervisione	0,06	0,004	0,10	0,16	0,14	0,12
	(1,18)	(0,01)	(1,78)	(3,47)	(3,18)	(1,82)
Tenure 6-10 anni	0,07	0,21	0,08	0,05	0,01	0,05
	(1,96)	(2,71)	(2,83)	(1,83)	(0,40)	(0,98)
Tenure 11-15 anni	0,08	0,18	0,08	0,04	0,03	0,05
	(2,18)	(2,68)	(2,29)	(1,35)	(0,90)	(0,83)
Tenure oltre 15 anni	0,1	0,22	0,10	0,09	0,10	0,11
	(3,37)	(2,92)	(3,33)	(3,32)	(3,33)	(2,45)
Settore Pubblico	0,04	0,06	0,06	0,03	0,02	-0,006
	(1,23)	(1,22)	(1,78)	(1,20)	(0,75)	(-0,12)
Agricoltura	-0,1	-0,09	-0,10	-0,05	-0,08	-0,06
	(-2,06)	(-0,58)	(-1,37)	(-1,05)	(-1,46)	(-0,71)
Servizi	0,03	0,01	-0,0002	0,03	0,04	0,09
	(1,29)	(0,36)	(-0,01)	(1,47)	(1,55)	(2,29)
Part-time	-0,19	-0,24	-0,30	-0,19	-0,14	-0,01
	(-2,92)	(-1,42)	(-2,78)	(-2,01)	(-1,45)	(-0,10)
Tempo determinato	-0,05	-0,15	-0,13	-0,03	-0,02	0,06
	(-1,22)	(-1,37)	(-1,51)	(-0,61)	(-0,35)	(0,63)
Altro contratto non a tempo ind.	-0,2	-0,49	-0,23	-0,21	-0,16	-0,11
	(-4,53)	(-3,51)	(-2,58)	(-3,66)	(-3,37)	(-1,10)

Tabella 8.10
Regressioni OLS e
Quantiliche.
Lavoratori
dipendenti con
titolo di studio
inferiore o uguale
alla licenza di
scuola media
inferiore di età
16-65 anni,
Italia ECHP 2001

segue

segue
Tabella 8.10
Regressioni OLS e
Quantiliche.
Lavoratori
dipendenti con
titolo di studio
inferiore o uguale
alla licenza di
scuola media
inferiore di età
16-65 anni,
Italia ECHP 2001

Variabili	OLS	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90
Impresa 20-49 dip.	0,03	0,04	0,03	0,04	0,03	-0,005
	(1,05)	(0,70)	(1,34)	(1,60)	(1,08)	(-0,12)
Impresa 50-99 dip.	0,11	0,14	0,09	0,09	0,07	0,05
	(2,72)	(2,92)	(3,12)	(3,37)	(2,36)	(0,86)
Impresa 100-499 dip.	0,1	0,07	0,05	0,10	0,12	0,16
	(2,84)	(1,30)	(1,55)	(3,37)	(4,23)	(2,84)
Impresa oltre i 500 dip.	0,13	0,16	0,11	0,16	0,13	0,10
	(3,29)	(2,46)	(3,45)	(4,03)	(4,59)	(1,86)
Nord-Ovest	0,08	0,09	0,06	0,04	0,02	0,06
	(2,04)	(1,68)	(1,98)	(1,42)	(0,74)	(0,82)
Nord-Est	0,1	0,08	0,07	0,05	0,08	0,09
	(2,95)	(1,77)	(2,33)	(2,05)	(2,02)	(1,62)
Sud-Isole	-0,02	-0,06	-0,04	-0,005	0,01	-0,02
	(-0,81)	(-1,14)	(-1,45)	(-0,19)	(0,41)	(-0,72)
Costante	5,9	5,19	5,29	5,83	6,13	6,72
	(20,91)	(8,34)	(12,11)	(19,30)	(15,76)	(9,57)
Osservazioni	1075	1075	1075	1075	1075	1075
R ²	0,56	0,48	0,43	0,36	0,3	0,23

Per le più istruite il differenziale salariale è in media più basso rispetto alle meno istruite ma aumenta lungo tutta la distribuzione salariale confermando l'ipotesi dell'esistenza del "soffitto di vetro" (figura 8.3).

Le differenze osservate confermano l'importanza di procedere all'analisi per livello di istruzione dell'andamento dei differenziali lungo la distribuzione salariale. L'interpretazione data da de La Rica, Dolado e Llorens (2005) sull'evidenza a favore di un *glass floor* per i salari delle meno istruite e di un *glass ceiling* per le più istruite è la seguente: *"Due to historical low participation of women in the L-group, employers may use statistical discrimination to lower their wages vis-à-vis more stable men in the lower part of the wage distribution since they expect future career interruptions to jeopardize their financing of specific training. However, as their job tenure expands, women become more reliable to employers' eyes and their wages tend to converge to men's wages with the same characteristics. By contrast, women in the H-group, who have undergone a costly investment in human capital, can be expected to be more stable, since their participation rate is much larger, and therefore are less discriminated at the bottom of the wage distribution. However, for reasons related to their lower job mobility or bargaining power, they suffer from larger gaps at the top of the distribution"* (de La Rica, Dolado e Llorens, 2005, p. 16).

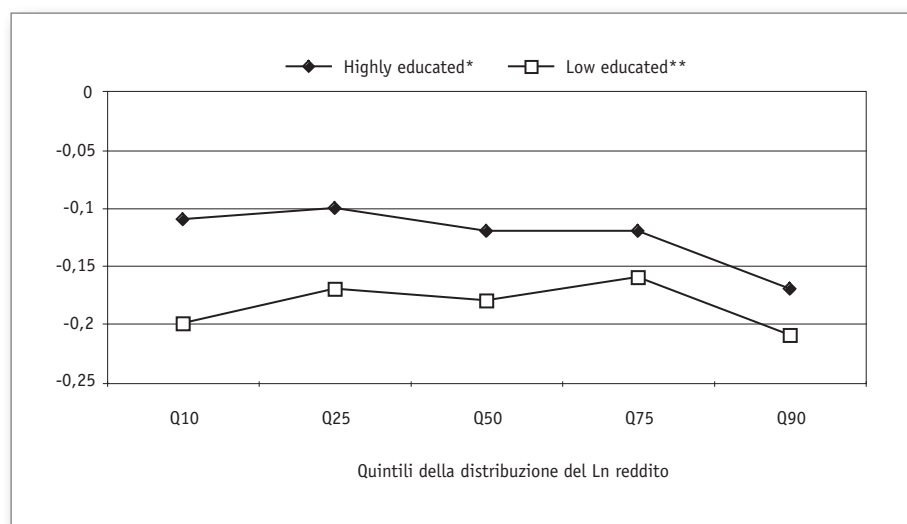


Figura 8.3
Differenziale
calcolato con
stime quantiliche
per livello di
istruzione.
Lavoratori
dipendenti
16-65 anni

8.6 CONCLUSIONI

L'analisi sintetica dei problemi econometrici di stima del differenziale salariale, descritta nella prima parte del presente lavoro, ha messo in evidenza le difficoltà connesse alla sua misurazione. Il campo di variazione delle stime denota la sensibilità della sua misurazione e della scomposizione dello stesso alla definizione del campione, alle tecniche di stima, alle fonti statistiche e ai modelli adottati. Un risultato riscontrato nella maggior parte dei lavori qui discussi, e confermato dalle stime effettuate nel presente studio, appare il maggiore peso acquisito nel corso degli anni dalla componente di differenziale salariale legata alla diversa remunerazione delle caratteristiche osservabili.

L'analisi da noi effettuata su dati ECHP (2001), correggendo per l'errore dovuto alla selezione non casuale delle occupate, pone in evidenza il vantaggio retributivo riconosciuto agli uomini per la loro esperienza lavorativa; d'altra parte si evidenzia una maggiore presenza delle donne in posizioni non standard oltre che un minore rendimento per le donne in tali tipologie occupazionali.

La stima di regressioni quantiliche e l'applicazione della tecnica di scomposizione di Albrecht e altri (2003) ci ha permesso di valutare il differenziale salariale attribuibile alla componente dei rendimenti delle caratteristiche in punti diversi della distribuzione delle retribuzioni femminili, tale componente, a svantaggio delle donne, aumenta nelle parti estreme della distribuzione salariale.

Disaggregando quindi il campione di lavoratori dipendenti per livello di istruzione i risultati della stima di regressioni quantiliche sono coerenti con l'esistenza, nel contesto analizzato, di un soffitto di vetro che rende più elevato il differenziale salariale nelle parti alte della distribuzione salariale a svantaggio delle donne più istruite, mentre per le meno istruite si notano differenziali salariali in media più elevati e un ampliamento del differenziale sia nella parte bassa della distribuzione salariale (risultato coerente con la presenza di un effetto *sticky floor*) che nella parte alta della distribuzione salariale (coerente con l'esistenza anche per questo gruppo di lavoratrici di una minore progressione di carriera).

Se, come la letteratura mostra, l'offerta di lavoro femminile è più sensibile di quella maschile a variazioni del salario, il persistere di differenziali salariali ostacola l'aumento dell'occupazione femminile previsto dagli obiettivi fissati dal Consiglio europeo di Lisbona. Inoltre, differenziali salariali maggiori a livelli elevati della distribuzione salariale possono ridurre l'incentivo per le donne ad accedere a posizioni che comportano una maggiore responsabilità.

Un aumento del salario femminile rispetto a quello maschile potrebbe contribuire alla crescita dell'occupazione creando un maggiore incentivo per le donne a partecipare. La riduzione del *gap* salariale potrebbe contribuire inoltre a ridurre lo squilibrio nella divisione dei tempi di lavoro pagato e non pagato che contribuisce all'osservata minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia. Un secondo fattore che potrebbe contribuire ad aumentare l'occupazione femminile è l'aumento dei servizi all'infanzia. Il Consiglio europeo di Barcellona

ha riconosciuto, in questo fattore, un elemento chiave per aumentare l'occupazione femminile; il Consiglio ha stabilito che l'incidenza dei servizi all'infanzia deve aumentare e che per la fascia di età inferiore ai 3 anni deve raggiungere il 33% dei bambini in tale fascia d'età (nel nostro paese, nel settembre 2000, la media dell'incidenza dei posti nido sul totale della popolazione residente di età compresa tra 0 e 2 anni era pari al 6,5%)⁷⁹.

Analisi sull'effetto dell'accesso ai servizi all'infanzia mostrano risultati interessanti sull'interrelazione tra la disponibilità di servizi all'infanzia e la presenza di differenziali salariali. Laddove l'offerta dei servizi all'infanzia è più ampia, l'esclusione dalla fruizione del servizio in seguito a test di ammissione basato sul reddito familiare, accompagnata dalla presenza di differenziali salariali nel mercato del lavoro, può provocare l'uscita delle madri dal mercato stesso, soprattutto se queste ultime sono in possesso di un livello di istruzione medio basso (Addabbo e Olivier, 2001). Dunque la riduzione del *gap* salariale diventa maggiormente cruciale per il raggiungimento dell'obiettivo di una maggiore occupazione femminile in presenza di servizi all'infanzia razionati.

⁷⁹ Istituto degli innocenti (2002).

capitolo 9

DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI DI GENERE: IL “CASO” DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE*

9.1 PREMESSA

Perché titolare *Il caso della pubblica amministrazione*, una relazione sui “Differenziali retributivi di genere” nei servizi pubblici? Non certo perché siano maggiori rispetto agli altri settori, anzi è piuttosto vero il contrario, ma piuttosto perché ci sono ancora.

E, “formalmente” almeno, non dovrebbero esserci. Nella pubblica amministrazione, dove la “femminilizzazione” (almeno per alcuni settori e professionalità), è un dato consolidato, e “*accessi*” e “*percorsi di carriera*” sono fissati da norme e automatismi che dovrebbero ridurre al minimo, o addirittura eliminare, tutte le discriminazioni (e quindi anche quelle di genere), dalle diverse ricerche, anche se parziali, così come dall’evidenza empirica, emerge invece che a parità di titolo di studio e/o di posizione professionali, differenze retributive tra donne e uomini continuano a resistere nei diversi comparti del pubblico impiego, anche se con pesi differenti.

Così come continua ad esistere la “*segregazione*” sia verticale sia orizzontale. Nonostante l’acquisizione *formale*, nella legislazione nazionale, del principio di parità di trattamento tra donne e uomini, permangono forti sperequazioni nella valutazione dei lavori, negli inquadramenti professionali, nello sviluppo di carriera delle donne.

Un problema che è europeo. Già con il *Primo Programma d’azione* (1982-1985), l’Unione europea si era posta l’obiettivo di “*consolidare i diritti delle donne in materia d’occupazione e parità salariale, nonché promuovere concretamente la parità attraverso le azioni positive*”⁸⁰. Nel 1994, la Commissione europea pubblica un “*Memorandum*” sulla parità di retribuzione per lavori

* Di Maria Francesca Comerci.

⁸⁰ Rapporto Cnel, *Il lavoro delle donne tra tutela legislativa e previsioni contrattuali*, Roma, 27 febbraio 2002. Appendice: pari opportunità e Unione europea.

d'eguale valore⁸¹. Segue, nel 1996, il *"Codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavori di pari valore"*⁸².

Con la sua specificità, le analisi dei *differenziali retributivi tra donne e uomini* e delle *minori opportunità di carriera* costituiscono un importante *indicatore* delle discriminazioni, dirette ed indirette, e delle sperequazioni ancora esistenti tra il lavoro delle donne e degli uomini. Svelando così la faccia *"dura"* della segregazione verticale⁸³. E quindi possono essere uno strumento essenziale per rimuoverle.

In questo quadro, il *"caso"* del pubblico impiego è particolarmente significativo e assume un carattere emblematico. La forte presenza delle donne nel pubblico impiego, ai livelli medio bassi almeno, ha portato molte ricercatrici e sindacaliste ad approfondire le motivazioni della *"segregazione"* occupazionale e la difficoltà a *"far carriera"*, in un settore in cui formalmente almeno, non dovrebbero esserci discriminazioni. Riflessioni e ricerche che hanno portato a sperimentazioni interessanti.

La **segregazione occupazionale** delle donne, cioè la loro concentrazione in un numero limitato di *"lavori"* e occupazioni nel mercato del lavoro, è una caratteristica comune e conosciuta delle società industrializzate occidentali. Nonostante un più alto tasso di scolarizzazione femminile rispetto agli uomini, e una, almeno pari, formazione professionale, le donne si trovano ancora in situazione di *segregazione occupazionale*, sia *verticale*, sia *orizzontale*. E generalmente le professioni delle donne, i loro mestieri sono meno pagate e hanno meno prestigio sociale di quelli degli uomini.

Dagli anni Sessanta, nel nostro paese è cresciuta notevolmente la scolarità, recuperando lo storico ritardo che ha caratterizzato l'Italia rispetto agli altri paesi. E, in particolare, le donne ne hanno beneficiato di più rispetto ai giovani maschi. Ma i brillanti successi registrati nello studio e nella fruizione culturali non sono ade-

81 L'atto è volto a potenziare la politica esistente in materia di pari opportunità tra donne e uomini, e contiene alcune misure destinate a realizzare concretamente lo scopo indicato e contribuisce a chiarire il significato dei concetti di lavoro di pari valore, di classificazione e valutazione professionale. Commissione europea (1994), *Fixation des salaires et ségrégation sexuelle dans l'emploi dans la Communauté européenne*, Europe Sociale, suppl. n. 4.

82 Il codice si rivolge in particolare ad imprese e partners sociali e propone l'adozione, volontaria, d'interventi di monitoraggio delle retribuzioni, per individuare eventuali casi di discriminazione salariale e predisporre piani volti alla loro rimozione. Commissione europea (1996), *Codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavori di pari valore*, Bruxelles/ Lussemburgo. Le variabili considerate dal Codice di comportamento sono: Descrizione della mansione; Sistemi d'inquadramento; Criteri di classificazione; Norme riguardanti il diritto alla retribuzione ed altre indennità; Premi ed incentivi.

83 Il *"Glossario per la parità"* dell'Unità *"Pari opportunità tra le donne e gli uomini"*, Commissione europea Occupazione e Affari sociali, così definisce i *"differenziali retributivi di genere"*: *"differenza tra le retribuzioni media degli uomini, e quella delle donne a seguito di segregazione delle mansioni e di discriminazioni dirette"*, e la segregazione occupazionale: *"Concentrazione di donne e uomini in diversi tipi e livelli d'attività e occupazione che vede le donne confinate in una gamma più ristretta d'occupazioni - segregazione orizzontale -; rispetto agli uomini e ai livelli più bassi - segregazione verticale"*. *"100 parole per la parità"*, 1998.

guatamente ricompensate nel momento in cui le donne accedono al mondo del lavoro. O piuttosto, servono alle donne per superare più facilmente barriere all'ingresso ma non per trovare un lavoro adeguato al titolo di studio raggiunto, perlomeno all'inizio della vita lavorativa. Nonostante un più alto tasso di scolarizzazione femminile rispetto agli uomini, e una almeno pari formazione professionale, le donne si trovano ancora in situazione di *segregazione occupazionale*, sia orizzontale, sia verticale.

Il primo tipo di **segregazione**, quella **verticale**, si manifesta con la scarsa possibilità per le donne di fare carriera e raggiungere livelli salariali paritari. È ancora scarsa, per le donne, la possibilità di fare carriera e raggiungere livelli salariali almeno paritari: *“Anche ai livelli direttivi permangono forti diseguaglianze sia retributive sia relative alla posizione occupata. La probabilità statistica per una donna di conquistare le posizioni più alte è fino a sette volte inferiore a quella di un uomo con gli stessi requisiti professionali, che non rappresentano ancora quindi una carta sufficiente per raggiungere posizioni di grado superiore”*⁸⁴.

La domanda da porsi, per il lavoro pubblico è: quali sono le cause della *segregazione verticale*, in particolare la “sotto rappresentazione” delle donne nella dirigenza? Con la sua specificità, l'analisi dei differenziali retributivi di genere, nel lavoro pubblico, costituiscono un indicatore importante delle sperequazioni ancora esistenti tra il lavoro delle donne e degli uomini. E uno strumento essenziale per rimuoverle.

Una delle cause che emerge dalle analisi è il *minor utilizzo delle reti di relazioni e conoscenze* che aiutano nella carriera. E una conferma viene dal fatto che le donne hanno una più rapida crescita professionale quando le logiche d'avanzamento sono soprattutto meritocratiche.

La **segregazione orizzontale** si manifesta nel fatto che le donne svolgono la loro attività lavorativa prevalentemente negli uffici, nei punti di vendita e nei servizi, nel settore sanitario, nelle scuole (specie di grado inferiore), nei servizi sociali e in alcune branche dell'industria manifatturiera. Le competenze che le donne utilizzano in questi settori sono molto diversificate. Alcuni di questi lavori “femminili” sono legati alle mansioni “tradizionali” che le donne hanno sempre svolto in casa e nelle società preindustriali, ma altri invece come quello impiegatizio, non hanno alcun legame diretto con i tradizionali compiti femminili.

Le donne, storicamente “segregate” nei lavori di cura e di servizio (Terziario “non avanzato” e pubblica amministrazione) hanno portato proprio in questi settori i loro “saperi”. Oggi, nei modelli più avanzati e “innovativi” di vivere i lavori proprio a partire da questi “saperi” che da particolari sono diventati “universali”.

Un caso particolare della “segregazione occupazionale” è costituito dai “**lavori di cura**”, tutti quei lavori cioè che hanno per oggetto la persona.

⁸⁴ Pari e dispari, Annuario 5, *Valutazione e classificazione dei lavori delle donne. Uno sguardo europeo*, Franco Angeli, Milano, 1995.

Nel pubblico impiego sono generalmente chiamati *servizi alla persona*, lavori come l'assistenza agli anziani, l'educazione dei bambini, la cura dei malati, e si riferiscono all'area socio-sanitaria, assistenziale, educativa, dei vari comparti del pubblico impiego.

Il lavoro di cura, il lavoro di servizio è un'antica competenza delle donne: è il lavoro riproduttivo nel senso esteso del termine. L'ipotesi ribadita in un Convegno a Torino nel 1990, è che *“le antiche competenze delle donne, il lavoro di cura quando è trasferito dall'ambito domestico al mercato del lavoro produttivo, mantiene le stesse caratteristiche: è sottopagato, è pressoché invisibile, è svolto dalle donne”*⁸⁵.

La discriminazione salariale a sfavore delle donne, quindi, dipende non solo dal tipo di mansioni che svolge, ma anche dal valore inferiore attribuito a mansioni tipicamente femminili negli stessi contratti collettivi di lavoro, pubblici e privati. A questa analisi risponde la teoria del **Comparable worth** o valore comparabile che *“rigetta la premessa di una gerarchia separata ed inferiore dei salari dei lavori delle donne. Il valore comparabile non accetta quindi né la nozione che il lavoro delle donne di per sé abbia meno valore del lavoro degli uomini né l'assunzione ad essa correlata, che i lavoratori sono pagati a seconda dei loro bisogni e che quindi le donne hanno meno bisogno di soldi degli uomini (perché il loro è un lavoro accessorio rispetto a quello del marito). Si rifà invece al concetto che le persone devono essere pagate a secondo del lavoro che svolgono, senza tenere conto del sesso, della razza o di altre circostanze”*⁸⁶. In un convegno a Milano, del 12, 13 febbraio 1993, sulla *“Valutazione e classificazione dei lavori delle donne: verso un memorandum comunitario”*, una relazione era dedicata a *“Comparable worth o lavoro comparabile: limiti e positività di uno strumento per la rivalutazione del valore del lavoro femminile”*, di Bianca Beccalli⁸⁷. E la sottovalutazione delle professionalità “femminili” è una realtà ancora attuale, basta analizzare le “aree professionali” all'interno dei diversi comparti.

Un'altra notazione da fare a premessa, è che la pubblica amministrazione e i servizi pubblici non sono un *“monolite”*, spesso percepito come ostile, con cui cercare di avere a che fare il meno possibile, ma un mondo variegato e complesso da conoscere, con cui interagire non in termini di *“sudditanza”*, ma con una partecipazione sempre più *“attiva”*.

Ancora oggi, nonostante i cambiamenti legislativi e di fatto, il lavoro nel pubblico impiego è rappresentato come un tutto omogeneo: i lavoratori si definiscono

85 *“Le donne e il lavoro di cura. Antiche competenze nuove professionalità diversi lavori”*, Atti del Convegno del Coordinamento donne FP Cgil, il Sindacato Donna di Torino, Torino, 21/22 marzo 1990, Roma, Effepi, 1990.

86 *Valore comparabile: verso una teoria e una pratica negli Stati Uniti*, di Roslyn L. Feldberg, da Signs n. 11/84, tradotto da Jessica Ferrero per *Le donne e il lavoro di cura. Antiche competenze nuove professionalità diversi lavori*, op. cit.

87 Dafne, *Donne, autoimprenditorialità e nuove tecnologie*, Roma, marzo 2003.

ancora per fasce e livelli delineando un “modello formale” di lavoratore che non esiste più nella realtà.

La “pubblica amministrazione” è invece un universo estremamente composito per varietà di ordinamenti e peculiarità professionali difficilmente riconducibile ad uno schema unitario.

Il rapporto di pubblico impiego è stato caratterizzato, per molto tempo, da una rigidità dovuta al carattere preminente della subordinazione gerarchica, tipica delle organizzazioni del lavoro di stampo ottocentesco.

Per quanto riguarda, poi, il rapporto della pubblica amministrazione con l’“esterno”, l’azione amministrativa, in passato, si basava sul presupposto dell’*autorità*, sull’idea che la pubblica amministrazione fosse l’unica depositaria dell’interesse generale e per questo avesse il diritto/dovere di farla valere nei confronti di tutti.

Una delle più importanti innovazioni introdotte negli ultimi decenni, nell’azione amministrativa, è l’attivazione di *processi decisionali inclusivi*, nei quali l’amministrazione pubblica tende a svolgere un ruolo di stimolo, sollecitazione, regia o coordinamento.

Diversi autori definiscono l’amministrazione *post-burocratica* come *amministrazione catalitica*, che non prende le decisioni in prima persona, ma cerca di prenderle con altri attori, o di farle prendere ad altri, stimolando quindi la *partecipazione*, l’iniziativa e la corresponsabilizzazione di quella che è definita *società civile*⁸⁸.

Continua a resistere il preconcetto per cui l’amministrazione pubblica è, molto spesso, portata ad esempio, citata come il prototipo dell’organizzazione rigida, refrattaria al cambiamento, ad ogni tipo di cambiamento. Tanto che è diventato un “pregiudizio” identificare, nelle analisi organizzative, la struttura “burocratica” della pubblica amministrazione come un esempio negativo di come non deve essere un’organizzazione. Ed è ancora predominante il modello aziendalista.

In realtà le organizzazioni, tutte le organizzazioni, non solo quella pubblica, tendono a riprodursi, ad autoconservarsi, se non intervengono fattori, interni ed esterni, che “cambino”, “innovino” la cultura, le strutture.

Negli ultimi vent’anni, è radicalmente cambiato il modo di lavorare e di vedere il lavoro. Ed è cambiata anche, e moltissimo, la pubblica amministrazione, che, spesso, però soffre di una sorta di un complesso di inferiorità rispetto al mondo del lavoro privato, soprattutto l’industria, visto come detentore del primato “produttività” e dell’innovazione”. Ma non è sempre così.

La consapevolezza che esiste uno stretto rapporto tra funzionamento degli apparati pubblici e competitività dell’intero paese, è oggi comune sia al mondo

⁸⁸ Osborne D. e Gaebler T., *Reinventare l’amministrazione*, del 1992, edito in italiano, *Dirigere e governare*, Garzanti, Milano, 1995. Sui progetti partecipativi, *A più voci. Amministrazioni pubbliche, imprese, associazioni e cittadini nei processi decisionali inclusivi*, Manuale di Cantieri per l’innovazione, Bobbio L. (a cura di), Napoli, ESI, 2004.

delle imprese più sensibili, che a segmenti crescenti dell'opinione pubblica.

Un altro aspetto, dei pregiudizi sulla pubblica amministrazione, è legato, da una parte alle politiche di scambio attuate per decenni, e alla commistione tra il livello politico e la gestione dell'amministrazione, e dall'altra proprio alla sua "femminilizzazione". Lo scambio politico tra, da una parte il mito del *posto fisso* per tutta la vita, e dall'altra la minore retribuzione e considerazione delle "professionalità" del lavoro pubblico, ha penalizzato soprattutto le lavoratrici: lavorare meno e guadagnare meno, basti pensare alla Scuola, e a tutta la vicenda sul "prepensionamento" dei dipendenti pubblici.

Un luogo comune vuole "conveniente" il lavoro pubblico perché più "flessibile" soprattutto negli orari. Una gestione degli orari che consentiva alle lavoratrici di "conciliare" meglio il loro "doppio lavoro", e ai lavoratori il doppio (triplo) lavoro. E tutto questo vissuto, soprattutto dall'esterno come *privilegio*.

Nell'ultimo ventennio, il pubblico impiego è stato, ed è, oggetto e soggetto d'importanti riforme legislative ed amministrative (Federalismo, "semplificazione" amministrativa, riforma delle strutture contrattuali ed istituzionali, ecc.), che ne hanno radicalmente cambiato la struttura stessa.

Molti sono i processi di riforma e innovazione "interna" alla pubblica amministrazione, "focolai di innovazione" che però rischiano di essere soffocati se da iniziative di "vertice" da cui partono direttive vincolanti, non diventano esperienze concrete, "punto di snodo e centro di una rete di relazioni".

9.2 RIFORME E CAMBIAMENTO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Per capire quanto e com'è cambiata l'amministrazione pubblica, è necessario partire da una premessa: storicamente, nel nostro paese, il mondo del lavoro era diviso in due, il pubblico ed il privato, con due diritti del lavoro, due strutture contrattuali, due modelli di relazioni sindacali.

Il motivo principale per il quale la pubblica amministrazione, in Italia come in altri paesi europei, da fine 800, è stata spesso in ritardo rispetto ai mutamenti e alle innovazioni della società nel suo complesso, è dato anche dalla sua origine: nata come rappresentazione dell'autorità legale, con compiti d'ordine quindi, negli ultimi decenni si è trasformata, prioritariamente, in amministrazione produttrice di servizi. Le due funzioni, "autorità" ed "impresa", si sono, negli anni, sovrapposte e sono entrate spesso in conflitto, e in qualche modo lo sono ancora.

La pubblica amministrazione era retta da un diritto che rispondeva a regole proprie, diverse dal diritto privato: il *diritto pubblico*, appunto. Il *sistema speciale d'impiego pubblico*, separato giuridicamente dal mercato privato, si è rivelato un sistema molto rigido, da cui si sono sviluppate numerose "fughe" normative che hanno portato alla frammentazione del *pubblico impiego allargato*.

Da questo deriva la caratteristica "originaria" della lavoratrice e del lavoratore pubblico, quella di avere uno *status giuridico* e non un contratto di lavoro nel senso classico del diritto del lavoro privato. Ne conseguiva la supremazia dello Stato come datore di lavoro: all'impiegata/o pubblico erano regolate per legge una serie di garanzie giuridiche come la titolarità del posto di lavoro, il diritto di trasferimento, ecc. Era la legislazione che definiva il "profilo organico" delle addette e degli addetti del pubblico impiego, e questo era predominante rispetto al rapporto "d'ufficio", alle funzioni svolte.

Tutti i tentativi di riforma, negli anni, si sono indirizzati al "ritorno" al diritto comune, tentando di individuare i principi comuni alle diverse categorie d'addetti del pubblico impiego, statali e non statali.

La lunga strada della riforma della pubblica amministrazione, ha portato alla **privatizzazione del rapporto d'impiego**, e ha avuto come obiettivo principale il risanamento del sistema, la riforma delle regole che sottintendono il rapporto di lavoro, orientato a garantire parità di diritti-doveri tra lavoro pubblico e privato.

La *Legge quadro n. 93 del 29 marzo 1983*, costituisce una tappa fondamentale nel lungo cammino che porterà alla *privatizzazione del rapporto di lavoro* nel pubblico impiego, ed ha introdotto il concetto di *negoiazione* nelle pubbliche amministrazioni, iniziando quello che sarà l'ingresso definitivo dell'area pubblica nella contrattazione collettiva⁸⁹. La Legge quadro 93/83 non è riuscita del tutto nello

⁸⁹ Obiettivi della Legge quadro 93 del 29 marzo 1983, sono:

- recupero dell'efficienza del settore pubblico;

scopo di avvicinare il pubblico impiego al rapporto di lavoro privato, in particolare pesava, e in alcuni casi pesa ancora, la fedeltà all'idea dello status pubblico del pubblico dipendente.

Obiettivo centrato invece con il D.Lgs. n. 29 del 3 febbraio 1993, e successivo Decreto delegato n. 80 del 31 marzo, entrambi aggiornati e rivisti dal D.Lgs. 165/2001. In particolare, con queste leggi si attua: la distinzione delle sfere di competenza e relative responsabilità: Dirigenti competenti alla gestione e Organi politici con funzioni di controllo; la contrattualizzare del rapporto di lavoro pubblico.

Per quanto riguarda il primo obiettivo, **distinzione delle sfere di competenza**, il D.Lgs. 165/2001 ha ribadito la distinzione, effettuata dal D.Lgs. 29/93, tra le funzioni degli organismi elettivi e la potestà gestionale della qualifica dirigenziale. Agli *organi di governo* competono tutti quei provvedimenti di natura decisionale, direttamente connessi alla carica politica e di conseguenza alla realizzazione del programma elettorale⁹⁰.

Ai **Dirigenti** spettano tutti quegli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno e la gestione amministrativa, tecnica e finanziaria, e tutti quegli atti connessi alla gestione e organizzazione del personale, di controllo e di risultato. Da questa distinzione rigida di competenza, discende il ruolo del Dirigente come *Datore di lavoro*, limitatamente all'organizzazione degli uffici ed alla gestione dei rapporti di lavoro⁹¹.

-
- uguale trattamento di tutti i pubblici dipendenti;
 - omogeneizzazione delle posizioni giuridiche;
 - perequazione e trasparenza del trattamento economico;
 - disciplina collettiva degli accordi contrattuali;
 - generale riordinamento degli uffici;
 - codice di autoregolamentazione del diritto di sciopero;
 - riassetto dei profili professionali e tecnici;
 - affermazione del principio della mobilità del personale.

90 D.Lgs. 165/2001, art. 4, comma 1: "Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo; la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione; individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale; la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi; le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni; f) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato; g) gli altri atti indicati dal presente decreto".

91 Vale a dire: l'attribuzione e l'esercizio dei provvedimenti sanzionatori e premiali, quando ci sono le condizioni, nei confronti dei dipendenti assegnati; l'applicazione degli strumenti valutativi; gli interventi sull'organizzazione e sull'orario di lavoro, compresa l'applicazione degli istituti giuridici di competenza; l'assegnazione, nella struttura, di compiti ed attività. Il conferimento di incarichi dirigenziali successivi all'assunzione è oggetto della disciplina privatistica. Esperienza professionale maturata, unitamente ai requisiti culturali e propensioni personali concorrono all'attribuzione dell'incarico che risulta caratterizzato da: temporaneità della nomina, la durata massima è riconducibile alla durata dell'organo politico; realizzazione di specifici obiettivi da realizzare, oggetto della prestazione; stipulazione di un contratto individuale di incarico, che norma diritti e doveri delle parti. L'incarico può

Con le “*Leggi Bassanini*”, si è avuta un’accelerazione sulla Dirigenza: è esteso il diritto privato anche ai dirigenti generali e creato il “*Ruolo unico*” della dirigenza. Inoltre, si è accentuata la *separazione fra direzione politica e gestionale*, anche attraverso la revisione della natura del rapporto di lavoro dei dirigenti generali, che erano rimasti esclusi, dal DL 29, dal processo di privatizzazione. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, è istituito un unico Ruolo interministeriale dei dirigenti (Rud), articolato in due fasce ai fini economici, giuridici e d’attribuzione degli incarichi dirigenziali generale. Lo scopo è assicurare una migliore utilizzazione del personale attraverso la mobilità fra le amministrazioni. Per quanto riguarda il secondo obiettivo, **la contrattualizzare del rapporto di lavoro pubblico**, sancito dal D.Lgs. 29/93, cancella, di fatto, la supremazia della pubblica amministrazione nei confronti dei propri dipendenti e riconduce i poteri del datore di lavoro pubblico e le vicende del rapporto di lavoro al diritto comune. Il decreto ha riconosciuto il secondo livello contrattuale come livello autonomo di contrattazione, coordinato rispetto al livello nazionale.

Le finalità del D.Lgs. 29/93 prima, e del D.Lgs. 165/2001, sono: accrescere la produttività degli uffici ed erogare prestazioni migliori per i cittadini; contenere il costo della spesa pubblica, in un’ottica di razionalizzazione economica e di programmazione delle risorse; utilizzazione migliore del personale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la produttività degli uffici; equiparare il trattamento giuridico ed economico del pubblico impiego con il privato⁹².

Riassumendo, si può affermare che si passa da una visione dell’amministrazione *autoritativa*, che agisce per atti unilaterali e obbligatori, a “vero” datore di lavoro, e il dipendente è soggetto del codice civile, dello Statuto dei lavoratori, della legislazione sul lavoro.

Rimane, naturalmente, il fine che caratterizza il lavoro pubblico: il suo utilizzo per l’interesse collettivo, sono modificati gli “strumenti di gestione” che si allineano a quelli del lavoro privato.

Restano ancora in *regime pubblicistico*, uniche deroghe il personale che svolge funzioni istruttorie o giudicanti, di difesa e sicurezza pubblica, di rappresentanza

concludersi alla naturale scadenza contrattuale, ed essere prorogato, o anche revocato per mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati o risultati negativi nell’azione amministrativa. Gli obiettivi formalmente assegnati ed accettati da ciascun Dirigente ad inizio d’anno, devono essere sempre misurabili, possibili, raggiungibili, definiti, devono in altre parole soddisfare requisiti di ragionevolezza e di determinazione, e messe concretamente in relazione con le risorse assegnate. L’attribuzione di obiettivi discende da uno specifico provvedimento e dunque è oggettivo e riscontrabile. Più difficile valutare i risultati negativi dell’attività amministrativa per generica violazione dei doveri d’ufficio o ritardo di esecuzione, ma anche per tutti i casi di non conformità dell’agire amministrativo con i principi di economicità, efficacia, efficienza, e per comportamenti ripetuti e abituali tali da provocare danno all’utenza e all’amministrazione.

92 Questo comporta l’adozione di un’organizzazione e di una dotazione organica caratterizzata da: flessibilità per rispondere alle esigenze dell’innovazione e alle mutate esigenze dei cittadini; garanzia di imparzialità e trasparenza nell’azione amministrativa; funzionalità rispetto ai piani, ai programmi di attività e agli obiettivi che ogni amministrazione si prefigge di raggiungere; collegamento dei pubblici uffici con strumenti anche telematici in grado di garantire rapidità e precisione di esecuzione delle procedure di competenza.

dello Stato (art. 3, D.Lgs. 165/2001): i magistrati ordinari, amministrativi e contabili; gli avvocati e procuratori dello Stato; il personale militare e le forze della polizia dello Stato; il personale della carriera diplomatica e prefettizio.

Il processo di privatizzazione del rapporto di lavoro, iniziato con il D.Lgs. 29/93, ha avuto una notevole accelerazione con le “Leggi Bassanini”⁹³. Capisaldi di questo processo sono: l’introduzione delle forme d’impiego contrattuali flessibili; l’applicazione ai rapporti di lavoro pubblico delle disposizioni del codice civile e delle leggi sul lavoro nell’impresa per quanto concerne mansioni, passaggio dei dipendenti per trasferimento d’attività, mobilità collettiva; la fissazione al 30 giugno 1998 del passaggio al giudice ordinario del contenzioso del pubblico impiego.

Con queste leggi si completa il quadro di riforma delle pubbliche amministrazioni con la piena contrattualizzazione del lavoro pubblico, una diversa ripartizione delle competenze e delle risorse tra Stato, Regioni ed Enti locali, una maggiore flessibilità degli istituti normativi e retributivi del lavoro pubblico, la delegificazione dei modelli amministrativi.

Le Leggi Bassanini sono intervenute anche sul **modello contrattuale**, disegnando un nuovo assetto della contrattazione nel pubblico impiego e della rappresentanza. L’articolo 11 della Legge n. 59/1997, ha conferito la delega al Governo per la riforma del sistema contrattuale e dell’Aran con la semplificazione e l’acceleramento delle procedure di contrattazione collettiva, la garanzia a tutte le pubbliche amministrazioni di “autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa” nel rispetto dei vincoli di bilancio per ciascuna amministrazione.

Con il D.Lgs. n. 396/1997, che attua la delega al Governo della Legge 59 (articolo 11), la contrattazione di secondo livello nel pubblico impiego, acquista una propria autonomia finanziaria ed è sottratta al vincolo economico del contratto aziendale con l’unico vincolo della disponibilità dei relativi bilanci. E soprattutto, il *secondo livello di contrattazione* da contrattazione di rinvio diventa vera e propria contrattazione integrativa.

Con queste norme si è aperta nei settori pubblici una fase nuova: nonostante i vincoli alla contrattazione salariale in ambito decentrato, o forse proprio per questo, i processi di cambiamento organizzativo in atto in molte amministrazioni hanno favorito un’attività negoziale a più largo raggio, sperimentando interventi che introducono un sistema premiante con incentivi non solo finanziari, per gli Enti che prima e meglio applicano nuovi principi organizzativi e gestionali.

Le amministrazioni hanno potuto, per questa via, adattare gli istituti dei contratti nazionali alle esigenze specifiche dei diversi assetti organizzativi, rendendo pos-

⁹³ Leggi delega n. 59 e n. 127 del 1997, n. 191/1998, e i decreti d’attuazione. In particolare, la Legge delega 59/97 ha previsto un programma di riforme ampio e unitario, all’interno del quale sono strettamente collegati il conferimento di funzioni dallo Stato alle Regioni e agli Enti locali, la riforma dell’amministrazione centrale e periferica dello Stato, la definizione delle regole essenziali dell’attività amministrativa e del rapporto tra cittadini e amministrazioni.

sibile politiche flessibile nella gestione del personale, fermi i vincoli posti dai contratti nazionali per quanto riguarda le materie, i soggetti e le procedure della contrattazione integrativa. Infatti, la sperimentazione della contrattazione integrativa poteva essere avviata anche prima del rinnovo dei contratti nazionali, dalle amministrazioni che avessero realizzati gli adempimenti previsti dal DL 29 e disponessero di proprie risorse.

Il decreto prevedeva anche, contestualmente alla riforma dell'Aran, l'istituzione di un Osservatorio paritetico (Aran, Comitati di settore, Organizzazioni sindacali) sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione integrativa.

Un ruolo importante nella contrattazione del pubblico impiego è svolta dall'*Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni* (Aran), istituita nel 1993, un organismo dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e d'autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio, che ha la rappresentanza legale delle pubbliche amministrazioni.

L'Aran, a livello nazionale, ha il compito di esercitare le attività relative alle relazioni sindacali, la negoziazione dei contratti collettivi e l'assistenza delle pubbliche amministrazioni, per l'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Cura, inoltre, le necessarie attività di studio, monitoraggio e documentazione, assicurando anche la raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe dei sindacati da ammettere alla contrattazione. Su richiesta delle amministrazioni può fornire assistenza ai fini della contrattazione integrativa.

Le Confederazioni sindacali partecipano al rinnovo dei contratti di lavoro presso l'Aran firmando i singoli contratti, e concordando Accordi Quadro (validi cioè per tutti i settori pubblici definiti dal D.Lgs. 29/93). I contratti collettivi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica.

Il D.Lgs. 396/1997, modificando il D.Lgs. 29/93 (recepito dall'articolo 47 del D.Lgs. 165/2001), ha introdotto un procedimento più veloce, con il quale i contratti collettivi acquistano efficacia.

L'Aran procede sulla base degli indirizzi che sono impartiti dalle amministrazioni pubbliche attraverso le loro istanze associative e rappresentative, i *Comitati di settori*.

Raggiunta l'ipotesi d'accordo con i sindacati, l'Aran trasmette il testo concordato al Comitato di settore del relativo comparto, che deve comunicare il proprio parere favorevole entro cinque giorni dalla ricezione del testo.

Sulla base di tali regole, si rinnovano i contratti pubblici. Seppure con procedure diverse, si provvede anche al rinnovo dei contratti di lavoro del personale militare e delle Forze di Polizia di Stato, della carriera diplomatica e di quella prefettizia (in parte).

La riforma della rappresentanza sindacale nei comparti del pubblico impiego, che regola la *nuova disciplina delle Rsu* (Rappresentanze sindacali unitarie) nel pubblico impiego è collegata al nuovo modello di contrattazione.

Nel novembre 1998 (dicembre 2000 per la Scuola), si è votato in tutti i comparti del pubblico impiego. Le elezioni hanno coinvolto oltre il 98% dei luoghi di lavoro.

ro individuati dagli accordi come sedi di Rsu, con oltre il 78% della partecipazione al voto e oltre 82.000 delegati eletti.

Le Rsu elette sono i titolari della contrattazione nei luoghi di lavoro, e sede importante in cui raccordare le domande di servizi dei cittadini (e cittadine) con i diritti contrattuali dei lavoratori (e lavoratrici) addetti e gli stessi servizi offerti dalle pubbliche amministrazioni. Un patrimonio inesauribile di quadri per la contrattazione nei luoghi di lavoro, che è una sede importante per raccordare le domande di servizi dei cittadini con i diritti contrattuali dei lavoratori addetti e gli stessi servizi offerti dalle pubbliche amministrazioni. Molte sono le donne elette, anche se non si riesce a sapere quante e dove.

Un'altra importante tappa nel processo di completa contrattualizzazione del pubblico impiego è costituita dal "Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico"⁹⁴ (27 marzo 1997), parte integrante dell'*Accordo per il lavoro* (settembre 1996) tra Governo e Parti sociali.

Con il "Protocollo sul lavoro pubblico" si avvia la seconda fase di riforma del rapporto di lavoro pubblico, in cui il Governo si impegnava ad avviare una fase di valorizzazione del lavoro e a realizzare nel pubblico impiego politiche di sviluppo e promozione⁹⁵.

Dal 2001 la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni è costituita dai *Testi unici* 165/2001 (8) e 267/2000, e dai *contratti collettivi*.

L'entrata in vigore della *Legge costituzionale del 18 ottobre 2001, n. 3*, che riscrive l'articolo 117 della Costituzione, opera un'inversione nelle competenze legislative a tutto vantaggio delle Regioni, rafforzandone la potestà regolamentare. E questo porterà a consistenti mutamenti.

In particolare, si cerca di creare una classe dirigente svincolata dalla burocrazia esistente, modificando il sistema di reclutamento e di formazione, con la *Scuola superiore della pubblica amministrazione*.

Altre fonti, oltre alle leggi citate, che hanno contribuito alla *privatizzazione del rapporto di lavoro*, sono i *contratti nazionali e decentrati di categoria*, ed il *contratto individuale di lavoro* che è stipulato tra il dipendente e l'amministrazione al momento dell'assunzione o della progressione di carriera.

94 Il Protocollo dichiarava come suo scopo primario: "il miglioramento dell'efficienza della pubblica amministrazione e la valorizzazione del lavoro pubblico". E obiettivi prioritari: "il completamento del processo di unificazione della disciplina del lavoro pubblico con quella del lavoro privato" e "la conseguente piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro".

95 Il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, "Testo Unico in materia di Pubblico impiego" ha assunto le caratteristiche di legge generale del lavoro dipendente delle pubbliche amministrazioni, con due obiettivi: il riordino delle norme, diverse da quelle del codice civile e delle legge sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa, che regolano i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche individuate dal decreto 29/93; l'individuazione delle norme che, in virtù dell'attribuzione della materia alla contrattazione collettiva, sono destinate ad essere disapplicate.

9.3 LE “FONTI” DELLE ANALISI SULLE RETRIBUZIONI E LE “STATISTICHE DI GENERE” PER I PUBBLICI DIPENDENTI

Il primo problema che si deve affrontare quando si tratta di *differenziali retributivi*, è quello delle *fonti* dei dati. Sono i dati, infatti, appositamente disaggregati, che rendono possibili *statistiche di genere*. E in questo campo, il lavoro pubblico dovrebbe essere “avvantaggiato” rispetto al lavoro privato.

Le tappe fondamentali di questo percorso, dal lato “normativo, sono stati:

- la “Commissione per il controllo dei flussi di spesa, *Osservatorio del pubblico impiego* è stata allargata ad “esperte” con il compito specifico di “integrare” in un’ottica di genere, i dati dell’Osservatorio stesso (Dpcm del 25 luglio 1986);
- l’articolo 60 del DL 29/93 (modificato dal DL 165 del 2001), ha stabilito che le amministrazioni pubbliche debbano presentare il *Conto annuale delle spese sostenute per il personale* e la *relazione dei risultati della gestione del personale*, che confluiscono nel *Conto annuale* della Ragioneria generale dello Stato;
- un decreto del Ministero del lavoro (17 luglio 1996), dal titolo *Indicazioni alle aziende in ordine alla redazione del rapporto periodico sulla situazione per il personale maschile e femminile*, che, in particolare, doveva contenere informazioni su: distribuzione per sesso di tempi e spazi di lavoro, informazione, mezzi finanziari, potere politico ed economico, istruzione e formazione, carriera professionale;
- l’articolo 7 (V comma) del Decreto legislativo 196 del 2000, ha dato indicazioni agli Enti pubblici di fornire dati, divisi per genere, su ruoli, livelli, attribuzioni di responsabilità e salari nelle istituzioni pubbliche, indispensabili per la valutazione dei *piani triennali di azioni positive* che gli Enti dovrebbero produrre.

Per quanto riguarda i dati sulle *retribuzioni* nel pubblico impiego, il D.Lgs. n. 396/97 ha assegnato all’Aran il compito di predisporre un *Rapporto trimestrale sull’evoluzione delle retribuzioni di fatto dei Pubblici dipendenti*, da inviare al governo, ai Comitati di settore e alle Commissioni Parlamentari competenti⁹⁶.

Il *Primo rapporto trimestrale* è dell’aprile 1998, e utilizza i dati statistici forniti dall’Istat, dal Ministero del tesoro e del bilancio e dell’Aran stessa.

Tre sono le fonti ufficiali, le primi due dell’Istat, la terza della Ragioneria generale dello Stato. Con notevoli differenze metodologiche sulla scansione temporale, le retribuzioni prese a riferimento, l’incidenza delle eventuali variazioni nella composizione occupazionale.

La prima fonte è la *Contabilità nazionale*, rilevazione Istat del totale di spesa erogata per retribuzione, arretrati inclusi, rapportata alla effettiva occupazione del-

⁹⁶ Sul sito dell’Aran, nelle “Statistiche sul pubblico impiego” si trovano i dati sulle “Retribuzioni contrattuali” (aggiornati a giugno 2005) su: Pubblica amministrazione; Comparti di contrattazione collettiva; Altri comparti pubblici; Settore privato; Complesso pubblica amministrazione (dirigenti e non dirigenti); Dirigenza pubblica contrattualizzata; Restante dirigenza pubblica. E sul pubblico impiego (aggiornati al 31.12.2000) dati su: Dipendenti in servizio; Retribuzioni di fatto.

l'anno. I dati sono disponibili solo per *macrosettori*: l'industria in senso stretto, i servizi destinati alla vendita e la pubblica amministrazione nel suo complesso (non divisa per i comparti. I dati si riferiscono ai valori dei *monti retributivi annuali* della Contabilità nazionale, e le corrispondenti consistenze di personale, e quindi al complesso della busta paga. I valori sono soggetti a revisione e possono aderire ad una convenzione contabile di competenza.

La seconda fonte, sempre dell'Istat, è costituita dalle *Retribuzioni contrattuali*, con due indicatori diversi.

Il primo: l'*indice delle retribuzioni contrattuali*, mensile, è costruito sulla base dei disposti economici quantificati dai Contratti nazionali di lavoro, quando sono applicati ufficialmente, senza una loro revisione a ritroso che attribuisca le prime tranches ai mesi d'effettiva competenza, spesso antecedente la data di sottoscrizione. Non offrono quindi una rappresentazione di competenza, ma piuttosto di dinamica cumulata.

Dalla data di stipulazione del contratto registra in un'unica soluzione tutti gli incrementi previsti dallo stesso con decorrenza pregressa, mentre gli aumenti successivi sono registrati alle date di competenza. Non dà conto delle modifiche nella composizione occupazionale perché rileva i soli effetti contrattuali e non la spesa complessiva sostenuta, e neanche la corresponsione degli arretrati.

La retribuzione presa a riferimento è costituita dalle voci a carattere generale e continuativo, e quindi non tengono conto delle retribuzioni di fatto, in particolare non sono registrati gli effetti delle politiche retributive dei singoli Enti.

Il secondo: l'*indicatore delle retribuzioni contrattuali di competenza*, "ricollocata" tutti gli incrementi retributivi alle rispettive date di competenza, gli aumenti che l'*indice mensile* registra in un'unica soluzione al momento della stipula del contratto. È un indicatore di retribuzione monetaria annua procapite e non prevede la formazione di arretrati.

La terza fonte, è costituita dal *Conto annuale*, rilevazione di cassa della Ragioneria generale dello Stato delle spese per il personale. Di tipo censuario offre la massima disaggregazione delle informazioni sui dipendenti e sulle componenti retributive. Inoltre registra, in un'apposita voce, gli arretrati degli anni precedenti a quello di rilevazione.

Le statistiche sono curate dall'"Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico" (Igap)⁹⁷, a partire dai "Conti annuali" trasmessi da tutte le pubbliche amministrazioni. Il riferimento è il com-

97 Ufficio di monitoraggio di secondo livello, che è la struttura, all'interno della Ragioneria generale dello Stato, che effettua l'analisi, la verifica ed il monitoraggio del costo del personale delle amministrazioni pubbliche e cura gli adempimenti attuativi del titolo V del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001. Igap verifica le ricadute sul piano economico e finanziario delle modifiche disposte dai contratti collettivi di materia retributiva e organizzativa. Cura, inoltre, la trattazione delle questioni edegli affari di competenza del Dipartimento funzione pubblica in materia degli ordinamenti, delle strutture ed organici delle amministrazioni pubbliche, dei trattamenti economici fondamentali ed accessori dei dipendenti pubblici, anche a "status" internazionali.

plesso della busta paga, valori di cassa da cui è comunque possibile sottrarre gli arretrati non di competenza dell'anno, ottenendo così una "quasi competenza". Per ottenere una competenza in senso stretto occorrerebbe riattribuire a ritroso gli arretrati, ma così facendo si perderebbe, in termine di aggiornamento disponibile, l'ultimo anno.

I dati del Conto annuale sono utilizzati per la quantificazione delle risorse finanziarie contrattuali in sede legislativa e Aran. Il limite di questa fonte sta nel ritardo con cui sono disponibili i dati, e questo perché è una rilevazione di natura censuaria, non campionaria.

Per la nostra analisi, e le statistiche di genere, è questa la fonte più interessante perché più completa e fornisce dati sulle "retribuzioni di fatto" e dati divisi per genere sui pubblici dipendenti.

Va rilevato però che in Italia non esiste un vero e proprio database dinamico, ed il Conto annuale è una "relazione" sul numero di impiegati ed il relativo costo per le pubbliche amministrazioni.

Il Conto annuale è elaborato dal Ministero dell'economia e delle finanze, dipartimento Ragioneria generale dello Stato, ed è disponibile sul sito Internet del Ministero (www.tesoro.it).

L'immissione di dati per via telematica non è ancora attuata da tutte le amministrazioni coinvolte nella rilevazione.

Le informazioni disponibili riguardano il personale in servizio, il personale assunto e il personale cessato, il personale part-time e a tempo determinato o assunto con altre tipologie di lavoro flessibile, il *turnover*. Le statistiche della "Contabilità" sono utili perché misurano l'effettiva percezione delle retribuzioni, come reddito disponibile e hanno il pregio di essere estremamente tempestivi, sono, infatti, diffusi pochi mesi dopo il termine dell'anno di riferimento.

Riassumendo, le statistiche Istat sulle retribuzioni contrattuali di competenza rappresentano una fonte importante per l'analisi della politica retributiva, anche se non includono le quote di salario decisi al di fuori dei contratti nazionali di lavoro, fatta eccezione per quelle aventi carattere di generalità e continuità. Mentre nella prima versione dell'"indice delle retribuzioni contrattuali" sono uno strumento fondamentale per il monitoraggio congiunturale, anche se alle statistiche delle retribuzioni contrattuali sfugge tutta la parte decisa dai singoli Enti ed amministrazioni. A questo suppliscono i dati del Conto annuale, anche se in ritardo.

L'Aran, per superare questi problemi, ha predisposto due elaborazioni di completamento del panorama informativo a disposizione, con lo scopo di disporre di anticipazioni ed aggiornamenti più tempestivi delle stesse statistiche.

A questo scopo l'Aran ha predisposto un indicatore che anticipa le retribuzioni procapite di fatto, basandosi sulle risorse stanziare dalla legge finanziaria (ma non solo) per i rinnovi contrattuali, e sugli Atti di indirizzo emanati dai diversi Comitati di settore, in particolare per i comparti non statali. Base di riferimento statistica è il Conto annuale, a cura della Ragioneria generale dello Stato.

L'indicatore nasce dall'attività negoziale dell'Aran e ne recepisce le progressive evoluzioni, offre informazioni molto aggregate ma non può dare adeguato conto dell'attività contrattuale decentrata.

Il campione Aran si rivolge (per ora) al personale non dirigente (il cosiddetto personale "di comparto"), e fa riferimento alle sole amministrazioni contrattualizzate, cioè regolati dai contratti stipulati all'Aran.

I dati della Contabilità nazionale, invece, comprendono il complesso del personale, anche le qualifiche dirigenziali ed è riferita a tutte le amministrazioni, comprese le Regioni a statuto speciali che non stipulano i contratti in sede Aran, e sono quantificate secondo criteri di competenza.

La metodologia del Conto annuale fa invece riferimento alle somme pagate in corso d'anno, ciò significa che l'annualità 2003 non incorpora ancora i contratti nazionali della tornata 2002-2005, relativamente al primo biennio, in quanto la definitiva sottoscrizione è avvenuta successivamente al 2003.

Il Conto annuale della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze, fornisce dati nell'ambito del sistema informativo Sico (Sistema conoscitivo del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni), sul personale dei diversi comparti per sette variabili (consultabili su Internet i dati per il 2001-2002-2003)⁹⁸.

Ma mentre per le prime sei variabili è fornita la disaggregazione dei dati per genere, non sono forniti per le *retribuzioni lorde* e i redditi da lavoro, che ci interessano per la nostra indagine. Lacuna che andrebbe colmata.

La struttura del "sistema retributivo pubblico", riportata dal Conto annuale, è costituita da:

- Voci stipendiali:
 - stipendio tabellare;
 - indennità integrativa speciale;
 - Ria (Retribuzione individuale di anzianità);
 - tredicesima.
- Indennità fisse e accessorie:
 - straordinario;
 - indennità generalizzate all'interno delle singole amministrazioni;
 - indennità collegate alle caratteristiche delle mansioni (responsabilità, disagio, rischio, lavoro in turno, ecc.);
 - compensi per la produttività collettiva;
 - compensi per la qualità della prestazione individuale.

I dati sulle *retribuzioni medie* del Conto annuale sono coerenti con quelli forniti dall'Istat per la "Contabilità nazionale" con alcune differenze che derivano dal

⁹⁸ Dati su: Consistenza e struttura del personale in servizio; Consistenza del lavoro part-time e il lavoro flessibile; *turnover* e mobilità; Età anagrafica e anzianità di servizio; Titolo di studio; Distribuzione geografica; Retribuzioni lordi e redditi da lavoro nelle loro varie componenti.

diverso criterio di rilevazione delle spese: contabilità economica per l'Istat, "cassa" per il Conto annuale.

L'Istat non considera come costi del personale, le spese relative ai lavoratori interinali, i Collaboratori coordinati e continuativi e i Lavoratori socialmente utili. Il Conto annuale non inserisce, invece, tra gli oneri previdenziali la contrattazione aggiuntiva, circa otto miliardi di euro annui, in favore dell'Inpdap prevista dell'articolo 2 della Legge n. 335/1995.

Inoltre, non coincidono del tutto gli Enti considerati dall'Istat e da Conto annuale.

9.3 Le "Fonti" delle analisi sulle retribuzioni e le "statistiche di genere" per i pubblici dipendenti

9.4 IL SISTEMA RETRIBUTIVO E PROFESSIONALE DEL PUBBLICO IMPIEGO

*Una politica retributiva equa è quella che riesce a cogliere le differenze tra gli individui*⁹⁹. E la differenza di genere è la più importante: le “risorse umane” che hanno un ruolo sempre più forte nella gestione dei cambiamenti e dell’innovazione nel lavoro pubblico, sono fatti di donne e uomini concreti.

Per quanto riguarda il *Sistema retributivo nella pubblica amministrazione*, il lavoro dipendente è retribuito secondo normative contrattuali validi per donne e uomini, che elimina, o dovrebbe eliminare, le discriminazioni dirette.

Per esemplificare il sistema retributivo nel pubblico impiego, riportiamo lo schema proposto da Domenico D'Iorio¹⁰⁰:

- **Spese per retribuzione fisse**
 - = stipendio
 - + indennità integrativa speciale
 - + retribuzione individuale di anzianità
 - + tredicesima mensilità
 - + eventuali arretrati
 - + assegni per nucleo familiare
 - + indennità fisse e continuative
 - recuperi per ritardi e assenze
- **Spese per retribuzioni accessorie**
 - = compenso per lavoro straordinario
 - + indennità di rischio, disagio e maneggio valori
 - + compenso per la produttività
 - + indennità per posizioni organizzative
 - + arretrati anni precedenti
 - + altre spese accessorie ed indennità varie
- **Costo del personale**
 - = **spese per retribuzioni fisse**
 - + **spese per retribuzioni accessorie**
 - + contributi a carico dell'amministrazione
 - + **competenze non retribuite** costituite da spese per indennità di missione e trasferimenti
 - + rimborso spese per trasferimento
- **Costo del lavoro**
 - = **costo per il personale**

99 “Contrattazione collettiva in Svezia. Autonomia, decentramento e politiche del personale nel modello del lavoro pubblico svedese”, Arannewsletter n. 6/2003.

100 D'Iorio D., “Analisi del costo del personale e del costo del lavoro pubblico: un esempio”, Arannewsletter 6/2002. Dati tratti dai Conti consuntivi.

- + **altre spese fringe benefetis** date da spese per la gestione delle mense
- + spese per l'erogazione di buoni pasto
- + spese di vestiario per i dipendenti
- + spese per il benessere del personale
- + spese per l'equo indennizzo al personale
- + spese di formazione
- + spese per la gestione dei concorsi
- + oneri accessori per i contratti di lavoro temporaneo
- + concessione di mutui e prestiti al personale

Per quanto riguarda la protezione sindacale, con la contrattazione collettiva si riducono le discriminazioni dirette, ma non si impediscono meccanismi di segregazione e di dequalificazione, forme di discriminazioni indirette, stereotipi e pregiudizi su affidabilità e produttività, problemi di potere, che portano le donne ad essere dirottate, o a dirottarsi, verso posti di lavoro che offrono minori possibilità di carriera e più bassi livelli di remunerazioni.

La retribuzione femminile è penalizzata innanzi tutto dalla parte variabile del salario: straordinari, superminimi, premi di produzione, ecc., da una parte.

E d'altra parte dalla durata dell'orario di lavoro: le donne non fanno straordinari e spesso sono occupate a tempo parziale. Il part-time comporta un calo drastico della retribuzione e penalizza anche su base oraria. Uno strumento fondamentale per intervenire su questi temi, è la gestione della contrattazione integrativa. Il concetto di **professionalità** ed il carattere sociale del riconoscimento delle professionalità, nell'organizzazione del lavoro, il modo in cui i compiti sul lavoro sono distribuiti e svolti, sono strettamente connessi alla sua definizione: "capacità globale di cogliere il senso e utilizzare la sensibilità nel lavoro".

La professionalità ha una struttura complessa, e per il suo sviluppo è essenziale l'apprendimento attraverso l'esperienza. Infatti, se la necessità di un addestramento formale varia di caso in caso, l'esperienza è sempre indispensabile.

Le professionalità di cui sono portatrici le donne, per motivi storici, economici e sociali, sono generalmente meno riconosciute delle professionalità maschili. In molti lavori femminili sono richieste qualità di tipo emotivo e la capacità di prendersi "cura" degli altri, elementi questi cui non è riconosciuta dignità professionale perché sono "mansioni" molto simili a quelle svolte dalle donne nella casa, nei confronti degli uomini e dei bambini.

Un tema importante per il pubblico impiego, collegato alla struttura retributiva, che riguarda da vicino la nostra analisi, è l'*ordinamento professionale*. Preintese sulla revisione dell'ordinamento professionale del personale dei Ministeri, parastato, sanità e autonomie territoriali sono stati sottoscritti nel luglio '98¹⁰¹.

101 "Il nuovo ordinamento professionale: personale e ventagli retributivi", Aran, Rapporto trimestrale sulle retribuzioni, anno 1, n. 2, luglio 1998.

Il nuovo ordinamento professionale supera le qualifiche funzionali e definisce un sistema di classificazione articolato in aree e/o categorie: tre aree nei Ministeri e nel parastato, quattro categorie nella sanità e nelle autonomie territoriali.

Prevede inoltre i criteri di accesso dall'esterno, quelli di passaggio da un'area/categoria all'altra o all'interno della stessa, e, per i lavoratori inserite nelle fasce più alte, i requisiti necessari al conferimento di incarichi retribuiti con specifiche indennità di funzione, a fronte di attività di direzione, di coordinamento o di particolari professionalità.

La disciplina del rapporto di lavoro è trattata, in dettaglio, dall'articolo 51 e 52 del D.Lgs. 165/2001. La *disciplina delle mansioni* va letta in *combinato disposto* con il Contratto collettivo nazionale di comparto.

Nell'ambito di ciascuna categoria sono inseriti i **profili professionali**, che descrivono il contenuto professionale di attribuzione specifiche relative all'area di appartenenza, potendo ciascuna amministrazione definire i contenuti e le articolazioni di questi, in relazione alle proprie esigenze organizzative.

Le "*mansioni*" che il lavoratore è tenuto a compiere sono quelle del profilo assegnatogli, ma non solo, vi rientrano anche tutte quelle attività ad esse strumentali e complementari, e equivalenti, purché proprie di altri profili collocati nella stessa categoria.

Il *ruolo professionale* è costituito dalla posizione che si ricopre, con le relative competenze e conoscenze necessarie, e dalla capacità personale di interpretare quel determinato ruolo, rivela quindi non solo gli elementi oggettivi della singola posizione, ma anche gli elementi soggettivi portati dall'individuo che la ricopre con il proprio background culturale e professionale, e con le proprie attitudini.

Il lavoratore può essere adibito a *mansioni di qualifica superiore* nei casi di:

- vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici mesi qualora siano stati avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti;
- nel caso di sostituzione di altro dipendente assenti con diritti alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

Questo in presenza di esigenze di servizio, definite *obiettive*, cioè oggettivamente verificabili, e con l'attribuzione non occasionale e sporadico della funzione, ma continuativa nel tempo e significativa sotto il profilo qualitativo e qualitativo. L'assegnazione a mansioni superiori, che si evince sempre e solo da atto formale di incarico, dà diritto all'erogazione del trattamento previsto per la qualifica superiore, ma non all'attribuzione definitiva di queste.

Importante per il nuovo inquadramento professionale è, in particolare, il *Nuovo ordinamento degli Enti locali*¹⁰².

La Legge quadro sul pubblico impiego (83/93) inquadra il personale degli Enti locali in otto qualifiche funzionali, ciascuna con un livello retributivo di base, e per

102 "Il nuovo ordinamento degli Enti locali. Commento organico al D.Lgs. n. 267, 18 agosto 2000.

le qualifiche fino alla settima, un livello differenziato (Led), in rapporto ad una maggiore professionalità acquisita.

Le qualifiche erano a loro volta articolati in profili o figure professionali, basati sulla tipologia della prestazione lavorativa, considerata per il suo contenuto, in relazione ai requisiti culturali, al grado di responsabilità, al grado di autonomia che comporta, e ai requisiti di accesso alla qualifica. Le qualifiche erano poi inserite in aree di attività funzionali, che comprendevano posizioni di lavoro connesse ad un determinato tipo di attività o di funzioni.

La *Classificazione del personale* del *Nuovo ordinamento*, introdotta dal Contratto collettivo nazionale del comparto, sottoscritto in via definitiva il 31 marzo 1999, si articola in quattro categorie professionali:

- *categoria A*, si riferisce allo svolgimento di attività esecutive e materiali. Ormai presente solo nei Comuni, ad esempio: cantonieri, manovali, ecc.;
- *categoria B*, nell'articolazione B1, B3. Sono richieste conoscenze di natura specialistica, con contenuto operativo di discreta complessità e con relazioni di tipo indiretto;
- *categoria C*, sono richieste conoscenze di elevata specializzazione con contenuto di *concetto* e significativa ampiezza delle soluzioni e con relazioni di tipo negoziale ampie.

Per quanto riguarda le differenze tra le categorie B e C, la prima è attestata su compiti prevalentemente operativi e sul versante della complessità, e preposte a fornire soluzioni lavorative con discreta ampiezza. Per la Categoria C le attività sono di "concetto" nel campo amministrativo, contabile, tecnico, informatico, e le soluzioni lavorative sono di ampiezza significativa.

- *Categoria D*, nell'articolazione D1, D3. Sono richieste conoscenze plurispecialistiche, con contenuti direttivi, responsabilità di processo o di prodotto e con relazioni ampie e complesse.

Per il personale della *Categoria D* è prevista l'istituzione di un'area delle posizioni organizzative. Gli Enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato, e lo svolgimento di:

- funzioni di direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione;
- attività di staff, studio, ricerca, ispettive, vigilanza e controllo¹⁰³.

103 Gli incarichi relativi a tale area sono conferite dai Direttori su proposta dei Dirigenti per un periodo massimo non superiore a cinque anni, previa determinazione dei criteri generali, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Possono essere revocati a seguito di mutamenti organizzativi oppure di accertati risultati negativi.

