





**a cura di Mirella Giannini**

# **UGUALE SALARIO PER UGUALE LAVORO?**

**Ricerca sui differenziali retributivi  
tra donne e uomini in Toscana**

**FrancoAngeli**

La presente pubblicazione nasce per iniziativa della Consigliera Regionale di Parità della Toscana Avv. Marina Capponi ed è stata curata da un team di ricerca interdisciplinare coordinato da un comitato scientifico.

Il comitato di direzione scientifica è stato composto da: Mirella Giannini (responsabile del progetto di ricerca), docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro - Facoltà di Sociologia, Università di Napoli "Federico II"; Roberta Bortone, docente di Diritto del lavoro - Facoltà di Scienze Politiche, Università di Roma "La Sapienza"; Gianni Geroldi, docente di Scienza delle Finanze - Facoltà di Economia, Università di Parma.

Lo staff di ricercatori esperti è stato costituito da: Biagio Aragona, assegnista di ricerca, Antonietta De Feo, dottoranda in Sociologia e ricerca sociale, Fiorenzo Parziale, dottore di ricerca in Sociologia e ricerca sociale, presso la Facoltà di Sociologia, Università di Napoli "Federico II"; Maria Cristina Cimaglia, assegnista di ricerca all'Università di Roma "La Sapienza"; Davide Tondani, dottore di ricerca in Finanza Pubblica e assegnista di ricerca, Università di Parma.



*Ministero del Lavoro e della Salute  
e delle Politiche Sociali*  
Consigliera Regionale di Parità della Toscana



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI "FEDERICO II"  
FACOLTÀ DI SOCIOLOGIA

In copertina: "Il cambiavalute e sua moglie" di Marinus Van Reymerswaele per gentile concessione del Museo Nazionale del Bargello - Firenze

Copyright © 2009 by Regione Toscana, ufficio della Consigliera Regionale di Parità  
Via Luca Giordano, 13 , Firenze, Italy

Stampa: Tipomonza, via Merano 18, Milano.

# INDICE

<b>Prefazione</b> , di <i>Gianfranco Simoncini</i>	pag.	9
<b>Presentazione</b> , di <i>Marina Capponi</i>	»	13
<b>Introduzione</b> , di <i>Mirella Giannini</i>	»	17

## Parte prima

### La regolazione normativa e contrattuale delle retribuzioni

<b>1. I divieti di discriminazione retributiva</b> , di <i>Maria Cristina Cimaglia</i>	»	31
<b>2. I criteri di determinazione della retribuzione di fatto</b> , di <i>Roberta Bortone e Maria Cristina Cimaglia</i>	»	43

## Parte seconda

### La localizzazione dei differenziali retributivi di genere

<b>3. Le statistiche della discriminazione retributiva</b> , di <i>Biagio Aragona e Davide Tondani</i>	»	77
<b>4. Tempi di vita e tempi di lavoro: gli strumenti di conciliazione in Toscana</b> , di <i>Antonietta De Feo</i>	»	89

**Parte terza**  
**I differenziali retributivi di genere:**  
**l'indagine campionaria nel territorio regionale**

5. **La produzione sociale dei differenziali reddituali di genere in Toscana. I risultati dell'indagine Cati, di**  
*Fiorenzo Parziale* pag. 109
6. **Condizioni familiari, disponibilità al lavoro e reddito: quale relazione?, di**  
*Davide Tondani* » 155
7. **Relazioni familiari e reddito delle donne, di**  
*Biagio Aragona* » 181

**Parte quarta**  
**I differenziali retributivi di genere:**  
**l'indagine in Toscana attraverso lo studio di casi**

8. **I meccanismi latenti delle differenze retributive di genere: un'amministrazione provinciale e una grande impresa multinazionale, di**  
*Fiorenzo Parziale* » 201
9. **Lavoro e tempi della vita: due casi di PMI e il caso di uno Studio legale, di**  
*Antonietta De Feo* » 227

**Appendici**

- Appendice 1. Declaratorie contrattuali dei contratti collettivi analizzati, relative alle qualifiche oggetto di indagine** » 253
- Appendice 2. Differenziali retributivi, relativi alle qualifiche oggetto d'indagine** » 263
- Appendice 3. Accesso al lavoro e condizione socio-economica degli occupati toscani** » 271
- Bibliografia** » 273
- Gli Autori** » 281

E io vi dico che la vita è davvero oscurità se non c'è slancio,  
e ogni slancio è cieco se non c'è conoscenza,  
e ogni conoscenza è vana se non c'è attività,  
e ogni attività è vuota se non c'è amore;  
e quando voi lavorate con amore instaurate un legame con voi stessi, con gli altri e  
con Dio.

[...]

e prima di lasciare la piazza del mercato, badate  
che nessuno se ne sia andato a mani vuote.

Poiché lo spirito maestro della terra non potrà dormire pacificamente controvento  
finché i bisogni del più piccolo fra voi non siano soddisfatti.

*Il profeta*, Kahlil Gibran



## PREFAZIONE

L'anno in corso manifesta il progressivo dispiegarsi degli effetti della crisi economica globale sul mercato del lavoro e sugli assetti occupazionali, modificandoli sia in termini quantitativi che qualitativi. La Toscana non è certo esente da questo processo di aggravamento della crisi, evidente dal rialzo della disoccupazione, che, pur muovendo dal minimo storico raggiunto nel 2008, continua ad aumentare a un ritmo decisamente preoccupante. Si deve tenere conto che attualmente essa è in parte contenuta dal ricorso alla cassa integrazione guadagni, che però, come sappiamo, non copre la totalità del mondo del lavoro, neppure con l'applicazione delle recenti deroghe alla normativa tradizionale. In questo scenario dobbiamo sottolineare che la Toscana non ha finora subito una drastica compromissione del quadro complessivo, grazie anche a una rapida attivazione di politiche e misure di contenimento da parte della Regione. Tuttavia sono evidenti tensioni che portano oggi ad accentuare gli squilibri sul mercato del lavoro, determinando in particolare un peggioramento della situazione delle forze di lavoro femminili. È questo un tema da tenere con grande attenzione sotto le lenti del monitoraggio e dell'analisi, perché i progressi nelle pari opportunità di genere determinano un complessivo avanzamento del contesto sociale, civile e culturale e perché l'occupazione delle donne è stata, negli anni passati, l'elemento propulsivo più importante per innalzare i tassi di attività e occupazione, riequilibrare il mercato del lavoro e ridurre la disoccupazione. Malgrado l'arretramento nella seconda parte dell'anno, nel 2008, secondo i dati di media annuale dell'ISTAT, il consuntivo ha presentato ancora un'occupazione femminile in aumento del 2,2% e un tasso di occupazione salito al 56,2% dal 55,6% dell'anno precedente. Ma pure la disoccupazione è risultata in crescita, avendo raggiunto il 7,3% dal 6,3% del 2007. Non c'è dubbio che l'esplosione della crisi ha reso impossibile, anche per la nostra regione, il raggiungimento per il 2010 del 60% del tasso di occupazione femminile,

come indicato dalla strategia di Lisbona, malgrado i buoni risultati ottenuti nell'ultimo quinquennio.

In tema di lavoro e di occupazione femminile, molti sono stati negli anni recenti i contributi conoscitivi, articolati in analisi specifiche, sia strutturali che congiunturali: sfasamento tra domanda e offerta di lavoro, segmentazioni settoriali e professionali, persistenza di discriminazione, inadeguatezza della normativa del lavoro, con una specifica attenzione alle problematiche di conciliazione tra attività per il mercato e impegno di cura familiare e personale. Il contributo della ricerca che qui presentiamo focalizza un tema che spesso rimane in ombra, non certo perché di secondaria importanza – è anzi cruciale – ma principalmente per le notevoli difficoltà tecniche a reperire e trattare correttamente i dati di riferimento: le retribuzioni e i loro differenziali di genere, i fattori di correlazione tra reddito delle donne e relazioni nella famiglia, le discriminazioni che penalizzano le donne nei livelli salariali. Un aspetto, quello della discriminazione retributiva, su cui l'Unione Europea pone da anni l'accento, richiamando gli Stati a perseguire risultati concreti tramite politiche e strumenti più efficaci. La ricerca appare tanto più apprezzabile in quanto coglie il fenomeno, con un'ampia trattazione, da diverse angolazioni: l'analisi economico-statistica, la regolazione normativa, l'analisi delle componenti sociali e familiari, il ruolo della contrattazione. Tra le molte evidenze che emergono vale la pena citare qui alcuni risultati dall'esame del contesto: da un lato si conferma che la minore disponibilità di tempo di lavoro (nelle prestazioni straordinarie, festive, di turnazione ecc.) e il più esteso part-time costituiscono fattori rilevanti del differenziale retributivo a sfavore delle donne in termini assoluti, dall'altro lato esiste una quota di tale divario che non può essere spiegata solo in base al tempo lavorato o alle differenze di composizione, che continuano a vedere le donne più concentrate nelle qualifiche basse e nei settori con paghe minori (come in molti comparti del settore moda, rispetto al settore metalmeccanico a più elevata presenza maschile). Un motivo importante delle differenze retributive, per esempio, pare derivare invece dai premi di risultato individuali, assegnati discrezionalmente dal datore di lavoro nel quadro definito dalla contrattazione aziendale. Anche nella realtà toscana le differenze reddituali emergono nettamente: l'indagine diretta mostra che sopra i 1.400 euro netti mensili (a luglio 2007) si colloca il 50,3% degli occupati maschi e solo il 21,1% delle donne occupate. In generale, emerge che per superare tale livello reddituale le donne devono superare più prove e più ostacoli degli uomini, per i quali per raggiungere un reddito più elevato conta maggiormente l'estrazione sociale e lo status occupazionale raggiunto. Di conseguenza, la sfida delle

pari opportunità di genere, sotto il profilo del reddito come per gli altri aspetti della condizione socio-professionale, implica da parte della Regione Toscana e delle Parti sociali una grande attenzione alle tematiche del lavoro femminili, che deve essere rafforzata a fronte della grave crisi in atto. Si richiede cioè un approccio integrato che connetta gli aspetti dell'inserimento delle donne nel mercato del lavoro al loro contributo allo sviluppo imprenditoriale, alla valorizzazione delle giovani donne con elevata professionalità, alla tutela delle forze di lavoro femminili con qualifiche basse e allo sviluppo di modelli organizzativi aziendali che tengano conto delle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Al fine di potenziare specifiche misure capaci di intervenire in modo più incisivo (tenendo conto della grave congiuntura) sulle diverse condizioni di contesto che ostacolano le pari opportunità di genere e l'occupabilità femminile, la Regione Toscana lo scorso anno ha firmato con le Parti sociali, gli Enti provinciali e la Consigliera di Parità un Patto per l'occupazione femminile nel quale la dimensione delle pari opportunità è affrontata tramite misure concrete che coinvolgono il lavoro e la formazione, le politiche per le famiglie, i servizi della vita quotidiana. Occorre ribadire che mantenere il massimo impegno sugli obiettivi individuati, da parte di tutti gli attori, oggi può svolgere un ruolo di grande importanza nella grave crisi in atto e ha un valore strategico per predisporre un percorso positivo di ripresa per l'intera società toscana negli anni a venire.

*Gianfranco Simoncini*  
Assessore all'Istruzione, alla Formazione e al Lavoro  
della Regione Toscana



## PRESENTAZIONE

Le donne guadagnano sempre meno degli uomini. La presente ricerca parte proprio da questa affermazione, indiscutibile nella sua forza assiomatica. Il dato si manifesta in tutta la sua gravità, a livello addirittura planetario. Secondo l'Unione Europea, le donne guadagnano in media il 15% in meno degli uomini e fino al 25% in meno nel settore privato. Una donna deve lavorare fino al 22 febbraio (ossia 418 giorni di calendario) per guadagnare quanto un uomo guadagna in un anno.

Non si sottrae a questa criticità neppure la nostra "Toscana felix", pur in presenza di complessive *performances* positive sotto il profilo dell'occupazione femminile. Che si tratti di donne manager o di impiegate, di quadri o operaie, di professioniste o imprenditrici, il risultato non cambia: le loro buste paga, emolumenti, compensi, parcelle risultano mediamente più leggeri dei loro colleghi maschi.

Nel quadro della lotta alle discriminazioni e delle politiche di genere, la parità salariale e più in generale reddituale per le donne si presenta come uno degli obiettivi più ambiziosi e più difficili da raggiungere. Nello stesso tempo, se consideriamo la percezione collettiva del fenomeno, l'evidenza numerica di tale divario di genere viene spesso accolta con sorpresa: sia dalle parti sociali, convinte che l'abolizione per legge delle differenze salariali per sesso e le politiche contrattuali egualitarie abbiano di fatto già portato le lavoratrici a una condizione di parità; sia dalle stesse donne, in particolare dalle giovani, che non hanno ancora sperimentato sul campo la frustrazione per le differenze nei guadagni con i colleghi uomini di pari livello, che caratterizzeranno sempre la loro vita lavorativa.

A fronte di ciò, ci siamo ripromessi di provare a investigare con la nostra indagine, nel contesto di un territorio molto attento ai temi dell'occupazione femminile e più in generale alle tematiche egualitarie, quali siano le ragioni che producono i differenziali di genere, con un approccio multidimensionale al fenomeno, che ne affronti i diversi fattori, come la segregazione orizzontale e

verticale, l'istruzione e la formazione, i sistemi di classificazione e remunerazione del lavoro. Ma non solo: il particolare interesse che riveste la ricerca e il suo valore innovativo consistono nell'attenzione prestata a quegli aspetti della tematica dei differenziali che la maggioranza degli studi in materia definisce come apparentemente "non spiegabili". Infatti nella letteratura in materia si suole più frequentemente cogliere da una parte l'aspetto della quantificazione tout court (la "misura" della differenza, che come già detto è sempre sfavorevole alle donne sia che si tratti di lavoro autonomo o dipendente) dall'altra solo alcune delle ragioni, le più percettibili ed evidenti, quali i fenomeni segregativi, i trattamenti economici discrezionali o le vere e proprie discriminazioni.

La maggior parte degli studi si ferma però dinanzi alla "zona grigia", ovvero alla difficoltà di spiegare il perché ci troviamo di fronte a dati salariali o comunque reddituali differenti per genere anche se riferiti a figure professionali simili. Perché riscontriamo differenze retributive tra uomini e donne in merito a posizioni di lavoro che implicano e richiedono gli stessi *skills*, le stesse competenze, responsabilità gestionali, finanziarie, organizzative e di risultato. Un dato emerge incontrovertibilmente: i redditi delle donne sono sempre più bassi di quelli maschili, vuoi quando esse sono segregate nei gradi meno elevati dei livelli professionali ove il settore sia contrattualmente forte, vuoi quando la loro presenza è maggioritaria, ove il reddito dell'intero settore sia modesto.

Partendo dal dato statistico che indica il permanere di differenziali retributivi di genere anche all'interno di livelli di inquadramento contrattuale omogenei, si è tentato di verificare che la definizione formale e contrattuale del rapporto tra mansioni e livello di inquadramento non è un'operazione neutra sotto il profilo della differenza di genere. Si è dimostrato oggettivamente che anche il modo di ordinare gerarchicamente le mansioni secondo livelli di contenuto professionale, in una realtà in cui esistono mansioni a dominanza femminile e mansioni a dominanza maschile, diventa uno dei passaggi chiave per ridiscutere le differenze di genere medesime.

Indubbiamente una parte delle differenze salariali riscontrate sono legate a una storica dequalificazione della manodopera femminile tipica di alcuni settori. O, ancora più a monte, discendono da ragioni esterne al mondo del lavoro, rinviando al conflitto non risolto tra tempo produttivo e tempo riproduttivo. Basti pensare come nel nostro Paese il tema della conciliazione sia ritenuto "una questione privata", da risolvere nell'ambito della relazione lavorativa dipendente/azienda, al più implementando lo strumento consolidato dei congedi e non mediante un miglioramento del sistema dei servizi, con il risultato di scaricare i costi indiretti della maternità principalmente sulle lavoratrici, che scontano l'incidenza delle assenze a livello retributivo con una consistente diminuzione dei loro guadagni.

Ma una significativa parte del problema è ascrivibile a una divergente valutazione economica del lavoro e delle mansioni nella fase della contrattazione. È la stessa Costituzione che impone la parità retributiva tra uomo e donna per prestazioni eguali o di pari valore. Ed è dal concetto di *equal worth*, del “valore equivalente” che vorremmo partire, al fine di ripensare i criteri tradizionalmente adottati per attribuire un valore monetario alle prestazioni di lavoro declinate in mansioni e qualifiche, in figure professionali, in competenze.

La quantificazione economica del lavoro umano non è pertanto un processo asettico e “neutrale”, bensì dipende da molteplici fattori: dal diverso peso che i settori del lavoro più o meno a predominanza maschile possiedono nella contrattazione, dai pregiudizi che si annidano nell’attribuzione di modesto rilievo valoriale a mansioni tradizionalmente femminili.

Sul piano delle politiche contrattuali, pertanto, sarà indispensabile, anche se il compito è tutt’altro che facile, invertire la tendenza storicamente radicata di privilegiare certi “lavori” tradizionalmente maschili sotto il profilo retributivo, attribuendo finalmente alle mansioni tipicamente svolte dalle donne il “valore” e conseguentemente il corrispettivo economico che meritano.

Un importante contributo a questo cambiamento di rotta potrebbe venire dalla riflessione in corso in Regione Toscana circa l’elaborazione di un sistema integrato di descrizione e di qualificazione delle figure professionali fondato sulle competenze. Un sistema che, nel garantire il diritto all’apprendimento per tutto l’arco della vita quale fondamento necessario per il diritto allo studio e il diritto al lavoro, tenga ben presente l’ottica di genere secondo il principio del *mainstreaming* quale approccio metodologico nel processo di individuazione delle figure professionali.

Un sistema che superi un approccio di genere stereotipato delle professionalità nella fase di certificazione delle competenze e che valorizzi, accanto ai contenuti tradizionalmente tecnici, anche le competenze cd. trasversali, le capacità di essere flessibili e cooperativi, di lavorare su più livelli, di coordinare e armonizzare più voci. Quelle competenze, in sintesi, che la sociologia del lavoro ritiene siano attribuibili in maggior misura alle donne, da sempre abituate a destreggiarsi tra impegni familiari e lavoro, a ottimizzare il tempo, ad ascoltare e accontentare necessità ed esigenze plurali, a risolvere problemi concreti fino a farne un’attitudine professionale. Competenze che peraltro le organizzazioni cercano in misura crescente e faticano a trovare, in quanto l’offerta lavoro tradizionale appare addestrata da sempre alle virtù opposte: individualismo, competizione, rigida e routinaria gestione di tempi, perseguimento del prestigio personale a discapito del risultato collettivo.

La ricerca pertanto vuole provare a offrire qualche indicazione utile per affrontare il problema dei differenziali retributivi in maniera articolata, che

accanto ai consolidati interventi volti a desegregare il lavoro femminile e alle politiche di conciliazione dei tempi, presti maggiore attenzione ai meccanismi della contrattazione, con accresciuta consapevolezza delle differenze di genere nella declinazione delle competenze e nell'elaborazione pattizia, e avanzi suggerimenti per la valutazione economica delle professionalità che si avvalga di criteri alternativi nel rispetto, in un'ottica di genere, dell'eguale valore anche monetario delle competenze.

E l'Unione Europea non si limita a denunciare il deprecabile fenomeno delle discriminazioni retributive dirette e indirette tra donne e uomini, ma ci fornisce nello stesso tempo importanti indicazioni di percorso per superarle: la Risoluzione del Parlamento Europeo approvata il 18 novembre 2008 a grande maggioranza, reca una raccomandazione alla Commissione sull'applicazione del principio della parità retributiva fra i sessi, segnalando la necessità che la Direttiva 2006/54/Ce di rifusione sia pienamente applicata, anzi venga affiancata da un apposito, specifico provvedimento contro il divario retributivo. E le raccomandazioni particolareggiate che accompagnano la proposta implicano un impegno a migliorare la definizione dei concetti anche giuridici di differenziale e di discriminazione salariale, l'adozione di dati statistici precisi e trasparenti, una più corretta e non stereotipata valutazione del lavoro e classificazione delle professioni che valorizzi la qualità, la competenza e la responsabilità, un'implementazione del dialogo sociale che contrasti nella contrattazione collettiva l'adozione di classificazioni professionali discriminatorie e superi una definizione distorta dei livelli retributivi. Si punta altresì all'introduzione di specifiche sanzioni, dal momento che disposizioni che ne sono prive rischiano di rimanere inefficaci, accanto a misure di prevenzione delle discriminazioni sia nella sensibilizzazione che nella formazione. In questo complesso scenario assumono grande importanza gli organismi di parità, quali le Consigliere di Parità, nella loro attività promozionale e di controllo, esercitata attraverso l'elaborazione di studi indipendenti, l'assistenza legale alle vittime di discriminazioni retributive, la promozione di azioni positive anche a contenuto formativo rivolte sia agli attori giudiziari che alle parti sociali.

Anche la presente ricerca, promossa dalla Consigliera di Parità della Regione Toscana grazie alle risorse del Fondo previsto dall'art. 9 del decreto Legislativo n. 198/06 (Codice delle Pari Opportunità) vuole essere un primo contributo in questo difficile ma necessario percorso e per la sua natura multifocale intende rivolgersi a tutti gli attori che giocano una parte significativa nella costruzione di strategie sociali, formative e occupazionali rispettose dei diritti delle donne e del principio d'uguaglianza di genere.

*Marina Capponi*  
Consigliera Regionale di Parità della Toscana

# INTRODUZIONE

di *Mirella Giannini*

La parità di genere sembra ancora lontana dall'essere realizzata pienamente, nonostante l'aumentata partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'innalzamento dei livelli di studio. Esistono ancora discriminazioni, come è segnalato dal fatto che, ancora oggi, agli inizi del terzo millennio, le donne che lavorano guadagnano meno degli uomini. Invero, negli ultimi 30 anni il problema dei differenziali salariali è stato visto negli stessi termini di altri diritti di pari opportunità e, nel rispetto della normativa comunitaria, si è ridotta la discriminazione di genere all'interno dei posti di lavoro. Infatti, anche in Italia, il differenziale retributivo, misurato sul guadagno annuo, si è ridotto nel tempo, nel 2006 è di 20 punti (nel 1993 era di 26 punti). Tuttavia, il gap misurato sulla retribuzione oraria, che risulta essere del 5%, è rimasto sostanzialmente stabile nel tempo.

Cosa determina queste discriminazioni di carattere retributivo e quali sono le condizioni che le producono? Le formulazioni contenute in leggi e contratti di lavoro non le rilevano realmente, e solo in parte le statistiche ufficiali. È noto che contribuiscono a determinare le differenze retributive due tipi di discriminazione: quella "allocativa" (la distribuzione nell'occupazione, la concentrazione delle donne nei lavori atipici), e quella "valutativa" (la de-valorizzazione del lavoro femminile, dovuta ai pregiudizi difficili da sradicare). Incidono su entrambi i tipi di discriminazione quei fattori che appaiono esterni al luogo di lavoro, come la conciliazione tra il lavoro e la vita privata, dove i compiti familiari sono ancora e prevalentemente a carico delle donne, qualunque sia il livello di sviluppo culturale delle relazioni di genere.

Molto si è sondato per dare una spiegazione alle percentuali che misurano le differenze retributive di genere, e alcune restano non spiegate (Rustichelli, 2007, Giannini, Cimini, 2007, Lucifora, 2003, CNPPO, 2001). D'altronde si dice che tutte le forme di misurazione finiscono per essere

solo “stime” di una realtà molto complessa, perché è molto difficile rendere in termini quantitativi la “multi causalità” e la “circolarità” dei fattori che producono quelle percentuali di differenziale retributivo (Altieri, 2007). È una complessità sociale e morale, quindi, quella da cui derivano le differenze retributive tra donne e uomini occupati che l’indagine contenuta in questo volume tenta di comprendere. Il mercato del lavoro della regione Toscana costituisce il terreno sul quale si esercita questo tentativo.

I primi due capitoli presentano l’apparato di norme di carattere antidiscriminatorio nel diritto comunitario e nazionale e il ruolo della contrattazione collettiva nazionale e decentrata nella produzione delle differenze retributive.

Il contributo di Cimaglia rileva non solo la sensibilità del legislatore comunitario al divieto di discriminazioni di carattere retributivo, ma anche lo sviluppo della giurisprudenza della Corte di Giustizia delle Comunità europee, che è fondamentale per l’interpretazione delle norme dei trattati e delle direttive e che stabilisce dei principi di diritto, direttamente applicabili negli Stati membri. Dal diritto comunitario al diritto nazionale, la questione è quella dei termini di comparazione utili a interpretare il concetto di “lavoro uguale o di pari valore”, su cui si basa il principio di parità retributiva e la possibilità di eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso.

Ne deriva, quindi, che, in principio, un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni deve essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso, nella pratica, invece, tali discriminazioni permangono perché sono collegate a elementi organizzativi e contingenti, persino esterni all’azienda, come la “ragione di mercato”, che può ridurre la sanzione e, anzi, può portare a giustificare i differenziali retributivi facendo rientrare in gioco le disuguaglianze sociali di genere.

Bortone e Cimaglia, poi, trattano della contrattazione sindacale. Tra le molteplici fonti per il calcolo della retribuzione materialmente percepita dai lavoratori, quella principale è il contratto collettivo nazionale di categoria che svolge una funzione di parametro della retribuzione minima anche per le aziende non soggette alla contrattazione collettiva e detta i criteri di calcolo. In particolare, la retribuzione viene fissata in sede nazionale dai contratti collettivi nazionali di lavoro e solo la parte variabile, quindi accessoria rispetto a quella di base, viene demandata al secondo livello di contrattazione.

Si esamina, quindi, l’influenza che la contrattazione collettiva può avere nell’originare differenziali retributivi di genere. Si mette in evidenza co-

me si hanno differenziali positivi nei comparti con retribuzioni maggiori e differenziali negativi in quelli con retribuzioni inferiori, e, attraverso l'analisi delle retribuzioni delle singole qualifiche, come, in termini percentuali, il differenziale di quelle "maschili" presenta una forbice più ampia di quelle "femminili".

Per quanto riguarda la contrattazione decentrata, che definisce le parti della retribuzione non disciplinate dal contratto collettivo nazionale, generalmente le parti variabili correlate all'andamento della produttività nelle aziende o in ambiti territoriali, le autrici sottolineano come questa contrattazione di secondo livello non è mai pienamente decollata nel nostro Paese, nonostante la pressione dei mutamenti nel contesto economico internazionale e nei modelli organizzativi. Proprio a fronte di tali modificazioni, i sistemi retributivi tradizionali si dimostrano inadeguati e non risultano in grado di premiare i nuovi impegni richiesti al lavoratore.

Prova è data dall'analisi della contrattazione e dei meccanismi retributivi nei settori metalmeccanico, tessile e della pubblica amministrazione, all'interno dei quali alcune aziende operanti nel territorio toscano sono state coinvolte nell'indagine. Bortone e Cimaglia hanno documentato come ogni settore ha una propria disciplina e come lo studio delle possibili cause di differenziali retributivi, specie nella pubblica amministrazione, deve, tra le altre cose, tener conto delle modalità con cui vengono attribuite le posizioni organizzative.

L'analisi dei meccanismi "formali" di gestione e di valutazione delle risorse umane per i trattamenti retributivi ben si accompagna all'analisi dei meccanismi "latenti", prodotta da Parziale e De Feo negli ultimi due capitoli di questo volume. Insieme costituiscono un tassello importante per la comprensione delle condizioni che producono differenziali retributivi di genere e per la riflessione sull'"apparente neutralità" della regolamentazione normativa e sulla "reale diversità" dei suoi effetti su uomini e donne.

Questo iato tra norme e realtà è già dimostrato dalle rilevazioni statistiche. Nel terzo capitolo, Aragona e Tondani si sono riferiti alle fonti statistiche più accreditate per commentare i dati sui differenziali di reddito. Il quadro europeo e nazionale fa da sfondo all'analisi del contesto socio-economico della regione Toscana, dove si è finito per individuare all'interno le aree territoriali "sensibili" ai differenziali di reddito tra donne e uomini. Interessante appare l'associazione tra alcune caratteristiche sociali ed economiche del territorio e il "grado" delle differenze retributive. Per esempio, riguardo all'età dei soggetti, si rileva come in Europa i differenziali retributivi tendono ad aumentare con l'età e generalmente sono molto contenuti nella fascia d'età 16-30 anni, in Toscana, invece, il

differenziale appare molto elevato tra i giovani sia rispetto al dato europeo che a quello italiano e del Centro d'Italia. O, ancora, riguardo alla condizione lavorativa, si rileva come, nel complesso, in Toscana i differenziali retributivi sono più alti di quelli nazionali di circa due punti percentuali, sia per i lavoratori dipendenti che per gli autonomi. Tra i lavoratori dipendenti, il *gap* tra il differenziale toscano e quello nazionale è molto più attenuato tra i lavoratori a tempo indeterminato, ma esso è compensato da un *gap* di quasi 15 punti percentuali tra i lavoratori a tempo determinato.

Molte sono le ipotesi che vengono messe in campo, associando differenziali retributivi e tassi di occupazione femminile e assumendo che esista una relazione. Nell'indagine statistica, questa associazione ha portato a una "localizzazione" dei differenziali di genere. In quest'ottica, l'incrocio dei differenziali retributivi per settore di attività economica con alcune statistiche delle forze di lavoro ha permesso di compiere qualche passo in avanti circa la "localizzazione provinciale" delle categorie che presentano differenziali difforni dalla media nazionale, individuando per esempio in alcune province agricole o terziarie la relazione tra tassi di occupazione femminile e differenziali retributivi.

La "localizzazione provinciale" dei differenziali di genere ha sollecitato l'individuazione di sistemi istituzionali e sociali "sensibili", attraverso un'analisi degli interventi di sostegno alle problematiche familiari che regolano i comportamenti dei soggetti nella struttura economica e occupazionale. Nella stessa ottica con la quale si è individuata l'associazione tra alcune caratteristiche sociali ed economiche del territorio e il "grado" delle differenze retributive, si è ipotizzata una relazione tra i contesti occupazionali localizzati nelle province e i sistemi di welfare toscano in grado di favorire un migliore equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di cura.

L'analisi, condotta sul territorio toscano, presenta i vari servizi, i loro costi e la loro efficienza, quelli orientati alla cura di bambini e di anziani, sia quelli erogati direttamente dalle istituzioni, che quelli incentivati e sostenuti da queste ma realizzati dalle imprese, che quelli realizzati direttamente dalle imprese. Il tentativo che De Feo fa per individuare questa relazione, anche attingendo a un'analisi dei nuclei familiari presenti nelle strutture socio-economiche, ha finito per mostrare non solo una realtà caratterizzata da province particolarmente "sensibili" e province in cui le politiche sociali sono insufficienti, ma anche che queste seconde hanno bassi tassi di femminilizzazione del mercato del lavoro.

Tuttavia, se è possibile avanzare l'ipotesi che la poca "sensibilità" del sistema sociale e istituzionale causi un maggiore rischio di non partecipa-

zione al lavoro per le donne che si fanno carico delle attività di cura, la relazione tra sistemi di welfare e mercati occupazionali, così come è emersa da questa analisi, arricchisce la “localizzazione provinciale” di fenomeni rilevati dalle statistiche, ma non autorizza a ipotizzare cause “istituzionali” dei differenziali retributivi di genere.

L’indagine prosegue con un’analisi più approfondita della problematica dei differenziali retributivi di genere, che si è avvalsa dei dati di una *survey* condotta tramite interviste telefoniche a un campione di occupate e occupati toscani, a scelta ragionata, che riproduce la loro distribuzione percentuale per provincia, genere e posizione occupazionale. Al campione è stato somministrato un questionario, con l’obiettivo di comprendere le dimensioni che maggiormente influenzano il reddito da lavoro. I dati sono stati elaborati accuratamente da una società specializzata in Ricerche di mercato, FORMAT srl, con Codice deontologico dei ricercatori europei ESOMAR, diretta da P. Ascani.

I risultati della *survey* si rivelano interessanti non tanto nell’ottica della convalida o meno di alcune tesi già espresse nella letteratura, quanto per il fatto che la popolazione del territorio toscano emerge nella sua specificità. Infatti, nell’analisi di Parziale, nel capitolo quinto, non sorprende che la percentuale delle donne sia maggiore quando si tratta di usufruire di periodi di congedo, o tra i lavoratori part-time, né che sia maggiore il tempo delle donne dedicato al lavoro domestico. È, però, interessante notare che quando le caratteristiche del campione emergono in termini economici, le donne siano sovra-rappresentate nella fascia di coloro che dichiarano di guadagnare meno di 1.000 euro al mese, che le differenze di genere all’interno delle fasce di reddito sono “localizzate” nelle dieci province toscane. Per esempio, in alcune province, quelli che guadagnano massimo 800 euro al mese sono solo donne, mentre, in altre province, si registra un’elevata polarizzazione tra le donne, essendo, in proporzione maggiore della media, più presenti sia nelle fasce alte di reddito, sia in quelle basse.

Soprattutto è da notare l’effetto di interazione tra genere e dimensioni della struttura produttiva, come la dimensione aziendale e il comparto, che incidono sul livello retributivo del soggetto. Per esempio, emerge che le donne guadagnano meno degli uomini non solo dove sono meno presenti, come nell’industria, ma anche in quei comparti del terziario dove i tassi di femminilizzazione sono alti. Dal punto di vista della relazione tra reddito da lavoro e genere a seconda del tipo di occupazione svolta, poi, risulta che i differenziali sono, per quasi tutte le fasce, più elevati tra i dipendenti che tra gli indipendenti. Il fatto che i differenziali retributivi di

genere siano più alti nei segmenti del lavoro che hanno una regolazione formale dà ragione a chi, come Cimaglia e Bortone in questo volume, mette in guardia sulla discrepanza tra “neutralità” della regolamentazione normativa, ed effetti “diversi” su uomini e donne. Inoltre, quando si rilevano le condizioni sociali e professionali, si vede come le minori opportunità per le donne di ottenere un lavoro “ricco” siano dovute in misura notevole alle relazioni sessuali nella società. Come è dimostrato, essere donna è svantaggioso nella competizione economica ed è maggiore la dipendenza delle donne non solo dai meccanismi “neutrali”, ma anche dai meccanismi legati alle relazioni informali che esse intrattengono con persone a loro vicine, per esempio il partner.

I dati della *survey*, sottoposti peraltro a diverse tecniche d’analisi che hanno consentito associazioni tra “localizzazione provinciale” dei differenziali retributivi, situazione socio-economica e fasce di reddito, sono alla base della costruzione di tipologie degli occupati e delle occupate. Si è compreso così non solo con maggiore profondità le differenze di genere, ma anche come il dualismo del mercato del lavoro tra i due generi persista e si differenzi ulteriormente in seguito alla trasformazione del lavoro e della struttura produttiva. Parziale mette in evidenza che esistono più dualismi, conseguenti alla ridefinizione delle disuguaglianze di genere, e un *gap* tra le aspettative e i modelli culturali dei due generi e la loro diversa condizione materiale. L’orientamento e la cultura lavorativa di occupate e occupati appaiono simili, e ciò vale per tutte le fasce di età, ma gli esiti sono differenti in un’organizzazione sociale che sembra riprodurre le tradizionali relazioni sessuali.

L’indagine, poi, segue un percorso ancora più specifico per cercare di ritrarre le disuguaglianze di genere sul mercato del lavoro e, nel sesto capitolo, Tondani lo fa esplorando la relazione tra occupazione e contesto personale, e quella tra occupazione e reddito. L’idea sottostante a questo percorso d’analisi è che, nella prima relazione, i soggetti pensano come ottimale un certo carico orario di lavoro in base alle esigenze personali e indipendentemente dai carichi di lavoro effettivamente sostenuti, mentre nella seconda relazione, quella tra occupazione e reddito, la retribuzione gioca un ruolo fondamentale nel determinare gli esiti occupazionali dei soggetti, e la loro differenziazione per genere.

Da quest’analisi del campione toscano risultano differenze di genere che configurano una divisione tradizionale dei ruoli, quello dell’uomo, *breadwinner*, e della donna *housewife*. Le condizioni per cui l’uomo offre il proprio tempo e dà importanza alle variazioni retributive dipendono da elementi inerenti la sfera occupazionale piuttosto che da aspetti legati alla

vita domestica o di relazione. Al contrario, per le donne, il monte ore desiderato e l'aumento di reddito è altamente influenzato dai carichi familiari, dalla presenza o meno di aiuti finanziari intra-familiari o esterni. La disponibilità femminile ad aumentare la propria presenza sul mercato del lavoro appare molto più "elastica" di quella degli uomini, per il confronto continuo con le esigenze familiari.

Tondani nota come comportamenti come quelli registrati in questa indagine toscana, almeno per quanto riguarda l'elasticità dell'offerta di lavoro in relazione a variazioni di reddito, sembra che siano rintracciabili ovunque, sebbene i contesti economico-occupazionali siano profondamente mutati nel corso degli ultimi decenni. Questa annotazione ha sollecitato ad analizzare i dati della *survey* con un'altra tecnica, orientata a capire se esistono delle cause, teoricamente fondate ed empiricamente valide, che possano spiegare le differenze nelle retribuzioni, nonostante la convinzione che sia difficile spiegare i fenomeni sociali in termini di causa ed effetto per l'impossibilità di tenere sotto controllo le infinite variabili che possono entrare in gioco nella spiegazione.

Nel settimo capitolo, Aragona ha provato a costruire un modello causale costruito sulla base di quattro variabili (genere, ore di lavoro, ore di lavoro domestico e aiuto del partner), effettuando controlli sui lavoratori dipendenti e indipendenti, sulla dimensione d'impresa, sulla provincia. Questo modello causale è apparso rilevante soprattutto per alcuni tipi di famiglie, quelle che vedono la presenza di almeno due figli e nel caso delle coppie sposate/conviventi. Malgrado piccole differenze provocate dalle dimensioni occupazionali o dalle caratteristiche del contesto socio-economico provinciale, non si delinea un differente modello causale. Insomma, si può affermare che, a causa della diversa distribuzione dei compiti all'interno della famiglia, le donne si trovano in media a guadagnare all'incirca tra i 260 e i 560 euro meno degli uomini e che la "condizione domestica" conti molto di più dell'anzianità nel lavoro e del titolo di studio, variabili molto importanti nella determinazione della retribuzione finale.

L'analisi dei dati della *survey* in territorio toscano ha, fin qui, rivelato come soprattutto le asimmetriche relazioni di genere all'interno della famiglia influenzano i differenziali retributivi tra donne e uomini nel mercato del lavoro. Nell'ultima parte, costituita dai due capitoli di Parziale e De Feo, l'obiettivo è stato quello di individuare quella che generalmente si chiama area "d'ombra" nelle relazioni di genere, e che esiste all'interno delle organizzazioni del lavoro. Si tratta, quindi, di comprendere gli esiti della gestione e della valutazione delle *performances* degli occupati sulle retribuzioni.

Sulla base di un delicato lavoro di progettazione operativa che ha tenuto conto delle analisi sulla “localizzazione statistica provinciale” (vedi terzo e quarto capitolo), e delle analisi della regolazione normativa e contrattuale sulle retribuzioni (vedi il secondo capitolo in particolare), si è individuato un campione di imprese rappresentativo per settore, struttura dimensionale e differenziazione territoriale. In ciascuna impresa sono state condotte delle interviste elaborate secondo una mappa concettuale, con la quale si sono definite le dimensioni da indagare per comprendere le scelte individuali e le loro interazioni con le strategie organizzative e valutative. In altri termini, questa parte dell’indagine ha teso a ricostruire alcuni dei meccanismi “informali”, strettamente collegati alle differenze retributive tra uomini e donne, attraverso i racconti di “soggetti situati” nelle organizzazioni del lavoro.

È da sottolineare che, all’interno del campione, si sono rese disponibili una Pubblica amministrazione, una Grande impresa privata, due Piccolo-medie imprese. Inoltre, ai quattro diversi contesti organizzativi è stato aggiunto uno Studio legale, come esempio delle relazioni di genere tra i liberi professionisti in Toscana, i cui elevati differenziali reddituali sono una caratteristica generale. Nonostante l’attenzione sia stata concentrata su differenti figure professionali, l’analisi ha riguardato prevalentemente il lavoro impiegatizio, area occupazionale dove la presenza femminile è oramai consolidata ed è quindi più significativo analizzare i differenziali retributivi di genere.

Nella Pubblica Amministrazione è subito emerso che le donne non siano discriminate sul luogo di lavoro, ma in quelle sfere esterne che poi incidono sulla carriera professionale. Parziale sottolinea come il lavoro pubblico non sia solo *routine*, come l’immaginario collettivo propone, ma è fatto anche di un insieme di relazioni con diversi soggetti: gli assessori, i dirigenti, le imprese private coinvolte da una determinata misura/politica. Le donne risultano svantaggiate non solo perché tendono a privilegiare la qualità della vita familiare, ma anche per un ritardo rispetto agli uomini nella partecipazione alla sfera politica, che di fatto controlla la spesa pubblica e la nomina dei dirigenti, i quali a loro volta decidono a chi attribuire le posizioni organizzative. È interessante che emerga un comportamento femminile di alta cooperazione con i superiori e di scarsa cooperazione orizzontale con le colleghe.

Nella Grande Impresa privata, poi, Parziale nota che nonostante vi siano differenze organizzative con il settore pubblico, i principali meccanismi produttori dei differenziali retributivi di genere appaiono analoghi. Le discriminazioni di genere non si fermano alla scelta tra l’essere madre o

l'essere professionista, ma riguardano il modo in cui si raggiungono le posizioni più remunerative. Questa organizzazione del lavoro, al contrario della Pubblica Amministrazione, è fondamentalmente incentrata sulle progressioni di carriera. Per questo è importante la "disponibilità", che assume l'aspetto di una "sfida" verso se stessi, e la "visibilità", che consiste nella capacità comunicativa e negoziale. Entrambi questi fattori di successo professionale garantiscono l'accumulazione di credenziali che portano negli anni ad aumenti retributivi. In maniera analoga alla Pubblica Amministrazione, anche nella Grande impresa, gli uomini evocano il più delle volte l'importanza dell'adesione a valori comuni, mentre le donne preferiscono parlare di dedizione al lavoro, e rivelano un atteggiamento di cooperazione con i dirigenti, dai quali fanno dipendere il loro successo.

L'analisi di una Media impresa e di una Piccola impresa, in diversi settori produttivi, uno femminilizzato e l'altro mascolinizzato, è presentata da De Feo nell'ultimo capitolo di questo volume. Riguardo alla media impresa, si rileva come si cerchi di contenere il ricorso al part-time e, anzi, si adottino modalità di organizzazione del tempo di lavoro che rendono possibile una buona conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Ma emerge anche un modello organizzativo a carattere personalistico, dove le relazioni sono parentali o amicali. La gestione personalistica ha effetti sulla strategia di selezione e valutazione delle carriere. In aggiunta alla parte contrattuale, gli aumenti retributivi sono individuali e si basano su un rapporto fiduciario con il titolare. Ed è proprio su questo punto che emergono le maggiori differenze di genere, visto che, a differenza degli uomini, la posizione retributiva delle donne è costituita quasi esclusivamente dalla parte stabilita dal contratto collettivo nazionale. Dalle interviste emerge che tra le donne la realizzazione professionale non occupa un posto di primo piano, che la loro capacità di negoziazione non è pari a quella degli uomini, i quali, invece, si attivano nel richiedere il riconoscimento retributivo.

Nella piccola azienda indagata, l'analisi è interessante perché i rapporti sembrano improntati alla massima collaborazione, in un clima familiare. Dai racconti delle dipendenti emerge un ambiente armonioso che si manifesta nella disponibilità dei superiori a venire incontro alle loro esigenze, lavorative ed extralavorative. Di conseguenza, si sviluppa un interesse a lavorare, nonostante le difficoltà di conciliare famiglia e lavoro, non solo per acquisire indipendenza economica ma per sentirsi socialmente integrate. Se ci sono differenze di trattamento retributivo imputabili a discriminazioni di genere qui non emergono.

Come si è detto all'inizio, l'approfondimento dei meccanismi "latenti"

che originano differenze retributive di genere, ha riguardato anche il campo della libera professione che, come è emerso dai risultati della *survey* sulla popolazione toscana, è “sensibile” a disuguaglianze retributive tra uomini e donne. Nella vasta costellazione delle libere professioni, l’avvocatura assume un particolare significato per una presenza molto significativa di donne, ma anche per il rilevante differenziale di genere nei guadagni, osservato in analisi più generali, riportate da De Feo.

Dalle interviste condotte nello Studio legale emerge che, anche per le avvocate, l’impegno professionale non fagocita le sfere della vita sociale e familiare. Ma quello che risulta più interessante è il modello femminile di esercizio della professione. Se la “disponibilità” e la “visibilità” sono caratteristiche della professione al maschile, e queste consentono l’affidamento di cause più esigenti e/o redditizie, le caratteristiche femminili sono la minore autonomia, la poca propensione al rischio e la scarsa sicurezza decisionale, e queste appaiono poco adatte per la gestione dello studio professionale e più vicine a una posizione di “avvocato impiegatizio”. Inoltre, lo stile professionale femminile si caratterizza per un maggiore orientamento all’utilità sociale e, all’interno dello studio, per la maggiore importanza data alla cooperazione. In particolare, l’atteggiamento cooperativo e partecipativo, peraltro condiviso e incentivato nello studio legale, appare nelle donne maggiormente subordinato al potere di definizione delle problematiche professionali da parte degli uomini, e così si finisce per riprodurre lo stereotipo secondo il quale l’autonomia decisionale, in ultima istanza, spetta agli uomini.

Dall’indagine complessiva sugli occupati in Toscana emerge, quindi, che le differenze di reddito tra uomini e donne sono il risultato del complesso intreccio tra modelli di comportamento ai quali le donne sono state tradizionalmente socializzate e caratteristiche organizzative dei lavori industriali e delle libere professioni, ancora prevalentemente declinate secondo una logica maschile. Che fare? È opportuno operare sui modelli culturali ai quali le donne vengono ancora socializzate, rafforzare la loro capacità di negoziazione, formarle a uno stile lavorativo e professionale autonomo, decisionista e responsabile? Oppure orientare le aziende, in particolare le grandi organizzazioni, ad adottare politiche di gestione del personale che non riproducano la tradizionale divisione di genere del lavoro e che non rendano incomunicabili sfera lavorativa e sfera privata?

Sembra importante intervenire sulle modalità del sostegno istituzionale alla conciliazione famiglia e lavoro, ma soprattutto sulla dimensione “culturale” delle relazioni tra donne e uomini, ancora intrise di pregiudizi, nell’ambito domestico e nell’ambito lavorativo. E, nel caso dell’intervento

nelle organizzazioni del lavoro, con quali strumenti? Certamente nuovi, visto che nei diversi modelli organizzativi d'impresa, il sindacato, anche se legittimato nelle trattative contrattuali collettive, appare ininfluenza sulla gestione delle forme retributive individualistiche che incidono maggiormente sulle differenze di genere.

In quale direzione intervenire? Posta così, la questione dei differenziali retributivi tra donne e uomini rimanda alla domanda, già sollevata in altra sede (Giannini, 2004, 2007), se si debba lasciare che i paradigmi dei modelli lavorativi e retributivi "neutri" rendano simili le modalità femminili del lavoro a quelle maschili o se si possa tendere a riorganizzare i modelli lavorativi e retributivi in modo da rendere legittime e riconosciute le modalità femminili del lavoro. Il fatto che tra le preferenze individuali possa non avere un posto importante la compensazione monetaria o il denaro come strumento di autorealizzazione, o che lo stile lavorativo e professionale possa comprendere le esigenze della vita privata, sembra piuttosto esprimere un'esigenza di riequilibrio delle relazioni di genere, nel mondo sociale, lavorativo e familiare.

In questa indagine sui differenziali retributivi di genere in Toscana non sembra emergere una semplicistica opposizione tra donne che rifiutano i paradigmi dei modelli organizzativi dominanti e donne che li recepiscono completamente. Certo alcune donne, soprattutto le dipendenti qualificate della grande azienda privata che si dedicano pienamente alla vita aziendale, sembrano rinunciare a quel compromesso tra carriera e sfera familiare che agli uomini risulta più facilmente raggiungibile. Ma, moltissime delle donne incontrate, non solo quelle "intrappolate" negli schemi tradizionali delle relazioni di genere, ma anche le più professionalizzate e le più giovani, hanno mostrato un forte interesse a riequilibrare lavoro e famiglia. Ma nel frattempo, nelle situazioni sociali non ancora equilibrate, dove la parità tra donne e uomini non si è ancora pienamente realizzata, si può dire che le donne, proprio loro, contribuiscono a riprodurre i differenziali retributivi di genere?

## Ringraziamenti

Un ringraziamento sincero va a tutti coloro che hanno reso possibile la ricerca contenuta in questo volume: alla Regione Toscana committente, che ha mostrato notevole sensibilità al tema trattato e alla Consigliera di Parità della Regione Toscana, che, con tenacia e intelligenza, ci ha sostenuto nell'attività di ricerca.

Grazie ai partecipanti, che ci hanno dedicato il loro tempo con molta pazienza e gentilezza. Non compariranno i loro nomi perché sono molti, e perché abbiamo voluto rispettare il promesso anonimato, come vuole la nostra deontologia di ricercatori, anche se spero che si riconosceranno durante la lettura.

Un ringraziamento particolare ai responsabili degli uffici di raccolta di dati statistici, ai “testimoni privilegiati” che hanno partecipato ai *focus groups*, ai responsabili sindacali, datoriali e dei comitati di parità della Toscana, ai “referenti” delle aziende, degli enti pubblici, degli studi professionali, che sono stati coinvolti nell'indagine, spesso con l'ingrato compito di organizzare la conduzione delle interviste.

Grazie soprattutto a tutte le persone intervistate, che hanno avuto la pazienza di ascoltare le nostre domande e di raccontare senza riluttanza la loro vita familiare e lavorativa.

*Parte prima*

*La regolazione normativa e contrattuale  
delle retribuzioni*



# 1. I DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE RETRIBUTIVA

di *Maria Cristina Cimaglia*

## 1. Premessa

Questa prima parte dell'analisi giuridica è volta a ricostruire l'evoluzione della politica comunitaria in materia di *gender pay gap*, che soprattutto negli ultimi anni sta avendo delle evoluzioni importanti. Questo studio<sup>1</sup>, unitamente a quello relativo all'ordinamento italiano, è propedeutico all'analisi svolta con riferimento al contesto toscano e serve a verificare come il quadro regolativo regionale si ponga rispetto all'ordinamento nazionale e comunitario.

Lo studio del quadro regolativo in Toscana, che deve tener conto della normativa legale e contrattuale territoriale, viene presentato successivamente in quanto tale analisi si è basata sulle risultanze dell'indagine socio-economica regionale.

Come è noto, in Italia la questione dei differenziali retributivi ha origini lontane nel tempo.

Il dato di partenza è il principio di parità di trattamento economico e normativo fra uomini e donne, sancito dall'art. 37 della Costituzione e dalla legislazione antidiscriminatoria.

La concreta applicazione di tale principio, tuttavia, è avvenuta a opera della contrattazione collettiva che solo dal 1969 ha definitivamente abolito i differenziali retributivi per genere, fino ad allora esistenti e avallati da parte della giurisprudenza; a ciò ha fatto seguito la normativa antidiscriminatoria di genere.

