

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI “FEDERICO II”

**XXI CICLO DEL DOTTORATO DI RICERCA IN
SCIENZE ECONOMICHE**

**SEGREGAZIONE DI GENERE E
DIFFERENZIALI SALARIALI NEL MERCATO
DEL LAVORO ITALIANO.**

IL CASO DELLE ORGANIZZAZIONI NON PROFIT

**DOTTORANDA
DR.SSA FEDERICA D’ISANTO**

TUTORE E RELATORE

CHIAR.MO PROF. MARCO MUSELLA

ANNO ACCADEMICO 2009-2010

**SEGREGAZIONE DI GENERE E DIFFERENZIALI SALARIALI NEL
MERCATO DEL LAVORO ITALIANO.
IL CASO DELLE ORGANIZZAZIONI NON PROFIT**

INTRODUZIONE.....pag 7

CAPITOLO I

**EVOLUZIONE DELLA PARTECIPAZIONE FEMMINILE
AL MERCATO DEL LAVORO**

Considerazioni introduttive.....pag 16

Sezione 1

Evoluzione della situazione delle donne nel mercato del lavoro

1.1.1. Il lavoro delle donne nella UEpag 22

1.1.2. Le donne e i lavori poveri.....pag 26

1.1.3 Gap salariale tra uomini e donne: il problema dell'allocazione delle lavoratrici
.....pag 29

Sezione 2

Femminilizzazione del settore dei servizi

1.2.1. Occupazione femminile nel settore non profit.....pag 42

1.2.2. Cooperative sociali e occupazione femminile..... pag 47

1.2.3. Flessibilità e impresa sociale.....	pag 66
--	--------

Considerazioni conclusive.....	.pag 69
--------------------------------	---------

CAPITOLO II

DISCRIMINAZIONE DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO : IL CASO DEL NON PROFIT

Considerazioni introduttive.....	pag 79
----------------------------------	--------

Sezione 1

La discriminazione

2.1.1. Definizione.....	pag 83
-------------------------	--------

2.1.2. Classificazione.....	pag 86
-----------------------------	--------

2.1.3. Discriminazione ex ante.....	pag 88
-------------------------------------	--------

2.1.4. Discriminazione ex post: differenziali salariali e segregazione.....	pag 92
---	--------

Sezione 2

Cause della discriminazione

2.2.1 Discriminazione nel mercato del lavoro: causa o effetto?.....pag 97

2.2.2. Cause della segregazione.....pag 103

Sezione 3

I differenziali salariali uomo donna: modelli

2.3.1. La decomposizione dei salari di Oaxaca-Blinderpag 105

2.3.2. Modelli senza ricorso alla discriminazione..... pag 110

2.3.3. Modelli con ricorso alla discriminazione (modelli competitivi).....pag 114

2.3.4. Discriminazione da gusti.....pag 114

2.3.5. Discriminazione statistica.....pag 129

2.3.6. Modelli con ricorso alla discriminazione (modelli non competitivi)pag 130

Mercati del lavoro segmentati

Approcci eterodossi: il patriarcato

Sezione 4

Indicatori della discriminazione

2.4.1. Come individuare la segregazione: Approcci	pag 136
2.4.2. Indicatori generici.....	pag 141

Sezione 5

Segregazione femminile e cooperative sociali

2.5.1. Occupazione femminile e segregazione nel terzo settore	pag 143
2.5.2. Ruoli professionali delle lavoratrici nelle cooperative sociali: la segregazione verticale.....	pag 150
2.5.3. Cooperative sociali e segregazione: una gabbia o un'opportunità? Gli insegnamenti di Sen. Un'interpretazione.....	pag 159

Sezione 6

Le politiche antidiscriminatorie

2.6.1. Pari opportunità e occupazione femminile.....	pag 165
2.6.2. Il “Gender Mainstreaming”.....	pag 177

Considerazioni conclusive.....	pag 179
--------------------------------	---------

CAPITOLO III

**ANALISI QUANTITATIVA SULLE COOPERATIVE SOCIALI E
LAVORATORI RETRIBUITI IN ITALIA:
DATI ICSI 2007**

Considerazioni introduttive.....	pag 188
3.1. La banca dati: l'indagine ICSI 2007.....	pag 191
3.2. I differenziali salariali: il modello.....	pag 194
3.3. La selezione nell'occupazione.....	pag 200
3.4. Occupazioni tipicamente femminili: il problema dell'autoselezione.....	pag 201
3.5. "Sample Selection: il modello.....	pag 205
3.6. I risultati empirici delle regressioni del salario.....	pag 212
3.7. I risultati empirici della decomposizione di Oaxaca-Blinder.....	pag 218
3.8. I risultati empirici delle regressioni del salario per singola occupazione.....	pag 219
3.9. I risultati empirici della decomposizione di Oaxaca-Blinder per occupazione per salario orario	pag 223
3.10. Statistica descrittiva	pag 233
Considerazioni conclusive	pag 236
CONCLUSIONI.....	pag 238
BIBLIOGRAFIA.....	pag 245

INTRODUZIONE

Il settore dell'imprenditorialità sociale negli ultimi anni è stato protagonista di una forte espansione. Le imprese sociali intervengono nel mercato del lavoro in misura significativa, come soggetti imprenditoriali che offrono posti di lavoro. L'area dell'impegno sociale e civile si trasforma in un nuovo bacino occupazionale che amplia le opportunità di inserimento. Ma chi sono i lavoratori delle imprese sociali? Circa il 75% dei lavori remunerati e non, è rappresentato da donne di età compresa tra i 25 e i 40 anni, ed è mediamente più colta della componente maschile (le lavoratrici nonprofit sono in possesso di un titolo di studio di scuola superiore, o di livello universitario, e spesso di specializzazione post-laurea, in proporzione maggiore dei loro colleghi uomini).

Tuttavia una rilevante caratteristica delle organizzazioni nonprofit è la disomogenea distribuzione dei lavoratori per sesso rispetto al ruolo che essi svolgono nell'organizzazione. Infatti anche nel mondo dell'imprenditorialità sociale, le cariche istituzionali e dirigenziali risultano solo in minima parte ricoperte dalle donne mentre le stesse continuano ad essere occupate soprattutto nei servizi sanitari ed educativi (il 71% delle

donne è impiegata nel settore dell' erogazione dei servizi e supporto ai servizi – Indagine Cooperative Sociali Italiane, ICSI 2007).

Ed è proprio dalla lettura dei dati emersi dall'indagine ICSI 2007, e dall'analisi incrociata dei risultati di alcune ricerche sul campo realizzate di recente sul tema pari opportunità-impresa sociale, che riusciamo a meglio definire i contorni di un fenomeno singolare, quello della discriminazione di genere in ambito lavorativo. Tale fenomeno sembra non essere limitato alle imprese for profit bensì riprodursi, con lievi distinzioni, anche nelle imprese sociali.

Un primo obiettivo che questa tesi si propone di raggiungere, e per la prima volta nel contesto italiano, è analizzare le caratteristiche della composizione femminile nelle cooperative sociali, attraverso un'indagine econometrica basata sulla banca dati ICSI 2007, effettuata su variabili rilevanti per la determinazione del reddito (ad es. esperienza lavorativa, titolo di studio, tipologia contrattuale, ecc.).

La discriminazione di genere all'interno del mercato del lavoro concerne la situazione delle donne che hanno precedentemente acquisito un certo ammontare di caratteristiche produttive. La discriminazione all'interno del mercato del lavoro può assumere due aspetti: la segregazione e la discriminazione salariale. La prima si riferisce all'allocazione dei lavoratori e delle lavoratrici in determinati settori o qualifiche, la seconda si collega

invece all'esistenza di sistematiche disparità nella remunerazione delle lavoratrici, ovvero alla presenza di significativi differenziali salariali.

La letteratura economica distingue due forme di segregazione occupazionale: la segregazione orizzontale, riferita alla concentrazione dell'occupazione femminile in un ristretto numero di settori e professioni, e la segregazione verticale, riferita alla concentrazione femminile ai livelli più bassi della scala gerarchica nell'ambito di una stessa occupazione.

La segregazione nel mercato del lavoro è una delle ragioni che può spiegare l'esistenza di differenziali salariali tra donne e uomini. Questi ultimi sono stati ampiamente investigati dalla letteratura economica. Di recente l'Unione Europea ha riscontrato nell'ambito del mercato del lavoro, l'esistenza di un differenziale in favore degli uomini pari a circa il 16%. Durante l'ultimo decennio la Commissione Europea ha mostrato un forte interesse nell'attuazione di politiche volte a riequilibrare il divario salariale esistente tra donne e uomini.

Questo gap può essere anche tuttavia spiegato senza fare ricorso alla discriminazione, facendo invece riferimento alle differenti caratteristiche produttive acquisite dai lavoratori prima di entrare nel mercato del lavoro. Talvolta le donne, per ragioni biologiche, scelgono di investire meno in capitale umano, perché consapevoli che la loro presenza nel mercato del lavoro sarà intermittente. In genere le donne dedicano più tempo alla

famiglia rispetto agli uomini, e questo spiegherebbe l'alto livello di contratti part-time accettati dalle lavoratrici (il lavoro a tempo parziale è scelto dal 32% delle donne occupate, contro poco più del 7% degli uomini – Relazione Sulle Pari Opportunità 2006).

L'alta concentrazione delle donne in particolari settori, come quello del sociale, introduce il tema della segregazione orizzontale in un contesto sino ad oggi poco esplorato. La sovra-rappresentazione delle donne in un settore, quale quello non profit, dove vi è la prevalenza di forme di lavoro atipiche e dove le donne percepiscono salari più bassi, potrebbe comportare infatti la mancata valorizzazione dell'intero settore (rispetto al settore pubblico o privato).

Per spiegare l'esistenza di un eventuale differenziale salariale tra donne e uomini all'interno delle organizzazioni non profit, e' necessario inoltre considerare l'esistenza di altre situazioni di disparità, come ad esempio il fatto che le donne incontrano maggiori difficoltà nella loro progressione in carriera e sono sottorappresentate nelle posizioni manageriali e nei ruoli apicali. Questo è ciò che viene chiamato segregazione verticale (nel 72% dei casi la carica di Presidente è ricoperta da un uomo, così come per la vicepresidenza e la direzione – Isfol 2003).

In questo lavoro si cercherà di comprendere le caratteristiche della forte concentrazione femminile all'interno delle cooperative sociali,

prendendo in considerazione la dimensione della cooperativa, il numero di impiegati donna rispetto al totale degli impiegati, e la qualificazione del lavoro delle donne.

Altri interrogativi a cui si cercherà di dare una risposta, è se esiste all' interno di questo settore una segregazione di genere, se esiste un differenziale salariale tra lavoratrici e lavoratori, e se questo differenziale salariale è dovuto a fattori non discriminatori. Infine si cercherà di indagare sulla esistenza o meno di meccanismi non monetari di compensazione del più basso livello salariale offerto ai lavoratori all'interno in questo settore, con una particolare attenzione al ruolo svolto dalle organizzazioni non profit nel Mezzogiorno.

Per quanto concerne le cooperative sociali, esse rappresentano la principale forma legale di impresa sociale. Queste organizzazioni sono principalmente specializzate nell'erogazione dei servizi e nel settore dell'educazione. Nel Mezzogiorno l'impresa sociale sta attraversando una fase di crescita positiva: una su quattro si trova nel Mezzogiorno, anche grazie al sostegno dei fondi strutturali europei. Il ruolo di queste organizzazioni non è limitato alla tutela delle fasce più deboli e ai processi di lotta all'esclusione, ma, con il carattere innovativo del modello imprenditoriale che esse incarnano, offre anche effettiva sostenibilità allo sviluppo economico. Nel Sud del Paese l'impresa sociale sembra contenere

notevoli potenzialità per uno sviluppo più complessivo delle economie locali. Tutto ciò rende interessante guardare dentro le imprese sociali nel Mezzogiorno per esaminare il modo in cui esse utilizzano la forza lavoro femminile e per studiare aspetti e forme che assumono i problemi della segregazione e della discriminazione ai danni delle donne. E' importante non dimenticare che siamo di fronte ad un'area arretrata del Paese dove è meno sviluppato un sistema di servizi alla persona e minori sono le risorse offerte dagli enti locali per le politiche sociali, dove inoltre la presenza femminile nel terzo settore può essere letta, anche applicando gli insegnamenti di Sen¹, in chiave di opportunità e non di ripiego.

Questa tesi è strutturata nel modo seguente. Il Capitolo I analizza l'evoluzione della partecipazione femminile al mercato del lavoro, in particolare nell'ambito del settore terziario, dove negli ultimi anni si è assistito ad una crescita dell'occupazione femminile. In questo capitolo viene posta in essere una riflessione sul legame esistente tra le donne e lavori poveri, nonché sulla cosiddetta femminilizzazione dei servizi di cura, con una particolare attenzione al settore non profit. La riflessione sulla occupazione femminile nel terzo settore, trova supporto in un'analisi empirica sulle caratteristiche e sulla composizione della forza lavoro nell'ambito delle imprese sociali e delle cooperative sociali in Italia (ISTAT

¹ SEN, AMARTYA K., *"Commodities and Capabilities"*, Oxford: Oxford University Press, 1985

2003 e 2005), nonché sulle imprese sociali nel Mezzogiorno (dati ILSSC 2006 Indagine sui lavoratori del pubblico e privato sociale in Campania).

La rassegna dettagliata delle teorie sui differenziali salariali e sulla discriminazione nel mercato del lavoro è presentata nel Capitolo II, dove viene affrontato il problema della segregazione di genere all'interno delle organizzazioni non profit. Una possibile segregazione orizzontale sulla cui origine viene sviluppato un modello interpretativo che ha nella teoria del capitale umano e nelle categorie seniane di *capabilities* e *functionings* i suoi punti di riferimento. Nel Capitolo III infine viene condotta un'analisi quantitativa sui dati ICSI 2007 usando lo stimatore OLS sul modello di decomposizione di Oaxaca-Blinder, già introdotto nel capitolo precedente.

CAPITOLO I

EVOLUZIONE DELLA PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL

MERCATO DEL LAVORO

Considerazioni introduttive

I rapporti tra famiglia e lavoro stanno subendo, da vari anni, un processo di progressivo deterioramento. Per dirla in breve, famiglia e lavoro sono diventate due mete e due ambiti di vita sempre più distanti e per certi versi inconciliabili.

Da un lato, le trasformazioni del lavoro stanno mettendo a dura prova la famiglia. Dall'altro, senza una soddisfacente vita familiare il lavoro rischia di diventare una forma di alienazione.

Questo circolo vizioso è in buona misura il prodotto di un'economia che sta subendo una forte deriva lavoristica, nel senso che la priorità lavorativa condiziona tutta la vita delle persone.²

Da tempo si parla di “conciliare famiglia e lavoro”. L'Unione Europea ha varato programmi, direttive e raccomandazioni, e così pure in Italia i governi centrali e locali parlano da parecchi anni di misure di conciliazione.

Questi programmi fanno riferimento ad una legislazione specifica e a organismi particolari, come le Commissioni di pari opportunità, che dovrebbero servire soprattutto a favorire la donna nell'inserirsi nel lavoro,

² Per ulteriori approfondimenti si veda BRAGATO S., *I lavoratori: atteggiamenti, motivazioni e scelte*, in BORZAGA C. (a cura di), *Capitale umano e qualità del lavoro nei servizi sociali. Un'analisi comparata tra modelli di gestione*, Collana Studi e ricerche, Fivol, Roma, 2000.

nel mantenere l'occupazione o ritornarvi se ne è uscita per motivi di vita familiare.³

In realtà, in particolar modo in Italia, i risultati effettivi di tali misure sono ancora molto scarsi. Nel nostro Paese, infatti, il mondo del lavoro stenta a vedere la famiglia, e la famiglia non riesce a conciliare le sue esigenze con il lavoro che cambia.

Questa è una delle ragioni della significativa presenza femminile tra i lavoratori del non profit, settore caratterizzato da una serie di elementi di seguito elencati:

- si tratta di un mondo composto in maggioranza da organizzazioni di piccole dimensioni, con attività a scala locale, fortemente basate sul volontariato, con scarsi bilanci e potenzialità di spesa monetaria;
- la maggior parte delle organizzazioni opera spesso “fuori” dal mercato, o comunque agisce in mercati del tutto peculiari, e il loro rilievo economico difficilmente può essere colto in base agli indicatori tradizionali che riassumono l'attività delle imprese;
- le associazioni occupano prevalentemente manodopera giovanile e femminile, cioè fasce di lavoro considerate “deboli”;
- i rapporti di lavoro sono spesso atipici, fra cui la collaborazione a progetto (co.co.pro.) e il contratto a tempo parziale;

³ Si veda in tema COMO E., *Organizzazione del lavoro e pratiche di conciliazione: alcune esperienze contrattuali*, in *Quaderni di rassegna sindacale, Donne al lavoro*, 4, numero monografico della rivista, Ediesse, Roma, 2004.

- nella scelta di lavorare all'interno di un'organizzazione non profit è forte la spinta per un lavoro "diverso", meno alienante, più creativo, socialmente utile.⁴

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, così come permangono forme di segregazione di genere, sia verticale che orizzontale.

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.⁵

⁴ Cfr. D'ISANTO F., *Occupazione femminile nel non profit*, in *Impresa Sociale*, 3, Edizioni Cgm, Brescia, 2004.

⁵ Cfr. ISFOL, *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, Collana "I Libri del Fondo Sociale Europeo", Roma, 2007.

Un caso particolare della “segregazione occupazionale” è costituito dai “lavori di cura”, tutti quei lavori cioè che hanno per oggetto la persona.

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 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 il mercato del lavoro produttivo, mantiene le stesse caratteristiche: è sottopagato, è pressoché invisibile, è svolto dalle donne”.⁶

L’elevata presenza numerica delle donne nel settore non profit potrebbe indurre a ritenerlo un luogo ideale per la manodopera femminile, proprio perché in questo tipo di istituzioni le donne, a differenza di quanto accade nelle imprese private, avrebbero maggiori possibilità di impiego e reali opportunità di accedere a posizioni di potere organizzativo.

⁶ *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.

E' stato dimostrato⁷ invece che la predominanza delle donne nel settore nonprofit non solo non riesce a tradursi per esse in un'attenuazione delle discriminazioni in termini di carriera, retribuzione ed accesso a ruoli di comando, ma rischia anche di implicare, tramite la mancata valorizzazione del loro apporto, la svalutazione economica dell'intero settore. I dati infatti confermano la presenza di potenti meccanismi discriminatori rispetto al genere, tanto più sorprendenti quanto più si consideri l'elevata presenza di donne tra i lavoratori di queste organizzazioni.⁸

I pregiudizi e gli stereotipi sulle donne e, in particolare, sulle donne in carriera, la scarsa valorizzazione delle competenze cosiddette femminili, la marcata esclusione delle donne dalle dinamiche del potere e dalle logiche decisionali andrebbero considerate causa ed effetto della permanenza di meccanismi di discriminazione da cui il non profit, pur basandosi prevalentemente sul lavoro delle donne, e pur ispirandosi maggiormente ad ideali democratici ed egualitari, non risulta immune.⁹

In realtà, la problematica della segregazione risulta strettamente connessa a quella delle strategie di conciliazione delle donne tra lavoro e

⁷ Cfr. GRIMSHAW D., RUBERY J., *The concentration of women's employment and relative occupational pay: A statistical framework for comparative analysis*, OECD, Labour market and social policy occasional papers n.26, 1997; JONUNG C., PERSSON I., *Women and market work: The misleading tale of participation rate in international comparison*, in *Work, employment and Society*, vol.7, n.2, giugno 1999.

⁸ Si veda anche BIZ R., *Lavorare nel settore sociale: tra innovazione e opportunità*, in *Cooperativa insieme si può (a cura di), Donne nel sociale. Percorsi di ricerca*, Franco Angeli, Milano, 2004.

⁹ Cfr. ANTONELLI G., NOSVELLI M., *Opportunità e problemi aperti dalle organizzazioni non profit*, in *Non Profit*, 2, 2003.

famiglia. In pratica, non sempre è possibile parlare di discriminazione, in quanto molto spesso sono le donne stesse ad operare delle scelte che le portano a sacrificare in parte le ambizioni professionali e lavorative, optando per il part time (scelta di un particolare regime orario o ricorso alla flessibilità oraria) ed inserendosi nel settore del non profit e nell'ambito delle cooperative sociali. Tutto ciò in quanto conciliare impegni lavorativi e familiari per le donne risulta estremamente gravoso, in particolare quando a cercare un equilibrio tra famiglia e lavoro sono le madri con figli molto piccoli: le donne dunque, per riuscire a svolgere questi due ruoli (madre-lavoratrice) senza essere costrette a sceglierne uno a scapito dell'altro, decidono di ricorrere a strategie di conciliazione, che consentono loro di soddisfare ambizioni lavorative e motivazioni che attengono alla sfera riproduttiva (ruolo di moglie e madre).

E' vero che alcuni studi dimostrano come in diversi paesi, tra cui l'Italia, si è verificato un leggero declino della segregazione nel corso dell'ultimo decennio, ma occorre tener presente che, come osservato da alcuni autori¹⁰, le donne entrano nei lavori prima riservati ai maschi solo in alcune ipotesi: quando questi lavori diventano meno attraenti, quando vi è un aumento della domanda che non può essere soddisfatto attraverso i canali normali o quando le donne riescono ad ottenere più elevati livelli di istruzione che le rendono più competitive dei maschi.

¹⁰ Cfr. DAVID P., VICARELLI G., *Donne nelle professioni degli uomini*, Milano, Angeli, 1999.

Sezione 1

Evoluzione della situazione delle donne nel mercato del lavoro

1.1.1. Il lavoro delle donne nella UE

Secondo la “Relazione sulla parità tra donne e uomini 2006” redatta dalla Commissione UE¹¹, le donne nell'Unione europea guadagnano il 15% in meno degli uomini e i progressi nella riduzione delle disparità tuttora esistenti sono stati lenti.

La relazione sollecita gli Stati membri dell'Ue a trovare nuove soluzioni per aiutare le donne a conciliare meglio gli obblighi familiari con quelli lavorativi.

Secondo la stessa, molte donne lasciano il mercato del lavoro per via delle difficoltà che incontrano nel conciliare la vita professionale e quella familiare.

Il tasso di occupazione, pari al 55,7%, è del 15% inferiore a quello degli uomini. Le donne che lavorano sono spesso confinate in un ristretto numero di settori - più del 40% lavora nell'istruzione, nella sanità o nella pubblica amministrazione, contro il 20% degli uomini. Il lavoro a tempo

¹¹ Per il testo integrale della relazione (in lingua inglese) si rinvia al sito internet della Commissione delle Comunità Europee: Commission of the European Communities, Brussels, 22.2.2006, COM (2006)71 final, *Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on equality between women and men – 2006.*

parziale è scelto dal 32% delle donne occupate, contro poco più del 7% degli uomini. Le donne guadagnano il 15% in meno, anche perché sono concentrate in professioni meno remunerate. Ancora oggi occupano relativamente pochi posti di responsabilità. Un dato positivo è che oltre il 75% dei nuovi posti di lavoro creati nell'Unione europea nel corso degli ultimi cinque anni sono andati a delle donne.

Le difficoltà di conciliare la vita professionale e familiare, insieme ad alcuni stereotipi e a sistemi remunerativi e di valutazione fondati su pregiudizi discriminanti continuano a frenare l'ascesa delle donne nel mercato del lavoro. Appena il 32% dei dirigenti, il 10% dei membri dei consigli di amministrazione e il 3% degli amministratori delegati delle grandi imprese sono donne.¹²

L'assenza di un equo bilanciamento tra vita professionale e familiare ha non soltanto pregiudicato la posizione delle donne sul mercato del lavoro, ma ha contribuito a ridurre il tasso di fertilità, cosa che influenza negativamente l'economia dell'Unione europea.¹³

¹² Tutti i dati sono tratti dalla *Relazione sulla parità tra donne e uomini 2006* redatta dalla Commissione delle Comunità Europee.

¹³ Cfr. Cnel, *L'economia sociale, Relazione della Commissione Politiche del Lavoro e politiche sociali, 24 novembre 2004*, Roma, 2004.

Di estremo interesse risultano anche i dati emersi dal Nono Rapporto CISF sulla famiglia italiana.¹⁴ In particolare, in tema di “conciliazione” emerge la forte femminilizzazione del problema.

In tema di natalità, l’Italia presenta una delle situazioni più problematiche in Europa (con Spagna, Portogallo e Grecia): ha avuto un crollo della natalità (negli ultimi trent’anni) in condizioni di bassa occupazione femminile (ancor oggi, stare a casa non significa poter avere più figli). L’Italia continua ad essere il Paese con il numero più elevato di "famiglie vincolate" nelle loro scelte procreative (meno figli di quelli che desiderano).¹⁵

Il Nono Rapporto rilancia sempre in tema di strategie di conciliazione una serie di proposte, di seguito brevemente riportate:

a) "una politica del lavoro che garantisca la donna nella scelte della maternità con incentivi e garanzie del suo reintegro nel mondo del lavoro. Devono essere favoriti i modelli del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato"; esistono altre buone pratiche di conciliazione dei tempi (*job sharing*, lavoro a coppia, lavori per obiettivi, ecc.), e inoltre, a prescindere dalla specifica situazione lavorativa della donna, vanno previste misure di valorizzazione del lavoro genitoriale con benefici monetari e servizi in natura commisurati alla condizione familiare;

¹⁴ Centro Italiano Studi sulla Famiglia, *Nono Rapporto CISF sulla famiglia Italiana*, Roma, 2006.

¹⁵ Cfr. AA.VV., *Parole che le donne usano nel mondo del lavoro oggi*, *Quaderni di Via Dogana*, supplemento al numero 72 di Via Dogana, marzo, 2005.

- b) "una rimodulazione degli orari dei servizi cittadini (negozi, uffici, scuole) secondo criteri di massima flessibilità per venire incontro alle necessità dei genitori che devono far fronte alle esigenze dei diversi ambiti familiari e professionali";
- c) "una politica dei servizi che sia in grado di tessere attorno alla famiglia una vera e propria rete di assistenza"; la rete di assistenza deve essere mirata non solo alla famiglia problematica o "vincolata", ma a tutte le famiglie, deve essere centrata sulla relazione famiglia-lavoro per abilitare tale relazione e valorizzare sia l'una che l'altro, deve avere le stesse famiglie e le loro associazioni come soggetti sociali che organizzano servizi;
- d) "una maggiore partecipazione degli uomini alla cura e alla crescita dei figli"; ciò non significa rendere i lavori indifferenti al gender, ma creare condizioni contrattuali che diano agli uomini la possibilità di valorizzare il loro ruolo familiare (negli orari di lavoro, nei benefici normativi, ecc.) mediante contratti relazionali;
- e) "una politica socio-previdenziale per la madre non lavoratrice, penalizzata fortemente dal sistema sociale che non riconosce alla casalinga nessun valore per le mansioni da lei svolte"; si dovrebbero aggiungere misure fiscali di valorizzazione del lavoro casalingo e domestico, misure assicurative gestite anche dal privato sociale; benefici specifici per attività

di cura domestica (per bambini e persone non autosufficienti) nell'ottica di valorizzare le reti di mutuo e auto-aiuto e l'intreccio fra reti informali e formali.¹⁶

1.1.2. Le donne e il mercato del lavoro in Italia

Occupazione femminile e lavoro atipico

Se dalla seconda metà degli anni novanta si può parlare di un vero e proprio boom del cosiddetto "nuovo" lavoro¹⁷, molto di questo sicuramente riguarda l'elevata presenza femminile all'interno dell'arcipelago del lavoro atipico.

Una tendenza decisamente in crescita, stando almeno ai dati che riguardano gli iscritti al fondo Inps. L'occupazione femminile nel mondo dell'atipico, dal 1999 al 2001, ha avuto un tasso di crescita pari al 36,2 per cento, a fronte di quello maschile che è stato del 24,6 per cento. Al Sud il sorpasso è già avvenuto: le donne sono infatti il 55,6 per cento e in alcune regioni, come la Sicilia dove si è raggiunta la punta del 61 per cento, hanno superato di gran lunga la media nazionale.¹⁸

¹⁶ Cfr. Centro Italiano Studi sulla Famiglia, *Nono Rapporto CISF sulla famiglia Italiana*, Roma, 2006.

¹⁷ CESAREO G., *La condizione femminile. Il lavoro, la famiglia, il sesso, la politica, la vita privata e pubblica della donna in Italia*, Sugar Editore, Milano, 2003.

¹⁸ Cfr. dati INPS.

Ma come si configura, nello specifico, il lavoro di queste occupate che sono, almeno nei numeri, le protagoniste future di questo nuovo mondo dell'occupazione? Il quadro che emerge dai risultati dell'indagine dell'Ires 2002 sul lavoro atipico in Italia non è dei più confortanti.¹⁹

Si può senza dubbio affermare che all'interno del mercato del lavoro atipico si sono configurate delle naturali gabbie salariali di genere per l'universo femminile. Il "lavoro povero" genera, a sua volta, condizioni di svantaggio aggiuntive. Le lavoratrici, oltre a essere presenti nelle professioni a cui corrispondono bassi livelli retributivi, sono anche maggiormente esposte a rapporti di collaborazioni più volatili rispetto agli uomini, che produrranno, nel tempo, verosimilmente anche rendimenti pensionistici molto poveri. Il "lavoro povero", inoltre, mette in moto un devastante meccanismo di autoriproduzione. Chi non ha un reddito sufficiente non è in grado spesso di formarsi e cambiare conseguentemente la propria condizione nel mercato del lavoro.²⁰

Quanto alla composizione professionale delle iscritte al fondo, non si sono registrate, negli anni, effettive novità.²¹

Anche in questo caso si configura una sorta di segregazione di genere, vi sono cioè lavori tipicamente femminili e lavori tipicamente maschili. Le donne sono occupate maggiormente nei servizi alla persona, assistenze

¹⁹ Cfr. IRES, *Il lavoro atipico in Italia*, 2002.

²⁰ Cfr. IRES, *Il lavoro atipico in Italia*, 2002, op. cit.

²¹ Cfr. dati INPS.

sanitarie, domiciliari, nel ramo dell'estetica e nelle vendite porta a porta. Le vendite a domicilio impiegano nel Sud il 78,4 per cento delle lavoratrici. Mentre gli uomini sono perlopiù impiegati in servizi di tipo amministrativo, attività sportive, assistenze di tipo tecnico. Qualche considerazione a parte merita il mondo del lavoro interinale, che tra le nuove modalità di occupazione è quella meno indagata e anche meno diffusa.

Dati raccolti dall'Isfol²² dimostrano che il lavoro interinale in Italia è utilizzato soprattutto in alcuni settori e in alcune aree del paese. Il suo sviluppo relativo, rispetto ad altre forme di lavoro atipico, e il fatto che nel 22,6 per cento dei casi le occupazioni interinali trovano poi sbocchi definitivi in azienda, farebbe pensare che questa forma di occupazione venga sostanzialmente utilizzata come una sorta di prova e modalità di reclutamento per le aziende.²³

All'interno di questo quadro la condizione dell'occupazione femminile seguirebbe, sostanzialmente, l'andamento del dato nazionale sull'occupazione. Dunque minore occupazione femminile come dato assoluto, ma maggiore tasso di crescita. Quanto al tipo di professione svolta, le donne assunte con contratti temporanei sono soprattutto operaie (56,1 per cento), ma c'è anche un buon 25 per cento di impiegate e tecniche, e in

²² Cfr. dati ISFOL in ISFOL, *Buone pratiche per la formazione delle donne e per il mainstreaming*, PESCE A. (a cura di), Roma, 1999; ISFOL, *La partecipazione delle donne al mercato del lavoro, rapporto di ricerca, marzo-aprile, 2003*.

²³ Cfr. dati ISFOL.

questi casi si tratta prevalentemente di centraliniste, commesse, operatrici di call center. Per gli uomini, invece, la grande prevalenza (88,6 per cento) riguarda i contratti come operaio.²⁴

Difficile tracciare un bilancio preciso sull'effettiva condizione lavorativa delle donne all'interno di questo mercato. L'unico dato certo riguarda il fatto che laddove il tipo di occupazione si presenta con maggiori garanzie di stabilità, e questo riguarda senza dubbio il lavoro interinale rispetto alle altre forme di lavoro atipico, il mercato sembra prediligere ancora gli uomini. Insieme alle minori opportunità di carriera, i differenziali retributivi tra uomini e donne costituiscono la faccia dura della segregazione verticale.²⁵

²⁴ Cfr. dati ISFOL.

²⁵ Cfr. FONTANA R., *La segregazione verticale*, in *Rassegna sindacale*, n.21, 13 novembre 2001.

1.1.3. Gap salariale tra uomini e donne: il problema dell'allocazione delle lavoratrici

Nell'esaminare i redditi da lavoro, qualche studioso ha così riepilogato lo svantaggio di genere nel decennio 1981-91: "I redditi da lavoro percepiti dalle donne sono sistematicamente inferiori a quelli maschili e ciò non dipende in primo luogo dall'età, dalla posizione della professione o dal settore, in quanto il divario è notevole anche tenendo sotto controllo queste variabili".²⁶ E nel periodo successivo la situazione non sembra sostanzialmente mutata.

In realtà, 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.

Un dato interessante è quello che sottolinea come il livello di partecipazione al mercato del lavoro delle donne sia di 24 punti percentuali inferiore a quello degli uomini.

²⁶ Cfr. BIANCO M.L., *Donne al lavoro*, Torino, Scriptorium-Paravia, 1997, p.117.

Il differenziale retributivo di genere in Italia nel 2002 si attesta al 23,3%; ciò a dire che una donna percepisce mediamente tre quarti dello stipendio di un uomo (*tabella 1 e figura 1*)²⁷.

Tab. 1 *Reddito medio da lavoro secondo il genere e la posizione professionale*

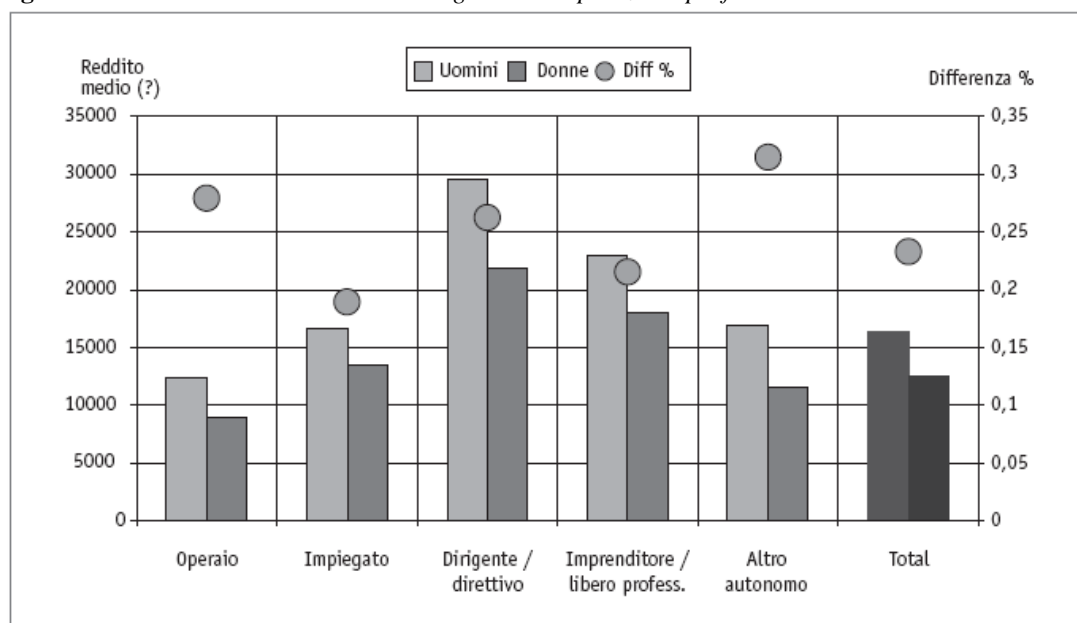
Qualifica	Uomini	Donne	Totale	Diff %
Operaio	12.432	8.960	11.371	27,9%
Impiegato	16.655	13.500	14.913	18,9%
Dirigente/direttivo	29.584	21.815	27.581	26,3%
Imprenditore/libero profess.	22.927	17.986	21.595	21,6%
Altro autonomo	16.890	11.573	15.301	31,5%
Totale	16.347	12.537	14.859	23,3%

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

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.

²⁷ BANCA D'ITALIA, *L'indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, nota metodologica, in Bollettino Statistico*, n. 3-4, luglio/dicembre, 2002.

Fig. 1 Reddito medio da lavoro secondo il genere e la posizione professionale



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

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. 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.²⁸

Dalla tabella 2 (cfr. anche la figura 2) si nota come per gli uomini con qualifica di operaio o impiegato il reddito da lavoro in imprese pubbliche e

²⁸ BANCA D'ITALIA, *L'indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, nota metodologica, in Bollettino Statistico*, n. 3-4, luglio/dicembre, 2002.

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 retributivo pari solo ad un terzo di quello *sofferto* da una collega del privato.

Tab. 2 *Reddito medio da lavoro dipendente secondo il genere, il settore e la posizione professionale*

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%

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

Il pubblico impiego appare quindi in generale meno discriminatorio: le forbici salariali sono meno marcate, soprattutto nelle posizioni apicali.

Passando all'analisi per settori (*tabella 3*) di attività economica, detto della pubblica amministrazione, si rileva come il minor *gap* salariale si riscontra in un settore caratterizzato da una scarsa presenza femminile come le costruzioni, mentre nel variegato comparto dei servizi sociali, ove la forza lavoro femminile è fortemente sovra-rappresentata, la forbice retributiva è molto più elevata.

Tab. 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 menteraria 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, sanita	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 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 sembrano effettivamente cumulare un numero minore di ore di lavoro durante il corso dell'anno.²⁹

²⁹ BANCA D'ITALIA, *L'indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, nota metodologica, in Bollettino Statistico*, n. 3-4, luglio/dicembre, 2002.

Tab. 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.

Il divario è maggiore nel terziario privato che nell'industria e nel terziario pubblico. I differenziali retributivi crescono al crescere dello status della professione, ma sono molto alti per le operaie del terziario privato

Negli ultimi dieci anni che cosa è cambiato? Il risultato più significativo che emerge da uno studio promosso dal Comitato nazionale per le pari opportunità del ministero del Lavoro³⁰ è che le lavoratrici italiane guadagnano dal 20 al 25% in meno dei lavoratori dell'altro sesso, mentre nel resto d'Europa il divario retributivo è intorno al 23%.

Il risultato a cui perviene il secondo studio - pur usando fonti statistiche diverse - è sostanzialmente uguale: nei paesi europei i livelli retributivi percepiti dagli uomini sono in media superiori al 20% di quelli percepiti dalle donne.

³⁰ Cfr. Comitato nazionale per le pari opportunità del ministero del Lavoro, *I differenziali salariali per sesso in Italia*, Rapporto di ricerca, Roma, 2001.

Questo forte gap retributivo in buona parte dipende dal fatto che più delle donne gli uomini occupano posizioni elevate nella scala gerarchica delle organizzazioni, sono maggiormente presenti nei comparti dove le retribuzioni sono più alte e sono più presenti nelle aziende medio-grandi dove i salari sono più tutelati dall'azione sindacale.

Il gap dipende, inoltre, dal fatto che le donne fanno più assenze e meno straordinari, dati gli obblighi familiari.

Lo studio del Comitato nazionale pari opportunità osserva che "un segmento di donne usa le proprie competenze/titoli non per massimizzare il reddito e basta, bensì per guadagnarsi l'accesso a posti di lavoro che facilitino la conciliazione tra famiglia e lavoro [...] ma che non sono necessariamente i più pagati".³¹

Per le donne, quindi, risulta prioritario trovare un punto di equilibrio tra funzioni produttive e riproduttive, mentre per gli uomini il problema non esiste. Ai livelli direttivi permangono forti diseguaglianze relative alla possibilità di fare carriera, ovvero di infrangere il "tetto di cristallo": la probabilità statistica per una donna di conquistare le posizioni più alte è "fino a 7 volte inferiore" a quella di un uomo con gli stessi requisiti professionali. Quindi, i requisiti professionali costituiscono soltanto una

³¹ Cfr. Comitato nazionale per le pari opportunità del ministero del Lavoro, *I differenziali salariali per sesso in Italia*, Rapporto di ricerca, Roma, 2001, pag.12.

parte - forse neppure la più importante - tra le credenziali necessarie per accedere ai gradini gerarchici delle imprese.

La discriminazione poi sale quando si esaminano le forme di lavoro atipiche, sia perché qui le donne percepiscono salari più bassi e hanno rapporti assai più discontinui con le imprese, sia perché non è affatto facile uscire da questo segmento del mercato che ormai raccoglie oltre i 2/3 dei nuovi posti di lavoro.

Negli ultimi vent'anni le statistiche elaborate da studi del ministero del Lavoro indicano che il modificarsi della struttura per età ha portato alla riduzione del ventaglio retributivo di qualche punto percentuale. "In alcune professioni "di vertice" [...] il ruolo positivo dei mutamenti nella composizione per età è ben visibile. Ciò suggerisce che la desegregazione verticale è in atto ma ha un peso limitato poiché le occupazioni ben pagate in cui le donne stanno entrando massicciamente sono ancora poche e poco numerose".³²

Esaminando la variabile "titolo di studio", va osservato come entrambi i rapporti mostrano che, a parità di titolo di studio, gli uomini percepiscono una retribuzione superiore a quella delle donne. E ciò vale per l'Italia e per la media dei paesi europei. Le differenze retributive di genere crescono al crescere del livello d'istruzione. Tra i lavoratori europei in possesso del

³² Cfr. Comitato nazionale per le pari opportunità del ministero del Lavoro, *I differenziali salariali per sesso in Italia*, Rapporto di ricerca, Roma, 2001, pag.15.

diploma di scuola inferiore la retribuzione media delle donne è pari al 78,5% di quella degli uomini, nel caso della scuola secondaria il differenziale è pari al 76,7%, mentre nel caso dell'istruzione universitaria le donne guadagnano mediamente il 70,5% degli uomini.³³

Esaminando infine il tipo di occupazione, si osserva come, in uno studio del Cnel³⁴, a parità di altre condizioni, gli uomini percepiscono retribuzioni lorde più elevate del 22% rispetto alle retribuzioni medie delle donne. Risulta, inoltre, che lo svantaggio del genere femminile è costante per le diverse occupazioni, sia tra le operaie che tra le qualifiche direttive. L'esame delle retribuzioni medie orarie tra uomini e donne conferma il risultato appena menzionato: in Italia i differenziali retributivi di genere sono assai analoghi tra lavoratori non manuali (75,4%) e lavoratori manuali (76,4%), mentre essi sono inferiori alla media nel resto d'Europa.

Le qualifiche professionali nelle quali le donne sono meno penalizzate risultano quelle dei "tecnici" e degli "addetti alle vendite", quella invece dove le donne sono più penalizzate risulta la qualifica degli "addetti a macchine e impianti". Anche tra i "dirigenti" lo scarto retributivo in Italia è molto alto, ma meno che nella media dei paesi europei. Quindi, sull'aggregato ancora non si risentono gli ingressi delle donne in alcune

³³ Cfr. Comitato nazionale per le pari opportunità del ministero del Lavoro, *I differenziali salariali per sesso in Italia*, Rapporto di ricerca, Roma, 2001, op. cit.

³⁴ Studio predisposto per il Cnel dall'IRS, *Rapporto sulle retribuzioni e il costo del lavoro*, Roma, 2000.

occupazioni di prestigio, che rimangono minoritari ma fanno "testo" e, non di meno, segnano un processo tendenziale.³⁵

Elementi di fiducia per il futuro, in definitiva, provengono dal fatto che, a fronte di un'imponente offerta di lavoro femminile, negli ultimi due decenni la quota di donne collocata nei quartili inferiori è rimasta invariata al 59%.

Secondo il Comitato nazionale pari opportunità, "se da un lato ciò indica una persistente disparità, indica anche che la crescita della forza lavoro femminile non si è concentrata solo nei livelli bassi, ma ci sono stati dei guadagni per le donne nelle fasce intermedie e, in misura minore, nel quartile più alto".³⁶

È questo il risultato più importante che riporta a sintesi il nodo della segregazione verticale, dove segnali di desegregazione si intrecciano con elementi di segno opposto, perpetuando relazioni di genere che dentro e fuori le imprese mostrano sempre più di avere il fiato corto.³⁷

La centralità assunta dal lavoro nella vita delle donne si accompagna dunque al permanere di difficoltà nel conciliare ruoli esterni e interni alla famiglia. I cambiamenti culturali sono lenti, le politiche del lavoro e della

³⁵ Studio predisposto per il Cnel dall'IRS, *Rapporto sulle retribuzioni e il costo del lavoro*, Roma, 2000, op. cit.

³⁶ Cfr. Comitato nazionale per le pari opportunità del ministero del Lavoro, *I differenziali salariali per sesso in Italia*, Rapporto di ricerca, Roma, 2001, op. cit., pag.14.

³⁷ Cfr. FONTANA R., *La segregazione verticale*, in *Rassegna sindacale*, n.21, 13 novembre 2001, op. cit.

famiglia rimangono ancora insufficienti, nonostante gli importanti interventi recenti.

Dalla ricostruzione proposta nelle pagine precedenti si evince che le donne si presentano come protagoniste del cambiamento, autrici delle proprie vite; ma non possono essere sole a premere per la costruzione di migliori equilibri. Il problema delle disuguaglianze di genere, dunque, non sembra possa essere delegato ad esse. L'intera collettività dovrebbe impegnarsi in modo più incisivo nella riduzione delle asimmetrie.

Sezione 2

Femminilizzazione del settore dei servizi

1.2.1. Occupazione femminile nel settore non profit

Nell'ambito del settore dei servizi alla persona, il mondo dell'imprenditorialità sociale, negli ultimi anni, è stato protagonista di una forte crescita. L'impresa sociale è un'organizzazione la cui caratteristica principale non è il vincolo della distribuzione degli utili ai proprietari, bensì la possibilità di coniugare la produzione di servizi utili alla comunità con elementi quali volontarietà, autonomia, assunzione del rischio e propensione all'innovazione.³⁸

L'aspetto determinante delle imprese sociali è la loro capacità di trovare soluzioni innovative ai problemi dell'esclusione sociale e della disoccupazione, contribuendo ad uno sviluppo economico sostenibile che favorisce la realizzazione della coesione sociale.³⁹

Secondo le rilevazioni più recenti il maggior numero di imprese sociali si trova nel Nord Italia: si contano più di 113 mila organizzazioni

³⁸ Si vedano per ulteriori approfondimenti BARBETTA G.P., *Le istituzioni non profit in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2003; BARBETTA G.P., *Nonprofit*, Il Mulino, Bologna, 2002.