Tutte le mansioni, ascrivibili a ciascuna categoria, sono considerate professionalmente equivalente e dunque, ai sensi dell'articolo 52 del D.Lgs. 165/2001, sono tutti esigibili. In questo modo il datore di lavoro pubblico ha la possibilità di determinare l'oggetto della prestazione di lavoro in modo coerente con le esigenze degli uffici.

Dal concetto di *mansione* rigida si è passati al concetto più ampio di *ruolo organizzativo*, cioè lo spazio delle attività affidate, che comprende l'insieme di funzioni e compiti prescritti, predefiniti ed assegnati dall'organizzazione, e l'area "*discrezionale*", cioè la possibilità di dare valore al ruolo mettendo in campo le capacità, le abilità, le attitudini, le competenze del lavoratore/lavoratrice. Viene quindi dato maggiore spazio all'interpretazione soggettiva e personale delle attività che dovrebbero consentire ad ognuno di esprimere al meglio le proprie attitudini.

Il *passaggio di carriera* tra le categorie, con cambiamento del profilo professionale, incremento economico con attribuzione di nuove attività e compiti, o anche arricchimento di quelle già espletati, avviene mediante procedura selettiva di progressione *verticale*, prevista nella programmazione del personale del piano occupazionale, in un'ottica di valorizzazione delle risorse e delle competenze interne, e rispettosa del principio dell'adeguato accesso dall'esterno.

All'interno di ogni singola categoria avviene anche un passaggio orizzontale di natura esclusivamente economica che non presuppone il cambiamento dell'attività lavorativa, ed è attribuito mediante il meccanismo della *valutazione*.

Anche nel caso della dirigenza, il modello proposto dal decreto 29/93 faceva riferimento, prioritariamente, alle situazioni dei Ministeri, da cui derivava la difficoltà per le altre pubbliche amministrazioni di importare questo modello nella propria realtà. Basti pensare a tutti i comuni che non hanno dirigenza.

Con il D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, "*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali*", è attuato il raccordo con gli Enti territoriali, rinviando al decreto 29/93 e dalle altre leggi sulla materia per quanto concerne il personale e l'organizzazione degli uffici. E detta disposizioni per l'accesso della dirigenza e la salvaguardia del potere regolamentale degli Enti.

L'obiettivo di questi istituti è di creare un *management pubblico*, assimilabile per molti versi a quello privato, in quanto svincolato dal potere politico. Sono introdotti gli incarichi dirigenziali con durata da due a sette anni, e il principio della periodica rotazione degli incarichi.

9.5 RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E DECENTRATA NEI DIVERSI COMPARTI DELLA FUNZIONE PUBBLICA

La **contrattazione collettiva** nel pubblico impiego è disciplinata dal capo III del *D.Lgs. n. 165/2001* e si volge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali a livello nazionale e decentrato.

In particolare, l'articolo 40 ha semplificato i livelli di contrattazione collettiva, non si fa più riferimento ai *Contratti collettivi quadro*, che si continuano a stipulare per le questioni di rilevanti interesse comune a tutti i settori. E individua esplicitamente due livelli di contrattazione: i contratti collettivi nazionali di comparto; i contratti integrativi¹⁰⁴.

All'autonomia negoziale è affidato il compito di definire, in coerenza con il settore privato, la durata dei contratti collettivi, la struttura contrattuale, e i rapporti fra i diversi livelli.

Il comma tre, dello stesso articolo, precisa che la contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione, si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono e può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni.

I *Contratti di lavoro nazionali* sono sempre più generali e demandano ai *Contratti decentrati d'Ente* la definizione più puntuale di questi.

Anche perché i Contratti nazionali comprendono amministrazioni non omogenee tra di loro per funzioni, competenze, tipologie organizzative. Basti pensare al Comparto degli Enti territoriali che comprende sia le Regioni che hanno come funzione principale la "*programmazione, verifica, controllo*", i Comuni che forniscono soprattutto servizi all'utenza, le Province che hanno un forte collegamento con il territorio e competenze, aumentate negli ultimi anni, sul lavoro e i servizi all'impiego. Come differenti compiti istituzionali hanno le Comunità montane e le Camere di Commercio, pur nello stesso Comparto.

È il *contratto nazionale* che definisce i requisiti generali per raggiungere la posizione organizzativa, definendone il compenso da erogare in relazione alla specifica funzioni attribuite. Ma è il Contratto integrativo a declinare questi requisiti nello specifico, e a stabilirne la valutazione in termine economici e organizzativi in relazione alle disponibilità finanziarie dedicate a tale scopo.

¹⁰⁴ L'articolo 40, comma 3, precisa che la contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione, si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai Contratti nazionali di comparto, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono e può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. Qualora dunque la contrattazione integrativa violi i vincoli risultanti dai contratti nazionali o comporti oneri impreviste, le sue clausole sono nulle di diritto e non possono essere applicati.

Il ruolo della contrattazione decentrata e integrativa, nella politica retributiva e delle progressioni di carriera nei singoli Enti, è grande, anche se ancora ci sono diversi limiti. Uno di questi è la mancata possibilità di intervenire a normare istituti non previsti, o in contrasto con i Contratti nazionali e l'erogazione di risorse non previste e al di fuori dei bilanci regionali.

Dall'analisi dei contratti nazionali dopo l'accordo del 23 luglio 1993, sulla **contrattazione di secondo livello** nel pubblico e nel privato, sono facilmente distinguibili due opzioni diverse: da una parte una contrattazione concentrata sul salario e poco altro, dall'altra una contrattazione con più materie trainate dal salario variabili: *"Nei settori pubblici si è aperta una fase nuova, nonostante i vincoli alla contrattazione salariale in ambito decentrato (o forse proprio per questo), la situazione di cambiamento organizzativo in atto in molte amministrazioni, ha favorito un'attività negoziale a più largo raggio nella direzione di un sistema premiante con incentivi non solo finanziari per gli Enti che prima e meglio applicano i nuovi principi organizzativi e della gestione"*¹⁰⁵.

Il D.Lgs. n. 396/97 ha rafforzato il secondo livello di contrattazione, attribuendo ulteriori caratteristiche e spazi negoziali. L'articolo 45 ha modificato il D.Lgs. 29/93, trasformando la *contrattazione decentrata* in *contrattazione integrativa*¹⁰⁶. Per quanto riguarda le materie della *contrattazione decentrata* nel pubblico impiego le indagini su questo tema hanno evidenziato che: *"Il campo privilegiato e classico della contrattazione decentrata, anche prima della riforma del pubblico impiego (ai tempi cioè della Legge quadro del 1983), è stato quello della retribuzione ancorata ai cosiddetti premi di produttività, evolutasi recentemente in termini di premi di risultato, ancorati sia a gruppi, sia a singoli lavoratori ed in genere sistemi di retribuzione collegate alla performance degli operatori"*¹⁰⁷.

Le indagini sulle caratteristiche della contrattazione decentrata, nelle due tornate contrattuali relative al trienni 1985/1987 e 1988/1990 sono state poche.

105 "Relazioni sindacali e pubbliche amministrazioni nel cambiamento. Esperienze di contrattazione decentrata nei comparti del pubblico impiego. Stagione contrattuale 1994/1997", Iniziativa del "Dipartimento Settori Pubblici" della Cgil nazionale, Roma, 2 dicembre 1997, in cui è stato presentato il "Monitoraggio della contrattazione decentrata nei comparti del pubblico impiego". Relazione di Maria Francesca Comerci.

106 "La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi, la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione integrativa si svolge sulle materie e nei limiti posti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate". Articolo 45, D.Lgs. n. 396/97.

107 *La contrattazione decentrata nel pubblico impiego: prime analisi su un campione di enti*, Arannew-letter n. 4, luglio/agosto 1998.

Tra queste: Osservatorio Irsi, per il Formez (Russo, Milani, 1993). Le materie maggiormente contrattate dei contratti integrativi della tornata contrattuale 85/87: diritti sindacali, orario di lavoro (struttura generale, turni, part-time, straordinario, flessibilità), retribuzioni, e, in parte, le questioni inerenti l'organizzazione del lavoro. Poco sviluppate le tematiche relative al mercato interno del lavoro (ad esempio: inquadramenti), le modalità e le caratteristiche dei servizi, la formazione professionale e l'ambiente.

Per quanto riguarda la tornata contrattuale 88/90, restano le aree principali della contrattazione, con un peso maggiore dell'ambito negoziale dei diritti sindacali, delle retribuzioni, dell'organizzazione del lavoro.

Sull'orario del lavoro, gli accordi hanno privilegiato la gestione dello straordinario: *"I dati mostrano in primo luogo la diffusa prevalenza di amministrazioni ad orario di lavoro rigido, che riesce a recuperare forme di flessibilità solo attraverso un massiccio ricorso dello straordinario"*¹⁰⁸.

Questo fenomeno ha portato, in molte amministrazioni, alla concezione dello straordinario come emolumento aggiuntivo, con non pochi problemi nella sua gestione.

In entrambe le tornate contrattuali ed in tutti i comparti, per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, si privilegiano gli aspetti volti alla definizione di specifici interventi organizzativi volti ad "accompagnare" determinati cambiamenti, piuttosto che lo sviluppo di politiche innovative di ampio respiro.

Sulla retribuzione, il maggior peso è sui sistemi retributivi incentivanti la produttività.

Riassumendo, le conclusioni dell'Osservatorio Irsi sulla contrattazione decentrata, a livello trasversale:

- La contrattazione decentrata ha privilegiato gli istituti connessi alla retribuzione, e, per la maggior parte, in modo esclusivo non collegate ad altre tematiche;
- Le forme retributive privilegiano forme di indennità "rigide", anche perché non sono rilevanti gli incroci con l'organizzazione e orari.

L'Ufficio studi dell'Aran ha avviato un'indagine sulla contrattazione decentrata nel periodo 1994/97 su 458 accordi per 247 Enti.

Anche per la tornata contrattuale 1994/97 le materie maggiormente oggetto di contrattazione sono quelle connesse alla retribuzione nei diversi aspetti, compreso l'orario di lavoro, seguiti, a distanza, dalla formazione, delle relazioni e diritti sindacali e dell'igiene e sicurezza del lavoro.

La contrattazione della formazione e l'aggiornamento professionale hanno un ruolo a se stante.

Nel "Monitoraggio della contrattazione decentrata nei comparti del pubblico impiego" del Dipartimento settori pubblici e le categorie del pubblico impiego

¹⁰⁸ Zoppoli L., *La ricerca di un nuovo equilibrio tra contrattazione nazionale e contrattazione integrativa*, Arannewsletter 6/2000.

della Cgil¹⁰⁹, presentato in un convegno a dicembre del 1997, è stata, in particolare, analizzata la distribuzione numerica delle materie. La materia più trattata nei comparti degli Enti locali e Sanità (l'andamento della distribuzione delle materie è simile nei due comparti), nello Stato e nell'Università, è il “salario accessorio”. I vari istituti del salario accessorio, nel comparto Enti locali, si distribuiscono piuttosto omogeneamente tra il massimo del *fondo per la produttività collettiva* e il minimo del *fondo per la qualità della prestazione individuale* (il “fondino”).

Stessa situazione nella Sanità, anche se la produttività individuale è meno distaccata che negli Enti locali.

Una specificità della Sanità è il peso delle diverse *indennità* (di “qualificazione e valorizzazione professionale”, per “particolari posizioni di lavoro”, di “turno”). Anche nel comparto Parastato, dove la materia più trattata è la *mobilità*, le “indennità” hanno un peso notevole.

I vari istituti del “salario accessorio” sono divisi in due blocchi: il primo è costituito dallo *straordinario*, e dalle indennità di turno e “varie”. Il secondo blocco è formato da *costituzioni fondi*, *indennità particolari per posizione di lavoro*, *produttività collettiva*, *progetti nazionali*, *progetti locali*.

In tutti i contratti decentrati del comparto Stato, nella voce salario accessorio, è trattato l'istituto dei *progetti locali*. Seguono la *produttività collettiva* e i *progetti nazionali*, “*costituzione dei fondi*”, “*indennità di particolari posizioni di lavoro*”, “*indennità di turno*”, e “*indennità varie*”.

Per il comparto Scuola, con l'inserimento dei dati del Ministero della pubblica istruzione degli accordi del 1997, le diverse voci della “*retribuzione accessoria*” assumono consistenza notevole. La più ricorrente è il “*fondo per il miglioramento dell'offerta formativa*”, segue la “*produttività collettiva e su progetti per il miglioramento dei servizi*”, il “*fondo d'istituto*”, l’“*indennità di direzione ed amministrazione*”, i “*progetti d'interesse locale*”.

Nel gruppo di materie definite “*organizzazione del lavoro*”, la “*mobilità*” del personale è la più frequente nel comparto Parastato, ed il secondo posto, dopo il “salario accessorio”, nel comparto Stato.

Rilevanza numerica ha anche nel comparto Enti locali, così come l’“*orario di lavoro*”. Nel comparto Università ha una notevole rilevanza la regolamentazione del *part-time* e la regolamentazione dell'orario di lavoro e di servizio.

Nel comparto Scuola, su questo gruppo di materie, il maggior numero di accordi riguarda le “*utilizzazioni*” del personale docente, direttivo, Ata (Personale

109 Dossier: “Contrattazione decentrata nelle Pubbliche amministrazioni”. Situazione a fine ottobre 1997: 284 contratti decentrati analizzati dei comparti della Funzione pubblica. Per quanto riguarda i Comparti: 176 degli Enti locali (11 delle Regioni, 24 delle Province; 119 dei Comuni; 6 Camere di commercio; 2 Iacp; 14 “altri”); 82 della Sanità (54 Asl; 20 Aziende ospedaliere; 8 “altri”); 19 dei Ministeri (12 amministrazioni centrali; 6 amministrazioni periferiche); 7 del Parastato (3 amministrazioni centrali; 4 amministrazioni periferiche); 111 dell'Università (33 amministrazioni universitarie; 4 Osservatori astronomici; 1 Isef); 12 Enti di ricerca; 502 accordi provinciali della Scuola (integrati dai dati del Ministero della pubblica istruzione aggiornati ad ottobre 1997).

amministrativo, Tecnico, Ausiliario). Segue l'utilizzazione del personale Ata su flessibilità, orario, turni ed altro.

Nel comparto Università, sono interessanti, non per il numero ma per la novità degli istituti contrattuali, la *"sperimentazione del nuovo ordinamento"*, e la *"sperimentazione della procedura concorsuale del corso-concorso"* per il reclutamento del personale.

L'istituto contrattuale della *"formazione ed aggiornamento professionale"* ha rilevanza numerica nei comparti degli Enti locali, della Sanità e dello Stato.

Nel comparto Scuola sono al terzo posto il gruppo di accordi sull'aggiornamento, la formazione in servizio e la riconversione del professionale, e gli accordi specifici sulle modalità di partecipazione alle iniziative d'aggiornamento e formazione del personale direttivo ed Ata, sul *"Diritto allo studio"* e i criteri di fruizione dei permessi.

Gli accordi sulla *"sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro"* sono numericamente consistenti nei comparti Enti locali, Sanità, Università e Stato.

Per quanto riguarda le *"pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori"*, sono presenti, anche se in numero non rilevante, nei comparti Enti locali e Università.

Particolare importanza ha, su questi temi, il contratto nazionale del comparto Regioni ed autonomie locali. Le novità principali sono¹¹⁰:

- rafforzamento del sistema delle relazioni sindacali;
- contrattazione integrativa, anche con l'introduzione di un livello territoriale, con più ampi margini di incremento delle risorse finanziarie;
- nuovo modello di classificazione professionale;
- progressioni economiche orizzontali;
- progressioni verticali o selezioni interne;
- posizioni organizzative.

In una indagine più recente, rispetto a quelle citate, presentata in un Convegno dell'Aran sul Contratto collettivo nazionale del comparto Regioni e autonomie locali, del 26 settembre 2002, una relazione era dedicata allo "spazio" negoziale della contrattazione decentrata e integrativa del Comparto.

Le *materie* trattate dagli accordi sono:

- organizzazione del lavoro;
- inquadramenti e progressioni economiche e professionali;
- orario di lavoro;
- trattamento economico;
- mobilità;
- risorse finanziarie e utilizzazione dei fondi economici;
- pari opportunità;
- formazione;
- ambiente di lavoro, salute e sicurezza;

110 Di Cocco D., *Le esperienze applicative dei contratti del Comparto Regione e Autonomie Locali*.

- assistenza e servizi a favore dei lavoratori;
- permessi sindacali;
- prestazione indispensabili in caso di sciopero;
- rapporti di lavoro flessibile.

In un'indagine dell'Aran sul quadriennio 1998-2001, è misurata la frequenza delle materie "aggiuntive" regolate nei contratti integrativi. Queste le percentuali:

Sistemi di valutazione	75%
Posizioni organizzative	53%
Progressione verticale	47%
Orari di servizio	36%
Mobilità interna	30%
Profili professionali	25%
Posti per concorsi pubblici	20%
Organici	18%

L'ultimo monitoraggio condotto dall'Aran è relativo ai contratti decentrati integrativi pervenuti al 31/1/05, per l'anno 2004, del Comparto Regioni e Autonomie locali (Ccnl 2002-2005)¹¹¹.

L'Aran ha stipulato una convenzione con il Cnel per l'istituzione dell'Archivio per la contrattazione decentrata nel pubblico impiego, all'interno dell'Archivio del Cnel. Un'altra esperienza interessante, su questi temi, è l'*Osservatorio sulla contrattazione collettiva integrativa*¹¹² della Regione Emilia Romagna che ha l'obiettivo di creare una rete di relazione con gli Enti locali del suo territorio con lo scopo di arrivare a un'elaborazione coordinata degli indirizzi strategici per i rinnovi dei contratti collettivi integrativi di lavoro, e di far "colloquiare" il più possibile i dirigenti e i funzionari che si occupano, per i rispettivi Enti, di amministrazioni e sviluppo del personale.

L'Osservatorio è strutturato in tre ambiti di attività:

- rilevazione statistica annuale (sviluppa indagini sui temi del rapporto di lavoro e organizzazione negli Enti locali del territorio regionale);
- analisi in profondità di alcuni istituti, per seguirne l'evoluzione, e a tal fine si avvale di statistiche e di analisi di casi;
- raccolta delle migliori prassi, a scopo di comparazione, anche a livello internazionale e nel privato sul sito web.

¹¹¹ Convegno Aran su "Il nuovo contratto collettivo nazionale del Comparto Regioni e Autonomia locali: le novità e le prime esperienze applicative", Roma, 26 maggio 2004. Presentate delle Schede sulla "Contrattazione decentrata integrativa".

¹¹² Osservatorio sulle politiche del personale (www.regione.emilia-romagna.it/oppers), Responsabile Gaudenzio Garavini, Direttore generale organizzazione, Sistemi informativi e telematici della Regione Emilia Romagna.

Dalle indagine statistiche 2000-2001-2002¹¹³ sono emersi primi elementi sul processo negoziale: composizione della parte datoriale, ruolo del responsabile del personale. E sui risultati della contrattazione: risorse aggiuntive, criticità nella selettività per l'individuazione dei beneficiari.

Uno studio in corso è: "Forme di lavoro flessibile nuove professionalità ad alto profilo".

*9.5 Ruolo della
Contrattazione
collettiva
nazionale e
decentrata nei
diversi comparti
della Funzione
pubblica*

113 Quaderni dell'osservatorio: n. 1/2003, "Contrattazione collettiva integrativa e politica del personale negli anni 2000-2001"; n. 2/2004, "Contrattazione collettiva integrativa e politica del personale negli anni 2002", Indagine tra gli Enti territoriali dell'Emilia Romagna.

9.6 DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI: PRIME EVIDENZE DALLA LETTURA DEI DATI NAZIONALI

Abbiamo visto che l'“Aran” elabora i dati sulle retribuzioni contrattuali (e retribuzioni di fatto), del “Conto annuale”, ma diversamente dai dati sui dipendenti, non per sesso. Nonostante questa lacuna, è possibile dai dati disponibili, elaborare *analisi quantitative* che fanno emergere dove le sperequazioni si concentrano.

Nelle tabelle che elaborano i dati del Conto nazionale per il 2003, sono riportati i dati complessivi del comparti del pubblico impiego, sul personale. Per avere un quadro più completo, è necessario allargare l'analisi, per le stesse aree tematiche, per ogni comparto di contrattazione.

Il nuovo quadro del pubblico impiego e i *Comparti di contrattazione collettiva*, rappresentati dall'Aran sono:

- **Personale non dirigente:**
 - Ministeri;
 - Agenzie fiscali;
 - Enti pubblici non economici;
 - Attività Vigili del fuoco;
 - Autonomie territoriali: Regioni (a statuto ordinario); Province e Comuni;
- Servizio Sanitario;
 - Ricerca;
 - Istruzione pubblica:
 - Scuola;
 - Università.
- **Personale dirigente:**
 - Dirigente Area 1;
 - Dirigente Area 2;
 - Dirigente Area 3;
 - Dirigente Area 4;
 - Dirigente Area 5.

Gli Altri comparti pubblici:

- **Personale non dirigente** (normati con Atti del Dipartimento FP):
 - Forze dell'ordine;
 - Militari, Difesa.
- **Personale dirigente** (normati per legge):
 - Magistrati;
 - Università;
 - Forze dell'ordine;
 - Militari, Difesa.

Per un primo approccio all'*analisi quantitativa* dei dati, per vedere qual è la situazione delle donne nella pubblica amministrazione, è interessante la *comparazio-*

ne dei dati degli anni 2001/2002/2003 sul personale e le retribuzioni dei pubblici dipendenti (che si può consultare sul sito del Conto annuale).

È confermata, anche per il 2003, la *femminilizzazione* della pubblica amministrazione: le donne sono il 53% del personale a tempo indeterminato, ma scendono al 51,80% del personale a tempo pieno.

Il dato del personale in part-time, nel triennio, conferma la tendenza alla crescita. Così come la netta prevalenza delle donne che rappresenta circa 83% del personale in part-time, ed è particolarmente rilevante nella modalità con prestazione lavorativa superiore al 50% dell'orario di lavoro, dove le donne raggiungono il 87,80%, con la punta massima nel comparto Sanità: il 90,40.

Nel triennio 2001/2002/2003, la presenza delle donne è rimasta pressoché invariata, mentre è diminuito il numero complessivo del personale rispetto all'anno precedente: dello 0,62%, che diventa 0,9 se si considera solo il personale a tempo determinato. I tassi di *assunzione* e *cessazione*, del solo personale a tempo indeterminato, sono influenzati dalle politiche occupazionali restrittive degli ultimi anni e dall'età pensionabile. Significativo l'anno 2003 che a fronte di un più esteso blocco delle assunzioni, introdotto con la legge finanziaria, presenta il tasso di assunzione più basso degli ultimi anni: più 1,38%. Il personale con rapporto di lavoro flessibile non è considerato nei tassi di *turnover*. Considerando anche l'andamento di tale personale i tassi di assunzione e cessazione si mantengono sostanzialmente invariati.

Diminuisce soprattutto il personale del comparto Scuola per effetto del processo di razionalizzazione avviato nell'anno scolastico 2002-2003. Mentre la forte riduzione del personale nel Comparto delle aziende è dovuta anche all'uscita dal comparto della Cassa Depositi e Prestiti, nel 2002, e dell'Agea nel 2003.

Crescono in controtendenza rispetto agli altri comparti, le Forze Armate, per effetto della graduale sostituzione del servizio di leva con il personale volontario. Mentre "tiene" la presenza femminile per il saldo netto positivo tra *cessazioni*, 49,49%, e *assunzioni*, 52,50%.

Rispetto alla *presenza delle donne nei diversi comparti*, quasi la metà delle donne del personale a tempo indeterminato, nel 2003, sono nella Scuola: il 75,45%. Segue la sanità con il 60% di donne.

Nel triennio, aumentano le donne nella Magistratura che raggiungono il 36%, e nelle carriere Diplomatica e Prefettizia con il 33%.

La presenza delle donne rimane esigua nelle Forze Armate, seppure in crescita, 132 donne pari allo 0,10% alla fine del 2003, da ricordare che l'ingresso delle donne è di recente istituzione¹¹⁴.

114 La Legge 380/1999 contenente la "Delega al Governo per l'istituzione del servizio militare volontario femminile". Delega esercitata con D.Lgs. n. 24 del 31 gennaio 2000, integrazione delle donne nelle Forze armate e nella Guardia di finanza.

Sotto la definizione di lavoro flessibile, si possono distinguere due tipologie¹¹⁵. Il primo gruppo è costituito da personale con un rapporto di lavoro flessibile, e sono i *lavoratori a tempo determinato* e quelli con *contratti di formazione lavoro* (non sono incluse le supplenze brevi del personale della Scuola), il dato conferma la tendenza alla crescita che compensa in parte le variazioni in diminuzione del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Dal 2001 al 2002 l'incremento è del 2,8%, e dal 2002 al 2003 dell'11,9%. Le donne tra il personale a tempo determinato sono il 59,89%, e con contratto formazione lavoro il 59,60%.

Il secondo gruppo comprende i lavoratori che non hanno un rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, e sono il *personale con contratto di fornitura di lavoro temporaneo* (lavoro interinale) e i *lavoratori adibiti a lavori socialmente utili* (Lsu).

Per quanto riguarda il *Lavoro interinale* è un fenomeno di recente introduzione nella pubblica amministrazione ed è pertanto in crescita, pur mantenendosi rispetto alle altre forme di lavoro flessibile su valori modesti. Dal 2001 al 2002 l'incremento è stato del 55%, e dal 2002 al 2003 del 107%. Le donne sono il 75,81%.

I *Lavoratori socialmente utili* tendono a ridursi per effetto delle disposizioni che hanno sancito la progressiva chiusura dell'istituto ed il suo riassorbimento nell'ambito delle politiche attive del lavoro finalizzate alla stabilizzazione occupazionale.

Le singole convenzioni stipulate fra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le Regioni possono prevedere l'assunzione di questo personale da parte non solo delle pubbliche amministrazioni ma anche di soggetti privati (cooperative sociali). Dal 2001 al 2002, i Lsu sono diminuiti del 12%, e dal 2002 al 2003 del 15%. Le donne sono meno del 50%, unico caso tra le forme "flessibili" di lavoro: 47,08%.

I dati sui *Contratti di collaborazione coordinata e continuativa* sono riportati per "numero di contratti stipulati", e quindi non sono raffrontabili, né possono essere aggregati, con i dati relativi al personale con rapporto di lavoro flessibile rilevato in unità annue¹¹⁶. Il ricorso alle collaborazioni presenta una crescita da correlare anche alla necessità dell'apporto di specifiche professionalità non ancora presenti nella pubblica amministrazione. Non c'è quindi, nel Conto annuale, la divisione per sesso.

Per quanto riguarda il *telelavoro*, nel 2003 erano 522 i telelavoratori, concentrati nel comparto Università, con 261 lavoratori, la metà di tutti i telelavoratori del

115 Aran, *Il lavoro flessibile nella Pubblica Amministrazione e nelle Autonomie locali*.

116 Le "unità annue" si ottengono sommando, distinti per categoria e sesso, i mesi lavorati dal personale che presta attività lavorativa a termine (tempo determinato, contratti formazione lavoro, lavori interinali, lavori socialmente utili) e dividendo il totale per 12, i mesi lavorati da una singola unità di personale.

pubblico impiego, e le donne sono il 67,05%. E nel comparto Regioni e Autonomie locali con 234 lavoratori, di cui il 65,81% donne. Non significativa la presenza negli altri comparti.

Per quanto riguarda le *progressioni di carriera* del personale a tempo indeterminato, il Conto annuale, nel raffronto tra i dati 2001-2002-2003, distingue tra i *passaggi orizzontali*, passaggi di qualifica all'interno della categoria/area di appartenenza, che possono essere richiesti con procedura di valutazione; e i *passaggi verticali* da una categoria di personale a quella superiore, per i quali sono richieste, generalmente, procedura di tipo concorsuale.

I totali dei passaggi orizzontali, nel triennio, sono 848.190, 559.863 i passaggi verticali. Le variazioni dal 2001 al 2002 è meno 47%, dal 2002 al 2003 meno 21%.

Sul dato del triennio influiscono i passaggi verticali, dall'area C all'area D, che hanno interessato tutti gli infermieri, del comparto Sanità, avvenuti nel 2001 in applicazione del contratto nazionale di comparto del 20 settembre 2001. Negli anni successivi si nota una stabilizzazione dei passaggi orizzontali che riguardano circa il 7% del totale del personale.

Cresce l'*età anagrafica media* e l'*anzianità di servizio* del personale a tempo indeterminato, nel triennio, di sei mesi all'anno. In tutti i comparti della pubblica amministrazione si registra un invecchiamento progressivo conseguente alle minori assunzioni degli ultimi anni.

Significativo il dato relativo alla distribuzione del personale nelle fasce di età: nell'anno 2003 il personale da 19 a 24 anni di età passa dal 2% nel 2001, all'1% nel 2003, mentre quello collocato nella fascia di età da 60 a 64 anni, passa nello stesso periodo dal 3,2% al 3,4%.

L'*anzianità media di servizio* è minore per le donne, rispetto agli uomini: nel 2001, è di 15,9 anni per le donne e 16,1 per gli uomini (la media è di 16,1 anni); nel 2002, 16,6 anni per le donne, 16,8 per gli uomini (la media è di 16,7 anni); nel 2003, 17 anni per le donne, 17,3 per gli uomini (la media è di 17,2 anni).

Maggiore, invece, l'*età media delle donne*: nel 2001, è di 44,7 anni per le donne e 44 per gli uomini (la media è di 44,4 anni); nel 2002, 45,3 anni per le donne, 44,7 per gli uomini (la media è di 45 anni); nel 2003, 45,6 per le donne, 45,1 per gli uomini (la media è di 45,4 anni).

Per quanto riguarda la *distribuzione geografica* del personale al 31 dicembre 2003, al primo posto il Lazio con il 12,38, in cui si concentra il 48% del personale degli Enti di ricerca e quasi il 26% di quello ministeriale. Al secondo posto la Lombardia con il 12,14%, che ha il primato di personale dei comparti Sanità e Regioni ed autonomie locali. In Lombardia c'è il 12,9% del personale scolastico, stessa percentuale della Campania, che è al terzo posto con il 10,35%.

La percentuale maggiore di donne è in Lombardia con il 62,54%, segue il Piemonte con il 61,92% di donne (e il 6,68 del personale complessivo del pubblico impiego), e l'Emilia con il 61,07% (e il 6,51 del personale complessivo).

Il *costo del lavoro* (dati di cassa), cioè il totale generale delle spese per tutto il personale pubblica (Personale a tempo indeterminato, lavoro flessibile,

Co.Co.Co.), presenta nel triennio 2001-2003 un tasso di crescita intorno al 4% annuo dovuto principalmente a rinnovi contrattuali con la corresponsione di arretrati; progressioni di carriera; contratti integrativi con l'utilizzo anche dei risparmi di gestione per l'incentivazione della produttività; missioni internazionali di pace. L'andamento delle *retribuzioni medie* pro capite, che comprende tutte le voci retributive spettanti al personale dipendente (stipendio, anzianità, indennità fisse ed accessorie, tredicesima, contingenza, lavoro straordinario, produttività), inclusi gli effetti della contrattazione integrativa, presenta nel triennio un tasso di crescita del 4% annuo.

Nel 2003, la retribuzione media è cresciuta maggiormente nei comparti che hanno avuto il rinnovo del Contratto nazionale (Enti pubblici non economici, Scuola, Ministeri) e delle categorie che hanno beneficiato di risorse aggiuntive (diplomatici e prefetti, forze armate e corpi di polizia).

I DIFFERENZIALI DI GENERE NELLE PROFESSIONI AD ALTO REDDITO*

10.1 INTRODUZIONE

La femminilizzazione del mercato del lavoro è oggetto di numerose analisi in quanto l'immissione delle donne sembra, oggi, legittimata in tutti i settori del lavoro, quelli tradizionalmente femminili, ma anche quelli tradizionalmente maschili, in tutte le tipologie e modalità del lavoro retribuito - dal lavoro notturno al lavoro a rischio d'incolumità, dal lavoro di ricerca scientifica al lavoro di *call center*, dai ruoli manuali a quelli di comando, dalle mansioni esecutive a quelle di controllo e supervisione -. Tuttavia, come le stesse analisi fanno notare, quest'ampia disponibilità di accesso nasconde il presupposto della "neutralità" dei differenti lavori che le istituzioni liberiste e la domanda usano per "disincastare" il lavoro femminile dalle sue condizioni sociali. In verità, sono proprio queste condizioni a funzionare da regolatori dei rapporti economici e a spiegare in gran parte le due forme di discriminazione che convenzionalmente sono chiamate "allocativa" e "valutativa" (Cppo, 2001). La prima, che sta ad indicare la differente allocazione di donne e uomini nel mercato del lavoro, porta a segregare le donne nelle occupazioni meno redditizie - in alcuni settori tradizionali del terziario, come l'assistenza sociale, piuttosto che in quelli avanzati, come il servizio alle imprese. La seconda sta ad indicare che, nelle occupazioni dove donne e uomini svolgono gli stessi compiti - e le loro capacità lavorative sono quindi comparabili -, le donne sono valutate meno degli uomini e quindi sono meno retribuite.

In alcune analisi internazionali (Petersen, Snartland, Meyerson, 1998, Petersen, Morgan, 1995) si fa un'ulteriore distinzione tra queste forme discriminatorie, e si individuano tre tipi di discriminazione a seconda del coinvolgimento della donna come specifico individuo o come inserita in una categoria di occupazioni. Riguardano il livello individuale sia la differente allocazione delle donne in occupazioni e aziende che pagano salari più bassi o dove è più difficile l'accesso e le

* Di Mirella Giannini, Dipartimento di Sociologia, Università "Federico II" di Napoli.

carriere, sia la differente valutazione del lavoro per cui le donne ricevono salari più bassi degli uomini nell'ambito dello stesso lavoro o della stessa posizione lavorativa in una data azienda. Entrambe sono illegali in molti paesi occidentali. Mentre, quando le occupazioni tradizionalmente femminili sono retribuite meno di quelle tradizionalmente maschili sebbene richiedano le stesse professionalità e altre caratteristiche rilevanti per la determinazione dei salari, la discriminazione opera contro una categoria di occupazioni più che contro specifici individui. Questa modalità discriminatoria sembra rispondere ad una valutazione sociale ed è più difficile da contrastare con politiche di riequilibrio di genere.

In questo contributo si accoglie l'ipotesi che tutte le discriminazioni di genere hanno alla base un pregiudizio. Tuttavia, tale ipotesi risulta complicata quando si nota che la distribuzione delle donne nelle diverse posizioni lavorative e retributive è fortemente collegata alla loro condizione nella struttura sociale. Nelle posizioni professionali medio-basse, infatti, le discriminazioni allocative e valutative appaiono risentire di specificità sociali e culturali delle tradizionali relazioni di genere. Esse reclamano soprattutto politiche del lavoro con incentivi alla formazione e politiche sociali di sostegno al reddito, oltre che alla conciliazione dei compiti familiari e lavorativi. Per le posizioni professionali medio-alte, invece, si tratta di rimuovere gli ostacoli che impediscono alle donne soprattutto lo sviluppo di carriera e di reddito. Le discriminazioni che esistono soprattutto nella valutazione lavorativa derivano dal fatto che le professioni qualificate, specie se indipendenti, sono state tradizionalmente maschili e ancor oggi dominate dagli uomini. Rimangono, perciò, prive di tutele sociali relative al genere femminile. Appare difficile discutere le implicazioni di *policy* in questi casi, perché sembra riguardare specifiche modalità delle relazioni di genere sia a livello individuale, nei *comparable worth* lavori (Steinberg 1980), sia a livello di gruppo o categoria, nelle *queues* formate nel mercato del lavoro (Reskin, Ross 1991), in determinati settori o in determinate imprese dove anche se le donne occupano posizioni professionali medio-alte sono meno valorizzate degli uomini e percepiscono un reddito minore.

L'analisi qui condotta tende a suggerire la verifica di queste ipotesi nell'indagine qualitativa attraverso strumenti idonei a rilevare la correlazione tra condizioni sociali e posizioni lavorative e retributive delle donne. In particolare, gli strumenti d'indagine dovrebbero cercare di comprendere perché l'elevato status sociale e la rete di relazioni sociali favoriscono l'inclusione delle donne, specie quelle giovani e laureate, nelle posizioni professionali ad alto reddito, ma poi non agiscono da meccanismi di promozione nei livelli di reddito uguali a quelli degli uomini.

10.2 LE CONDIZIONI SOCIALI NELLE DIVERSE FORME DI DISCRIMINAZIONE DI GENERE

È convinzione abbastanza comune agli analisti sociali che il lavoro femminile costa di meno perché nella società esiste un pregiudizio di genere per il quale le donne hanno capacità adeguate ai compiti familiari, avendo l'esclusiva nell'attività di riproduzione. In realtà, il pregiudizio risolve la contraddizione che emergerebbe in una valutazione "neutra" del lavoro: quella contraddizione per cui, da un lato, quelle capacità relazionali e gestionali, tipiche del lavoro domestico e di cura, sono tanto connaturate alle donne da finire per essere alla base degli stereotipi sessuali (Moss Kanter, 1977; Beccalli, 1991, Giannini, 1995 e 2000); dall'altro, le stesse capacità, una volta adeguate alle caratteristiche di terziarizzazione dell'attuale sviluppo economico, potrebbero essere considerate come valore aggiunto per i lavori che le richiedono, se valutate in maniera neutra (Luciano, 1989; Poggio, 2000). Il loro riconoscimento, infatti, imporrebbe di retribuirle annullando, però, quella convenienza che ne ha favorito l'utilizzo a basso costo nel mercato del lavoro.

Il pregiudizio di genere è sullo sfondo di molti studi che hanno misurato i differenziali salariali tra donne e uomini in Italia (Altieri 1992, Cppo, 2001, Fisac Cgil 2002, Lucifora 2003). La conclusione che se ne trae è che il "radicamento" delle donne nel doppio ruolo familiare e lavorativo regola la loro "produttività" nel mercato del lavoro, misurata sulla più bassa quantità di ore lavorate rispetto agli uomini. Il pregiudizio di genere emerge dalla constatazione che per le donne il tempo per il lavoro svolto nell'ambito domestico riduce il tempo di lavoro per il mercato, che c'è un problema di conciliazione di questi tempi. Infatti, considerando il nesso tra mercato, famiglia e Stato, e leggendo i dati dell'Istat, dell'Eurisko, della Banca d'Italia, alcune analisi hanno messo bene in luce l'influenza dei carichi di lavoro familiari e della carenza di servizi alla famiglia sul mercato del lavoro femminile. Dal lato della famiglia, quindi, non vi è dubbio che sia maggiore la quantità di tempo dedicato dalle donne al lavoro domestico, con differenze tra chi ha figli e chi non ne ha, tra il Nord e il Sud e tra piccole e grandi città (Cappellari 2000, Naldini Saraceno 2002, Del Boca, Saraceno 2005). Dal lato del mercato del lavoro, come si è rilevato (elaborazioni Isfol su dati Inps di Rustichelli, 2003 e Istat 2005), il differenziale temporale tra donne e uomini è simile al Sud come al Centro-Nord e a prescindere dalla tipologia contrattuale.

In termini di rapporto tra questa condizione di doppio ruolo e l'occupazione femminile, le analisi, poi, considerano il genere come una connotazione trasversale alle diverse condizioni sociali, ma dai dati statistici si nota che il differenziale temporale tra donne e uomini aumenta al crescere dell'età, mentre all'aumentare dell'anzianità, della professionalità del ruolo occupato e del titolo di studio il divario diminuisce. Tra i dirigenti, specie di imprese private, la differenza di ore è minima, mentre per le professioni di alta specializzazione e per le professioni inter-

medie e tecniche le ore cominciano ad essere minori per le donne, simili a quelle della categoria impiegatizia e delle categorie occupazionali ai livelli medio-bassi (Istat, 2005).

Guardando ai dati sul lavoro a tempo parziale e alla sua caratterizzazione femminile nell'ottica che pone le scelte di questa forma di lavoro nella correlazione tra condizioni sociali e posizioni professionali e retributive nel mercato del lavoro, e si nota che le donne che lavorano a part-time nel Nord lavorano meno ore, e lo presentano collegato al ciclo di vita, mentre nel Sud lavorano più ore e sono coinvolte in tutte le fasce d'età. Alcune ricerche svolte nel Nord hanno dimostrato che il part-time è diffuso nelle posizioni operaie, impiegatizie e dei commessi, mentre molto esiguamente tra i quadri-tecnici o tra i dirigenti, questo anche perché le imprese che utilizzano il part-time sono in settori e hanno dimensioni che occupano esigue quote di posizioni direttive, tecniche e dirigenziali (Origo, Orlando 2004). Infine, si vede che specie il part-time cosiddetto "involontario" appare molto diffuso nelle famiglie a basso reddito, visto che l'incidenza dei costi di cura dei figli non è dissimile da quella di una "tassa" sui redditi familiari e principalmente sul reddito di lavoro delle donne (Lucifora 2004).

Annullando il differenziale temporale, che in un'analisi "neutra" serve a giustificare la minore retribuzione delle donne rispetto agli uomini, i dati rivelano la disparità di trattamento. I livelli retributivi maschili risultano generalmente superiori a quelli femminili indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro, dall'età, dalla professione svolta e dal settore d'impiego. In una recente ricerca molto complessa su occupazione e salari in Italia, condotta prevalentemente su Archivio Inps e Shiw della Banca d'Italia (Lucifora 2003), si è notato inoltre, che, a parità di condizioni, sulla probabilità di basso salario hanno effetto l'istruzione, la dimensione e la localizzazione dell'impresa e, quindi, sono a rischio i lavoratori manuali delle piccole imprese e localizzate nel Sud. Ma, per le donne, molto più che per gli uomini, sono le qualifiche occupazionali ad avere effetto sul rischio di basso salario. Visto che le donne in occupazioni a bassa qualifica sono più frequentemente associate a bassi salari, molte analisi concludono che "l'intrappolamento" nelle condizioni di povertà è più probabile per le donne (Cappellari 2003, vedi anche Bimbi 2000, Negri Saraceno, 2000, Amato, Gambardella 2001, Morlicchio, Pugliese 2004).

E per finire, un'indagine a campione nazionale sui redditi femminili e maschili (tabella 10.1) all'interno delle diverse categorie lavorative - dirigenti, quadri, impiegati e operai - (Eurispes-OD&M, 2004), nota che i differenziali salariali per profili retributivi e per sesso presentano una proporzione sostanzialmente omogenea a livello territoriale, che, in termini di *trend*, dal 2001 al 2003, si vanno riducendo le retribuzioni delle categorie dove le donne sono maggiormente presenti e tale riduzione è maggiore al Sud. Il differenziale salariale di genere è maggiore tra le categorie più alte ed è decrescente verso le categorie più basse.

Categoria	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	83.321	76.960	82.260
Quadri	42.678	40.429	42.246
Impiegati	24.620	21.181	23.329
Operai	18.948	17.479	18.688

Tabella 10.1
*Stipendi medi per
 categorie e sesso
 in Italia
 (riferimento
 retribuzioni
 lorde)*

Fonte: Eurispes - OD&M, 2004

Anche dalla lettura dei più recenti dati Istat si evince che in generale la retribuzione cresce al crescere dell'età, dell'anzianità di lavoro e del livello di istruzione, che si correla generalmente alle tipologie contrattuali, mentre le retribuzioni delle donne sono sistematicamente più basse di quelle degli uomini, anche se con una variabilità interna più contenuta. Due delle determinanti degli andamenti retributivi sono il genere e il settore d'impiego, generalmente interconnesse nelle aree territoriale, per cui è massimo il differenziale retributivo per le donne occupate nelle imprese industriali del Sud, e minimo nelle imprese del terziario nel Centro-Nord, settore, peraltro, in cui la variabilità dei livelli retributivi è molto alta. Le retribuzioni sono differenziate anche per dimensione e localizzazione dell'impresa, e da questi dati appare che la retribuzione più bassa è percepita dalle donne che lavorano nelle piccolissime aziende industriali del Sud. Per qualifica professionale, le differenze nelle retribuzioni annue sono consistenti, ma per le donne lo sono meno, e si evidenzia una minor quota di donne all'aumentare dei livelli retributivi. Questi dati e le analisi citate hanno trovato differenze salariali tra uomini e donne all'interno di una stessa occupazione in un complesso di aziende o in un settore, oppure all'interno di un lavoro più o meno dello stesso livello di qualifica professionale e con uomini e donne con lo stesso tipo di istruzione ed esperienza. Tuttavia, anche se non spiegano veramente la discriminazione retributiva nei confronti delle donne in uno specifico rapporto di lavoro o l'effetto del pregiudizio di un datore di lavoro al momento dell'assunzione o nel suo piano previsionale delle carriere del personale qualificato e direttivo, riflettono, comunque, il fatto che uomini e donne tendono a lavorare per differenti imprenditori e in differenti situazioni economiche, ma anche in differenti situazioni sociali e culturali. Emerge che per le posizioni medio-basse, la variabilità retributiva nei lavori interni ad uno stesso settore o sotto-settore è bassa e all'interno di una stessa occupazione i livelli salariali sono più o meno simili tra le imprese, e anche il differenziale salariale tra donne e uomini è relativamente basso, perché le donne possono usufruire dell'inclusione nelle tipologie contrattuali garantite dagli accordi sindacali e dalla contrattazione collettiva (Beccalli, 1991). Anche alcune analisi comparative tra Usa e paesi dell'Europa, che hanno utilizzato statistiche ufficiali, hanno trovato che sono relativamente minimi i differenziali salariali di genere entro date occupazioni e unità aziendali, perché può esservi l'influenza di una cultura legale che mette i datori di lavoro in guardia dai rischi di vertenze (Peter-

sen, Snartland, Meyerson, 1998, Petersen, Morgan, 1995). Per i livelli retributivi medio-bassi, quindi, la valutazione di lavori comparabili che si fa a livello individuale sembra non essere la fonte principale dei differenziali salariali di genere, e, per la ricerca e le politiche, sembra molto più importante indagare il processo di discriminazione allocativa e valutativa a livello di gruppi sociali e della riproduzione delle disuguaglianze sociali e culturali. Al contrario, come i dati statistici sopra richiamati mostrano, in generale la differenza tra le retribuzioni è alta nelle occupazioni manageriali, amministrative e professionali, per tipo, dimensioni o localizzazione delle unità organizzative, ed è molto alto il differenziale salariale di genere. Alcune ricerche, italiane e internazionali (Cppo, 2001) hanno dimostrato che sebbene ci siano grandi differenze nelle strutture industriali e nelle culture organizzative, la discriminazione di genere nelle posizioni medio-alte perdura. L'analisi dei processi di promozione, anche se recentemente più sviluppata, non ha ancora avuto un'estensione di campi empirici e ancora meno le analisi della discriminazione allocativa e valutativa all'interno delle unità aziendali con effetti sulla retribuzione differente. Queste due forme di discriminazione, sia a livello individuale che di categorie professionali, sono più difficili da trattare, ma, proprio perché possono essere fonti utili per spiegare una quota consistente dei differenziali salariali di genere, sono davvero importanti per la ricerca e le politiche. La ricerca dovrebbe focalizzarsi allora sull'allocazione delle risorse femminili nelle posizioni professionali ad alto reddito, sull'accesso a determinate occupazioni che essendo ad alta autonomia e responsabilità gestionale sono state tradizionalmente occupazioni maschili, e, che per questo, destinano alle donne carriere limitate e differenti livelli retributivi. L'analisi dell'accesso richiede di indirizzarsi, da un lato, alle condizioni offerte a chi riceve l'offerta d'impiego, dall'altro, alle relazioni soggettive che intercorrono tra chi offre lavoro e chi lo impiega. Queste relazioni, dove possono operare azioni inclusive determinate da isomorfismi culturali e sociali che passano attraverso canali istituzionali o informali (Granovetter 1974, 1982, 1985; Piselli, Moore Vianello, 2004), possono poi dare avvio a discriminazioni valutative di tipo individuale o di gruppo sociale e a pregiudizi di genere nell'applicazione di paradigmi organizzativi che non valorizzano le competenze delle donne (Gherardi, 1995, Luciano).

Un'indagine, che voglia focalizzarsi sulle strategie dell'offerta femminile per la costruzione di percorsi di lavoro e carriera nelle posizioni ad alto reddito, richiede di cominciare dalla loro origine nelle reti sociali contrassegnate da culture e status, che appare connesso alle posizioni lavorative, già al momento dell'investimento formativo e professionale (Giannini 1998, Malatesta 2003). Per queste donne, in particolare, oggi, per le giovani donne laureate, si tratta di entrare in percorsi e territori tradizionalmente dominati dagli uomini.

10.3 I PERCORSI DELLE LAUREATE TRA TRADIZIONE E INNOVAZIONE

Nel quadro europeo, sembra che in Italia l'indice di dissomiglianza, il cui valore rappresenta la proporzione di donne o di uomini che dovrebbe cambiare settore o occupazione perché vi sia un'uguale distribuzione di genere, abbia raggiunto il più basso valore alla fine degli anni Novanta. La spiegazione data è che la più bassa diffusione del part-time e i bassi tassi di natalità abbassano questo valore, ma soprattutto che questo tipo di indice sintetico non distingue in quali aree le donne sono più presenti o in quali gruppi occupazionali. Tale distinzione può invece dare un'idea della loro diversa allocazione e del loro diverso status sociale e, infatti, in modo meno neutro, permette di notare che le donne italiane più scolarizzate cominciano ad essere presenti nelle attività più qualificate dell'industria, nel livello intellettuale direttivo, nel livello medio-alto del lavoro professionale e tecnico (Reyneri, 2002). Questi dati hanno portato anche l'Istat a dichiarare che in Italia contano molto le avanguardie femminili molto istruite e con un forte orientamento al lavoro (Istat 2001).

In realtà, l'aumento della scolarizzazione femminile è una questione rilevante, e sembra che quanto più grande è l'investimento in formazione tanto più alta diventi la propensione a entrare nel mercato del lavoro, specie in posizioni qualificate. L'acquisizione di un titolo di studio, che ha cambiato i percorsi tradizionali delle donne, segnala i mutamenti nei rapporti di genere avvenuti nella famiglia e nella scuola, ovvero, nelle famiglie d'origine, dove si diffondono investimenti in tempo e in denaro sempre più paritari per i figli e per le figlie; ma anche nelle coppie, dove le donne contribuiscono sempre più a mantenere e, talvolta, ad elevare lo status sociale, oltre che il livello di reddito. Che si investa sempre più in alta formazione anche per le donne ormai non c'è dubbio: basta scorrere le statistiche del Miur-Urst (l'ufficio statistico del Miur), e dalla distribuzione per classi d'età e genere si evince che più della metà degli studenti si sono laureati a 27 anni circa, circa il 20% ha più di 30 anni e solo il 6% ha meno di 24 anni; all'interno di ciascuna classe d'età e soprattutto in quelle corrispondenti alle età più basse, la percentuale di laureate è sempre superiore al 50%, solo dopo i 28 anni la differenza tra i generi si annulla. Si è registrato, quindi, che in Italia le donne laureatesi nel 2001 sono numericamente superiori agli uomini, sono il 56,57%, oltre che più giovani, e il *trend* continua.

All'aumento di scolarizzazione delle donne, quindi, corrisponde l'aumento delle tipologie di donne che seguono percorsi simili a quelli maschili e tali percorsi portano ad una riformulazione dei ruoli domestici e delle relazioni tra donne e uomini. I dati Istat (2004) dimostrano che crescono le coppie in cui la donna ha un titolo di studio uguale o addirittura più elevato dell'uomo: dal 73,7% del 1993/94 al 75,9% del 2001/2002. E se nella rilevazione di dieci anni fa il titolo di studio superiore riguardava una quota di donne fino a 24 anni, il *trend* più recente mostra che questa situazione si estende coinvolgendo le coppie in cui le donne hanno fino

a 44 anni. E ancora, il fenomeno, prima concentrato nel Centro-Nord, si estende anche nel Sud per le coppie fino a 34 anni.

Certo, non tutte le donne beneficiano di tali mutamenti. Una ricerca, un po' di tempo fa, ha messo in luce come esistano due tipologie di donne, che potremmo chiamare le "tradizionali" e le "innovatrici". Le prime entrano nel mercato del lavoro e poi si ritirano per sposarsi e dedicarsi al lavoro familiare, le seconde proseguono la loro esperienza e si avvicinano a modelli di esperienza simili agli uomini (Bison, Pisati e Schizzerotto, 1996). Le prime appaiono come una categoria omogenea e sono influenzate esclusivamente dalla zona di residenza: sono prevalenti nel Sud, dove, nonostante la quota di diplomate e laureate sia aumentata, il loro livello di istruzione è basso. Questa tipologia tradizionale appare poi ulteriormente condizionata da una sorta di "effetto perverso" che le intrappola in percorsi sociali tradizionalmente femminili. Le seconde presentano caratteristiche molto differenziate e sono influenzate da molte variabili, soprattutto dal grado di scolarità, ma anche dallo stato civile e dalla bassa natalità: sono prevalenti nel Nord, dove il costante aumento dei tassi di attività è attribuibile sia a un aumento della quota di donne dotate di un buon livello di istruzione sia all'innalzamento dell'età al primo matrimonio.

Le donne, quindi, che sperimentano percorsi simili agli uomini hanno sicuramente un alto grado di scolarità, ma la condizione di laureata non è sufficiente a ridurre le differenze retributive di genere. Nella situazione italiana dei laureati, ma analogamente in molti altri paesi europei, le donne costituiscono frequentemente il gruppo svantaggiato rispetto ai colleghi maschi, trovano lavoro più tardi e sono rappresentate in quote minime ai livelli alti e nelle gerarchie aziendali e amministrative, percepiscono retribuzioni minori rispetto agli uomini e questo avviene, appunto, a parità di titolo di studio conseguito (Cammelli, 2005 b, Cammelli 2004, Cammelli, La Rosa, 2000).

Le analisi dei percorsi dei laureati, ora condotte da Almalaurea-Miur, con rilevazioni annuali prima condotte ogni tre anni dall'Istat, lo mostrano. Nell'ultima indagine sui laureati del 2004 si rileva che le differenze di genere risultano già significative ad un anno dalla laurea, lavorano 51 donne e 59 uomini su cento, quindi 8 punti in percentuale, che tendono tra l'altro ad accentuarsi negli ultimi anni, visto che per i laureati del 1999 il differenziale ad un anno dalla laurea era pari a 2,7 punti percentuali. Inoltre le differenze di genere si accentuano nel medio-lungo periodo. Infatti, analizzando la generazione del 1999, quella che mostra il differenziale minimo, si rileva che a tre anni dal titolo di studio la distanza tra uomo e donna è lievitata fino a 7,5 punti percentuali e a 5 anni di distanza rimane superiore a 7 punti percentuali. I vantaggi della componente maschile, invece, sono confermati nella quasi totalità dei percorsi di studio e per ogni generazione considerata, anzi a cinque anni dalla laurea gli uomini vantano un maggior tasso di occupazione. Recentemente i laureati entrano nelle posizioni occupazionali dipendenti in maggior misura rispetto alle rilevazioni precedenti, nel lavoro autonomo in misura invariata e tra i collaboratori atipici nella misura del 23%. Gli

uomini occupano posizioni di più alto livello rispetto alle donne, visto che sono più rappresentati tra i liberi professionisti, tra i lavoratori in proprio e tra i dirigenti direttivi. Le donne, corrispondentemente, sono più numerose tra i collaboratori, gli impiegati esecutivi, gli insegnanti e tra i senza contratto. Nel quinquennio, le differenze di genere si accentuano a favore dei maschi, soprattutto tra i dirigenti-direttivi e gli imprenditori. Solo la situazione degli insegnanti vede dilatarsi ulteriormente la sovrarappresentazione femminile. In particolare si nota che il tipo di laurea e il mercato locale sono fattori rilevanti sui differenziali di genere, e il 9% delle intervistate del Sud a cinque anni dalla laurea non cerca più lavoro. Il principale settore di impiego è il terziario, la percentuale di impiegate è al Nord 20 e al Sud 15 punti in più rispetto agli uomini, differenziale occupazionale che nel Sud si traduce in differenziali retributivi, visto che le donne guadagnano 765 euro contro 1.046 dei maschi.

Sotto l'aspetto retributivo, la situazione dei laureati nel complesso risente del fatto che, in un contesto europeo e internazionale che invece dà segni di vivacità, l'Italia è al 23° posto nella classifica per tasso di crescita delle retribuzioni orarie in termini reali. Tra il 2000 e il 2002, infatti, l'aumento è inconsistente, lo 0,1% rispetto al 2,5% della Francia e al 2,3% della Gran Bretagna. Il guadagno netto mensile dei laureati non raggiunge i 1.000 euro a 12 mesi dalla laurea, e anche se è lievemente migliorato rispetto alla rilevazione precedente del 2003 non recupera la forte contrazione rilevata nel 2002. A tre anni dalla laurea, il guadagno raggiunge i 1.142 euro, e la situazione appare lievemente migliorata rispetto al 2002 e al 2003, ma differente rispetto ai laureati del 1999 che vedono le proprie retribuzioni aumentare consistentemente del 10% circa fra i tre e i cinque anni dalla laurea (rispettivamente, 1.167 e 1.281 euro). Guadagni più elevati sono percepiti, a cinque anni dal conseguimento del titolo, dai laureati del gruppo di medicina e ingegneria, mentre all'estremo opposto si trovano soprattutto i laureati del gruppo linguistico letterario e soprattutto l'insegnamento, gruppi fortemente femminilizzati.

Ad un anno dalla laurea, gli uomini continuano a guadagnare più delle loro colleghe, un differenziale, nelle due ultime rilevazioni, attorno al 25%. Tali differenze si accentuano a tre anni dalla laurea (27%), mentre diminuiscono leggermente a 5 anni dalla laurea. Differenze di genere contraddistinguono ciascuno dei gruppi di corsi di laurea. L'analisi condotta con riferimento ai soli laureati che hanno iniziato l'attuale lavoro dopo la laurea e lavorano a tempo pieno mette in luce come gli uomini siano costantemente favoriti. A parità di condizioni, risultano avvantaggiati anche rispetto alla professione svolta: a identica posizione lavorativa, infatti, le donne guadagnano meno con percentuali che oscillano tra il 9% fra gli insegnanti e il 19% fra i liberi professionisti. L'unica eccezione è rappresentata dalle donne senza contratto che guadagnano più dei loro colleghi uomini, con euro 791 contro 735. Differenze di genere si riscontrano anche nell'ambito dell'insegnamento circoscritto alla scuola pubblica dove sembra che la maggiore presenza femminile sia nell'istruzione prescolastica e primaria. Gli stipendi netti del set-

tore privato sono generalmente superiori a quelli del pubblico impiego, ma il pubblico e il privato, mentre apprezzano in misura diversa il lavoro maschile che è meglio retribuito nel secondo, sembrano, invece, avere un atteggiamento sorprendentemente identico nei confronti del lavoro femminile. La discriminante riguarda i laureati occupati nel Sud, dove il settore privato sembra offrire guadagni meno consistenti. Per quanto riguarda le integrazioni alle retribuzioni mensili, gli uomini percepiscono mediamente più benefit delle donne, il 23% degli uomini e il 12% delle donne, ma questo avviene soprattutto nelle aziende operanti nel settore terziario e meglio ancora se del Nord.

Da questi dati appare chiaro che le donne laureate guadagnano meno degli uomini, perché sono occupate in settori femminilizzati, come l'insegnamento, e ancor più nelle posizioni professionali a livello di reddito medio-basso, o che sono minoranze nelle professioni che trovano più facilmente occupazione e che, essendo elitarie, come l'ingegneria, sono maggiormente retribuite. Inoltre, anche per le posizioni professionali nei settori economici, privati e pubblici, emerge un discrimine retributivo nella localizzazione territoriale. Al Sud i laureati sono pagati meno, e, quindi, le donne sono pagate meno anche nel settore terziario, dove sono più occupate, probabilmente perché nel Sud è meno diffuso il terziario privato che offre servizi più qualificati. Poiché la più forte riduzione del differenziale di genere tra i laureati è emersa nel Sud, si è sostenuto che le donne meridionali, nonostante le profonde differenze con le donne del Nord i cui valori occupazionali sono notevolmente superiori, ottengono con il conseguimento della laurea "un vero e proprio vantaggio competitivo" (Carbone, Venuleo, 2003). Le laureate del Sud, però, sono remunerate più dei maschi solo quando sono senza contratto, mentre in tutti i casi condividono con i colleghi maschi gli sbocchi occupazionali meno qualificati e meno remunerati, e in questi sono anche meno remunerate. Spesso, come i maschi, alimentano il flusso emigratorio verso il Nord, forse alla ricerca di un'attività lavorativa di qualità elevata o corrispondente al titolo di laurea.

I dati più recenti, quindi, confermano che le differenze Nord-Sud sono rimaste sostanzialmente invariate negli ultimi anni (Cammelli, 2005) e questo attualizza in un certo senso i risultati della ricerca che aveva individuato le tipologie tradizionali come prevalenti tra le donne del Sud, correggendo in parte l'influenza del basso grado di scolarità e enfatizzando le dinamiche dell'intrappolamento nei percorsi tradizionali. La "meridionalità" appare una connotazione che discrimina anche le donne laureate sotto l'aspetto occupazionale e retributivo.

10.4 INCLUSIONE DI GENERE E STATUS SOCIALE NELLE PROFESSIONI AD ALTO REDDITO

Da queste indagini, poi, emergono ulteriori elementi su cui riflettere, in particolare quando si cerca di seguire i percorsi partendo dalla scelta formativa e arrivando agli sbocchi occupazionali. Ipotizziamo che, quindi, tali percorsi suddividano le donne laureate in due tipologie: le prime si indirizzano nelle discipline tradizionalmente femminili, le seconde in quelle a tradizionale dominanza maschile. Analizzando il rapporto tra tipo di laurea e opportunità d'ingresso nel mercato del lavoro, si nota che le lauree più femminilizzate presentano maggiori difficoltà d'inserimento nell'occupazione, come la laurea in lettere e lingue, che si trova ai vertici di questa graduatoria negativa in tutti gli anni di rilevazione, e anche quella in psicologia, mentre la laurea di ingegneria, tradizionalmente mascolinizzata, si distingue per una notevole facilità di accesso al lavoro. Le donne, perciò, hanno maggior difficoltà d'inserimento, ma eccezionalmente si trovano costantemente più favorite degli uomini solo nel gruppo di ingegneria, dove peraltro sono numericamente in netta minoranza (Cammelli 2005).

Riformulando le tipologie femminili tradizionali e innovatrici sulla base delle scelte formative e occupazionali si possono individuare le prime per percorsi femminilizzati e le seconde per percorsi che le vedono new entry nei settori mascolinizzati e, in questo caso, con modelli più simili agli uomini anche in termini di carriera, appartenenti ad una generazione decisa non solo a superare le barriere all'accesso ma a rompere il *glass ceiling*. È questa una riformulazione certamente semplicistica che abbandona la complessità del reale, l'influenza dei valori socialmente condivisi e della modalità sociali dei rapporti di genere, ma permette di distinguere le laureate nelle discipline letterarie e psico-pedagogiche a tradizionale dominanza femminile dalle laureate in ingegneria, disciplina a tradizionale dominanza maschile (Giannini, 2004).

Per quanto riguarda la laurea in materie letterarie-psico-pedagogiche, emerge nettamente che le donne si distribuiscono in tutti i livelli impiegatizi e di insegnamento, ma sono i maschi a concentrarsi nelle fasce medio-alte. Dalla prima rilevazione Istat del 1995 all'ultima del 2001, poi, le donne riducono la loro presenza tra gli insegnanti e i liberi professionisti, diventano più numerose nelle categorie del lavoro autonomo, ma nelle posizioni dirigenziali sono sempre una minima quota. Anche dai dati Almalaurea più recenti si nota questo andamento, e, come si è visto, le donne sono meno remunerate degli uomini. Da queste indagini si rileva anche che i laureati in queste discipline hanno le minime quote di genitori laureati, l'11,8% con almeno un genitore laureato, e la più grande quota di genitori con titoli inferiori o nessun titolo, 45,4%. Lo status sociale d'origine di questa tipologia femminile è, decisamente, il più basso, considerando le quote presenti di estrazione dai ceti meno favoriti socialmente.

Al contrario, per il gruppo laureato in ingegneria, si nota che dalla rilevazione Istat del 1995 quella del 2001, gli uomini riducono la loro presenza come imprendito-

ri e liberi professionisti, si concentrano indiscutibilmente tra livelli tecnico-impiegati medio-alti e aumentano anche all'interno della quota di dirigenti. Le donne, invece - che solo da pochi anni, ma sempre di più, entrano in questo settore disciplinare - si concentrano sulla figura di imprenditrici-libere professioniste, mentre vanno riducendosi drasticamente di numero e in percentuale tra i quadri, i tecnici e gli impiegati di alto livello. Con un elemento di novità: se nella prima rilevazione non esistevano come dirigenti oggi, in questo ruolo, sono un piccolissimo esercito. Inoltre dai dati recenti Almalaurea si nota che gli ingegneri sono tra le professioni elitarie che contano i laureati con un'alta quota che ha almeno un genitore laureato, il 28,1%, e la minima in assoluta con genitori con titoli inferiori o nessun titolo, il 28,5%.

L'ingresso delle donne nella professione ingegneristica è un fatto recente e che ha posto agli studiosi questioni intorno alle ragioni della loro inclusione, piuttosto che della loro discriminazione, considerato peraltro che da alcuni dati Alma-laurea, come si è visto, sembrano non essere né molto discriminate né meno retribuite degli uomini. Analizzando i dati del Miur, ma anche altri fonti specifiche, che consentono approfondimenti, è possibile osservare due caratteristiche importanti di questo processo d'inclusione, la prima è che le donne sono presenti in segmenti in forte espansione e maggiormente toccati dalle innovazioni, sia nelle pratiche tecniche che nell'impegno etico (Giannini 1999); la seconda riguarda l'origine sociale delle donne ingegnere, le quali hanno origine nelle classi sociali medio-alte e in famiglie in cui uno o entrambi i genitori possiedono un titolo di studio elevato, generalmente la laurea, in misura maggiore rispetto agli uomini e alla media dei laureati.

Il Centro Studi del Consiglio Nazionale degli Ingegneri, utilizzando fonti Istat, riferisce come, in Italia, dal 1997 al 2003, non aumenti solo la quota di donne con titolo accademico in materie ingegneristiche (dal 7,7 al 13,0%), ma anche le occupate con tale titolo. Nel 2003, infatti, esse costituivano il 12,0% degli ingegneri occupati. Le diverse indagini sugli sbocchi occupazionali dei laureati dell'Istat ne confermano l'andamento. Nel 1986 le laureate in ingegneria erano poco più del 4,0% mentre nel 1998 costituivano il 14,3%. A tre anni dal conseguimento del titolo (tabella 10.2), inoltre, le laureate del 1998 erano occupate nell'88,5% dei casi e costituivano il 13,6% del totale degli ingegneri attivi.

Tabella 10.2
Laureate che
lavorano a tre
anni dal
conseguimento
del titolo per
specializzazioni
ingegneristiche
(percentuale sul
totale che
lavora)

	1989	1992	1995	1998	2001
Ingegneria	4,2	5,8	6,4	8,1	13,6
Meccanica	1,7	1,8	1,8	4,3	6,2
Elettronica	6,0	5,5	6,8	8,5	9,8
Civile	5,1	8,3	11,2	6,6	15,4
Altre	3,0	6,0	11,3	15,3	19,2

Fonte: Eurispes - OD&M, 2004

Tale tendenza trova un riscontro ulteriore nelle indagini di AlmaLaurea, che indicano che dal 1999 al 2004 le laureate in ingegneria passano dal 14,2 al 18,8% del totale dei laureati in questo campo. Ad un anno dalla conclusione del ciclo di studi, inoltre, sembra mantenersi stabile la loro occupabilità. Le neo-laureate del 2002 e del 2003 hanno trovato lavoro, dopo un anno, rispettivamente, per il 73,4 e il 72,9% dei casi. La tendenza alla femminilizzazione dei corsi di studi in ambito ingegneristico è confermata, infine, anche dal Miur. Secondo il Ministero le iscritte al gruppo di corsi di studio in ingegneria passa dal 15,9% dell'A.A. 1998-1999, al 17,6% del 2004-2005. Dal 1998 al 2003, inoltre, sono cresciute anche le abilitate alla libera professione, tanto da costituire, nell'ultimo anno di riferimento, il 18,2% degli abilitati.