Diverso è il discorso per quanto concerne i lavoratori autonomi, per i quali la definizione del compenso per le prestazioni professionali è rimessa all'autonomia individuale.

<sup>1</sup> I documenti citati sono quelli utilizzati nel corso della ricerca e comunque pubblicati entro giugno 2008.

## 2. Le politiche di regolazione del *gender pay gap* nell'Unione Europea

Il problema delle discriminazioni di carattere retributivo fra uomini e donne è oggetto di attenzione da parte della Comunità Europea fin dalla sua nascita, tanto da comparire nei Trattati istitutivi, ma si può affermare che tale questione ha assunto rilievo sempre maggiore soprattutto a partire dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001.

La *Risoluzione del Parlamento Europeo* del 2001 denunciava che lo scarto retributivo medio fra donne e uomini fosse pari al 28% e che, pur considerando le differenze strutturali fra uomini e donne sul mercato del lavoro, quali l'età, l'istruzione, la professione e lo svolgimento delle carriere, le retribuzioni delle donne erano comunque mediamente inferiori del 15% a quelle degli uomini. Tale *gap* poteva essere spiegato unicamente con meccanismi di discriminazioni di valore, e cioè di retribuzione ineguale per lavoro di pari valore, come evidenziato nella *Relazione sulla parità di retribuzione per lavoro di pari valore* predisposta nel luglio del 2001 dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità.

Tale differenziale retributivo permane ancor oggi, come emerge dalle *Relazioni della Commissione* al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni sulla parità tra donne e uomini del 2006 e del 2007.

La Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere del Parlamento europeo ha ribadito nuovamente la necessità di un intervento su questi fronti anche nella *Relazione sul futuro della strategia di Lisbona* del 2005 per quanto riguarda la prospettiva di genere. La Relazione evidenzia come il persistere di divari retributivi fra uomini e donne sia di ostacolo alla realizzazione degli obiettivi di Lisbona, in quanto la riduzione degli scarti di remunerazione è "uno strumento per rendere più attraente il lavoro per le donne, cosa che contribuisce all'aumento del loro tasso di occupazione". La riduzione dei divari di remunerazione tra uomini e donne, ad avviso della Commissione, dovrebbe essere iscritta nell'agenda politica degli Stati membri quale priorità assoluta.

Nel 2006, inoltre, è stata emanata la *Comunicazione della Commissione* al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni intitolata "Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010" (COM (2006) 92 definitivo). In questo documento l'eliminazione delle disparità retributive viene considerata come una delle azioni da perseguire per la realizzazione di una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini, ed è inquadrata tra gli am-

biti prioritari dell'azione a favore della parità di genere. Sulla *Roadmap* si è già espressa la Ceep con un' *Opinion* del 2006 (Ceep. 2006/Avis. 24) e, con riguardo al *pay gap*, l'attenzione è puntata alla necessità di comprendere pienamente le cause che, nell'ambito di ogni settore e azienda determinano tale fenomeno.

Nel 2006 l' *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* ha elaborato un *Background paper* dal titolo *The gender pay gap*, nel quale si analizzano i possibili fattori all'origine dei differenziali retributivi nei vari Paesi europei, anche in considerazione dei diversi modelli di welfare state (teorizzati da Esping-Andersen) cui appartengono gli Stati membri.

La Fondazione di Dublino evidenzia come le Parti sociali, pur riconoscendo l'esistenza di *gender pay gap*, siano poi in disaccordo sulle modalità da porre in essere per contrastare tali fenomeni. Le organizzazioni sindacali datoriali considerano la legislazione e, più in generale, una regolamentazione in materia di pari opportunità come controproducente e preferirebbero affrontare tali problematiche a livello aziendale o di compagnia. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori, invece, preferiscono che il problema venga affrontato con regolamentazioni di carattere generale, piuttosto che lasciarlo a soluzioni di tipo individualistico e auspicano l'introduzione di misure attive che possano intervenire sul fenomeno.

Anche le Parti sociali a livello europeo (Etuc, Unice, Ceep e Ueapme) hanno preso atto dell'esistenza del fenomeno dei differenziali retributivi, come si evince dal *Framework of actions on gender equality*, sottoscritto nel 2006. Nel documento si evidenziano alcuni elementi chiave per combattere i differenziali retributivi quali l'informazione sulla normativa esistente e sulle modalità con cui intervenire su tali problematiche, lo sviluppo di chiare elaborazioni statistiche che possano consentire un valido studio delle complesse cause all'origine del fenomeno, la definizione di sistemi retributivi, ivi comprese le modalità di valutazione del lavoro, che siano trasparenti e neutrali dal punto di vista del genere, con particolare riferimento ai possibili effetti discriminatori su elementi secondari della retribuzione.

La parità retributiva continua ancora oggi a essere un argomento di dibattito nell'Unione Europea. Da ultimo, nella *Relazione della Commissione sulla parità tra le donne e gli uomini per l'anno 2008*<sup>2</sup>, ancora viene segnalato il problema del divario nella retribuzione, ormai "stabilmente

<sup>2</sup> Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo e al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, COM (2008) 10 definitivo, del 23 gennaio 2008.

assestato sul 15% dal 2003, scendendo di un solo punto nel 2000”<sup>3</sup>. Per quanto riguarda l’Italia i differenziali si attestano, al 2006, su una percentuale del 9%.

*Tab. 1 – Pay gap between women and man in unadjusted form in EU Member States – 2006 (Difference between men’s and women’s average gross hourly earning as a percentage of men’s average gross hourly earnings)*

	2006 (1)		2006 (1)
<i>EU (27 countries)</i>	15	Lithuania	15
Belgium	7	Luxembourg	14
Bulgaria	14	Hungary	11
Czech republic	18	Malta	3
Denmark	18	Netherlands	18
Germany	22	Austria	20
Estonia	25	Poland	12
Ireland	9	Portugal	9
Greece	10	Romania	10
Spain	13	Slovenia	8
France	11	Slovakia	22
Italy	9	Finland	20
Cyprus	24	Sweden	16
Latvia	16	United Kingdom	20

*Fonte:* Eurostat. Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo e al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, COM (2008) 10 definitivo, del 23 gennaio 2008

Nel complesso, secondo la Commissione, gli indicatori della retribuzione, della segregazione del mercato del lavoro e della presenza delle donne nei posti decisionali, mostrano che non si sia registrato alcun progresso significativo da molti anni.

Nel *Manual for gender mainstreaming of employment policies* del luglio 2007, la Commissione Europea cerca di proporre linee guida che possano consentire di affrontare questo problema.

Considerando la complessità delle diverse cause che sono all’origine del *gender pay gap*, e in linea con un approccio *multi-faceted*, le politiche retributive improntate al *gender mainstreaming* dovrebbero contemplare diverse misure. In primo luogo una lotta alle discriminazioni retributive di-

<sup>3</sup> Relazione della Commissione COM (2008), cit., p. 4.

rette e indirette, non solo mediante appropriati interventi normativi, ma anche con adeguata disponibilità e diffusione di informazioni e iniziative rispetto alla *job evaluation*. In secondo luogo, occorre lavorare sul problema dell'interruzione delle carriere che caratterizza le lavoratrici, e quindi intervenire con misure che consentano di rispettare le esigenze di cura e, nel contempo, mettere le donne in condizione di avere occupazioni continuative. Da ultimo serve una politica dei salari a livello "generale" che riduca l'ineguaglianza retributiva e migliori la remunerazione dei bassi salari e/o degli impieghi a massiccia presenza femminile.

### 3. Il principio di parità retributiva nei Trattati

Il divieto di discriminazione retributiva tra uomini e donne trova il suo fondamento fin dal *Trattato di Roma* (1957), il cui art. 119 disponeva che:

Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo, e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

- a. che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura,
- b. che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale.

Questa norma risentiva della genesi "mercantile" della Comunità Europea che, unita a una concezione formalista del principio di parità di trattamento, riduceva la rilevanza degli aspetti retributivi. Inoltre, la formulazione adottata dalla norma secondo cui il presupposto della sua applicazione era la condizione della "parità di lavoro" fra uomo e donna, aveva come conseguenza immediata la delimitazione dell'ambito delle discriminazioni ritenute illecite a quelle dirette e palesi.

La *direttiva n. 75/117* ha avuto una funzione integrativa e interpretativa dell'art. 119 molto importante, avendo stabilito che il principio della parità delle retribuzioni implica "per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni" (art. 1, c. 1).

L'aver introdotto il principio di lavoro di "valore uguale" ha delle ricadute anche nella definizione dei sistemi di classificazione professionale qualora essi vengano adottati per determinare le retribuzioni, come esplicitamente afferma il c. 2 dell'art. 1, in quanto questi dovranno basarsi "su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni basate sul sesso".

Tale principio è stato poi fatto proprio dal *Trattato di Amsterdam* del 1997 che, nel modificare il Trattato istitutivo, ha riformulato l'art. 119 (divenuto poi nella versione consolidata l'art. 141), nel seguente modo:

1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.  
La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:
  - a. che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;
  - b. che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro.
3. Il Consiglio, deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adotta misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
4. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

### *3.1. La nuova nozione di retribuzione nella direttiva 2006/54/Ce*

La direttiva 2006/54/Ce del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego fornisce la seguente definizione di retribuzione: "salario o stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o

in natura, dal datore di lavoro al lavoratore a motivo dell'impiego di quest'ultimo".

Appare utile sottolineare che la direttiva 75/117 stabiliva il principio di parità di trattamento retributivo per lavoro di uguale valore, ma non forniva una definizione del concetto di retribuzione; tale nozione, pertanto, è stata forgiata negli anni dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, alla luce della quale va senz'altro interpretata la nuova norma presente nella direttiva, come si evince, del resto, dai considerando.

La definizione di retribuzione ai fini della verifica di eventuali discriminazioni di genere risulta, alla luce della direttiva 2006/54, estremamente ampia e a una prima analisi si può affermare che non coincide con la nozione di retribuzione accolta dall'ordinamento italiano, descritta nel relativo paragrafo. Almeno tre sono gli elementi che maggiormente richiedono riflessioni.

1. In primo luogo, la norma fa riferimento ai "vantaggi" ("tutti" gli altri vantaggi) percepiti dal lavoratore oltre ai tradizionali compensi; ciò significa un allargamento degli elementi utili a comporre la retribuzione oltre il minimo tabellare, siano essi conferiti in contanti o in natura (si pensi ai diversi tipi di *benefits*, come l'auto o il telefono aziendale ecc.).
2. Un altro elemento chiave è che gli emolumenti percepiti siano pagati non solo direttamente, ma anche "indirettamente" dal datore di lavoro; ciò implica la riconduzione al concetto di retribuzione di tutte le somme versate dal datore di lavoro anche a soggetti terzi, da cui derivi comunque un vantaggio per il lavoratore (si pensi alle ipotesi in cui il datore di lavoro stipuli a favore dei dipendenti polizze assicurative per infortuni, rischi professionali, o per fini previdenziali).
4. La causale poi è il mero "motivo" dell'impiego, il che significa che la retribuzione (in senso ampio) non è riconducibile unicamente a quanto percepito dal lavoratore come controprestazione dell'attività effettivamente prestata, ma più in generale comprende quando viene corrisposto dal datore di lavoro, anche se non riconducibile al rapporto di scambio prestazione-retribuzione.

L'art. 4, dedicato ai divieti di discriminazione in materia retributiva, specifica ulteriormente questi concetti affermando che "per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni. In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di

sesso maschile e per quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso”.

L'interpretazione di queste norme va fatta alla luce dei “considerando” della direttiva stessa, che a loro volta tengono conto della giurisprudenza della Corte di Giustizia ai fini di un'adeguata interpretazione del principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, stabilito dall'articolo 141 del Trattato.

Dai “considerando” della direttiva si evincono i seguenti principi:

- stesso lavoro o lavoro di pari valore: si dovrebbe stabilire se la situazione dei lavoratori, tenuto conto di una serie di fattori quali la natura del lavoro e le condizioni di formazione e di lavoro, possa essere considerata comparabile;
- lavoro presso lo stesso datore di lavoro: in determinate circostanze il principio della parità retributiva non riguarda solo i casi in cui uomini e donne lavorino per uno stesso datore di lavoro;
- prestazioni previdenziali: tutte le forme di pensioni professionali costituiscono un elemento di retribuzione a norma dell'articolo 141 del Trattato; anche i contributi dei lavoratori soggetti a un regime pensionistico diretto a garantire una prestazione finale definita rientrano nella sfera di applicazione dell'art. 141 del Trattato. Sebbene il concetto di retribuzione ai sensi dell'articolo 141 del Trattato non includa le prestazioni sociali, è stato ormai chiarito che i regimi pensionistici dei dipendenti pubblici rientrano nel campo d'applicazione del principio della parità retributiva se le relative prestazioni sono versate al beneficiario a motivo del suo rapporto di lavoro con il datore di lavoro pubblico, e ciò anche nell'ipotesi in cui il regime in questione faccia parte di un regime legale generale.

### *3.2. La nozione di retribuzione alla luce della giurisprudenza comunitaria*

L'interpretazione della nuova direttiva, quindi, deve avvenire tenendo presente quanto affermato negli anni dalla Corte di Giustizia europea che, come si è anticipato, ha svolto un ruolo fondamentale interpretando le norme dei trattati e delle direttive e stabilendo dei principi di diritto, direttamente applicabili negli Stati membri. La giurisprudenza della Corte di Giustizia è estremamente copiosa e riguarda aspetti diversi relativi ai differenziali retributivi.

Alcuni punti più importanti possono essere così riassunti: la nozione di

retribuzione non può essere ampliata fino a ricomprendere regimi o prestazioni previdenziali legali (caso *Defrenne I*, 1971), ma vi rientrano i trattamenti pensionistici complementari o sostitutivi collegati a regimi privati (casi *Worringham e Humphreys*, 1981; *Barber*, 1990; *Magorrian e Cunningham*, 1997). Secondo una giurisprudenza comunitaria ormai consolidata un regime pensionistico che dipende essenzialmente dal posto ricoperto dall'interessato si ricollega alla retribuzione e rientra pertanto nelle previsioni dell'art. 141 Ce (da ultimo v. cause riunite C-234/96 e C-235/96, *Deutsche Telekom*, Racc., I-799), non solo per quanto concerne le prestazioni fornite, ma anche per il diritto a esservi iscritto (causa C-128/93, *Fischer*, Racc., I-4853).

Sulla comparazione di situazioni aziendali in cui sono assenti lavoratori di sesso maschile ha fornito utili indicazioni la sentenza *Macarthys Ltd. c. Wendy Smith*, 1980). Quando il lavoro da compiere esiga effettivamente una certa forza fisica, tenuto conto della natura delle mansioni, il principio di parità di trattamento per lavoro di uguale valore non osta all'adozione di un criterio che tenga conto dell'impegno o dello sforzo muscolare o del grado di pesantezza del lavoro manuale, ma ciò a condizione che mediante la presa in considerazione di altri criteri, esso sia in grado di escludere, nel suo complesso, qualsiasi discriminazione basata sul sesso.

Dalla direttiva 75/117 si evincono alcune prescrizioni (caso *Rummler*, 1986), quali:

- i criteri per l'inquadramento ai vari livelli retributivi devono garantire la stessa retribuzione per lo stesso lavoro obiettivamente considerato, indipendentemente dal fatto che sia svolto da un uomo o da una donna;
- l'assunzione di valori corrispondenti alle prestazioni medie dei lavoratori di un solo sesso, come parametri per determinare "l'entità dell'impegno o sforzo richiesto dal lavoro o la sua eventuale pesantezza, costituisce una forma di discriminazione basata sul sesso, vietata dalla direttiva";
- per non essere discriminatorio nel suo complesso, "il sistema di classificazione professionale deve tuttavia prendere in considerazione, qualora lo consenta, la natura delle mansioni da svolgersi nell'impresa, dei criteri in relazione ai quali i lavoratori di entrambi i sessi possano possedere particolari attitudini".

Sull'anzianità di servizio quale elemento concorrente alla determinazione della retribuzione la sentenza della Corte (Grande Sezione) del 3 ottobre 2006, relativa alla causa C-17/05, caso *Cadman*, ha espresso alcuni importanti principi in merito all'interpretazione dell'art. 141 Ce.

La Corte ha affermato che il ricorso al criterio dell'anzianità di servizio

quale elemento concorrente della retribuzione è in generale idoneo a conseguire il fine legittimo di ricompensare l'esperienza acquisita dal lavoratore, che lo pone in condizione di meglio svolgere le sue mansioni e, quindi, il datore di lavoro non deve dimostrare specificamente che il ricorso a tale criterio sia idoneo a conseguire il detto obiettivo per quanto riguarda un determinato impiego; tuttavia, qualora il lavoratore fornisca elementi atti a suscitare seri dubbi a tal riguardo, il datore di lavoro dovrà fornire un'adeguata motivazione in merito all'idoneità di tale criterio rispetto al raggiungimento dell'obiettivo perseguito.

Altro principio affermato dalla Corte è che quando ai fini della determinazione della retribuzione si adotti un sistema di classificazione professionale basato sul lavoro da svolgere, non è necessario dimostrare che un lavoratore, considerato individualmente, abbia acquisito nel periodo pertinente un'esperienza tale da consentirgli di svolgere al meglio le sue mansioni. Ciò significa che se il criterio dell'anzianità di servizio serve a riconoscere l'esperienza acquisita, non occorre dimostrare, nell'ambito di un sistema retributivo così improntato, che il lavoratore abbia acquisito nel periodo di servizio considerato un'esperienza che gli consenta di svolgere al meglio le sue mansioni; tuttavia, è necessario prendere in considerazione in modo oggettivo la natura del lavoro da svolgere, per verificare se l'anzianità lavorativa sia effettivamente un elemento utile, in base a tale lavoro, a migliorare le *performances* lavorative.

Per quanto concerne il decentramento produttivo, la Corte di Giustizia ha affermato che non rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 141 Ce una situazione in cui le differenze rilevate nelle condizioni retributive di lavoratori di sesso diverso, i quali svolgono uno stesso lavoro ovvero un lavoro di identico valore, non possono essere ricondotte a un'unica fonte (Causa C-320/00, caso *Lawrence*).

Sulla nozione di lavoratore subordinato comunitario ai fini dell'applicazione dell'art. 141 Ce, si veda la sentenza C-256/01 (caso *Allonby*). In quest'occasione la Corte richiamandosi alla giurisprudenza in materia di libera circolazione (causa C-344/87, *Bettray*, Racc., 1621, C-357/89, *Raulin*, Racc., I-1027), ha affermato che la qualificazione formale di lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale non esclude che una persona debba essere qualificata come lavoratore ai sensi dell'art. 141 Ce, se la sua indipendenza è solamente fittizia e nasconde in tal modo un rapporto di lavoro. Pertanto la normativa nazionale che preveda come requisito per l'iscrizione a un regime pensionistico la natura subordinata del rapporto è contraria all'art. 141 Ce quando questo requisito sia, nella realtà, una qualificazione meramente formale e svantaggi uno dei due sessi in modo

proporzionalmente maggiore, senza obiettive giustificazioni. Questa decisione si pone in linea con l'orientamento della Corte secondo cui, per esempio, il vincolo di natura associativa, il legame matrimoniale o la circostanza che la retribuzione avvenga in partecipazione non escludono la natura subordinata del rapporto.

Nel complesso si può affermare che uno dei problemi maggiormente sottolineati dalla Corte è quello della correttezza dei sistemi di *job evaluation*, attraverso i quali si definisce il valore delle mansioni svolte, e indicati in più occasioni come la fonte di discriminazioni retributive in quanto basata non su dati oggettivamente legati alle *performances* e prestazioni occupazionali, quanto frutto di impostazioni del lavoro e dell'organizzazione aziendale improntate su stereotipi di genere culturalmente diffusi e, come tali, accettati.

Nella sentenza 61/81, la Corte di Giustizia ha affermato che i cosiddetti sistemi di *job evaluation* sono soltanto uno dei possibili mezzi per giungere alla formulazione del giudizio di equivalenza fra lavori di diversa natura. Il valore dell'equivalenza, ad avviso della Corte, può essere dimostrato dal dipendente interessato con qualsiasi mezzo idoneo allo scopo.

Nel caso *Murphy* la Corte è andata oltre il criterio dell'identità del lavoro, sostenendo che il principio della parità retributiva fa sì che una differenza di retribuzione sia vietata oltre che nelle ipotesi di lavoro uguale o di lavoro di uguale valore, anche nei casi in cui la categoria di lavoratori meno retribuita effettui un lavoro di valore superiore. In altri termini, quello che assume rilievo sono gli "effetti", cioè il risultato di conseguenze sproporzionalmente favorevoli, in capo ai lavoratori dell'uno e dell'altro sesso, derivanti da criteri di valutazione apparentemente neutri e non essenziali al lavoro svolto.

Uno dei casi scuola è senz'altro il caso *Danfoss* (sent. del 17 ottobre 1989), con cui la Corte ha asserito che quando uno schema di classificazione a fini retributivi non sia "trasparente" e da questo ne derivi una retribuzione media delle lavoratrici inferiore a quella dei lavoratori, incombe sul datore di lavoro l'onere di provare che i criteri utilizzati non siano discriminatori.

Ulteriori precisazioni si sono avute con il caso *Enderby*, in cui la Corte ha ribadito che grava sul datore di lavoro l'onere di provare l'esistenza di ragioni oggettive, diverse dalla discriminazione di sesso, in grado di spiegare differenze di trattamento, quando a professioni diverse (nel caso di specie logopedista e farmacista) di eguale valore, l'effetto retributivo sulla popolazione impiegata sia diverso in ragione del fatto che una qualifica sia occupata da donne (logopedista) e l'altra da uomini (farmacista). Derivando

questa differenza dalla classificazione contenuta nei contratti collettivi di lavoro e non trattandosi più, quindi, di una discriminazione collettiva derivante da una politica retributiva aziendale, compete al giudice nazionale verificare l'eventuale ingiustificatezza dei differenziali. Tra gli elementi oggetto di valutazione il giudice può far riferimento alle "ragioni di mercato", che possono consentire una maggiore remunerazione di qualifiche in cui vi sia minore manodopera. Una simile interpretazione, tuttavia, rischia di far rientrare in gioco effetti di discriminazioni presenti nella società, come quelle di tipo allocativo derivanti dai diversi percorsi scolastici, formativi e professionali che caratterizzano le popolazioni maschili e femminili.

## 2. I CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI FATTO

di *Roberta Bortone e Maria Cristina Cimaglia\**

### 1. I “redditi” da lavoro e le nozioni di retribuzione

Ai fini della presente ricerca sono necessarie alcune precisazioni lessicali che spieghino il contenuto delle espressioni giuridiche richiamate dal contesto. La prima di queste è che la nozione di reddito da lavoro è più ampia di quella di “retribuzione”, in quanto l’ordinamento giuridico intende con quest’ultima espressione solo il corrispettivo che spetta al lavoratore subordinato quale compenso per la sua attività lavorativa.

Perciò quando si utilizzerà la parola retribuzione ci si riferirà solo al lavoro subordinato. E d’altro canto bisogna precisare che non tutto ciò che concretamente percepisce il lavoratore è da considerare retribuzione. Ai sensi dell’art. 2094 c.c. la retribuzione è l’obbligazione che grava sul datore di lavoro in quanto parte del contratto di lavoro; ne deriva che è retribuzione solo quanto è dovuto al lavoratore in via necessaria e non eventuale, come compenso di una specifica attività di lavoro ordinario o straordinario, oppure di un periodo di inattività (riposo, interruzione) ricompreso dalla legge nella durata convenzionale della prestazione. Non sono da considerare retribuzione le attribuzioni patrimoniali che non abbiano un collegamento – anche indiretto – con lo svolgimento della prestazione lavorativa. È il caso delle somme corrisposte in via eventuale e non necessaria, per motivi di mera discrezionalità, su iniziativa spontanea del datore di lavoro o su richiesta del prestatore, senza che vi sia alcun nesso di corrispettività circa l’*an* e il *quantum* della prestazione; un esempio in tal senso sono gli sconti su beni o prodotti finiti, le prestazioni assistenziali e le altre agevolazioni che l’imprenditore può anche essersi ob-

\* I parr. 1, 2, 3 e 6 sono da attribuirsi a Roberta Bortone, i parr. 4, 5 e 7 a Maria Cristina Cimaglia. Le conclusioni sono state scritte congiuntamente. I contratti collettivi utilizzati sono quelli in vigore alla data di effettuazione della ricerca, cioè al giugno 2008.

bligato a fornire, ma che non sono finalizzate a compensare una specifica prestazione lavorativa (Ghera, 2006).

Insomma, nella definizione legislativa della retribuzione come corrispettivo del lavoro, sono compresi: le maggiorazioni dovute per il lavoro straordinario e notturno e festivo; i compensi per periodi non lavorati ma per i quali è dovuta la retribuzione (ferie e festività, malattie per gli impiegati ecc.); le diverse voci o integrazioni corrisposte a titolo di cottimo, incentivo, premio, indennità, gratifiche o mensilità supplementari.

La retribuzione globale percepita dal lavoratore è data perciò dalla somma di una serie di diverse componenti di natura eterogenea, a partire dalla retribuzione normale cui vanno aggiunte le integrazioni, nonché le maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo.

La retribuzione normale è quella corrisposta come compenso per la prestazione resa nell'orario normale di lavoro, e viene definita dalla contrattazione collettiva.

Sulla retribuzione normale si calcolano tutte le maggiorazioni per lavoro straordinario, per lavoro festivo e per lavoro notturno.

A questo riguardo sembrano opportuni alcuni chiarimenti ulteriori:

1. le festività non lavorate sono comunque retribuite con la retribuzione giornaliera. Nell'eventualità in cui venga svolto lavoro festivo (sia domenicale che infrasettimanale) il compenso globale è composto, oltre che dalla stessa retribuzione giornaliera, da un'ulteriore retribuzione giornaliera (in considerazione del lavoro ulteriore rispetto a quello non festivo) maggiorata secondo la percentuale espressamente indicata dai contratti collettivi;
2. in caso di lavoro notturno o di straordinario (eccedente l'orario normale di lavoro), la retribuzione oraria viene maggiorata sulla base di una percentuale definita, anche in questo caso, dalla contrattazione collettiva.

In tutti i casi, anche l'indicazione della base di calcolo delle maggiorazioni percentuali – ossia degli elementi della retribuzione su cui effettuare il calcolo – è affidata ai contratti collettivi.

Ulteriori maggiorazioni retributive sono di solito previste per prestazioni lavorative articolate su turni che includano periodi notturni o festivi.

Ne consegue che la maggiore quantità di tempo di lavoro o la disponibilità a lavorare in orari o giorni normalmente dedicati al riposo, si traducono in aumenti retributivi più che proporzionali rispetto al maggior tempo dedicato al lavoro.

Come si è detto, le variazioni percentuali sono diverse e possono raggiungere livelli elevati quando si sommano, per esempio, straordinari prestatati in giorni festivi o di notte.

A titolo di esempio si riportano le maggiorazioni di alcuni dei principali contratti collettivi:

Nel settore del commercio, le prestazioni di lavoro straordinario sono maggiorate del 15% dalla 41<sup>o</sup> alla 48<sup>a</sup> ora settimanali e del 20% oltre la 48<sup>a</sup> ora e la maggiorazione si calcola sulla retribuzione globale di fatto.

Allo straordinario festivo si applica sempre una maggiorazione del 30% calcolata sulla quota oraria normale della retribuzione, mentre la percentuale di maggiorazione per lo straordinario notturno è fissata al 50% della quota oraria della normale retribuzione. Queste percentuali vanno ad aggiungersi alla quota oraria della retribuzione di fatto.

Nel contratto delle aziende metalmeccaniche le maggiorazioni percentuali variano: nel caso di lavoro non organizzato su turni, dal 25% del lavoro straordinario (30% oltre le prime due ore), al 55% dello straordinario festivo, per giungere al 75% in caso di straordinario notturno festivo oltre le 8 ore.

Nel settore tessile il lavoro straordinario diurno è retribuito con una maggiorazione del 35% per le prime 5 ore settimanali, e del 45% per quelle successive. Il lavoro straordinario festivo notturno ha una maggiorazione del 66%, che arriva al 72% per ogni mezz'ora continuativamente prestata dai turnisti impiegati nel lavoro a squadre.

Altre componenti della retribuzione sono i cosiddetti elementi accessori della retribuzione, anch'essi definiti in sede di contrattazione collettiva. Le attribuzioni possono essere di natura obbligatoria (cosiddette integrazioni) corrisposte in via saltuaria o continuativa in aggiunta alla retribuzione normale minima fissata dai contratti collettivi per l'orario normale di lavoro in relazione alle diverse categorie e qualifiche (cosiddetta paga-base o differenziali di qualifica).

Gli elementi accessori possono essere, invece, di diversa natura:

- gli aumenti periodici di anzianità (cosiddetti scatti di anzianità) sono aumenti retributivi che maturano con il permanere del lavoratore nella stessa qualifica e che la contrattazione collettiva prevede di solito con frequenza biennale e in numero massimo variabile a seconda dei settori;
- i superminimi individuali o collettivi corrispondono a quella parte della retribuzione che supera i minimi tariffari previsti dai contratti collettivi nazionali o assegnati individualmente (in questo caso prendono anche il nome di aumenti di merito o assegni *ad personam*) o collettivamente, di regola a livello aziendale;
- le mensilità supplementari tra le quali ha un rilievo particolare la 13<sup>a</sup> mensilità o gratifica natalizia;

- le indennità, previste dalla contrattazione collettiva, compensano l'effettuazione di lavori disagiati, gravosi, o comunque considerati penosi rispetto allo standard normale della prestazione (si parla di monetizzazione del rischio o del disagio della prestazione);
- i premi collettivi di produzione (cosiddetta retribuzione variabile) di solito sono istituiti mediante contratti collettivi aziendali per far partecipare il lavoratore, attraverso un'integrazione della retribuzione, alle *performances* aziendali misurate attraverso indicatori sia tecnici (quantità di produzione, risparmio nei costi, qualità di prodotto) sia economici (fatturato, margine operativo lordo, utili di bilancio);
- i premi di presenza che sono istituiti dalla contrattazione aziendale e servono a disincentivare l'assenteismo;
- le gratifiche e i premi individuali (di operosità, di assiduità ecc.) che hanno come unica funzione di assicurare un'integrazione discrezionale della retribuzione normale;
- gli elementi retributivi non monetari che riguardano la parte della retribuzione corrisposta in natura come vitto e alloggio, *fringe benefits* ecc.

La retribuzione ha, quindi, una struttura complessa, e quella corrisposta ai lavoratori è diversa da quella normale minima, in ragione del fatto che le aziende e la contrattazione collettiva tendono a differenziare la retribuzione, articolandone la composizione in modo da adattarla ai caratteri delle singole prestazioni, nonché alle condizioni di lavoro e al comportamento del lavoratore.

Gli elementi finora descritti vengono corrisposti al lavoratore durante il rapporto di lavoro e compongono la cosiddetta retribuzione corrente; tuttavia costituisce retribuzione anche il Trattamento di Fine Rapporto, che viene calcolato di anno in anno ma che (se non fatto confluire nelle forme pensionistiche complementari) viene erogato al dipendente al momento della risoluzione del rapporto (cosiddetta retribuzione differita). Tuttavia, ai fini della ricerca condotta, non è stato preso in considerazione il TFR, in quanto esso è calcolato sulla base degli altri elementi della retribuzione e di conseguenza eventuali *gap* di genere nel TFR sono solo il riflesso di differenze nella retribuzione corrente.

Va ancora messo in evidenza che la retribuzione di fatto percepita dal lavoratore corrisponde alla differenza tra elementi attivi e passivi (cosiddetta retribuzione netta). Tutti quelli ai quali si è appena fatto cenno sono gli elementi attivi che confluiscono in busta-paga (cosiddetta retribuzione lorda) e dalla cui somma vanno detratte le cosiddette trattenute. Tra queste le principali – e applicate pressoché a tutti – sono quelle fiscali e previdenziali, calcolate secondo parametri simili sul “reddito” da lavoro dipendente.

L'art. 12 della L. 30 aprile 1969, n. 153, novellato dal D.lgs. 2 settembre 1997, n. 314, riporta una definizione di reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi, strettamente collegata a quella dettata a fini fiscali.

I redditi da lavoro dipendente ai fini fiscali del Testo Unico delle imposte sui redditi sono “quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro”.

L'art. 12, c. 2 della L. 30 aprile 1969, n. 153, ai fini della determinazione della *base imponibile* per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale, rinvia in generale all'art. 51 dello stesso Testo Unico, secondo il quale il reddito da lavoro dipendente ai fini fiscali è costituito “da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro”.

In questa materia va segnalato che la legge riconosce all'autonomia collettiva un ruolo determinante anche ai fini previdenziali, in quanto assegna alla contrattazione collettiva la determinazione della nozione di retribuzione contributiva minima, nonché il regime contributivo di istituti ed elementi della retribuzione e delle stesse prestazioni previdenziali.

### *1.1. La retribuzione nei contratti di lavoro subordinato flessibile*

Per quanto concerne i rapporti di lavoro flessibile di tipo subordinato (*part-time*, tempo determinato, intermittente, ripartito, somministrato), vige un principio generale di derivazione comunitaria che impone la parità di trattamento fra i lavoratori impiegati con tali tipologie contrattuali rispetto ai lavoratori svolgenti le medesime mansioni, nel rispetto del principio del *pro rata temporis* e, quindi, della durata della prestazione lavorativa. Il principio del *pro rata temporis* va comunque interpretato alla luce della giurisprudenza comunitaria (*v. supra*) che, soprattutto per quanto concerne i lavoratori *part-time*, ha enucleato dei principi in base ai quali ravvisare effetti discriminatori nell'esclusione di tali lavoratori da alcune agevolazioni economiche e/o normative.

Il principio di parità di trattamento per i lavoratori in somministrazione è sancito dall'art. 23 del D.lgs. n. 276/2003, secondo cui essi hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Ai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore compete la defini-

zione delle modalità e dei criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori dipendenti dal somministratore, inoltre, hanno diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

Al generale principio di divieto di discriminazione fanno eccezione i contratti a causa mista (apprendistato, contratto di formazione e lavoro, inserimento), nei quali la legge consente espressamente un inquadramento inferiore rispetto a quello spettante, in base al contratto collettivo applicabile, per lo svolgimento delle mansioni corrispondenti alla qualifica che il lavoratore conseguirà alla scadenza del contratto (o al momento della sua conversione qualora questa avvenga prima di tale termine). La retribuzione percepita dal lavoratore, quindi, sarà quella corrispondente al livello di inquadramento assegnato al lavoratore, anche se la contrattazione collettiva può intervenire (v. a titolo di esempio il contratto aziendale di Alenia Aeronautica sull'apprendistato professionalizzante) con clausole di miglior favore per il lavoratore.

Il sottoinquadramento per le donne assunte con contratto di inserimento, tuttavia, è consentito – a seguito della novella al D.lgs. n. 276/2003 introdotta dal cosiddetto decreto competitività (DL n. 35/2005 convertito con legge n. 80/2005) – solo qualora esista un'espressa previsione da parte dei contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (in precedenza il sottoinquadramento era consentito direttamente dalla legge, al pari delle altre categorie di lavoratori assumibili con contratto di inserimento).

## *1.2. I redditi da lavoro autonomo*

I lavoratori autonomi non possono vantare una normativa specifica che vieta le discriminazioni in merito alla definizione dei compensi per le prestazioni professionali. Vi sono tuttavia alcune norme che, seppur non con una specifica finalità antidiscriminatoria, intervengono nel definire dei parametri per la quantificazione di tali compensi.

Per quanto riguarda i lavoratori a progetto l'art. 63 del D.lgs. n. 276/2003 dispone che il compenso corrisposto sia proporzionato alla quan-

tà e qualità del lavoro eseguito e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto. Al riguardo il c. 772 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ha precisato che “in ogni caso, i compensi corrisposti ai lavoratori a progetto devono essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito e devono tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento”.

## **2. Il ruolo della contrattazione collettiva nella definizione delle retribuzioni**

L'indagine che segue è rivolta a esaminare l'influenza che la contrattazione collettiva può avere nell'originare differenziali retributivi di genere e richiede alcune premesse di carattere teorico e metodologico.

Anzitutto occorre tener conto del fatto che al calcolo della retribuzione materialmente percepita dai lavoratori concorrono elementi e fonti fra loro diverse.

Nel nostro ordinamento, come si è visto in precedenza, la normativa fornisce diverse definizioni di retribuzione a vario titolo e con diversa finalità (fiscale, contrattuale, contributiva ecc.).

La retribuzione globale di fatto è, perciò, costituita da un insieme complesso di elementi, ognuno dei quali definito da fonti diverse, che unitamente concorrono alla definizione dell'importo monetario spettante al lavoratore.

La fonte principale di disciplina degli elementi che compongono la retribuzione è il contratto collettivo nazionale di categoria che svolge una funzione di parametro della retribuzione minima anche per le aziende non soggette alla contrattazione collettiva<sup>1</sup> e detta i criteri di calcolo dei diversi elementi che compongono la retribuzione globale di fatto.

Alla contrattazione di II livello (aziendale o territoriale) spetta la de-

<sup>1</sup> Nel nostro ordinamento i contratti collettivi sono applicabili solo agli aderenti alle associazioni stipulanti; tuttavia, la giurisprudenza ha adottato le retribuzioni contrattuali come parametri di riferimento per la definizione della retribuzione in caso di controversia tra lavoratore e datore di lavoro, estendendo così l'ambito di applicazione dei contratti collettivi anche ai lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro non iscritti ad associazioni sindacali. Si rinviengono in giurisprudenza, tuttavia, casi di scostamento dalla retribuzione contrattuale soprattutto in considerazione del diverso potere d'acquisto sul territorio nazionale, con conseguente decurtazione dei minimi tabellari.

terminazione del concreto sistema adottato per la quantificazione della retribuzione variabile (cosiddetta di produttività).

La retribuzione fissata dai Contratti collettivi nazionali di lavoro (d'ora in poi CCNL) è composta di diverse voci, delle quali la parte fondamentale è rappresentata dal minimo tabellare, calcolato sulla base dell'inquadramento professionale. A ciò devono aggiungersi gli importi corrisposti in base agli scatti periodici di anzianità, collegati all'anzianità di servizio del lavoratore, le indennità e le maggiorazioni legate al lavoro straordinario, notturno, festivo e sui turni di lavoro.

### **3. Le difficoltà di comparare le retribuzioni fissate a livello nazionale per diversi settori**

Un'analisi che abbia come obiettivo la comparazione delle retribuzioni fra settori diversi richiede alcune premesse metodologiche.

Il nostro sistema di relazioni industriali si fonda sul sindacato di "categoria", in cui i lavoratori vengono organizzati secondo il tipo di attività produttiva esercitata dall'impresa da cui dipendono. Le medesime professionalità, quindi, sono organizzate e rappresentate in categorie fra loro diverse e ciò determina, a parità di qualifica professionale, retribuzioni diverse.

La delimitazione del settore produttivo nel quale un sindacato opera è frutto di un'autonoma scelta organizzativa e non sempre la categoria sindacale e il settore produttivo corrispondono a uno stesso contratto collettivo nazionale di lavoro. La diversa forma di aggregazione tra le imprese implica che a un medesimo settore produttivo possano corrispondere contratti collettivi diversi, come nel caso del settore metalmeccanico in cui si rinvencono quattro contratti collettivi, stipulati dalle medesime organizzazioni sindacali dei lavoratori, ma da quattro differenti associazioni datoriali: Federmeccanica e Assistal<sup>2</sup>; Unionmeccanica<sup>3</sup> per le piccole e medie imprese; FNAM<sup>4</sup> e FNAII<sup>5</sup> aderenti a Confartigianato, e Assomeccanica, AIRA<sup>6</sup> e ANIM<sup>7</sup>, aderenti alla Cna<sup>8</sup>, per il settore artigiano; AGCI – Produzione e

<sup>2</sup> Associazione nazionale costruttori di impianti per l'industria.

<sup>3</sup> Unione nazionale della piccola e media industria metalmeccanica.

<sup>4</sup> Federazione nazionale artigiani metalmeccanici.

<sup>5</sup> Federazione nazionale artigiani installatori d'impianti.

<sup>6</sup> Associazione italiana riparatori auto.

<sup>7</sup> Associazione nazionale impiantisti manutentori.

lavoro, ANCPL – Legacoop e Federlavoro e Servizi-Confcooperative, per il settore cooperativo.

Per il turismo o il commercio si hanno due diversi contratti collettivi a seconda che per parte datoriale siano sottoscritti da Confcommercio o Confesercenti.

Vi sono poi diverse articolazioni contrattuali sottoscritte dalle medesime associazioni sindacali sia di parte datoriale che sindacale, per meglio adattare i contratti collettivi alle esigenze del comparto (si pensi ai tessili articolati in CCNL per il settore moda, calzature, pelli, lavanderia ecc.; o ai chimici con contratti per le industrie farmaceutiche, le lavorazioni di gomma e plastica ecc.).

Oltre a questa molteplicità di contratti collettivi, anche per la stessa categoria economico-sindacale, la questione di un raffronto fra minimi tabellari per qualifiche professionali impone di confrontarsi con altri problemi.

Il sistema di classificazione del personale è disciplinato dai contratti collettivi nazionali di categoria. Le categorie legali disposte dall'art. 2095 c.c., ossia dirigenti, quadri<sup>9</sup>, impiegati e operai, costituiscono una macrodivisione utile ai fini dell'individuazione della normativa legale applicabile, che prevede istituti diversi per le singole categorie.

Tale divisione, tuttavia, non è adatta a rispecchiare le modalità organizzative e le esigenze tecnico produttive di un'azienda e, nel contempo, non consente di individuare le qualifiche dei lavoratori, intese come posizione di lavoro rivestita dal prestatore d'opera in azienda, cui corrispondono le mansioni a lui assegnate.

La necessità di distinguere i lavoratori in base alle mansioni di competenza, alle quali far corrispondere una diversa retribuzione in base al grado di complessità, penosità o responsabilità del lavoro assegnato, ha indotto i contratti collettivi a una classificazione delle diverse qualifiche presenti nelle organizzazioni aziendali del settore di riferimento. Alle categorie legali di cui all'art. 2095 c.c. si sono, quindi, aggiunte le categorie contrattuali definite dai contratti collettivi e tutte concorrono all'inquadramento del lavoratore, dal quale discende in definitiva il trattamento economico e normativo applicabile.

I sistemi di classificazione del personale nel tempo hanno subito mutamenti indotti dall'evolversi dell'organizzazione del lavoro.

Oggi l'inquadramento unico consente un'unificazione della normativa contrattuale tra operai e impiegati, prevedendo un'articolazione del perso-

<sup>8</sup> Confederazione nazionale dell'artigianato.

<sup>9</sup> Categoria introdotta dopo la novella del 1985.

nale strutturata su diversi livelli, a ognuno dei quali corrispondono numerose qualifiche, sia di tipo operaio che impiegatizio, accomunate dal livello di competenze, responsabilità e penosità del lavoro svolto. Ne consegue che in un medesimo livello di inquadramento, e quindi a parità di retribuzione, possono aversi qualifiche sia operaie che impiegatizie: per esempio, nel terzo livello metalmeccanico si rinviene la figura del manutentore e dell'impiegato che svolge mansioni esecutive di segreteria; o ancora, al quarto livello del commercio si hanno le figure dell'operaio specializzato, del telefonista addetto agli ordini di magazzino, del pittore o disegnatore esecutivo, e del traduttore addetto alle sole traduzioni scritte.

I sistemi di inquadramento variano per ogni contratto collettivo nazionale, perciò qualifiche analoghe possono avere un diverso inquadramento nei vari CCNL.

L'assegnazione di determinate qualifiche nel sistema di inquadramento è rimessa alle dinamiche tipiche della contrattazione. Ne consegue una diversa valutazione in termini economici delle qualifiche, che dipende dalle modalità di negoziazione delle retribuzioni e degli elementi valutati come principalmente rilevanti, e dai rapporti di forza che determinate qualifiche possono avere all'interno della categoria sindacale; per esempio qualifiche di tipo amministrativo possono avere un peso ben diverso fra lavorazioni di tipo industriale e imprese che prestano servizi e, viceversa, qualifiche operaie possono avere una diversa forza negoziale in questi stessi due settori economici.

C'è da aggiungere che le continue evoluzioni che interessano le modalità organizzative e produttive si riverberano sui sistemi di classificazione, che risultano così dinamici. Le esigenze di flessibilità organizzativa ormai imposte dalle modalità di produzione hanno reso necessaria una maggiore mobilità dei lavoratori nell'ambito dell'organizzazione produttiva. In altri termini, la necessità di esercitare con maggiore discrezionalità il potere datoriale di adibire il lavoratore a mansioni diverse, nei limiti di quelle equivalenti, ha indotto una rivisitazione dei sistemi di classificazione del personale. Così, in alcuni CCNL si è giunti alla classificazione per aree professionali, ove ogni area viene qualificata in base ai livelli di responsabilità e competenza richiesti e all'interno della quale vi sono diversi profili professionali (ognuno corrispondente di fatto a più qualifiche). Tra i comparti che hanno adottato una simile struttura professionale abbiamo quelli della moda, del comparto chimico, delle poste (che in realtà è un contratto nazionale-aziendale).

Un simile sistema di classificazione, pertanto, non è comparabile ai fini di un'analisi delle dinamiche retributive con quelli che continuano a essere applicati in altri settori.

#### 4. La comparazione delle retribuzioni nazionali di alcune qualifiche in differenti settori

Una delle ipotesi su cui si fonda la presente ricerca è che i differenziali retributivi tra uomini e donne derivino da una segregazione allocativa, ossia dall'impiego delle donne in settori economici meno retribuiti, ovvero in mansioni tendenzialmente svolte da donne in settori "maschilizzati" e retribuite proporzionalmente meno rispetto agli altri settori. Per la verifica di questa ipotesi si è tentata una comparazione tra contratti collettivi dei settori oggetto dell'indagine empirica in cui siano adottati sistemi di classificazione omogenei del personale e che, pertanto, consentano di confrontare le retribuzioni di qualifiche simili. Le qualifiche prescelte sono alcune che potremmo definire "trasversali", ossia presenti in tutte le organizzazioni aziendali, che coincidono principalmente con quelle di tipo amministrativo o di tipo operaio a livello generico.

L'analisi, per quanto possa essere considerata parziale, verifica almeno in parte le ipotesi sulle cause dei differenziali retributivi di genere. I contratti collettivi esaminati sono relativi ai seguenti settori: commercio<sup>10</sup>, calzature<sup>11</sup>, agroalimentari-industria<sup>12</sup>, metalmeccanico-industria<sup>13</sup> e tessile-industria<sup>14</sup>. Sono state prese le medesime qualifiche in ogni contratto (nell'Appendice 1 vengono indicate anche le declaratorie contrattuali) e le corrispettive retribuzioni<sup>15</sup> per il periodo 2007.

Il risultato è rappresentato nelle figure dell'Appendice 2 che consento-

<sup>10</sup> Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams, Fisascat e Uiltucs, per il periodo 2003-2006.

<sup>11</sup> Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria delle calzature sottoscritto da Anci, Femca, Filtea e Uilta, per il periodo 2004-2007.

<sup>12</sup> Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare, sottoscritto da Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil e Confindustria, per il periodo 2004-2007.

<sup>13</sup> Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione di impianti sottoscritto da Federmeccanica, Assisat e Fim, Uilm e Fiom, per il periodo 1999-2007 (il contratto collettivo dei metalmeccanici nella tornata 2004 è stato sottoscritto, per parte sindacale, solo da Uilm e Film).

<sup>14</sup> Contratto collettivo per il settore industriale tessile-abbigliamento sottoscritto da l'Associazione italiana delle industrie della filiera tessile abbigliamento, e Femca, Filtea e Uilta per il periodo 2004-2007.

<sup>15</sup> La fonte da cui sono state tratte le tabelle retributive per il calcolo delle retribuzioni base è la seguente: <http://www.csed.it/paco/retrib.htm>; le decorrenze delle tabelle retributive per i contratti esaminati sono le seguenti: commercio 1° settembre 2006, calzature 1° febbraio 2007, agroalimentari-industria 1° gennaio 2007, metalmeccanico 1° marzo 2007, tessile-industria 1° febbraio 2007.

no alcune riflessioni. Per ogni qualifica viene proposto un primo grafico che mostra i valori assoluti delle retribuzioni, mentre il secondo evidenzia i differenziali, calcolati assumendo come parametro di calcolo la media delle retribuzioni per ogni qualifica.

I dati di questa analisi (mostrati nei grafici sui valori assoluti) confermano che vi sono settori con retribuzioni più elevate, a parità di qualifica, e che questi settori sono quelli maschilizzati, cioè quelli con maggiore concentrazione di lavoratori di sesso maschile. È sicuramente il caso del contratto del settore metalmeccanico che appare sempre quello con la maggiore retribuzione per ogni qualifica. Il tessile, invece, appare sempre quello con retribuzioni inferiori e, analogamente anche se con valori a volte superiori o pari ad altri, quello calzaturiero. Il commercio ha, invece, delle oscillazioni, così come l'agroalimentare.

Dati più interessanti emergono dall'analisi sui differenziali, i quali ovviamente confermano differenziali positivi nei comparti con retribuzioni maggiori e differenziali negativi in quelli con retribuzioni inferiori. Le retribuzioni delle singole qualifiche, tuttavia, mostrano che, in termini percentuali, il differenziale di quelle "maschili" presenta una forbice più ampia (v. usciere e manutentore) di quelle "femminili".

## **5. Il ruolo della contrattazione di secondo livello**

Al contratto decentrato compete la disciplina di "materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL" e, in particolare, a esso spetta la definizione dei cosiddetti premi per obiettivi, che si sostanziano in erogazioni correlate all'andamento della produttività (ma v. meglio *infra*) nelle aziende o ambiti territoriali. Le competenze dei due livelli sono, quindi, coordinate, non sovrapposte e tendenzialmente specializzate, in particolar modo per quanto concerne la retribuzione, ove nel contratto nazionale spesso vengono indicati i criteri in base ai quali definire poi a livello territoriale o aziendale la parte variabile della retribuzione. Per quanto concerne i due livelli, aziendale o territoriale, il primo è sicuramente quello prevalente, anche se il secondo ha assunto, in comparti come quello artigiano o agricolo, un ruolo di forte rilievo.

Le regole di divisione di competenze fra i due livelli sono disciplinate dal "Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo". Con il Protocollo, Governo e Parti sociali si sono accordati sulle modalità di regolamentazione del sistema della contratta-

zione collettiva, con la finalità, tra le altre cose, di porre in essere le basi per una politica dei redditi che consentisse di evitare i problemi legati alle dinamiche inflazionistiche che avevano caratterizzato l'economia italiana negli anni antecedenti.

Il sistema così creato è caratterizzato da un meccanismo di definizione della retribuzione con una forte centralizzazione a livello nazionale di categoria, con rinvio al secondo livello di contrattazione per la disciplina della parte variabile della retribuzione, aggiuntiva rispetto a quella definita in sede di CCNL. Il Protocollo del 1993 ha previsto un meccanismo di ancoraggio del premio alle *performances* aziendali (che possono essere variamente definite, come si vedrà nel prosieguo).

La contrattazione di secondo livello non è, tuttavia, mai pienamente decollata nel nostro Paese, mentre sempre più pressanti si fanno le richieste di una revisione del sistema di contrattazione al fine di dare alle imprese maggiori margini di flessibilità, in base alle esigenze produttive, territoriali e temporanee.

