

ultimi decenni non ha ancora colmato il divario esistente tra i generi, in un contesto caratterizzato, oltretutto, da un basso livello di occupazione delle donne rispetto agli altri paesi europei. La situazione attuale risente di ampi squilibri territoriali, andati crescendo negli anni più recenti. Il Nord presenta delle caratteristiche occupazionali paragonabili ai principali paesi europei e con un divario di genere in forte riduzione, mentre il Mezzogiorno registra delle condizioni di difficoltà per l'occupazione maschile e, soprattutto, per quella femminile. Anche dal punto di vista qualitativo la situazione occupazionale delle donne è sfavorevole. Complessivamente – e ancora di più a Sud - le lavoratrici italiane sono impiegate a tempo parziale più frequentemente degli uomini, percepiscono salari inferiori a parità di mansioni e hanno una minore prospettiva di carriera, nonostante un livello d'istruzione maggiore.

Sebbene in diminuzione, il divario di genere penalizza le donne nel mercato del lavoro e particolarmente a Sud

Nel 2017 il **tasso di occupazione femminile**, che rapporta le donne occupate alla popolazione femminile in età lavorativa (ossia tra i 15 e 64 anni), ha raggiunto i valori più elevati degli ultimi trent'anni attestandosi su un valore del 48,9 per cento, in aumento di quasi un punto percentuale rispetto al 2016. La riduzione del divario di genere da 22,9 punti percentuali del 2008 agli attuali 18,2 punti percentuali è un importante traguardo per agire sulla differenza di condizioni economiche e opportunità tra uomini e donne (Figura 1.1.1).

Tale risultato appare tuttavia riconducibile, da una parte, alla forte riduzione dell'occupazione maschile negli anni della crisi economica (fino al 2014) e, dall'altra, all'allungamento dell'età pensionabile delle donne derivante dalla riforma pensionistica del 2011 (decreto legge 201/2011, cd. riforma Fornero). Tra il 2014 e il 2017 la coorte anagrafica che ha avuto la crescita maggiore di posti di lavoro è, infatti, quella delle donne più anziane, tra i 55 e i 64 anni, per le quali il tasso di occupazione è aumentato di 18,4 punti percentuali, mentre per le donne tra i 45 e 54 anni è aumentato di soli 2,6 punti e per le più giovani (15-34 anni) è addirittura diminuito di 7,7 punti (Figura 1.1.2).

In ogni caso l'Italia rimane tra i paesi con la minore occupazione femminile in Europa, dove sono in media 62,5 per cento le donne occupate nel 2017 per l'UE-28 (e 63 per cento per l'UE-15) e la differenza rilevata è ben superiore a quella per l'occupazione maschile. Tra i paesi del Mediterraneo, si registra un divario di genere paragonabile a quello italiano solo in Grecia (18,3 punti percentuali di differenza tra uomini e donne), in una situazione occupazionale complessiva più difficile, mentre in Spagna e Portogallo i divari di genere sono inferiori e in riduzione, pari rispettivamente a 10,8 e a 6,3 punti percentuali nel 2017. In Spagna il risultato raggiunto è dovuto alla rilevante diminuzione dell'occupazione maschile nell'ultimo decennio, ma ciononostante il 55,7 per cento delle donne risultano occupate nel 2017, un tasso maggiore rispetto all'Italia di 6,8 punti percentuali. Il Portogallo presenta un tasso di occupazione femminile ancora più elevato e il più alto tra i paesi dell'Europa meridionale, pari a 64,8 per cento nel 2017. In Germania e in Austria il tasso di occupazione femminile è maggiore, rispettivamente il 71,5 per cento e il 68,2 per cento, mentre in Francia le donne sono meno occupate, raggiungendo nel 2017 il 61,7 per cento. I paesi scandinavi presentano un'occupazione femminile ancora più elevata, soprattutto la Svezia che nell'ultimo anno ha raggiunto il 75,4 per cento e la Danimarca con il 71,5 per cento. Questi paesi, oltre ad avere un tasso di occupazione più sostenuto rispetto all'Italia, mostrano inferiori divari tra i generi (inferiore agli 8 punti percentuali con riferimento alla Germania, Austria e Francia e valori minimi nei paesi scandinavi come la Svezia e la Finlandia, dove la differenza tra l'occupazione maschile e quella femminile è inferiore a 3 punti percentuali) (Figura 1.1.3).

Nonostante il generale ritardo della partecipazione femminile al mondo del lavoro retribuito, la situazione italiana è connotata da livelli occupazionali delle donne a Nord tendenzialmente vicini alla media europea e pari a circa il 59 per cento, un valore di gran lunga superiore alla situazione del Mezzogiorno, dove meno di una donna su tre è occupata. L'occupazione delle donne a Nord ha ormai superato anche quella degli uomini a Sud, che sono passati da un tasso pari al 61 per cento nel 2008 a circa il 56 per cento nel 2017, registrando il calo più evidente tra le componenti analizzate (Figura 1.1.4).

Il 43,4 per cento delle donne del Sud sarebbe disponibile a lavorare più di quanto riesce, in aumento rispetto al 41,5 per cento registrato nel 2008 e contro un 30,1 per cento degli uomini. Questo è quanto suggerito dal **tasso di mancata partecipazione al lavoro** della popolazione tra 15 e 64 anni, che fornisce un quadro delle dinamiche del mercato del lavoro più completo rispetto al tasso di disoccupazione riuscendo a cogliere i fenomeni di scoraggiamento nella ricerca di un lavoro o di disoccupazione latente. L'indicatore è calcolato come rapporto tra la somma di disoccupati e inattivi "disponibili" a lavorare e il totale delle forze lavoro²¹. Sono in una posizione molto migliore le donne del Nord con un tasso di mancata partecipazione pari al 14,2 per cento, di soli 5,3 punti percentuali superiore al dato degli uomini (Figura 1.1.5). A livello nazionale, il divario di genere va riducendosi dal livello massimo di 10,6 punti percentuali nell'anno di picco del 2008, fino ai 7,2 punti del 2017, anno in cui la mancata partecipazione al lavoro riguarda il 24,5 per cento delle donne e poco più del 17 per cento degli uomini. Nel periodo 2008-2017 il tasso di mancata partecipazione maschile è aumentato di 6,3 punti percentuali (raggiungendo il massimo, il 19,3 per cento, nell'anno 2014 per poi invertire la tendenza), mentre il tasso di mancata partecipazione al lavoro femminile è incrementato di soli 2,9 punti percentuali nello stesso arco temporale. Questo andamento sottolinea quanto la riduzione del divario di genere sia scaturita dall'aumento delle difficoltà occupazionali per gli uomini negli anni della crisi economica, piuttosto che dal miglioramento delle condizioni per l'accesso al mercato del lavoro per le donne (Figura 1.1.6).