Le specificità relative al genere riguardano piuttosto le scelte formative e l'impiego in alcuni settori o segmenti lavorativi ritenuti più consoni alle capacità femminili. La crescente femminilizzazione non riguarda in modo eguale tutti i segmenti professionali ed i percorsi di studio. Le donne, infatti, sembrano concentrarsi in quei settori in cui le capacità creative, gestionali, relazionali sono ritenute fondamentali. Si nota come il sottogruppo delle lauree in ingegneria dove la presenza femminile cresce di più sia costituito dalla categoria "civile" ed "altre lauree ingegneristiche". In particolare quest'ultima, nella più recente rilevazione Istat utile, è composta dalle laureate in ingegneria gestionale (30,8%), chimica (22,7%) e dell'ambiente e territorio (17,6%). Guardando, poi, alla composizione di genere per singolo settore di specializzazione, si nota come, nel 2001, le laureate occupate siano presenti in maggior misura proprio nei settori appena ricordati (ingegneria ambientale e territoriale, ingegneria chimica e ingegneria gestionale).

Un dato ulteriore, a conferma di quanto detto, è offerto dal numero di iscritti alle diverse lauree specialistiche in materie ingegneristiche registrato dal Miur per l'Anno accademico 2004-2005 (tabella 10.3).

Tabella 10.3
Iscritte ai gruppi
di corsi di laurea
specialistica
in materie
ingegneristiche
nell'A.A.
2004-2005

Gruppo di corsi di laurea specialistica	V. a.	% su totale	% iscritte
Aerospaziale e astronautica	86	2,2	13,2
Biomedica	369	9,6	46,3
Chimica	178	4,6	36,3
Civile	238	6,2	21,2
Dell'automazione	40	1,0	12,8
Delle telecomunicazioni	367	9,5	17,6
Elettrica	33	0,9	7,6
Elettronica	244	6,3	11,4
Energetica e nucleare	41	1,1	15,8
Gestionale	1.076	28,0	34,8
Informatica	350	9,1	11,7
Meccanica	172	4,5	7,2
Navale	6	0,2	10,0
Per l'ambiente e il territorio	508	13,2	39,2
Modellistica matematico-fisica per l'ingegneria	65	1,7	39,6
Scienza e ingegneria dei materiali	76	2,0	33,9
Totale	3.849	100,0	20,8

Fonte: Miur-Urst

In termini assoluti le iscrizioni femminili si sono concentrate nel settore gestionale (28,0%) ed ambiente e territorio (13,2%), mentre la quota di donne iscritte nei singoli corsi è più alta nel gruppo dell'ingegneria biomedica (46,3%) seguito da ingegneria dell'ambiente e del territorio (39,2%), chimica (36,3%) e gestionale (34,8%). Tali settori, a maggiore presenza femminile, tuttavia, non sembrano essere tra le maggiori specializzazioni richieste dal mercato. Dai dati Excelsior sulle assunzioni del 2003 e sulle previsioni del 2005, si evince che sono preferiti, per il 61,8% dei casi del 2003 (e le previsioni del 2005 lo riconfermano), i laureati in ingegneria elettronica, meccanica ed informatica, settori dove la presenza femminile è bassa, ma quelle che si iscrivono rimangono non occupate. I dati Istat, infatti, mostrano che nel 1998 le donne costituiscono solo il 12,0% dei laureati in questi settori e risultano non occupate, nel 2001, il 6,5% contro l'1,1% degli uomini, ma, da dati Miur si vede che le iscritte nell'A.A. 2004-2005 a corsi di laurea specialistica in questi segmenti sono il 20,8%.

Per ciò che concerne la posizione occupazionale, i dati dell'ultima rilevazione Istat, sugli sbocchi dei laureati a tre anni dal conseguimento del titolo (2001), mostrano chiaramente come, ad una pressoché eguale distribuzione percentuale di uomini e donne tra lavori di tipo dipendente ed indipendente, corrisponde una presenza minore delle donne nelle posizioni dirigenziali e di responsabilità. Il

18,5% dei lavoratori dipendenti maschi, ad esempio, è dirigente-quadro contro il 16,5% delle donne (Giannini, 2004). Guardando alle diverse specializzazioni ingegneristiche, però, questo divario sembra ridursi e talvolta si ribalta, e, sembra che in quei settori particolarmente femminilizzati la possibilità di ricoprire cariche di livello superiore sia maggiore rispetto ai segmenti più mascolinizzati (tabella 10.4). A questo si aggiunga, tuttavia, che le poche donne presenti in quei settori ingegneristici maschili, riescono, malgrado siano una minoranza, a rivestire ruoli professionali elevati. Le laureate in ingegneria meccanica, ad esempio, che costituiscono il 6,0% delle occupate stabilmente nel 2001, superano percentualmente gli uomini nelle posizioni dirigenziali e di quadro (21,3% donne, 27 in v.a.; 16,3% degli uomini, 301 in v.a.).

*10.4 Inclusion
di genere e
status sociale
nelle professioni
ad alto reddito*

	Ingegneria	Meccanica	Ambientale
Imprenditore/libero professionista	11,0	2,8	30,4
Consulente/collaboratore	19,3	4,4	33,0
Altro	6,8	0,0	0,0
Indipendente	13,3	3,3	31,8
Dirigente	10,3	6,1	31,6
Quadro/funziionario	12,9	8,8	25,9
Insegnante	17,9	26,7	0,0
Tecnico o impiegato alta-media qualifica	13,7	5,5	38,7
Impiegato esecutivo	14,2	3,8	0,0
Altro	18,3	0,0	0,0
Dipendente	13,6	6,4	31,9

Tabella 10.4
*Quota di laureate
nel gruppo
ingegneristico del
1998 occupati
nel 2001 per
posizione
professionale,
distinto in due
gruppi di laurea,
a minore
(meccanica,
6,0%) e
maggiore
(ambiente e
territorio, 31,8%)
incidenza
femminile*

Fonte: elaborazione dati Istat

Alla settorializzazione delle laureate in ingegneria si accompagna un'altra caratteristica. Le donne che scelgono di iscriversi ai corsi di laurea in ingegneria hanno un'origine sociale e un grado d'istruzione della famiglia d'origine che denota una dote di capitale sociale e culturale, maggiore non solo rispetto ai loro colleghi maschi, ma anche rispetto alla media complessiva dei laureati. Le donne nelle campo ingegneristico si collocano, quindi, nelle fasce alte della struttura sociale italiana. Nel 1995 le laureate in ingegneria (Istat, 1998) provengono da famiglia in cui entrambi i genitori posseggono una laurea per il 26,7% dei casi rispetto al 18,2% degli uomini ed al 18,0% del totale dei laureati nello stesso anno. In termini di classe sociale, queste donne provengono dalla "borghesia" (denominazione con cui l'Istat comprende imprenditori, liberi professionisti, dirigenti, docenti universitari, ricercatori) per il 22,4% dei casi contro il 15,2% degli uomini ed il 16,0% della media complessiva. Nel 2004, le donne laureate in

facoltà ingegneristiche provengono, ancora in maniera prevalente, dalle fasce alte della società italiana e con una migliore scolarizzazione, visto che il 13,3% delle laureate in ingegneria ha entrambi i genitori laureati (il 19% con almeno uno laureato), con uno scarto di circa tre punti percentuali rispetto alla media dei laureati, e per il 25,9% è d'origine "borghese", superando di circa due punti percentuali la media complessiva (tabella 10.5).

Tabella 10.5
*Laureati 2004
in ingegneria
e totale per
genere e origine
sociale (valori
percentuali)*

	Totale		Ingegneria	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Laureati	41,1	58,9	81,2	18,8
<i>Titolo di studio dei genitori</i>				
Entrambi con laurea	10,8	8,1	10,9	13,3
Uno solo con laurea	16,7	14,2	16,3	19,0
Scuola media superiore	40,6	40,8	42,3	41,2
Titoli inferiori o nessun titolo	29,7	34,4	29,1	25,4
Altro	2,2	2,5	1,4	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Classe sociale di appartenenza</i>				
Borghesia	24,8	21,6	23,6	25,9
Classe media impiegatizia	32,4	29,9	33,9	34,3
Piccola borghesia	19,2	22,3	19,0	19,7
Classe operaia	19,6	21,2	20,7	17,4
Altro	4,1	5,0	2,7	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: AlmaLaurea

L'approfondimento dei dati che riguardano le laureate in ingegneria ha cercato di convalidare l'ipotesi che una condizione sociale come lo status, a cui corrisponde una dote familiare di capitale culturale, e presumibilmente un modello più equilibrato di relazioni di genere, favorisce l'inclusione nelle professioni qualificate e ad alto reddito, già dalle scelte formative. Questo non significa che non si trovi resistenza nei gruppi professionali, come quello degli ingegneri, in cui l'immissione recente di donne crea confronto empirico con i tradizionali modelli maschili (Evetts, 1993, McNay, 2004) e rappresenta quella negoziazione dei ruoli sessuali, che si rileva nei processi di cambiamento dei modelli familiari e sociali. Fermandoci ai dati, quindi, si può osservare che le donne laureate, specie le nuove generazioni hanno una forte carica nel programmare percorsi qualificati, e quando, ancora come minoranze, entrano in campi dapprima preclusi, occupano soprattutto segmenti professionali dove le resistenze della tradizione maschi-

le appaiono più deboli, forse perché in tali segmenti le capacità femminili sono riconosciute e legittimate. Questa distribuzione per segmenti più femminilizzati evidenzia una discriminazione allocativa a livello di gruppo sociale di genere, piuttosto che una discriminazione valutativa a livello individuale.

*10.4 Inclusione
di genere e
status sociale
nelle professioni
ad alto reddito*

10.5 MODELLI MASCHILI E MODELLI FEMMINILI NELLE PROFESSIONI AD ALTO REDDITO

Le due tipologie di donne laureate, sia quelle che sono più vicine ai percorsi tradizionali femminili sia quelle che si costruiscono percorsi simili agli uomini - per dirla con Bison, Pisati e Schizzerotto (1996) - presentano un elemento in comune, che consiste nella distanza, anche se a diversi gradi, dalle posizioni professionali di maggiore responsabilità o dai posti di comando. Il perché queste posizioni restino appannaggio della maggioranza degli uomini può essere spiegato in base al contesto di lavoro, alle condizioni di rigidità o di innovazione dei ruoli, alle risorse disponibili nei network sociali, alle situazioni negoziali in presenza di interazione con gli uomini - elementi di cui tenerne conto, come d'altronde, Beccalli (1991), richiamando Luciano (1989), ha suggerito.

Ci sono ricerche che dimostrano come oggi l'accesso alle posizioni di comando riguarda gruppi femminili sempre più ampi, ma dimostrano anche che le donne, in particolare quelle laureate in discipline scientifiche, che vogliono fare carriera, si perdono per strada, coinvolte nel fenomeno della *leaky pipeline* (letteralmente condotta che perde, dice Palomba, 2000) o hanno difficoltà ad entrare nelle *old boys network* (Bianco, 1993, Palomba, 2000) e perciò sono bloccate dal *glass ceiling*, il tetto di cristallo che gli uomini erigono per non far posto alle donne nelle posizioni di potere (Battistoni, 2003). Una serie accurata di monitoraggi e ricerche sull'Enea, che hanno coperto un periodo dal 1992 al 2000, hanno messo in luce soprattutto il sottoinquadramento delle donne, generalmente di un livello, la sostanziale esclusione dai livelli dirigenziali, con sole due donne dirigenti sugli oltre 120 nominati in 15 anni, l'assenza totale dagli incarichi di responsabilità di primo e secondo livello, la visione stereotipata, la minore retribuzione e la progressione più lenta nella scala retributiva, la sottovalutazione delle competenze femminili, quindi le discriminazioni sia nelle valutazioni allocative che lavorative, a livello di gruppo di genere e a livello di singole. Risultati non dissimili emergono in ricerche condotte negli Enti pubblici di ricerca italiani, tra cui il Cnr, il Cnel o l'Istat, tali da sollecitare un vero e proprio Rapporto sulle "Figlie di Minerva" (Palomba, 2000).

Dal versante privato, alcune informazioni emergono da una recentissima una ricerca della Federmanager sulle donne manager delle piccole e medie aziende industriali, dove si contano da un minimo di 3 dirigenti ad un massimo di 15. In effetti, la Federazione dei Dirigenti delle aziende industriali italiane pubblica, dal 1999, un Rapporto sulla situazione retributiva dei dirigenti delle piccole e medie imprese, perché ritiene che le retribuzioni dibattute in Italia riguardino prevalentemente le grandi imprese nazionali e multinazionali. Il Rapporto 2005, il più recente, contiene gli andamenti retributivi delle aziende monitorate, un campione che ha un'anzianità media di 13 anni (l'83% opera in Italia da più di 20 anni e il 37%, cioè 657 delle società partecipanti, fa parte di un gruppo a capitale straniero), sono prevalentemente del Nord ma nel tempo sono aumentate sempre più quelle del Sud, sono rappresentative di numerosi settori, ma quelli prevalenti

sono il meccanico/siderurgico e il chimico/farmaceutico. I loro dirigenti hanno un'età media di 48,6 e subito si nota l'altissima percentuale di uomini che occupa posizioni di responsabilità, mentre il numero delle donne è il più basso d'Europa, anche se è in costante aumento l'incidenza percentuale delle donne dirigenti sul totale dell'organico, essendo passata dal 5,4% del 2003 all'attuale 6,1%. I Rapporti indagano sul profilo delle posizioni dirigenziali, sulle loro retribuzioni fisse lorde e su quelle variabili e sui benefit. Le retribuzioni più elevate sono nelle imprese più grandi, in quelle del settore "tessile/abbigliamento" e operanti in Emilia Romagna. Si nota che, rispetto al 2003, la retribuzione media annua lorda è aumentata del 3,4% ed è di euro 95.000; tuttavia, se si escludono le posizioni della Direzione Generale, la media totale scende da euro 90.617 a 84.642. L'importo medio della retribuzione variabile è risultato di euro 15.706 e quello degli aumenti retributivi extra contrattuali di euro 6.970.

Nel 2005 la Federmanager ha presentato un'indagine, condotta su 1200 dirigenti il cui tema è "Donne e manager: un binomio possibile" in cui sono emerse le opinioni del personale dirigente femminile. Si traccia un quadro delle difficoltà affrontate per fare carriera, non da ultimo il fatto di sacrificare famiglia e interessi personali per acquisire, prima, e per conservare, poi, il ruolo dirigenziale. Si dichiara che è difficile avere un giusto riconoscimento delle proprie competenze, considerando che non esiste un quadro formalizzato di valutazione delle prestazioni e degli obiettivi. Lo stipendio medio delle donne dirigenti si ferma a euro 83.340, ma se si escludono quelle della DG (pochissime), arriva a euro 76.290, quindi, notevolmente inferiore a quella dei colleghi uomini. Esiste un'eccezione, il settore Commerciale, dove per alcune posizioni di vertice le retribuzioni medie delle donne sono pari e in alcuni casi superiori a quelle degli uomini. Lo stato familiare e la presenza di figli sembra essere condizionato dalla carriera e nello stesso tempo influenza il livello retributivo. Si nota che il 43% delle donne manager non ha figli, a fronte del 13,9% degli uomini. Le donne *single* o divorziate guadagnano di più e raggiungono una retribuzione media di euro 92.000 l'anno, le coniugate arrivano ad un massimo di 81.000 euro l'anno. Il 75% delle intervistate ritiene che le oggettive difficoltà incontrate nel proprio percorso di carriera siano da imputare alla quasi impossibile conciliazione tra impegni professionali e lavoro di cura familiare, anche se il 70,2% delle dirigenti dispone di una colf part-time, mentre per la gestione dei figli minori le soluzioni risultano più articolate, in prevalenza l'ausilio dei familiari oltre che di una baby sitter part-time.

L'età media delle donne manager è 45 anni, mentre per gli uomini 50, e sono arrivate al top della carriera a 38 anni. In media sono più colte degli uomini: il 70% delle manager ha una laurea e almeno 20 anni di lavoro alle spalle, di cui 10 da dirigente, a fronte del 62% degli uomini laureati. Il numero più elevato di laureate è presente nel settore informatico; il più basso in quello amministrativo. Nella maggior parte dei casi il livello sociale della famiglia d'origine delle donne manager è molto elevato: il 50% del campione ha, infatti, dichiarato che il padre è o è stato dirigente o imprenditore, e nel 33% dei casi ha conseguito una laurea.

Anche per quanto riguarda il partner il profilo scolastico e lavorativo è di alto livello: il 60% è laureato e il 30% riveste a sua volta un ruolo manageriale. È, infine, da sottolineare che il 64% delle manager pensa che le opportunità di carriera per le donne siano scarse e si sentono comunque discriminate, perché ritengono necessario un impegno doppio per conseguire i medesimi risultati dei colleghi uomini e perché le aziende valutano con maggiore attenzione la “presenza” piuttosto che il risultato, cosicché gli uomini possono ovviamente attardarsi in ufficio al termine della giornata di lavoro e stringere relazioni fra loro, le donne no.

Dalle ricerche qui richiamate si nota che l'elevato livello di scolarizzazione nelle posizioni lavorative qualificate e ad alto reddito, è prevalentemente collegato ad un elevato status sociale, sia della famiglia d'origine che della coppia. Le donne che hanno investito nella carriera in occupazioni tradizionalmente maschili o che hanno raggiunto livelli manageriali, prima appannaggio esclusivo degli uomini, sono certamente ancora una minoranza ma delineano modelli lavorativi simili a quelli maschili. Rispetto a questi, la discriminazione retributiva appare certamente ancora fondata sul pregiudizio di genere, segnale della resistenza maschile all'occupazione dei propri territori (talvolta esternata persino in *mobbing* di genere), e anche, su una valutazione che non valorizza le capacità femminili per le posizioni di comando e di responsabilità decisionale. Lo dimostra la persistenza della segregazione verticale, la mancanza di incarichi negli organismi apicali e decisionali, indifferentemente negli Enti pubblici di ricerca scientifica (Palomba, 2000) e nelle aziende private (Federmanager, 2005), le differenti retribuzioni lorde, integrative e extracontrattuali. La ragione può trovarsi nel fatto che, da un lato, i meccanismi di inclusione delle donne nelle élite decisionali sono ancora differenti rispetto alle *old boys network*, come ha mostrato anche una ricerca storico-comparativa sulle reti per l'accesso alle risorse di potere (Moore, Vianello, 2004) e che, dall'altro, anche le donne che occupano posizioni professionali ad alto reddito continuano a chiedere all'economia e alla politica di considerare che la condizione inalienabile, quando scelta, come quella della maternità, richiede misure di conciliazione famiglia-lavoro.

La conclusione ruota intorno ad una problematica sovrana, se, cioè, si possa lasciare che l'economia di mercato e i paradigmi dei modelli lavorativi e retributivi “neutri” condizionino le modalità del lavoro femminile o si possa tendere a riorganizzare i modelli lavorativi e retributivi in modo da inglobare le scelte familiari, scelte che non riguardano solo le lavoratrici part-time o flessibili, ma anche quelle che sono in posizioni professionali ad alto reddito. E che probabilmente non riguardano solo le donne ma anche gli uomini. In quest'ottica va inserito il dubbio, suscitato da alcune analiste sociali, se sono le donne a contribuire ai differenziali di reddito perché tra le loro preferenze non ha un posto importante la compensazione monetaria o il denaro come strumento di autorealizzazione, ma la gratificazione morale o l'ancoraggio alle relazioni con gli altri e ai loro bisogni (Maniscalco, 2002); o se la casalinghità è un'aspirazione e l'esclusività nell'allevamento dei figli dipenda dall'affermazione di potere domestico o dalla non fidu-

cia nei confronti del partner non abituato a simili compiti o dall'amore (Bimbi, Prister, 1985; Bimbi, 1990). In altra sede si è sostenuto che questa questione sembra opporre tipologie di donne tradizionali e tipologie di donne innovatrici, modelli razionali maschili, assimilati talvolta dalle cosiddette donne in carriera e altamente scolarizzate, a modelli sentimentali femminili, diffusi anche se non esclusivamente tra le donne a bassa scolarità e a basso reddito. E si è sollecitato a vedere anche sotto questa luce le scelte femminili dei percorsi professionali, anche quelli bloccati nelle carriere e discriminati nelle retribuzioni, a mettere in rapporto tali scelte con condizioni sociali, con specifiche modalità delle relazioni di genere e con modelli culturali.

Dalle analisi sui differenziali retributivi emerge un'eterogeneità di percorsi professionali che reagiscono ai paradigmi dell'economia neoliberista e ai suoi modelli organizzativi, rifiutandoli o assimilandoli. Per questo, una politica per l'equità retributiva potrebbe tendere al riequilibrio di genere intervenendo sulle differenti condizioni sociali con il sostegno alla conciliazione famiglia-lavoro e incentivando paradigmi organizzativi e gestionali delle competenze, che riducano la discriminazione allocativa e valutativa delle donne nel mercato del lavoro. Probabilmente le culture che stentano ad abbandonare l'equazione tra razionalità maschile e innovazione sociale ed economica sono quelle che favoriscono il pregiudizio e la discriminazione nei confronti delle donne.

DISPARITÀ DI GENERE NEI REDDITI DA PENSIONE*

11.1 INTRODUZIONE

Le informazioni contenute in questo lavoro provengono dall'archivio amministrativo del Casellario centrale dei pensionati istituito presso l'Inps per legge¹¹⁷ che raccoglie ed aggiorna periodicamente i dati provenienti da circa 660 Enti pubblici e privati gestori ed erogatori di prestazioni pensionistiche obbligatorie di base ed integrative o complementari, nonché di assegni continuativi assistenziali. L'archivio contiene per ciascuna prestazione pensionistica erogata (circa 22,8 milioni di pensioni), oltre all'importo in pagamento e alla tipologia della pensione, anche una serie di informazioni sul beneficiario della prestazione (circa 16,4 milioni di soggetti).

La finalità dell'analisi condotta è quella di esaminare attraverso i redditi pensionistici di genere quanto si è verificato negli ultimi 20-30 anni nel mercato del lavoro e di misurare le disuguaglianze tra gli uomini e le donne riscontrate, senza tralasciare l'indagine dei dati regionali, condotte sempre nell'ottica di genere, che potrebbero evidenziare l'esistenza di particolari situazioni socio-economiche.

I dati presentati si riferiscono al 31 dicembre 2003 ed analizzano il reddito pensionistico lordo di vecchiaia e invalidità previdenziale¹¹⁸ di circa 9,8 milioni pensionati residenti in Italia¹¹⁹, i cui trattamenti pensionistici, sono più direttamente collegati alla storia lavorativa e contributiva ed ai livelli salariali raggiunti nei cinque o dieci anni precedenti il pensionamento.

* Di Antonietta Mundo, Attuario coordinatore centrale Inps - Coordinamento generale statistico attuariale, Roma.

117 Dpr 31 dicembre 1971, n. 1388, successivamente modificato dal Decreto legge 6 luglio 1978, n. 352 e dalla Legge 22 marzo 1995, n. 85.

118 Pensione di inabilità, assegno di invalidità, pensione di invalidità *ante* Legge n. 222/1984, di cui all'assicurazione generale obbligatoria IVS (invalidità, vecchiaia, superstiti).

119 Sono stati esclusi dal presente lavoro i circa 319.000 pensionati di vecchiaia e di invalidità residenti all'estero ed i quasi 1.000 pensionati non ripartibili per territorio.

Sono stati, pertanto, esclusi dall'analisi i redditi pensionistici per i quali il diritto o l'ammontare dell'importo dipendano da componenti diverse dalla condizione lavorativa o non risultino correlate al reddito da lavoro: i) i redditi pensionistici di natura assistenziale posti a carico della fiscalità generale (assegni e pensioni sociali, pensioni di invalidità civile e pensioni di guerra); ii) i redditi pensionistici di tipo indennitario (rendite vitalizie per infortuni sul lavoro o per malattie professionali), i cui importi, anche se correlati al livello salariale posseduto al momento dell'evento, si riferiscono anche al grado di invalidità professionale riconosciuto; iii) i redditi pensionistici derivanti da trattamenti ai superstiti, difficilmente riconducibili al salario del beneficiario, in quanto l'importo è correlato al reddito da lavoro, all'anzianità o all'importo della pensione della persona deceduta e tali prestazioni sono decurtate in base al livello di reddito personale posseduto dal pensionato superstite o alla presenza o meno di figli a carico.

Ovviamente, per i pensionati titolari di più di una pensione si è tenuto conto unicamente dei redditi pensionistici derivanti da pensioni di base o complementari di vecchiaia e di invalidità previdenziale, escludendo tutti gli importi delle altre pensioni (assistenziali, indennitarie e ai superstiti).

Nel presente lavoro è stato possibile esaminare l'andamento delle anzianità contributive di genere solo per le pensioni erogate dall'Inps, in quanto nell'archivio del casellario dei pensionati non è presente l'informazione sull'anzianità contributiva per gli altri Enti gestori di regimi pensionistici.

Infine, si è ritenuto utile accennare in appendice al metodo di calcolo della pensione al fine di poter valutare le relazioni esistenti tra salari e importi di pensione.

11.2 ANALISI PER GENERE DEL REDDITO PENSIONISTICO LORDO DI VECCHIAIA E INVALIDITÀ

L'analisi del reddito pensionistico, condotta sull'universo dei pensionati di vecchiaia e invalidità residenti in Italia, mostra per le donne una concentrazione nelle fasce di importo più basse, mentre gli uomini evidenziano una distribuzione più uniforme all'interno delle singole classi di importo.

La quota di pensionate con importi inferiori ai 500 euro mensili (comprensivi del rateo della tredicesima) è del 45%, contro un'analoga quota del 14% degli uomini (tabelle* 11.1-11.4). Un'ulteriore frazione, pari a circa il 33% delle donne, possiede redditi pensionistici compresi tra 500 e 1.000 euro, mentre per gli uomini tale percentuale si attesta a circa il 31%. Solo il restante 22% delle donne percepisce importi di pensione superiori ai 1.000 euro mensili, contro circa il 55% degli uomini (figura 11.1a, 11.1b, 11.1c e 11.1d).

L'esame del reddito pensionistico per area geografica conferma l'analisi condotta a livello nazionale e verifica la forte asimmetria della curva di distribuzione delle donne verso le classi di importo inferiori ai 1.000 euro mensili. Nel Mezzogiorno si nota, rispetto al Nord e al Centro (circa il 76%), una maggiore accentuazione del fenomeno di donne pensionate che percepiscono meno di 1.000 euro mensili (circa l'83%). Oltre la metà di queste pensionate si colloca addirittura al di sotto della soglia dei 500 euro mensili (circa il 42% al Nord, circa il 47% al Centro e circa il 49% nel Mezzogiorno). Il restante 24% circa del totale delle donne nel Nord e nel Centro e il 17% circa nel Mezzogiorno percepisce redditi pensionistici superiori ai 1.000 euro mensili.

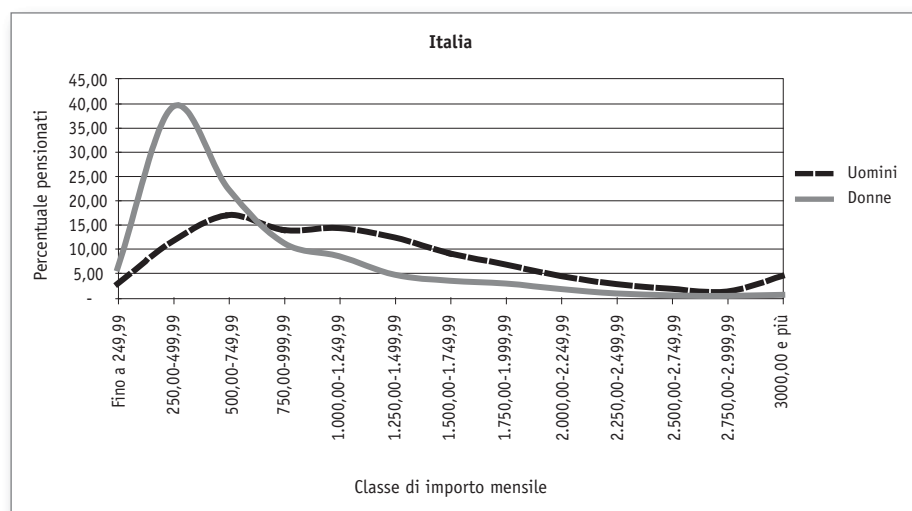


Figura 11.1a
Distribuzione percentuale dei pensionati di vecchiaia e invalidità per area geografica, classe di importo mensile e genere. Anno 2003 - Italia

* Le tabelle citate nel testo sono riportate in fondo al capitolo.

Figura 11.1b
Distribuzione
percentuale dei
pensionati di
vecchiaia e
invalidità per
area geografica,
classe di importo
mensile e genere.
Anno 2003 -
Nord

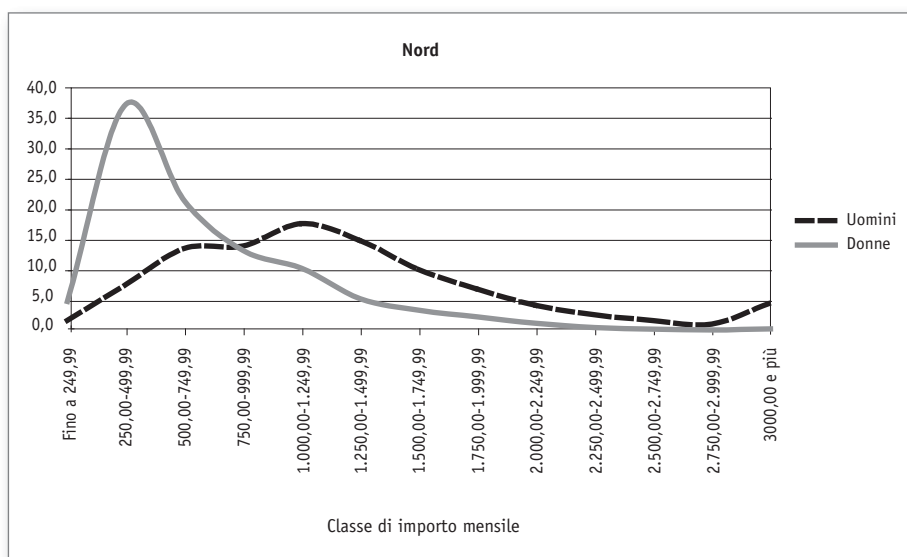


Figura 11.1c
Distribuzione
percentuale dei
pensionati di
vecchiaia e
invalidità per
area geografica,
classe di importo
mensile e genere.
Anno 2003 -
Centro

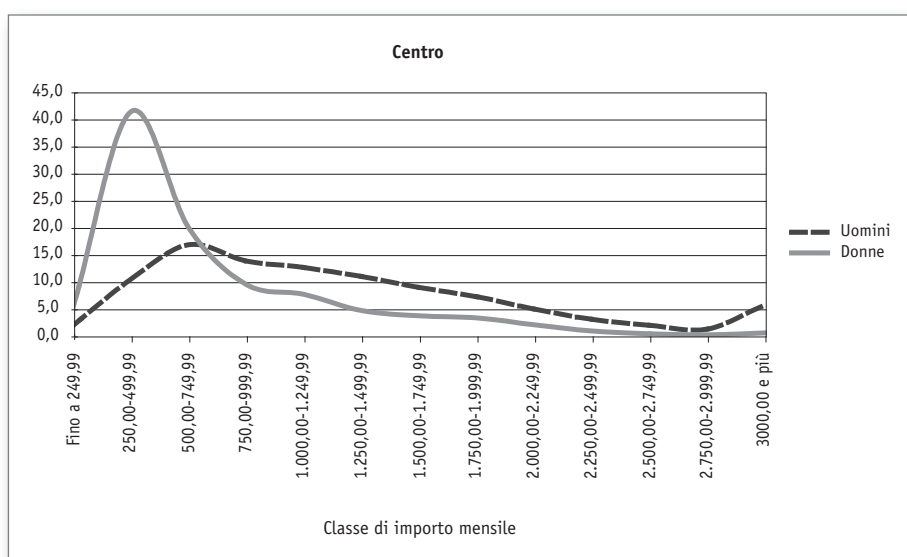
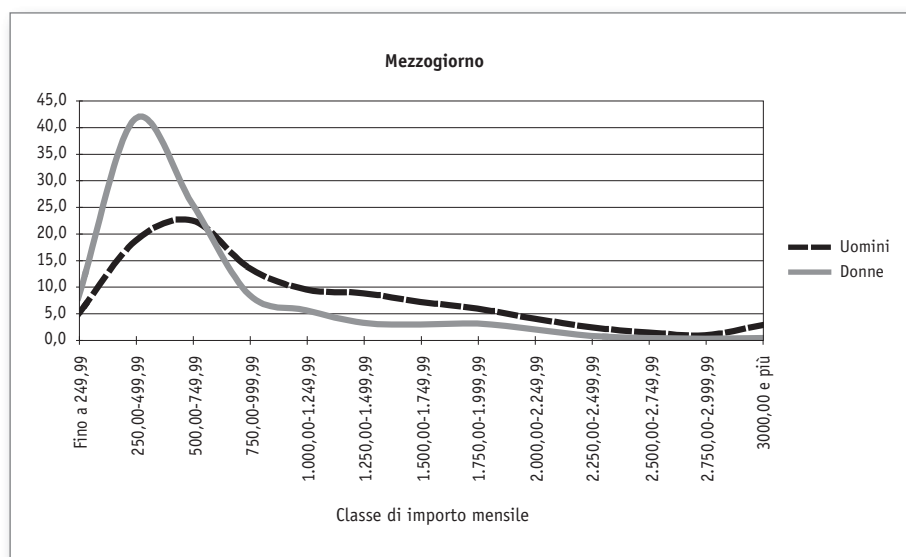


Figura 11.1d
Distribuzione percentuale dei pensionati di vecchiaia e invalidità per area geografica, classe di importo mensile e genere. Anno 2003 - Mezzogiorno



Nettamente più favorevole appare la distribuzione dei pensionati di genere maschile all'interno delle classi di importo: al di sotto dei 500 euro mensili nel Nord si colloca circa il 9% degli uomini, nel Centro circa il 12% e nel Mezzogiorno circa il 23%. Nelle classi tra i 500 ed i 1.000 euro mensili si osserva circa il 28%, il 31% ed il 36% degli uomini residenti rispettivamente nel Nord, nel Centro e nel Mezzogiorno, mentre una quota sensibilmente più elevata (circa il 63% nel Nord, circa il 57% nel Centro e circa il 41% nel Mezzogiorno) si distribuisce nelle classi di importo da 1.000 euro ed oltre.

Le curve di distribuzione per classi di importo di tutte le ripartizioni geografiche (figura 11.2a e 11.2b) mostrano per le donne pensionate una certa uniformità e una spiccata asimmetria a sinistra, mentre per gli uomini permane una certa differenziazione tra le aree dove si nota nel Nord un picco, pari a circa il 18%, nella classe di importo tra 1.000 e 1.250 euro mensili e nel Mezzogiorno la moda, pari a circa il 22%, si osserva nella classe di importo tra 500 e 750 euro.

In ambito regionale, per le classi di importo inferiori ai 500 euro, si nota soprattutto il divario tra Lombardia e Molise, che per gli uomini evidenziano valori rispettivamente pari a circa l'8% e al 34% e per le donne quote rispettivamente pari a circa il 40% e al 62%.

Figura 11.2a
Distribuzione
percentuale dei
pensionati di
vecchiaia e
invalidità per
area geografica,
classe di importo
mensile e genere.
Anno 2003 -
Donne

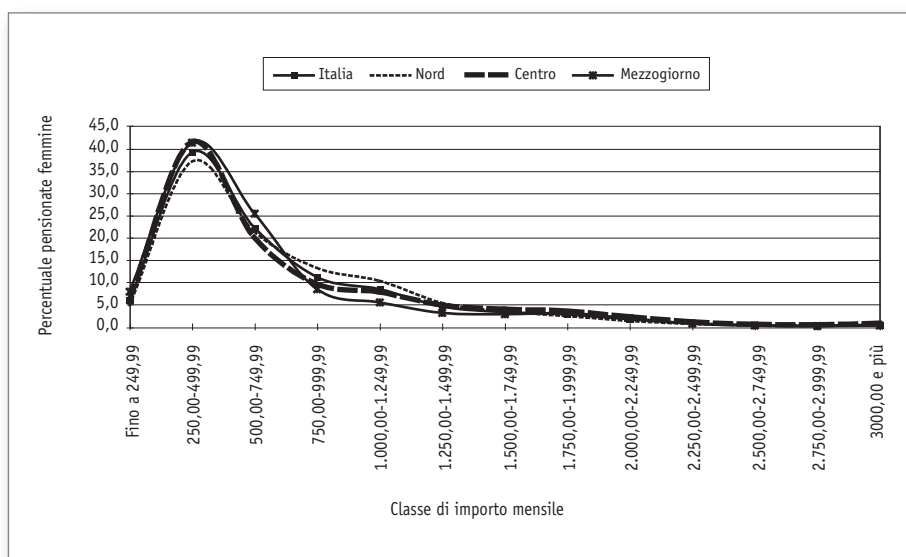
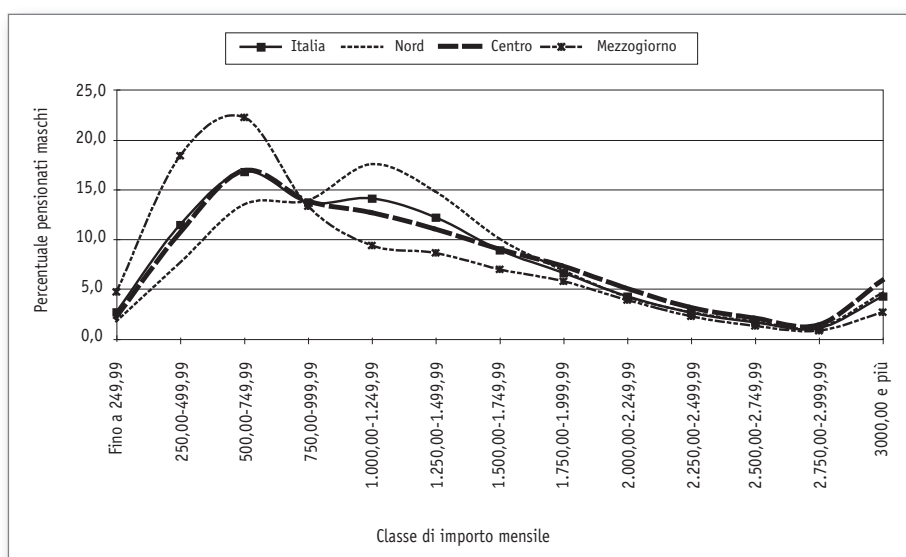


Figura 11.2b
Distribuzione
percentuale dei
pensionati di
vecchiaia e
invalidità per
area geografica,
classe di importo
mensile e genere.
Anno 2003 -
Uomini



11.3 INDICE DI ASIMMETRIA

Dalla comparazione tra importi medi e importi mediani (tabella 11.5) si nota che in tutte le regioni l'importo mediano, sia per gli uomini sia per le donne, è inferiore all'importo medio (differenza positiva). Tale situazione indica per tutte le regioni la presenza di un elevato numero di pensionati con pensioni di importo basso, che nella distribuzione di frequenza determina un'asimmetria dovuta all'addensamento dei redditi pensionistici di vecchiaia e invalidità verso i valori più bassi (asimmetria positiva).

Per effettuare un confronto a livello regionale del reddito pensionistico si è fatto riferimento all'indice di asimmetria che è definito, in termini percentuali, da tre volte la differenza tra l'importo medio e l'importo mediano rapportata allo scarto quadratico medio.

Dall'analisi delle figura 11.3a e 11.3b si nota che i valori relativi più elevati dell'indice di asimmetria (addensamento della distribuzione dei redditi pensionistici verso i valori più bassi) si osservano per le donne in tutte le regioni, in quanto il reddito mediano risulta poco elevato. Il valore più basso dell'indice si rileva in Puglia (88,73), seguita dalla Calabria (90,30) e il più alto in Abruzzo (143,92). Per gli uomini residenti nelle regioni settentrionali l'indice di asimmetria presenta valori sensibilmente più bassi variabili tra 40,71 della Liguria e 58,36 della Lombardia, mentre il valore più elevato si ha nel Molise (109,78).

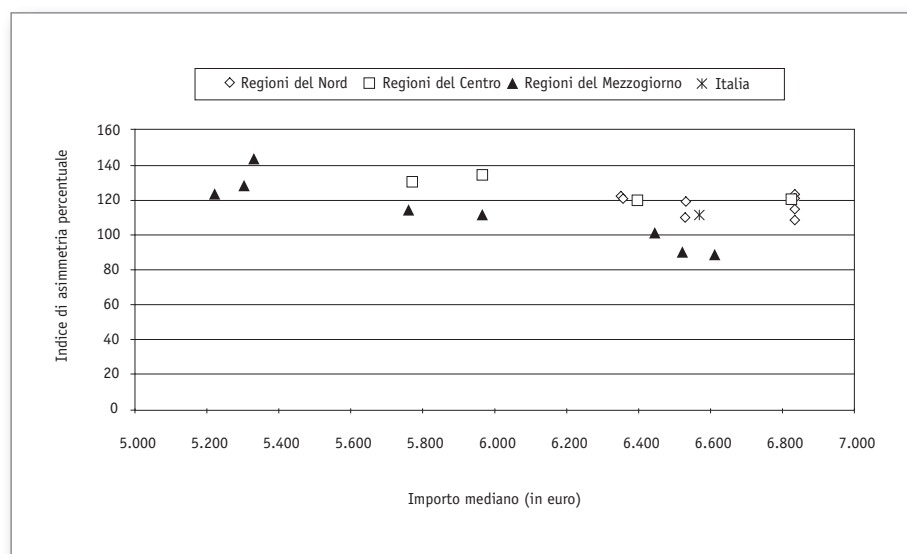
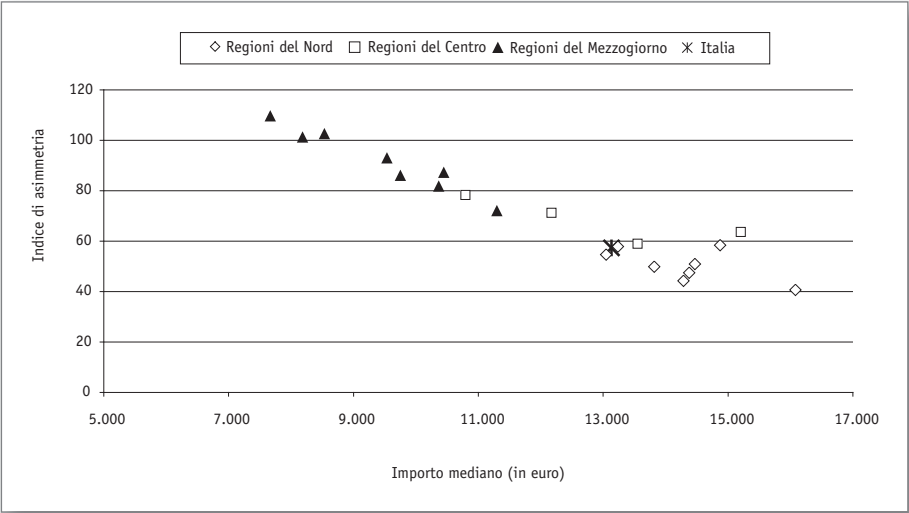


Figura 11.3a
Regioni secondo
l'importo
mediano e
l'indice di
asimmetria per
genere. Anno
2003, valori
percentuali -
Donne

Figura 11.3b
*Regioni secondo
 l'importo
 mediano e
 l'indice di
 asimmetria per
 genere. Anno
 2003, valori
 percentuali -
 Uomini*



11.4 ANALISI PER GENERE DELLE ANZIANITÀ CONTRIBUTIVE DELLE PENSIONI DIRETTE DI VECCHIAIA E INVALIDITÀ DELL'INPS

La distribuzione per classi di anzianità contributiva nel territorio nazionale delle pensioni dirette Inps di vecchiaia e invalidità (circa 8.439.000 pensioni), evidenzia che il 52% delle pensioni erogate a donne è liquidato sulla base delle prime due classi di anzianità fino a 20 anni ("fino a 15 anni" il 25% delle pensioni femminili e "da 15 a 20 anni" il 27%), tale percentuale scende poi in modo graduale fino a raggiungere il 9,9% delle pensioni femminili con anzianità comprese tra 35 anni e meno di 40 anni e quindi diminuisce sensibilmente fino all'1,2% per le donne con anzianità contributive di 40 anni e oltre. Le pensioni degli uomini presentano, invece, nel territorio nazionale un andamento contrario: ad eccezione della prima classe di anzianità "fino a 15 anni", in cui le pensioni maschili si avvicinano al 12%. Nelle classi successive, tra 15 e 30 anni, le frequenze relative si attestano sotto il 10%, per poi aumentare velocemente fino al 41,9% nella classe "da 30 a 35 anni" e superare addirittura il picco del 48% per le anzianità superiori ai 35 anni (rispettivamente il 41,1% nella classe "da 35 a meno di 40 anni" e il 7,3% nell'ultima classe di "40 anni"). L'andamento tra i due generi rilevato in ambito nazionale si ripete in modo molto simile al Nord e al Centro. Il Mezzogiorno presenta, invece, andamenti con frequenze meno difforni in particolare per gli uomini; questi ultimi, infatti, presentano un andamento bimodale nelle due classi di anzianità "fino a 15 anni", pari al 21,2%, e "da 35 anni a meno di 40 anni", pari a 22,5% (tabelle 11.6-11.9 e figure 11.4a 11.4b, 11.4c e 11.4d).

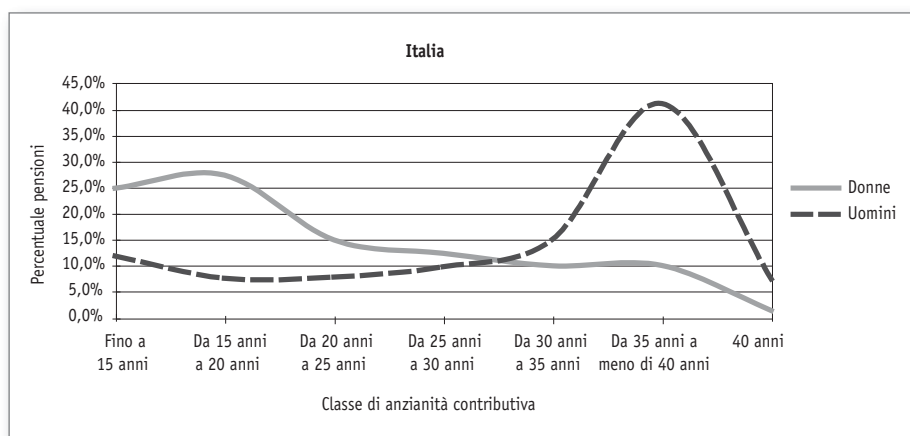


Figura 11.4a
Pensioni Inps dirette, liquidate con il metodo "retributivo", per area geografica, classe di anzianità contributiva e genere (dati percentuali). Anno 2003 - Italia

Figura 11.4b
 Pensioni Inps
 dirette, liquidate
 con il metodo
 "retributivo", per
 area geografica,
 classe di
 anzianità
 contributiva e
 genere (dati
 percentuali).
 Anno 2003 -
 Nord

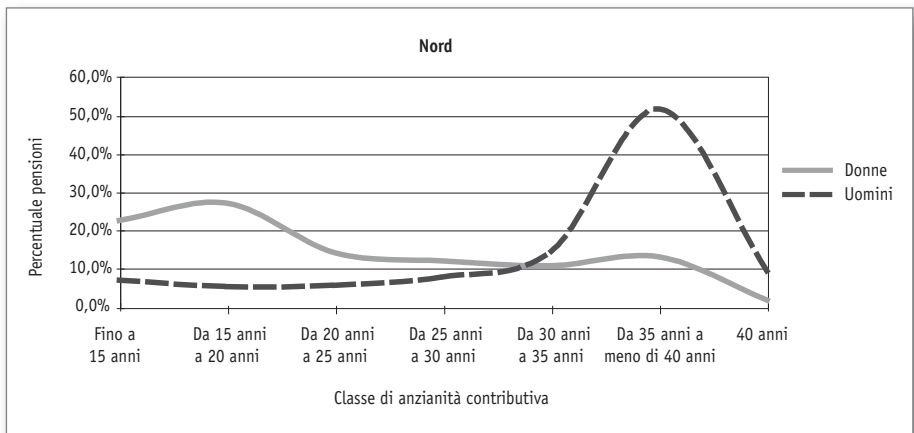


Figura 11.4c
 Pensioni Inps
 dirette, liquidate
 con il metodo
 "retributivo", per
 area geografica,
 classe di
 anzianità
 contributiva e
 genere (dati
 percentuali).
 Anno 2003 -
 Centro

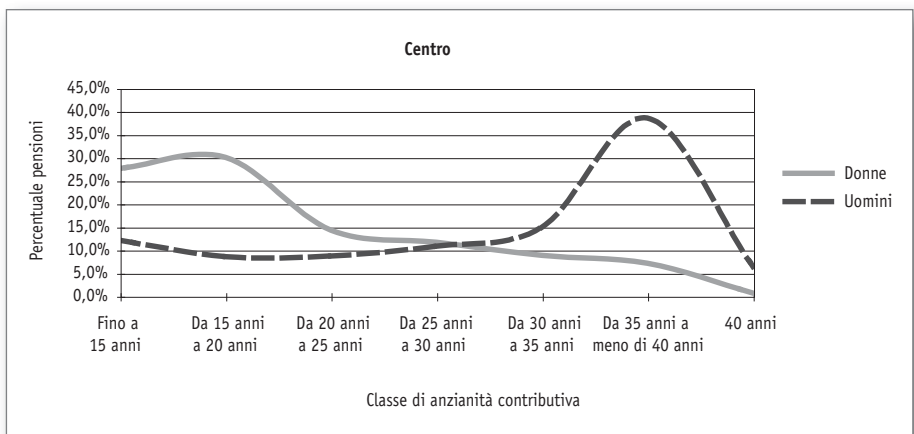
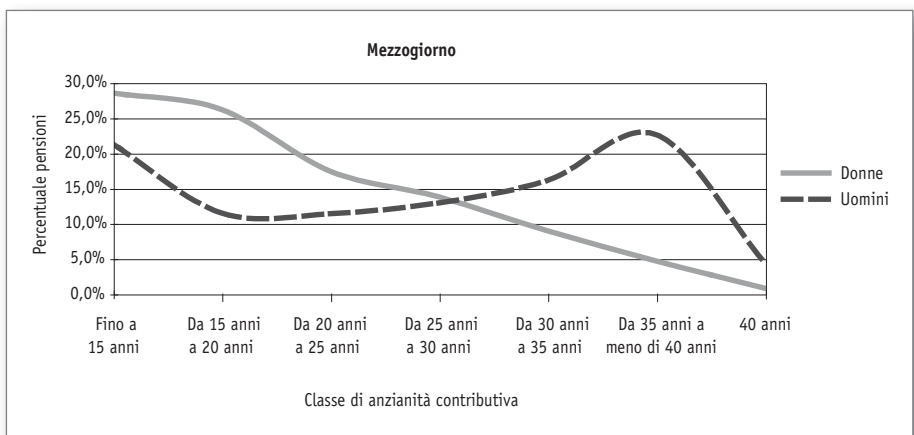


Figura 11.4d
 Pensioni Inps
 dirette, liquidate
 con il metodo
 "retributivo", per
 area geografica,
 classe di
 anzianità
 contributiva e
 genere (dati
 percentuali).
 Anno 2003 -
 Mezzogiorno



11.5 MISURE DELLA DISUGUAGLIANZA DEL REDDITO PENSIONISTICO LORDO DI VECCHIAIA E INVALIDITÀ

La popolazione dei pensionati di vecchiaia e invalidità, residente in Italia, è stata suddivisa in decili¹²⁰ sia per il totale uomini e donne sia in modo distinto per i due generi, al fine di analizzare le disuguaglianze esistenti nella distribuzione dei redditi pensionistici annui (tabelle 11.10-11.12).

Un primo dato interessante riguarda l'analisi della mediana (D50), che può essere utilizzato come un indicatore della prosperità in quanto, dopo aver ordinato la popolazione in esame in ordine crescente di reddito, mostra il livello reddituale raggiunto dall'individuo che occupa il posto centrale e che bipartisce la distribuzione. La mediana nazionale, considerando entrambi i generi, risulta di 10.028 euro annui, quella delle donne è pari a 6.570 euro e quella degli uomini è di 13.145 euro, più del doppio di quella femminile.

Dall'analisi territoriale della mediana delle pensionate donne (tabella 11.11) si osserva che il 50% delle pensionate non raggiunge, per quasi tutte le regioni, i 525,89 euro mensili (importo mensile erogato nel 2003 per le cosiddette pensioni al milione¹²¹, pari a 6.836,57 euro annui); fanno eccezione il Piemonte, la Lombardia, il Friuli Venezia Giulia e l'Emilia Romagna, le cui pensionate con importo mediano riescono a percepire tale reddito pensionistico.

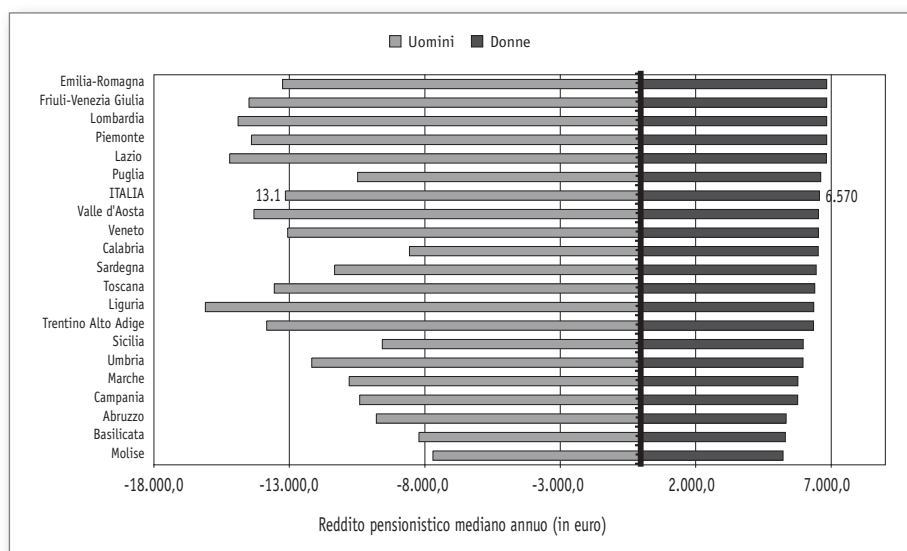
La situazione maschile è sicuramente più favorevole, se confrontata con quella femminile, infatti, i valori mediani annui oscillano tra i 16.102 euro della Liguria e i 15.208 euro del Lazio, quelli più elevati, e i 7.702 euro del Molise e 8.219 della Basilicata, i più bassi (figura 11.5).

Per agevolare il confronto dei decili fra i due generi si è provveduto poi a calcolare i numeri indice ponendo uguale a 100 il valore della mediana nazionale complessiva, pari a 10.027,81 euro (tabelle 11.13-11.15).

120 Il decile è il valore medio che supera i valori osservati in una frazione pari a $r/10$ dei casi ed è superato dalla frazione complementare dei casi ($10-r/10$). I decili si determinano mediante la suddivisione in 10 parti di una distribuzione, preventivamente ordinata in ordine crescente, ciascuna delle quali è pari alla decima parte della numerosità della distribuzione. La modalità che fa da cardine tra due distribuzioni parziali successive è definita decile. I decili sono nove valori: il primo decile è il valore preceduto dal 10% dei casi, in corrispondenza del quale la distribuzione viene suddivisa; il nono decile è il valore preceduto dal 90% dei casi. Il quinto decile, sotto il quale ricade il 50% dei valori osservati, bipartisce la distribuzione e coincide con la mediana.

121 Legge numero 448/2001 (legge finanziaria 2002, articolo 38, commi da 1 a 6) che prevede, a decorrere dal primo gennaio 2002, un incremento della misura delle maggiorazioni sociali a favore di soggetti disagiati, con età pari o superiore a 70 anni (l'età è ridotta di un anno ogni cinque anni di contribuzione, fino ad un massimo di cinque anni - da 70 a 65) e fino a garantire un reddito proprio pari a 516,46 euro (un milione di lire) al mese per tredici mensilità (euro 525,89 per il 2003). Beneficiano della misura coloro che hanno titolo alla maggiorazione sociale o agli aumenti previsti per la pensione/assegno sociale e che risultino titolari di pensioni al minimo, di pensione/assegno sociale, nonché, se con età pari o superiore a 60 anni, siano titolari di pensione di inabilità (ex Legge 222/1984), di pensione di invalidità civile totale, di pensione ai sordomuti civili o ai ciechi civili assoluti. La concessione dell'incremento della maggiorazione sociale è subordinato all'accertamento dei limiti di reddito previsti per il pensionato, cumulati con quelli del coniuge.

Figura 11.5
*Reddito pensionistico
 mediano annuo
 lordo dei
 pensionati di
 vecchiaia e
 invalidità per
 regione e genere*
 - Anno 2003



Il rapporto tra i decili estremi (rapporto tra nono decile e primo decile: D90/D10) caratterizza lo scarto economico tra i pensionati più ricchi e quelli più poveri e misura la disuguaglianza estrema esistente all'interno delle popolazioni regionali (tabella 11.16). Più il rapporto è basso e minore è la disuguaglianza dei redditi pensionistici estremi, per contro, più è elevato e maggiore è il divario economico tra i pensionati più ricchi e quelli più poveri. Il Lazio presenta i valori più alti di questo rapporto per entrambi i generi (6,77 per le donne e 6,39 per gli uomini), mentre il valore più basso si rileva per le donne in Molise (2,93) e per gli uomini in Lombardia (4,18).

Il rapporto tra l'ottavo e il secondo decile (D80/D20) è un indicatore della concentrazione dei redditi e più risulta elevato, maggiore è la disuguaglianza all'interno della popolazione regionale.

Gli uomini residenti in Campania presentano il valore più alto del rapporto (3,78), dove i decili estremi pari al 20% dei pensionati detengono una quota pari rispettivamente al 6,1% ed al 43,8% del totale dei redditi, seguiti da quelli del Lazio (3,74) con quote estreme di reddito complessivo pari a 5,5% e 44,4%.

Per le donne il Lazio presenta il valore più alto (2,95), le analoghe quote di reddito complessivo sono pari al 7,6% e al 46,1%. Le regioni per le quali il reddito pensionistico risulta distribuito in modo più uniforme sono la Lombardia per gli uomini (2,34) con quote estreme di reddito complessivo pari al 7,4% e al 39,7%, e il Molise per le donne (1,55), dove il primo 20% delle pensionate detiene il 10,8% del reddito complessivo e l'ultimo 20% detiene una quota pari al 42,5% (tabelle 11.17-11.19).

Il reddito pensionistico si definisce equidistribuito, quando il reddito complessivo annuo è distribuito in parti uguali e tutti i pensionati hanno ricevuto una pensione dello stesso importo.

Se, al contrario, la maggior parte del reddito pensionistico si distribuisce tra pochi beneficiari si osserva una concentrazione di tale reddito.

Una misura sintetica del diverso modo in cui si distribuisce il reddito pensionistico tra i singoli beneficiari, sul territorio nazionale ed in particolare all'interno di ciascuna regione, si può ottenere applicando il coefficiente del Gini, che assume valori compresi tra zero e uno.

Il coefficiente, che è un indice relativo rapportato al suo massimo (intero importo complessivo concentrato nelle mani di un solo pensionato), assume valore uguale a zero (minima concentrazione) nel caso di equidistribuzione dei redditi pensionistici e valore pari a uno nel caso di massima concentrazione, quando l'intero reddito pensionistico è posseduto da un solo pensionato.

Tale misura, definita coefficiente del Gini o rapporto di concentrazione, è data dalla seguente formula, che si basa sulla distribuzione discreta dei singoli valori dei redditi pensionistici non suddivisi in classi di importo:

$$g = 1 - \frac{2}{N-1} \sum_{i=1}^{N-1} Q_i$$

$Q_i = \frac{R_i}{R_N}$ è la frazione dell'importo complessivo annuo, percepito dagli i pensionati con reddito pensionistico inferiore o uguale a r_i ,

$$\sum_{i=1}^{N-1} P_i = \frac{N-1}{2}$$

è il denominatore che rappresenta la corrispondente frazione degli i pensionati, con reddito pensionistico inferiore o uguale a r_i .

Tra gli uomini il valore massimo si osserva nel Lazio (39,19), seguito dal Molise (39,19), ma anche per le donne il valore più alto si rileva nel Lazio (38,06), dove esiste la più elevata disuguaglianza per entrambi i generi. I coefficienti del Gini più bassi si riscontrano per gli uomini in Valle d'Aosta (30,67) e per le donne in Basilicata (29,16) dove i redditi risultano meno concentrati.

Il prospetto 11.1 riporta una sintesi degli indicatori esposti nella tabella 11.16, dalla cui analisi emerge il quadro di insieme che delinea la forte disuguaglianza di genere esistente per i redditi pensionistici di vecchiaia e invalidità.

Prospetto 11.1

Indicatori di prosperità e disuguaglianza del reddito pensionistico di vecchiaia ed invalidità per regione e genere - Anno 2003 (percentuale rispetto alla mediana nazionale, rapporti dei decili estremi, coefficiente del Gini)

Prospetto 11.1 Indicatori di prosperità e disuguaglianza del reddito pensionistico di vecchiaia ed invalidità per regione e genere - Anno 2003 (percentuale rispetto alla mediana nazionale, rapporti dei decili estremi, coefficiente del Gini)

Regione	Uomini				Donne				
	Prosperità	Disuguaglianza			Prosperità	Disuguaglianza			
		Mediana (base Italia = 10.027,81)	Rapporti decili			Coefficiente Gini	Rapporti decili		Coefficiente Gini
			D90/D10	D80/D20			D90/D10	D80/D20	
Piemonte	++		0	0	-		-	-	
Valle d'Aosta	++		0	0	-		-	-	
Lombardia	++		0	-	-		-	-	
Trentino Alto Adige	+		0	+	-		-	-	
... <i>Bolzano-Bozen</i>	+		0	+	-		-	-	
... <i>Trento</i>	++		0	0	-		-	-	
Veneto	+		0	0	-		-	-	
Friuli Venezia Giulia	++		0	0	-		-	-	
Liguria	++		+	0	-	0	-	-	
Emilia Romagna	+		0	0	-		-	-	
Toscana	+		0	0	-		-	-	
Umbria	+		0	0	-		-	-	
Marche	0		0	0	-	-	-	-	
Lazio	++		++	++	-		++	0	

segue

segue **Prospetto 11.1** Indicatori di prosperità e disuguaglianza del reddito pensionistico di vecchiaia ed invalidità per regione e genere - Anno 2003 (percentuale rispetto alla mediana nazionale, rapporti dei decili estremi, coefficiente del Gini)

Regione	Uomini				Donne				
	Prosperità Mediana (base Italia = 10.027,81)	Disuguaglianza		Coefficiente Gini	Prosperità Mediana (base Italia = 10.027,81)	Disuguaglianza		Coefficiente Gini	
		Rapporti decili				Rapporti decili			
		D90/D10	D80/D20			D90/D10	D80/D20		
Abruzzo	0		0	+		-	+	-	-
Molise	-		+	+		-	-	-	-
Campania	0		0	++		-	+	-	-
Puglia	0		0	+		-	+	-	-
Basilicata	0		0	+		-	-	-	-
Calabria	0		+	+		-	+	-	-
Sicilia	0		0	+		-	+	-	-
Sardegna	0		0	+		-	+	-	-
Italia	+		+	+		-	-	-	-
Nord	++		0	0		-	-	-	-
Centro	+		+	+		-	0	0	-
Mezzogiorno	0		0	+		-	+	-	-

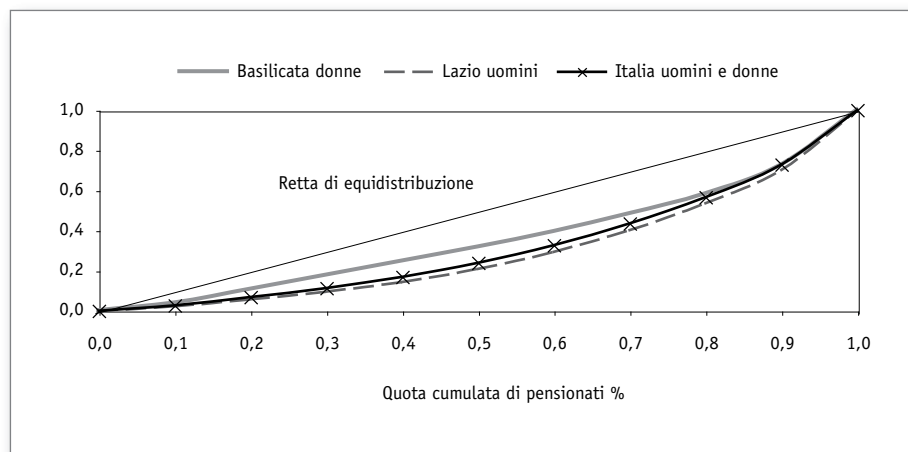
Mediana: ++ > 139,99%; + > 119,99%; - < 80%; -- < 60%; Rapporto decili estremi (D90/D10): ++ > 5,99; + > 4,99; - < 4,00; -- < 3,00; Rapporto decili (D80/D20): ++ > 3,49; + > 2,99; - < 2,50; -- < 2,00; Coeff. Gini: ++ > 39,31; + > 38,31; - < 36,30; -- < 35,30

segue
Prospetto 11.1
Indicatori di prosperità e disuguaglianza del reddito pensionistico di vecchiaia ed invalidità per regione e genere - Anno 2003 (percentuale rispetto alla mediana nazionale, rapporti dei decili estremi, coefficiente del Gini)

La curva di Lorenz (figura 11.6) è il grafico più adatto a rappresentare la concentrazione dei redditi, la diagonale posta a 45° rispetto all'asse delle ascisse rappresenta la retta nel caso di perfetta equidistribuzione dei redditi pensionistici, mentre l'area, compresa tra la retta e la curva delle frequenze cumulate dei redditi, indica il livello di concentrazione espresso numericamente dal coefficiente del Gini, in rapporto alla superficie totale del triangolo di massima disuguaglianza sottostante la diagonale.

La curva di Lorenz, riferita al complesso dei pensionati di vecchiaia e invalidità residenti nel paese, si situa al centro tra la curva dei pensionati uomini residenti nella regione Lazio, dove più forte è la disuguaglianza dei redditi pensionistici, e quella delle pensionate donne della regione Basilicata, per le quali i redditi pensionistici sono in assoluto i più equidistribuiti. Si nota che l'andamento di quest'ultima curva è abbastanza rettilineo soprattutto nella prima parte, indice di scarsa disuguaglianza tra i redditi più bassi.

Figura 11.6
Curva di Lorenz
della
concentrazione
dei redditi
pensionistici di
vecchiaia e
invalidità - Anno
2003



11.6 CONCLUSIONI

Il quadro di insieme che si è andato delineando non fa che confermare le profonde disparità di genere che si sono verificate negli ultimi decenni a svantaggio delle donne e che si riflettono sui redditi pensionistici. Questi ultimi sono determinati per le attuali pensionate da percorsi lavorativi brevi (generalmente 15-20 anni), frammentati e comunque caratterizzati alla fine della carriera da salari bassi, che portano per lo più a percepire pensioni integrate al trattamento minimo o le cosiddette pensioni al milione in favore dei soggetti disagiati (aumentate della maggiorazione di cui all'art. 38 della Legge n. 448/2001).

Per gli uomini i redditi pensionistici risultano, invece, molto più elevati in quanto derivanti da carriere lavorative più lunghe, complete (35-40 anni) e spesso meglio retribuite, anche se le disuguaglianze tra i redditi pensionistici degli uomini sono maggiori.

L'analisi regionale dei dati evidenzia per le donne una situazione di svantaggio sociale diffusa e pressoché uniforme su tutto il territorio nazionale con redditi pensionistici più equidistribuiti; mentre per gli uomini esiste una certa differenziazione territoriale tra pensionati del Nord, più benestanti e con redditi pensionistici più uniformi, e pensionati del Mezzogiorno più poveri e con redditi più disuguali, con la particolarità tra le regioni centrali del Lazio, dove convivono attività manageriali e dirigenziali della pubblica amministrazione e sacche di povertà consistenti che da una parte conducono a redditi pensionistici medio alti e dall'altra a redditi molto bassi, realizzando i più alti livelli di disuguaglianza tra i redditi pensionistici di vecchiaia e invalidità.