Al di là dei progetti di revisione del Protocollo del 1993, il Protocollo del 23 luglio 2007 ha introdotto delle misure che possono coniugare esigenze di abbattimento del costo del lavoro, con quelle di premialità a favore dei lavoratori operanti in aziende altamente produttive. Il Protocollo 2007 dispone che “Il Governo attuerà una riduzione del costo del lavoro legata alla contrattazione di secondo livello, al fine di sostenere la competitività e di migliorare la retribuzione di premio di risultato. Gli interventi riguarderanno anche la pensionabilità di tali aumenti per i lavoratori”. Viene quindi prevista l’emanazione di norme al fine di attuare uno sgravio sul costo del lavoro delle imprese che erogano tali aumenti.

L’intensità della contrattazione di secondo livello in Italia – intesa come andamento della stessa – ha subito una flessione, con dei picchi corrispondenti alle stagioni di rinnovo della contrattazione integrativa, ma sempre all’interno di una tendenza al declino, sia per le imprese maggiori (con più di 1000 dipendenti), che di minore dimensione (tra 100 e 99 dipendenti) (Cnel, 2007a).

Dal rapporto Cnel sui lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006 (Cnel, 2007a) emerge che la flessibilità retributiva, tra le diverse forme di flessibilità, ha un ruolo preminente nella contrattazione salariale, con la sola eccezione del commercio e del turismo, dove la contrattazione dell’orario è parimenti rilevante.

La contrattazione dei premi di risultato, dopo l’entrata in vigore del Protocollo del 1993, ha assunto sempre più importanza, passando da un’incidenza media inferiore al 30% degli accordi nel periodo 1992-1996, a una

del 60% nel periodo 1996-1998 (con particolare riferimento all'industria tessile e alimentare e ancor di più in quella chimica e metalmeccanica).

La percentuale di accordi che contengono un premio di risultato superano a oggi l'80%. In questi accordi vi è una larga diffusione di più indicatori di *performances*, e spesso in collegamento con la *presenza* (che ha un ruolo maggiore nel tessile e abbigliamento e, in parte, nel metalmeccanico). Gli altri parametri (produttività, redditività e qualità) sono previsti in settori in cui hanno un peso all'incirca equivalente, come nel metalmeccanico e il tessile, mentre in altri settori uno dei parametri assume un ruolo prevalente. Il collegamento dei premi con la qualità risulta maggiore nei settori metalmeccanico, alimentare e comunicazioni.

Per quanto concerne la stima dell'entità dei premi, si può constatare che vi è una sensibile variazione settoriale e che le imprese che superano i 1.000 euro l'anno risultano la metà nel settore alimentare, circa il 40% in quello chimico, tra il 30 e il 35% nelle costruzioni e nella metalmeccanica, il 10% in quelle tessili e del commercio e turismo.

## **6. Analisi dei sistemi previsti in generale per la determinazione delle retribuzioni variabili**

Già a partire dalla fine degli anni Settanta, i mutamenti del contesto economico internazionale hanno imposto alle strutture produttive dei Paesi occidentali profonde trasformazioni, necessarie per sostenere il peso della concorrenza attraverso una più efficiente e flessibile organizzazione. Nei nuovi modelli organizzativi che si cominciano a diffondere da quegli anni, tende a cambiare la cultura d'impresa e si modifica profondamente l'approccio tradizionale ai temi connessi al lavoro e alla gestione della forza-lavoro.

Prima il recupero di *standard* definiti di efficienza e in seguito il loro costante miglioramento e, parallelamente, il perfezionamento dei livelli di qualità dei prodotti e/o dei servizi offerti si fondano sulla diffusione di sistemi organizzativi che tendono a riflettere le strategie aziendali all'interno di tutti i segmenti dell'organizzazione produttiva. In questa nuova dimensione diventa necessario richiedere ai singoli lavoratori un apporto lavorativo non più solo (e forse non tanto) finalizzato alla quantità, ma capace, appunto, di tener conto degli obiettivi di efficienza e qualità definiti, nelle linee generali, dalla complessiva strategia aziendale.

A fronte di tali modificazioni, i sistemi retributivi tradizionali si sono dimostrati inadeguati: fondati, infatti, su una logica meramente quantitativa, non risultano in grado di premiare i nuovi impegni richiesti al lavoratore.

L'aumento del grado di integrazione introdotto dallo sviluppo tecnologico, conduce, in sostanza, alla necessità di avere un incremento dell'attenzione sull'economia complessiva del flusso di produzione. Dal punto di vista della produttività si ha una nuova economia del tempo: la produttività non può essere misurata solo sull'intensità del lavoro per singola operazione, ma anche, e specialmente, sulla riduzione complessiva dei tempi e sui risultati del processo.

Cambiano quindi i parametri di riferimento e le modalità di attuazione e controllo.

In processi produttivi con volumi stabili sono sufficienti forme di incentivazione per procedure, basate su parametri "semplici", in grado di misurare in anticipo un comportamento "prevedibile", dati gli automatismi e la settorializzazione del ciclo produttivo.

Al contrario, in processi produttivi più sofisticati e complessi, risulta più difficile scomporre il processo in una serie di sotto-processi, per cui si cerca di preferire forme di incentivazione basate sul controllo dei risultati.

In questo modo le imprese, accanto a sistemi di organizzazione del lavoro, sperimentano, di riflesso, sistemi di incentivazione retributiva maggiormente incentrati sull'autodeterminazione, l'autocontrollo e il senso di responsabilità dei lavoratori.

L'evoluzione dell'organizzazione e della struttura produttiva comporta, inoltre, la possibilità di diversificare la produzione, ampliando la gamma e migliorando la qualità dei prodotti o dei servizi offerti e determinando, così, la necessità di introdurre sistemi di incentivazione basati anche sulla qualità.

Tutto ciò ha portato ad attribuire crescente importanza agli aspetti della prestazione lavorativa poco suscettibili di misurazione e controllo con metodi tradizionali, quali la capacità d'iniziativa e l'attitudine al *problem solving*.

Va detto, inoltre, che le nuove forme di retribuzione a incentivo, non utilizzando soltanto parametri meramente quantitativi o temporali, come poteva essere ancora nei cottimi collettivi, bensì parametri di qualità, efficacia, efficienza, spesso tra loro combinati in un'unica formula di calcolo, come nel caso degli incentivi multifattoriali, appaiono maggiormente versatili. Il ricorso a tali indicatori è dato dal mutamento degli obiettivi aziendali, ora rivolti anche al raggiungimento di elevati livelli qualitativi e non solo all'ottimizzazione del ciclo di produzione. Essi sono quindi il risultato di un diverso contesto operativo e strategico che ha portato le aziende, abituate a ragionare soltanto in termini di ottimizzazione del ciclo produttivo interno, a considerare maggiormente l'ambiente esterno nel quale operano.

In base al livello di applicazione è possibile isolare due categorie fondamentali:

- gli incentivi di *gruppo*;
- gli incentivi di *impresa*.

Dal punto di vista oggettivo, i criteri adottati per il calcolo dei premi di risultati possono essere raggruppati in tre categorie di incentivi:

- gli *incentivi di produttività*, calcolati sulla base di indicatori tecnico/produttivi o “fisici”;
- gli *incentivi di qualità*, che possono essere ricompresi tra quelli di produttività, ma che sono caratterizzati dall’attenzione posta sul raggiungimento, appunto, di *standard* di qualità predefiniti. Peraltro, sui possibili significati attribuiti alla qualità si tornerà più avanti;
- gli *incentivi di redditività*, la cui base di calcolo sta in indicatori di tipo economico finanziario, tratti dai bilanci aziendali.

Sono poi possibili *incentivi di tipo misto* che combinano, con formule differenti, quelli appena descritti.

Diversi sono i criteri con cui determinare il calcolo dei premi di risultato.

Il premio di redditività si basa sul principio per cui, in una situazione aziendale particolarmente favorevole, i lavoratori beneficiano dei risultati positivi così come, al contrario, nell’ipotesi di recessione dei mercati o di crisi aziendale, si realizza una flessione verso il basso di una parte della retribuzione e in tal modo si opera un parziale coinvolgimento del lavoratore nel rischio d’impresa.

Gli incentivi di redditività aziendali – unici tra tutti gli incentivi – possono essere fatti rientrare nella categoria dell’“economia della partecipazione” o *share economy*. In costante aumento sono gli incentivi collegati a parametri di bilancio, che risultano introdotti in sistemi di tipo misto, essendo rari i premi di redditività “puri”.

Per quanto riguarda la *struttura* dei premi di redditività, essi possono essere distinti a seconda dell’aggregato di bilancio cui fanno riferimento. La voce di bilancio che viene presa a riferimento non è indifferente rispetto al meccanismo del premio, poiché essa può rendere più o meno indipendente la sua esposizione a variabili estranee all’*effettivo* stato di redditività dell’azienda. Il maggior problema che quindi si pone ai negoziatori è dato dalla *scelta degli aggregati di bilancio* su cui basare la misurazione del premio.

Non vi è dubbio infatti che le erogazioni correlate alla redditività debbano essere messe in relazione all’andamento della gestione aziendale e quindi alla relativa responsabilità di chi la conduce a tutti i livelli,

dagli operai al direttore generale. Parimenti è indubbio che l'andamento della gestione viene messo in evidenza dal conto economico redatto in forma scalare.

Tab. 1 – Conto Economico Scalare

---

+	Ricavi (Fatturato)
-	Costo materie prime
=	Valore aggiunto
-	Costi diretti
=	MOL (Margine operativo lordo)
-	Costi indiretti
=	RO (reddito operativo)
±	Gestione finanziaria
±	Proventi (oneri) extra-gestione
=	Utile al lordo delle imposte
-	Imposte
=	Utile netto

---

Dalla lettura della tabella risulta chiaro come, esclusi gli utili al lordo delle imposte, i *parametri di riferimento* che possono essere scelti nelle formule di calcolo delle erogazioni correlate alla redditività non possono che essere i seguenti: i *ricavi*, il *valore aggiunto*, il *MOL*, il *RO* e l'*utile netto*. Di questi, però, i *ricavi* e il *valore aggiunto* non possono a rigore essere considerati rappresentativi della redditività, poiché un'azienda può ottenere grandi ricavi e avere un bilancio in perdita se non è in grado di contenere i relativi costi. Inoltre, l'*utile netto*, pur rappresentando un indicatore di fondamentale importanza, può esser influenzato positivamente o negativamente dalla gestione finanziaria e da proventi o oneri extra-gestionali (cessione di beni mobiliari e/o immobiliari, con relativi profitti o perdite) che nulla hanno a che vedere con la gestione dell'azienda. In definitiva, al fine di individuare l'andamento della gestione aziendale, due parametri rimangono validi: il *MOL* e il *RO*.

I premi di produttività sono in genere legati al concetto di "produzione fisica" e hanno lo scopo di coinvolgere i lavoratori nel raggiungimento di obiettivi produttivi, di efficienza o nella realizzazione di risparmi di tempo. Alcuni di essi – in particolare quelli tradizionalmente più diffusi basati sul rapporto tra produzione e ore impiegate (P/h) – tengono conto, normalmente, dei dati desunti prendendo in considerazione le

aree di produzione, con eventuale estensione del premio ai lavoratori delle aree cd. “non produttive”.

Gli indicatori possono essere misurati:

- scegliendo un anno (o un periodo diverso) base e valutando le variazioni che intervengono nei periodi successivi;
- fissando uno o più obiettivi da raggiungere. In questo caso la valutazione avviene a consuntivo, e vengono prese in considerazione le eventuali differenze, positive o negative, dall’obiettivo fissato.

Un discorso a parte meritano gli indicatori di qualità. Si tratta di indicatori che compaiono in numerosi accordi, spesso in collegamento con parametri di produttività fisica e che, da un punto di vista teorico, non si differenziano dagli altri indicatori di produttività. Talvolta la presenza di questo parametro risulta non esplicita, nel senso che nel nominarlo si fa riferimento a un *generico buon livello del prodotto finito* consegnato a magazzino o a una altrettanto generica buona qualità di servizio svolto. Questa forma, peraltro ereditata dai primi sistemi di cottimo, e quelle più esplicite, che si esprimono attraverso un indicatori specifici quali la *quantità di scarti*, misurata con il rapporto tra pezzi prodotti in totale e pezzi effettivamente commerciabili, o per mezzo di una lista di difetti che determinano *difettosità grave*, risultano essere ancora prevalenti e si collocano in un quadro abbastanza tradizionale.

Un ulteriore elemento che va considerato ai fini della determinazione dei premi di produzione è la presenza. Negli accordi collettivi compaiono due modi diversi di rapportare i premi alla presenza:

- considerandola come uno dei parametri, quando non “il parametro”, per l’erogazione del premio;
- utilizzandola nella fase di erogazione dello stesso, che risulta così diminuito delle quote corrispondenti ai periodi di assenza.

Nel primo caso il parametro assume quasi sempre forma collettiva, e si propone normalmente di perseguire l’obiettivo di ridurre l’assenteismo, definendo indici di abbattimento della percentuale delle assenze, al raggiungimento dei quali scatta il premio. Mentre talvolta l’obiettivo è unico e rispetto a esso il premio può scattare o no, altre volte esso è commisurato al grado di realizzazione. Viceversa, quando la presenza o l’assenza intervengono nella fase di erogazione del premio, ciò avviene a livello individuale. La forma più diffusa è quella di fissare un numero di ore teoriche di presenza, al quale corrisponde l’erogazione piena del premio, così come determinato dai parametri di riferimento.

Di norma la contrattazione collettiva definisce le assenze che non concorrono alla determinazione dei tassi di assenteismo, assenze per lo più co-

stituite dagli infortuni sul lavoro e malattie professionali, dai casi di ricovero ospedaliero, dai permessi sindacali, dalle ferie.

## **7. Analisi dell'impatto di genere nei sistemi di retribuzione variabile nel campione utilizzato**

L'indagine qualitativa ha interessato alcune aziende nel territorio toscano appartenenti al settore metalmeccanico, tessile e alla pubblica amministrazione.

Ogni settore ha una propria disciplina a livello di contrattazione collettiva del premio di risultato, in alcuni casi declinato a livello aziendale.

### *7.1. Una premessa: il premio di risultato nel CCNL del settore metalmeccanico*

Il settore metalmeccanico, cui appartengono due imprese oggetto dell'indagine qualitativa, ha una propria disciplina del premio di risultato. L'art. 9 del CCNL demanda alla contrattazione aziendale l'istituzione di un Premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

La norma contrattuale prevede la fissazione di un apposito incontro in sede aziendale fra le parti al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, nel corso del quale devono essere esaminate le condizioni produttive e occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di risultato sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza discussi fra le parti stesse, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati dal CCNL.

L'erogazione del Premio ha caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri presi a riferimento per il calcolo, potrà essere anche totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti e avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

Attenzione va posta anche alle modalità di calcolo dell'anzianità di ser-

vizio dei lavoratori. L'art. 7 del CCNL del settore metalmeccanico, che disciplina l'istituto dell'anzianità dei lavoratori, dispone che "la sospensione dal lavoro per riduzione o interruzione di attività e i permessi non interrompono l'anzianità di servizio dei lavoratori a tutti gli effetti".

Una disciplina specifica è prevista per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

L'assenza per malattia professionale o infortunio, nei limiti del periodo di comporto (che è un limite temporale nel quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro), è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia ecc.).

Una norma analoga è contenuta nell'art. 19, relativo al trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro. Il periodo di comporto è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia ecc.); invece non è utile ai fini della decorrenza dell'anzianità di servizio il periodo di aspettativa della durata di 4 mesi che il lavoratore può richiedere una volta superato il periodo di comporto.

Vi sono periodi di sospensione del rapporto di lavoro che non concorrono alla decorrenza dell'anzianità di servizio.

L'art. 3-bis del contratto nazionale, nello stabilire il diritto alla conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza, esclude tali periodi dall'anzianità di servizio.

L'art. 14-bis, invece, dispone che i lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio possono richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili; durante questi periodi non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza dell'anzianità per nessun istituto. Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato, lavori di cura o studio, la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni, mentre nel caso di cura dei figli fino a sette anni di età, l'anzianità di servizio è ridotta a 4 anni.

Ai fini del computo dell'anzianità il contratto non affronta il problema dei periodi di fruizione dei congedi parentali.

## *7.2. I casi aziendali del settore metalmeccanico*

Le aziende interessate hanno prescelto un premio di risultato determinato in base alla redditività aziendale; in un caso il meccanismo è più sem-

plice, in quanto l'incentivazione è commisurata alla sola redditività aziendale calcolata assumendo come base di computo il valore del fatturato in assoluto, rapportato alla media del periodo precedente.

La seconda azienda, invece, ha adottato un sistema misto che oltre alla redditività, calcolata sul criterio dei ricavi e del margine operativo, tiene conto della qualità dei processi aziendali.

In entrambi i casi la presenza è un elemento utile ai fini della commisurazione del premio.

In un caso il premio annuale matura in dodicesimi per ogni mese di anzianità; i criteri di calcolo dell'anzianità di servizio non vengono specificati e da ciò si può desumere un rinvio alle previsioni della contrattazione nazionale.

Nel secondo caso aziendale il Premio di risultato nella sua totalità viene riparametrato con un coefficiente di maggiorazione determinato dalla presenza individuale effettiva sul posto di lavoro rilevata nel corso dell'anno di riferimento. Inoltre il contratto integrativo specifica espressamente le ipotesi di non decorrenza dell'anzianità, con previsioni più restrittive rispetto a quelle del contratto collettivo, includendovi tra le altre permessi e aspettative non retribuite.

### *7.3. Il premio di risultato nel CCNL del settore tessile*

I criteri per il calcolo del premio di risultato nel settore tessile vengono definiti all'art. 12 del CCNL, dedicato alla disciplina del sistema di contrattazione aziendale, alla quale viene affidata la funzione di perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

La contrattazione aziendale con contenuto economico deve essere, quindi, "direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL". I risultati devono riguardare, pertanto, il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali per esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno, quindi, caratteristiche

proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento e in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

Il CCNL, inoltre, dispone che l'accordo economico aziendale ha durata quadriennale e che la contrattazione debba avvenire nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il caso aziendale esaminato nel corso della ricerca non ha un contratto integrativo e, quindi, l'eventuale retribuzione variabile non è definita a livello di contrattazione di secondo livello, neanche, a quanto consta, a livello territoriale.

#### *7.4. La retribuzione variabile nella contrattazione integrativa del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*

Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni presenta delle peculiarità rispetto a quello prestato per datori di lavoro privati, che derivano dall'inquadramento del personale e dalle modalità di progressione nelle carriere.

I processi di privatizzazione che hanno interessato il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni hanno coinvolto anche la gestione del personale, con conseguente rivisitazione delle modalità di inquadramento dello stesso. L'attuale disciplina delle mansioni, contenuta nel testo unico sul pubblico impiego (D.lgs. n. 165/2001), contiene alcune norme di principio la cui poi concreta gestione è demandata alla contrattazione di comparto. Ogni categoria ha dei profili professionali, che descrivono il contenuto professionale di attribuzioni specifiche relative all'area di appartenenza. Il ruolo professionale, invece, è costituito dalla posizione che si ricopre, con le relative competenze e conoscenze necessarie, e dalla capacità personale di interpretare quel determinato ruolo.

L'attuale classificazione del personale nel comparto enti locali ha quattro categorie; per quella di livello più elevato è prevista l'istituzione di un'area delle posizioni organizzative. Le posizioni organizzative sono quelle che richiedono assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato e lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzativa di particolare complessità; attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione; attività di staff, studio, ricerca, ispettive, vigilanza e controllo.

Mentre le progressioni di carriera avvengono mediante procedure

pubbliche selettive, le posizioni organizzative sono conferite dai Direttori su proposta dei Dirigenti, per un periodo massimo non superiore a cinque anni, previa determinazione dei criteri generali. Mentre, quindi, l'ingresso e l'avanzamento nel sistema di impiego pubblico, a differenza di quello privato, è scevro dalla discrezionalità di scelta del datore di lavoro, poiché le procedure concorsuali costituiscono la modalità di selezione e progressione di carriera, nel conferimento delle posizioni organizzative si rinvie una scelta di natura discrezionale, in cui è il dirigente ad avere un ruolo fondamentale.

Lo studio delle possibili cause di differenziali retributivi nel settore della pubblica amministrazione, quindi, deve tra le altre cose tener conto delle modalità con cui all'interno di un ente vengono attribuite le posizioni organizzative.

La riforma del pubblico impiego ha cercato di introdurre meccanismi organizzativo-gestionali diretti a migliorare l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, facendo leva anche su una diretta responsabilità dei dirigenti per una migliore gestione del personale, che si potesse basare su una maggiore motivazione dei dipendenti, anche grazie a riconoscimenti economici premianti l'impegno sul lavoro. Questo delicato compito è stato demandato, nell'architettura della privatizzazione del pubblico impiego, alla contrattazione integrativa delegata a determinare i criteri di attribuzione delle integrazioni reddituali; lo strumento cardine per la realizzazione di questi obiettivi è il sistema di valutazione del personale, che avrebbe dovuto fondarsi su criteri di premialità basati sul raggiungimento di determinati obiettivi, oltre che all'impegno al miglioramento della propria professionalità mediante la partecipazione a corsi di formazione professionale.

Gli studi condotti sulle pubbliche amministrazioni mostrano che questi obiettivi non sono stati raggiunti. I meccanismi di valutazione non sono mai realmente decollati, e la formazione professionale spesso è stata erogata con modalità "a pioggia", senza una adeguata analisi dei fabbisogni formativi.

Nella gestione del Fondo per la retribuzione accessoria, la preferenza è stata accordata a istituti retributivi con scarsa funzione selettiva e con più alta omogeneizzazione dei trattamenti retributivi; a ciò si è giunti non tanto attraverso la diretta regolamentazione del salario accessorio, quanto piuttosto per lo spazio in cui il trattamento accessorio intercetta altri istituti normativi direttamente connessi alla prestazione (valutazione, ordinamento professionale) e insieme si adattano a esigenze perequative non proprie di questi strumenti di organizzazione e gestione del personale (Cnel, 2007b).

Sono cioè le posizioni organizzative e le progressioni orizzontali, più che le indennità e i premi di produttività, a predominare nella gestione del Fondo per la retribuzione accessoria.

La formazione professionale risulta uno degli argomenti maggiormente contrattati a livello integrativo, ma ciò soprattutto per utilizzarla come strumento di implementazione degli altri istituti previsti dai contratti collettivi nazionali (Cnel, 2007b). In particolar modo, le progressioni sono state utilizzate non per la finalità promozionale-professionale che le caratterizza, ma come incremento retributivo, e poiché la formazione è uno degli elementi necessari ai fini delle progressioni, è divenuta anch'essa strumentale alle modalità di aumento dei livelli delle retribuzioni.

In questo filone si pone il contratto integrativo esaminato, che ancora gli obiettivi di redistribuzione del Fondo all'implementazione del sistema della formazione continua.

## 8. Conclusioni

La ricerca sugli aspetti legali e contrattuali della retribuzioni consente alcune riflessioni sulle possibili cause dei differenziali retributivi di genere.

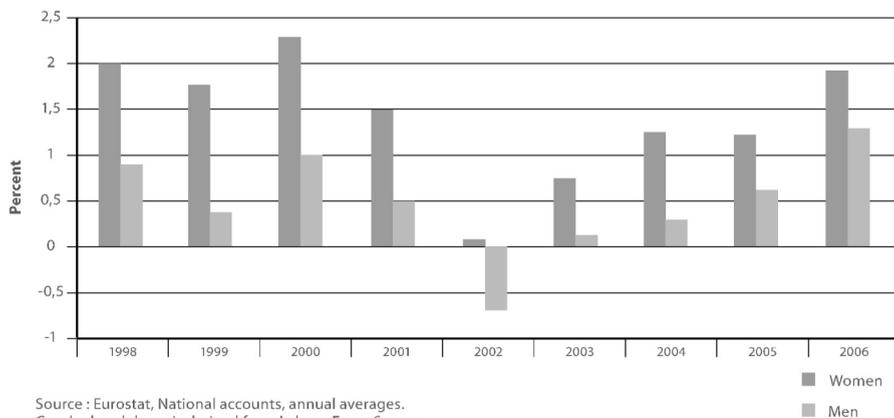
Il divieto di discriminazione per motivi legati al sesso sancito nel nostro ordinamento è ineffettivo, come dimostrano le statistiche, gli studi e le ricerche in materia<sup>16</sup>. Un problema che non riguarda solo il nostro Paese e che, per questo motivo, è da anni oggetto di forte dibattito a livello internazionale e comunitario.

L'Unione Europea, in particolar modo a partire dal 2001, sta richiamando continuamente l'attenzione sulla necessità di trovare strumenti e *policies* adeguate per contrastare un fenomeno che, come si evince dai documenti comunitari, trae origine da cause diverse che si sommano tra loro, amplificandone gli effetti negativi.

Nell'analisi qui compiuta, si è cercato di indagare i motivi che possono essere alla base di differenziali retributivi e che possano trovare la loro causa nella regolamentazione normativa, di tipo sia legale che contrattuale e ciò nonostante il divieto di discriminazioni retributive presente nel nostro ordinamento. In particolar modo, obiettivo della ricerca è stato la comprensione delle cause dei differenziali che non possono essere spiegati con la diversa disponibilità al tempo di lavoro da parte delle donne.

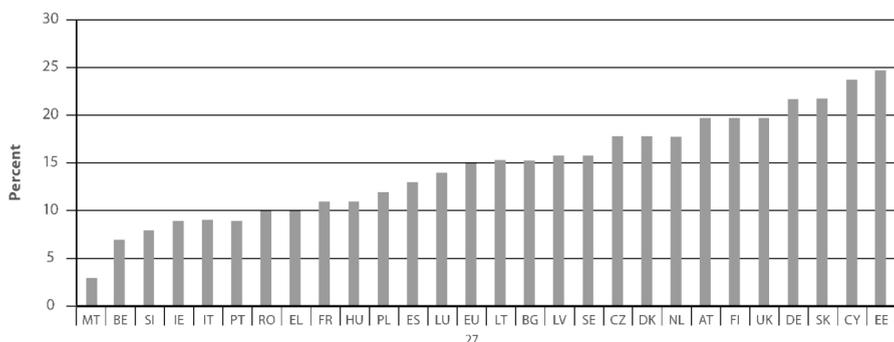
<sup>16</sup> Nel contempo si cerca di misurare l'effetto del diritto antidiscriminatorio secondo un approccio economico (Schwab, 2000; Altonji J. Ed *et al.*, 1999; Ichino P., 2004).

Fig. 1 – Annual growth of women’s and men’s employment in EU-27, 1998-2006



Fonte: Report from the commission to the council, the european parliament, the european economic and social committee and the committee of the regions. Equality between women and men — 2008

Fig. 2 – Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States – 2006 (Difference between men’s and women’s average gross hourly earnings as a percentage of men’s average gross hourly earnings)



Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU-27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: Provisional results. Exception to the reference year: (1) 2005: DK, DE, EE, IT, LT, NL, PT and UK. NB: EU-27 estimates are population weighted-averages of the latest available values. CZ: calculations based on the median earnings.

Fonte: Report from the commission to the council, the european parliament, the european economic and social committee and the committee of the regions. Equality between women and men — 2008

Infatti, solitamente i differenziali retributivi sono calcolati sulla base delle retribuzioni globali percepite da donne e uomini a parità di lavoro, senza tener conto di eventuali part-time, né della prestazione di lavoro

straordinario, notturno, festivo o su turni ed è proprio la minore disponibilità di tempo di lavoro manifestata dalle donne la causa principale dei differenziali retributivi di genere.

Tuttavia la presente ricerca ha confermato che esiste una quota dei differenziali retributivi che non può essere spiegata solo sulla base del tempo lavorato, così come non può essere imputata alla segregazione allocativa.

Nel rapporto Cnel sulle “Relazioni sindacali in Italia e in Europa. Retribuzioni e costo del lavoro. Rapporto 2004-2005” (Cnel, 2006) è stato evidenziato come i dati confermano una serie di fatti strutturali ormai noti in letteratura, che accomunano l’Italia ai maggiori Paesi industrializzati in tutti gli anni considerati. Questi dati ci dicono che:

- le donne percepiscono retribuzioni mediamente inferiori degli uomini;
- le retribuzioni tendono a crescere con l’età, il livello d’istruzione e la qualifica;
- esistono differenze nelle retribuzioni percepite da lavoratori localizzati in diverse aree del Paese.

Entrando più nel merito, si osserva che nel 2004 la retribuzione annua delle donne è di quasi 20 punti percentuali inferiore a quella degli uomini. Questa differenza è in parte spiegata dal diverso numero di ore lavorate, poiché se si analizza il differenziale in termini di salario orario, il divario si riduce a poco più del 5%.

In alcuni casi i differenziali vengono imputati al fatto che le donne hanno diversi livelli di istruzione o vengono impiegate in qualifiche di più basso livello. Tuttavia, l’analisi al netto degli effetti di composizione<sup>17</sup>, e cioè compiuta neutralizzando quei fattori che singolarmente possono essere causa di differenziali salariali, evidenzia come mentre i differenziali “netti” sono più contenuti di quelli “lordi”, quando si parla dell’intera popolazione lavorativa, i risultati sono nettamente diversi nel caso in cui si faccia lo stesso tipo di analisi tenendo presente il genere; in tal caso il differenziale tende ad ampliarsi e risulta essere pari al 27% (rispetto al 20% sui dati medi) in termini di retribuzioni nette e del 10% quando si considera il salario orario (rispetto al 5% sui dati medi).

Le possibili cause di questo fenomeno vengono indicate come:

- il relativo maggior livello di istruzione delle donne (secondo i dati di Banca d’Italia, il 16.5% delle donne occupate nel 2004 è laureato, rispetto a meno dell’11% degli uomini);

<sup>17</sup> Le analisi sugli effetti di composizione servono a spiegare quei differenziali salariali osservati tra lavoratori di diversa età, livello di istruzione, qualifica e regione.

- la maggior incidenza delle qualifiche intermedie (meno del 36% delle donne ricopre una qualifica operaia, contro quasi il 54% degli uomini);
- a parità di settore si conferma inoltre l'esistenza di fenomeni di segregazione occupazionale, che vedono le donne maggiormente concentrate in settori/impresе caratterizzati da bassi salari e scarse possibilità di carriera.

Un altro fattore che potrebbe incidere è la dimensione aziendale. I risultati contenuti nel rapporto non ne tengono conto, in quanto questa informazione non è disponibile per i lavoratori del settore pubblico. Ma se si considera che nel Nord-Ovest sono concentrati i grandi gruppi industriali del Paese, che sono invece praticamente assenti al Sud, probabilmente il fattore dimensionale può spiegare parte del differenziale osservato.

Quella parte dei differenziali salariali che non possono essere giustificati dalla minore quantità di tempo di lavoro prestato dalle donne (prevalenza di *part-time* e mancanza di lavoro straordinario tra le occupate), ovvero dalla loro allocazione nel mercato del lavoro (qualifiche più basse o occupazioni in settori con retribuzioni più basse rispetto ad altre) devono, pertanto, trovare necessariamente la loro causa in quella parte della retribuzione che va oltre i minimi tabellari, fino alla retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore; in particolar modo, l'elemento che crea la differenza deve rinvenirsi in quella variabile definita in sede di contrattazione collettiva aziendale, e nei premi di risultato individuali, assegnati discrezionalmente dal datore di lavoro.

L'indagine è stata quindi rivolta alle modalità di calcolo dei premi di risultato, sia a livello teorico che empirico.

L'analisi dei sistemi previsti in generale dalla contrattazione aziendale per la determinazione dei criteri di calcolo delle retribuzioni variabili ha evidenziato come, al di là dei meccanismi premianti legati alle *performances* aziendali calcolate con modalità diverse come la produttività o la redditività, un elemento che potremmo definire trasversale è la presenza, che può essere adottata sia per condizionare che per incrementare i premi.

L'analisi empirica condotta ha confermato questo dato. Ai fini del calcolo dei premi di risultato, infatti, la presenza risulta uno dei criteri maggiormente rilevanti indicati dalla contrattazione sia collettiva, che aziendale.

Di per sé questo criterio può apparire ragionevole, essendo la presenza al lavoro un indice di produttività. Ma è opportuno riflettere sull'impatto di genere che un simile meccanismo premiante può avere.

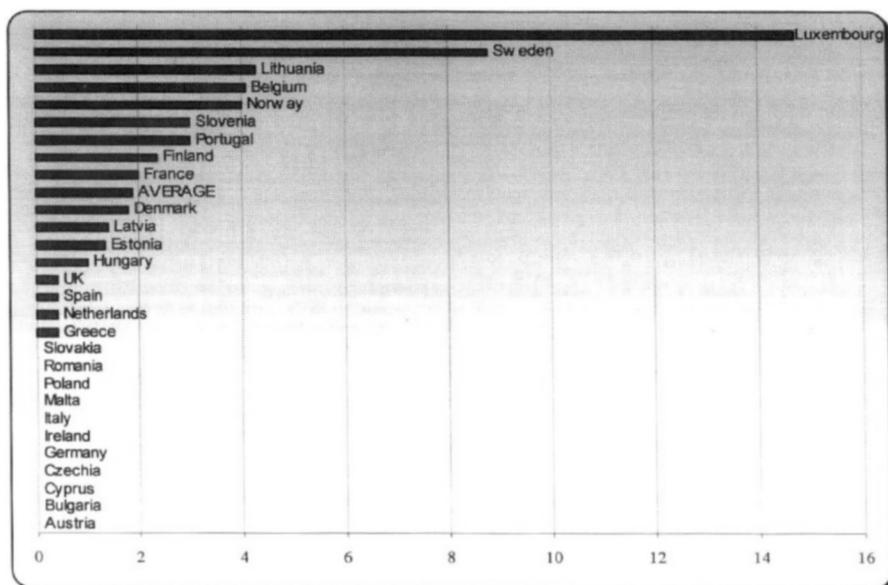
Per quanto concerne le maternità, i periodi di astensione obbligatoria vengono, per legge, computati ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio; ma da questa rimangono fuori, invece, i congedi parentali, fruibili da uomini e donne, nonché i permessi non retribuiti. Di per sé una simile previsione

può apparire legittima e giustificata dalle esigenze organizzative e aziendali, come tali teoricamente intangibili.

Tuttavia, queste previsioni vanno lette alla luce della realtà di fatto con cui la popolazione femminile si confronta in Italia, e che è ampiamente dimostrata dalle statistiche sull'uso dei congedi parentali da parte di uomini e di donne (v. le figg. 3, 4, e 5, ove si riportano i dati della fruizione dei congedi a livello europeo).

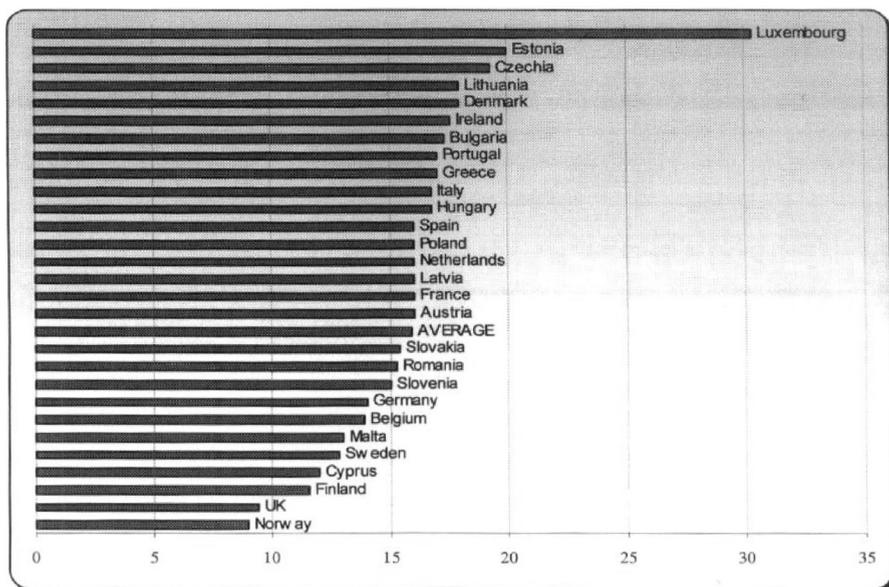
In Italia la richiesta di congedi parentali da parte degli uomini è prossima allo zero, e le uniche fruitrici risultano le donne. Anche i permessi, quando legati a motivi di cura, vengono spesso richiesti dalle donne. È facile immaginare, quindi, gli effetti che una o due gravidanze possono avere sulle dinamiche retributive delle donne. Occorre, inoltre, considerare che la mancata computabilità di assenze legate a motivi di cura ai fini della presenza va a incidere direttamente sul calcolo dell'anzianità di servizio dei lavoratori; oltre a influire, quindi, sulla parte variabile della retribuzione, questi meccanismi di calcolo dell'anzianità di servizio si riverberano negli anni andando a incidere sulla maturazione degli scatti di anzianità, nonché sulle promozioni automatiche.

Fig. 3 – Numero di settimane pagate per congedo di paternità (in equivalente a tempo pieno)



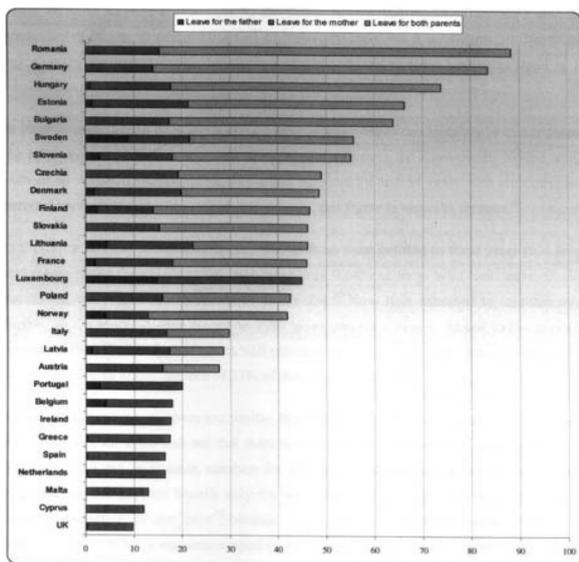
Fonte: Dossier Adapt "Le politiche per la donna nel mercato del lavoro italiano", a cura di Fiorella Kostoris

Fig. 4 – Numero di settimane pagate per congedo di maternità (in equivalente a tempo pieno)



Fonte: Dossier Adapt “Le politiche per la donna nel mercato del lavoro italiano”, a cura di Fiorella Kostoris

Fig. 5 – Numero di settimane pagate per congedo parentale disponibile per entrambi i genitori (in equivalente a tempo pieno)



Fonte: Dossier Adapt “Le politiche per la donna nel mercato del lavoro italiano”, a cura di Fiorella Kostoris

Alla luce di ciò, si può affermare che, considerati i diversi effetti che le normative contrattuali possono avere a livello aziendale sulla popolazione femminile rispetto a quella maschile, non si può non ipotizzare il rischio di discriminazioni retributive di natura collettiva.

Questo tipo di regolamentazione, infatti, benché “apparentemente neutra”, può avere effetti ben diversi per uomini e donne, dimostrabili oltretutto con i normali strumenti di rilevazione statistica.

Ciò ci induce a ulteriori riflessioni, soprattutto relative a quanto gli stereotipi di genere subdolamente o apertamente pervadono i modelli di organizzazione aziendale che premiano lavori o modalità di lavoro tipicamente maschili. I dati sulla segregazione allocativa e valutativa ne sono la dimostrazione, ma abbiamo una ulteriore conferma proprio nel ruolo che la presenza riveste nei meccanismi di valutazione delle *performances* lavorative; un meccanismo premiante che può avere giustificazione razionale, oggettiva e adeguata alle finalità in alcuni contesti e tipi di lavori, ma che di certo non può essere assunta come criterio di carattere generale.

In altri termini, per ogni modalità di valutazione del lavoro, occorre verificarne, come insegna la giurisprudenza della Corte di Giustizia, l’adeguatezza allo scopo in termini di congruenza fra obiettivo perseguito (dal datore di lavoro) e sacrificio richiesto (anche in termini di mancato guadagno, al lavoratore).

Per risolvere questo problema alla radice occorre mettere in discussione i criteri di *job evaluation*, che devono essere improntati a elementi chiari, trasparenti e oggettivi nella valutazione del lavoro, per dare effettività al criterio del “lavoro di uguale valore” indicato come elemento di comparabilità delle retribuzioni dalla normativa comunitaria.

La comparazione delle retribuzioni nazionali di alcune qualifiche previste in differenti settori ha confermato, del resto, gli effetti sulla segregazione allocativa delle donne.

Tutto ciò ci consente di affermare che l’individuazione di *policies* per la prevenzione e l’eliminazione di discriminazioni retributive deve basarsi su una molteplicità di strumenti che consentano di affrontare il fenomeno nella sua complessità.

Se il problema è di carattere culturale per la permanenza di stereotipi diffusi ai vari livelli nella società e nell’organizzazione del lavoro, il diritto non può che agire sanzionando modelli di organizzazione del lavoro il cui *effetto* si dimostri come discriminatorio nei confronti delle donne.

Da ultimo, vale comunque la pena di ribadire che la lotta a questi fenomeni deve essere condotta eliminando problematiche e criticità che, anche se esterne all’azienda, incidono comunque sulle possibilità lavorative

delle donne, e rendono così ancor più complesso il superamento degli stereotipi di genere, anche a livello organizzativo. Si pensi all'insieme dei servizi socio-assistenziali che possono coadiuvare le famiglie nell'adempimento dei compiti di cura nei confronti di anziani, bambini e disabili, e che potrebbero restituire alle donne una disponibilità al lavoro spesso negata dalle pressanti esigenze familiari. O ancora a efficaci sistemi di trasporto o un'adeguata organizzazione dei tempi delle città, come proclamato dalla legge n. 53 del 2000.

Un altro elemento parimenti importante è la possibilità di conoscere appieno i fenomeni che creano effetti discriminatori nel mondo del lavoro. Il giurista ha bisogno di dotarsi di mezzi e strumenti che consentano di sondare, conoscere e dimostrare questi fenomeni, al fine di verificare l'ineffettività delle disposizioni di legge e di denunciarne, quindi, la violazione di fatto.

Su questi aspetti sia l'Unione Europea che l'Oil stanno puntando particolare attenzione. Nel Rapporto generale sull'implementazione delle dichiarazioni OIL sui diritti fondamentali nel lavoro, intitolato *Equality at work: tackling the challenges* (Oil, 2007), l'organizzazione internazionale del lavoro evidenzia proprio la necessità di un approccio integrato per affrontare la lotta alle discriminazioni.

La chiave di lettura suggerita dal Rapporto è quella di considerare il *gender pay gap* come la spia di un problema più ampio e complesso, che investe il diritto antidiscriminatorio, e cioè quello della sua effettività che nell'*action plan* da realizzare nei prossimi anni viene indicato come il primo reale problema da affrontare. Il divieto di discriminazioni sancito a livello normativo ormai in moltissimi Paesi non è sufficiente, poiché la rilevazione e la lotta ai fenomeni discriminatori richiede una conoscenza specifica e approfondita di tali tematiche, che deve essere anche adattata alla situazione specifica che si affronta. Per questo motivo un altro aspetto rimarcato dall'Oil è il ruolo fondamentale di giudici e avvocati nell'implementazione delle legislazioni nazionali. Il loro operato, infatti, consente di affinare l'interpretazione delle normative, anche alla luce dei singoli casi concreti che si trovano a fronteggiare<sup>18</sup>.

Strettamente connessa alla necessità di dare effettività alle normative antidiscriminatorie è la possibilità di avere precisa conoscenza dei fenomeni discriminatori, e per questo, secondo l'Oil, diviene di fondamentale im-

<sup>18</sup> Nel rapporto Oil si evidenzia, quindi, la necessità di interventi formativi e di sensibilizzazione sui giudici e sugli avvocati, affinché possano migliorare le proprie competenze su queste materie e, proprio in tal modo, implementare nel modo più efficace la normativa antidiscriminatoria.

portanza la capacità degli Stati di rilevarli adeguatamente. Ciò richiede un forte impegno nell'approntare sistemi di analisi statistica appropriati, poiché solo il monitoraggio e la rilevazione dei fenomeni discriminatori consente di avere un'adeguata conoscenza delle problematiche a essi correlate e anche la possibilità per i gruppi discriminati di acquisire consapevolezza delle loro condizioni.

*Parte seconda*

*La localizzazione  
dei differenziali retributivi di genere*



### 3. LE STATISTICHE DELLA DISCRIMINAZIONE RETRIBUTIVA

di *Biagio Aragona e Davide Tondani\**

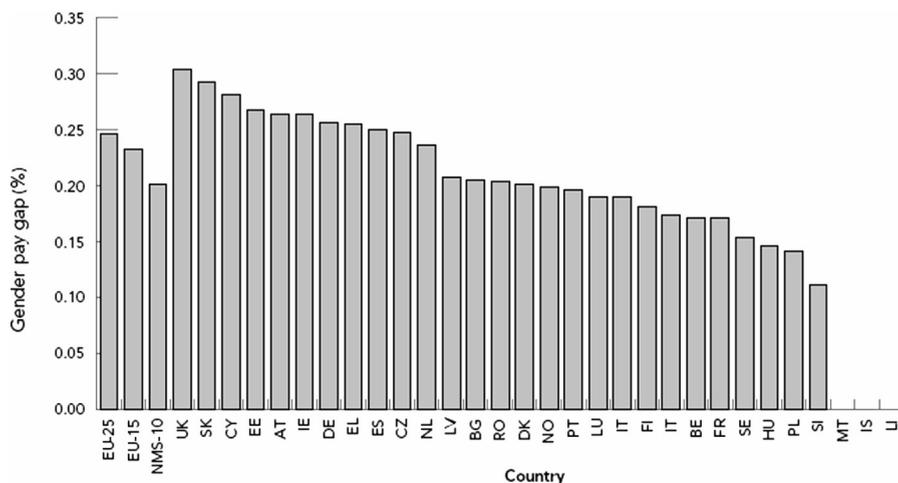
#### **1. I differenziali retributivi di genere: l'Italia nel contesto socio-economico europeo**

La riduzione dei differenziali salariali tra uomini e donne è un tema fondamentale dell'agenda politica europea e fa parte dal 1999 della più ampia strategia europea per l'occupazione. Nel 2003 i Paesi membri sono stati sollecitati a realizzare entro il 2010 una sostanziale riduzione dei differenziali salariali attraverso un approccio multidimensionale che identifichi i fattori da cui essi dipendono (Council Decision 2003 L 197/20). Le stime dei differenziali di reddito tra maschi e femmine divergono notevolmente in base alla fonte dati utilizzata, all'ampiezza del campione e al metodo usato. Di conseguenza, esiste un'ampia variabilità dei risultati nel tempo, tra Paesi e anche tra ricerche condotte nello stesso Paese.

Malgrado tutte le differenze, è possibile però rintracciare alcune regolarità a livello europeo che non sempre trovano conferma su scala locale. Il grafico sottostante mostra le differenze salariali tra uomini e donne rilevate nella Social European Survey (SES) del 2002. Essa può essere considerata la fonte più attendibile a livello europeo per lo studio dei differenziali salariali. Dal 1999 i Paesi membri sono obbligati a produrre i dati richiesti dalla SES e l'anno di riferimento della prima, e per adesso ultima rilevazione, è il 2002. I differenziali vengono stimati calcolando la differenza tra uomini e donne del salario orario lordo medio espresso in percentuale del salario orario lordo medio maschile. L'Italia si attesta al di sotto della media europea, ben distante da Austria e Regno Unito ma peggio di Francia e Belgio.

\* I parr. 1 e 2 sono stati redatti da Biagio Aragona, i parr. 3 e 4 da Davide Tondani, le osservazioni conclusive sono il frutto di un lavoro comune.

Fig. 1 – Differenze salariali tra uomini e donne in Europa (25), 2002

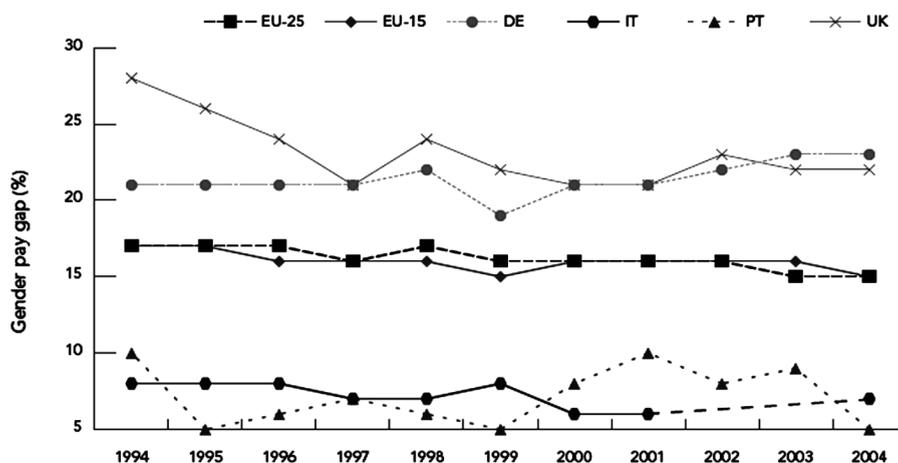


Fonte: Eurostat, SES 2002

I dati SES, però, coprono solo gli occupati nel settore privato escludendo il settore educativo e quello sanitario, portando due conseguenze di non poco conto. Innanzitutto le donne tendono generalmente a essere sottorappresentate in quanto più occupate nel settore pubblico rispetto agli uomini. In aggiunta, si verifica una diminuzione complessiva dei differenziali siccome le donne che lavorano nel pubblico generalmente guadagnano dei salari molto più simili a quelli dei loro colleghi rispetto alle lavoratrici del privato. Per dare un'idea della variabilità delle stime dei differenziali salariali in Europa basta osservare il grafico seguente che mostra una serie temporale dal 1994 al 2004 sulla base dei dati rilevati nelle indagini ECHP ed EU-SILC. Qui il differenziale appare non solo più basso rispetto al Regno Unito e alla media europea, ma anche decisamente più contenuto rispetto al dato della SES; si passa dal quasi 20% al solo 7%. Il grafico mostra che il gap salariale italiano rimane abbastanza contenuto nel periodo 1994-2004, anche se negli stessi anni le fonti nazionali stimavano che circa il 70% della differenza retributiva era dovuta al diverso riconoscimento economico delle stesse caratteristiche di base in quanto a esperienza lavorativa, formazione, competenze, ecc e che solo il 30% fosse attribuibile a differenze nelle caratteristiche di base.

L'inserimento di occupati pubblici nel campione dell'indagine sembra dunque essere all'origine del calo così evidente dei differenziali nelle indagini europee. L'occupazione di tipo pubblico ha generalmente una struttura salariale più ridotta rispetto all'intero mercato del lavoro, ma nel caso della Toscana questo non sembra sempre essere vero.

Fig. 2 – Andamento dei differenziali salariali tra uomini e donne in EU e in Italia 1994-2004



Fonte: Eurostat, ECHP e SILC

## 2. La Toscana tra Europa e Italia, differenziali retributivi e mercato del lavoro

Gli occupati toscani nelle pubbliche amministrazioni presentano dei livelli di differenziale molto più alti degli altri Paesi europei e del resto d'Italia. L'indagine sui bilanci delle famiglie italiane condotta dalla Banca d'Italia commentata più avanti, mostra che in Toscana i differenziali più elevati, dopo industria e commercio, si rilevano proprio nella pubblica amministrazione, in contrasto anche con il dato italiano e del Centro Italia nel suo complesso.