E' sostanzialmente stabile la situazione occupazione delle donne con figli in età prescolare: lavorano nella misura del 75 per cento rispetto a quelle senza figli

Risulta più difficile per le donne con figli piccoli partecipare attivamente al mercato del lavoro; infatti il **tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare** - dato dal rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare e il tasso di occupazione delle donne senza figli mostra che, nel 2017, il 75,6 per cento delle donne con figli è occupato rispetto a quelle senza figli. Sono in leggero aumento rispetto al 2008, quando il valore rilevato era pari al 72,4 per cento; va evidenziato un peggioramento rispetto agli ultimi due anni e al picco raggiunto nel 2015 (pari al 77,8 per cento). Nel Centro Italia, il rapporto tra occupate con figli piccoli e senza è in aumento nel tempo e superiore al Nord, con valori che dal 79,1 per cento del 2008 sono passati all'83,7 per cento nell'anno 2016. A Sud, l'occupazione delle donne con figli piccoli è migliorata nell'ultimo decennio, poiché le stesse risultavano occupate in una proporzione di circa due su tre rispetto a quelle senza figli nel 2008 e si avvicinano a tre su quattro nel 2016 (più precisamente rappresentano il 71,3 per cento): il loro

²¹ Il tasso di mancata partecipazione al lavoro e il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare fanno parte dei 12 indicatori "di benessere equo e sostenibile (BES)" che l'Italia ha inserito stabilmente nel ciclo di bilancio e nelle valutazioni previsionali delle azioni programmatiche del Governo, oltre alla crescita economica (cfr. articolo 14 della legge 4 agosto 2016, n. 163). Sono, inoltre, monitorati in un apposito allegato al Documento di economia e finanza. Cfr. http://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/documenti_programmatici/def_2018/Allegato_6_-_Indicatori_di_benessere_equo_e_sostenibile.pdf.

tasso di occupazione risulta però ancora inferiore rispetto al resto del paese. Come già evidenziato per il tasso di occupazione complessivo, il miglioramento è dato dalle donne con figli meno giovani, nelle fasce di età di 35-44 anni e 45-49 anni (rispettivamente 5,5 punti percentuali e 2,9 punti percentuali in più), mentre per le giovani tra i 25 e i 34 anni si avverte un leggero peggioramento, pari a 0,3 punti percentuali (Figura 1.1.7 e Figura 1.1.8).

Le donne sovraistruite rappresentano un quarto del totale delle occupate e sono in crescita

Altro elemento di rilievo per comprendere i divari di genere nel mercato del lavoro in Italia è la mancata corrispondenza tra le caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici in termini di istruzione e le caratteristiche della professione, che segnala – in misura maggiore per le donne - un utilizzo inefficiente dell'input di lavoro nei processi produttivi e uno scollamento tra il risultato del sistema formativo e la domanda di lavoro. **Le donne occupate sovraistruite**, ossia che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere la loro professione²², è pari al 25,7 per cento del totale nel 2016 contro il 22,4 per cento degli uomini occupati (Figura 1.1.9). Si tratta di un fenomeno in aumento negli ultimi anni, per tutti gli occupati a prescindere dal genere (dal 18,9 per cento del 2008 al 23,8 per cento del 2016). Le quote di donne sovraistruite occupate sono comparabili nel Mezzogiorno e nel Nord Italia, rispettivamente del 25 per cento e del 24,7 per cento nel 2016, mentre è il Centro-Italia a presentare una maggiore concentrazione del fenomeno, nella misura del 29,8 per cento 2016 (Figura 1.1.10).

Più part-time e maggiore incidenza di lavori dipendenti con bassa paga per le donne contribuiscono al divario retributivo di genere

Al processo di inclusione delle donne nel mondo del lavoro retribuito, che va migliorando anche se più lentamente che in altri paesi, non ha ancora corrisposto una pari qualità dell'occupazione intesa come permanenza nel mercato lavorativo, livello retributivo ottenuto e prospettiva di carriera. La distribuzione di uomini e donne per tipologia di reddito prevalente è piuttosto diversa; dati derivati dalle dichiarazioni dei redditi degli italiani evidenziano la misura in cui le donne tendono a intraprendere meno attività autonome (tra le quali sono classificati sia commercianti ed artigiani, sia professionisti), meno collaborazioni a tempo e privilegiano piuttosto il lavoro dipendente²³ (cfr. capitolo 4). La composizione del reddito non rileva solo per il potenziale in termini di guadagni, ma anche per le conseguenze su altri fattori che influenzano il benessere degli individui. Quando si guarda al lavoratore autonomo o al reddito imprenditoriale andrebbero, per esempio, considerate le possibili differenze di genere nell'accesso al credito e nel suo costo.

Nel 2017 circa il 32 per cento delle donne lavorano a tempo parziale, mentre gli uomini che lavorano *part-time* sono l'8,3 per cento. È difficile valutare se la diffusione delle forme di impiego a tempo parziale sia causa o conseguenza dell'accresciuta offerta di lavoro femminile. Il **tasso di part-time involontario**, calcolato come il rapporto tra il numero delle persone che svolgono involontariamente un *part-time* e il totale degli occupati *part-time*, sembra indicare che in Italia questa modalità di occupazione non sia tanto una scelta dal lavoratore. Il *part-time* involontario in Italia era pari al 40,4 per cento nel 2008 ed è cresciuto fino a superare il 61 per cento nel 2017, mentre in Europa si è mantenuto stabile attorno al 25 per cento lungo l'arco dell'ultimo decennio

²² L'adeguatezza del titolo di studio in relazione al lavoro svolto è calcolata dall'incrocio tra le classificazioni internazionali ISCED e ISCO.

²³ Le dichiarazioni dei redditi hanno i limiti tipici dei dati amministrativi: riflettono la legislazione fiscale sottostante la definizione del reddito e l'unità di imposta e non colgono fenomeni come l'evasione e l'elusione. In particolare, per quanto riguarda la distribuzione per genere, con un sistema d'imposta sul reddito progressivo e a tassazione individuale, potrebbe esserci un incentivo a destinare artificialmente alcune componenti di reddito ai coniugi con redditi più bassi, generalmente donne.

(Figura 1.1.11). Questo fenomeno riguarda in media poco più di una donna su due (56,4 per cento) ma aumenta fino a circa tre donne su quattro a Sud (73,2 per cento). E' ancora più accentuato per gli uomini: circa tre su quattro sono involontariamente in *part-time* in Italia e sono nell'ordine dell'85,8 per cento nel Sud (Figura 1.1.12).

L'incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga (calcolata come il rapporto tra il numero dei dipendenti con una retribuzione oraria inferiore a due terzi di quella mediana e il totale dipendenti) è piuttosto stabile nell'ultimo decennio e riguarda circa un lavoratore italiano su dieci (Figura 1.1.13). La percentuale delle lavoratrici in questa condizione è superiore a quella degli uomini, pur avendo subito un lieve calo, dal 12,1 per cento del 2008 all'11,9 per cento del 2016. Nell'arco dello stesso decennio i lavoratori uomini in questa condizione sono lievemente aumentati (precisamente, 8,6 per cento nel 2008 e 8,8 per cento nel 2016). La differenza di genere potrebbe non sembrare elevata ma colpisce la sua presenza visto che la forza lavoro femminile in Italia è caratterizzata in prevalenza da donne con un elevato livello d'istruzione e, pertanto, impiegabili in occupazioni maggiormente retribuite. Le donne del Sud con una bassa paga sono il 20,4 per cento nell'anno 2016, mentre nel Nord sono in una proporzionale analoga alla media degli uomini italiani, nell'ordine dell'8,3 per cento (Figura 1.1.14).