Se alla precedente analisi si aggiunge la considerazione che la donna è maggiormente esposta con l'invecchiamento ad invalidarsi e a diventare non autosufficiente, essendo la speranza di vita della donna pensionata senz'altro superiore a quella dell'uomo (all'età di 65 anni la speranza di vita della donna è pari a anni 85,8 e quella dell'uomo è di 81,9 anni), si intuisce come questa generazione di popolazione femminile sia economicamente fragile e come sia sempre più esposta ad un grave rischio di povertà e indigenza.

11.7 APPENDICE

Il metodo di calcolo della pensione¹²²

Nel 1995 la Legge di riforma Dini¹²³ ha introdotto, accanto al vecchio sistema di calcolo delle pensioni “*sistema retributivo*”, il nuovo “*sistema contributivo*” (applicato ai lavoratori che iniziano a versare i contributi dal 1° gennaio 1996), prevedendo inoltre per alcuni lavoratori (coloro che al 31 dicembre 1995 non avevano maturato 18 anni di anzianità contributiva) un graduale passaggio tra i due metodi mediante l'applicazione di un sistema misto risultante dalla combinazione dei due sistemi.

Con il *sistema retributivo* l'importo della pensione viene determinato sulla base delle retribuzioni precedenti la cessazione del rapporto lavorativo, rappresentate dall'ultima retribuzione o da una media delle ultime retribuzioni rivalutate, applicando ad esse un'aliquota proporzionale agli anni di contribuzione. Il calcolo dell'importo della pensione viene effettuato sulla base di una formula che tiene conto del numero di settimane coperte da contribuzione (N), della retribuzione pensionabile (W) e di un coefficiente di rendimento (r). Questo, per le anzianità maturate fino al 31.12.1992, è pari al 2% per ogni anno di contribuzione e per la prima fascia di retribuzione o reddito pensionabile (prima fascia pari a 36.960,00 euro per il 2003), e decresce fino all'1% per le ulteriori tre fasce di retribuzione o di reddito più elevate (ultima fascia pari a 61.353,60 euro per il 2003); per le anzianità maturate dopo il primo gennaio 1993 il coefficiente di rendimento rimane fissato al 2% per ogni anno di contribuzione per la prima fascia di retribuzione o reddito pensionabile ma decresce fino allo 0,9% per le ulteriori quattro fasce di retribuzione o di reddito più elevate (ultima fascia pari a 70.224 euro per il 2003).

L'importo della pensione annua P è dunque pari a:

$$P = r \cdot W \cdot N$$

Se l'ammontare della pensione così determinato è inferiore al trattamento minimo viene erogata un'integrazione fino al raggiungimento del minimo.

Con il *sistema contributivo*, l'importo della pensione è calcolato moltiplicando il montante individuale dei contributi (MC) per il coefficiente di trasformazione in rendita (c), variabile in funzione dell'età dell'assicurato alla data di decorrenza della pensione (da 4,720% per un'età di 57 anni a 6,136% per un'età di 65 anni). I coefficienti di trasformazione in rendita, per i quali è prevista una revisione decennale in relazione all'evoluzione demografica e allo sviluppo effettivo dei tassi di variazione del Pil, sono stati determinati tenendo conto della speranza di vita del pensionato e del suo eventuale nucleo familiare superstite al tasso tecnico di sconto dell'1,5%. Per determinare il montante individuale dei contributi

¹²² Tratto da Mundo A. e Nazzaro O. (a cura di), (2005), *Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale. I trattamenti pensionistici. Anno 2003*, Inps-Istat, Annuario n. 5, 2005, vol. I.

¹²³ Legge n. 335/1995.

occorre preventivamente calcolare, per ciascun anno, l'ammontare dei contributi (effettivi, figurativi, da riscatto, da ricongiunzione o volontari) posseduti dall'assicurato, moltiplicando la base imponibile annua per l'aliquota di computo del 33% per i periodi di lavoro prestati come lavoratore dipendente, ovvero per l'aliquota di computo del 20%, per periodi di lavoro prestati come lavoratore autonomo. Il montante dei contributi versati in base alle aliquote di computo, ottenuto sommando l'ammontare dei contributi di ciascun anno, è rivalutato annualmente applicando il tasso annuo di capitalizzazione pari alla variazione media quinquennale del prodotto interno lordo nominale, appositamente calcolata dall'Istat con riferimento al quinquennio precedente l'anno da rivalutare.

Il sistema contributivo, come il sistema retributivo, utilizza il metodo della ripartizione, benché nella sua impostazione si avvalga di una forma di capitalizzazione virtuale. Nella realtà non si verifica alcun accumulo di capitale, poiché i contributi ricevuti vengono immediatamente destinati a pagare le pensioni vigenti.

L'importo della pensione (P) risulta, dunque, dall'applicazione della relazione:

$$P = MC \cdot c$$

All'importo della pensione ricavato con il metodo contributivo non si applicano le disposizioni attualmente vigenti sull'integrazione al minimo.

Gli importi dei trattamenti pensionistici vengono annualmente aggiornati mediante un meccanismo di perequazione automatico con riferimento alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo, accertata dall'Istat per le famiglie di operai ed impiegati relativo all'anno precedente (D.Lgs. 503/1992). L'adeguamento viene concesso dal primo gennaio di ogni anno (Legge 724/94).

La Legge 449/1997 introduce interventi temporanei che pur non modificando il meccanismo di perequazione automatica incide sui suoi effetti e stabilisce, inoltre, che a decorrere dal primo gennaio 1999 la perequazione automatica si applica sul complesso dei trattamenti. La rivalutazione delle rendite pensionistiche si basa su un meccanismo differenziato in base a fasce di importo del reddito pensionistico: è completa (100%) solo per importi complessivi di pensione d'importo fino a tre volte il trattamento minimo Inps (1.206,36 euro mensili per il 2003) ed è decrescente dal 90% al 75% per le fasce di reddito superiori a tale limite (rispettivamente tra tre e cinque volte il trattamento minimo e oltre cinque volte il trattamento minimo).

Riassunto

Keywords: Differenziali retributivi di genere, reddito pensionistico, pensioni, pensionati, variabilità del reddito, disuguaglianza.

Nell'ambito dell'analisi dei differenziali di genere del reddito pensionistico vengono esaminati, per l'intero universo dei pensionati di vecchiaia ed invalidità residenti in Italia nel 2003, alcuni indicatori statistici esplicativi, quali il reddito medio

lordo e quello mediano, la variabilità relativa rispetto al valore medio, il grado di asimmetria delle relative distribuzioni, esaminando anche gli aspetti territoriali. Viene poi fornita, sempre con riferimento al genere ed al territorio, una misura della disuguaglianza esistente nella distribuzione del reddito pensionistico, mediante la distribuzione in decili dei pensionati e il coefficiente di Gini.

Si perviene così a conclusioni, circa il livello di disuguaglianza riscontrato nella suddivisione del reddito pensionistico lordo, valutato per genere e per territorio, considerando che tale disuguaglianza rispecchia quanto si è verificato negli ultimi 20-30 anni in relazione all'andamento del mercato del lavoro e all'esistenza di particolari aspetti socio-economici.

Tabella 11.1 Numero dei pensionati di vecchiaia e invalidità per regione e classe di reddito - Uomini - Anno 2003

Regione	Fino a 249,99	250,00 - 499,99	500,00 - 749,99	750,00 - 999,99	1.000,00 - 1.249,99	1.250,00 - 1.499,99	1.500,00 - 1.749,99	1.750,00 - 1.999,99	2.000,00 - 2.249,99	2.250,00 - 2.499,99	2.500,00 - 2.749,99	2.750,00 - 2.999,99	3.000,00 e più	Totale
Piemonte	7.277	40.166	68.527	67.588	95.568	82.679	52.172	33.638	20.734	12.749	7.997	5.253	22.260	516.608
Valle d'Aosta	150	1.113	1.640	1.684	2.156	1.895	1.223	948	562	300	192	107	421	12.391
Lombardia	18.759	56.649	107.741	126.735	187.505	160.291	102.589	67.079	41.708	26.298	17.534	11.742	56.536	981.166
Trentino-Alto Adige	1.063	11.033	13.527	12.269	14.291	12.483	8.830	6.883	3.981	2.566	1.500	1.007	3.577	93.010
... <i>Bolzano-Bozen</i>	510	6.358	7.032	5.554	5.852	5.225	4.147	3.251	2.004	1.293	798	538	1.736	44.298
... <i>Trento</i>	553	4.675	6.495	6.715	8.439	7.258	4.683	3.632	1.977	1.273	702	469	1.841	48.712
Veneto	8.270	45.239	78.129	76.941	82.641	62.106	42.572	29.544	16.817	10.315	6.413	4.133	16.000	479.120
Friuli Venezia Giulia	2.838	10.326	17.686	18.993	23.153	18.877	14.729	10.782	6.742	4.358	2.607	1.572	5.972	138.635
Liguria	3.332	16.878	24.094	20.416	24.340	27.104	24.184	19.008	11.800	7.995	5.253	3.093	10.766	198.263
Emilia-Romagna	7.117	39.280	79.420	77.491	78.886	62.388	43.140	29.784	17.830	10.873	6.696	4.189	17.353	474.447
Toscana	6.236	32.178	60.905	64.005	63.484	52.796	38.358	27.180	15.490	9.250	5.832	3.916	15.959	395.589
Umbria	1.544	9.992	17.900	14.011	11.478	9.549	7.879	6.007	3.518	1.937	1.143	726	3.114	88.798
Marche	3.467	23.035	36.143	27.640	19.403	14.257	10.753	8.790	5.125	3.120	1.839	1.143	4.243	158.958
Lazio	11.652	54.583	76.550	51.240	48.971	48.089	44.557	40.117	32.224	20.382	13.565	8.679	42.093	492.702
Abruzzo	5.542	25.906	26.976	16.144	12.954	10.183	7.735	6.815	4.659	2.557	1.443	833	3.135	124.882
Molise	2.003	8.612	6.990	3.173	2.731	2.024	1.551	1.452	932	473	267	164	563	30.935

segue

Tabella 11.1
Numero dei
pensionati di
vecchiaia e
invalidità per
regione e classe
di reddito -
Uomini - Anno
2003

segue
Tabella 11.1
Numero dei pensionati di vecchiaia e invalidità per regione e classe di reddito - Uomini - Anno 2003

segue **Tabella 11.1** *Numero dei pensionati di vecchiaia e invalidità per regione e classe di reddito - Uomini - Anno 2003*

Regione	Fino a 249,99	250,00 - 499,99	500,00 - 749,99	750,00 - 999,99	1.000,00 - 1.249,99	1.250,00 - 1.499,99	1.500,00 - 1.749,99	1.750,00 - 1.999,99	2.000,00 - 2.249,99	2.250,00 - 2.499,99	2.500,00 - 2.749,99	2.750,00 - 2.999,99	3.000,00 e più	Totale
Campania	19.140	85.467	89.585	43.865	41.844	39.932	32.003	25.486	17.835	10.322	5.873	3.487	12.438	427.277
Puglia	15.389	54.289	73.782	61.042	33.022	33.231	26.876	21.748	14.105	8.584	5.177	2.853	8.579	358.677
Basilicata	2.755	12.411	15.016	7.061	4.931	4.010	2.916	2.321	1.557	803	376	225	940	55.322
Calabria	9.003	33.582	43.236	20.125	14.606	12.208	10.283	8.152	5.233	2.735	1.369	905	3.306	164.743
Sicilia	20.715	73.969	96.988	61.797	34.507	32.434	27.074	22.666	14.927	8.462	4.662	2.969	12.289	413.459
Sardegna	6.197	24.231	32.762	17.089	16.894	14.807	11.704	10.678	7.195	3.949	2.229	1.248	4.093	153.076
Italia	152.449	658.939	967.597	789.309	813.365	701.343	511.128	379.078	242.974	148.028	91.967	58.244	243.637	5.758.058
Nord	48.806	220.684	390.764	402.117	508.540	427.823	289.439	197.666	120.174	75.454	48.192	31.096	132.885	2.893.640
Centro	22.899	119.788	191.498	156.896	143.336	124.691	101.547	82.094	56.357	34.689	22.379	14.464	65.409	1.136.047
Mezzogiorno	80.744	318.467	385.335	230.296	161.489	148.829	120.142	99.318	66.443	37.885	21.396	12.684	45.343	1.728.371

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

Tabella 11.2 Numero dei pensionati di vecchiaia e invalidità per regione e classe di reddito - Uomini - Anno 2003 (valori percentuali)

Regione	Fino a 249,99	250,00 - 499,99	500,00 - 749,99	750,00 - 999,99	1.000,00 - 1.249,99	1.250,00 - 1.499,99	1.500,00 - 1.749,99	1.750,00 - 1.999,99	2.000,00 - 2.249,99	2.250,00 - 2.499,99	2.500,00 - 2.749,99	2.750,00 - 2.999,99	3.000,00 e più	Totale
Piemonte	1,4	7,8	13,3	13,1	18,5	16,0	10,1	6,5	4,0	2,5	1,5	1,0	4,3	100,0
Valle d'Aosta	1,2	9,0	13,2	13,6	17,4	15,3	9,9	7,7	4,5	2,4	1,5	0,9	3,4	100,0
Lombardia	1,9	5,8	11,0	12,9	19,1	16,3	10,5	6,8	4,3	2,7	1,8	1,2	5,8	100,0
Trentino Alto Adige	1,1	11,9	14,5	13,2	15,4	13,4	9,5	7,4	4,3	2,8	1,6	1,1	3,8	100,0
...Bolzano-Bozen	1,2	14,4	15,9	12,5	13,2	11,8	9,4	7,3	4,5	2,9	1,8	1,2	3,9	100,0
...Trento	1,1	9,6	13,3	13,8	17,3	14,9	9,6	7,5	4,1	2,6	1,4	1,0	3,8	100,0
Veneto	1,7	9,4	16,3	16,1	17,2	13,0	8,9	6,2	3,5	2,2	1,3	0,9	3,3	100,0
Friuli Venezia Giulia	2,0	7,4	12,8	13,7	16,7	13,6	10,6	7,8	4,9	3,1	1,9	1,1	4,3	100,0
Liguria	1,7	8,5	12,2	10,3	12,3	13,7	12,2	9,6	6,0	4,0	2,6	1,6	5,4	100,0
Emilia Romagna	1,5	8,3	16,7	16,3	16,6	13,1	9,1	6,3	3,8	2,3	1,4	0,9	3,7	100,0
Toscana	1,6	8,1	15,4	16,2	16,0	13,3	9,7	6,9	3,9	2,3	1,5	1,0	4,0	100,0
Umbria	1,7	11,3	20,2	15,8	12,9	10,8	8,9	6,8	4,0	2,2	1,3	0,8	3,5	100,0
Marche	2,2	14,5	22,7	17,4	12,2	9,0	6,8	5,5	3,2	2,0	1,2	0,7	2,7	100,0
Lazio	2,4	11,1	15,5	10,4	9,9	9,8	9,0	8,1	6,5	4,1	2,8	1,8	8,5	100,0
Abruzzo	4,4	20,7	21,6	12,9	10,4	8,2	6,2	5,5	3,7	2,0	1,2	0,7	2,5	100,0
Molise	6,5	27,8	22,6	10,3	8,8	6,5	5,0	4,7	3,0	1,5	0,9	0,5	1,8	100,0

segue

Tabella 11.2
Numero dei
pensionati di
vecchiaia e
invalidità per
regione e classe
di reddito -
Uomini - Anno
2003 (valori
percentuali)

segue
Tabella 11.2
 Numero dei
 pensionati di
 vecchiaia e
 invalidità per
 regione e classe
 di reddito -
 Uomini - Anno
 2003 (valori
 percentuali)

segue **Tabella 11.2** Numero dei pensionati di vecchiaia e invalidità per regione e classe di reddito - Uomini - Anno 2003 (valori percentuali)

Regione	Fino a 249,99	250,00 - 499,99	500,00 - 749,99	750,00 - 999,99	1.000,00 - 1.249,99	1.250,00 - 1.499,99	1.500,00 - 1.749,99	1.750,00 - 1.999,99	2.000,00 - 2.249,99	2.250,00 - 2.499,99	2.500,00 - 2.749,99	2.750,00 - 2.999,99	3.000,00 e più	Totale
Campania	4,5	20,0	21,0	10,3	9,8	9,3	7,5	6,0	4,2	2,4	1,4	0,8	2,9	100,0
Puglia	4,3	15,1	20,6	17,0	9,2	9,3	7,5	6,1	3,9	2,4	1,4	0,8	2,4	100,0
Basilicata	5,0	22,4	27,1	12,8	8,9	7,2	5,3	4,2	2,8	1,5	0,7	0,4	1,7	100,0
Calabria	5,5	20,4	26,2	12,2	8,9	7,4	6,2	4,9	3,2	1,7	0,8	0,5	2,0	100,0
Sicilia	5,0	17,9	23,5	14,9	8,3	7,8	6,5	5,5	3,6	2,0	1,1	0,7	3,0	100,0
Sardegna	4,0	15,8	21,4	11,2	11,0	9,7	7,6	7,0	4,7	2,6	1,5	0,8	2,7	100,0
Italia	2,6	11,4	16,8	13,7	14,1	12,2	8,9	6,6	4,2	2,6	1,6	1,0	4,2	100,0
Nord	1,7	7,6	13,5	13,9	17,6	14,8	10,0	6,8	4,2	2,6	1,7	1,1	4,6	100,0
Centro	2,0	10,5	16,9	13,8	12,6	11,0	8,9	7,2	5,0	3,1	2,0	1,3	5,8	100,0
Mezzogiorno	4,7	18,4	22,3	13,3	9,3	8,6	7,0	5,7	3,8	2,2	1,2	0,7	2,6	100,0

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

Tabella 11.3 Numero dei pensionati di vecchiaia e invalidità per regione e classe di reddito - Donne - Anno 2003

Regione	Fino a 249,99	250,00 - 499,99	500,00 - 749,99	750,00 - 999,99	1.000,00 - 1.249,99	1.250,00 - 1.499,99	1.500,00 - 1.749,99	1.750,00 - 1.999,99	2.000,00 - 2.249,99	2.250,00 - 2.499,99	2.500,00 - 2.749,99	2.750,00 - 2.999,99	3.000,00 e più	Totale
Piemonte	16.614	140.135	77.558	51.083	38.864	20.011	11.924	8.239	4.481	2.113	956	501	1.196	373.675
Valle d'Aosta	410	3.770	1.721	1.028	792	467	300	238	110	47	26	16	17	8.942
Lombardia	36.420	249.914	146.527	97.094	81.316	42.726	25.549	16.275	8.989	4.216	2.132	1.148	2.920	715.226
Trentino Alto Adige	2.465	32.958	15.056	7.818	6.828	3.643	2.258	1.533	844	387	167	75	145	74.177
... <i>Bolzano-Bozen</i>	1.132	16.910	7.523	3.519	3.114	1.832	1.064	743	448	177	79	41	82	36.664
... <i>Trento</i>	1.333	16.048	7.533	4.299	3.714	1.811	1.194	790	396	210	88	34	63	37.513
Veneto	15.655	126.240	70.581	36.676	28.023	12.968	9.064	6.325	3.195	1.292	475	216	519	311.229
Friuli Venezia Giulia	5.270	36.126	18.628	11.301	9.753	4.448	3.274	2.425	1.192	528	186	96	219	93.446
Liguria	8.779	55.668	25.681	13.453	11.656	6.835	5.122	3.701	2.146	909	387	187	566	135.090
Emilia Romagna	14.276	130.104	87.883	56.331	35.839	18.646	12.417	8.917	4.554	1.893	736	382	1.061	373.039
Toscana	14.166	113.825	55.539	30.994	22.703	12.298	8.875	7.185	3.821	1.683	640	363	879	272.971
Umbria	3.541	30.526	12.679	6.877	4.678	2.797	2.256	2.051	1.141	421	123	57	162	67.309
Marche	5.810	58.246	27.213	10.937	7.827	4.229	3.301	2.940	1.649	601	193	72	188	123.206
Lazio	20.693	121.404	60.566	25.307	24.717	17.360	14.828	13.745	9.377	4.537	2.084	1.191	3.304	319.113
Abruzzo	6.246	45.024	17.193	7.019	5.457	2.974	2.659	2.628	1.558	484	146	56	114	91.558
Molise	1.418	13.983	5.099	1.129	915	534	534	598	329	119	27	12	47	24.744

segue

Tabella 11.3
Numero dei
pensionati di
vecchiaia e
invalidità per
regione e classe
di reddito -
Donne - Anno
2003

segue
Tabella 11.3
Numero dei pensionati di vecchiaia e invalidità per regione e classe di reddito - Donne - Anno 2003

segue **Tabella 11.3** *Numero dei pensionati di vecchiaia e invalidità per regione e classe di reddito - Donne - Anno 2003*

Regione	Fino a 249,99	250,00 - 499,99	500,00 - 749,99	750,00 - 999,99	1.000,00 - 1.249,99	1.250,00 - 1.499,99	1.500,00 - 1.749,99	1.750,00 - 1.999,99	2.000,00 - 2.249,99	2.250,00 - 2.499,99	2.500,00 - 2.749,99	2.750,00 - 2.999,99	3.000,00 e più	Totale
Campania	25.208	126.509	70.015	19.710	16.260	8.756	7.638	8.454	5.827	1.989	547	227	671	291.811
Puglia	16.400	83.813	69.118	29.425	11.599	6.957	5.829	6.053	3.550	1.184	285	110	342	234.665
Basilicata	2.481	21.318	9.931	2.658	1.644	862	733	1.066	623	146	25	10	57	41.554
Calabria	7.868	49.318	39.150	12.103	6.659	2.853	2.692	3.966	2.541	763	176	54	193	128.336
Sicilia	22.220	100.516	58.976	16.574	12.695	7.968	7.519	8.548	5.411	1.865	583	244	673	243.792
Sardegna	8.602	39.032	24.917	8.091	7.502	4.161	3.743	2.989	1.419	504	177	65	256	101.458
Italia	234.542	1.578.429	894.031	445.608	335.727	181.493	130.515	107.876	62.757	25.681	10.071	5.082	13.529	4.025.341
Nord	99.889	774.915	443.635	274.784	213.071	109.744	69.908	47.653	25.511	11.385	5.065	2.621	6.643	2.084.824
Centro	44.210	324.001	155.997	74.115	59.925	36.684	29.260	25.921	15.988	7.242	3.040	1.683	4.533	782.599
Mezzogiorno	90.443	479.513	294.399	96.709	62.731	35.065	31.347	34.302	21.258	7.054	1.966	778	2.353	1.157.918

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

Tabella 11.4 Numero dei pensionati di vecchiaia e invalidità per regione e classe di reddito - Donne - Anno 2003 (valori percentuali)

Regione	Fino a 249,99	250,00 - 499,99	500,00 - 749,99	750,00 - 999,99	1.000,00 - 1.249,99	1.250,00 - 1.499,99	1.500,00 - 1.749,99	1.750,00 - 1.999,99	2.000,00 - 2.249,99	2.250,00 - 2.499,99	2.500,00 - 2.749,99	2.750,00 - 2.999,99	3.000,00 e più	Totale
Piemonte	4,4	37,5	20,8	13,7	10,4	5,4	3,2	2,2	1,2	0,6	0,3	0,1	0,3	100,0
Valle d'Aosta	4,6	42,2	19,2	11,5	8,9	5,2	3,4	2,7	1,2	0,5	0,3	0,2	0,2	100,0
Lombardia	5,1	34,9	20,5	13,6	11,4	6,0	3,6	2,3	1,3	0,6	0,3	0,2	0,4	100,0
Trentino Alto Adige	3,3	44,4	20,3	10,5	9,2	4,9	3,0	2,1	1,1	0,5	0,2	0,1	0,2	100,0
...Bolzano-Bozen	3,1	46,1	20,5	9,6	8,5	5,0	2,9	2,0	1,2	0,5	0,2	0,1	0,2	100,0
...Trento	3,6	42,8	20,1	11,5	9,9	4,8	3,2	2,1	1,1	0,6	0,2	0,1	0,2	100,0
Veneto	5,0	40,6	22,7	11,8	9,0	4,2	2,9	2,0	1,0	0,4	0,2	0,1	0,2	100,0
Friuli Venezia Giulia	5,6	38,7	19,9	12,1	10,4	4,8	3,5	2,6	1,3	0,6	0,2	0,1	0,2	100,0
Liguria	6,5	41,2	19,0	10,0	8,6	5,1	3,8	2,7	1,6	0,7	0,3	0,1	0,4	100,0
Emilia Romagna	3,8	34,9	23,6	15,1	9,6	5,0	3,3	2,4	1,2	0,5	0,2	0,1	0,3	100,0
Toscana	5,2	41,7	20,3	11,4	8,3	4,5	3,3	2,6	1,4	0,6	0,2	0,1	0,3	100,0
Umbria	5,3	45,4	18,8	10,2	7,0	4,2	3,4	3,0	1,7	0,6	0,2	0,1	0,2	100,0
Marche	4,7	47,3	22,1	8,9	6,4	3,4	2,7	2,4	1,3	0,5	0,2	0,1	0,2	100,0
Lazio	6,5	38,0	19,0	7,9	7,7	5,4	4,6	4,3	2,9	1,4	0,7	0,4	1,0	100,0
Abruzzo	6,8	49,2	18,8	7,7	6,0	3,2	2,9	2,9	1,7	0,5	0,2	0,1	0,1	100,0
Molise	5,7	56,5	20,6	4,6	3,7	2,2	2,2	2,4	1,3	0,5	0,1	0,0	0,2	100,0

segue

Tabella 11.4
Numero dei
pensionati di
vecchiaia e
invalidità per
regione e classe
di reddito -
Donne - Anno
2003 (valori
percentuali)

segue
Tabella 11.4
 Numero dei
 pensionati di
 vecchiaia e
 invalidità per
 regione e classe
 di reddito -
 Donne - Anno
 2003 (valori
 percentuali)

segue **Tabella 11.4** Numero dei pensionati di vecchiaia e invalidità per regione e classe di reddito - Donne - Anno 2003 (valori percentuali)

Regione	Fino a 249,99	250,00 - 499,99	500,00 - 749,99	750,00 - 999,99	1.000,00 - 1.249,99	1.250,00 - 1.499,99	1.500,00 - 1.749,99	1.750,00 - 1.999,99	2.000,00 - 2.249,99	2.250,00 - 2.499,99	2.500,00 - 2.749,99	2.750,00 - 2.999,99	3.000,00 e più	Totale
Campania	8,6	43,4	24,0	6,8	5,6	3,0	2,6	2,9	2,0	0,7	0,2	0,1	0,2	100,0
Puglia	7,0	35,7	29,5	12,5	4,9	3,0	2,5	2,6	1,5	0,5	0,1	0,0	0,1	100,0
Basilicata	6,0	51,3	23,9	6,4	4,0	2,1	1,8	2,6	1,5	0,4	0,1	0,0	0,1	100,0
Calabria	6,1	38,4	30,5	9,4	5,2	2,2	2,1	3,1	2,0	0,6	0,1	0,0	0,2	100,0
Sicilia	9,1	41,2	24,2	6,8	5,2	3,3	3,1	3,5	2,2	0,8	0,2	0,1	0,3	100,0
Sardegna	8,5	38,5	24,6	8,0	7,4	4,1	3,7	2,9	1,4	0,5	0,2	0,1	0,3	100,0
Italia	5,8	39,2	22,2	11,1	8,3	4,5	3,2	2,7	1,6	0,6	0,3	0,1	0,3	100,0
Nord	4,8	37,2	21,3	13,2	10,2	5,3	3,4	2,3	1,2	0,5	0,2	0,1	0,3	100,0
Centro	5,6	41,4	19,9	9,5	7,7	4,7	3,7	3,3	2,0	0,9	0,4	0,2	0,6	100,0
Mezzogiorno	7,8	41,4	25,4	8,4	5,4	3,0	2,7	3,0	1,8	0,6	0,2	0,1	0,2	100,0

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

Figura 11.1a
Distribuzione
percentuale dei
pensionati di
vecchiaia e
invalidità per
area geografica,
classe di importo
mensile e genere.
Anno 2003 -
Italia

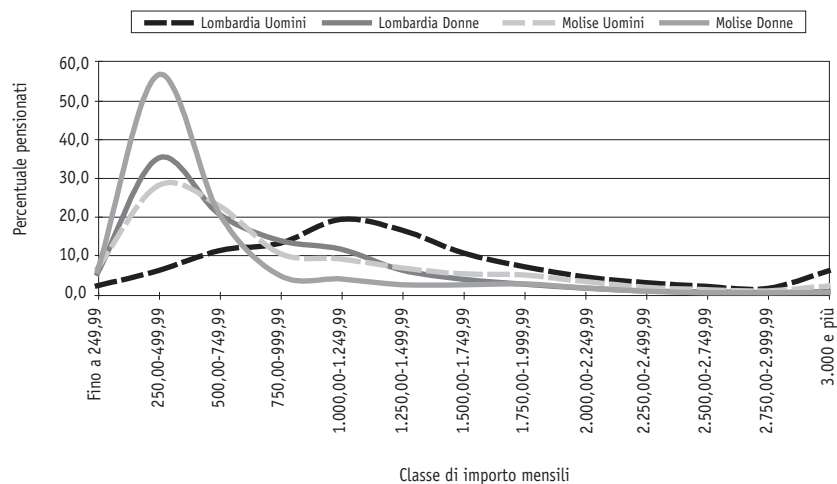


Tabella 11.5
Importi medi e mediani, coefficiente di variazione relativa e indice di asimmetria della distribuzione dei redditi pensionistici di vecchiaia e invalidità per regione - Anno 2003

Tabella 11.5 *Importi medi e mediani, coefficiente di variazione relativa e indice di asimmetria della distribuzione dei redditi pensionistici di vecchiaia e invalidità per regione - Anno 2003*

Regioni	Uomini				Donne			
	Importo medio	Coeff. di variazione relativa	Importo mediano	Indice di asimmetria	Importo medio	Coeff. di variazione relativa	Importo mediano	Indice di asimmetria
Piemonte	16.167,78	69,2	14.400,23	47,4	9.073,95	64,7	6.836,57	114,4
Valle d'Aosta	15.787,60	63,5	14.308,84	44,3	8.818,33	65,4	6.533,09	118,8
Lombardia	17.164,60	68,0	14.892,54	58,4	9.331,17	65,2	6.836,57	122,9
Trentino Alto Adige	15.655,64	70,0	13.836,10	49,8	8.603,63	64,3	6.352,45	122,1
Veneto	14.964,08	69,6	13.065,72	54,7	8.480,09	62,8	6.531,98	109,7
Friuli Venezia Giulia	16.524,05	72,5	14.491,36	50,9	8.939,77	65,2	6.836,57	108,2
Liguria	17.680,61	65,8	16.102,19	40,7	8.905,38	71,2	6.358,76	120,4
Emilia Romagna	15.249,87	67,7	13.257,66	57,8	9.122,73	62,2	6.836,57	120,8
Toscana	15.685,70	69,1	13.555,36	59,0	8.780,70	67,9	6.397,43	119,9
Umbria	14.667,76	71,6	12.173,54	71,2	8.623,11	68,7	5.965,70	134,5
Marche	13.360,64	73,6	10.794,23	78,3	8.128,69	66,6	5.771,48	130,6
Lazio	18.501,56	84,0	15.208,70	63,5	10.049,17	79,8	6.825,65	120,5
Abruzzo	12.673,43	79,3	9.787,32	86,1	8.042,29	70,1	5.336,50	143,9
Molise	11.161,73	84,7	7.702,24	109,8	7.367,91	70,5	5.227,56	123,6
Campania	13.354,57	81,0	10.401,84	81,9	8.048,99	74,3	5.766,41	114,5
Puglia	13.357,30	74,0	10.481,25	87,3	8.207,73	65,5	6.617,78	88,7

segue

segue **Tabella 11.5** Importi medi e mediani, coefficiente di variazione relativa e indice di asimmetria della distribuzione dei redditi pensionistici di vecchiaia e invalidità per regione - Anno 2003

Regioni	Uomini			Donne				
	Importo medio	Coeff. di variazione relativa	Importo mediano	Indice di asimmetria	Importo medio	Coeff. di variazione relativa	Importo mediano	Indice di asimmetria
Basilicata	11.255,65	79,9	8.219,27	101,3	7.480,11	67,8	5.309,14	128,4
Calabria	11.802,51	80,0	8.569,99	102,7	8.187,99	67,4	6.527,17	90,3
Sicilia	12.835,98	82,0	9.572,36	93,0	8.310,32	75,5	5.970,90	111,8
Sardegna	13.774,57	73,8	11.331,73	72,1	8.459,35	70,3	6.450,80	101,3
Italia	15.317,92	74,7	13.144,56	57,0	8.816,01	68,8	6.570,46	111,1
Nord	16.258,61	68,9	14.272,44	53,2	9.047,50	64,8	6.836,57	113,2
Centro	16.502,04	79,4	13.526,11	68,2	9.181,73	74,6	6.391,06	122,3
Mezzogiorno	12.964,69	79,1	9.927,06	88,8	8.152,05	71,2	6.078,15	107,2

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

segue
Tabella 11.5
 Importi medi e mediani, coefficiente di variazione relativa e indice di asimmetria della distribuzione dei redditi pensionistici di vecchiaia e invalidità per regione - Anno 2003

Tabella 11.6 *Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo "retributivo" per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003*

segue

segue **Tabella 11.6** Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo “retributivo” per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003

Classe di importo (in euro)	Italia								Totale
	Classe di anzianità contributiva								
	Fino a 15 anni	Da 15 anni a 20 anni	Da 20 anni a 25 anni	Da 25 anni a 30 anni	Da 30 anni a 35 anni	Da 35 anni a meno di 40 anni	40 anni	Non riparti- bili per anzianità	
Oltre 1250	1.255	3.146	6.474	19.109	103.478	692.571	163.288	133	989.454
Totale	555.837	354.078	363.752	460.128	711.153	1.968.493	347.889	3.512	4.764.842
Donne									
Fino a 250	215.446	78.899	17.579	3.542	920	155	36	257	316.834
Da 251 a 500	616.646	731.755	322.842	198.458	98.607	21.917	2.985	103	1.993.313
Da 501 a 750	75.064	180.434	175.574	176.493	119.091	55.339	13.549	26	795.570
Da 751 a 1000	2.960	10.339	21.804	53.577	87.642	133.874	15.861	24	326.081
Da 1001 a 1250	508	1.696	3.929	10.637	31.432	76.806	4.331	9	129.348
Oltre 1250	241	581	1.654	5.943	23.500	73.953	7.001	4	112.877
Totale	910.865	1.003.704	543.382	448.650	361.192	362.044	43.763	423	3.674.023
(dati percentuali)									
Uomini e donne									
Fino a 250	78,9	15,5	3,9	1,0	0,4	0,1	0,0	0,2	100,0
Da 251 a 500	29,6	32,0	15,8	10,6	7,4	4,1	0,4	0,0	100,0
Da 501 a 750	6,7	17,5	18,6	19,8	16,7	17,8	2,8	0,0	100,0

segue

segue
Tabella 11.6
Pensioni Inps
dirette liquidate
con il sistema di
calcolo
“retributivo”
per anzianità
contributiva,
genere e classe
di importo - 1°
gennaio 2003

segue
Tabella 11.6
Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo "retributivo" per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003

segue **Tabella 11.6** *Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo "retributivo" per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003*

Classe di importo (in euro)	Italia								Totale
	Classe di anzianità contributiva								
	Fino a 15 anni	Da 15 anni a 20 anni	Da 20 anni a 25 anni	Da 25 anni a 30 anni	Da 30 anni a 35 anni	Da 35 anni a meno di 40 anni	40 anni	Non riparti- bili per anzianità	
Da 751 a 1000	0,9	3,0	6,2	14,5	23,5	45,3	6,6	0,1	100,0
Da 1001 a 1250	0,3	0,9	1,8	4,9	17,0	66,0	9,1	0,0	100,0
Oltre 1250	0,1	0,3	0,7	2,3	11,5	69,5	15,4	0,0	100,0
Totale	17,4	16,1	10,7	10,8	12,7	27,6	4,6	0,0	100,0
<i>Uomini</i>									
Fino a 250	89,4	6,4	2,4	1,0	0,4	0,1	0,0	0,3	100,0
Da 251 a 500	26,2	20,0	14,9	12,3	13,6	11,8	1,1	0,1	100,0
Da 501 a 750	4,6	13,6	16,0	18,0	17,9	26,1	3,6	0,1	100,0
Da 751 a 1000	0,8	2,9	6,1	13,8	22,2	46,9	7,2	0,1	100,0
Da 1001 a 1250	0,3	0,9	1,6	4,3	15,7	67,1	10,1	0,0	100,0
Oltre 1250	0,1	0,3	0,7	1,9	10,5	70,0	16,5	0,0	100,0
Totale	11,7	7,4	7,6	9,7	14,9	41,3	7,3	0,1	100,0
<i>Donne</i>									
Fino a 250	68,0	24,9	5,5	1,1	0,3	0,0	0,0	0,1	100,0
Da 251 a 500	30,9	36,7	16,2	10,0	4,9	1,1	0,1	0,0	100,0

segue

segue **Tabella 11.6** Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo “retributivo” per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003

Classe di importo (in euro)	Italia								Totale
	Classe di anzianità contributiva								
	Fino a 15 anni	Da 15 anni a 20 anni	Da 20 anni a 25 anni	Da 25 anni a 30 anni	Da 30 anni a 35 anni	Da 35 anni a meno di 40 anni	40 anni	Non riparti- bili per anzianità	
Da 501 a 750	9,4	22,7	22,1	22,2	15,0	7,0	1,7	0,0	100,0
Da 751 a 1000	0,9	3,2	6,7	16,4	26,9	41,1	4,9	0,0	100,0
Da 1001 a 1250	0,4	1,3	3,0	8,2	24,3	59,4	3,3	0,0	100,0
Oltre 1250	0,2	0,5	1,5	5,3	20,8	65,5	6,2	0,0	100,0
Totale	24,8	27,3	14,8	12,2	9,8	9,9	1,2	0,0	100,0

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

segue
Tabella 11.6
Pensioni Inps
dirette liquidate
con il sistema di
calcolo
“retributivo”
per anzianità
contributiva,
genere e classe
di importo - 1°
gennaio 2003

Tabella 11.7
Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo “retributivo” per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003

Tabella 11.7 *Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo “retributivo” per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003*

Classe di importo (in euro)	Nord								Totale
	Classe di anzianità contributiva								
	Fino a 15 anni	Da 15 anni a 20 anni	Da 20 anni a 25 anni	Da 25 anni a 30 anni	Da 30 anni a 35 anni	Da 35 anni a meno di 40 anni	Non riparti- bili per anzianità		
	(dati assoluti)								
Uomini e donne									
Fino a 250	203.439	61.919	15.268	4.348	1.474	328	88	607	287.471
Da 251 a 500	386.782	467.005	205.103	147.446	111.568	62.606	7.385	188	1.388.083
Da 501 a 750	52.658	148.910	160.599	156.888	145.936	194.744	34.186	170	894.091
Da 751 a 1000	5.662	19.824	42.596	103.283	172.569	361.200	51.767	418	757.319
Da 1001 a 1250	1.414	4.517	8.512	23.207	92.965	439.146	59.149	87	628.997
Oltre 1250	806	2.064	4.345	12.741	69.554	544.647	114.409	64	748.630
Totale	650.761	704.239	436.423	447.913	594.066	1.602.671	266.984	1.534	4.704.591
Uomini									
Fino a 250	89.000	9.657	3.890	1.707	795	203	64	424	105.740
Da 251 a 500	60.519	47.198	35.845	38.184	53.074	48.599	5.207	139	288.765
Da 501 a 750	17.773	54.082	62.063	65.944	82.261	158.986	24.516	147	465.772
Da 751 a 1000	3.771	13.176	27.734	64.591	108.067	258.973	39.690	403	516.405
Da 1001 a 1250	1.079	3.481	6.159	16.501	70.257	374.357	55.411	81	527.326

segue

segue
Tabella 11.7
Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo "retributivo" per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003

segue **Tabella 11.7** *Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo "retributivo" per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003*

Classe di importo (in euro)	Nord								Totale
	Classe di anzianità contributiva								
	Fino a 15 anni	Da 15 anni a 20 anni	Da 20 anni a 25 anni	Da 25 anni a 30 anni	Da 30 anni a 35 anni	Da 35 anni a meno di 40 anni	40 anni	Non riparti- bili per anzianità	
Da 751 a 1000	0,7	2,6	5,6	13,6	22,8	47,7	6,8	0,1	100,0
Da 1001 a 1250	0,2	0,7	1,4	3,7	14,8	69,8	9,4	0,0	100,0
Oltre 1250	0,1	0,3	0,6	1,7	9,3	72,8	15,3	0,0	100,0
Totale	13,8	15,0	9,3	9,5	12,6	34,1	5,7	0,0	100,0
<i>Uomini</i>									
Fino a 250	84,2	9,1	3,7	1,6	0,8	0,2	0,1	0,4	100,0
Da 251 a 500	21,0	16,3	12,4	13,2	18,4	16,8	1,8	0,0	100,0
Da 501 a 750	3,8	11,6	13,3	14,2	17,7	34,1	5,3	0,0	100,0
Da 751 a 1000	0,7	2,6	5,4	12,5	20,9	50,1	7,7	0,1	100,0
Da 1001 a 1250	0,2	0,7	1,2	3,1	13,3	71,0	10,5	0,0	100,0
Oltre 1250	0,1	0,3	0,5	1,4	8,2	73,1	16,4	0,0	100,0
Totale	6,7	5,0	5,4	7,6	14,4	51,7	9,1	0,0	100,0
<i>Donne</i>									
Fino a 250	63,0	28,8	6,3	1,5	0,4	0,1	0,0	0,1	100,0
Da 251 a 500	29,7	38,2	15,4	9,9	5,3	1,3	0,2	0,0	100,0

segue

segue **Tabella 11.7** Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo “retributivo” per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003

Classe di importo (in euro)	Nord								Totale
	Classe di anzianità contributiva								
	Fino a 15 anni	Da 15 anni a 20 anni	Da 20 anni a 25 anni	Da 25 anni a 30 anni	Da 30 anni a 35 anni	Da 35 anni a meno di 40 anni	40 anni	Non riparti- bili per anzianità	
Da 501 a 750	8,1	22,1	23,0	21,2	14,9	8,3	2,3	0,0	100,0
Da 751 a 1000	0,8	2,8	6,2	16,1	26,8	42,4	5,0	0,0	100,0
Da 1001 a 1250	0,3	1,0	2,3	6,6	22,3	63,7	3,7	0,0	100,0
Oltre 1250	0,2	0,4	1,1	4,0	18,2	69,7	6,5	0,0	100,0
Totale	22,4	26,9	13,9	11,8	10,5	12,8	1,5	0,0	100,0

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

segue
Tabella 11.7
Pensioni Inps
dirette liquidate
con il sistema di
calcolo
“retributivo”
per anzianità
contributiva,
genere e classe
di importo - 1°
gennaio 2003

Tabella 11.8
Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo “retributivo” per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003

Tabella 11.8 *Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo “retributivo” per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003*

Classe di importo (in euro)	Centro								Totale
	Classe di anzianità contributiva								
	Fino a 15 anni	Da 15 anni a 20 anni	Da 20 anni a 25 anni	Da 25 anni a 30 anni	Da 30 anni a 35 anni	Da 35 anni a meno di 40 anni	40 anni	Non riparti- biti per anzianità	
(dati assoluti)									
Uomini e donne									
Fino a 250	95.098	19.902	4.634	1.073	365	83	18	71	121.244
Da 251 a 500	164.063	177.460	80.224	58.475	40.171	22.131	1.639	63	544.226
Da 501 a 750	33.591	71.317	65.483	62.649	47.515	65.839	7.578	204	354.176
Da 751 a 1000	3.025	8.982	18.143	37.518	50.315	92.957	11.104	184	222.228
Da 1001 a 1250	622	2.041	4.053	9.861	26.118	81.457	11.345	42	135.539
Oltre 1250	411	986	2.290	7.065	30.295	135.371	30.472	32	206.922
Totale	296.810	280.688	174.827	176.641	194.779	397.838	62.156	596	1.584.335
Uomini									
Fino a 250	55.709	4.507	1.533	591	254	67	12	56	62.729
Da 251 a 500	37.004	29.306	21.041	18.756	21.044	18.511	1.326	55	147.043
Da 501 a 750	13.816	34.686	37.636	37.846	31.345	58.114	6.500	204	220.147
Da 751 a 1000	2.195	6.510	13.474	28.370	38.423	78.421	10.151	179	177.723
Da 1001 a 1250	499	1.601	2.929	7.120	20.620	72.852	10.930	40	116.591

segue

segue **Tabella 11.8** Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo "retributivo" per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003

Classe di importo (in euro)	Centro								Totale
	Classe di anzianità contributiva								
	Fino a 15 anni	Da 15 anni a 20 anni	Da 20 anni a 25 anni	Da 25 anni a 30 anni	Da 30 anni a 35 anni	Da 35 anni a meno di 40 anni	40 anni	Non riparti- bili per anzianità	
Oltre 1250	354	814	1.686	5.068	23.644	121.778	29.072	32	182.448
Totale	109.577	77.424	78.299	97.751	135.330	349.743	57.991	566	906.681
<i>Donne</i>									
Fino a 250	39.389	15.395	3.101	482	111	16	6	15	58.515
Da 251 a 500	127.059	148.154	59.183	39.719	19.127	3.620	313	8	397.183
Da 501 a 750	19.775	36.631	27.847	24.803	16.170	7.725	1.078	-	134.029
Da 751 a 1000	830	2.472	4.669	9.148	11.892	14.536	953	5	44.505
Da 1001 a 1250	123	440	1.124	2.741	5.498	8.605	415	2	18.948
Oltre 1250	57	172	604	1.997	6.651	13.593	1.400	-	24.474
Totale	187.233	203.264	96.528	78.890	59.449	48.095	4.165	30	677.654
(dati percentuali)									
<i>Uomini e donne</i>									
Fino a 250	78,4	16,4	3,8	0,9	0,3	0,1	0,0	0,1	100,0
Da 251 a 500	30,1	32,6	14,7	10,7	7,4	4,1	0,3	0,0	100,0
Da 501 a 750	9,5	20,1	18,5	17,7	13,4	18,6	2,1	0,1	100,0

segue

segue
Tabella 11.8
 Pensioni Inps
 dirette liquidate
 con il sistema di
 calcolo
 "retributivo"
 per anzianità
 contributiva,
 genere e classe
 di importo - 1°
 gennaio 2003

segue
Tabella 11.8
Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo "retributivo" per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003

segue **Tabella 11.8** *Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo "retributivo" per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003*

Classe di importo (in euro)	Centro								Totale
	Classe di anzianità contributiva								
	Fino a 15 anni	Da 15 anni a 20 anni	Da 20 anni a 25 anni	Da 25 anni a 30 anni	Da 30 anni a 35 anni	Da 35 anni a meno di 40 anni	40 anni	Non riparti- bili per anzianità	
Da 751 a 1000	1,4	4,0	8,2	16,9	22,6	41,8	5,0	0,1	100,0
Da 1001 a 1250	0,5	1,5	3,0	7,3	19,3	60,1	8,4	0,0	100,0
Oltre 1250	0,2	0,5	1,1	3,4	14,6	65,4	14,7	0,0	100,0
Totale	18,7	17,7	11,0	11,1	12,3	25,1	3,9	0,0	100,0
<i>Uomini</i>									
Fino a 250	88,8	7,2	2,4	0,9	0,4	0,1	0,0	0,1	100,0
Da 251 a 500	25,2	19,9	14,3	12,8	14,3	12,6	0,9	0,0	100,0
Da 501 a 750	6,3	15,8	17,1	17,2	14,2	26,4	3,0	0,1	100,0
Da 751 a 1000	1,2	3,7	7,6	16,0	21,6	44,1	5,7	0,1	100,0
Da 1001 a 1250	0,4	1,4	2,5	6,1	17,7	62,5	9,4	0,0	100,0
Oltre 1250	0,2	0,4	0,9	2,8	13,0	66,7	15,9	0,0	100,0
Totale	12,1	8,5	8,6	10,8	14,9	38,6	6,4	0,1	100,0
<i>Donne</i>									
Fino a 250	67,3	26,3	5,3	0,8	0,2	0,0	0,0	0,0	100,0
Da 251 a 500	32,0	37,3	14,9	10,0	4,8	0,9	0,1	0,0	100,0

segue

segue **Tabella 11.8** Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo “retributivo” per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003

Classe di importo (in euro)	Centro								Totale
	Classe di anzianità contributiva								
	Fino a 15 anni	Da 15 anni a 20 anni	Da 20 anni a 25 anni	Da 25 anni a 30 anni	Da 30 anni a 35 anni	Da 35 anni a meno di 40 anni	40 anni	Non riparti- bili per anzianità	
Da 501 a 750	14,8	27,3	20,8	18,5	12,1	5,8	0,8	0,0	100,0
Da 751 a 1000	1,9	5,6	10,5	20,6	26,7	32,7	2,1	0,0	100,0
Da 1001 a 1250	0,6	2,3	5,9	14,5	29,0	45,4	2,2	0,0	100,0
Oltre 1250	0,2	0,7	2,5	8,2	27,2	55,5	5,7	0,0	100,0
Totale	27,6	30,0	14,2	11,6	8,8	7,1	0,6	0,0	100,0

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

segue
Tabella 11.8
Pensioni Inps
dirette liquidate
con il sistema di
calcolo
“retributivo”
per anzianità
contributiva,
genere e classe
di importo - 1°
gennaio 2003

Tabella 11.9
Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo “retributivo” per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003

Tabella 11.9 *Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo “retributivo” per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003*

Classe di importo (in euro)	Mezzogiorno								Totale
	Classe di anzianità contributiva								
	Fino a 15 anni	Da 15 anni a 20 anni	Da 20 anni a 25 anni	Da 25 anni a 30 anni	Da 30 anni a 35 anni	Da 35 anni a meno di 40 anni	40 anni	Non riparti- bili per anzianità	
(dati assoluti)									
Uomini e donne									
Fino a 250	211.111	18.178	5.474	1.264	472	74	28	455	237.056
Da 251 a 500	268.519	242.107	153.155	88.017	52.095	28.374	2.270	414	834.951
Da 501 a 750	37.003	103.157	117.803	146.208	114.061	68.419	9.932	433	597.016
Da 751 a 1000	1.755	7.081	14.612	34.332	61.094	94.252	16.617	351	230.094
Da 1001 a 1250	464	1.655	3.347	9.157	28.649	52.403	8.257	111	104.043
Oltre 1250	279	677	1.493	5.246	27.129	86.506	25.408	41	146.779
Totale	519.131	372.855	295.884	284.224	283.500	330.028	62.512	1.805	2.149.939
Uomini									
Fino a 250	149.493	6.936	2.374	845	342	60	22	396	160.468
Da 251 a 500	105.195	78.313	58.754	38.540	31.109	24.084	1.776	368	338.139
Da 501 a 750	16.599	54.182	68.612	85.462	74.815	56.563	7.131	430	363.794
Da 751 a 1000	1.516	5.862	12.339	28.595	49.846	77.141	13.786	347	189.432
Da 1001 a 1250	414	1.435	2.895	7.967	25.423	48.991	8.079	110	95.314

segue

segue
Tabella 11.9
Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo "retributivo" per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003

segue **Tabella 11.9** *Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo "retributivo" per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003*

Classe di importo (in euro)	Mezzogiorno								Totale
	Classe di anzianità contributiva								
	Fino a 15 anni	Da 15 anni a 20 anni	Da 20 anni a 25 anni	Da 25 anni a 30 anni	Da 30 anni a 35 anni	Da 35 anni a meno di 40 anni	40 anni	Non riparti- bili per anzianità	
Da 751 a 1000	0,8	3,1	6,4	14,9	26,6	41,0	7,2	0,2	100,0
Da 1001 a 1250	0,4	1,6	3,2	8,8	27,5	50,4	7,9	0,1	100,0
Oltre 1250	0,2	0,5	1,0	3,6	18,5	58,9	17,3	0,0	100,0
Totale	24,1	17,3	13,8	13,2	13,2	15,4	2,9	0,1	100,0
<i>Uomini</i>									
Fino a 250	93,2	4,3	1,5	0,5	0,2	0,0	0,0	0,2	100,0
Da 251 a 500	31,1	23,2	17,4	11,4	9,2	7,1	0,5	0,1	100,0
Da 501 a 750	4,6	14,9	18,9	23,5	20,6	15,5	2,0	0,1	100,0
Da 751 a 1000	0,8	3,1	6,5	15,1	26,3	40,7	7,3	0,2	100,0
Da 1001 a 1250	0,4	1,5	3,0	8,4	26,7	51,4	8,5	0,1	100,0
Oltre 1250	0,2	0,4	0,9	3,2	17,9	59,4	17,9	0,0	100,0
Totale	21,2	11,4	11,4	12,9	16,1	22,5	4,3	0,1	100,0
<i>Donne</i>									
Fino a 250	80,5	14,7	4,0	0,5	0,2	0,0	0,0	0,1	100,0
Da 251 a 500	32,9	33,0	19,0	10,0	4,2	0,9	0,1	0,0	100,0

segue

segue **Tabella 11.9** Pensioni Inps dirette liquidate con il sistema di calcolo “retributivo” per anzianità contributiva, genere e classe di importo - 1° gennaio 2003

Classe di importo (in euro)	Mezzogiorno								Totale
	Classe di anzianità contributiva								
	Fino a 15 anni	Da 15 anni a 20 anni	Da 20 anni a 25 anni	Da 25 anni a 30 anni	Da 30 anni a 35 anni	Da 35 anni a meno di 40 anni	40 anni	Non riparti- bili per anzianità	
Da 501 a 750	8,7	21,0	21,1	26,0	16,8	5,1	1,2	0,0	100,0
Da 751 a 1000	0,6	3,0	5,6	14,1	27,7	42,1	7,0	0,0	100,0
Da 1001 a 1250	0,6	2,5	5,2	13,6	37,0	39,1	2,0	0,0	100,0
Oltre 1250	0,4	1,0	2,7	11,0	30,8	49,3	4,8	0,0	100,0
Totale	28,5	26,2	17,3	13,7	8,9	4,6	0,8	0,0	100,0

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

segue
Tabella 11.9
Pensioni Inps
dirette liquidate
con il sistema di
calcolo
“retributivo”
per anzianità
contributiva,
genere e classe
di importo - 1°
gennaio 2003

Tabella 11.10
Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia e invalidità: valore dei decili per regione - Uomini e donne - Anno 2003

Tabella 11.10 *Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia e invalidità: valore dei decili per regione - Uomini e donne - Anno 2003*

Regione	D10	D20	D30	D40	D50	D60	D70	D80	D90
Piemonte	5.227,56	5.477,94	6.836,57	9.179,30	11.450,81	13.442,39	15.491,19	18.236,53	23.082,15
Valle d'Aosta	5.227,56	5.227,56	6.816,81	8.686,73	11.042,56	13.312,54	15.535,91	18.413,20	23.078,38
Lombardia	5.227,56	5.656,91	7.523,10	9.971,91	12.032,54	13.937,04	16.014,44	18.912,40	24.180,91
Trentino Alto Adige	5.227,56	5.227,56	6.233,24	7.748,78	10.184,07	12.525,89	14.954,16	18.075,07	22.972,43
... <i>Bolzano-Bozen</i>	5.227,56	5.227,56	5.908,89	6.915,48	9.347,07	12.010,85	14.690,26	18.101,46	23.205,91
... <i>Trento</i>	5.227,56	5.227,56	6.694,61	8.531,58	10.836,80	12.947,86	15.156,44	18.048,36	22.727,64
Veneto	5.227,56	5.227,56	6.822,66	8.219,27	10.401,84	12.322,70	14.507,48	17.482,14	22.191,65
Friuli Venezia Giulia	5.227,56	5.383,82	6.874,14	9.220,12	11.538,02	13.523,64	15.981,81	19.254,04	24.078,34
Liguria	5.227,56	5.227,56	6.836,57	8.893,69	11.870,82	14.620,34	17.528,96	20.897,11	25.904,84
Emilia Romagna	5.227,56	5.613,01	6.836,57	8.532,68	10.427,69	12.330,63	14.595,10	17.571,97	22.338,81
Toscana	5.227,56	5.227,56	6.836,57	8.441,81	10.642,19	12.691,51	15.163,85	18.326,95	23.052,51
Umbria	5.227,56	5.227,56	6.082,18	7.304,57	9.304,10	11.456,64	14.128,14	17.816,37	22.626,50
Marche	5.227,56	5.227,56	5.754,45	6.836,57	8.148,53	10.237,50	12.350,52	15.893,54	21.407,36
Lazio	5.227,56	5.227,56	6.741,67	8.219,27	11.336,26	14.612,52	18.331,43	22.561,05	28.561,60
Abruzzo	5.005,91	5.227,56	5.227,56	6.157,45	7.192,77	9.430,92	12.010,85	15.979,41	21.811,34
Molise	4.518,41	5.227,56	5.227,56	5.502,51	6.207,63	6.959,16	9.569,30	13.616,46	20.170,28
Campania	3.044,99	5.227,56	5.227,56	6.527,17	7.566,85	9.794,46	13.080,21	17.271,67	22.813,96
Puglia	4.408,69	5.227,56	6.157,45	7.002,71	8.493,29	10.181,21	12.648,24	16.970,85	22.339,59
Basilicata	5.104,97	5.227,56	5.227,56	5.986,24	6.762,54	7.940,66	10.240,49	13.555,10	19.625,19

segue

segue **Tabella 11.10** Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia e invalidità: valore dei decili per regione - Uomini e donne - Anno 2003

Regione	D10	D20	D30	D40	D50	D60	D70	D80	D90
Calabria	3.855,15	5.227,56	5.556,46	6.527,17	7.053,41	8.513,44	10.873,46	14.774,37	21.023,47
Sicilia	3.044,99	5.227,56	5.574,27	6.800,69	7.975,89	9.646,39	12.254,45	16.955,51	22.619,35
Sardegna	3.455,40	5.227,56	5.888,48	6.836,57	8.219,27	10.975,77	13.964,34	17.881,37	23.003,37
Italia	5.227,56	5.227,56	6.504,55	7.905,17	10.027,81	12.267,97	14.934,92	18.300,23	23.445,63
Nord	5.227,56	5.436,34	6.836,57	9.065,55	11.301,94	13.312,54	15.524,86	18.486,78	23.413,78
Centro	5.227,56	5.227,56	6.527,17	8.084,98	10.401,84	12.778,48	15.895,23	19.752,46	25.337,26
Mezzogiorno	3.044,99	5.227,56	5.551,26	6.715,67	7.877,74	9.685,39	12.340,79	16.724,89	22.326,72

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

segue
Tabella 11.10
 Reddito
 pensionistico
 annuo lordo di
 vecchiaia e
 invalidità: valore
 dei decili
 per regione -
 Uomini e donne -
 Anno 2003

Tabella 11.11
Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia e invalidità: valore dei decili per regione - Donne - Anno 2003

Tabella 11.11 *Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia e invalidità: valore dei decili per regione - Donne - Anno 2003*

Regione	D10	D20	D30	D40	D50	D60	D70	D80	D90
Piemonte	5.227,56	5.227,56	5.227,56	5.744,44	6.836,57	8.300,11	10.605,66	12.766,00	16.568,24
Valle d'Aosta	4.768,66	5.227,56	5.227,56	5.227,56	6.533,09	7.910,11	9.882,86	12.595,96	16.924,83
Lombardia	5.174,28	5.227,56	5.227,56	5.997,94	6.836,57	8.858,59	11.110,19	13.292,24	17.089,54
Trentino Alto Adige	4.880,59	5.227,56	5.227,56	5.227,56	6.352,45	7.164,82	9.566,44	12.293,06	16.114,28
... <i>Bolzano-Bozen</i>	4.805,19	5.227,56	5.227,56	5.227,56	6.091,09	6.836,57	9.083,49	12.031,63	16.048,11
... <i>Trento</i>	5.174,28	5.227,56	5.227,56	5.227,56	6.588,66	7.691,19	9.966,58	12.475,58	16.185,93
Veneto	5.149,04	5.227,56	5.227,56	5.248,36	6.531,98	7.350,72	9.484,15	11.988,34	15.586,09
Friuli Venezia Giulia	4.768,66	5.227,56	5.227,56	5.496,40	6.836,57	8.179,73	10.401,84	12.670,58	16.854,76
Liguria	4.057,43	5.227,56	5.227,56	5.227,56	6.358,76	7.387,19	10.106,33	12.821,38	17.730,05
Emilia Romagna	5.227,56	5.227,56	5.227,56	6.139,38	6.836,57	8.535,28	10.401,84	12.538,37	16.608,54
Toscana	4.970,68	5.227,56	5.227,56	5.227,56	6.397,43	7.429,11	9.797,97	12.230,53	16.904,68
Umbria	5.174,28	5.227,56	5.227,56	5.227,56	5.965,70	6.836,57	9.206,86	12.010,85	17.371,64
Marche	5.197,27	5.227,56	5.227,56	5.227,56	5.771,48	6.808,36	8.084,98	10.776,74	15.555,15
Lazio	3.175,64	5.227,56	5.227,56	5.227,56	6.825,65	8.138,26	11.436,49	15.436,07	21.491,86
Abruzzo	3.044,99	5.227,56	5.227,56	5.227,56	5.336,50	6.541,99	7.866,69	10.772,71	16.321,37
Molise	4.697,81	5.227,56	5.227,56	5.227,56	5.227,56	5.774,34	6.754,67	8.084,98	13.780,52
Campania	3.044,99	5.174,28	5.227,56	5.227,56	5.766,41	6.836,57	8.084,98	10.523,37	16.599,31
Puglia	3.044,99	5.227,56	5.227,56	5.676,58	6.617,78	7.240,42	8.577,33	10.401,84	15.352,61
Basilicata	4.355,52	5.227,56	5.227,56	5.227,56	5.309,14	6.157,58	6.836,57	8.472,10	13.396,89

segue

segue **Tabella 11.11** Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia e invalidità: valore dei decili per regione - Donne - Anno 2003

Regione	D10	D20	D30	D40	D50	D60	D70	D80	D90
Calabria	3.044,99	5.227,56	5.227,56	5.557,24	6.527,17	6.836,57	8.192,60	10.401,84	15.392,13
Sicilia	3.044,99	5.174,28	5.227,56	5.227,56	5.970,90	6.836,57	8.107,84	11.266,58	18.184,40
Sardegna	3.044,99	5.227,56	5.227,56	5.227,56	6.450,80	6.836,57	8.401,38	12.010,85	17.242,83
Italia	4.277,62	5.227,56	5.227,56	5.291,39	6.570,46	7.553,65	9.788,22	12.272,91	17.086,55
Nord	5.174,28	5.227,56	5.227,56	5.744,44	6.836,57	8.219,27	10.490,35	12.743,90	16.697,33
Centro	4.606,16	5.227,56	5.227,56	5.227,56	6.391,06	7.320,82	10.091,25	13.110,78	18.913,70
Mezzogiorno	3.044,99	5.227,56	5.227,56	5.227,56	6.078,15	6.836,57	8.138,26	10.525,45	16.462,29

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

segue
Tabella 11.11
 Reddito
 pensionistico
 annuo lordo di
 vecchiaia e
 invalidità: valore
 dei decili
 per regione -
 Donne - Anno
 2003

Tabella 11.12
Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia ed invalidità: valore dei decili per regione - Uomini - Anno 2003

Tabella 11.12 *Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia ed invalidità: valore dei decili per regione - Uomini - Anno 2003*

Regione	D10	D20	D30	D40	D50	D60	D70	D80	D90
Piemonte	6.161,09	8.291,92	10.867,48	12.814,62	14.400,23	15.977,52	17.992,13	20.947,29	26.392,08
Valle d'Aosta	5.956,08	8.219,27	10.611,64	12.626,64	14.308,84	15.975,83	18.070,26	21.159,06	25.903,41
Lombardia	6.795,36	9.376,51	11.698,31	13.380,25	14.892,54	16.558,10	18.723,25	21.954,01	28.420,21
Trentino Alto Adige	5.630,43	7.092,48	9.615,32	11.842,03	13.836,10	15.766,08	18.125,77	21.344,12	26.397,29
... <i>Bolzano-Bozen</i>	5.394,09	6.666,66	8.700,66	11.074,96	13.386,62	15.665,65	18.301,14	21.613,54	26.891,04
... <i>Trento</i>	5.866,79	8.021,91	10.402,86	12.404,86	14.139,34	15.842,71	17.978,35	21.105,37	25.928,63
Veneto	5.738,85	7.556,77	9.522,76	11.391,39	13.065,72	14.843,79	17.020,90	19.965,34	24.937,51
Friuli Venezia Giulia	6.154,20	8.385,85	10.808,33	12.733,24	14.491,36	16.553,10	18.941,78	22.052,42	27.350,31
Liguria	5.938,40	8.230,95	11.271,39	13.842,66	16.102,19	18.322,59	20.788,43	23.848,63	29.664,31
Emilia Romagna	6.052,93	7.844,46	9.683,31	11.490,05	13.257,66	15.104,05	17.312,10	20.338,37	25.506,65
Toscana	6.058,26	8.063,25	9.992,84	11.767,21	13.555,36	15.549,82	17.824,95	20.863,72	25.920,72
Umbria	5.547,23	6.836,57	8.414,25	10.377,90	12.173,54	14.527,63	17.254,77	20.422,74	25.192,83
Marche	5.227,56	6.297,33	7.636,33	9.100,52	10.794,23	12.669,41	15.292,29	18.822,05	23.785,32
Lazio	5.227,56	6.872,32	9.284,86	12.125,51	15.208,70	18.282,16	21.654,88	25.705,94	33.406,62
Abruzzo	5.227,56	5.551,26	6.493,24	7.894,12	9.787,32	12.010,85	14.972,23	18.771,35	24.074,20
Molise	4.318,99	5.227,56	5.651,62	6.435,46	7.702,24	9.849,45	12.919,92	16.744,78	22.559,16
Campania	5.174,28	5.279,17	6.656,13	8.114,60	10.401,84	13.302,38	16.396,01	19.966,05	25.154,35
Puglia	5.227,56	6.099,47	7.427,42	9.000,42	10.481,25	12.895,09	16.211,00	19.686,03	24.655,67
Basilicata	5.174,28	5.227,56	6.157,45	6.836,57	8.219,27	10.260,25	12.803,98	16.463,20	21.827,13

segue

segue **Tabella 11.12** Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia ed invalidità: valore dei decili per regione - Uomini - Anno 2003

Regione	D10	D20	D30	D40	D50	D60	D70	D80	D90
Calabria	4.362,41	5.227,56	6.325,67	7.125,30	8.569,99	10.790,13	13.796,84	17.750,20	22.819,29
Sicilia	5.174,28	5.600,68	6.836,57	8.084,98	9.572,36	11.597,97	15.129,92	19.040,71	24.357,71
Sardegna	5.227,56	6.017,44	6.951,23	8.658,39	11.331,73	13.947,96	16.969,03	20.672,73	25.345,97
Italia	5.227,56	6.836,57	8.793,72	10.983,44	13.144,56	15.284,88	17.742,01	21.085,61	26.482,30
Nord	6.157,45	8.254,48	10.671,44	12.584,26	14.272,44	16.038,62	18.233,04	21.340,15	26.944,78
Centro	5.522,62	7.076,68	9.132,11	11.294,27	13.526,11	16.083,34	18.973,37	22.650,81	28.871,70
Mezzogiorno	5.174,28	5.585,84	6.836,44	8.145,41	9.927,06	12.282,76	15.668,25	19.324,50	24.448,19

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

segue
Tabella 11.12
 Reddito
 pensionistico
 annuo lordo di
 vecchiaia ed
 invalidità: valore
 dei decili per
 regione - Uomini
 - Anno 2003

Tabella 11.13

Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia ed invalidità: valore dei decili per regione - Uomini e donne - Anno 2003 (numeri indice - mediana Italia = 100)

Tabella 11.13 Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia ed invalidità: valore dei decili per regione - Uomini e donne - Anno 2003 (numeri indice - mediana Italia = 100)