³⁹ In tema, si rinvia a MUSELLA M., *Strategie per lo sviluppo dell'imprenditorialità sociale*, Gesco, 2006.

nonprofit, pari al 51,1% del totale nazionale. Al Centro si concentra il 21,2% ed al Sud il 27,7% (*tabella 1*).⁴⁰

Le imprese sociali intervengono, nel mercato del lavoro in misura significativa, come soggetti imprenditoriali che offrono posti di lavoro. L'area dell'impegno sociale e civile si sta trasformando in un nuovo bacino occupazionale che amplia le opportunità di inserimento.⁴¹

Una rilevante caratteristica delle organizzazioni nonprofit è la disomogenea distribuzione dei lavoratori per sesso rispetto al ruolo che essi svolgono nell'organizzazione (*tab.2*).⁴² Mentre, in generale, la forza lavoro complessiva impiegata nel settore nonprofit è prevalentemente maschile (60,7%), guardando ai soli lavoratori remunerati dipendenti spicca la netta predominanza delle donne rispetto agli uomini (rispettivamente 62,5% e 37,5%).⁴³

Mentre le donne, quindi, sembrano avvicinarsi alle organizzazioni nonprofit anche per trovare lavoro soprattutto part-time (l'80,3% dei quali è composto da donne), gli uomini sono legati all'organizzazione soprattutto da rapporti di volontariato (il 65,5% dei volontari sono maschi) e in qualità di

⁴⁰ La tabella è tratta da ISFOL, *Appunti sull'impresa sociale*, Collana *I libri del Fondo Sociale Europeo*, Roma, 2004.

⁴¹ Cfr. BORZAGA C., MUSELLA M., *Produttività ed efficienza nelle organizzazioni non profit. Il ruolo dei lavoratori e delle relazioni di lavoro*, Edizioni 31, Trento, 2003. DE STEFANIS S., MUSELLA, M., *"Paid and unpaid labour in social economy"*, Edizione Physica-Verlag, Heidelberg, 2009.

⁴² La tabella è tratta da ISFOL, *Appunti sull'impresa sociale*, Collana *I libri del Fondo Sociale Europeo*, Roma, 2004.

⁴³ Dati statistici fonte: ISTAT 2003, *Le cooperative sociali in Italia, Statistiche in breve*, Roma; ISTAT 2004, *Le organizzazioni di volontariato in Italia, Statistiche in breve*, Roma.

lavoratori distaccati o comandati da imprese e/o istituzioni esterne (il 60,8% di essi sono maschi) (*tabella 2*).

Tabella 1 - Organizzazioni nonprofit per forme giuridiche e regioni di appartenenza (v.a. e %)

REGIONI	FORME GIURIDICHE											Totale	% sul totale organizzazioni	
	Associazione riconosciuta	% per regione	Fondazione	% per regione	Associazione riconosciuta	% per regione	Comitato	% per regione	Cooperativa sociale	% per regione	Altra forma			% per regione
Piemonte	4.951	26,5	266	1,4	11.995	64,1	398	2,1	361	1,9	728	3,9	18.700	8,4
Valle d'Aosta	352	42,3	11	1,3	404	48,5	22	2,6	28	3,4	15	1,8	833	0,4
Lombardia	8.544	27,5	672	2,2	19.364	62,2	420	1,3	808	2,6	1.311	4,2	31.119	14,1
Trentino-Alto Adige	2.059	24,8	86	1,0	5.490	66,1	232	2,8	118	1,4	324	3,9	8.308	3,8
Veneto	4.964	23,5	254	1,2	14.429	68,4	436	2,1	353	1,7	657	3,1	21.092	9,5
Friuli-Venezia G.	1.475	24,1	51	0,8	4.210	68,8	136	2,2	113	1,8	134	2,2	6.119	2,8
Liguria	2.501	31,9	122	1,6	4.615	58,9	120	1,5	142	1,8	340	4,3	7.841	3,5
Emilia-Romagna	3.733	19,5	275	1,4	13.784	71,9	432	2,3	363	1,9	572	3,0	19.160	8,7
Toscana	5.704	31,7	229	1,3	11.016	61,1	371	2,1	244	1,4	457	2,5	18.020	8,1
Umbria	839	19,3	59	1,4	3.076	70,8	97	2,2	93	2,1	182	4,2	4.347	2,0
Marche	2.100	28,1	69	0,9	4.779	63,9	164	2,2	127	1,7	237	3,2	7.476	3,4
Lazio	4.506	26,3	342	2,0	10.776	62,9	309	1,8	328	1,9	860	5,0	17.122	7,7
Abruzzo	1.914	32,8	71	1,2	3.550	60,8	64	1,1	117	2,0	124	2,1	5.841	2,6
Molise	408	40,0	7	0,7	486	47,6	22	2,2	75	7,3	23	2,3	1.021	0,5
Compania	4.047	35,5	137	1,2	6.525	57,2	127	1,1	141	1,2	434	3,8	11.411	5,2
Puglia	3.622	30,1	125	1,0	7.406	61,5	191	1,6	277	2,3	415	3,4	12.036	5,4
Basilicata	482	37,9	6	0,5	654	51,5	11	0,9	60	4,7	58	4,6	1.271	0,6
Calabria	2.061	39,3	74	1,4	2.634	49,7	43	0,8	170	3,2	298	5,6	5.301	2,4
Sicilia	4.278	25,9	111	0,7	11.052	66,9	111	0,7	489	3,0	485	2,9	16.326	7,5
Sardegna	2.748	34,9	40	0,5	4.504	57,2	125	1,6	244	3,1	208	2,6	7.870	3,6
Italia	61.309	27,7	3.008	1,4	140.752	63,6	3.632	1,7	4.651	2,1	7.861	3,6	221.412	100,0
Nord	28.580	25,3	1.737	1,5	74.292	65,6	2.196	1,9	2.286	2,0	4.081	3,6	113.172	51,1
Centro	13.149	28,0	699	1,5	29.648	63,1	941	2,0	792	1,7	1.736	3,7	46.965	21,2
Mezzogiorno	19.580	32,0	572	0,9	36.812	60,1	695	1,1	1.573	2,6	2.044	3,3	61.275	27,7

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Istat, 2003

Tabella 2 - Persone impiegate per sesso e tipologia di prestazione (%)

	dipendenti	di cui part-time	distaccati	collaboratori	volontari	religiosi	totale
maschi	37,5	19,7	60,8	51,9	65,5	53,3	60,7
femmine	62,5	80,3	39,2	48,1	34,5	46,7	39,3

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat

Le donne occupate in imprese sociali sono in numero più rilevante degli uomini (64,6%) e non solo nei settori più tradizionali dell'impiego femminile quali quelli socio-sanitari (76,7%) ed educativi (74,2%), ma anche in altri settori quali la comunicazione e l'informazione (80%), la cultura (58,8%), la protezione civile (66,7%). Fa eccezione il settore della ricerca che, analogamente al settore profit tradizionale, risulta ancora in maggioranza appannaggio maschile (55,6%). Così la maggior presenza di lavoro femminile (75,6%) si registra nelle organizzazioni che si caratterizzano per l'erogazione di servizi socio-assistenziali e, viceversa, la minor presenza nelle fondazioni (52%), organizzazioni più preposte ai servizi di ricerca e documentazione.⁴⁴

⁴⁴ ISTAT, *Istituzioni non profit in Italia. I risultati della prima rilevazione censuaria*, Roma, 2001.

1.2.2. Cooperative sociali e occupazione femminile

In tema di occupazione femminile, di particolare interesse appaiono i risultati dell'ultimo censimento Istat sulle Cooperative sociali in Italia pubblicato nel 2008, dove viene operato un confronto tra i precedenti dati del 2003 e quelli del 2005.⁴⁵

Si ricorda che le cooperative sociali, in base alla legge 381 del 1991, si distinguono in quattro tipologie:

- cooperative di tipo A, se svolgono attività finalizzate all'offerta di servizi socio-sanitari ed educativi;
- cooperative di tipo B, se svolgono attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate;
- cooperative ad oggetto misto (A+B), se svolgono sia attività relative all'offerta di servizi sociosanitari ed educativi, sia attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate;
- consorzi sociali, cioè consorzi costituiti come società cooperative aventi la base sociale formata in misura non inferiore al settanta per cento da cooperative sociali.

I soci delle cooperative sociali al 2005 sono 262.389, distinti in 255.583 persone fisiche e 6.806 persone giuridiche. Nel complesso, rispetto alla rilevazione precedente riferita al 2003, la base sociale delle cooperative

⁴⁵ ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

sociali cresce del 19,1 per cento; nel dettaglio, le persone fisiche aumentano del 23,9 per cento e le persone giuridiche del 18,9 per cento. Tuttavia, sia il numero medio di persone fisiche (35 soci) sia il numero medio di persone giuridiche (1 socio) si mantengono sui medesimi valori della rilevazione riferita al 2003.⁴⁶

Nel prospetto 1 si riporta il numero di soci per categoria secondo la ripartizione territoriale, la tipologia della cooperativa e la loro adesione a centrali cooperative.

Prospetto 1. Soci per categoria, tipologia e ripartizione territoriale – Anno 2005 (valori assoluti)

	Categorie di soci								Totale
	Soci lavoratori ordinari	Soci collaboratori	Soci volontari	Soci utenti	Soci lavoratori svantaggiati	Soci sovventori	Soci persone giuridiche	Altri soci	
TIPOLOGIE									
Tipo A	119.144	6.407	19.144	12.317	41	2.887	1.532	21.861	183.333
Tipo B	26.107	1.026	8.076	607	14.034	2.364	1.150	11.657	65.021
Oggetto misto (A+B)	4.845	331	1.198	250	1.808	302	73	1.378	9.985
Consorzio	-	-	-	-	-	-	4.051	-	4.051
Totale	150.096	7.764	28.417	13.174	15.682	5.554	6.806	34.896	262.389
RIPARTIZIONI TERRITORIALI									
Nord-ovest	52.782	3.177	9.543	2.366	4.009	2.570	2.564	12.573	80.584
Nord-est	37.785	1.292	11.619	9.591	3.995	1.739	2.145	8.964	77.130
Centro	32.891	1.359	3.245	434	4.836	679	1.123	4.953	49.520
Mezzogiorno	26.637	1.935	4.010	784	2.843	566	974	8.406	46.155
Italia	150.096	7.764	28.417	13.174	15.682	5.554	6.806	34.896	262.389

Fonte: Istat 2005

Considerando le categorie di soci si nota che la base sociale delle cooperative si compone in prevalenza di soci lavoratori ordinari (57,2 per cento), altri soci (13,3 per cento), soci volontari (10,8 per cento) e,

⁴⁶ Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

secondariamente, di soci lavoratori svantaggiati (6,0 per cento), soci utenti (5,0 per cento), soci collaboratori (3,0 per cento).⁴⁷

Dall'analisi della distribuzione dei soci secondo la tipologia e la ripartizione territoriale non si rilevano scostamenti considerevoli tra le diverse aree del paese, tuttavia, è opportuno soffermarsi su alcune particolarità geografiche. Nella ripartizione del Nord-est, è più elevata l'incidenza percentuale dei soci volontari (15,1 contro 10,8 per cento) e di soci utenti (12,4 per cento contro 5,0 per cento). Il Centro si contraddistingue per una più alta concentrazione di soci lavoratori ordinari (66,4 per cento contro 57,2 per cento) e di soci lavoratori svantaggiati (9,8 per cento contro 6,0 per cento) mentre il Mezzogiorno mostra, in termini relativi, una presenza maggiore di soci collaboratori (4,2 per cento contro 3,0 per cento) e di altri soci (18,2 per cento contro 13,3 per cento). Infine, nelle regioni del Nord-ovest si osserva una distribuzione dei soci per tipologia allineata a quella nazionale.⁴⁸

Si osservano scarti più significativi nella distribuzione dei soci quando si considera la tipologia della cooperativa. Dal confronto con la distribuzione dei soci rilevata sulla totalità delle unità, si nota una quota più elevata di soci lavoratori ordinari (65,1 per cento contro 57,2 per cento), di soci collaboratori (3,5 per cento contro 3,0 per cento) e di soci utenti (6,7

⁴⁷ Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

⁴⁸ Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

per cento contro 5,0 per cento) tra le cooperative di tipo A. Diversamente, nelle cooperative di tipo B è superiore il peso relativo dei soci volontari (12,4 per cento contro 10,8 per cento), dei soci lavoratori svantaggiati (21,6 per cento contro 6,0 per cento) e dei soci sovventori (3,6 per cento contro 2,1 per cento). Anche nelle cooperative ad oggetto misto si osserva una maggiore concentrazione di soci volontari (12,0 per cento contro 10,8 per cento), di soci lavoratori svantaggiati (16,1 per cento contro 6,0 per cento) e dei soci sovventori (3,0 per cento 2,1 per cento).⁴⁹

La composizione per genere della base sociale mostra una forte prevalenza femminile. Le donne infatti costituiscono il 64,7 per cento del totale dei soci persone fisiche (Prospetto 2).

⁴⁹ Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

Prospetto 2. Soci persone fisiche per sesso, tipologia della cooperativa e ripartizione territoriale – Anno 2005 (composizioni percentuali e valori assoluti)

	Sesso		Totale (=100)
	Maschi	Femmine	
TIPOLOGIE			
Tipo A	27,5	72,5	181.801
Tipo B	56,0	44,0	83.871
Oggetto misto (A+B)	44,2	55,8	9.912
Consorzio	-	-	-
Totale	35,3	64,7	255.583
RIPARTIZIONI TERRITORIALI			
Nord-ovest	34,3	65,7	87.020
Nord-est	39,0	61,0	74.985
Centro	32,9	67,1	48.397
Mezzogiorno	33,5	66,5	45.181
Italia	35,3	64,7	255.583

Fonte: Istat 2005

Esaminando i dati per tipologia della cooperativa si osserva che le donne sono molto più frequentemente socie di cooperative di tipo A (dove esse costituiscono il 72,5 per cento) piuttosto che di cooperative di tipo B (44,0 per cento) e ad oggetto misto (55,8 per cento). Questo dato dice, con ogni probabilità, della diversa sensibilità con cui vengono affrontati i problemi dello svantaggio degli uomini e delle donne, e della minore importanza che si dà al lavoro delle donne con svantaggio ai fini dell'inserimento sociale.

Nelle ripartizioni territoriali, invece, la distribuzione per sesso dei soci è pressoché analoga a quella nazionale, salvo una concentrazione leggermente più elevata di uomini nelle cooperative del Nord-est (39,0 per cento).⁵⁰

⁵⁰ Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

Le cooperative sociali operano con 278.849 persone, di cui 211.307 dipendenti, 31.629 lavoratori con contratto di collaborazione, 30.478 volontari, 3.415 volontari del servizio civile, 733 religiosi e 1.287 lavoratori interinali. Nel complesso i lavoratori retribuiti sono 244.223, mentre le risorse umane non retribuite sono 34.626 (Prospetto 3).

Nelle cooperative sociali risulta, perciò, preponderante il peso dei lavoratori dipendenti che rappresentano il 75,8 per cento delle risorse umane impiegate. Seguono i volontari (10,9 per cento), i collaboratori (11,3 per cento) e i volontari del servizio civile (1,2 per cento). I religiosi e i lavoratori interinali non raggiungono lo 0,8 per cento.⁵¹

⁵¹ Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

Prospetto 3. Risorse umane per regione – Anno 2005 (valori assoluti)

REGIONI	Volontari	Religiosi	Volontari del servizio civile	Dipendenti	Collaboratori	Lavoratori interinali	Totale
Piemonte	2.071	36	241	22.713	1.746	17	26.824
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	106	2	5	942	77	-	1.132
Lombardia	10.612	166	230	39.469	7.984	101	58.562
Trentino-Alto Adige	1.528	15	38	4.369	468	3	6.421
Bolzano-Bozen	292	7	2	1.208	174	2	1.685
Trento	1.236	8	36	3.161	294	1	4.736
Veneto	3.191	57	63	18.364	1.723	52	23.450
Friuli-Venezia Giulia	550	27	18	6.114	384	1	7.094
Liguria	1.265	15	170	10.238	1.121	21	12.830
Emilia-Romagna	4.498	126	193	25.826	2.324	98	33.065
Toscana	1.038	49	232	18.210	1.087	25	20.641
Umbria	362	8	97	5.213	325	8	6.033
Marche	692	10	71	5.717	500	28	7.018
Lazio	895	30	422	14.625	4.891	727	21.590
Abruzzo	417	10	98	3.686	1.077	60	5.348
Molise	64	10	36	804	531	-	1.445
Campania	671	35	278	3.520	2.291	50	6.845
Puglia	871	26	162	7.083	1.412	8	9.562
Basilicata	142	8	63	1.765	224	3	2.205
Calabria	486	26	112	2.828	587	2	4.041
Sicilia	740	57	835	12.322	1.073	46	15.073
Sardegna	259	20	51	7.499	1.804	37	9.670
Italia	30.478	733	3.415	211.307	31.629	1.287	278.849
Nord-ovest	14.054	219	646	73.362	10.928	139	99.348
Nord-est	9.767	225	312	54.673	4.899	154	70.030
Centro	3.007	97	822	43.765	6.803	788	55.282
Mezzogiorno	3.650	192	1.635	39.507	8.999	206	54.189

Fonte: Istat 2005

Rispetto al 2003 (Prospetto 4), le persone impiegate dalle cooperative sociali sono aumentate complessivamente del 26,2 per cento. La crescita maggiore ha riguardato le tipologie meno diffuse: in primo luogo, i lavoratori interinali (+159,0 per cento), seguiti dai dipendenti (31,1 per cento), dai collaboratori (+15,5 per cento) e dai volontari (+10 per cento).⁵²

Prospetto 4. Risorse umane per regione – Anno 2003 (valori assoluti)

⁵²

Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

REGIONI	Volontari	Religiosi	Obiettori di coscienza	Dipendenti	Collaboratori	Lavoratori interni	Totale
Piemonte	1.786	31	200	19.594	1.464	12	23.097
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	110	3	9	743	54	-	919
Lombardia	8.605	200	508	28.309	6.699	130	44.451
Trentino-Alto Adige	1.304	19	35	3.314	615	6	5.293
Bolzano-Bozen	195	3	5	747	300	3	1.253
Trento	1.109	16	30	2.567	315	3	4.040
Veneto	3.421	67	163	14.712	1.572	46	19.981
Friuli-Venezia Giulia	595	13	43	4.802	304	6	5.763
Liguria	920	12	73	6.008	685	14	7.712
Emilia-Romagna	3.718	135	212	19.216	1.853	102	25.236
Toscana	1.017	41	194	13.770	1.238	22	16.282
Umbria	355	7	77	4.290	347	48	5.124
Marche	643	7	43	7.417	463	2	8.575
Lazio	1.192	53	239	10.357	3.940	29	15.810
Abruzzo	399	17	82	2.726	874	-	4.098
Molise	100	20	68	1.043	114	-	1.345
Campania	822	25	239	2.796	1.801	23	5.708
Puglia	1.010	15	227	5.895	1.599	49	8.785
Basilicata	131	22	119	1.903	356	-	2.531
Calabria	597	29	72	2.264	756	-	3.718
Sicilia	824	79	731	8.924	1.426	-	11.984
Sardegna	156	12	23	3.165	1.239	8	4.603
Italia	27.715	807	3.357	161.248	27.389	497	221.013
Nord-ovest	11.431	246	790	54.654	8.902	156	76.179
Nord-est	9.038	234	453	42.044	4.344	160	56.273
Centro	3.207	108	553	35.834	5.988	101	45.791
Mezzogiorno	4.039	219	1.561	28.716	8.155	80	42.770

Fonte: Istat 2005

L'analisi delle risorse umane impiegate dalle cooperative sociali secondo alcune modalità (ripartizione territoriale, tipologia della cooperativa, adesione ad una centrale cooperativa) mostra che:

1) le cooperative dell'Italia settentrionale impiegano in media più personale rispetto a quanto si registra nelle altre due aree (circa 50 persone per cooperativa nel Nord-ovest e circa 48 nel Nord-est, a fronte di 39 nel Centro e 22 nel Mezzogiorno);

- 2) le cooperative di tipo A hanno una dimensione in termini di risorse umane impiegate (in media 46 persone) molto più ampia di quella rilevata nelle altre tipologie (rispettivamente 26 e 39 persone nelle cooperative di tipo B e ad oggetto misto, 12 persone nei consorzi);
- 3) le cooperative aderenti ad una centrale cooperativa utilizzano più personale (circa 40 persone) di quelle non federate (20 persone);
- 4) le cooperative dell'Italia settentrionale tendono a fare ricorso più frequentemente al personale non retribuito (che costituisce il 15,0 per cento e il 14,6 per cento delle risorse umane rispettivamente nelle cooperative del Nord-ovest e del Nord-est), rispetto alle cooperative del Centro e del Mezzogiorno (dove la quota non supera il 10 per cento).⁵³

Considerando la distribuzione delle risorse umane secondo l'area geografica (Prospetto 3) si osserva che le cooperative sociali del Centro e del Nord-Est presentano una percentuale di dipendenti superiore a quella nazionale (rispettivamente con il 79,2 e il 78,1 per cento), mentre quelle del Nord-Ovest e del Mezzogiorno si distinguono, le prime, per una quota relativamente maggiore di volontari (14,1 per cento) e, le seconde, di collaboratori (16,6 per cento) e di volontari del servizio civile (3,0 per cento).

⁵³ Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

A livello regionale la percentuale di dipendenti risulta più consistente, rispetto alla media nazionale, in Toscana (88,3 per cento), Umbria (86,4 per cento), Friuli-Venezia Giulia (86,2 per cento) e Piemonte (84,7 per cento). I collaboratori, invece, sono relativamente più presenti in Molise (36,7 per cento), Campania (33,5 per cento), Lazio (22,7 per cento) e Abruzzo (20,1 per cento). Per i volontari, infine, si osservano quote maggiori di quella nazionale nella provincia autonoma di Trento (26,1 per cento), in Lombardia (18,1 per cento) e nella provincia autonoma di Bolzano (17,3 per cento).⁵⁴

La distribuzione delle risorse umane secondo la tipologia della cooperativa mostra alcune particolarità (Prospetto 5). Nelle cooperative di tipo A e ad oggetto misto essa si presenta sostanzialmente in linea con quella nazionale. Tra le cooperative di tipo B, invece, si osservano quote percentuali relativamente maggiori di dipendenti (80,4 per cento) e di volontari (12,6 per cento) e quote relativamente minori di collaboratori (4,9 per cento). Nei consorzi, infine, si rileva una presenza relativamente maggiore di volontari del servizio civile (13 per cento) e di collaboratori (20,5 per cento), mentre i dipendenti scendono al 61,9 per cento.⁵⁵

⁵⁴ Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

⁵⁵ Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

Prospetto 5. Risorse umane per tipologia della cooperativa – Anno 2005 (valori assoluti)

TIPOLOGIE	Volontari	Religiosi	Volontari del servizio civile	Dipendenti	Collaboratori	Lavoratori interinali	Totale
Tipo A	21.165	550	2.408	149.735	26.293	350	200.501
Tipo B	7.910	140	312	50.415	3.078	836	62.691
Oggetto misto (A+B)	1.257	39	250	9.034	1.555	92	12.227
Consorzio	146	4	445	2.123	703	9	3.430
Totale	30.478	733	3.415	211.307	31.629	1.287	278.849

Fonte: Istat 2005

Così come per i soci anche per il personale non si può fare a meno di notare la significativa presenza di donne. Dal prospetto 6, che fa riferimento alla composizione per genere delle risorse umane, emerge la netta prevalenza femminile: la quota di donne sul totale è, infatti, pari al 71,2 per cento. Tale quota sale al 73,9 per cento tra i dipendenti e i volontari del servizio civile, mentre scende rispettivamente al 52,5 per cento e al 38,1 per cento tra i volontari e i religiosi.⁵⁶

Prospetto 6. Risorse umane per sesso – Anno 2005 (valori assoluti)

SESSO	Volontari	Religiosi	Volontari del servizio civile	Dipendenti	Collaboratori	Lavoratori interinali	Totale
Maschi	14.480	454	893	55.058	8.922	407	80.214
Femmine	15.998	279	2.522	156.249	22.707	880	198.635
Totale	30.478	733	3.415	211.307	31.629	1.287	278.849

Fonte: Istat 2005

⁵⁶ Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

Secondo il rapporto di lavoro che intrattengono con la cooperativa, il personale retribuito si suddivide in lavoratori ordinari (dipendenti a tempo pieno) e in lavoratori atipici (dipendenti a tempo parziale, lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, lavoratori con contratto di collaborazione occasionale, lavoratori interinali). La prima tipologia costituisce il 49,6 per cento del personale retribuito mentre la seconda il 50,4 per cento (nel 2003 era pari al 49,7 per cento del totale dei lavoratori).⁵⁷

La distribuzione del personale retribuito secondo il rapporto di lavoro per ripartizione territoriale e tipologia della cooperativa evidenzia alcune specificità (Prospetto 7). Prendendo in esame la tipologia della cooperativa si rileva un maggiore ricorso a lavoratori atipici nelle cooperative di tipo B e ad oggetto misto (che investe il 54,1 e il 52,6 per cento delle cooperative, rispettivamente) e soprattutto nei consorzi (57,6 per cento). Riguardo alla ripartizione territoriale, la quota di lavoratori ordinari è più elevata nel Nord-est (59,0 per cento contro 49,6 per cento rilevato su scala nazionale) rispetto al Centro (46,8 per cento) e al Mezzogiorno (39,6 per cento). Nel Nord-ovest la quota di lavoratori ordinari è pressoché in linea con il dato nazionale.⁵⁸

⁵⁷

Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

⁵⁸

Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

Prospetto 7. Personale retribuito per rapporto di lavoro, tipologia della cooperativa e ripartizione territoriale – Anno 2005

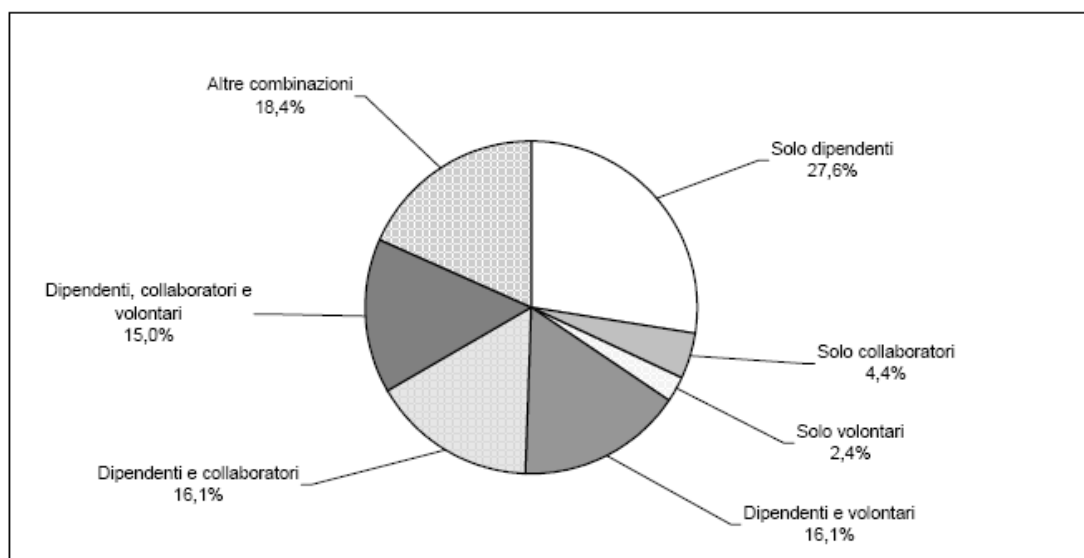
	Lavoratori ordinari	Lavoratori atipici	Totale	Lavoratori ordinari	Lavoratori atipici	Totale
	Valori assoluti			Composizioni percentuali		
TIPOLOGIE						
Tipo A	88.825	86.553	176.378	50,9	49,1	100
Tipo B	24.942	29.387	54.329	45,9	54,1	100
Oggetto misto (A+B)	5.066	5.615	10.681	47,4	52,6	100
Consorzio	1.202	1.633	2.835	42,4	57,6	100
Totale	121.035	123.188	244.223	49,6	50,4	100
RIPARTIZIONI TERRITORIALI						
Nord-ovest	42.426	42.003	84.429	50,3	49,7	100
Nord-est	35.252	24.474	59.726	59,0	41,0	100
Centro	24.058	27.298	51.356	46,8	53,2	100
Mezzogiorno	19.299	29.413	48.712	39,6	60,4	100
Italia	121.035	123.188	244.223	49,6	50,4	100

Fonte: Istat 2005

Le cooperative sociali occupano in prevalenza personale dipendente (90,4 per cento), volontari (45,8 per cento) e collaboratori (46,6 per cento), e più raramente si avvalgono di volontari del servizio civile (10,8 per cento), religiosi (5,3 per cento) e lavoratori interinali (1,4 per cento). Poco più di un quarto delle cooperative è composto unicamente da personale dipendente, mentre la maggioranza (circa il 65 per cento) impiega più di una tipologia di risorse umane. Le combinazioni più ricorrenti sono quelle che vedono operare all'interno della cooperativa, accanto al personale dipendente, i volontari o i collaboratori (16,1 per cento) (Grafico 1)⁵⁹.

⁵⁹ Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

Grafico 1. Cooperative sociali per combinazioni di risorse impiegate - Anno 2005 (composizione percentuale)



Fonte: Istat 2005

Poco meno di una cooperativa su due impiega personale volontario, tuttavia, questa proporzione non si mantiene uniforme nelle ripartizioni territoriali (Prospetto 8).

L'impiego di personale volontario è praticato da più della metà delle cooperative ad oggetto misto (50,5 per cento), al contrario, è meno frequente fra le cooperative di tipo A (45,2 per cento) e nei consorzi (17,6 per cento). Proprio nelle cooperative ad oggetto misto, comunque, è più bassa la quota dei volontari sistematici che si attesta intorno al 37 per cento (contro 44,6 per cento osservato sulla totalità delle unità).⁶⁰

⁶⁰ Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

Prospetto 8. Cooperative sociali con e senza volontari e numero di volontari sistematici e saltuari per tipologia, ripartizione territoriale, adesione a centrali di cooperative e periodo di costituzione - Anno 2005 (valori assoluti)

	Cooperative			Volontari		
	Senza volontari	Con volontari	Totale	Sistematici	Saltuari	Totale
TIPOLOGIE						
Tipo A	2.382	1.963	4.345	9.896	11.269	21.165
Tipo B	1.216	1.203	2.419	3.155	4.755	7.910
Oggetto misto (A+B)	156	159	315	466	791	1.257
Consorzio	234	50	284	68	78	146
Totale	3.988	3.375	7.363	13.585	16.893	30.478
RIPARTIZIONI TERRITORIALI						
Nord-ovest	664	1.315	1.979	6.964	7.088	14.054
Nord-est	642	824	1.466	3.857	5.911	9.767
Centro	912	519	1.431	1.306	1.701	3.007
Mezzogiorno	1.770	717	2.487	1.458	2.193	3.650
Italia	3.988	3.375	7.363	13.585	16.893	30.478
ADESIONE A CENTRALI COOPERATIVE						
Adesione a centrali coop.	2.417	2.378	4.795	10.603	13.014	23.617
Nessuna adesione	1.571	997	2.568	2.983	3.879	6.862
Totale	3.988	3.375	7.363	13.586	16.893	30.479
PERIODI DI COSTITUZIONE						
Prima del 1992	1.116	1.156	2.272	7.471	8.609	16.080
Dal 1992 al 2003	2.872	2.219	5.091	6.114	8.284	14.398
Totale	3.988	3.375	7.363	13.585	16.893	30.478

Fonte: Istat 2005

Anche in relazione alla ripartizione geografica emergono differenze. Le cooperative attive nelle regioni dell'Italia settentrionale tendono ad utilizzare volontari più frequentemente, di quelle che operano nelle altre due aree (le cooperative con volontari sono il 66,4 per cento nel Nord-ovest e il 56,2 per cento nel Nord-est, a fronte, del 36,3 nel Centro e del 28,8 nel Mezzogiorno). Inoltre, la modalità di svolgimento dell'attività di volontariato è prevalentemente a carattere saltuario piuttosto che sistematico nelle regioni del Nord-est (60,5 per cento contro 39,5 per cento) e nel Mezzogiorno (60,1 per cento contro 39,9 per cento).

La presenza di volontari, inoltre, è più diffusa tra le cooperative affiliate ad una centrale cooperativa (49,6 per cento) o costituite prima del 1992 (50,9 per cento).

Per rilevare la professione svolta dai lavoratori delle cooperative sociali si sono distinte quattro macro categorie professionali: dirigenti e professionisti, operatori e tecnici, amministrativi, altro.⁶¹

La prima categoria comprende le professioni dirigenziali, intellettuali, scientifiche o ad elevata specializzazione (come, ad esempio, medici, psicologi, avvocati, ingegneri e commercialisti). La categoria degli operatori e tecnici include, invece, le professioni intermedie (animatori, assistenti domiciliari, infermieri, fisioterapisti, educatori, informatici). Come amministrativi sono stati classificati gli impiegati che svolgono un lavoro d'ufficio o a contatto diretto con la clientela. Infine, le professionalità diverse dalle precedenti sono state inserite in una categoria residuale denominata "Altro".⁶²

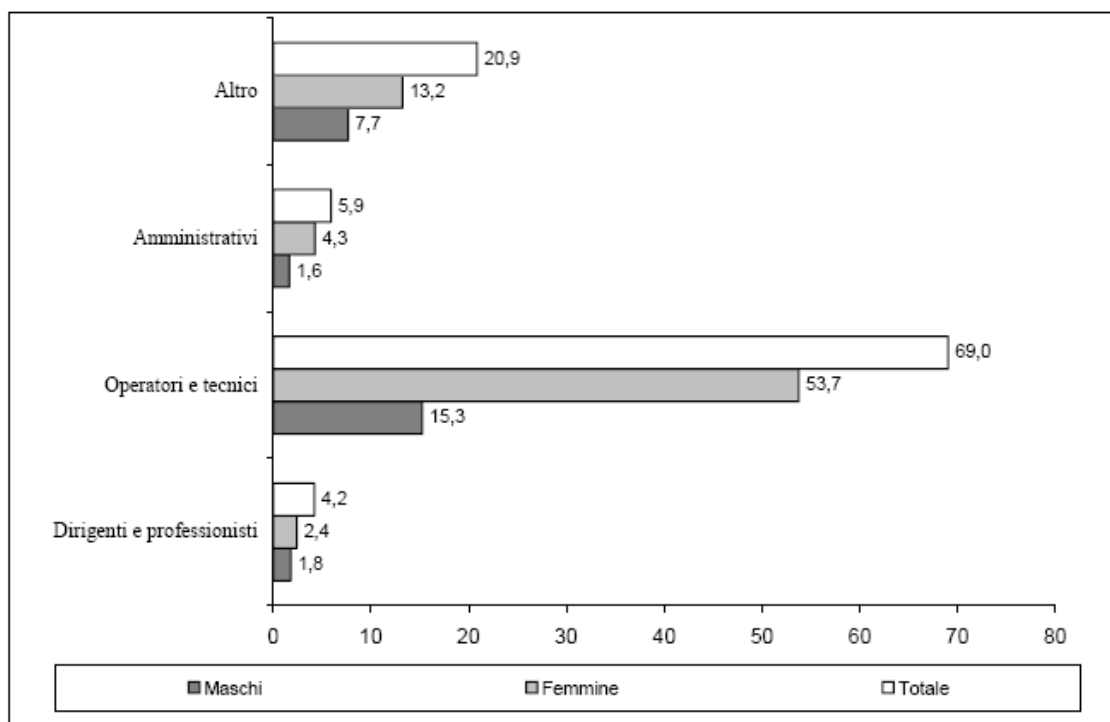
All'interno delle cooperative sociali, il personale retribuito svolge in misura preponderante funzioni di operatore e tecnico. Difatti, tra i lavoratori, il 4,2 per cento ricade nella categoria dei dirigenti e professionisti, circa il 69,0 per cento è inserito con la qualifica di operatore

⁶¹ Cfr. ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

⁶² Cfr. ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

e tecnico, il 5,9 per cento svolge funzioni amministrative ed infine il 20,9 per cento figura in altre tipologie professionali (Grafico 2).

Grafico 2. Personale retribuito per categoria professionale e sesso - Anno 2005 (valori percentuali)



Fonte: Istat 2005

Prospetto 9. Personale retribuito per categoria professionale, tipologia della cooperativa e classe di lavoratori – Anno 2005 (composizioni percentuali e valori assoluti)

	Dirigenti e professionisti	Operatori e tecnici	Amministrativi	Altro	Totale (=100)
TIPOLOGIE					
Tipo A	4,6	77,4	4,9	13,1	176.378
Tipo B	2,7	46,7	7,7	42,9	54.329
Oggetto misto (A+B)	3,2	49,3	8,4	39,1	10.681
Consorzio	13,8	44,1	26,5	15,6	2.835
Totale	4,2	69,0	5,9	20,9	244.223
CLASSI DI LAVORATORI					
Da 1 a 5	11,7	46,5	13,0	28,8	5.019
Da 6 a 9	9,2	53,1	9,9	27,8	8.019
Da 10 a 19	7,5	59,9	7,5	25,1	22.634
Da 20 a 49	5,4	61,7	7,0	25,9	52.503
50 e oltre	2,8	74,4	4,9	17,9	156.048
Totale	4,2	69,0	5,9	20,9	244.223

Fonte: Istat 2005

Data la cospicua presenza di donne tra le risorse umane delle cooperative sociali, in tutte le categorie professionali prevale la componente femminile, tuttavia, la differenza di genere è molto contenuta qualora si consideri la categoria professionale dei dirigenti e professionisti (2,4 per cento maschi e 1,8 per cento femmine).

La distribuzione dei lavoratori retribuiti secondo la categoria professionale ha un diverso andamento se la si osserva considerando la tipologia della cooperativa e le classi di lavoratori (Prospetto 9).

Nelle cooperative di tipo A, ed in forma ancora più accentuata nei consorzi, si riscontrano le quote più elevate di lavoratori inquadrati come dirigenti e professionisti (pari al 4,6 per cento tra le prime e al 13,8 per cento nei secondi). Inoltre, si rileva che una parte consistente del personale

retribuito (77,4 per cento) è impiegato come operatore e tecnico dalle cooperative di tipo A e come amministrativo (26,5 per cento) nei consorzi.⁶³

Nelle cooperative di tipo B e in quelle ad oggetto misto i lavoratori classificati nella categoria professionale “Altro” costituiscono, rispettivamente, il 42,9 per cento e il 39,1 per cento della forza lavoro (contro 20,9 per cento rilevato su scala nazionale): si tratta, in primo luogo, di lavoratori svantaggiati, che nelle cooperative di tipo B per legge, devono comporre almeno il 30 per cento del personale retribuito.⁶⁴

Rispetto alla classe di lavoratori, è piuttosto evidente come, al crescere della dimensione della cooperativa, il peso relativo delle categorie dei dirigenti e professionisti, amministrativi e delle altre figure professionali, diminuisca, all’opposto di quella degli operatori e tecnici. Nello specifico, passando dalla classi di lavoratori inferiore (da 1 a 5) a quella superiore (50 e oltre), si osserva una differenza percentuale di segno negativo per dirigenti e professionisti, amministrativi e altro, rispettivamente, del 8,9, del 8,1 e del 10,9 per cento. Al contrario, la categoria degli operatori e tecnici cresce di 27,9 punti percentuali.⁶⁵

⁶³ Cfr. ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

⁶⁴ Dati: fonte ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

⁶⁵ Cfr. ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005*, Informazioni, n.4 – 2008.

1.2.3. Flessibilità e impresa sociale

La concentrazione femminile nelle imprese sociali non può non essere spiegata senza fare ricorso al tema della flessibilità nel terzo settore.

Prima di prendere in esame le misure di flessibilità adottate dalle imprese sociali intervistate nel corso dell'indagine, può essere utile sviluppare alcune considerazioni sulle modalità con cui le donne giungono a lavorare nelle imprese sociali e sulle tipologie contrattuali loro offerte.

L'approdo della forza lavoro femminile all'impresa non profit avviene, principalmente, in seguito all'abbandono del precedente posto di lavoro in un ente pubblico/impresa (53,8%), ma anche per la prima esperienza lavorativa al termine degli studi (26,4%) o dopo una pausa di almeno tre mesi (19,7%). L'abbandono della precedente occupazione sembrerebbe dovuto, soprattutto, a scelte personali di tipo qualitativo/motivazionale (81,4%) quali, ad esempio, il desiderio di impegnarsi in lavori "utili" e di collaborare a riprodurre un buon livello di benessere per un certo numero di persone. Le tipologie contrattuali più frequenti per le lavoratrici delle imprese considerate dall'indagine risultano essere i contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato (65,8%) e la collaborazione coordinata e continuativa (14,8%). Sembrerebbe evidenziarsi,

in questo caso, la tendenza delle imprese sociali a discriminare nei rapporti di lavoro tra uomini e donne.⁶⁶

Passando all'esame delle misure di flessibilità adottate dalle imprese del campione la più diffusa è l'orario flessibile in entrata/uscita, seguita dalla flessibilità nei turni e dal part time. Le altre forme di flessibilità (telelavoro, lavoro a domicilio) risultano al contrario poco attuate (tab.4).⁶⁷

Tabella 4-Lavoratori cui sono applicate misure di flessibilità per sesso (v.a. e %)

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Applicazione flessibilità	75	46,6	180	62,1	260	57,3
Part-time	23	27,4	81	43,8	104	39,4
Telelavoro	3	3,6	7	3,8	10	3,8
Lavoro a domicilio	5	6,0	7	3,8	12	4,5
Orario entrata/uscita flessibile	52	63,1	92	50,8	147	54,5
Flessibilità turni	47	58,3	95	51,9	145	53,8
Altro	7	8,3	13	7,0	20	7,6

Fonte: Isfol 2003

Può essere interessante notare che, per quanto concerne le prime due, le percentuali dei lavoratori uomini registrate sono più elevate di quelle delle donne, mentre per quanto riguarda il part time le donne che vi ricorrono sono quasi il doppio degli uomini. Quest'ultima forma contrattuale risulta essere scelta da gran parte delle lavoratrici per cause diverse, che paiono derivare da esigenze di conciliazione.⁶⁸

⁶⁶ ZAMARO N., "Un terzo settore in movimento. Dinamiche, luoghi comuni e forme emergenti", in *Non profit*, 1, 2005.

⁶⁷ La tabella è tratta da ISFOL, "Appunti sull'impresa sociale", Collana *I libri del Fondo Sociale Europeo*, Roma, 2004.

⁶⁸ Per ulteriori approfondimenti si veda pure ZANGRANDI A., MATA CENA A., *Le specificità delle organizzazioni e imprese non profit*, in *Non profit*, 3, 2004.

Tutte queste forme di flessibilità nell'orario di lavoro dovrebbero garantire, oltre la conciliazione, la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, anche nel caso della presenza di impegni familiari.⁶⁹

Tuttavia, un problema sul quale sembrerebbe opportuno riflettere ulteriormente è la presenza di percentuali più elevate di ricorso al part time nei settori di attività nei quali il numero delle donne è prevalente, ossia: la formazione, l'erogazione dei servizi, la gestione delle relazioni esterne (tabella 5).

Tabella 5-Variabili lavorative delle lavoratrici per part-time/full-time (v.a. e %)

Forma del rapporto lavorativo	Part-time		Full-time	
	v.a.	%	v.a.	%
Dipendente tempo indeterminato	85	58,6	109	66,9
Contratto di apprendistato	1	0,7	1	0,7
Contratto formazione e lavoro	0	0,0	1	0,7
Dipendente tempo determinato	5	3,4	7	4,8
Co.co.co.	30	20,7	13	9,0
Collaboratore occasionale	12	8,3	3	2,1
Altro	12	8,3	11	7,6
Area di attività				
Dirigenza/management	5	3,5	9	6,0
Coordinamento di area	25	17,4	24	16,1
Amministrazione	28	19,4	38	25,5
Produzione/erogazione servizi	53	36,8	48	32,2
Attività supporto	13	9,0	15	10,1
Attività formazione	22	15,3	15	10,1
Gestione relazioni esterne	24	16,7	18	12,1
Segreteria tecnico/organizzativa	35	24,3	35	23,5
Altro	21	14,6	25	16,8

Fonte: Isfol 2003

⁶⁹ SCIALDONE A., *Una nota sulle azioni positive per la flessibilità*, in *Osservatorio Isfol*, n.4, 2002.

Considerazioni conclusive

Le donne si presentano oggi come un soggetto articolato e fortemente dinamico, protagonista essenziale di un cambiamento che investe anche il mondo del lavoro; per comprenderne la portata è necessario valutarla in relazione all'affermarsi di una nuova soggettività femminile. Le donne investono di più in cultura rispetto agli uomini, riescono meglio negli studi, danno maggiore rilievo al lavoro, sperimentano forme nuove del produrre e riprodurre, rivestono una molteplicità di ruoli nelle diverse fasi di vita. Hanno un'organizzazione dei tempi di vita più complessa e flessibile degli uomini; nonostante il carico di lavoro familiare ed extra-domestico sono soddisfatte di sé, del loro fare, delle relazioni familiari e personali, pagando un prezzo elevato in disponibilità di tempo libero.

Ma i brillanti successi registrati nello studio e nella fruizione culturali non sono adeguatamente 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.⁷⁰

A partire da questo intreccio di trasformazioni, aspirazioni e comportamenti è possibile dare conto di progressi e difficoltà, individuare opportunità e vincoli. C'è in atto una svolta culturale per determinare la crescita del peso delle donne nel mondo del lavoro: le aziende non vengono più tramandate solo di padre in figlio o, in assenza di figli maschi, ai generi (non si è mai trattato evidentemente di un vincolo legale, ma culturale), ora cominciano a prevalere considerazioni di carattere professionale.

Flessibili, per necessità o virtù, le donne lo sono un po' sempre state. Per grande capacità di adattamento, o eclettismo innato. La filosofia yogica sostiene che il sesso femminile sia in grado di pensare e agire contemporaneamente su ben sei tracce cerebrali, a differenza di quello maschile che sarebbe in grado di attivare un unico percorso alla volta, ma il mercato del lavoro, purtroppo, ha altre regole, e la grande flessibilità femminile che i dati dell'occupazione registrano, ci rimanda un altro quadro che con la filosofia orientale poco c'entra.

⁷⁰ BALLESTRERO M.V., Saggio introduttivo al volume *Le discriminazioni di genere sul lavoro*. Dall'Europa all'Italia, SMURAGLIA C. (a cura di), Ediesse, Roma, 2005.