Questi indicatori non catturano del tutto il divario di genere nei salari di uomini e donne a parità di mansioni, né quello molto rilevante in termini di reddito da pensione (cfr. paragrafo 1.3). L'analisi di indicatori complessivi sul divario retributivo orario di genere (*gender pay gap*) indicherebbero l'Italia come uno dei paesi con il più basso differenziale retributivo nell'Unione europea. Questa conclusione è tuttavia incompleta poiché non tiene in conto del fatto che le occupate sono in prevalenza donne con un elevato livello d'istruzione e rimane un rilevante divario di genere in termini di numero di ore retribuite, oltre che di effettiva occupazione (Riquadro I.III).

Riquadro I.III – Divari di genere nelle retribuzioni (*gender pay gap*)

In ogni paese del mondo le donne guadagnano in media meno degli uomini²⁴, anche quando sono più istruite degli uomini, come accade in genere nei paesi a economia avanzata²⁵. Anche se si laureano con voti sistematicamente migliori²⁶, fin dal primo impiego guadagnano meno degli uomini. All'ingresso nel mercato del lavoro il divario non è molto consistente, ma diventa presto più marcato e continua a crescere per tutta la durata della vita lavorativa²⁷.

Il divario di genere nelle retribuzioni orarie (*gender pay gap*), calcolato come differenza tra i salari orari lordi medi di uomini e donne espressi in percentuale del salario medio maschile, è pari al 16,2 per cento in media nell'Unione europea nel 2016. Quest'indicatore "grezzo" rappresenta, tuttavia, solo una parte della disparità di

²⁴ Cfr. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2017/03/un-launches-platform-of-champions-calling-to-end-global-gender-pay-gap/>

²⁵ OECD (2015). *Education at a Glance Interim Report: Update of Employment and Educational Attainment Indicators*. Paris, OECD. <http://www.oecd.org/education/eag-interim-report.htm>

²⁶ Castagnetti C. e Rosti L. (2009), "Effort allocation in tournaments: the effect of gender on Italian graduate performance", *Economics of Education Review*, 28, 3, 357-369. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272775708000988>

²⁷ Castagnetti C., Luisa Rosti L. e Töpfer M., (2016) "Overeducation and the Gender Pay Gap in Italy", *International Journal of Manpower*, <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2016-0235>

retribuzione complessiva tra uomini e donne. Ad esempio, se si considera la retribuzione media annua invece della retribuzione media oraria, il differenziale si allarga in conseguenza del minor numero di ore lavorate della componente femminile. Il differenziale si allarga in misura anche maggiore se si tiene conto del basso tasso di occupazione delle donne che, pur avendo le stesse caratteristiche produttive degli uomini che lavorano, restano fuori dal mercato del lavoro. Tener conto di questi fattori è particolarmente importante per l'Italia, dove l'esiguo valore dell'indicatore grezzo, pari al 5,3 per cento nel 2016, può portare a una percezione troppo ottimistica della reale differenza di genere nelle retribuzioni. Questo risultato risente, infatti, marcatamente del basso tasso di occupazione femminile e della prevalenza di donne con un elevato livello d'istruzione nel mercato del lavoro che si registra nel nostro paese.

Per dare un quadro più articolato e completo, occorre analizzare il divario di genere sui guadagni complessivi (*gender overall earnings gap*), che misura l'impatto di tre fattori specifici: guadagni orari, ore retribuite e tasso di occupazione²⁸. Nel 2014, il valore di questo indicatore è risultato del 39,6 per cento in media nell'Unione europea contro il 43,7 per cento in Italia. Nell'Unione europea, la disparità di retribuzione complessiva è determinata principalmente dalla differenza di retribuzione per ora lavorata (contributo del 37,4 per cento), a cui seguono, con un contributo di poco minore, la differenza nel tasso di occupazione (32,2 per cento) e la differenza nel numero di ore lavorate (30,4 per cento). In Italia, invece, il divario di genere nei tassi di occupazione rappresenta di gran lunga il principale contributo alla disparità di retribuzione complessiva (56,3 per cento), seguito dal divario di genere nelle ore retribuite (32,7 per cento) e, infine, a distanza, dalla differenza nelle retribuzioni orarie (11 per cento).

Nell'analizzare la differenza di genere delle retribuzioni orarie, la letteratura cerca di distinguere tra la parte legata al fatto che le donne abbiano minori quantità di caratteristiche produttive rispetto agli uomini ("parte spiegata") da quella legata al fatto che le stesse caratteristiche produttive siano retribuite ad un prezzo inferiore per le donne rispetto agli uomini ("residuo non spiegato"). La parte spiegata misura dunque l'effetto delle dotazioni, cioè l'incremento che si osserverebbe nei salari femminili se le donne possedessero le stesse caratteristiche produttive degli uomini, ed ha segno positivo quando le donne hanno mediamente meno anni di istruzione, esperienza, anzianità di servizio (e così via) rispetto agli uomini come gruppo, mentre ha segno negativo quando sono le donne a possedere maggiori quantità di tali caratteristiche. La parte non spiegata misura, invece, l'effetto che si osserverebbe nei salari percepiti dalle donne se le loro caratteristiche fossero pagate allo stesso prezzo degli uomini, e rappresenta pertanto la componente discriminatoria, cioè la disparità di trattamento rilevata a parità di caratteristiche produttive. Le diverse dotazioni di uomini e donne dipendono da una serie di cause, come ad esempio la divisione del lavoro tra produzione domestica e di mercato, la segregazione formativa, la segregazione occupazionale orizzontale e verticale, ciascuna delle quali rappresenta un problema per la piena realizzazione del potenziale produttivo della componente

²⁸ L'indicatore viene calcolato tramite il prodotto di questi tre fattori specifici per gli uomini (guadagni orari, ore retribuite e tasso di occupazione) e il prodotto degli stessi fattori per le donne. Viene calcolata la differenza tra i due risultati ottenuti e rapportata al prodotto dei tre fattori per gli uomini. Cfr. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics.

femminile della popolazione, ma non rappresenta una disparità di trattamento a parità di altre condizioni, ed è, almeno in qualche misura, oggetto di scelta da parte delle donne stesse. Invece, ciò che resta dopo aver rimosso dai dati la componente delle dotazioni non ha alcuna giustificazione dal punto di vista della produttività. Nelle analisi, il residuo non spiegato può essere dovuto all'omissione di alcune caratteristiche produttive che sfuggono alla rilevazione per l'inadeguatezza dei dati disponibili oppure può essere una manifestazione della discriminazione salariale di genere.

Recenti stime dell'Eurostat²⁹ calcolano, con la procedura di Oaxaca-Blinder³⁰, la scomposizione della differenza di genere nelle retribuzioni orarie del 2014, che nell'Unione europea era pari al 16,6 per cento. La parte spiegata risulta pari al 5,1 per cento. Ciò significa che le donne guadagnano il 5,1 per cento in meno rispetto agli uomini a causa delle differenze nelle caratteristiche produttive, poiché le dotazioni maschili risultano in media più elevate di quelle femminili. La parte non spiegata è invece pari all'11,5 per cento. Ciò significa che le donne guadagnano l'11,5 per cento in meno rispetto agli uomini per la disparità di trattamento rilevata a parità di caratteristiche produttive osservate.