Regione	D10	D20	D30	D40	Mediana Italia = 100	D60	D70	D80	D90
Piemonte	52,13	54,63	68,18	91,54	114,19	134,05	154,48	181,86	230,18
Valle d'Aosta	52,13	52,13	67,98	86,63	110,12	132,76	154,93	183,62	230,14
Lombardia	52,13	56,41	75,02	99,44	119,99	138,98	159,70	188,60	241,14
Trentino Alto Adige	52,13	52,13	62,16	77,27	101,56	124,91	149,13	180,25	229,09
...Bolzano-Bozen	52,13	52,13	58,93	68,96	93,21	119,78	146,50	180,51	231,42
...Trento	52,13	52,13	66,76	85,08	108,07	129,12	151,14	179,98	226,65
Veneto	52,13	52,13	68,04	81,96	103,73	122,89	144,67	174,34	221,30
Friuli Venezia Giulia	52,13	53,69	68,55	91,95	115,06	134,86	159,37	192,01	240,12
Liguria	52,13	52,13	68,18	88,69	118,38	145,80	174,80	208,39	258,33
Emilia Romagna	52,13	55,97	68,18	85,09	103,99	122,96	145,55	175,23	222,77
Toscana	52,13	52,13	68,18	84,18	106,13	126,56	151,22	182,76	229,89
Umbria	52,13	52,13	60,65	72,84	92,78	114,25	140,89	177,67	225,64
Marche	52,13	52,13	57,38	68,18	81,26	102,09	123,16	158,49	213,48
Lazio	52,13	52,13	67,23	81,96	113,05	145,72	182,81	224,98	284,82
Abruzzo	49,92	52,13	52,13	61,40	71,73	94,05	119,78	159,35	217,51
Molise	45,06	52,13	52,13	54,87	61,90	69,40	95,43	135,79	201,14
Campania	30,37	52,13	52,13	65,09	75,46	97,67	130,44	172,24	227,51
Puglia	43,96	52,13	61,40	69,83	84,70	101,53	126,13	169,24	222,78

segue

segue **Tabella 11.13** Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia ed invalidità: valore dei decili per regione - Uomini e donne - Anno 2003 (numeri indice - mediana Italia = 100)

Regione	D10	D20	D30	D40	Mediana Italia = 100	D60	D70	D80	D90
Piemonte	52,13	54,63	68,18	91,54	114,19	134,05	154,48	181,86	230,18
Valle d'Aosta	52,13	52,13	67,98	86,63	110,12	132,76	154,93	183,62	230,14
Lombardia	52,13	56,41	75,02	99,44	119,99	138,98	159,70	188,60	241,14
Trentino Alto Adige	52,13	52,13	62,16	77,27	101,56	124,91	149,13	180,25	229,09
... <i>Bolzano-Bozen</i>	52,13	52,13	58,93	68,96	93,21	119,78	146,50	180,51	231,42
... <i>Trento</i>	52,13	52,13	66,76	85,08	108,07	129,12	151,14	179,98	226,65
Veneto	52,13	52,13	68,04	81,96	103,73	122,89	144,67	174,34	221,30
Friuli Venezia Giulia	52,13	53,69	68,55	91,95	115,06	134,86	159,37	192,01	240,12
Liguria	52,13	52,13	68,18	88,69	118,38	145,80	174,80	208,39	258,33
Emilia Romagna	52,13	55,97	68,18	85,09	103,99	122,96	145,55	175,23	222,77
Toscana	52,13	52,13	68,18	84,18	106,13	126,56	151,22	182,76	229,89
Umbria	52,13	52,13	60,65	72,84	92,78	114,25	140,89	177,67	225,64
Marche	52,13	52,13	57,38	68,18	81,26	102,09	123,16	158,49	213,48
Lazio	52,13	52,13	67,23	81,96	113,05	145,72	182,81	224,98	284,82
Abruzzo	49,92	52,13	52,13	61,40	71,73	94,05	119,78	159,35	217,51
Molise	45,06	52,13	52,13	54,87	61,90	69,40	95,43	135,79	201,14
Campania	30,37	52,13	52,13	65,09	75,46	97,67	130,44	172,24	227,51
Puglia	43,96	52,13	61,40	69,83	84,70	101,53	126,13	169,24	222,78

segue

segue
Tabella 11.13
 Reddito
 pensionistico
 annuo lordo di
 vecchiaia ed
 invalidità: valore
 dei decili per
 regione - Uomini
 e donne - Anno
 2003 (numeri
 indice - mediana
 Italia = 100)

segue
Tabella 11.13
 Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia ed invalidità: valore dei decili per regione - Uomini e donne - Anno 2003 (numeri indice - mediana Italia = 100)

segue **Tabella 11.13** Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia ed invalidità: valore dei decili per regione - Uomini e donne - Anno 2003 (numeri indice - mediana Italia = 100)

Regione	D10	D20	D30	D40	Mediana Italia = 100	D60	D70	D80	D90
Basilicata	50,91	52,13	52,13	59,70	67,44	79,19	102,12	135,18	195,71
Calabria	38,44	52,13	55,41	65,09	70,34	84,90	108,43	147,33	209,65
Sicilia	30,37	52,13	55,59	67,82	79,54	96,20	122,20	169,08	225,57
Sardegna	34,46	52,13	58,72	68,18	81,96	109,45	139,26	178,32	229,40
Italia	52,13	52,13	64,87	78,83	100,00	122,34	148,94	182,49	233,81
Nord	52,13	54,21	68,18	90,40	112,71	132,76	154,82	184,36	233,49
Centro	52,13	52,13	65,09	80,63	103,73	127,43	158,51	196,98	252,67
Mezzogiorno	30,37	52,13	55,36	66,97	78,56	96,59	123,07	166,79	222,65

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

Tabella 11.14 Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia ed invalidità: valore dei decili per regione - Donne - Anno 2003 (numeri indice - mediana Italia = 100)

Regione	D10	D20	D30	D40	Mediana Italia = 100	D60	D70	D80	D90
Piemonte	52,13	52,13	52,13	57,29	68,18	82,77	105,76	127,31	165,22
Valle d'Aosta	47,55	52,13	52,13	52,13	65,15	78,88	98,55	125,61	168,78
Lombardia	51,60	52,13	52,13	59,81	68,18	88,34	110,79	132,55	170,42
Trentino Alto Adige	48,67	52,13	52,13	52,13	63,35	71,45	95,40	122,59	160,70
...Bolzano-Bozen	47,92	52,13	52,13	52,13	60,74	68,18	90,58	119,98	160,04
...Trento	51,60	52,13	52,13	52,13	65,70	76,70	99,39	124,41	161,41
Veneto	51,35	52,13	52,13	52,34	65,14	73,30	94,58	119,55	155,43
Friuli Venezia Giulia	47,55	52,13	52,13	54,81	68,18	81,57	103,73	126,35	168,08
Liguria	40,46	52,13	52,13	52,13	63,41	73,67	100,78	127,86	176,81
Emilia Romagna	52,13	52,13	52,13	61,22	68,18	85,12	103,73	125,04	165,62
Toscana	49,57	52,13	52,13	52,13	63,80	74,09	97,71	121,97	168,58
Umbria	51,60	52,13	52,13	52,13	59,49	68,18	91,81	119,78	173,23
Marche	51,83	52,13	52,13	52,13	57,55	67,89	80,63	107,47	155,12
Lazio	31,67	52,13	52,13	52,13	68,07	81,16	114,05	153,93	214,32
Abruzzo	30,37	52,13	52,13	52,13	53,22	65,24	78,45	107,43	162,76
Molise	46,85	52,13	52,13	52,13	52,13	57,58	67,36	80,63	137,42
Campania	30,37	51,60	52,13	52,13	57,50	68,18	80,63	104,94	165,53
Puglia	30,37	52,13	52,13	56,61	65,99	72,20	85,54	103,73	153,10

segue

Tabella 11.14
Reddito
 pensionistico
 annuo lordo di
 vecchiaia ed
 invalidità: valore
 dei decili per
 regione - Donne
 - Anno 2003
 (numeri indice -
 mediana Italia =
 100)

segue
Tabella 11.14
 Reddito
 pensionistico
 annuo lordo di
 vecchiaia ed
 invalidità: valore
 dei decili per
 regione - Donne
 - Anno 2003
 (numeri indice -
 mediana Italia =
 100)

segue **Tabella 11.14** Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia ed invalidità: valore dei decili per regione - Donne - Anno 2003 (numeri indice - mediana Italia = 100)

Regione	D10	D20	D30	D40	Mediana Italia = 100	D60	D70	D80	D90
Basilicata	43,43	52,13	52,13	52,13	52,94	61,41	68,18	84,49	133,60
Calabria	30,37	52,13	52,13	55,42	65,09	68,18	81,70	103,73	153,49
Sicilia	30,37	51,60	52,13	52,13	59,54	68,18	80,85	112,35	181,34
Sardegna	30,37	52,13	52,13	52,13	64,33	68,18	83,78	119,78	171,95
Italia	42,66	52,13	52,13	52,77	65,52	75,33	97,61	122,39	170,39
Nord	51,60	52,13	52,13	57,29	68,18	81,96	104,61	127,09	166,51
Centro	45,93	52,13	52,13	52,13	63,73	73,01	100,63	130,74	188,61
Mezzogiorno	30,37	52,13	52,13	52,13	60,61	68,18	81,16	104,96	164,17

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

Tabella 11.15 Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia ed invalidità: valore dei decili per regione - Uomini - Anno 2003 (numeri indice - mediana Italia = 100)

Regione	D10	D20	D30	D40	Mediana Italia = 100	D60	D70	D80	D90
Piemonte	61,44	82,69	108,37	127,79	143,60	159,33	179,42	208,89	263,19
Valle d'Aosta	59,40	81,96	105,82	125,92	142,69	159,32	180,20	211,00	258,32
Lombardia	67,77	93,51	116,66	133,43	148,51	165,12	186,71	218,93	283,41
Trentino Alto Adige	56,15	70,73	95,89	118,09	137,98	157,22	180,76	212,85	263,24
... <i>Bolzano-Bozen</i>	53,79	66,48	86,77	110,44	133,49	156,22	182,50	215,54	268,16
... <i>Trento</i>	58,51	80,00	103,74	123,70	141,00	157,99	179,28	210,47	258,57
Veneto	57,23	75,36	94,96	113,60	130,29	148,03	169,74	199,10	248,68
Friuli Venezia Giulia	61,37	83,63	107,78	126,98	144,51	165,07	188,89	219,91	272,74
Liguria	59,22	82,08	112,40	138,04	160,58	182,72	207,31	237,82	295,82
Emilia Romagna	60,36	78,23	96,56	114,58	132,21	150,62	172,64	202,82	254,36
Toscana	60,41	80,41	99,65	117,35	135,18	155,07	177,76	208,06	258,49
Umbria	55,32	68,18	83,91	103,49	121,40	144,87	172,07	203,66	251,23
Marche	52,13	62,80	76,15	90,75	107,64	126,34	152,50	187,70	237,19
Lazio	52,13	68,53	92,59	120,92	151,67	182,31	215,95	256,35	333,14
Abruzzo	52,13	55,36	64,75	78,72	97,60	119,78	149,31	187,19	240,07
Molise	43,07	52,13	56,36	64,18	76,81	98,22	128,84	166,98	224,97
Campania	51,60	52,65	66,38	80,92	103,73	132,65	163,51	199,11	250,85
Puglia	52,13	60,83	74,07	89,75	104,52	128,59	161,66	196,31	245,87

segue

Tabella 11.15
Reddito
 pensionistico
 annuo lordo di
 vecchiaia ed
 invalidità: valore
 dei decili per
 regione - Uomini
 - Anno 2003
 (numeri indice -
 mediana Italia =
 100)

segue
Tabella 11.15
Reddito pensionistico annuo lordo di vecchiaia ed invalidità: valore dei decili per regione - Uomini - Anno 2003 (numeri indice - mediana Italia = 100)

Regione	D10	D20	D30	D40	Mediana Italia = 100	D60	D70	D80	D90
Basilicata	51,60	52,13	61,40	68,18	81,96	102,32	127,68	164,18	217,67
Calabria	43,50	52,13	63,08	71,06	85,46	107,60	137,59	177,01	227,56
Sicilia	51,60	55,85	68,18	80,63	95,46	115,66	150,88	189,88	242,90
Sardegna	52,13	60,01	69,32	86,34	113,00	139,09	169,22	206,15	252,76
Italia	52,13	68,18	87,69	109,53	131,08	152,42	176,93	210,27	264,09
Nord	61,40	82,32	106,42	125,49	142,33	159,94	181,82	212,81	268,70
Centro	55,07	70,57	91,07	112,63	134,89	160,39	189,21	225,88	287,92
Mezzogiorno	51,60	55,70	68,17	81,23	99,00	122,49	156,25	192,71	243,80

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

Tabella 11.16 Indicatori di prosperità e disuguaglianza del reddito pensionistico di vecchiaia ed invalidità per regione e genere - Anno 2003 (percentuale rispetto alla mediana nazionale, rapporti dei decili estremi, coefficiente del Gini)

Regione	Uomini				Donne			
	Prosperità Mediana (base Italia = 10.027,81)	Disuguaglianza			Prosperità Mediana (base Italia = 10.027,81)	Disuguaglianza		
		Rapporti decili		Coefficiente Gini		Rapporti decili		Coefficiente Gini
		D90/D10	D80/D20			D90/D10	D80/D20	
Piemonte	143,60	4,28	2,53	31,24	68,18	3,17	2,44	31,56
Valle d'Aosta	142,69	4,35	2,57	30,67	65,15	3,55	2,41	32,33
Lombardia	148,51	4,18	2,34	31,60	68,18	3,30	2,54	32,26
Trentino Alto Adige	137,98	4,69	3,01	33,12	63,35	3,30	2,35	31,36
... <i>Bolzano-Bozen</i>	133,49	4,99	3,24	34,80	60,74	3,34	2,30	31,41
... <i>Trento</i>	141,00	4,42	2,63	31,51	65,70	3,13	2,39	31,27
Veneto	130,29	4,35	2,64	31,99	65,14	3,03	2,29	30,60
Friuli Venezia Giulia	144,51	4,44	2,63	32,09	68,18	3,53	2,42	32,36
Liguria	160,58	5,00	2,90	32,57	63,41	4,37	2,45	34,28
Emilia Romagna	132,21	4,21	2,59	31,81	68,18	3,18	2,40	30,62
Toscana	135,18	4,28	2,59	32,27	63,80	3,40	2,34	32,46
Umbria	121,40	4,54	2,99	33,99	59,49	3,36	2,30	32,56
Marche	107,64	4,55	2,99	34,46	57,55	2,99	2,06	30,48
Lazio	151,67	6,39	3,74	39,19	68,07	6,77	2,95	38,06

segue

Tabella 11.16
Indicatori di prosperità e disuguaglianza del reddito pensionistico di vecchiaia ed invalidità per regione e genere - Anno 2003 (percentuale rispetto alla mediana nazionale, rapporti dei decili estremi, coefficiente del Gini)

segue
Tabella 11.16 Indicatori di prosperità e disuguaglianza del reddito pensionistico di vecchiaia ed invalidità per regione e genere - Anno 2003 (percentuale rispetto alla mediana nazionale, rapporti dei decili estremi, coefficiente del Gini)

Regione	Uomini				Donne			
	Prosperità		Disuguaglianza		Prosperità		Disuguaglianza	
	Mediana (base Italia = 10.027,81)	Rapporti decili		Coefficiente Gini	Mediana (base Italia = 10.027,81)	Rapporti decili		Coefficiente Gini
		D90/D10	D80/D20			D90/D10	D80/D20	
Abruzzo	97,60	4,61	3,38	37,68	53,22	5,36	2,06	32,66
Molise	76,81	5,22	3,20	39,12	52,13	2,93	1,55	29,39
Campania	103,73	4,86	3,78	38,64	57,50	5,45	2,03	34,38
Puglia	104,52	4,72	3,23	36,13	65,99	5,04	1,99	31,33
Basilicata	81,96	4,22	3,15	36,87	52,94	3,08	1,62	29,16
Calabria	85,46	5,23	3,40	37,82	65,09	5,05	1,99	31,17
Sicilia	95,46	4,71	3,40	38,43	59,54	5,97	2,18	35,55
Sardegna	113,00	4,85	3,44	36,64	64,33	5,66	2,30	33,71
Italia	131,08	5,07	3,08	35,03	65,52	3,99	2,35	33,02
Nord	142,33	4,38	2,59	31,95	68,18	3,23	2,44	31,78
Centro	134,89	5,23	3,20	36,57	63,73	4,11	2,51	34,97
Mezzogiorno	99,00	4,72	3,46	37,83	60,61	5,41	2,01	33,31

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

Tabella 11.17 Distribuzione del reddito pensionistico complessivo per decile e per regione - Uomini e donne - Anno 2003 (valori percentuali)

Regioni	Percentuale di reddito complessivo per decile										Totale
	D10	D20	D30	D40	D50	D60	D70	D80	D90	D100	
Piemonte	3,04	3,97	4,78	6,05	7,86	9,43	10,95	12,70	15,45	25,76	100,00
Valle d'Aosta	2,98	4,06	4,58	5,94	7,69	9,48	11,20	13,09	16,00	24,97	100,00
Lombardia	2,75	3,80	4,77	6,28	7,98	9,38	10,78	12,52	15,30	26,44	100,00
Trentino Alto Adige	3,07	4,17	4,51	5,56	7,13	9,04	10,92	13,09	16,25	26,27	100,00
...Bolzano-Bozen	3,08	4,25	4,41	5,30	6,63	8,67	10,80	13,23	16,63	27,01	100,00
...Trento	3,06	4,11	4,60	5,79	7,59	9,37	11,03	12,96	15,90	25,60	100,00
Veneto	3,12	4,21	4,86	5,95	7,52	9,19	10,78	12,81	15,80	25,76	100,00
Friuli Venezia Giulia	2,72	3,88	4,65	5,98	7,73	9,29	10,91	13,04	15,92	25,89	100,00
Liguria	2,51	3,70	4,20	5,41	7,37	9,34	11,37	13,56	16,37	26,17	100,00
Emilia Romagna	3,26	4,20	5,04	6,12	7,60	9,07	10,70	12,74	15,72	25,55	100,00
Toscana	3,02	4,06	4,66	5,84	7,47	9,06	10,79	12,94	15,93	26,22	100,00
Umbria	3,17	4,33	4,56	5,53	6,85	8,62	10,52	13,20	16,65	26,57	100,00
Marche	3,44	4,72	4,84	5,69	6,65	8,23	10,14	12,63	16,63	27,02	100,00
Lazio	2,24	3,44	3,87	4,84	6,44	8,51	10,85	13,43	16,60	29,78	100,00
Abruzzo	2,60	4,87	4,88	5,29	6,24	7,70	10,05	12,96	17,47	27,94	100,00
Molise	2,67	5,47	5,52	5,55	6,19	7,04	8,62	12,15	17,49	29,30	100,00
Campania	2,42	4,22	4,67	5,25	6,15	7,57	10,15	13,50	17,75	28,33	100,00
Puglia	2,43	4,58	4,89	5,88	6,92	8,28	9,90	13,06	17,22	26,84	100,00

segue

Tabella 11.17
Distribuzione del reddito pensionistico complessivo per decile e per regione - Uomini e donne - Anno 2003 (valori percentuali)

segue
Tabella 11.17
 Distribuzione del
 reddito
 pensionistico
 complessivo per
 decile e per
 regione - Uomini
 e donne - Anno
 2003 (valori
 percentuali)

segue **Tabella 11.17** Distribuzione del reddito pensionistico complessivo per decile e per regione - Uomini e donne - Anno 2003 (valori percentuali)

Regioni	Percentuale di reddito complessivo per decile										Totale
	D10	D20	D30	D40	D50	D60	D70	D80	D90	D100	
Basilicata	2,97	5,42	5,43	5,74	6,58	7,38	9,19	12,12	16,96	28,22	100,00
Calabria	2,60	5,02	5,15	5,93	6,65	7,71	9,47	12,33	17,36	27,78	100,00
Sicilia	2,36	4,31	4,72	5,58	6,37	7,78	9,73	13,07	17,63	28,46	100,00
Sardegna	2,38	4,39	4,60	5,58	6,42	8,17	10,67	13,61	17,44	26,73	100,00
Italia	2,76	4,09	4,69	5,78	7,22	8,78	10,59	12,93	16,26	26,91	100,00
Nord	2,93	3,97	4,77	6,06	7,74	9,29	10,85	12,75	15,61	26,02	100,00
Centro	2,71	3,87	4,30	5,32	6,84	8,67	10,72	13,16	16,38	28,03	100,00
Mezzogiorno	2,46	4,51	4,82	5,57	6,45	7,83	9,92	13,11	17,50	27,83	100,00

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

Tabella 11.18 Distribuzione del reddito pensionistico complessivo per decile e per regione - Donne - Anno 2003 (valori percentuali)

Regioni	Percentuale di reddito complessivo per decile										Totale
	D10	D20	D30	D40	D50	D60	D70	D80	D90	D100	
Piemonte	3,63	5,76	5,76	5,85	7,02	8,19	10,52	12,86	15,89	24,52	100,00
Valle d'Aosta	3,42	5,88	5,93	5,93	6,50	7,97	9,99	12,74	16,48	25,17	100,00
Lombardia	3,30	5,60	5,60	5,80	7,03	8,41	10,77	13,02	16,01	24,46	100,00
Trentino Alto Adige	3,70	6,04	6,08	6,08	6,62	7,91	9,72	12,71	16,24	24,90	100,00
... <i>Bolzano-Bozen</i>	3,79	6,08	6,15	6,15	6,52	7,83	9,31	12,47	16,37	25,31	100,00
... <i>Trento</i>	3,62	6,00	6,00	6,00	6,72	7,99	10,11	12,94	16,11	24,51	100,00
Veneto	3,62	6,16	6,16	6,16	6,98	8,09	9,83	12,66	15,75	24,58	100,00
Friuli Venezia Giulia	3,15	5,81	5,85	5,88	6,86	8,16	10,33	12,97	16,15	24,84	100,00
Liguria	2,92	5,67	5,87	5,87	6,32	7,65	9,69	12,83	16,83	26,36	100,00
Emilia Romagna	3,90	5,73	5,73	6,11	7,24	8,44	10,46	12,53	15,68	24,18	100,00
Toscana	3,49	5,94	5,95	5,95	6,56	7,78	9,71	12,55	16,23	25,85	100,00
Umbria	3,64	6,05	6,06	6,06	6,30	7,51	9,13	12,31	16,50	26,43	100,00
Marche	4,05	6,43	6,43	6,43	6,61	7,76	8,78	11,49	15,74	26,28	100,00
Lazio	2,68	4,92	5,20	5,20	6,04	7,13	9,56	13,18	18,22	27,86	100,00
Abruzzo	3,22	6,14	6,50	6,50	6,50	7,34	8,63	11,44	16,33	27,39	100,00
Molise	3,77	7,05	7,09	7,10	7,09	7,35	8,51	9,55	14,17	28,32	100,00
Campania	3,35	4,66	6,49	6,49	6,63	7,86	8,78	11,13	16,22	28,38	100,00
Puglia	3,30	5,58	6,37	6,46	7,57	8,35	9,71	11,60	14,94	26,11	100,00

segue

Tabella 11.18
Distribuzione del reddito pensionistico complessivo per decile e per regione - Donne - Anno 2003 (valori percentuali)

segue
Tabella 11.18
Distribuzione del
reddito
pensionistico
complessivo per
decile e per
regione - Donne -
Anno 2003
(valori
percentuali)

segue **Tabella 11.18** Distribuzione del reddito pensionistico complessivo per decile e per regione - Donne - Anno 2003 (valori percentuali)

Regioni	Percentuale di reddito complessivo per decile										Totale
	D10	D20	D30	D40	D50	D60	D70	D80	D90	D100	
Basilicata	3,79	6,91	6,99	6,99	6,99	7,75	8,83	10,04	14,34	27,36	100,00
Calabria	3,41	6,12	6,38	6,43	7,37	8,24	9,06	11,07	14,81	27,10	100,00
Sicilia	3,20	4,44	6,29	6,29	6,53	7,83	8,66	11,22	17,00	28,55	100,00
Sardegna	3,27	5,08	6,18	6,18	6,78	7,98	9,07	12,17	16,75	26,54	100,00
Italia	3,39	5,58	5,93	6,02	6,83	8,01	9,84	12,38	16,18	25,83	100,00
Nord	3,50	5,76	5,78	5,93	6,99	8,25	10,41	12,82	15,96	24,59	100,00
Centro	3,22	5,56	5,69	5,69	6,31	7,46	9,47	12,66	17,07	26,85	100,00
Mezzogiorno	3,32	5,24	6,41	6,44	6,91	7,95	8,99	11,29	15,92	27,53	100,00

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

Tabella 11.19 Distribuzione del reddito pensionistico complessivo per decile e per regione - Uomini - Anno 2003 (valori percentuali)

Regioni	Percentuale di reddito complessivo per decile										Totale
	D10	D20	D30	D40	D50	D60	D70	D80	D90	D100	
Piemonte	2,92	4,48	5,97	7,35	8,43	9,38	10,47	11,97	14,41	24,63	100,00
Valle d'Aosta	2,88	4,47	5,95	7,34	8,54	9,58	10,74	12,35	14,69	23,46	100,00
Lombardia	2,73	4,67	6,18	7,33	8,23	9,15	10,24	11,78	14,37	25,32	100,00
Trentino Alto Adige	2,85	4,10	5,41	6,84	8,17	9,42	10,79	12,57	15,02	24,85	100,00
...Bolzano-Bozen	2,79	3,85	4,91	6,40	7,91	9,38	10,95	12,86	15,45	25,51	100,00
...Trento	2,90	4,33	5,85	7,22	8,40	9,46	10,65	12,31	14,63	24,26	100,00
Veneto	2,99	4,44	5,69	7,01	8,17	9,31	10,62	12,30	14,79	24,68	100,00
Friuli Venezia Giulia	2,67	4,39	5,84	7,13	8,23	9,37	10,72	12,36	14,75	24,52	100,00
Liguria	2,49	4,00	5,55	7,12	8,48	9,73	11,03	12,57	14,93	24,10	100,00
Emilia Romagna	3,06	4,55	5,71	6,95	8,11	9,28	10,60	12,28	14,79	24,66	100,00
Toscana	2,94	4,47	5,72	6,94	8,07	9,27	10,61	12,27	14,69	25,02	100,00
Umbria	2,98	4,26	5,23	6,39	7,66	9,07	10,81	12,78	15,36	25,45	100,00
Marche	3,15	4,34	5,20	6,23	7,45	8,73	10,41	12,69	15,83	25,96	100,00
Lazio	2,18	3,36	4,37	5,80	7,38	9,05	10,77	12,74	15,55	28,81	100,00
Abruzzo	2,47	4,15	4,71	5,58	6,86	8,60	10,59	13,22	16,81	27,01	100,00
Molise	2,09	4,63	4,82	5,40	6,23	7,75	10,16	13,17	17,46	28,28	100,00
Campania	2,17	3,91	4,50	5,40	6,74	8,80	11,11	13,55	16,73	27,09	100,00
Puglia	2,35	4,06	5,04	6,16	7,31	8,64	10,91	13,38	16,46	25,69	100,00

segue

Tabella 11.19
Distribuzione del
reddito
pensionistico
complessivo per
decile e per
regione - Uomini
- Anno 2003
(valori
percentuali)

segue
Tabella 11.19
 Distribuzione del
 reddito
 pensionistico
 complessivo per
 decile e per
 regione - Uomini
 - Anno 2003
 (valori
 percentuali)

segue **Tabella 11.19** Distribuzione del reddito pensionistico complessivo per decile e per regione - Uomini - Anno 2003 (valori percentuali)

Regioni	Percentuale di reddito complessivo per decile										Totale
	D10	D20	D30	D40	D50	D60	D70	D80	D90	D100	
Basilicata	2,58	4,64	5,11	5,79	6,65	8,11	10,14	12,94	16,77	27,27	100,00
Calabria	2,19	4,39	4,94	5,73	6,72	8,17	10,32	13,33	17,03	27,17	100,00
Sicilia	2,23	4,10	4,87	5,67	6,83	8,14	10,34	13,27	16,78	27,78	100,00
Sardegna	2,33	3,93	4,78	5,69	7,27	9,16	11,22	13,59	16,56	25,46	100,00
Italia	2,64	4,27	5,43	6,61	7,79	9,06	10,60	12,52	15,27	25,81	100,00
Nord	2,84	4,50	5,91	7,18	8,26	9,30	10,50	12,08	14,59	24,84	100,00
Centro	2,60	3,90	4,97	6,27	7,64	9,09	10,68	12,58	15,28	27,00	100,00
Mezzogiorno	2,27	4,08	4,81	5,70	6,93	8,54	10,75	13,39	16,71	26,82	100,00

Fonte: Inps, elaborazione dal Casellario centrale dei pensionati - Anno 2003

SISTEMI ORGANIZZATIVI E DIFFERENZE RETRIBUTIVE FRA DONNE E UOMINI*

12.1 INTRODUZIONE

Il presente testo è suddiviso in tre parti ed è stato redatto nell'ottica di costruire linee guida per la successiva ricerca sul campo.

Oggetto specifico è il pubblico impiego, osservandone alcuni segmenti con differente livello di femminilizzazione, sia nella amministrazione centrale che nelle amministrazioni locali. Prendere avvio dal settore pubblico significa considerare un ambito che, stando alle macroanalisi riferite all'Italia, avrebbe superato il problema dei differenziali retributivi tra donne e uomini. Tuttavia alcuni recenti studi, mirati su casi specifici, hanno messo in discussione tale affermazione.

Pertanto l'esercizio compiuto in questa fase di ricerca esplorativa, propedeutica alla successiva indagine a livello nazionale, ha voluto espressamente andare a vedere se e tramite quali meccanismi prendano corpo i differenziali retributivi nelle concrete pratiche organizzative del lavoro nel comparto pubblico. L'ipotesi di partenza è che nonostante si sia in presenza non solo di norme e contratti assati sulla parità, ma anche di pratiche e culture - generali e "locali" - orientate alla eguaglianza di opportunità e spesso alla valorizzazione femminile, siano le concrete dinamiche che avvengono nella vita quotidiana delle amministrazioni e dei soggetti che in esse operano a generare differenze che si coagulano nel monte salari di uomini e donne. Di qui la necessità di decostruire la formazione delle retribuzioni, analizzando la definizione delle diverse voci all'interno del dipanarsi di carriere, percorsi, relazioni in tre organizzazioni della pubblica amministrazione: una centrale (Ministero attività produttive) e due locali (Comune di Reggio Emilia e Comune di Siena).

Il risultato di questo studio ha validato tali ipotesi, mostrando quali sono i meccanismi che nelle pratiche quotidiane delle amministrazioni, interrelate con le condizioni di vita dei soggetti, determinano squilibri e differenze fra i due sessi.

* Di Alessandra Bozzoli, Maria Giulia Catemario, Maria Merelli e Maria Grazia Ruggerini.

Differenze che si ripercuotono sul piano economico sulla base di elementi causali che, con le dovute variazioni, si riproducono nelle tre organizzazioni prese a campione.

Dall'Osservatorio selezionato si indicano inoltre - per differenza o similitudine - alcune ipotesi di confronto col settore privato, da testare successivamente.

Il filo conduttore delle pagine che seguono è costituito da alcune parole chiave che vengono proposte come categorie di lettura "qualitativa" del fenomeno, prendendo in considerazione i soggetti nella loro interezza, dentro e fuori i luoghi di lavoro, collocandoli nei sistemi organizzativi e nel sistema sociale.

In particolare, dopo avere individuato nel par. 12.1 le parole chiave, si va ad esaminare, nel par. 12.2, la realtà della pubblica amministrazione attraverso i tre casi, per giungere, nel par. 12.3, ad individuare, in un raffronto con le stesse tematiche nel settore privato, i "quesiti" specifici da porre alla base di successivi approfondimenti a livello nazionale.

12.2 CATEGORIE DI LETTURA PER INDIVIDUARE LE “DISCRIMINAZIONI SALARIALI NASCOSTE”: ALCUNE IPOTESI

Obiettivi

Il *focus* di questo testo è la pubblica amministrazione nelle sue diverse sfaccettature. Di qui si potranno costruire, per differenza o similitudine, ipotesi di confronto col settore privato. Infatti la pubblica amministrazione, in particolare in Italia, risulterebbe essere, stando alle macroanalisi, il settore nel quale non si può parlare di differenziali salariali tra donne e uomini. Tuttavia studi e ricerche mirate su casi specifici dimostrerebbero l'esistenza di differenziali salariali più o meno “occultati”, inducendo ad ipotizzare non l'assenza del fenomeno bensì una sua più sottile e occulta esistenza¹²⁴.

D'altro canto fino ad ora è stato soprattutto per la componente privata che si sono individuate le fonti primarie su cui condurre lo studio e si sono delineati i percorsi conoscitivi e di sviluppo dell'indagine. Per il settore pubblico invece l'analisi è rimasta sino ad ora più allo stadio embrionale, anche per la complessità (e per certi versi contraddittorietà) del comparto pubblico il quale da un lato è soggetto *in toto* a regolamentazione normativa (leggi, contratti, accordi decentrati) per quanto riguarda sia l'accesso che la successiva gestione del rapporto di lavoro; una situazione che, in termini di principio, riduce al minimo arbitri e discriminazioni e quindi la possibilità di avere differenziali salariali fra i dipendenti dei due sessi in posizioni analoghe, soprattutto se si raffronta il fenomeno con quanto si verifica nel mondo del privato. D'altro canto, però, anche nel pubblico permangono molti elementi di autonomia e discrezionalità: si pensi tra l'altro alle posizioni organizzative e alle loro modalità di assegnazione, alla valorizzazione delle alte professionalità, o, ancora, alle forme di valutazione del personale.

Obiettivo di queste pagine è dunque quello di predisporre materiali che individuino le peculiarità del sistema pubblico, ne identifichino i punti di contatto e le differenze con il settore privato al fine di stilare una sorta di “linee guida” da seguire nel proseguo delle indagini. Un insieme di ipotesi e suggerimenti che, dialogando con gli altri contributi sia di impianto statistico che sociologico (ancor più

124 Cfr. Provincia di Bologna, *Analisi retributiva finalizzata alle azioni positive per le Pari Opportunità*, a cura di SPS Santagostino Public Sector Srl, Bologna, 2004; AA.VV., *DiVa, Discriminazioni da eliminare Differenze da Valorizzare. Una indagine sui differenziali retributivi tra donne e uomini*, Bologna, 2004; M. Merelli, P. Nava, M.G. Ruggerini, *Il tetto di cristallo. Carriere femminili e pratiche di relazioni nella Pubblica Amministrazione*, Modena 2001; LeNove, *Discriminazioni nascoste*, Franco Angeli, Milano, 1995; *Donne e leadership: Per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere*, Catemario M.G. e Conti P. (a cura di), Rubbettino, Soveria Mannelli, 2003; Fondazione Risorsa Donna, *Le donne nella Pubblica Amministrazione. Percorsi di carriera, sistema di attese*, Roma, 2005; con uno sguardo non solo rivolto al pubblico impiego si veda anche: Provincia autonoma di Bolzano, *Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti 2004. Retribuzioni ed adeguatezza del reddito*.

se rivolti alla pubblica amministrazione), aprano piste su come affrontare la parte quantitativa e su come impostare la parte qualitativa dell'indagine sul campo.

Metodologia e percorso adottato

La metodologia adottata in questa, che potremmo definire una pre-ricerca, ha previsto quattro fasi, ognuna propedeutica alla successiva ma al tempo stesso fruibile separatamente, in quanto dotata di una sua autonomia e consistenza.

FASE I - Reperimento e analisi degli studi e ricerche sulla differenza retributiva fra i generi nella PA e nel mondo privato

Prendendo spunto dalle evidenze riscontrate a partire da indagini da noi fatte negli anni passati - tramite il lavoro di Cantieri (Cantiere di innovazione donne e leadership che ha coinvolto attivamente oltre 50 amministrazioni su una autovalutazione anche dei fenomeni riguardanti la valutazione del personale) e da quello de Le Nove (dalla più recente *Diva* ad altre indagini condotte negli anni precedenti quale *Tetto di cristallo*, al più antico *Discriminazioni nascoste*) - ma anche da altre ricerche quali quelle realizzate dalla Provincia di Bologna o, con uno sguardo più generale dalla Provincia autonoma di Bolzano, si sono sistematizzate le principali variabili relative ai differenziali salariali tra uomini e donne, sia nel contesto pubblico che in quello privato.

Nella individuazione delle fonti non si è trascurato un riferimento al quadro transnazionale, prendendo in considerazione, con uno sguardo più approfondito, il caso specifico della Francia¹²⁵, che conferma le caratteristiche e la possibile comparabilità del fenomeno e gli eventuali interventi da attuare anche sul piano normativo.

Una volta individuati gli studi e le ricerche, il cui elenco è riportato nella bibliografia, si è vagliato il materiale più significativo che ha contribuito ad alimentare le diverse fasi della ricerca, come si evince dalle note

Per poter trarre il massimo dall'analisi documentale questa è stata condotta in forma comparativa, evidenziandone convergenze e differenze in modo da formare una piattaforma delle "ipotesi, credenze e stereotipi" che verranno confermate o smentite (dallo svolgersi) dalle fasi successive della pre-ricerca.

125 L'assemblea nazionale francese sta esaminando in 2ª lettura il progetto di legge su "L'égalité salariale entre les femmes et les hommes", depositato il 24 marzo 2005. Il progetto, che muove dalla presa d'atto del persistere di disuguaglianze retributive tra i lavoratori e le lavoratrici, nonostante vari interventi normativi (Legge Genisson, 2001), persegue 4 obiettivi fondamentali, che sottolineano, in sintonia con quanto sostenuto nel presente lavoro, che per affrontare compiutamente l'argomento dei differenziali retributivi non si può prendere in considerazione solo la sfera professionale, ma occorre valutare i processi di costruzione della "disparità" nell'istruzione, nella formazione, nelle relazioni all'interno dei rapporti familiari. Non a caso, soprattutto i primi due obiettivi, tengono unite le varie dimensioni della vita di donne e uomini, e intendono: (titolo 1) sopprimere lo scarto di retribuzione tra le donne e gli uomini entro cinque anni; (titolo 2, emendato su proposta di M.me Génisson), rivolgersi alla "conciliazione", rafforzando i diritti delle donne in congedo di maternità per quanto concerne i salari e più in generale agendo contro le discriminazioni, favorendo la formazione e sostenendo le sostituzioni nelle piccole imprese. (Si veda: www.assemblee-nationale.fr).

FASE II - Individuazione dei nodi critici e messa a punto della strumentazione

Gli elementi tratti dalla letteratura esistente sono stati incrociati con le evidenze messe in luce da una analisi di voci specifiche dei contratti nazionali, in particolare dei Ministeri e delle autonomie locali. Su queste basi è stata predisposta una griglia tematica di analisi orientata sui punti critici che si ipotizza siano all'origine delle "discriminazioni salariali nascoste", in particolare nel settore pubblico dove, come è noto e come si è ricordato sopra, i differenziali sono di per sé meno evidenti.

Le aree considerate a questo proposito sono:

- l'accesso al lavoro
- gli aspetti retributivi
- i criteri di affidamento delle posizioni organizzative
- l'accesso alle alte qualifiche, in particolare alle posizioni dirigenziali
- i processi, i metodi e i contenuti della valutazione

La griglia è stata utilizzata come guida per l'osservazione dei casi considerati e di lì si è desunta la traccia per le interviste somministrate.

FASE III - Verifica delle ipotesi e della strumentazione

Questa fase ha comportato l'utilizzo della griglia di analisi per verificare le ipotesi di partenza, tarare la strumentazione e raccogliere ulteriori informazioni e valutazioni, non solo sullo stato dell'arte ma anche indicazioni su possibili azioni e interventi per contrastare il fenomeno dei differenziali salariali (là dove si evidenzia e ve ne è consapevolezza).

La scelta è stata quella di prendere in esame con un certo dettaglio alcuni casi relativi alla pubblica amministrazione, osservando il contesto privato solo per differenze/analogie.

Nel determinare le aree di criticità da utilizzare come filo conduttore della griglia di analisi e della traccia dell'intervista siamo partite dalle seguenti ipotesi:

- le donne appaiono "svantaggiate" là dove per progressioni/avanzamenti economici ecc. vengono utilizzate metodologie che, oltre ad elementi oggettivi di valutazione, presentano margini di discrezionalità;
- le donne sembrano beneficiare in misura ridotta delle indennità previste contrattualmente, per motivi legati all'organizzazione dei tempi privati e collettivi; ma anche per la loro minore gestione della negoziazione, sia a livello collettivo che individuale;
- relativamente agli Enti locali, i contratti evidenziano un diverso (maggiore) valore attribuito a compiti e mansioni di tipo maschile (ad es. area di vigilanza), rispetto a quei compiti riconducibili al concetto della cura e, quindi, connotati al femminile (ad es. area del personale docente dei nidi e delle materne), come risulta dal meccanismo delle indennità.

Le realtà, oggetto della pre-ricerca nel settore pubblico, sono state:

- il Comune di Reggio Emilia;

- il Comune di Siena;
- il Ministero delle attività produttive.

Si è così proceduto a verificare, tramite colloqui, le ipotesi iniziali e quelle che via via sono emerse nel corso dell'indagine stessa, intervistando testimoni privilegiati sia all'interno delle amministrazioni pubbliche in oggetto, sia esponenti di organizzazioni sindacali e imprenditoriali del settore privato¹²⁶.

FASE IV - Proposte e suggerimenti per lo sviluppo della ricerca sul campo

L'ultima fase riguarda la sistematizzazione delle interviste e la messa a confronto dei risultati da esse desumibili con gli altri materiali raccolti, al fine di elaborare proposte utili per indirizzare la futura ricerca sul campo.

Il lavoro di sintesi riguarda l'identificazione delle aree, oggetto dei quesiti da porre, attraverso alcune "parole chiave" che dovrebbero servire:

- a ottenere una lettura trasversale del fenomeno dei differenziali salariali nelle organizzazioni pubbliche e private;
- a identificare i "quesiti" specifici che dovranno orientare la definizione della strumentazione da utilizzare nella fase di ricerca sul campo.

Le parole chiave

Abbiamo scelto di osservare gli eventuali differenziali salariali a partire dai contesti nei quali i fenomeni avvengono: da un lato le organizzazioni del lavoro come sistemi che si differenziano profondamente, non solo fra settore pubblico e settore privato; dall'altro il sistema sociale all'interno del quale si dipanano le strategie di vita, le fasi dell'esistenza, così da ricostruire il contesto complessivo nel quale si situano le carriere professionali di donne e uomini: dove, come si collocano e si giocano vincoli e risorse, limiti e opportunità che possono incidere sulle differenze retributive fra i due sessi.

La parole chiave dovrebbero quindi essere in grado di evocare elementi per una analisi interna ai sistemi aziendali ed esterna ai luoghi di lavoro, così da cogliere anche quanto e come incidano gli elementi esterni/estranei al lavoro sulla formazione dei differenziali retributivi.

All'interno delle aziende è necessario riuscire a leggere la cultura di impresa e la cultura dei soggetti che in essa operano, come incide l'elemento culturale in donne e uomini, come si intrecciano identità e culture. E insieme a questo come giocano meccanismi e regole, formali (a partire dai contratti) e informali, all'inter-

¹²⁶ Il campione di una ventina di testimoni privilegiati, ai quali sono state somministrate interviste informative, è stato selezionato a due livelli. Il primo con lo scopo di "validare" alcune ipotesi di ordine generale con rappresentanti delle organizzazioni sindacali del settore pubblico e di comparti del privato, di associazioni imprenditoriali e dirigenti pubblici e privati, con esponenti di Aran e Dipartimento funzione pubblica. Il secondo livello è consistito invece in una selezione di testimoni, in particolare tra coloro che si occupano di gestione del personale, nelle tre realtà della Pubblica Amministrazione selezionate.

no delle aziende; ma anche la diversa incidenza dei vari fattori a seconda della posizione ricoperta, della fascia di età e del titolo di studio.

Non ignoriamo quanto siano complessi e ancora non sufficientemente studiati in una prospettiva di genere i fenomeni organizzativi, soprattutto nel nostro paese. Non entriamo in questa sede nel merito in maniera approfondita, ma poniamo sullo sfondo come una delle ipotesi centrali l'importanza e l'interazione che inevitabilmente si verifica fra tipo di sistema organizzativo e possibili differenze retributive fra donne e uomini. Interazione tanto più importante da studiare dal momento che sembrerebbe un elemento di perversa continuità anche nel passaggio dal modello fordista taylorista ai modelli postfordisti. Una questione a sua volta scotomizzabile in numerosi segmenti all'interno della più generale tematica del contesto di riferimento. L'analisi dei differenziali salariali, infatti, anche se riferita al lavoro qui e ora, deve fare i conti con le trasformazioni che si verificano nell'era postmoderna, con una flessibilità, precarietà, "liquidità" sulle cui caratteristiche sono state individuati significati opposti, anche per quanto riguarda le ricadute sulla vita professionale delle donne in una società, ad esempio, come quella statunitense¹²⁷.

Limitandoci ai fenomeni organizzativi, possiamo fare nostra l'affermazione che: "Gli studi sui "lavori di valore comparabile" dimostrano, ad esempio, come lo scarto e la distanza nei salari tra uomini e donne (il cosiddetto *gender wage gap*) si formino e crescano proprio in strutture e pratiche organizzative"¹²⁸. È questo un importante passaggio se si pensa che fino ad un certo punto si era praticata, anche nel campo della ricerca sociologica, una sorta di separazione tra i due sessi in base alla quale nell'ambiente di lavoro si studiavano gli uomini (o anche soggetti apparentemente neutri, di fatto maschili), mentre alle donne era riservato l'ambito familiare.

In Italia, anche sull'onda di analisi sviluppatesi già dalla fine degli anni 60 e negli anni 70 soprattutto nel mondo anglosassone, hanno iniziato a diffondersi, a partire dagli anni 80, studi sulla segregazione professionale¹²⁹ da un lato e sul funzionamento dei sistemi organizzativi per uomini e donne dall'altro.

L'analisi organizzativa in ottica di genere, pur nelle diverse scuole di pensiero che l'hanno contraddistinta, ha messo in luce - per riassumere in forma sintetica -

127 Si veda, ad esempio, la lettura di questi fenomeni fatta da Sennet R., *L'uomo flessibile*, Milano, Feltrinelli, 2001; *Rispetto. La dignità umana in un mondo di diseguali*, Bologna, il Mulino, 2004; e quella che invece viene fatta, anche a proposito di donne e flessibilità nella società statunitense, nel libro di Babcock L., Laschever S., *Le donne non chiedono*, Milano, Il Sole 24 ore, 2004 dove i fenomeni appaiono in maniera opposta, in particolare per quanto concerne le ricadute sulla vita di dipendenti e libere professioniste.

128 Beccalli B., Beretta L., *Prospettive di genere e teorie della differenza nell'analisi sociologica del mondo del lavoro*, in *Con voci diverse*, Beccalli B., Martucci C. (a cura di), Milano, La Tartaruga, 2005, p. 93.

129 Barile P., Zanuso L., *Lavoro femminile, sviluppo tecnologico e segregazione occupazionale*, IRER, Franco Angeli, Milano, 1984.

disuguaglianze e discriminazioni che spesso i sistemi organizzativi attuano, sollecitando o perpetuando ruoli e compiti "come maschili o femminili in accordo con rappresentazioni e stereotipi diffusi di comportamenti e atteggiamenti genere-appropriati"¹³⁰. Inoltre, il confronto fra l'approccio "strutturalista" e quello "individualista", che si è profilato nel mondo anglosassone¹³¹, ha fatto sentire la sua influenza anche nel nostro paese sul piano del dibattito teorico e della ricerca sul campo¹³².

Proprio riferendosi al problema dei differenziali retributivi sarà rilevante riprendere i temi di questo antico ma non superato dibattito per valutare se e quanto i contesti organizzativi siano responsabili di risultati discriminanti fra donne e uomini: in termini di strutture, potere, opportunità, ruoli; o piuttosto di non riconoscimento di attitudini specifiche, capacità e comportamenti organizzativi, stili di *leadership*¹³³.

All'interno di questo quadro va letta la particolare organizzazione della pubblica amministrazione che, a partire dagli anni 90, ha visto trasformazioni rilevanti dovute anche al mutare degli obiettivi degli stessi Enti, a livello centrale e periferico, come si riprende più avanti.

In estrema sintesi, si parte dall'ipotesi che il contesto organizzativo costituisca, nella maggior parte dei casi, lo sfondo sul quale possono perpetuarsi le differenze retributive poiché quelle stesse diversità sessuali capaci di "produrre un'enorme ricchezza per le organizzazioni" vengono ancora troppo spesso "irrigidite nei codici del maschile e del femminile tramandatici dal passato"¹³⁴.

D'altro canto poiché si tratta di un dato acquisito che i fenomeni discriminatori hanno radici anche al di fuori dell'ambito professionale, dapprima nei percorsi

130 Beccalli B., Beretta L., *Prospettive di genere e teorie della differenza nell'analisi sociologica*, cit. p. 86.

131 Il primo è rappresentato dal "classico" testo di Moss Kanter R., *Maschile e femminile in azienda*, Milano, Olivares, 1988; il secondo da un testo che non ha direttamente a che fare con le teorie organizzative ma che è stato alla base di questo, come di altri, tipi di indagini: Gilligan C., *Con voce di donna. Etica e formazione della personalità*, Feltrinelli, Milano, 1987.

132 In Italia Luciano A. ha esplicitamente affermato la sua adesione al paradigma strutturalista (*Donne e organizzazione. Una teoria dell'organizzazione al femminile?*, in "Studi organizzativi", n. 1-2 1989, e in seguito Tornei. *Donne e uomini in carriera*, Milano, Etas, 1993) e ha esplicitamente polemicizzato introducendo un volume che cercava di cogliere la relazione tra identità maschili e femminili e comportamenti organizzativi (*Lettera alle autrici*, in Battistoni L. Merelli M., Ruggerini M.G. at al., *Doppi legami. Creatività e variabile di genere nelle organizzazioni*, Roma Ediesse, 1993). Altro approccio quello dell'interazionismo simbolico, in Italia rappresentato dagli studi di Gherardi S., *Il genere e le organizzazioni. Il simbolismo del maschile e del femminile nella vita organizzativa*, Milano, Cortina, 1998; Gherardi S., Poggio B., *Donna per fortuna, uomo per destino*, Milano, Etas, 2003. Una analisi della Pubblica Amministrazione tramite segmenti rappresentativi, in chiave di simbolismo organizzativo, è stata fatta da Pipan T., *Il labirinto dei servizi. Tradizione e rinnovamento tra i pubblici dipendenti*, Milano, Cortina, 1996.

133 Si veda, a questo proposito, anche Federmanager, *Osservatorio sui dirigenti del settore industriale. Dati sul trattamento economico e sui processi di sviluppo*, Rapporto 2004, dove si dimostra che le donne dirigenti sono aumentate rispetto al 2001, arrivando al 6,1%, ma che la loro retribuzione permane di circa il 20% inferiore a quella degli uomini.

134 Cfr. Piva P., *Il lavoro sessuato. Donne e uomini nelle organizzazioni*, Anabasi, Milano, 1994, p. 10.

formativi e in seguito nel contesto sociale - dal tipo di gestione della "doppia presenza"¹³⁵ al modello di *welfare* sul quale si può contare, per citare solo due macro variabili - diviene indispensabile tenere presente la relazione di fattori interdipendenti fra dentro e fuori i contesti lavorativi.

Il sistema di *welfare* incide profondamente, come è noto anche da uno sguardo di lungo periodo¹³⁶, sulla disponibilità di tempo delle donne, sui meccanismi di presenza assenza nel mercato del lavoro e, intersecato ad altri fattori quali ad esempio i modelli familiari di riferimento¹³⁷, sull'orientamento ad assumersi responsabilità in azienda, ad intraprendere percorsi di carriera.

E se in parte è stato già studiato quali siano gli effetti dei servizi per l'infanzia sulla presenza delle donne nel mercato del lavoro¹³⁸, potrebbe essere utile approfondire la correlazione fra quantità e qualità dei servizi scolastici per bambini fino a 6 anni con i livelli salariali femminili.

Più in generale è fondamentale tenere presente, in uno studio sui differenziali salariali, l'interrelazione e la reciproca influenza fra sistemi organizzativi nelle aziende, benessere organizzativo e assetto del territorio, vivibilità al di fuori dell'ambito di lavoro¹³⁹.

Le parole chiave alle quali facciamo riferimento devono essere quindi in grado di cogliere fattori situati da un lato nei diversi sistemi organizzativi, dall'altro nel sistema sociale, così da ricostruire gli attori che in essi operano - le donne ma ciò vale anche per gli uomini - come soggetti a tutto tondo, condizionati nell'ambiente di lavoro anche da variabili ad esso esterne.

Categorie capaci di mostrare quindi le differenze di contesto tra una impresa e l'altra, derivanti dall'appartenenza al settore pubblico o privato, dalla dimensione dell'impresa, dalla sua collocazione geografica.

Equità, valorizzazione, negoziazione, tempo, cultura - queste le parole chiave individuate - costituiscono le possibili griglie di lettura del fenomeno e al tempo stesso le categorie intorno alle quali articolare i quesiti che si potranno declinare sia nell'indagine campionaria sia nello studio di casi che completeranno i risultati della prima fase di studio.

È evidente che nell'individuare le parole chiave partiamo dal presupposto che si possano lasciare da parte le discriminazioni dirette, quelle cioè che riguardano la violazione palese del diritto all'uguaglianza nel lavoro (sancito per legge); mentre

135 Balbo L., *La doppia presenza*, "Inchiesta", n. 32, 1978.

136 Per uno sguardo anche retrospettivo sul tema si veda Bimbi F., *La cittadinanza delle donne. Trasformazioni dell'economia del dono e culture del welfare state in Italia*, in "Inchiesta", n. 97-98, luglio-dicembre 1992. Un utile aggiornamento sulla situazione attuale è presentato da Del Boca D., Saraceno C., *Le donne in Italia tra famiglia e lavoro*, in "Economia & Lavoro", n. 1 gennaio-aprile 2005.

137 Cfr. Righi A., Di Laurea D., *Polarizzazione e distribuzione del lavoro tra le famiglie: aspetti teorici e tendenze empiriche*, in "Economia & Lavoro", gennaio-aprile 2005.

138 Addabbo T., Olivier F., *Offerta di lavoro e servizi all'infanzia in Italia*, Università di Modena, 2001.

139 Cfr. Casale O., Piva P., *Lavorare con piacere. Equilibrio tra vita e azienda*, Ediesse, Roma, 2005; LeNo-ve *Gioco di squadra*, Forlì, 2003.

abbiamo cercato di trovare parole che sappiano individuare sinteticamente - e categorie in grado di leggere - le discriminazioni indirette, quelle che ostacolano la realizzazione delle capacità nell'ambito lavorativo, impedendo dunque il realizzarsi di pari opportunità, nel raggiungimento di determinati livelli salariali, tramite la mediazione di elementi socio-culturali¹⁴⁰.

In positivo diviene invece importante cogliere le distinzioni che non costituiscono discriminazione e anzi permettono il realizzarsi di pari opportunità anche, proprio nella richiesta di specifiche competenze, distinguendo nettamente differenza da disuguaglianza¹⁴¹.

Dagli studi e dai materiali di ricerca considerati, anche con un riferimento specifico alla pubblica amministrazione, sono emersi come snodi centrali dell'analisi sui differenziali retributivi le questioni relative allo sviluppo e al riconoscimento delle competenze possedute dalle lavoratrici e dai lavoratori, sia rispetto alle responsabilità assunte e alle prestazioni effettivamente rese, sia rispetto al potenziale di capacità e abilità professionali in loro possesso.

In particolare quello che viene evidenziato è:

- la carenza di criteri trasparenti e di comportamenti equi nella distribuzione di retribuzioni e nei percorsi di carriera;
- la carenza di valorizzazione dell'apporto dei singoli attraverso forme di riconoscimento e opportunità di realizzazione professionale.

Da qui le due parole chiave dell'**equità** e della **valorizzazione**.

Quando parliamo di **equità** intendiamo l'assicurare parità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale attraverso una chiara definizione dei criteri e dei percorsi per l'attribuzione delle responsabilità, lo sviluppo delle carriere, l'assegnazione dei premi. Se questi vengono esplicitati, resi pubblici e a tutti è data in eguale misura la possibilità di accedervi, si è intrapresa una strada nella direzione dell'equità. Di per sé si tratta di un concetto che richiama una definizione di ampio respiro, ben oltre l'accezione qui usata, in una visione filosofica all'interno di un progetto etico politico volto alla salvaguardia della dignità umana e della giustizia sociale¹⁴².

Restando però all'ambito che ci compete, equità nel trattamento fra donne e uomini non può non fare tornare alla mente l'antico e mai sopito dibattito fra strategie della parità e strategie della differenza, là dove si è spesso giocato su un conflitto fra le due linee per coprire di fatto i limiti nella realizzazione della parità

140 Per una "attualizzazione" della categoria di discriminazione di genere si veda *Le discriminazioni di genere sul lavoro. Dall'Europa all'Italia*, Smuraglia C. (a cura di), Ediesse, Roma, 2005, in particolare il saggio introduttivo di Ballestrero M.V.

141 Cfr. ILO, *Time for Equality at Work, Global Report*, 2003.

142 Basti pensare al ruolo che il termine equità assume nelle opere di Sen A. o, in ottica "sessuata", in quelle di Nussbaum M.C., *Diventare persone*, il Mulino, Bologna, 2001; *Giustizia sociale e dignità umana*, il Mulino, Bologna, 2002.

interpretandoli (o meglio mistificandoli) come rispetto delle differenze, dei diversi atteggiamenti e voleri¹⁴³.

È il paradigma stesso dell'equità che deve poggiare su degli elementi che siano calibrati sulla differenza di genere, dall'equo riconoscimento delle competenze fino ai criteri che attribuiscono i compensi¹⁴⁴. Solo attraverso questa strada diviene possibile mettere in evidenza dove come quando perché le donne guadagnino meno degli uomini, dando visibilità ad un fenomeno oggi negato - perché non percepito - dalla maggior parte dei soggetti maschili ma anche femminili.

Quando parliamo di **valorizzazione** intendiamo il riconoscere e dare peso, pure sul piano economico, alle competenze e agli apporti del personale, ma anche stimolare nuove potenzialità insite nei diversi soggetti:

- ponendo richieste in un rapporto congruo tra ruoli e compiti da un lato e competenze e qualifiche dall'altro;
- attribuendo un corrispettivo "materiale e immateriale" (economico, visibilità sociale, ecc.) per quanto l'azienda riceve;
- facilitando l'espressione delle capacità in tutte le loro potenzialità (specifiche, quali quelle tecnico-professionali, e trasversali, quali quelle socio-relazionali) anche tramite riconoscimenti premianti;
- promuovendo lo sviluppo del saper fare (formazione, aggiornamento, condivisione e circolazione delle conoscenze, ecc.)

Cruciale si rivela, a questo proposito, il nodo della **valutazione**.

Le tecniche di valutazione hanno infatti lo scopo di affrontare una delle "più difficili attività gestionali, quella di retribuire e premiare in modo equo"¹⁴⁵, intervenendo sulle posizioni, sulle prestazioni e sui potenziali, ambiti comunque sempre interconnessi tra loro. Di conseguenza conoscere e approfondire i metodi di valutazione può aiutare a "svelare" alcune delle modalità attraverso le quali si determinano i *differenziali retributivi di genere*. Muoversi in questa direzione significa, infatti, indagare le modalità attraverso le quali le aziende (pubbliche e private), determinano la parte variabile delle retribuzioni, quella che a parità di mansione e di anzianità consente di *legittimare* (anche perché oggetto di negoziazione) i differenziali retributivi in generale. Così come, nell'ambito di una visione dinami-

143 Emblematico fu negli anni 80 il "caso Sears" negli Stati Uniti sul quale si scrisse molto anche in Italia. Si trattava infatti di una chiara discriminazione salariale, dal momento che le donne erano sistematicamente assenti dalle attività di vendita più retribuite, ma tali pratiche discriminatorie erano coperte da un rispetto della specificità femminile e delle diverse preferenze delle donne; e tale fu anche il risultato della sentenza che diede ragione all'azienda, basandosi sul "riconoscimento" della differenza, sostenuto da una parte del femminismo americano. La causa era stata intentata dalla Equal Employment Opportunity Commission contro quella che allora era la più importante azienda di rivendita al dettaglio, nella quale era concentrata una forte percentuale di donne.

144 Cfr. tra altri: Bombelli M.C., *La passione e la fatica. Gli ostacoli organizzativi e interiori alle carriere femminili*, Baldini e Castoldi, Milano, 2004; Piccardo C., *La valorizzazione del potenziale femminile*, in "Sviluppo & organizzazione", n. 176 novembre/dicembre 1999.

145 Bolognini B., *Comportamento organizzativo e gestione delle risorse umane*, Carocci, Roma, 2001.

ca dei fenomeni, significa entrare nel merito dei contenuti delle competenze oggetto di valutazione, misurate anche col metro dei cambiamenti che stanno interessando l'organizzazione del lavoro, come si è accennato sopra, chiamata a rispondere alle sfide della cosiddetta "globalizzazione", seppure in un contesto politico ed istituzionale europeo che impegna i paesi membri al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi specificatamente rivolti ad accrescere l'occupazione femminile.

Già dalla letteratura presa in considerazione - se pure insufficiente sul piano di una lettura di genere del tema - viene in più occasioni messo in evidenza il fatto che il concetto di "disponibilità"¹⁴⁶ nei confronti degli impegni lavorativi, di per sé centrale per tutti, rappresenta per le donne una delle criticità su cui poggia la "discriminazione" retributiva. Tale criticità può essere letta sia dal punto di vista degli studi sui tempi (vedi, ad esempio, il tema della "conciliazione" ed in particolare la grande questione, tuttora aperta, della maternità), sia dal punto di vista del differente approccio delle donne al lavoro (spesso "valutato" come meno "totalizzante")¹⁴⁷. La scelta, cioè, di approfondire le eventuali ricadute sulle retribuzioni di donne e uomini dei sistemi di valutazione delle risorse umane, in relazione ai modelli organizzativi aziendali, scaturisce direttamente dalle attività di indagine già svolte sul tema e oggetto di questo lavoro.

Nel ragionare sui sistemi di valutazione è necessario tener conto dei sistemi organizzativi di riferimento distinguendo tra quelli cosiddetti innovativi e quelli di impianto gerarchico/tradizionale. Nei primi "la gestione del comportamento" assume una valenza centrale: "L'azione organizzativa, il grado di impegno verso gli obiettivi, il coordinamento operativo, la cooperazione dipendono dal significato che i membri dell'organizzazione attribuiscono alla situazione da loro vissuta". Da qui "...la fiducia, l'identità, l'*empowerment*, la lealtà, possono essere interpretati e analizzati, misurati persino (...) come veri e propri codici organizzativi il cui assetto e la cui diffusione consentono di definire la condivisione dei significati e la probabilità di comportamenti coerenti con gli obiettivi perseguiti"¹⁴⁸.

Inoltre ci si trova di fronte ad una concezione *elaborata* di "disponibilità" che vale la pena di indagare con lo scopo di capire se e come, attraverso una analisi dei sistemi di valutazione, si determinano condizioni favorevoli all'introduzione di differenziali di genere.

146 "La disponibilità" è oggetto di valutazione all'interno delle "due categorie logiche fondamentali" e cioè rispetto alle voci che si riferiscono all'*output* della prestazione - gli obiettivi di prestazione - e alle voci che si riferiscono al processo attraverso il quale si raggiungono gli obiettivi - comportamenti organizzativi. Baldizzone D., (a cura di), *Management delle risorse umane*, Istud-Sole 24ore, 2003.

147 Vale la pena di riportare alcune citazioni in proposito tratte dalla ricerca C. Piccardo, *La valorizzazione del potenziale femminile*, in "Sviluppo & organizzazione", n. 176 novembre/dicembre 1999: "molta gente vive con angoscia, là dove le organizzazioni chiedono livelli di dedizione da monaci buddisti....".

148 Bolognini B., *op. cit.*

C'è poi un non detto, che comunque pesa anche là dove non si utilizzano sistemi di valutazione formalizzati come nel caso delle qualifiche esecutive, o là dove, come nelle piccole imprese, un impianto organizzativo di tipo più tradizionale può tradurre con modalità più rudi una medesima concezione di *disponibilità*.

Anche in questi casi, infatti, si è di fronte a valutazioni, seppure informali, che esprimono comunque un giudizio - con effetti sui livelli retributivi - sia che provenga da un diretto superiore, sia che si tratti del risultato di una negoziazione¹⁴⁹. In stretta connessione con il tema della valorizzazione - ma è attinente anche ad altri - si pone il problema di quale ne sia la percezione dei soggetti stessi, in primis da parte delle donne; ci si chiede, sempre a partire da studi precedenti, se una delle contraddizioni non stia innanzitutto nel fatto che alcuni stereotipi (si veda oltre la voce cultura) quali, ad esempio, che "le donne valgono meno degli uomini sul piano economico", ma dall'altro anche quello della "parità realizzata"¹⁵⁰ (cfr. *DiVa*), non siano così profondamente introiettati da ostacolare la individuazione di criteri penalizzanti la professionalità femminile a partire dalla valutazione, in base ai quali viene attribuito (re-distribuito) il denaro. Anche là dove c'è autostima e intimo rispetto della propria professionalità - a livelli alti come a livelli medio bassi - può darsi una discrasia tra il valore e la coscienza attiva dello stesso; oppure si può verificare l'accontentarsi di una pluralità di riconoscimenti, senza monetizzazione. Il fatto che le donne perseguano obiettivi compositi fa sì che per questi non ci sia un corrispettivo diretto nei meccanismi di riconoscimento nell'ambito lavorativo, nonostante il comprovato senso di responsabilità con il quale si svolgono le proprie mansioni.

Al di fuori di ottiche vittimistiche, si pone dunque una questione trasversale di percezione, consapevolezza, coscienza del fatto che le donne oggi guadagnano assai meno degli uomini, il che può rappresentare uno dei nodi sui quali operare non solo in fase di ricerca ma ancor più di future proposte per intervenire su un fenomeno a suo modo stabile nel tempo e radicato, in forme specifiche, nei più diversi paesi a livello mondiale.

O forse anche là dove c'è consapevolezza del valore del proprio lavoro permane, in molti casi, uno scarto nella capacità di imporlo, da parte delle donne. Come se ci si potesse "accontentare" di altre forme non monetarie di riconoscimento (e autoriconoscimento) del valore; o forse ancora una pluralità di riconoscimenti, dentro e fuori la sfera professionale, tolgono senso ad una dimensione totalizzante del lavoro, senza per questo negare valore a se stesse e all'attività svolta.

La lente della "valorizzazione" dovrebbe permettere di cogliere, inoltre, gli elementi dinamici, correlati all'età (al di sotto dei 30 anni sono stati rilevati atteggiamenti

149 L'indagine qualitativa svolta nell'ambito del già citato progetto *Diva* in cinque industrie manifatturiere, è, da questo punto di vista particolarmente significativa, come si evince da alcune interviste: "Si tratta di premi molto molto individuali che vengono attribuiti in base alla tua disponibilità, nemmeno verso l'azienda ma verso il tuo diretto superiore; sono cose che tu, quando fai la contrattazione, non puoi mettere in discussione perché sono cose personali, sono cose inattaccabili".

150 Cfr. Aa.Vv., *Diva*, op. cit.

menti e comportamenti più simili fra maschi e femmine) o ad altri fattori che portano ad imporre il "darsi valore", in taluni casi anche al titolo di studio.

La constatazione, derivata da numerosi studi e ricerche anche di carattere transnazionale¹⁵¹, che fonte principale delle differenze retributive fra donne e uomini sia la parte accessoria del salario, ha demandato di necessità alla categoria della **contrattazione/negoziazione**.

A determinare questa scelta concorrono anche i risultati di precedenti indagini sul campo dai quali emerge come, in linea di massima, non ci sia corrispondenza fra lo stare nel lavoro anche con impegno e il sollecitare meccanismi che impongano il riconoscimento dello stesso. Sembra che per molte donne agire questo passaggio divenga scoraggiante. Un comportamento che lascia aperti numerosi quesiti quali ad esempio: le donne non contrattano perché spesso "la danno per persa" a priori? Oppure la vicinanza con il potere può essere autoescludente nel lavoro come nel campo della politica¹⁵²?

Vale comunque la pena di fare un ragionamento (qui solo agli inizi) su come, in quale misura, in quali forme la contrattazione (individuale e collettiva, informale e formale) incida sui salari maschili e femminili.