“Il profit e il non profit sono due settori diversi per quanto riguarda le motivazioni di chi vi lavora. Per il non profit è necessaria una visione, una sensibilità, un’attenzione verso l’aiuto, verso le situazioni di sofferenza. Una motivazione, questa, che trova maggiore incidenza nelle donne. Non solo. C’è un altro aspetto fondamentale che caratterizza il non profit, ovvero la continuità nel portare avanti obiettivi e mission.

La donna occupa un ruolo fondamentale nella società, che è quello di costruire la famiglia. E’ chiaro che il lavoro e la famiglia spesso sono difficili da gestire e da conciliare. Prima di tutto deve esistere la motivazione per realizzarsi anche al di fuori della famiglia; unita a questa devono poi esserci le condizioni per superare le difficoltà, che si presentano, spesso, concentrate nella fascia d’età tra i 25 e i 35 anni, quando sia il lavoro che la famiglia sono all’inizio, in evoluzione, da avviare. E le condizioni stanno nel giusto supporto dall’esterno; supporto che non deve essere solamente quello che arriva dalla famiglia, ma che deve venire anche, e soprattutto, dalla società e dall’azienda in cui si lavora.

Dunque, va bene parlare di storia personale di ogni donna, ma poi bisogna tenere in considerazione quello che ‘si vuole fare succedere’, ovvero l’atteggiamento delle aziende e del sistema sociale.⁷¹

Nel non profit c’è una sensibilità maggiore verso quest’aspetto, c’è molta attenzione alle capacità individuali, molto rispetto alla dedizione, alle

⁷¹ NORZI E., *Donne manager ai vertici del non profit*, Associazione Dialogare, 30 novembre 2005.

motivazione che una persona mette nel lavoro, per la scelta che ha fatto. In questo senso è più facile che una donna sia maggiormente sostenuta, nei momenti di maggiore concentrazione di impegni.

Ma come mai questa "colonizzazione al femminile" delle cosiddette organizzazioni non lucrative? Le donne sembrano manifestare una maggiore propensione all'impegno per la solidarietà e lo conferma il numero delle studentesse che dedicano la loro tesi di laurea ai progetti delle ong che poi, spesso, vi restano per fare volontariato. Va anche però considerato che gli operatori di queste organizzazioni sono sottoposti a un'estrema precarietà di lavoro e di stipendio, scarsa tutela dal sistema occupazionale italiano. E queste sono condizioni purtroppo accettate più facilmente dalle donne che dagli uomini. Ipotesi confermata dai dati sui cooperanti all'estero, il settore più tutelato dalla legge italiana dove, guarda caso, il numero di uomini e donne si equivale.

Che la "femminilizzazione" delle organizzazioni non profit non sia una conquista di genere lo illustrano bene anche i dati successivi dell'inchiesta⁷²: se infatti la maggioranza degli operatori della solidarietà internazionale è donna, meno del 30% ha ruoli di potere. In particolare, appena 17 associazioni su 68 intervistate hanno un presidente donna, e solo il 33% di donne siede nei consigli di amministrazione.

⁷² Volontari per lo sviluppo, *Inchiesta: i rapporti di genere nel no-profit*, dicembre 2001.

Dati che rispecchiano da vicino la situazione generale della società italiana, ma che diventano allarmanti se si considera che si tratta di organizzazioni impegnate in progetti di sostegno alle donne e di emancipazione femminile in varie parti del mondo.

La situazione italiana è sicuramente una delle peggiori a livello europeo. Spesso sono le donne stesse a non candidarsi per ruoli di responsabilità, preferendo invece collocazioni "tradizionalmente femminili" come la segreteria (79,7%) o la contabilità (70,7%), mentre direzione e analisi finanziaria sono rigorosamente lasciate agli uomini. Ma perché le donne non si candidano? Il rapporto con la famiglia e la gestione concreta dei figli rimane uno dei problemi principali per le donne che lavorano ma non è solo questo: assumersi il potere spesso contrasta con l'immagine che la donna ha di sé, l'immagine più diffusa nella cultura generale, che è sempre quella della mamma, votata ai ruoli di "accudimento", nascosti e umili, anche se importantissimi. Una cultura che la donna è la prima a perpetrare. Ci sono, certo, le organizzazioni non lucrative "di sole donne", fatte tutte di donne e che lavorano esclusivamente per le donne. O quelle di settore, che si occupano soprattutto di scuola ed educazione (campi tradizionalmente in mano al genere femminile). Qui i ruoli di potere sono tutti gestiti da donne, ma certo non si può considerarla una conquista nei rapporti di genere. E i problemi di compatibilità con la famiglia rimangono.

Spesso le donne si rendono disponibili a fare volontariato solo quando i figli divengono abbastanza grandi. In ogni caso, anche se si riescono a gestire bene gli impegni e la famiglia, la donna vive sempre sensi di colpa per le sue assenze, che alla lunga rendono logorante l'impegno.⁷³

Interessanti sono anche i risultati di una ricerca svolta nei ventisette paesi più industrializzati del pianeta sulla differenza tra uomini e donne dell'élite del potere politico ed economico. Tale ricerca⁷⁴, che include l'universo mondiale dell'élite femminile e un gruppo di controllo maschile costituito da appartenenti agli stessi livelli di organizzazioni simili, offre infatti l'evidenza empirica conclusiva alla tesi che l'esclusione delle donne dalle posizioni di potere nella sfera pubblica non dipende da fattori biologici o psicologici, bensì dall'emarginazione loro imposta dalla gestione maschilista della società.

Infine, qualche cenno sulla condizione della donna nel Mezzogiorno d'Italia⁷⁵: i dati presentati dall'Istat sulle tendenze nel mercato del lavoro nel quarto semestre 2004 e per il periodo 2003-2004 delineano un quadro scoraggiante.⁷⁶

⁷³ POCHETTINO S., *Il sesso delle ONG*, Volontari per lo sviluppo, dicembre 2001.

⁷⁴ VIANELLO M., GWEN MOORE, *Gendering Elites*, MacMillan, 2001; VIANELLO M., GWEN MOORE, *Women and Men of Political and Business Elites in the Industrialised World*, Sage, 2004.

⁷⁵ In tema, si veda anche il lavoro di M. MUSELLA, M. V. MUSELLA, *Mezzogiorno: come valorizzare le risorse. Uno studio su volontariato e disoccupazione*, Fondazione It. Volontariato, 1999.

⁷⁶ ISTAT, *Rilevazione sulle forze di lavoro, IV trimestre 2004*, comunicato del 21 marzo 2005.

L'occupazione ha praticamente smesso di crescere. E la diminuzione sia della offerta di lavoro che della disoccupazione è pressoché tutta dovuta alla diminuzione del tasso di attività, in particolare delle donne e in particolare nel Mezzogiorno, dove le donne in cerca di occupazione sono diminuite nel 2004 del 12 per cento.⁷⁷

Siamo di fronte a una vistosa modifica delle preferenze delle donne, in particolare meridionali, una quota crescente delle quali non sarebbe più interessata a entrare nel mercato del lavoro, nonostante l'aumento dell'istruzione? Certamente no, sono piuttosto le condizioni del mercato del lavoro nel Mezzogiorno, unite alla mancanza di servizi adeguati per favorire la conciliazione tra lavoro remunerato e responsabilità familiari, a spiegare in larga misura questo fenomeno, che è in controtendenza sia con quanto avviene nelle altre Regioni, sia con gli obiettivi europei.⁷⁸

Tra le giovani donne meridionali (15-24 anni) in cerca di lavoro il tasso di disoccupazione tocca il 44,6 per cento (32 per cento tra i loro coetanei), contro il 17,7 per cento del Nord e il 25,9 per cento del Centro. La disoccupazione femminile di lunga durata nel Mezzogiorno riguarda il 12,2 per cento delle disoccupate, il doppio di quella maschile nelle stesse

⁷⁷ ISTAT, *Rilevazione sulle forze di lavoro, IV trimestre 2004*, comunicato del 21 marzo 2005.

⁷⁸ SARACENO C., *L'arduo incontro tra donne e lavoro*, tratto da www.lavoce.info

Regioni, due volte e mezza quella media nazionale per le donne, sette volte quella delle donne nel Nord-Est (1,7 per cento).⁷⁹

Se le donne meridionali ricominciano a non presentarsi più sul mercato del lavoro, non è perché non lo desiderino o non ne abbiano bisogno. Piuttosto perché le chance di trovare una occupazione sono troppo scoraggianti. Anche i dati sulla occupazione a tempo parziale e sulle occupazioni dipendenti a termine confermano la problematicità delle tendenze nel mercato del lavoro in generale e per quanto riguarda il Mezzogiorno e le donne.

Su base annua, la buona notizia è che il lavoro dipendente a termine è diminuito del 3,1 per cento. Ma questo calo ha riguardato quasi esclusivamente gli uomini, così come ha riguardato esclusivamente loro la diminuzione del lavoro dipendente a tempo parziale, che viceversa è aumentato tra le donne, ma esclusivamente nel Centro-Nord. In altri termini, aumenta, di poco e con differenze territoriali, l'occupazione maschile a tempo pieno e indeterminato. L'occupazione femminile invece, là dove non diminuisce, rimane più facilmente in contratti temporanei e/o a tempo parziale.

Le lavoratrici a tempo parziale sono ormai il 24,7 per cento del totale dei lavoratori dipendenti. Ma nel Mezzogiorno, neppure la possibilità di

⁷⁹ ISTAT, *Rilevazione sulle forze di lavoro, IV trimestre 2004*, comunicato del 21 marzo 2005.

ricorrere a contratti a tempo determinato e/o parziale sembra incoraggiare la partecipazione femminile.⁸⁰

Proprio in tema di occupazione femminile nel Mezzogiorno, è auspicabile in futuro un approfondimento sempre più ampio della problematica, che investe, come si evince dai dati una quota rilevante della popolazione italiana, producendo come logica conseguenza un progressivo ampliamento delle disparità sociali ed un peggioramento delle condizioni di vita in un'area del Paese già di per sé problematica per una serie di motivazioni storiche e politiche ben tristemente note.

⁸⁰

SARACENO C., *L'arduo incontro tra donne e lavoro*, tratto da www.lavoce.info

CAPITOLO II

DISCRIMINAZIONE DI GENERE NEL MERCATO DEL

LAVORO. IL CASO DEL NON PROFIT

Considerazioni introduttive

Discriminare significa, in senso generico, discernere, distinguere, classificare, fare una distinzione. In senso più specifico e di uso comune, discriminare vuol dire differenziare secondo canoni e criteri che implicano una differenziata attribuzione di valore che prescinde dal merito individuale.

Il processo di discriminazione può interessare qualsiasi organismo ma la sua problematicità si accentua quando la tassonomia discriminatoria riguarda un individuo o un gruppo, a causa dell'appartenenza a una particolare categoria o classe sociale.

La discriminazione di genere è qualunque atto che garantisce o nega opportunità, privilegi o ricompense in base al sesso. Il trattamento svantaggioso a cui sono state soggette le donne in diverse società investe svariati ambiti quali l'accesso alle risorse e alla parola pubblica, l'attribuzione di prestigio, il riconoscimento di capacità decisionali e competenze religiose. La discriminazione sessuale non si è dissipata con il passaggio alla modernità ed è tuttora evidente nell'attribuzione dei posti occupazionali privilegiati, con una marcata penalizzazione delle donne.

Si ha segregazione occupazionale qualora le donne risultino essere sovra-rappresentate in alcuni settori e sottorappresentate in altri secondo una distribuzione che non può essere attribuita al caso. È socialmente

condiviso pensare che alle donne spettino alcune professioni per cui sono considerate più adatte, e agli uomini altre. I settori per così dire “femminili” sono quelli che prevedono le retribuzioni più basse. Ma quando donne e uomini svolgono occupazioni simili, le prime sono pagate in media meno dei secondi. Le ragioni che spiegano tali differenze retributive possono essere riconducibili alle diverse caratteristiche dell’offerta femminile rispetto a quella maschile, o alla discriminazione.

L’offerta femminile è molto meno stabile, fedele e duratura di quella maschile; le donne sono di solito meno disposte a svolgere straordinari e fanno in media più assenze (specialmente a causa della maternità). Ma tutti questi fattori spiegano solo una parte delle differenze retributive; il resto è attribuibile alla volontà del datore di lavoro di pagare le donne meno degli uomini, perché donne in quanto tali.

La letteratura economica offre numerose argomentazioni teoriche per spiegare l’esistenza di tale discriminazione. Possiamo riassumere in 4 principali approcci teorici. I primi tre riguardano la letteratura anglo-americana e il quarto la letteratura italiana, di cui si parlerà a lungo nelle pagine seguenti.

Il primo approccio è quello di Becker⁸¹ che spiega la discriminazione salariale con l’esistenza di due tipi fondamentali di agenti. Gli imprenditori

⁸¹ Becker G., *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago, 1957.

appartenenti alla maggioranza possiedono un gusto per la discriminazione, ed esprimono le preferenze discriminatorie attribuendo remunerazioni più basse al lavoro degli appartenenti al gruppo di minoranza. L'imprenditore che discrimina è disposto a pagare salari più alti pur di assumere lavoratori del gruppo di maggioranza, ed ha quindi costi superiori dell'imprenditore che non discrimina.

Il secondo approccio⁸² si basa sull'assenza di concorrenza nel mercato del lavoro, ed esplora la discriminazione in mercati monopsonistici. Secondo tale approccio, gli imprenditori in grado di esercitare potere di monopsonio traggono vantaggio dal fatto che lavoratori, con uguale produttività, possano avere offerte di lavoro con elasticità diverse. In particolare, se l'offerta di lavoro delle donne è meno elastica di quella degli uomini, l'imprenditore monopsonistico massimizza i profitti offrendo alle donne un salario più basso.

Il terzo approccio teorico⁸³ alla discriminazione assume che l'informazione nel mercato del lavoro sia imperfetta, e che esistano diversi gruppi di lavoratori. Non avendo la possibilità di stabilire con esattezza la produttività individuale dei candidati, al momento dell'assunzione, gli

⁸² Bettio F., *„Segregazione e discriminazione sul mercato del lavoro: letteratura straniera e italiana a confronto. Parte I: la letteratura straniera.*, in *Economia & Lavoro*, anno XXIV, n. 4, pagg. 27-47.

⁸³ Phelps E. S., *The Statistical Theory of Racism and Sexism.*, in *American Economic Review*, n. 62, 1972.

imprenditori attribuiscono a ciascun individuo la produttività media che essi si attendono dal gruppo cui l'individuo appartiene.

Il quarto approccio⁸⁴ è quello dell'economista Francesca Bettio⁸⁵. In esso si attribuisce alla sovra-rappresentazione femminile in determinati settori economici o livelli d'inquadramento verticale, un ruolo determinante nella spiegazione dei differenziali salariali di genere.

Nelle pagine seguenti si cercherà di definire ed approfondire il concetto di discriminazione (facendo attenzione alla distinzione tra discriminazione ex-ante ed ex-post) con particolare riguardo al tema della segregazione, nonché di individuarne le cause attraverso l'uso di approcci e indicatori generici. Seguirà un rassegna delle teorie sui differenziali salariali, che concernerà l'assunzione sia di modelli che fanno ricorso alla discriminazione sia di modelli che non fanno ricorso alla discriminazione, per spiegare i differenziali salariali di genere. La riflessione sulla segregazione sarà poi applicata al caso delle organizzazioni nonprofit, e in tale sede sarà avanzata un'ipotesi interpretativa alla luce degli insegnamenti di Sen e della Naussbaum. Infine saranno proposte politiche antidiscriminatorie in tema di pari opportunità

⁸⁴ Canziani P., *I differenziali di reddito tra donne e uomini in Italia.*, in *Lavoro e relazioni industriali*, N. 2, apr.-giu. 1996, pagg. 3-22.

⁸⁵ Bettio F., *Segregazione e discriminazione sul mercato del lavoro: letteratura straniera e italiana a confronto. Parte II: la letteratura italiana.*, in *Economia & Lavoro*, anno XV, n. 1, pagg. 49-65.

Sezione 1

La discriminazione

2.1.1. Definizione

La parola *discriminazione* definisce “la distinzione operata in seguito ad un giudizio o ad una classificazione”.⁸⁶

Nell’uso comune, tuttavia, richiama immediatamente una connotazione negativa; per questo *discriminazione* coincide con “la pratica di ridurre le possibilità di partecipazione sociale, politica ed economica ad alcuni individui in base a caratteristiche non giustificabili, come, ad esempio, la pigmentazione delle pelle, il genere, le idee politiche”.⁸⁷

La letteratura socio-psicologica sulla discriminazione chiarisce che “un individuo discrimina contro (o a favore di) un altro se la sua condotta verso quest’ultimo non è motivata da una considerazione ‘obiettiva’ dei fatti”.⁸⁸

Il denaro, impiegato comunemente come unità di misura, viene utilizzato anche come misura della discriminazione. Quando si dice che un individuo ha una “preferenza per la discriminazione” si intenderà dunque

⁸⁶ G. DEVOTO e G.C. OLI, *Dizionario della lingua italiana*, Firenze, Le Monnier, 1995.

⁸⁷ D’AMICO, *The Conceit of Labour Market Discrimination*, in *American Economic Review*, Papers and Proceedings, 77, 2, pp.310-315, 1987.

⁸⁸ Cfr. ALLPORT G., *The Nature of Prejudice*, Cambridge, Mass., Addison-Wesley Press, 1955, p.9.

affermare che questi agisce come se fosse disposto a pagare qualcosa, o direttamente o sotto forma di riduzione del proprio reddito, per associarsi a certe persone piuttosto che ad altre.

La propensione alla discriminazione è diversa da persona a persona, e ciò dipende da una serie di variabili.

In primo luogo, la discriminazione da parte di un individuo contro un particolare gruppo dipende dalla distanza fisica e sociale tra di loro e dal relativo status socio-economico.

Se l'individuo lavora con il gruppo discriminato in un'attività produttiva, la discriminazione potrebbe dipendere anche dal loro grado di sostituibilità nella produzione.

Anche la consistenza numerica del gruppo discriminato all'interno della società può avere una notevole importanza: un aumento dell'importanza numerica di una minoranza accresce infatti il pregiudizio contro di essa, in quanto la maggioranza comincia a temere il suo crescente potere.

Un tipo di discriminazione si può verificare nell'ipotesi in cui un datore di lavoro si rifiuta di assumere lavoratori di razza nera per il solo fatto che egli sottovaluta la loro efficienza economica.

In tal caso il suo comportamento è discriminatorio non perché abbia un pregiudizio nei loro confronti, ma perché ignora la loro reale efficienza.

L'ignoranza si può eliminare rapidamente attraverso la diffusione delle conoscenze, mentre il pregiudizio (che è una preferenza) è relativamente indipendente dal bagaglio di conoscenze.⁸⁹

Dato che un gusto per la discriminazione incorpora sia il pregiudizio che l'ignoranza, la quantità di conoscenza disponibile dovrà essere inclusa tra i fattori che determinano le preferenze.

Infine, i gusti potrebbero essere diversi semplicemente a causa di differenze di personalità.

Ancora, una ulteriore determinante che andrà considerata è la posizione geografica e cronologica: la discriminazione può variare infatti da paese a paese, da aree rurali ad aree urbane all'interno di una stessa regione e da un periodo di tempo all'altro.

⁸⁹ Cfr. ancora ALLPORT G., *The Nature of Prejudice*, op. cit., capitolo I.

2.1.2. Classificazione

Il concetto di discriminazione inoltre coinvolge una serie di ambiti, da quello sociale e sociologico a quello giuridico ed economico.

Si parla in particolare di **discriminazione economica** quando il fenomeno discriminatorio è tale da influenzare la struttura dei prezzi (recte: i salari) e l'allocazione delle risorse (recte: i lavoratori).⁹⁰

La discriminazione economica viene solitamente scomposta in due diverse tipologie:

- a) *discriminazione pre-mercato del lavoro;*
- b) *discriminazione nel mercato del lavoro.*

La discriminazione pre-mercato considera specificamente le caratteristiche acquisite prima di entrare nel mercato del lavoro, come la scolarità od altri fattori trasmessi dai background familiari e sociali.

La discriminazione nel mercato del lavoro analizza invece cosa avviene a persone che hanno precedentemente acquisito un certo ammontare di caratteristiche produttive. All'interno del mercato del lavoro sono stati analizzati dagli studiosi due ulteriori concetti:

⁹⁰ Sull'argomento cfr. FLABBI L., *Gender Discrimination Estimation in Serch Model with Matching and Bargaining*, *International Economic Review*, forthcoming, 2009; FLABBI L., *La discriminazione: evidenza empirica e teoria economica*, in BRUCCHI L., *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2001, p.381 e sgg.

1) *la segregazione;*

2) *la discriminazione salariale.*

La prima si riferisce all'allocazione dei lavoratori e delle lavoratrici e si ritiene si verifichi allorquando si riscontra una sistematica sovra-rappresentazione femminile (o di un particolare gruppo etnico) in particolari settori o qualifiche.⁹¹

La seconda è invece direttamente collegata a sistematiche disparità nella remunerazione dei diversi gruppi di lavoratori e lavoratrici, ovvero alla presenza di significativi differenziali salariali.⁹²

La letteratura economica distingue due forme di segregazione occupazionale: la segregazione orizzontale, riferita alla concentrazione dell'occupazione femminile in un ristretto numero di settori e professioni, e la segregazione verticale, riferita alla concentrazione femminile ai livelli più bassi della scala gerarchica nell'ambito di una stessa occupazione.

⁹¹ Sull'argomento, cfr. l'opera di BETTIO, F., VERASHCHAGINA, A., *Gender Segregation in the labour market: roots, implications and policy responses in Italy*. External report for EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1, *Equality between woman and men*, May 2009; BETTIO F., *Segregazione e discriminazione nel mercato del lavoro*, Parte I: La Letteratura Straniera, in *Economia e lavoro*, 24 (4), 1990, pp. 27-47.;

⁹² Sull'argomento, cfr. CAIN G., *The economic analysis of labour market discrimination: a survey*, in ASHENFELTER O., LAYARD R. (eds.), *Handbook of labour economy*, vol. 1, Amsterdam: North Holland, pp. 693-785, 1986.

2.1.3. Discriminazione ex ante

La discriminazione pre-mercato del lavoro è definita discriminazione con riferimento ad una serie di caratteristiche acquisite prima di entrare nel mercato, quali la scolarità, le capacità di apprendimento od altre abilità trasmesse dai background familiari e sociali.

Con il termine “background familiari” si intendono le caratteristiche della famiglia di origine. In effetti, le modalità in cui i background familiari possono influenzare le capacità individuali sono molteplici: con riferimento alla scolarità, la situazione economica della famiglia, il suo livello culturale sono tutti fattori che potranno determinare possibili forme di discriminazione. Un esempio tipico di discriminazione pre-mercato in questo contesto è il genitore che insegna una potenziale professione solo al figlio maschio e non alla femmina, oppure che è selettivo rispetto al genere riguardo a chi finanziare per proseguire gli studi.

Per background sociali si intendono poi le risorse e le strutture del quartiere in cui l’individuo riceve la sua formazione.

Per ciò che riguarda l’Italia, i dati dell’indagine Banca d’Italia⁹³ indicano la presenza di differenze nel capitale umano generale misurate dalla scolarità. In termini quantitativi, già nel 1995 le donne tra i 30 ed i 50

⁹³ Banca d’Italia, *Indagine sui bilanci delle famiglie italiane*, 1995.

anni con la sola licenza elementare o nessun titolo erano 10 punti percentuali in più degli uomini. La situazione ha subito nell'ultimo decennio un'ulteriore evoluzione in direzione di un miglioramento dell'istruzione femminile. Questo differenziale di istruzione si ripercuote soprattutto nei livelli medi di istruzione, mentre lo svantaggio riguardo ai titoli universitari è di un solo punto percentuale.

Con riferimento invece al tipo di istruzione scelta a pari livello, le differenze sono più evidenti: tra le donne che conseguono un titolo di media superiore, il 39,3% consegue il diploma magistrale o di liceo artistico contro solo il 5,6% degli uomini. Gli uomini sono invece sovra-rappresentati nei diplomi di tipo tecnico (70,5% contro 35,7%).

Ancora più evidenti risultano poi le differenze nel tipo di laurea conseguita: sempre dai dati dell'indagine Banca d'Italia⁹⁴, Economia e Legge vengono scelte dal 12,2% delle donne rispetto al 21,4% degli uomini; lauree di tipo umanistico, invece, vengono scelte dal 51% delle donne contro il 16,2% degli uomini.

Come già osservato da alcuni studiosi americani⁹⁵, è dunque possibile affermare che il tipo di istruzione è importante nello spiegare i differenziali uomo-donna: Economia e Legge, infatti, sono le lauree maggiormente

⁹⁴ Banca d'Italia, *Indagine sui bilanci delle famiglie italiane*, 1995.

⁹⁵ Cfr. BROWNE J., *Gender pay inequity: a question for corporate social responsibility?*, CBR Working paper series, December, 2005.

remunerate nel mercato del lavoro, mentre le lauree umanistiche risultano essere proprio quelle associate e salari inferiori.⁹⁶

La discriminazione esiste quando a un gruppo di persone è corrisposta una retribuzione inferiore, a parità di produttività potenziale. La produttività potenziale è dedotta secondo diverse caratteristiche dei lavoratori come l'abilità, i gusti e gli atteggiamenti verso il lavoro. Il dilemma, che un datore di lavoro deve affrontare, è a quale punto della formazione del lavoratore è corretto valutare le caratteristiche (prima o dopo l'entrata sul mercato del lavoro). È per questo motivo che si può creare discriminazione ex ante ed ex post.

Per quanto riguarda la discriminazione ex ante, occorre ricordare che è la scuola la prima fucina delle riproposizioni di quegli stereotipi di comportamento che conducono in seguito alla realizzazione, di fatto della separazione dei destini sociali nella popolazione adulta. Ad ogni livello di istruzione ragazzi e ragazze sembrano almeno in parte guidati da messaggi ricevuti contemporaneamente a casa e a scuola e che non possono non lasciare tracce nelle loro scelte personali.

In Italia è solo a partire dalla seconda metà degli anni Settanta che il divario di genere nella scolarità inizia a restringersi, fino a scomparire. Chiara Saraceno⁹⁷ ritiene che l'accesso di massa alla scolarità da parte delle

⁹⁶ Cfr. ancora CHECCHI D., *La disegualianza. Istruzione e mercato del lavoro*, Laterza, 1999.

⁹⁷ Saraceno C., *Donne e lavoro o strutture di genere del lavoro?*, in *Polis*, vol. VI, n. 1, pp. 5-22, 1993;

ragazze disegni per loro anche nuovi percorsi di entrata nella vita adulta, perciò anche nuovi modelli di donna. Ciò risulta vero se consideriamo il livello di istruzione come variabile cruciale per la definizione del proprio progetto di vita. Nonostante molto sia cambiato nel corso del tempo, non bisogna dimenticare che un aumento (cambiamento quantitativo) delle presenze femminili, nei corsi di studio a maggioranza maschile, non implica il raggiungimento della parità (cambiamento qualitativo).

Anche Patrizia David⁹⁸ parla di una “vera e propria “esplosione” della scolarizzazione superiore e universitaria della popolazione femminile”, con risvolti importanti sulla qualità dei percorsi formativi e delle scelte professionali conseguenti. La stessa autrice si affretta però a smorzare i toni entusiastici iniziali, ricordando la permanenza di “fenomeni di selettività sistematica” all’uscita dalla scuola, all’ingresso nel mondo del lavoro, confermata dalla segregazione intraoccupazionale (relativa alla collocazione lavorativa e ai compiti assegnati) e dalle differenze retributive tra uomini e donne (discriminazione ex post).

Sotto un moderno cielo di cristallo, le ragazze, prima a scuola poi all’università, sono al tempo stesso protagoniste di uno straordinario

Saraceno C., *Elementi per un’analisi delle trasformazioni di genere nella società contemporanea e delle*

loro conseguenze sociali, in *Rassegna italiana di Sociologia*, n. 1, pp. 19-56, 1993.

⁹⁸ David, P., *In un mondo di uomini*, in P. David, G. Vicarelli (a cura di) *Donne nelle professioni degli uomini*, Milano, Franco Angeli, 1994, pp. 15-28; David P., *La scienza al femminile*, in P. David, G. Vicarelli (a cura di) *Donne nelle professioni degli uomini*, Milano, Franco Angeli, 1994, pp. 267-301.

miglioramento della situazione della donna nel mondo dell'istruzione/formazione e del ritorno di vecchi stereotipi non ancora completamente abbattuti.

2.1.4. Discriminazione ex post:differenziali salariali e segregazione

La discriminazione all'interno del mercato del lavoro, come precedentemente osservato, analizza cosa avviene a persone che, prima di entrare nel mercato del lavoro, hanno acquisito un certo ammontare di caratteristiche produttive.

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 post-keynesiana, 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.).⁹⁹

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 rischio 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

⁹⁹ TRONTI L., *Capitale umano e nuova economia. Riorganizzazione dei sistemi formativi e sviluppo dei mercati delle conoscenze*, in "Lavori diritti mercati", n. 1, 2003. Dello stesso autore, si veda anche TRONTI L., *Produttività del lavoro e crescita: il ruolo della distribuzione del reddito e del modello contrattuale*, presentato alla Riunione scientifica annuale della Società Italiana degli Economisti, Università di Perugia, 2008, sul sito: <http://www.sie.univpm.it/incontri/rsa49/Libere/Lavori/Tronti.pdf>

secondo luogo, per le generalmente più spiccate attitudini relazionali delle donne.¹⁰⁰

Ciononostante le retribuzioni femminili restano mediamente inferiori a quelle maschili, anche quando lo svantaggio viene calcolato al netto di ogni altra caratteristica osservata, relativa sia al lavoratore che al datore di lavoro.

Le donne che scelgono di lavorare avrebbero facoltà di accedere a qualunque professione, almeno in linea teorica; in pratica però ciò non accade, e le loro scelte risultano confinate in un ambito molto più limitato.

Le donne infatti non si distribuiscono in modo uniforme nei settori di attività, nelle professioni e nei mestieri, ma si concentrano prevalentemente in poche occupazioni, spesso legate a stereotipi sociali e ricalcate sui ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura (insegnanti, segretarie, impiegate, parrucchiere, infermiere, commesse, assistenti sociali, cassiere, dietiste, ecc.). Questi lavori sono caratterizzati da retribuzioni poco elevate, bassa qualificazione e scarse prospettive di carriera, ma sono più compatibili di altri con la gestione delle responsabilità familiari (vicini al

¹⁰⁰ RUSTICHELLI E., *I differenziali retributivi di genere*, in Battistoni L. (a cura di) *I numeri delle donne*, "Quaderni Spinn", Italia Lavoro, Roma, 2005.

luogo di residenza, con orari flessibili, con incarichi di routine che non richiedono trasferimenti e straordinari, ecc.).¹⁰¹

Col termine segregazione occupazionale si definisce proprio questa ineguale distribuzione per genere degli individui tra le diverse occupazioni.¹⁰²

Essa é generalmente misurata da un indice di segregazione (ID)¹⁰³ che varia da zero (nel caso di completa integrazione) a cento (nel caso di completa segregazione). Il valore dell'indice può essere interpretato come la percentuale di donne (o di uomini) che dovrebbe essere ridistribuita tra le occupazioni al fine di ottenere una completa eguaglianza nella distribuzione occupazionale per genere.¹⁰⁴

La presenza di segregazione orizzontale evidenzia l'esistenza di stereotipi sociali legati al genere che ostacola la flessibilità del mercato del lavoro (cioè il rapido adattamento ai cambiamenti esogeni); la presenza di segregazione verticale evidenzia l'esistenza di un

¹⁰¹ TRIFILETTI R., *Dare un genere all'“uomo flessibile”*. Le misurazioni del lavoro femminile nel post-fordismo, in Bimbi F. (a cura di), *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, il Mulino, Bologna, 2003.

¹⁰² STROBER M. H., *Occupational Segregation*, voce del dizionario di economia “*The New Palgrave*”, a cura di J. EATWELL. M. MILGATE, P. NEWMAN, 1987.

¹⁰³ Per una discussione dei vari indici di segregazione proposti in letteratura cfr. SILTANEN J., JARMAN J., BLACKBURN R. M., *Gender Inequality in the Labour Market, Occupational Concentration and Segregation*, Geneva, International Labour Office, 1995.

¹⁰⁴ Per ulteriori approfondimenti in tema, si veda EMEREK R., FIGUEIREDO H., GONZÁLEZ P., GONÁS L., RUBERY J., *Indicators on Gender Segregation*, DP 2003/02, Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa, Faculdade de Economia, Universidade do Porto, 2003.

"soffitto di cristallo" (*glass ceiling*) che ostacola il percorso di carriera delle donne e le esclude dalle posizioni apicali.

Sezione 2

Cause della discriminazione

2.2.1. Discriminazione nel mercato del lavoro: causa o effetto ?

In questo capitolo si accoglie l'ipotesi che le discriminazioni di genere hanno alla base una serie di fattori, tra i quali i pregiudizi, l'ignoranza o le preferenze (sia da parte dei datori di lavoro, che dei lavoratori stessi, ed anche dei consumatori stessi).

Come già detto la discriminazione nel mercato del lavoro può assumere la duplice veste, sia di segregazione che di discriminazione salariale.

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 “disincastrare” il lavoro femminile dalle sue condizioni sociali.¹⁰⁵

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”.¹⁰⁶

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.¹⁰⁷

¹⁰⁵ In tal senso, si vedano i lavori di FONTANA R., *Il lavoro di genere*, Carocci, Roma, 2000; GASBARRONE M., *Sviluppo del terziario e crescita del lavoro femminile*, in “Economia & Lavoro”, n. 3, 2004; NANNICINI A. (a cura di), *Le parole per farlo. Donne al lavoro nel postfordismo*, Derive Approdi, Roma, 2002.

¹⁰⁶ COMITATO NAZIONALE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ, *I differenziali salariali per sesso 1980-2000: l’Italia e l’Europa*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma, 2001.

¹⁰⁷ Per ulteriori approfondimenti cfr. 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.

In alcune analisi internazionali¹⁰⁸ 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 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.

L'ipotesi secondo cui tutte le discriminazioni di genere hanno alla base un pregiudizio risulta però complicata, quando si nota che la

¹⁰⁸ Cfr. gli studi di Petersen, Snartland, Meyerson, (1998); Petersen, Morgan, (1995). Per tutti, si veda 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.

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.¹⁰⁹

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.

E' difficile talvolta riuscire ad individuare da dove ha origine l'*incipit* del meccanismo discriminatorio, se nasca da chi generalmente discrimina (es. datore di lavoro) o da chi è discriminato (es. lavoratore), come nel caso della autoselezione in determinati settori e qualifiche.

¹⁰⁹ Cfr. BETTIO F., VERASHCHAGINA A., *Gender segregation in the labour market: roots, implications and policy responses in Italy*, University of Siena, May 2008, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.

Appare inoltre 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* lavori¹¹⁰, sia a livello di gruppo o categoria, nelle *queues* formate nel mercato del lavoro¹¹¹, 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.

È convinzione abbastanza comune 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 sessuali¹¹²; dall'altro, le stesse capacità, una volta adeguate alle caratteristiche di terziarizzazione dell'attuale sviluppo economico,

¹¹⁰ STEINBERG R., *Equal employment policy for women: strategies for implementation in the United States Canada and Western Europe*, Temple University Press Philadelphia, 1980.

¹¹¹ RESKIN F.B., ROOS A.P., *Job Queues, Gender Queues. Explaining Women's Inroads into Male Occupations*, Temple University Press Philadelphia, 1991.

¹¹² GIANNINI M., *Gli "stili" delle donne nel mondo del lavoro* Introduzione al n. monografico *Luci e ombre del lavoro femminile*, "Economia & Lavoro", n. 3, 2000; 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), La Tartaruga, Milano, 2005; MOSS KANTER R., *Maschile e femminile in azienda*, ed.Olivares, Milano, 1998.

potrebbero essere considerate come valore aggiunto per i lavori che le richiedono, se valutate in maniera neutra.¹¹³

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 Italia¹¹⁴.

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, diversi studi hanno messo bene in luce l'influenza dei carichi di lavoro familiari e della carenza di servizi alla famiglia sul mercato del lavoro femminile.¹¹⁵

¹¹³ LUCIANO A., *Le differenti disuguaglianze* in “Quaderni Spinn”, speciale *Occupazione femminile*, n. 4, 2002.

¹¹⁴ LUCIFORA C. (a cura di), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, vol. II, Mondadori, Milano, 2003; ALTIERI G., PATRIARCA S., SCHIPANI S., *Le differenze di reddito tra donne e uomini* in Brunetta R. (a cura di), *Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione*, vol. 1, *Analisi quantitative*, Etas Libri, Milano, 2002.

¹¹⁵ SARACENO C., *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in “Polis”, n. 2, 2003.

2.2.2. Cause della segregazione

Le ragioni del permanere della segregazione verticale sono molteplici¹¹⁶ e possono essere così sintetizzate:

- a) scarsa propensione delle organizzazioni a valorizzare la diversità e a tener conto nei modelli di valutazione delle carriere delle cosiddette competenze trasversali.
- b) Asimmetria nei carichi e nelle responsabilità domestiche (a causa del permanere di modelli tradizionali di divisione dei ruoli nelle famiglie, dell'esistenza di diverse aspettative nei confronti di uomini e donne nelle organizzazioni e della scarsa presenza di politiche di conciliazione).
- c) Diversi livelli di motivazione ad investire nella carriera (a causa della disparità dei carichi familiari, di una minore autostima, della stessa consapevolezza di avere minori opportunità).
- d) Differenti opportunità di accesso a reti di relazioni informali esterne alla famiglia e ai principali *network* di potere.

¹¹⁶ In tema, si veda BIANCO, M.L., *Donne al lavoro. Cinque itinerari fra le diseguaglianze di genere*, Scriptorium, Torino, 1997; BOMBELLI, M.C., *Soffitto di vetro e dintorni. Il management al femminile*, Etas, Milano, 2000; ROSTI, L., "La segregazione occupazionale italiana" in A. Simonazzi (a cura di) *Questioni di genere, questioni di politica*, Carocci, Roma, 2006.

e) Segregazione formativa (nonostante la crescente scolarizzazione, le donne restano ampiamente sottorappresentate nei percorsi formativi di tipo tecnico-scientifico).

f) Permanere di una connotazione di genere delle competenze professionali, che tende a relegare le donne in ruoli di servizio e di cura, escludendole da posizioni di maggiore prestigio.

g) Persistenza all'interno delle organizzazioni di stereotipi culturali che svalutano la componente femminile.

h) Prevalenza di modelli organizzativi che premiano la presenza fisica sul luogo di lavoro e la disponibilità di tempo a discapito dell'efficacia e del raggiungimento degli obiettivi.

i) Sovra-rappresentazione della componente femminile nelle forme contrattuali "atipiche", che presentano un più elevato grado di precarietà e una più ridotta possibilità di sviluppo di carriera (accentuata anche dalle minori tutele sul piano della conciliazione familiare).

Sezione 3

I differenziali salariali uomo donna: modelli

2.3.1. La decomposizione dei salari di Oaxaca-Blinder

Di particolare interesse è la questione delle remunerazioni. Si tratta infatti di una cartina di tornasole per valutare l'esistenza e caratteristiche della discriminazione.

Le differenze dei compensi fanno riferimento ad una serie complessa di fattori. Le differenze persistono a danno delle donne, sono più forti nel privato, più sfumate nel pubblico.

Le donne guadagnano meno in generale perché fanno meno carriera, lavorano meno ore, hanno lunghi periodi di astensione dal lavoro per la cura dei figli, talvolta ricoprono ruoli che non sono loro riconosciuti formalmente. Oltre a questi motivi, anche in situazione di parità rispetto a tutti i fattori, le donne guadagnano meno.

Certamente il problema risente fortemente sia della situazione di segregazione delle donne che della generale valutazione inferiore del lavoro femminile. Certo è che i livelli dei compensi sono più alti nei settori a forte presenza maschile. I benefici extra che le aziende danno, sono più comuni nei contratti degli uomini che in quelli delle donne. Il forte accento sulle competenze, sull'uso di premi individuali a seconda delle performance,

risente delle discriminazioni di genere nella valutazione delle capacità da parte dell'azienda, spesso anche in maniera non consapevole.¹¹⁷

Tra i fattori che influenzano il livello dei compensi ricordiamo l'età, il livello di istruzione, il settore di lavoro, le interruzioni di carriera, i sistemi di promozione (il tema verrà approfondito anche nel capitolo 3°). Gli ostacoli maggiori alla risoluzione di questa discriminazione sono dovuti a diversi fattori tra cui, ad esempio, il fatto che la maggior parte delle persone non sa che esiste il pay gap, le leggi per l'uguaglianza salariale non sono efficaci e le cause durano troppo tempo e sono troppo care, i datori di lavoro e i sindacalisti che conoscono il problema spesso non sanno come affrontarlo, le contrattazioni collettive riflettono il potere di negoziazione dei diversi gruppi di lavoratori e le donne in genere sono in posizioni più deboli.

Il dibattito teorico sulla disparità retributiva tra uomini e donne sembra essersi concentrato su due posizioni opposte: da un lato, si sostiene che l'essere donna (o l'appartenenza ad un particolare gruppo etnico) non è in alcun modo da considerare una caratteristica produttiva, e dunque la semplice osservazione di differenziali salariali a loro svantaggio è da ritenere una forma di discriminazione; dall'altro, le donne vengono considerate diverse dagli uomini per alcune caratteristiche sistematiche che

¹¹⁷ ISAKSSON C. ET AL., *Gender Equality In Management System*, 2008.

ne influenzano non solo la produttività ma anche le preferenze, che vengono considerate dunque le uniche responsabili dei differenziali (escludendo così in maniera assoluta l'ipotesi di discriminazione)¹¹⁸, ma su queste due posizioni torneremo nel capitolo 3°.

I differenziali salariali possono ancora essere spiegati facendo ricorso alla **funzione minceriana di guadagno**, ossia una funzione che indica quali sono le determinanti del reddito da lavoro percepito dagli individui.

Una forma generale può essere offerta dalla seguente equazione:

$$[1] \log(W_i) = \beta' X_i + v_i$$

dove

$\log(W_i)$ = logaritmo del salario netto orario

X_i = è il vettore delle caratteristiche individuali (es. anni di istruzione, tenure, età, etc.) che include una variabile dummy distinguendo per uomo (assumendo valore 0) e donna (assumendo valore 1).

v = termine di errore

i = il singolo individuo

Il reddito di lavoro dipende da una serie di caratteristiche, che idealmente dovrebbero essere contenute nella matrice X : in realtà, il 50%

¹¹⁸ Cfr. FLABBI L., *La discriminazione: evidenza empirica e teoria economica*, 2000, in BRUCCHI L., *Manuale di economia del lavoro*, op. cit., p.385.

circa dei salari è da imputare a fattori che non sono osservabili analiticamente.

Una elaborazione del semplice differenziale lordo può essere la stima del contributo netto dell'essere donna sulla variabile dipendente (ovvero il logaritmo del reddito di lavoro), dove per contributo netto si intende l'effetto residuale a parità delle caratteristiche considerate nella regressione.

Questo calcolo è possibile utilizzando la variabile dipendente *dummy*, che come detto assume valore 1 quando l'individuo è donna e valore 0 quando l'individuo è uomo: tale variabile può essere denominata *donna*.

Dai risultati ottenuti con questo tipo di procedura¹¹⁹, che riporta il valore del coefficiente relativo alla variabile *donna* in una regressione¹²⁰, emerge chiaramente come a parità di caratteristiche, istruzione, esperienza lavorativa, macroregione di residenza, ruolo familiare, settore e qualifica, le donne in Italia guadagnano tra il 16% ed il 20% in meno degli uomini.¹²¹

Regressioni di questo tipo hanno avuto un ampio uso in letteratura che si occupa di discriminazione, in quanto consentono di “depurare” il differenziale salariale lordo da fattori diversi dal genere (o dal gruppo

¹¹⁹ Cfr. FLABBI L. in BRUCCHI L., *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, 2001.

¹²⁰ I regressori sono le variabili indipendenti che si assume influenzino la variabile considerata: nel nostro caso i regressori saranno tutte le variabili che compongono la matrice **X**.

¹²¹ Cfr. dati Commissione Europea per le Pari Opportunità 2002.

etnico di appartenenza, se si vuol valutare la presenza di questo tipo di discriminazione), e quindi di avere indicazioni più precise riguardo l'eventuale presenza di discriminazione. Ma anche di questo si dirà più oltre.

Sempre partendo dall'equazione [1] è possibile un ulteriore approfondimento.¹²²

Se si considerano i lavoratori divisi in base al genere, per gli uomini (indicati col pedice u) e per le donne (indicate con il pedice d) varranno le seguenti equazioni:

$$[2] \log(W_{di}) = \beta'_{di} X_{di} + v_i$$

$$[3] \log(W_{ui}) = \beta'_{ui} X_{ui} + v_i$$

Il differenziale medio può allora essere rappresentato da:

$$[4] \log(W_u) - \log(W_d) = \beta'_u X_u - \beta'_d X_d$$

Si tratta dunque di una funzione dalle caratteristiche X

pesate per i rispettivi coefficienti stimati β .

¹²² Cfr. FLABBI L. in BRUCCHI L., *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, 2001, op. cit.; ADDABBO T., FAVARO D., *Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche*, in RUSTICHELLI E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, Roma, ISFOL, 2007 (I libri del Fondo sociale europeo).

I coefficienti sono una stima del rendimento di quella specifica caratteristica produttiva in termini di retribuzione conseguita.

E' possibile poi con un semplice passaggio algebrico riscrivere l'equazione come:

$$[5] \log(\hat{W}_u) - \log(\hat{W}_d) = \beta'_u (\mathbf{X}_u - \mathbf{X}_d) + (\beta_u - \beta_d)$$

Questa scomposizione tende a ricondurre il differenziale salariale totale (lato sinistro dell'uguaglianza) in due componenti: la prima rappresenta la parte di differenziale "giustificata" da differenze nelle caratteristiche produttive, mentre la seconda indica discriminazione perché si tratta di una differenza dovuta ad un diverso pagamento delle medesime caratteristiche produttive.¹²³

2.3.2. Modelli senza ricorso alla discriminazione

Alcuni studi tendono poi a ricondurre i differenziali salariali a differenze nelle preferenze degli individui appartenenti ai diversi gruppi.

¹²³ Tra gli studiosi italiani che nei loro lavori hanno utilizzato tale scomposizione, si rinvia a LUCIFORA C. (a cura di), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, vol. II, Mondadori, Milano, 2003; FLABBI L., *Gender Discrimination Estimation in Search Model with Matching and Bargaining*, *International Economic Review*, forthcoming, 2009.