Le stesse stime indicano che in Italia la differenza di genere nelle retribuzioni orarie del 2014 era pari al 6,1 per cento. Nel nostro paese, però, la componente spiegata mostra un segno negativo (- 6 per cento), a significare che le donne che lavorano possiedono mediamente caratteristiche produttive migliori di quelle degli uomini, ma la componente discriminatoria è prevalente (12,1 per cento) e superiore a quella europea.

E' importante specificare che, anche quando si trova nel differenziale salariale una significativa componente discriminatoria, questa discriminazione non è necessariamente imputabile ad un comportamento intenzionale, deliberato, volto a nuocere del decisore, ma è, nella maggior parte dei casi, di natura statistica, ovvero è l'esito di un errore di valutazione inconsapevole che in un contesto di asimmetria informativa lascia spazio ai condizionamenti degli stereotipi³¹.

Tipicamente gli stereotipi emergono in contesti informativi imperfetti perché sono utili per ordinare la complessità, ridurre l'incertezza e predire il comportamento

²⁹ Eurostat Social statistics (2018) "Adjusted gender pay gap" https://circabc.europa.eu/sd/a/c983d736-2399-40d8-90fa-78925615528d/DSS-2018-Mar-4.3 Adjusted_gender_pay_gap.pdf

³⁰ Nella metodologia di Oaxaca (1973) e Blinder (1973), per separare la parte spiegata del *gender pay gap* da quella non spiegata, viene costruita un'equazione controfattuale nella quale le caratteristiche femminili sono retribuite allo stesso prezzo di quelle maschili. In altre parole, l'intercetta e il coefficiente nell'equazione salariale della componente femminile vengono sostituiti da quelli della componente maschile. Usando questa equazione controfattuale come elemento di separazione, il differenziale retributivo tra uomini e donne può essere ripartito in due componenti: una parte spiegata, che rappresenta la differenza tra il salario maschile e il salario controfattuale (quantità delle donne ai prezzi degli uomini), e una parte non spiegata, che è data dalla differenza tra salario controfattuale e salario femminile. Oaxaca (1973) "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", International Economic Review, Vol. 14, No. 3 (Oct., 1973), pp. 693-709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
Blinder (1973) "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", The Journal of Human Resources, Vol. 8, No. 4 (Autumn, 1973), pp. 436-455 <https://doi.org/10.2307/144855>

³¹ Castagnetti C. e Rosti L. (2013) "Unfair tournaments: gender stereotyping and wage discrimination among Italian graduates", Gender & Society, 27, 5, 630-658 <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0891243213490231>.

individuale, ma danno luogo ad una valutazione non imparziale della prestazione lavorativa. Il comportamento viziato dal pregiudizio che si manifesta in tali circostanze è inconsapevole, automatico, non intenzionale, può essere persino contraddittorio rispetto alle intenzioni consapevoli e ai valori etici del decisore, ed è comune a uomini e donne³².

Vi è una consistente letteratura empirica che evidenzia come, a causa degli stereotipi, un'identica prestazione sia valutata in modo sostanzialmente diverso se attribuita ad una donna invece che ad un uomo. Una meta-analisi condotta su articoli scientifici di varie parti del mondo³³, analizza i risultati della valutazione di un identico curriculum attribuito alternativamente ad un nome maschile o ad un nome femminile, ed osserva una marcata e sistematica sottovalutazione delle competenze della componente identificata da un nome di donna. È importante sottolineare che i condizionamenti degli stereotipi si manifestano nei giudizi espressi da individui di entrambi i generi. Quando una differenza di comportamento emerge dall'analisi dei dati, l'essere valutati da una donna può far emergere la "sindrome dell'ape regina", una espressione usata in letteratura per indicare il comportamento delle donne di successo che difendono il loro predominio ostacolando la carriera di altre donne³⁴.

È importante infine ricercare, applicare, verificare, comunicare e certificare l'applicazione di sistemi retributivi non discriminatori, perché la convinzione che l'errore di valutazione del datore di lavoro sia la principale fonte delle differenze retributive tra uomini e donne può produrre gli stessi effetti dannosi di una discriminazione reale.

Esiste una forte segmentazione verticale del mercato del lavoro: le donne privilegiano il lavoro dipendente e si concentrano nei settori dei servizi, come il commercio, la sanità e l'istruzione

Uomini e donne sono presenti in maniera diversificata nei settori di attività economica o nelle diverse professioni, anche in base alle diverse opportunità di accesso al mondo del lavoro, a stereotipi di genere nel mondo del lavoro e dell'istruzione³⁵. Ne deriva una **segregazione occupazionale** con effetti sui livelli reddituali e una possibile rigidità e inefficienza del mercato del lavoro. Una non ottimale allocazione delle risorse umane tra le attività economiche e nelle

³² Valian, V (1998). *Why So Slow? The Advancement of Women*. Cambridge, Mass. MIT Press <https://mitpress.mit.edu/books/why-so-slow>

³³ Olian J D, Schwab D P., e Haberfeld Y., (1988) *The impact of applicant gender compared to qualifications on hiring recommendations: A meta-analysis of experimental studies*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1988, vol. 41, issue 2, 180-195 [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(88\)90025-8](https://doi.org/10.1016/0749-5978(88)90025-8).

³⁴ Cowan, G., Neighbors, C., DeLaMoreaux, J. and Behnke, C. (1998), *Women's hostility toward women*. *Psychology of Women Quarterly*, 22: 267-284. doi:10.1111/j.1471-6402.1998.tb00154.x <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1471-6402.1998.tb00154.x/full>

³⁵ Associata a una lettura dei livelli di istruzione e delle aree di qualificazione, l'esame della segregazione occupazionale posseduta permette anche di evidenziare situazioni di non ottimalità del mercato del lavoro. Cfr. anche gli indicatori dell'ambito di intervento "Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere" presentati in questo capitolo.

professioni determina riflessi non solo individuali, ma anche per l'intera collettività, che non può così beneficiare di una maggiore efficienza, derivante da un minor spreco di talento.

In letteratura si riconoscono due tipologie di segregazione occupazionale: orizzontale e verticale. La segregazione orizzontale riguarda la concentrazione dell'occupazione femminile in un ristretto numero di settori di attività economica e professioni, quali a esempio il settore dei servizi che comprende le attività di cura delle persone e figure professionali quali l'impiegato. La segregazione occupazionale tra i generi potrebbe essere considerata come un indicatore di specializzazione del genere nelle attività economiche. La segregazione verticale, invece, riguarda la disuguaglianza esistente tra uomo e donna in termini di possibilità di raggiungimento di posizioni di responsabilità a parità di settore di attività economica³⁶.

L'analisi della distribuzione di uomini e donne per profili professionali e settori di attività economica consente di apprezzare l'esistenza di una segregazione orizzontale nel mercato del lavoro italiano. Nel 2017 l'83 per cento delle donne occupate sono lavoratrici dipendenti, dato in lieve aumento nel corso dell'ultimo decennio (erano l'80,7 per cento nel 2008). Anche gli uomini sono in maggioranza dipendenti, ma per una quota inferiore (72,3 per cento nel 2017). In generale le donne sono meno occupate degli uomini come imprenditrici, libere professioniste e lavoratrici in proprio. In questi profili professionali esse sono rispettivamente lo 0,6 per cento, il 5,1 per cento e l'8,1 per cento del totale delle occupate. Gli imprenditori uomini sono invece il 1,6 per cento del totale dell'occupazione maschile, i liberi professionisti sono il 6,8 per cento e i lavoratori in proprio il 17,3 per cento (Tavola 1.1.3).