A parte la differenza tra pubblico e privato sono anche altre le divergenze che la Toscana ha con il contesto europeo e italiano. Per esempio, le ricerche internazionali mostrano che in Europa i differenziali salariali tendono ad aumentare con l'età (Barry *et al.*, 2001) e generalmente sono molto contenuti nella fascia d'età 16-30 anni. La Toscana invece svela un differenziale molto elevato tra i giovani sia rispetto al dato europeo che a quello italiano e del Centro Italia nel complesso.

Un ultimo elemento da considerare quando si confrontano i differenziali toscani con quelli degli altri Paesi d'Europa è che i dati provenienti dalla SES sono rilevati solo su addetti in imprese che abbiano almeno 10 dipendenti. L'esclusione delle piccole imprese può modificare le stime in alcuni Paesi, quali per esempio l'Italia e gli altri Paesi sud-europei, dove all'incirca il 20%-

25% dell'occupazione privata totale appartiene a quel segmento. Ovviamente lo scarto può essere ancora maggiore per regioni come la Toscana dove le piccole e medie imprese sono molto radicate nel tessuto produttivo.

Anche le indagini sul mercato del lavoro svelano un gap non indifferente tra uomini e donne riguardo al tasso di occupazione e a quello di attività che per la Toscana assume differenze importanti ma che sembrano diminuire con il passare degli anni.

*Tab. 1 – Differenziali\* tra maschi e femmine: tasso di attività e tasso di occupazione. Anni Venti03-2005*

Regioni	Differenza tasso di attività maschile e femminile			Differenza tasso di occupazione maschile e femminile		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Lombardia	20	19,5	19,8	20,9	20,5	20,5
Veneto	23,2	21,9	21,6	24,5	23,7	22,8
Emilia-Romagna	14,4	14,9	15,3	15,7	16	16,5
<i>Toscana</i>	<i>19,1</i>	<i>19,3</i>	<i>18</i>	<i>21,2</i>	<i>20,7</i>	<i>19,5</i>
Italia	23,9	23,9	24	24,9	24,5	24,5

\* Differenza assoluta tra tassi età 15-64.

Fonte: ISTAT Rilevazione continua sulle forze di lavoro

Infatti, osservando la tab. 1, si nota che, se in Italia e in altre regioni, tra il 2004 e il 2005 le differenze tra i tassi di attività e di occupazione rimangono stabili o addirittura crescono, in Toscana, c'è una consistente riduzione di entrambi dell'1,3%. Questo risultato rivela la sostanziale peculiarità della Toscana rispetto a un'altra regione che spesso, per sostanziali similitudini del contesto produttivo e collocazione geografica viene associata a essa, l'Emilia-Romagna. In Emilia-Romagna, nello stesso periodo si osserva una netta crescita delle differenze tra uomini e donne nei due tassi, rispettivamente 0,9% del tasso di attività e 0,8% di quello di occupazione, al contrario di quanto avviene in Toscana.

Malgrado alcune similitudini con il panorama europeo e con quello italiano emergono quindi, pur con tutti i limiti di comparazione, non poche divergenze dei differenziali toscani rispetto a quelli rilevati in altri contesti, soprattutto essi tendono ad aumentare per alcune categorie di lavoratori, giovani e occupati pubblici in particolare. Alcune ricerche condotte a livello internazionale hanno svelato che per riequilibrare le differenze tra uomini e donne un ruolo determinante lo svolgono i meccanismi decentralizzati di *wage setting* che prendono corpo a livello locale (EC 2003; ISTAT 2005; Rustichelli 2005)

suggerendo che solo l'organizzazione dei sistemi retributivi locali può restringere la forbice tra i salari delle occupate e degli occupati. Per attivare questa organizzazione è necessaria una profonda conoscenza del territorio e del contesto socio-economico e produttivo locale. Nei prossimi paragrafi saranno analizzati i principali indicatori del mercato del lavoro e delle retribuzioni a livello locale a partire dai dati raccolti dall'ISTAT e dalla Banca d'Italia.

### **3. I differenziali retributivi tra occupate e occupati nella regione Toscana**

In questo paragrafo viene dapprima presentata una breve panoramica sul tessuto occupazionale toscano, sia sotto il profilo della ripartizione degli occupati per settori di attività economica, sia con riferimento ai tassi di attività e di occupazione femminile nelle province toscane.

Successivamente si presenta una stima dei differenziali salariali uomo/donna in Toscana, comparata con i dati delle regioni del Centro Italia e con l'intero Paese, basata sull'Indagine sui Bilanci delle Famiglie Italiane del 2004.

#### *3.1. Una sintesi del tessuto occupazionale femminile in Toscana*

La ripartizione degli occupati per settore di attività economica nel 2005 mostra come, in Toscana, gli addetti all'agricoltura sono superiori alla media regionale nelle province di Pistoia, Pisa, Siena e Grosseto. Prendendo in considerazione i soli lavoratori indipendenti di questo settore, anche la provincia di Lucca rientra nel novero delle province con maggior tasso di occupazione agricola.

Gli occupati nel settore delle costruzioni superano la media regionale nelle province di Lucca, Pistoia, Arezzo e Grosseto.

Gli addetti ai servizi (senza ulteriori specificazione sui comparti) sono maggiormente concentrati nelle province di Livorno, Firenze, Lucca e Grosseto. I dati nella loro completezza possono essere osservati in tab. 2.

Passando ai dati relativi all'universo femminile, la tab. 3 mostra i tassi di occupazione femminili nel 2005 (dati ISTAT) in Toscana e nelle singole province<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Il tasso di occupazione è definito come il totale degli occupati in rapporto alla popolazione in età attiva (15-64 anni).

Tab. 2 – Ripartizione degli occupati per settori di attività economica, 2005

		Toscana	MS	LU	PT	FI	LI	PI	AR	SI	GR	PO
Agricoltura	Dipendenti	1,89	...	0,89	1,91	0,80	2,35	1,07	2,22	8,23	4,75	...
	Indipendenti	1,96	...	2,51	2,66	0,57	1,33	3,15	1,82	3,89	6,50	...
	Totale	3,85	...	3,40	4,57	1,37	3,68	4,22	4,05	12,12	11,26	...
Industria	Dipendenti	22,95	18,64	19,20	30,60	24,30	17,29	24,39	28,22	17,85	11,21	29,97
	Indipendenti	8,16	10,62	8,61	9,86	6,24	8,79	6,56	10,33	8,25	5,68	12,25
	Totale	31,11	29,26	27,81	40,46	30,54	26,08	30,95	38,56	26,10	16,89	42,21
Di cui: costruzioni	Dipendenti	4,38	5,48	3,98	6,80	4,62	3,22	4,03	4,14	3,46	5,14	2,99
	Indipendenti	3,65	5,03	4,18	4,64	2,89	4,23	2,44	4,22	3,65	3,33	4,50
	Totale	8,03	10,51	8,16	11,44	7,51	7,45	6,47	8,36	7,10	8,48	7,49
Servizi	Dipendenti	45,40	51,90	47,57	35,99	46,86	52,43	48,92	38,15	45,82	46,95	36,72
	Indipendenti	19,64	18,56	21,22	18,98	21,23	17,81	15,91	19,25	15,96	24,90	20,68
	Totale	65,04	70,45	68,79	54,97	68,09	70,24	64,83	57,39	61,78	71,85	57,40
Totale	Dipendenti	70,24	70,54	67,65	68,50	71,96	72,06	74,38	68,60	71,90	62,92	66,93
	Indipendenti	29,76	29,46	32,35	31,50	28,04	27,94	25,62	31,40	28,10	37,09	33,07
	Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: rielaborazione su dati ISTAT

Tab. 3 – Tassi di occupazione femminile, 2005

Età	Toscana	MS	LU	PT	FI	LI	PI	AR	SI	GR	PO
15-24	23,3	15,9	23,5	23,3	27,1	19,5	20,7	23,9	26,8	19,0	24,0
25-34	70,3	62,5	74,1	67,3	72,0	57,0	73,6	73,5	72,4	63,3	76,4
35-44	71,4	52,6	68,1	72,2	77,6	64,6	73,8	72,0	77,0	65,8	71,0
45-54	63,9	48,5	53,7	55,7	73,4	59,8	65,1	67,3	74,1	55,3	66,8
> 55	9,9	8,5	10,7	8,2	11,8	8,5	7,5	10,4	11,0	8,8	9,3
15-64	54,1	43,0	51,9	51,8	58,7	47,1	55,9	55,3	59,7	48,4	55,0
<b>Totale</b>	<b>38,6</b>	<b>29,9</b>	<b>37,3</b>	<b>37,3</b>	<b>41,8</b>	<b>33,2</b>	<b>40,2</b>	<b>40,0</b>	<b>41,6</b>	<b>33,7</b>	<b>41,3</b>

Fonte: ISTAT

Si osserva che in generale le province di Massa Carrara, Lucca, Pistoia, Livorno e Grosseto presentano tassi di occupazione femminile inferiori alla media regionale. Se per le province di Lucca e Pistoia i minori tassi di oc-

cupazione riguardano solo gli over 45, le restanti province presentano tassi inferiori alla media regionale per tutte le fasce di età.

La tab. 4 mostra i tassi di attività<sup>2</sup> femminili nelle province toscane. Ancora una volta le province di Massa, Livorno e Grosseto, assieme a Lucca, presentano tassi di attività inferiori alla media regionale.

Tab. 4 – Tassi di attività femminile, 2005

Età	Toscana	MS	LU	PT	FI	LI	PI	AR	SI	GR	PO
15-24	29,3	19,4	27,7	37,9	32,9	25,7	29,8	30,4	29,4	23,9	26,3
25-34	76,1	75,0	76,1	74,2	77,0	66,2	80,1	79,5	76,6	70,5	79,5
35-44	77,6	59,9	77,0	81,5	82,2	70,4	76,6	78,1	81,0	74,8	80,4
45-54	66,9	52,8	57,1	60,7	76,4	62,0	67,7	69,9	75,6	57,6	69,1
> 55	10,2	8,8	10,9	8,6	12,1	8,5	7,7	10,4	11,1	9,2	10,3
15-64	58,3	48,6	56,0	58,5	62,4	51,6	59,9	59,6	62,3	53,2	59,3
Totale	41,7	33,8	40,2	42,1	44,4	36,4	43,1	43,1	43,4	37,1	44,6

Fonte: ISTAT

### 3.2. La metodologia d'indagine

L'indagine è stata svolta sulla banca dati dell'Indagine sui Bilanci delle Famiglie Italiane nel 2004 di Banca d'Italia<sup>3</sup>.

Dal campione sono stati estratti i soli cittadini in età da lavoro (16-60 anni) con un reddito da lavoro autonomo o dipendente positivo.

Abitualmente, nelle analisi di economia del lavoro a coloro che non presentano reddito si imputa un valore reddituale teorico, stimato sulla base di variabili quali livello di istruzione, esperienza lavorativa, capacità retributiva del coniuge, età ecc. Il valore teorico viene stimato operando una regressione lineare tra il reddito e le caratteristiche rilevanti sopra esposte per i soli percettori di reddito. Tale costruzione appare coerente con indagini che mirano, per esempio, a ottenere una stima complessiva dei differenziali di genere, sia in termini spaziali che temporali.

In questo contesto, l'obiettivo è quello di stimare i differenziali salariali tenendo conto di aspetti come il settore produttivo o la qualifica del lavoratore. Compire questa operazione includendo anche i lavoratori con red-

<sup>2</sup> Il tasso di attività è il risultato del rapporto tra le forze di lavoro e la popolazione in età attiva (15-64 anni); le forze di lavoro sono costituite dalla somma degli individui occupati o attivamente in cerca di occupazione.

<sup>3</sup> Le informazioni sull'indagine statistica e la banca dati sono disponibili nella sezione statistica del sito della Banca d'Italia, [www.bancaditalia.it](http://www.bancaditalia.it).

dito *missing* non è possibile in quanto ciò richiederebbe l'inserimento a priori di ogni singolo individuo in una categoria occupazionale (settore, qualifica ecc.) senza alcun elemento utile a guidare un'imputazione che non sia *random*. Si è pertanto preferito eliminare i disoccupati dal campione, con una perdita di informazione importante – come si vedrà alcune categorie presentano un numero di osservazioni ridotto e quindi poco significativo – ma sufficientemente trascurabile in questo stadio dell'analisi.

Sono stati eliminati dal campione anche quei lavoratori che hanno lavorato un numero limitato di mesi nell'anno. Le analisi econometriche abitualmente risolvono questo problema attribuendo a questi lavoratori il salario che essi ricevevano quando erano occupati: prassi non ripetibile in questo ambito in quanto la banca dati ha caratteristiche *cross-section* e soltanto un ristretto numero di lavoratori presenta dati *panel*.

Il campione è stato ulteriormente scremato delle posizioni elaborabili con maggiore difficoltà, ossia coloro che hanno cambiato più di un lavoro durante l'anno o che hanno combinato redditi da lavoro autonomo e redditi da lavoro dipendente. Al netto dei fattori discussi sopra, il campione finale utilizzato è composto come segue (le regioni del centro Italia sono Toscana, Marche, Umbria, Lazio, Abruzzo e Molise).

#### **4. I differenziali salariali per categorie di lavoratori**

La tab. 5 mostra i differenziali salariali uomo/donna calcolati sul campione Banca d'Italia. I differenziali uomo donna in Toscana appaiono più accentuati che quelli nazionali sia per quanto riguarda i dipendenti (16,18% contro 14,53%) che per quanto concerne i lavoratori indipendenti (30,26% contro 28,30%).

Il confronto tra Toscana e regioni del Centro Italia mostra differenziali sostanzialmente identici per quanto riguarda i lavoratori dipendenti ma estremamente diversi circa gli indipendenti. Nell'osservare questo dato occorre però tenere in conto da un lato problemi di significatività ricorrenti nelle ricerche effettuate sul campione Banca d'Italia sugli individui delle regioni del Centro; dall'altro dei problemi di veridicità dei dati dichiarati dai lavoratori autonomi. Prendendo in considerazione la qualifica del lavoratore, tra i lavoratori dipendenti i differenziali di genere in Toscana sono minori di quelli riscontrati a livello nazionale per le mansioni dirigenziali e per i quadri. L'analisi per settori di occupazione mostra differenziali più bassi della media nazionale per il settore dei trasporti, dei servizi domestici, dell'intermediazione finanziaria e assicurativa.

Tab. 5 – Differenziali retributivi donna/uomo, in percentuale

	Lavoratori Dipendenti			Lavoratori Indipendenti		
	Italia	Centro	Toscana	Italia	Centro	Toscana
<i>Tutti gli occupati</i>	-14,53	-16,13	-16,18	-28,30	-37,63	-30,26
<i>Qualifica</i>						
Operaio	-17,33	-17,09	-21,05			
Impiegato	-15,14	-14,54	-16,23			
Insegnante	-15,97	-0,48	-24,71			
Quadro	-22,07	-27,32	-12,93			
Dirigente	-30,62	-36,53	-27,18			
Libero professionista				-26,86	-29,36	-42,37
Imprenditore individuale				-49,36	-60,53	-43,24
Lavoratore aut. artigiano				-17,37	-41,99	-42,16
Impresa familiare				-19,56	-8,76	-48,59
Socio o gestore società				-17,72	-61,57	25,56
Lavoratore atipico				-25,17	22,59	60,00
<i>Settore di attività</i>						
Agricoltura	-18,44	-22,17	21,53	-50,23	-57,28	-38,26
Industria	-18,17	-21,19	-25,33	-19,28	-25,06	-42,81
Edilizia	5,01	17,29	15,36	-13,67	14,57	63,82
Commercio	-15,11	-18,82	-24,02	-9,13	-40,89	-19,35
Trasporti comunicazioni	-11,24	-2,60	-5,38	-57,26		
Intermediazione finanziaria	-33,36	-41,36	-20,97	-50,79	-42,69	
Altri servizi	-28,56	-31,59	-43,32	-22,73	-28,67	40,07
Servizi domestici	-19,84	-12,30	-16,57	-19,07	-31,03	-61,11
Pubblica amministrazione	-15,91	-15,51	-22,50	-39,81	-73,04	-82,16
Organismi extraterritoriali	-10,09	51,16		-62,11		
<i>Titolo di studio</i>						
Nessun titolo di studio	-14,40	17,00		227,27		
Elementare	-16,73	-7,03	-23,17	-9,05	54,26	8,28
Media inferiore	-15,18	-18,03	-15,29	-32,49	-53,21	-42,51
Diploma professionale	-4,66	1,93	3,98	-20,54	-52,13	-68,75
Maturità	-19,03	-18,84	-17,00	-29,73	-38,78	-15,68
Diploma universitario	-24,74	-19,91	-8,47	-6,66	26,50	
Laurea	-31,23	-36,24	-32,94	-35,28	-52,71	-39,93
Post-laurea	-18,46	3,54	-100	-44,44		
<i>Classe di età</i>						
16-30 anni	-7,66	-13,78	-16,38	-42,42	-61,07	-68,16
31-40 anni	-11,02	-14,40	-15,53	-5,10	-32,27	-23,98
41-50 anni	-17,78	-18,05	-16,17	-38,80	-42,67	-59,65
51-60 anni	-19,05	-20,59	-22,41	-25,44	-21,46	-0,23

Il settore edile mostra un differenziale a favore delle donne a tutti i livelli. Un dato che può essere spiegato con la concentrazione delle donne occupate in questo settore su mansioni medio alte (progettazione, amministrazione ecc.) rispetto agli uomini. Al di là del segno positivo del differenziale, nel settore edile toscano la differenza salariale è più alta che a livello nazionale. Analogo trend si registra per i lavoratori del settore agricolo.

Dividendo il campione per titolo di studio, il differenziale di genere è maggiore in Toscana rispetto al resto d'Italia per titoli di studio come la licenza elementare e la laurea, mentre è minore per coloro che hanno conseguito la maturità o il diploma professionale; in quest'ultimo caso il differenziale in Toscana è addirittura favorevole al genere femminile.

La classe di età in cui il differenziale toscano è inferiore a quello nazionale è quella 41-50 anni. Per le classi di età inferiori si assiste al contrario a una dilatazione delle differenze salariali in Toscana relativamente al dato nazionale.

*Tab. 6 – Differenziali retributivi donna/uomo, in percentuale*

	Lavoratori Dipendenti			Lavoratori Indipendenti		
	Italia	Centro	Toscana	Italia	Centro	Toscana
<i>Dimensione dell'azienda</i>						
Fino a 4 addetti	-11,86	-13,16	-25,73			
5-19 addetti	-11,66	-13,29	-22,80			
20-49 addetti	-13,53	-19,04	-15,74			
50-99 addetti	-17,78	-10,62	-15,79			
100-499 addetti	-18,77	-19,25	-18,46			
oltre 500 addetti	-21,59	-25,70	3,39			
No numero (PA)	-14,67	-12,88	-23,35			
<i>Tipo di contratto</i>						
Tempo indeterminate	-14,50	-16,09	-15,40			
Tempo determinate	-10,75	-10,01	-25,37			
<i>Tipo di professione</i>						
Libero professionista				-31,34	-25,69	-28,73
Imprenditore				-39,38	-72,09	-65,00
Autonomo o artigiano				-18,62	-39,96	-42,29
Lavoratore atipico				-22,16	24,62	55,00

A livello di dimensioni aziendali, in Toscana il differenziale appare più elevato della media nazionale nelle aziende con meno di 50 addetti e tra i dipendenti della Pubblica Amministrazione.

La tipologia contrattuale segnala come il differenziale salariale uomo/donna in Toscana si amplifica rispetto al dato nazionale per i lavoratori con contratto a tempo determinato.

Per quanto riguarda il lavoro autonomo, poche categorie di lavoratori presentano differenziali inferiori alla media nazionale, sebbene questo dato deve essere preso con cautela per la scarsa numerosità campionaria di alcune ripartizioni. Tra i settori di attività i differenziali sono minori rispetto al dato nazionale solo nel campo agricolo (-38,26% contro -50,23%). A livello di qualifica segue questo trend la sola categoria degli imprenditori individuali. Come per i lavoratori dipendenti, differenziali minori si riscontrano solo per coloro che hanno conseguito un titolo di studio pari alla licenza elementare o alla maturità.

## 5. Osservazioni conclusive

Nel complesso, dall'analisi delle fonti statistiche ufficiali nazionali e internazionali sui differenziali retributivi emergono grandi similitudini tra la Toscana e il panorama europeo e italiano ma allo stesso tempo, pur con tutti i limiti di comparazione, non pochi contrasti dei differenziali toscani rispetto a quelli rilevati in altri contesti. Soprattutto essi tendono ad aumentare per alcune categorie di lavoratori come i giovani e gli occupati pubblici in particolare. Inoltre, in Toscana i differenziali salariali sono più alti di quelli nazionali di circa due punti percentuali, sia tra i lavoratori dipendenti che tra gli autonomi. Per i lavoratori dipendenti, il gap tra il differenziale toscano e quello nazionale è molto più attenuato tra i lavoratori a tempo indeterminato (0,90% circa), ma esso è compensato da un gap di quasi 15 punti percentuali tra i lavoratori a tempo determinato.

Differenziali salariali minori di quelli riscontrati a livello nazionale si verificano per le seguenti categorie:

- lavoratori con titolo di studio pari al diploma di maturità o alla licenza elementare;
- addetti del settore delle costruzioni (particolarmente concentrati nelle province di Lucca, Pistoia, Arezzo e Grosseto) e dell'agricoltura (Pistoia, Pisa, Siena, Grosseto);
- lavoratori compresi nella fascia di età 41-51 anni;
- lavoratori dipendenti assunti in imprese con più di 50 dipendenti;
- lavoratori dipendenti che svolgono mansioni di funzionario o quadro;
- lavoratori indipendenti classificati come imprenditori individuali/liberi professionisti.

Le altre categorie, in linea con il dato complessivo, presentano differenziali maggiori di quelli nazionali.



## 4. TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO: GLI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE IN TOSCANA

di *Antonietta De Feo*

### 1. I servizi sociali sul territorio toscano

Dall'analisi del mercato occupazionale in Toscana è emerso che lavorare consente alle donne di avere figli in misura maggiore rispetto alle casalinghe. È possibile, quindi, supporre l'esistenza di un sistema di regolazione sociale regionale, che favorisca un migliore equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di cura.

Al fine di verificare tale ipotesi, nel presente capitolo si analizzeranno la quantità e la qualità dei servizi sociali e delle azioni conciliative che la Toscana ha oggi a disposizione e, indirettamente, quanto il territorio sia sensibile al tema della conciliazione del lavoro con gli impegni familiari.

L'analisi tiene conto delle singole realtà provinciali, che verranno ulteriormente approfondite nell'indagine quantitativa.

Le fonti principali delle informazioni qui esaminate sono le banche dati della Regione Toscana, dell'Associazione Rete Toscana Donne, del Ministero dell'Interno e tutti gli strumenti programmatici regionali.

#### *1.1. I servizi per l'infanzia*

Un dato rilevante per approfondire il quadro delle statistiche di contesto è rappresentato dall'erogazione di servizi per la cura dei bambini e degli anziani.

La presenza di adeguati servizi sociali sul territorio è tra i fattori che riducono discriminazioni derivanti dalle difficoltà delle lavoratrici di conciliare i tempi e le esigenze proprie della prestazione lavorativa, con i tempi e le esigenze della famiglia e della vita personale.

Per quanto riguarda gli asili nido comunali, nel 2007 la Toscana è, dopo

l'Emilia Romagna, la regione che ha la copertura più alta di nidi comunali da 0 a 3 anni (tab. 1), superando il livello nazionale di copertura (rispettivamente il 12% contro il 5,9%).

*Tab. 1 – Livello di copertura del servizio di asilo nido comunale per Regione*

<b>Regione</b>	<b>Numero di strutture</b>	<b>Posti disponibili</b>	<b>Popolazione 0-3 anni</b>	<b>Copertura del servizio in base alla popolazione di riferimento</b>
Abruzzo	47	1.998	43.943	4,5%
Basilicata	23	816	21.328	3,8%
Calabria	19	620	74.564	0,8%
Campania	45	1.980	257.833	0,8%
Emilia Romagna	513	23.262	146.233	16%
Friuli Venezia Giulia	78	2.258	39.528	5,7%
Lazio	230	12.939	198.206	6,5%
Liguria	94	3.360	47.093	7,1%
Lombardia	603	27.308	357.584	7,6%
Marche	131	4.276	52.271	8,2%
Molise	6	300	10.231	2,9%
Piemonte	213	10.682	146.153	7,3%
Puglia	54	2.713	160.352	1,7%
Sardegna	49	2.012	53.120	3,8%
Sicilia	175	7.322	202.540	3,6%
Toscana	397	14.338	120.451	12%
Trentino	58	2.276	42.031	5,4%
Umbria	75	2.499	29.049	8,6%
Valle d'Aosta	10	346	4.548	7,6%
Veneto	191	7.846	178.790	4,4%
<i>Italia</i>	<i>3.010</i>	<i>129.151</i>	<i>2.185.898</i>	<i>5,9%</i>

*Fonte:* elaborazione Cittadinanza attiva su dati del Ministero dell'Interno, 2007

Se osserviamo i dettagli provinciali emergono, però, delle significative differenze.

Difficoltà di accesso ai servizi di prima infanzia comunali possono dipendere sia da elevati costi del servizio e sia dall'insufficienza delle strutture e quindi dei relativi posti disponibili, causando delle vere e proprie liste di attesa con una serie di ripercussioni sociali.

Nel primo caso, l'osservatorio prezzi e tariffe di Cittadinanza attiva analizza le rette applicate al servizio di asilo nido comunale per la frequenza a tempo pieno (in media 9 ore al giorno) e di asilo nido per la frequenza a tempo corto (in media 6 ore al giorno). Nel 2007, in Italia, le rette sono determinate nel 75% dei casi in base all'ISEE, nel 20% dei casi in base al reddito familiare e nel restante 5% la retta è unica.

Per quanto riguarda le province toscane che offrono un servizio di asilo nido comunale a tempo pieno (tab. 2), Lucca si colloca al primo posto nella graduatoria di quelle più care (con una retta mensile media di 394 euro) seguita da Firenze, Prato, Siena e Livorno. Tuttavia, Lucca non rientra nella classifica delle 10 province più care di Italia, dove le tariffe del servizio arrivano a oltre 500 euro mensili.

*Tab. 2 – Rette di frequenza di asili nido comunali a tempo pieno per provincia*

<b>Città</b>	<b>Retta 2006-2007 (euro)</b>
Arezzo	283
Carrara	247
Firenze	353
Grosseto	197
Livorno	314
Lucca	394
Massa	289
Pisa	290
Pistoia	270
Prato	318
Siena	318

*Fonte:* elaborazione Cittadinanza attiva su dati del Ministero dell'Interno, 2007

La provincia mediamente più economica è Grosseto. Quest'ultima è anche al quinto posto nella graduatoria delle 10 città meno care di Italia che offrono tale servizio.

Come si può osservare dalla tab. 3, una graduatoria simile si registra per le province toscane che offrono il servizio a tempo corto.

Per quanto riguarda la copertura del servizio di asilo nido comunale, questa è stata analizzata sia nei capoluoghi di provincia che nei territori provinciali toscani.

La tab. 4 evidenzia che vi sono capoluoghi di provincia in cui le liste d'attesa sono particolarmente lunghe.

*Tab. 3 – Rette di frequenza di asili nido comunali a tempo corto per provincia*

<b>Città</b>	<b>Retta 2006-2007 (euro)</b>
Arezzo	257
Carrara	190
Firenze	272
Grosseto	147
Lucca	351
Massa	241
Pisa	240
Pistoia	250
Prato	254
Siena	219

*Fonte:* elaborazione Cittadinanza attiva su dati del Ministero dell'Interno, 2007

*Tab. 4 – Liste di attesa nei nidi comunali per capoluoghi di provincia toscani*

<b>Città</b>	<b>Numero nidi comunali</b>	<b>Posti disponibili</b>	<b>Liste di attesa</b>
Arezzo	10	390	35%
Carrara	4	226	35%
Firenze	74	2842	30%
Grosseto	6	139	48%
Livorno	16	636	47%
Lucca	6	281	34%
Massa	5	198	0,0%
Pisa	18	658	6%
Pistoia	10	475	22%
Prato	36	1073	31%
Siena	8	335	20%
<i>Totale</i>	<i>193</i>	<i>7253</i>	<i>30%</i>

*Fonte:* elaborazione Cittadinanza attiva su dati del Ministero dell'Interno, 2007

Da sottolineare sia il caso di Grosseto, dove a un costo relativamente basso di accesso al servizio corrisponde un'insufficienza delle strutture (le liste d'attesa si attestano intorno al 48%) e sia il caso di Livorno il cui servizio di asilo nido comunale, pur richiedendo una retta mensile più elevata rispetto ad altre città toscane, presenta liste di attesa pari a quelle di Grosseto.

I capoluoghi di provincia che si collocano al di sotto della media regionale sono Pisa (6%), Siena (20%) e Pistoia (22%).

Firenze si pone nella media regionale, mentre Massa è la città capoluogo in cui le liste d'attesa sono pari a zero.

Estendendo l'analisi ai nidi comunali nelle province toscane (tab. 5) emerge che nell'area di Grosseto la copertura del servizio rispetto alla popolazione di bambini da 0 a 3 anni è decisamente scarsa (5,1%) e al di sotto del livello nazionale, mentre la provincia di Firenze riesce ad accogliere il 14,7% dell'utenza potenziale, superando il livello regionale di copertura del servizio.

*Tab. 5 – Nidi comunali nelle province toscane*

<b>Provincia</b>	<b>Numero nidi comunali</b>	<b>Posti disponibili</b>	<b>Popolazione 0-3 anni</b>	<b>Copertura del servizio</b>
Arezzo	29	1.065	11.102	9,6%
Firenze	136	5.060	34.508	14,7%
Grosseto	12	327	6.354	5,1%
Livorno	30	1.145	10.247	11,2%
Lucca	38	1.244	12.272	10,1%
Massa-Carrara	12	524	5.898	7,4%
Pisa	49	1.665	12.943	12,9%
Pistoia	22	1.145	9.390	12,2%
Prato	38	1.144	9.319	12,3%
Siena	31	1.019	8.418	12,1%
<i>Totale</i>	<i>397</i>	<i>14.338</i>	<i>120.451</i>	<i>12,0%</i>

*Fonte:* elaborazione Cittadinanza attiva su dati del Ministero dell'Interno, 2007

La copertura del servizio di asilo nido comunale nelle province di Pisa, Pistoia, Prato e Siena si colloca di pochi punti percentuali al di sopra della media regionale.

La scarsa copertura dei servizi comunali implica un affidamento maggiore a servizi privati, con un ulteriore aumento dei costi a carico delle famiglie che hanno bisogno di usufruirne.

Risultati, per alcuni aspetti diversi, sono emersi nell'analisi delle strutture pubbliche e private toscane che offrono servizi educativi di prima infanzia.

Contrariamente a quanto accade per gli asili nido comunali, in tutta la regione le liste d'attesa nei nidi di infanzia pubblici e privati aumentano vertiginosamente giungendo a oltre il 50% (tab. 6).

Tab. 6 – Nidi di prima infanzia per provincia

Provincia	Livello di ricettività per 100 residenti da 0-2 anni	Bambini accolti per 100 residenti da 0 a 2 anni	Liste di attesa per 100 residenti da 0 a 2 anni
Arezzo	14,7	17,1	8,9
Firenze	18,3	22,5	11,3
Grosseto	12,4	11,8	20,7
Livorno	16,7	20,4	9,8
Lucca	11,7	16,1	7,3
Massa-Carrara	8,4	8,6	0,9
Pisa	16,3	17,2	6,8
Pistoia	18,0	21,8	6,0
Prato	13,9	17,2	9,0
Siena	17,9	19,6	14,6
<i>Toscana</i>	<i>15,7</i>	<i>18,7</i>	<i>9,7</i>

Fonte: Direzione generale Politiche Formative e Beni culturali, Regione Toscana, 2004

Anche in questo caso Grosseto è la provincia in cui le liste d'attesa sono particolarmente lunghe mentre la provincia di Massa Carrara garantisce un maggior numero di posti disponibili sia nei nidi di infanzia che nelle strutture integrative al nido (tabb. 5 e 7).

Per quanto riguarda i servizi complementari, la Toscana presenta una percentuale di lista di attesa di poco superiore al 0,7% e decisamente inferiore al caso dei nidi (tab. 7).

Al contrario di quanto si è riscontrato fin'ora, Grosseto si colloca al di sotto della media regionale, in parte soddisfacendo la richiesta di servizi educativi per l'infanzia attraverso strutture alternative al nido

Bisogna rilevare che, negli ultimi anni, la maggior parte degli strumenti programmatici della Regione Toscana ha previsto, tra i principali interventi atti a favorire l'occupazione femminile, un potenziamento dei servizi per l'infanzia e per l'assistenza ai non autosufficienti nelle famiglie.

Non a caso nel bilancio regionale del 2006 i fondi destinati ai servizi dell'infanzia sono stati di circa 16 milioni di euro, fra investimenti e gestione ordinaria, impiegati per ristrutturare o costruire ex novo immobili da destinare ad asili nido e servizi integrativi.

Fra questi, particolarmente importanti, gli interventi per realizzare nidi in piccoli comuni montani (Coreglia Antelminelli, Sestino, Reggello), fino a oggi inesistenti o non sufficientemente adeguati alle esigenze della popolazione locale.

Tab. 7 – Servizi di prima infanzia integrativi al nido per provincia

Provincia	Livello di ricettività per 100 residenti da 0-2 anni	Bambini accolti per 100 residenti da 0 a 2 anni	Liste di attesa per 100 residenti da 0 a 2 anni
Arezzo	1,8	2,0	0,8
Firenze	6,1	5,5	1,1
Grosseto	4,5	2,4	0,1
Livorno	1,9	2,3	0,6
Lucca	3,9	3,6	0,4
Massa-Carrara	0,0	0,0	0,0
Pisa	4,1	3,9	0,4
Pistoia	3,5	3,2	0,2
Prato	10,8	12,3	2,3
Siena	2,3	2,5	0,2
<i>Toscana</i>	<i>4,4</i>	<i>4,2</i>	<i>0,7</i>

Fonte: Direzione generale Politiche Formative e Beni culturali, Regione Toscana, 2004

Nel bilancio della Regione Toscana del 2007 sono stati assegnati finanziamenti per 19 strutture nelle province di Arezzo, Lucca, Livorno, Firenze, Prato, Pisa, Grosseto e Pistoia.

All'interno di queste risorse, grazie all'ultima annualità del Fondo sociale europeo, si è resa disponibile anche la somma di 1 milione e 200 mila euro per la realizzazione e l'estensione a tutto il territorio regionale, dei nidi ragnatela (mini strutture domiciliari, per un massimo di cinque bambini, collegati a centri maggiori), destinati ai piccoli comuni montani. Si tratta di servizi rivolti principalmente a famiglie che abitano in zone che non permettono un facile spostamento dei bambini verso le sedi centralizzate.

Da un articolo pubblicato sul quotidiano telematico "Prima pagina" dell'ufficio stampa della Giunta regionale Toscana (2007) si legge che a fronte di un investimento crescente che, solo negli ultimi due anni, ha visto più che raddoppiare i finanziamenti, la percentuale di risposta alla popolazione è passata dal 26% del 2005 al 29,35% nel 2006 (comprendendo le strutture private, in forte crescita).

La Regione Toscana è quindi molto vicina all'obiettivo di Lisbona che indica il 33% di risposta alla popolazione come traguardo da raggiungere entro il 2010. Ciò significa che in Toscana su 100 bambini da 0 a 2 anni, 30 frequentano il nido o altri servizi alternativi.

Il numero dei servizi per la prima infanzia presenti nel territorio è passato da 547 registrati nel 2002, a 751 nel 2006; i bambini iscritti sono circa

27.000 e, attualmente, con le sole strutture pubbliche e convenzionate, si riesce a soddisfare circa il 71,3% della domanda. Questo è un dato particolarmente significativo considerato che nel 2002 la percentuale di risposta alla domanda, cioè la quota di bambini che veniva effettivamente inserita al nido fra quanti ne avevano fatto richiesta, era del 66,32%.

## 1.2. L'assistenza agli anziani

I tempi dedicati al lavoro riproduttivo non si esauriscono in incombenze domestiche e di cura prestata alla famiglia d'elezione, ma possono comprendere anche la cura dei genitori anziani.

Tab. 8 – Distribuzione dei beneficiari di assistenza domiciliare sul totale della popolazione  $\geq 65$  anni per Regione

Regione	Anziani ( $\geq$ a 65 a.) trattati in ADI	Popolazione $\geq 65$ anni	Perc. beneficiari di ass. domiciliare
Piemonte	17.447	961.488	18,1
Valle D'Aosta	37	24.469	1,5
Lombardia	58.767	1.795.416	32,7
Prov. Auton. Bolzano	239	77.936	3,1
Prov. Auton. Trento	778	91.918	8,5
Veneto	44.939	888.836	50,6
Friuli Venezia Giulia	21.468	267.419	80,3
Liguria	13.402	422.458	31,7
Emilia Romagna	50.856	939.860	54,1
Toscana	17.265	828.982	20,8
Umbria	8.314	199.780	41,6
Marche	11.459	339.832	33,7
Lazio	33.188	989.271	33,5
Abruzzo	4.826	273.787	17,6
Molise	4.273	70.023	61,0
Campania	12.109	871.370	13,9
Puglia	14.103	688.805	20,5
Basilicata	4.587	117.020	39,2
Calabria	5.938	361.072	16,4
Sicilia	7.121	886.753	8,0
Sardegna	3.122	282.846	11,0
<i>Italia</i>	<i>334.238</i>	<i>11.379.341</i>	<i>29,4</i>

Fonte: Sistema informativo sanitario, 2005

In Toscana si registra un alto indice di vecchiaia e un forte aumento nel tempo delle fasce d'età oltre i 65 anni. In Italia, nell'anno 2000, c'erano 125 anziani oltre i 65 anni ogni 100 bambini tra 0 e 14 anni. In Toscana, alla stessa data, il rapporto sale a 190 (Istat, 2001). Questo dato indica che le politiche sociali in tale regione devono tener conto di un generale allungamento della vita che rende necessario un aumento dei servizi per l'assistenza agli anziani non autosufficienti. In Toscana, come in tutta Italia, l'impegno assistenziale prevalente è rappresentato da interventi di tipo residenziale (RSA e ricoveri ospedalieri). L'attivazione e rafforzamento di servizi domiciliari a favore degli anziani bisognosi di cure potrebbe migliorare la loro situazione con costi decisamente più bassi. Secondo i dati del 2005, in Toscana la copertura del servizio ADI (Assistenza Domiciliare Integrata) è al di sotto del livello nazionale di copertura (rispettivamente il 20,8% contro il 29,4%).

Come si può vedere dalla tab. 8 (*supra*), rispetto al Friuli Venezia Giulia, Molise e all'Emilia Romagna, dove l'offerta è particolarmente generosa, la Toscana è ancora lontana dal raggiungere una struttura di assistenza domiciliare che sappia rispondere adeguatamente ai bisogni di cura degli anziani. Anche in questo caso vi sono consistenti differenze tra una provincia e l'altra, come si può vedere dalla tab. 9.

*Tab. 9 – Distribuzione dei beneficiari di assistenza domiciliare sul totale della popolazione > = 65 anni per Provincia*

<b>Provincia</b>	<b>Anziani (&gt; = a 65 anni) trattati in ADI</b>	<b>Popolazione &gt; = 65 anni</b>	<b>Percentuale beneficiari di assistenza domiciliare</b>
Massa	273	48.068	5,7
Lucca	616	50.542	12,2
Pistoia	521	63.462	8,2
Prato	859	47.744	18,0
Pisa	1771	73.804	24,0
Livorno	1439	82.614	17,4
Siena	3162	68.995	50,2
Arezzo	989	76.503	12,9
Grosseto	1291	54.682	23,6
Firenze	3431	191.039	18
Empoli	1131	50.069	22,6
Viareggio	629	40.092	15,7
<i>Toscana</i>	<i>16099</i>	<i>844.614</i>	<i>19,1</i>

*Nota.* I dati relativi alla popolazione di 65 + anni si riferiscono al 2004, ultimo dato disponibile al momento della ricerca. I dati comprendono l'assistenza domiciliare solo sanitaria.

*Fonte:* nostra elaborazione su dati della Direzione generale Diritto alla salute e politiche di solidarietà della Regione Toscana, 2004

Nel 2004, nella provincia di Siena, la copertura del servizio si colloca al di sopra della media regionale e nazionale (poco più del 50%), seguita da Pisa (24%), Grosseto (23,6%) ed Empoli (22,6%). Massa Carrara, invece, riesce ad accogliere solo il 5,3% dell'utenza potenziale.

## **2. Le politiche di conciliazione dei tempi**

Con l'espressione "politiche di conciliazione dei tempi" si intende tutte quelle azioni e misure finalizzate ad armonizzare i tempi di vita familiare con i tempi di vita lavorativa.

L'analisi delle politiche sociali in Toscana, volte a favorire la conciliazione dei tempi, si è avvalsa di una ricerca intitolata "Buone prassi di conciliazione dei tempi tra famiglia e lavoro sul territorio e nelle imprese" sviluppata nel 2006 dall'Associazione Rete Toscana Donne. In tale rapporto, le misure e le iniziative sono state selezionate in base alla loro innovatività, sostenibilità economica e continuità nel tempo e divise in quattro aree: mobilità; servizi di cura e alla famiglia; misure aziendali family friendly; banche del tempo. Queste ultime si riferiscono a istituti di credito molto particolari, in cui si deposita la propria disponibilità a scambiare prestazioni con altri soggetti, usando il tempo come unità di misura degli scambi. Poiché la banca del tempo è un progetto che ha obiettivi più ampi rispetto a quello della conciliazione tra tempi di vita lavorativa e tempi di vita familiare, ci soffermeremo solo sulle prime tre aree.

Dal rapporto si legge che le politiche sociali realizzate in Toscana negli ultimi anni hanno ampliato la gamma dei servizi di cura, specie quelli per l'infanzia, aggiungendo servizi accessori a quelli tradizionali e favorendo accessibilità e flessibilità per venire incontro alle nuove esigenze.

Molte sono state le esperienze significative in tutta la regione: dai nidi aziendali e interaziendali aperti al territorio ai micronidi domiciliari, dall'offerta di baby sitter qualificate e iscritte negli elenchi comunali alla modulazione degli orari dei nidi.

Sono state anche formate assistenti domiciliari agli anziani e disabili, secondo il profilo professionale approvato dalla Regione Toscana nel 2002, e sono nati servizi volti a liberare il tempo dedicato alla gestione domestica.

In particolare, dalla tab. 10 emerge che in Toscana sono stati presentati e realizzati diversi progetti per promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempi di vita e di lavoro, come previsto dall'art. 9 della legge 53/2000.

Tab. 10 – Misure di conciliazione e applicazione della legge 53/2000

<b>Nome progetto</b>	<b>Ente promotore</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Focus</b>
Promozione della legge 53/2000	Provincia di Pisa	Aziende della Provincia di Pisa	Accordo territoriale e promozione della L. 53 nelle imprese del Polo Tecnologico Navacchio
Conoscenza, diffusione e applicazione della legge 52/2000	Provincia di Arezzo	Aziende della provincia di Arezzo	Accordo territoriale e promozione della L. 53 nelle imprese
Maternità in Banca	Banca Toscana	Dipendenti sede Firenze	Accompagnamento al congedo e al rientro dalla maternità
Servizio LIBERATEMPO	Associazione Donne Insieme	Dipendenti Provincia Arezzo	Servizi di stiratura e aggiustatura, catering
Equocronos	Agape (Fornacette PI)	Personale dei servizi di assistenza	Orari flessibili e personalizzati/riorganizzazione a gruppi di lavoro (legge 125/91)
Mamme flessibili	Consorzio ASTIR	Personale cooperative Prato	Telelavoro (legge 53/2000 art. 9 lett. a)
Sportello maternità e Paternità	COOP Toscana Lazio	Vignale Riotorto (LI)	Referente esperto/a per qualsiasi problema di conciliazione vita-lavoro
Le Isole del tempo	IPERCOOP	Personale delle casse Livorno	Autogestione flessibilità turni orario

Fonte: Associazione Rete Toscana Donne, 2006

Quest'ultima, oltre a contenere disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, prevede un finanziamento, attraverso il Fondo per l'occupazione, alle imprese che intendono applicare accordi contrattuali che favoriscono l'accesso e il rientro dei genitori nel mercato del lavoro, salvaguardando contemporaneamente il tempo e le attività di cura.

La tab. 11 mette in evidenza la distribuzione dei progetti finanziati dalla legge n. 53/2000, a valere sul Fondo dell'occupazione, nelle province toscane e la loro numerosità rispetto all'Italia.

Tab. 11 – Progetti finanziati legge 53/2000 art. 9

Provincia	2001	2002	2003	2004	2005	Totale
Arezzo	0	0	1	1	1	3
Pisa	0	5	8	2	3	18
Pistoia	0	0	0	0	1	1
Prato	0	0	4	0	0	4
Firenze	0	0	0	2	0	2
Toscana	0	5	13	5	5	28
Altre Regioni	13	34	34	62	48	178
<i>Italia</i>	<i>13</i>	<i>39</i>	<i>47</i>	<i>67</i>	<i>53</i>	<i>206</i>

Fonte: elaborazione Associazione Rete Toscana Donne su bandi L. 53/2000, Ministero del lavoro e Politiche Sociali, 2001-2005

Come si può osservare, nelle province di Grosseto, Massa Carrara, Livorno, Lucca e Siena non sono stati presentati o approvati progetti finanziati dalla legge 53/2000. Ciò può essere indice di una scarsa conoscenza dello strumento legislativo considerato, che rappresenta il risultato di una consapevolezza emergente del problema della conciliazione dei tempi. È possibile ipotizzare che in tali province manchi un'attività di sensibilizzazione al tema della conciliazione e di promozione della legge 53/2000 da parte delle istituzioni provinciali e comunali, rivolta alle aziende del territorio.

Tuttavia, nella Provincia di Livorno sono stati attivati due progetti in ipermercati: “Le Isole del Tempo” in totale autofinanziamento e l'altro con i fondi della legge 125/1991. (tab. 10). Il primo si è posto come obiettivo la possibilità per le cassiere dei supermercati IPERCOOP di conciliare le esigenze di lavoro e di vita, attraverso un sistema di autogestione degli orari di lavoro; il secondo è consistito nel creare e potenziare uno sportello informativo di orientamento e di assistenza alla soluzione dei problemi di conciliazione dei dipendenti.

Pisa e Arezzo sono, invece, le province che, attraverso il sostegno dell'Assessorato alla Pari Opportunità, si sono distinte in tutta la regione e in Italia per l'impegno mostrato nella promozione delle politiche di conciliazione nelle imprese, offerte dall'art. 9 della legge 53/2000.

In particolare numerose imprese della Provincia di Pisa hanno prevalentemente presentato e attuato progetti che consentono la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo che beneficia del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

Inoltre, sin dai primi anni di entrata in vigore della suddetta legge, la provincia di Pisa ha sostenuto un grande sforzo di promozione della legge, fornendo soprattutto consulenza tecnica e supporto alla progettazione per le aziende che vogliono avvalersi dei finanziamenti previsti dalla legge 53/2000.

Tra le esperienze più recenti, la Provincia di Pisa, in collaborazione con l'agenzia formativa del Polo Tecnologico di Navacchio, ha organizzato un corso di formazione per la figura professionale di esperto in progettazione sulle tematiche previste dalla legge 53/2000.

Di particolare importanza è il progetto di sperimentazione di un sistema di gestione del personale in maternità svolto da una grande cooperativa sociale pisana, l'Agape, che è annoverata tra le migliori prassi di revisione degli orari.

La campagna per la conoscenza e la diffusione della legge 53/2000 promossa dalla Provincia di Arezzo, pur costituendo un'esperienza esemplare, non ha prodotto un numero di progetti consistente. Attraverso un efficiente coordinamento tra la Provincia di Arezzo e le aziende, è stato redatto e distribuito un manuale rivolto alle aziende pubbliche e private in cui si elencano tutte le possibili misure di conciliazione che un'azienda può adottare, ma poche realtà aziendali, come l'Industria vetraria valdarnese, l'azienda di abbigliamento Monnalisa e il sistema CNA di Arezzo, hanno puntato su misure che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro (flessibilità totale di orario in entrata e in uscita e banca delle ore; programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il congedo).

Un'iniziativa, che non ha precedenti sul territorio provinciale e regionale, è il progetto Liberatempo finalizzato alla fornitura di servizi alla persona per i dipendenti e collaboratori della Provincia di Arezzo.

Altro progetto innovativo, finanziato ai sensi dell'art. 9 della legge 53/2000, è "Mamme flessibili" che ha coinvolto le lavoratrici del Consorzio ASTIR di Prato e di altre cooperative sociali. L'obiettivo è stato quello di rispondere al bisogno delle lavoratrici di conciliare l'attività lavorativa con le esigenze di cura, soprattutto al rientro dalla maternità, attraverso l'attivazione di postazioni di telelavoro presso il domicilio delle interessate. Ciò che desta particolarmente attenzione è la possibilità di svolgere l'attività lavorativa da casa per il 50% dell'orario previsto dal contratto, garantendo in tal modo sia la continuità lavorativa e la produttività delle destinatarie che l'opportunità di mantenere contatti e rapporti sociali con l'ambiente di lavoro.

Per quanto riguarda i progetti rivolti alla famiglia, la Provincia di Arezzo si distingue ancora una volta sia per una esemplare campagna di sensi-

bilizzazione al lavoro di cura rivolto a bambini, ragazzi e insegnanti delle scuole elementari, medie e superiori e sia per la diffusione di una rete di servizi alla persona e per l'infanzia rivolta in primo luogo ai dipendenti e collaboratori dell'ente provinciale aretino e alle donne occupate che hanno problemi di conciliazione.

*Tab. 12 – Progetti e servizi rivolti alla famiglia*

<b>Nome progetto</b>	<b>Ente promotore</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Focus</b>
Campagna di sensibilizzazione per il lavoro di cura	Provincia di Arezzo	Insegnanti, bambini/e, ragazzi/e, scuole elementari medie e superiori	Azioni di sensibilizzazione nelle scuole
Buono Servizio§ Mary Poppins	Provincia di Arezzo	Occupate e disoccupate	Servizi per l'infanzia accessori ai tradizionali
Nido Bucaneve	Provincia di Arezzo, Asl Arezzo	Dipendenti di Provincia, Usl, Cooperativa Koiné	Asilo nido interaziendale, aperto al territorio
Progetto infanzia: una città per amica	Comune di Poggibonsi	Bambini e famiglie	Più posti in asili nido, flessibilità orari, trasporto scolastico
Libera Il Tempo	Comune di Scandicci	Famiglie con disabili	Servizi per i disabili che liberano il tempo delle famiglie dedite al lavoro di cura
Sportello Sociale	Provincia di Siena	Cittadini/e zone decentrate Provincia di Siena	Servizi di informazione per favorire l'assistenza a chi ne ha bisogno

*Fonte:* elaborazione Associazione Rete Toscana Donne, Ministero del lavoro e Politiche Sociali, 2006

La Provincia di Siena ha puntato, soprattutto, sul potenziamento dei servizi di informazione per favorire l'assistenza a cittadini bisognosi di cure (in particolare anziani e disabili) che abitano in zone decentrate.