- a) Una prima differenza nelle preferenze si riferisce direttamente alle caratteristiche del lavoro svolto. Si parla a tale proposito di *teoria dei differenziali compensativi*: partendo dall'ipotesi che gli uomini abbiano una maggior tolleranza alla flessibilità dell'orario di lavoro rispetto alle donne, e che i lavoratori tolleranti verso un orario flessibile siano comunque relativamente scarsi, viene previsto un premio salariale proprio per questo tipo di occupazioni, introducendo così il differenziale salariale di genere. In tal modo, la differenza non è più dovuta alla discriminazione ma ad una scelta degli individui conforme alle rispettive preferenze.
- b) Una seconda differenza considera preferenze relative a due tipi di attività: *lavoro svolto in famiglia e lavoro svolto nel mercato*. In pratica, le donne avrebbero un vantaggio comparato nel lavoro svolto in famiglia, mentre gli uomini dedicano maggior tempo al lavoro svolto nel mercato, ottenendone una maggiore remunerazione.

Altri autori¹²⁴ tendono poi ad introdurre un ulteriore elemento di valutazione: *la presenza intermittente nel mercato del lavoro*.

¹²⁴ In particolare, cfr. POLACHEK S. W., *Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure*, in *Review of Economics and Statistics*, 63, 1, pp.60-69, 1981; POLACHEK S. W., *How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed*, Discussion Paper No. 1102 April 2004.

Le motivazioni di questa intermittenza, ossia l'alternarsi di periodi lavorativi e non, saranno per le donne essenzialmente legate alla necessità di accudire i figli od in generale il lavoro di cura svolto in famiglia.

In presenza di posti di lavoro e lavoratori eterogenei, l'intermittenza produce due tipi di conseguenze:

- 1) una riduzione del tempo totale trascorso nel mercato del lavoro (ad esempio part-time invece di full-time). In pratica, la possibilità di utilizzare per un periodo più breve il capitale umano conseguito induce le donne ad acquisire una minore quantità di capitale umano ricevendo di conseguenza un salario medio inferiore.
- 2) risulta poi caratterizzato il tipo di occupazione che è possibile svolgere. Tale effetto è legato al diverso grado di *atrofia* che caratterizza alcune occupazioni. In pratica, l'atrofia è la perdita di reddito potenziale associata alla non partecipazione al mercato del lavoro per alcuni periodi. Una sua giustificazione può essere l'obsolescenza del capitale umano acquisito. Un esempio dove l'obsolescenza è particolarmente evidente è il capitale umano a contenuto tecnico: una laurea in informatica impone un continuo aggiornamento per la conoscenza e l'utilizzo di strumentazioni sempre più evolute e sofisticate, per cui nessun valore potrebbe

avere una laurea in informatica conseguita 5 anni fa con studi eseguiti dunque su macchine completamente sorpassate. Ma se l'atrofia è una componente importante della prestazione lavorativa, è ragionevole ipotizzare che sia remunerata dal mercato, per cui una professione nel settore informatico avrà tipicamente alta atrofia ma alto reddito. Per ciò che riguarda le donne, in particolare, proprio a causa della prevista maggiore intermittenza, tenderanno ad investire mediamente meno in questi specifici tipi di capitale umano, di conseguenza saranno escluse dalle occupazioni ad alto reddito e ad alta atrofia, generando discriminazione salariale e segregazione.

Gli studiosi¹²⁵ però si interrogano sulle reali motivazioni alla base delle scelte femminili, cioè se esse siano la conseguenza di caratteristiche biologiche, se invece siano l'effetto di discriminazione precedente il mercato del lavoro od infine se rappresentino la reazione ad una già sperimentata od attesa discriminazione del mercato stesso.

¹²⁵ Cfr. BEBLO M., BENINGER D., HEINZE A., LAISNEY F., *Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression. Final Report*, European Commission, Employment and social affairs DG, 2003.

2.3.3. Modelli con ricorso alla discriminazione

Modelli competitivi

In questa sezione analizzeremo alcuni modelli di discriminazione proposti in letteratura, a partire dall'idea di Becker secondo la quale ciò che conta sono i gusti e le preferenze degli agenti economici. Tutti i modelli descritti di seguito ipotizzano mercati competitivi, e si propongono l'obiettivo di spiegare esplicitamente l'emergere di pratiche discriminatorie.

Il modello competitivo puro usato come punto di partenza solitamente non ammette la presenza di discriminazione, che viene introdotta quindi tramite ipotesi sulle preferenze nel caso di *discriminazione da gusti*, o riguardo all'eterogeneità dei lavoratori, nel caso di *discriminazione statistica*. Nelle due prossime sezioni analizzeremo questi due casi.

2.3.4. Discriminazione da gusti

Il termine “discriminazione da gusti” risale all'opera del Becker.¹²⁶

¹²⁶ Cfr. BECKER G.S., *Investment in Human Capital*, “Journal of Political Economy”, vol. 70, 1952; BECKER G.S., *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago, 1957; BECKER G.S., *Human Capital and the Personal Distribution of Income*, University of Michigan, Arbor, 1967;

Secondo tale impostazione, la discriminazione andrebbe ricondotta a differenze nelle preferenze che possono essere esplicitamente razziste o sessiste.

I consumatori, i datori di lavoro o i lavoratori stessi possono così avere preferenze avverse ad un particolare gruppo, tanto da modificare i prezzi ed i salari.

Preferenze avverse da parte dei *consumatori* implicano che i consumatori siano disposti a pagare per lo stesso bene un prezzo $p-d$ in luogo del prezzo di mercato p quando il bene è comprato da un venditore appartenente al gruppo discriminato.

La donna discriminata a contatto col pubblico sessista sarà quindi meno produttiva in termini di ricavi ottenuti ed otterrà di conseguenza un salario inferiore.¹²⁷

Tale forma di discriminazione diviene irrilevante se l'azienda può collocare i lavoratori non graditi ai consumatori in posizioni che non implicano contatti con gli stessi.

Se si considera invece l'ipotesi che siano *i datori di lavoro* ad avere un'avversione nei confronti di donne o gruppi etnicamente determinati,

BECKER G.S., *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, National Bureau of Economic Research, New York, 2ª edizione, 1975.

¹²⁷ Un esempio può essere individuato nella venditrice di automobili che sconta la scarsa fiducia che l'acquirente medio ha nella competenza motoristica femminile. Lo stesso meccanismo può essere applicato a membri di minoranze etniche.

allora gli stessi datori di lavoro saranno disposti a pagare loro un salario $W-d$ invece del salario di mercato W commisurato alla loro effettiva produttività.

A tal fine viene dunque introdotto il concetto di coefficiente di discriminazione (d):

$$d = W/W_m - 1$$

dove W_m è il salario offerto alle minoranze.

In generale, d sarà diverso in relazione al datore di lavoro, alla professione ed al gruppo di minoranza.

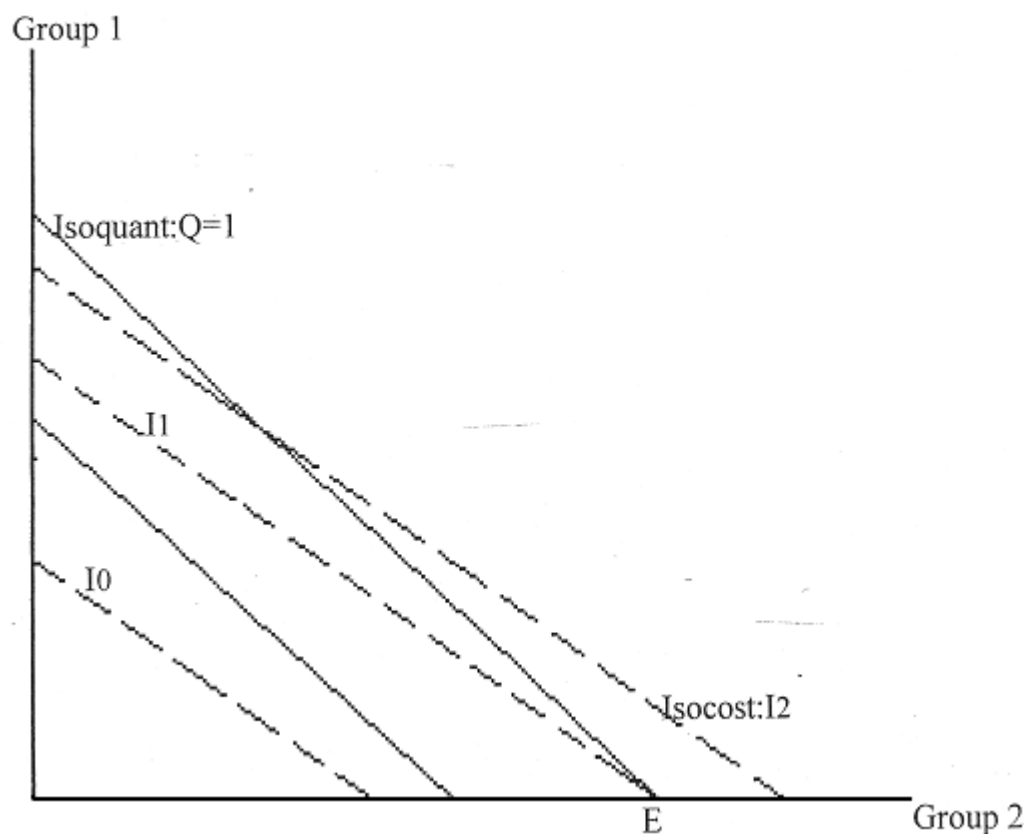
Le aziende tendono a minimizzare il costo di produzione, strettamente collegato al valore di d .

Le ipotesi formulate da Becker per elaborare la sua teoria sono le seguenti:

- Le aziende utilizzano due tipologie di lavoratori, A e B, che sono perfetti sostituti nella produzione.
- *Gli isoquanti* di conseguenza vengono rappresentati con una linea retta, che ha pendenza = -1
- I salari per il gruppo A sono $W_A = 1$, e quelli per il gruppo B sono $W_B < 1$.

La figura 1 rappresenta graficamente la situazione di assenza di discriminazione da datore di lavoro ($d=0$).

Figura 1.



Qui vengono formulate le seguenti ipotesi :

- il costo dei lavoratori $G1=1$
- il costo dei lavoratori $G2 =WB$
- la pendenza delle linee di isocosto = $- WB < -1$

Le aziende possono assumere più lavoratori $G2$ che $G1$ al medesimo costo.

Quindi, per produrre $Q=1$ al minimo costo sarà preferibile assumere solo lavoratori G (situazione rappresentata dal punto E).

Il costo totale è poi rappresentato dall'intersezione di $I1$ con l'asse verticale.

La figura 2 rappresenta graficamente la situazione di discriminazione da datore di lavoro positiva ($d > 0$).

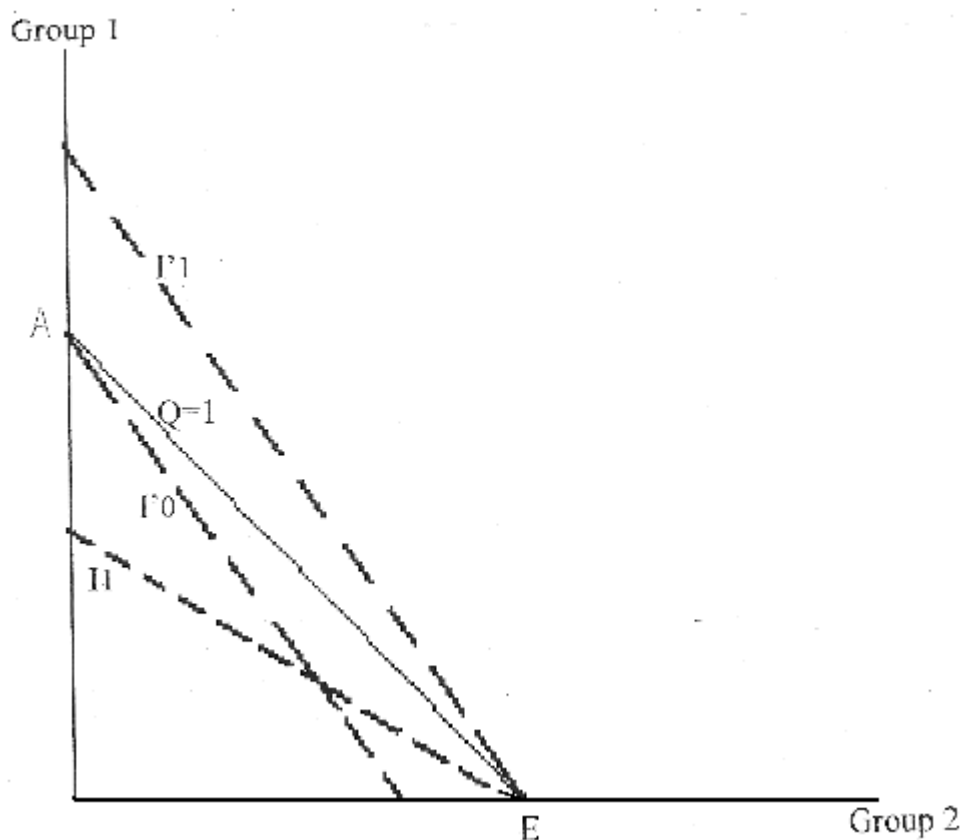
Qui vengono formulate le seguenti ipotesi :

- il costo dei lavoratori $G1=1$
- il costo dei lavoratori $G2 =WB*(1+d)$
- la pendenza delle linee di isocosto = - $WB*(1+d)$
- se d è abbastanza elevato, allora $WB*(1+d) > 1$

L'inclinazione degli isocosti è maggiore di quella degli isoquanti.

L'azienda può ancora operare al punto E , ma il costo è ora rappresentato dall'intersezione di $I'1$ con l'asse verticale.

Figura 2.



L'azienda avrà convenienza ad assumere solo lavoratori G1 (situazione rappresentata dal punto A).

I costi saranno più bassi di quelli al punto E, ma più alti di quelli di aziende in assenza di discriminazione.

In conseguenza di tale situazione, vengono formulate le seguenti previsioni:

- i lavoratori G1 otterranno lavori che sarebbero andati ai lavoratori G2 (in assenza di discriminazione);
- le pressioni competitive dovrebbero condurre le aziende che attuano la discriminazione fuori dal mercato. Ciò in quanto:
 - l'azienda che discrimina si comporta in modo inefficiente;
 - in un mercato perfettamente concorrenziale l'essere inefficiente implica il conseguimento di profitti negativi, per cui il l'azienda che opera discriminazione andrebbe fuori mercato;
 - l'attuazione di una politica concorrenziale implica però una legislazione di pari salario, che ridurrebbe l'occupazione per i gruppi di minoranza.

La presenza dunque sul mercato di datori di lavoro che non discriminano renderà meno competitivi i datori di lavoro che discriminano, tanto da indurli a scomparire dal mercato.

Infatti, se un datore di lavoro non discrimina, potrà assumere ad esempio tutte le donne ad un salario $W-d+\varepsilon$ con $d>\varepsilon>0$, pur ottenendo una produttività valutata W dal mercato.

Accumulerà così profitti maggiori del datore di lavoro sessista, che si ritroverà ad assumere solo uomini ad un salario W .

Una volta scomparsi dal mercato i datori di lavoro sessisti, i salari femminili si adegueranno a quelli maschili di mercato.

Infine, potranno essere *i lavoratori* stessi ad avere preferenze sessiste, chiedendo un salario $W+d$ invece del salario di mercato W per lavorare al fianco dei membri del gruppo discriminato.

Anche in questo caso, l'azienda potrà segregare la forza lavoro discriminata ed evitare di pagare il maggior compenso $W+d$ dovuto alla discriminazione.

La conclusione di lungo periodo del modello di Becker in tutte e tre le articolazioni, dunque, è la scomparsa dei differenziali salariali con l'eventuale permanere della sola segregazione.¹²⁸

Infine da segnalare una serie di verifiche dirette dell'ipotesi di discriminazione da gusti, attuate da diversi studiosi.¹²⁹

Un primo esempio è la reazione dei datori di lavoro alla spedizione di curriculum da parte di potenziali candidati: in pratica, è stata osservata discriminazione diretta tramite curriculum che specificano caratteristiche

¹²⁸ Cfr. sull'argomento CAIN G., *The economic analysis of labour market discrimination: a survey*, in ASHENFELTER O. and LAYARD R. (eds.), *Handbook of labour economy*, vol. 1, Amsterdam: North Holland, pp. 693-785, 1986; Black, D.A., *Discrimination in an equilibrium search model*, *Journal of Labor Economics*, n. 2, 1995(13), pp. 309-334; ALTONJI J.G., BLANK R.M., *Race and gender in the labor market*, Ch. 48, vol. 3, 1999, in Ashenfelter O., Card D. (eds), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, Amsterdam – Oxford, 1999.

¹²⁹ Cfr. FLABBI L. in BRUCCHI L., “Manuale di economia del lavoro”, Il Mulino, 2001, op. cit.

individuali del tutto identiche con la sola eccezione del genere o del gruppo etnico di appartenenza.¹³⁰

Ancora, altra forma di discriminazione si è riscontrata attraverso il seguente esperimento: un campione di studenti bilanciato tra uomini e donne è stato mandato a cercare lavoro nel settore della ristorazione, interpellando differenti tipologie di potenziali datori di lavoro.

Il risultato è stato che gli studenti hanno ricevuto offerte soprattutto da ristoranti di alto livello, mentre le studentesse soprattutto da ristoranti a buon mercato.¹³¹

Infine, altri studi hanno fornito una evidente prova di discriminazione dei datori di lavoro, rilevando come vi sia stato un notevole incremento di assunzioni di orchestrali donne dopo che le maggiori orchestre degli Stati Uniti hanno introdotto audizioni al buio, ovvero audizioni in cui non è possibile vedere la candidata o il candidato ma solo ascoltare la loro performance.¹³²

¹³⁰ Il riferimento è ai lavori di ALTONJI G. J. e BLANK R., *Race and Gender in the Labor Market*, in O. ASHENFELTER AND D. CARD, (eds), *Handbook of Labor Economics*, Volume 3c, Elsevier Science B.V. (1999).

¹³¹ Il riferimento qui è al lavoro di NEUMARK C., *Training and the Growth of Wage Inequality*, *Industrial Relations*, pp. 491-510, 1996.

¹³² Il riferimento è ancora ai lavori di ALTONJI e BLANK, op. cit.

2.3.5. Discriminazione statistica¹³³

In questo modello i salari risultano determinati dalla produttività del lavoro. Tuttavia non possiamo parlare di un mercato di concorrenza perfetta pura, in quanto nella discriminazione statistica si presume l'esistenza di asimmetria informativa. In pratica i datori di lavoro non riuscirebbero a monitorare la produttività del singolo lavoratore (nel nostro caso donna), che rimarrebbe intrappolata nel valore della produttività media del gruppo di appartenenza.

Poiché i datori di lavoro non riescono ad osservare l'effettiva produttività (soprattutto per quanto riguarda i lavoratori che stanno per essere assunti o che sono stati assunti da poco), vengono utilizzati due indicatori:

- 1) un primo indicatore approssimerà la produttività a meno di un errore stocastico;
- 2) un secondo indicatore è legato al genere dell'individuo od alla sua appartenenza ad un particolare gruppo etnico. Se la distribuzione di questo indicatore (in particolare la sua media o varianza) è diversa a seconda dei gruppi considerati, allora i

¹³³ Il nome che definisce queste impostazioni teoriche si è affermato con un contributo di E.S. PHELPS del 1972: *The Statistical Theory of Racism and Sexism*.

datori di lavoro assegneranno salari diversi a persone appartenenti a gruppi diversi anche in caso di medesima produttività individuale.

Il comportamento dei datori di lavoro può essere rappresentato con la seguente equazione¹³⁴:

$$[10] \quad q_i = (1 - r)q + rS_i + v_i$$

Il datore di lavoro prevede la produttività del lavoratore o

lavoratrice, q_i , calcolando una media tra la produttività media della

popolazione di riferimento, q , ed il valore dell'indicatore proprio di quello specifico individuo, S_i (gli anni di istruzione sono un plausibile esempio per questo tipo di indicatore).

Il coefficiente r determina i pesi in base ai quali è attuata la media ed è compreso tra 0 ed 1: se il datore di lavoro pensa che l'indicatore S sia un'ottima approssimazione della produttività, il valore di r tenderà ad 1; in caso contrario tenderà a 0, associando tutto il peso alla semplice media del campione.

¹³⁴ Il modello che segue è una rielaborazione estremamente sintetica di PHELPS ad opera di CAIN G., *The economic analysis of labour market discrimination: a survey*, in ASHENFELTER O. and LAYARD R. (eds.), *Handbook of labour economy*, vol. 1, Amsterdam: North Holland, pp. 693-785, 1986.

Quindi, se il datore di lavoro pensa che l'indicatore sia affidabile, lo terrà in elevata considerazione; in caso contrario, lo ignorerà, prevedendo la produttività dell'individuo in base alla semplice media del campione.

In ogni caso, la previsione è attuata a meno di un errore in media pari a 0 (v_i).

Il salario W sarà uguale al valore medio previsto della produttività, data l'osservazione dell'indicatore:

$$[11] \quad \bar{W}_i = (1 - r)\bar{q} + rS_i$$

Aggiungendo ora il genere tra gli elementi considerati dai datori di lavoro, si avrà che se la persona considerata è donna, la produttività associata all'indicatore S_i sarà determinata dall'equazione:

$$[12] \quad \bar{q}_i = (1 - r_d)\bar{q}_d + r_d S_i + v_i$$

se invece si tratta di un uomo, in base all'equazione:

$$[13] \quad \bar{q}_i = (1 - r_u)\bar{q}_u + r_u S_i + v_i$$

Il differenziale salariale medio sarà allora il risultato delle seguenti espressioni, che corrispondono all'equazione [11]:

$$[14] \quad \bar{W}_d = (1 - r_d)\bar{q}_d + r_d\bar{S}_d$$

$$[15] \quad \bar{W}_u = (1 - r_u)\bar{q}_u + r_u\bar{S}_u$$

Una donna quindi potrà ricevere una retribuzione diversa da un uomo con pari caratteristiche produttive osservabili, ossia a parità di S una donna potrà ricevere un salario diverso da un uomo, in quanto la previsione di produttività sarà formulata in base all'equazione [12] anziché [13]: quindi, seppur in presenza di una medesima dotazione di caratteristiche produttive, si osserva anche in questo caso la presenza di un differenziale salariale a svantaggio delle donne.

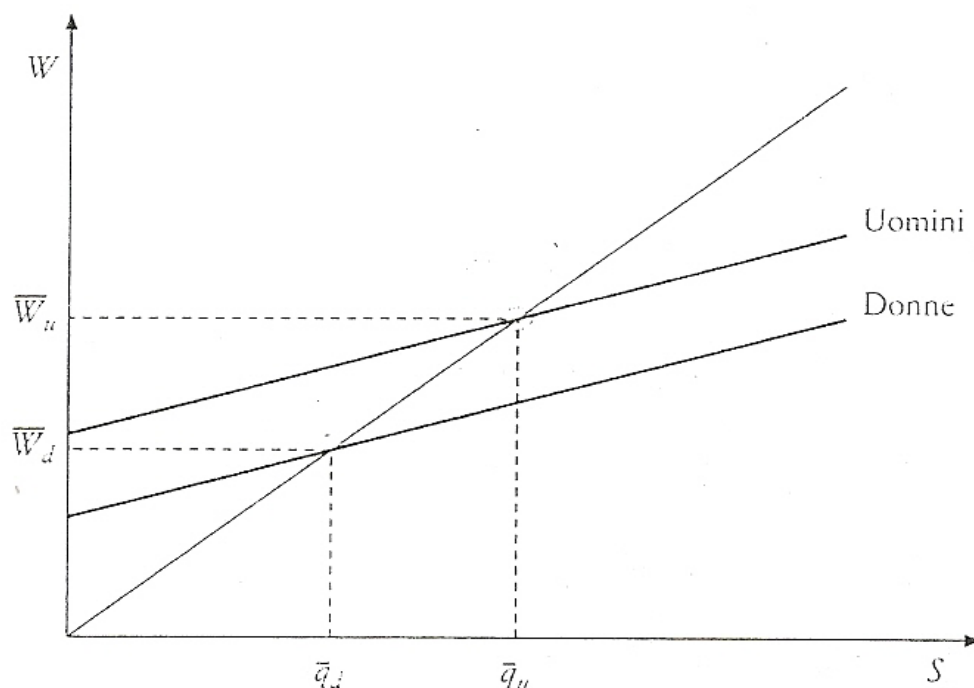
Ciò essenzialmente per le due seguenti motivazioni:

- 1) $\bar{q}_d < \bar{q}_u$ il valore della produttività media delle donne risulta minore del valore della produttività degli uomini;
- 2) $r_d < r_u$ minore affidabilità dell'indicatore femminile nel segnalare la reale produttività individuale.

Due casi limite¹³⁵ sono quelli rappresentati dalle figure 3 e 4: le rette rappresentano i salari pagati in corrispondenza di ciascun livello di istruzione, determinati in base alle equazioni [12] e [13]; le intersezioni con la bisettrice rappresentano i valori medi.

Nel caso della figura 3 si considera una pari varianza dell'indicatore nei due gruppi ($r_d=r_u$), ma una produttività media per le donne inferiore

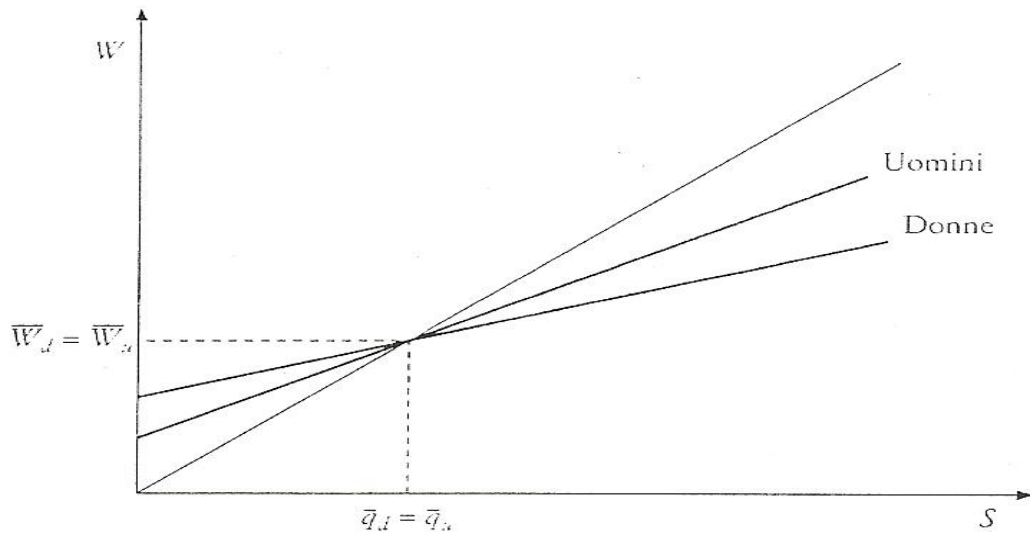
Figura 3.



¹³⁵

Cfr. FLABBI L. in BRUCCHI L., *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, 2001, op. cit.

Figura 4



($q_d < q_u$): in questa situazione l'evidenza empirica di un salario inferiore pari ad S non potrà essere ricondotta ad una forma di discriminazione, rappresentando invece il risultato di una coerente associazione salari-produttività.

Nel caso infine della figura 4 si considera una minore affidabilità dell'indicatore per le donne ($r_d < r_u$), ma una pari produttività

— —
media ($q_d=q_u$): in questa situazione non potrà parlarsi di discriminazione a livello di gruppo (cioè in quanto la media dei salari maschili e femminili sarà uguale), ma si osserverà discriminazione a livello individuale.

Se si considera infatti una donna con un livello di istruzione

— —
 S_i superiore alla media ($S_i > q_d=q_u$), questa riceverà un salario inferiore ad un uomo con pari istruzione, e ciò sarà causato non da inferiore produttività ma dalla semplice appartenenza al gruppo delle donne.

2.3.6. Modelli con ricorso alla discriminazione

Modelli non competitivi

I modelli non competitivi si caratterizzano per il fatto che la discriminazione viene considerata come un fattore essenziale per leggere i tratti salienti del sistema sociale ed economico contemporaneo.

*Mercati del lavoro segmentati*¹³⁶

Fare uno schema complessivo dei modelli (competitivi e non competitivi). Questa impostazione presuppone la presenza di una segmentazione nel mercato del lavoro in due settori, quello primario (mercato interno), dove prevalgono salari adeguati e stabilità occupazionale, e quello secondario (mercato esterno), dove il salario è generalmente inferiore e la partecipazione al lavoro più intermittente.

Tale forma di segmentazione sarebbe a sua volta causata dall'esistenza di una serie di vincoli, che impediscono il passaggio dei lavoratori da un mercato all'altro, cosa che avviene regolarmente con la discriminazione operata nei confronti di gruppi ben identificati quali donne e minoranze etniche.

La motivazione di una scelta discriminatoria proprio nei confronti di donne o minoranze etniche andrebbe ricollegata poi, secondo alcuni autori, alla circostanza per cui proprio tali categorie meno affermate sul piano sociale sarebbero più facili da discriminare.¹³⁷

¹³⁶ Sull'argomento cfr. i lavori di THURLOW C., *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York, Basic Books., 1975; PIORE M. J., DOERINGER P., *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*, New York: D.C. Heath and Company, 1971.

¹³⁷ Cfr. anche BETTIO F., *"Segregazione e Discriminazione nel Mercato del Lavoro: Parte I. La Letteratura Straniera"*, Economia e Lavoro, 1990; BETTIO F., *"Segregazione e Discriminazione nel Mercato del Lavoro: Parte II. La Letteratura Italiana"*, Economia e Lavoro, 1991.

Approcci eterodossi: il patriarcato

Un primo gruppo di contributi si ricollega alla concezione che la discriminazione sia strumentale agli interessi della classe dei datori di lavoro, in quanto consente di consolidare le divisioni all'interno della classe dei lavoratori.¹³⁸

I datori di lavoro, in pratica, possono conseguire il proprio obiettivo tramite tecnologie di *controllo e sorveglianza* ed i *lavoratori* possono contrastare la sorveglianza aumentandone i costi: il concetto cui si fa riferimento è quello di *unità dei lavoratori*, per cui lavoratori molto uniti potranno contrastare efficacemente la sorveglianza, ad esempio rifiutandosi di fornire informazioni in merito ai loro colleghi.

Un secondo gruppo di lavori fa riferimento alla categoria del *patriarcato*, descritto come modo di produzione all'interno della famiglia.¹³⁹

I mezzi di produzione propri del patriarcato sono indicati nei seguenti:

- 1) classici beni immobili e produttivi come la casa e la terra;

¹³⁸ Sull'argomento cfr. BOWLES S., *The production process in a competitive economy: Walrasian, neo-Hobbesian, and Marxian models*, *American Economic Review* 75, 16–36, 1985.

¹³⁹ In merito cfr. BETTIO F., *To What Extent Does it Pay to Be Better Educated? Education and Market Work for Women in Italy*, in GONZALES M.J., JURADO T., NALDINI M. (eds.), *Gender Inequalities in Southern Europe: Women, Work and Welfare in the 1990s*, *South European Society and Politics*, vol.4, n.2, pp.150-170, 1988; BETTIO F., *The Sexual Division of Labour: the Italian Case*, Oxford University Press, Oxford. 1987.

- 2) i mezzi di sostentamento della famiglia, come i salari di cui i patriarchi sono i principali percettori e controllori;
- 3) i mezzi di riproduzione, ovvero la capacità riproduttiva femminile che i patriarchi tendono a controllare.

Le pratiche restrittive volte ad impedire l'accesso delle donne a qualifiche elevate e ad occupazioni di responsabilità e ben pagate sarebbero proprio la conseguenza del mantenimento di questo regime.

Infine, un ultimo approccio fa riferimento ad una particolare caratterizzazione del concetto di offerta di lavoro, che viene vista come costituita da una moltitudine di uomini e donne portatori e portatrici di *attitudini e talenti, e per la minore sensibilità delle donne all'incentivo salariale*.¹⁴⁰

In particolare, questa seconda ipotesi è legata alla modalità di divisione del lavoro all'interno della famiglia, che porta mediamente la donna lavoratrice ad essere considerata il percettore secondario di reddito rispetto al percettore primario, in genere il capofamiglia maschio.

La domanda di lavoro riflette invece una struttura segmentata: il settore primario paga salari di efficienza ed è caratterizzato da bassa intensità di lavoro, scarsa possibilità di controllo sulla prestazione

¹⁴⁰ Cfr. CAPELLARI R., *Forum su: il conto ore. Una quadratura del cerchio per il problema dell'orario?*, Lav. Rel. Ind., n. 2, 1999, p. 177.

lavorativa, ma alta *responsabilità*, definita come gravità delle conseguenze che possono scaturire da un errore; il settore secondario paga invece salari di mercato e la prestazione lavorativa è sorvegliabile a minor costo e implica minore responsabilità.

In sintesi, dunque, le donne sono allocate nel settore secondario in quanto hanno caratteristiche più adatte a svolgere quel tipo di mansioni, ma quel tipo di mansioni è meno remunerato proprio perché caratteristico della prestazione lavorativa femminile.

Il principio di uguaglianza, pensato per eliminare le differenze tra uomini, non contempla le donne nel proprio immaginario politico. Le donne sono assenti dall'ambito pubblico, ossia dalla sfera politica a cui il modello egualitario indirizza il suo slancio rivoluzionario, in quanto le donne risultano visibili solo nella sfera domestica. Questo fenomeno non si può definire un'esclusione accidentale del mondo femminile nell'evoluzione del processo storico, in cui l'uguaglianza, solo con il tempo, si è estesa a tutta l'umanità. Al contrario si tratta proprio di un'esclusione primaria inscritta nel principio maschile. Quindi il principio di uguaglianza rafforza la naturale dicotomia sessuale tra un ambito pubblico maschile e una sfera domestica femminile che riduce le donne a soggetti impensabili, quindi non soggetti.

Di conseguenza, l'immaginario patriarcale influenza l'attualità e la contemporaneità attribuendo alle donne solo ambiti domestici, intendendo come ambito domestico tutte le situazioni di subalternità a cui il mondo femminile è costretto. Quindi l'attuale tendenza ad escludere le donne dal potere reale e subordinarle alle decisioni maschili indica il sostanziale fallimento del modello egualitario. Infatti il modello egualitario fonda la sua ragione d'essere, il suo principio formale, sull'ordine simbolico patriarcale.

Nelle carte costituzionali odierne, il principio di uguaglianza dichiara che tutti i cittadini sono uguali senza differenza di sesso. Quindi l'eguaglianza vuole comprendere anche le donne, ma le comprende nel senso propriamente etimologico del termine, ossia le prende dentro come se fossero uomini, anche se sono donne in tutti gli aspetti pratici e simbolici.

Questa presunta inclusione e comprensione consiste essenzialmente in un'omologazione dell'identità femminile al paradigma maschile su cui è imperniato il principio di uguaglianza. La differenza sessuale femminile viene così eliminata e assunta come un aspetto da ignorare. Di conseguenza le donne sono primariamente escluse e in seguito incluse tramite un pensiero omologante che prescinde dalla differenza sessuale come valore intrinseco.

Il principio di uguaglianza vorrebbe porre rimedio alla discriminazione sessista, perché è incompatibile con gli ideali di libertà e

democrazia che dovrebbero caratterizzare la modernità. Infatti l'uguaglianza formale in realtà non corrisponde a una parità sostanziale.

Il paradigma fondamentale di uguaglianza, contenuto negli attuali documenti costituzionali, eliminando la differenza sessuale femminile e omologando le donne agli uomini, si contraddice evidentemente e coerentemente, rispetto ad un modello emblematico di carattere patriarcale che insiste nel ridefinire la differenza sessuale femminile entro i parametri e gli stereotipi dell'economia binaria. Quindi anche nel nuovo modello egualitario il sessismo implicito si accompagna ad un insito razzismo. Il razzismo esplicito ed evidente, assumendo le differenze in termini di inferiorità, risulta sostituito da una discriminazione razzista insita e implicita che presume di ignorare le differenze in una logica omologante e livellatrice.

Il modello patriarcale é quello che hanno interiorizzato le donne nella società, le quali spesso sono le prime ad incontrare difficoltà nell' interiorizzare un principio di autorevolezza (e non di autorità), da rivolgersi alle stesse donne.¹⁴¹

¹⁴¹ Per ulteriori approfondimenti cfr. F. BETTIO, J. RUBERY, C. FAGAN, F. MAIER, S. QUACK, P. VILLA, *Payment Structures and Gender Pay Differentials: Some Societal Effects*, *International Journal of Human Resource Management*, 8 (2), 1997

Sezione 4

Indicatori della discriminazione

2.4.1. Come individuare la segregazione: Approcci

Nella nostra società le posizioni di maggior prestigio, retribuzione e potere decisionale sono occupate per la maggior parte da uomini. Il 24 Marzo del 1986 due giornalisti del Wall Street Journal, Hyrnowitz e Schellhardt, coniarono il termine *Glass Ceiling* per descrivere la barriera invisibile, ma impenetrabile, che blocca le donne.

Il *Glass Ceiling* è un fenomeno complesso, nel quale rientrano molti fattori che creano ognuno ostacoli diversi allo sviluppo della carriera femminile.¹⁴²

Molti autori si sono occupati di questo fenomeno, cercando di delinearne i contorni e definirne le cause, sia nei contesti organizzativi¹⁴³.

Le maggiori teorie rintracciabili in letteratura hanno affrontato queste tematiche da diverse prospettive, tanto da poter essere accorpate in quattro

¹⁴² MORRISON, A.M., VON GLINOW, M.A., *Breaking the Glass Ceiling: Can women reach the top of American's largest Corporations?* Reading, MA, Addison-Wesley, 1987; AUSTER, E.R., *Behind closed doors: sex bias at professional and managerial levels. Employee responsibilities and rights*, Journal, 1, n. 2, 1988.

¹⁴³ DAVIDSON M.J., COOPER C.L., *Shattering the Glass Ceiling: The Women Manager*, London, 1992; SUE TOLLESON-RINEHART, JUL J. JOSEPHSON, *Gender and American Politics*, editors. Armonk, NY: M.E. Sharpe, 2000; GEORGIA DUERST-LAHTI, RITA MAE KELLY, *Gender Power, Leadership, and Governance*, editors. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press, 1995.

approcci teorico-empirici: “Strutturale”, “Situazionale”, “Gatekeeping”, e “Teoria della Differenza”.

Gli *approcci strutturali* al Glass Ceiling attribuiscono le difficoltà delle donne di raggiungere i livelli apicali nelle loro professioni al fatto di possedere in misura più contenuta rispetto agli uomini, una serie di risorse ritenute fondamentali per il mercato del lavoro, le donne avrebbero meno risorse economiche, sarebbero carenti in conoscenze, competenze ed esperienze, ovvero avrebbero meno capitale umano.¹⁴⁴

Fino a pochi decenni fa, infatti, era in atto un fenomeno definito “*Paper Ceiling*”, o soffitto di carta, basato sul presupposto che le capacità possedute siano direttamente correlate al livello educativo, e per questo fino a poco tempo fa, le donne erano sistematicamente escluse dalle organizzazioni in cui le assunzioni e le promozioni avvenivano sulla base dei titoli di studio.¹⁴⁵

Recentemente il cambiamento socio-economico ha consentito nei paesi più industrializzati, un cambiamento in favore dell’istruzione femminile¹⁴⁶

¹⁴⁴ KIRCHMEYER, *Determinants of Managerial Career Success: Evidence and Explanation of Male/Female Differences*, Journal of Management, 1998; GEORGE B. CUNNINGHAM, MICHAEL SAGAS, *Access Discrimination in Intercollegiate Athletics Journal of Sport & Social Issues*, Vol. 29, No. 2, 148-163, 2005.

¹⁴⁵ CACACE M., MASTROPIETRO E., *Il tetto di vetro. Dati, prove e interpretazioni sul fenomeno della segregazione verticale delle donne nelle aree professionali a dominanza maschile*, in Sintesi Europea, n. 2, p.1-54, 2003.

¹⁴⁶ BOMBELLI C., *La passione e la fatica. Gli ostacoli organizzativi e interiori alle carriere al femminile*, Baldini Castoldi Dalai, 2004.

tanto che oggi le studentesse universitarie in Italia hanno una media più alta dei loro colleghi e si laureano prima.¹⁴⁷

Una altro aspetto degli approcci strutturali sottolinea che scarseggiano le figure femminili in posizioni elevate tali da poter svolgere il ruolo di mentore, semplicemente perché sono poche le donne che ricoprono tali posizioni di prestigio.¹⁴⁸

Ciò impedirebbe alle donne di compiere esperienze significative e le priverebbe di un importante fonte di capitale sociale rispetto ai loro colleghi maschi.

Gli *approcci situazionali* al Glass Ceiling si riferiscono agli ostacoli legati alla dimensione privata delle donne, al loro ruolo preminente di moglie, madre e di responsabile della casa che si scontra con l'altro ruolo, quello di lavoratrice¹⁴⁹.

Insieme questi due ruoli determinano ciò che Laura Balbo¹⁵⁰ definisce la problematica della “doppia presenza”. In base ad un'interpretazione “endogena” di questo approccio, le donne quando entrano nel mercato del lavoro non sarebbero in grado mettere in secondo piano la sfera privata, e questo comporterebbe un loro minore *commitment* nel lavoro, una

¹⁴⁷ SABBADINI L., *Come cambia la vita delle donne*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero per le Pari Opportunità, Roma, 2004.

¹⁴⁸ Ford L.E., *Women and Politics. The Pursuit of Equality*, Houghton Mifflin Company, Boston, 2002.

¹⁴⁹ SCISCI A., VINCI M., *Differenze di genere famiglia e lavoro*, Carocci, Roma, 2002.

¹⁵⁰ BALBO L., *La doppia presenza*, “Inchiesta”, VIII, n. 32, pp. 3-6, 1978; BALBO L., *Tempi di vita*, Feltrinelli, Milano, 1991.

performance peggiore rispetto agli uomini e quindi la loro scarsa presenza nell'upper management.¹⁵¹

Molte ricerche sono giunte, quindi, alla stessa conclusione: l'evento della maternità segna una pesante battuta d'arresto nella carriera delle donne, quando non comporta addirittura la loro uscita dal mercato del lavoro.¹⁵²

Dal punto di vista della condivisione dei lavori domestici e della cura dei figli tra moglie e marito, l'Italia si trova decisamente in una posizione di arretratezza. Per le donne la doppia presenza significa sottoporsi ad orari massacranti per rispondere alle esigenze di entrambi i fronti.

Gli *approcci del gatekeeping* sostengono che gli ostacoli incontrati dalle donne nel raggiungimento dei vertici organizzativi sono creati dagli uomini, in particolare dai supervisori, dai dirigenti ma anche dai loro colleghi, che “cospirerebbero” contro di loro per impedire che ottengano elevate posizioni di potere.

Il motivo di questa accanita resistenza degli uomini è spiegato bene da Judy Rosener, una docente di direzione d'impresa che ha compreso che: “*Il soffitto di vetro per chi sta sotto è il pavimento per chi sta sopra. Quando*

¹⁵¹ CACACE M., MASTROPIETRO E., *Il tetto di vetro. Dati, prove e interpretazioni sul fenomeno della segregazione verticale delle donne nelle aree professionali a dominanza maschile*, in Sintesi Europea, n. 2, p.1-54, 2003.

¹⁵² LIFF, S., WARD, K., *Distorted views through the Glass Ceiling: The construction of women's understandings of promotion and senior management positions*. Gender, Work and Organization, 8, 1, pp. 19-36, 2001; SABBADINI L.L., *Come cambia la vita delle donne*. Ministero delle Pari Opportunità, 2004.

*noi rimuoviamo il soffitto, portiamo via anche il loro pavimento e loro hanno paura di cadere”*¹⁵³.

La “paura di cadere” degli uomini simboleggia la loro ansia di perdere il controllo nella loro professione, e soprattutto la frustrazione provata nel doverlo affidare alle donne¹⁵⁴.

Questa ostilità può manifestarsi sotto forma di discriminazioni esplicite e vistose, o subdole e meno visibili, ma non per questo meno potenti.¹⁵⁵

Le discriminazioni esplicite si manifestano sia sotto forma di violenze verbali che rendono evidente alle donne che sono prima donne e poi colleghe, sia come pratiche che agiscono direttamente per impedire alle donne di avere opportunità di sviluppo. Le discriminazioni più nascoste agiscono, ad esempio, tramite l’esclusione dai ritrovi informali tra colleghi e dallo scambio di informazioni importanti, l’impossibilità di entrare a far parte delle reti di contatto che contano e di creare relazioni di mentoring.¹⁵⁶

Gli ***approcci delle differenze di genere*** spostano l’attenzione alle differenze biologiche o culturali, reali o presunte, tra uomini e donne e sulle conseguenze di queste differenze in ambito. Gli studi appartenenti a

¹⁵³ ROSENER J., Osservazioni fatte alla conferenza: *The corporate state: A women’s Ceo and senior management summit*, New York, 1998.

¹⁵⁴ BABCOCK, L., LASCHEVER, S., *Le donne non chiedono*. Il sole 24 ore, 2003.

¹⁵⁵ MCKENNA B., *The chilli climate for women: A case of discrimination on campus*. American Federation of Teachers, 1992.

¹⁵⁶ POWELL G.N., *Reflections on the Glass Ceiling. Recent trend and future prospects*. In POWELL, G.N., *Handbook of gender and work* (pp. 325-346). Thousand Oaks, CA Sage Publications, 1999.

questa prospettiva si sono interessati alle differenze in riferimento all'influenza e all'incisività che queste hanno sui comportamenti delle persone nell'ambito lavorativo, in particolare quello manageriale.¹⁵⁷

Un'analisi della letteratura sul soffitto di cristallo rivela tuttavia che molti studi empirici hanno preso in considerazione solo uno o due degli approcci teorici e pochi hanno preso in considerazione i fattori di sostegno.

158

2.4.2. Indicatori generici

La discriminazione di genere nel lavoro può fare riferimento a diversi fattori quali, ad esempio:

- l'accesso al mercato del lavoro (che viene generalmente misurato con la percentuale di donne impiegate nel settore);
- l'accesso a determinate professioni (che viene misurato con la percentuale di donne che accedono a delle professioni);
- il riconoscimento dei titoli di studio;
- il riconoscimento della performance nel lavoro;
- l'accesso alla formazione;

¹⁵⁷ YODER, D.J., *Making leadership work more effectively for women*, *Journal of Social Issues*, 57, 4, pp. 815-828, 2001.