Le donne sono occupate principalmente nei settori del commercio, della sanità e dell'assistenza sociale e dell'istruzione. Nel 2017 le percentuali delle lavoratrici in questi settori, sul totale delle donne occupate, erano pari rispettivamente al 13,9 per cento, al 13,5 per cento e al 12,6 per cento. Per quanto riguarda il commercio e l'istruzione, le donne occupate sono in diminuzione rispetto al 2008 quando erano pari al 15,1 per cento e al 12,8 per cento, mentre per la sanità e assistenza sociale sono in aumento (rappresentavano il 12,3 per cento del totale nel 2008). Una quota importante delle donne occupate si registra anche nell'industria manifatturiera, pari all'11,2 per cento nel 2017, sebbene in questo settore abbia subito una più forte riduzione (era superiore al 14 per cento nel 2008). La quota delle donne che lavorano come personale domestico per le famiglie³⁷ è, invece, in aumento, dal 3,9 per cento del 2008 si è raggiunto il 6,9 per cento del 2017.

La concentrazione delle donne in alcuni settori di attività economica suggerisce la presenza di una segregazione orizzontale del mercato del lavoro, ulteriormente confermata da una forte femminilizzazione di alcune delle attività citate. In settori come la sanità, l'assistenza sociale e l'istruzione per esempio, la presenza degli uomini è piuttosto minoritaria. I relativi tassi di femminilizzazione, calcolati come il rapporto percentuale tra il numero di lavoratrici donne sul totale degli occupati,³⁸ sono superiori al 70 per cento nel 2017 (70,1 e 75,4 per cento) e parzialmente stabili nel tempo. Tra il personale domestico che lavora per le famiglie, la presenza

³⁶ Quest'ultima situazione è comunemente conosciuta attraverso l'esistenza di un «soffitto di cristallo»; tale dimensione verticale misura l'esistenza della disuguaglianza nella segregazione, rilevando come l'accesso a determinate posizioni sia sostanzialmente precluso alle donne. Cfr. anche gli indicatori dell'ambito di intervento "La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi" presentati in questo capitolo.

³⁷ Categoria Ateco 2007 "Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico" che comprende le attività del personale domestico quale collaboratori domestici, cuochi, camerieri, guardarobieri, maggiordomi, lavandaie, giardinieri, portinai, stallieri, autisti, custodi, governanti, baby-sitter, istitutori, segretari eccetera. https://www.istat.it/it/files/2011/03/note_espliative_ateco.pdf

³⁸ In assenza di lavoratrici donne assume valore 0, in caso di equilibrio tra i sessi 50 per cento, e 100 nel caso di solo donne occupate.

delle donne è ancor più rilevante (pari all'87,5 per cento). Nel commercio, invece, la presenza femminile è inferiore (pari al 40,8 per cento) e nell'industria manifatturiera il tasso di femminilizzazione del lavoro è ancora più ridotto (25,9 per cento) e in calo nell'ultimo decennio (Tavola 1.1.4).

Indipendentemente dal settore produttivo in cui sono occupate, nel mercato del lavoro privato le donne tendono a concentrarsi in imprese che riconoscono salari inferiori a entrambi i generi e hanno, nel corso della vita lavorativa, una minore mobilità rispetto agli uomini verso le imprese più remunerative (Riquadro I.IV).

Riquadro I.IV – Differenziali salariali di genere e ruolo delle imprese

I differenziali salariali sono una delle variabili cruciali per valutare la presenza di disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. La letteratura economica dimostra che, in tutti i paesi, i differenziali salariali sono significativi³⁹, pur essendosi ridotti rispetto ai livelli che si osservavano in passato⁴⁰, e studia le cause della presenza di questi differenziali, suggerendo politiche pubbliche che possano porvi rimedio⁴¹.

I dati sui lavoratori e datori di lavoro negli archivi INPS consentono di offrire un quadro dei differenziali salariali di genere nel settore privato in Italia e di evidenziare la loro evoluzione negli ultimi vent'anni, in termini di dimensioni e di distribuzione. È inoltre possibile quantificare il contributo delle imprese al divario salariale e misurare quanto esso dipenda dal fatto che le donne lavorino in imprese che pagano mediamente salari inferiori oppure siano meno abili degli uomini a contrattare salari migliori o avanzamenti di carriera. Poiché la ricerca di un'impresa che offre salari migliori è un meccanismo tramite cui il reddito da lavoro può aumentare nel tempo, è anche interessante stimare se la probabilità di uomini e donne di spostarsi in imprese più remunerative sia la stessa.

Il divario salariale tra uomini e donne stimato sulla base dei dati INPS con riferimento al 2016 si attesta nel settore privato italiano in media poco al di sotto del 18 per cento. È diminuito di circa 6 punti percentuali dal 1995, nonostante in alcune finestre temporali si sia registrato un temporaneo aumento o stagnazione del suo andamento. La riduzione del divario è stata determinata da un lieve aumento dei salari femminili e da una costanza dei salari maschili: si registra, infatti, una crescita del 7 per cento nei

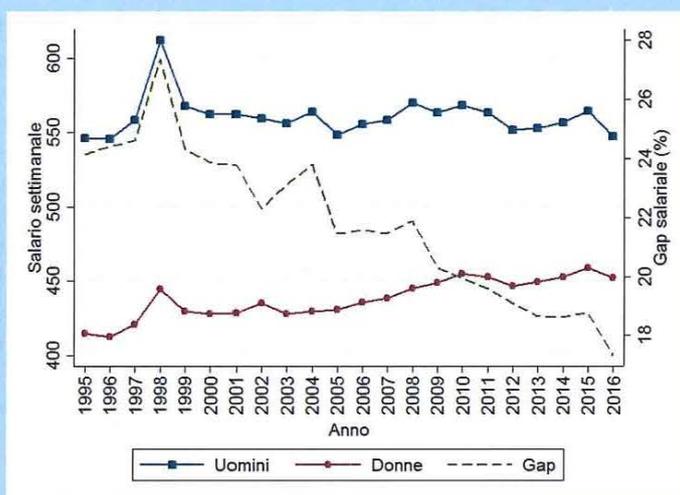
³⁹ Cfr. Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2003). *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*. Journal of Labor Economics, 21(1), 106–144; Gregory, M. B. (2009). Gender and Economic Inequality. In W. Salverda, B. Nolan, & T. M. Smeeding (A c. Di), *The Oxford Handbook of Economic Inequality*. Oxford University Press; Olivetti, C. & Petrongolo, B. (2017). *The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries*. Journal of Economic Perspectives, 31(1), 205–230. Ponthieux, S. & Meurs, D. (2015). *Chapter 12 - Gender Inequality*. In A. B. Atkinson & F. Bourguignon (A c. Di), *Handbook of Income Distribution* (Vol. 2, pagg. 981–1146). Elsevier.

⁴⁰ Goldin, C., Katz, L. F. & Kuziemko, I. (2006). *The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap*. The Journal of Economic Perspectives, 20(4), 133–156.