"Le donne non chiedono"¹⁵³ è la tesi centrale - supportata da materiali di ricerca empirica - di uno studio condotto negli Stati Uniti che vede nella minor propensione delle donne a negoziare, nella sfera pubblica e in quella privata, la ragione delle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro. È questa la causa basilare della minor retribuzione percepita dalle donne: salari più bassi già in fase di ingresso nel mondo del lavoro, carriere più lente e in generale minor facilità di accesso ai posti di potere, il tutto accompagnato da un maggior carico familiare. La difficoltà delle donne "a chiedere" diviene la base delle discriminazioni salariali dirette, immediatamente e strettamente retributive, e indirette (progressione più lenta nella carriera, esclusione nella gerarchia professionale, ma anche minor disponibilità delle donne per il carico familiare-di cura dovuto ad una *iniqua* divisione sessuale del lavoro domestico, ecc.). Un insieme di fenomeni, atteggiamenti e comportamenti che determinano redditi decisamente inferiori a quelli maschili.

Da un lato, sul piano delle imprese, il merito non viene riconosciuto e premiato in modo adeguato, dall'altro c'è una sorta di reticenza delle donne a mettere sul tavolo della trattativa esigenze e competenze, come sostiene con parole diverse un altro recente testo italiano sui comportamenti organizzativi¹⁵⁴.

151 *Négociation Collective et Egalité Salariale. La situation en Espagne, Italie, Allemagne, Grèce et Hollande*, UGT, 2003.

152 Tra la diversa letteratura sul tema, si veda, ad esempio, *Donne in quota. È giusto riservare posti alle donne nel lavoro e nella politica?*, Beccalli B. (a cura di), Feltrinelli, Milano, 1999.

153 Babcock L., Laschever S., *Le donne non chiedono*, Il Sole 24 ore, Milano, 2004.

154 Bombelli M.C., *La passione e la fatica. Gli ostacoli organizzativi e interiori alle carriere femminili*, Baldini e Castoldi, Milano, 2004.

Già qui si possono aprire interessanti quesiti. Ad esempio, perché fintanto che si tratta di percorsi scolastici - così come nei concorsi - le donne avanzano sugli uomini, mentre nell'ambito del lavoro i risultati sono almeno in parte rovesciati? Attitudine al lavoro non pagato, pudore nell'affermare il proprio ruolo "pubblico", difficoltà a muoversi (difendersi) nell'universo economico¹⁵⁵?

Tuttavia se limitassimo il ragionamento lungo le linee sin qui accennate (che pure possono essere articolate e approfondite) resteremmo all'interno di un discorso monco. Entrano a questo punto in gioco altre variabili.

Innanzitutto la contrattazione collettiva, sia a livello nazionale che decentrato. L'organizzazione sindacale nei paesi europei in generale - in maniera più significativa in Italia - ha tuttora una capacità diversa da quella in Usa di agire la contrattazione collettiva nazionale e decentrata. Di qui ne discende un quesito ulteriore che si articola a doppio livello: prendere in considerazione come, accanto alla trattativa individuale - che non solo permane ma ha un peso rilevante soprattutto in aziende di piccole e medie dimensioni e nella quale le donne sono meno impositive - giochi la trattativa collettiva. Che accade in quel caso per le donne? Le sia pur scarse analisi condotte in questa ottica tenderebbero a rivelare come non solo le piattaforme siano tuttora essenzialmente neutre, prive di elementi che le qualificano in un'ottica trasversale di genere. Ma anche più semplicemente siano rare le rivendicazioni a favore delle donne¹⁵⁶.

Cercando di collocarci al di fuori di una contrapposizione "società delle classi" "società degli individui", diviene importante chiedersi dove quella stessa negoziazione collettiva sia (in)capace di raccogliere i bisogni individuali, le differenze, a partire da quella tra uomini e donne, per ricondurle ad una piattaforma generale (ma non generica) in grado di rispecchiare il singolo (la singola) nel collettivo, il singolare nel plurale.

Anche in questo caso emergono, dunque, quesiti centrali ai fini di meglio comprendere il permanere del fenomeno dei differenziali salariali.

In sintesi, si parte dalla ipotesi, accreditata di studi italiani e di oltre oceano, che le donne abbiano un atteggiamento di reticenza nei confronti della contrattazione, sia nell'ambito pubblico lavorativo sia in quello privato familiare, intesa da un lato come (in)capacità di contrattazione individuale e scarso ruolo in quella sindacale nei luoghi di lavoro, dall'altro come insufficiente negoziazione nelle relazioni di coppia per quanto concerne la divisione sessuale del lavoro in famiglia. Si tratta tuttavia di un comportamento non statico bensì mobile nel corso del tempo; una categoria che segnala differenze anche nel rapporto fra pubblica

155 Marazzi C., *Il posto dei calzini*, Casagrande, Bellinzona, 1994.

156 Si vedano, a questo proposito, le banche dati del Cnel, per quanto concerne la contrattazione collettiva nazionale e quella ad esempio di Ires Emilia Romagna per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello. Inoltre si possono considerare i risultati della già citata ricerca condotta in Spagna, Italia, Germania, Grecia, Olanda all'interno del progetto transnazionale *Négociation Collective et Egalité Salariale*.

amministrazione e settore privato per quanto concerne la capacità di negoziazione/rivendicazione da parte delle donne, nel cui comportamento incidono anche - questa una ulteriore ipotesi - le variabili generazionali e socio-culturali.

La categoria del **tempo** è una chiave di lettura che permette di situare sincronicamente e diacronicamente il lavoro nella routine della vita quotidiana e nel più complessivo ciclo di vita; senza trascurare il modificarsi di comportamenti fra generazioni. La temporalità è una griglia che riconduce a unità fattori differenti, in questo caso consente di evitare l'approccio dicotomico che separa la sfera produttiva da quella riproduttiva, l'oggettività dalla soggettività, offrendo uno sguardo di "lunga durata" sulla vita dei soggetti, di quelli femminili in particolare; consente infatti di cogliere in un unicum del corso di vita l'esperienza della maternità con i suoi aspetti di cesura e di vincoli organizzativi quotidiani nell'uso del tempo e nella determinazione delle priorità. Almeno inizialmente la maternità comporta profonde trasformazioni nel sistema delle "urgenze", delle gerarchie di valore, nella disponibilità interiore¹⁵⁷. Ma il tempo della maternità è anche quello misurabile e penalizzante per le donne dei congedi; appannaggio tuttora pressoché esclusivamente femminile e intorno al quale si è creato un circuito vizioso proprio sul piano salariale, se paragonato ai congedi di paternità, scarsamente utilizzati anche (non solo) in ragione delle retribuzioni di norma maggiori che percepiscono gli uomini¹⁵⁸. Elementi di conflittualità e contraddizioni che si inseriscono nella vita delle donne nel voler - spesso - tenere assieme tutto, anche pagando il prezzo di faticosi equilibri fra complesse condizioni oggettive e delicate disponibilità interiori. Si tratta di una dimensione già nota alla ricerca sociologica che ha subito importanti arricchimenti e modificazioni dalla teoria e dalla pratica politica delle donne¹⁵⁹; una riflessione che tende a mettere in luce "l'interconnessione consapevole, all'interno del "tempo delle donne", di aspetti diversi della temporalità. Tempi storici, tempi sociali e tempi corporei, tempi della coscienza e dell'inconscio costruiscono una fitta rete di rimandi discorsivi"¹⁶⁰. La dimensione temporale attraversa più mondi materiali e simbolici, interdipendenze e circolarità delle esperienze, ma permette anche, meglio di altre, di leggere l'universo femminile disaggregandolo nella sua pluralità e differenza. Con-

157 Si vedano in particolare alcuni saggi contenuti nel volume Smelser H.J., Erikson E.H., *Amore e lavoro*, Rizzoli, Milano, 1983.

158 Del Boca D., Saraceno C., *Le donne in Italia tra famiglia e lavoro*, in "Economia & Lavoro", n. 1 gennaio-aprile 2005. Nel 1995 soltanto il 5% dei padri dell'UE aveva preso congedi. Guardando ai dati più recenti in Italia si può notare un lieve miglioramento sul piano quantitativo: nel 2003 l'80,6% dei congedi parentali ha interessato donne, il 19,4% uomini. (Gavio F. e Lelleri R., *La fruizione del congedo parentale in Italia. Monitoraggio della Legge n. 53/2000, anni 2002 e 2003*, Osservatorio nazionale sulla famiglia).

159 Tra la oramai numerosa letteratura sul tema, frutto di studi e di indagini (come quelli condotte da LeNove, ad esempio Bozzoli A., Merelli M., Nava P., *Gioco di squadra*, Forlì 2003) si rimanda ad uno dei primi saggi: Piazza M., *Tempo per sé*, in *Tempi di vita*, Balbo L. (a cura di), Feltrinelli, Milano, 1991.

160 Leccardi C., *La differenza nell'esperienza del tempo*, in Beccalli B., Martucci C., *op. cit.* p. 107.

sente, dunque, di ricondurre a unità il soggetto senza annullare le diversità all'interno dello stesso e nella relazione di similitudine e distinzione dall'altro. È inoltre una categoria di lettura del reale che denota comportamenti femminili e maschili, sfatando meglio di altre il soggetto neutro asessuato che si presenterebbe sul mercato del lavoro¹⁶¹. Basti pensare alla diversa distribuzione del tempo di donne e uomini tra sfera pubblica e privata; un dato oggettivo e misurabile, ben al di là degli elementi soggettivi¹⁶², sia sul versante femminile che su quello maschile¹⁶³.

Il tempo del lavoro retribuito si interseca con il tempo della riproduzione e della cura. E proprio nel sottrarsi ad una egemonia assoluta della "razionalità economica", in questo bisogno di fluidità, "contaminazione", pluralità ci può essere una delle radici che portano non solo ad uno scarto nei redditi complessivi femminili e maschili, ma proprio nelle retribuzioni da lavoro dipendente.

C'è una dimensione quantitativa del tempo nei luoghi di lavoro, misurabile dunque non solo in termini di orario di lavoro, che porta a leggere le differenze nell'ambito strettamente professionale (disponibilità, straordinari, part-time, forme di flessibilità...); presenze/assenze (quanto incidono i congedi di maternità, per la cura, ecc.). Ma c'è anche un'altra dimensione, più difficilmente ponderabile, circa la qualità nell'uso del tempo che si passa in azienda; aspetti di un modo femminile di produzione denso ed elevato (produrre uguale e meglio degli uomini in un tempo più breve, talvolta informalmente ammesso dalle stesse imprese, ma non valutato ai fini di assegnazione di incarichi e dunque non riconosciuto sul piano retributivo¹⁶⁴).

È noto che la dinamica presenza/assenza, intesa come flessibile disponibilità alla efficienza produttiva, penalizza le donne nonostante la loro capacità di vivere anche intensamente, e con assunzione di completa responsabilità, i tempi della produzione.

Nella dimensione temporale si connettono aspetti della vita lavorativa e di quella privata dei soggetti che oggi viene declinata in termini di "conciliazione", intendendo le pratiche organizzative di allentamento dei vincoli temporali; punto chiave perché questa ha il compito di smussare, fluidificare quelli che si presentano

161 Si veda a questo proposito, anche per le ricadute sui differenziali salariali fra uomini e donne, Gianini M., *Questioni di genere nel mercato del lavoro*, in "Economia & Lavoro", n. 2-3 maggio-dicembre 2004, p. 225 e segg.

162 Esistono stime precise che confermano come le donne occupate con carichi familiari, sommando attività retribuita e familiare, lavorino in una settimana tra le 9 e le 11 ore più degli uomini. Cfr. Istat, *Indagine multiscopo. Aspetti della vita quotidiana*; Banca d'Italia, *I bilanci delle famiglie nell'anno 2000*, 2002.

163 Sul versante maschile risulta che per gli uomini quasi nulla muta (meno di un'ora) nell'impegno professionale avendo una moglie occupata o casalinga. Cfr. Saraceno C., *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in "Polis", n. 2 2003.

164 Si veda, ad esempio, quanto emergeva in una delle aziende studiate in *Doppi legami (op cit.)*, a proposito del tempo di presenza di alcuni gruppi di donne, limitato ma produttivo, assai più del tempo lungo di altri gruppi maschili.

come fattori vincolanti nella vita delle persone, con riflessi forti nelle prestazioni lavorative.

La connessione tempo-spazio consente poi di leggere altri aspetti, rimanda alla distribuzione dei servizi sul territorio e quindi al tipo di *welfare*, al tema della mobilità, locale e generale, esterna e interna; dunque anche alla (in)disponibilità a trasferimenti, alla vicinanza/lontananza dai luoghi di lavoro. Un insieme di fattori correlati, in misura differente a seconda della fascia di età e dei carichi familiari, con la disponibilità a percorsi lavorativi e di carriera che influiscono sui livelli retributivi. Avventurandoci su un terreno complesso e oggi controverso introduciamo anche la categoria di **cultura** intesa quale "patrimonio intellettuale e materiale, quasi sempre eterogeneo (...) in complesso durevole ma soggetto a continue trasformazioni con ritmo variabile a seconda della natura dei suoi elementi e delle epoche, costituito da: valori, norme, definizioni, linguaggi, simboli, segni, modelli di comportamento..."¹⁶⁵.

Intendiamo quindi i riferimenti culturali ai quali ci si richiederà come costruzioni storicamente determinate che a loro volta influenzano i criteri di valutazione e la stessa concezione della *leadership*. Basti pensare alle dissonanze che ancora producono in molti ambienti certe figure femminili in posizioni apicali, poiché magari contrastano con aspettative e immagini interiorizzate di ruolo femminili e maschili, con un immaginario del potere e dei meccanismi decisionali.

È dunque con i modelli culturali delle aziende da un lato e con quella dei soggetti dall'altro che si dovrà misurare la ricerca sul campo, per individuare altre possibili radici dei differenziali retributivi fra donne e uomini.

Una categoria che, nelle ipotesi di partenza, dovrebbe permettere forse meglio di altre di leggere le differenze fra pubblica amministrazione e settore privato, là dove parrebbe che nel primo alcuni pregiudizi fossero più sfumati, ad esempio nell'attribuire a donne incarichi tradizionalmente maschili. È il tipo di sistema organizzativo che di norma vige nel settore pubblico, pure con differenze anche significative tra una realtà e l'altra, che finisce per ottenere sia una canalizzazione in professioni maschili e femminili meno rigida, sia una maggiore accettazione di donne leader anche in ruoli tradizionalmente più "consoni" agli uomini.

Nei riferimenti culturali rientrano dunque anche gli stereotipi. Parlando di quelli sessuali intendiamo il categorizzare i soggetti, attribuendo loro rigidamente ruoli e mansioni sulla base di talenti e attitudini "innate", al di fuori di ogni determinazione storica e dei processi di apprendimento scolastici ed esperienziali¹⁶⁶.

È evidente che in questo caso il tema viene declinato per valutare quanto ciò incida direttamente o indirettamente nella determinazione dei salari, in termini di riconoscimento delle capacità e di percorsi di carriera.

165 Gallino L., *Dizionario di sociologia*, UTET, Torino, 2004, p. 185.

166 Sul tema degli stereotipi e dei pregiudizi si vada, tra altro, Molfino F., *Donne, politica e stereotipi*, Baldini Castaldi Dalai, Milano, 2006.

Ma gli stereotipi non agiscono solo all'interno dell'organizzazione del lavoro; concernono anche il ruolo sociale delle donne. Basti pensare a quanto ancora sia penalizzante per le carriere l'immagine della "madre", là dove proprio questo ruolo femminile diviene spesso motivo di resistenza nell'attribuire responsabilità e potere alle donne, al di là di ogni affermazione sul ruolo sociale della maternità e sull'arricchimento che questa esperienza può comportare.

Anche le più "moderne" teorie sull'importanza delle capacità relazionali e l'attitudine alla cura nei sistemi organizzativi, non pare siano per ora in grado di bilanciare il timore delle assenze determinate da gravidanza e parto o dai permessi per attività di cura.

La categoria "cultura" permette inoltre di guardare al lavoro professionale in relazione ai vari modelli familiari e nel differente intreccio fra modernità e tradizione che connota diversamente la partecipazione femminile al mercato del lavoro nelle diverse regioni italiane, sia in termini quantitativi che qualitativi.

È sulla base dei macroelementi sopra indicati che si è cercato di guardare alle cause delle discriminazioni nascoste, prendendo avvio da quel settore pubblico che parrebbe il più estraneo alle pratiche discriminatorie in termini di trattamento salariale, per avviare da qui - sulla base di similitudini e differenze - il raffronto con le dinamiche retributive delle dipendenti nel settore privato.

12.2 Categorie di lettura per individuare le "discriminazioni salariali nascoste": alcune ipotesi

12.3 DINAMICHE RETRIBUTIVE E (DE)VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE FEMMINILI NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

12.3.1 Premessa

Diversi processi economici e sociali in un quadro di iniziale crisi del *welfare* e di scarsità delle risorse finanziarie hanno posto la necessità di sviluppare, a partire dalla seconda metà degli anni Ottanta, politiche pubbliche di riforma della pubblica amministrazione, coinvolgendone la struttura nelle sue complesse articolazioni centrali e periferiche e a tutti i livelli di organizzazione gerarchica.

In particolare qui interessa sottolineare l'urgenza, posta alla base dei processi di riforma, di riorientare l'azione amministrativa in modo tale da rispondere alle nuove richieste dei cittadini, portatori di legittimi bisogni legati ai diritti di cittadinanza sociale: bisogni assai spesso inevasi se non ostacolati da burocrazie amministrative inefficienti, autoreferenziali, in fin dei conti "nemiche". Anche perché ancora centrate, nella loro cultura organizzativa di riferimento, sulla legittimità procedurale degli atti piuttosto che sulla capacità di erogare servizi diversificati, efficienti ed efficaci rispetto ai bisogni di cittadini, soggetti riflessivi e non sudditi "senza voce"¹⁶⁷.

La pressione al cambiamento si è indirizzata a tutti i livelli della pubblica amministrazione, ma è stata tanto più forte e visibile negli Enti locali territoriali dove quotidiano è il "faccia a faccia" fra uffici e servizi della amministrazione e cittadinanza. Una pressione, oltre tutto, capace di incidere direttamente sui meccanismi del consenso politico e sulle figure di governo locale (i sindaci), che in certo modo ha accelerato, particolarmente in quei contesti, i processi di riforma. Ma anche al centro si è lavorato per organizzare (ad es. attraverso accorpamenti) un nuovo profilo strutturale e organizzativo del/dei Ministeri.

In sostanza un carattere distintivo delle riforme delle amministrazioni pubbliche degli anni Novanta è stato quello di un decentramento che consentisse maggiore autonomia e maggiore capacità di interazione con la variabilità ambientale: sia per prestazioni pubbliche efficaci che per maggiore trasparenza e controllo dei processi amministrativi, contestualmente a una indispensabile semplificazione procedurale e organizzativa¹⁶⁸.

In definitiva, le diverse amministrazioni hanno sviluppato strategie di innovazione focalizzate sul miglioramento della efficienza e della qualità dei singoli servi-

167 Cfr. Cassese S., *Indirizzi per la modernizzazione delle amministrazioni pubbliche*, Roma, 1993.

168 Dai provvedimenti dei primi anni 90 (L. n. 142/90, L. n. 241/1990 D.Lgs. n. 29/1993), alle leggi Bassanini (L. n. 59/97, 127/97, 191/98 e decreti attuativi), fino ai D.Lgs. n. 267/2000 e 165/2001 ed alla recente L. 15/2005.

169 Significativo, nel processo di riforma, è stato il programma del Dipartimento della funzione pubblica "Cento progetti al servizio dei cittadini" che aveva lo scopo di dimostrare che nella pubblica amministrazione il cambiamento era possibile partendo dagli spazi di autonomia e responsabilizza-

zi¹⁶⁹, avendo nel contempo presente la necessità di un contenimento della spesa per un risanamento dei bilanci.

Si è trattato di un processo di riforma lungo e complesso (neppure ora concluso) che, riorientando funzioni e ruolo delle pubbliche amministrazioni, sul piano organizzativo interno ha significato l'introduzione di nuovi meccanismi operativi e paradigmi di gestione mutuati dal settore privato. Qui non si fa tanto riferimento alle forme di privatizzazione e di esternalizzazione di attività prima gestite dal pubblico; piuttosto, al ricorso a modelli privati che hanno significato "maggior decentramento dell'autonomia delle singole amministrazioni e di conseguenza una revisione degli assetti organizzativi e una diversa concezione dei sistemi di responsabilità, tradizionalmente orientati all'adempimento dell'attività burocratica e ora maggiormente rivolti al raggiungimento di risultati di gestione"¹⁷⁰.

Il conseguimento degli obiettivi e la misura dei risultati hanno orientato a una organizzazione più flessibile del lavoro e a competenze professionali manageriali; responsabilità e autonomia hanno richiesto lo sviluppo di processi di comunicazione e controllo e di nuovi sistemi di motivazione e riconoscimento.

Le politiche di gestione delle persone sono state perciò indirizzate alla privatizzazione del rapporto di lavoro, alla centralità delle figure di direzione; hanno sollecitato fortemente motivazioni, competenze, responsabilità per nuove opportunità di sviluppo professionale e per una migliore qualità del lavoro.

Come leva di cambiamento sono stati introdotti fattori di differenziazione (incentivi) nelle politiche retributive in relazione alla valutazione operata dai dirigenti, sicché "centrale rispetto a queste politiche è (stata) l'enfasi su un approccio più strategico alla gestione delle relazioni di impiego"¹⁷¹.

Né meno importante il fatto che la legislazione, all'interno del riassetto dei pubblici dipendenti, abbia predisposto l'introduzione in tutti i corpi ed Enti delle amministrazioni pubbliche i comitati per le pari opportunità: organismi per presidiare e al tempo stesso promuovere azioni volte al riequilibrio delle posizioni lavorative (sviluppo delle opportunità di carriera, formazione, ecc.) fra donne e uomini¹⁷²: tutti fattori che attraverso micro-meccanismi nelle pratiche quotidiane di lavoro possono produrre i differenziali retributivi di genere.

Due tipologie di Enti pubblici, il Comune - Ente decentrato - e un Ministero - Ente centrale -, hanno costituito dunque il terreno di una prima esplorazione del pro-

zione dei dirigenti pubblici, oltre che diffondere buone pratiche che rompesse il circolo vizioso di scetticismo sul malfunzionamento delle amministrazioni, Roma, 1995, 1997.

170 Bonaretti M., Testa P. (a cura di), *Persone al lavoro. Politiche e pratiche per il benessere organizzativo nelle amministrazioni pubbliche*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2004.

171 Zamaro N. (a cura di), *Formazione e sviluppo del personale. Indagine sulla formazione del personale nelle amministrazioni pubbliche*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2005.

172 Inoltre l'art. 25 del Ccnl 1998-2001 ha attribuito al Comitato di ente per le pari opportunità compiti di monitoraggio e verifica per l'approfondimento di specifiche questioni, in relazione alla effettiva applicazione del principio di pari opportunità.

blema, che in una fase successiva potrà prendere in considerazione anche Enti intermedi quali Provincia¹⁷³ e Regione.

Quanto alla tipologia del Comune, si è puntata l'attenzione su due realtà di media grandezza - Reggio Emilia e Siena - che presentano un diverso grado di femminilizzazione oltre che un'azione particolarmente attiva verso le pari opportunità attraverso politiche e interventi significativi¹⁷⁴; infine, e non meno importante, per la disponibilità dei dirigenti a collaborare fornendo i dati necessari¹⁷⁵.

Quanto alla amministrazione centrale, il profilo ideale da prendere in esame per l'analisi retributiva era, parimenti, quello di un'amministrazione che avesse effettuato percorsi innovativi nel campo organizzativo e di processo, con una sensibilità verso le tematiche di genere e che fosse disposta a fornire i dati sulle retribuzioni per autoanalizzarsi sui differenziali retributivi. Si è pensato quindi di scegliere l'amministrazione tra quelle che, negli ultimi anni, hanno seguito il programma Cantieri¹⁷⁶ e che sulla base delle attività iniziate in quell'ambito avesse continuato autonomamente nel percorso di cambiamento. La scelta è caduta sul Ministero delle attività produttive in quanto il suo Comitato pari opportunità risulta essere molto attivo¹⁷⁷ e collaborativo. Infatti, partendo dal lavoro effettua-

173 In questa pre-ricerca, tuttavia, si è fatto riferimento allo studio effettuato dalla Provincia di Bologna (2003-4): studio che per quella realtà ha documentato l'esistenza di differenziali di genere, proponendo azioni e suggerimenti per ridurli. L'analisi là condotta sugli stipendi erogati al personale (salario fisso e accessorio) è servita a impostare alcune delle analisi da noi effettuate. Cfr. Provincia di Bologna, *Analisi retributiva, finalizzata alle azioni positive per le Pari Opportunità*, a cura di SPS Santagostino Public Sector Srl, Bologna, 2004.

174 Per Reggio Emilia si fa riferimento in particolare alla creazione di un organismo comunale quale "Spazio Donnadove", uno sportello per facilitare l'accesso alle informazioni e promuovere cultura di genere e alla indagine *"La presenza femminile nel Comune di Reggio Emilia. Soggettività e comportamenti organizzativi"* Piazza M., (a cura di), 1999); al fatto che per due mandati il Sindaco sia stata donna; infine che il Comune abbia partecipato all'indagine promossa da "Cantieri" sul benessere organizzativo (2004). Per Siena si ricorda, fra l'altro, che il Comitato di ente per le pari opportunità attivo da oltre 10 anni ha promosso iniziative quali indagini, ricerche, corsi di formazione, progetti di azioni positive, sempre tesi a promuovere la cultura di genere e di pari opportunità all'interno dell'Amministrazione. Ai fini della presente analisi si segnala, in particolare, l'accordo decentrato del 3 ottobre 2000, il quale all'art. 11 (articolo inserito per iniziativa dell'allora Cpo), prevede che "in attuazione dei principi di pari opportunità uomo/donna, ... tutte le assenze e/o aspettative, anche se non retribuite o indennizzate, finalizzate alla tutela della maternità e della paternità ai sensi della normativa nel tempo in vigore", sono computabili come servizio utile nell'ambito del sistema di incentivazione.

175 Per il Comune di Reggio Emilia si ringraziano il Direttore generale dott. Mauro Bonaretti, la responsabile del personale dott.ssa Battistina Giubbani, il rag. Gianni Beltrami che ha effettuato le analisi e Sabrina Secchi. Per il Comune di Siena si ringraziano il dott. Francesco Ghelardi direttore del personale, la dott.ssa Giovanna Belli responsabile della sezione contabilità del personale, il Comitato di ente per le pari opportunità che ha sostenuto il progetto.

176 Programma di innovazione del Dipartimento della funzione pubblica. Per dettagli si veda il sito www.cantieripa.it

177 Negli ultimi tre anni il Cpo, formato da oltre 30 componenti (tra effettive e supplenti), ha intrapreso diverse iniziative: nel 2002 su impulso del Cpo l'amministrazione e le organizzazioni sindacali hanno siglato il Codice di condotta (in anticipo sui tempi del contratto 2003-2005). Nel 2003 è stata nominata la figura della consulente di fiducia del Ministero sull'osservanza del codice di condotta, che gestisce anche uno sportello di ascolto aperto ai dipendenti sulla materia del *mobbing*.

to nell'ambito del Cantiere di innovazione donne e leadership¹⁷⁸ ha poi proseguito autonomamente con diversi progetti e per la presente indagine non solo ha fornito alcuni dati dei progetti ancora in corso, ma ha anche effettuato delle elaborazioni sui dati statistici relativi ad alcune retribuzioni ed è stato un riferimento continuo per il nostro lavoro¹⁷⁹.

12.3 Dinamiche
retributive e
(de)valorizzazione
delle risorse
femminili nella
pubblica
amministrazione

Il Comitato ha inoltre realizzato un seminario formativo sul *Mobbing* destinato ai componenti del Cpo e ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali ed una giornata informativa rivolta a tutto il personale. Nel 2003-2004 la partecipazione al programma Cantieri con il Cantiere di innovazione donne e leadership, e la partecipazione alla Convention di Cantieri del novembre 2005 nella "Vetrina delle innovazioni" dove è stato presentato il progetto "bilancio delle competenze" frutto del lavoro svolto in precedenza nell'ambito del cantiere di innovazione. La realizzazione del progetto "Bilancio delle competenze" (ancora in corso a fine 2005) interamente elaborato valorizzando le risorse interne all'amministrazioni e che ha l'obiettivo di censire e valorizzare le competenze professionali delle donne del Ministero e la costituzione di un "Osservatorio permanente". La realizzazione del progetto "Valore Donna" (ancora in corso a fine 2005) che, partendo da una indagine di clima organizzativo con una enfasi particolare sulla convivenza di genere, vuole individuare, attraverso una attività laboratoriale, alcune azioni positive da sviluppare. Il piano di comunicazione messo in atto dal Comitato per diffondere le informazioni di interesse collettivo sulle materie delle pari opportunità è centrato sulla diffusione del foglio notizie, sulla gestione di una bacheca informativa, su incontri organizzati presso le sedi dell'amministrazione.

178 *Donne e leadership: Per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere*, Catemario M.G. e Conti P. (a cura di), Rubbettino, Soveria Mannelli 2003.

179 Per il Ministero delle attività produttive si ringrazia il Comitato pari opportunità, in particolare la dottoressa Mirella Ferlazzo e la dottoressa Gilda Gallerati.

12.4 DUE COMUNI A CONFRONTO: ANALISI RETRIBUTIVA

12.4.1 Uomini e donne in Comune

L'analisi del tasso di femminilizzazione dei due Comuni esaminati mostra situazioni abbastanza diverse, e per questo di notevole interesse ai fini dello studio sui differenziali salariali. Mentre, infatti, la distribuzione per genere dei dipendenti del Comune di Reggio Emilia risulta fortemente squilibrata a favore delle donne, che costituiscono il 71% del personale, nel Comune di Siena si riscontra una situazione di maggiore equilibrio, con una percentuale di lavoratrici pari al 54% del totale dei dipendenti (tabella 12.1).

Tabella 12.1
Distribuzione dei dipendenti per genere. Valori assoluti e %

Comune	Uomini	%	Donne	%
Reggio Emilia	405	29	984	71
Siena	358	46	421	54

Così come l'analisi della distribuzione per genere all'interno delle categorie (tabella 12.2) ripropone situazioni di disparità tra i due Enti. Nel Comune di Reggio Emilia le donne sono in numero prevalente in tutte le categorie (ad eccezione delle posizioni economiche B3-B6 e D3-D3), pur con differenti percentuali: la presenza più numerosa si trova nelle categorie A (82%) e C (81%), in particolare nelle posizioni economiche A2, A3 e C2, dove raggiunge percentuali superiori all'82%. Le lavoratrici del Comune di Siena sono la maggioranza nelle categorie A, C e D, mentre nella categoria B scendono al 40%, e, comunque, anche in quelle posizioni economiche in cui sono la maggioranza (A1, B1, C2 e D2), non vanno mai oltre il 75% (tabelle 12.3 e 12.4).

La forte presenza femminile si conferma, in entrambe le amministrazioni, anche a livello di posizione organizzativa¹⁸⁰ (tabella 12.5). Per il Comune di Siena è, almeno in parte, la conseguenza dell'alta femminilizzazione della categoria D; infatti, la percentuale di donne e uomini titolari di posizione organizzativa (67% v. 33%), corrisponde alla percentuale di donne e uomini inquadrati in tale categoria (69% v. 31%). Anche per il Comune di Reggio Emilia l'area delle posizioni organizzative presenta una percentuale di presenze femminili superiore al 50%, ma inferiore sia rispetto a quella delle donne inquadrare nella categoria di riferimento (60%), che - soprattutto - a quella del totale delle donne dipendenti (71%).

¹⁸⁰ Le posizioni organizzative, istituite dall'art. 8 del Ccnl. 31.03.1999, sono posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato; possono essere assegnate esclusivamente ai dipendenti inquadrati in categoria D sulla base e per effetto di un incarico a termine. Ad esse è corrisposta, a titolo di trattamento economico accessorio, la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato (quest'ultima è attribuita sulla base della valutazione annuale del dirigente).

Categoria	Totale dipendenti Reggio Emilia	% donne Reggio Emilia	Totale dipen- denti Siena	% donne Siena
Totale A	55	82,0	63	60,0
Totale B	328	60,0	287	40,0
Totale C	636	81,0	234	56,0
Totale D	366	60,0	195	69,0

Tabella 12.2
Distribuzione
per genere
nell'ambito delle
categorie

Categoria	Uomini	Donne	Totale	% donne su livello
A1	4	8	12	67,0
A2	2	17	19	89,0
A3	3	17	20	85,0
A4	1	3	4	75,0
Totale A	10	45	55	82,0
B1	21	31	52	60,0
B2	16	28	44	64,0
B1-B3	20	22	42	52,0
B3-B3	17	24	41	59,0
B1-B4	9	25	34	74,0
B3-B4	10	21	31	68,0
B3-B5	21	30	51	59,0
B3-B6	17	16	33	48,0
Totale B	131	197	328	60,0
C1	41	119	160	74,0
C2	16	163	179	91,0
C3	53	211	264	80,0
C4	9	24	33	73,0
Totale C	119	517	636	81,0
D1	36	50	86	58,0
D2	36	50	86	58,0
D1-D3	40	73	113	65,0
D3-D3	2	1	3	33,0
D1-D4	6	9	15	60,0
D3-D4	22	33	55	60,0
D3-D5	3	5	8	63,0
Totale D	145	221	366	60,0

Tabella 12.3
Distribuzione
per genere
nell'ambito
delle categorie -
Reggio Emilia

Tabella 12.4
*Distribuzione
per genere
nell'ambito
delle categorie -
Siena*

Categoria	Uomini	Donne	Totale	% donne su livello
A1	2	5	7	71,0
A2	1	0	1	0,0
A3	4	8	12	67,0
A4	8	25	43	58,0
<i>Totale A</i>	<i>25</i>	<i>38</i>	<i>63</i>	<i>60,0</i>
B1	2	6	8	75,0
B2	12	7	19	37,0
B3/03	22	14	36	39,0
B4/04	31	11	42	26,0
B5/05	8	3	11	27,0
B3	26	24	50	48,0
B4	13	10	23	43,0
B5	23	18	41	44,0
B6	34	23	57	40,0
<i>Totale B</i>	<i>171</i>	<i>116</i>	<i>287</i>	<i>40,0</i>
C1	48	67	115	58,0
C2	8	20	28	71,0
C3	12	27	39	69,0
C4	34	18	52	35,0
<i>Totale C</i>	<i>102</i>	<i>132</i>	<i>234</i>	<i>56,0</i>
D1	10	18	28	64,0
D2	17	50	67	75,0
D3/03	14	29	43	67,0
D4/04	2	3	5	60,0
D3	7	15	22	68,0
D4	5	9	14	64,0
D5	5	11	16	69,0
<i>Totale D</i>	<i>60</i>	<i>135</i>	<i>195</i>	<i>69,0</i>

Tabella 12.5
*Posizioni
organizzative*

Comune	Uomini		Donne		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
Reggio Emilia	17	44,0	22	56,0	39	100,0
Siena	9	33,0	18	67,0	27	100,0

L'analisi per profilo professionale consente di approfondire la distribuzione per genere nelle varie categorie, offrendo ulteriori spunti di riflessione. Sotto questo aspetto i due Enti presentano una situazione molto più simile, nel senso che la femminilizzazione delle categorie dipende dal tipo di profilo che queste ricomprendono. Questo spiega anche, nel caso del Comune di Siena, la prevalenza maschile nella categoria B, determinata dal fatto che in tale categoria sono inquadrati gli operai (esecutori tecnici, collaboratori professionali tecnici). Lo "zoccolo duro" della femminilizzazione è invece costituito dalle custodi, inquadrare nella categoria A, dalle impiegate, presenti in B, C e D, dalle funzionarie con mansioni giuridico/amministrative, inquadrare in categoria D, dalle assistenti sociali, anche loro inquadrare in D, e dalle insegnanti dei nidi e delle scuole dell'infanzia, presenti soprattutto in C¹⁸¹.

Da tale analisi emerge una situazione di segregazione orizzontale che ripropone in ambito lavorativo la tradizionale divisione dei ruoli sociali tra uomini e donne, che appare abbastanza pesante in entrambi i Comuni esaminati, come si ricava dal fatto che in un discreto numero di profili professionali è presente solo uno dei due sessi: così nei profili di natura prevalentemente "tecnica" o che comportano particolari specializzazioni sono presenti solo uomini, in quelli che richiedono competenze più generiche o specializzazioni legate al lavoro di cura, troviamo le lavoratrici. In entrambe le amministrazioni le donne sono concentrate nei servizi di custodia, in quelli assistenziali e di cura, in quelli di cucina e in quelli impiegatizi. Gli uomini, a loro volta, fanno gli operai, gli operai specializzati, i geometri e i vigili urbani, pur sottolineando che questi ultimi due profili hanno registrato in anni recenti l'ingresso di personale femminile. Si evidenzia, come nota di colore, che mentre gli esecutori di cucina del Comune di Siena sono soprattutto donne, i coordinatori sono uomini; anche qui niente di nuovo rispetto ad un ambiente esterno che è pieno di brave "massaie", ma dove i grandi chef sono immancabilmente uomini.

Di fatto la distribuzione per profili evidenzia una situazione di segregazione orizzontale che è importante sottolineare, in quanto è uno dei fattori che contribuisce a creare differenza tra le retribuzioni degli uomini e quelle delle donne. La "ghettizzazione" in certi ambiti lavorativi, che coinvolge tanto le donne che gli

¹⁸¹ Nel Comune di Siena una parte delle insegnanti dei nidi e delle scuole dell'infanzia è inquadrata in categoria D.

uomini, pesa negativamente in termini retributivi sulle donne, nel senso che i settori dove queste sono concentrate sono meno retribuiti. Infatti, *typically, because these functions are carried out by women, they are the lowest paid, in addition to offering limited or no opportunity for advancement*¹⁸². Si potrebbe leggere in questa ottica il caso dei vigili¹⁸³ e delle maestre¹⁸⁴, in quanto i primi contrattualmente percepiscono indennità diverse e maggiori.

182 Lopez-Claros A., Zahidi S., *Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap*, World Economic Forum, 2005.

183 A Siena gli istruttori di polizia municipale (uomini) sono il 77% del totale e gli istruttori direttivi di polizia municipale (uomini) l'87%.

184 A Siena gli istruttori didattici (donne) sono il 98% e gli istruttori direttivi didattici (donne) il 100%; a Reggio Emilia gli educatori d'infanzia (donne) sono il 99% e gli insegnanti delle scuole dell'infanzia (donne) il 97%.

12.5 ANALISI RETRIBUTIVA PER CATEGORIA E PER PROFILO PROFESSIONALE

Viene di seguito analizzata la distribuzione delle retribuzioni, considerando le medie mensili per uomini e donne (parte fissa e parte accessoria), sia per categoria/posizione economica che per profilo professionale.

12.5.1 Analisi retributiva per categoria

In questo caso i due Enti esaminati presentano situazioni abbastanza simili. Al Comune di Reggio Emilia in tutte le categorie la retribuzione media mensile delle donne è inferiore a quella degli uomini; ciò vale pure per il Comune di Siena, ma limitatamente alle categorie B¹⁸⁵, C e D, perché le donne inquadrare in categoria A guadagnano più dei loro colleghi uomini. Se passiamo ad analizzare la situazione più nel dettaglio, attraverso le posizioni economiche, vediamo che per quanto riguarda il Comune di Reggio Emilia solo in tre posizioni (C4, D3-D3, D1-D4) la retribuzione media mensile delle donne risulta superiore a quella degli uomini; in tutte le altre il *gap* è tutto femminile, con differenze minime (4 euro in A1) fino a 279 euro in B2 (tabella 12.6). Nel Comune di Siena, ad eccezione delle posizioni in categoria A, non si riscontra mai una forbice a vantaggio delle donne, anzi le donne guadagnano sensibilmente meno dei loro colleghi uomini, dai 38 euro mensili nella posizione D5 fino ad arrivare ai 548 euro mensili della posizione D4 (tabella 12.7).

In media la retribuzione media mensile delle donne è inferiore a quella degli uomini di 94,74 euro (-4,56%) nel Comune di Reggio Emilia e di 149,584 euro (-7,75%) nel Comune di Siena.

185 In tale calcolo non è stata considerata la posizione economica B2, poiché in essa è presente solo un uomo.

Tabella 12.6
*Analisi retributiva
per categoria -
Reggio Emilia*

Categoria	Uomini	Donne	Differenza
A1	1.510,00	1.506,00	-4,00
A2	1.596,00	1.584,00	-12,00
A3	1.771,00	1.607,00	-164,00
A4	1.545,00	1.528,00	-17,00
B1	1.799,00	1.572,00	-227,00
B2	1.915,00	1.636,00	-279,00
B1-B3	1.843,00	1.837,00	-6,00
B3-B3	1.796,00	1.694,00	-102,00
B1-B4	1.824,00	1.677,00	-147,00
B3-B4	1.852,00	1.748,00	-104,00
B3-B5	1.986,00	1.816,00	-170,00
B3-B6	1.917,00	1.836,00	-81,00
C1	2.146,00	1.873,00	-273,00
C2	1.995,00	1.939,00	-56,00
C3	2.156,00	1.998,00	-158,00
C4	2.021,00	2.046,00	25,00
D1	2.336,00	2.039,00	-297,00
D2	2.327,00	2.156,00	-171,00
D1-D3	2.523,00	2.426,00	-97,00
D3-D3	2.711,00	3.007,00	296,00
D1-D4	2.480,00	2.504,00	24,00
D3-D4	2.878,00	2.760,00	-118,00
D3-D5	2.777,00	2.736,00	-41,00
Media	2.074,09	1.979,35	-94,74

Categoria	Uomini	Donne	Differenza
A1	1.031,58	1.338,67	307,09
A3	1.366,92	1.391,16	24,24
A4	1.501,95	1.519,81	17,86
B1	1.445,36	1.359,47	-85,90
B2	1.666,13	1.438,84	-227,29
B3	1.728,23	1.547,86	-180,37
B4	1.761,83	1.523,37	-238,46
B5	1.804,92	1.628,96	-175,96
B6	1.884,88	1.698,11	-186,76
C1	1.895,59	1.667,38	-228,22
C2	1.983,72	1.762,79	-220,93
C3	2.027,99	1.774,33	-253,66
C4	2.249,49	2.118,10	-131,39
D1	1.971,76	1.819,24	-152,52
D2	2.014,90	1.966,84	-48,06
D3	2.621,90	2.296,18	-325,72
D4	3.004,42	2.456,19	-548,23
D5	2.737,15	2.698,92	-38,23
Media	1.927,71	1.778,12	-149,58

Tabella 12.7
Analisi retributiva
per categoria -
Siena

12.5.2 Analisi retributiva per profilo professionale

L'analisi per profilo professionale ripropone alcune differenze tra i due Comuni, peraltro già emerse. Nel Comune di Reggio Emilia sono presenti 49 profili professionali "eterosessuali", in cui cioè sono rappresentati i due sessi, anche se in diversi casi si tratta di una sola unità sia uomo che donna. Nella maggior parte dei casi gli uomini guadagnano più delle loro colleghe. Fanno eccezione 13 profili professionali in cui la retribuzione media delle donne è superiore a quella degli uomini: dai 7 euro della bibliotecaria ai 391 euro dell'assistente sociale.

Al Comune di Siena, invece, su 23 profili professionali¹⁸⁶ in cui sono presenti entrambi i sessi, solo in 6 le donne percepiscono una retribuzione superiore a quella dei coloro colleghi: dai 6,80 euro della programmatrice ai 240,30 euro dell'esecutrice addetta ai servizi generali.

In entrambe le amministrazioni, il differenziale medio mensile complessivamente considerato per profilo professionale risulta a svantaggio della retribuzione fem-

¹⁸⁶ I profili professionali "misti" sono 24, solo che ai fini dell'analisi del differenziale retributivo è stato eliminato il profilo di "Istruttore didattico asilo nido", in quanto l'unico uomo presente è stato assunto nel mese di dicembre 2004 e, pertanto, non rileva ai fini della presente indagine.

minile, con un valore quasi simile: 89,46 euro (-4,13%) nel Comune di Reggio Emilia e 92,50 euro (-4,55%) in quello di Siena (tabelle 12.8 e 12.9).

Sulla base delle analisi considerate sia per categoria/posizione economica che per profilo professionale, si può quindi concludere che, nonostante in alcuni casi (sia relativamente ai profili che alle categorie) il differenziale medio delle retribuzioni femminili che sono state erogate nell'anno 2004 sia a vantaggio delle donne, in complesso il differenziale retributivo è a loro svantaggio. Complessivamente infatti (intendendo categoria e profilo professionale) il differenziale medio mensile è di 92,70 euro per quanto riguarda il Comune di Reggio Emilia, mentre si colloca sopra i 100 euro (per l'esattezza 116,20 euro) nel Comune di Siena.

Considerando che la retribuzione tabellare, contrattualmente stabilita, è uguale per i lavoratori e per le lavoratrici, l'analisi condotta riconferma quanto emerso anche da altre ricerche¹⁸⁷ e cioè che il differenziale si gioca essenzialmente sulla parte variabile del salario.

L'altra considerazione che si può avanzare, sulla scorta di quelle situazioni in cui il differenziale è a vantaggio delle donne (che esistono anche se in numero ridotto), è che probabilmente l'alta presenza di donne e, soprattutto, di donne in posizioni apicali con assunzione di ruoli di responsabilità, è fattore che riduce il *gap* retributivo a svantaggio delle donne.

187 Provincia di Bologna, *Analisi retributiva, finalizzata alle azioni positive per le Pari Opportunità*, a cura di SPS Santagostino Public Sector Srl, Bologna, 2004.

Tabella 12.8
*Analisi
retributiva
per profilo
professionale -
Reggio Emilia*

	Uomini	Donne	Differenza
Agente	2.269,00	2.142,00	-127,00
Analista di procedure	2.359,00	2.387,00	28,00
Analista programmatore	2.471,00	2.160,00	-311,00
Assistente sociale	1.734,00	1.865,00	131,00
Assistente sociale	1.919,00	2.310,00	391,00
Bibliotecario	2.333,00	2.340,00	7,00
Coadiutore di biblioteca	1.739,00	1.544,00	-195,00
Collaboratore di biblioteca	1.804,00	1.814,00	10,00
Collaboratore di cucina	1.660,00	1.760,00	100,00
Collaboratore informatico amministrativo	1.802,00	1.777,00	-25,00
Collaboratore tecnico	1.839,00	1.484,00	-355,00
Disegnatore	1.888,00	1.917,00	29,00
Educatore coordinatore di territorio	2.693,00	2.193,00	-500,00
Educatore di territorio	2.051,00	1.679,00	-372,00
Educatore d'infanzia	1.946,00	1.939,00	-7,00
Educatore d'infanzia in ufficio	1.779,00	1.241,00	-538,00
Esecutore ai servizi generali	1.850,00	1.761,00	-89,00
Esecutore amministrativo	1.650,00	1.543,00	-107,00
Esecutore scolastico	1.706,00	1.672,00	-34,00
Esecutore tecnico	1.901,00	2.100,00	199,00
Funzionario amministrativo	2.706,00	3.030,00	324,00
Funzionario amministrativo u.o.	2.485,00	2.428,00	-57,00
Funzionario di vigilanza	3.175,00	3.145,00	-30,00
Funzionario servizi scolastici	3.058,00	2.890,00	-168,00
Funzionario tecnico	2.866,00	2.300,00	-566,00
Funzionario tecnico u.o.	3.110,00	3.082,00	-28,00
Geometra	1.943,00	1.856,00	-87,00
Geometra esperto	2.495,00	2.279,00	-216,00
Insegnante atelierista	2.091,00	2.040,00	-51,00
Insegnante s.c.i.	2.115,00	1.996,00	-119,00
Ispettore	2.605,00	2.547,00	-58,00
Istruttore amministrativo	1.944,00	1.922,00	-22,00
Istruttore attività socio culturali	2.052,00	1.919,00	-133,00
Istruttore di attività e beni culturali	1.707,00	1.771,00	64,00
Istruttore direttivo all'informazione	2.700,00	2.238,00	-462,00
Istruttore direttivo amministrativo	2.306,00	2.244,00	-62,00

segue

Tabella 12.8
*Analisi
 retributiva
 per profilo
 professionale -
 Reggio Emilia*

	Uomini	Donne	Differenza
Istruttore direttivo culturale	2.244,00	2.138,00	-106,00
Istruttore direttivo promozione sociale	2.084,00	2.256,00	172,00
Istruttore direttivo scolastico	2.914,00	2.401,00	-513,00
Istruttore direttivo tecnico	2.149,00	2.020,00	-129,00
Operaio esecutore impianti sportivi	1.731,00	2.019,00	288,00
Operatore	1.600,00	1.563,00	-37,00
Operatore alla scuola	1.624,00	1.580,00	-44,00
Programmatore	1.831,00	1.861,00	30,00
Ragioniere	1.841,00	1.805,00	-36,00
Ragioniere esperto	2.457,00	2.300,00	-157,00
Specialista della vigilanza	2.481,00	2.389,00	-92,00
Tecnico centro stampa	2.060,00	1.826,00	-234,00
Media	2.161,81	2.072,35	-89,46

Tabella 12.9
Analisi retributiva
per profilo
professionale -
Siena

	Uomini	Donne	Differenza
Operatore	1.468,89	1.443,56	25,33
Esecutore servizi generali	1.685,78	1.445,36	240,41
Esecutore socio/assistenziale	1.495,62	1.573,12	-77,50
Esecutore cucina	1.557,32	1.654,17	-96,85
Esecutore tecnico	1.944,74	1.770,80	173,95
Collaboratore prof.le amm.vo terminalista	1.592,60	1.641,91	-49,32
Collaboratore professionale notificatore	1.392,71	1.723,23	-330,52
Collaboratore professionale cuoco	1.605,88	1.581,77	24,11
Funzionario culturale	2.617,31	2.721,20	-103,90
Funzionario farmaceutico	2.186,26	2.211,70	-25,44
Funzionario giuridico/contabile	2.536,19	2.583,31	-47,12
Funzionario tecnico	2.544,72	3.067,20	-522,48
Istruttore direttivo socio/assistenziale	2.007,28	2.232,54	-225,26
Istruttore direttivo tecnico	1.789,94	2.091,92	-301,98
Istruttore direttivo giurico/contabile	2.018,76	2.162,65	-143,89
Istruttore direttivo culturale	2.811,29	2.479,64	331,65
Istruttore direttivo polizia municipale	2.369,95	2.722,37	-352,42
Istruttore direttivo programmatore	1.930,02	2.063,75	-133,73
Istruttore amm.vo/contabile	1.672,54	1.788,55	-116,01
Istruttore culturale	1.815,19	1.918,07	-102,88
Istruttore polizia municipale	2.144,99	2.193,32	-48,33
Istruttore programmatore	1.751,71	1.744,97	6,74
Istruttore tecnico	1.664,43	1.916,53	-252,09
Media	1.939,31	2.031,81	-92,50

Analisi retributiva del salario accessorio

Nell'ambito del salario accessorio¹⁸⁸, dove si collocano le ragioni sostanziali della dinamica differenziale nelle retribuzioni, sono state effettuate solo alcune analisi - a scopo esemplificativo - relativamente ad alcune indennità ed incentivi.

Indennità di responsabilità

Si tratta di un'indennità contrattualmente prevista (art. 17 Ccnl 01/04/1999, art. 36 Ccnl 22.01.2004), che viene attribuita per l'esercizio di compiti che compor-

¹⁸⁸ Le indennità prese in esame sono state analizzate in riferimento ai compensi liquidati nell'anno 2004.

tano specifiche responsabilità a quelle posizioni professionali, indicate dai Dirigenti, le cui prestazioni si caratterizzano appunto per il grado di responsabilità connesso al loro svolgimento (es. responsabilità di procedimento, responsabilità di unità operativa). In entrambi gli Enti lo scarto di retribuzione tra donne e uomini è minimo: ma a Reggio Emilia è a vantaggio delle donne, anche se ridotto ai minimi termini (3,00 euro), mentre al Comune di Siena è a sfavore delle lavoratrici, con un delta che si colloca a -56 euro.

Incentivo Legge Merloni

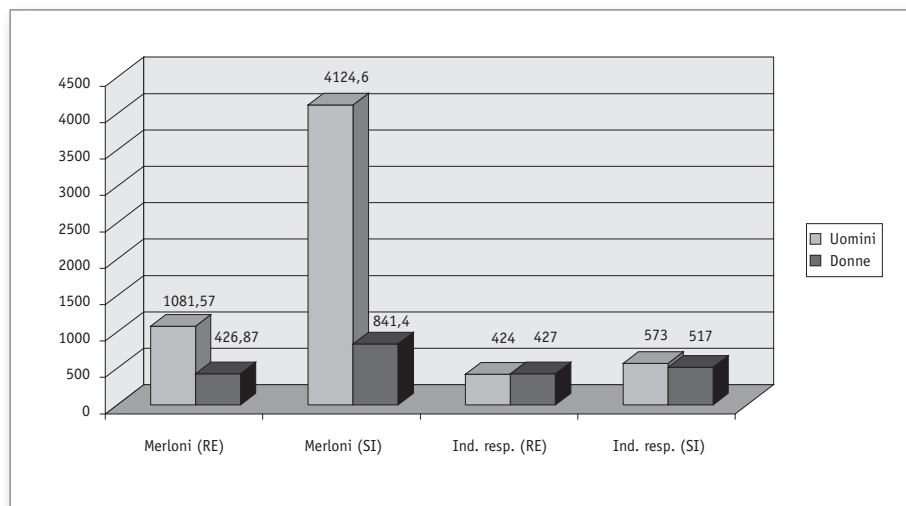
Il compenso che viene corrisposto ai sensi dell'art. 18 della Legge n. 109/1994 (cd. Legge Merloni) a titolo di incentivo ai dipendenti che svolgono attività di progettazione e di supporto alla progettazione, in percentuale rispetto all'importo a base di gara di un'opera o di un lavoro, si declina senza ombra di dubbio al maschile. Infatti, in entrambe le amministrazioni la media annua è decisamente a vantaggio degli uomini: nel Comune di Reggio Emilia con i 1081,57 euro liquidati ai lavoratori a fronte dei 426,87 euro riscossi dalle donne, ma soprattutto nel Comune di Siena dove gli uomini hanno percepito 4.124,60 euro rispetto agli 841,40 delle loro colleghe (figura 12.1).

L'esame di tali indennità¹⁸⁹ sottolinea l'importanza delle voci del salario accessorio - più di tutte la Legge Merloni - per spiegare la dinamica differenziale, quasi sempre a svantaggio delle donne. L'unica situazione in cui si registra un delta positivo per le donne, sia pure molto contenuto, è nel caso della indennità di responsabilità a Reggio Emilia. Ciò sembra confermare che la consistente presenza di donne in posizioni di responsabilità può essere uno degli elementi che tende ad ridurre il differenziale salariale come nel caso citato, dove molte donne si trovano ai livelli alti della carriera, occupando ruoli di responsabilità a cui sono collegate indennità rilevanti.

Ne consegue pertanto - e si conferma - il fatto che opportunità di carriera e meccanismi di valutazione esplicita e soprattutto implicita da parte dei dirigenti per il conferimento degli incarichi sono fattori dinamici che possono attenuare il differenziale salariale di genere.

189 Nell'ambito del Comune di Reggio Emilia sono state analizzate anche le indennità di disagio e quella di turno. **L'indennità di disagio** è stata analizzata per il personale della Polizia Municipale ed il risultato è l'emergere di un differenziale salariale a sfavore delle donne, in quanto la media annua per gli uomini è stata di 1184,56 euro e per le donne di 915,97 euro, con un conseguente scarto di -268,59 euro. **L'indennità di turno**, prevista dal Ccnl del 14.09.2000, è finalizzata a compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed è diversamente retribuita a seconda che si tratti di turnazione antimeridiana e pomeridiana, oppure notturna o festiva o ancora festiva notturna. Anche in questo caso la media annua è decisamente favorevole ai lavoratori, che percepiscono 1425,21 euro, rispetto ai 1133,86 euro riscossi dalle loro colleghe, con uno scarto retributivo di -291,35 euro.

Figura 12.1
Indennità e
incentivi



12.5.3 Dirigenti

Passando all'analisi delle posizioni dirigenziali¹⁹⁰, il primo dato che si rileva è che mentre al Comune di Reggio Emilia i dirigenti sono 36 (tabella 12.10), equamente divisi tra donne e uomini, al Comune di Siena si presenta una situazione molto più in linea con il panorama generale che denuncia il permanere del cosiddetto "soffitto di cristallo": infatti la presenza di donne a questo livello scende bruscamente al 29%, con un rovesciamento del rapporto tra i due sessi che si riscontra, invece, tra il resto dei dipendenti. Potremmo perciò ipotizzare, sulla base delle nostre due realtà, che là dove le donne sono particolarmente numerose in tutte le categorie, anche nelle posizioni di *leadership* si mantiene un discreto equilibrio tra i due generi (benché anche a Reggio Emilia, alla fine, vi sia uno scarto a sfavore delle donne).

Se analizziamo i dati sulla dirigenza rispetto alla natura del contratto (a tempo indeterminato o determinato) la situazione tra i due Comuni tende ad avvicinarsi (figura 12.2). Infatti il *gap* tra donne e uomini aumenta in costanza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, in misura decisamente contenuta a Reggio Emilia (13 uomini/10 donne) rispetto a Siena (9 uomini/1 donna), mentre nell'ambito dei rapporti a tempo determinato sono gli uomini ad essere in numero inferiore, sia a Reggio Emilia (5 uomini/8 donne) che a Siena (3 uomini/4 donne). Questi dati dovrebbero essere oggetto di ulteriore approfondimento poiché si prestano ad una duplice lettura. Da un lato si può pensare che il Sindaco attribuisca questi incarichi per un credito di fiducia particolare nei confronti delle competenze professionali femminili; dall'altro non si può negare che la stabilità

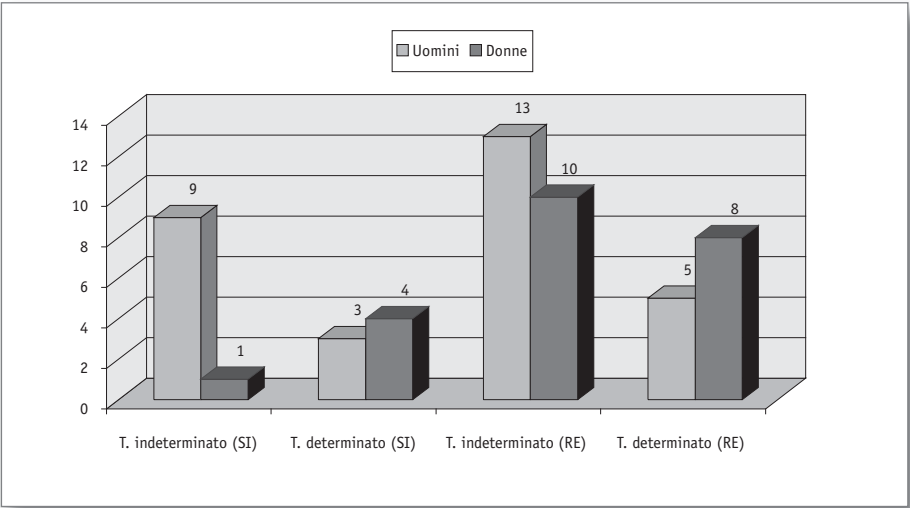
¹⁹⁰ Dati al 31/12/2004.

dei dirigenti, se visti complessivamente, sia maggiore attualmente per gli uomini, dal momento che la loro condizione prevalente è quella dell'assunzione a tempo indeterminato.

Tabella 12.10
Dirigenti

Comune	Uomini	Donne	Totale
Reggio Emilia	18	18	36
Siena	12	5	17

Figura 12.2
Dirigenti a tempo
indeterminato e
determinato



12.6 ANALISI RETRIBUTIVA DEI DIRIGENTI

Se trasferiamo l'analisi sul piano retributivo ci troviamo di fronte a due situazioni speculari. Nel caso del Comune di Reggio Emilia il delta tra le retribuzioni femminili e quelle maschili si colloca abbondantemente sopra i 500 euro: 762,35 euro (-14,26%) per quelle di ruolo, 483,59 euro (-7,4%) per chi è a contratto determinato (tabella 12.11 e figura 12.3). Il dato è ancora più appariscente a fronte della buona *performance* riportata dalle donne dirigenti in termini quantitativi, che però non trova nessun riscontro sotto il profilo retributivo. In questo caso quel tetto di cristallo, infranto in termini di presenza numerica, si ripropone in modo piuttosto pesante a livello di retribuzione.

Diversa è la situazione al Comune di Siena (tabella 12.12 e figura 12.3), dove, se si considera il dato complessivamente, le donne dirigenti percepiscono una retribuzione superiore a quella dei loro colleghi. Se invece si analizza tale dato in maniera più dettagliata, il *gap* retributivo tra donne e uomini è molto modesto tra i dirigenti a incarico in quanto si colloca intorno ai 25 euro, mentre la situazione è rovesciata con riferimento ai dirigenti di ruolo, dove l'unica donna presente è anche quella che percepisce la retribuzione maggiore.

Di sicuro l'analisi dei differenziali salariali riferita alle posizioni dirigenziali mostra la difficoltà di individuare una "legge generale". Piuttosto ciò che si riscontra è una maggiore difformità del panorama retributivo, sia tra i due Comuni interessati che nell'ambito degli stessi Comuni tra dirigenti a tempo indeterminato e determinato. In particolare, l'analisi condotta da una parte ripropone il problema del "tetto di cristallo retributivo" anche là dove, come nel caso di Reggio Emilia, si registra una situazione di perfetta parità tra donne e uomini in termini numerici.

D'altra parte si evidenziano anche elementi di segno opposto, per cui al Comune di Siena, pur non sussistendo una situazione "positiva" a livello quantitativo, emerge complessivamente un differenziale retributivo a vantaggio delle dirigenti. Quello che sembra potersi affermare è che per ridurre il differenziale non è sufficiente che le donne raggiungano (o siano scelte per) posizioni dirigenziali, ma occorre anche che tali posizioni siano contraddistinte da elevati livelli di responsabilità e complessità di direzione, affinché si abbia una ricaduta positiva sulla retribuzione.

Figura 12.3
Retribuzione dirigenti

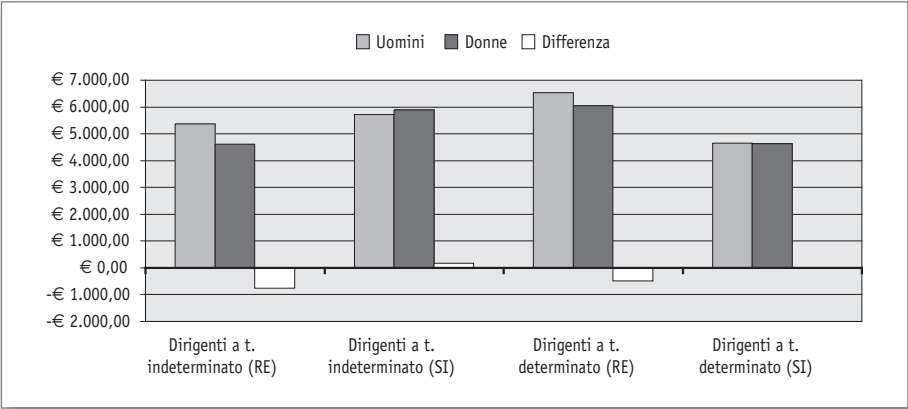


Tabella 12.11
Analisi retributiva dirigenti (valori in euro) - Reggio Emilia

	Uomini	Donne	Differenza
Dirigenti a tempo indeterminato	5.375,56	4.613,21	-762,35
Dirigenti a tempo determinato	6.531,64	6.048,05	-483,59

Tabella 12.12
Analisi retributiva dirigenti (valori in euro) - Siena

	Uomini	Donne	Differenza
Dirigenti a tempo indeterminato	5.721,00	5.896,00	175,00
Dirigenti a tempo determinato	4.651,00	4.626,00	-25,00

12.6.1 Altri elementi di analisi retributiva: assenze, part-time, clima organizzativo

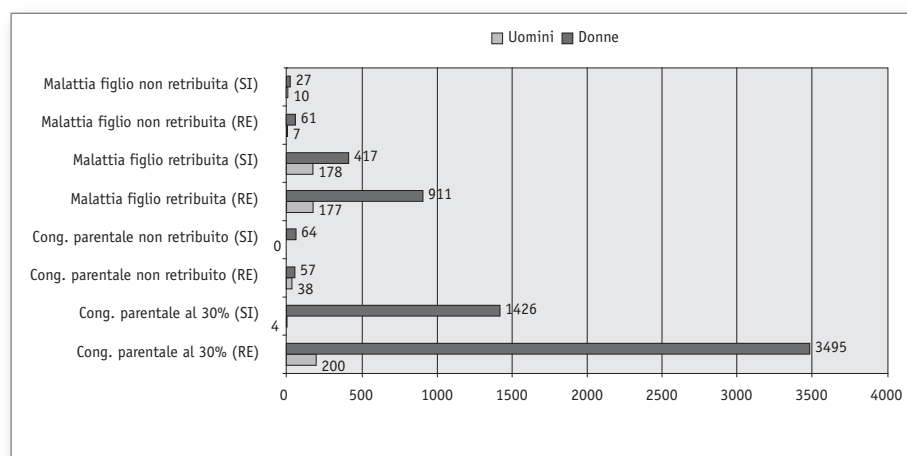
Le assenze ex Legge n. 53/2000

Uno dei fattori che incide sulle diverse retribuzioni di donne e uomini è il dato relativo alle ore lavorate. Le donne mediamente lavorano meno ore dei loro colleghi uomini, e generalmente “reinvestono” il tempo così liberato dal lavoro retribuito in attività di cura, come testimonia la circostanza che ad usufruire dei congedi (parentali, per cura dei figli) previsti dalla Legge n. 53/2000 sono ancora quasi sempre le donne¹⁹¹ (figura 12.4).

191 Nell’ambito del Comune di Siena è stata analizzata anche la situazione dei permessi lavorativi di cui alla Legge n. 104/1992. L’analisi evidenzia che tali permessi, motivati da esigenze di cura e di assistenza per condizioni di handicap grave, sono utilizzati soprattutto dalle donne. Infatti, su 61 dipendenti che ne hanno usufruito nell’anno 2004, 28 sono le donne e 5 gli uomini. Inoltre, anche il numero di giorni di permesso pro capite è maggiore per le donne, che si assentano dal lavoro per un totale di 372 giorni a fronte dei 109 degli uomini.

In particolare sono stati esaminati quattro istituti (congedo parentale retribuito al 30%, congedo parentale non retribuito, assenze retribuite per malattia del figlio¹⁹² e assenze non retribuite per malattia del figlio) e tale analisi sottolinea quanto si è detto, evidenziando da un lato che la conciliazione rimane un problema essenzialmente privato che le donne autogestiscono; dall'altro che la condivisione di responsabilità familiari e genitoriali, all'interno della coppia, è ancora scarsamente praticata; anche nel settore pubblico (almeno a livello di permessi).

Figura 12.4
Assenza Legge
n. 53/2000



Infatti il congedo parentale (retribuito e non) è utilizzato quasi esclusivamente dalle donne. Nell'anno 2004 a Reggio Emilia le assenze delle donne ammontano a 3552 giorni e quelle degli uomini a 238, lo stesso vale per Siena dove i giorni di assenza delle donne sono pari a 1490, mentre per gli uomini si attestano a 4 (tabelle 12.13 e 12.14). Lo stesso si verifica rispetto ai congedi per malattia del figlio.

Le assenze prolungate dal servizio oltre che comportare una riduzione della retribuzione nei limiti di quanto previsto dalle leggi¹⁹³, pesano anche sulla parte accessoria della retribuzione. Così, ad esempio, la presenza in servizio è uno dei parametri su cui si basano gran parte degli incentivi di natura economica. Sia nel Comune di Reggio Emilia che in quello di Siena la presenza è utilizzata ai fini del premio di produttività. A Reggio Emilia in particolare le assenze superiori ai 76

¹⁹² Le assenze per malattia del figlio fino a 3 anni sono retribuite per intero fino ad un massimo di 30 giorni per ogni anno di vita del bambino, le altre non sono retribuite. Per quanto riguarda i/le titolari di posizione organizzativa si precisa che il congedo parentale non comporta riduzione della retribuzione di posizione.