¹⁵⁸ CHIAROMONTE F., *Donne al vertice e gestione aziendale*. Rapporto di ricerca presentato alla Facoltà di Psicologia 2, Università "La Sapienza", Roma, 2005.

- gli sviluppi di carriera (i quali sono generalmente misurati attraverso la percentuale di donne che ricopre ruoli apicali)
- l'inserimento nei flussi strategici delle informazioni;
- l'accettazione da parte dei colleghi;
- il riconoscimento della posizione gerarchica;
- il riconoscimento del lavoro realmente svolto;
- la remunerazione per lavori di ugual valore (la remunerazione viene misurata calcolando le differenze salariali tra donne e uomini e depurando questo dato grezzo dai fattori di produttività oggettivi quali : la dotazione di capitale umano, etc) .¹⁵⁹

¹⁵⁹ POWER A., *Social exclusion*, RSA, 1999; PROSSER M., *Mothers and men at work*, RSA, 2001.

Sezione 5

La segregazione di genere nel settore non profit

2.5.1. Occupazione femminile e segregazione nel terzo settore

In Italia, dunque, analogamente a quanto accade in altri Paesi, il settore non profit si basa su una forza lavoro composta essenzialmente da donne. In particolare, i dati illustrati nel capitolo primo mostrano proprio l'elevato grado di femminilizzazione delle attività svolte dalle organizzazioni non profit e la loro funzione di attrazione per le donne. Tale concentrazione femminile potrebbe indurre a ritenere le istituzioni nonprofit un luogo ideale per l'occupazione delle donne, e proprio perché si tratta di un settore noto per la sua democraticità, le stesse dovrebbero avere maggiori possibilità di impiego e reali opportunità di accedere a posizioni di potere organizzativo.

E' stato dimostrato invece che la concentrazione delle donne nel settore nonprofit non riesce sempre a tradursi per esse in un'attenuazione delle discriminazioni in termini di carriera, retribuzione ed accesso a ruoli di comando. I dati infatti confermano la presenza di meccanismi discriminatori rispetto al genere, tanto più sorprendenti quanto più si

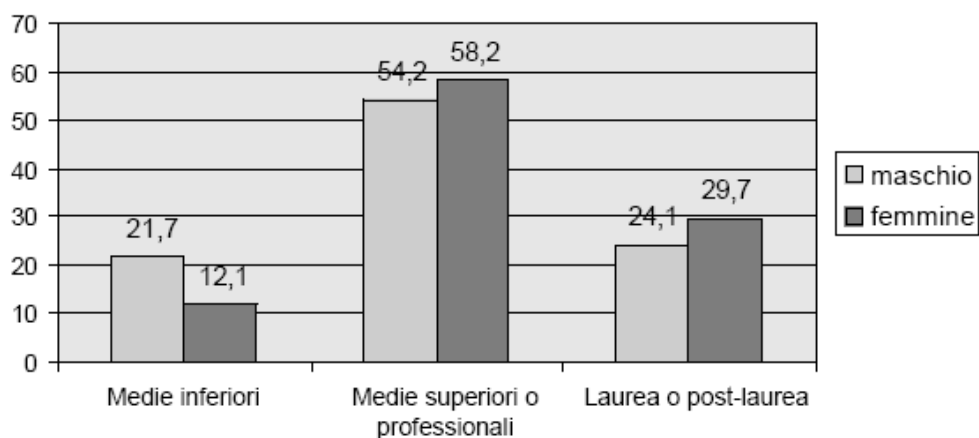
consideri l'elevata presenza di donne tra i lavoratori di queste organizzazioni.

La discriminazione è particolarmente evidente nelle forme di lavoro atipiche, sia perché qui le donne percepiscono salari più bassi e hanno rapporti assai più discontinui con le imprese, sia perché per le donne in particolar modo risulta di estrema difficoltà l'uscita da questo segmento del mercato che ormai raccoglie oltre i 2/3 dei nuovi posti di lavoro.

Circa il 75% dei lavoratori delle imprese sociali, remunerati e non, è rappresentato da donne di età compresa tra i 25 e i 40 anni (il 56,6% delle occupate appartiene a questa fascia di età), vi è quindi una sovra rappresentazione femminile in questo settore (segregazione orizzontale); la componente femminile è mediamente più colta della componente maschile (le lavoratrici non profit sono in possesso di un titolo di studio a livello universitario, e spesso di specializzazione post-laurea, o di scuola superiore, in proporzione maggiore dei loro colleghi uomini) (fig.1).¹⁶⁰

¹⁶⁰ La tabella è tratta da ISFOL, *Appunti sull'impresa sociale*, Collana *I libri del Fondo Sociale Europeo*, Roma, 2004.

Figura 1: Titolo di studio dei lavoratori per sesso



Fonte: Isfol 2003

Eppure, anche nel mondo dell'imprenditorialità sociale, le cariche istituzionali e dirigenziali risultano solo in minima parte ricoperte dalle donne (meno del 30%), così come le stesse continuano ad essere occupate soprattutto nei servizi sanitari ed educativi (oltre il 70%).¹⁶¹

È proprio la lettura dei dati emersi dall'indagine Isfol che, ci aiuta a meglio definire i contorni di un fenomeno (quello della discriminazione di genere in ambito lavorativo) che sembra non essere limitato alle imprese for profit bensì riprodursi, anche nelle imprese sociali.

Dai dati rilevati emerge, nelle imprese sociali, la presenza di elementi di segregazione sia di tipo verticale che orizzontale. Con riferimento ai ruoli ricoperti nelle organizzazioni, le donne che lavorano nelle imprese nonprofit

¹⁶¹ Si veda in tema MORESCHI B., *L'organizzazione e le attività delle cooperative sociali in una prospettiva di genere*, in Centro Studi CGM (a cura di), *Beni comuni. Quarto rapporto sulla cooperazione sociale in Italia*, Edizioni Fondazione Giovanni Agnelli, Torino, 2005.

hanno un terzo delle probabilità di occupare posizioni dirigenziali rispetto ai loro colleghi uomini e due terzi delle possibilità di ottenere incarichi di coordinamento e responsabilità, all'interno delle imprese sociali.¹⁶²

Nel 72% dei casi la carica di Presidente è ricoperta da un uomo, così come per la vicepresidenza e la direzione. Le uniche cariche, in cui le lavoratrici risultano in percentuale simile a quella dei colleghi uomini, sono quelle riferibili, soprattutto, al coordinamento di aree di attività relative: ai ruoli amministrativi e di segreteria, alla formazione, ad aree e gruppi di lavoro, nonché alle direzioni sociale e sanitaria ed alla presidenza di comitati scientifici e di gestione. Oltre due terzi del personale amministrativo è di sesso femminile, più della metà dei formatori è donna e quasi due terzi degli addetti alla segreteria sono rappresentati da donne.¹⁶³

Anche per quanto concerne la discriminazione retributiva si evidenzia una certa differenza nelle retribuzioni percepite dagli uomini e dalle donne di una stessa impresa. Queste ultime risultano meno pagate dei primi sia nel caso di contratti part time che full time (*tabella 3*).¹⁶⁴

¹⁶² CONSOLO L., *La Governance nelle organizzazioni non profit*, in *Impresa Sociale*, n.62, Brescia, 2002.

¹⁶³ LOMBARDI E., *Lavoratrici dell'impresa sociale*, Lunaria, Roma, 2003.

¹⁶⁴ La tabella è tratta da ISFOL, *Appunti sull'impresa sociale*, Collana *I libri del Fondo Sociale Europeo*, Roma, 2004.

Tabella 3 - Retribuzione mensile in Euro per sesso dei lavoratori (%)

	>500	500-750	750-1000	1000-1250	>1250
Part-time					
Maschio	33,3	33,3	25,0		8,3
Femmina	28,8	41,5	22,0	5,1	2,5
Full-time					
Maschio	3,6	7,1	42,0	20,5	26,8
Femmina	1,6	6,3	57,5	22,8	11,8

Fonte: Isfol 2003

Le donne impiegate a tempo parziale, inoltre, sono maggiormente penalizzate dal punto di vista salariale, poiché l'orario di lavoro medio dei part-time femminili è più esteso di quelli maschili (in media 23 ore settimanali contro 19). Ne consegue che a parità di retribuzione le ore lavorate dalle donne sono più numerose e che l'eventuale minor guadagno dei colleghi maschi è da mettere in relazione non al genere, bensì alla scelta di un orario di lavoro molto ridotto. Per quanto concerne il compenso mensile dei lavoratori a tempo pieno si delinea, similmente a quanto accade nelle imprese for profit e negli enti pubblici, una chiara differenziazione dei salari uomo-donna che deve essere messa in relazione con altre discriminazioni in essere. Infatti, gli stipendi più elevati (ad es. superiori a 1.250 euro) sono appannaggio quasi esclusivo degli uomini¹⁶⁵, i quali ricoprono la maggioranza dei ruoli dirigenziali e di coordinamento (ossia le posizioni meglio retribuite).

¹⁶⁵ L'indagine condotta su un campione di 166 imprese sociali evidenzia una percentuale del 26,8% di lavoratori full time contro l'11,8% di lavoratrici percepetrici retribuzioni superiori a 1.250 euro mensili. ISFOL, *Appunti sull'impresa sociale*, Collana I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma, 2004.

Anche per quanto concerne le attività di formazione/aggiornamento erogate nell'ambito delle imprese sociali sembra presentarsi uno squilibrio di genere a favore degli occupati uomini. Questi ultimi, infatti, sono coinvolti soprattutto nella formazione di medio-lunga durata (15,5% contro il 10,9%) mentre le donne sono interessate principalmente alla formazione di breve durata (56% contro il 51,2%). Tale espressione di discriminazione sembrerebbe discendere dal modello stesso della presenza delle donne nell'imprenditoria nonprofit.

Difatti, la formazione di medio-lungo periodo è in via preferenziale destinata ai lavoratori dei ruoli più elevati (17,6% dirigenti e 19,8% coordinatori di area) che, come abbiamo appena visto, sono in maggioranza uomini; mentre la formazione di breve durata appare destinata in via prioritaria a coloro che operano nell'area della segreteria tecnico-organizzativa (51,2%), amministrativa (50,5%), nonché nella produzione e nell'erogazione dei servizi (63,8% e 51,1%), aree che abbiamo rilevato essere prevalentemente affidate alle donne.¹⁶⁶

L'ottenimento delle promozioni vede prevalere ancora una volta i lavoratori maschi con quasi il 44,4% dei propri rappresentanti avviati ad incarichi di maggiore responsabilità e meglio remunerati in tempi brevi

¹⁶⁶ Il dato è ulteriormente confermato da una ricerca condotta nel 2003 nell'ambito di un progetto cofinanziato dal FSE, che mette in evidenza come "a fronte di un 68% minimo di lavoratrici sulla base occupazionale, sono non più del 59% le donne sul totale dei partecipanti ad attività di formazione negli ultimi due anni". LOMBARDI E., *Lavoratrici dell'impresa sociale*, Lunaria, Roma, 2003, pag. 26.

(37,8% entro un anno dall'assunzione, 30,5% entro due anni), a differenza delle colleghe che conseguono una crescita di carriera solo nel 36,9% dei casi (18,5% entro un anno dall'assunzione, 23,5% entro due anni).¹⁶⁷

Può essere opportuno a questo punto interrogarsi sulla percezione delle citate discriminazioni sia nella componente maschile che in quella femminile dei lavoratori del sociale. La maggioranza dei lavoratori del sociale (56,5%) è convinta che non esistano maggiori ostacoli alla carriera delle donne rispetto a quanto avviene per i colleghi uomini, così come è ritenuta generalmente falsa l'affermazione che i tempi di carriera per le donne sono più lunghi di quelli degli uomini (74,9%). Una larga percentuale di lavoratori (71,2%) è persuaso che non siano messi in atto favoritismi nei confronti degli uomini quanto, piuttosto, che siano le donne a scegliere di non occupare ruoli dirigenziali per le ragioni più diverse (35,5%) tra le quali il desiderio di riuscire a conciliare vita professionale e familiare: gli impegni familiari, infatti, sono percepiti quale ostacolo alla carriera delle donne dal 39,2% del campione, contro il 40,4% che ritiene tale ipotesi falsa. Pur nella generale sensazione di parità che risulta dai dati (il 90% degli intervistati giudica i diversi ruoli adatti sia agli uomini che alle donne), si confermano alcuni stereotipi difficili da eliminare. I lavoratori uomini si ritengono in generale più adatti ai ruoli di dirigenza (il 9,6% ritiene tali

¹⁶⁷ I dati sono tutti tratti da ISFOL, *Appunti sull'impresa sociale*, Collana *I libri del Fondo Sociale Europeo*, Roma, 2004.

incarichi maggiormente idonei ai maschi contro lo 0,6% che li reputa più adatti alle donne) e giudicano più adatti alle colleghe i ruoli inerenti l'area amministrativa e delle relazioni esterne. Le lavoratrici sembrano rassegnarsi all'esclusione dai ruoli di responsabilità (solo il 4,3% e il 6,6% delle donne ritengono, rispettivamente, la dirigenza e il coordinamento più adatti al proprio genere che a quello maschile) e ribadire, nei propri giudizi, quegli stereotipi che le vorrebbero più idonee a mansioni di segreteria organizzativa (19%), di amministrazione (13%), e di relazione con l'esterno (11,4%).¹⁶⁸

2.5.2. Ruoli professionali delle lavoratrici nelle cooperative sociali: la segregazione verticale.

Con riferimento ai ruoli professionali interni alle cooperative sociali, i dati mostrano che le donne riescono solo in parte ad occupare posizioni dirigenziali in una percentuale proporzionale alla loro presenza, risultando

¹⁶⁸ Si noti comunque che, pur a fronte dei differenziali di condizione citati, le donne che operano all'interno dell'imprenditoria non profit appaiono maggiormente soddisfatte dei loro colleghi uomini; infatti, per quanto concerne il confronto con l'occupazione precedente: il 48% delle lavoratrici dichiara di aver aumentato la propria retribuzione, il 66,1% di avvalersi di una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro, il 58% di svolgere un lavoro più compatibile con altri impegni personali, il 70,7% di avere relazioni più appaganti con i colleghi e superiori e, infine, il 68% di ricevere dal lavoro soddisfazioni morali che l'impiego precedente non era in grado di offrire. ISFOL, *Appunti sull'impresa sociale*, Collana I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma, 2004.

molto più frequentemente impiegate nelle categorie professionali degli operatori e tecnici e degli amministrativi.¹⁶⁹

La *tabella 6*, che riporta la distribuzione degli addetti delle cooperative sociali per categoria professionale, mostra, infatti, che la maggior concentrazione di donne (79,2%) si ritrova nella classe che raggruppa gli operatori ed i tecnici, composta in massima parte da assistenti domiciliari, educatori, infermieri e fisioterapisti. Segue la categoria degli amministrativi (con il 72,6%), che comprende impiegati di concetto e personale di segreteria.

Il dato rilevante è invece l'elevata percentuale di donne nella classe che raggruppa i dirigenti ed i professionisti che, seppure inferiore a quella di esse sul totale degli addetti, raggiunge comunque il 61,7%, cifra di tutto rispetto.¹⁷⁰

Tabella 6. Addetti alle cooperative sociali per categoria professionale e genere

Categorie professionali	Addetti	Genere (valori %)	
		Uomini	Donne
Dirigenti e professionisti	9.893	38,3	61,7
Operatori e tecnici	113.624	20,8	79,2
Amministrativi	8.630	27,4	72,6
Lavoratori di supporto	41.201	37,9	62,1
Totale	173.348	26,2	73,8

Fonte: Istat, Rilevazione delle cooperative sociali, 2001.

¹⁶⁹ Cfr. B. MORESCHI, *La cooperazione sociale in una prospettiva di genere*, in *Beni comuni Quarto rapporto sulla cooperazione sociale in Italia*, a cura del Centro studi Cgm, Edizioni Fondazione Giovanni Agnelli, 2005, p.245 e sgg.

¹⁷⁰ Cfr. ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia. Anno 2001*, Roma, Statistiche in breve, 2003.

Questo dato, secondo alcuni autori,¹⁷¹ starebbe ad indicare che in molti campi le donne sono riuscite ad abbattere le barriere che ostacolano il loro accesso a professioni storicamente maschili e a posizioni elevate nella gerarchia organizzativa. Va però osservato come, anche in questo caso, la spiccata caratterizzazione di genere dei lavoratori delle cooperative sociali potrebbe in parte giustificare le ragioni di questo successo.¹⁷²

Altri autori¹⁷³ hanno ancora spiegato che nella cultura dominante persiste un tabù rispetto alla capacità delle donne di dirigere gli uomini: per le donne risulta quindi relativamente più semplice ottenere posizioni dirigenziali in organizzazioni dove esse sono principalmente chiamate a dirigere altre donne.

A conferma di questa spiegazione, i dati relativi agli addetti per tipologia della cooperativa mostrano che l'indice di eccedenza¹⁷⁴ nella categoria dei dirigenti e professionisti è positivo per le tipologie di cooperative dove esse sono relativamente più presenti (cfr. *tabella 7*).

¹⁷¹ Cfr. S. CIMA, *Il profilo del nonprofit italiano dai dati del primo censimento*, in "Il Risparmio", n.1, 2002.

¹⁷² Cfr. F. FOLGHERAITER, *Culture e prassi della cooperazione sociale in Italia*, in P. DONATI e I. COLOZZI, "Il privato sociale che emerge: realtà e dilemmi", Bologna Il Mulino, 2004.

¹⁷³ Cfr. R.M. KANTER, *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books, 1997.

¹⁷⁴ Tale indice mostra l'entità della presenza femminile per tipologia di cooperativa e categoria professionale rispetto al totale degli addetti del medesimo genere.

Tabella 7. Addetti per tipologia della cooperativa, categoria professionale e genere (indici di eccedenza)

Tipologie	Dirigenti e Professionisti	Operatori e tecnici	Amministrativi	Lavoratori di supporto	Totale
Tipo A	35,4	65,9	57,3	65,0	63,6
Tipo B	-19,5	-0,8	26,2	-7,7	-3,7
Oggetto misto (A+B)	- 9,5	26,6	11,8	0,6	12,8
Consorzio	-47,5	29,4	43,1	21,1	19,2
Totale	23,4	58,3	45,2	24,2	47,6

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle cooperative sociali, 2001.

In particolare, nelle cooperative sociali di tipo A, dove le donne rappresentano i quattro quinti degli occupati, l'indice assume un valore pari a 35,4%; al contrario, negli altri tipi di cooperative esso si assesta su valori negativi, fino a raggiungere il valore di -47,5% nel caso dei consorzi.¹⁷⁵

Facendo riferimento poi ad altri parametri quali la distribuzione per area geografica e regione (cfr. *tabella 8*), la tendenza innanzi descritta si presenta in forme sostanzialmente analoghe a quella rilevata per tipologia: le aree geografiche e le regioni con un più elevato valore dell'indice di eccedenza per il totale degli addetti, presentano anche valori più elevati dell'indice stesso per la categoria dei dirigenti e professionisti.¹⁷⁶

Finora, dunque, si è osservato che nelle cooperative sociali le donne riescono, talvolta favorite proprio dalla loro superiorità numerica, ad

¹⁷⁵ Cfr. B. MORESCHI, *La cooperazione sociale in una prospettiva di genere*, in *Beni comuni Quarto rapporto sulla cooperazione sociale in Italia*, a cura del Centro studi Cgm, Edizioni Fondazione Giovanni Agnelli, 2005, op. cit.

¹⁷⁶ Cfr. A.E. PRESTON, *Women in the Nonprofit Labor Market*, in ODENDAHL T., "Women and Power in the Nonprofit Sector", San Francisco, Jossey-Bass, 1994, pp.39-78.

occupare posizioni abbastanza elevate nell'ambito della gerarchia organizzativa. E' interessante verificare però in quale misura esse riescano a ricoprire anche le cariche istituzionali apicali.¹⁷⁷

A tal fine significativi risultano i dati mostrati dalla *tabella 9*. Riguardo a questo aspetto i dati mostrano che i presidenti delle cooperative sociali sono generalmente uomini. Dalla *tabella 9*, infatti, risulta che, a fronte del 73,8% di addetti donne, solo nel 37% dei casi il presidente è una donna.¹⁷⁸

L'analisi per tipologia conferma ancora una volta che le donne presidenti sono più frequenti laddove esse sono più numerose, e cioè nelle cooperative di tipo A (cfr. *tabella 10*).

In realtà, le cooperative ad oggetto misto sono quelle che mostrano la proporzione più equilibrata tra addetti e presidenti donne (con una differenza tra quote percentuali pari a 15%), mentre i consorzi evidenziano quella meno equilibrata (dove la differenza tra quote percentuali sale a 41,9%).

Dunque, analogamente a quanto riscontrato nelle categorie professionali, anche qui i consorzi mostrano, rispetto alle altre tipologie, una più accentuata tendenza alla discriminazione di genere.

¹⁷⁷ Cfr. S. STANZANI, *La specificità relazionale del terzo settore*, Milano, Franco Angeli, 2003.

¹⁷⁸ Cfr. ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia. Anno 2001*, Roma, Statistiche in breve, 2003, op. cit.

Ancora, con riferimento alle aree geografiche ed alle regioni, i dati relativi alla ripartizione tra addetti e presidenti donne mostrano squilibri di notevole interesse: le più elevate differenze tra quote percentuali si registrano, infatti, nelle cooperative del Nord-Ovest (45,2%), soprattutto in Valle d'Aosta (53,1%), mentre quelle più contenute si registrano nel Mezzogiorno (24,2%), soprattutto in Sardegna (8,3%) e in Puglia (16,3%) (cfr. *tabella 11*).

La presenza di meccanismi di esclusione nei confronti delle donne viene confermata anche considerando i dati relativi alla dimensione economica delle cooperative sociali (misurata in termini di volume delle entrate annuali) in connessione al genere dei loro presidenti (cfr. *tabella 12*).¹⁷⁹

Come mostrato nella *tabella 12*, al crescere della dimensione delle cooperative diminuisce la percentuale di presidenti donne: questa ultima, infatti, passa dal 44,7% tra le cooperative con meno di 20.000 euro di entrate, al 27,0% tra quelle con più di 2 milioni di euro.¹⁸⁰

Tabella 8. Addetti per regione, categoria professionale e genere (indici di eccedenza)

Regioni	Dirigenti e Professionisti	Operatori e tecnici	Amministrativi	Lavoratori di supporto	Totale
Piemonte	2,7	64,7	65,0	45,0	52,3
Valle d'Aosta	20,0	70,0	47,6	-31,4	59,2
Lombardia	7,0	60,0	51,4	20,9	48,8
Trentino Alto Adige	-10,1	50,2	32,7	11,3	37,0
Bolzano-Bozen	-25,0	22,2	24,4	0,3	7,7
Trento	-3,4	53,9	35,0	22,4	45,5

¹⁷⁹

Cfr. ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia. Anno 2001*, Roma, Statistiche in breve, 2003, op. cit.

¹⁸⁰

Ibidem.

Veneto	2,2	59,4	49,4	15,0	46,8
Friuli Venezia Giulia	15,0	63,1	37,4	1,7	51,4
Liguria	-36,6	44,1	34,2	6,7	30,7
Emilia Romagna	69,4	65,6	46,9	22,9	57,0
Toscana	-1,9	61,3	52,4	40,4	53,3
Umbria	14,5	54,1	31,9	23,6	44,6
Marche	27,8	59,7	38,7	30,3	50,4
Lazio	15,6	42,0	26,4	6,0	30,8
Abruzzo	60,9	66,7	39,8	2,3	51,7
Molise	46,7	63,4	29,7	-4,4	55,6
Campania	-0,5	35,4	4,1	15,2	25,5
Puglia	-6,3	39,5	7,2	-1,5	21,9
Basilicata	13,3	65,0	37,7	63,8	61,2
Calabria	27,2	29,0	20,7	5,7	22,1
Sicilia	37,6	52,3	44,3	35,7	48,0
Sardegna	40,9	73,6	62,3	41,8	65,5
ITALIA	23,4	58,3	45,2	24,2	47,6
Nord-Ovest	2,6	60,2	55,7	30,1	48,7
Nord-Est	52,3	62,3	45,3	17,1	51,7
Centro	13,0	53,6	35,9	25,8	43,9
Mezzogiorno	25,5	54,0	32,5	19,5	43,4

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle cooperative sociali, 2001.

Tabella 9. Presidenti e addetti delle cooperative sociali per genere

	Uomini	Donne	Totale (=100%)
Presidenti	63,0	37,0	5.515
Addetti	26,2	73,8	173.348

Fonte: ISTAT, Rilevazione delle cooperative sociali, anno 2001.

Tabella 10. Percentuale di addetti e presidenti donne per tipologia della cooperativa sociale

Tipologie	Addetti donne (valori %)	Presidenti donne (valori %)
Tipo A	81,8	45,8
Tipo B	48,1	23,0
Oggetto misto (A+B)	56,4	41,4
Consorzio	59,6	17,8
Totale	73,8	37,0

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle cooperative sociali, 2001.

Ai livelli direttivi permangono dunque forti diseguglianze relative alla possibilità di fare carriera, ovvero di infrangere il “tetto di cristallo”: la

probabilità statistica per una donna di conquistare le posizioni più alte è “fino a 7 volte inferiore” a quella di un uomo con gli stessi requisiti professionali. Quindi, i requisiti professionali costituiscono soltanto una parte - forse neppure la più importante - tra le credenziali necessarie per accedere ai gradini gerarchici delle imprese.¹⁸¹

Tabella 11. Differenze tra quote percentuali di addetti donne e presidenti donne per regione

Regioni	Differenze fra quote percentuali
Piemonte	42,8
Valle d'Aosta	53,1
Lombardia	46,3
Trentino Alto Adige	43,9
Bolzano-Bozen	25,3
Trento	51,0
Veneto	42,0
Friuli Venezia Giulia	44,9
Liguria	40,8
Emilia Romagna	45,2
Toscana	36,9
Umbria	30,9
Marche	42,8
Lazio	26,9
Abruzzo	25,5
Molise	32,2
Campania	25,9
Puglia	16,3
Basilicata	39,6
Calabria	26,7
Sicilia	32,5
Sardegna	8,3
ITALIA	36,7
Nord-Ovest	45,2
Nord-Est	44,5
Centro	33,7
Mezzogiorno	24,2

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione delle cooperative sociali, 2001.

¹⁸¹ Cfr. B. MORESCHI, *La cooperazione sociale in una prospettiva di genere*, in *Beni comuni Quarto rapporto sulla cooperazione sociale in Italia*, a cura del Centro studi Cgm, Edizioni Fondazione Giovanni Agnelli, 2005, op. cit.

Tabella 12. Cooperative sociali per dimensione economica e genere del presidente

Dimensione economica (in migliaia di euro)	Genere del Presidente	
	Uomini	Donne
Meno di 20	55,3	44,7
Da 20 a 50	53,9	46,1
Da 50 a 100	55,0	45,0
Da 100 a 250	59,4	40,6
Da 250 a 500	65,7	34,3
Da 500 a 1.000	70,6	29,4
Da 1.000 a 2.000	69,4	30,6
Oltre 2.000	73,0	27,0

Fonte: ISTAT, Rilevazione delle cooperative sociali, anno 2001.

Da questi risultati consegue dunque che le donne che lavorano all'interno delle cooperative sociali, anche se più degli uomini ed anche se occupate in settori di attività a loro più congeniali, sembrano sperimentare le stesse difficoltà di carriera che altre donne affrontano in altri settori dell'economia. Inoltre, anche se riescono a raggiungere posizioni dirigenziali e di responsabilità di un certo rilievo organizzativo, ad esse viene spesso preclusa la guida delle organizzazioni ed in particolar modo di quelle più grandi.¹⁸²

¹⁸²

Ibidem.

2.5.3. Cooperative sociali e segregazione: una gabbia o un'opportunità? Gli insegnamenti di Sen. Un' interpretazione.

Le cooperative sociali italiane, come già evidenziato, operano soprattutto nel settore dei servizi socio-assistenziali ed educativi.¹⁸³ Si tratta di organizzazioni produttive sui generis che si caratterizzano per una struttura democratica e per una più attiva partecipazione delle diverse categorie di stakeholders alla loro governance.

Il settore produttivo spiega l'alta concentrazione di forza lavoro femminile in queste organizzazioni; i servizi di cura sono infatti tradizionalmente un'area di impegno delle donne¹⁸⁴. Il settore dei servizi di cura è un comparto nel quale si offrono in misura maggiore posti di lavoro flessibili, per quanto concerne gli orari di lavoro e la durata della giornata

¹⁸³ BORZAGA C., MUSELLA M., *Produttività ed efficienza nelle organizzazioni non profit. Il ruolo dei lavoratori e delle relazioni di lavoro*, Edizioni 31, Trento, 2003.

¹⁸⁴ Cfr. BETTIO F., VILLA P., SIMONAZZI A., *Welfare mediterraneo per la cura degli anziani e immigrazione*, in A. SIMONAZZI (ed.) *Questioni di genere, questioni di politica*, Roma: Carocci, 2006; dello stesso autore si veda dall'ampia bibliografia BETTIO F., *Strong in Tradition and yet Innovative: The Puzzles of the Italian Family*, in M. REBICK AND A. TAKENAKA (eds), *The Changing Japanese Family*, London and New York: Taylor and Francis, Routledge, 2006; BETTIO F. (with A. CARETTA), *La coppia e la gestione delle risorse: una lettura economica*, in C. FACCHINI (ed.) *Coppie, figli, denaro*, Bologna: il Mulino, forthcoming 2008; BETTIO F., *Occupational Segregation and Gender Wage Disparities in Mature Economies* in F. BETTIO and A. VERASCHAGINA (eds) *Frontiers in the Economics of Gender*, London and New York: Taylor and Francis, Routledge, 2008; BETTIO F. (with J. PLANTENGA), *Care Regimes and the European Employment Rate*, in L. COSTABILE (ed.), *Institutions for Social Well Being. Alternative for Europe*, London: Palgrave Macmillan, 2008; BETTIO F. (with G. SOLINAS), *Is the "Care Drain" Compatible with the European Social Model?*, in M. SHINOZAKI (ed.) *Can We Coexist with Migrant Care Workers in Elderly Care? Japan in Comparison with the EU and East Asia*, Tokyo: Akashi-Shoten, forthcoming in 2008; BETTIO F. (with P. Villa), *Equal Pay in Italy*, in J. RUBERY et al., *Equal Pay In Europe? Closing the Gender Wage Gap*, I.L.O. Studies Series, London: Macmillan and New York: S.Martins, 1998; BETTIO F. (with J. RUBERY and M. SMITH), *Gender, Flexibility and New Employment Relations*, in M. ROSSILLI (ed.), *Gender Policies in the European Union*, New York: Peter Lang Publishing, 2000.

lavorativa; ciò rende più agevole la conciliazione tra lavoro e famiglia.

Pertanto è lecito ipotizzare, ma è una questione da approfondire empiricamente, che la decisione di lavorare nelle cooperative sociali è frutto di una scelta libera da parte delle donne. In verità è necessario tener conto anche delle preferenze degli agenti economici e, per dirla in termini della teoria di Sen, della concreta possibilità che essi hanno di realizzare ciò che desiderano. Per chiarire meglio il punto è bene partire dalla considerazione che per l'economista indiano "la vita consiste in un insieme di funzionamenti, composti di stati di essere e di fare. I funzionamenti rilevanti possono variare da cose elementari -come l'essere adeguatamente nutriti, l'essere in buona salute, sfuggire alla morbilità prevenibile e alla morte prematura- ad acquisizioni più complesse come l'essere felici, avere il rispetto di sé, prendere parte alla vite della comunità".¹⁸⁵

Egli cioè è convinto che ciascuno sceglie di mettere in atto dei funzionamenti tra quelli che gli sono concretamente accessibili e, così facendo, seleziona il tipo di vita che desidera, date le opportunità che ha a disposizione. Infatti, strettamente connessa alla nozione di funzionamento è il concetto di capabilities. Per capabilities si intendono "le capacità da parte di un individuo di acquisire funzionamenti ai quali si attribuisce valore". Si

¹⁸⁵ Cfr. l'ampia bibliografia di SEN: SEN A., *Globalizzazione e libertà*, Mondadori, 2002; SEN A., *Lo sviluppo è libertà*, Mondadori 2000; SEN A., *La libertà individuale come impegno sociale*, Laterza, 1997; SEN A., *Identità e violenza*, Laterza, 2006; SEN A., *Il tenore di vita*, Marsilio, 1993; SEN A., *La povertà genera violenza?*, Il Sole 24 Ore, 2007; SEN A., *La democrazia degli altri*, Mondadori, 2004.

può, quindi, dire che per Sen e la sua scuola, i funzionamenti concretamente acquisiti da una persona rappresentano un sottoinsieme dello spazio delle capabilities disponibili.

Nella valutazione dell'esistenza o meno di condizioni di pari opportunità si devono valutare i funzionamenti o le capabilities? Secondo Sen non vi è dubbio che vadano prese in considerazione le capabilities. In uno dei saggi in cui affronta queste problematiche il premio Nobel per l'economia del 1997 si sofferma sul caso di due persone che soffrono i morsi della fame, una prima perché è indigente e non ha le risorse per acquistare il cibo, la seconda perché, pur avendo a disposizione cibo e risorse, ha scelto di fare lo sciopero della fame in difesa di valori che ritiene meritevoli o perché prescritto dalla sua religione. Una valutazione della situazione che centri l'attenzione sui funzionamenti porterà a ritenere che i due agenti si trovano nella stessa situazione, una valutazione che prenda come punto di riferimento lo spazio delle capabilities, invece, riterrà che la situazione della prima persona è senz'altro da ritenere peggiore.

Le implicazioni in termini di policy sono più che evidenti. Se ci sono risorse scarse da destinare ad un intervento di politica economica, esse vanno concentrate in direzione della persona che non ha scelto di non mangiare, ma che si trova nell'impossibilità di farlo a causa dell'assenza nel suo spazio dei funzionamenti accessibili dell'opzione di nutrirsi.

Naturalmente non è facile ricostruire il set delle opportunità/potenzialità degli agenti dati i problemi metodologici e applicativi che si dovrebbero affrontare e superare: dal punto di vista metodologico, si pensi, ad esempio, alla questione del ruolo che hanno le tradizioni culturali nel determinare la concreta trasformabilità di un funzionamento potenziale in uno attuale o, per quanto concerne i problemi applicativi, quale metodo seguire per determinare in concreto le capabilities (interviste, osservazione oggettiva, etc.). Si può pensare di utilizzare informazioni che derivano dalla percezione soggettiva degli agenti in ordine al tipo di scelte che sarebbero possibili e, più precisamente, a quanto le condizioni in cui si trovano siano fonte di soddisfazione. Questo tipo di dati sono più facili da raccogliere, ma scontano la difficoltà, evidenziata dallo stesso Sen (Sen, ... in Bruni e Porta) di confondere piano oggettivo e piano soggettivo.

Per Martha Nussbaum le “capacità” sono dentro un approccio che è a metà tra welfarismo e platonismo. Il Welfarismo consiste nell’affidare alle preferenze dell’ individuo la scelta e rinunciare a qualunque intervento “pubblico”: se le donne accettano violazioni de loro diritti il problema non si pone (per dirla in modo brutale). Il Platonismo deduce da categorie costruite, come la ”giustizia”, gli interventi da effettuare, indipendentemente dalle preferenze degli individui.

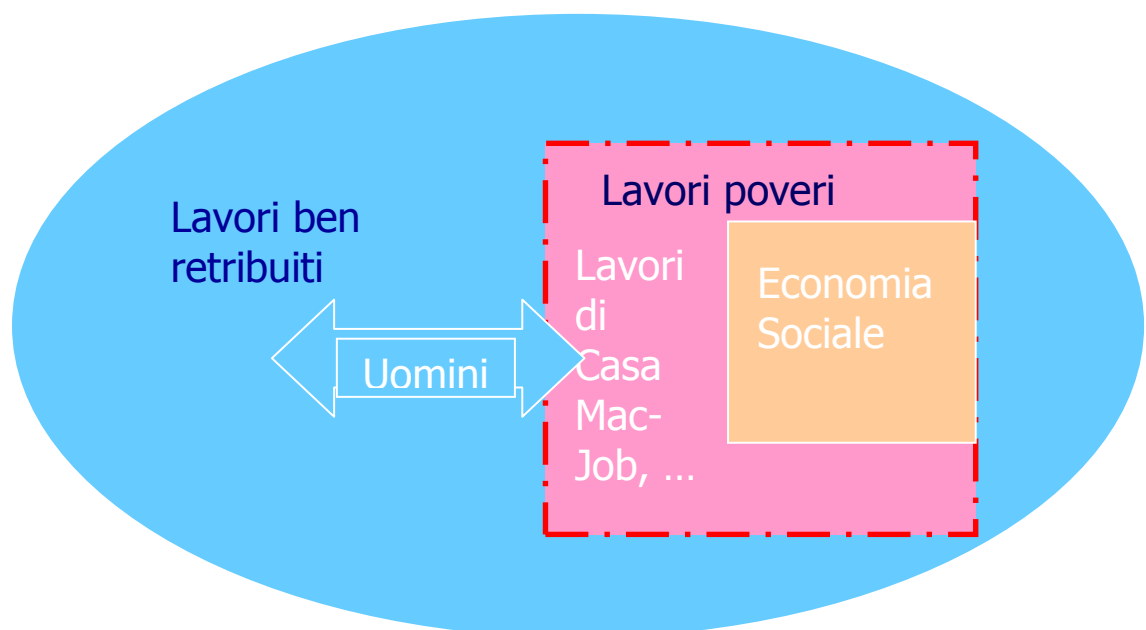
La scrittrice pone l'attenzione su quelli che sono i desideri informati. La sua idea si presenta come uno sviluppo di Sen, ma è il metodo con cui fa evolvere nel confronto la lista delle capabilities che è il punto di mediazione tra platonismo e welfarismo e la giustificazione che ne dà in termini di soddisfazione delle donne nell'ambito di situazioni di violazioni di diritti che rende seniano il ragionamento. Lo spazio delle opportunità per donne che accettano violenze, privazioni di libertà e discriminazioni, è evidentemente ridotto.

Applicando, in chiave interpretativa, gli insegnamenti di Sen e della Nausbaum alla mia riflessione sulla segregazione femminile nelle cooperative sociali, sembra dunque lecito affermare che, quella di lavorare nel settore non profit da parte delle lavoratrici, sarebbe una scelta volontaria se, e solo se, viene offerto loro lo stesso spazio di opportunità offerto ai lavoratori; se invece ciò non accade, allora la concentrazione delle lavoratrici nel settore non profit, non può non essere letta che in un'ottica di segregazione (e questo anche indipendentemente dalla percezione soggettiva delle donne che potrebbe al contrario essere positiva).

Il grafico mostra chiaramente che mentre gli uomini hanno la libertà di entrare ed uscire dal mercato del lavoro sociale, potendo anche accedere a settori meglio retribuiti (area azzurra), le donne rimarrebbero intrappolate all'interno di uno spazio segregante (area rosa), dove la scelta di lavorare

nel sociale sarebbe non un'opportunità, ma l'unica possibilità per non stare a casa.

Grafico 1 *"La Gabbia di Cristallo"*



Fonte : MUSELLA M., D'ISANTO

Sezione 6

Le politiche antidiscriminatorie

2.6.1. Pari opportunità e azioni positive

La gamma di politiche che possono essere messe in atto dai diversi paesi al fine di ridurre la discriminazione è sicuramente molto vasta.

Un primo sforzo legislativo da ricordare in questo campo è quello volto a garantire *pari opportunità* a tutti i lavoratori e lavoratrici indipendentemente da genere, gruppo etnico od altre caratteristiche “non giustificabili” in base alla generica definizione di *discriminazione*.

Lo scopo è quello di assicurare che persone impegnate nella medesima attività lavorativa siano pagate con lo stesso salario e ricevano lo stesso trattamento.

Un esempio in Italia è offerto dalla creazione del Ministero delle Pari Opportunità e dei Comitati di Parità.

Nate dall’osservazione di differenziali salariali e segregazione nel mercato del lavoro, queste politiche classificano i posti di lavoro in base alle competenze necessarie per svolgerli e richiedono che a competenze simili siano corrisposti i medesimi salari.

La principale problematica legata a questo tipo di legislazione è legato alla difficoltà di giudicare cosa si intenda per discriminazione.

A tal fine, sono stati sviluppati una serie di interventi denominati *azione affermativa o azione positiva*.

Si tratta di una serie di misure che hanno come finalità quella non solo di richiedere o cercare di far rispettare il pari trattamento, ma si impegnano ad interventi attivi nel mercato del lavoro per garantire che ciò avvenga.

Secondo questa logica, una volta indicate specifiche soglie numeriche da far rispettare per impedire la discriminazione, l'azione affermativa si concentra direttamente nel correggere e rimuovere gli effetti concreti di eventuale discriminazione.¹⁸⁶

Uno dei più grandi ostacoli alla piena partecipazione alla vita sociale, politica e lavorativa delle donne è la loro mancata integrazione nel sistema produttivo, economico e finanziario. Le pari opportunità tra uomini e donne non sono un problema 1 di queste ultime, ma un'opportunità per migliorare la vita di entrambi i sessi; il costo della non-equality, produce scompensi

¹⁸⁶ Esempi espliciti di legislazione in tal senso sono la legge 10 aprile 1991 n.125, volta a “promuovere azioni positive per la parità uomo-donna”, e la legge 25 febbraio 1992, n.215 recante “Azioni positive per l'imprenditorialità femminile”.

gravi nella nostra economia e nel mercato del lavoro sia per l'accesso che la permanenza e la fuoriuscita.¹⁸⁷

Questa è un elemento di grande rilevanza nel dibattito sul significato economico di politiche sulle pari opportunità: esse non vanno realizzate in un'ottica semplicemente di giustizia sociale, ma anche in una prospettiva di efficienza del sistema economico e produttivo.

L'Europa pone al centro delle sue politiche la doppia strategia di sviluppo economico e coesione sociale, con forte attenzione alla qualità del lavoro e alle pari opportunità. Il Trattato di Amsterdam del 1997, il Summit di Lussemburgo nel 1997, il Consiglio di Lisbona del 2000 e il successivo Consiglio di Nizza, e ancora il Summit di Barcellona nel 2002, sono delle pietre miliari relativamente alle strategie per l'occupazione, le politiche sociali e le pari opportunità.¹⁸⁸

Nel Trattato di Amsterdam troviamo sette articoli rilevanti rispetto al nostro tema, con particolare riferimento al lavoro e alla occupazione. Nel Summit di Lussemburgo, le Pari Opportunità sono inserite come Quarto Pilastro della Strategia Europea per l'Occupazione. Il Consiglio Europeo di Lisbona pone come obiettivo strategico per l'Europa del 2010, quello di

¹⁸⁷ Cfr. BORTOLUCCI R., MANTINI SATTÀ M., *Le pari opportunità e la responsabilità sociale delle imprese*, Bologna, 2007.

¹⁸⁸ BLEIJENBERGH I., DE BRUIJN J., DICKENS L., *Rafforzare e integrare la dimensione delle pari opportunità mediante la contrattazione collettiva*, Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, 2005; Consiglio Dell'Unione Europea, *Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni Relazioni sulla parità tra uomini e donne*, 2004.

diventare la più competitiva e dinamica società del mondo basata sulla conoscenza, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile tramite un maggior numero di posti di lavoro e di migliore qualità, e una più forte coesione sociale. Il vertice di Nizza pone la promozione delle Pari Opportunità quale uno degli elementi chiave della democrazia e la ‘qualità’ come linea guida dell’agenda sociale, e a Barcellona vengono fissati gli obiettivi per il 2010 relativamente ai servizi di cura per i bambini da 0 a 6 anni.¹⁸⁹

Si tratta dunque di un impegno forte e continuo che pone le pari opportunità e la qualità del lavoro tra gli elementi qualificanti dello sviluppo economico e della coesione sociale.

La “Relazione sulle Pari Opportunità tra uomini e donne 2008” della Commissione al Consiglio d’Europa, al Parlamento Europeo, al Comitato economico sociale e al Comitato delle Regioni¹⁹⁰ fa il punto della situazione sui progressi realizzati a favore della parità tra i sessi e sugli orientamenti per l’integrazione della dimensione di genere nei settori strategici.

¹⁸⁹ Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità fra uomo e donna della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Dipartimento delle Pari Opportunità, Convegno *International Workshop on Gender Auditing of Government Budgets*, 15 e 16 settembre 2000; Diamantopoulou A., Solbes Mira P., *The life of women and men in Europe. A statistical portrait*, European Communities, 2002.

¹⁹⁰ Relazione sulle pari opportunità tra uomini e donne 2004 della Commissione al Consiglio d’Europa, al Parlamento Europeo, al Comitato economico sociale e al Comitato delle Regioni (Febbraio 2008).

Nella Relazione vengono evidenziati i progressi raggiunti, ma anche il fatto che troppo spesso le situazioni di squilibrio permangono ed è necessario fare ancora molto.

Se da un lato le donne hanno superato gli uomini nei titoli di studio, dall'altro permane il divario nella scelta degli indirizzi di studio, fatto che favorisce il persistere della segregazione tra i sessi nel mercato del lavoro. I tassi di occupazione femminile sono aumentati ma il divario rimane ancora alto. Le donne continuano ad essere più vulnerabili alla disoccupazione e all'inattività economica degli uomini.

Il divario relativo alle retribuzioni è dovuto principalmente alla diversa partecipazione al mercato del lavoro, alla segregazione dei sessi, alla struttura delle carriere e delle retribuzioni, alla sottovalutazione del lavoro delle donne nei settori ad occupazione prevalentemente femminile. Persiste inoltre uno squilibrio nelle posizioni a livello decisionale e nella condivisione delle attività di cura all'interno della famiglia. In sintesi, come già è emerso nel primo capitolo, i progressi ci sono stati ma sono troppo lenti.¹⁹¹

Gli ambiti di intervento presi in considerazione per ridurre le disparità sono: il miglioramento e l'applicazione della legislazione in materia di parità di trattamento, l'eliminazione del divario delle retribuzioni, la

¹⁹¹ LO CONTE R., PRATI S., *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro*, CNEL, 2007.

Conciliazione della vita lavorativa con quella familiare e personale, la messa in pratica della integrazione dell'uguaglianza di genere, la prevenzione e la lotta alla violenza e alla tratta delle donne.