⁴¹ Cfr. Altonji, J. G., & Blank, R. M. (1999). *Race and Gender in the Labor Market*. In O. Ashenfelter & D. Card (A c. Di), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 3, pagg. 3143–3259). Elsevier; Bertrand, M. (2011). *New Perspectives on Gender*. In O. Ashenfelter & D. Card (A c. Di), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4, pagg. 1543–1590). Elsevier.

salari delle lavoratrici, a fronte di una crescita nulla dei salari dei lavoratori (Figura I.II.I).

Figura I.IV.I - Salari settimanali maschili e femminili (asse di sinistra) e differenziale tra salari medi (asse di destra) per il periodo 1995-2016



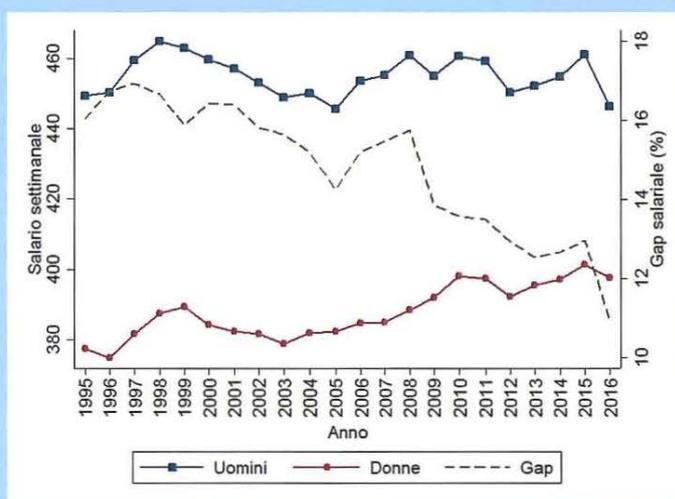
Fonte: Elaborazioni su dati INPS

Il differenziale salariale di genere alla media potrebbe essere influenzato dalla collocazione eterogenea di uomini e donne lungo la distribuzione dei salari. In particolare, le donne tendono a essere poco presenti nella coda “alta” della distribuzione, al contrario degli uomini. L’eterogeneità nella distribuzione dei lavoratori appare effettivamente come un fattore determinante: infatti, il divario mediano è inferiore di circa 8 punti percentuali rispetto a quello medio nel 1995 e di circa 7 punti percentuali nel 2016 (Figura I.II.II). Quanto alla sua evoluzione nel corso del tempo, essa è simile a quella osservata sul differenziale salariale di genere alla media – anche se il calo è più contenuto (circa 5 punti percentuali). La convergenza è dovuta a una moderata crescita dei salari femminili rispetto a una crescita pressoché nulla dei salari maschili, che mostrano però una maggiore variabilità rispetto all’andamento registrato per il valore medio.

Il fatto che il differenziale salariale calcolato alla mediana sia costantemente inferiore rispetto a quello calcolato alla media evidenzia come, con molta probabilità, gli uomini tendano a occupare posizioni di vertice, i cui salari ampliano la media, ma non la mediana, che non dipende da eventuali valori estremi della distribuzione. Analizzando la distribuzione più in dettaglio, se si fa eccezione per i primissimi percentili, la differenza tra i salari maschili e femminili è sempre positiva (Figura I.II.III). Fino ai primi 40 percentili, il divario si attesta a valori inferiori al 10 per cento, per poi crescere notevolmente al di sopra della mediana, fino a toccare circa il 37 per cento al novantanovesimo percentile, ossia il top 1 per cento della distribuzione. Lo sconto da applicare allo stipendio degli uomini per individuare quello delle donne è cioè maggiore per i lavoratori con salari elevati (evidenziando quindi la presenza di un “soffitto di cristallo”). In particolare, il differenziale salariale al novantanovesimo percentile è di 26 punti percentuali più alto rispetto a quello misurato alla mediana.

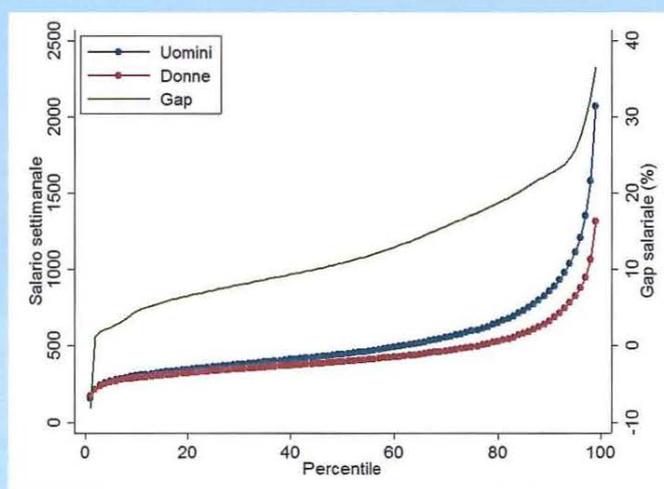
Sebbene la concentrazione dei redditi maschili nella coda alta sia diminuita nel tempo, le differenze sono ancora eclatanti. Nel percentile più alto, il salario settimanale per un uomo in questa porzione della distribuzione dei salari maschili oscilla tra i 2000 e i 10000 euro. Al contrario, una donna nella stessa porzione della distribuzione femminile guadagna approssimativamente tra i 1200 e i 4800 euro. L'obiettivo di ridurre i differenziali salariali medi non può quindi prescindere da una comprensione di ciò che accade a lavoratori e lavoratrici nei segmenti più remunerativi del mercato del lavoro.

Figura I.IV.II - Salari settimanali maschili e femminili (asse di sinistra) e differenziale tra salari medi (asse di destra) per il periodo 1995-2016



Fonte: Elaborazioni su dati INPS

Figura I.IV.III. Salari settimanali maschili e femminili (asse di sinistra) e differenziale (asse di destra) lungo la distribuzione dei salari per il periodo 1995-2016



Fonte: Elaborazioni su dati INPS

Dai dati emerge quanto il divario salariale tra uomini e donne nel settore privato italiano sia alto e persistente nel tempo, con una notevole eterogeneità a seconda della porzione della distribuzione dei salari presa in considerazione. È naturale chiedersi quali siano i meccanismi che determinano l'apertura e la persistenza di questo divario. Storicamente, il divario salariale è stato attribuito a differenze nei livelli di istruzione di uomini e donne. Tuttavia, al giorno d'oggi, le donne raggiungono livelli di istruzione pari – se non superiori – a quelli degli uomini. La convergenza nei tassi di istruzione è stata una delle ragioni che ha guidato la convergenza dei salari di uomini e donne nel corso degli anni⁴².

Lavori recenti hanno messo in luce, sul lato dell'offerta, come le donne tendono a essere più avverse al rischio e meno propense alla competizione⁴³. Pertanto, le loro scelte sul mercato del lavoro possono ricadere su lavori più "sicuri" che, in contrasto, offrono paghe più modeste. Al contempo, la scarsa presenza delle donne nella parte alta della distribuzione dei salari e nelle posizioni di vertice delle imprese contribuisce in maniera determinante alla persistenza del gap nei salari. Diversi lavori hanno poi quantificato la cosiddetta *motherhood penalty*, ossia lo sconto che le donne sono costrette a pagare in seguito alla nascita di un figlio⁴⁴, in termini anche di progressione di carriera.

Parte del divario è, inoltre, riconducibile al comportamento delle imprese. Le politiche salariali o di progressione di carriera adottate, l'organizzazione dei tempi di lavoro, la presenza o assenza di servizi complementari al lavoro stesso (nidi aziendali, per fare un esempio) possono contribuire alla disuguaglianza.