¹⁹³ Ad esempio il congedo parentale fino a 3 anni di vita del bambino è retribuito al 100% per 30 giorni e al 30% per i restanti 150 giorni, sempre nel triennio. Per le assenze per malattia del bambino vedi nota precedente.

giorni vanno a decurtare la produttività calcolata sul raggiungimento degli obiettivi previsti dai piani di lavoro e sulla valutazione del Dirigente. È evidente, alla luce dei dati sopra riportati, che il rischio del superamento di tali limiti è maggiore per le donne, con le relative conseguenze negative sul piano retributivo.

Rispetto alla questione delle assenze per cura dei figli, il Comune di Siena rappresenta una buona pratica, in quanto nel 2000 è stato siglato un accordo decentrato in base al quale “tutte le assenze e/o aspettative, anche se non retribuite o indennizzate, finalizzate alla tutela della maternità e della paternità ai sensi della normativa nel tempo in vigore”¹⁹⁴, sono computabili come servizio utile nell’ambito del sistema di incentivazione. Ciò nonostante, e i dati lo dimostrano, continuano ad essere le donne ad usufruirne, in parte per una loro scelta che spesso, come abbiamo già detto, le porta a voler tenere tutto assieme (lavoro/famiglia), in parte per quella difficoltà di negoziazione, cui abbiamo accennato, che si manifesta anche in ambito privato e che rende difficile praticare la condivisione delle responsabilità tra i partner.

Tabella 12.13
Giorni di assenza
ai sensi della
Legge n.
53/2000 -
Reggio Emilia

Descrizione	Giorni donne	Totale lavoratrici	Giorni uomini	Totale lavoratori
Congedo parentale al 30%	3.495	55	200	5
Congedo parentale non retribuito	57	8	38	3
Malattia figlio	911	81	177	20
Malattia figlio non retribuita	61	23	7	3
Totale	4.524	167	422	31

Tabella 12.14
Giorni di assenza
ai sensi della
Legge n.
53/2000 -
Siena

Descrizione	Giorni donne	Totale lavoratrici	Giorni uomini	Totale lavoratori
Congedo parentale al 30%	1.426	31	4	3
Congedo parentale non retribuito	64	6	0	0
Malattia figlio	417	44	179	16
Malattia figlio non retribuita	27	11	10	2
Totale	1.934	92	193	21

¹⁹⁴ Art. 11 del Contratto collettivo decentrato integrativo del 03/10/2000, Comune di Siena.

Part-time

L'analisi dei dati relativi ai rapporti di lavoro a tempo parziale¹⁹⁵ nelle due amministrazioni conferma una situazione ben nota, che sottolinea comportamenti consolidati e generalizzati: il part-time ha una marcata connotazione femminile, quale conseguenza del fatto che le donne lo utilizzano come strumento di conciliazione, per meglio tenere in equilibrio i "diversi aspetti della temporalità" (tabella 12.15).

	Reggio Emilia		Siena	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Part-time < 50%	12	41	8	9
Part-time > 50%	7	188	1	25
Totale	19	229	9	34

Tabella 12.15
Dipendenti
part-time per
tipologia e sesso

Gli uomini, invece, ricorrono al part-time per poter svolgere un'altra attività lavorativa, come si evince dalla circostanza che sia a Reggio Emilia che a Siena oltre il 70% delle donne che ha richiesto il part-time (82% Reggio Emilia, 74% Siena) ha optato per un orario superiore al 50%, in genere quello concentrato nelle ore della mattina, così da essere a casa il pomeriggio per sbrigare il lavoro di cura. La maggioranza degli uomini, invece, ha scelto contratti di lavoro part-time al 50% (63% Reggio Emilia, 89% Siena) che, in base all'attuale normativa, consentono lo svolgimento di un'altra attività lavorativa senza bisogno dell'autorizzazione da parte dell'Ente di appartenenza.

Rispetto al part-time è importante sottolineare che generalmente la facoltà di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è esclusa per il personale dipendente che ricopre ruoli di particolare responsabilità, come i/le dirigenti e i/le responsabili di area organizzativa. Il che potrebbe influire sui percorsi di carriera delle donne, anche se i dati relativi alle nostre due amministrazioni non sembrano confortare tale affermazione, visto l'elevato numero di donne presenti tra i titolari di posizione organizzativa e, per quanto riguarda Reggio Emilia, anche tra i dirigenti.

I dati non fanno altro che confermare quanto già detto circa il minor numero di ore lavorate da parte delle lavoratrici soprattutto a causa della loro "doppia presenza", con tutto quello che ciò comporta in termini di retribuzione.

12.6.2 Clima organizzativo

Se una o forse "la" questione centrale che può determinare all'interno della organizzazione comunale un *gender gap* - o al contrario un maggiore equilibrio di

¹⁹⁵ I dati relativi al part-time si riferiscono all'anno 2004.

posizioni - è la capacità del sistema di offrire riconoscimento adeguato del lavoro, uguaglianza di opportunità di carriera collegato al sistema di valutazione e, quindi, di distribuzione degli incentivi nella parte variabile (accessorio) del salario, elementi utili all'indagine vengono, oltre che dalla analisi oggettiva e quantitativa sulle retribuzioni fatta in precedenza, dalla analisi delle valutazioni e delle percezioni soggettive di chi, in quei contesti di lavoro, vive. Che, in base alla sua esperienza quotidiana, individua fattori positivi e aree di criticità presenti nella sua organizzazione.

In specifico qui di seguito si riportano alcuni dati che si riferiscono all'indagine sul "benessere organizzativo", disponibile solamente per il Comune di Reggio Emilia¹⁹⁶, tuttavia significativi per completare il quadro fino ad ora tracciato.

Le due dimensioni considerate, per il riflesso immediato che hanno sulle differenze retributive, sono quelle della valorizzazione e della equità.

Poco più di un quarto delle lavoratrici lamenta di non avere i mezzi e le risorse per svolgere il proprio lavoro in modo adeguato (mai e raramente per il 26,4%¹⁹⁷), e quasi la metà è del parere che la **valorizzazione** del loro lavoro, delle loro qualità professionali non possa emergere (47,0%); del resto non sono poche a rilevare che mai vengono date, o di rado, opportunità di aggiornamento e di sviluppo professionale (lo sostiene il 38,3% delle donne, il 40,7% degli uomini). Sicché non stupisce che emerga una frustrazione diffusa, denunciata dal 41,6% delle donne, di non sentirsi realizzate attraverso il lavoro che svolgono; di più, che la grande maggioranza (74,4%) delle dipendenti del Comune di Reggio Emilia ritengano che non vi sia un apprezzamento del lavoro con riconoscimenti economici, encomi, ecc.

C'è dunque un giudizio ampio e iterato di inadeguatezza della struttura a cogliere e a valorizzare le prestazioni e i comportamenti che si hanno sul lavoro (in genere gli uomini esprimono la medesima, se non maggiore, criticità di giudizio). Partendo da questo insieme di elementi critici, quale può essere di conseguenza la valutazione della **equità** messa in essere dalla/nella loro organizzazione? Anche qui si tratta di una dimensione complessa nella quale si intrecciano più elementi, dal giudizio sui dirigenti e la trasparenza dei loro criteri alla possibilità di fare carriera, alla distribuzione degli incentivi economici; ma anche una dimensione culturale più profonda relativamente a che cosa le donne intendano per equità (distributiva, organizzativa).

196 L'indagine è stata promossa nel 2004-5 dal "Laboratorio sul benessere" del programma Cantieri del Dipartimento della funzione pubblica in collaborazione con la Cattedra di Psicologia del lavoro della Facoltà di Psicologia 2 dell'Università "La Sapienza" di Roma. Nel Comune di Reggio Emilia hanno risposto al questionario 833 dipendenti (520 donne e 313 uomini). I dati sono stati messi a disposizione dal Direttore generale del Comune, dott. Mauro Bonaretti, dopo averne fatto elaborare le risposte per il sesso dei rispondenti.

197 Vengono considerate le modalità *mai* e *raramente* rispetto a "talvolta" e "spesso" della scala di risposte.

Se “solo” il 36,7% delle dipendenti è dell’avviso che i dirigenti non abbiano la capacità di trattare in maniera equa, più attenuato è il giudizio per il 39% (lo ritiene a volte); il restante 27% pensa invece che i /le dirigenti abbiano spesso un comportamento equo.

Ancor più delle persone, sono soprattutto i criteri di valutazione a costituire un elemento critico, poiché il 62,6% pensa che quasi mai (mai e raramente) essi siano equi e trasparenti. Ne consegue che la maggior parte delle dipendenti ritiene che l’assegnazione degli incentivi economici non risponde a un giudizio di efficacia delle prestazioni (mai e raramente per il 71,5%): una posizione critica così diffusa non può che sfociare nella convinzione - per il 75,4% delle dipendenti - che mai o raramente l’organizzazione offre possibilità di carriera per tutte/i. In questi casi, generalmente, il giudizio negativo delle donne è più severo di quello dei colleghi. Sono gli strumenti e gli assetti organizzativi che presiedono allo sviluppo di carriera a essere messi fortemente sotto accusa per mancanza di trasparenza, per dimensioni implicite e discrezionali. In sostanza il 41% delle dipendenti del Comune di Reggio Emilia spesso, e il 36,7% a volte, ha la sensazione di non essere valutata, personalmente, in modo adeguato.

La capacità delle amministrazioni di agire in modo da garantire valorizzazione ed equità nel trattamento del personale si conferma, anche alla luce di questi dati, essere elemento fondante del “benessere organizzativo”; allo stesso tempo questi fattori spiegano almeno in parte - sul versante della soggettività - la dinamica dei differenziali salariali che svantaggiano tuttora il personale femminile.

In sintesi

Pur nella diversità del grado di femminilizzazione e di distribuzione delle donne nelle categorie di inquadramento dei due comuni, le analisi precedenti mostrano che in entrambi esiste un differenziale salariale complessivo a svantaggio delle dipendenti: ciò si verifica considerando il salario medio mensile sia per profilo professionale sia per categoria. Confrontando i due Comuni, tuttavia, a Reggio Emilia il differenziale di genere risulta leggermente più basso che a Siena (-92,70 euro rispetto a -116,20 euro).

I fattori che incidono sulla dinamica differenziale sono riconducibili in definitiva a due grandi aree di questioni, l’una “interna”, l’altra “esterna” (ovviamente intersecantesi).

Quella interna al lavoro si può a sua volta suddividere schematicamente in due sottoaree:

- indennità e incentivi della parte accessoria del salario assegnati a profili professionali e compiti particolari, quale ad esempio l’indennità di disagio (si veda il caso dei vigili), oppure l’incentivo derivante dalla Legge Merloni, legato a ruoli tecnici, nonché l’indennità di turno, di responsabilità, ecc.: un dato dunque immediatamente evidente sul piano retributivo;
- opportunità di percorsi di carriera, di riconoscimento delle competenze e delle prestazioni; un dato la cui ricaduta sul piano retributivo è invece indiretta, in

quanto si determina maggiore lentezza nella progressione delle carriere e quindi un differimento (eventuale) dei guadagni.

Quella esterna al lavoro, ma con conseguenza dirette sul piano professionale in termini di presenza/assenza, disponibilità, ecc., nasce dai compiti di genitorialità, conciliazione, cura (soprattutto dei figli ma sempre più delle persone anziane) che comportano, come noto, part-time, congedi, assenze: tutte condizioni molto più marcate per la componente femminile. Un risultato tangibile è infatti che le giornate di lavoro delle donne sono meno di quelle degli uomini, con ovvi riflessi sul piano salariale.

Anche rispetto alle figure dirigenziali si sono rilevati *gap* retributivi di genere (più o meno consistenti nei due comuni) riproponendo il noto interrogativo sul problema se sia sufficiente o risolutivo il fatto che le donne siano presenti, in numero consistente e non come *rara avis* (ciò che Moss Kanter chiama “effetto *token*”¹⁹⁸), nei ruoli dirigenziali.

Problema che rimane aperto, anche se si è constatato che la presenza di donne in posizioni elevate, con accesso a particolari compiti e responsabilità, è comunque un fattore già ora di riequilibrio e potenzialmente una carta da giocare per il futuro.

198 Moss Kanter R., *Maschile e femminile in azienda*, Olivares edizioni, Milano, 1988.

12.7 UNO SGUARDO AD UNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CENTRALE: ANALISI RETRIBUTIVA

Il Ministero delle attività produttive ha modificato la sua struttura con il decreto legislativo 300/1999, che ha accorpato le competenze dell'ex Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato, dell'ex Dipartimento del turismo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dell'ex Commercio con l'estero e di una parte dell'ex Ministero del lavoro, relativamente all'area della cooperazione. Questa riformulazione dell'assetto istituzionale non è stata ancora definita in tutti gli aspetti organizzativi e funzionali, in quanto il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi non è stato ancora approvato. Di conseguenza, il personale appartenente alle varie strutture coinvolte nel processo di unificazione è ancora dislocato in diverse sedi nella città di Roma, oltre che presso altre province, ha trattamenti economici accessori diversificati, e spesso risente della difficoltà di integrazione tra le varie entità componenti il Ministero delle attività produttive (Map).

12.7.1 Uomini e donne nel Ministero

Il Map presenta un livello di femminilizzazione superiore alla media delle amministrazioni centrali e anche alla media della pubblica amministrazione nel suo complesso¹⁹⁹: su 1.907 dipendenti, 1.012 (53%) sono donne e 895 (47) sono uomini²⁰⁰.

Ma se la struttura del personale è abbastanza equilibrata nel suo complesso, la presenza femminile è più alta nei ruoli esecutivi e diminuisce progressivamente via via che si passa a ruoli decisionali. Infatti, nell'area esecutiva (area A e B) vi è una forte presenza di donne (59%), nell'area dei funzionari (area C) vi è un sostanziale equilibrio, mentre nell'area dirigenti gli uomini sono il 69% del totale a fronte di un 31% di donne e nell'area dirigenti generali gli uomini sono il 94% (vi è solo una donna su 18 posizioni), tabella 12.16.

199 *Donne e leadership: Per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere*, Catemario M.G. e Conti P. (a cura di), Rubbettino, Soveria Mannelli, 2003, cap. 2, pp. 28-35.

200 I dati sulla struttura del personale sono quelli presentati dal Map nell'ambito del lavoro del Cantiere di innovazione donne e leadership.

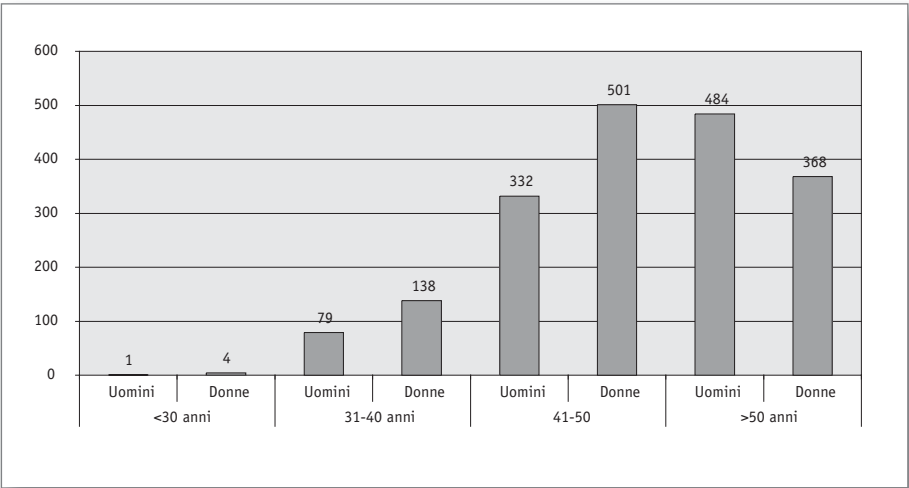
Tabella 12.16
Dipendenti per Area, valori assoluti e %

Area	Uomini		Donne		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
A+B	375	40,8	544	59,2	919	100,0
C	379	48,0	411	52,0	790	100,0
Dirigenti	126	69,2	56	30,8	182	100,0
Dirigenti generali	18	94,7	1	5,3	19	100,0
Totale	898	47,0	1.012	53,0	1.910	100,0

Per quanto riguarda l'età si nota come gli uomini hanno età superiori alle donne: il 57% delle persone con età superiore ai 50 anni è uomo, contro un 60% di donne tra le persone con età tra 41 e 50 anni; le donne sono anche il 63% delle persone nella fascia di età tra i 31 anni e i 40.

Questa differenza di età si nota soprattutto tra i dirigenti e tra i funzionari. Il 73% di dirigenti uomini hanno oltre 50 anni in confronto a 55% di dirigenti donne. Le dirigenti donne nella fascia di età tra 41 e 50 anni sono il 34% (a fronte di un 22% degli uomini). Per quanto riguarda i funzionari (area C) nelle fasce di età più basse si trova una presenza maggiore di donne, (il 48% delle donne ha tra 41 e 50 anni), mentre tra i funzionari con oltre 50 anni la presenza maschile raggiunge il 57%.

Figura 12.5
Dipendenti per sesso e classe di età



Analizzando il tasso di scolarizzazione si nota come siano le donne ad avere un livello di studio superiore rispetto agli uomini; quasi il 90% delle donne ha almeno il diploma di scuola superiore contro poco più dell'80% di uomini. Questa differenza nell'educazione scolastica è maggiormente evidente nell'analisi all'interno delle aree più operative: nell'area A e B troviamo un 78% di donne con il diploma di scuola media superiore e un 6% con la laurea a fronte di un 63% e 4% rispettivamente per gli uomini (figura 12.6).

12.7 Uno sguardo ad una pubblica amministrazione centrale: analisi retributiva

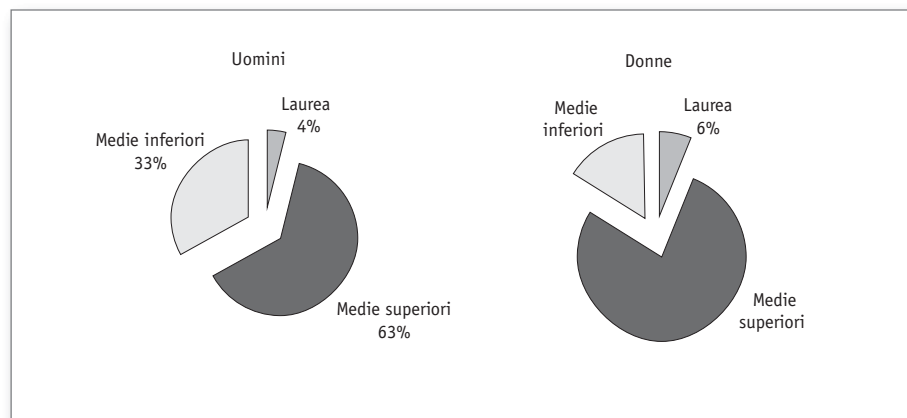


Figura 12.6
Uomini e Donne
Area A e B, per
titolo di studio

12.7.2 Analisi retributiva delle posizioni organizzative e delle indennità

Questo paragrafo è dedicato all'esame delle posizioni organizzative e delle indennità che vengono assegnate nel Map con l'obiettivo di verificare se queste possono essere veicolo di differenziazione rispetto al genere sia nel numero di posizioni organizzative e di indennità assegnate, sia nel valore monetario associato ad esse. L'indagine non ha un carattere statistico e non ha pretese di essere esaustiva e portare a conclusioni o considerazioni su di una eventuale (dis)allineamento delle posizioni organizzative e/o delle indennità in base al genere.

L'indagine ha l'obiettivo di verificare se l'assegnazione delle posizioni organizzative e delle indennità possono essere elementi che influenzano il differenziale retributivo tra uomini e donne e quindi essere una delle fonti del *pay gap*. Dall'analisi ci si aspetta che la discrezionalità associata all'assegnazione delle posizioni organizzative (soprattutto in contesti di amministrazione centrale dove le funzioni hanno carattere meno operativo rispetto agli Enti locali), unita al criterio generale di assegnazione di queste posizioni a chi ha già svolto analoghe funzioni, possa favorire gli uomini sia nel numero di posizioni organizzative a loro assegnate, sia nell'importo monetario ad esse associate. Analogο discorso

sulle indennità, per valutare come queste si distribuiscono (e in che misura) tra uomini o donne. L'indagine svolta nel Map ha, quindi, un carattere esemplificativo dei processi che possono avvenire all'interno dei Ministeri e di individuazione delle piste di lavoro per le successive ricerche sul campo (analisi).

L'analisi parte da alcuni dati relativi al numero, tipologia, valore delle posizioni organizzative e delle altre indennità che sono state assegnate nel Ministero²⁰¹. Delle 162 posizioni organizzative, agli uomini ne sono state assegnate 90 (il 57%) mentre alle donne 72 (il 44%): Gli uomini hanno quindi un numero di posizioni organizzative superiore alle donne anche se tra i funzionari (area C²⁰²) sono di meno (il 48%) rispetto alle donne (il 52%).

Le 162 posizioni organizzative sono state raggruppate in dodici tipologie di posizioni di cui una (N.D.) raggruppa tutte quelle posizioni di cui non è stato inserito un nome (figura 12.7).

Il numero delle posizioni organizzative e la ripartizione tra le Direzioni Generali sono stabiliti dalla contrattazione nazionale e decentrata. Vi è comunque un certo grado di discrezionalità nello scegliere le persone a cui assegnare la posizioni organizzative da parte del dirigente. Questa discrezionalità si estende anche nella definizione dei contenuti da assegnare, e questo si riflette sui diversi nomi che vengono assegnati oppure nella mancanza di una denominazione per alcuni di queste.

L'analisi delle posizioni organizzative mostra come vi siano alcune posizioni organizzative che sono assegnate più di frequente agli uomini.

Queste si caratterizzano per:

- un numero più elevato di posizioni organizzative assegnate nel complesso;
- un livello più alto di responsabilità: sono date agli uomini 13 posizioni su 17 (il 76% del totale) di "responsabile ufficio" e 10 posizioni su 14 (il 71% del totale) di "contratti/concessioni/contabilità";
- oppure per la connotazione tecnica del lavoro (sono date agli uomini 15 posizioni su 19 (il 79% del totale) di "funzione informatica/tecnica".

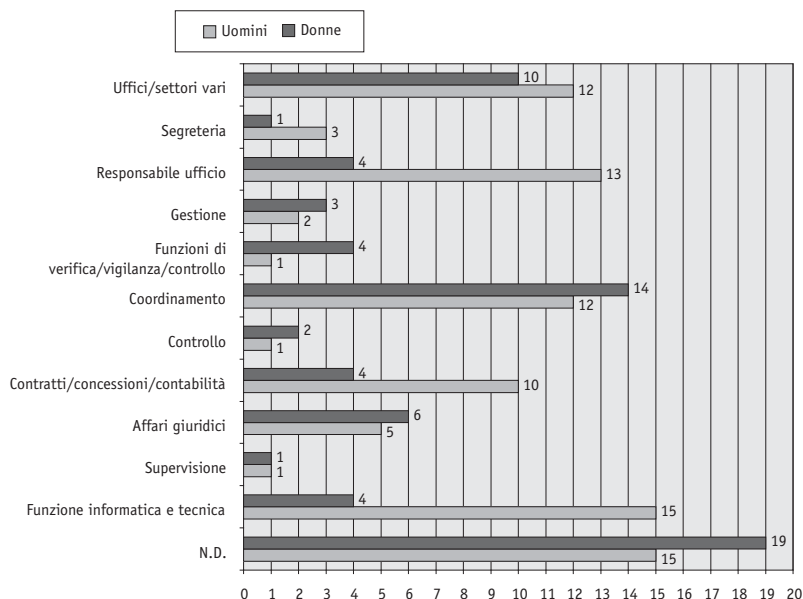
Per converso non emerge così chiaramente una analoga caratterizzazione al femminile; anche se vi sono delle posizioni organizzative dove la presenza delle donne è preponderante, questa però non supera mai il 56%.

Le donne sono più numerose nelle posizioni organizzative "affari giuridici" (6 posizioni su 11), "coordinamento" (14 posizioni su 26), nelle posizioni organizzative dove (purtroppo) manca una denominazione precisa "N.D." (19 posizioni su 34). Solo in un caso le donne hanno l'80% di posizioni organizzative sul totale; è il caso questo delle "funzioni di verifica e controllo/vigilanza", ma questa tipolo-

201 I dati sono stati forniti dal Comitato pari opportunità e sono relativi all'anno 2003.

202 Le posizioni organizzative sono assegnate solo al personale dell'area C.

Figura 12.7
*Numero di
 posizioni
 organizzative
 per tipologia
 e genere*



gia ha solo 5 posizioni di cui 4 sono assegnate alle donne (figura 12.7).

Sembra che le donne si ripartiscano più uniformemente nelle varie posizioni organizzative oppure sono in maggioranza solo lì dove vi sono poche posizioni organizzative di quella tipologia. Come se questo stesse a significare che le donne sono da un lato più versatili e/o si accontentano di quello che viene loro assegnato.

Analizzando il valore medio dell'indennità delle posizioni organizzative si nota come nella retribuzione media quella delle donne sia inferiore del 2% rispetto a quella degli uomini, ma come invece vi sia una notevole differenza tra uomini e donne nella retribuzione minima: quella delle donne è il 50% di quella degli uomini (tabella 12.17).

Tabella 12.17
Valore medio
dell'indennità
associata alle
posizioni
organizzative per
tipologia e
genere

Tipologia	Donne (euro)	Uomini (euro)	Differenza % Donne/Uomini	Tasso di fem- minilizzazione della posizione
Funzione informatica e tecnica	591	591	-	21,1
Affari giuridici	547	483	13%	54,5
Contratti/concessioni/contabilità	540	616	-12%	28,6
Coordinamento	837	790	6%	53,8
Funzioni di verifica/vigilanza/controllo	608	516	18%	80,0
Gestione	602	516	17%	60,0
N.D.	705	776	-9%	55,9
Responsabile ufficio	777	925	-16%	23,5
Uffici/settori vari	582	663	-12%	45,5
Media	694	711	-2%	44,4
Minima	165	352	-53%	
Massima	1033	1033	0%	

Le posizioni organizzative assegnate più di frequente agli uomini sono connotate anche da un differenziale retributivo maggiore; infatti

- la retribuzione di una donna con posizione organizzativa “responsabile di ufficio” è in media inferiore del 16% di quella di una uomo;
- la retribuzione di una donna con posizione organizzativa “contratti-concessioni-contabilità” è in media inferiore del 12% di quella di un uomo.

L'unica eccezione riguarda le posizioni organizzative relative alle funzioni informatiche dove non vi nessuna differenziazione tra le retribuzioni. Queste sono allineate su di un unico valore e non vi sono né massimi né minimi. Si può desumere che quando le competenze sono più tecniche, le assegnazioni delle funzioni sono meno discrezionali.

Vi sono anche casi dove sono le donne ad avere una maggiore retribuzione:

- le donne che hanno una posizione organizzativa “affari giuridici” hanno in media una indennità superiore del 13% rispetto ad una analoga posizione ricoperta da un uomo;
- le donne che hanno una posizione organizzativa come “coordinamento servizi/uffici” hanno in media una indennità superiore del 6% rispetto ad una analoga posizione ricoperta da un uomo;
- le donne che hanno una posizione organizzativa con “funzioni di verifica/ vigilanza/controllo” hanno in media una indennità superiore del 18% rispetto alla analoga posizione ricoperta da un uomo.

Le differenze riscontrate nell'analisi delle posizioni organizzative diventano più marcate se si considerano le altre tipologie di indennità. Delle 517 indennità, agli uomini ne sono state assegnate 299 (57,8%) mentre alle donne 218 (42,2%): gli uomini hanno quindi un numero di indennità superiore alle donne anche se nelle aree A, B e C sono di meno (44%) rispetto alle donne (56%).

Le prime quattro tipologie di indennità "attività esterne promozionali", "fotoriproduzione", "ispezioni" e "turni" (sulle 17 totali), raccolgono il 70% del numero totale delle indennità: solo tre di queste tipologie vengono assegnate con più frequenza alle donne che agli uomini, in quasi tutte le altre tipologie di indennità (13 casi su 17) vengono assegnate più agli uomini che alle donne.

Se però si passa ad analizzare il valore delle indennità ci si accorge che nella media l'indennità che viene assegnata alle donne è inferiore del 44% rispetto a quella assegnata agli uomini. Questo è valido in 11 tipologie su 17 (in due di queste non vi è nessuna donna); se è vero che i dati potrebbero avere delle inesattezze e pur vero che vi sono dei casi molto significativi.

Ad esempio analizzando solo le indennità più ricorrenti si nota come:

- l'indennità di fotoriproduzione è data a 76 donne e 48 uomini, ma l'ammontare dell'indennità data alle donne è inferiore del 22% rispetto a quella data agli uomini;
- l'indennità relativa alle attività esterne promozionali, dove il 66% delle indennità è assegnato alle donne (31 donne contro 16 uomini), vede l'ammontare dell'indennità assegnata alle donne la metà di quella degli uomini;
- per l'indennità turni la situazione sembra meno squilibrata, l'indennità delle donne è inferiore del 14% a quella degli uomini.

Per converso vi sono anche alcuni casi in cui le donne percepiscono una indennità più alta di quella degli uomini, come nel caso della manipolazione sostanze tossiche, assistenza fiscale e reperibilità ma bisogna segnalare come queste siano in numero molto limitato (tabella 12.18).

Tabella 12.18
Valore medio
dell'indennità
per tipologia e
genere (valori in
euro)

Tipologia	Donne	Uomini	Donne/ uomini	Tasso di fem- minilizzazione dell'indennità
Attività esterne promozionali	31,84	64,56	-50,7	66,0
Assistenza d'aula	-	198,66	-	-
Assistenza fiscale	1.871,95	1.575,02	18,9	33,3
Attività di formatore	881,49	1.029,24	-14,4	21,4
Attività ispettive	620,00	2.035,96	-69,5	3,6
Cassa	397,32	425,13	-6,5	18,2
Centralinisti non vedenti	885,02	1.030,56	-14,1	35,7
Collaudi e direzioni lavori	77,47	160,67	-51,8	28,0
Conduzione automezzi	-	615,33	-	-
Fotoriproduzione	222,11	285,41	-22,2	61,3
Indennità di sportello	341,21	456,23	-25,2	40,0
Ispezioni	511,87	655,92	-22,0	30,1
Manipolazione sostanze tossiche	528,90	213,28	148,0	14,3
Radiazioni ionizzanti	1.032,90	1.032,90	-	33,3
Reperibilità	256,06	246,42	3,9	50,0
Sportello	384,85	430,86	-10,7	28,6
Turni	691,78	807,77	-14,4	52,7
Media	380	679	-44,0	42,2

L'analisi sulle indennità e sulle posizioni organizzative ci porta ad alcune considerazioni. Là dove vi sono delle posizioni organizzative in cui la presenza degli uomini è molto marcata, la retribuzione media degli uomini è superiore a quella delle donne. Per contro non vi è una analoga caratterizzazione di tipologie di posizioni organizzative dove è presente una quota significativa di donne. Ed è anche vero che se per alcune posizioni organizzative le indennità corrisposte alle donne sono più elevate di quelle degli uomini, questo fenomeno non assume una caratteristica sistematica rispetto a quanto avviene per le posizioni organizzative dove gli uomini sono la maggioranza.

Sembra, inoltre, confermata l'ipotesi che dove i compiti, obiettivi e funzioni sono più precisi (e i criteri di assegnazione in base a competenze riconosciute e individuabili), come ad esempio nel settore informatico o tecnico o giuridico, le donne non sono penalizzate in termini retributivi e hanno la medesima retribuzione se non, addirittura, superiore (come nel caso degli affari giuridici). L'area delle posizioni organizzative è critica a tal punto che vi sono state delle divergenze con i sindacati all'interno della contrattazione in corso e quindi la situazione delle posizioni organizzative del 2005 è stata, per il momento, congelata.

Per quanto riguarda le altre indennità percepite dalle donne e dagli uomini del Ministero, sembra profilarsi una situazione dove le donne raccolgono un numero di indennità che è allineato alla loro presenza nel Ministero, ma il valore associato a queste indennità è molto inferiore a quello degli uomini: come se l'“indennità” valesse meno per donne. Questo peraltro in presenza di modalità di assegnazione meno “discrezionali” rispetto a quello che avviene per le posizioni organizzative; le indennità sono stabilite dal contratto e i criteri di assegnazione sono più rigidi.

12.7.3 Analisi retributiva degli incarichi

Come per l'analisi relativa alle indennità anche nel caso degli incarichi si è partiti dal considerare sia la numerosità degli incarichi che il loro ammontare, per indagare eventuali differenze sia nella assegnazione degli incarichi a donne e a uomini, sia nell'ammontare degli importi. La finalità è quella di evidenziare che l'eventuale differenziale retributivo tra le donne e gli uomini può essere dovuto anche ad una diversa allocazione degli incarichi tra uomini e donne.

Nel Ministero gli incarichi aggiuntivi vengono assegnati (ai dirigenti e non) come rappresentanza del Map in:

- rappresentanza negli Enti (consigli di amministrazioni, ecc.);
- comitati di sorveglianza;
- cooperative in liquidazione;
- commissioni.

Nel 2003 gli incarichi totali assegnati sono stati 579 di cui il 65% è affidato a personale esterno²⁰³ (tabella 12.19), di questi la grande maggioranza è affidata a consulenti uomini (87%). Gli incarichi totali assegnati al personale interno sono quasi equiripartiti tra uomini (52%) e donne (48%), ma gli uomini raccolgono il 70% degli incarichi assegnati alla dirigenza mentre le donne hanno il 60% degli incarichi assegnati alle altre categorie.

Gli incarichi assegnati al personale esterno riguardano tipologie come “presidente del collegio dei revisori” (nel 34% dei casi), la figura di “esperto” (nel 20% dei casi) e quella di “componente di comitati vari” (nel rimanente 46% dei casi). Le 50 donne sono quasi tutte nella categoria “componenti di comitati vari” (32) e in quella di “presidente del collegio dei revisori” (12); molto poche le donne tra gli “esperti” (solo 6).

Analizzando il valore degli incarichi si nota come il valore medio di un incarico di una donna sia del 28% inferiore a quello di un uomo differenza che sale al 36,9% se si considerano valore complessivo degli incarichi per persona.

La situazione cambia quando si passa all'analisi delle singole aree.

²⁰³ I dati, relativi al maggio 2004, sono stati forniti dal Comitato pari opportunità.

- L'unica donna dirigente generale percepisce un unico incarico molto alto, mentre i 10 uomini sui 18 totali ne percepiscono in media 2,4 ognuno. La differenza nel valore dell'incarico assegnato all'unica donna (+73% superiore a quelli degli uomini) si deve considerare come una situazione anomala e non può essere presa come riferimento per stimare i differenziali di genere tra i direttori generali.
- Per il personale dirigente si nota una equità nell'assegnazione degli incarichi. Il 45% delle donne e il 48% degli uomini ha almeno un incarico. Addirittura i dati medi ci dicono che le donne hanno in media 2,64 incarichi a testa mentre gli uomini ne hanno 2,59 a testa. Il valore medio dell'incarico assegnato ad una donna è maggiore del 17% di quello assegnato ad un uomo, ma gli uomini, essendo più del doppio delle donne (58 rispetto a 25), raccolgono il 66% degli interi compensi assegnati ai dirigenti.
- Diversa la situazione del personale degli altri livelli. Anche se qui le donne sono di più (100 rispetto a 58) hanno in media meno incarichi degli uomini (solo 2,21 a testa rispetto i 2,60 degli uomini); e dato che l'incarico medio delle donne è inferiore del 15,9% rispetto a quello degli uomini, il divario diventa 28,5% se si considera il valore medio degli incarichi per persona.

Tabella 12.19
Numero di
incarichi per
tipologie e per
genere

	N. di incarichi			Persone con incarico		Persone con incarico in % del totale dip.	
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale esterno	50	329	379	--	--	--	--
Personale interno							
- Direttori generali	1	23	24	1	10	100,0	67,0
- Dirigenti	55	129	184	25	58	45,0	48,0
- Altri dipendenti	221	150	371	100	58	10,0	8,0
Totale	277	302	579	126	126	12,0	14,0

Tabella 12.20
Valore medio
degli incarichi
per area e per
genere

	Valore medio dell'incarico		N. di incarichi a persona		Valore medio dell'incarico per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti generali	20.131,0	7.814,0	1,0	2,4	20.131,0	18.753,6
Dirigenti	4.661,0	3.989,0	2,6	2,6	12.305,0	10.331,5
Altri dipendenti	1.651,0	1.963,0	2,2	2,6	3.648,7	5.103,8
Totale	2.316,0	3.259,0	2,3	2,6	5.303,6	8.408,2

Analizzando gli incarichi per tipologia si nota come le prime sei tipologie di incarico raccolgono l'84% degli incarichi complessivi. In quattro tipologie - "componenti di comitati vari", "componenti del comitato di sorveglianza", "esperti del comitato di sorveglianza" e "presidenti del comitato di sorveglianza" - la presenza degli incarichi assegnati agli uomini è preponderante (quasi il 60% delle posizioni); mentre in due tipologie - "presidente dei collegi dei revisori" "revisore supplente" - vi è una presenza maggiore di donne (quasi il 60% delle posizioni). Inoltre, notiamo come i differenziali nel valore degli incarichi tra uomini e donne sono presenti in quattro casi su sei, di cui tre sono anche quelli che vedono una maggiore presenza di uomini. Questo dato fa ipotizzare una, seppur lieve, correlazione tra la numerosità degli incarichi assegnati agli uomini e il maggior valore monetario associato agli incarichi degli uomini rispetto a quelli delle donne. Si nota come le variazioni nel livello medio siano inferiori (se non nulle) nell'area degli "altri dipendenti" rispetto a quella dei dirigenti, come se chi è in una posizione di dirigente ha più possibilità di contrattazione individuale (tabella 12.21).

12.7 Uno sguardo ad una pubblica amministrazione centrale: analisi retributiva

	N. di incarichi		Valore medio dell'incarico		Incarico medio donna su incarico medio uomo %
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Comp. comitati vari					
Dirigenti e Dir. Gen.	8	34	5.490,00	2.660,00	206,4
Altri dip.	7	2	339,00	339,00	100,0
Totale	15	36	3.086,00	2.512,00	122,9
Comp. comitati di sorveglianza					
Dirigenti e Dir. Gen.	8	15	2.881,00	3.246,00	88,8
Altri dip.	30	28	1.750,00	1.750,00	100,0
Totale	38	43	1.988,00	2.274,00	87,4
Esperto comitato di sorveglianza					
Dirigenti e Dir. Gen.	5	28	8.338,00	8.469,00	98,5
Altri dip.	23	8	4.870,00	6.454,00	75,5
Totale	28	36	5.489,00	8.021,00	68,4
Pres. comitato di sorveglianza					
Dirigenti e Dir. Gen.	3	10	1.025,00	4.189,00	24,5
Altri dip.	23	34	1.750,00	1.750,00	100,0
Totale	26	44	1.666,00	2.304,00	72,3

Tabella 12.21
Valore medio degli incarichi per tipologie e genere

segue

Tabella 12.21
Valore medio
degli incarichi
per tipologie
e genere

	N. di incarichi		Valore medio dell'incarico		Incarico medio donna su incarico medio uomo %
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Pres. collegio revisori					
Dirigenti e Dir. Gen.	14	19	6.947,00	4.568,00	152,1
Altri dip.	29	22	4.251,00	4.178,00	101,7
Totale	43	41	4.803,00	4.359,00	110,2
Revisore supplente					
Dirigenti e Dir. Gen.	1	3	2.539,00	3.931,00	64,6
Altri dip.	87	44	164,00	325,00	50,5
Totale	88	47	191,00	555,00	34,4

In sintesi l'analisi mostra come tutti gli incarichi relativi ai comitati di sorveglianza (componenti, esperti, presidenti) siano assegnati di prevalenza agli uomini, mentre dove emerge una maggiore presenza delle donne non si nota una così marcata tendenza nei confronti di alcune tipologie di incarico. Ad esempio, se è vero che tra i "presidenti dei collegi revisori" e tra i "revisori supplenti" ci sono più donne che uomini è anche vero che nella tipologia "componente del collegio dei revisori" ci sono più uomini che donne (14 su 22).

Gli incarichi relativi al ruolo di presidente (del collegio dei revisori, del collegio sindacale, del comitato di sorveglianza, ecc.) raccolgono il 37% degli incarichi assegnati agli uomini e solo il 27% di quelli assegnati alle donne.

Anche in questo caso la discrezionalità nella assegnazione degli incarichi, unita alla difficoltà di negoziazione delle donne, possono offrire uno spunto di riflessione interpretativa dei dati. In molti casi gli uomini vengono privilegiati perché si dà per scontato che "le donne non vogliano muoversi" (viaggiare o state fuori dall'ufficio)²⁰⁴.

L'analisi sugli incarichi aggiuntivi mostra anche come il valore medio di un incarico assegnato ad una donna è il 71% del valore di un incarico assegnato ad un uomo. Questo differenziale di retribuzione per incarichi aggiuntivi, che è evidente nei livelli bassi della struttura (non dirigenti), (il valore medio di un incarico assegnato ad una donna è l'84% del valore di un incarico assegnato ad un uomo), viene superato nei livelli dirigenziali dove sono gli uomini che percepiscono l'86% del valore dell'incarico di una donna.

Ma l'apparente differenziale a vantaggio delle donne nei dirigenti tende a ridursi nell'analisi di dettaglio dove, a parte il caso dell'unica donna dirigente gene-

204 Fonte: intervista dell'autrice 2005.

rare, le donne hanno un terzo degli incarichi degli uomini e comunque hanno una variabilità del valore degli incarichi molto inferiore a quella degli uomini. Il valore massimo degli incarichi è sempre più alto per gli uomini in tutte le tipologie; e le differenze arrivano anche a due volte e mezzo come nel caso del “revisore supplente” e questo su di una tipologia di incarico che raccoglie il 23% di tutti gli incarichi!

*12.7 Uno sguardo
ad una pubblica
amministrazione
centrale: analisi
retributiva*

12.7.4 Altri elementi di analisi retributiva: part-time, formazione

Di seguito si illustrano alcuni elementi che possono offrire ulteriori spunti di riflessione nell'indagare le determinanti dei differenziali retributivi. Si tratta di alcune note sull'utilizzo del part-time e della formazione all'interno del Ministero.

Per quanto riguarda il part-time, sul totale dei dipendenti che ne usufruiscono (121, il 6,3% del totale), il 76% è rappresentato da donne e il 24% da uomini (tabella 12.22). Di questi il 65% ha un part-time verticale. Per le donne è vero il contrario: il 57% dei part-time è orizzontale. La differenza di genere sta nella scelta del tipo di part-time, che per gli uomini è in maggioranza part-time di tipo verticale, mentre per le donne la scelta del tipo di part-time è simile nelle percentuali.

Tabella 12.22
Part-time verticale e orizzontale per personale del Ministero. 2003

Tabella 12.22 *Part-time verticale e orizzontale per personale del Ministero. 2003*

	Donne		Uomini		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
<i>Funzionari</i>						
Part-time verticale	14	51,9	8	61,5	22	55,0
Part-time orizzontale	13	48,1	5	38,5	18	45,0
Totale funzionari part-time	27	100,0	13	100,0	40	100,0
Totale funzionari part-time sul totale complessivo part-time	-	29,3	-	44,8	-	33,1
% di uomini e donne funzionari part-time	-	67,5	-	32,5	-	100,0
<i>Altri dipendenti</i>						
Part-time verticale	25	38,5	11	68,8	36	44,4
Part-time orizzontale	40	61,5	5	31,3	45	55,6
Totale altri dipendenti part-time	65	100,0	16	100,0	81	100,0
Totale altri dipendenti part-time sul totale complessivo part-time	-	70,7	-	55,2	-	66,9
% di uomini e donne Altri dipendenti part-time	-	80,2	-	19,8	-	100,0
Totale generale	92		29		121	
% di uomini e donne totali	-	76,0	-	24,0	-	100,0

Anche la formazione ha un impatto sul potenziale sviluppo dei/delle dipendenti. Nel 2003 vediamo come anche il tasso di partecipazione delle donne sia sempre più alto di quello degli uomini in tutte le aree (tabella 12.23).

Le attività formative vengono spesso svolte negli orari e nei giorni lavorativi (di lavoro) per facilitare la presenza e non penalizzarla. Vi sono casi di rinunce alle attività formative, in particolare l'eccessiva lontananza dalla sede del corso e la difficoltà di garantire la frequenza negli orari di lezione programmati. Queste sono la difficoltà in cui incorrono più di frequente le donne, mentre la difficoltà di assentarsi dal posto di lavoro per più giorni consecutivi è lamentata in eguale misura da donne e uomini.

*12.7 Uno sguardo
ad una pubblica
amministrazione
centrale: analisi
retributiva*

Tabella 12.23
*Dipendenti
che hanno
partecipato ad
iniziative
formative nel
2003 (corsi,
workshop,
seminari)*

Tabella 12.23 *Dipendenti che hanno partecipato ad iniziative formative nel 2003 (corsi, workshop, seminari)*

	Donne		Uomini		Totale		Tasso di partecipazione femminile %	Tasso di partecipazione maschile%
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%		
Dirigenti generali	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,0	0,0
Dirigenti	13	29,5	31	70,5	44	100,0	23,2	24,6
Area C	234	59,2	161	40,8	395	100,0	56,9	42,2
Area A+B	242	71,6	96	28,4	338	100,0	44,5	25,6
Totale	489	62,9	288	37,1	777	100,0	48,3	32,2

12.7.5 Clima organizzativo e analisi retributiva

Il Comitato pari opportunità del Ministero ha lavorato sui temi del benessere organizzativo approfondendo in una indagine²⁰⁵ la convivenza lavorativa tra uomini e donne. Dalle prime evidenze dei lavori emerge una chiara percezione da parte degli intervistati (peraltro rappresentativi dell'intero Ministero) degli elementi che influenzano direttamente e indirettamente i differenziali retributivi e del loro diverso impatto sulle donne e sugli uomini. Questi sono essenzialmente la valorizzazione e l'equità.

Per quanto riguarda la valorizzazione si rilevano criticità rispetto al mancato riconoscimento dell'impegno sul lavoro e delle iniziative personali, le quali non vengono premiate con riconoscimenti economici o con altre iniziative. I dati mostrano come l'80% degli/delle intervistati ha spesso più volte la sensazione di non essere valutato/a adeguatamente. I dati sono peraltro in linea con quanto riscontrato in analoghe ricerche svolte nelle amministrazioni pubbliche²⁰⁶.

In particolare dall'indagine emergono i seguenti punti critici:

- la mancanza di disponibilità di mezzi e di risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro (67% di risposte²⁰⁷);
- l'impossibilità di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno (79% di risposte²⁰⁸);
- la mancanza di apprezzamento dell'impegno sul lavoro e delle iniziative personali (con riconoscimenti economici, visibilità sociale, economica, ecc. (84% di risposte²⁰⁹);
- la carenza di opportunità di aggiornamento e sviluppo personale (58% di risposta²¹⁰).

Analizzando la percezione degli intervistati relativi all'equità emergono in modo chiaro i fattori critici che possono generare insoddisfazione nei lavoratori/trici:

- la mancanza di equità da parte dei dirigenti su come trattano i dipendenti: (47% di risposte²¹¹);

205 All'interno del progetto "Valore Donna" promosso dal Cpo del Ministero delle attività produttive e che è stato finanziato ai sensi della Legge 125, si è realizzato nel luglio 2005 una indagine sul benessere organizzativo e sulla convivenza degli uomini e delle donne nel Map. L'indagine ha coinvolto 340 dipendenti del Ministero, 198 donne e 141 uomini. Nel proseguo dell'articolo si offrono alcuni risultati preliminari dell'indagine messi a disposizione dal Cpo. L'indagine è ancora in corso e i risultati del questionario non sono definitivi.

206 Pelizzoni B. (a cura di), *Amministrazioni alla ricerca del benessere organizzativo. Esperienze di analisi di clima organizzativo nelle amministrazioni pubbliche*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2005.

207 Si sono considerate le risposte a "mai" e "raramente" su di una scala a 4 che comprende anche "più volte" e "spesso".

208 *Idem*.

209 *Idem*.

210 *Idem*.

211 Si sono considerate le risposte a "mai" e "raramente" su di una scala a 4 che comprende anche "più volte" e "spesso".

- la difficoltà da parte dell'amministrazione a offrire possibilità di carriera per tutti (80% di risposte²¹²);
- la mancanza di equità e trasparenza dei criteri con cui si valutano le persone (76% di risposte²¹³);
- la mancanza di relazione tra l'efficacia delle prestazioni e la distribuzione degli incentivi economici (90% di risposte²¹⁴).

Agli intervistati è stato anche richiesto di individuare, tra una serie di affermazioni proposte, quelle che nella loro percezione ed esperienza esistono nel Ministero e il loro diverso impatto sugli uomini e sulle donne.

Dalle prime evidenze dell'indagine non risultano differenze statisticamente rilevanti (tranne che in pochissimi casi) tra la percezione del trattamento che il Ministero ha nei riguardi degli uomini e delle donne. Questo ad ulteriore dimostrazione di come per analizzare le differenze di genere sia necessario indagare con la "lente di ingrandimento", in quanto a prima vista non vi sono sperequazioni evidenti verso un genere rispetto all'altro. La pratica della gestione "neutra" delle risorse umane è talmente interiorizzata da riflettersi anche nelle percezioni degli uomini e delle donne. Infatti, dove esiste una maggiore consapevolezza di possibili discriminazioni (in genere questo è vero più tra le donne che tra gli uomini in quanto spesso le discriminazioni avvengono nei loro confronti) vi è una maggiore variabilità nelle risposte. Sono, infatti, più le donne che gli uomini che rispondono utilizzando tutta la gamma a loro offerta (da "poco" a "molto") e sono sempre di donne la maggior parte delle risposte che fanno emergere una, seppur piccola, disparità di trattamento tra i due generi.

Per quanto riguarda la valorizzazione, non si riscontrano particolari differenze tra le percezioni che donne e uomini hanno della professionalità richiesta. Si nota una preferenza nell'assegnare i lavori più interessanti agli uomini, anche quelli che implicano relazioni con gli altri, e che sono considerati "tipicamente" di pertinenza femminili. Questa situazione sembra endemica in quanto anche le occasioni di formazione (che sono giudicate sufficienti) non riescono a modificare la percezione della mancanza di valorizzazione delle competenze possedute.

Tra le componenti di questa variabile ci sono alcuni elementi dove la differenza tra i generi diventa più evidente. Si citano in ordine di importanza:

- i lavori più interessanti vengono assegnati con più frequenza agli uomini. È da notare come siano le donne ad essere più critiche: il 52% delle donne intervistate dice che a loro sono assegnati "poco" i lavori più interessanti (rispetto ad un 37% di uomini che la pensa alla stessa maniera); il 22%, delle donne

212 *Idem.*

213 *Idem.*

214 *Idem.*

ritiene che agli uomini vengano assegnati “molto” i lavori più interessanti (rispetto ad un 67% di uomini che la pensa alla stessa maniera);

- nell’assegnare i lavori che implicano relazioni con gli altri vengono privilegiati (se pur di poco) gli uomini. Anche qui sono le risposte delle donne che hanno una variabilità maggiore: il 25% delle donne pensa che questi lavori vengano assegnati “molto” agli uomini (contro il 5% degli uomini che pensa alla stessa maniera); il 30% delle donne pensa che questi lavori vengano assegnati “poco” alle donne (contro il 17% degli uomini che pensa alla stessa maniera);
- il lavoro assegnato non tiene conto delle competenze possedute, questo è vero più per gli uomini che per le donne. Sono di più le donne che lo pensano (il 56%), a fronte di un 45,5% di uomini;
- le occasioni di formazione sono sufficienti sia per donne che per uomini, senza particolare penalizzazione verso le donne.

Da notare che gli aspetti legati alla retribuzione sono gli unici elementi che differenziano significativamente la percezione della disparità tra uomini e donne nell’organizzazione. Nelle altre domande relative ai percorsi di carriera, alla professionalità, alla conciliazione e alle caratteristiche e comportamenti individuali, pur in presenza di risposte che individuano dinamiche precise, non si riscontrano differenze significative tra quanto richiesto dagli uomini e dalle donne.

L’analisi di dettaglio degli *item* che compongono la variabile “equità” mostrano ulteriori elementi di riflessione:

- i lavori di maggiore responsabilità vengono assegnati prevalentemente agli uomini; a pensarla così sono più le donne che gli uomini. (l’86% delle donne contro il 76,6% degli uomini);
- gli incarichi esterni vengono assegnati in prevalenza agli uomini: anche in questo caso a pensarla così sono più le donne che gli uomini. (l’91% delle donne contro il 72,% degli uomini);
- gli incarichi più retribuiti vengono assegnati in prevalenza agli uomini; a pensarla così sono più le donne che gli uomini. (l’85,8% delle donne contro il 68,8,% degli uomini). Da notare come ben il 41% delle donne risponde “molto” a fronte di solo il 16% di uomini.

I concetti di valorizzazione e di equità diventano quindi elementi che influenzano lo sviluppo e il riconoscimento delle competenze dei/delle singoli individui, sia rispetto alle responsabilità assunte e alle prestazioni effettivamente rese, sia rispetto al potenziale in loro possesso. E questo ha dei riflessi diretti sulla retribuzione.

L’equità organizzativa risulta essere centrale nelle analisi sui differenziali retributivi per l’importanza che il tema dell’equità riveste dal punto di vista degli aspetti di criticità del benessere nelle amministrazioni e per la sua rilevanza in ordine al potere che questa variabile ha di determinare e influenzare, a cascata, un numero elevato di altre variabili che regolano il benessere organizzativo, come l’innovazione, l’efficienza, il conflitto, ecc.

Analisi statistiche simili condotte su un campione di 3.000 dipendenti della pubblica amministrazione²¹⁵ hanno consentito di verificare, infatti, che l'equità organizzativa è una delle quattro variabili indipendenti (insieme alla percezione dei dirigenti, percezione dei colleghi, e alla fatica connessa alla tipologia dei compiti lavorativi) in grado di influenzare direttamente il benessere e il funzionamento organizzativo nel suo complesso²¹⁶. Sembra quindi permanere un diffuso malcontento dei lavoratori e delle lavoratrici nei confronti dei sistemi di valutazione del personale e dei criteri per la differenziazione retributiva: pur a fronte di dichiarazioni improntate alla valorizzazione delle differenze, si assiste (almeno in riferimento agli aspetti retributivi e di carriera) ad una sostanziale uniformità di trattamento, in nome dell'egualitarismo piuttosto che dell'equità²¹⁷.

²¹⁵ I dati sono stati raccolti nell'ambito del Laboratorio sul benessere organizzativo, promosso dal Programma Cantieri del Dipartimento della funzione pubblica in collaborazione con la Cattedra di Psicologia del Lavoro della Facoltà di Psicologia² dell'Università "La Sapienza" di Roma (Avallone F., Bonaretti M. (a cura di), *Benessere organizzativo. Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2003).

²¹⁶ Per un approfondimento cfr. Avallone F., Paplomatas A., *Salute organizzative. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2005.

²¹⁷ *Idem*.

12.8 ALLE ORIGINI DEI DIFFERENZIALI SALARIALI: STRUMENTI E QUESITI PER UN APPROFONDIMENTO DELL'INDAGINE

12.8.1 Primi risultati dell'esplorazione sul campo attraverso le parole chiave

Le indicazioni che cerchiamo di dare a conclusione di questo *excursus* hanno lo scopo di meglio comprendere l'articolazione del fenomeno differenziali retributivi e di individuare proposte di azione non in un'ottica protettiva né conservatrice bensì "progressista", di mobilitazione e valorizzazione delle donne nei contesti lavorativi, attraverso la centralità del punto di vista di genere. Riprendendo un'antica formula, a suo tempo adottata per quelle che erano state definite "azioni positive di seconda generazione", si ha la pretesa di trasformare il problema dei differenziali salariali in un'opportunità per rilanciare, in una prospettiva sessuata, i temi della organizzazione del lavoro, dei percorsi di carriera, del benessere e della valorizzazione delle risorse umane; insomma il differenziale salariale quale occasione e pretesto per rimettere al centro del cambiamento lavorativo le donne, non come oggetti di tutela ma come soggetti di trasformazione nella vita delle aziende pubbliche e private.

Cercando di enucleare i principali suggerimenti che derivano da quanto rilevato nei casi esposti nel capitolo precedente, dove si è tentato di leggere i dati oggettivi (di contesto) e soggettivi (percezioni) attraverso le cinque aree tematiche, rappresentate dalle parole chiave, delineate nel capitolo 1, e i collegamenti che fra esse si sono rivelati, si può delineare sinteticamente il seguente quadro.

La dimensione culturale si rivela dunque, assieme al tempo, il contenitore entro il quale si intersecano tutte le variabili che vanno alla fine a confluire nella determinazione dei differenziali retributivi. Una dimensione culturale che si cala in quella territoriale e si individualizza nella singola impresa e nel contesto istituzionale, nelle reti pubbliche e private che lo caratterizzano. Così come il tempo coniuga gli aspetti professionali con quelli della vita privata e familiare, confrontandosi con l'assetto dei servizi e insieme del *welfare state*. È all'interno di questa cornice che si pongono gli strumenti della negoziazione. Quella formalizzata, collettiva che assume l'aspetto della contrattazione nazionale e di quella decentrata, ma anche quell'altra informale e individuale tra i soggetti. Essa agisce a livello delle imprese come capacità di negoziare direttamente o indirettamente mansioni, qualifiche, premi dunque parti del salario variabile; ma agisce anche nelle relazioni di convivenza, nella redistribuzione di compiti, ruoli e responsabilità all'interno delle coppie e delle famiglie.

Si pone quindi il quesito se e perché le donne non si impongano in maniera adeguata nemmeno quando si elaborano le piattaforme sindacali, là dove potrebbe essere meno forte quel timore del conflitto che sembra rappresentare uno degli

ostacoli alla negoziazione²¹⁸. Per quali ragioni? Fino a che punto le organizzazioni sindacali a livello interno ed esterno alle aziende sono poco attente, scarsamente sensibili o addirittura sorde verso chi parla “altri” linguaggi?

Inoltre si deve constatare che, anche là dove il settore è ampiamente femminilizzato e le donne partecipano alle vita attiva delle organizzazioni sindacali, i vertici sindacali e comunque le delegazioni che vanno al tavolo delle trattative sono prevalentemente, quando non esclusivamente, maschili. Donne e uomini sono dunque recettori e attori al tempo stesso, all'interno di quelle dinamiche culturali e temporali, di processi di valorizzazione o svalorizzazione che danno vita a equità o iniquità da cui derivano le discriminazioni salariali.

La ricerca sul campo (*survey* e indagine qualitativa di casi) dovrà dunque indagare i contesti strutturali del lavoro e al tempo stesso i percorsi di carriera e di vita di chi opera nelle aziende a diversi livelli, cogliendo soggetto e struttura nella loro interazione. È proprio attraverso un processo induttivo attento ai dettagli che solo analisi approfondite in microrealtà possono evidenziare, che si può ritornare ad una dimensione macro più ricca di informazioni e prospettive.

Se da un lato, attraverso questo Osservatorio, si è potuto confermare ancora una volta che i differenziali si creano sia tramite la parte variabile del salario, sia tramite i criteri sottesi all'inquadramento (livelli e qualifiche) e nei modi e tempi che governano i percorsi di carriera, dall'altro c'è stata l'opportunità di decostruire quel processo di individualizzazione da molti segnalato come una caratteristica della (post)modernità anche nei luoghi di lavoro, che di fatto rischia di dar vita ad una personalizzazione spersonificante.

Un elemento emerso è come sia necessario considerare, anche nel salario accessorio, non una differenza nelle unità che lo compongono ma nella distribuzione delle stesse che risulta ineguale per donne e uomini.

Questi temi rimandano ad altri di portata ben più vasta che, andando oltre la tematica in oggetto, richiamano il nodo responsabilità/libertà, uso individuale di diritti collettivi.

Queste affermazioni, di per sé forse abbastanza note, riconducono però a diversi campi che a loro volta racchiudono al loro interno alcune delle cause che si rivelano determinanti per il delta retributivo fra donne e uomini. Variabili e strumenti che hanno in genere a che fare con i rapporti di forza da un lato e i margini di discrezionalità dall'altro; ma anche con le ambiguità e ambivalenza dei soggetti, di quelli femminili nel caso specifico, circa l'assertività e autoaffermazione che essi praticano nell'ambito professionale.

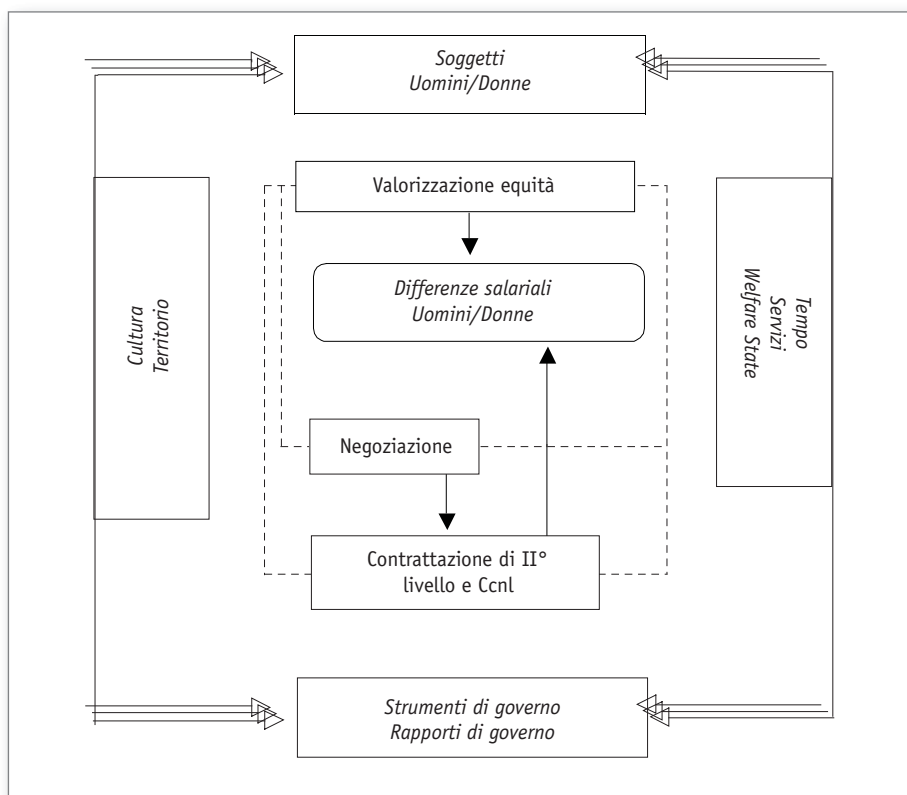
Per queste ragioni diviene rilevante riuscire ad esplicitare i criteri stessi che governano la discrezionalità nell'ambito ad esempio della valutazione, della assegnazione di ruoli e mansioni, nella scelta di soggetti e percorsi formativi.

218 “Quaderni di via Dogana”, *Parole che le donne usano nel mondo del lavoro oggi*, Libreria delle donne di Milano, Mantova, 2005.

Riprendendo una delle sottoaree tematiche accennate all'inizio si ritorna alla questione dei processi di **valutazione**, poiché si è rivelato questo uno degli strumenti in grado di produrre o meno valorizzazione ed equità, come è emerso situando i fenomeni a livello di micro realtà.

La valutazione delle prestazioni infatti interviene nella definizione del sistema retributivo/premiante, delle scelte relative alla formazione, della mobilità e dello sviluppo di carriera. Il suo obiettivo è, quindi, determinare legittimamente differenziazioni tra i lavoratori, uomini o donne che siano. In considerazione di questa fondamentale finalità i sistemi di valutazione considerati più affidabili sono costruiti per essere il più oggettivi possibile. Ciò non di meno l'attività di valutazione delle prestazioni è caratterizzata da un elevato livello di *politicalità* perché comunque sia si colloca al centro di interessi diversificati e divaricanti tra loro e, ovviamente, anche perché è inevitabile la presenza di una componente soggettiva di chi valuta. Qualsiasi sistema di valutazione delle prestazioni definisce, di conseguenza, criteri di misurazione, sia oggettivi che soggettivi.

La ricerca condotta rivela a questo proposito una notevole frustrazione derivante dai sistemi di valutazione che si dimostrano, o comunque vengono percepiti, come inadeguati a cogliere capacità professionali, risultati di lavoro e potenzialità di sviluppo (quindi di carriera). Giudizi negativi largamente condivisi sulla valutazione e sulla scarsa equità che ne deriva. Si tratta di sistemi di valutazione che come minimo non sono compresi, forse perché non abbastanza trasparenti, forse perché davvero inadeguati a cogliere processi di trasformazione complessi nei sistemi organizzativi, nella tipologia delle professionalità, nel contributo che i soggetti danno o possono dare. E comunque la neutralità presunta di questi strumenti non riesce a valorizzare appieno quelle competenze "femminili" che per altro oggi da più parti sono ritenute strategiche per l'innovazione degli ambienti di lavoro.



Si è visto nel corso dell'indagine esplorativa come le cosiddette competenze femminili sembrerebbero particolarmente "adeguate" alle nuove esigenze espresse dagli Enti (ma anche da aziende) soprattutto in relazione alle posizioni medio alte, quelle più frequentemente sottoposte a valutazione.

Dal momento che ci si sta interrogando sul se e come i sistemi di valutazione possono influire nella determinazione di differenziali retributivi di genere, e sempre tenendo conto dei caratteri oggi considerati "di successo" per le organizzazioni, è opportuno ricordare quali siano le competenze più richieste: costruttività, senso di servizio, comunicatività, relazionalità, mediazione, senso di comunità, istintività, passionalità, affettività, autonomia, disponibilità, ecc. Se si esclude "la disponibilità" i cui elementi di criticità sono stati richiamati in precedenza e confermati empiricamente, le altre vengono generalmente riconosciute quali competenze che caratterizzano soprattutto le donne e insieme sono di particolare interesse per le imprese più agili, flessibili e innovative nelle loro modalità organizzative²¹⁹.

219 Numerosa la letteratura in proposito. Tra questa si segnalala: Perucci M. B., *Il mercato e le competenze di genere: prospettive di valorizzazione per le donne nella nuova organizzazione del lavoro*, dalla relazione al seminario "Competenze di genere e orientamento al lavoro", Bolzano, 12 dicembre

Anche in questo però, al riconoscimento di un “portato culturale femminile” adeguato alle caratteristiche dell'attuale mercato - tanto è vero che più in generale riferendosi soprattutto a settori innovativi si parla di femminilizzazione del lavoro in termini presenze, di competenze cosiddette “di genere”, insieme all'affermarsi di una struttura sempre più a “rete” - non fa riscontro una coerente corrispondenza nei ruoli e nei riconoscimenti, anche economici, per le donne né all'interno delle imprese, né nella società più in generale.

La questione principe si conferma, come abbiamo cercato di mettere in luce anche visivamente nello schema, quella della cultura, con i suoi stereotipi ancorati nel profondo: non si modifica altro che molto lentamente una situazione di partenza con handicap, soprattutto quando i sistemi di valutazione si presentano come “neutrali”, seppure all'interno di una tendenza volta ad una crescente personalizzazione²²⁰, dunque in prospettiva ad una valorizzazione della soggettualità²²¹.

Se è vero che i più recenti sistemi di valutazione, coerentemente con modelli organizzativi dinamici, tendono a considerare più che le prestazioni lavorative le capacità di sviluppo personali, è in questo che si può cercare di inserire, quale contraddizione costruttiva, la presenza dei soggetti femminili ai quali occorre dare visibilità attraverso una immissione di strumenti “sessuati”, in grado di leggere i fenomeni in un'ottica di genere, che possano di conseguenza avere positive ricadute nella formazione delle retribuzioni.

Un altro elemento correlato alla questione della valorizzazione, vista sempre come una delle variabili che incide sui differenziali retributivi, si conferma essere la **formazione**.

La formazione, infatti, potrebbe svolgere un funzione decisiva, non solo per aggiornare le conoscenze o le competenze tecniche del personale, ma anche per accompagnare i processi di innovazione e creare culture organizzative, sensibili al genere e capaci di rendere il cambiamento sostenibile anche in futuro. Tuttavia le indagini sulle formazione non indicano che questa strada sia stata intrapresa; anzi vi sono chiari segnali che evidenziano come la formazione stia aumentando il divario tra le donne e gli uomini nelle organizzazioni in termini di professionalità e competenze, anche là dove si vorrebbero attuare progetti innovativi.

2003. Su questi temi si veda anche M. Piazza, *Metodologia di analisi e valutazione delle competenze in un'ottica di genere*, Ecap Emilia Romagna, 1997.