Iniziative volte al rafforzamento delle strutture per l'infanzia sono state realizzate nel Comune senese di Poggibonsi. Il settore dei servizi alla persona di tale Comune ha raccolto e analizzato i problemi posti dai cittadini e, con il contributo della Regione Toscana, ha potenziato il servizio di trasporto scolastico e reso più flessibili gli orari dei servizi di prima infanzia per venire incontro alle esigenze di conciliazione dei genitori lavoratori/trici.

Purtroppo, anche nell'area dei servizi di cura e per la famiglia, le province di Grosseto, Massa Carrara e Lucca non presentano interventi e politiche innovative volte all'aumento e al consolidamento dei servizi legati all'infanzia.

Per quanto riguarda le azioni di conciliazione dei tempi nell'ambito della mobilità e dei trasporti, il rapporto dell'Associazione Rete Toscana Donne ha evidenziato che esse hanno riguardato il trasporto scolastico e la mobilità autonoma dei bambini, per favorire la decongestione del traffico nelle fasce orarie coincidenti con l'entrata e l'uscita dalle scuole e l'uso dei mezzi pubblici a basso impatto ambientale e alternativi, anche per una maggiore vivibilità dell'ambiente urbano. L'esperienza più significativa in tal senso è quella presentata dal Comune di Viareggio.

Un'ulteriore opportunità di rafforzare le politiche e gli strumenti di conciliazione è costituita dal Fondo Sociale Europeo per il sostegno alle politiche della formazione, dell'istruzione e del lavoro.

Tra le iniziative finanziate in Toscana dal Fondo Sociale Europeo per il periodo 2000-2006 ci è sembrato opportuno richiamare l'attenzione sull'esperienza EQUAL, il cui obiettivo è stato quello di innovare gli approcci e le politiche finalizzate a contrastare il fenomeno della discriminazione e della disuguaglianza nel mercato del lavoro, attraverso progetti sperimentali.

Il progetto è diviso in due iniziative. La prima, intitolata "Tempo – Territorio e mainstreaming per le Pari Opportunità", riguarda l'area territoriale della Provincia di Firenze e il Comune di Prato.

La fase operativa del progetto ha coinvolto principalmente il Comune di Firenze, dove vi sono stati interventi nell'ambito della mobilità sostenibile. Itinerari e orari delle linee scolastiche sono stati di volta in volta concordati con l'azienda ATAF (Azienda Trasporti dell'Area Fiorentina) e con i dirigenti scolastici, in modo da rendere il servizio realmente rispondente ai bisogni degli studenti e delle loro famiglie.

Altri interventi, che hanno visto l'adesione della Direzione Sicurezza Sociale del Comune di Firenze, riguardano la formazione di figure di assistenti familiari e i trasferimenti monetari alle lavoratrici con incombenze familiari particolarmente gravose.

Infine, l'Assessorato alla pubblica istruzione ha promosso un progetto, "Estate Babysitter", che risponde ai bisogni di conciliazione tra lavoro e attività di cura delle famiglie con bambini da 3 a 11 anni, soprattutto durante il periodo estivo, momento dell'anno in cui vi è minore offerta di servizi di assistenza per i bambini del territorio.

Per quanto riguarda il comune di Prato, oltre alla formazione di un

elenco di educatrici ed educatori a domicilio, è stato realizzato uno sportello informativo sui servizi di conciliazione presenti sul territorio comunale.

Più significativa è l'erogazione di servizi centralizzati di spesa, lavanderia, posta e farmacia all'interno del 1° Macrolotto industriale di Prato, area produttiva in cui operano circa 350 piccole imprese e dove su 3000 persone che lavorano, oltre 1000 sono donne con difficoltà di conciliazione dei tempi.

La seconda iniziativa si intitola "Un nuovo servizio per il Work Life Balance". Le attività di tale progetto si rivolgono, in maniera sperimentale, a tre specifici contesti lavorativi pisani: uno privato, il Polo Scientifico e Tecnologico di Navacchio e due Pubblici, l'ente Provincia di Pisa e il CNR (Consiglio Nazionale delle Ricerche di Pisa).

In particolare, dal rapporto si legge che i destinatari delle attività sono, da un lato, tutti i lavoratori e lavoratrici dei tre contesti con esigenze di conciliazione, che saranno supportati nella risoluzione delle loro specifiche problematiche; dall'altro le aziende del Polo Tecnologico e i responsabili delle risorse umane della Provincia di Pisa e del CNR che saranno orientati verso l'adozione di politiche family friendly all'interno dell'organizzazione.

Il progetto ha previsto anche il costituirsi di un'Agenzia di conciliazione Vita-Lavoro-Famiglia che svolge la funzione di fornire soluzioni e implementare reti di servizi per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

I progetti realizzati all'interno di tale iniziativa europea e sostenuti dall'Agenzia di Conciliazione consistono in agevolazioni per la fruizione di servizi all'infanzia e di assistenza agli anziani e diversamente abili, rivolti ai dipendenti dell'ente Provincia di Pisa, del CNR e del Polo Navacchio; iniziative di sensibilizzazione e informazione sul tema della conciliazione rivolte soprattutto ai responsabili delle risorse umane dei tre contesti lavorativi summenzionati; diversa articolazione dell'orario di lavoro per gli operatori e operatrici del servizio di assistenza domiciliare.

### **3. Conclusioni**

Dall'analisi sulle politiche e gli strumenti di conciliazione nella regione Toscana è emersa una realtà eterogenea, caratterizzata da sistemi provinciali particolarmente sensibili al tema della conciliazione dei tempi di vita lavorativa e tempi di vita familiare e province in cui sono insufficienti le politiche sociali volte alla defamiliarizzazione delle attività di cura.

Grosseto e Massa Carrara sono le province in cui la copertura del servizio di asili nido comunali è di molto inferiore al livello regionale di copertura e il sistema di welfare è ancora poco consolidato. Massa Carrara, inoltre, è la provincia dove i servizi di assistenza domiciliare agli anziani con oltre 65 anni d'età riescono ad accogliere un'utenza potenziale di molto inferiore rispetto alla popolazione di riferimento.

Si può supporre che l'orientamento delle politiche sociali in questi due contesti è principalmente per l'internalizzazione di molte attività di servizio nelle famiglie, causando un maggiore rischio di uscita dal lavoro per le donne che si fanno carico delle attività di cura. Non a caso, nell'indagine sul mercato del lavoro in Toscana, emerge che queste province sono tra le peggiori in termini di tassi di femminilizzazione.

Al polo opposto abbiamo le province di Pisa e Firenze dove si assiste a un maggiore sostegno alle donne da parte delle istituzioni fornito, soprattutto, da un efficiente sistema di prestazioni e interventi per l'infanzia. Pisa, in particolare, oltre ad avere un livello di copertura dei servizi di prima infanzia comunali e di assistenza domiciliare agli anziani superiore alla media regionale e in linea con quello nazionale, è la Provincia che si è distinta in tutta la regione e in Italia per l'impegno mostrato nella promozione delle politiche di conciliazione nelle imprese.



*Parte terza*

*I differenziali retributivi di genere:  
l'indagine campionaria nel territorio regionale*



# 5. LA PRODUZIONE SOCIALE DEI DIFFERENZIALI REDDITUALI DI GENERE IN TOSCANA. I RISULTATI DELL'INDAGINE CATI

di *Fiorenzo Parziale*

## 1. Premessa

In questo capitolo, attraverso il commento dei principali risultati dell'indagine Cati condotta nel luglio 2007, analizziamo le dimensioni che maggiormente influenzano il reddito occupazionale dei Toscani, concentrando l'attenzione sulle differenze e diseguaglianze di genere.

Nelle prima parte presenteremo i risultati dell'analisi monovariata, bivariata e trivariata dei dati (Marradi, 1995, 1997; Di Franco, 2001), per poi soffermarci, attraverso l'adozione dell'analisi multivariata, sugli effetti causali di interesse che determinano le differenze di reddito.

Poi, volgeremo lo sguardo a un'analisi maggiormente descrittiva che sintetizzi le informazioni ottenute con il questionario. A tale proposito proporrò una tipologia degli occupati e delle occupate in Toscana a seconda della loro condizione socio-occupazionale.

Con questa tipologia proviamo a comprendere con maggiore profondità le differenze e diseguaglianze di genere esistenti nel mercato del lavoro toscano.

Infine, sulla base dei dati ottenuti con le diverse tecniche di analisi, riprenderemo le riflessioni espresse lungo il testo, riflettendo su possibili linee di ricerca che facciano progredire la conoscenza sul complesso intreccio tra genere, società, economia.

## 2. I differenti percorsi formativi e lavorativi degli occupati e delle occupate in Toscana

Il campione da noi impiegato è a scelta ragionata (Corbetta, 1999) e riproduce la distribuzione percentuale degli occupati toscani per provincia, genere e posizione occupazionale (dipendente/indipendente).

I casi studiati si suddividono in 502 (49,8%) uomini e 519 (50,2%) donne, 692 (67,8%) lavoratori dipendenti e 329 (32,2%) lavoratori indipendenti.

Dall'indagine risulta che solo 258 casi (25,2%) hanno un titolo di studio inferiore al diploma, mentre 218 casi (21,4%) hanno conseguito la laurea.

I canali principali attraverso i quali gli intervistati hanno dichiarato di aver trovato lavoro sono le conoscenze familiari (24,7%) e il canale "altro" (31,6%). Queste due risposte sembrano indicare che i soggetti trovano più facilmente lavoro attraverso reti informali spesso attivate dal capitale sociale della famiglia di origine, oppure, laddove possibile, attraverso l'inserimento nell'impresa familiare; in alternativa vi sono altri canali informali, come l'apprendistato e l'autoimpiego.

Bisogna sottolineare come i canali più moderni della selezione privata (dopo aver letto l'annuncio sul giornale), gli uffici per l'impiego e il concorso pubblico siano stati impiegati dal solo 36% delle persone intervistate.

Si può intravedere una differenza di genere nel percorso lavorativo: gli uomini sono più portati delle donne a seguire il canale della formazione di "mestiere", o comunque dell'autoimpiego, e a essere favoriti nella chiamata diretta delle aziende; queste ultime sembrano preferire nelle selezioni del personale il genere maschile, anche se le differenze di genere non sono molto elevate.

Le donne sono più associate con gli altri canali lavorativi. In particolare, se prendiamo in considerazione il canale della selezione privata – e cioè quello dove il soggetto ha cercato attivamente lavoro attraverso gli annunci di giornale, per poi partecipare e superare la selezione privata – possiamo notare come prevalgano le donne, con una percentuale di 3 punti superiore agli uomini (si rinvia alla fig. 1 dell'appendice 3).

Tra gli occupati con basso status professionale, la percentuale di donne che hanno cambiato diverse volte lavoro è superiore all'analoga percentuale di uomini. Questo dato sembra rimarcare il dualismo del mercato del lavoro toscano, con le operaie più presenti dei loro colleghi in quei segmenti del terziario marginali, maggiormente soggetti alle oscillazioni di mercato, dove tra l'altro le relazioni di potere sono favorevoli oltremodo alla parte datoriale.

Al contrario, nelle professioni più qualificate, dove il cambiar lavoro è indicatore spesso di mobilità e crescita professionale piuttosto che di precarietà, è più alta la percentuale di uomini che hanno cambiato lavoro tre o più volte: nel caso dei professionisti dipendenti, dei quadri e

degli insegnanti, la differenza con le donne è di nove punti percentuali (24,2% vs 15,5%).

Accanto alla differente distribuzione degli occupati per segmento di mercato si registra una differente fruizione delle prestazioni sociali maggiormente connesse ai rapporti di lavoro più stabili.

Se ci soffermiamo sui soggetti che hanno avuto periodi di congedo dal lavoro parzialmente retribuito (si tratta del 31,3%), scopriamo che la percentuale di donne è superiore in generale a quella degli uomini, e in particolare è più alta quando i motivi del congedo sono la maternità o la cura di figli, anziani o altri membri della famiglia.

I periodi di non lavoro parzialmente retribuiti sono di diversa natura. Quando si tratta di interventi di sostegno alle attività di cura i destinatari delle prestazioni sono per lo più donne, quando si tratta di misure protettive dalle oscillazioni del mercato del lavoro o di prestazioni orientate alla promozione del soggetto (formazione/studio) i destinatari sono per lo più uomini (ben il 22% degli uomini lo ha ottenuto per motivi di studio e/o formazione, mentre l'analoga percentuale femminile è solo del 10%).

Emerge dunque la tradizionale suddivisione di genere tra le attività riconosciute socialmente come lavoro e le attività che vengono attribuite alla sfera del non lavoro. Questa suddivisione è chiara se facciamo distinzione tra i lavoratori full-time e quelli part-time: la percentuale di part-time è tra le donne cinque volte superiore alla rispettiva percentuale di uomini (si rinvia alla fig. 2 dell'appendice 3).

Ciò che più conta sottolineare a questo proposito è la diversa motivazione della scelta del part-time. Tra gli occupati part-time (28 uomini e 127 donne), solo il 24% delle donne ha scelto liberamente questo tipo di impiego, mentre ciò vale per ben il 58% degli uomini; allo stesso tempo tra coloro che hanno dichiarato di aver scelto il part-time come ripiego, non avendo trovato un lavoro full-time, la percentuale di uomini è di 6 punti superiore a quella delle donne (27% vs 21%). Infine, la scelta del part-time per impegni familiari riguarda solo il 15% degli uomini e ben il 56% delle donne.

Se ci soffermiamo sulla forma di lavoro, distinguendo tra lavoro continuativo e lavoro saltuario, scopriamo che sono le donne a essere più svantaggiate, a prescindere dall'estrazione sociale (qui definita sulla base dell'occupazione del padre), con l'eccezione delle figlie di insegnanti, quadri e professionisti dipendenti.

L'analisi dei dati sul percorso lavorativo dei casi del nostro campione mostra come il lavoro a tempo pieno e continuativo resti una prerogativa maschile, dovuta in larga misura alla suddivisione sociale tra tempo della produzione e tempo della riproduzione.

### 3. Il tempo della produzione e il tempo della riproduzione: modelli culturali e condizioni materiali

La suddivisione tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro dipende ancora da uno scarso riconoscimento sociale attribuito a quelle attività di cura utili alla riproduzione sociale, che sono svolte in prevalenza dalle donne.

Per quanto concerne il nostro campione, risulta che in media le occupate toscane dedicano al lavoro domestico due ore al giorno in più degli occupati, con questi ultimi che dedicano al lavoro più tempo delle prime (9,5 ore al giorno vs 7,9<sup>1</sup>).

Non vi sono differenze sul numero di ore dedicate alla cura di sé, mentre è leggermente più alta tra gli uomini la media delle ore dedicate alle attività sociali o di svago (tab. 1).

*Tab. 1 – Suddivisione delle ore giornaliere per tipo di attività svolta a seconda del genere (valori medi)*

Sesso	Valori	Lavoro (compreso straordinario e trasporti casa/lavoro)	Lavoro domestico	Cura di sé (comprese le ore di sonno)	Attività sociale/svago (sport, volontariato, politica)
Uomini	Media	9,5	3,5	8,9	2,1
	Dev. std.	2,0	2,3	2,3	2,1
Donne	Media	7,9	5,5	8,8	1,8
	Dev. std.	2,1	3,0	2,1	2,1
<i>Totale</i> (v.a. 1021)	<i>Media</i>	8,7	4,5	8,9	1,9
	<i>Dev. std.</i>	2,2	2,9	2,2	2,1

È importante soffermarsi sulla distribuzione del tempo di lavoro lungo la settimana: la divisione del tempo di lavoro tra i generi sembra essersi rimodulata rispetto al passato, senza eliminare differenze tradizionali.

Se è corretto sottolineare che lavorare la notte non è necessariamente indicatore di scarsa qualificazione e basso *status*, ma sempre più di prestigio professionale (Accornero, 1994, 1997), va però detto che il lavoro not-

<sup>1</sup> Se tenessimo conto solo dei full-time, in modo da neutralizzare l'incidenza dei part-time (che sono per lo più donne), la differenza di genere si attenuerebbe ma rimarrebbe significativa: gli uomini dedicano al lavoro 9,6 ore al giorno, le donne 8,5 ore. Tra i part-time la media ore di lavoro al giorno è 7,2 per gli uomini e 5,7 per le donne.

turno maschile emerso dal nostro campione è per lo più legato ad attività operaie o comunque a *status* medio-basso.

Al contrario, il fatto che siano le donne a lavorare di più il fine settimana è indicatore di come la de-standardizzazione del tempo di lavoro nelle società post-fordiste venga pagata maggiormente da costoro: le donne sono spesso impiegate nelle attività di *front office* dei servizi al consumatore, aperti al pubblico anche (se non soprattutto) il fine settimana. In sintesi, agli uomini resta maggiormente riservato il lavoro pesante e scomodo come quello notturno, mentre è più facile trovare donne impiegate in quei servizi alla persona che sono erogati durante quello che è il tempo libero per la maggior parte degli occupati (divertimento, acquisto beni, estetica ecc.).

Questi dati sembrano indicare una ridefinizione della tradizionale dicotomia tra “fatica” maschile e “cura” femminile (Giannini, 1994), ma allo stesso tempo va sottolineato che le differenze di genere nella ripartizione del tempo di lavoro sono oramai ridotte.

Cartina di tornasole della diversa condizione di lavoro a seconda del genere è il giudizio sul numero di ore ideale da dedicare al lavoro. Gli uomini in media ritengono che sarebbero ideali poco più di 7 ore di lavoro al giorno e meno di 38 ore alla settimana; le donne in media vorrebbero lavorare poco più di 6 ore al giorno e poco più di 32 ore alla settimana.

Il giudizio delle donne è leggermente più eterogeneo di quello degli uomini, perché più eterogenee sono le loro esigenze e condizioni di lavoro; allo stesso tempo le donne sono tutte, o quasi, accomunate dalla doppia presenza a casa e a lavoro. Infatti, se è vero che il 54,5% dei soggetti intervistati si avvale dell’aiuto del partner per lo svolgimento del lavoro domestico, ciò vale soprattutto per il 63,1% degli uomini e solo per il 46,1% delle donne, mentre le donne sono più portate a chiedere l’aiuto dei genitori (31,2% vs 27,9%), oppure a ricorrere a servizi di cura, erogati dalle istituzioni pubbliche o reperibili nel mercato (15% di donne vs 9,6% di uomini). Tra l’altro, sono le lavoratrici a usufruire maggiormente di servizi di conciliazione tra tempo di lavoro e vita familiare, offerti dalle istituzioni pubbliche e dalle aziende.

Nel caso del nostro campione, per esempio, le lavoratrici che usufruiscono di servizi come gli asili nido o l’assistenza domiciliare agli anziani sono pari al 7,7%, un valore di gran lunga superiore al 3,2% dei lavoratori che usufruisce degli stessi servizi. I congedi di maternità sono uno strumento di conciliazione lavoro-famiglia ancora di tipo “femminile” (39,1% di donne vs 8,2% di uomini), così come gli interventi relativi alla riduzione o alla flessibilità dell’orario di lavoro (5% di uomini vs 15% di donne). Queste ultime due misure però sono in diversi casi strumenti di segregazio-

ne professionale più che di promozione e integrazione (si pensi al part-time “forzato” di cui abbiamo parlato nel paragrafo precedente). Va comunque segnalato come tra gli uomini il 21,7% degli occupati usufruisca di un orario di lavoro flessibile, e vi sia una minoranza non irrilevante dell’8,2% che ha richiesto e ottenuto congedi familiari.

La divisione sociale tra tempo di lavoro e tempo di cura risente dunque di meccanismi istituzionali ancora improntati a una visione patriarcale della società, dalla quale cominciano a prendere le distanze i singoli individui. Non c’è infatti differenza di genere nel dare importanza ad aspetti relazionali della vita privata e ad aspetti della vita professionale<sup>2</sup>: ciò che emerge è una cultura emancipativa del lavoro, fondata sulla ricerca attiva di autonomia e qualità. Si tratta di una cultura che prende le distanze sia dalla concezione lavoristica della società fordista, sia dalla concezione consumeristica e strumentale dei primi anni Ottanta (La Rosa, 2005): i soggetti danno meno importanza alla retribuzione e più all’autonomia professionale.

Allo stesso tempo la stabilità occupazionale è ritenuta molto importante (punteggio medio pari a 8,7 su 10), perché gli aspetti relazionali della vita affettiva non sono considerati secondari (tab. 2).

*Tab. 2 – Punteggi attribuiti alle diverse dimensioni della vita privata e della vita lavorativa (scala Cantril 0-10)*

Sesso	Valori								
		Sentimenti	Affetto	Avere figli	Interessi	Retribuzione	Carriera	Stabilità	Autonomia professionale
Uomini	Media	8,8	8,4	8,3	8,2	7,1	8,6	8,4	8,6
	Dev. std.	1,4	2,0	1,4	1,6	2,1	1,8	1,6	1,8
Donne	Media	8,7	8,8	8,2	8,4	6,8	9,1	8,5	8,8
	Dev. std.	1,7	1,9	1,6	1,5	2,1	1,3	1,7	1,8
<i>Totale: 1021 casi</i>	<i>Media</i>	8,8	8,6	8,2	8,3	6,9	8,9	8,4	8,7
	<i>Dev. std.</i>	1,5	2,0	1,5	1,5	2,1	1,6	1,6	1,8

L’aspetto che va sottolineato è il grave *gap* che esiste tra il modello culturale seguito dalle occupate, corrispondente in larga misura a quello seguito dagli occupati, e la diseguale condizione di lavoro tra le prime e i secondi.

La percentuale di occupati che sostiene di riuscire con il reddito de-

<sup>2</sup> Va detto che tra gli operai si registrano le differenze valutative più alte tra i due generi, con le operaie che danno punteggi più alti dei loro colleghi su tutte le dimensioni, sia della vita professionale sia della via privata.

rivante dal lavoro a far fronte alle spese familiari e personali è pari al 59,2% tra gli uomini e solo al 31,1% tra le donne. Il 54,7% delle occupate deve chiedere l'aiuto al proprio partner (si rinvia alla fig. 3 dell'appendice 3).

Quindi, le occupate sono molto meno indipendenti economicamente degli occupati. Questa scarsa indipendenza è causa ed effetto di una regolazione del mercato del lavoro declinata ancora secondo il paradigma fordista del *male breadwinner*.

Ciò è confermato anche dall'analisi del grado di incidenza delle diverse voci di spesa sul reddito degli occupati: l'incidenza delle spese per i trasporti e il tempo libero sono leggermente superiori per gli uomini, mentre l'incidenza delle spese per l'abbigliamento e le cure mediche sono leggermente superiori per le donne<sup>3</sup>.

Questi dati confermano come il ruolo attribuito agli uomini sia ancora quello del capofamiglia o comunque del procacciatore di reddito, con una gestione del tempo libero peggiore per le donne.

#### **4. La regolazione del mercato del lavoro in Toscana: le differenti condizioni di lavoro degli uomini e delle donne**

Se da una parte si ripropone la suddivisione tradizionale tra donne che lavorano come dipendenti, molte delle quali part-time, e uomini che lavorano come indipendenti, è altrettanto vero che tra i dipendenti l'estensione dei contratti di lavoro non standard riguarda in particolar modo le donne.

Il 32,2% del campione lavora come indipendente, ma tale percentuale sale a ben il 44% degli uomini e scende al 20,8% tra le donne.

Tra i dipendenti, invece, la percentuale di lavoratrici a tempo determinato e, soprattutto, di lavoratrici atipiche (co. co. co., lavoratrici a progetto ecc.) è sensibilmente più alta degli uomini: le atipiche sono in percentuale il doppio degli atipici (11% vs 6%).

La de-standardizzazione del lavoro, con l'aumento della vulnerabilità sociale anche degli occupati, assume una connotazione sia di genere sia di generazione.

<sup>3</sup> Gli uomini che spendono oltre il 25% del reddito per i trasporti sono il 26,3%, le donne il 17%; gli uomini che spendono oltre il 25% per il tempo libero sono il 23,7%, le donne solo il 12,3%. A parità di reddito gli uomini spendono mediamente di più per trasporto e tempo libero. Le donne che spendono oltre il 25% per l'abbigliamento e oltre il 25% per le cure mediche sono rispettivamente il 12,3% e il 7,3%, gli uomini sono il 9,6% e il 2,8%. Le donne spendono più degli uomini per queste due voci di spesa, e ciò vale per tutte le fasce di età.

Queste due dimensioni si intrecciano, con gli occupati di età inferiore ai 35 anni che sono molto più precari dei loro colleghi di maggiore età. Allo stesso tempo, tra i giovani le donne precarie sono il 28%, mentre gli uomini precari sono il 12,5%.

Gli uomini con contratti atipici sono pochissimi (16) e quasi nella metà dei casi percepiscono un reddito medio-alto (superiore a 1.400 euro netti al mese), cosa che avviene solo per 1/7 delle donne atipiche (6 su 44).

Le donne svolgono in proporzione maggiore degli uomini un lavoro “povero” sia in termini di sicurezza sociale, sia in termini economici.

Riguardo a questo secondo aspetto, le donne sono sovrarappresentate nella fascia di coloro che dichiarano di guadagnare meno di 1.000 euro al mese, mentre gli uomini sono presenti maggiormente tra coloro che dichiarano di guadagnare di più.

Al crescere della dimensione aziendale i differenziali retributivi di genere si attenuano, tranne nella fascia retributiva superiore ai 1.800 euro al mese, dove la relazione si inverte: i differenziali di genere in questa fascia retributiva crescono all’aumentare della dimensione aziendale (tab. 3).

*Tab. 3 – Fascia di retribuzione/reddito da lavoro mensile netta per dimensione aziendale e genere (percentuale)*

Dimensione aziendale	Sesso	Retribuzione netta (reddito netto da lavoro) al mese			
		inf. 1.000 euro	1.000-1.400 euro	1.401-1.800 euro	sup. 1.800 euro
1-15 dip.	Uomini (v.a. 123)	18,7	48	22	11,4
	Donne (v.a. 181)	61,3	29,3	6,1	3,3
	Totale (v.a. 204)	44,1	36,8	12,5	6,6
16-49 dip.	Uomini (v.a. 47)	2,1	55,3	27,7	14,9
	Donne (v.a. 74)	31,1	48,6	14,9	5,4
	Totale (v.a. 121)	19,8	51,2	19,8	9,1
50 e più dip.	Uomini (v.a. 100)	2	32	32	34
	Donne (v.a. 133)	32,3	32,3	20,3	15
	Totale (v.a. 233)	19,3	32,2	25,3	23,2

I differenziali retributivi di genere tra gli occupati delle aziende medio-grandi si annullano nella fascia retributiva 1000-1.400 euro, ma persistono sia nelle fasce retributive superiori, sia in quella inferiore.

Come si evince dalla tab. 3, al ridursi della dimensione aziendale si abbassa il livello retributivo, tuttavia per le donne la diminuzione è molto più significativa: la percentuale di donne con retribuzione superiore ai 1.400

euro scende dal 35 al 9,9%, mentre l'analogia percentuale di uomini scende dal 66 al 33%.

Si assiste pertanto a un effetto di interazione tra genere e dimensione aziendale che incide sul livello retributivo del soggetto.

Differenziali retributivi a seconda del genere si registrano un po' in tutti i comparti, le donne guadagnano meno degli uomini non solo dove sono meno presenti (industria), ma anche in quei comparti del terziario dove i tassi di femminilizzazione sono alti.

Più interessante è indagare la relazione tra il reddito occupazionale e il genere, a seconda del tipo di occupazione svolta.

## **5. I differenziali reddituali di genere tra i gruppi occupazionali**

I differenziali reddituali di genere sono più alti tra gli operai e gli impiegati, mentre sono più contenuti nelle categorie occupazionali più qualificate e meglio remunerate. Tra gli operai, oltre il 69% delle donne guadagna meno di 1.000 euro al mese, mentre gli uomini con una retribuzione così bassa sono solo il 15%. Ancora, oltre l'85% delle operaie guadagna massimo 1.400 euro al mese, mentre vi è ben il 10% di operai uomini che guadagna oltre 1.800 euro al mese (e ciò vale solo per il 2% delle operaie!).

Dietro queste differenze retributive si celano probabilmente carriere professionali molto diverse tra i due generi. Le donne sono "segregate" nelle fasce retributive più basse (max. 800 euro e tra gli 801 e i 1.000 euro), a prescindere dalla dimensione dell'azienda in cui lavorano.

A questo proposito, tra i dipendenti della piccola impresa (con massimo 15 dipendenti) sembra registrarsi un dualismo di genere molto marcato: i 2/3 degli operai hanno retribuzioni superiori ai 1.400 euro, mentre i 2/3 delle operaie percepiscono un salario inferiore ai 1.000 euro.

Tra gli impiegati la situazione è simile a quella degli operai, se non ancora più favorevole agli uomini. Ben 3 impiegati uomini su 4 guadagnano tra i 1.000 e i 1.800 euro, e quasi la metà tra i 1.000 e i 1.400 euro, mentre tra le impiegate l'86% non supera i 1.400 euro, e quasi la metà non supera i 1.000 euro (mentre solo il 7% degli uomini guadagna meno di 1.000 euro!). Al crescere della dimensione aziendale le impiegate vedono migliorare la loro situazione, ma sono sempre in una condizione retributiva peggiore degli uomini, che non guadagnano mai meno di 1.000 euro al mese, se non nella piccola impresa.

Nelle categorie occupazionali più qualificate del lavoro dipendente le differenze e disuguaglianze di genere si attenuano, anche se restano elevate.

Tra gli uomini, il 77% dei professionisti dipendenti, quadri e insegnanti guadagna più di 1.400 euro, mentre ciò vale solo per il 49% delle loro colleghe. Inoltre, il 17% delle donne rientranti in questa categoria guadagna meno di 1.000 euro, una retribuzione bassa che riguarda i colleghi uomini solo nel 3% dei casi.

Per quanto riguarda, invece, liberi professionisti, imprenditori e dirigenti, nonostante ben il 25% delle donne guadagni oltre 1.800 euro al mese, le differenze con gli uomini non svaniscono, anche se sono più ridotte rispetto a quanto avviene tra gli impiegati e gli operai.

In questa categoria occupazionale, che mette insieme i gruppi economicamente e politicamente più forti, le differenze economiche di genere sono molto ridotte nella fascia più bassa (dove la differenza è solo di 5 punti percentuali a svantaggio delle donne), ma sono le più alte di tutte le categorie occupazionali nella fascia centrale, che comprende guadagni netti tra i 1000 e i 1.400 euro al mese: si tratta di un guadagno basso per chi è titolare di un'impresa, esercita la libera professione, o è dirigente, tuttavia ben il 44% delle donne appartenenti a questa categoria occupazionale dichiara di guadagnare così poco; gli uomini in questa condizione reddituale sono solo il 13%.

Qui riportiamo un quadro sinottico relativo alla distribuzione degli intervistati per tipo di occupazione e retribuzione, suddividendoli per genere. Le fasce di reddito sono state ri-aggregate in quattro<sup>4</sup>, in modo da rendere più agevole la lettura (tab. 4).

Dalla lettura della tab. 4 si può notare come i lavoratori autonomi costituiscano la categoria occupazionale dove, almeno per gli uomini, si registra una distribuzione più equilibrata dei casi per fascia reddituale.

Nella fascia più bassa, la differenza tra uomini e donne per quanto elevata è relativamente contenuta. Infatti, tra i lavoratori autonomi, nel passare dagli uomini alle donne, la probabilità di guadagnare meno di 1.000 euro

<sup>4</sup> La domanda relativa al guadagno netto mensile (reddito occupazionale) è stata posta per fasce, in modo da garantire un minimo di *privacy* all'intervistato rispetto a un *item* a elevata reattività. Quindi la variabile costruita è di tipo ordinale. Nell'elaborazione dei dati sono state fatte diverse ri-aggregazioni delle categorie. La principale è in 6 categorie, quali: reddito occupazionale max. 800 euro; 801-1.000 euro; 1.001-1.400 euro; 1.401-1.800 euro; 1.801-2.500 euro; sup. 2.500 euro. In alcuni casi, quando il numero di celle prodotte dalle tabelle di contingenza (tra due o tre variabili) risultava troppo alto, e con la presenza di molte frequenze basse o nulle, si è proceduto all'aggregazione in quattro categorie, quali: reddito occupazionale inf. 1.000 euro; 1.001-1.400 euro; 1.401-1.800 euro; sup. 1.800 euro. In altri casi ancora si è proceduto alla trasformazione della variabile ordinale in una variabile dicotomica (reddito occupazionale max. 1.400 euro; sup. 1.400 euro). Per la descrizione delle procedure di ri-aggregazione delle categorie rinviamo a Marradi (1995, 1997).

aumenta di 3,6 volte<sup>5</sup>; mentre nelle altre categorie occupazionali questa probabilità è ancora più alta, con l'eccezione del gruppo comprendente imprenditori, dirigenti e liberi professionisti.

Tab. 4 – Tipo di occupazione per livelli retributivi/reddito (percentuale)

Posizione occupazionale	Inf. a 1.000 euro	1.000-1.400 euro	1.401-1.800 euro	Sup. a 1.800 euro
Operai (v.a. 80)	15	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>10</b>
Operaie (v.a. 62)	<b>69</b>	26	3	2
Lavoratori autonomi (v.a. 134)	19	31	23	<b>27</b>
Lavoratrici autonome (v.a. 71)	<b>46</b>	30	10	14
Impiegati/Tecnici (v.a. 144)	7	49	<b>26</b>	<b>17</b>
Impiegate/Tecniche (v.a. 241)	<b>49</b>	37	8	6
Quadri/Ins. /Prof. dip (M) (v.a. 32)	3	19	38	<b>41</b>
Quadri/Ins. /Prof. dip (F) (v.a. 78)	<b>17</b>	35	35	14
Lib. prof. /Imp. /Dir. (M) (v.a. 63)	17	13	<b>22</b>	<b>48</b>
Lib. prof. /Imp. /Dir. (F) (v.a. 27)	22	<b>44</b>	7	26

Per quanto riguarda la fascia più alta, tra coloro che guadagnano oltre 1.800 euro al mese gli uomini sono il 27%, comunque le donne con lo stesso guadagno sono il 14%; beninteso, il differenziale resta elevato, ma in termini di opportunità/rischio le donne sono meno svantaggiate<sup>6</sup> rispetto a quanto avviene per gli altri tipi di occupazione.

La relazione tra lavoro indipendente e genere va però approfondita, essendo spesso il lavoro indipendente produttore di una formazione socio-economica differente da quella tipica della società industriale (Mingione, 1997). Spesso, infatti, si tratta di imprese a conduzione familiare, dove l'organizzazione e la divisione del lavoro risentono, in maniera più significativa delle organizzazioni burocratiche, del contesto istituzionale locale. Non solo, la stessa suddivisione tra tempo della produzione economica e tempo della riproduzione sociale è meno netta, essendo regolata da consuetudini e norme provenienti dalla famiglia e dalla comunità locale (Bagnasco, 2003).

<sup>5</sup> Tale rapporto è detto *odds ratio*, ed è pari al rapporto fra i rapporti di probabilità condizionali. In questo caso è calcolato con questa formula: [(lavoratrici autonome con redd. inf. 1.000 euro/lavoratrici autonome con redd. sup. 1.000 euro)/(lavoratori autonomi con redd. inf. 1.000 euro/lavoratori autonomi con redd. sup. 1.000 euro)]. La probabilità di trovare soggetti con una retribuzione/reddito inferiore ai 1.000 euro passando dagli uomini alle donne sale di 11,6 volte tra gli operai e di 13,7 tra gli impiegati; tra i professionisti dipendenti questa probabilità condizionata resta alta ed è pari a 6,6; infine, tra i liberi professionisti, imprenditori e dirigenti, tale probabilità è solo pari a 1,3.

<sup>6</sup> Il grado di opportunità/rischio, altrimenti definibile come grado di vantaggio/svantaggio, è calcolato sulla base degli *odds ratio*. Cfr. nota precedente.

In particolare, il contesto storico-istituzionale toscano, con i suoi modelli familiari e imprenditoriali, soprattutto nel settore agricolo, gioca un ruolo centrale nel modo in cui spesso viene organizzata l'attività imprenditoriale, soprattutto se si tratta della micro impresa a conduzione familiare. A questo proposito, dal nostro campione emerge una differenza di genere tra i lavoratori indipendenti che fanno pensare in più di un caso a due figure sociali differenti.

Gli uomini più delle donne lavorano senza alcun coadiuvante familiare, mentre la proporzione di donne con 1 o 3 coadiuvanti è più alta di quella degli uomini. La stessa cosa non avviene se prendiamo in considerazione il numero di dipendenti extra-familiari. In questo caso, al crescere del numero di dipendenti aumentano gli imprenditori rispetto alle imprenditrici. Dunque, le donne imprenditrici o che lavorano in proprio sono "coadiuvate" più di quanto avvenga per gli uomini.

## 6. Le diseguaglianze reddituali di genere

Le occupate toscane guadagnano meno dei loro colleghi. Le differenze emergono in modo nitido, se facciamo distinzione tra i redditi occupazionali che non superano i 1.400 euro netti al mese e i redditi superiori. Infatti, mentre gli occupati sono equamente distribuiti nelle due fasce di reddito, le donne sono concentrate nel 79% dei casi nella fascia che non supera la soglia dei 1.400 euro (tab. 5).

*Tab. 5 – Reddito occupazionale per genere (percentuale)*

<b>Genere</b>	<b>Retribuzione max. 1400</b>	<b>Retribuzione sup. 1400</b>
Uomini (v.a. 457)	49,7	50,3
Donne (v.a. 483)	78,9	21,1
<i>Totale (v.a. 940)</i>	<i>64,7</i>	<i>35,3</i>

Dall'analisi trivariata emergono condizioni economiche peggiori per gli occupati più giovani rispetto ai più anziani.

Il titolo di studio gioca un ruolo secondario, infatti l'effetto causale tra classe di età e reddito, al netto dell'influenza giocata dal titolo di studio, persiste aumentando leggermente: l'effetto bivariato tra classe di età e reddito è pari a 0,169, mentre l'effetto causale sale a 0,180 tenendo sotto controllo l'influenza esercitata dal titolo di studio.

Come accennato nel paragrafo precedente, ciò è da attribuire in parte

all'anzianità lavorativa (o all'esperienza<sup>7</sup>) che fa aumentare il reddito, in parte alla de-regolamentazione del mercato del lavoro, che colpisce in modo maggiore i giovani.

Possiamo parlare di effetto di “interazione” tra genere e generazione, per cui le maggiori differenze di reddito per classe di età si registrano tra le donne giovani. Infatti, mentre l'effetto della classe di età sul reddito, a parità di titolo di studio, è 0,107 per gli uomini, per le donne esso sale a 0,157 (cioè di 5 punti percentuali). In particolare, mentre tra le occupate con titolo di studio medio-basso (cioè non in possesso del diploma) non esistono differenze reddituali dovute alla classe di età, tra le occupate con titolo di studio medio-alto (cioè in possesso del diploma o della laurea) le occupate più giovani hanno un reddito (in media) di ben 23 punti percentuali inferiore a quello delle colleghe più anziane<sup>8</sup>.

Per capire quanto le differenze di reddito occupazionale dipendano dal genere e quanto invece dipendano dall'influenza giocata da altre variabili, abbiamo ipotizzato diversi modelli di regressione multivariata, impiegando la tecnica della regressione logistica binomiale (Corbetta, Gasperoni, Pisati, 2001)<sup>9</sup>.

Con questa tecnica sono state calcolate le differenti probabilità che hanno i soggetti di guadagnare più di 1.400 euro a seconda del loro sesso, al netto dell'influenza esercitata da altre variabili.

Inizialmente abbiamo preso in considerazione contemporaneamente l'influenza esercitata sul reddito occupazionale da parte di variabili sia relative alle caratteristiche acquisitive dell'intervistato, sia relative alle caratteristiche degli individui che compongono il suo contesto familiare.

<sup>7</sup> Si pensi agli occupati indipendenti. In questo caso si può ipotizzare che la maggiore esperienza porti gli indipendenti a migliorare la loro posizione sul mercato di riferimento.

<sup>8</sup> Nell'analisi trivariata tra classe di età, reddito, occupazionale e titolo di studio, abbiamo reso dicotomiche le variabili. La variabile reddito occupazionale è stata ri-codificata in “reddito max. di 1.400 euro” e “reddito sup. ai 1.400 euro”; la variabile titolo di studio in “titolo di studio medio-basso” (soggetti con al massimo la licenza media), “titolo di studio medio-alto” (diplomati e laureati); la variabile classe di età in “soggetti di età inf. ai 45 anni”, “soggetti di età pari o sup. ai 45 anni”.

<sup>9</sup> La regressione logistica è una tecnica di analisi multivariata adatta alle variabili categoriali e ordinali. Questa tecnica è stata qui adottata perché la variabile dipendente relativa alla retribuzione degli occupati in Toscana non è stata costruita come “cardinale”, pertanto la regressione multipla lineare non è applicabile: quando la variabile indipendente è di natura ordinale o categoriale, l'analisi multivariata può essere condotta rendendo lineari equazioni non-lineari attraverso trasformazioni matematiche sulle variabili. Con la regressione logistica, dunque, si analizza la relazione multivariata tra una variabile dipendente, di natura categoriale/ordinale, con le altre variabili selezionate dal ricercatore. In tal caso le relazioni tra la variabile dipendente e le altre variabili indipendenti vengono analizzate in termini di rapporti di probabilità “condizionati” tra singole categorie (dette variabili *dummy*).

In tal modo è possibile comprendere quanto delle differenze reddituali sia da attribuire al capitale sociale “derivato”, cioè “prestato” al soggetto da altri individui che sono legati a lui da interazioni di prossimità forti (partner e padre), e quanto al capitale sociale acquisito e riconosciuto sulla base di meccanismi universalistici fondati sulla razionalità legale-formale: il numero di figli, il tipo di credenziali educative possedute e la posizione occupazionale raggiunta costituiscono criteri meno particolaristici<sup>10</sup>, sulla base dei quali un modello di regolazione sociale moderno distribuisce le risorse economiche tra gli individui.

Altra cosa è invece l’influenza esercitata sul reddito da variabili che fanno riferimento al potere degli attori di non rispettare i criteri di selezione formale grazie alle risorse sociali che la famiglia o altri prestano loro.

Questa valutazione è stata poi approfondita, modificando parzialmente il modello inizialmente specificato e applicandolo separatamente prima ai casi di genere maschile, poi ai casi di genere femminile.

### 6.1. Capitale sociale e differenze reddituali di genere

Inizialmente abbiamo costruito un modello (modello 1.A) attraverso il quale abbiamo analizzato quale sia l’influenza netta esercitata sul reddito occupazionale da parte di variabili quali il genere, l’occupazione dell’intervistato, l’occupazione del padre, il titolo di studio del partner, il numero di figli (tab. 6).

L’influenza netta esercitata dalla categoria “donne” sui livelli retributivi è quasi sempre superiore all’influenza esercitata dalle altre variabili trasformate in regressori *dummy*<sup>11</sup>: le donne hanno meno probabilità degli uomini di guadagnare più di 1.400 euro netti al mese.

<sup>10</sup> Tali criteri sono sempre costruiti socialmente e mai realmente “neutri”. Dietro la scelta di questi criteri si nasconde sempre il potere politico di alcuni ceti e le barriere esistenti tra classi dominanti e classi subalterne (Parkin 1979); quello che qui preme sottolineare è semplicemente che i meccanismi di attribuzione di risorse economiche sulla base delle credenziali educative e del lavoro svolto sono legati a una regolazione razionale e formale almeno potenzialmente “contestabile”, dove il principio della validità *erga omnes* è in una certa misura rispettato. Altra cosa è l’ottenimento di risorse economiche sulla base del potere esercitato, personalmente o da altri, al fine di non rispettare il principio della validità *erga omnes* tipico della razionalità legale-formale. In tal caso viene meno la trasparenza degli stessi criteri di selezione, con la prevaricazione ulteriore delle classi dominanti che impiegano forme di potere diverse da quello legale-razionale e perciò peggiore, data la sua ineffabilità che lo rende più difficilmente contestabile.

<sup>11</sup> Cfr. nota 9.

Tab. 6 – Regressione logistica. Modello 1.A – Variabili nell’equazione e Coefficienti

Variabili	b	exp(b)
Uomini	Cat. riferimento	
Donne	-1,639	0,194
0 figli	Cat. riferimento	
1 figlio	0,572	1,772
2 o più figli	0,712	2,037
Tit. studio partner – laurea	Cat. riferimento	
Diploma	-0,703	0,495
Lic. media	-0,643	0,526
Lic. ele. /ness. tit.	-0,931	0,394
Occupazione – operaio	Cat. riferimento	
Lav. aut.	0,974	2,648
Imp. tecn.	0,712	2,038
Prof. dip/ins/quadro	2,692	14,767
Lib. prof. /imp. /dir.	1,805	6,079
Occupazione padre – operaio	Cat. riferimento	
Lav. aut.	0,614	1,848
Imp. tecn.	0,507	1,660
Prof. dip/ins. /quadro	1,514	4,545
Lib. prof. /imp. /dir.	0,788	2,198
Costante	-1,127	0,324

v.a. 634 casi.

L’effetto bivariato tra genere e livelli retributivi (variabile dicotomica) è pari a -1,3. Le donne hanno il 75% di probabilità in meno degli uomini di guadagnare più di 1.400 euro netti al mese. L’effetto del genere sui livelli reddituali aumenta, tenendo sotto controllo l’influenza esercitata dalle variabili concomitanti (occupazione del padre; numero di figli) e intervenienti (occupazione del soggetto e titolo di studio del partner<sup>12</sup>) immesse nel modello.

L’aumento rispetto all’effetto bivariato non è elevato ed è pari a -0,3, portando il coefficiente di regressione a -1,6, con il coefficiente exp(b) pari

<sup>12</sup> Anche questa variabile è ritenuta interveniente, data l’associazione registrata tra genere e titolo di studio del partner: le donne si associano più degli uomini con partner dal titolo di studio basso. Di questo rendiamo conto più avanti.

a 0,194: nel passare dagli uomini alle donne, le seconde hanno una propensione/probabilità di guadagnare più di 1.400 euro che è inferiore dell'80% all'analogha propensione degli occupati di sesso maschile.

Consideriamo ora l'effetto causale netto anche delle altre variabili concomitanti<sup>13</sup>.

Al crescere del numero dei figli aumenta la possibilità per i soggetti (sia uomini che donne) di accedere a livelli di reddito più alti: ciò è spiegabile solo in parte con l'età dell'occupato e l'anzianità di lavoro; infatti il livello di reddito aumenta anche (se non soprattutto) in funzione di quell'insieme di misure sociali di natura "familista" che caratterizzano il nostro modello di welfare.

Inoltre, al migliorare dello *status* professionale del soggetto, ma anche della sua estrazione sociale, aumentano le probabilità di guadagnare più di 1.400 euro.

In particolare, chi proviene da famiglie in cui il padre lavora o ha lavorato come quadro, insegnante, professionista dipendente ha una maggiore propensione a raggiungere livelli reddituali superiori alla soglia dei 1.400 euro.

Un altro dato interessante è che al diminuire del titolo di studio del partner diminuisce la probabilità del soggetto di guadagnare oltre 1.400 euro: rispetto a chi ha un partner laureato, chi ha un partner con licenza elementare o nessun titolo ha il 61% in meno di probabilità di rientrare nel livello retributivo più alto.

La regressione logistica conferma quanto emerso dall'analisi bivariata e trivariata: il mercato del lavoro toscano sembra fondarsi su quelle stesse relazioni gerarchiche tra gli uomini e le donne, che sono presenti negli altri ambiti di vita associata. L'effetto causale netto del regressore "donne" è al terzo posto e assume un valore elevato.

Le minori opportunità per le donne di ottenere un lavoro "ricco", cioè capace almeno dal punto di vista economico di renderle autonome, sono dovute alle relazioni di potere tra i sessi, fondate ancora su una logica patriarcale che fa dipendere la donna dall'uomo.

Questo è quanto emerge dalla regressione logistica binomiale condotta in modo separato prima solo sui casi di sesso maschile, e poi solo sui casi di sesso femminile (modello 1.B)<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Non sono stati calcolati gli effetti di interazione. Si pensi all'interazione esistente tra il genere e il tipo di occupazione nell'influenzare il reddito. Lo stesso potrebbe valere per quanto riguarda l'influenza sul reddito esercitata dall'interazione tra genere e occupazione del padre.

<sup>14</sup> Il numero di casi sottoposto all'analisi si riduce in modo significativo: si tratta di soli 223 uomini e di 279 donne.

In questo caso è stato analizzato l'effetto tra titolo di studio del soggetto e reddito, tenendo sotto controllo l'effetto di variabili come l'età, il numero di figli, l'occupazione del padre, il titolo di studio e l'occupazione del partner (tab. 7).

Tab. 7 – Regressione logistica. Modello 1.B – Variabili nell'equazione e Coefficienti

	Donne (279 casi)		Uomini (223 casi)	
	B	exp(b)	b	exp(b)
Titolo di studio dell'intervistato: medio-basso			Cat. riferimento	
Medio-alto	0,994	2,703	0,344	1,411
Occupazione dell'intervistato: operaio			Cat. riferimento	
Lavoratore autonomo	0,729	2,073	0,740	2,096
Impiegato/tecnico	0,109	1,115	1,027	2,793
Prof. Dipendente/quadro/insegnante	1,770	5,870	2,142	8,519
Imp. /dir. /lib. prof.	1,232	3,428	1,619	5,046
Occupazione del padre: operaio			Cat. riferimento	
Lavoratore autonomo	0,549	1,732	1,520	4,574
Impiegato/tecnico	0,565	1,759	0,855	2,351
Prof. Dipendente/quadro/insegnante	1,051	2,861	2,845	17,201
Imp. /dir. /lib. prof.	0,946	2,575	0,747	2,111
Occupazione del partner: operaio			Cat. riferimento	
Lavoratore autonomo	0,949	2,583	0,454	1,575
Impiegato/tecnico	0,336	1,399	-0,419	0,657
Prof. Dipendente/quadro/insegnante	1,019	2,770	0,882	2,415
Imp. /dir. /lib. prof.	1,703	5,493	0,328	1,388
Classe di età dell'intervistato: inf. 45 anni			Cat. riferimento	
45-64 anni	1,102	3,010	0,618	1,855
Titolo di studio del partner: basso			Cat. riferimento	
Medio	-0,135	0,874	0,203	1,226
Alto	0,331	1,392	0,091	1,095
0 figli			Cat. riferimento	
1 figlio	0,964	2,622	-0,248	0,780
2 figli	0,848	2,336	0,529	1,697
Costante	-5,078	0,006	-2,506	0,082

È possibile stimare gli effetti causali diretti delle diverse variabili specificate nel modello, comparando la situazione degli uomini con quella delle donne. Va detto che i parametri non sono statisticamente significativi e pertanto questo modello va interpretato sotto l'aspetto meramente descrittivo, senza attribuire alcuna valenza esplicativa.

Se confrontiamo i due valori “Costante” (l’intercetta della retta di regressione), risulta che se un uomo è un operaio, figlio di operaio, in possesso di un basso livello di istruzione, senza figli, giovane e con un partner con un livello di istruzione bassa, allora la sua probabilità di avere una retribuzione superiore a 1.400 euro al mese è inferiore del 92% rispetto all’analoga probabilità che hanno gli occupati in condizioni sociali diverse. Tra le donne questa probabilità è inferiore di ben 944 punti percentuali: le donne di condizione sociale inferiore, senza figli, e di giovane età hanno il 944% di probabilità in meno di guadagnare oltre 1.400 euro rispetto alle donne non giovani (nel nostro caso, di età superiore ai 44 anni), con figli e di condizione sociale superiore (donne con livello di istruzione medio-alto, con partner istruito e non operaie). Il valore registrato per le donne è di oltre dieci volte inferiore a quello registrato per gli uomini!