Le donne, come già osservato, sono entrate e stanno entrando massicciamente nel mondo del lavoro e questo trend è previsto in crescita perché sempre più donne entrano e rimangono nel mercato del lavoro, sempre più donne continuano a lavorare anche dopo il primo e il secondo figlio. Ed è un trend che non subisce effetti dovuti a recessioni, a barriere fiscali, alla mancanza di strutture pubbliche per la cura dei figli.

Questa partecipazione al mondo del lavoro risente però di fattori di segregazione e discriminazione in quanto le donne sono emarginate in alcuni settori e tipologie di lavori e sono poco presenti nei luoghi di presa di decisione, con una accentuata assenza nelle posizioni di vertice, anche in settori con forte presenza femminile.

In “Quality of women’s work and employment. Tools for change”¹⁹², viene chiaramente descritta la posizione attuale delle donne nel mondo del lavoro in Europa. A fronte di forti cambiamenti della società e del mondo del lavoro, non si sono verificati cambiamenti adeguati relativi alla qualità del lavoro e le condizioni di lavoro delle donne.

¹⁹² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Quality of women’s work and employment. Tools for change*, Foundation paper, 2008.

Gli elementi principali di questo cambiamento relativo alla partecipazione delle donne al mondo del lavoro, sono dunque:

- i maggiori aumenti percentuali dei livelli occupazionali dovuti soprattutto all'ingresso delle donne e la tendenza si prevede in crescita;
- le famiglie lavoratrici aumentano: sono sempre più numerose le famiglie in cui sia l'uomo che la donna lavorano;
- le donne sono sempre più istruite: il livello di istruzione delle donne che entrano nel mercato del lavoro è oggi superiore a quello degli uomini;
- la forza lavoro invecchia, c'è scarsità di risorse umane qualificate e le donne costituiscono il più grosso potenziale della forza lavoro a cui attingere.¹⁹³

E' già da tempo che la UE ci dice che senza una maggiore e più qualificata partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'Europa non potrà raggiungere gli obiettivi di sviluppo economico e di coesione sociale che si è data: non si tratta solo di motivi etici e diritti umani, ma anche di maggior competitività e sviluppo sociale ed economico.

Tra i segnali forti che abbiamo visto, oltre all'inserimento delle Pari Opportunità tra i Quattro Pilastri alla base della Strategia Europea per l'Occupazione, ricordiamo l'inserimento del 'Gender Mainstreaming' quale

¹⁹³ PADAVIC I., RESKIN B., *Women and men at work*, Sage, 2002.

priorità trasversale nella elaborazione dei Piani Nazionali per l'Occupazione.

Le politiche per le pari opportunità costituiscono un insieme complesso e articolato di fattori che dovrebbero favorire quella che nella ricerca *Equal Opportunities as a productive factor*¹⁹⁴ viene definita come una auspicata minor specializzazione dell'uomo e della donna sia in ambito familiare che in ambito lavorativo, il che significa una maggior e più qualificata partecipazione delle donne al mercato del lavoro e una maggior partecipazione alle cure familiari da parte degli uomini.

Inoltre, la segregazione di genere nei settori e nei tipi di occupazione per le donne rimane alta. Il *pay gap* dipende da fattori quali: le differenze nella partecipazione al mercato del lavoro e le strutture delle carriere, promozioni, segregazione orizzontale e la concentrazione delle donne in settori e lavori con basse remunerazioni.

L'organizzazione del lavoro e l'equilibrio della vita lavorativa con la vita personale dipendono da: l'introduzione di forme e metodi di lavoro flessibili, la disponibilità di servizi di cura per i figli e le persone anziane, l'adattamento dei lavoratori e lavoratrici al cambiamento del lavoro tramite la formazione continua.

¹⁹⁴ RUBERY J., *Equal Opportunities as a productive factor*, Study for the Policy and Perspective Group of DG Employment and Social Affairs European Commission, 2007.

Quindi pari opportunità non solo come rispetto della persona, uomo e donna, come diritto legale e morale di tutti, ma anche necessità economica che deriva dalla scarsità di risorse umane, dalla necessità di ottimizzare lo sviluppo professionale di tutta la forza lavoro, dalla necessità di venire incontro alle esigenze di vita di chi lavora, dalla necessità che deriva dai cambiamenti organizzativi e ancora, e non ultimo, dal ritorno dell'investimento sociale.¹⁹⁵

Oggi le donne sono una parte qualificata del mondo del lavoro, sono fortemente motivate a entrare e rimanervi anche dopo la nascita dei figli e sempre più orientate a un lavoro che dia soddisfazione e permetta uno sviluppo di carriera e autosufficienza economica. Nello stesso tempo le stesse donne sono chiamate a ricoprire una molteplicità di ruoli: madre, moglie, fino al ruolo di assistenza a parenti e genitori anziani, a volte non autosufficienti e presenti in casa.

Parlare quindi di pari opportunità nel mondo del lavoro vuol dire sviluppare e integrare tre diversi livelli: Professionale, Sociale e Personale.

Per Professionale si intende il mondo aziendale e l'organizzazione del lavoro.

¹⁹⁵ POWELL G. N., *Women and men in management*, Sage, 1993.

Per Sociale si fa riferimento all'organizzazione e gestione dei tempi e degli orari delle città, il sistema dei servizi, delle strutture, della mobilità del territorio, in generale del sistema Amministrazione e il suo ruolo.

Infine il Personale comprende le relazioni tra donne e uomini in riferimento alla condivisione del lavoro familiare e di cura, delle relazioni e dei tempi sociali.¹⁹⁶

Nessuno dei tre livelli sopra elencati, da solo, è in grado di risolvere i problemi relativi al raggiungimento delle pari opportunità: è fondamentale che gli attori a cui si fa riferimento – gli uomini e le donne che lavorano, le aziende, le amministrazioni pubbliche, la società nel suo insieme - interagiscano gli uni con gli altri per dare maggior impulso a cambiamenti che certamente sono stati avviati ma che sono ancora molto lontani dalle soluzioni auspiccate.

Stiamo infatti parlando di cambiare una cultura, un modo di lavorare e un modo di concepire la famiglia e le responsabilità di coppia/famigliari.¹⁹⁷

L'organizzazione del lavoro e la cultura aziendale sono stati strutturati per un mondo del lavoro occupato per la maggior parte dagli uomini. E' dalla rivoluzione industriale, con lo spostamento della produzione dalla casa alla fabbrica, che ci portiamo dietro gli stereotipi

¹⁹⁶ ALVESSON M., BILLING Y.D., *Understanding Gender and Organizations*, Sage, 2007.

¹⁹⁷ CATALYST, *Advancing women in business*, 2006; CATALYST, *The bottom line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*, 2006.

legati all'ideologia delle 'sfere separate' - l'uomo fuori casa che lavora e la donna in casa per la cura - con la conseguenza che:

- i datori di lavoro hanno organizzato il lavoro sull'assunto che l'uomo che lavora ha a casa una donna che si occupa della famiglia, lo sostiene nella carriera, bada ai figli e ai genitori anziani;

- si presuppone che le donne che lavorano lo fanno temporaneamente e che lasceranno il lavoro se la famiglia lo richiede o se si possono permettere di non lavorare: di conseguenza i datori di lavoro non hanno interesse a venire incontro ai bisogni delle donne che lavorano;

- si assume che le donne che lavorano non tengano alla carriera per cui non sono date opportunità di promozione e posti il cui turnover può creare problemi.

Ne è derivato che:

1) gli uomini in quanto devono mantenere la famiglia, hanno i lavori meglio pagati;

2) non è necessario che gli uomini si occupino della casa e più in generale dei lavori relativi alla cura perché lo fanno le donne;

3) in quanto soli 'veri lavoratori' è necessario che gli uomini investano nell'acquisizione di competenze, per cui sono più preparati, per cui sono meglio pagati, e non le donne.¹⁹⁸

¹⁹⁸ FIFE bfz, *Women in areas of management and decision-making*, W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld, 2007.

Questa cultura che riflette in maniera preponderante la cultura maschile, si rispecchia, ancora oggi in gran parte, nei modelli organizzativi aziendali, nei processi di valutazione del personale, nei meccanismi di sviluppo di carriera basati sulla presenza, sulla disponibilità, sugli stereotipi per cui un determinato ruolo deve essere ricoperto da un uomo o da una donna, sul vantaggio economico che deriva dall'assumere un uomo o una donna, su un concetto di tempo che non corrisponde ai tempi di vita e di lavoro, in particolare delle donne.

Una buona qualità nella vita delle donne vuol dire una buona qualità della vita degli uomini e della società in tutti i suoi aspetti. I molteplici ruoli svolti oggi dalle donne (sul lavoro e nella famiglia) le pone all'inizio di una "filiera" la cui qualità ha un forte impatto sul benessere o malessere generale.

La strategia europea per raggiungere le pari opportunità in tutti gli ambiti del vivere sociale, per lo sviluppo della qualità delle politiche, programmi e azioni in un'ottica di pari opportunità, è rappresentata dal '*gender mainstreaming*'

2.6.2. Il “Gender Mainstreaming”

La parola ‘gender mainstreaming’ si è diffusa nel mondo dopo la IV Conferenza mondiale delle Donne nel 1995 a Pechino e sottoscritta nella Piattaforma per l’Azione e adottata dai paesi partecipanti.¹⁹⁹

Gender mainstreaming è una parola inglese che comporta una lunga traduzione in italiano: significa inserire il genere, cioè le problematiche relative alle relazioni uomo donna, all’interno della corrente e cioè delle politiche e delle pratiche quotidiane e non all’esterno di queste quale elemento aggiuntivo.

Il gender mainstreaming è una strategia che assume l’ottica di genere prima che le decisioni siano prese, così che sia possibile considerare e valutare gli impatti su uomini e donne in modo da poter prendere decisioni mirate ai diversi bisogni, condizioni e motivazioni e mettere in atto azioni che raggiungono gli obiettivi individuati.

E’ una strategia che fa riferimento alla qualità spostando il focus dalla situazione delle donne alla qualità della vita lavorativa e personale di uomini e donne; tiene conto della diversità delle persone e costituisce uno dei fattori della ‘gestione della differenza’.

¹⁹⁹ AALTO I., MILLS A. J., a cura di, *Gender, identity and culture of organizations*, Routledge, 2006.

E' un nuovo concetto che presuppone un 'approccio di genere' che implica, nel mondo del lavoro, una analisi delle pratiche organizzative che contribuiscono a mantenere la divisione del lavoro tra i sessi e la minor valutazione e considerazione del lavoro femminile.

Considerazioni conclusive

Se in generale si può affermare che l'esistenza di stereotipi sociali legati al sesso è abbastanza nota e riconosciuta, e che le politiche di pari opportunità sono in linea di principio approvate perché ritenute eticamente corrette, la rilevanza del danno sociale derivante dalla segregazione occupazionale è invece una questione ancora controversa, e sull'opportunità di impiegare risorse per attuare politiche di desegregazione vi sono sia posizioni favorevoli che posizioni contrarie.

Le posizioni contrarie sottolineano la matrice biologica della differenza di genere e sostengono che non c'è alcun male nel fatto che le donne scelgano mestieri da donna, se così facendo massimizzano la propria utilità. Questa posizione trova un valido sostegno nei risultati di numerose ricerche empiriche che hanno dimostrato che la segregazione può avere aspetti positivi anche per l'economia²⁰⁰.

Ad esempio, Freeman e Schettkat²⁰¹ mostrano che proprio la segregazione ha sostenuto la crescita del tasso di occupazione femminile in

²⁰⁰ BETTIO F., *Rapporto di ricerca: i differenziali salariali per sesso in Italia*, Firenze, 2001; BETTIO F., *Segregazione e discriminazione nel mercato del lavoro: parte I. La letteratura straniera*, in "Economia e Lavoro", 24, 4, pp.27-47, 1990; BETTIO F., *Segregazione e discriminazione nel mercato del lavoro: parte II. La letteratura straniera*, in "Economia e Lavoro", 25, 1, pp.49-66, 1991; BETTIO F., VILLA P., *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 e Lavoro", 17, 2, pp3-30, 2000.

²⁰¹ FREEMAN E SCHETTKAT, *The shift to services employment: A review of the literature*, Department of Economics, Germany, 2005.

Europa nel trascorso decennio, e Rubery et al.²⁰² evidenziano che l'aumento del tasso di femminilizzazione dell'occupazione europea non è tanto dovuto alla maggior integrazione tra i sessi quanto piuttosto all'espansione del settore dei servizi (sanità, istruzione, servizi sociali, turismo, ecc.), nel quale si concentra gran parte dell'occupazione femminile.

Anche Emerek et al.²⁰³ sottolineano la positiva correlazione tra i tassi di occupazione femminile e gli indici di segregazione, e l'Unione Europea afferma (nel Joint Employment Report 1999) che è preferibile un mercato del lavoro con elevata segregazione e alti tassi di occupazione, come quelli di Danimarca, Svezia e Finlandia, ad un mercato del lavoro con bassa segregazione e bassi tassi di occupazione come quello italiano e greco. Ma ciò che ha mantenuto alti e stabili i tassi di occupazione femminile nei paesi scandinavi non è tanto la diversa ripartizione del lavoro di cura tra uomini e donne, quanto piuttosto la diversa ripartizione degli oneri assistenziali tra famiglia e stato, cioè la diversa struttura del sistema di welfare, che offre migliore assistenza per la cura dei bambini, degli anziani e delle persone

²⁰² F. BETTIO, J. RUBERY, C. FAGAN, F. MAIER, S. QUACK, P. VILLA, *Payment Structures and Gender Pay Differentials: Some Societal Effects*, *International Journal of Human Resource Management*, 8 (2), 1997.

²⁰³ EMEREK R., FIGUEIREDO H., GONZÁLEZ P., GONÁS L. AND RUBERY J., *Indicators on Gender Segregation*, DP 2003/02, Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa, Faculdade de Economia, Universidade do Porto, 2003; ROSTI L., *La segregazione occupazionale in Italia*, in A SIMONAZZI (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Milano, 2006.

non autosufficienti, e agevola la conciliazione tra impegni familiari e impegno nel lavoro per il mercato.²⁰⁴

Le posizioni che sostengono l'utilità delle politiche di desegregazione pongono invece più marcatamente l'accento sui danni che gli stereotipi di genere arrecano sia alle donne che all'economia.²⁰⁵

Gli stereotipi di genere sono dannosi per le donne perché hanno effetti negativi sulle loro aspettative e su quelle dei datori di lavoro, perché distorcono l'investimento in capitale umano e le scelte di carriera, e perché producono effetti di retroazione che perpetuano gli stereotipi nel tempo. Ma la segregazione occupazionale è soprattutto dannosa per l'economia, perché riduce l'efficienza del sistema e le sue prospettive di sviluppo.

Quest'ultima affermazione è avvalorata da almeno tre considerazioni.

In primo luogo è evidente che l'esclusione della maggior parte delle persone (le donne) dalla maggior parte delle occupazioni è uno *spreco di talento e di risorse umane*. Gli stereotipi che inducono le donne a concentrarsi in pochi settori sovraffollati²⁰⁶, e che sottovalutano le attività

²⁰⁴ BETTIO F., VILLA P., *A Mediterranean Perspective on the Break-Down of the Relationship Between Participation and Fertility*, Cambridge Journal of Economics, 22 (2) 1998; BETTIO F., VILLA P., *To What Extent Does it Pay to Be Better Educated? Education and Market Work for Women in Italy*, in M.J. GONZALES, T. JURADO, M. NALDINI (EDS), *Gender Inequalities in Southern Europe: Women, Work and Welfare in the 1990s*, South European Society and Politics, Summer 1999.

²⁰⁵ ANKER R., *Theories of occupational segregation by sex: An overview*, *International Labour Review*, 136, 3, pp. 315-339, 1997.

²⁰⁶ BERGMANN B., *Occupational Segregation, Wages and Profits: When Employers Discriminate by Race or Sex*, "Eastern Economic Journal", 1, 2 pp. 103-110, 1974.

svolte in prevalenza da donne, sottoutilizzano la forza lavoro femminile rispetto alle sue potenzialità.

In secondo luogo la segregazione è causa di rigidità del mercato del lavoro, perché ne limita la capacità di adattamento ai cambiamenti tecnologici.

Infine, la segregazione verticale impedisce agli individui di maggior talento di raggiungere le posizioni apicali delle strutture gerarchiche, con beneficio di tutta la società.

Il fatto che la segregazione ostacoli l'efficienza allocativa è per gli economisti un argomento conclusivo, perché attribuisce di fatto alle politiche di desegregazione la natura di miglioramento paretiano, cioè l'ambizione di essere portatrici di un interesse generale della società.

Se si considera il problema della segregazione nel contesto di un mercato del lavoro moderno, dove tutti gli agenti sono diversi tra loro e dove tutte le informazioni rilevanti sono private, il problema da risolvere affinché sia massimo il benessere collettivo sarà quello di mettere la persona giusta al posto giusto: il perseguimento dell'interesse generale richiede che i cervelli migliori 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 decisionali

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 l'abbinamento alle posizioni lavorative non è conseguente. Sul mercato del lavoro emergono infatti per le neolaureate evidenti ostacoli al perfetto funzionamento del meccanismo che abbina gli individui alle posizioni apicali della gerarchia, poiché i dati mostrano una

presenza femminile veramente esigua ai vertici di ogni istituzione sia pubblica sia privata.

La società sopporta un costo, come conseguenza del sottoutilizzo della componente femminile nelle posizioni apicali della gerarchia: il costo dovuto al mancato utilizzo di metà della potenziale intelligenza di cui la società dispone, che non produce i suoi benefici effetti decisionali.

Le politiche di desegregazione sono dunque necessarie fino a quando le regole che governano i tornei non saranno capaci di produrre una rappresentanza femminile nelle posizioni apicali della società 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.

Certo, sulla tradizionale minor durata della carriera lavorativa delle donne incidono molti fenomeni, quali la più bassa età pensionabile, la poca soddisfazione professionale generata dai fenomeni di sottoutilizzo e segregazione occupazionale, i destini migratori temporanei di molte lavoratrici straniere, il concentrarsi sulle donne delle forme contrattuali flessibili e precarie.

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, 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.

Se, come la letteratura mostra²⁰⁷, 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.

²⁰⁷ LAZEAR E. P., ROSEN S., *Male-Female Wage Differentials in Job Ladders*, *Journal of Labor Economics*, 1, pp. S106-S123, 1990; BERGMANN B., *Occupational Segregation, Wages and Profits: When Employers Discriminate by Race or Sex*, *Eastern Economic Journal*, 1, 2 pp. 103-110, 1974; EMEREK R., FIGUEIREDO H., GONZÁLEZ P., GONÁS L. AND RUBERY J., *Indicators on Gender Segregation*, DP 2003/02, Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa, Faculdade de Economia, Universidade do Porto, 2003.

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.

CAPITOLO III

ANALISI QUANTITATIVA SULLE COOPERATIVE SOCIALI

E LAVORATORI RETRIBUITI IN ITALIA:

DATI ICSI 2007

Considerazioni introduttive

Il tema dei differenziali salariali tra donne e uomini nel mercato del lavoro è stato ampiamente investigato dalla letteratura economica. Tuttavia all'interno del settore non profit questo tema risulta ancora inesplorato. E' necessario sottolineare che, in un contesto quale quello del sociale, ciò che meglio spiega l'esistenza di un divario salariale tra donne e uomini, è soprattutto il problema della segregazione di genere.

L'alta concentrazione delle donne in particolari settori, come il terzo settore, la pubblica amministrazione, l'istruzione, introduce il tema della segregazione orizzontale nello spiegare la tematica dei differenziali salariali tra uomini e donne.

Molti studi hanno preso in considerazione il tema della segregazione di genere, dove le donne sono usualmente concentrate in specifiche occupazioni sottopagate, e dove spesso questa segregazione non è altro che la conseguenza di scelte operate ex-ante per quanto concerne l'investimento in *human capital* (Arte, Scienze Sociali, Istruzione e Settore Umanistico)²⁰⁸. "E' evidente che la partecipazione della forza lavoro femminile, qualificata maggiormente nell'area umanistica, è concentrata in discipline meno

²⁰⁸ MAVROMARAS, KANELLOPOULOS, *Male-Female Labour Market Participation and Wage Differentials in Greece, Review of Economics and Industrial Relation*, Vol.16, No 4, December, pp. 771-801, 2002.

remunerate, mentre gli uomini sono sovra-rappresentati in discipline che generalmente sono più remunerate, come Scienze, Ingegneria e Medicina”.²⁰⁹

Esiste una presenza significativa degli uomini che occupano posizioni manageriali, che aumenta quanto più la forza lavoro maschile è anziana. Tale gap nella partecipazione al mercato del lavoro è principalmente spiegato dal ruolo che le donne hanno nella società nel gestire gli impegni familiari, e dalle difficoltà che esse incontrano nel conciliare la famiglia e il lavoro.

L’obiettivo principale di questa analisi quantitativa è cercare di spiegare le ragioni che sono alla base dei differenziali salariali tra i lavoratori e le lavoratrici occupati nelle cooperative sociali italiane, usando i dati ICSI 2007.

La metodologia utilizzata è un modello di regressione lineare in cui vengono stimate le variabili rilevanti per la determinazione del reddito, sulla base dell’equazione minceriana, successivamente viene applicata la metodologia di decomposizione di Oaxaca-Blinder²¹⁰ che si basa sulla stima differenziata dell’equazione dei salari per uomini e donne, con lo scopo di depurare il differenziale salariale da eventuali fattori discriminatori, infine

²⁰⁹ CHOLEZAS I., TSAKLOGLOU P., *Gender earnings differentials in the Greek labour market*, Economic Policy Studies, forthcoming, 2006.

²¹⁰ OAXACA R., *Male-female wage differentials in urban labor markets*, *International Economic Review*, n. 3, pp. 693-709, 1973; BLINDER A.S., *Wage discrimination: reduced forms and structural estimates*, *Journal of Human Resources*, n. 8, pp. 436-455, 1973.

viene affrontato il problema della distorsione del campione e della procedura di Heckman per risolverlo.

Le cooperative sociali rappresentano la principale forma legale di impresa sociale. In Italia, nel 2007, le lavoratrici hanno costituito il 75% di tutta la forza lavoro del settore. Le cooperative sociali sono principalmente specializzate nell'erogazione dei servizi sociali e nel settore dell'educazione.

L'analisi quantitativa in primo luogo (e per la prima volta nel contesto italiano) analizza le caratteristiche di questa composizione femminile usando la banca dati ICSI 2007, e tenendo presente la dimensione della cooperativa, il numero di impiegati donna rispetto al totale degli impiegati, e la qualificazione del lavoro delle donne. In secondo luogo essa analizza la relazione esistente tra segregazione femminile nel settore non profit e la soddisfazione. Inoltre nel lavoro che segue ci proponiamo di rispondere ai seguenti interrogativi:

1) Esiste una discriminazione salariale di genere all'interno delle cooperative sociali? Oppure i differenziali salariali tra donne e uomini sono dovuti a fattori cosiddetti "oggettivi" ? (come il livello di istruzione acquisito, la tipologia di contratto, la posizione assunta all'interno dell'organizzazione, etc)

- 2) Esiste una segregazione di genere, sia orizzontale che verticale, all'interno di questo settore?
- 3) Esistono incentivi non-monetari che possono compensare il più basso livello salariale percepito dai lavoratori?

3.1. La banca dati: l'indagine ICSI 2007

L'indagine ICSI 2007 (Indagine sulle Cooperative Sociali Italiane) è stata condotta in Italia nel 2007 da sei gruppi di ricerca appartenenti alle Università di Bergamo, Brescia, Milano Bicocca, Napoli "Federico II", Reggio Calabria "Mediterranea" e Trento, nell'ambito del progetto PRIN con lo scopo di analizzare le motivazioni dei lavoratori e le relazioni on the job nell'ambito delle cooperative sociali. Secondo la legge italiana (L. 381/91), le cooperative sociali si distinguono in cooperative di tipo A e di tipo B. Le prime si caratterizzano per la produzione di servizi in ambito socio-sanitario ed educativo, quelle di tipo B sono imprese che includono tra i lavoratori persone svantaggiate. Si deve dire che le cooperative sociali rappresentano una forma di impresa sociale che si è diffusa in Italia dal '91 in poi, mentre solo di recente la legislazione ha riconosciuto la possibilità di adottare altre forme giuridiche per intraprendere iniziative produttive in

campo sociale (Legge-delega, 13 Giugno 2005, n. 118 and Dlgs 24 marzo 2006, n. 155). Per questa ragione nel prosieguo di questo capitolo si useranno le espressioni cooperativa sociale e impresa sociale come sinonimo.

La raccolta dei dati è avvenuta attraverso la somministrazione di 4 tipologie di questionari, a diversi partecipanti all'attività dell'impresa. Più nello specifico sono stati somministrati tre diversi questionari a lavoratori remunerati, managers e volontari, mentre il quarto questionario è servito per raccogliere informazioni sull'organizzazione. Tra i dati raccolti con i primi tre tipi di questionari vanno annoverati quelli relativi alle caratteristiche professionali, alle motivazioni, alle attitudini e ai livelli di soddisfazione degli agenti. Il questionario somministrato alle organizzazioni ha consentito innanzitutto la raccolta di informazioni sugli aspetti economico-finanziari, ma anche su questioni relative all'organizzazione e al management.

L'indagine econometria sarà condotta esclusivamente sui dati relativi ai lavoratori retribuiti. Si tratta di una banca costituita da 312 cooperative e 3968 lavoratori. Le 312 cooperative sono distribuite in modo non uniforme sul territorio nazionale; la maggior parte è concentrata al Nord, specialmente in Lombardia e Piemonte (rispettivamente 24% e 12%); è limitata la presenza nel campione di cooperative meridionali.

La distribuzione territoriale dei lavoratori è molto simile a quella delle cooperative con una rilevante presenza della Lombardia e del Piemonte e con un ridotto numero di lavoratori di cooperative meridionali.

Le cooperative sociali intervistate sono soprattutto di tipo A (quasi il 72%) situate nel Nord-Ovest (39%) e di piccole dimensioni (43,3% con non più di 15 impiegati). I 3.968 lavoratori del campione sono occupati per il 77,5% in cooperative di tipo A operanti nell'area Nord-occidentale del Paese, essi sono per il 41,7% lavoratori di organizzazioni di grandi dimensioni (imprese che occupano più di 50 lavoratori).

Le cooperative di tipo A producono soprattutto servizi socio-assistenziali (75,1%) ed educativi (72,7%), una percentuale minore si occupa di attività in ambito sanitario (39,7%) e culturale (28,7%). Con riguardo alle modalità di erogazione dei servizi, prevalgono i servizi di tipo residenziale e i centri diurni, in entrambi i casi la percentuale di cooperative interessate raggiunge il 66,2 %.

Per quanto riguarda le cooperative di tipo B del campione, l'attività prevalente è nell'area della manutenzione del verde (50 %), seguono il settore dei servizi domiciliari e delle pulizie ambienti (37,8%) e della raccolta rifiuti e ambiente (33,3%). Sono poche le cooperative B che operano nel settore dell'agricoltura (8,9%) della lavanderia (8,9%) e

dell'edilizia (7,8%). Infine il 40% delle cooperative di tipo B opera in altri settori.

3.2. I differenziali salariali: il modello

L'esistenza di un significativo differenziale salariale di genere è un risultato ricorrente negli studi sul mercato del lavoro italiano²¹¹, con le donne che ricevono remunerazioni considerevolmente inferiori rispetto agli uomini.

Lo scopo di questo lavoro è quello di investigare sull'esistenza di differenziali salariali tra lavoratrici e lavoratori nel settore delle cooperative sociali, eventualmente da ricollegarsi a meccanismi discriminatori; più nello specifico l'obiettivo di questo lavoro è proprio l'individuazione e la quantificazione della componente discriminatoria del differenziale, all'interno di organizzazioni *sui generis*, quali quelle non profit, generalmente note per la loro democraticità.

Lo stato di partenza per la letteratura sullo studio dei redditi da lavoro è l'equazione Minceriana dei salari²¹², in cui l'impatto di alcune

²¹¹ Cfr. CENTRA M., CUTILLO A., *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, Collana Studi ISFOL, Roma, numero 2009/2, gennaio, 2009.

²¹² MINCER J., *Schooling, Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research, New York, 1974.

caratteristiche, quali il livello di istruzione, l'esperienza lavorativa e l'età, è studiato in termini di produttività potenziale; questa equazione viene solitamente arricchita di una serie di informazioni che possono risultare utili come ulteriori determinanti del livello salariale. Tra queste, l'utilizzo di una variabile dummy relativa al sesso dell'individuo permette di ottenere la quantificazione più immediata di questo differenziale, al di là di un'analisi descrittiva del fenomeno.

La questione è di primaria importanza sia per le implicazioni che l'esistenza di una componente discriminatoria dovrebbe avere sulle politiche economiche e governative, sia per gli effetti che queste discriminazioni comunque hanno sull'intero mercato. Black²¹³ suggerisce che la discriminazione da parte del datore di lavoro verso particolari sottogruppi della popolazione abbia ricadute sia sul sottogruppo dei discriminati sia sull'intera forza di lavoro occupata. Secondo il suo modello, inoltre, la sola presenza di pratiche discriminatorie in alcune aziende verso un sottogruppo di persone ha effetti sugli appartenenti allo stesso sottogruppo anche quando questi siano impiegati in aziende che non applicano pratiche discriminatorie.

Vari sono i metodi usati in letteratura per lo studio e la quantificazione di questo fenomeno che utilizzano come stima della

²¹³ BLACK D.A., *Discrimination in an equilibrium search model*, *Journal of Labor Economics*, n. 2, pp. 309-334, 1995.

componente discriminatoria il gap salariale non dovuto alle differenti caratteristiche tra lavoratrici e lavoratori.²¹⁴

In questo capitolo la metodologia utilizzata è la decomposizione di Oaxaca-Blinder²¹⁵ che si basa sulla stima differenziata dell'equazione dei salari per uomini e donne; come primo passo occorre quindi stimare l'equazione Minceriana dei salari, opportunamente integrata, separatamente per uomini e donne:

$$\log W_i = X_i \beta + \varepsilon_i \quad (1)$$

dove: l'indice i indica il generico individuo campione

$\log W_i$ indica il logaritmo del salario netto orario

X_i indica il vettore delle caratteristiche utilizzate (includendo variabili dummy che assumono valore 1 per le donne e 0 per gli uomini)

β è il relativo vettore dei coefficienti da stimare

ε_i è il termine di errore

La scomposizione del differenziale salariale è la seguente:



²¹⁴ Per ulteriori approfondimenti cfr. BEBLO M., BENINGER D., HEINZE A., LAISNEY F., *Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression. Final Report*, European Commission, Employment and social affairs DG, 2003; MUNDO A., RUSTICHELLI E., *Differenziali retributivi di genere: evidenze dai dati di fonte amministrativa*, in RUSTICHELLI E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, Roma, ISFOL, 2007.

²¹⁵ OAXACA R., *Male-female wage differentials in urban labor markets*, *International Economic Review*, n. 3, pp. 693-709, 1973; BLINDER A.S., *Wage discrimination: reduced forms and structural estimates*, *Journal of Human Resources*, n. 8, pp. 436-455, 1973.

dove il trattino indica il vettore dei valori medi delle caratteristiche utilizzate, il cappello indica il vettore dei coefficienti stimati e gli indici M e F indicano, rispettivamente, il collettivo degli uomini ed il collettivo delle donne.

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

La decomposizione di Oaxaca-Blinder fornisce interessanti spunti di analisi sotto almeno tre punti di vista: lo spunto più immediato è fornito dalla decomposizione sopra descritta; secondariamente, è possibile vedere il

differente effetto (la diversa produttività) che le caratteristiche esplicative possono assumere tra uomini e donne; infine, si possono stimare misure di discriminazione individuali²¹⁶, rendendo possibile osservare processi discriminatori differenziati per sottogruppi di donne opportunamente classificate.

Un primo aspetto “critico” da considerare relativamente alla metodologia di Oaxaca-Blinder è che la stima dei differenziali è calcolata attraverso l'utilizzo del lavoratore “medio” uomo e della lavoratrice “media” donna, con le caratteristiche medie dei due collettivi: questi risultati non tengono quindi conto delle differenze che si possono trovare lungo la distribuzione dei redditi. Addabbo e Favaro²¹⁷ hanno applicato un modello di regressione quantilica²¹⁸ che tiene conto di questo aspetto.

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

²¹⁶ DEL RIO C., GRADIN C., CANTO O., *The Measurement of Gender Wage Discrimination. The Distributional Approach Revisited*, Working Paper 25, ECINEQ, 2006.

²¹⁷ ADDABBO T., FAVARO D., *Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche*, in RUSTICHELLI E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia*, Roma, ISFOL, 2007.

²¹⁸ KOENKER R., BASSET G., *Regression quantile*, *Econometria*, n. 1, pp. 33-50, 1978.

La decomposizione tende quindi a sottostimare la misura della discriminazione di genere (ipotizzando che anche la discriminazione nella selezione operi a favore degli uomini).

L'aspetto, che insieme al primo risulta di grande interesse (ma che in questo lavoro non è stato possibile verificare per la natura del campione a disposizione) è che si assume che le differenze nelle stime dei coefficienti tra i due sottogruppi siano dovute esclusivamente a discriminazione, ignorando spiegazioni alternative: un approccio di questo genere non tiene infatti conto di due fondamentali processi decisionali che possono influenzare le stime delle equazioni dei salari: la decisione di lavorare o meno e il tipo di lavoro nel quale si è occupati.

La prima decisione potrebbe comportare una distorsione da selezione ("selection bias") nelle stime; quanti lavorano possono essere un sottogruppo diverso dal resto della popolazione, sia in termini di caratteristiche osservabili che in termini di caratteristiche non osservabili, e questo è un fatto che deve essere esplicitamente considerato nell'intero processo di stima.

La seconda decisione potrebbe invece portare ad una distorsione da endogeneità ("endogeneity bias"); il differenziale salariale è infatti frutto, in parte, della "segregazione" delle donne in particolari occupazioni, ma

occorre considerare che questa segregazione e, in qualche misura, frutto di specifiche decisioni individuali.

E' vero infatti che le mansioni vengono decise dal datore di lavoro, ma è altrettanto vero che chi cerca lavoro, nella gran parte dei casi, e specialmente quando si è dotati di un alto livello di capitale umano, non cerca un lavoro qualunque, ma restringe le possibilità ad un determinato gruppo di occupazioni con caratteristiche simili tra loro.

L'indagine sui differenziali salariali di genere effettuata sul campione a mia disposizione, tuttavia, non ha permesso di correggere il problema della *selection bias* da un punto di vista econometrico, perché privo di sottogruppi di controllo (come i lavoratori fuori dal mercato del lavoro o i lavoratori che operano in settori diversi da quello non profit).

Ciononostante è stato usato come gruppo di confronto sulle caratteristiche medie dei lavoratori, la banca dati FIVOL-FEO (Fondazione Italiana del Volontariato-Fondazione Europea dell'Occupazione).

3.3. La selezione nell'occupazione

Come detto, gli occupati possono essere un sottogruppo diverso dall'intera popolazione, comportando un problema di eterogeneità tra quanti lavorano e quanti non lavorano, sia in termini di caratteristiche osservabili che in termini di caratteristiche non osservabili. Questo problema è

particolarmente rilevante qualora si riscontri una bassa partecipazione di partenza al mercato del lavoro da parte delle donne: è infatti possibile che quante partecipano al mercato del lavoro posseggano abilità non osservabili e dotazioni di capitale umano superiori a quante ne restano fuori.

La prima decisione da prendere in considerazione è quindi quella se lavorare o meno. Stante l'esistente situazione sul mercato del lavoro italiano, questo processo selettivo riguarda solamente la popolazione femminile.²¹⁹

Sono infatti assolutamente limitati i casi di uomini in età attiva che decidono di non partecipare al mercato del lavoro, e questi casi sono quasi sempre limitati a particolari condizioni quali deficit di salute o benessere economico.

3.4. Occupazioni tipicamente femminili: il problema dell'autoselezione

La tematica dei differenziali salariali tra uomo e donna nel mercato, va approfondita attraverso lo studio della sovra-rappresentazione delle donne in alcuni settori e qualifiche (segregazione orizzontale e verticale). Bettio sostiene che la segregazione verticale ha un peso maggiore rispetto alla segregazione orizzontale nella spiegazione del differenziale salariale di

²¹⁹ ADDABBO T., FAVARO D., Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche, in RUSTICHELLI E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia*, Roma, ISFOL, 2007.

genere²²⁰ e altri autori confermano che il problema del differenziale salariale è da ricondurre innanzitutto alla concentrazione delle donne nelle code basse della distribuzione salariale.²²¹

Appare opportuno quindi sottolineare come i differenziali salari sono determinati in larga misura, anche dalla specifica composizione di genere della forza lavoro. A tal proposito varie sono le possibili spiegazioni. La teoria di Bergman del *crowding hypothesis* sostiene che datori di lavoro escludono le donne da particolari occupazioni, quelle maschili, con conseguente affollamento delle donne lavoratrici nelle altre occupazioni, che vengono quindi definite occupazioni femminili. L'offerta di forza lavoro femminile verso queste occupazioni aumenta e, di conseguenza, diminuiscono i salari.²²²

La teoria di Polacheck vuole invece che le donne selezionino particolari occupazioni che richiedono bassi investimenti in capitale umano

²²⁰ Cfr i lavori di BETTIO F., *The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe*, *Canadian Public Policy*, 28 (0), May 2002; BETTIO F., *Occupational Segregation and Gender Wage Disparities in Mature Economies*, in BETTIO F., VERASCHAGINA A. (eds) *Frontiers in the Economics of Gender*, London and New York: Taylor and Francis, Routledge, 2008.

²²¹ ADDABBO T., FAVARO D., *Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche* in Rustichelli Emiliano (a cura di) (2007); ADDABBO T., FAVARO D. "Esiste un differenziale retributivo in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento", I Libri del Fondo Sociale Europeo, Isfol, Roma (2007).

²²² BERGMAN B., *Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race and sex*, *Eastern Economic Journal*, n. 2, pp. 103-110, 1974.

o investimenti in capitale umano che non si “atrofizzano” nel tempo, e ciò a causa di esistenti o comunque programmati impegni familiari.²²³

Inoltre, donne e uomini hanno differenti preferenze rispetto alle caratteristiche dell’occupazione: gli uomini, più spesso delle donne, pongono grande importanza al livello della retribuzione, mentre le donne tendono spesso a selezionare occupazioni con una minore retribuzione ma altre caratteristiche desiderabili che compensino i minori introiti. Un aspetto particolarmente importante riguarda ad esempio la possibilità di gestire i tempi e gli orari di lavoro in funzione della possibilità di conciliare l’attività professionale con le incombenze familiari. E’ infatti vero che in Italia ancora oggi sono principalmente le donne ad occuparsi della gestione della casa e della cura dei figli.²²⁴

Anche il livello di soddisfazione nel lavoro tra donne e uomini sembrerebbe diverso. Alcuni studi²²⁵ hanno evidenziato come le donne siano generalmente più felici degli uomini nel lavoro, sia perché ripongono minor aspettative nel lavoro rispetto agli uomini, sia perché attribuirebbero un

²²³ FILER R. K., *Occupational segregation, compensating differentials and comparable worth*, in Academy Press, 1989.

²²⁴ ISTAT, *Lavoro e Retribuzioni*, Annuari, 2007.

²²⁵ CLARCK A. *Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work*, Labour Economics 4(4): 341-372. (1997). CLARCK A., OSWALD A. *Satisfaction and Comparison Income*, Journal of Public Economics 61(3): 359-381, 1996.

peso diverso agli incentivi di carattere non monetario rispetto invece a quanto facciano i loro colleghi uomini.²²⁶

Le varie teorie sin qui esposte evidenziano quindi quanto la diversa composizione di genere delle differenti occupazioni influenzino il livello retributivo medio delle donne, considerando, in alcuni casi, un aspetto discriminatorio da parte dei datori di lavoro, e, in altri casi, il processo decisionale delle donne. Questo ultimo processo è particolarmente importante nel momento in cui la partecipazione femminile al mercato del lavoro è in crescita e riguarda, in primo luogo, donne con elevati livelli medi di capitale umano.

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

L'equazione dei salari (1) diventa quindi:

$$\log W_i = X_i \beta + Z_i \delta + e_i \quad (3)$$

²²⁶ KONSTANTINOS POULIAKAS, IOANNIS THEODOSSIOU, [Socio-Economic Differences in the Perceived Quality of High and Low-Paid Jobs in Europe](#), *Labor and Demography*, 2005.

dove la variabile Z assume valore 1 se l'occupazione è in un lavoro tipicamente femminile e 0 altrimenti.

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

3.5. " Sample selection": il modello

Come detto, il processo di selezione è differente per uomini e donne. Partendo dalle donne, abbiamo stimato il processo decisionale attraverso un modello a selezione bivariata.²²⁷

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

²²⁷ SORENSEN E., *Measuring the pay disparity between typically female occupations and other jobs: a bivariate selectivity approach*, *Industrial and Labor Relations Review*, n. 4, pp. 624- 639, 1989.

Tuttavia, questo modello potrebbe essere affetto dalla distorsione derivante dal sample selection e dall'endogeneità del tipo di occupazione. Il collettivo delle donne in età attiva che non lavorano potrebbe essere sistematicamente diverso da quello delle donne che lavorano, e questo deve essere tenuto in considerazione nel processo di determinazione dei redditi. Inoltre, la scelta di non lavorare potrebbe essere attribuita all'esistenza di offerte salariali inferiori al salario di riserva.

La natura endogena dell'occupazione nasce invece della potenziale correlazione esistente tra Z (variabile dummy che assume valore 1 se l'occupazione è in un lavoro tipicamente femminile e valore 0 altrimenti), o meglio, tra il processo decisionale che porta ad avere un valore $Z=1$, e il termine di errore nell'equazione (3).

Il parametro ci cattura infatti l'effetto di quelle caratteristiche non osservabili (aspirazione, determinazione, motivazione, capacità non osservabili...) che potrebbero anche influenzare la probabilità per un individuo di essere occupato in un lavoro tipicamente femminile.

Questo significa che i disturbi del processo decisionale possono essere correlati con il termine di errore dell'equazione dei salari, violando una delle condizioni per l'utilizzo degli stimatori dei Minimi Quadrati Ordinari.²²⁸

²²⁸ KENNEDY P., *A guide to econometrics*, Cambridge, Massachusetts, The MIT press, 1996.

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

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

$$Z = A_Z N_Z + \varepsilon_Z \quad (5)$$

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

$L_i = 0$ se la donna non lavora ($L_i^* < 0$)

$L_i = 1$ se la donna lavora ($L_i^* \geq 0$)

dove l'asterisco indica la funzione di utilità individuale non osservabile.

Analogamente, la variabile binaria Z_i assume valore 1 se la donna svolge un'occupazione tipicamente femminile e 0 altrimenti. I vettori A_L e A_Z rappresentano le variabili esplicative da utilizzare.

$Z_i = 0$ se la donna non svolge un'occupazione femminile ($Z_i^* < 0$)

$Z_i = 1$ se la donna svolge un'occupazione femminile ($Z_i^* \geq 0$)

Questo modello controlla per le determinanti non osservabili che guidano la scelta di lavorare e del tipo di occupazione da svolgere. La specificazione bivariata permette alle due variabili *outcome* di essere influenzate dagli stessi fattori non osservabili secondo un coefficiente di

correlazione ρ che ci indica se, in che misura e in che direzione i disturbi si stanno muovendo: questo significa che un coefficiente di correlazione significativamente differente da 0 implica che le stesse caratteristiche non osservabili guidano in qualche misura entrambi i processi decisionali.

Una volta ottenute le stime dei parametri delle due equazioni, è possibile correggere secondo la procedura a due stadi di Heckman ²²⁹, costruendo un termine di selezione, λ , pari all'inverso del coefficiente di Mill, da introdurre nel modello come ulteriore regressore che tenga conto della selezione femminile nell'occupazione.

$$\lambda = \varphi(A_L N_L) / \Phi(A_L N_L) \quad (6)$$

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

Inoltre, per considerare l'endogeneità del tipo di occupazione svolta, ancora secondo un approccio a due stadi, la variabile Z è sostituita dalla stima di una Variabile Strumentale proveniente dalla seconda probit e pari al valore predetto di essere occupati in una professione tipicamente femminile (Z^*).

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

$$\log W_i = X_i \beta_i + Z_i^* \delta_i + \lambda_i \gamma_i + e_i \quad (7)$$

²²⁹ HECKMAN J., *Sample selection bias as a specification error*, *Econometrica*, n. 1, pp. 153-161, 1979.

Per gli uomini va considerato un solo processo decisionale: dato che questo gruppo non fa selezione su lavorare o meno, l'unico processo da considerare è quello relativo al tipo di occupazione attraverso il quale ottenere la stima della Variabile Strumentale Z^* come valore predetto dalla probit per la probabilità di avere un'occupazione tipicamente femminile.

Le variabili utilizzate come esplicative sono le stesse utilizzate nel collettivo delle donne sia per questo processo decisionale che per l'equazione dei salari. In questa maniera la decomposizione di Oaxaca-Blinder (Equazione (2)) può assumere la forma:

$$\log \bar{W}_M - \log \bar{W}_F = [(\bar{X}_M - \bar{X}_F)\beta_M + (\bar{Z}^*_M - \bar{Z}^*_F)\delta_M] + [((\beta_M - \beta_F)\bar{X}_F + (\delta_M - \delta_F)\bar{Z}^*_F) - \gamma_F \lambda_F]$$

dove il primo termine valuta l'"effetto dotazione" e il secondo l'"effetto coefficienti", utilizzando tra le esplicative il coefficiente λ e la variabile calcolata Z^* al posto della variabile osservata Z . Per costruzione, quindi, il processo di selezione delle donne nell'occupazione impatta sul solo effetto coefficienti, mentre il processo di selezione nel tipo di lavoro svolto impatta su entrambi gli effetti.

A questo punto, dopo aver esposto la metodologia prevista per risolvere il problema della selezione del campione, e quindi ottenere dei risultati empirici non alterati, è d'uopo fare una precisazione su come si è proceduti in questo lavoro.

Come già è stato detto, in quest'analisi empirica non è stato possibile applicare la procedura di correzione di Heckman; ciò è causato dalla natura del campione in esame, in quanto concerne i soli lavoratori (ovvero tutte persone che partecipano al mercato del lavoro), e che per di più operano nel settore non profit (quindi con delle caratteristiche ben specifiche). Infatti, è plausibile ritenere che, in buona parte dei casi, per i lavoratori delle organizzazioni non profit, lavorare in questo settore, sia stata frutto di una scelta consapevole (perché si sentono più soddisfatti e motivati nello svolgere un lavoro di aiuto e di supporto per gli altri, quale l'erogazione di servizi socio-assistenziali), e ciò implicherebbe un problema di autoselezione dei lavoratori nel settore medesimo.