220 Lo ricorda Claudia Piccardo nel testo già citato, là dove sottolinea come spesso intervistando i dirigenti aziendali si incorre nella affermazione che non ci sono risorse per dar seguito a progetti, pur positivi nei risultati relativamente al ruolo delle donne all'interno delle organizzazioni, “considerazione che riflette l'idea che si tratti di interventi inscrivibili nella categoria degli optional di lusso legati alla gestione dell'immagine esterna o interna”.

221 Il modello delle competenze, che si sta sempre più diffondendo, comporta l'ampliamento della discrezionalità dei compiti, sfumandone la descrivibilità, e punta alle capacità di apprendimento dei soggetti e alle condizioni da cui dipendono i risultati. Cfr. Baldizoni, *op. cit.*

Considerando il settore pubblico, nell'indagine svolta da Cantieri nel 2003²²² la componente maschile dei partecipanti ai corsi di formazione è superiore alla componente maschile del totale dei dipendenti: ne emerge l'indicazione di un "privilegio" maschile nell'accesso alla formazione, privilegio confermato anche nella lettura di genere della formazione per qualifiche: la partecipazione dei due sessi è nel complesso più equa e proporzionata tra le qualifiche inferiori, mentre rischia di essere appannaggio più maschile che femminile tra i funzionari e soprattutto tra la dirigenza.

Inoltre nel 2004 è cresciuto il tasso di partecipazione tra il personale con qualifiche più elevate²²³. Questa tendenza si ripercuote però negativamente sulla partecipazione delle donne alla formazione, in quanto meno presenti nelle qualifiche elevate. Infatti la partecipazione femminile diminuisce nell'ultimo anno per attestarsi sul 26% (a fronte di un 36% di donne presenti nelle amministrazioni censite) nonostante si assista ad una femminilizzazione del lavoro pubblico.

Nell'indagine Istat²²⁴ risulta che circa i tre quarti dei dirigenti e poco meno della metà dei funzionari ha partecipato ad attività formative, così come la metà dei dipendenti. Quindi la propensione ad essere coinvolti in attività formative tende a decrescere col decrescere del rango organizzativo del personale. E poiché anche la presenza delle donne è minore nei ranghi superiori, queste hanno meno possibilità di essere coinvolte in attività di formazione.

Altri dati relativi al settore privato confermano l'asimmetria di partecipazione per donne e uomini alla formazione continua, sia a livello europeo, ma ancor più italiano. "Nella media europea (15 paesi) la percentuale per gli uomini è pari al 41%, quella delle donne al 38% con un rapporto pari a 1,08; anche a livello europeo esiste quindi una discriminazione verso le donne ma di livello inferiore rispetto all'Italia dove il rapporto tra la partecipazione tra i due sessi è pari a 1,20" Infatti in Italia la media di partecipazione ai processi formativi sul totale degli occupati è 27,3% per gli uomini e 22,8% per le donne²²⁵.

La ricaduta sul piano salariale è stata dimostrata in studi a carattere territoriale, la dove si afferma che "le differenze di genere vedono le percentuali degli uomini che hanno aumentato il reddito leggermente superiori rispetto a quelle delle

222 *Donne e leadership. Per lo sviluppo di una cultura delle organizzazioni pubbliche in ottica di genere*, Catemario M.G., Conti P. (a cura di), Rubbettino, Soveria Mannelli, 2003.

223 Nel 8° Rapporto sulla formazione nella pubblica amministrazione 2004 si afferma che il tasso di partecipazione dei dirigenti è del 96,8% (confermando che quasi ogni dirigente ha preso parte ad una attività formativa), quello dei funzionali è del 128%, mostrando una marcata crescita di questa qualifica. La partecipazione delle altre qualifiche invece scende dal 38,4% al 34%.

224 Istat, *Formazione e sviluppo del personale*, 2005.

225 Cfr. Pellegrini C., "Formazione del personale nelle imprese: Analisi della rilevazione statistica". Continuing Vocational Training Survey (CVTS2), Relazione al Convegno. "Le indagini sulla formazione continua dei lavoratori e delle imprese in Italia", Roma 14 giugno 2005, Isfol - Progetto formazione continua, Università di Roma La Sapienza - Facoltà di Sociologia, p. 9. Nel medesimo Convegno si fornivano anche dati sulle ore di formazione che ancora una volta dimostravano la minore partecipazione femminile: 29 ore contro 33 di quella maschile.

donne, sia tra chi cambia lavoro che tra chi mantiene lo stesso posto”²²⁶. La questione più rilevante, tuttavia, che è emersa rispetto alla formazione nel sondaggio realizzato tramite le interviste condotte in questa fase esplorativa è relativa all’aspetto qualitativo della formazione, tuttora priva di un approccio di genere sia per contenuti che per modalità organizzative. Infatti le variabili di genere sono considerate talvolta nei contenuti della formazione, ma non si prevede attenzione al genere e/o alla normativa sulle pari opportunità nei corsi inerenti la gestione delle risorse umane, nei corsi dedicati al *project management* e nei corsi di formazione per formatori.

Peraltro adottare una ottica di genere nella formazione, come è esplicitamente affermato in numerose occasioni nei documenti comunitari per la realizzazione del *mainstreaming*, e stabilito in Italia dalle norme²²⁷ relative alla pubblica amministrazione, è ancora una prassi quasi sconosciuta.

12.8 Alle origini dei differenziali salariali: strumenti e quesiti per il un approfondimento dell'indagine

226 Relazione di Mengoli P. e Rovinatti Y., “La formazione continua e permanente in Emilia Romagna”, al Convegno sopra citato, p. 19.

227 L’art. 7 del testo unico 165/2001, dedicato alla gestione delle risorse umane, statuisce specificamente al comma 4 che: “Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l’aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l’adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”.

12.9 TEMI E QUESITI PER UN APPROFONDIMENTO DI ANALISI SUI DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI

Un approfondimento di indagine empirica, quale quella che si prospetta in futuro per leggere nelle pieghe delle discriminazioni retributive fra uomini e donne nel mondo del lavoro, dovrà tenere presenti diversi metodi e interrogativi a seconda che ci si rivolga ad indagare il quadro **oggettivo** o le **soggettività**, le **aziende** - pubbliche e private - o gli **attori** che in esse operano sia come responsabili del management che come dipendenti. E naturalmente il tutto dovrà essere letto osservando similitudini e differenze fra **donne e uomini**, e nelle differenti aree del paese. Quali allora i tipi di quesiti in grado di svelare quelle discriminazioni nascoste che determinano la diversa, ma spesso non evidente, distribuzione dei salari? Ritorniamo ora induttivamente a quelle parole chiave dalle quali siamo partite e che ci hanno permesso, grazie anche ad un arricchimento delle categorie stesse, di osservare i fenomeni nella loro complessità e articolazione, individuandone le specifiche criticità sulle quali si dovranno condurre gli approfondimenti successivi.

I sistemi organizzativi sono punto di partenza e di arrivo per uno studio sulle differenze retributive. Infatti se per un verso concorrono a determinarle nella loro incapacità di cogliere valore ed esperienza delle donne dall'altro divengono di nuovo un campo di possibili cambiamenti attraverso la leva dei differenziali stessi.

Cogliere le radici del fenomeno ha senso soprattutto per contrastarlo, attraverso misure che agiscano contemporaneamente nelle diverse direzioni già emerse in questa prima fase dello studio; direzioni che se indicano da un lato il soggetto come appartenente a più sfere di cui quella lavorativa è solo un segmento, dall'altro ribadiscono che un superamento di differenze retributive può verificarsi solo se l'azione di contrasto investe le aziende ma anche il territorio e il sistema di *welfare*, senza trascurare quelle mentalità che segnano ancora trasversalmente la divisione sessuale del lavoro nella sfera pubblica e privata, ostacolando una piena cittadinanza delle donne.

Equità e Valorizzazione	Contrattazione
• Aggiornamento, formazione e sviluppo professionale • Criteri di valutazione e di affidamento di compiti e responsabilità • Dal valore al denaro: riconoscimento economico delle professionalità • Dalla percezione alla presa di coscienza <i>Possibili quesiti (esempi)</i> - cosa vuol dire essere trattati in maniera equa nel contesto del lavoro - quali sono gli elementi che costituiscono equità - che valore si assegna ad ogni elemento - i valori più sensibili al genere - quale relazione fra donne in posizioni apicali e differenziali retributivi - come definire i parametri (best performance) dai quali partire per la valutazione	• Tipo di rapporto di lavoro ("garantito" o "precario") • Contrattazione formalizzata: vantaggi e limiti a livello nazionale e decentrato • Le ragioni dello scarso peso delle donne: definizione delle piattaforme e gestione dei negoziati • Azioni positive ("buone pratiche") attuate in Enti/aziende per ridurre i differenziali • Dal luogo di lavoro alla sfera sociale: la contrattazione tra le parti sociali a livello territoriale • Debolezza, limiti, abilità nella negoziazione individuale nei luoghi di lavoro • Debolezza limiti, abilità nella negoziazione individuale nell'ambito familiare e sociale <i>Possibili quesiti (esempi)</i> - quanto incide il tipo di rapporto di lavoro - perché le donne e l'approccio di genere rimangono assenti o marginali anche nella contrattazione formalizzata - in quale misura le donne non chiedono/si accontentano - quanto incide il timore del conflitto nel negoziato
Tempo	Cultura
• Quantità della presenza al lavoro: ore, giorni • Modalità orarie: turni, straordinari, flessibilità • Qualità della presenza: disponibilità, attenzione, concentrazione • Rapporto fra orari del lavoro e dei servizi territoriali e tempi privati familiari <i>Possibili quesiti (esempi)</i> - quali unità e criteri di misura per valutare la disponibilità delle donne - forme flessibili concertate di orario riducono le assenze dal lavoro? - quale concertazione fra orari di lavoro e orari dei servizi da chi gestita?	• Cultura aziendale e cultura degli individui: immagini, stereotipi, pregiudizi su professionalità, ruoli, "inaffidabilità" delle donne • Lo stereotipo della parità realizzata nel management e nelle/nei dipendenti • Il "valore dei soldi" (vicinanza/distanza) e ambivalenza femminile • Assertività e stima di sé <i>Possibili quesiti (esempi)</i> - quali indicatori di parità realizzata - che cosa si chiede alle donne dirigenti che cosa le dirigenti chiedono a se stesse e alle dipendenti - salario femminile: ancora solo un complemento di quello maschile?

**referimenti
bibliografici**

- AA.VV. (1997), *La rivoluzione inattesa. Donne nel mercato del lavoro*, Pratiche, Parma.
- AA.VV. (2004), *Analisi dei differenziali salariali uomo/donna in Emilia Romagna*, Progetto Diva (Differenze da valorizzare, discriminazioni da eliminare), *Un'indagine sui differenziali retributivi tra donne e uomini nel settore industriale e nei servizi*, rapporto di ricerca, Ecaper (www.er.cgil.it/ireser).
- AA.VV. (2004), *Diva. Discriminazioni da eliminare, differenza da valorizzare*, Bologna.
- ABBATE C. (1996), *La completezza delle informazioni e l'imputazione da Donatore con Distanza Mista Minima - Il prodotto Rida*, Istat, documento interno.
- ADDABBO T. (2001), *I differenziali di genere nelle posizioni di lavoro atipiche in "Iter", I differenziali salariali per sesso in Italia*, rapporto di ricerca, Roma.
- ADDABBO T. (2004), *Differenze salariali per sesso. L'evidenza e le ragioni teoretiche*, in AA.VV., *Analisi dei differenziali salariali uomo/donna in Emilia Romagna*, progetto Diva, rapporto di ricerca.
- ADDABBO T., BORGHI V. (2001), *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella provincia di Modena*, Franco Angeli, Milano.
- ADDABBO T., OLIVIER F. (2001), *Offerta di lavoro e servizi all'infanzia in Italia, l'effetto dell'introduzione dell'Ise*, materiali di discussione Capp - Dipartimento di economia politica Università di Modena e Reggio Emilia, 381.
- ADDIS E. (1992), *Le scelte di politica economica e la scelta di maternità: le risorse per scegliere un figlio*, in "Politica ed economia", maggio.
- ADDIS E. (1994), *I differenziali salariali e retributivi per sesso in Italia. Una ipotesi interpretativa*, in "Economia, Società e Istituzioni", n. 1.
- ADDIS E. (1997), *Economia e differenze di genere*, Bologna, Clueb.
- ADDIS E., WALDMANN R. (1996), *Differenziali salariali e retributivi e struttura salariale in Italia*, in "Economia e Lavoro", n. 1.
- ADDIS E., WALDMANN R. (1996), *Struttura salariale e differenziale per sesso in Italia*, "Economia e lavoro", 30 (1-2), 87-103.
- ADDIS E., WALDMANN R. (2005), *Il reddito, le retribuzioni e le politiche di condivisione delle responsabilità familiari*, intervento al Convegno DS, *La parità e le discriminazioni. Più lavoro e più qualità per le donne*, Pisa, 7 luglio.
- ALBRECHT J., BJORKLUND A., VROMAN S. (2003), *Is there a glass ceiling in Sweden?*, "Journal of Labor Economics", 21 (1), 145-177.
- ALBRECHT J., VAN VUUREN A., VROMAN S. (2004), *Decomposing the gender wage gap in the Netherlands with sample selection adjustments*, IZA DP 1400, Bonn.
- ALTIERI G., *I redditi da lavoro delle donne lontano dalla parità*, in "Polis", VI, 1.
- ALTIERI G., PATRIARCA S. (1991), *I differenziali retributivi uomo/donna*, in Cnel, *Retribuzione, costo del lavoro, livelli di contrattazione*, vol. 2, Roma.
- ALTIERI G., PATRIARCA S., SCHIPANI S. (1992), *Le differenze di reddito tra donne e uomini* in Brunetta R. (a cura di), (1992), *Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione*, vol. 1, *Analisi quantitative*, Etas Libri, Milano.

- ALTONJI J.G., BLANK R.M. (1999), *Race and gender in the labor market*, Ch. 48, vol. 3, in Ashenfelter O., Card D. (eds), (1999), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, Amsterdam - Oxford.
- APPEL M.V., NICHOLLS II W.L., NICHOLLS W. (1993), *New CASIC Techonology at the U.S. Census Bureau*, ASA, U.S. Census Bureau, vol. 2, pp. 1079-1084.
- ARROW K.J. (1973), *Higher Education as a Filter*, Journal of Public Economics, 2, 193-216. Ripubb. in ARROW K.J. (1984), *The Economics of Information*, Collected Papers of Kenneth J. Arrow, vol. IV, Oxford, Basil Blackwell.
- ARROW K.J. (1986) *Agency and the Market*, in Arrow K. and Intriligator M.D., "Handbook of Mathematical Economics", vol. III, Amsterdam, North-Holland, pp. 1183-95.
- ARROW K.J. (1987), *Economic Theory and the Hypothesis of Rationality*, Journal of Business, 4, 1986, ripubblicato in "The New Palgrave", Eatwell J., Milgate M. e Newman P. (a cura di), 1987.
- ARULAMPALAM W., BOOTH A. L., BRYAN M.L. (2005), *Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wages distribution*, ISER Working Paper 2005-25. Colchester: University of Essex.
- ASAP F. (1992), *Rapporto sui salari*, Franco Angeli, Milano.
- BABCOCK L., LASCHEVER S. (2004), *Le donne non chiedono*, Il Sole 24 ore, Milano.
- BAKER R.P., BRADBURN N.M., JOHNSON R.A. (1995), *Computer-assisted personal interviewing: an experimental evaluation of data quality and cost*, "Journal of Official Statistics", vol. 11, n. 4, pp. 413-431.
- BALBI S., BALZANO S. (2000), *Controlli logici per indagini ripetute: l'indagine sugli sbocchi occupazionali dei laureati di Economia a Napoli ("Federico II")*, Capitor 2000, Padova.
- BALBI S., VERDE R. (1998), *Structuring Questionnaires as Symbolic Objects: a New Tool for Improving Data Quality in Surveys*, in *Third International Meeting on New Techniques and Technologies for Statistics*, Sorrento.
- BALBO L. (1978), *La doppia presenza*, "Inchiesta", n. 32.
- BALDIZZONI D. (a cura di), (2003), *Management delle risorse umane*, Istud-Sole 24ore.
- BALLESTRERO M.V. (2005), saggio introduttivo al volume *Le discriminazioni di genere sul lavoro. Dall'Europa all'Italia*, Smuraglia C. (a cura di), Ediesse, Roma.
- BANCA D'ITALIA (1983), *L'indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane*, nota metodologica, in "Bollettino Statistico", n. 3-4, luglio/dicembre.
- BARBERA M. (1989), *L'evoluzione storica e normativa del problema della parità retributiva tra uomo e donna*, "Lavoro e Diritto", anno III, n. 4.
- BARBIERI P., CIGARINI L., CHIARABINI V., FUART S., MOTTA S., SAVOLDI O., VAUGEOIS C. (a cura di), (2005), "Quaderni di via Dogana", *Parole che le donne usano nel mondo del lavoro oggi*, Libreria delle donne di Milano, Mantova.
- BARCAROLI G. (1993), *Un approccio logico formale al problema del controllo e della correzione dei dati statistici*, "Quaderni di Ricerca", n. 9, Istat.

- BARCAROLI G., LUZI O., MANZARI A. (1996), *Metodi e software per il controllo e la correzione dei dati*, Istat, documento interno.
- BATTISTONI L. (2003), *Ripensare gli strumenti della flessibilità e della conciliazione per favorire la partecipazione delle donne ai processi*, relazione al Convegno "Donne e leadership", Forum PA.
- BATTISTONI L. (a cura di), (2003), *I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*, "Quaderni Spinn".
- BATTISTONI L., MERELLI M., NAVA P., RUGGERINI M. G. AT AL. (1993), *Doppi legami. Creatività e variabile di genere nelle organizzazioni*, Ediesse, Roma.
- 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.
- BEBLO M., BENINGER D., HEINZE A., LAISNEY, F. (2003), *Measuring selectivity corrected gender wage gaps in the EU*, ZEW Discussion paper N. 03-74.
- BECCALLI B. (1991), *Per un'analisi di genere nella sociologia economica*, in Bonazzi G. Saraceno C., Beccalli B. (a cura di), *Donne e uomini nella divisione del lavoro*, Sociologia del lavoro, Franco Angeli, Milano.
- BECCALLI B., BERETTA L. (2005), *Prospettive di genere e teorie della differenza nell'analisi sociologica del mondo del lavoro*, in *Con voci diverse*, Beccalli B., Martucci C. (a cura di), La Tartaruga, Milano.
- BECKER G.S. (1952), *Investment in Human Capital*, "Journal of Political Economy", vol. 70.
- BECKER G.S. (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- BECKER G.S. (1967), *Human Capital and the Personal Distribution of Income*, University of Michigan, Arbor A.
- BECKER G.S. (1975), *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, National Bureau of Economic Research, New York, 2^a edizione.
- BECKER G.S. (1985), *Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor*, "Journal of Labor Economics", 1, supplement, S33-S58.
- BECKER W., ROSEN S. (1992), *The Learning Effect of Assessment and Evaluation in High School*, "Economics of Education Review", 11(2), 107-118.
- BELARDI L., BORDOGNA L. (1999), *Relazioni industriali e contrattazione aziendale*, Franco Angeli, Milano.
- BEN PORATH, Y. (1967), *The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings*, "Journal of Political Economy", vol. 75.
- BERIT A. (1995), *Lo sviluppo della legislatura sulla parità salariale, le sue conseguenze e le recenti imperfezioni*, in *Valutazione e classificazione dei lavori delle donne. Uno sguardo europeo*, Annuario Pari e Dispari, Franco Angeli, Milano.
- BETTIO F. (2002), *The Pros and Cons of occupational gender segregation in Europe*, "Canadian Public Policy-Analyse de politiques", vol. XXVII, Supplement, 1, S65-S84.

- BETTIO F., VILLA P. (1999), *To what extent does it pay to be better educated? Education and market work for women in Italy*, "South European Society and Politics", (4) No 2, special issue on *Gender Inequalities in Southern Europe: Women, Work and Welfare in the 1990s*.
- BIAGIOLI M. (1989), *Differenze retributive interpersonali e teoria dell'investimento in capitale umano*, in "Politiche del lavoro", n. 7, 1989.
- BIAGIOLI M. (1995), *I differenziali retributivi tra uomini e donne, in Valutazione e classificazione dei lavori delle donne. Uno sguardo europeo*, "Annuario Pari e Dispari", Franco Angeli, Milano.
- BIAGIOLI M. (2003), *Formazione e valorizzazione del capitale umano: un'indagine sui paesi dell'Unione europea*, in Antonelli G. (a cura di), *Istruzione, economia e istituzioni*, il Mulino, Bologna.
- BIAGIOLI M. (2004), *L'andamento dei differenziali retributivi uomo/donna in Emilia Romagna negli anni 90. Un esercizio di shift and share analysis*, in AA.VV., *Analisi dei differenziali salariali uomo/donna in Emilia Romagna*, progetto Diva, rapporto di ricerca.
- BIAGIOLI M., REYNERI E., SERAVALLI G. (2004), *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, "Stato e Mercato", n. 2.
- BIAGIOLI M., SANTI P. (1986), *Struttura delle retribuzioni e differenziali nel pubblico impiego*, Ires Lombardia, Collana ricerche, n. 5.
- BIAGIOLI M., SANTI P. (1987), *Sanità, chi guadagna di più e perché?*, in "Politica ed Economia", aprile.
- BIAGIOLI M., SANTI P., SALVATI M., (1992), *Occupazione, retribuzioni e spesa per il personale nella Pubblica amministrazione*, in Ente Luigi Einaudi (a cura di), *Il disavanzo pubblico in Italia: natura strutturale e politiche di rientro*, il Mulino, Bologna.
- BIANCO M.L. (1991), *Quando nelle ricerche sulle classi sociali si prende in considerazione il genere*, in Bonazzi G., Saraceno C., Beccalli B. (a cura di), (1991), *Donne e uomini nella divisione del lavoro*, special issue di "Sociologia del lavoro", n. 43.
- BIANCO M.L. (1993), *Percorsi della segregazione femminile, meccanismi sociali e ragioni degli attori*, in "Polis", n. 2.
- BIMBI F. (1995), *Metafore di genere tra lavoro pagato e non pagato*, "Polis", n. 3.
- BIMBI F. (a cura di), (2003), *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, il Mulino, Bologna.
- BIMBI F., CASTELLANO G. (a cura di), (1990), *Madri e Padri*, Franco Angeli, Milano.
- BIMBI F., PRISTINGER F. (1985), *Profili sovrapposti*, Franco Angeli, Milano.
- BISON I., PISATI M., SCHIZZEROTTO A. (1996), *Disuguaglianza di genere e storie lavorative*, in Piccone S., Saraceno C. (a cura di), *Genere. La costruzione sociale del maschile e del femminile*, il Mulino, Bologna.
- BLAU F.D., KAHN L.M. (1995), *The Gender Earnings Gap: Some International Evidence*, in Freeman, R.B., Katz L.F. (ed.), *Differences and Changes in Wage Structure*, University of Chicago Press, Chicago.

- BLAU F.D., KAHN L.M. (1996), *Wage-structure and gender earnings differentials: an international comparison*, "Economica", 63, s29-s62.
- BLAU F.D., KAHN L.M. (2000), *Gender Differences in Pay*, "Journal of Economic Perspectives".
- BLINDER A.S. (1973), *Wage discrimination: reduced forms and structural estimates*, "Journal of Human Resources", 8 (4).
- BOERI T., DEL BOCA D., PISSARIDES C. (2005), *Women at work*, Oxford University Press.
- BOLOGNINI B. (2001), *Comportamento organizzativo e gestione delle risorse umane*, Carocci, Roma.
- BOMBELLI M.C. (2004), *La passione e la fatica. Gli ostacoli organizzativi e interiori alle carriere femminili*, Baldini e Castoldi, Milano.
- BONAZZI G., SARACENO C., BECCALLI B. (a cura di), (1991), *Donne e uomini nella divisione del lavoro*, special issue di "Sociologia del lavoro", n. 43.
- BORDIEU P. (1998), *Il dominio maschile*, Feltrinelli, Milano; v.o. *La domination masculine*, Edition du Seuil, Paris.
- BORDOGNA L. (2002), *Contrattazione integrativa e gestione del personale nelle pubbliche amministrazioni*, Franco Angeli, Milano.
- BOZZOLI A., MERELLI M., NAVA P. (2003), *Gioco di squadra*, Forlì.
- BRADBURN N.M. ET AL. (1971), *A comparison of computer assisted personal interviews with personal interviews in the National longitudinal survey of labour market behavior - youth cohort*, Proceedings of the Annual Research Conference, US Bureau of the Census, Washington, pp. 389-397.
- BRANDOLINI A., *Disuguaglianza e povertà*, da Manuale di economia del lavoro (Brucchi L. (a cura di), il Mulino, Bologna.
- BRANDOLINI A., CIPOLLONE P., SESTITO P. (2002), *Earnings dispersion, low pay and household povertà in Italy, 1977-98*, in *The economics of rising inequalities*, Oxford University press.
- BROWNE J. (2002), *Gender pay inequity: a question for corporate social responsibility?*, CBR Working paper series, december.
- BRUNELLO G., RIZZI D. (1993), *I differenziali retributivi nei settori pubblici e privati in Italia: una analisi cross section*, in "Politica Economica" 9.3.339.366.
- BRUNETTA R. (a cura di), (1992), *Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione*, vol. 1, Analisi quantitative, Etas Libri, Milano.
- BRUNI A., GHERARDI S., POGGIO B. (2000), *All'Ombra della Maschilità*, Istud, Guerini e associati, Milano.
- BUCHINSKY M. (1998), *Recent advances in quantile regression models: a practical guideline for empirical research*, "The Journal of Human Resources", 33, 88-126.
- BURATTA V., SABBADINI L.L., FORTUNATO E. (1989), *Manuale di tecniche di indagine, il questionario: progettazione, redazione e verifica*, Istat, Note e Relazioni.
- CAMMELLI A. (2005), *Il VII Rapporto Almalaurea sulla condizione occupazionale*, in Consorzio interuniversitario Almalaurea, *Lavorare dopo la laurea. Caratteristiche e percorsi occupazionali*, il Mulino, Bologna.

- CANZIANI P. (1996), *I differenziali di reddito tra donne e uomini in Italia*, in "Lavoro e relazioni industriali", n. 2.
- CAPPARUCCI M. (a cura di), (1995), *La teoria economica di fronte alle disparità di genere*, in *Donne, pari opportunità e mercato del lavoro. Un'analisi della situazione lavorativa femminile negli anni 90*, rapporto di ricerca della Fondazione Cespe.
- CAPPELLARI S. (2000), *Lavoro per il mercato, lavoro domestico e tempo libero. Le scelte di donne e uomini all'interno della famiglia*, in *Luci e ombre del lavoro femminile*, special issue di "Economia & Lavoro", n. 3.
- CARBONE A.E., VENULEO C. (2003), *Lavoro, occupazione e titoli di studio*, in Battistoni L. (a cura di), (2003), *I numeri delle donne. "Quaderni Spinn"*, Roma.
- CARD D. (1999), *The causal effect of education on earnings*, in Ashenfelter O., Card D. (eds) (1999) *Handbook of Labor Economics*, vol. 5, Amsterdam; New York and Oxford, Elsevier Science, North-Holland.
- CARDINALESCHI S. (1998), *La flessibilità del mercato del lavoro nel periodo 1995-1996*, Collana Informazioni Istat, n. 34, Roma.
- CARDINALESCHI S. (1999), *La struttura del costo del lavoro e delle retribuzioni nella seconda metà degli anni 90*, Collana Informazioni Istat, n. 35, Roma.
- CARDINALESCHI S., BALDI, C., CARUSO E. (2005), *I differenziali retributivi individuali nel 2002*, par. 3.7 dell'Annuario Istat, Roma.
- CARMIGNANI F., VIVIANO C. (1997), *Posizione lavorativa e differenze retributive tra uomini e donne*, Ricerca presentata al Seminario nazionale donne Cgil Cisl Uil: *Salario uguale per lavori di pari valore: il codice di condotta europeo per la parità retributiva tra uomini e donne*, Roma, 25 giugno.
- CASALE O., PIVA P. (2005), *Lavorare con piacere. Equilibrio tra vita e azienda*, Ediesse, Roma.
- CATEMARIO G., CONTI P. (2003), *Donne e leadership. Per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere*, Rubbettino, Soveria Mannelli.
- CENTRA M. (2003), *Differenziali retributivi e bilancio familiare*, in Battistoni L. (a cura di), *I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*, "Quaderni Spinn".
- CENTRA M. (2005), *Impatto della contrattazione aziendale sui salari dei lavoratori dipendenti: analisi dei dati di fonte contributiva*, XVII Convegno nazionale di economia del lavoro, Aiel, Salerno, 26 e 27 settembre 2002.
- CNEL (1991), *Retribuzione, costo del lavoro, livelli di contrattazione*, vol. 2, Roma.
- CNEL (1994), *Secondo Rapporto sulla distribuzione e redistribuzione del reddito in Italia*, il Mulino, Bologna.
- CNEL (1997), *Rapporto sulle retribuzioni e sul costo del lavoro*, Roma.
- CNEL (2002), *Il lavoro delle donne tra tutela legislativa e previsioni contrattuali*, Roma.
- CNEL (2002), *L'archivio sulla contrattazione integrativa nel settore pubblico: primi elementi di riflessione*, Roma.

- COMERCI M. (1988), *La carriera inesistente. I lavori delle donne nella Pubblica amministrazione*, Franco Angeli, Milano.
- COMITATO NAZIONALE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ (2001), *I differenziali salariali per sesso 1980-2000: l'Italia e l'Europa*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma.
- COMMISSIONE EUROPEA (1994), *Fixation des salaires et sègrégation sexuelle dans l'emploi dans la communauté européenne*, "Europe Sociale", suppl. n. 4.
- COMMISSIONE EUROPEA (1996), *Codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavori di pari valore*, Bruxelles-Lussemburgo.
- COMMISSIONE EUROPEA (2004), *Rapporto della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico sociale, al Comitato delle Regioni. Rapporto sulle Pari Opportunità tra donne e uomini*.
- COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E LE PARI OPPORTUNITÀ (2001), *Relazione sulla parità di retribuzione per lavoro di pari valore* [2000/2312(INI)], 13 luglio 2001, A5-0275/2001.
- COMMISSIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO (2003), *Pari opportunità e flessibilità del tempo di lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, ricerca diretta e coordinata da Scarponi S., realizzata da Scenico E.
- COSTA S. (2003), *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione*, Seminario Cnel-Istat, Roma, 2 dicembre 2003.
- COTTON J. (1988), *On the decomposition of wage differentials*, "Review of Economics and Statistics", 70.
- COUPER M.P., *Changes in Interview Setting Under CAPI*, JOS, "Statistics Sweden", vol. 12, n. 3, pp. 301-316, 1996.
- CROMPTON R. (1990), *Gender Relations and Employment*, in "British Journal of Sociology", XLI, n. 3.
- CROMPTON R. (1999), *Classi sociali e stratificazione*, il Mulino, Bologna; v.o. *Class and Stratification. An Introduction to Current Debates*, Basil Blackwell, Oxford.
- DALY A., KAWAGUCHI A., MENG X., MUMFORD K. (2006), *The gender wage gap in four countries*, IZA DP 1921, Bonn.
- DAVID P., VICARELLI G. (a cura di), (1994), *Donne nelle professioni degli uomini*, Franco Angeli, Milano.
- DE LA RICA S., DOLADO J. J., LLORENS V. (2005), *Ceiling and Floors: gender wage gaps by education in Spain*, IZA DP 1483, Bonn.
- DE LACLOS C., *L'educazione delle donne*, Accademie di Chalons sur Marne, 1 marzo 1783.
- DEL BOCA D., SARACENO C. (2005), *Le donne in Italia tra famiglia e lavoro*, in "Economia & Lavoro" n. 1.
- DEL RÍO C., GRADIN C., CANTÒ O. (2006), *The measurement of gender wage discrimination: the distributional approach revisited*, Ecineq WP 2006-25.

- DELL'ARINGA C. (1994), *Le carriere retributive nel pubblico impiego*, Franco Angeli, Milano.
- DELL'ARINGA C. (a cura di), (1994), *La determinazione dei salari. Teoria ed evidenza empirica*, "Economia del lavoro", n. 2, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli.
- DELL'ARINGA C. (a cura di), (1995), *Le politiche retributive nel settore pubblico: un confronto internazionale*. Collana Aisri, Franco Angeli, Milano.
- DELLA ROCCA G. (a cura di), (2001), *La valutazione e la retribuzione delle prestazioni: esperienze e materiali. Rapporto sulle esperienze nazionali e internazionali di valutazione e retribuzione dei Dirigenti e del personale non dirigente nel pubblico impiego*. Esperienze "Cantieri", Rubbettino, Soveria Mannelli.
- DELLA ROCCA G., VENEZIANO V. (2004), *La valutazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche*, Esi, Napoli.
- DESSI O. (2004), *Il lavoro a tempo parziale: un'ipotesi di discriminazione o di flessibilità?*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", gennaio-marzo 2004.
- DI PIETRO P., PICCARDO C., SIMEONI F. (2000), *Oltre la parità. Lo sviluppo delle donne nelle imprese: approcci ed esperienze*, Istud, Guerrini e Associati, Milano.
- DIPARTIMENTO SETTORI PUBBLICI CGIL, FP CGIL, SNUR CGIL (1999), *Rsu del pubblico impiego*, Ediesse, Roma.
- DOERINGER P., PIORE M. (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington Books, Lexington, Massachusetts.
- EURISPES-OD&M (2004), *I redditi da lavoro in Italia*, Franco Angeli, Milano.
- EUROPEAN COMMISSION (2002), *Employment in Europe*, Luxembourg.
- EUROPEAN COMMISSION (2002), *The Adjusted Gender Pay Gap: A Critical Appraisal of Standard Decomposition Techniques*, DG Employment and Social Affairs, March 2002, Brussels.
- EUROPEAN COMMISSION (2002), *The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy: Synthesis Report of Gender Pay Equality in EU Member States*, DG Employment and Social Affairs, November 2002, Brussels.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS DUBLIN (2002), *Promoting Gender Equality in the Workplace*, Olgiati E. (a cura di), Shapiro G., Office For Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- EUROSTAT (1996), *The European Community Household Panel (ECHP)*.
- EUROSTAT (2002), *Standard Quality Report*, May.
- EUROSTAT (2002), *Statistiques sociales européennes - Deuxième rapport sur le revenu, la pauvreté et l'exclusion sociale - Données 1994-1997*, Communautés européennes, Luxembourg.
- EUROSTAT (2002), Working Group Employment Statistics *Draft regulation modifying the list of survey characteristics*, E1/EMPL/12/2002, 18-19 April.
- EUROSTAT (2005), Working Group Labour Market Statistics, *Wages in the LFS*, D1/LAMAS/12/05, 6-8 April.

- EUROSTAT (2005), Working Group Labour Market Statistics, *Wages in the LFS*, F2/LAMAS/27/05, 3-5 October.
- EVANS M. (2003), *Gender and social Theory*, Open University Press, Buckingham, UK.
- EVETTS J., ed. (1993), *Women and Career: Teams and Issues in Advanced Industrial Societies*, Longman, New York and London.
- FABBRIS L. (1989), *L'indagine campionaria, metodi, disegni e tecniche di campionamento*, Nis.
- FABBRIS L. (1991), *Abbinamenti tra fonti d'errore nella formazione dei dati e misure dell'effetto degli errori sulle stime*, Bollettino Sis n. 22.
- FABBRIS L., BASSI F. (1997), *On-line likelihood controls in Computer-Assisted Interviewing*, Book 1, 51° sessione Isi, Istanbul.
- FASANO A., MANCARELLI P. (2001), *Parità e pari opportunità uomo donna. Profili di diritto comunitario e nazionale*, Giappichelli, Torino.
- FAVARO D., MAGRINI S. (2003), *Gender wage differentials among young workers: methodological aspects and empirical results*, Working paper 52, Università di Padova.
- FAVARO D., MAGRINI S. (2005), *Group versus individual discrimination among young workers: a distributional approach*, Working Paper 2005.02, Dipartimento di Scienze Economiche, Università Ca' Foscari di Venezia.
- FERRERO M., INVERNIZZI D. (1992), *La struttura retributiva dei lavoratori alle dipendenze: evidenza empirica dagli osservatori Inps. La retribuzione da dati individuali*, in "Economia e lavoro", anno XXVI, n. 2, giugno.
- FILIPPUCCI C. (1998), *La rilevazione dei dati assistita da computer: acquisizioni e tendenze della metodologia statistica e informatica*, XXXIX Riunione Scientifica della Sis, Sorrento, 1998.
- FISAC, CGIL (2002), *La parità imperfetta Vademecum per snidare e combattere le differenze tra gli stipendi degli uomini e delle donne con l'ausilio del Codice di Condotta Europeo* (coordinamento Di Pasquale D.), Roma.
- FLABBI L. (2001), *La discriminazione: evidenza empirica e teoria economica*, in Brucchi L. (a cura di) *Manuale di economia del lavoro*, il Mulino, Bologna.
- FONDAZIONE RISORSA DONNA (2005), *Le donne nella Pubblica amministrazione. Percorsi di carriera, sistema di attese*, Roma.
- FONTANA R. (2000), *Il lavoro di genere*, Carocci, Roma.
- FORMEZ (2003), *Lo sviluppo delle risorse umane. Casi di sistemi premianti*, Roma.
- FORMEZ, *La contrattazione integrativa territoriale nell'ambito delle associazioni degli Enti locali*, Paper.
- FRANCHI M. (2005), *Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro*, Donzelli, Roma.
- FRANK R.H. e COOK P.J. (1995), *The winner-take-all society: How more and more Americans compete for ever fewer and bigger prizes, encouraging economic waste, income inequality, and an impoverished cultural life*, New York, London and Toronto, Simon and Schuster Free Press, Martin Kessler Books, 1995.

- FUTTERMAN M. (1988), *CATI Instrument logical structures: an analysis with applications*, JOS, Statistics Sweden, vol. 4, n. 4, pp. 333-348.
- GARCÍA J., HERNANDEZ P.J., LÓPEZ-NICOLÁS A. (2001), *How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression*, "Empirical Economics", 26:149-167.
- GARDEAZÁBAL J., UGIDOS A. (2005), *Gender wage discrimination at quantiles*, "Journal of population economics", 18:165-179.
- GASBARRONE M. (2000), *Sviluppo del terziario e crescita del lavoro femminile*, in "Economia & Lavoro", n. 3.
- GHERARDI S. (1998), *Il genere e le organizzazioni. Il simbolismo del maschile e del femminile nella vita organizzativa*, Cortina, Milano.
- GHERARDI S., POGGIO B. (2003), *Donna per fortuna, uomo per destino: il lavoro raccontato da lei e da lui*, Etas, Milano.
- GHIDONI R. (1989), *Un test per la discriminazione sessuale*, in "Politiche del lavoro", n. 7.
- GIANNINI M. (1985), *Mestiere e professionalità: formazione e lavoro nelle trasformazioni industriali*, Dedalo, Bari.
- GIANNINI M. (1995), *Le don au féminin* (trad. di S. Latouche) in *Revue du MAUSS*, n. 6.
- GIANNINI M. (1996), *Giovani e precarie. Notizie dai mass media del Sud d'Italia*, in "IT Interpretazioni Tendentiose", n. 2.
- GIANNINI M. (1997), *Il moderno precariato delle giovani donne laureate meridionali*, in Battistoni L. (a cura di), *Le vie carsiche del lavoro femminile*, Rapporto Isfol, mimeo.
- GIANNINI M. (1998), *Ingegneri al femminile. Il contributo delle donne alla trasformazione del gruppo professionale*, in "Sociologia del lavoro" nn. 70-71.
- GIANNINI M. (2000), *Gli "stili" delle donne nel mondo del lavoro* Introduzione al n. monografico *Luci e ombre del lavoro femminile*, "Economia & Lavoro", n. 3.
- GIANNINI M. (2004), *I giovani e il lavoro*, in Garibaldi F., Telljohann V. (a cura di), *Prospettive delle condizioni sociali e ruolo del lavoro nella società italiana*, Maggioli, Rimini.
- GIANNINI M. (2004), *Questioni di genere nel mercato del lavoro*, in Simonazzi A. (a cura di), *Rapporto 2004. Lavoro e redditi in Italia*, "Economia & Lavoro", n. 2, 2004.
- GILLIGAN C. (1987), *Con voce di donna*, Feltrinelli, Milano.
- GIUSTI A., PRATESI M. (1995), *An application of new technologies in data capture: an evaluation of CATI survey*, NTTS-95, Bonn.
- GIUSTI A., PRATESI M. (1997), *Nuove tecnologie nel processo di produzione dei dati statistici*, Rimini XXXVIII Riunione scientifica della Sis.
- GOTTARDI D. (2002), *La nuova direttiva europea sulla parità di trattamento*, in Guida al Sole-24 Ore, n. 42, 29 ottobre 2002.
- GRASSIA M.G., MURATORE M.G. (2001), *The contribution of symbolic objects theory to errors prevention in CATI questionnaires*, IV International Seminar on New Techniques and Technologies - NTTS, Creta.

- GRASSIA M. G., PINTALDI F., QUATTROCIOCCHI L. (2004), *The electronic questionnaire in ISTAT's new CAPI/CATI Labour Force Survey*, European Conference on Quality and Methodology in Official Statistics, Mainz, 24-26 maggio.
- GUCE, *Risoluzione del Parlamento europeo sulla parità di retribuzione per lavoro di pari valore*, 5/9/2001.
- HANSEN, J., WAHLBERG R. (1999), *Endogenous Schooling and the Distribution of the Gender Wage Gap*, IZA Discussion Paper n. 78.
- HECKMAN J.J. (1979), *Sample selection bias as a specification error*, *Econometrica*, 47 (1).
- HECKMAN J.A., LOCHNER, L.J., HOLD P.E. (2005), *Earnings functions, rates of return and treatment effects: the Mincer equation and beyond*, IZA DP 1700, Bonn.
- HURWICZ L. (1972), *On Informationally Decentralized Systems*, in McGuire C.B. e Radner R. (eds.), *Decision and Organization. A Volume in Honor of Jacob Marschack*, Amsterdam, North-Holland, 297-336.
- ID (1991), *I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 1989*, in "Supplemento al Bollettino Statistico", n. 26, ottobre.
- ILO (2003), *Time for Equality at Work*, Global Report.
- IRS (2000), *Rapporto sulle retribuzioni e il costo del lavoro*, rapporto di ricerca per il Cnel, Roma.
- ISFOD, Regione Valle D'Aosta (2005), *Donne nella Pubblica amministrazione. Dal benessere lavorativo ai percorsi di sviluppo*.
- ISFOL (1999), *Buone pratiche per la formazione delle donne e per il mainstreaming*, Pesce A. (a cura di), Roma.
- ISFOL (2003), *La partecipazione delle donne al mercato del lavoro*, rapporto di ricerca, marzo-aprile.
- ISRIL (1994), *Le retribuzioni individuali di fatto attraverso l'utilizzo sperimentale degli archivi Inps*, Osservatorio mercato del lavoro, Ministero del lavoro, maggio, rapporto di ricerca.
- ISTAT (2000), *La struttura del costo del lavoro e delle retribuzioni nella seconda metà degli anni 90*, Cardinaleschi S. (a cura di), "Collana Informazioni", n. 35.
- ISTAT (2001), *I laureati e il mercato del lavoro. Inserimento professionale dei laureati*, indagine, 1995, 1998, 2001, Roma.
- ISTAT (2003), *Università e lavoro: statistiche per orientarsi*, Istat, Roma.
- ISTAT (2003), *Indagine sulle forze di lavoro*, Istat, Roma.
- ISTAT (2004), *Annuario statistico italiano*, edizione 2004, Roma.
- ISTAT (2004), Ufficio della comunicazione, Comunicato 8 marzo, Istat, Roma.
- ISTAT (2005), *Rapporto annuale: la situazione del paese nel 2004*, Istat, Roma.
- ISTAT, *Analisi longitudinali sugli sbocchi occupazionali dei laureati*, indagini 1991, 1994, 1997, Istat, Roma.
- ISTITUTO DEGLI INNOCENTI (2002), *I servizi educativi per la prima infanzia. Indagine sui nidi d'infanzia e sui servizi educativi 0-3 anni integrativi al nido al 30 settembre 2000*, Quaderni del Centro Nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza, Firenze, Istituto degli Innocenti, aprile 2002,

- JUHN C., MURPHY K. M., PIERCE B. (1993), *Wage inequality and the rise in returns to skill*, "Journal of Political Economy", 101 (3): 410-442.
- KELLER W.J. (1995), *Changes in Statistical Technology*, JOS, Statistics Sweden, vol. 11.
- KERR C. (1954), *The Balkanization of Labour Markets*, in Bakke E.W. (a cura di), *Labour Mobility and Economic Opportunity*, Mit Press, Cambridge, Massachusetts.
- KOENKER R., BASSETT G. (1982), *Robust tests for heteroskedasticity on regression quantiles*, "Econometrica", 50: 43-61.
- KUNZE A. (2000), *The determination of wages and the gender wage gap: a survey*, IZA DP 193, Bonn.
- LAZEAR E.P. (1998), *Personnel Economics for Managers*, John Wiley and Sons, Inc., New York.
- LAZEAR E.P. (1992), *The Job as a Concept*, in Bruns W.J. Jr. (Ed.), *Performance Measurement, Evaluation, and Incentives*, Harvard Business School Press, Boston, Mass.
- LAZEAR E.P. (1999), *Economic Imperialism*, NBER Working Paper No. 7300, August, Cambridge, Mass.
- LAZEAR E.P. e ROSEN S. (1981), *Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts*, "Journal of Political Economy", 89, 841-864.
- LECCARDI C. (2000), *Tempo plurale. Donne, uomini e molteplicità dei tempi*, in "Economia & Lavoro", n. 3.
- LEDYARD J.O. (1987) "Market Failure", voce del dizionario di economia "The New Palgrave", Eatwell J., Milgate M. e Newman P. (a cura di).
- LENOVE (1985), *Giochi di equilibrio*, Franco Angeli, Milano.
- LENOVE (1995), *Discriminazioni nascoste*, Franco Angeli, Milano.
- LENOVE (2004), *Differenziali salariali e presenza nei ruoli decisionali tra passato e presente nei servizi e nella Pubblica Amministrazione*, in Aa.Vv., *Analisi dei differenziali salariali uomo/donna in Emilia Romagna*, progetto Diva, rapporto di ricerca.
- LEWBEL A. (2001), *Selection model and conditional treatment effects, including endogenous regressors*, mimeo, Boston College.
- LUCIANO A. (1989), *Donne e organizzazione. Una teoria dell'organizzazione al femminile?*, in "Studi Organizzativi", n. 1, 2.
- LUCIANO A. (2002), *Le differenti disuguaglianze* in "Quaderni Spinn", speciale *Occupazione femminile*, n. 4.
- LUCIANO A. (1993), *Tornei. Donne e uomini in carriera*, Etas, Milano.
- LUCIFORA C. (1990), *La teoria del salario di efficienza*, Giuffrè, Milano.
- LUCIFORA C. (1992), *I salari minimi in Italia: un'analisi dei lavoratori a bassa remunerazione*, in Asap, *Rapporto sui salari*, Franco Angeli, Milano.
- LUCIFORA C. (1992), *Struttura di mercato, vincoli finanziari e determinazione del salario: un'analisi empirica dei differenziali interaziendali nell'Industria Italiana*,

- in Asap, *Rapporto sui salari*, Franco Angeli, Milano.
- LUCIFORA C. (a cura di), (2003), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, vol. II, Mondadori, Milano.
- LUCIFORA C., RAPPELLI F. (1995), *Evoluzione delle retribuzioni nel ciclo di vita: un'analisi longitudinale*, in "Lavoro e relazioni industriali", n. 3, luglio, settembre.
- MACDONALD G.M. (1980), *Person-Specific Information in the Labor Market*, "Journal of Political Economy", 3, 578-597.
- 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.
- MALATESTA M. (2003), *La formazione delle élite professionali in una prospettiva storica*, in *Critica del Professionalismo*, "Economia & Lavoro", XXXVII, n. 2.
- MANCINA C. (2004), *Oltre il femminismo*, il Mulino, Bologna.
- MANISCALCO M.L., (2002), *Sociologia del denaro*, Laterza, Bari.
- MARAFFINI M., RUGGIA A. (2004), *La gestione strategica della contrattazione decentrata integrativa*, Maggioli Editore.
- MARAZZI C. (1994), *Il posto dei calzini*, Bellinzona, Casagrande.
- MARSHALL B.L., WITZ A. (2004), *Engendering the social*, Open University Press, McGraw-Hill Education, UK.
- MASSELLI M. (1989), *Manuale di tecniche di indagine: il sistema di controllo della qualità dei dati*, "Note e Relazioni", n. 1, Istat.
- McNAY L. (2004), *Situated inter subjectivity*, in Marshall B.L., White A. (a cura di), *Engendering the social*, Open University Press.
- MEGALE A., D'ALOIA G., BIRINDELLI L. (2005), *I salari nei primi anni 2000. Potere d'acquisto, contrattazione e produttività in Italia e in Europa*, Ediesse, Roma.
- MERELLI M., NAVA P., RUGGERINI M.G., TEI F. (2001), *Il tetto di cristallo. Carriere femminili e pratiche di relazioni nella Pubblica Amministrazione*, Modena.
- MILL J.S. (1878), *Principles of Political Economy*, Longman, Londra.
- MINCER J. (1958), *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, "Journal of Political Economy", vol. 66.
- MINCER J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research, New York.
- MIUR-URST, 2004, *Statistiche sui laureati*.
- MOSS KANTER R., (1988), *Maschile e femminile in azienda*, ed.Olivares, Milano; v.o. *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, Inc, Publishers, New York, NY, USA, 1977.
- MUNDO A., NAZZARO O. (a cura di), (2005), *Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale: I trattamenti pensionistici. I beneficiari delle prestazioni pensionistiche. Anno 2002*, Inps-Istat, annuario, n. 4, 2005, vol. I e II.
- MURPHY K.M., SHLEIFER A. e VISHNY R.W. (1991), *The Allocation of Talent: Implications for Growth*, "The Quarterly Journal of Economics", 2, 503-530.
- NALDINI M., SARACENO C. (2001), *Sociologia della famiglia*, il Mulino, Bologna.

- NANNICINI A. (a cura di), (2002), *Le parole per farlo. Donne al lavoro nel postfordismo*, Derive Approdi, Roma.
- NATICCHIONI P., RUSTICHELLI E. (2005) *The impact of job-to-job labour mobility on wage dynamics in the medium-long run in Italy*, mimeo.
- NATULLO G. (1990), *La contrattazione decentrata nel pubblico impiego*, in "Lavoro e Diritto", n. 1.
- NATULLO G. (1990), *La contrattazione decentrata nel pubblico impiego: alcune esperienze applicative*, in "Foro Amministrativo", n. 9.
- NEUMARK D. (1988), *Employer's discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination*, "Journal of Human Resource", 23.
- NICHOLLS W.L., BAKER R.P., MARTIN J. (1997), *The effects of new data collection technologies on survey data quality*, in Lyberg L. et al. (eds), *Survey Measurement and Process Quality*, J. Wiley & Sons, New York.
- NUSSBAUM M.C. (2002), *Diventare persone*, il Mulino, Bologna.
- NUSSBAUM M.C. (2002), *Giustizia sociale e dignità umana*, il Mulino, Bologna.
- NUSSBAUM M.C. (2000), *Diventare persone. Donne e universalità dei diritti*, il Mulino, Bologna, v.o. *Women and Human Development. The Capabilities Approach*, Cambridge University Press, Cambridge-New York.
- OAXACA R. (1973), *Male-female wage differentials in urban labor markets*, "International Economic Review", 14 (3): 693-709.
- OAXACA R., RANSOM M.R. (1994), *On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials*, *Journal of Econometrics*, 61, 5-21.
- OECD (2002), *Employment outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2002), *Women at Work: Who are They and How are They Faring?*, OECD Employment Outlook.
- OECD (2004), *Performance - related pay policies for Government employees: main trends in OECD member countries*, GOV/PGC/HRM, 1.
- OLIVETTI C., PETRONGOLO B. (2005), *Unequal pay or unequal employment? A cross country analysis of gender gaps*, CEP Discussion paper, 711.
- PALOMBA R. (a cura di), (2000), *Figlie di Minerva*, Franco Angeli, Milano.
- PALUMBO E., PILI A., PITTAU M. (a cura di), (2005), *Occupazione e remunerazione degli ingegneri in Italia*, Dsv Grafica e Stampa, Roma - Centro Studi Cni.
- PARI E DISPARI (1995), *Valutazione e classificazione dei lavori delle donne. Uno sguardo europeo*, Franco Angeli, Milano.
- PARLAMENTO EUROPEO (2001), *Relazione sulla parità di retribuzione per lavoro di pari valore*, Miet Smet 13.07.2001.
- PARLAMENTO EUROPEO (2001), *Risoluzione sulla parità di retribuzione per lavori di pari valore*, Guce.
- PETERSEN T., MORGAN. A.L. (1995), *Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap*, in "American Journal of Sociology" n. 2.
- PIAZZA M. (1997), *Metodologia di analisi e valutazione delle competenze in un'ottica di genere*, Ecap, Emilia Romagna.

- PIAZZA M. (1999), *Le ragazze di cinquant'anni*, Mondadori, Milano.
- PIAZZA M. (2003), *Le trentenni*, Mondadori, Milano.
- PIAZZA T. (1997), *New methodological possibilities offered by computer assisted interviewing*, Book 1, 51° sessione Isi, Istanbul.
- PICCARDO C. (1999), *La valorizzazione del potenziale femminile*, in "Sviluppo & organizzazione", n. 176 novembre/dicembre.
- PICCONE S., SARACENO C., (a cura di), (1996), *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, il Mulino, Bologna.
- PINI P. (a cura di), (2002), *Innovazione organizzativa, risorse umane e relazioni industriali*, Franco Angeli, Milano.
- PIPAN T. (1996), *Il labirinto dei servizi. Tradizione e rinnovamento tra i pubblici dipendenti*, Cortina, Milano.
- 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.
- PIVA P. (1994), *Il lavoro sessuato. Donne e uomini nelle organizzazioni*, Anabasi, Milano.
- PONZELLINI A.M., TEMPIA A. (2003), *Quando il lavoro è amico. Aziende e famiglie: un possibile incontro*, Edizioni Lavoro, Roma.
- PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, *Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti 2004. Retribuzioni ed adeguatezza del reddito*.
- PROVINCIA DI BOLOGNA (2004), *Analisi retributiva finalizzata alle azioni positive per le Pari Opportunità*, a cura di Sps Santagostino Public Sector Srl, Bologna.
- PUGLIESE E. (1993), *Sociologia della disoccupazione*, il Mulino, Bologna.
- QUINTIERI B., ROSATI F. (1994), *Differenziali salariali nell'industria manifatturiera italiana*, in Dell'Aringa C. (a cura di), *La determinazione dei salari*, "Edizioni scientifiche italiane", Napoli.
- RAMASWAMY R. e ROWTHORN R. (1991), *Efficiency Wages and Wage Dispersion*, *Economica*, 58, 501-514.
- REIMERS C. (1983), *Labor market discrimination against hispanic and black men*, "Review of Economics and Statistics", 65.
- RESKIN F.B., ROOS A.P. (1991), *Job Queues, Gender Queues. Explaining Women's Inroads into Male Occupations*, Temple University Press Philadelphia.
- REYNERI E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna.
- ROSEN S. (1981), *The Economics of Superstars*, "American Economic Review", LXXI, 845-858.
- ROSEN S. (1992), *The military as an internal labor market: some allocation, productivity, and incentive problems*, "Social Science Quarterly", 73, 2, 227-238.
- ROSSI N. (a cura di), (1994), *La transizione equa -1992-1993*, Secondo Rapporto Cnel sulla distribuzione e ridistribuzione del reddito in Italia, il Mulino, Bologna.

- ROSTI L. (2006), *La segregazione occupazionale in Italia*, in Simonazzi A (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Milano, 93-112.
- ROSTI L. e CHELLI F. (2004), *Talent allocation in the school-to-job transition*, "Quaderni del Dipartimento di Economia Politica", 169 del 07.04.2004.
- RUBERY J. (1995), *La retribuzione di genere e la dimensione sociale europea*, in *Valutazione e classificazione dei lavori delle donne. Uno sguardo europeo*, Annuario Pari e Dispari, Franco Angeli, Milano.
- RUSTICHELLI E. (2003), *Modi e tempi di lavoro analisi delle tipologie contrattuali*, in Battistoni L. (a cura di), *I numeri delle donne 2005*, "Quaderni Spinn", n. 17, Italia Lavoro, Roma.
- RUSTICHELLI E. (2005), *I differenziali retributivi di genere*, in Battistoni L. (a cura di) *I numeri delle donne*, "Quaderni Spinn", Italia Lavoro, Roma.
- SABBADINI L.L. (2004), *Come cambia la vita delle donne*, Istat, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero per le Pari Opportunità, Roma.
- SABBADINI L.L. (a cura di), (2004), *Come cambia la vita delle donne*, Ministero per le Pari Opportunità, Istat.
- SALOP J. e SALOP S. (1976), *Self-Selection and Turnover in the Labor Market*, "Quarterly Journal of Economics", 4, 619-627.
- SANTI E. (2003), *Contratti di genere. Un'applicazione e confronti europei*, in Bimbi F. (a cura di), *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, il Mulino, Bologna.
- SARACENO C. (2003), *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in "Polis", n. 2.
- SARIS W.E. (1991), *Computer- Assisted Interviewing*, Newbury Park.
- SCHIZZEROTTO A. (a cura di), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, il Mulino, Bologna.
- SEMENZA R. (2004), *Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, disuguaglianze, responsabilità dell'impresa*, Carocci, Roma.
- SERAVALLI G. (2003), *Flessibilità e sistema economico e sociale*, in Cidospel (a cura di): *Flessibilità e lavoro*, "Sociologia del lavoro", vol. 90, Franco Angeli, Milano.
- SIEBERT W.S. (1985), *Development in the Economics of Human Capital*, in Carline D., Pissarides C. A., Siebert W. S., Sloane P.J. (a cura di), *Labour Economics*, Longman, Londra.
- SIGNORELLI A. (1996), *Il pragmatismo delle donne*, in Piccone S., Saraceno C. (a cura di), *Genere. La costruzione sociale del femminile del maschile*, il Mulino, Bologna.
- SIGNORELLI A. (2000), *Genere e generazioni*, Franco Angeli, Milano.
- SIGNORELLI A. (a cura di), (2004), *L'altra faccia della medaglia*, Franco Angeli, Milano.
- SIGNORINO E. (2002), *La parità di trattamento alla luce della recente direttiva comunitaria*, in "Diritto & Pratica del Lavoro", n. 48.

- SILBER J., WEBER M. (1999), *Labour market discrimination: are there significant differences between various decomposition procedures?*, Applied Economics, 31.
- SMELSER H.J., ERIKSON F.H. (1983), *Amore e lavoro*, Rizzoli, Milano.
- SMITH A. (1776), *The Wealth of Nations*, Penguin Books, Harmondsworth, Middlesex.
- SOC/055 (2001), *Opinion of the Economic and Social Committee on Wage discrimination between men and women*, Bruxelles 28.03.2001.
- SPENCE A.M. (1973), *Job Market Signaling*, "Quarterly Journal of Economics", 3, 355-374.
- SPENCE A.M. (1974), *Market Signaling - Informational Transfert in Hiring and Related Screening Processes*, Harvard University Press, Cambridge Mass.
- SPENCE M. (1976), *Informational Aspects of Market Structure: An Introduction*, "Quarterly Journal of Economics", 4, pp. 591-597.
- SPERRY S., et al. (1991), *Computer-assisted personal interviewing on the current beneficiary survey*, Conference of the American Association of Public Opinion Research, Phoenix.
- STEINBERG R. (1980), ed. *Equal employment policy for women: strategies for implementation in the United States Canada and Western Europe*, Temple University Press Philadelphia.
- STIGLER G.J. (1957), *Concorrenza perfetta. Compendio storico*, tr. it. di *Perfect competition, historically contemplated*, "Journal of Political Economy", in Zanetti G. (a cura di), *Contributi per un'analisi economica dell'impresa*, Liguori, Napoli, 1980.
- STIGLITZ J.E. (1975), *The Theory of "Screening", Education, and the Distribution of Income*, "The American Economic Review", 3, 283-300.
- STIGLITZ J.E. (1987), *L'informazione nelle economie decentralizzate*, in Yamey B.S. e Tamburini G. (a cura di), *Aspetti dell'economia dell'informazione*, il Mulino, Bologna, 83-93.
- STIRATI A. (1987), *Differenze retributive e segregazione occupazionali per sesso nella industria manifatturiera*, in "Economia & lavoro", n. 3.
- STIRATI A. (1990), *Comportamenti lavorativi e posizione delle donne nel mercato del lavoro in una prospettiva comparata*, in Nassisi A. M., *Il lavoro femminile in Italia tra produzione e riproduzione*, Fondazione Istituto Gramsci, Roma.
- SULIS G. (2004), *Wage Mobility in the Italian Labour Market*, Research Program on Labour Market Dynamics Discussion Papers n. 2, Convenzione di ricerca Isfol-Dse, Roma.
- TANDA P. (1994), *Partecipazione femminile in I: evidenza empirica su dati individuali*, in "Economia & Lavoro", n. 1.
- TANDA P., BOTTONE G. (1996), *Differenziali salariali fra i sessi e costo dei figli in Italia. Evidenza empirica sui dati individuali*, in "Documenti di lavoro Ispe", n. 50.
- THUROW L.C. (1975), *Generating Inequality*, The Mac Millan Press, Londra.
- TREU T. (1987), *Parità retributiva e Comparable Work: un raffronto Europa - USA*, in "Quaderni di economia del lavoro", 29.
- TRIFILETTI R. (2003), *Dare un genere all'"uomo flessibile". Le misurazioni del lavoro*

- ro femminile nel post-fordismo, in Bimbi F. (a cura di), *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, il Mulino, Bologna.
- UGT (2003), *Négociation Collective et Egalité Salariale. La situation en Espagne, Italie, Allemagne, Grèce et Hollande*.
- VIDIRI G. (1997), *La parità di trattamento. Il lavoro femminile*, Cedam, Padova.
- VILLA P., BETTIO F. (1993), *Strutture familiari e mercati del lavoro nei paesi sviluppati. L'emergere di un percorso mediterraneo per l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro*, in "Economia & lavoro", n. 2, pp. 3-30.
- VISCONTI (2002), *Prime riflessioni sulla struttura della contrattazione collettiva nella pubblica amministrazione nella prospettiva della riforma costituzionale*, in "Lavoro nella Pubblica Amministrazione".
- WEEKS M.F. (1992), *Computer Assisted Survey Information Collection: A review of CASIC Methods and their Implication for Survey Operations*, JOS, "Statistics Sweden", vol. 8, n. 4, pp. 445-465.
- WEICHSELBAUMER D. (2003), *Differentials*, IZA Discussion Paper n. 905, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- WEICHSELBAUMER D., WINTER-EBMER R. (2003), *Rhetoric in Economic Research: The case of Gender Wage*, in *Differentials*, IZA Discussion Paper n. 905, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- WEISS A. (1995), *Human capital and sorting models*, "Journal of Economic Perspectives", 9, 133-154.
- WILKINSON F. (1981), (a cura di), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Academic Press, Londra.
- WILLENBORG L.C.R.J. (1985), *Recognition of Records with a Correct Routing Structure*, Internal Report (Netherlands Central Bureau of statistics).
- WILLENBORG L.C.R.J. (1985), *Two Characterizations of the Routing Structure in a Questionnaire: Balance and Complexity*, Internal report (Netherlands Central Bureau of Statistics, Herleen).
- WILLENBORG L.C.R.J. (1986), *Contribution to a Methodology of Computer aided Questionnaire Design*, Netherlands Central Bureau of Statistics.
- WILLENBORG L.C.R.J. (1988), *Computational Aspects of Survey Data Processing*, CWI Tract.
- WIRTH L. (2001), *Breaking through the glass ceiling. Women in Management*, International Labour Office, Geneve.
- WITZ A. (1992), *Profession and Patriarchy*, Routledge, London.
- WOOLF V., *A room of one's own*, Harcourt Brace and World, London.
- ZOPPOLI L. (1996), (a cura di), *Contratti collettivi a confronto: impiego pubblico, industria, servizi*, Franco Angeli, Milano.
- ZOPPOLI L. (2002), *La riforma del titolo V della Costituzione e la regolamentazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni: come ricomporre i 'pezzi' di un difficile puzzle?*, in Lpa.

Pubblicazioni Aran

Rapporto trimestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti:

Primo Rapporto trimestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti, aprile 1998.

Il nuovo ordinamento professionale: personale e ventagli retributivi, in "Rapporto trimestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti", anno 1, n. 3, ottobre 1998.

Elezione RSU: il personale pubblico interessato, in "Rapporto trimestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti", anno 1, n. 4, dicembre 1998.

Differenziali retributivi di fatto nel pubblico impiego: una analisi della stagione contrattuale: 1994-97, in "Rapporto trimestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti", anno 3, n. 3-4, maggio 2001.

Retribuzioni contrattuali e di fatto nelle Amministrazioni locali, in "Rapporto trimestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti", anno 5, n. 3-4, dicembre 2002.

Retribuzioni contrattuali 2003: la nuova serie senza dirigenti della Pubblica Amministrazione, in "Rapporto trimestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti", anno 6, n. 1-2, luglio 2003.

Una analisi retrospettiva delle politiche salariali delle Autonomie locali, in "Rapporto trimestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti", anno 7, n. 3-4, dicembre 2004.

Le retribuzioni contrattuali aggiornate al primo trimestre 2005: un confronto pubblico/privato e contrattualizzati/non contrattualizzati.

Aran Newsletter

ARANNEWSLETTER (1998), *La contrattazione decentrata nel pubblico impiego: prime analisi su un campione di enti*, n. 4, luglio/agosto.

ARANNEWSLETTER (2002), *Inserito: Regioni & Autonomie locali. Contratto collettivo nazionale. I risultati, i problemi, le prospettive*, Convegno Aran, Prima parte, 26 settembre n. 5, settembre, ottobre, Roma.

ARANNEWSLETTER (2002), *Inserito: Convegno Aran su Contratto collettivo nazionale del comparto Regioni e Autonomie locali. Seconda parte*, n. 6, novembre, dicembre.

ARANNEWSLETTER (2004), *Retribuzioni contrattuali e di fatto alla chiusura del biennio 2002-2003*, a cura del Servizio Studi, n. 5.

D'IORIO D. (2002), *Analisi del costo del personale e del costo del lavoro pubblico: un esempio*, Newsletter n. 6.

MASTROGIUSEPPE P. (2003), *Contrattazione collettiva in Svezia. Autonomia, decentramento e politiche del personale nel modello del lavoro pubblico svedese*, n. 6.

MASTROGIUSEPPE P. (2005), *Le retribuzioni collegate al risultato nel settore pubblico. Le tendenze a livello internazionale in uno studio dell'OCSE*, n. 3.

ZOPPOLI L. (2002), *La ricerca di un nuovo equilibrio tra contrattazione nazionale e contrattazione integrativa*, Newsletter n. 6.

Quaderni Aran

DELL'ARINGA (a cura di), (1997), *Rapporto Aran sulle retribuzioni, 1996*. Franco Angeli, Milano.

ID. (a cura di), (1998), *Rapporto Aran sulle retribuzioni, 1997*, "Quaderni Aran", Franco Angeli, Milano.

RUFFINI R. (1997), *Evoluzione della pubblica amministrazione e sistemi retributivi*, "Quaderni Aran", Franco Angeli, Milano.

- 1 *I termini della formazione. Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, ottobre 2002
- 2 *Compendio normativo del FSE. Manuale 2000-2006*, 1ª edizione dicembre 2002, 2ª edizione aggiornata dicembre 2003
- 3 *Compendio normativo del FSE. Guida operativa*, 1ª edizione ed. dicembre 2002, 2ª 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

I file pdf dei volumi della collana sono disponibili nella sezione *Europalavoro* del sito del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (area "Prodotti editoriali", <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneEuropaLavoro/DGPOF/ProdottiEditoriali/CollaneEditoriali/LibriFSE/>).

- 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 Awisi 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



Finito di stampare nel mese di settembre 2007
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)