Le probabilità che hanno le donne di ottenere più di 1.400 euro dipendono, in misura superiore agli uomini, non solo da variabili come il titolo di studio posseduto, l’età, il numero di figli, ma anche dallo *status* socio-economico (occupazione e titolo di studio) del partner.

L’estrazione sociale influenza sia il reddito occupazionale degli uomini sia delle donne, ma ciò avviene in modo diverso: per le donne all’aumentare dello *status* professionale del padre aumentano le possibilità di reddito, per gli uomini conta di più se il padre svolge (o svolgeva) un’attività indipendente. In poche parole per gli uomini conta di più il capitale economico ereditato, per le donne conta di più il capitale culturale trasmesso.

Dall’analisi bivariata risulta evidente come nelle relazioni sentimentali gli uomini traggano un capitale sociale più alto delle donne: il 53% degli occupati con licenza elementare (o nessun titolo) ha un partner diplomato o laureato; per le donne con un titolo di studio così basso questo valore scende al 23% circa. Gli uomini più facilmente si uniscono a persone con titolo di studio pari o superiore, invece i partner delle occupate hanno tendenzialmente un titolo di studio più basso di queste ultime; dunque, se è vero che le laureate sono portate ad avere partner con pari titolo di studio, è altrettanto vero che le occupate che hanno partner con titoli di studio superiore al loro sono presenti in proporzione minore degli uomini.

Possiamo affermare che all’aumentare del titolo di studio si riducono le differenze reddituali tra i due sessi; le persone con titolo di studio elevato tendono a unirsi con persone di pari titolo. Il titolo di studio del partner influenza la probabilità di accedere a certi livelli retributivi piuttosto che ad altri, e ciò vale soprattutto per le donne, che però hanno maggiori difficoltà nell’unirsi con persone di titolo di studio superiore al loro.

Il reddito occupazionale dipende da diverse variabili relative al

“capitale sociale” del soggetto, anche se il genere da solo ha un’influenza di gran lunga superiore: le donne per migliorare la loro condizione devono far riferimento come gli uomini alle risorse messe a disposizione dalla famiglia di origine; tuttavia, per le donne il raggiungimento di un reddito medio-alto dipende, in misura maggiore degli uomini, dal titolo di studio superiore (laurea) posseduto dal partner.

Tirando le fila, l’analisi multivariata finora condotta mette in evidenza due cose: da una parte il genere influenza i differenziali di reddito in modo significativo più di quanto appare dalla semplice analisi bivariata; tenendo sotto controllo il ruolo esercitato da altre variabili, cresce il peso esercitato dal solo genere (effetto causale diretto); dall’altra l’attenuazione delle diseguaglianze reddituali di genere dipende oltre che dalle credenziali educative, anche dal capitale sociale “derivato” dalla famiglia di origine e di formazione. In particolare, il tipo di occupazione svolta incide sul reddito in maniera significativa sia per gli uomini che per le donne, mentre lo *status* socio-professionale del partner incide sul reddito più per le donne che per gli uomini.

Il reddito da lavoro delle donne dipende in ordine crescente dal tipo di occupazione propria e del partner, quindi in misura simile dall’occupazione del padre, dal titolo di studio posseduto, dall’età, dal numero di figli. Per gli uomini, invece, il reddito dipende maggiormente dal tipo di occupazione svolta e dall’occupazione del padre. Il proprio titolo di studio e quello posseduto dal partner hanno un effetto sul reddito che è tre volte inferiore agli analoghi valori registrati nel campione di sole donne. Le donne devono “superare più prove” degli uomini (per esempio ottenendo credenziali superiori), se vogliono guadagnare oltre 1.400 euro al mese; per gli uomini ciò che conta è l’estrazione sociale e lo *status* occupazionale raggiunto.

## 6.2. Differenze reddituali tra genere, classe sociale e area di residenza

Per approfondire l’analisi, abbiamo deciso di specificare un modello (modello 2.A) con sole variabili concomitanti con il genere, quali: l’età, la classe sociale (utilizziamo come *proxy* l’occupazione del padre) e l’area geografica (data dalla provincia di residenza).

Dalla tab. 8 si evince chiaramente come l’effetto causale totale del regressore “donne” sia superiore a quello esercitato dall’età, dall’area provinciale e dalla classe sociale, con la sola eccezione del regressore relativo ai figli di professionisti dipendenti. L’effetto causale totale del genere (più precisamente dell’essere donna) è dato sia da una componente diretta che è negativa, sia da

una componente indiretta che è positiva<sup>15</sup>, infatti, come abbiamo visto nel paragrafo precedente, al crescere del titolo di studio o dell'estrazione sociale le donne migliorano la loro condizione reddituale. Per questo l'effetto causale totale nel modello 2.A è sì superiore all'effetto bivariato, ma è inferiore all'effetto causale esercitato al netto di variabili intervenienti e concomitanti come quelle che abbiamo utilizzato nel modello 1.A illustrato nella tab. 6.

*Tab. 8 – Regressione logistica. Modello 2.A – Variabili nell'equazione e Coefficienti*

<b>Variabili</b>	<b>b</b>	<b>exp(b)</b>
Uomini	Cat. riferimento	
Donne	-1,435	0,238
Occupazione padre – operaio	Cat. riferimento	
Lav. aut.	0,684	1,982
Imp. tec.	0,785	2,192
Prof. dip. /ins. /quadro	1,400	4,054
Imp. /lib. prof. /dir.	0,735	2,086
Classe di età inf. 45 anni	Cat. riferimento	
45 e più anni	0,870	2,388
Area provinciale – Pistoia	Cat. riferimento	
Firenze	0,149	1,161
Arezzo	-0,678	0,508
Grosseto	-0,367	0,693
Livorno	-0,326	0,722
Lucca	-0,383	0,682
Massa Carrara	0,148	1,159
Pisa	-0,056	0,945
Siena	0,181	1,199
Prato	1,002	2,723
Costante	-0,868	0,420

v.a. 931 casi

In sintesi, le donne hanno il 77% di probabilità in meno degli uomini di guadagnare oltre i 1.400 euro al mese, a parità di età, estrazione sociale e provincia di residenza. Possiamo ora ampliare questo modello, prendendo in considerazione gli effetti solo diretti del genere al netto dell'influenza sia di variabili concomitanti che intervenienti (tab. 9).

<sup>15</sup> L'effetto indiretto è pari alla differenza tra l'effetto bivariato e l'effetto diretto.

Tab. 9 – Regressione logistica. Modello 2.B – Variabili nell'equazione e Coefficienti

<b>Variabili</b>	<b>B</b>	<b>exp(b)</b>
Uomini	Cat. riferimento	
Donne	-1,798	0,166
Titolo di studio – laurea		
Diploma	-0,169	0,845
Lic. media	-1,165	0,312
Lic. elem. /ness. tit.	-0,561	0,571
0 figli	Cat. riferimento	
1 figlio	0,667	1,948
2 o più figli	0,901	2,462
Occupazione padre – operaio	Cat. riferimento	
Lav. aut.	0,543	1,722
Imp. tec.	0,444	1,559
Prof. dip. /ins. /quadro	1,542	4,676
Imp. /lib. prof. /dir.	0,961	2,615
Occupazione – operaio	Cat. riferimento	
Lav. aut.	1,135	3,111
Imp. tec.	0,659	1,932
Prof. dip. /ins. /quadro	2,668	14,408
Imp. /dir. /lib. prof.	1,774	5,896
Tit. studio partner – laurea	Cat. riferimento	
Diploma	-0,655	0,519
Lic. media	-0,394	0,674
Lic. elem. /ness. tit.	-0,728	0,483
Area provinciale – Pistoia	Cat. riferimento	
Firenze	-0,229	0,795
Arezzo	-1,397	0,247
Grosseto	-0,385	0,680
Livorno	-0,501	0,606
Lucca	-1,293	0,274
Massa Carrara	0,023	1,023
Pisa	-0,630	0,533
Siena	-0,292	0,747
Prato	0,456	1,578
Costante	-0,544	0,580

v.a. 923 casi.

Con questo nuovo modello, definito 2.B, abbiamo preso in considerazione, oltre a quattro delle cinque variabili del modello 1.A (abbiamo escluso il titolo di studio del partner), il titolo di studio del soggetto e la provincia di residenza. Orbene, la relazione tra genere e livelli reddituali presenta un coefficiente di regressione  $b$  pari a  $-1,798$ , con il coefficiente  $\exp(b)$  pari a  $0,166$ : l'effetto causale diretto del genere sul reddito cresce di  $0,5$  rispetto all'effetto bivariato. Ancora una volta l'effetto causale diretto del genere sul reddito è di gran lunga superiore all'effetto causale indiretto, ed è di segno negativo: il genere femminile si associa negativamente ai livelli di reddito medio-alti, tuttavia le donne in funzione di credenziali educative elevate, di estrazione sociale medio-alta, e in alcune aree provinciali, possono vedere migliorate le loro condizioni di reddito, con le differenze di genere che si attenuano, anche se di poco.

Con il modello 2.B (tab. 9) la probabilità delle donne di raggiungere un guadagno superiore a  $1.400$  euro netti al mese è di ben l' $83,5\%$  inferiore all'analoga probabilità degli uomini. Il titolo di studio del soggetto e del partner giocano ancora un'influenza importante, ma la relazione non è più lineare: la vera differenza è nel possedere la laurea e/o nell'aver un partner laureato. Importante resta l'estrazione sociale e soprattutto l'occupazione svolta: chi è figlio di professionista dipendente/insegnante/quadro, o svolge una di queste professioni, ha maggiore accesso a guadagni alti. Dunque, l'effetto di genere cresce tenendo sotto controllo l'influenza esercitata dalla provincia di residenza, oltre che l'effetto delle altre quattro variabili che specificano il secondo modello.

Se confrontiamo il reddito degli occupati distinguendoli per provincia di residenza, possiamo vedere come tra i casi residenti a Pistoia vi sia la percentuale più alta di donne che guadagnano oltre  $1.400$  euro al mese: si tratta del  $27\%$  delle occupate.

A parità di numero di figli, estrazione sociale e condizione occupazionale, insieme ai residenti di Pistoia, i residenti nelle province di Massa Carrara e soprattutto Prato<sup>16</sup> si caratterizzano per la più alta propensione a guadagnare oltre  $1.400$  euro, mentre i residenti di Arezzo e Lucca risultano quelli con la più bassa propensione. Per quanto concerne la condizione delle sole occupate, le percentuali più basse di soggetti con redditi medio-alti si registrano tra le intervistate di Arezzo, Livorno e Lucca: ad Arezzo le donne che guadagnano più di  $1.400$  euro sono solo il  $5\%$ , a Livorno sono il  $17,6\%$ , a Lucca il  $19\%$ .

<sup>16</sup> Si tenga conto che se poco più di un terzo ( $35,3\%$ ) dei casi intervistati ha dichiarato di guadagnare oltre  $1.400$  euro al mese, oltre la metà ( $53,6\%$ ) dei casi residenti a Prato ha dichiarato un reddito di tale livello.

Tra i casi residenti nella provincia di Lucca, però, si registra la più bassa differenza tra la percentuale di uomini che guadagnano più di 1.400 euro e l'analoga percentuale di donne: la differenza è di 18,9 punti percentuali, un valore elevato ma comunque inferiore a quello registrato tra i casi residenti nelle altre province.

Possiamo calcolare gli *odds ratio* relativi alla probabilità, condizionata dal genere, di trovare una persona che guadagna più di 1.400 euro passando dagli uomini alle donne. In questo modo è possibile calcolare una sorta di indice di pari opportunità in termini di reddito occupazionale percepito, distinguendo i casi per provincia di residenza.

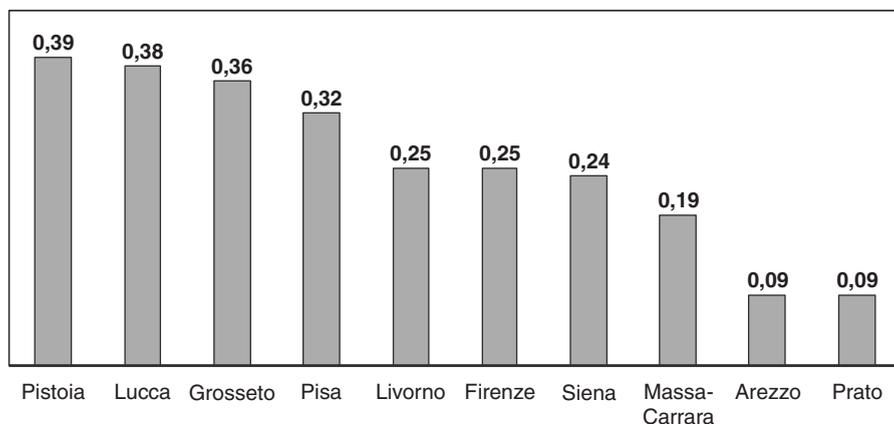
Dai risultati relativi al nostro campione risulta che ovunque in Toscana le donne hanno meno probabilità degli uomini di guadagnare oltre 1.400 euro al mese, tuttavia tra gli occupati residenti nelle province di **Massa-Carrara, Arezzo e Prato**<sup>17</sup> si registrano le più basse opportunità delle donne nell'ottenere un simile livello di reddito: tra i residenti di queste province si registrano le più alte diseguaglianze reddituali di genere<sup>18</sup>. Al contrario, minori diseguaglianze di genere si registrano tra i residenti della provincia di **Pistoia e Lucca**, seguiti dai residenti di Grosseto e Pisa. Per esempio, le opportunità che hanno le occupate pistoiesi e lucchesi di guadagnare oltre 1.400 euro sono pari al 38-39% la probabilità che hanno gli occupati loro conterranei: la probabilità delle donne di raggiungere livello reddituale superiore a 1.400 euro mensili è inferiore del 60% all'analoga probabilità degli uomini; si tratta di un valore certamente non entusiasmante, ma sicuramente meno negativo di quelli registrati tra i casi residenti altrove (fig. 1).

Se ci rifacciamo alla classificazione delle fasce di reddito in sei livelli, possiamo meglio apprezzare le differenze di genere nelle dieci province toscane.

<sup>17</sup> Questo dato va letto insieme a quello precedente che indicava che proprio tra i residenti di Arezzo e Prato si registrano le più alte probabilità di guadagnare oltre 1.400 euro, se non teniamo conto del genere. Ergo, tra i residenti di questa provincia le opportunità di guadagno sono più alte, ma ciò vale molto di più per gli uomini.

<sup>18</sup> Questo indice non è relativo, non varia cioè da 0 a 1, ma può assumere valori superiori all'unità: 0 indicherebbe la massima segregazione reddituale femminile (nessuna donna avrebbe accesso alle fasce di reddito superiori, cosa che non avverrebbe per gli uomini), 1 indicherebbe la piena parità (uomini e donne avrebbero le stesse probabilità di guadagno), i valori superiori a 1 indicherebbero una situazione in cui le donne sono favorite rispetto agli uomini (le donne avrebbero maggiori opportunità di guadagno degli uomini). Nel nostro caso, vale la pena ricordarlo, l'indice è stato calcolato facendo riferimento alle probabilità dei casi di ottenere un reddito superiore a 1.400 euro mensili piuttosto che un reddito inferiore.

Fig. 1 – Indici di pari opportunità di reddito tra i generi per provincia di residenza



Tra i residenti delle province di Livorno, Massa-Carrara, ma anche di Pisa e Prato, quelli che guadagnano massimo 800 euro al mese sono solo donne. Il 50% delle intervistate di Arezzo guadagna massimo 1.000 euro, il 95% non supera i 1.400 euro (nel nostro campione non vi sono tra i residenti in questa provincia donne che guadagnano più di 1.800 euro al mese). Tra le intervistate di Lucca si registra un'elevata polarizzazione: le donne sono in proporzione maggiore della media più presenti sia nelle fasce alte di reddito, sia in quelle basse. Mettendo insieme le due fasce di reddito più basse, tra gli occupati di **Lucca, Pistoia e Siena** si registrano le minori disegualianze di genere. Nelle fasce alte di reddito, le più alte differenze di genere, a vantaggio degli uomini, si registrano tra gli occupati delle province di Firenze, Grosseto, Massa-Carrara.

Se analizziamo solo le occupate, possiamo dire che – a parità di occupazione svolta, estrazione sociale (occupazione del padre), titolo di studio dell'intervistato e del partner, numero di figli – le migliori opportunità reddituali si registrano ancora per le occupate residenti nella provincia di **Pistoia**<sup>19</sup>. Questa provincia presenta una struttura industriale per certi versi simile alla provincia di Arezzo.

Dai dati Istat in queste due province risulta un tasso di disoccupazione femminile basso e un tasso di attività femminile alto, tuttavia ad Arezzo è più alto il tasso di femminilizzazione tra gli operai generici, mentre a Pistoia è più alto il tasso di femminilizzazione tra gli operai qualificati. Questo dato

<sup>19</sup> Questo è quanto risulta dalla regressione logistica condotta solo sui casi di sesso femminile con il modello 2.B, con l'aggiunta della variabile relativa al titolo di studio del partner: i casi sottoponibili all'analisi sono stati 366.

ecologico sembra essere coerente con quanto emerge dalla presente indagine sugli individui: in termini di capacità di reddito le occupate che godono di una situazione migliore sono quelle residenti nella provincia pistoiese.

### *6.3. Gli svantaggi competitivi delle donne: tra diseguaglianza valutativa, diseguaglianza allocativa e diseguaglianza istituzionale*

Il differente trattamento economico tra i due sessi rinvia alla più generale organizzazione sociale che vede una relazione asimmetrica a vantaggio degli uomini.

La promozione sociale delle donne dipende, in misura maggiore degli uomini, sia dalle risorse provenienti dalle interazioni informali di prossimità, sia dai meccanismi universalistici di acquisizione delle credenziali educative.

Le donne per aumentare la loro probabilità di ottenere redditi medio-alti devono “superare più prove degli uomini” e sono più dipendenti dallo *status* socio-professionale del partner.

Le differenze reddituali di genere dipendono sia da meccanismi allocativi sia da meccanismi valutativi (Giannini 2000). Infatti, da una parte le donne si ritrovano in misura maggiore degli uomini a lavorare nei comparti economici più marginali o a svolgere un’occupazione meno qualificata, dall’altra, a parità di comparto e dimensione aziendale, il loro reddito viene fatto dipendere da criteri valutati secondo un’ottica maschile (Bourdieu, 1998; Giannini, 2004).

Se limitiamo l’analisi ai dipendenti, notiamo come le misure di integrazione alla retribuzione siano distribuite in modo differente a seconda del genere.

Le donne che hanno la tredicesima sono presenti in percentuale leggermente superiore agli uomini; mentre per quanto riguarda l’indennità di missione, la partecipazione agli utili e le polizze assicurative la percentuale di donne supera quella degli uomini solo tra i soggetti con retribuzione pari o inferiore ai 1.400 euro; nella fascia di reddito superiore sono gli uomini a prevalere (tab. 10).

Il fatto che queste misure siano diffuse molto di più tra le donne quando la retribuzione non è alta sta a dimostrare il loro utilizzo come fattori sostitutivi piuttosto che integrativi della retribuzione.

Si tratta di una parte variabile della retribuzione che serve o ad accollare al lavoratore (soprattutto alla lavoratrice) quel rischio di mercato che dovrebbe essere a carico dell’impresa (si pensi alla partecipazione agli utili o alle polizze assicurative); oppure, semplicemente, a rendere più accettabile lo stipendio percepito (si pensi ai buoni pasto).

Tab. 10 – Tipo di misura di cui si usufruisce per livello di reddito e genere (percentuale)

		Uomini	Donne
Max. 1.400 euro	Quattordicesima	42,4	47
	Tredicesima	81,3	84,7
	Premi prod. Individuali	29,5	22,7
	Premi. Prod. Collettivi	18,7	14,3
	Premi presenza	5,8	8,7
	Buoni pasto	26,6	12,7
	Indennità lavoro notturno	8,6	3,3
	Indennità di responsabilità	7,9	5,7
	Indennità di missione	5	8,3
	Partecipazione utili aziendali	1,4	2,7
	Assegni familiari	23	14,7
Polizze assicurative	18,7	21,3	
Sup. 1.400 euro	Quattordicesima	48	28,8
	Tredicesima	94,3	96,3
	Premi prod. Individuali	45,5	37,5
	Premi prod. Collettivi	35,8	28,8
	Premi presenza	12,2	7,5
	Buoni pasto	37,4	27,5
	Indennità lavoro notturno	13,8	7,5
	Indennità di responsabilità	21,1	16,3
	Indennità di missione	29,3	25
	Partecipazione utili aziendali	8,1	3,8
	Assegni familiari	26,8	33,8
Polizze assicurative	48,8	26,3	

v.a. 642 casi.

Le vere misure di integrazione al reddito sono invece costituite dai premi di produzione individuali e collettivi, dalle indennità di lavoro notturno, dagli assegni familiari.

Con l'eccezione della fascia retributiva medio-alta, gli uomini usufruiscono di queste misure integrative in proporzione maggiore delle donne.

Sulla base degli *odds ratio* è possibile calcolare il vantaggio competitivo degli uomini sulle donne nell'ottenere le diverse misure di integrazione alla retribuzione (tab. 11).

*Tab. 11 – Misure di integrazione al reddito e vantaggio competitivo degli uomini (percentuale)*

<b>Misura di integrazione al reddito</b>	<b>Vantaggio competitivo degli uomini (odds ratio)</b>	<b>Percentuale di vantaggio competitivo</b>
Quattordicesima	1,1	10%
Tredicesima	1	Nulla
Premi prod. Individuali	1,72	72%
Premi. Prod. Collettivi	1,6	60%
Premi presenza	1	Nulla
Buoni pasto	2,3	130%
Indennità lavoro notturno	3	200%
Indennità di responsabilità	1,7	70%
Indennità di missione	1,46	46%
Partecipazione utili aziendali	1,3	30%
Assegni familiari	1,35	35%
Polizze assicurative	1,63	63%

v.a. 642 casi.

Il vantaggio dei dipendenti uomini è nullo, o quasi, per quanto riguarda l'ottenimento di misure come la tredicesima e la quattordicesima. Si tratta di misure presenti anche nel comparto pubblico, bacino occupazionale femminile dove le retribuzioni spesso sono contenute.

Al contrario, nell'ottenimento di misure legate all'aumento sensibile della retribuzione gli uomini fanno registrare un vantaggio competitivo molto alto: per ogni donna che usufruisce di premi di produttività collettivi, indennità di lavoro notturno e indennità di responsabilità ci sono rispettivamente 1,6, 3 e 1,7 uomini.

Se in alcuni casi, si pensi all'indennità notturna, il vantaggio competitivo degli uomini dipende per lo più dalle diseguali opportunità di genere nell'accedere a carriere maggiormente remunerative; in altri casi, si pensi ai premi di produttività individuali, il vantaggio competitivo degli uomini va forse attribuito a quella disegualianza valutativa che vede nei luoghi di lavoro definire il merito sulla base di criteri che potrebbero sfavorire le donne (Poggio, 2000).

Quanto detto è confermato dalla regressione logistica condotta sulla base di un modello (modello 3) specificato da tre tipi di variabili che influen-

zano il livello di reddito dei dipendenti: variabili legate a misure integrative derivanti da regole stabilite a livello politico-istituzionale (per esempio la de-tassazione per il numero di figli, gli assegni familiari ecc.), variabili che influenzano il reddito dal punto di vista del funzionamento tipico del mercato del lavoro italiano (comparto pubblico vs comparto privato; dimensione aziendale), variabili che fanno riferimento alle altre misure di integrazione stabilite a livello aziendale (premi di produzione individuale, partecipazione agli utili ecc.).

Inoltre, sono stati presi in considerazione anche il titolo di studio e il tipo di occupazione.

Come indicano i coefficienti  $b$  ed  $\exp(b)$ , non solo viene confermato il fatto che le probabilità delle donne di guadagnare più di 1.400 euro dipendono in misura superiore agli uomini dal titolo di studio e dal numero di figli (qui par. 6.1.), ma è evidente anche come le donne del comparto privato rispetto a quelle del comparto pubblico abbiano minori probabilità di raggiungere redditi medio-alti, mentre per gli uomini vale l'esatto contrario. Inoltre, se è vero che la relazione diretta tra reddito e dimensione aziendale vale sia per gli uomini sia per le donne, è altrettanto vero che per le donne ciò vale di più (la relazione è più intensa), essendo pagate meno degli uomini nella piccola impresa (qui par. 4).

Questi dati richiamano il fenomeno della disegualianza allocativa di genere, che vede, tra gli occupati del settore privato, le donne lavorare tendenzialmente di più degli uomini nei comparti marginali a bassa retribuzione.

Perciò, per le donne è in genere più conveniente lavorare nel settore pubblico che offre maggiori garanzie in cambio di retribuzioni contenute, ma comunque superiori a quelle della piccola impresa privata.

Le stesse misure integrative al reddito sono impiegate in modo diverso a seconda del genere: indennità di missione, partecipazione agli utili, indennità di responsabilità, assegni familiari, polizze assicurative sono tutte misure che fanno aumentare le probabilità di raggiungere retribuzioni medio-alte tra i dipendenti di sesso maschile, mentre non avviene lo stesso per i soggetti di sesso femminile.

Anzi, in alcuni casi, queste misure fanno abbassare le probabilità delle donne di raggiungere retribuzioni medio-alte rispetto alle occupate che non ne usufruiscono (tab. 12).

Infine, i premi di produttività individuali pesano sul reddito nella stessa misura per gli uomini e per le donne, ma queste ultime, come detto, sono svantaggiate nel raggiungerli: per ogni donna che usufruisce di premi di produttività ci sono quasi 2 uomini (1,72).

Tab. 12 – Regressione logistica. Modello 3 – Variabili nell'equazione e Coefficienti

	Uomini (265 casi)		Donne (384 casi)	
	b	exp(b)	b	exp(b)
Titolo di studio medio-alto	0,005	1,005	1,661	5,264
Occupazione intervistato operaio				
Impiegato/tecnico	0,084	1,088	0,521	1,684
Professionisti intellettuali e dirigenti	2,193	8,960	2,194	8,968
Comparto privato	0,347	1,414	-0,451	0,637
Azienda max. 15 dip.				
16-49 dip.	0,345	1,412	0,150	1,162
Sup. 49 dip.	1,063	2,894	0,710	2,035
Quattordicesima	0,481	1,617	0,353	1,423
Tredicesima	0,405	1,499	2,043	7,713
Incentivi di produttività/premi di risultato individuali	0,506	1,659	0,555	1,741
Incentivi di produttività/premi di risultato collettivi	-0,059	0,943	0,079	1,082
Premi di presenza	0,307	1,359	-0,766	0,465
Buoni pasto	0,064	1,066	0,613	1,846
Indennità di lavoro notturno, indennità di carico, rischio	-0,317	0,728	1,028	2,797
Responsabilità	0,047	1,048	0,683	1,980
Indennità di missione	1,815	6,140	0,449	1,567
Partecipazione agli utili aziendali	2,280	9,773	-0,424	0,655
Assegni familiari	0,203	1,225	0,022	1,022
Polizze assicurative	1,272	3,569	-0,122	0,886
0 figli				
1 figlio	-0,703	0,495	1,501	4,485
2 figli	0,035	1,036	1,277	3,587
Costante	-2,663	0,070	-7,449	0,001

## 7. Genere e lavoro: vecchi e nuovi dualismi nella società post-fordista

Una delle principali caratteristiche del passaggio dalla regolazione sociale intensiva, tipica del taylor-fordismo, alla regolazione sociale frammentata (Mingione, 1997) è sicuramente la trasformazione profonda che il lavoro ha subito.

Tale trasformazione è avvenuta lungo almeno tre direttrici, quali: la maggiore compenetrazione tra produzione e servizio (Borghini, 2002; La Rosa, 2002); l'ampliamento delle attività di servizio sussunte sotto la logica di mercato (Accornero, 1997; Touraine, 2000); l'accentuata segmentazione del mercato del lavoro, consistente nella rottura di profili

professionali stabili e standard e la riduzione del grado di tutela storicamente attribuito al lavoro subordinato, in un contesto economico in cui è la logica della domanda a prevalere sull'offerta di lavoro (Chiesi, 1995).

In particolare, per quanto concerne quest'ultimo aspetto si assiste alla polarizzazione tra percorsi professionali ricchi e qualificati, per quanto instabili, e percorsi caratterizzati da povertà dei contenuti ed elevato rischio di esclusione sociale.

All'interno di questi macro-processi, il mercato del lavoro ha assunto forme differenti a seconda dei diversi modelli di regolazione nazionali e locali e della loro capacità di assorbire la crescente forza-lavoro femminile (Mingione, Andreotti, 2005).

La frammentazione e complessificazione del lavoro sta ridefinendo la distinzione tra il lavoro svolto dalle donne e il lavoro svolto dagli uomini, con la sovrapposizione di nuovi dualismi di genere alla tradizionale dicotomia tra lavoro di cura e lavoro produttivo.

Questo quadro teorico è confermato dall'analisi da noi condotta su alcuni dei principali fattori che contribuiscono alla diversa condizione socio-occupazionale dei casi studiati. Dal punto di vista metodologico, abbiamo sottoposto i dati del nostro campione all'Analisi delle Corrispondenze Multiple (ACM)<sup>20</sup>, avvalendoci dell'ausilio del *software* SPAD 5.0. Le variabili che abbiamo preso in considerazione sono 18. Esse sono state ricodificate in 49 variabili-modalità "attive"<sup>21</sup>. Queste variabili fanno riferimento, come accennato, alla condizione socio-occupazionale dei soggetti. Con questa espressione intendiamo fare riferimento alla condizione sociale associata all'occupazione svolta.

Essa può essere scomposta in diverse dimensioni, relative al tipo e alle condizioni di impiego (orario di lavoro, tipo di contratto, tipo di prestazioni

<sup>20</sup> L'ACM è una tecnica di analisi adeguata a esplorare e a sintetizzare i dati sulla base delle relazioni esistenti tra molteplici variabili di natura non cardinale. Per condurre l'analisi è necessario sottoporre le variabili alla codifica disgiuntiva completa, attraverso la quale esse vengono trasformate in un insieme di variabili-modalità che possono assumere valore 0/1 (assenza/presenza). L'ACM indaga dunque la relazione, non-lineare, tra le singole modalità delle variabili che non hanno natura cardinale. Il fine dell'ACM è quello di sintetizzare i dati sulla base dell'individuazione di fattori, concepibili come dimensioni latenti rispetto alle opinioni e agli atteggiamenti manifestati dai soggetti. Per approfondimenti rinviamo a Di Franco (2006).

<sup>21</sup> L'ACM prevede la distinzione tra variabili-modalità "attive", che concorrono alla formazione dei fattori, e variabili-modalità "illustrative", che non contribuiscono alla formazione dei fattori, ma sono utili, attraverso la loro collocazione sugli assi fattoriali, a interpretare i fattori e a studiare eventuali legami di interdipendenza tra questi.

di cui si gode sulla base del lavoro svolto ecc.), alla loro carriera lavorativa (canale attraverso il quale si è trovato l'attuale impiego, numero di volte che si è cambiato lavoro ecc.), alle condizioni economiche derivanti dal lavoro svolto (reddito occupazionale e sua capacità nel provvedere alle spese individuali e familiari, forme di retribuzione variabile ecc.); sono state prese in considerazione anche variabili relative al tempo dedicato alle attività domestiche e al modo in cui i soggetti provano a coniugare vita domestica e vita lavorativa.

Orbene, la nostra analisi si è fermata ai primi due fattori estratti, che riproducono in tutto il 19,4% (il 9,2% il primo, il 6,2% il secondo) dell'inerzia<sup>22</sup> totale. Tale scelta è dovuta sia alla volontà di semplificare l'analisi, sia al fatto che le differenze di inerzia riprodotte tra gli altri fattori sono inferiori allo scarto esistente tra i primi due fattori, che dunque risultano i più informativi. L'interpretazione dei fattori dipende in particolar modo (ma non esclusivamente) dai valori che le variabili-modalità attive assumono rispetto a quattro coefficienti: il contributo assoluto, il contributo relativo, la coordinata fattoriale, il valore test<sup>23</sup>. L'interpretazione è poi facilitata dai valori assunti dalle variabili-modalità "illustrative"<sup>24</sup> scelte. Nelle due tabelle seguenti sono riportati i valori assunti dalle variabili-modalità attive che più contribuiscono alla formazione del primo fattore e dalle variabili-modalità illustrative più associate allo stesso (tabb. 13 e 14).

Abbiamo etichettato questo fattore "Produzione vs Riproduzione". Questa dimensione rinvia alla divisione sociale del lavoro classica tra i generi, e più in generale fa riferimento alla ripartizione tra soggetti che si fanno carico della dimensione economica e soggetti che si fanno carico della riproduzione sociale. Infatti sono associate positivamente con il primo fattore variabili-modalità come "lavoro autonomo", "canale lavorativo: altro" (per lo più, ma non esclusivamente, l'autoimpiego), "lavoro oltre 10 ore al giorno", "non ho flessibilità oraria", "lavoro domestico max. 2 ore al giorno", "economicamente ce la faccio da solo" ecc. Al contrario, sono associate negativamente variabili-modalità come "lavoro max. 7 ore", "lavoro domestico oltre 6 ore al giorno", "ho assegni familiari", "economicamente mi aiuta il partner", "usufruisco di congedo familiare".

<sup>22</sup> L'inerzia è una misura della dispersione dell'insieme delle distanze calcolate tra le variabili-modalità attive. L'inerzia corrisponde alla varianza riprodotta nell'Analisi in Componenti Principali (ACP) dalla relazione tra variabili cardinali.

<sup>23</sup> Per l'analisi di questi valori rinviamo a Di Franco (2006).

<sup>24</sup> Cfr. nota precedente.

Con il primo fattore sono associate positivamente variabili-modalità illustrative come “età figlio minore: nr” (per lo più perché non si hanno figli), “lavoratore autonomo”, “imprenditore, dirigente, libero professionista”, “occupazione padre: lavoratore autonomo”, “età inferiore ai 35 anni”, “reddito superiore a 2.500 euro netti al mese”, “non usufruisco di congedo familiare”.

*Tab. 13 – Variabili-modalità attive che formano principalmente il primo fattore*

<b>Fattore 1 – Produzione/Riproduzione (attività/passività nel lavoro)</b>				
	<b>Contributo assoluto</b>	<b>Contributo relativo</b>	<b>Coordinata fattoriale</b>	<b>V Test</b>
<b>Variabili modalità attive – semiasse positivo</b>				
Canale lavorativo: altro	7,4	0,31	0,82	17,6
Non usufruisco di congedo maternità	5,6	0,43	0,37	20,9
Lavoro oltre 10 ore al giorno	4,2	0,14	0,89	12
Lavoro domestico max. 2 ore al giorno	3,3	0,13	0,57	11,6
Economicamente ce la faccio da solo	2,8	0,14	0,43	11,9
Lavoro 9-10 ore al giorno	2,1	0,1	0,4	9,86
Full Time	1,3	0,24	0,21	15,7
Lavoro spesso la sera	1,2	0,04	0,48	6,3
Periodo di non lavoro non retribuito	1,1	0,1	0,21	10,06
Non ho flessibilità oraria	1	0,13	0,2	11,6
Non ho assegni familiari	0,9	0,18	0,17	13,5
Non ho riduzione oraria	0,8	0,22	0,16	15,05
Non ho premi di produttività individuali	0,4	0,06	0,12	7,65
<b>Variabili modalità attive – semiasse negativo</b>				
Usfruisco di congedo maternità	11,4	0,43	-1,17	-20,9
Lavoro max. 7 ore al giorno	10	0,39	-1,01	-20,02
Part Time	7,2	0,24	-1,16	-15,7
Ho la riduzione oraria	7	0,22	-1,4	-15,5
Lavoro domestico oltre 6 al giorno	7	0,26	-0,93	-16,3
Ho assegni familiari	5,4	0,18	-1,05	-13,5
Ho flessibilità oraria	3,6	0,13	-0,68	-11,6
Economicamente mi aiuta (prevalente mente) il partner	2,8	0,14	-0,44	-11,8
Canale lavorativo: concorso pubblico	2,7	0,1	-0,62	-10,2
Periodo di non lavoro retribuito	2,4	0,1	-0,47	-10,06
Canale lavorativo: conoscenza diretta	1,8	0,07	-0,45	-8,3
Ho premi di produttività individuali	1,6	0,06	-0,48	-7,65
Ho premi di produttività collettivi	1,3	0,04	-0,52	-6,6

Tab. 14 – Variabili-modalità illustrative maggiormente associate al primo fattore

Fattore 1 – Produzione/Riproduzione (attività/passività nel lavoro)					
Variabili illustrative semi-asse positivo	V Test	Coordinata fattoriale	Variabili illustrative semi-asse negativo	V Test	Coordinata fattoriale
Dimensione aziendale – non risponde	18,4	0,84	Rapporto di lavoro: standard indeterminato	-15,1	-0,45
Rapporto di lavoro: autonomo	17,5	0,85	Genere femminile	-13,9	-0,43
Lavoratore autonomo	14,5	0,82	Impiegato/tecnico	-10,9	-0,42
Genere maschile	13,8	0,44	Comparto: Pubblica Amministrazione e istruzione	-10,3	-0,56
Età figlio minore – nr	11,7	0,47	Dimensione aziendale: 50 e più dip.	-9,2	-0,51
Imprenditore, libero professi., dirigente	8,1	0,75	Dimensione aziendale: 1-15 dipendenti	-7,2	-0,33
Età: inf. 35 anni	5,2	0,3	Reddito: max. 800 euro	-6,6	-0,54
Reddito: 1.800-2.500 euro	4,9	0,47	Prof. dip. /insegnante/quadro	-5,8	-0,51
Reddito: nr	3,9	0,42	Età figlio minore: 5-10 anni	-5,1	-0,46
Servizi innovativi	3,3	0,25	Dimensione aziendale: 16-49 dip.	-4,2	-0,35
Occupazione padre: lavoratore autonomo	3,2	0,17	Età figlio minore: 0-4 anni		
Prov. Residenza: Firenze	3,1	0,17	Età figlio minore: 15 anni e più	-4,2	-0,34
Reddito: sup. 2.500 euro	2,4	0,29	Rapporto di lavoro: standard determinato	-4,1	-0,19
Commercio e trasporti	2,8	0,14	Operaio	-3,5	-0,39
			Occupazione padre: operaio	-3,3	-0,25
			Età figlio minore: 11-14 anni	-2,9	-0,13

Soggetti con una o più di queste caratteristiche hanno più facilità di assumere un elevato punteggio sul primo fattore.

Al contrario, sono associate negativamente con questo fattore categorie come “genere femminile”, “reddito di massimo 800 euro al mese”, quell’insieme di categorie che fanno riferimento al fatto che si hanno dei figli (“età figlio minore 0-4 anni”, “11-15 anni” ecc.), quell’insieme di categorie che fanno riferimento al lavoro dipendente (“rapporto di lavoro standard indeterminato”; “impiegato”, “operaio”), “occupazione padre: operaio”.

Questo fattore rinvia anche alla dicotomia “indipendenza-dipendenza”, o se vogliamo “attività-passività”. Da una parte vi sono i soggetti che attivamente si sono fatti carico della ricerca e dello svolgimento del lavoro; si tratta del lavoro autonomo (la categoria “lavoratore autonomo” assume un valore test molto più alto di categorie che fanno riferimento a occupazioni indipendenti di *status* alto borghese), spesso molto remunerativo ma poco protetto, dove si dedica buona parte della giornata a lavorare; dall’altra vi sono soggetti che lavorano part-time, dedicano meno tempo a un lavoro che hanno trovato o per concorso pubblico, o per “conoscenza diretta”; le garanzie e le protezioni sono spesso accompagnate a un impiego che è però poco remunerativo e spesso rende i soggetti dipendenti dagli altri “portatori di reddito” in famiglia.

Si tratta della dicotomia classica tra lavoro part-time (privato o pubblico) delle donne, alle quali non raramente qualcun altro “trova il lavoro”, e lavoro indipendente maschile, pieno di rischi ma anche remunerativo in termini economici e talvolta anche in termini di potere e di *status* (si pensi ai liberi professionisti e agli imprenditori).

Ciò che colpisce di questo primo fattore è la chiara evidenza della relazione di potere tra i sessi: c’è il tempo da dedicare alla vita domestica, il tempo da dedicare al lavoro. In posizione intermedia rispetto ai poli estremi del fattore vi sono i lavoratori dipendenti, per lo più full-time, che possono trovare un maggiore equilibrio tra i due tempi.

A questo dualismo socio-occupazionale tipicamente fordista si sovrappone un altro dualismo che sembra essere stato accentuato dal nuovo contesto economico.

Dall’analisi dei valori riportati nelle due tabelle qui sotto possiamo etichettare il secondo fattore “Marginalità vs Centralità”. Questa seconda dimensione contrappone il lavoro “cattivo” o “precario” a quello “buono” o “stabile”. Si associano positivamente con questo fattore variabili-modalità attive come “non ho premi di produzione individuali”, “non ho premi di produzione collettivi”, “canale lavorativo: conoscenza diretta”, “canale lavorativo: altro”, “non ho polizze assicurative”, “non mi avvalgo della colf”, “non ho polizze assicurative”.

Tra le variabili-modalità che si associano negativamente troviamo “canale lavorativo: concorso pubblico”, “canale lavorativo: chiamata diretta dell’azienda”, “lavoro 8 ore al giorno”, “economicamente ce la faccio da solo” (tab. 15). Sul semi-asse positivo si posizionano variabili-modalità illustrative che fanno riferimento a un lavoro professionalmente più marginale, perché più soggetto alle oscillazioni di mercato. Si tratta del lavoro atipico e del lavoro autonomo (tab. 16).

Su questo semi-asse, dunque, è più facile trovare soggetti con percorsi lavorativi instabili, poveri, a grande rischio di marginalità. Sul semi-asse negativo si posizionano modalità che si ricollegano al lavoro centrale, cioè quel lavoro più forte sul mercato del lavoro perché professionalmente più qualificato e/o più protetto. Si tratta sia del lavoro nel comparto pubblico, sia del lavoro più qualificato nel settore privato. Sul semi-asse negativo è più facile trovare soggetti che hanno seguito percorsi formativi più ricchi e professionalmente più qualificati.

*Tab. 15 – Variabili-modalità attive che formano principalmente il secondo fattore*

<b>Fattore 2 – Marginalità (precarietà) vs Centralità (stabilità). Lavoro cattivo/Lavoro buono</b>				
	<b>Contributo assoluto</b>	<b>Contributo relativo</b>	<b>Coordinata fattoriale</b>	<b>V Test</b>
<b>Variabili modalità attive-semiasse positivo</b>				
Non ho premi di produzione collettivi	16,8	0,38	0,25	19,6
Non ho premi di produzione individuali	13,4	0,33	0,28	18,3
Part time	10,7	0,24	1,17	15,7
Canale lavorativo: conoscenza diretta	3,1	0,08	0,5	9,1
Canale lavorativo: altro	2,6	0,07	0,4	8,6
Ho riduzione orario di lavoro	2	0,04	0,62	6,7
Lavoro spesso la sera	1,8	0,04	0,49	6,3
Periodo di non lavoro retribuito	1,6	0,04	0,31	6,7
Lavoro max. 7 ore al giorno	1,6	0,04	0,33	6,6
Non ho polizze assicurative	1,2	0,08	0,18	9,3
Non ho assegni familiari	0,4	0,06	0,1	8
Non mi avvalgo della colf	0,3	0,05	0,08	7,4
<b>Variabili modalità attive – semiasse negativo</b>				
Ho premi di produzione collettivi	16,8	0,38	-1,53	-19,6
Ho premi di produzione individuali	13,6	0,33	-1,15	-18,3
Canale lavorativo: concorso pubblico	12,1	0,29	-1,08	-17,3
Ho polizze assicurative	3,1	0,08	-0,46	-9,3
Ho assegni familiari	2,8	0,06	-0,62	8
Mi avvalgo della colf	2,5	0,05	-0,69	7,4
Full time	1,9	0,24	-0,21	-15,7
Lavoro 8 ore al giorno	1,5	0,04	-0,38	-6,2
Economicamente ce la faccio da solo	1,4	0,05	-0,25	6,9
Canale lavorativo: chiamata diretta dell'azienda	1,4	0,03	-0,61	-5,4
Periodo di non lavoro non retribuito	0,7	0,04	-0,14	-6,7
Non ho riduzione orario di lavoro	0,2	0,04	-0,07	-6,7

Tab. 16 – Variabili-modalità illustrative maggiormente associate al secondo fattore

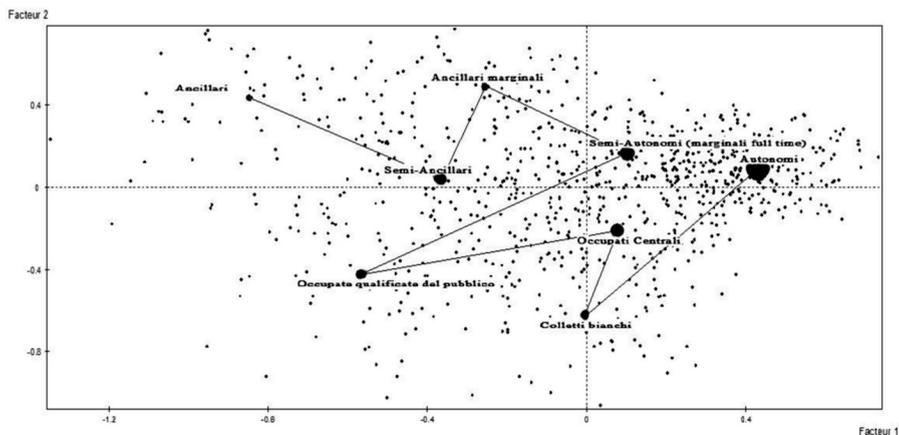
Fattore 2 – Marginalità (precarità) vs Centralità (stabilità). Lavoro cattivo/Lavoro buono					
Variabili illustrative semi-asse positivo	V Test	Coordinata fattoriale	Variabili illustrative semi-asse negativo	V Test	Coordinata fattoriale
Reddito: max. 800 euro	12	0,98	Dimensione aziendale: 50 e più dipendenti	-12,8	-0,72
Dimensione aziendale: nr	8,9	0,4	Rapporto di lavoro: standard indeterminato	-11,7	-0,35
Rapporto di lavoro: autonomo lavoratore autonomo	7,9	0,39	Comparto: Pubblica Amministrazione e Istruzione	-10,2	-0,56
Comparto: commercio e Trasporti	5,9	0,3	prof. dip. /insegnante/quadri	-7,3	-0,63
Dimensione aziendale: 1-15 dipendenti	5,4	0,25	Reddito: 1401-1.800 euro impiegato/tecnico	-6,5	-0,45
Genere femminile	4,6	0,14	Genere maschile	-4,6	-0,15
Reddito: 801-1.000 euro	4,2	0,32	Reddito: 1.800-2.500 euro	-4,3	-0,32
Comparto: altri servizi	3,7	0,32	Dimensione aziendale: 16-49 dipendenti	-3,6	-0,3
Età: 35 – 44 anni	3,2	0,14	Reddito: 1000-1.400 euro	-3,6	-0,16
Rapporto di lavoro: atipico	3,1	0,39	Età: 55 e più anni	-3,4	-0,24
Rapporto di lavoro: nr	3,1	0,42			
Rapporto di lavoro: standard determinato	3	0,34			

Emerge la contrapposizione tra chi è marginale e non protetto e chi è protetto e più forte sul mercato del lavoro. In una certa misura si può far riferimento alla nozione di “*decommodification*” di Esping Andersen (2000): da una parte vi sono soggetti che lavorano 8 ore al giorno e sono protetti dalle oscillazioni di mercato, il loro lavoro è perciò “de-mercificato”; dall’altra vi è il lavoro “mercificato”, dove il grado di subordinazione è più alto e le condizioni di lavoro peggiori. Si tratta del lavoro atipico (che peggiora se inserito nella piccola impresa), ma anche di buona parte di quello autonomo, legato ai comparti più concorrenziali.

Lungo questa dicotomia, come mostrano le variabili-modalità illustrative, si annidano disequaglianze di genere e di generazione: le donne e i giovani sono tendenzialmente più legati al lavoro precario, rischioso e più povero in termini economici, e spesso professionali.



Fig. 3 – Raggruppamento dei casi in otto tipi di occupati



Gli otto gruppi individuati sono di dimensioni differenti. I casi del primo gruppo, definiti “Ancillari”, costituiscono il 5,3% del campione (54 casi). Al secondo gruppo appartengono gli occupati “Semi-Ancillari”, pari al 10,6% del campione (108 casi). Al terzo gruppo appartengono gli “Ancillari marginali”, pari al 7,7% del campione (79 casi). Il quarto gruppo comprende il 17% dei casi (173) ed è composto dai “Semi-autonomi”, il quinto è formato dalle “occupate qualificate del pubblico”, pari all’8,3% dei casi (85), il sesto gruppo è stato etichettato “Occupati centrali” ed è costituito dal 15,2% dei casi (155). Infine, al settimo e all’ottavo gruppo appartengono rispettivamente i “Colletti bianchi” (7,9%, 81 casi) e gli “Autonomi” (28%, 286 casi).

Il primo gruppo è formato per il 96% da donne; il 10% delle donne del campione rientra in questo gruppo. Il profilo dei casi di questo gruppo è quello della lavoratrice che dedica molto tempo alla famiglia (oltre 6 ore al giorno) e relativamente poco al lavoro (massimo 7 ore al giorno), anche perché si tratta nel 93% dei casi di part-time. Per questo possiamo parlare di occupate “Ancillari”, che integrano il reddito familiare. Il profilo professionale è così debole e la protezione dal mercato non è elevata. Sono associate positivamente con questo gruppo la modalità “età 35-44 anni” (51,9%) e la modalità “età del figlio minore 0-4 anni” (35,2%). Se il 12,7%

campione totale. Infine, la terza percentuale esprime il rapporto tra i casi che presentano una data modalità nel gruppo e il totale dei casi che presentano quella modalità in tutto il campione. In poche parole, la percentuale Cla/Mod ci dice quanti fra coloro che possiedono quella data modalità sono presenti nel gruppo. In tal modo è possibile capire quanto sia selettivo (esclusivo) un gruppo.

del campione guadagna massimo 800 euro al mese, in questo gruppo i soggetti con un reddito occupazionale simile sono ben il 46,3%. Nessuno lavora oltre 10 ore al giorno e il 70% ha un contratto a tempo indeterminato.

Il secondo gruppo è costituito per il 77,8% da donne, il 56,5% lavora come impiegato/a, e quasi l'80% ha un contratto a tempo indeterminato. Circa un quinto dei soggetti ha il figlio più piccolo di età compresa tra i 5 e i 10 anni (una percentuale poco più alta si registra nel primo gruppo). Oltre un terzo dei soggetti lavora in aziende con più di 50 dipendenti, il 44% nelle piccole aziende con massimo 15 dipendenti (nel primo gruppo il 42% dei casi lavora in aziende di tale dimensione). Il 35% lavora nel settore pubblico. Il 51% non lavora più di 7 ore al giorno, mentre il 43% dedica oltre 6 ore al lavoro domestico, una percentuale alta ma inferiore al 79,6% registrato per il primo gruppo.