Tuttavia, mettendo a confronto le caratteristiche medie dei lavoratori del sociale nel settore non profit, con le caratteristiche medie dei lavoratori del sociale ma di altri settori, quali quello pubblico e private, è possibile notare che le caratteristiche medie non presentano grandi differenze. Come gruppo di confronto è stata usata la banca dati dell'indagine FIVOL-FEO (Fondazione Italiana del Volontariato- Fondazione Europea dell'Occupazione), riguardo i lavoratori del sociale nel settore for profit, pubblico e non profit.

La ricerca FIVOLFEO ha interessato il settore dei servizi sociali. Sono stati intervistati 2.066 lavoratori remunerati, attivi in 228

organizzazioni (per un totale di 268 unità operative). Il campione è composto per il 29,8% da lavoratori appartenenti ad organizzazioni pubbliche, per il 60,3% da lavoratori appartenenti al settore non-profit, e solo per il 9,9% da lavoratori appartenenti ad organizzazioni for profit.

Nell'intero campione il 77,1% dei lavoratori sono donne; la percentuale delle donne nel settore pubblico è del 84,6%, nel settore privato è del 87,3%, mentre nel settore non profit è del 75%.

In tutti i tipi di organizzazioni il livello di istruzione delle donne risulta essere nel 50,1% dei casi, un livello medio basso (licenza di scuola media inferiore) e nel restante 49,9% dei casi, un livello medio alto (diploma di scuola media superiore, laurea). Per gli uomini le rispettive percentuali sono per il livello medio basso il 32% e per il livello medio alto il 68%.

I lavoratori del settore non profit risultano essere più qualificati dei lavoratori degli altri due settori; infatti nel settore non profit il 38% possiede un diploma di scuola superiore e il 17% possiede la laurea; nel settore pubblico le percentuali sono rispettivamente del 33,2% (diploma) e del 12,5% (laurea), ed infine nel settore privato le percentuali sono del 30,5% (diploma) e 13,3 % (laurea).

In conclusione, dato che le caratteristiche medie dei tre gruppi non sono molto differenti, è lecito concludere che nel nostro campione il problema della selezione non è molto rilevante.

3.6. I risultati empirici delle regressioni del salario

Questa sezione presenta i risultati delle regressioni di una precedente analisi teorica. La tabella 1 presenta i risultati di due differenti regressioni, una per gli uomini e un'altra per le donne. Usando lo stimatore OLS è stata condotta la regressione dell'equazione minceriana descritta precedentemente. Sono state scelte le variabili più rilevanti per spiegare il salario. Dai dati grezzi sono state create alcune variabili dummies, come ciò può essere visto qui di seguito, per avere dei risultati più significativi e coerenti.

Le variabili usate possono essere ordinate nel modo seguente: *Profession 1* è una variabile dummy che riguarda le persone che lavorano nell'area dell'erogazione dei servizi; *profession 2* è una variabile dummy che riguarda le persone che lavorano nell'area del coordinamento, dell'amministrazione, della gestione del personale e delle relazioni con l'estero; *profession 3* è una variabile dummy che riguarda le persone che lavorano

nel settore del supporto ai servizi; *standard_c* è una variabile dummy che concerne i contratti a tempo indeterminato; *edu 1* è la variabile dummy di confronto che concerne un basso livello di istruzione; *edu 2* è una variabile dummy che riguarda i lavoratori con un titolo di studio di scuola superiore; *edu 3* è una variabile a dummy che riguarda i lavoratori in possesso di un titolo di laurea; *edu 4* è una variabile dummy indicante un alto livello di istruzione (master, dottorato, etc); la variabile *dep_parents* è una variabile categoristica e fa riferimento al numero di parenti che il lavoratore ha a carico; la variabile *extra_money* è una variabile categoristica che mostra quante persone lavorano e contribuiscono con il proprio lavoro all'economia della famiglia; *nkids* è una variabile continua che indica il numero di bambini a carico.

Per ogni variabile descritta in basso esiste una "variabile di controllo" con la quale vengono comparati i risultati delle regressioni.

I risultati delle regressioni mostrano che, quando una variabile è significativa in entrambi i modelli , la differenza nei coefficienti è lieve, circa l' 1-2 %. Cominciando con la *tenure* è possibile notare che i lavoratori con un' alta *tenure*, sia uomini che donne, guadagnano approssimativamente il 5% in più, espresso in logaritmi, rispetto ai lavoratori con un più basso livello di *tenure*.

Persone che appartengono alla area *profession 2* guadagnano approssimativamente 6-8% punti percentuali, espressi in logaritmi, in più rispetto alle persone che sono allocate nell'area *profession 1*.

Inoltre, possiamo vedere in entrambi i modelli che c'è una relazione negative tra *profession 3* e *profession 1*, il che implica che i lavoratori appartenenti all'area *profession 3* guadagnano circa il 5-7% punti logaritmi in più rispetto ai lavoratori dell'area *profession 1*.

E' alquanto interessante notare che la variabile *standard_c* è rilevante solo per i lavoratori uomini.

TABLE1**REGRESSION RESULTS FOR MEN(1) AND WOMEN (2)**

VARIABLES	(1) logmonthwage	(2) logmonthwage
tenure	0.00497* (2.36)	0.00576*** (4.55)
profession2	0.0825*** (4.36)	0.0570*** (4.81)
profession3	-0.0500* (-2.48)	-0.0727*** (-5.59)
standard_c	0.0756*** (3.32)	0.0156 (1.10)
no_hours	0.0273*** (16.72)	0.0316*** (34.65)
Satisfaction	0.0306*** (6.38)	0.0203*** (7.10)
workexp	0.00197 (1.64)	0.00126 (1.50)
age	0.000105 (0.01)	0.0165*** (3.43)
age2	0.00000674 (0.08)	-0.000195** (-3.28)
edu2	0.0611** (2.97)	0.0455** (3.29)
edu3	0.122*** (4.93)	0.110*** (6.66)
edu4	0.163** (3.02)	0.157*** (4.88)
married	-0.0108 (-0.57)	-0.00446 (-0.38)
dep_parents	0.0136 (1.04)	0.0301*** (4.02)
extra_money	-0.0193 (-1.71)	-0.0124 (-1.78)
nkids	0.0298 (1.90)	-0.0117 (-1.53)
_cons	5.576*** (34.65)	5.188*** (53.65)

N 640 1591

t statistics in parentheses

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001, Standard errors are presented in the brackets

Una spiegazione potrebbe essere il fatto che nonostante le donne presente nel nostro campione siano in numero maggiore rispetto agli uomini, la maggior parte di loro ha dei contratti non a tempo determinato. Ciò forse accade perchè le donne preferiscono avere una maggiore flessibilità, o forse perchè sono i datori di lavoro che, per ragioni di produttività, preferiscono offrire contratti a tempo determinato principalmente agli uomini.

Come ci si potrebbe aspettare, la variabile *no_hours* ovvero il numero di ore di lavoro, è positivamente correlata con il salario, in entrambi i modelli, senza grandi differenze tra uomini e donne.

La variabile della soddisfazione presenta risultati simili per entrambi i modelli. Di sicuro i lavoratori che sono soddisfatti guadagnano in più rispetto ai lavoratori che non sono tanto soddisfatti del proprio lavoro, ciò poi diventa ancor più significativo laddove si consideri che si tratta del settore non profit, dove il tema della soddisfazione e delle motivazioni individuali assumono un rilievo molto importante. Infatti, solo un lavoratore motivato produrrà output di qualità.

La variabile dell'esperienza lavorativa (*work experience*) è non molto significativa per entrambi i modelli. Una spiegazione potrebbe essere nel fatto il nostro campione è caratterizzato da lavoratori giovani che hanno in media un'esperienza di lavoro di 5 mesi.

Le variabili *age* ed *age 2* sono significative per le donne ma non per gli uomini. La variabile *age 2* è negativamente correlata con il salario delle donne, tuttavia la percentuale è molto bassa quasi vicina allo zero.

I risultati mostrano inoltre l'esistenza di una relazione positiva tra livello di istruzione e salario; i lavoratori che sono più istruiti tendono a guadagnare di più. Infatti i lavoratori che hanno conseguito un livello di istruzione pari ad edu 2

(diploma di scuola superiore) guadagnano approssimativamente il 5-6% in più rispetto ai lavoratori che hanno conseguito un livello di istruzione più basso, pari ad edu 1 (licenza di scuola media inferiore, qualifica professionale) che è la nostra variabile di confronto. I lavoratori che hanno conseguito un livello di istruzione edu 3 (titolo di laurea) guadagnano circa l' 11-12% in più rispetto ai lavoratori con un livello di istruzione di edu 1, ed infine i lavoratori che hanno un profilo più elevato di istruzione, pari ad edu 4 (titolo di master, dottorato, etc.) guadagnano approssimativamente il 15-16% punti rispetto ai lavoratori che hanno un livello di istruzione edu1. Per le donne la percentuale è 1-2% più bassa rispetto agli uomini.

La variabile *married* nel nostro campione non è significativa statisticamente; la variabile *dep_parents* è invece è significativa per le donne ma non per gli uomini, questo significa che le donne tendono a guadagnare 3% punti in più per ogni familiare che è a carico della famiglia.

La variabile *nkids* nel nostro campione, non è statisticamente significativa; una spiegazione di questo risultato potrebbe essere il fatto che la maggior parte dei lavoratori presenti nel nostro dataset, ha una giovane età e non ha ancora figli.

3.7. I risultati empirici della decomposizione di Oaxaca-Blinder

La tabella 2 presenta i risultati econometrici della decomposizione di Oaxaca-Blinder.

Table2
OAXACA DECOMPOSITION

Mean prediction 1 = 6.837896						
Mean prediction 2 = 6.684225						
	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
difference	.1536713	.0156588	9.81	0.000	.1229807	.1843619
Linear decomposition						
Total	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
three-fold						
endowments	.1139598	.0132971	8.57	0.000	.087898	.1400215
coefficients	.0485709	.0115188	4.22	0.000	.0259946	.0711473
interaction	-.0088594	.0081697	-1.08	0.278	-.0248718	.007153

L'analisi della decomposizione di Oaxaca-Blinder mostra che nel nostro campione esiste un gap salariale tra donne e uomini, del 15% in favore degli uomini. Tuttavia, solo il 4% di questa differenza costituisce il cosiddetto "effetto remunerazione", il restante 11% di questo divario costituisce il cosiddetto "effetto dotazione".

Ciò implica che nel nostro campione solo il 4% del divario salariale tra donne e uomini può essere ascritto alla discriminazione, poiché il divario è causato unicamente da differenti remunerazioni delle medesime caratteristiche produttive. L'effetto caratteristica può spiegare l'11% del divario salariale tra donne e uomini,

e non è ascrivibile alla discriminazione perché è attribuito al fatto che gli uomini e le donne hanno diverse caratteristiche produttive.

3.8. Risultati empirici delle regressioni del salario specificati per singola occupazione.

In questa sezione si cerca di dimostrare l'impatto numerico di tutte le variabili che caratterizzano il salario. Inoltre, siccome l'oggetto della mia ricerca è analizzare l'impatto che ha la segregazione sui differenziali salariali, nelle prossime tabelle saranno effettuate le regressioni sul salario per singole occupazioni.

Nella tabella che segue ho specificato le variabili *profession 2* e *profession 3* per singole occupazioni. La variabile *coordsector* si riferisce all'allocazione dei lavoratori nell'area coordinamento, la variabile *accountamm* concerne l'allocazione dei lavoratori nell'area dell'amministrazione e contabilità, la variabile *humresource* si riferisce invece all'area della gestione e formazione del personale, la variabile *comunrelat* si riferisce all'area della comunicazione e relazioni con l'estero, infine la variabile *helpservice* concerne le attività di supporto ai servizi (pulizia, cucina).

La tabella 3, mostra che il più alto impatto è dato dalla variabile concernente il livello di istruzione, che tuttavia non è una variabile significativa nello spiegare l'impatto della segregazione sul salario. Il secondo più alto impatto numerico sul livello del salario è dato dalle variabili concernenti le singole occupazioni.

Qui di seguito userò la tabella 7 indicante la statistica descrittiva per donne e per gli uomini in ogni specifica occupazione, assieme alle seguenti due tabelle riguardanti le regressioni di tutte le variabili e quelle specifiche per occupazione, ed eseguirò i seguenti commenti.

La prima cosa che si può notare è che in ogni risultati c'è una piccola differenza nei coefficienti in favore degli uomini²³⁰. Gli uomini che lavorano nel settore del coordinamento guadagnano approssimativamente 8,2% in più rispetto all'area dell'erogazione dei servizi (che è sempre la nostra variabile di controllo), quando allo stesso tempo nella stessa occupazione le donne guadagnano 6,1% rispetto all'area dell'erogazione dei servizi. Da ciò è possibile notare che esiste una differenza nei coefficienti di circa 2% in più in favore degli uomini²³¹.

Il seconda osservazione da farsi è che nell'area di attività di supporto ai servizi sia le donne che gli uomini guadagnano approssimativamente 9% e 8% in meno rispetto alla variabile di controllo, anche in questo caso vi è una differenza in favore degli uomini.

²³⁰ In questo paragrafo farò riferimento solo alle variabili della occupazione che sono statisticamente significative.

²³¹ Successivamente con la decomposizione di Oaxaca-Blinder , cercherò di spiegare questo differenziale calcolando il salario orario

Tabella ..

VARIABLES	(1) logmonthwage	(2) logmonthwage
tenure	0.00559*** (0.00210)	0.00545*** (0.00127)
coordsector	0.0822*** (0.0228)	0.0619*** (0.0162)
accountamm	0.0235 (0.0346)	0.0243 (0.0169)
humresource	0.0926** (0.0421)	0.0308 (0.0257)
comunrelat	0.0568 (0.0347)	0.0125 (0.0227)
helpservice	-0.0893*** (0.0278)	-0.0829*** (0.0145)
other	-0.0176 (0.0242)	-0.0463** (0.0231)
standard_c	0.0754*** (0.0227)	0.0172 (0.0142)
fulltime	0.0280 (0.0283)	-0.00496 (0.0150)
no_hours	0.0274*** (0.00163)	0.0316*** (0.000913)
satisfactin	0.0310*** (0.00480)	0.0201*** (0.00288)
workexp	0.00187 (0.00120)	0.00138 (0.000842)
age	-0.00108 (0.00729)	0.0159*** (0.00483)
age2	1.85e-05 (8.76e-05)	-0.000188*** (5.97e-05)
edu2	0.0604*** (0.0206)	0.0453*** (0.0141)
edu3	0.116*** (0.0247)	0.104*** (0.0169)
edu4	0.160*** (0.0538)	0.145*** (0.0326)
married	-0.00638 (0.0191)	-0.00476 (0.0119)
dep_parents	0.0109 (0.0130)	0.0294*** (0.00753)
extra_money	-0.0182 (0.0112)	-0.0121* (0.00700)
nkids	0.0306* (0.0157)	-0.0108 (0.00766)
Constant	5.600*** (0.160)	5.207*** (0.0971)
Observations	639	1,586
R-squared	0.639	0.698

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

I risultati delle regressioni per il sottogruppo delle variabili dell'occupazione mostrano, come d'attesa, un impatto più forte per le variabili statisticamente più significative, sia per gli uomini che per le donne, con una stabile differenza di circa il 2% , sempre in favore degli uomini, come mostra la tabella qui di seguito.

Tabella ..

VARIABLES	(1) logmonthwage	(2) logmonthwage
coordsector	0.173*** (0.0298)	0.156*** (0.0223)
accountamm	0.0711* (0.0430)	0.0548** (0.0239)
humresource	0.128** (0.0523)	0.116*** (0.0365)
comunrelat	0.0576 (0.0450)	0.0134 (0.0326)
helpservice	-0.175*** (0.0361)	-0.142*** (0.0189)
other	-0.0485 (0.0314)	0.00101 (0.0322)
Constant	6.795*** (0.0141)	6.658*** (0.00869)
Observations	965	2,728
R-squared	0.087	0.057

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Avendo inoltre come riferimento la tabella 3 della statistica descrittiva è interessante notare come gli uomini, nonostante siano in numero inferiore rispetto alle donne, ricoprono ruoli apicali in proporzione maggiore rispetto alle donne.

Per questo motivo ho trovato utile controllare le regressioni per salario orario, ed il risultato è stato che il valore dei coefficienti delle variabili più significative è approssimativamente lo stesso anche controllando per il sottogruppo delle sole occupazioni, come mostrano le tabelle ...

Tabella ..

VARIABLES	(1) logwage_h	(2) logwage_h
tenure	0.00588** (0.00239)	0.00334** (0.00141)
coordsector	0.0882*** (0.0260)	0.0677*** (0.0180)
accountamm	0.00704 (0.0394)	0.0238 (0.0188)
humresource	0.0816* (0.0480)	0.0230 (0.0285)
comunrelat	0.0354 (0.0395)	0.0139 (0.0253)
helpservice	-0.0601* (0.0318)	-0.0863*** (0.0160)
other	-0.0106 (0.0276)	-0.0282 (0.0256)
standard_c	0.0330 (0.0257)	-0.0211 (0.0156)
fulltime	-0.103*** (0.0219)	-0.0628*** (0.0113)
satisfactin	0.0357*** (0.00548)	0.0210*** (0.00320)
workexp	0.00185 (0.00137)	0.000709 (0.000933)
age	0.000454 (0.00831)	0.00827 (0.00536)
age2	1.02e-05 (9.99e-05)	-9.25e-05 (6.63e-05)
edu2	0.0522** (0.0235)	0.0307** (0.0156)
edu3	0.121*** (0.0281)	0.0901*** (0.0188)
edu4	0.313*** (0.0610)	0.121*** (0.0362)
married	-0.00689 (0.0217)	-0.00737 (0.0132)
dep_parents	0.00783 (0.0149)	0.0136 (0.00832)
extra_money	-0.0201 (0.0128)	-0.0106 (0.00777)
nkids	0.0327* (0.0179)	0.00585 (0.00847)
Constant	1.681*** (0.177)	1.608*** (0.106)
Observations	639	1,586

R-squared	0.225	0.127
-----------	-------	-------

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tavola reg15-16

VARIABLES	(1) logwage_h	(2) logwage_h
coordsector	0.141*** (0.0226)	0.0995*** (0.0153)
accountamm	0.0130 (0.0333)	0.0472*** (0.0162)
humresource	0.0418 (0.0405)	0.0204 (0.0249)
comunrelat	-0.00247 (0.0349)	0.0231 (0.0225)
helpservice	-0.0519* (0.0275)	-0.0949*** (0.0130)
other	-0.0297 (0.0241)	-0.0178 (0.0224)
Constant	1.876*** (0.0109)	1.862*** (0.00601)
Observations	897	2,505
R-squared	0.059	0.053

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

3.9. Risultati della decomposizione di Oaxaca-Blinder per occupazione e per salario orario.

I risultati della decomposizione di Oaxaca-Blinder, considerate tutte le variabili e specificando per singole occupazioni, confermano l'esistenza di un differenziale salariale (sempre calcolato sul salario mensile) in favore degli uomini, approssimativamente del 15,5 %. Questo differenziale è spiegato per l'11% dal cosiddetto *endowment effect*(effetto dotazione) e per 4,4% dal *coefficient effect* (effetto coefficiente). Tali risultati sono coerenti con i precedenti risultati della decomposizione di Oaxaca-Blinder, ove non vengono specificate le occupazioni (vedi tabella..).

Tabella .. La Decomposizione di OAXACA-BLINDER
Per tutte le Variabile e per Salario Mensile

logmonthwage	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf.	Interval]
overall						
group_1	6.838705	.0128904	530.53	0.000	6.81344	6.863969
group_2	6.683917	.0087465	764.18	0.000	6.666774	6.701059
difference	.1547881	.0155776	9.94	0.000	.1242565	.1853197
endowments	.1178065	.0133659	8.81	0.000	.0916098	.1440033
coefficients	.0448183	.011704	3.83	0.000	.0218788	.0677578
interaction	-.0078367	.0086948	-0.90	0.367	-.0248781	.0092047
endowments						
tenure	-.0015494	.0012277	-1.26	0.207	-.0039557	.0008569
coordsector	.0028763	.0012956	2.22	0.026	.0003369	.0054157
accountamm	-.0010949	.0008159	-1.34	0.180	-.0026941	.0005044
humresource	-.00019	.0003308	-0.57	0.566	-.0008383	.0004583
comunrelat	.0000617	.0001795	0.34	0.731	-.00029	.0004134
helpservice	.0060028	.0016355	3.67	0.000	.0027973	.0092083
other	-.0042288	.0022147	-1.91	0.056	-.0085695	.000112

standard_c	-.0001869	.0003396	-0.55	0.582	-.0008525	.0004787
fulltime	-.0011717	.0035458	-0.33	0.741	-.0081214	.005778
no_hours	.1069953	.0119225	8.97	0.000	.0836275	.130363
satisfactin	-.0001026	.0016017	-0.06	0.949	-.0032419	.0030368
workexp	.0020059	.0013127	1.53	0.126	-.000567	.0045789
age	.0063016	.0066497	0.95	0.343	-.0067317	.0193348
age2	-.0050954	.0063438	-0.80	0.422	-.017529	.0073382
edu2	-.0002456	.001064	-0.23	0.817	-.002331	.0018398
edu3	-.0018245	.0020852	-0.87	0.382	-.0059114	.0022624
edu4	-.0005019	.0010873	-0.46	0.644	-.0026329	.0016292
married	.0005351	.0013384	0.40	0.689	-.0020881	.0031582
dep_parents	.0074568	.0023195	3.21	0.001	.0029107	.0120029
extra_money	.0017091	.0010712	1.60	0.111	-.0003904	.0038087
nkids	.0000535	.0004152	0.13	0.897	-.0007602	.0008673
coefficients						
tenure	.0005054	.0124644	0.04	0.968	-.0239244	.0249352
coordsector	.0024955	.003483	0.72	0.474	-.0043311	.0093222
accountamm	-.0000542	.0039497	-0.01	0.989	-.0077955	.0076872
humresource	.0028737	.0023201	1.24	0.215	-.0016736	.0074209
comunrelat	.0025326	.0023906	1.06	0.289	-.0021529	.0072182
helpservice	-.000878	.0053421	-0.16	0.869	-.0113484	.0095924
other	.0014056	.0015805	0.89	0.374	-.001692	.0045032
standard_c	.0489152	.0224131	2.18	0.029	.0049864	.092844
fulltime	.0171859	.0165578	1.04	0.299	-.0152668	.0496385
no_hours	-.1305513	.0578203	-2.26	0.024	-.243877	-.0172256
satisfactin	.04123	.0210808	1.96	0.050	-.0000876	.0825476
workexp	.0028637	.0078377	0.37	0.715	-.0124979	.0182253
age	-.6415563	.3324267	-1.93	0.054	-1.293101	.009988
age2	.3139093	.1618345	1.94	0.052	-.0032805	.631099
edu2	.0081101	.0126394	0.64	0.521	-.0166627	.0328828
edu3	.0032931	.0074224	0.44	0.657	-.0112545	.0178407
edu4	.0004456	.0017808	0.25	0.802	-.0030448	.003936
married	-.001063	.0151082	-0.07	0.944	-.0306745	.0285484
dep_parents	-.0254335	.0208486	-1.22	0.222	-.066296	.0154291
extra_money	-.0113193	.025908	-0.44	0.662	-.062098	.0394594
nkids	.0215047	.0091666	2.35	0.019	.0035385	.039471
_cons	.3884034	.1866049	2.08	0.037	.0226645	.7541424
interaction						
tenure	-.0000282	.0006958	-0.04	0.968	-.0013918	.0013355

coordsector	.0009295	.0013398	0.69	0.488	-.0016965	.0035554
accountamm	.0000238	.0017349	0.01	0.989	-.0033765	.0034241
humresource	-.0003794	.0006545	-0.58	0.562	-.0016622	.0009034
comunrelat	.0002175	.0005345	0.41	0.684	-.0008301	.0012652
helpservice	.0003695	.0022495	0.16	0.870	-.0040394	.0047785
other	.002715	.0030684	0.88	0.376	-.003299	.0087289
standard_c	-.0006336	.001066	-0.59	0.552	-.0027229	.0014557
fulltime	.007843	.0075865	1.03	0.301	-.0070263	.0227124
no_hours	-.0142671	.0065019	-2.19	0.028	-.0270106	-.0015235
satisfactin	-.0000557	.0008709	-0.06	0.949	-.0017628	.0016513
workexp	.000778	.0021368	0.36	0.716	-.0034102	.0049661
age	-.0066729	.0075781	-0.88	0.379	-.0215257	.0081799
age2	.0055532	.0072726	0.76	0.445	-.0087008	.0198073
edu2	-.0000861	.0003955	-0.22	0.828	-.0008613	.0006891
edu3	-.0002321	.0005852	-0.40	0.692	-.0013791	.0009149
edu4	-.0000542	.000246	-0.22	0.826	-.0005363	.0004279
married	.000177	.0025162	0.07	0.944	-.0047546	.0051086
dep_parents	-.0046422	.0038919	-1.19	0.233	-.0122702	.0029859
extra_money	.0008118	.0018685	0.43	0.664	-.0028504	.0044739
nkids	-.0002036	.0015744	-0.13	0.897	-.0032893	.0028822

Se si restringe poi l'analisi utilizzando come variabili le sole aree di occupazione (vedi tabella ..), queste producono un differenziale di circa 14,6% in favore degli uomini, di cui il 13,3% è spiegato dal *coefficient effect* e l'1,3 % dall'*endowment effect*. Possiamo affermare quindi che la segregazione nelle varie occupazioni è molto significativa nello spiegare il differenziale salariale, spiega infatti quasi tutto il differenziale salariale. Il dato fortemente interessante che emerge da questi risultati è che il coefficient effect spiega il 13,3% del differenziale, di conseguenza è lecito affermare che la maggior parte del differenziale è spiegato da ragioni di carattere non oggettivo (come mostra la tabella in basso).

***Tabella .. La decomposizione di Oaxaca-Blinder
Per Specifiche Occupazioni e per Salario Mensile***

logmonthwage	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf.	Interval]
overall						
group_1	6.811817	.0108345	628.72	0.000	6.790581	6.833052
group_2	6.665242	.0070551	944.75	0.000	6.651414	6.679069
difference	.1465749	.012929	11.34	0.000	.1212345	.1719153
endowments	.0145505	.0045269	3.21	0.001	.005678	.0234231
coefficients	.1341228	.0129862	10.33	0.000	.1086703	.1595752
interaction	-.0020984	.0050744	-0.41	0.679	-.012044	.0078472
endowments						
coordsector	.0069114	.0022893	3.02	0.003	.0024245	.0113983
accountamm	-.0015904	.0008727	-1.82	0.068	-.003301	.0001201
humresource	.000388	.0009107	0.43	0.670	-.001397	.002173
comunrelat	.0001323	.0003434	0.39	0.700	-.0005408	.0008054
helpservice	.0086175	.0020352	4.23	0.000	.0046286	.0126064
other	.0000917	.0029103	0.03	0.975	-.0056124	.0057959
coefficients						
coordsector	.0020346	.0043968	0.46	0.644	-.0065829	.0106521
accountamm	.0007494	.0046021	0.16	0.871	-.0082705	.0097693
humresource	.0000316	.0027179	0.01	0.991	-.0052954	.0053586
comunrelat	.0028921	.0030682	0.94	0.346	-.0031215	.0089057
helpservice	-.004483	.0064334	-0.70	0.486	-.0170921	.0081262
other	-.0025775	.002161	-1.19	0.233	-.0068131	.0016581
_cons	.1354755	.0163399	8.29	0.000	.10345	.1675011
interaction						
coordsector	.0007548	.0016462	0.46	0.647	-.0024718	.0039814
accountamm	-.000229	.0014081	-0.16	0.871	-.0029887	.0025308
humresource	2.41e-06	.0002076	0.01	0.991	-.0004046	.0004094
comunrelat	.0005079	.00071	0.72	0.474	-.0008837	.0018995
helpservice	.0016849	.0024391	0.69	0.490	-.0030956	.0064654
other	-.0048194	.0040678	-1.18	0.236	-.0127922	.0031533

Infine, controllando per salario orario, e per singole occupazioni, il differenziale si riduce in modo considerevole rispetto al salario mensile, infatti il differenziale salariale è di 2,9 % in favore degli uomini, di cui il 2,2% è spiegato dal *coefficiente effect* e lo 0,7 % è spiegato dall'*endowment effect*.

**Table 5. La Decomposizione di Oaxaca-Blinder
Per Specifiche Occupazioni e per Salario Orario**

logwage_h	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf.	Interval]
overall						
group_1	1.893596	.0082028	230.85	0.000	1.877519	1.909674
group_2	1.864433	.0048515	384.30	0.000	1.854925	1.873942
difference	.029163	.0095301	3.06	0.002	.0104844	.0478416
endowments	.0076743	.0031461	2.44	0.015	.001508	.0138406
coefficients	.0221012	.0097464	2.27	0.023	.0029986	.0412039
interaction	-.0006126	.0039208	-0.16	0.876	-.0082971	.007072
endowments						
coordsector	.0050908	.0016035	3.17	0.001	.0019481	.0082336
accountamm	-.001711	.0007526	-2.27	0.023	-.003186	-.0002361
humresource	.0000293	.0001676	0.18	0.861	-.0002991	.0003578
comunrelat	.0001845	.0002802	0.66	0.510	-.0003646	.0007336
helpservice	.0057134	.0014189	4.03	0.000	.0029325	.0084943
other	-.0016327	.0020681	-0.79	0.430	-.0056861	.0024206
coefficients						
coordsector	.0044712	.0032642	1.37	0.171	-.0019265	.010869
accountamm	-.0034922	.003658	-0.95	0.340	-.0106617	.0036773
humresource	.0008936	.0020639	0.43	0.665	-.0031516	.0049388
comunrelat	-.000907	.0022946	-0.40	0.693	-.0054044	.0035903
helpservice	.0069177	.0048573	1.42	0.154	-.0026024	.0164378
other	-.0005853	.001544	-0.38	0.705	-.0036114	.0024408
_cons	.0148031	.0122663	1.21	0.228	-.0092383	.0388446
interaction						
coordsector	.001891	.0014716	1.28	0.199	-.0009934	.0047753
accountamm	.0012725	.0013764	0.92	0.355	-.0014253	.0039703
humresource	.000029	.0001753	0.17	0.868	-.0003146	.0003727
comunrelat	-.0001286	.0003582	-0.36	0.720	-.0008307	.0005735

helpservice	-.0025438	.0018589	-1.37	0.171	-.0061872	.0010995
other	-.0011326	.0029898	-0.38	0.705	-.0069925	.0047273

**Table 6. La Decomposizione di Oaxaca-Blinder
Per Tutte le Variabili e per Salario Orario**

logwage_h	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf.	Interval]
overall						
group_1	1.904583	.0100852	188.85	0.000	1.884816	1.92435
group_2	1.866209	.0057303	325.67	0.000	1.854978	1.877441
difference	.0383736	.0115995	3.31	0.001	.015639	.0611082
endowments	-.0099407	.006964	-1.43	0.153	-.0235898	.0037085
coefficients	.0593454	.0123108	4.82	0.000	.0352168	.0834741
interaction	-.0110311	.009133	-1.21	0.227	-.0289315	.0068692
endowments						
tenure	-.0016109	.0012756	-1.26	0.207	-.004111	.0008891
coordsector	.0029037	.0013174	2.20	0.028	.0003215	.0054858
accountamm	-.0011287	.0008412	-1.34	0.180	-.0027775	.00052
humresource	-.0001801	.00032	-0.56	0.574	-.0008072	.0004471
comunrelat	.0000318	.0001363	0.23	0.815	-.0002353	.0002988
helpservice	.0066499	.0017614	3.78	0.000	.0031976	.0101021
other	-.0038875	.0022613	-1.72	0.086	-.0083194	.0005445
standard_c	-.0001255	.0002579	-0.49	0.627	-.000631	.0003801
fulltime	.0277589	.0044186	6.28	0.000	.0190987	.0364192
no_hours	-.0506341	.0063138	-8.02	0.000	-.063009	-.0382593
satisfactin	-.0001061	.0016563	-0.06	0.949	-.0033524	.0031403
workexp	.0023822	.0013813	1.72	0.085	-.0003252	.0050896
age	.0038413	.0043549	0.88	0.378	-.0046941	.0123768
age2	-.0030829	.0040683	-0.76	0.449	-.0110566	.0048909
edu2	-.0001984	.0008609	-0.23	0.818	-.0018856	.0014889
edu3	-.0017546	.0020084	-0.87	0.382	-.005691	.0021817
edu4	-.0004269	.0009271	-0.46	0.645	-.002244	.0013902
married	.0013358	.0014019	0.95	0.341	-.0014118	.0040834
dep_parents	.0066931	.0022964	2.91	0.004	.0021922	.0111939
extra_money	.0015697	.0010871	1.44	0.149	-.000561	.0037004
nkids	.0000285	.0002235	0.13	0.899	-.0004096	.0004666

coefficients						
tenure	.0012172	.0130775	0.09	0.926	-.0244141	.0268486
coordsector	.0026425	.0036487	0.72	0.469	-.0045089	.0097938
accountamm	.0002383	.0041517	0.06	0.954	-.0078988	.0083755
humresource	.0025895	.0024278	1.07	0.286	-.0021689	.007348
comunrelat	.0029938	.0025104	1.19	0.233	-.0019265	.0079141
helpservice	.0050007	.0056186	0.89	0.373	-.0060116	.016013
other	.0017179	.001653	1.04	0.299	-.001522	.0049577
standard_c	.041121	.023507	1.75	0.080	-.0049518	.0871938
fulltime	.0019089	.0173877	0.11	0.913	-.0321704	.0359882
no_hours	-.0806742	.0607048	-1.33	0.184	-.1996534	.0383051
satisfactin	.0492467	.0221224	2.23	0.026	.0058875	.0926059
workexp	.0037659	.0082118	0.46	0.647	-.0123289	.0198607
age	-.3476757	.3484718	-1.00	0.318	-1.030668	.3353164
age2	.1703872	.1695742	1.00	0.315	-.1619722	.5027466
edu2	.0114935	.0132463	0.87	0.386	-.0144689	.0374558
edu3	.0062381	.007781	0.80	0.423	-.0090124	.0214886
edu4	.003625	.0019418	1.87	0.062	-.0001808	.0074309
married	.0064166	.015848	0.40	0.686	-.024645	.0374781
dep_parents	-.0199975	.0218827	-0.91	0.361	-.0628868	.0228918
extra_money	-.0148386	.0271753	-0.55	0.585	-.0681013	.0384241
nkids	.0202092	.0096276	2.10	0.036	.0013396	.0390789
_cons	.1917195	.1957867	0.98	0.327	-.1920155	.5754545
interaction						
tenure	-.0000679	.0007314	-0.09	0.926	-.0015015	.0013657
coordsector	.0009842	.0014045	0.70	0.483	-.0017686	.0037369
accountamm	-.0001047	.0018238	-0.06	0.954	-.0036792	.0034698
humresource	-.0003419	.0006119	-0.56	0.576	-.0015411	.0008574
comunrelat	.0002571	.000622	0.41	0.679	-.0009619	.0014762
helpservice	-.0021046	.0024025	-0.88	0.381	-.0068134	.0026043
other	.0033181	.0032152	1.03	0.302	-.0029836	.0096199
standard_c	-.0005327	.0009145	-0.58	0.560	-.002325	.0012596
fulltime	.0008712	.0079355	0.11	0.913	-.0146822	.0164245
no_hours	-.0088163	.0067013	-1.32	0.188	-.0219506	.0043179
satisfactin	-.0000666	.0010402	-0.06	0.949	-.0021053	.0019721
workexp	.0010231	.0022434	0.46	0.648	-.003374	.0054201
age	-.0036162	.005147	-0.70	0.482	-.0137041	.0064717
age2	.0030142	.0047082	0.64	0.522	-.0062137	.0122421

edu2	-.000122	.0005457	-0.22	0.823	-.0011916	.0009476
edu3	-.0004397	.0007401	-0.59	0.552	-.0018902	.0010109
edu4	-.0004409	.0009769	-0.45	0.652	-.0023556	.0014737
married	-.0010685	.002648	-0.40	0.687	-.0062585	.0041214
dep_parents	-.00365	.0040453	-0.90	0.367	-.0115787	.0042787
extra_money	.0010642	.001966	0.54	0.588	-.0027891	.0049175
nkids	-.0001913	.0014801	-0.13	0.897	-.0030922	.0027096

Questo risultato è molto importante perché ci fa capire che non c'è molta discriminazione sul salario orario, nel senso che le donne non vengono pagate meno rispetto agli uomini, per ora di lavoro, ma guadagnano di meno perché lavorano meno ore.

3.10. Statistica descrittiva

In questa sezione viene riportata la statistica descrittiva dell'analisi quantitativa sui dati ICSI 2007. La tabella 3 mostra che le donne compongono il 74% di tutto il campione. Ciò conferma l'idea che le organizzazioni non profit (ad es. le imprese sociali) sono organizzazioni fortemente preferite dalle donne. L'alta percentuale di donne che sceglie di lavorare part-time conferma l'ipotesi che il settore non profit è un settore in grado di offrire alle donne buone opportunità di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Il *gap* nel salario medio mensile tra uomo e donna è di 123 euro al mese in favore degli uomini. Questa differenza, in valori assoluti, si riduce calcolando il logaritmo del salario netto ad orario, confermando l'idea che il più basso livello salariale femminile potrebbe essere spiegato dalla più alta percentuale di donne che scelgono di lavorare part-time.

Le donne sono soprattutto concentrate nell'area di erogazione dei servizi(71%) e nelle attività di supporto ai servizi (16%) all'interno delle imprese sociali . Queste attività generalmente richiedono un minor livello di investimento in capitale umano, e ciò può spiegare il più basso livello di remunerazione percepito dalle lavoratrici.

L'analisi della statistica descrittiva per genere mostra un livello di "istruzione media" per gli uomini più alto rispetto alle donne, tuttavia le donne mostrano un livello di "istruzione alta" più elevato. In fatti il 37% degli uomini possiede un diploma di scuola superiore rispetto il 33% delle donne, male donne che hanno conseguito la laurea sono il 6% rispetto al 4,5% degli uomini. Rispetto

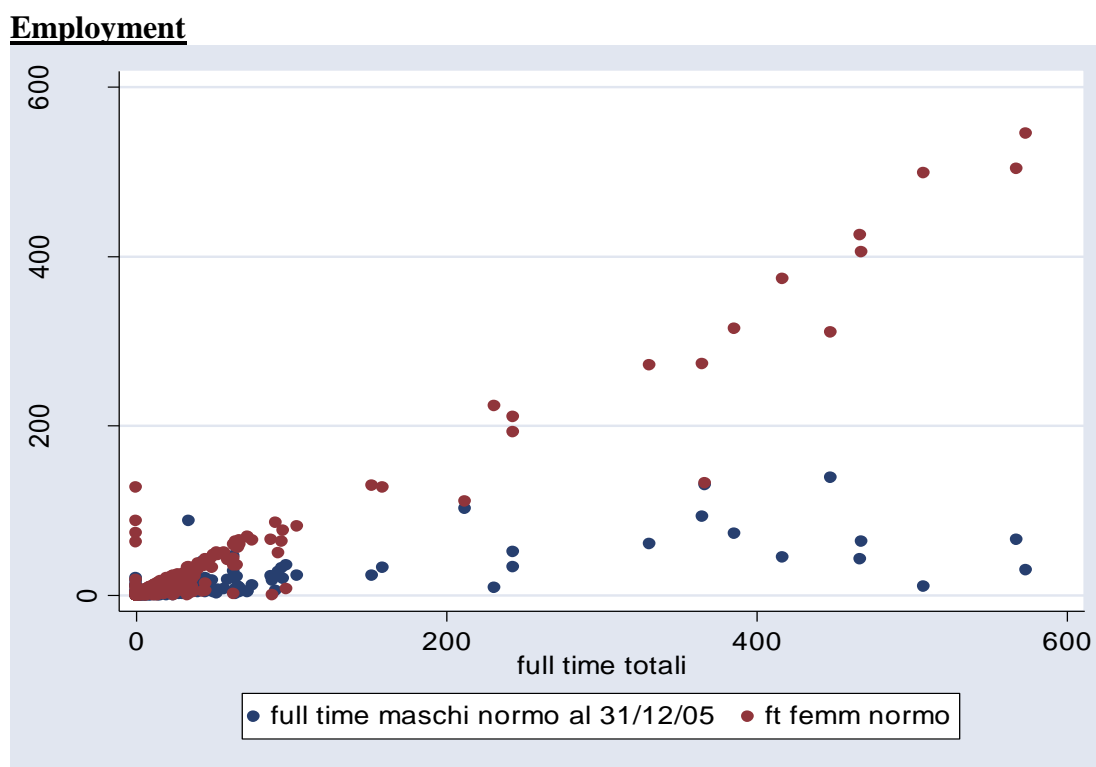
all'area di attività i risultati confermano l'idea della “gabbia di cristallo”, visto che le donne sono concentrate in specifiche aree (*services*), pur avendo livelli di istruzione idonei ad avere “better jobs” (graph 2).

Table ..
DESCRIPTIVE STATISTICS

	Female		Male	
	Mean	S.E	Mean	S.E
<i>Sample's composition</i>				
Female	.7425282	.0068444		
Male			.2574718	.0068444
<i>Worker activity</i>				
Service deliver	.7137645	.0082332	.637931	.0148813
Sector coordination	.1177446	.0058708	.1666667	.0115396
Administration and accounting	.0898839	.0052098	.0670498	.0077444
Personnel's management/ training	.0421227	.0036588	.0469349	.0065489
External communication and relation	.0524046	.0040591	.0632184	.0075353
Activity of support to the services (cleaning, kitchen, etc.)	.1641791	.0067475	.1005747	.0093129
Other	.0467662	.0038459	.1350575	.010583
<i>Net monthly wage</i>				
Net monthly wage	834.8766	5.701251	958.2054	9.077366
Ln hourly wages (for 38 weekly hours)	1.561474	.007033	1.709467	.0110147
Fulltime	.5005045	.0091716	.7259615	.0138374
Exper	19.4027	.2005068	20.17885	.3197554
Exper^2	492.5308	8.953249	510.5543	15.10417
Tenure	6.829993	.0926049	6.505562	.1519444
Fulltime	.5005045	.0091716	.7259615	.0138374
<i>Education</i>				
No title	.0009898	.0005713	.0038059	.0019002
Primary school	.0257341	.0028765	.0256898	.0048824
Secondary school (10-13 years)	.1550643	.0065758	.1912464	.012137
Professional qualification	.165292	.006748	.1274976	.0102929
Secondary school (13-18 years)	.3315737	.0085525	.3720266	.0149164
University Diploma	.0508083	.0039895	.076118	.0081838
First degree (Three years)	.056417	.0041915	.0456708	.0064428
First degree (Three years) and master Level I	.0036292	.0010924	.0028544	.0016464
First degree (Four years and more)	.0095678	.0017685	.0066603	.0025102
First degree (Four years and more) and master Level I	.0009898	.0005713	.0009515	.0009515
First degree (Four years and more) and master Level II	.0016496	.0007372	0	0
First degree (Four years and more) and PhD	.0006598	.0004665	.0009515	.0009515
First degree (Four years and more)	.147806	.0064475	.1132255	.0097788
Old First degree (Four years and more) and master Level I	.0178159	.0024031	.0095147	.0029959
Old First degree (Four years and more) and master Level II	.0065985	.0014708	.0076118	.0026822
Old First degree (Four years and more) and PhD	.0006598	.0004665	.0009515	.0009515

Il grafico 1 mostra una *cross section* dell'occupazione femminile all'interno delle cooperative sociali, sul totale del numero di impiegati nel settore. I dati mostrano chiaramente che è un settore altamente femminilizzato; esiste una correlazione positiva tra donne occupate e numero totale di occupati, che appare essere molto più alta rispetto alla correlazione maschile.

Graph 1



Questa differenziazione di genere aumenta all'aumentare della dimensione della cooperative. (a conferma che quanto più la realtà sociale è sviluppata tanto più è in grado di accogliere forza lavoro femminile).

Considerazioni conclusive

In questo lavoro è stata svolta un'analisi quantitativa sulle cooperative sociali italiane, cercando di investigare sulle caratteristiche e sulla composizione della forza lavoro.

Usando la *cross section* ICSI 2007 (Indagine sulla Cooperative Sociali Italiane) è emerso che il settore delle cooperative sociali è un settore altamente femminilizzato (il 75% dei lavoratori, sono donne). La maggior parte delle lavoratrici sceglie di lavorare part-time, e ciò suggerisce che le imprese social sono forme di organizzazione in grado di accogliere stabilmente forza lavoro femminile, in quanto ben si apprestano alle esigenze di conciliazione tra lavoro e famiglia.

I risultati econometrici della decomposizione di Oaxaca-Blinder, confermano l'esistenza di un differenziale salariale in favore degli uomini del 15%, ma soltanto il 4% di questo differenziale è attribuibile a fenomeni discriminatori, mentre il restante 11% è attribuibile alle differenti caratteristiche medie esistenti tra donne e uomini.

Ad esempio, il più basso livello di salario percepito dalle donne può essere legato alla più alta percentuale di contratti part-time scelti dalle donne.

I risultati inoltre mostrano che le donne sono maggiormente concentrate nel settore dell'erogazione dei servizi (71%), e nelle aree di attività di supporto ai servizi. Queste attività generalmente richiedono un livello di investimento in capitale umano più basso, e ciò può spiegare il più basso livello di remunerazione percepito dalle lavoratrici.

E' possibile affermare l'esistenza nelle settore non profit di una segregazione orizzontale, in quanto le donne sono sovra-rappresentate in questo specifico settore (più del 74%), nonché l'esistenza di una segregazione verticale, in quanto nonostante le donne siano più qualificate degli uomini, i ruoli manageriali sono comunque occupati da uomini. Tuttavia, applicando gli insegnamenti di Sen, non è sempre facile stabilire se lavorare nel settore non profit è frutto di una scelta volontaria o involontaria da parte delle lavoratrici, soprattutto quando non avrebbero altre opportunità di lavorare.

In conclusione, è possibile affermare che i lavoratori del settore non profit (e in particolare le lavoratrici nonostante in media guadagnino meno, sia rispetto ai loro colleghi uomini, sia rispetto ai lavoratori sociali di altri settori) sono comunque molto soddisfatti. Da ciò è possibile dedurre l'esistenza nel settore non profit di meccanismi non monetari in grado di compensare il più basso livello di guadagno, sia rispetto ai colleghi uomini (per le donne) sia rispetto ai lavoratori di altri settori (per le donne e gli uomini).