Per comprendere il ruolo delle imprese nella determinazione del differenziale salariale di genere appare utile stimare una regressione dei salari sulle caratteristiche osservabili (età, esperienza lavorativa, tipo di contratto) e fisse (gli effetti individuali e di impresa), separatamente per ciascun sesso⁴⁵. Gli effetti fissi individuali sono una misura di abilità o produttività del lavoratore e gli effetti fissi di impresa sono una misura delle politiche salariali delle imprese applicate ai lavoratori e alle lavoratrici. Dato un differenziale salariale di genere pari al 21 per cento – in media tra 1995 e 2015 – l'analisi indica che esso è spiegato per il 30 per cento dalle differenze nelle politiche salariali applicate dalle imprese a uomini e donne e per il rimanente da differenze nelle caratteristiche dei lavoratori, fisse o variabili nel tempo (Tavola I.II.I).

L'importanza del ruolo delle imprese è riconducibile a due diversi meccanismi: da un lato, le donne potrebbero concentrarsi in imprese che riconoscono salari inferiori a entrambi i generi (*sorting*); dall'altro, pur lavorando nelle stesse imprese, le lavoratrici potrebbero avere un minor potere contrattuale rispetto agli uomini e non essere in

⁴² Goldin, C. (2014). *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119.

⁴³ Azmat, G. & Petrongolo, B. (2014). *Gender and the Labor Market: What Have We Learned from Field and Lab Experiments?* *Labour Economics*, 30, 32–40.

⁴⁴ Kleven, H., Landais, C. & Sogaard, J. E. (2018). *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark* (NBER Working Paper Series).

⁴⁵ Si tratta di un modello di regressione panel come in Abowd, J. M., Kramarz, F. & Margolis, D. N. (1999). *High Wage Workers and High Wage Firms*. *Econometrica*, 2, 251–333.

grado di negoziare gli stessi salari o le stesse progressioni di carriera (*bargaining power*)⁴⁶.

Secondo una scomposizione del contributo delle imprese in *sorting* e *bargaining*, ottenuta adottando il metodo di Oaxaca-Blinder⁴⁷, il fatto che le donne si concentrano in imprese che pagano mediamente di meno tutti i lavoratori spiega in media il 20 per cento del divario salariale di genere, mentre il fatto che abbiano minore potere contrattuale è responsabile del rimanente 10 per cento.

Tavola I.IV.I. Differenziale salariale di genere e scomposizione del contributo delle politiche salariali delle imprese in *sorting* e *bargaining*.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Totale	Operai	Impiegati	Dirigenti	Quadri	Apprendisti
Gap salariale di genere	0,213	0,227	0,271	0,234	0,123	0,041
Gap politiche salariali imprese	0,065	0,089	0,070	0,058	0,024	0,020
% del gap salariale	30,4%	39,4%	25,9%	24,6%	19,5%	49,0%
Sorting	0,044	0,070	0,049	0,026	-0,009	0,003
% del gap salariale	20,6%	30,7%	18,2%	11,2%	-7,2%	7,9%
Bargaining	0,021	0,020	0,021	0,031	0,033	0,017
% del gap salariale	9,8%	8,7%	7,7%	13,5%	26,7%	41,1%

Fonte: Elaborazioni su dati INPS

Il contributo delle imprese non è costante tra diverse categorie occupazionali. Per gli operai la differenza nelle politiche salariali applicate a uomini e donne contribuisce per circa il 40 per cento al differenziale salariale di genere, mentre per gli impiegati tale contributo si ferma al 26 per cento. Per entrambe le categorie, tuttavia, è la segmentazione delle donne in imprese meno “generose” a determinare circa i due terzi del contributo. Per dirigenti e quadri, il contributo dei fattori d’impresa al divario salariale è leggermente inferiore (25 per cento e 20 per cento, rispettivamente). È però importante sottolineare come, in particolare per i quadri e in misura minore per i dirigenti, conti soprattutto il minor potere contrattuale delle donne rispetto ai colleghi

⁴⁶ Card, D., Cardoso, A. R. & Kline, P. (2016). Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women. *Quarterly Journal of Economics*, 131(2), 633–686.

⁴⁷ Nella metodologia di Oaxaca (1973) e Blinder (1973), per separare la parte spiegata del *gender pay gap* da quella non spiegata, viene costruita un’equazione controfattuale nella quale le caratteristiche femminili sono retribuite allo stesso prezzo di quelle maschili. In altre parole, l’intercetta e il coefficiente nell’equazione salariale della componente femminile vengono sostituiti da quelli della componente maschile. Usando questa equazione controfattuale come elemento di separazione, il differenziale retributivo tra uomini e donne può essere ripartito in due componenti: una parte spiegata, che rappresenta la differenza tra il salario maschile e il salario controfattuale (quantità delle donne ai prezzi degli uomini), e una parte non spiegata, che è data dalla differenza tra salario controfattuale e salario femminile. In questo caso, non si scompone la differenza nei salari ma negli effetti fissi di impresa. Perciò, la differenza tra effetti fissi d’impresa maschili e quelli controfattuali è il *sorting* (che in una scomposizione dei salari verrebbe definito “parte spiegata”), mentre la differenza tra effetti fissi controfattuali e effetti fissi d’impresa femminili è il *bargaining* (che in una scomposizione dei salari verrebbe definito “parte non spiegata”). Oaxaca (1973) “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets” *International Economic Review* Vol. 14, No. 3 (Oct., 1973), pp. 693-709. <https://doi.org/10.2307/2525981>

Blinder (1973) “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates” *The Journal of Human Resources* Vol. 8, No. 4 (Autumn, 1973), pp. 436-455 <https://doi.org/10.2307/144855>

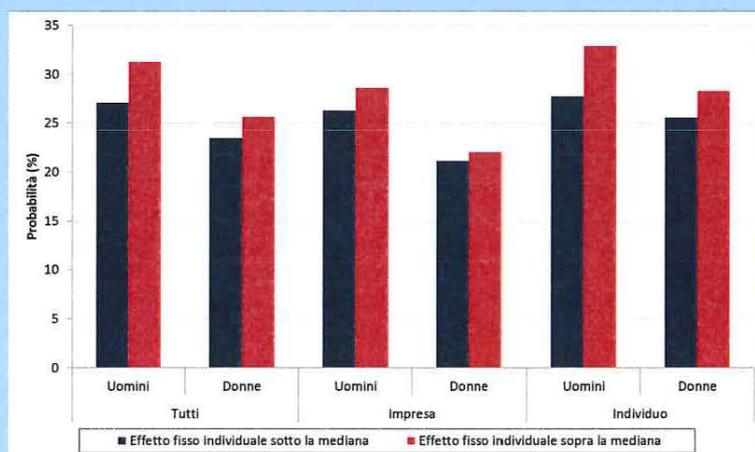
maschi. Anche per gli apprendisti, che verosimilmente si collocano all'estremo opposto della distribuzione dei salari rispetto a quadri e dirigenti, è il diverso potere contrattuale di uomini e donne a determinare la maggior parte del contributo delle imprese al differenziale di genere.