Per questo possiamo parlare di soggetti "Semi-Ancillari", che sono dipendenti economicamente da altri portatori di reddito: il 53% dichiara di farsi aiutare economicamente per lo più dal partner, un valore più alto della media totale, ma più basso del 74% registrato nel primo gruppo. La distribuzione dei soggetti per fascia di reddito è meno svantaggiosa dell'analoga distribuzione registrata nel primo gruppo.

Il 12,3% delle donne rientra nel terzo gruppo, composto per ben l'81% dal sesso femminile. Il 49% dei soggetti di questo gruppo guadagna massimo 800 euro, il 73% lavora massimo 7 ore al giorno, il 64% si fa aiutare economicamente dal partner. Questo gruppo si differenzia dal primo perché è formato per il 18% da lavoratori/trici atipici/che e per il 17% da soggetti con contratto a tempo determinato. Il 26% lavora anche la sera, il 45% è operaio, il 43% lavora nel comparto del commercio, il 54% lavora nella piccola impresa.

Ergo, si tratta di soggetti con una condizione di lavoro precaria (contratto atipico, comparti di impiego marginali, basso reddito), che dedicano molto tempo alla riproduzione, e relativamente poco tempo al lavoro: i soggetti sono ancillari e marginali. Rispetto agli altri gruppi, questo gruppo si contraddistingue per l'estrazione sociale operaia (il 45% ha il padre operaio, valore superiore al 32,6% registrato su tutto il campione) e ben il 31% si dichiara apertamente operaio (mentre nel campione solo il 14,8% si dichiara tale).

Casi con questo profilo sono difficilmente reperibili nella provincia di Lucca: almeno per quanto concerne il nostro campione, presenta questo profilo meno del 2% dei Lucchesi intervistati (e solo il 2,5% dei casi di questo gruppo è di Lucca).

Il 17% dei casi del campione rientra invece nel quarto gruppo, quello

degli occupati “Semi-Autonomi”, altrimenti definibili come lavoratori full-time (94%) ma poco protetti. L’80% non ha polizze assicurative, il 96% non ha assegni familiari. Nessun lavoratore di questo gruppo riceve premi di produttività collettivi, solo il 4% riceve premi di produttività individuali. Il 39% ha cambiato lavoro più di tre volte. Il 47% lavora 9-10 ore al giorno. L’impiego è stato trovato attraverso conoscenza diretta nel 39% dei casi (mentre ciò avviene solo per il 25% dell’intero campione), solo nell’1% attraverso concorso pubblico, nel 9% attraverso gli uffici per l’impiego. Quest’ultimo dato è molto interessante, la percentuale è infatti quasi il doppio di quella registrata a livello globale: solo il 4,8% del campione ha trovato l’attuale lavoro in questo modo. Il 96,5% non ha assegni familiari. Il 42% lavora nella piccola impresa con non più di 15 dipendenti (ciò avviene solo per il 31% del campione).

Il profilo professionale è dunque orientato alla produzione, anche se non si è molto protetti: si lavora tanto, si dedicano 3-4 ore al lavoro domestico (lo fa il 36,4% dei casi del gruppo, mentre ciò avviene per il 27% del campione), si tratta per lo più di lavoratori della medio-piccola impresa: solo l’8,7% lavora in aziende con più di 49 dipendenti. Uomini e donne sono presenti in egual misura, la proporzione di dipendenti e quella di indipendenti sono in linea con quanto registrato nel campione totale; i casi di questo gruppo non si contraddistinguono per un determinato livello di reddito.

Si tratta di lavoratori che dedicano molto tempo al lavoro, facendosi “intra-imprenditori”, anche quando dipendenti; gli occupati di questo gruppo sono in una certa misura marginali perché occupati nei comparti a maggiore concorrenzialità e più rischiosi. Il 17% deve chiedere l’aiuto economico della famiglia.

Le opportunità di aumentare il reddito possono anche crescere, ma spesso si tratta di guadagnare poco più dei soggetti rientranti nei primi tre gruppi, lavorando di più e senza garanzie. Il grado di “mercificazione” può divenire elevato a fronte di un deciso orientamento alla “produzione”. Il 35% dei Pistoiesi intervistati ha questo profilo; in questo gruppo il 17% dei casi è pistoiese.

Nel quinto gruppo ben i 3/4 dei casi hanno ottenuto l’attuale lavoro attraverso concorso pubblico. Il 43% ha tra i 45 e i 54 anni. Le donne sono il 72% dei casi del gruppo e il 12% del totale. Il 92% dei casi ha un contratto a tempo indeterminato, il 65% lavora in aziende medio-grandi, il 37% è insegnante, quadro o professionista dipendente, il 68% lavora massimo 7 ore al giorno.

La fascia di reddito compresa tra i 1400 e i 1.800 euro netti al mese ri-

guarda il 29% dei casi, un valore di 12 punti percentuali superiore al valore registrato nell'intero campione. Va detto che ben il 50% dedica oltre 6 ore al giorno alle attività domestiche. Si tratta di occupate qualificate del pubblico. Il 20% dei casi risiede a Lucca; il 16% dei Lucchesi intervistati rientra in questo gruppo. Non vi sono atipici.

In questo gruppo è presente in larga misura il lavoro qualificato femminile del periodo fordista: si guadagna bene, il lavoro è protetto e qualificato, rende possibile per le donne una certa indipendenza; va detto che però il tempo di lavoro è organizzato in modo tale da non ostacolare il perpetuarsi del fenomeno della "doppia presenza" (Saraceno, 1998).

Infatti, le persone di questo gruppo usufruiscono nell'84% di congedi di maternità, aspettative, permessi vari, tutti orientati alla conciliazione tra famiglia e lavoro.

Il sesto gruppo è posto nel semi-asse positivo del primo fattore e nel semi-asse negativo del secondo fattore; tuttavia il baricentro del gruppo è poco lontano dall'origine degli assi. Si tratta degli occupati centrali del mercato del lavoro.

I casi possono essere identificati come i tipici (*male*) *breadwinner* fordisti. Il 98% lavora full-time, il 76% ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato, il 61% dichiara che con il proprio reddito riesce da solo a provvedere alle spese individuali e familiari.

Un terzo dei casi ha ottenuto il lavoro attraverso concorso pubblico, ben il 14,9% su chiamata diretta dell'azienda (la media totale è pari al 7,2%), il 18% (la media campionaria è dell'11%) attraverso selezione privata.

Sono associate positivamente modalità come "uomini", "età 55 e più anni", "reddito: 1401-1.800 euro", "lavoro 8 ore al giorno", "lavoro domestico max. 2 ore al giorno", mentre sono associate negativamente modalità come "mi aiuta economicamente il partner", "rapporto di lavoro autonomo", "donne" ecc. Il percorso professionale di questi soggetti è stabile, così come stabile e ben remunerato è il lavoro. Nel 52,9% si tratta di impiegati e nel 18% di quadri, insegnanti, professionisti dipendenti. Gli operai sono solo il 12%, ma comunque sono presenti in misura maggiore degli occupati indipendenti. Quasi il 39% è formato da donne. Solo l'11% delle donne totali rientra in questo gruppo.

Il settimo gruppo è simile al sesto. Ciò che lo contraddistingue è l'elevata stabilità (indicata dal punteggio sul secondo fattore; al contrario il punteggio medio sul primo fattore è pressoché nelle vicinanze dello zero): il 98% ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato, tutti lavorano full-time, nessuno è indipendente.

Il 69% è formato da impiegati, il 54% ha superato un concorso pubblico per svolgere l'attuale lavoro, il 50% dedica massimo 2 ore alle attività domestiche.

In questo gruppo rientra la figura tipica del dipendente pubblico uomo, ma non solo: il 18,5% ha trovato lavoro su chiamata diretta dell'azienda, il 59% lavora in una azienda medio-grande.

In molti casi la condizione socio-professionale è elevata: l'83% dei casi usufruisce di premi di produttività individuali e il 21% (valore superiore al doppio della media campionaria) guadagna tra i 1.800 e i 2.500 euro, solo meno del 5% non arriva a 1.000 euro al mese.

Al contrario del terzo gruppo qui l'origine sociale è il ceto medio, o meglio la classe media impiegatizia. Si tratta dei colletti bianchi qualificati e protetti: due su tre sono uomini. Il 10% degli uomini del campione rientra in questo gruppo, per le donne questo valore scende al 5,6%.

L'ottavo gruppo ha il baricentro più spostato sull'asse positivo del primo fattore, mentre la sua posizione sul secondo fattore è leggermente spostata sul semi-asse negativo. Si tratta degli occupati che rischiano, hanno meno stabilità e non sono sempre a elevata qualificazione. In cambio sono gli occupati che lavorano di più, con opportunità di reddito elevate, così come elevata è l'indipendenza dall'aiuto del partner o della famiglia. Alle attività familiari ci si dedica poco. Stiamo parlando degli occupati indipendenti, e in particolare dei lavoratori autonomi: rientra in questo gruppo la figura tipica del "capitano d'azienda", spesso piccolo capitano. In altre parole, è il lavoro un tempo declinato solo al maschile, oggi diffuso anche tra le donne: il 31% dei casi è formato da donne. Il 17% delle donne totali rientra in questo gruppo. Nessuno ha una diversa articolazione del lavoro, nessuno ha premi di produzione individuali o collettivi, tutti lavorano full-time. Il 44% lavora 9-10 ore al giorno, il 26% supera le 10 ore!

Se solo il 6,2% del campione afferma di guadagnare più di 2.500 euro al mese, in questo gruppo coloro che dichiarano un reddito tale sono pari a quasi il 10%. Il 13,6% guadagna comunque tra i 1.800 e i 2.500 euro al mese, una percentuale che è di 4 punti superiore alla media campionaria.

Il 44% non dedica in un giorno più di 2 ore al lavoro domestico, il 36% vi dedica 3-4 ore. I lavoratori autonomi sono il 58%; il 22% dei casi rientra nel gruppo formato da imprenditori, liberi professionisti e dirigenti; gli operai sono solo il 5%.

Un terzo dei fiorentini intervistati rientra in questo gruppo; tra l'altro il 30% dei casi di questo gruppo sono di Firenze. Al contrario sono pochi i Livornesi: solo il 5% dei casi del gruppo sono residenti in questa provincia.

L'estrazione sociale più associata con questo gruppo è quella piccolo borghese: un terzo dei soggetti è figlio di lavoratore autonomo.

La condizione socio-lavorativa degli occupati toscani sembra dipendere da meccanismi che fanno riferimento a un modello di regolazione che continua a funzionare in larga misura attraverso i tre classici *cleavages* della stratificazione sociale, quali il genere, la generazione e la classe sociale. I più giovani si associano con il lavoro ancillare (part-time) e con il lavoro autonomo, non trovando spazio nei segmenti centrali del mercato del lavoro. In questi ultimi segmenti è più facile trovare persone di età superiore ai 45 anni e persone che sono a fine carriera. È l'anzianità a premiare maggiormente gli occupati, e ciò vale anche per le donne.

Un altro fenomeno che emerge è la riproduzione di classe, dovuta all'immobilismo sociale (Cobalti, 1995; Pisati, 2000): i figli di operai più facilmente sono operai, e oggi lavorano nel segmento occupazionale meno protetto formato dal lavoro marginale e ancillare (terzo gruppo), mentre i figli dei lavoratori autonomi continuano a lavorare come autonomi (e ciò vale più per gli uomini); infine, chi proviene dalla classe media riesce più facilmente a divenire un colletto bianco, ossia a ricoprire una posizione occupazionale di qualità: il tempo da dedicare al lavoro è sufficiente a tener lontano i soggetti dall'attività riproduttiva delegata a partner, familiari, colf (primo fattore), mentre il lavoro è sicuro, ben pagato e professionalmente ricco (secondo fattore).

La divisione di genere è altrettanto evidente: gli uomini che rientrano nei gruppi del lavoro part-time, marginale, o tradizionalmente pubblico sono relativamente pochi, mentre è più facile trovarli nel lavoro qualificato o in quello autonomo. Le donne sono al loro interno equidistribuite per tipo di condizione socio-lavorativa, tuttavia sono relativamente poche quelle che appartengono al lavoro "semi-autonomo" e soprattutto a quello più qualificato dei "colletti bianchi".

## **9. Conclusioni: genere, società, economia**

Le differenze reddituali tra i generi rinviano a un modello di regolazione che si fonda e riproduce la disegualianza sociale tra uomini e donne.

Il dualismo del mercato del lavoro tra i due generi persiste dunque anche in Toscana, differenziandosi ulteriormente in seguito alla trasformazione del lavoro e della struttura produttiva.

Abbiamo visto che esistono più dualismi, con una ridefinizione delle differenze di genere che mostrano un *gap* tra le aspettative e i modelli cul-

turali dei due generi e la loro diversa condizione materiale. L'orientamento e la cultura lavorativa di occupate e occupati sono simili, e ciò vale per tutte le fasce di età. Tuttavia, le loro azioni hanno esiti differenti per via di un'organizzazione sociale che resta sessuata.

Solo per fare un esempio: tra i casi studiati, coloro che hanno cambiato lavoro per soddisfazione professionale hanno più degli altri una retribuzione medio-alta, ma ciò vale più per gli uomini che per le donne; invece, coloro che hanno cambiato lavoro per diversificare l'attività professionale hanno più degli altri un reddito medio-alto se uomini, hanno più degli altri un reddito medio-basso, se donne.

Le donne motivate a migliorare i contenuti del lavoro hanno esiti occupazionali peggiori degli uomini: vogliono diversificare un lavoro povero nei contenuti quanto nella retribuzione. Di qui la riproduzione di circoli viziosi, con una precarietà che diventa cronica per i soggetti più deboli, spesso donne (Borghi, Rizza, 2006).

Da una parte vi è la mobilità professionale delle fasce più qualificate degli occupati maschi, dall'altra l'immobilismo, per mancanza di *chances*, delle donne meno qualificate; da una parte l'immobilismo maschile di quegli occupati stabili che non hanno mai cambiato lavoro, dall'altra le carriere non regolari delle donne del terziario più marginale.

Queste carriere vanno ulteriormente indagate attraverso metodi non standard (Nigris, 2003), capaci di rendere conto dell'interazione tra l'azione dotata di senso dell'attore e l'organizzazione sociale più ampia, che a sua volta costruisce istituzioni quali il mercato e la famiglia. In quest'ottica vanno ricostruite reti informali e risorse di cui dispongono gli attori per muoversi nelle situazioni sociali nelle quali sono immersi: per esempio la famiglia è uno degli agenti principali di socializzazione del soggetto e dunque le decisioni di quest'ultimo in termini di strategie lavorative sono fortemente influenzate da questa, che tra l'altro gli fornisce, oltre a risorse cognitive, risorse simboliche, economiche, sociali.

Le relazioni sociali tra i membri della famiglia e il loro grado di asimmetria producono effetti non di poco conto nei contesti lavorativi, dando vita alla valutazione differente della *performance* degli occupati a seconda del genere cui appartengono.

Allo stato attuale le pari opportunità delle donne in campo lavorativo dipendono dall'ampliamento di misure sociali di cittadinanza, che spingano alla de-familizzazione dell'attività di cura, piuttosto che da misure conciliative tra lavoro domestico e lavoro familiare.

Infatti, il medesimo intervento di conciliazione può assumere una natura differente, a seconda del contesto relazionale nel quale è inserito il bene-

ficiario. Per esempio, interventi come i congedi familiari e di maternità risultano associati non solo al lavoro delle “occupate qualificate pubbliche”, ma anche a quelle donne che abbiamo definito lavoratrici “ancillari” e “semi-ancillari” per le poche energie investite nel lavoro, che funge da mero strumento di integrazione al reddito della famiglia.

Su questi tipi di lavoratrici tali misure finiscono per riprodurre la diseguale divisione di genere del lavoro tra tempo di cura femminile e tempo di produzione maschile.

Al contrario, le “occupate qualificate del pubblico” e le donne appartenenti ai “colletti bianchi” godono più facilmente dell’aiuto nell’attività domestica da parte di famiglia, partner e figure come la colf: si tratta di interventi che liberano energie importanti per la carriera femminile. Anche se è vero che molte volte ciò è l’esito di carriere già virtuose, è altrettanto vero che una tale situazione rafforza la promozione professionale della donna. Ancora una volta, riemerge come l’autodeterminazione professionale delle donne sia dipendente, *sic stantibus rebus*, dalle risorse familiari. Rimuovere la dipendenza dei soggetti da queste risorse vuol dire agevolare quel processo di individualizzazione che Paci (2005) vede emergere nella società post-fordista di oggi.

Se è vero che dalla famiglia dipende anche la quantità di lavoro non retribuito utile alla riproduzione del sistema economico, è altrettanto vero che all’aumentare di questa quantità diminuisce il costo del lavoro sul mercato, nonché la domanda aggregata di beni/servizi, e dunque le opportunità di lavoro delle donne fuori dalla famiglia. Allo stesso tempo la composizione familiare e la gestione delle dinamiche al suo interno sono influenzate proprio dal sistema produttivo e dal modello di regolazione sociale. La qualità della relazione di genere, dunque, diventa uno dei principali fattori che incidono sulla ridefinizione della più ampia relazione tra società ed economia, due sfere che il pensiero maschile ha teso finora a separare.



# 6. CONDIZIONI FAMILIARI, DISPONIBILITÀ AL LAVORO E REDDITO: QUALE RELAZIONE?

di *Davide Tondani*

## 1. Introduzione

Obiettivo di questo capitolo è quello di fornire un modello econometrico di comprensione delle disuguaglianze di genere sul mercato del lavoro.

Tali disuguaglianze sono ritratte attraverso due tipi di analisi statistica, una volta ad accertare la relazione tra occupazione e contesto personale, la seconda tesa a verificare la relazione tra occupazione e reddito.

La prima analisi, i cui risultati sono riassunti nel par. 2, investiga su quali elementi siano significanti nel determinare il carico di ore di lavoro che i lavoratori e le lavoratrici intervistati hanno dichiarato essere per loro desiderabile. L'idea sottostante a questa analisi è che, indipendentemente dai carichi di lavoro effettivamente sostenuti (determinati dai tempi di produzione e dai contratti collettivi), nel contesto della propria esistenza le persone pensano come ottimale un certo carico orario, la cui determinazione è funzionale a caratteristiche e circostanze personali e familiari. In sintesi, questo tipo di indagine mira a rispondere alla domanda: *quali circostanze e quali caratteristiche della vita di una persona influenzano il carico lavorativo orario che questa vorrebbe scegliere?* Da questo punto di vista è normale attendersi che giochino un ruolo importante non solo elementi riconducibili ai giudizi di valore che ogni individuo esprime rispetto al lavoro e ai propri tempi di vita, ma anche le condizioni intrinseche del lavoratore: l'età, i carichi familiari, l'anzianità lavorativa, la presenza di elementi che aggravano i carichi di lavoro domestici, la possibilità di usufruire di prestazioni sociali erogate dal settore pubblico o acquistabili a mercato.

La seconda relazione, quella tra occupazione e reddito, che è presentata nel par. 3, prende le mosse dall'assunto che nella determinazione degli esiti occupazionali delle persone, e nella loro differenziazione per genere, un ruolo fondamentale è giocato dalla retribuzione.

Da un punto di vista teorico, questa relazione viene investigata appoggiandosi agli assunti dell'economia neoclassica, in particolare modo a quelli della scuola della *supply side economics*. Secondo questa corrente del pensiero economico se esiste disoccupazione, questa è "volontaria": chi non è occupato è in tale condizione poiché il salario a cui sarebbe disposto a lavorare (il "salario di riserva") è inferiore a quello determinato dall'incrocio tra domanda e offerta di mercato. In altre parole, secondo gli economisti della *supply side economics* (la cui influenza sul dibattito politico è ben maggiore di quella avuta a livello scientifico, basti pensare a quanto hanno influito nelle politiche economiche di molti stati le teorie sulla tassazione del lavoro di Arthur Laffer, nonostante la loro fragilità teorica e gli scarsi risultati ottenuti dove esse sono state applicate) non esiste disoccupazione involontaria. Una tesi forte, che va affiancata ad altri aspetti critici di questa modellistica. I due che più di altri mettono in discussione la base di questi modelli riguardano, da un lato, l'ignorare aspetti molto cogenti nel mondo reale e successivamente presi in considerazione dagli economisti, come i salari di efficienza (le imprese possono pagare i loro lavoratori più del salario di equilibrio per incentivarne l'impegno produttivo) e, dall'altro, le asimmetrie informative (le imprese non conoscono a priori le reali qualità del lavoratore assunto). Ma anche altri elementi sono ignorati dall'approccio della *supply side*: da quelli di natura sociale – il lavoro come elemento di integrazione dell'individuo – a quelli giuridici, come per esempio l'ignorare che i lavoratori dipendenti non sono in grado di ridurre o aumentare le proprie ore di lavoro a piacimento e limitano il loro orizzonte di scelta tra poche opzioni intermedie tra il lavoro e il non lavoro: la scelta di fare o meno gli straordinari o al limite quella di lavorare part-time.

Per quale motivo allora condurre un'indagine sulla base di questo modello teorico che mostra il fianco a più di una critica? Fondamentalmente perché, pur prendendo i risultati con la necessaria cautela, l'applicazione econometrica di questa modellistica offre la possibilità di estrapolare i due comportamenti più importanti dei lavoratori di fronte alla scelta lavorativa, rilevabili osservando l'atteggiamento che un lavoratore mantiene di fronte a una variazione del proprio salario.

Se per esempio il salario offerto a un lavoratore diminuisce (per ipotesi a causa di un inasprimento del carico fiscale o di una riduzione del salario accessorio), quale sarà la reazione del lavoratore? A priori è impossibile prevedere se esso aumenterà o diminuirà le proprie ore di lavoro.

Da una parte il lavoratore sarà incentivato a sostituire ore di lavoro con "tempo libero" (un'accezione largamente usata nell'economia del lavoro, ma quanto meno imprecisa e per questo inidonea a definire la complessa

sfera delle attività umane, come si vedrà in seguito): si tratta di un comportamento riconducibile alla minor remuneratività del lavoro a seguito della riduzione del salario, e quindi, del minor costo (in termini di salario orario a cui si rinuncia) nell'impiegare quel tempo per espletare altre attività. Questo comportamento è chiamato in economia *effetto di sostituzione*.

D'altra parte però, se il lavoratore intende mantenere il proprio tenore di vita – ed è da attendersi che questo accada se il “tempo libero” è un bene *normale*, ossia un bene il cui consumo si riduca con il diminuire del reddito – esso sarà spinto ad aumentare le proprie ore di lavoro a seguito della riduzione del salario in modo da mantenere inalterato il proprio salario e con esso il proprio potere d'acquisto e il tenore di vita. Questa seconda reazione prende il nome di *effetto reddito*.

A seconda di quale dei due effetti è più intenso – l'effetto sostituzione, di segno positivo, o l'effetto reddito, di segno negativo – si arriverà a un comportamento complessivo (l'effetto totale) che andrà nella direzione di un aumento o una diminuzione dell'offerta di lavoro a seguito della riduzione salariale.

Si noti che analogo ragionamento può essere condotto anche nel caso contrario, quello di un aumento del salario del lavoratore. In questo caso, il lavoratore sarà incentivato ad aumentare la propria offerta di lavoro, più remunerativa di prima, a discapito del tempo libero (effetto sostituzione), ma anche a ridurre la propria offerta di lavoro in quanto il salario più alto gli consente di mantenere inalterato il suo tenore di vita sia pur lavorando di meno (effetto reddito).

Le due tipologie di analisi condotte – la relazione tra occupazione e contesto personale e quella tra occupazione e reddito – mostrano da una parte come le ore di lavoro desiderate da uomini e donne dipendono da fattori che variano con il genere del lavoratore, e dall'altra che effetto sostituzione ed effetto reddito agiscono con intensità diversa nel caso di uomini e donne. Il dettaglio di questi risultati è discusso nel prosieguo di questo capitolo.

## **2. Occupazione e contesto personale: le determinanti delle ore di lavoro desiderate**

In questa prima analisi si è cercato di dare una risposta alla domanda: quali fattori influenzano le ore di lavoro che ciascun individuo desidererebbe svolgere nel proprio contesto di vita? Rispondere a questo quesito non significa compiere un mero lavoro teorico, visto che ci si confronta con una

variabile – il carico orario di lavoro che gli individui vorrebbero svolgere se potessero decidere in autonomia – del tutto astratta. Significa piuttosto esplorare quanto elementi legati al contesto sociale e familiare del singolo lavoratore incidano sulla propria offerta di lavoro.

Da un punto di vista metodologico, l'indagine sulle determinanti delle ore di lavoro desiderate è stata svolta tramite una semplice tecnica econometrica, quella della regressione lineare. Si ipotizza in altre parole, che le ore di lavoro desiderate siano funzione lineare di una serie di caratteristiche personali (la residenza, informazioni inerenti l'attività lavorativa e personale) e di circostanze (il genere, l'età).

L'indagine è stata svolta su tutto il campione e successivamente sul campione maschile e femminile separatamente. Di fatto, la regressione svolta sull'intero campione e quelle svolte sui due generi separatamente forniscono a livello qualitativo le stesse informazioni. La differenza tra i due tipi di analisi verte sulla modalità con la quale le informazioni vengono fornite: con riferimento alla tab. 1, in cui sono riportati i coefficienti, la regressione svolta sull'intero campione (seconda colonna) sintetizza in un'unica variabile binaria le differenze di genere circa le ore desiderate. Tale variabile è indicata in tabella con il termine "uomo" e indica con un alto livello di significatività statistica che *ceteris paribus*, gli intervistati di sesso maschile desiderano lavorare circa 3,5 ore alla settimana più delle donne.

Se l'analisi compiuta congiuntamente su uomini e donne offre un dato altamente efficace in un'ottica di sintesi, le regressioni effettuate separando lavoratrici e lavoratori (terza e quarta colonna) invece spiegano le differenze di genere nei coefficienti delle singole variabili prese in considerazione, offrendo un maggiore dettaglio analitico.

Cosa emerge dunque da questo tipo di analisi?

Innanzitutto si nota come in relazione all'età il numero delle ore di lavoro desiderate, sia per gli uomini che per le donne tende ad avere una forma a "U": dapprima il numero delle ore desiderate tende a diminuire con l'età, poi ad aumentare. Tale andamento è desumibile dal coefficiente negativo associato alla variabile età, e a quello positivo associato al quadrato dell'età stessa. L'età alla quale il numero delle ore di lavoro desiderate cessa di diminuire e ricomincia ad aumentare è di 44,4 anni per le donne e di 46,5 per gli uomini, anche se per questi ultimi i coefficienti non sono statisticamente significativi.

Per le donne questo dato sembra giustificato dall'evidente elemento della cura dei figli, fattore particolarmente importante per le fasce di età inferiori ai 44 anni. Nel campione femminile, ogni figlio in più a carico determina una riduzione di 1,7 ore di lavoro settimanali desiderate.

Tab. 1 – Determinanti delle ore di lavoro settimanali desiderate

	<b>Tutto il campione</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Intercetta	66.469 (4.613)**	57.335 (6.515)**	63.819 (6.699)**
Età	-0.446 (0.161)**	-0.622 (0.212)**	-0.279 (0.259)
Età al quadrato	0.005 (0.002)**	0.007 (0.002)**	0.003 (0.003)
Numero di figli a carico	-0.895 (0.280)**	-1.708 (0.419)**	-0.316 (0.421)
Ore di lavoro domestico	-0.546 (0.126)**	-0.275 (0.179)	-0.644 (0.190)**
Ore di riposo e cura	-0.458 (0.136)**	-0.258 (0.199)	-0.520 (0.209)*
Ore di attività sociale	-0.725 (0.153)**	-0.314 (0.191)	-0.960 (0.255)**
Importanza retribuzione	0.373 (0.128)**	0.231 (0.157)	0.569 (0.214)**
Importanza delle opportunità di carriera	-0.330 (0.140)*	0.048 (0.244)	-0.568 (0.191)**
Importanza relazioni sentimentali	-0.015 (0.153)	0.310 (0.208)	-0.624 (0.250)*
Importanza relazioni affettive	0.135 (0.126)	-0.097 (0.186)	0.262 (0.160)
Importanza di avere figli	-0.128 (0.141)	-0.152 (0.193)	-0.092 (0.243)
Importanza di coltivare passioni e interessi	-0.357 (0.137)**	-0.534 (0.187)**	-0.279 (0.224)
<b>Riferimento: intervistato di genere femminile</b>			
Uomo	3.433 (0.466)**		
<b>Riferimento: resto delle province toscane</b>			
Arezzo, Siena, Grosseto	1.758 (0.482)**	2.092 (0.735)**	1.683 (0.630)**
<b>Riferimento: lavoratore autonomo</b>			
Lavoratore dipendente	-12.690 (2.028)**	-2.514 (2.363)	-7.248 (2.863)*
<b>Riferimento: lavoratore a tempo indeterminato o autonomo</b>			
Lavoratore non a tempo indet. o non autonomo	0.734 (0.529)	0.004 (0.773)	1.914 (0.813)*

	<b>Tutto il campione</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
<b>Riferimento: lavoratore a tempo pieno</b>			
Lavoratore part-time	-4.788 (4.851)	-13.533 (1.410)**	5.337 (2.080)*
<b>Riferimento: part-time per motivi di studio</b>			
Part-time per motivi di salute	-0.127 (5.064)	7.317 (2.312)**	-6.011 (2.383)*
Part-time per motivi di famiglia	2.649 (4.923)	10.998 (1.695)**	-4.365 (2.231)
Part-time per mancanza di lavoro full time	7.232 (4.906)	14.746 (1.594)**	-3.877 (2.587)
Part-time per non interesse al lavoro full time	1.708 (4.935)	8.608 (1.729)**	-6.926 (2.868)*
<b>Riferimento: operaio</b>			
Lavoratore autonomo	-11.726 (2.213)**	-2.491 (2.483)	-6.446 (3.153)*
Libero professionista	-12.094 (2.315)**	-1.510 (3.039)	-7.830 (3.217)*
Imprenditore	-12.037 (1.537)**	0.000 (0.000)	-8.779 (2.648)**
Impiegato/tecnico	-0.129 (0.677)	-0.910 (0.862)	-0.309 (1.169)
Insegnante	-0.317 (0.851)	-1.344 (1.051)	-0.338 (1.490)
Quadro	0.274 (2.190)	1.306 (2.929)	-0.342 (3.286)
Professionista dipendente	-0.675 (1.172)	-1.600 (1.431)	-0.440 (1.854)
Dirigente	1.945 (1.130)	5.215 (1.883)**	0.498 (1.381)
<b>Riferimento: attuale occupazione da meno di 3 anni</b>			
Attuale occupazione da 3-5 anni	-2.207 (0.721)**	-3.262 (0.872)**	-0.337 (1.291)
Attuale occupazione da 6-10 anni	-0.756 (0.686)	-1.921 (1.013)	1.136 (0.944)
Attuale occupazione da oltre 10 anni	-0.835 (0.680)	-2.002 (0.921)*	0.518 (1.027)
<b>Riferimento: nessun aiuto finanziario esterno</b>			
Altri aiuti finanziari	-0.554 (2.278)	-3.216 (1.764)	2.111 (1.511)
Aiuto finanziario di part. e gen.	-2.072 (0.845)*	-2.867 (1.207)*	-1.593 (1.208)

	Tutto il campione	Donne	Uomini
<b>Riferimento: non consegue alcun emulento aggiuntivo (escludendo la 13<sup>a</sup>, per i dipendenti) o trasf. sociale</b>			
Emolumenti aggiuntivi	0.632 (0.452)	-0.163 (0.627)	1.619 (0.649)*
Trasferimenti extralavorativi	-0.502 (0.445)	-0.164 (0.635)	-1.039 (0.624)
<b>Riferimento: non usufruisce di alcuna delle voci sottoriportate</b>			
Usufriuisce di asili, nidi az. li, strutture anziani	0.583 (0.775)	-1.131 (1.034)	2.713 (0.998)**
Usufriuisce di aiuti di genitori o del partner	0.630 (0.453)	0.285 (0.594)	1.191 (0.734)
Usufriuisce di aiuti di colf/baby sitter/badanti	0.148 (0.545)	0.799 (0.720)	-0.222 (0.880)
<b>Riferimento: non ha goduto di alcuna politica di conciliazione</b>			
Ha goduto di politiche di conciliazione		0.604 (0.696)	
<i>Numero osservazioni</i>	1021	519	502
<i>R-squared</i>	0.2915	0.2700	0.1829

Standard errors tra parentesi. \* Coefficiente significativo al 5%. \*\* Coefficiente significativo all'1%.

Tra gli uomini il problema della cura dei figli appare, come ci si poteva attendere, meno stringente e statisticamente non significativo.

È però interessante osservare come, rispetto alle donne, gli uomini desiderano un carico orario inferiore all'aumentare delle ore da loro dedicate al lavoro domestico, alla cura di se stessi e al riposo, alle attività sociali: per ogni ora in più dedicata al lavoro domestico gli uomini desidererebbero ridurre il loro carico lavorativo di 0,64 ore (contro le 0,28 delle donne). Analogamente, la “ragione di scambio” per ogni ora in più dedicata alla cura di sé e al riposo è di 0,52 ore per gli uomini e 0,26 per le donne, mentre un'ora in più di attività sociale costa ogni settimana 0,96 ore desiderate agli uomini e solo 0,31 ore alle donne.

La maggiore “elasticità” maschile rispetto a questi tipi di attività non retribuite necessita di un supplemento di approfondimento. Circa il lavoro domestico, dalle statistiche descrittive del campione, emerge come gli uomini mediamente dedichino due ore in meno a questa attività rispetto alle donne, le quali però dichiarano di svolgere lavoro retribuito mediamente per 7,9 ore al giorno contro le 9,5 degli uomini. La divisione dei ruoli che emerge (semplificando: donna più dedita al lavoro domestico e uomo più dedito a quello retribuito) porta a concludere che l'uomo, in cambio di un maggiore impegno in un ruolo che ritiene non

essergli proprio, desidera una più consistente riduzione del carico lavorativo orario rispetto alla donna.

Rispetto alle ore dedicate alle attività sociali (sport, volontariato ecc.), il dato maschile indica una riduzione delle ore di lavoro desiderato a fronte di un'ora in più dedicata a queste attività tre volte superiore a quello femminile.

Questo comportamento può essere forse spiegato dalla tradizionale attribuzione al genere maschile da parte della società di molte di queste attività (si pensi all'attività politica o a larghe fette del volontariato), un elemento che produce il desiderio di un carico relativo minore in relazione alla maggior propensione degli uomini a svolgere mansioni nel contesto civile e sociale.

I giudizi di valore espressi dagli individui nell'intervista (valutati dagli intervistati con un voto crescente da uno a dieci) possono essere suddivisi in giudizi rispetto agli aspetti della vita lavorativa e giudizi rispetto alla vita privata.

Fanno parte della prima categoria le opinioni espresse rispetto alla retribuzione e alla carriera. Si osserva come a una maggiore valutazione della retribuzione fa seguito un maggior numero di ore desiderate settimanali, anche se il dato è statisticamente significativo solo per gli uomini (a ogni voto in più attribuito a questo aspetto fa seguito un aumento di circa 0,5 ore desiderate in più a settimana).

Anche le opinioni espresse sull'importanza attribuita alla carriera appaiono significative solo per gli uomini, sebbene sia importante osservare che a differenza delle donne, questi, sorprendentemente, fanno corrispondere una alta valutazione delle prospettive di carriera a un minore e significativo numero di ore desiderate.

I giudizi rispetto alla vita privata possono essere invece osservati nelle distinte opinioni sulle relazioni (sentimentali e affettive), sull'importanza dell'avere figli, sugli interessi e gli hobby. I coefficienti mostrano come nel caso femminile abbia un'importanza statisticamente significativa solo l'aspetto del coltivare passioni e interessi. A ogni voto in più attribuito a questo aspetto della vita personale corrisponde una riduzione delle ore desiderate settimanali pari a 0,5. Per gli uomini invece, l'unico aspetto statisticamente significativo riguarda le relazioni sentimentali. Mano a mano che esse assumono una maggiore importanza, le ore desiderate diminuiscono di 0,6 alla settimana.

A livello geografico, gli intervistati residenti nelle province di Grosseto, Siena e Arezzo, ossia le tre province meridionali, desiderano – *ceteris paribus* – un carico lavorativo mediamente superiore a quello di tutti gli al-

tri lavoratori di 1,76 ore settimanali (2,1 ore in più per le donne, 1,7 in più per gli uomini). La scelta di aggregare queste tre province non ha altra spiegazione se non quella di evidenziare come la residenza appaia un indicatore statisticamente significativo solo in tre delle 10 province toscane.

I lavoratori dipendenti, relativamente a quelli indipendenti, desiderano un carico orario inferiore di 12 ore settimanali, come previsto, sebbene il dato relativo alle sole donne (-2,5 ore) non sia statisticamente significativo, a differenza di quello degli uomini (-7,2 ore).

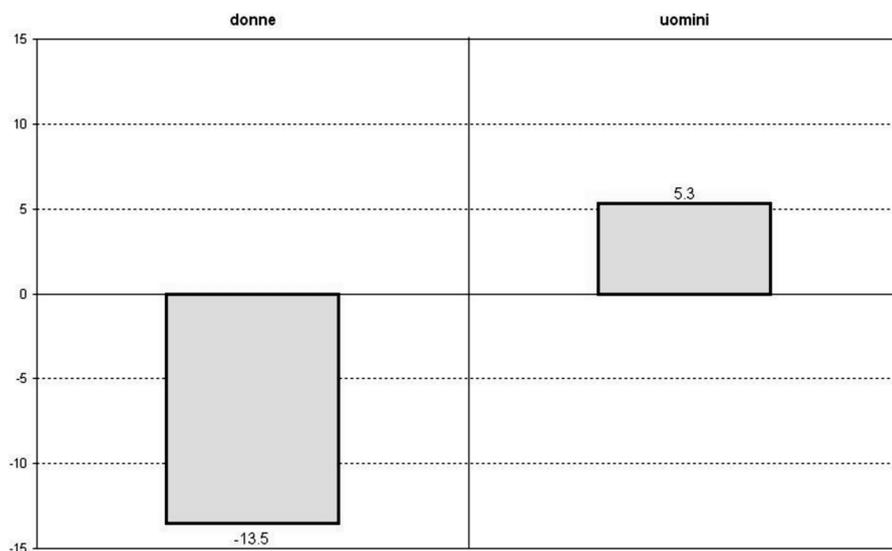
Sempre per quanto riguarda lo status occupazionale, i risultati per i cosiddetti "atipici", cioè i lavoratori inquadrati in forme contrattuali diverse dal lavoro autonomo o dal lavoro dipendente a tempo indeterminato, mostrano che essi desidererebbero lavorare un numero maggiore di ore, ma il dato non è significativo per le donne.

Più interessante è l'analisi relativa ai lavoratori e alle lavoratrici part-time. Prendendo come riferimento i lavoratori full time, sia le donne che gli uomini presentano un coefficiente significativo rispetto a questa variabile: le donne che lavorano part-time desiderano lavorare 13,5 ore in meno alla settimana rispetto a quelle che lavorano a tempo pieno. Gli uomini, come prevedibile, desidererebbero invece lavorare 5,3 ore in più ogni settimana. Questa discrasia nel numero di ore desiderate da chi lavora part-time rispetto a chi lavora full time porta a ipotizzare che il part-time è una scelta per le lavoratrici e una costrizione per gli uomini.

Questa tesi è confermata andando a osservare le motivazioni che spingono al lavoro part-time. In particolare, le donne che scelgono il part-time per mancanza di un lavoro full time desidererebbero lavorare 14,7 ore in più la settimana rispetto a chi lavora part-time per motivi di studio, categoria presa a riferimento per questa analisi. Questo coefficiente porta le ore desiderate dalle lavoratrici part-time per mancanza di lavoro a tempo pieno a livelli analoghi a quelli delle lavoratrici full time e comunque ben superiori a chi sceglie il part-time per motivi di salute o di famiglia. La tesi che il part-time femminile sia in larga parte una scelta è poi confermata dalla differenza dei coefficienti tra le donne che lavorano a tempo parziale per mancanza di lavoro a tempo pieno e quelle che lavorano a tempo parziale per non interesse a un lavoro a full time: queste ultime desiderano lavorare circa 6 ore settimanali meno delle prime.

Tra gli uomini, appare significativo il coefficiente di chi lavora part-time per motivi di salute: questi desidererebbero lavorare 6 ore in meno rispetto a chi lavora part-time per motivi di studio. Tale differenza sale a 7 ore per coloro che scelgono il part-time per non interesse verso un'occupazione a orario pieno.

Fig. 1 – Lavoratori part-time: riduzione delle ore di lavoro settimanali desiderate rispetto a un lavoratore full time dello stesso genere



Per quanto riguarda la qualifica occupazionale, prendendo a riferimento gli operai, la regressione compiuta sull'intero campione mostra come tutti i lavoratori impiegati in altri ruoli desiderino un carico orario settimanale inferiore (a eccezione dei quadri e dei dirigenti). Coefficienti significativi da un punto di vista statistico sono rinvenibili solo nella regressione su tutto il campione o in quella comprendente i soli uomini, in entrambi i casi solo per i tre ruoli più numerosi. Si può quindi desumere che nella scelta di ore desiderate da parte delle donne la professione non gioca un ruolo significativo.

I dati sull'anzianità conseguita nell'attuale occupazione mostrano come le donne occupate da più tempo desidererebbero ridurre, rispetto a chi occupa l'attuale posizione professionale da meno di 3 anni, il loro carico lavorativo, sebbene la misura di questa riduzione decresce all'aumentare dell'anzianità. Pesano in questi numeri il carico di lavoro domestico a carico delle lavoratrici, che rimane costante nel tempo e porta a ridurre il desiderio di lavoro al di fuori delle mura domestiche e la progressiva riduzione, con il passare degli anni, dei carichi familiari (cura dei figli), che spiega l'andamento decrescente nel tempo dei coefficienti.

Circa il ruolo giocato dagli aiuti finanziari ricevuti dagli intervistati, le donne che ricevono sostegno economico dai genitori, dal partner o da altre fonti (per esempio assistenza pubblica) desiderano ridurre le proprie ore la-

vorate rispetto a chi non riceve alcun aiuto esterno che possa sommarsi ai redditi conseguiti in proprio. Se nel caso di aiuti finanziari “esterni” il coefficiente non è significativo, lo è invece nel caso di aiuti da parte di genitori e partner (2,8 ore desiderate in meno ogni settimana). In pratica si verifica un “effetto reddito”<sup>1</sup>: le donne ricevono altri redditi che rendono conveniente ridurre le ore di lavoro poiché il livello di benessere economico rimane comunque inalterato. Per gli uomini, sebbene i coefficienti non siano significativi, si osserva invece come aiuti esterni spingono a desiderare un maggiore carico lavorativo, mentre l’aiuto economico intrafamiliare produce il medesimo effetto reddito riscontrato per le donne, anche se quantitativamente più limitato.

Da ultimo, la regressione mostra che elementi come emolumenti aggiuntivi, trasferimenti extralavorativi o forme di assistenza sotto forma di servizi, acquistate sul mercato (colf, baby sitter, badanti), fornite dal settore pubblico (strutture per anziani, asili nido ecc.) o dall’azienda (nidi aziendali) o prodotti all’interno della famiglia (aiuti dei genitori o del partner) non incidono in maniera significativa sulle ore settimanali che le donne desidererebbero lavorare.

Nel caso degli uomini invece, come prevedibile, l’incentivo prodotto da emolumenti aggiuntivi fa sì che essi desiderino aumentare le proprie ore lavorate in maniera statisticamente significativa (1,6 ore in più alla settimana). In altri termini, opera un “effetto di sostituzione”: la maggior remuneratività del lavoro rende questo più appetibile rispetto ad altre occupazioni del proprio tempo. Un analogo aumento delle ore desiderate si registra anche nel caso di uomini che usufruiscono di servizi pubblici o privati per l’infanzia o per gli anziani: le maggiori spese sostenute per usufruire di servizi per i membri deboli della propria famiglia spinge a desiderare di lavorare di più al fine di compensare il reddito speso per l’acquisto di quei servizi e mantenere inalterato il proprio potere d’acquisto (“effetto reddito”).

Il godimento di politiche di conciliazione (testato solo sulle donne) non incide sul carico orario desiderato in maniera significativa, ma questo dato non è attribuibile alla scarsa efficacia di tali previsioni legislative, quanto alle finalità delle politiche di conciliazione stesse, che appaiono più volte ad aumentare i tassi di occupazione femminile piuttosto che a incrementare le ore lavorate delle donne già occupate, quali sono quelle del campione utilizzato.

<sup>1</sup> In questo contesto – è bene rimarcarlo – l’effetto reddito (così come l’effetto sostituzione, richiamato anch’esso in questa sezione) non è un comportamento effettivo, come quello che si desumerà dalla relazione occupazione/retribuzione affrontata nella sezione 3, bensì un atteggiamento ipotetico, in quanto misurato su una variabile non reale ma “intenzionale”, quale è il carico orario desiderato.

In conclusione, tentando di schematizzare l'analisi, in un mondo in cui le persone potessero scegliere il numero di ore di lavoro, libere da vincoli contrattuali (nel caso dei dipendenti) o dalla necessità di competere sul mercato per appropriarsi di una quota di esso (nel caso dei lavoratori autonomi), le variabili rilevanti nella fissazione del carico di lavoro "ideale" appaiono:

- **per le donne:** i carichi familiari, la scelta di lavorare part-time o a tempo pieno, l'anzianità occupazionale, la presenza o meno di aiuti finanziari intrafamigliari o esterni (riducendo le ore desiderate); le motivazioni del part-time (aumentando le ore desiderate);
- **per gli uomini:** la suddivisione delle ore tra lavoro e tempo libero (a sua volta suddiviso tra riposo, lavoro domestico, attività sociali e di relazione), la condizione di lavoratore dipendente rispetto all'autonomo, la qualifica professionale rispetto alle mansioni operaie (con segno negativo); l'essere lavoratore atipico rispetto alla figura di lavoratore "standard", il reddito conseguito e la presenza di emolumenti aggiuntivi (con segno positivo).

Se nelle scelte maschili sono quindi gli aspetti occupazionali a essere determinanti, nel caso femminile a pesare di più sono le variabili legate alla vita domestica, che a loro volta inducono a scelte forti nella determinazione dei propri tempi di lavoro.

Emerge tuttavia in maniera evidente come la messa in campo di forme di assistenza pubblica, familiare o acquistate sul mercato ben poco incidono sulle scelte lavorative. È però da osservare che il test econometrico appena svolto prende in considerazione un campione di lavoratori occupati. Per valutare la reale efficacia degli strumenti di welfare sarebbe necessario compiere adeguate indagini su un campione che contenga occupati e non occupati.

### **3. La relazione tra l'offerta di lavoro e la retribuzione**

La seconda analisi compiuta, i cui risultati sono riassunti nelle tabb. 2 e 3, verte sull'andamento dell'offerta di lavoro delle donne e degli uomini compresi nel campione in relazione al reddito lavorativo da loro conseguito.

Rispetto all'esplorazione condotta nel paragrafo precedente, in cui si è osservata la propensione al lavoro (teorica) in relazione ai contesti di vita degli individui, in questa sede si focalizza l'attenzione sul rapporto tra offerta di lavoro (effettivamente riscontrata) e livelli retributivi.

Tab. 2 – Relazione tra ore lavorate e retribuzione

	Donne	Uomini
Intercetta	1,989.646 (218.706)**	1,408.265 (363.937)**
<b>Variatione delle ore lavorate annue in seguito all'aumento di 1.000 euro del reddito da lavoro annuo</b>		
A. effetto totale	10.872 (0.006)*	2.072 (0.003)
B. effetto reddito	-55.623 (0.028)*	-9.691 (0.015)
Effetto sostituzione (A – B)	66.495	11.763
Ore di lavoro domestico	-95.390 (10.197)**	-45.950 (9.464)**
Numero di figli a carico	15.710 (35.389)	31.640 (25.629)
Tasso di attività provinciale (per genere)	14.311 (5.533)**	19.237 (6.046)**
<b>Riferimento: non ha goduto di alcun trasferimento extralavorativo</b>		
Trasferimenti extralavorativi	136.222 (52.634)**	-2.042 (43.833)
<b>Riferimento: lavoratore autonomo</b>		
Lavoratore dipendente	-397.258 (66.250)**	-305.991 (44.803)**
<b>Riferimento: persone con diverso stato civile</b>		
Vedovo/a	58.883 (148.247)	-816.801 (315.665)**
<b>Riferimento: non ha goduto di alcuna politica di conciliazione</b>		
Ha goduto di politiche di conciliazione	-79.335 (58.792)	
Numero osservazioni	493	482
R-squared	0.2902	0.1971

Standard errors tra parentesi. \* Coefficiente significativo al 5%. \*\* Coefficiente significativo all'1%.

Tab. 3 – Relazione tra ore lavorate e retribuzione in termini di variazione percentuale

Variazioni percentuali a seguito dell'aumento dell'1% del reddito da lavoro		Donne	Uomini
Intero campione	Effetto totale	0.117*	0.020
	Effetto di reddito	-0.108*	-0.014
	Effetto di sostituzione	0.225	0.034
25% del campione con il minor numero di ore lavorate annue	Effetto totale	0.195	0.053
	Effetto di reddito	-0.177	-0.046
	Effetto di sostituzione	0.362	0.099

<b>Variazioni percentuali a seguito dell'aumento dell'1% del reddito da lavoro</b>		<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
50% del campione con il minor numero di ore lavorate annue	Effetto totale	0.313*	0.033
	Effetto di reddito	-0.287*	-0.028
	Effetto di sostituzione	0.600	0.061
75% del campione con il minor numero di ore lavorate annue	Effetto totale	0.182*	0.072*
	Effetto di reddito	-0.170*	-0.061*
	Effetto di sostituzione	0.352	0.133
		<b>Donne sposate</b>	<b>Uomini sposati</b>
Per confronto: valori stimati su un campione di lavoratori a livello nazionale (Tondani, 2006)	Effetto totale	0.225	0.084
	Effetto di reddito	-0.092	-0.021
	Effetto di sostituzione	0.317	0.105

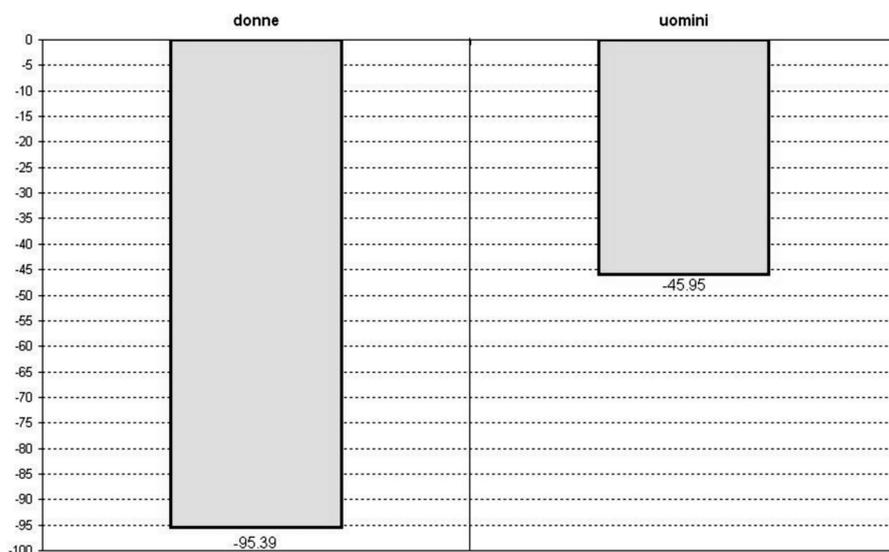
\* Coefficiente significativo al 5%. \*\* Coefficiente significativo all'1%.