CONCLUSIONI

Negli ultimi anni abbiamo assistito ad una crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro soprattutto nell'ambito del settore terziario. Tuttavia questo aumento dell'occupazione femminile è risultato essere legato per la maggior parte ai cosiddetti "lavori poveri", ovvero a lavori atipici, poco stabili, e spesso poco retribuiti. Ne deriva che, laddove la sovra-rappresentazione femminile riguarda settori che, per retribuzioni, forme contrattuali e stabilità del lavoro sono peggiori rispetto ad altri, si trasforma in segregazione.

Ma è possibile affermare l'esistenza anche nel settore non profit (settore generalmente noto per la sua democraticità) di una segregazione sia orizzontale che verticale?

Appare necessario a riguardo ricordare il caso particolare di segregazione occupazionale costituito in generale dai cd. "lavori di cura", tutti quei lavori cioè che hanno per oggetto la persona. Il settore non profit sembrerebbe confermare questo dato.

Dai dati emerge che più del 74% della forza lavoro nell'ambito del settore della cooperazione sociale in Italia è costituito da donne. Questo confermerebbe l'esistenza di un fenomeno di segregazione orizzontale nonché di segregazione verticale, in quanto i ruoli apicali sono generalmente ricoperti dagli uomini

Si registra dunque una contraddizione di fondo fra la dinamicità delle esperienze e delle competenze femminili che le cooperative sociali rappresentano ed il permanere di ostacoli che impediscono alle donne in esse operanti di accedere in modo naturale alle posizioni più elevate nella gerarchia organizzativa.

Le difficoltà incontrate dalle donne nell'avanzamento di carriera non sono solo legate alla necessità di conciliare la vita familiare e l'esperienza professionale, ma sono anche dovute ad un persistente residuo di arretratezza culturale e di difesa delle posizioni storicamente acquisite.²³²

Elementi di fiducia per il futuro, secondo altri autori²³³, provengono dal fatto che, a fronte di un'imponente offerta di lavoro femminile, negli ultimi due decenni la quota di donne collocata nei quartili inferiori è rimasta invariata al 59%. Secondo il Comitato nazionale pari opportunità, "se da un lato ciò indica una persistente disparità, indica anche che la crescita della forza lavoro femminile non si è concentrata solo nei livelli bassi, ma ci sono stati dei guadagni per le donne nelle fasce intermedie e, in misura minore, nel quartile più alto".²³⁴

È questo il risultato più importante che riporta a sintesi il nodo della segregazione verticale, dove segnali di desegregazione si intrecciano con

²³² Ibidem.

²³³ Cfr. C. JONUNG, I. PERSSON, *Women and market work: The misleading tale of participation rate in international comparison*, in "Work, employment and Society", vol.7, n.2, giugno 1999.

²³⁴ Comitato Nazionale per le pari opportunità del Ministero del Lavoro, *I differenziali salariali per sesso in Italia*, Rapporto di ricerca, Roma, 2001.

elementi di segno opposto, perpetuando relazioni di genere che dentro e fuori le imprese mostrano sempre più di avere il fiato corto.

Applicando tuttavia gli insegnamenti di Sen, non è sempre facile stabilire se lavorare nel settore non profit sia frutto di una scelta volontaria o involontaria da parte delle lavoratrici, soprattutto quando le stesse non avrebbero altre opportunità di lavorare. Tuttavia laddove la scelta per le donne di lavorare nel settore non profit si rileva esistere all'interno di set opportunità limitato, la concentrazione delle lavoratrici nel settore non profit, non può che essere letta in un'ottica di segregazione.

In realtà, la problematica della segregazione, sia verticale che orizzontale, risulta strettamente connessa a quella delle strategie di conciliazione delle donne tra lavoro e famiglia. In pratica, non sempre è possibile parlare di discriminazione, in quanto molto spesso sono le donne stesse ad operare delle scelte che le portano a sacrificare in parte le ambizioni professionali e lavorative, optando ad esempio per il part-time (scelta di un particolare regime orario o ricorso alla flessibilità oraria) ed inserendosi nel settore del non profit e nell'ambito delle cooperative sociali.

E' vero che recenti studi dimostrano come in diversi paesi, tra cui l'Italia, si è verificato un leggero declino della segregazione nel corso dell'ultimo decennio²³⁵, ma occorre tener presente che, come osservato da

²³⁵ Cfr. C. JONUNG, I. PERSSON, *Women and market work: The misleading tale of participation rate in international comparison*, in "Work, employment and Society", vol.7, n.2, 1999, op. cit.

alcuni autori, le donne entrano nei lavori prima riservati ai maschi solo in alcune ipotesi: quando questi lavori diventano meno attraenti, quando vi è un aumento della domanda che non può essere soddisfatto attraverso i canali normali o quando le donne riescono ad ottenere più elevati livelli di istruzione che le rendono più competitive dei maschi.²³⁶

Ma è possibile affermare l'esistenza anche nel settore non profit (settore generalmente noto per la sua democraticità) di una segregazione sia orizzontale che verticale?

L'analisi econometrica del campione ICSI 2007 (Indagine sulla Cooperative Sociali Italiane) conferma ancora una volta, che il settore della cooperazione sociale è un settore altamente femminilizzato (il 75% dei lavoratori sono donne). La maggior parte delle lavoratrici sceglie un'occupazione part-time, e ciò suggerisce che le imprese sociali sono forme di organizzazione in grado di accogliere stabilmente forza lavoro femminile, in quanto ben si apprestano alle esigenze di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Per quanto concerne la problematica dei differenziali salariali tra donne e uomini, i risultati empirici della decomposizione di Oaxaca-Blinder, confermano l'esistenza di un differenziale salariale in favore degli uomini del 15% anche in questo settore, ma soltanto il 4% di questo differenziale è

²³⁶ Cfr. P. DAVID, G. VICARELLI, *Donne nelle professioni degli uomini*, Milano, Angeli, 1999.

attribuibile a fenomeni discriminatori, mentre il restante 11% è attribuibile a differenti caratteristiche produttive esistenti tra donne e uomini, o comunque a fattori non discriminatori (ad es. un salario inferiore percepito dalle donne può essere legato alla più alta percentuale di contratti part-time scelti dalle donne).

I risultati inoltre mostrano che le donne sono maggiormente concentrate nel settore dell'erogazione dei servizi (71%), e nelle aree di attività di supporto agli stessi. Queste attività generalmente richiedono un livello di investimento in capitale umano più basso, e ciò potrebbe spiegare il più basso livello di remunerazione percepito dalle lavoratrici.

Inoltre è possibile affermare che i lavoratori delle cooperative sociali (e in particolare le lavoratrici nonostante in media guadagnino meno, sia rispetto ai loro colleghi uomini, sia rispetto ai lavoratori sociali di altri settori) sono comunque molto soddisfatti. Da ciò è possibile dedurre l'esistenza nel settore non profit di meccanismi non monetari in grado di compensare il più basso livello di guadagno, sia rispetto ai colleghi uomini (per le donne) sia rispetto ai lavoratori di altri settori (per le donne e gli uomini).

Infine bisogna considerare un altro elemento ovvero il dato dell'autoselezione dei lavoratori in questo settore. Ci riferiamo alla scelta di lavorare all'interno delle cooperative sociali, dove è forte la spinta per un

lavoro “diverso”, meno alienante, più creativo, socialmente utile. Infatti al di là delle componenti monetarie che incidono sull’*effort* e sul livello di soddisfazione dei lavoratori, sappiamo che esistono altre componenti non monetarie, quali il rapporto con i colleghi e con i superiori gerarchici, il grado di democraticità dell’organizzazione, il livello di partecipazione all’organizzazione, rispetto ai quali il settore non profit sembrerebbe fare la differenza in positivo. Il dato della segregazione verticale e di un eventuale trattamento discriminatorio nella retribuzione a danno delle donne, nell’ambito delle cooperative sociali, assume quindi dei rilievi molto mitigati, laddove si consideri che le stesse lavoratrici si sentono trattate con equità rispetto ai loro colleghi uomini, e laddove per le stesse il terzo settore (soprattutto in una realtà sottodimensionata come quella del Mezzogiorno) rappresenta una buona opportunità di lavoro e di conciliazione con gli impegni familiari.

Per questi motivi è anche plausibile affermare che il nostro campione sia caratterizzato da lavoratori che darebbero un maggior peso agli incentivi non monetari, di conseguenza la riflessione sulla segregazione orizzontale nell’ambito del settore della cooperazione sociale, con delle caratteristiche così peculiari, assume dei contorni complessi e del tutto *sui generis*.

BIBLIOGRAFIA

AA.VV., *Parole che le donne usano nel mondo del lavoro oggi*, *Quaderni di Via Dogana*, supplemento al numero 72 di Via Dogana, marzo, 2005

AALTO I., MILLS A. J., a cura di, *Gender, identity and culture of organizations*, Routledge, 2006

ADDABBO T., FAVARO D., “*Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche*” in Rustichelli Emiliano (a cura di), “*Esiste un differenziale retributivo in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*”, I Libri del Fondo Sociale Europeo, Isfol, Roma, 2007

ALLPORT G., *The Nature of Prejudice*, Cambridge, Mass., Addison-Wesley Press, 1955

ALTIERI G., PATRIARCA S., SCHIPANI S., *Le differenze di reddito tra donne e uomini* in Brunetta R. (a cura di), *Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione*, vol. 1, *Analisi quantitative*, Etas Libri, Milano, 2002

ALTONJI J.G., BLANK R.M., “*Race and Gender in the Labor Market*”, in O. ASHENFELTER, D. CARD, *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam-Oxford, vol.3, 1999

ALVESSON M., BILLING Y.D., *Understanding Gender and Organizations*, Sage, 2007

ANKER R., *Theories of occupational segregation by sex: An overview*, *International Labour Review*, 136, 3, pp. 315-339, 1997

ANTONELLI G., *Opportunità e problemi aperti dalle organizzazioni non profit*, in *Non Profit*, , 2, 2003

ASHENFELTER AND D. CARD, (eds), *Handbook of Labor Economics* , Volume 3c, Elsevier Science B.V. 1999

AUSTER, E.R., *Behind closed doors: sex bias at professional and managerial levels. Employee responsibilities and rights*, Journal, 1, n. 2, 1988

BABCOCK, L., LASCHEVER, S., *Le donne non chiedono. Il sole 24 ore*, 2003

BALBO L., *La doppia presenza*, “Inchiesta”, VIII, n. 32, pp. 3-6, 1978; BALBO L., *Tempi di vita*, Feltrinelli, Milano, 1991

BALLESTRERO M.V., *Saggio introduttivo al volume Le discriminazioni di genere sul lavoro. Dall'Europa all'Italia*, SMURAGLIA C. (a cura di), Ediesse, Roma, 2005

BANCA D'ITALIA, *L'indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, nota metodologica*, in *Bollettino Statistico*, n. 3-4, luglio/dicembre, 2002

Banca d'Italia, *Indagine sui bilanci delle famiglie italiane*, 1995.

BARBETTA G.P., *Le istituzioni non profit in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2003

BATTISTONI L. (a cura di), *I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*, Quaderni Spinn, 2003

BEBLO M., BENINGER D., HEINZE A., LAISNEY F., *Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression. Final Report*, European Commission, Employment and social affairs DG, 2003

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), La Tartaruga, Milano, 2005

BECKER, GARY S., “*The Allocation of Effort, Specific Human Capital, and Differences Between Men and Women in Earnings and Occupations*”, *Journal of Labor Economics* 3(1, pt 2): S 33-58, 1985

BECKER G.S., *Investment in Human Capital*, “*Journal of Political Economy*”, vol. 70, 1952

BECKER G.S., *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago, 1957

BECKER G.S., *Human Capital and the Personal Distribution of Income*, University of Michigan, Arbor, 1967

BECKER G.S., *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, National Bureau of Economic Research, New York, 2^a edizione, 1975

BEN J., “*The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models*”, *The Stata journal* 8, no 4, pp. 453-479, 2008

BERGMAN B., *Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race and sex*, *Eastern Economic Journal*, n. 2, pp. 103-110, 1974

BERNDT E.R., *"The Practice of Econometrics: Classic and Contemporary"*, Addison-Wesley Publishing Company, 1991

BEBLO M., BENINGER D., HEINZE A., LAISNEY F., *"Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression"*, Final Report for the European Commission, 2003

BETTIO F., *Rapporto di ricerca: i differenziali salariali per sesso in Italia*, Firenze, 2001

BETTIO F., VILLA P., *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 e Lavoro"*, 17, 2, pp3-30, 2000

BETTIO F., *"The Sexual Division of Labour: the Italian Case"*, Oxford, Clarendon Press, 1988

BETTIO F., *"Segregazione e discriminazione nel mercato del lavoro"*, Parte I: *La Letteratura Straniera*, in *Economia e lavoro*, 24 (4), pp. 27-47, 1990

BETTIO F., *"Segregazione e discriminazione nel mercato del lavoro: Parte II. La letteratura italiana"*, in *Economia e Lavoro*, 25 (1), pp.49-66, 1991

BETTIO F., VILLA P., SIMONAZZI A., *Welfare mediterraneo per la cura degli anziani e immigrazione*, in A. SIMONAZZI (ed.) *Questioni di genere, questioni di politica*, Roma: Carocci, 2006

BETTIO F., VILLA P., *To What Extent Does it Pay to Be Better Educated? Education and Market Work for Women in Italy*, in M.J. GONZALES, T. JURADO, M. NALDINI (EDS), *Gender Inequalities in Southern Europe: Women, Work and Welfare in the 1990s*, South European Society and Politics, Summer 1999

BETTIO F., *Strong in Tradition and yet Innovative: The Puzzles of the Italian Family*, in M. REBICK AND A. TAKENAKA (eds), *The Changing Japanese Family*, London and New York: Taylor and Francis, Routledge, 2006

BETTIO F. (with A. CARETTA), *La coppia e la gestione delle risorse: una lettura economica*, in C. FACCHINI (ed.) *Coppie, figli, denaro*, Bologna: il Mulino, forthcoming 2008

BETTIO F., *Occupational Segregation and Gender Wage Disparities in Mature Economies* in F. BETTIO and A. VERASCHAGINA (eds) *Frontiers in the Economics of Gender*, London and New York: Taylor and Francis, Routledge, 2008

BETTIO F. (with J. PLANTENGA), *Care Regimes and the European Employment Rate*, in L. COSTABILE (ed.), *Institutions for Social Well Being. Alternative for Europe*, London: Palgrave Macmillan, 2008

BETTIO F. (with G. SOLINAS), *Is the "Care Drain" Compatible with the European Social Model?*, in M. SHINOZAKI (ed.) *Can We Coexist with Migrant Care Workers in Elderly*

Care? Japan in Comparison with the EU and East Asia, Tokyo: Akashi-Shoten, forthcoming in 2008

BETTIO F. (with P. Villa), *Equal Pay in Italy*, in J. RUBERY et al., *Equal Pay In Europe? Closing the Gender Wage Gap*, I.L.O. Studies Series, London: Macmillan and New York: S.Martins, 1998

BETTIO F. (with J. RUBERY and M. SMITH), *Gender, Flexibility and New Employment Relations*, in M. ROSSILLI (ed.), *Gender Policies in the European Union*, New York: Peter Lang Publishing, 2000

BETTIO F., *The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe*, *Canadian Public Policy*, 28 (0), May 2002

BETTIO F., VILLA P., *A Mediterranean Perspective on the Break-Down of the Relationship Between Participation and Fertility*, *Cambridge Journal of Economics*, 22 (2) 1998

BETTIO F., VERASHCHAGINA A., *Gender segregation in the labour market: roots, implications and policy responses in Italy*, University of Siena, May 2008, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men

F. BETTIO, J. RUBERY, C. FAGAN, F. MAIER, S. QUACK, P. VILLA, *Payment Structures and Gender Pay Differentials: Some Societal Effects*, *International Journal of Human Resource Management*, 8 (2), 1997

BIANCO, M.L., *Donne al lavoro. Cinque itinerari fra le diseguaglianze di genere*, Scriptorium, Torino, 1997

BIZ R., *Lavorare nel settore sociale: tra innovazione e opportunità*, in *Cooperativa insieme si può (a cura di), Donne nel sociale. Percorsi di ricerca*, Franco Angeli, Milano, 2004

BLACK D.A., *Discrimination in an equilibrium search model*, *Journal of Labor Economics*, n. 2, pp. 309-334, 1995

BLAINDER A. S., “*Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*”, *Journal of Human Resources*, 8(4): 436-55, 1973

BLEIJENBERGH I., DE BRUIJN J., DICKENS L., *Rafforzare e integrare la dimensione delle pari opportunità mediante la contrattazione collettiva*, Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, 2005

BLINDER A.S., *Wage discrimination: reduced forms and structural estimates*, *Journal of Human Resources*, n. 8, pp. 436-455, 1973.

BLOCH E., SMITH S.P., “*Human Capital and Labor Market Employment*”, *Journal of Human Resources*, 12 (Fall 1977): 550-60, 1978

BOMBELLI C., *La passione e la fatica. Gli ostacoli organizzativi e interiori alle carriere al femminile*, Baldini Castoldi Dalai, 2004

BOMBELLI, M.C., *Soffitto di vetro e dintorni. Il management al femminile*, Etas, Milano, 2000

BORTOLUCCI R., MANTINI SATTA M., *Le pari opportunità e la responsabilità sociale delle imprese*, Bologna, 2007

BORZAGA C., DEFOURNY J., “*The Emergence of the Social Enterprise*”, Routledge, London and New York, 1997

BORZAGA C., DEFOURNY J., “*L’impresa sociale in prospettiva europea*”. Ed 31, Trento, 2001

BORZAGA C., MUSELLA M., “*Produttività ed efficienza nelle organizzazioni non profit. Il ruolo dei lavoratori e delle relazioni di lavoro*”, Edizioni 31, Trento, 2003

BORZAGA C., SCHIZZEROTTO A. (a cura di), *Tra lavoro e non lavoro: la situazione delle donne in provincia di Trento, Quaderni della programmazione*, Provincia autonoma di Trento, Edizioni 31, 2005

BOWLES S., *The production process in a competitive economy: Walrasian, neo-Hobbesian, and Marxian models*, *American Economic Review* 75, 16–36, 1985

BRAGATO S., *I lavoratori: atteggiamenti, motivazioni e scelte*, in BORZAGA C. (a cura di), *Capitale umano e qualità del lavoro nei servizi sociali. Un’analisi comparata tra modelli di gestione*, Collana Studi e ricerche, Fivol, Roma, 2000

BROWN C., CORCORAN M., “*Sex-based differences in School Content and the Male-Female Wage Gap*”, *Journal of Labour Economics*, vol. 15, no. 3, pp 431-465, 1997

BROWNE J., *Gender pay inequity: a question for corporate social responsibility?*, CBR Working paper series, December, 2005.

BRUCCHI L., “*Manuale di Economia del lavoro*”, Il Mulino, Bologna, 2001

BRUNELLO G, S. COMI, LUCIFORA C., “*The Returns to Education in Italy: a New Look at the Evidence*”, IZA dp n. 130, March, 2000

CACACE M., MASTROPIETRO E., *Il tetto di vetro. Dati, prove e interpretazioni sul fenomeno della segregazione verticale delle donne nelle aree professionali a dominanza maschile*, in Sintesi Europea, n. 2 , p.1-54, 2003

CAIN G., *The economic analysis of labour market discrimination: a survey*, in ASHENFELTER O., LAYARD R. (eds.), *Handbook of labour economy*, vol. 1, Amsterdam: North Holland, pp. 693-785, 1986

CAPELLARI R., *Forum su: il conto ore. Una quadratura del cerchio per il problema dell’orario?*, Lav. Rel. Ind., n. 2, 1999

CARD D., *The Causal Effect of Education on Earnings*, 1999, in ASHENFELTER O.C., CARD, D. (eds), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3A, North-Holland:Amsterdam, 1801-1863

CARPITA M., *L’Indagine sulle cooperative sociali italiane 2007 (ICSI 2007): organizzazione della ricerca e caratteristiche del campione*, Impresa Sociale, 3, 33-52, 2007

CATALYST, *Advancing women in business*, 2006

CATALYST, *The bottom line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*, 2006

CENTRA M., CUTILLO A., *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, Collana Studi ISFOL, Roma, numero 2009/2, gennaio, 2009

CENTRO ITALIANO STUDI SULLA FAMIGLIA, *Nono Rapporto CISF sulla famiglia Italiana*, Roma, 2006

CESAREO G., *La condizione femminile. Il lavoro, la famiglia, il sesso, la politica, la vita privata e pubblica della donna in Italia*, Sugar Editore, Milano, 2003

CHECCHI D., *La diseguaglianza. Istruzione e mercato del lavoro*, Laterza, 1999

CHIAROMONTE F., *Donne al vertice e gestione aziendale*. Rapporto di ricerca presentato alla Facoltà di Psicologia 2, Università “La Sapienza”, Roma, 2005

CHOLEZAS I., TSAKLOGLOU P., “*Gender earnings differentials in the Greek labour market*”, Economic Policy Studies, forthcoming, 2006

CIMA S., *Il profilo del nonprofit italiano dai dati del primo censimento*, in “Il Risparmio”, n.1, 2002

CLARCK A., “*Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?*”, Labour Economics 4(4): 341-372, 1997

CLARCK A., OSWALD A., “*Satisfaction and Comparison Income*”, Journal of Public Economics 61(3): 359-381, 1996

CLARCK A. *Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work*, Labour Economics 4(4): 341-372. (1997). CLARCK A., OSWALD A. *Satisfaction and Comparison Income*, Journal of Public Economics 61(3): 359-381, 1996

CNEL, *L'economia sociale, Relazione della Commissione Politiche del Lavoro e politiche sociali*, 24 novembre 2004, Roma, 2004

COMITATO NAZIONALE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ, *I differenziali salariali per sesso 1980-2000: l'Italia e l'Europa*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma, 2001

Comitato Nazionale per le pari opportunità del Ministero del Lavoro, *I differenziali salariali per sesso in Italia*, Rapporto di ricerca, Roma, 2001

Commission of the European Communities, Brussels, 22.2.2006, COM (2006)71 final, *Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on equality between women and men – 2006*

COMO E., *Organizzazione del lavoro e pratiche di conciliazione: alcune esperienze contrattuali*, in *Quaderni di rassegna sindacale, Donne al lavoro*, 4, numero monografico della rivista, Ediesse, Roma, 2004

CONSOLO L., *La Governance nelle organizzazioni non profit*, in *Impresa Sociale*, n.62, Brescia, 2002

COSTABILE L., "Institutions for Social Well Being. [Alternatives for Europe](#)", Palgrave Macmillan, 2008

CUNNINGHAM G. B., MICHAEL SAGAS, *Access Discrimination in Intercollegiate Athletics Journal of Sport & Social Issues*, Vol. 29, No. 2, 148-163, 2005.

DAMIANO C., Ministero del Lavoro, *Presentazione alla stampa delle iniziative del Ministero per il 2007 Anno europeo per le Pari Opportunità*, in *Gazzetta del Mezzogiorno*, Dicembre 2006

DAVID P., G. VICARELLI, *Donne nelle professioni degli uomini*, Milano, Angeli, 1999

D'AMICO, "*The concept of Labor Market Discrimination*", *American Economic Review Papers and Proceedings*, 77, 2, pp. 310-315, 1987

DAYMONT THOMAS N., PAUL J. ANDRISANI, "*Why Women Earn Less Than Men: The Case of Recent College Graduates*". IRRA 35th Annual Proceedings, 425-35, 1988

DAVID P., *Donne nelle professioni degli uomini*, Milano, Angeli, 1999

DAVIDSON M.J, COOPER C.L., *Shattering the Glass Ceiling: The Women Manager*, London, 1992

DEDALUS, *Annuario della Cooperazione Sociale*, Gesco Edizioni, 2007

DEFOURNY J, DEVELTERE P, "*Origins et contours de l' Economie sociale au Nord et au Sud* ", in *L' Economie sociale au Nord et au Sud*, (Defourny J., Develtere P et Fontenau B.), De Boeck, Bruxell, 1999

DEL BOCA D. *The Effect of Child Care and Part-time Opportunities on Participation and Fertility Decision in Italy*. Firenze: 2002

DEL RIO C., GRADIN C., CANTO O., *The Measurement of Gender Wage Discrimination. The Distributional Approach Revisited*, Working Paper 25, ECINEQ, 2006.

DEPEDRI S., *Cooperative sociali come imprese sociali?*, Roma, Settembre 2003

DE STEFANIS S., MUSELLA, M., *“Paid and unpaid labour in social economy”*, Edizione Physica-Verlag, Heidelberg, 2009

G. DEVOTO e G.C. OLI, *Dizionario della lingua italiana*, Firenze, Le Monnier, 1995

DIAMANTOPOULOU A., SOLBES MIRA P., *The life of women and men in Europe. A statistical portrait*, European Communities, 2002

D’ISANTO F., *Occupazione femminile nel non profit*, in *Impresa Sociale*, 3, Edizioni Cgm, Brescia, 2004

DOUGHERTY C., *“Why are the returns to Schooling Higher for Women than for Men?”*, *Journal of Human Resource*, Vol. 40 Issue 4, p 969-988, 20p., 2005

EMEREK R., FIGUEIREDO H., GONZÁLEZ P., GONÄS L. AND RUBERY J., *Indicators on Gender Segregation*, DP 2003/02, Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa, Faculdade de Economia, Universidade do Porto, 2003

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Quality of women’s work and employment. Tools for change*, Foundation paper, 2008.

EVERS A., BODE I., GRONBACH S., GRAF A., *“The Enterprises and Organisations of the Third System: A Strategic Challenge for Employment”*, national report Germany, CIRIEC, Working Group 1, Liège, 1999

FERRERA M., *Il “fattore D”: perché il lavoro delle donne farà crescere l’Italia*, Oscar Mondadori, 2008

FIFE bfz, *Women in areas of management and decision-making*, W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld, 2007

FILER R. K., *Occupational segregation, compensating differentials and comparable worth*, in Academy Press, 1989

FLABBI L., *Gender Discrimination Estimation in Search Model with Matching and Bargaining*, *International Economic Review*, forthcoming, 2009

FLABBI L., *La discriminazione: evidenza empirica e teoria economica*, 2000, in BRUCCHI L., *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, 2001

F. FOLGHERAITER, *Culture e prassi della cooperazione sociale in Italia*, in P. DONATI e I. COLOZZI, *“Il privato sociale che emerge: realtà e dilemmi”*, Bologna Il Mulino, 2004

FONTANA R., *La segregazione verticale*, in *Rassegna sindacale*, n.21, 13 novembre 2001

FONTANA R., *Il lavoro di genere*, Carocci, Roma, 2000

FORD L.E., *Women and Politics. The Pursuit of Equality*, Houghton Mifflin Company, Boston, 2002

FREEMAN R., “*Job Satisfaction as an Economic Variable*“, *American Economic Review* 68(2) : 135-141, 1978

FREEMAN E SCHETTKAT, *The shift to services employment: A review of the literature*, Department of Economics, Germany, 2005

GASBARRONE M., *Sviluppo del terziario e crescita del lavoro femminile*, in “*Economia & Lavoro*”, n. 3, 2004

GEORGIA DUERST-LAHTI, RITA MAE KELLY, *Gender Power, Leadership, and Governance*, editors. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press, 1995

GIANNINI M., *Gli “stili” delle donne nel mondo del lavoro Introduzione al n. monografico Luci e ombre del lavoro femminile*, “*Economia & Lavoro*”, n. 3, 2000

GIORIO ANNA CHIARA, *Una nuova legge per l’impresa sociale*, in “*Osservatorio Isfol*”, n. 5, 2006

GODDEERIS J. H., “*Compensating Differentials and Self-Selection: An Application to Lawyers*”, *Journal of Political Economy* 96 (2), 411-428, 1988

GREEN W., “*Sample Selection Bias as a Specification Error: Comment*”, *Econometrica* 49: 795-98, 1971

GRIMSHAW D., RUBERY J., *The concentration of women’s employment and relative occupational pay: A statistical framework for comparative analysis*, OECD, Labour market and social policy occasional papers n.26, 1997

GUI B., “*Fondament économique du Tiers secteur*”, *Revue des Etudes Cooperatives, Mutualistes et Associatives*, no 44-45 4^e trimestre 1992- 1^{er} trimestre, 1992

HAMERMESH D.S., “*Economic Aspect of Job Satisfaction in Ashenfelter O. and Oates W. E.* (eds.) *Essay in Labour Market Analysis*, New York: John Wiley 53-72, 1997

HANDY, F. AND E. KATZ, “*The Wage Differential Between Nonprofit Institutions and Corporations: Getting More by Paying Less?*”, *Journal of Comparative Economics*, 26, 246-261, 1998

HECKMAN J., *Sample selection bias as a specification error*, *Econometrica*, n. 1, pp. 153-161, 1979

HEYWOOD J. S., SIEBERT W. S., WIE X., “*Worker Sorting and Job Satisfaction: The Case of Union and Government Jobs*”, *Industrial and Labour Relations Reviews* 55(4): 595-609, 2002

HECKMAN, J., “*Sample Selection Bias as a Specification Error*”, *Econometrica* 47: 153-61, 1971

HOLTMANN, A. G., T. L. IDSON, “*Wage Determination of Registered Nurses in Proprietary and Nonprofit Nursing Homes*”, *Journal of Human Resources*, 28 (1), Winter, 55-79, 1993

HOMANS G. C., “*The Cash Posters*”, *American Sociological Review*, XIX, December, 724-733, 1954

IAMICELI P. , *Le società di interesse “comunitario” nel diritto inglese: spunti di comparazione a margine della legge delega italiana sull’impresa sociale*, in *Impresa Sociale*, n. 2, Issan edizioni, TN, 2005

ILO, *Rapporto sulle tendenze globali dell’occupazione femminile – sintesi 2007*, Roma, 2007

ILO, *Rapporto sulle tendenze globali dell’occupazione femminile*, Roma, 2004

IRES, *Il lavoro atipico in Italia*, 2002

IRS, *Rapporto sulle retribuzioni e il costo del lavoro*, Roma, 2000

ISAKSSON C. ET AL., *Gender Equality In Management System*, 2008

ISFOL, *Tra il dire e il fare. I fondi strutturali per l’economia sociale nelle Regioni dell’Obiettivo 1, La prima indagine sui fondi comunitari destinati all’imprenditorialità sociale*, Roma, 23 giugno 2006

ISFOL, *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, Collana “I Libri del Fondo Sociale Europeo”, Roma, 2007

ISFOL, *Buone pratiche per la formazione delle donne e per il mainstreaming*, PESCE A. (a cura di), Roma, 1999

ISFOL, *La partecipazione delle donne al mercato del lavoro, rapporto di ricerca, marzo-aprile, 2003*

ISFOL, *Appunti sull'impresa sociale, Collana I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma, 2004*

ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia, Statistiche in breve, Roma, 2003*

ISTAT, *Le organizzazioni di volontariato in Italia, Statistiche in breve, Roma, 2004*

ISTAT, *Istituzioni non profit in Italia. I risultati della prima rilevazione censuaria, Roma, 2001*

ISFOL, *Le politiche per l'imprenditorialità sociale: domanda e offerta nelle regioni del Sud, a cura di A. C. GIORIO, C. RANIERI, Roma, 2006*

ISTAT, Cnel, *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro. I principali risultati della ricerca, in Convegno : Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione, Roma, 2 dicembre 2003*

ISTAT, Ministero per le pari opportunità, *Come cambia la vita delle donne, Siracusa, Emanuele Romeo, 2004*

ISTAT, *Le cooperative sociali in Italia anno 2005, Informazioni, n.4 – 2008*

ISTAT, *Lavoro e Retribuzioni, Annuari, 2007*

JONUNG C., PERSSON I., *Women and market work: The misleading tale of participation rate in international comparison*, in *Work, employment and Society*, vol.7, n.2, giugno 1999

R.M. KANTER, *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books, 1997

KENNEDY P., *A guide to econometrics*, Cambridge, Massachussets, The MIT press, 1996

KIRCHMEYER, *Determinants of Managerial Career Success: Evidence and Explanation of Male/Female Differences*, *Journal of Management*, 1998

KOENKER R., BASSET G., *Regression quantile*, *Econometria*, n. 1, pp. 33-50, 1978.

KONSTANTINOS POULIAKAS, IOANNIS THEODOSSIOU, [Socio-Economic Differences in the Perceived Quality of High and Low-Paid Jobs in Europe](#), [Labor and Demography](#), 2005

LAVILLE J-L ET AL, *“Third System: A European Definition”*, Report for European Commission, 1999

LAVILLE J.L., SAINSAULIEU, R., (dir) *“Sociologie de l’association”*, Paris, Desclèè de Brouer, 1997

LAZEAR E. P., ROSEN S., *Male-Female Wage Differentials in Job Ladders*, *Journal of Labor Economics*, 1, pp. S106-S123, 1990; BERGMANN B., *Occupational Segregation, Wages and Profits: When Employers Discriminate by Race or Sex*, *Eastern Economic Journal*, 1, 2 pp. 103-110, 1974

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.

LEETE L., “*Wage Equity and Employment Motivation in Nonprofit and Forprofit Organisations*”, *Journal of Economic Behaviour and Organisation* 43, 423-446, 2000

LEETE L., “*Whither the Nonprofit Wage Differential? Estimates from the 1990 Census*”, *Journal of Labour Economics* 19 (1), 136-170, 2001

LIFF, S., WARD, K., *Distorted views through the Glass Ceiling: The construction of women’s understandings of promotion and senior management positions. Gender, Work and Organization*, 8, 1, pp. 19-36, 2001

LOMBARDI E., *Lavoratrici dell’ impresa sociale*, Lunaria, Roma, 2003

LUCIANO A., *Le differenti disuguaglianze* in “*Quaderni Spinn*”, speciale *Occupazione femminile*, n. 4, 2002

LUCIFORA C., *Working poor e redditi familiari: un’equazione sbagliata*, in *I box della fondazione Rodolfo DeBenedetti*, Milano, 5 giugno 2000

LUCIFORA C. (a cura di), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, vol. II, Mondadori, Milano, 2003

LO CONTE R., PRATI S., *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro*, CNEL, 2007.

MARANGONI M., *Indagine conoscitiva sulle cooperative sociali e sulle associazioni di promozione sociali*, Padova, 2005

MAVROMARAS AND KANELLOPOULOS, “*Male–Female Labour Market Participation and Wage Differentials in Greece*”, *Review of Economics and Industrial Relation*. Vol.16, No 4, December, pp. 771-801, 2002

MAVROMARAS K. G., RUDOLPH H., “*Occupational Segregation and the Development of the Male-Female Wage Gap.*”, *Cahiers Economiques de Bruxelles* (special issue devoted to the econometrics of Gender Wage Gaps), No 45/2, pp. 71-89, 2002

MAVROMARAS K. G., RUDOLPH H., “*Indirect Re-employment Discrimination*”, *Bullettin of Economics Research* , Vol.55, No 1, January, pp. 53-89, 2003

MAVROMARAS K. G., “*Wage differentials between male-female and native-foreign workers in pre-unification Germany.*” *International Journal of Manpower*”, Vol. 25 No. 3-4, pp. 300-320, 2004

MCKENNA B., *The chilli climate for women: A case of discrimination on campus*. American Federation of Teachers, 1992

MENCHIK, P. L. AND B. A. WEISBROD, “*Volunteer Labor Supply*”, *Journal of Public Economics* 32, 159-183, 1987

MENG R., “*The relationship between Trade Unions and Jobs Satisfaction*”, *Applied Economics* 22: 1635-1648, 1990

MINCER J. AND POLACHEK, “*Family Investment in Human Capital Earnings of Women*”, *Journal of Political Economy*, 82 (2, part 2): S76-S108, 1974

MINCER J., *Schooling, Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research, New York, 1974

MORESCHI B., “*L’organizzazione e le attività delle cooperative sociali in una prospettiva di genere*”, in Centro Studi CGM (a cura di), *Beni comuni. Quarto rapporto sulla cooperazione sociale in Italia*, Edizioni Fondazione Giovanni Agnelli, Torino, 2005

MORRISON, A.M., VON GLINOW, M.A., *Breaking the Glass Ceiling: Can women reach the top of American’s largest Corporations?* Reading, MA, Addison-Wesley, 1987

MOSCA, M. F. PASTORE, “*Wage Effects of Recruitment Methods. The Case of the Italian Social Service Sector*” (in corso di pubblicazione in S. Destefanis and M. Musella, *Paid and Unpaid Labour in Social Utility Services*, Physica Verlag, Heidelberg ([IZA dp, n. 3422](#)), 2008

MOSCA M., M. MUSELLA E F. PASTORE, “*Relational Goods, Monitoring and Non-Pecuniary Compensations in the Nonprofit Sector: The Case of the Italian Social Services*, *Annals of Public and Cooperative Economics* 78:1, pp. 57–86, ISSN 1370-4788, 2007

MOSS KANTER R., *Maschile e femminile in azienda*, ed.Olivares, Milano, 1998.

MUSELLA M., *Strategie per lo sviluppo dell’imprenditorialità sociale*, Gesco, 2006

MUSELLA M., *Mezzogiorno: come valorizzare le risorse. Uno studio su volontariato e disoccupazione*, Fondazione It. Volontariato, 1999

NANNICINI A. (a cura di), *Le parole per farlo. Donne al lavoro nel postfordismo*, Derive Approdi, Roma, 2002

NEUMARK C., *Training and the Growth of Wage Inequality*, *Industrial Relations*, pp. 491-510, 1996

NICOLETTI C., “*Application of data analysis*”, *Lecture notes : Sample Selection*, ISER, University of Essex, Department of Economics, 2009

NORZI E., *Donne manager ai vertici del non profit*, *Associazione Dialogare*, 30 novembre 2005

NUSSBAUM M. C., “*Diventare persone. Donne e universalità dei diritti*”, Il Mulino, 2001

NUSSBAUM, M. C., “*Women and Human Development: The Capabilities Approach*” (Cambridge University Press, Cambridge), 2000

NUSSBAUM, M. C. AND AMARTYA SEN, EDS., “*The Quality of Life*” Oxford: Clarendon Press, 1993

OAXACA, R. L., “*Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*”, *International Economic Review* 14(3): 693-709, 1973

OAXACA, R. L., AND RANSOM M. R., “*On the Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials*”, *Journal of Economics* 61(1): 5-21, 1994

OAXACA R. L., RANSOM M.R., “*Identification in Detailed Wage Decompositions*”, in *Review of Economics and Statistics*, 1991, 81 (1) pp.154-157, 1999

OAXACA R., *Male-female wage differentials in urban labor markets*, *International Economic Review*, n. 3, pp. 693-709, 1973

O’NEILL J. AND POLACHECK S., “*Why the Gender Gap in Wages Narrowed in the 1980*”, *Journal of Labor Economics*, 11 (1): 205-28, 1993

PADAVIC I, RESKIN B., *Women and men at work*, Sage, 2002

PIORE M. J., DOERINGER P., *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*, New York: D.C. Heath and Company, 1971

POCHETTINO S., *Il sesso delle ONG*, Volontari per lo sviluppo, dicembre 2001

POLACHECK, SALOMON W., “*Differences in Expected Post-School Investment as a Determinant of Market Wage Differentials*”. *International Economic Review*. 16 (2): 451-70, 1975

POLACHECK, SALOMON W., “*Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure*”. *Review of Economics and Statistics*. 63 (1): 60-69, 1981

POLACHECK S. W., *How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed*, Discussion Paper No. 1102 April 2004

POULIAKAS, KONSTANTINOS AND LIVANOS, ILIAS, “*The Gender Wage Gap as a Function of Educational Degree Choices in Greece*”, MPRA (Munich Personal RePEc Archive), University of Aberdeen Business School, University of Warwick., 2008

POWELL G.N., *Reflections on the Glass Ceiling. Recent trend and future prospects*, in POWELL, G.N., *Handbook of gender and work* (pp. 325-346). Thousand Oaks, CA Sage Publications, 1999

POWELL G. N., *Women and men in management*, Sage, 1993

PRESTON, A. E., “*The Nonprofit Worker in a Forprofit World*”, *Journal of Labor Economics* 7 (4), 438-463, 1989

PRESTON A.E., *Women in the Nonprofit Labor Market*, in ODENDAHL T., “*Women and Power in the Nonprofit Sector*”, San Francisco, Jossey-Bass, 1994

Quaderni di rassegna sindacale, *Donne al lavoro*, 4, (numero monografico della rivista), Ediesse, Roma, 2004

Relazione sulla parità tra donne e uomini 2006 redatta dalla Commissione delle Comunità Europee

RESKIN F.B., ROOS A.P., *Job Queues, Gender Queues. Explaining Women's Inroads into Male Occupations*, Temple University Press Philadelphia, 1991

ROSE-ACKERMAN, S., “*Altruism, Nonprofits and Economic Theory*”, *Journal of Economic Literature* XXXIV (June), 701-728, 1996

ROSENER J., Osservazioni fatte alla conferenza: *The corporate state: A women's Ceo and senior management summit*, New York, 1998

ROSTI L., *La segregazione occupazionale in Italia*, in A SIMONAZZI (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Milano, 2006

RUBERY, J., BETTIO F., CARROLL M., FAGAN C., GRIMSHAW D., MAIER F., SIGRID QUARK S. AND VILLA P., *Equal Pay In Europe? Closing the Gender Wage Gap*, "I.L.O. Studies Series", Macmillan, London, 1998

RUBERY J., *Equal Opportunities a productive factor*, Study for the Policy and Perspective Group of DG Employment and Social Affairs European Commission, 2007

RUHM C. AND C. BORKOSKI, "*Compensation in the Nonprofit Sector*", NBER WP 7562, 2000

SABBADINI L. L., *Come cambia la vita delle donne*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero per le Pari Opportunità, Roma, 2004

SALAMON L. M. AND H. K. ANHEIER, "The Emerging Sector: An Overview", (New York, St. Martin's), 1996

SAMEK M., *Lavoro part-time e occupazione femminile: una realtà complessa*, in *Quaderni rassegna sindacale, Donne al lavoro*, 4, (numero monografico della rivista), Ediesse, Roma, 2004

SANTI E., *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, 2003

SARACENO C., *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in "Polis", n. 2, 2003

SARACENO C., *L'arduo incontro tra donne e lavoro*, tratto da www.lavoce.info

SCHWOCHAU S., "Union Effects and Job Attitudes", *Industrial and Labour Relations Review* 40(2): 209-224, 1987

SCIALDONE A., *Una nota sulle azioni positive per la flessibilità*, in *Osservatorio Isfol*, n.4, 2002

SCISCI A., VINCI M., *Differenze di genere famiglia e lavoro*, Carocci, Roma, 2002

SEN A., *Globalizzazione e libertà*, Mondadori, 2002

SEN A., *Lo sviluppo è libertà*, Mondadori 2000

SEN A., *La libertà individuale come impegno sociale*, Laterza, 1997; SEN A., *Identità e violenza*, Laterza, 2006

SEN A., *Il tenore di vita*, Marsilio, 1993

SEN A., *La povertà genera violenza?*, Il Sole 24 Ore, 2007

SEN A., *La democrazia degli altri*, Mondadori, 2004

SEN, AMARTYA K., “*Utilitarianism and Welfarism*”, *The Journal of Philosophy*, LXXVI, 463-489, 1979

SEN, AMARTYA K., “*Commodities and Capabilities*”, Oxford: Oxford University Press, 1985

SEN, AMARTYA K., ‘*Development as Freedom*’, Oxford: Oxford University Press, 1999

SILTANEN J., JARMAN J. AND BLACKBURN R. M., *Gender Inequality in the Labour Market, Occupational Concentration and Segregation*, Geneva, International Labour Office, 1995

SORENSEN E., *Measuring the pay disparity between typically female occupations and other jobs: a bivariate selectivity approach*, *Industrial and Labor Relations Review*, n. 4, pp. 624- 639, 1989

SPENCE A.M. , *Job Market Signaling*, “*Quarterly Journal of Economics*”, 3, pp. 355-374, 1973

STANZANI S., *La specificità relazionale del terzo settore*, Milano, Franco Angeli, 2003

STEINBERG R., *Equal employment policy for women: strategies for implementation in the United States Canada and Western Europe*, Temple University Press Philadelphia, 1980

STROBER M. H., *Occupational Segregation*, voce del dizionario di economia “*The New Palgrave*”, a cura di J. EATWELL. M. MILGATE, P. NEWMAN, 1987

SUE TOLLESON-RINEHART, JUL J. JOSEPHSON, *Gender and American Politics*, editors. Armonk, NY: M.E. Sharpe, 2000

THUROW C., *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S.Economy*. New York, Basic Books., 1975

TRIFILETTI R., *Dare un genere all'“uomo flessibile”*. *Le misurazioni del lavoro femminile nel post-fordismo*, in Bimbi F. (a cura di), *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, il Mulino, Bologna, 2003

TRONTI L., *Produttività del lavoro e crescita: il ruolo della distribuzione del reddito e del modello contrattuale*, presentato alla Riunione scientifica annuale della Società Italiana degli Economisti, Università di Perugia, 2008

Università degli Studi di Napoli “Federico II”, *ILSSC 2006 (Indagine sui lavoratori del pubblico e privato sociale in Campania)*, Napoli, 2006

VIANELLO M., GWEN MOORE, *Women and Men of Political and Business Elites in the Industrialised World*, Sage, 2004

VIANELLO M., GWEN MOORE, *Gendering Elites*, MacMillan, 2001

Volontari per lo sviluppo, *Inchiesta: i rapporti di genere nel no-profit*, dicembre 2001

WEF, *Rapporto sulla condizione femminile nel mondo*, 2005

WEISBROD, B. A., “*Toward a Theory of the Voluntary Nonprofit Sector in a Three-Sector Economy*”, in PHELPS E.S., ed., *Altruism, Morality and Economic Theory* (Sage Foundation, New York), 1977

WEISBROD B. A., “*Nonprofit and Proprietary Sector Behavior: Wage Differentials Among Lawyers*”, *Journal of Labor Economics* 1, 246-263, 1983

WILLIS R. J., “*Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions*”, in ASHENFELTER, O. AND R. LAYARD (eds.), *Handbook of Labour Economics*, vol. I, Elsevier Science Publishers, Chap. 10, pp. 525-602, 1986

YODER, D.J., *Making leadership work more effectively for women*, *Journal of Social Issues*, 57, 4, pp. 815-828, 2001

ZAMARO N., “*Un terzo settore in movimento. Dinamiche, luoghi comuni e forme emergenti*”, in *Non profit*, 1, 2005

ZANGRANDI A., MATACENA A., *Le specificità delle organizzazioni e imprese non profit*, in *Non profit*, 3, 2004