In sintesi, le imprese e le loro politiche salariali giocano un ruolo importante nel definire i differenziali di genere: circa il 30 per cento può essere spiegato dal fattore impresa e il fenomeno del *sorting* domina quello del *bargaining* nel determinare il ruolo delle imprese, soprattutto per operai e impiegati. Per queste occupazioni, la scelta dell'impresa in cui lavorare è quindi un fattore rilevante. Le donne potrebbero optare per imprese che corrispondono salari inferiori perché in cambio ottengono benefici non monetari, come la flessibilità di orario o la vicinanza del luogo di lavoro alla propria abitazione.

Dai dati analizzati le donne sarebbero effettivamente impiegate in imprese con politiche salariali meno generose sin dal primo ingresso nel mercato del lavoro. Inoltre, l'impatto del *sorting* tende a peggiorare lungo la carriera lavorativa, in particolare dopo i 30 anni. Questa evidenza è compatibile con uno scenario in cui la probabilità di spostarsi in imprese con politiche salariali più generose ("migliori") sia minore per le donne rispetto agli uomini durante la carriera lavorativa.

In base ai dati disponibili e considerando tutti gli spostamenti (senza distinguere tra quelli determinati dalla chiusura delle imprese e gli altri), la probabilità di spostarsi in un'impresa migliore stimata per le donne è tra 3,6 e 5,6 punti percentuali inferiore rispetto a quella stimata per gli uomini. La differenza risulta poi particolarmente pronunciata per gli spostamenti determinati dalla chiusura dell'impresa, per cui si attesta tra i 5,1 e i 6,6 punti percentuali. Per gli spostamenti dovuti a una decisione autonoma del lavoratore, il divario di genere nelle probabilità è minore e oscilla tra i 2,2 e i 4,6 punti percentuali (Figura I.II.IV).

Figura I.IV.IV - Probabilità di spostarsi in un'impresa con politiche salariali più generose.



Fonte: Elaborazioni su dati INPS

Sorprendentemente, nonostante per gli individui più “abili” (definiti come quelli con effetti fissi sopra la mediana) la probabilità di spostarsi in un’impresa migliore sia uniformemente maggiore, il differenziale tra uomini e donne per questa particolare categoria di lavoratori è più ampio di circa 1,5-2,5 punti percentuali rispetto ai lavoratori “meno abili” (definiti come quelli con effetti fissi sotto la mediana), a seconda del tipo di spostamento considerato (tutti, impresa, individuo).

Questi risultati suggeriscono dunque che il costo di mobilità tra un’impresa e un’altra è una funzione del genere e dell’abilità del lavoratore, con una particolare penalizzazione per le donne “più abili”. Alcuni tra i fattori che potrebbero contribuire a questa situazione sono un minore tempo a disposizione delle donne per la ricerca di impieghi alternativi e una loro maggiore avversione al rischio del cambiamento. Nel primo caso, se per le donne, ad una maggiore produttività nel mercato del lavoro si associa una maggiore produttività nelle attività famigliari (per esempio, la cura dei figli), maggiore tempo dedicato al mercato del lavoro si accompagna anche a maggiore tempo dedicato alla cura dei figli, con minor tempo libero a disposizione per la ricerca di un impiego adeguato rispetto a quello degli uomini. Nel secondo caso, l’avversione al rischio delle donne riguarderebbe anche le decisioni relative alle traiettorie di mobilità, generando tassi di mobilità inferiori rispetto a quelli degli uomini.

Se le scelte lavorative riflettono, almeno in parte, caratteristiche del mercato del lavoro che sfavoriscono in particolare le donne, è opportuno riflettere sulle politiche che possono correggere lo status quo e studiare i vincoli alla mobilità delle lavoratrici, in particolare di quelle più qualificate, può offrire indicazioni su quali interventi possano avere maggiore successo nel ridurre il differenziale salariale di genere.

Esiste una forte segmentazione verticale del mercato del lavoro: le donne privilegiano il lavoro dipendente e si concentrano nei settori dei servizi, come il commercio, la sanità e l’istruzione

La struttura produttiva italiana è caratterizzata da un’elevata presenza di piccole e medie imprese e da un numero rilevante di liberi professionisti e lavoratori autonomi. L’insieme del mondo delle imprese e del lavoro indipendente rappresenta quasi il 24 per cento dei profili professionali degli occupati italiani. Gli imprenditori e le imprenditrici sono stabili nel periodo preso in considerazione mantenendosi rispettivamente all’1,6 per cento e allo 0,6 per cento tra il totale degli occupati. Al fine di incentivare l’imprenditoria femminile sono state introdotte misure specifiche nell’ambito della facilitazione di accesso al credito, in particolare tramite l’istituzione di una sezione speciale del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese (Riquadro I.V).

Riquadro I.V - Imprenditoria femminile: Sezione speciale del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese

Il Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese è stato istituito dall'articolo 15 della legge 7 agosto 1997 n. 266, con la finalità di dotare i crediti concessi dagli istituti di credito a favore delle piccole e medie imprese di una parziale assicurazione e, in questo modo, di favorire interventi di sostegno e di sviluppo economico verso particolari categorie di soggetti. Le imprese hanno così la possibilità di ottenere finanziamenti senza garanzie aggiuntive, quali i costi di fidejussioni o eventuali polizze assicurative, sugli importi garantiti dal Fondo. Il Fondo opera presso il Ministero dello sviluppo economico a partire dall'anno 2000 e con successivi provvedimenti normativi è stata integrata la sua dotazione finanziaria e sono state rifinanziate le annualità fino al 2016.

A partire dal 2013 il Fondo PMI contiene una speciale sezione denominata "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" per promuovere l'imprenditoria e il lavoro autonomo delle donne e ha come specifica finalità quella di assicurare la disponibilità di risorse per le imprese femminili e per le libere professioniste. Tramite questa sezione sono concesse agevolazioni nella forma di garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa o alla professione poste in essere da imprese femminili e da professioniste. L'obiettivo è di incentivare l'imprenditoria femminile tramite l'agevolazione dell'accesso al credito di un numero sempre maggiore di donne con effetti positivi per la partecipazione femminile al mondo del lavoro. La Sezione speciale viene alimentata dai contributi versati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità a favore del Fondo, come risulta dalla Convenzione sottoscritta con il Ministero dello sviluppo economico e il Ministero dell'economia e delle finanze⁴⁸.

Possono beneficiare le imprese a prevalente partecipazione femminile⁴⁹ tra cui società cooperative e le società di persone costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne; società di capitali le cui quote di partecipazione spettano in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne; imprese individuali gestite da donne che operano nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi, nonché le cosiddette "start up femminili". A queste ultime viene riservata una quota pari al 50 per cento della dotazione della Sezione speciale del Fondo PMI, anche se tale ripartizione è abbastanza flessibile in quanto può essere rideterminata sulla base delle valutazioni operate dal Dipartimento per le pari opportunità.

A partire dal 2015 è stata estesa la possibilità di accedere all'ammissione al beneficio della garanzia attraverso il Fondo PMI anche alle professioniste iscritte agli ordini

⁴⁸ La Convenzione del 14 marzo 2013 è stata approvata con decreto del 15 aprile 2013.

⁴⁹ Si fa riferimento alle piccole e medie imprese di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), della legge 25 febbraio 1992, n. 215 e s.m.i.. Per la definizione di piccole e medie imprese si fa rinvio alla normativa europea (articolo 1, Regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008).