Rimandando all'appendice per i chiarimenti metodologici necessari alla comprensione di come la stima econometrica è stata effettuata, la tab. 2 illustra i risultati scaturiti dall'indagine.

Come si può osservare, secondo la stima effettuata, a fronte di un aumento del reddito di 1.000 euro annui, le donne lavorano 10,8 ore in più ogni anno, mentre l'offerta di lavoro maschile aumenta di due ore (sebbene quest'ultimo dato non appaia come statisticamente significativo). La risultanza dell'analisi è chiara: a fronte di un aumento di stipendio, sia gli uomini che le donne toscane, complessivamente aumentano la loro offerta di lavoro (e di converso, la diminuiscono nel caso di una riduzione salariale). Ciò significa che nell'atteggiamento di entrambi l'effetto di sostituzione prevale rispetto all'effetto reddito, un aspetto su cui si tornerà nel prosieguo della trattazione.

Prima di analizzare nello specifico i due effetti che compongono la variazione complessiva, infatti, è opportuno commentare le variabili extrasalariali che potrebbero modificare il comportamento del lavoratore. Come prevedibile, le persone che dedicano più spazio alle ore di lavoro domestico riducono la loro offerta di lavoro retribuito. Tale riduzione è significativa da un punto di vista statistico in entrambi i casi, ed è più intensa per le donne (-95 ore l'anno) che per gli uomini (-46 ore l'anno). In altri termini, a parità di tempo impiegato in lavoro all'interno della famiglia, le donne attribuiscono a questa attività un valore economico più che doppio rispetto alla valutazione che fanno i maschi della stessa attività. Questa divergenza di valutazione dipende con ogni probabilità dalla maggiore importanza socialmente attribuita alle attività domestiche svolte dal genere femminile rispetto a quelle svolte dagli uomini e fa sì che a parità di salario lavorativo, la ragione di scambio tra lavoro casalingo e lavoro retribuito sia nel caso delle donne sensibilmente più alta rispetto agli uomini.

Fig. 2 – Riduzione delle ore lavorate annualmente a fronte di un'ora quotidiana in più di lavoro domestico



Il numero di figli a carico è una variabile non significativa in questo modello. A livello teorico, ci sarebbe da attendersi una significativa riduzione delle ore lavorate in presenza di figli a carico per le donne e un comportamento di segno contrario ma di modesta entità per gli uomini. Tale ipotesi è confermata da molte analisi empiriche, comprese alcune compiute su dati italiani, come quella di Tondani (2006). In realtà la variabile “ore di lavoro domestico” incorpora già al suo interno gli aspetti legati alla cura dell’infanzia: la variabile dedicata al numero di figli a carico risulta così “spiazzata” e quindi statisticamente non significativa. La riprova di questa considerazione è contenuta nel fatto che operando una regressione che non contenga la variabile “ore di lavoro domestico” (regressione compiuta ma qui non presentata), si ottengono i risultati predetti, ossia una significativa riduzione dell’offerta di lavoro femminile proporzionale al numero di figli a carico.

Ruolo significativo è invece giocato dall’ambiente economico in cui si inserisce il lavoratore: nelle province in cui il tasso di attività lavorativa (diviso per genere) è più alto, anche le ore lavorate aumentano in maniera significativa: di 14 ore l’anno per le donne, di 19 per gli uomini.

I lavoratori dipendenti, come previsto, lavorano meno di quelli indipendenti: quasi 400 ore in meno all’anno per le donne, oltre 300 ore in meno per gli uomini. In entrambi i casi i coefficienti sono statisticamente significativi.

L'analisi condotta sullo stato civile degli intervistati ha portato a un unico risultato significativo, che riguarda gli uomini vedovi: essi lavorano ben 800 ore in meno all'anno (dato statisticamente significativo, al contrario di quello femminile) rispetto a un lavoratore in un qualsiasi altro stato civile. Dal momento che la condizione di vedovanza è altamente correlata con l'età del soggetto e inversamente correlata al numero di familiari a carico e all'età dei figli, questo dato è una indiretta riprova del consolidato atteggiamento maschile di procacciatore di reddito per la famiglia: la sua offerta di lavoro diminuisce quando la necessità del mantenimento economico di altri familiari si fa meno stringente.

Per quanto riguarda le politiche di conciliazione, il coefficiente risultante è di segno negativo, indica cioè una più bassa offerta di lavoro da parte delle donne che hanno usufruito di queste politiche rispetto a quelle che non ne hanno beneficiato.

Il dato però è statisticamente non significativo e quindi da prendere con estrema cautela. Cautela spiegata dal fatto – che appare opportuno rimarcare al fine di evitare di giungere a conclusioni fuorvianti – che le politiche di conciliazione, più che essere orientate ad aumentare le ore di lavoro femminile, hanno per obiettivo quello di mantenere la donna al lavoro piuttosto che non occupata, e questo anche al prezzo di vedere ridotte le proprie ore per conciliare occupazione e lavoro domestico.

Da ultimo, i trasferimenti extralavorativi: la regressione mostra come le donne che beneficiano di emolumenti quali assegni familiari, assegni alimentari, polizze assicurative o assegni di mantenimento coniugale lavorano un numero di ore maggiore (136 circa all'anno) e statisticamente significativo rispetto alle donne che non godono di questi emolumenti. Anche questo dato va preso con cautela: gli introiti derivanti da questi programmi abitualmente vengono utilizzati per il calcolo dell'effetto reddito, poiché permettono al soggetto che ne usufruisce di mantenere inalterato il proprio tenore di vita pur riducendo la quantità del proprio lavoro.

Il questionario somministrato agli intervistati, per limitare l'invasività delle domande e il rischio di risposte approssimative o poco veritiere, non prevedeva la richiesta di esplicitare l'entità di tali entrate, ma solo la loro presenza o meno tra i redditi dell'intervistato. Tale scelta ha reso impossibile il corretto impiego di questa variabile. Va da sé che a giustificare il segno positivo del coefficiente (anziché negativo, come ci si poteva aspettare adottando come buona la teoria classica) vi è il fatto che gli assegni familiari sono goduti dalle sole donne lavoratrici dipendenti e che gli assegni di mantenimento coniugale segnalano una situazione di separazione dal coniuge che impone alla donna una maggiore

indipendenza economica, e quindi una sua maggior presenza nel mondo del lavoro.

Dopo avere preso in considerazione l'effetto di tutte le variabili utilizzate nella regressione, è ora opportuno prendere in considerazione con maggiore attenzione i già menzionati effetti di reddito e di sostituzione. La fig. 3 mostra l'effetto totale, scomposto in effetto di reddito (calcolato direttamente nella regressione) ed effetto di sostituzione (calcolato per differenza tra effetto totale ed effetto reddito), con i coefficienti espressi non più in valori assoluti (ore di lavoro), come nella fig. 2, ma in termini di elasticità.

Come interpretare i valori espressi in termini di elasticità? Prendendo a riferimento per esempio l'effetto totale sull'intero campione, il coefficiente deve essere letto nel seguente modo: l'aumento del reddito da lavoro dell'uno per cento genera un aumento dello 0,117 per cento delle ore lavorate dalle donne e dello 0,02 per cento nel caso degli uomini.

L'espressione dei coefficienti in valori percentuali (calcolati sul valore medio di ciascuna delle variabili prese in considerazione) rende di più facile comprensione e comparabilità i dati. Da questa analisi si possono trarre diverse considerazioni.

La prima: in tutti i casi presi in considerazione dalla fig. 3, l'effetto sostituzione prevale sull'effetto reddito. In altri termini, ci si è interrogati all'inizio di questa discussione su quale può essere la reazione di un lavoratore a fronte di un aumento del proprio salario. Quella di ridurre le proprie ore di lavoro perché con una retribuzione maggiore potrà mantenere il proprio tenore di vita pur lavorando di meno? Oppure quella di aumentare il proprio lavoro perché questo è adesso più remunerativo? La risposta emersa dall'analisi econometrica è la seconda. Sia che si prenda in considerazione l'intero campione, sia che si prendano in considerazione singole porzioni dello stesso, sia gli uomini che le donne aumentano la propria offerta di lavoro a fronte di miglioramenti salariali – e di converso la diminuiranno nel caso di peggioramenti.

La seconda e più importante considerazione verte sull'intensità della variazione. Si osservi come l'effetto totale di un aumento dell'uno per cento del reddito da lavoro provochi un aumento percentuale della quantità di ore lavorate in tutti i casi molto più alta per le donne che per gli uomini. Un risultato in linea con le aspettative e con precedenti indagini svolte a livello nazionale. Nel gergo economico questo fenomeno si indica abitualmente con affermazioni tipo "le donne sono maggiormente reattive degli uomini a fronte di aumenti salariali" oppure "l'offerta di lavoro femminile è maggiormente elastica".

Fig. 3 – Aumento percentuale delle ore lavorate a fronte di un aumento del salario dell'1%

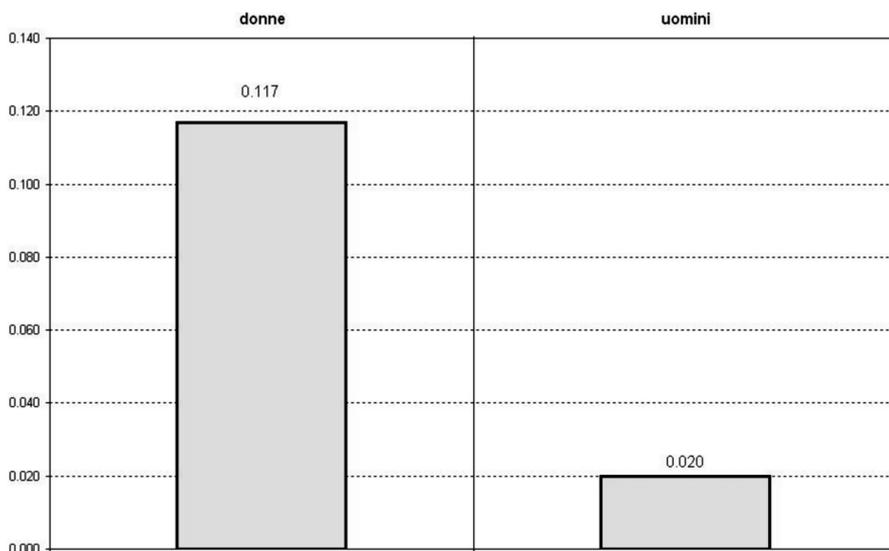
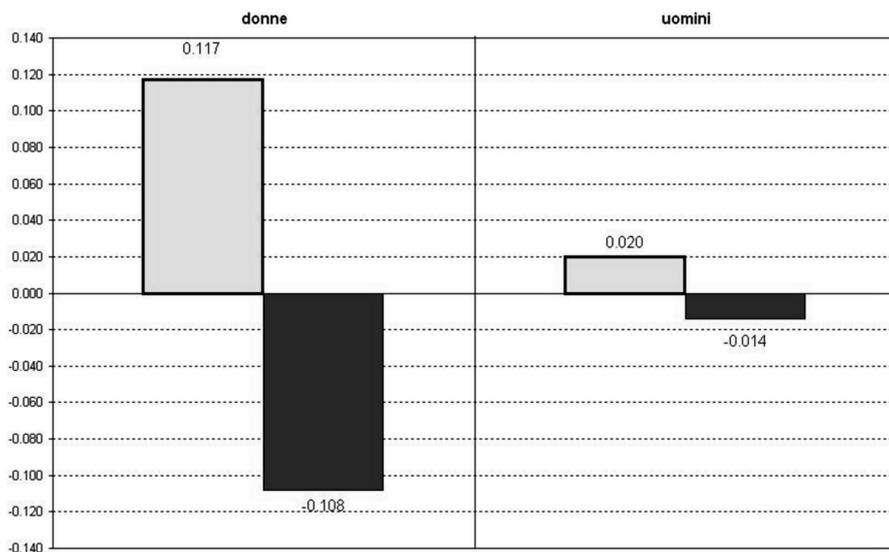


Fig. 4 – L'effetto sostituzione (valori positivi) e l'effetto reddito (valori negativi) in percentuale, a fronte di un aumento del salario dell'1%



Cosa giustifica ciò? La spiegazione principale risiede nel contenuto del “tempo libero”, dizione gergale dietro la quale non si cela l’inclinazione al-

l'ozio implicitamente evocata dall'uso del termine nell'economia del lavoro, ma che piuttosto nasconde tutto il complesso di lavoro domestico di cui è caricato il genere femminile. Per una donna, molto più che per un uomo, un'ora di lavoro retribuito in più significa nel quotidiano un'ora in meno a disposizione per il lavoro domestico. Se è vero che il lavoro domestico non è retribuito, a esso può però essere attribuito un valore in termini di "costo opportunità". Rinunciare a un'ora di lavoro retribuito in favore del lavoro domestico ha un costo opportunità pari al salario orario a cui si rinuncia. D'altro canto, sacrificare un'ora di lavoro domestico in favore di un'ora di lavoro retribuito sconta il costo opportunità pari alla differenza tra la retribuzione in più che si percepirà e, per esempio, il costo che si sosterrà per pagare una baby-sitter, o una badante, o la retta di un asilo o di una residenza diurna.

In una struttura familiare e in un contesto socio-culturale in cui il lavoro domestico (cura dell'infanzia, degli anziani, dell'alloggio ecc.) è ancora fortemente in carico alla donna, non vi è da stupirsi se essa, rispetto all'uomo, ha un'offerta di lavoro più elastica.

In altri termini, in cambio di un'ora di lavoro retribuito in più, la donna richiede un aumento di salario maggiore rispetto a quello dell'uomo. Da parte sua, il comportamento maschile, contraddistinto da un'offerta di lavoro più "rigida" non è giustificato esclusivamente dal minor carico di lavoro domestico a lui imputato. In una società caratterizzata ancora dalla dicotomia donna casalinga/uomo procacciatore di reddito, quest'ultimo sarà disposto a lavorare di più anche in cambio di aumenti salariali più bassi, relativamente alle donne. Questo giustifica il minor effetto di sostituzione per gli uomini. Inoltre, la figura sociale del *breadwinner* assunta dall'uomo spinge quest'ultimo a lavorare maggiormente, anche per un senso di accettazione e integrazione sociale. Ciò spiega la minore intensità dell'effetto reddito per i lavoratori rispetto alle lavoratrici: se nel caso della donna un reddito extralavorativo (trasferimenti monetari del welfare state, trasferimenti intergenerazionali ecc.) può permetterle di innalzare il benessere suo e della sua famiglia anche dedicando meno ore al lavoro retribuito, e liberando tempo per la cura di sé e il lavoro domestico, nel caso maschile i redditi extralavorativi permettono sì di aumentare il tenore di vita, ma ciò non induce a lavorare di meno, se non marginalmente.

#### **4. Considerazioni conclusive**

Le due diverse analisi econometriche presentate in questo rapporto mostrano come uomini e donne partecipano al mercato del lavoro in maniera

diversa a seconda delle loro caratteristiche personali e delle circostanze della propria vita. Altresì, lavoratori e lavoratrici reagiscono agli incentivi retributivi con intensità diversa.

In particolare i lavoratori, rispetto alle lavoratrici, presentano una minore elasticità a fronte di aumenti salariali. Un dato che si spiega con il permanere dell'uomo all'interno della figura del procacciatore di reddito per la sua famiglia, e che è coerente con il fatto che nella determinazione del carico lavorativo desiderato, per gli uomini appaiono determinanti elementi direttamente o indirettamente riconducibili alla propria vita lavorativa: l'essere lavoratore dipendente o autonomo, la qualifica professionale, l'essere lavoratore inquadrato con forme contrattuali "standard" o atipiche, il reddito conseguito e la presenza di eventuali emolumenti aggiuntivi. In sintesi l'uomo, che nella suddivisione delle mansioni familiari ricopre un ruolo procacciatore di reddito, offre il proprio tempo sul mercato del lavoro conferendo una bassa importanza alle variazioni salariali; nel contesto della propria vita, il gradimento per il lavoro – misurato dal numero di ore che desidererebbe lavorare – dipende da elementi inerenti la sfera occupazionale piuttosto che da aspetti legati alla vita domestica o di relazione.

Al contrario, per le donne, incaricate nella divisione del lavoro interfamiliare della quota più rilevante ed essenziale di lavoro domestico, manifestano una disponibilità ad aumentare la propria presenza sul mercato del lavoro molto più "elastica", cioè in cambio di miglioramenti salariali più sostanziosi rispetto a quelli richiesti dagli uomini. Questa caratteristica femminile è coerente con un monte ore desiderato che è altamente influenzato dai carichi familiari, dalla scelta di lavorare part-time o a tempo pieno e dalle motivazioni che inducono al tempo parziale, dalla presenza o meno di aiuti finanziari intrafamiliari o esterni.

La differenziazione di genere qui sintetizzata evidenzia il perdurare della dicotomia nei ruoli familiari tra uomo procacciatore di reddito e donna dedita al lavoro domestico. Le categorie "novecentesche" del *male breadwinner* e della donna dedita soprattutto alla cura della famiglia sembrano dunque essere sopravvissute al tramonto del modo di produzione (il fordismo) e all'organizzazione sociale a cui erano associate.

Può apparire sorprendente il fatto che comportamenti come quelli registrati in questa indagine, almeno per quanto riguarda l'elasticità dell'offerta di lavoro al salario, sono rintracciabili ovunque<sup>2</sup>, sebbene i modi

<sup>2</sup> La maggiore elasticità dell'offerta di lavoro femminile, in confronto con quella maschile, persiste anche in Paesi con modelli sociali profondamente diversi da quello italiano. Si veda per esempio il confronto tra Italia, Svezia e Norvegia svolto da Rolf Aaberge *et al.* (2000).

di produzione siano profondamente mutati nel corso degli ultimi decenni. Tuttavia l'uniformità dei comportamenti a livello internazionale non deve fare pensare a un contesto economico e sociale comune all'Italia (e alla Toscana) e agli altri Paesi europei: comportamenti analoghi in termini di offerta di lavoro maturano infatti in contesti economico-occupazionali decisamente diversi.

Un dato su tutti è emblematico da questo punto di vista, ed è quello sui tassi di attività femminile: nel 2004 il tasso di attività femminile italiano era del 50,6% e quello toscano era del 55,4%. Dati inferiori alla media dell'Europa a 25 (62,0%) e dell'Europa a 15 (62,6%). Questo semplice raffronto statistico indica chiaramente che di fronte alle comuni specificità femminili del rapporto tra tempo di lavoro e attività domestiche, le donne italiane – e con esse quelle toscane – in numero più alto che a livello europeo, scelgono di non mettersi alla ricerca di un'occupazione.

Investigare sui perché di questa scelta esula parzialmente dagli obiettivi della ricerca e richiederebbe, ai fini di una analisi statistica, la disponibilità di un campione di soggetti non occupati da affiancare al campione degli occupati. Pur tuttavia, le profonde diversità numeriche tra chi sceglie di cercare un'occupazione e chi invece decide di non farlo, associate a comportamenti uniformi tra i soggetti occupati, obbligano a gettare uno sguardo su quegli elementi che hanno contribuito a determinare la situazione delineata.

Il più importante di questi appare, almeno nel contesto di questa analisi, il mancato adattamento del welfare state ai cambiamenti sociali che dagli anni Sessanta in poi hanno investito la società italiana. Diversi contributi, dalle ricerche di Chiara Saraceno (1998, 2003) al rapporto governativo della Commissione per l'analisi delle compatibilità macroeconomiche della spesa sociale presieduta da Paolo Onofri (Commissione Onofri, 1997) sono abbastanza indicativi di come l'assistenza sociale italiana sia rimasta ferma a categorie sociali sorpassate da un contesto sociale in cui i bisogni di protezione e i rischi di vulnerabilità sono diventati multiformi e hanno cominciato a investire in maniera sempre più ampia non solo le fasce tradizionalmente più deboli della società, quali potevano essere gli anziani, nella società contadina, o coloro che a causa delle fluttuazioni economiche perdevano più o meno a lungo la propria occupazione, come nella società fordista. L'attuale sistema italiano di welfare appare ben lontano dal fare fronte ai rischi sociali e ai bisogni maggiormente espressi dal tessuto sociale italiano erogando trasferimenti monetari e (soprattutto) servizi *in kind* usando criteri di selettività in un contesto universalista. Secondo la lettera della legge quadro 328/2000 sull'assistenza, un provvedimento che oltre a

essere stato varato con un ritardo impressionante – il precedente provvedimento organico di riforma dell’assistenza fu la legge Crispi del 1890 – a 8 anni dalla sua approvazione manca ancora di molti degli elementi attuativi che possano permettergli di dispiegare tutte le sue potenzialità.

Nell’assenza di un sistema di welfare robusto e capace di adattarsi ai mutevoli e multiformi rischi sociali, permane a tutt’oggi quello che Ghosta Esping-Andersen (1989) definisce il welfare “familistico”: un modello di protezione sociale mostratosi efficace nel contesto della famiglia patriarcale ma che proprio per questo appare del tutto inadatto a gestire i rischi sociali nella società odierna. Assegnare ancora oggi alla famiglia il ruolo di agenzia di protezione dai rischi lungo l’intero ciclo di vita delle persone significa gravare in special modo la donna, oggi come al tempo della società contadina e della famiglia patriarcale, degli oneri di seguire e proteggere i membri della famiglia nei passaggi più critici della propria vita: infanzia e vecchiaia in primo luogo, ma anche ricerca dell’occupazione, costituzione del nuovo nucleo familiare, procreazione.

Stupisce pertanto che nel momento in cui, a partire dal Consiglio Europeo del 2000 a Lisbona, la politica europea si è data come obiettivo comune – all’interno di un più complesso disegno di politica economica – quello di aumentare i tassi di occupazione femminile e rendere il lavoro delle donne più remunerativo attraverso una serie di politiche di conciliazione e di irrobustimento dei sistemi di welfare, in Italia si riproponga ancora la famiglia al centro del welfare: come beneficiaria privilegiata delle prestazioni, spiazzando di fatto la necessità di pensare strumenti e destinare risorse a interventi a favore della condizione dei singoli membri. Si tratta di un atteggiamento di diffidenza verso lo stato sociale, visto in chiave liberista come peso che aggrava la spesa pubblica, ma soprattutto di una scelta che penalizza non poco il genere femminile, implicitamente visto non come fattore di potenziale sviluppo economico e sociale, ma ancora come dispensatore di servizi sociali in sostituzione del settore pubblico, a cui non rimane che finanziare questa *mission* con riduzioni di imposta, come proposto in maniera approssimativa e confusa nel 2003 nel Libro Bianco dell’allora Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Maroni.

Più recentemente la visione familistica del welfare si è riproposta nell’ipotesi di ripensare l’imposizione sul reddito non su base individuale ma su base familiare tramite il sistema del cosiddetto “quoziente familiare”, un meccanismo volto a tenere conto in maniera precisa dei carichi familiari nella determinazione del debito di imposta. Se questo sistema presenta il positivo aspetto di aumentare l’equità del prelievo rispetto alle dimensioni della famiglia, dall’altro lato esso sconta il grave problema di imporre al

coniuge che consegue il reddito minore – tradizionalmente la donna – un carico fiscale implicito molto più alto di quanto avviene con l'imposizione individuale, con la conseguenza di rendere il reddito netto di questo soggetto più basso, disincentivandone l'occupazione. Gli assertori del quoziente familiare, sottolineando il favore fiscale accordato ai carichi familiari accolgono implicitamente lo schema della donna incaricata della vita domestica sostenuta da un trattamento fiscale di favore.

L'aspetto del ruolo fondamentale benché non contabilizzato della famiglia nella produzione dei servizi di welfare si lega con quella letteratura economica *mainstream* che, a partire dal famoso contributo di Arthur Laffer alla fine degli anni Settanta, ha imputato la scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro a una tassazione dei redditi da lavoro eccessivamente alta e disincentivante nei confronti di tutti i lavoratori e ancor di più nei confronti di quanti – le donne, per l'appunto – presentano elasticità di sostituzione elevate avendo in carico una quota fortemente maggioritaria di lavoro domestico. Attorno a queste tesi si sono sviluppate diverse proposte operative, due delle quali appaiono particolarmente rilevanti in questo contesto.

La prima riguarda il rapporto differenziali di genere/retribuzione e si ricollega ancora alla relazione tra tassazione ed elasticità di sostituzione. Quanto maggiore è la reattività dei lavoratori ad aumenti salariali, tanto maggiore dovrà essere la necessità di ridurre il carico fiscale che li incide. Ciò produrrà un allargamento della base imponibile (minore evasione, maggior offerta di lavoro ecc.) e quindi una stazionarietà del gettito. L'esperienza ha dimostrato però quanto questo meccanismo sia stato, laddove è stato perseguito, una mera speranza piuttosto che una concreta realizzazione, come ha avuto modo di affermare per esempio Vito Tanzi (2004), e sia stato accompagnato da inevitabili tagli di spesa corrente allo scopo di limitare i deficit di bilancio. In sintesi, le riduzioni fiscali rischiano di trasformarsi – e in molti casi ciò si è effettivamente verificato – in forti riduzioni dei servizi sociali, snodo fondamentale, come si è già avuto modo di osservare – per una vera politica di incentivo al lavoro femminile. Il rischio, come segnalato da economisti come Anthony Atkinson (1999), è quello che gli sgravi fiscali si traducano in uno smantellamento delle politiche di protezione sociale che potrebbe vanificare del tutto l'opportunità di aumentare i tassi di occupazione delle categorie più fragili, come quella femminile, o la possibilità di esprimere appieno le loro potenzialità lavorative.

La seconda verte sulla proposta di tassazione di genere, lanciata in Italia da Andrea Ichino e Alberto Alesina con un articolo su *Il Sole* 24

Ore nei primi mesi del 2008. L'idea appare semplice nella sua immediatezza: a fronte delle diverse elasticità di sostituzione di uomini e donne, sarebbe opportuno modificare l'imposizione del reddito da lavoro su base di genere: imposte più basse per le donne, che presentano un'alta reattività ad aumenti salariali, compensate da imposte più alte per gli uomini, la cui reazione in termini di offerta di lavoro è del tutto trascurabile, come visto. Occorre però chiedersi se questo provvedimento da solo possa aumentare l'offerta di lavoro o se, al contrario, gli scarsi tassi di occupazione femminile dipendano anche da fattori di discriminazione di genere sul lato della domanda. Un aspetto, quest'ultimo, eluso dalla tesi liberista che individua esclusivamente nel sistema fiscale la fonte di tutti i problemi e che non tiene conto di quanto le basse performance in termini di salario o di ore lavorate o di partecipazione al mercato del lavoro molto spesso sono imputabili, più che al peso delle imposte, a discriminazioni di genere (riconducibili alla nota teoria sociologica del *glass ceiling*) che operano all'interno dei luoghi di lavoro, per esempio sotto forma di minori opportunità di carriera.

L'osservare il problema da questa diversa angolatura, da una parte sottolinea ancora di più la necessità prioritaria di rafforzare politiche sociali di conciliazione e di sostegno, piuttosto che puntare su sgravi fiscali; dall'altra mette in evidenza come l'operare della leva fiscale – nella misura in cui questa sia efficace nel risolvere i problemi – potrebbe essere molto più efficace se operasse non sotto forma di minori imposte alle lavoratrici, ma tramite incentivi e sgravi sul costo del lavoro femminile sostenuto dalle imprese, come proposto da alcuni interventi in risposta alle proposte di Alesina e Ichino sulla tassazione di genere.

### **Appendice metodologica al paragrafo 3**

In questa appendice viene spiegato come è stato utilizzato il campione e quali tecniche sono state utilizzate per stimare in maniera corretta le elasticità dell'offerta di lavoro.

Per prima cosa, dal campione sono stati eliminati tutti i lavoratori saltuari (13 uomini e 25 donne), per i quali era impossibile determinare con buona approssimazione il numero di ore lavorate. Nello stesso tempo, sono stati eliminati tutti i lavoratori il cui calcolo delle ore teoriche di lavoro annuo eccedesse la quota di 3.500: si tratta di una donna e 7 uomini.

La regressione stimata mette in relazione le ore lavorate in un anno (variabile dipendente) con il reddito conseguito e alcune variabili inerenti le caratteristiche dell'individuo (variabili indipendenti).

Come sono state calcolate le ore di lavoro annuo? Sia per gli uomini che per le donne si è compiuta una regressione che ha messo in relazione le ore lavorate giornaliere (variabile dipendente) e le ore di lavoro che l'individuo ha dichiarato come desiderabili per la propria giornata.

Per quale motivo si è resa necessaria questa operazione? Non era più semplice moltiplicare per i giorni della settimana lavorativa e per le settimane annue le ore lavorate giornaliere dichiarate? La risposta è negativa, perché ciò avrebbe condotto a un problema di inconsistenza delle stime econometriche: essendo il reddito da lavoro annuo (vedremo successivamente come è stato calcolato) una delle variabili indipendenti (che determinano cioè quante ore una persona lavora, in accordo con la teoria precedentemente esposta), in assenza di correttivi ci troveremo a stimare una relazione in cui le ore lavorate da ciascuno soggetto dipendono dal reddito da lavoro annuo e il reddito da lavoro annuo (ovviamente) dipende da quante ore si lavorano. Si creerebbe quindi una relazione "circolare" tra le due variabili (*endogeneità*, in termini econometrici) che inficerebbe i risultati rendendoli non veritieri. Ecco allora giustificata la scelta di fare dipendere le ore lavorate dalle ore desiderate: in questo modo la variabile dipendente è completamente estranea alla sua principale variabile indipendente, il reddito da lavoro appunto.

Questa operazione ha permesso dunque di determinare per ciascun soggetto del campione, le ore giornaliere "teoriche" di lavoro. Questa quantità è stata moltiplicata per 5 giorni la settimana (2,5 per i lavoratori part-time) e per 48 settimane di lavoro, in modo da avere una stima – approssimativa ma sufficientemente aderente alla realtà – delle ore teoriche di lavoro annuo.

Per rafforzare ancora di più l'indipendenza tra questi due aspetti, anche il reddito da lavoro di ciascun singolo individuo è stato cambiato prima di effettuare la regressione. In che modo? Innanzitutto, il questionario non forniva una misura puntuale della retribuzione, ma solo l'appartenenza a una fascia di reddito mensile. In questa analisi, per ogni lavoratore è stato preso il valore centrale della fascia di appartenenza (per esempio, a chi dichiarava di conseguire una retribuzione tra 1.000 e 1.200 euro mensili è stata attribuita una retribuzione ipotetica pari a 1.100 euro), successivamente moltiplicato per 12 mensilità.

Le 19 classi di reddito sono state raggruppate in 6 macro aree e all'interno di ognuna di esse è stata compiuta una regressione dove il reddito era funzione dell'età e del suo quadrato, della provincia di residenza, degli anni di studio, della qualifica e del settore occupazionale del lavoratore. Ciò ha permesso di calcolare un reddito teorico per ogni lavoratore, utilizzato nella regressione finale al posto del valore effettivo.

Da ultimo, il valore centrale della fascia di reddito netto di appartenenza, moltiplicato per 12 mesi e unito alle informazioni su eventuali figli e coniuge a carico, è stato utilizzato per calcolare il reddito pre-imposte di ogni lavoratore (servendosi di un database per il calcolo dell'IRPEF messo a punto in precedenza dal ricercatore che ha svolto questa analisi).

Ai fini di questa analisi il reddito prima delle imposte serve per determinare le

imposte pagate da ciascuno, e sulla base di queste, utilizzando un costrutto teorico su cui in questa sede si sorvola, a determinare il reddito “virtuale” che avrebbe a disposizione il lavoratore se esso non lavorasse affatto. Tale reddito virtuale, a cui andrebbero sommati i redditi extralavorativi (il questionario non li fornisce; fornisce solo una risposta sì/no sul percepimento di alcune possibili entrate monetarie derivanti da programmi di welfare state), è fondamentale per la determinazione dell’effetto reddito.

# 7. RELAZIONI FAMILIARI E REDDITO DELLE DONNE

di *Biagio Aragona*

## 1. Introduzione

Obiettivo di questo capitolo è inserire il fenomeno dei differenziali retributivi tra le lavoratrici e i lavoratori all'interno di un modello che prenda in considerazione più cause e sia in grado di spiegare nel dettaglio le possibili origini dei differenziali salariali. In questa fase dell'analisi della ricerca sui differenziali retributivi si è cercato di capire se esistano delle cause, teoricamente fondate ed empiricamente valide, che siano in grado di spiegare le differenze nelle retribuzioni riconosciute ai lavoratori e alle lavoratrici toscane. Nella ricerca sociale è tipico studiare le relazioni esistenti tra due e più fenomeni assumendo più o meno implicitamente che tali relazioni abbiano una natura causale, ma i tentativi di spiegare i fenomeni sociali in termini di causa ed effetto sono pochi e spesso hanno un basso valore euristico per l'impossibilità di tenere sotto controllo le infinite variabili che possono entrare in gioco nella spiegazione (Corbetta, 1999). Malgrado tale difficoltà rappresenti un problema di non facile soluzione possiamo accettare comunque, in linea teorica, l'idea che la maggior parte delle ipotesi che mettono sistematicamente in relazione cambiamenti in un fenomeno con cambiamenti in un altro fenomeno possano sottendere l'esistenza di un effetto causale. Una proposizione che ha forma causale offre maggiori informazioni rispetto a una proposizione che ipotizza la semplice relazione tra variabili, ma nella ricerca sociale non è sempre facile stabilire la sequenza "uovo-gallina" associata al fenomeno oggetto dell'analisi, e più spesso, la realtà sociale è così complessa che scomporre un processo causale diventa davvero faticoso. Raramente infatti un fenomeno è il prodotto di una sola causa che può essere facilmente isolata, molto più spesso per spiegarlo sono necessari modelli multicausali. Una delle tecniche in grado di formulare le ipotesi dei ricercatori sociali all'interno di un quadro di riferimento esplicitamente multicausale è la *path analysis*.

Nello specifico si cercherà di capire se la distribuzione del lavoro domestico all'interno della famiglia è in grado di spiegare una parte delle differenze retributive tra donne e uomini. Nella letteratura, la doppia presenza delle donne nel lavoro di mercato e nella famiglia è considerata una causa determinante nella possibilità di ottenere le stesse retribuzioni dei loro colleghi. Nel corso di questo capitolo si vedrà se questa ipotesi trova conferma all'interno del nostro campione di lavoratrici e lavoratori toscani. Nel primo paragrafo sarà presentata la tecnica utilizzata per effettuare questo controllo, la *path analysis*. Nel secondo paragrafo saranno illustrati i legami causali tra la suddivisione dei compiti e il reddito percepito presenti nella teoria sociologica. I successivi paragrafi saranno dedicati all'analisi dei dati e alle specifiche del modello per donne con figli, coniugate e conviventi, lavoratrici delle piccole imprese e occupate fiorentine.

## 2. Una tecnica multi causale: la *path analysis*

La *path analysis* è una tecnica basata su tre condizioni fondamentali, nessuna delle quali è sufficiente se presa singolarmente: covariazione, ordine temporale e genuinità della relazione.

Innanzitutto, una relazione causale tra variabili può esistere solo se c'è relazione fra la variabile dipendente e l'indipendente, cioè se a cambiamenti dell'una seguono cambiamenti dell'altra. In secondo luogo, perché esista un rapporto di causalità è necessaria la sequenza di un ordine temporale tra le variabili, il cambiamento nella presunta variabile indipendente deve precedere il cambiamento nella presunta variabile dipendente. Nella ricerca sociale, per esempio, è possibile assumere che alcune caratteristiche individuali degli intervistati (genere, religione, istruzione, occupazione) si formino prima di alcuni comportamenti o di altri fenomeni. Nel nostro esempio di ricerca è coerente assumere che il genere, l'età e gli anni di istruzione degli intervistati possano essere cause antecedenti alla loro retribuzione da lavoro. L'ultima condizione da soddisfare per stabilire l'esistenza di un rapporto di causalità tra due variabili è che essa non sia spuria, cioè che l'associazione tra le due variabili non sia attribuibile a una causa comune a entrambe.

Per soddisfare gli assunti della *path analysis* è quindi necessario una serie di analisi preliminari delle variabili, e, soprattutto, è fondamentale la formulazione di un diagramma causale in cui tutte le relazioni di indipendenza e dipendenza siano state accuratamente definite. In sintesi, la tecnica si articola in tre fasi principali che sono presentate qui di seguito: il ri-

spetto degli assunti (covarazione, ordine temporale e l'accertamento della genuinità della relazione), la scelta delle variabili e la formulazione del diagramma causale. Ovviamente, il modello causale non va costruito sulle risultanze empiriche ma su un profondo ragionamento teorico in quanto lo scopo della tecnica è di fornire un modo per valutare quanto i dati raccolti si sposino con il modello causale tracciato e non viceversa. È fondamentale che esso venga elaborato prima di ogni analisi in quanto qualsiasi tecnica statistica, anche se sofisticata, non può sostituirsi al ragionamento teorico creato dal ricercatore, ma piuttosto affidarsi a esso (Blalock, 1981 [1960]). L'analisi causale si basa su un apparato teorico solido che va costruito a prescindere dai dati e a partire dalla letteratura di riferimento. Prima quindi di addentrarci nell'analisi dei dati e nell'interpretazione dei risultati è necessario ricostruire brevemente il quadro teorico di riferimento, provando a formulare delle ipotesi tra i nessi causali che interessano le variabili oggetto di studio.

### **3. La scelta delle variabili: genere e distribuzione dei carichi familiari**

La categoria genere, introdotta nel 1975 per la prima volta da L. B. Rubin nell'espressione *sex-gender system*, è entrata a far parte del gergo comune seppure spesso utilizzata al pari di un semplice sinonimo di sesso o di appartenenza sessuale. Genere, tuttavia, come nota la Gambardella: “non sostituisce semplicemente sesso e il relativo riferimento all'appartenenza biologica a uno dei due sessi, bensì considera tale appartenenza parte di un processo di costruzione sociale delle relazioni tra i sessi, attraverso il quale le società organizzano la divisione dei compiti tra gli uomini e le donne” (1998, p. 25). La categoria genere occupa un posto particolare nello studio delle disuguaglianze connesse alla posizione nella famiglia e nel mercato del lavoro e nell'analisi dei relativi intrecci e reciproche relazioni.

Nell'Italia contemporanea non sembrano essere in atto quei processi di de-famizzazione individualistica che sono tipici di altri contesti (Saraceno, 2002). È alla famiglia infatti che si è fatto riferimento più spesso per spiegare i nuovi comportamenti che le donne mettono in atto nel mercato del lavoro, sia per valutare il cambiamento dei contesti in cui vengono elaborate le nuove strategie di azione, sia per indagare l'impatto del lavoro femminile sul sistema tradizionale dei ruoli familiari: “Nella prospettiva della doppia presenza, il carico di lavoro sopportato dalle donne per assolvere al compito della riproduzione familiare viene considerato un vincolo che im-

pedisce alle donne di investire pienamente la proprie risorse professionali nel lavoro e nella carriera” (Gambardella 1998, p. 32). Il ruolo cruciale rivestito dalle donne nell’economia familiare produce due effetti di grande rilievo: da un lato gli uomini che vivono in famiglia vengono liberati dagli obblighi di lavoro e di cura e possono aspirare a carriere lavorative più qualificanti e prestigiose, dall’altro lo stato viene alleggerito di una parte dei costi per l’assistenza necessaria a categorie sociali quali i minori e gli anziani la cui cura diventa, invece, compito delle donne. In un contesto così delineato non stupisce che siano stati condotti numerosi studi volti ad analizzare i modelli di carriera lavorativa femminile e ad accertare fenomeni tendenti all’esclusione sistematica delle donne da alcuni settori di attività economica e da alcune professioni (l’esistenza di fenomeni di segregazione) o fenomeni di disuguaglianza retributiva che determinano uno svantaggio per le lavoratrici a parità di posizione professionale (le ricerche sui differenziali retributivi). Riguardo al primo punto, come evidenzia la Giannini: “le immagini correnti del mondo del lavoro mostrano grandi cambiamenti: donne che hanno superato le ‘barriere’ all’ingresso nel mercato occupazionale, che hanno sfondato il ‘tetto di cristallo’ nelle carriere professionali, che entrano a pieno titolo nei ‘mestieri degli uomini’” (Giannini, 2000, p. 5). Tuttavia, queste dinamiche positive si scontrano con le perduranti difficoltà nella famiglia e nel lavoro e nei modi della conciliazione tra i tempi di cura e i tempi dedicati all’occupazione di mercato. In pratica, quantunque le donne siano in grado di superare le barriere d’ingresso, non sono in grado di fare carriera quanto i loro colleghi maschi perché parte della loro giornata lavorativa è dedicata al lavoro familiare. Purtroppo questa idea è ampiamente condivisa anche tra i datori di lavoro e si può tradurre in una differente retribuzione riconosciuta alle lavoratrici.

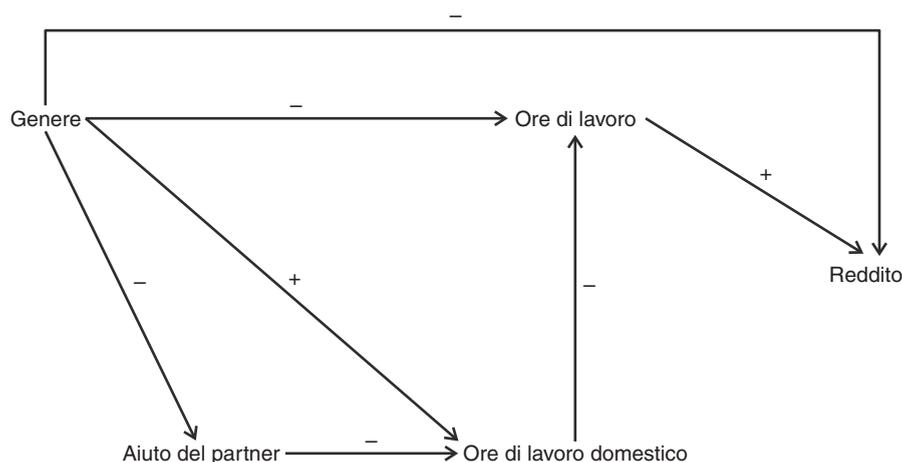
Sulla base di queste riflessioni teoriche è possibile rintracciare alcune cause che intervengono nel processo di creazione dei differenziali retributivi che non siano direttamente riferiti al genere. Dall’analisi della letteratura emerge che, di certo, è ipotizzabile una relazione causale diretta tra il genere e il numero di ore che si dedica al lavoro domestico. Nello specifico, il fatto di essere donna comporterebbe un maggior investimento nei lavori di cura e di gestione della famiglia. In secondo luogo, il riconoscimento del lavoro domestico alla donna ha conseguenze dirette anche sul numero di ore che essa può dedicare all’occupazione di mercato. Se una donna dedicatesse sei ore al giorno al lavoro familiare non avrebbe sufficiente tempo per svolgere un lavoro di mercato, almeno che non riducesse drasticamente le ore di tempo libero e di cura di sé. Entrambe le variabili numero ore di lavoro e numero di ore di lavoro domestico quindi sono da considerare cause primarie del red-

dito percepito. Dovremmo attenderci che chi riesca a lavorare di più guadagni di più e chi invece lavori spesso in casa avrà meno ore da dedicare al lavoro, e quindi di riflesso si vedrebbe contrarre la retribuzione. Un elemento che può fare la differenza sia sulle ore di lavoro che sulle ore di lavoro domestico è invece la possibilità di ricevere un aiuto nel lavoro familiare da parte del partner. L'aiuto del partner dovrebbe ridurre il numero di ore dedicate al lavoro domestico e, di converso, aumentare quelle da spendere nell'occupazione di mercato. In tal caso, l'aiuto del partner avrebbe un effetto indiretto, mediato dalle variabili ore di lavoro e ore di lavoro domestico, sulla retribuzione finale del lavoratore/lavoratrice. In sintesi, potremmo assumere le seguenti relazioni causali tra le variabili considerate:

- Genere  $\rightarrow$  Reddito;
- Genere  $\rightarrow$  N. ore dedicate al lavoro domestico;
- Genere  $\rightarrow$  N. ore dedicate al lavoro;
- Genere  $\rightarrow$  Aiuto del partner;
- N. ore dedicate al lavoro  $\rightarrow$  Reddito;
- N. ore dedicate al lavoro domestico  $\rightarrow$  N. ore dedicato al lavoro;
- Aiuto del partner  $\rightarrow$  N. ore dedicate al lavoro domestico.

Tali relazioni possono essere rappresentate in un unico modello che prende il nome di *path diagram*, dove possono essere condensate le direzioni, i segni e le intensità di tutti i legami tra le variabili considerate. La fig. 1 presenta la struttura delle relazioni causali e i segni.

Fig. 1 – Segni e struttura delle relazioni causali



Se da un lato gli assunti teorici della *path analysis* sono molto forti non da meno sono i presupposti statistici che la sostengono. Nel prossimo para-

grafo, proveremo a capire se i dati si sposano con il modello teorico, allo scopo di spiegare quanto la suddivisione dei compiti domestici all'interno della famiglia influenzi il reddito delle lavoratrici e dei lavoratori toscani.

#### 4. Assunti fondamentali della path analysis

In primo luogo, va sottolineato che la *path analysis* è una tecnica che può essere usata solo con variabili quantitative. Tuttavia nei principali manuali di statistica tale tecnica viene applicata anche con variabili ordinali e dicotomiche (Blalock, 1981; Bohrnstedt e Knoke, 1998). Nel modello si nota che solo le ore di lavoro e le ore di lavoro domestico hanno un significato propriamente cardinale, essendo state calcolate come numero di ore dedicato alle due attività. Al contrario, la variabile reddito era originariamente rilevata in classi, e quindi ordinale, e ha subito una trasformazione sulla base dei punteggi medi di ogni categoria<sup>1</sup>. Come già anticipato, la prima caratteristica che deve soddisfare il modello causale è l'esistenza di una covariazione tra le variabili considerate. I coefficienti più elevati sono nel rapporto tra genere e ore di lavoro, sia domestico che di mercato e tra ore di lavoro domestico e ore di lavoro. Circa il lavoro domestico, dalle statistiche descrittive del campione, più volte ricordate nel corso del volume, emerge che gli uomini mediamente dedicano due ore in meno a questa attività rispetto alle donne, le quali mediamente dichiarano di lavorare 7.9 ore al giorno, contro le 9,5 degli uomini. Non è bassa neanche la relazione tra genere e aiuto del partner a dimostrazione di una minore propensione degli uomini ad aiutare in casa. I dati sembrano quindi confermare l'esistenza di una relazione tra le variabili inserite nel modello. Tuttavia uno degli assunti statistici dell'analisi causale ci suggerisce di controllare l'esistenza di variabili esterne al modello che possono rendere spurie, quindi apparenti, le relazioni trovate. Questo controllo è stato effettuato sul titolo di studio e l'età; entrambe le variabili non influenzano significativamente le ore di lavoro mentre il titolo di studio influenza negativamente le ore di lavoro domestico. A titolo di studio più alti corrisponde un numero

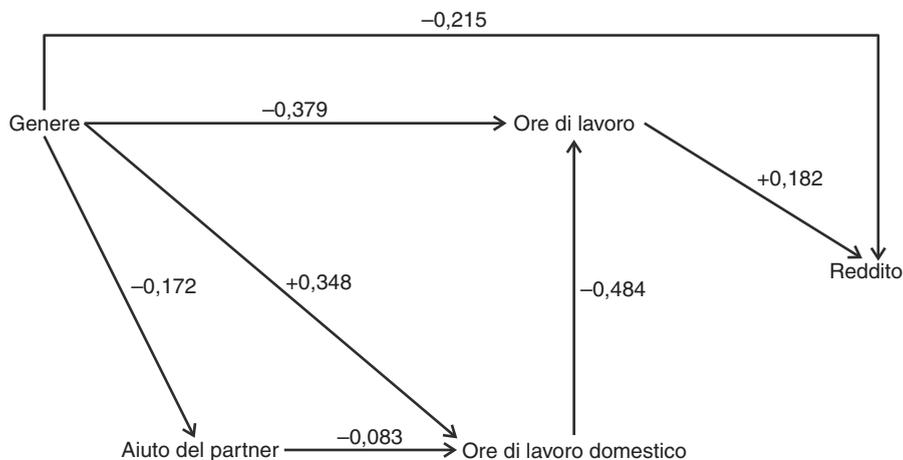
<sup>1</sup> Per esempio se un soggetto dichiarava di guadagnare tra i 601 e gli 800 euro gli veniva assegnato un reddito di 700 euro, se guadagnava tra gli 801 e i 1.000 euro uno di 900 e così via. Le prime due variabili invece, Genere e Aiuto del partner, sono delle variabili dicotomiche che ai fini dell'inserimento di spiegazione causale sono state opportunamente ricodificate con 0 e 1. 0 rappresenta il maschio e il fatto che non si riceva aiuto dal partner. 1 corrisponde alla donna e alla collaborazione del partner nelle faccende domestiche. Successivamente, le variabili quantitative sono state standardizzate cioè sono state espresse attraverso un'unica unità di misura.

minore di ore di lavoro in casa, tuttavia non è possibile attribuire al titolo di studio il ruolo di variabile interveniente nelle relazioni previste nel modello. Possiamo quindi accettare tutti gli assunti statistici della tecnica e provare a stimare il modello causale.

## 5. La stima del modello

Per stimare il modello causale è necessario eseguire tante regressioni quanti sono i percorsi, i *path* appunto, che dalla variabile esogena genere portano alla variabile dipendente reddito e riportare i coefficienti causali (coefficienti beta) nel modello. Il confronto tra essi ci permetterà di capire quanto la variabile genere pesa nelle differenze retributive e anche quale tra le altre variabili legate al genere conta di più. Nella fig. 2 abbiamo inserito i coefficienti causali nel modello.

Fig. 2 – I coefficienti causali del modello generale



L'effetto del genere sul reddito rappresenterà l'effetto totale, che può essere scomposto in due tipi di effetto: effetto diretto ed effetto indiretto. Gli effetti indiretti saranno quelli in cui il genere influenza il reddito attraverso la mediazione di altre variabili, mentre l'effetto diretto è quello senza alcuna mediazione. Gli effetti indiretti del genere sul reddito possono essere ulteriormente scomposti nei vari percorsi indiretti che portano dal genere al reddito. I coefficienti causali consentono di calcolare tali effetti indiretti. L'operazione da svolgere a tal fine

consiste nel moltiplicare tra loro i valori di tutti i coefficienti causali che formano un legame composito tra variabili.

Sulla stima degli effetti diretti possiamo notare che la condizione di donna abbassa il reddito (-0,215); le donne guadagnano in media il 22% in meno degli uomini in termini di deviazioni standard, cioè 560 euro in meno ogni mese. Il numero di ore lavorate risulta meno influente del genere sulla retribuzione finale percepita dal lavoratore (0,182). Le donne inoltre, come già evidenziato, lavorano meno ore degli uomini e dedicano più tempo al lavoro domestico. Pure in questo caso gli effetti diretti sono molto simili (-0,379; 0,348) ma di segno opposto. Anche la relazione tra genere e aiuto del partner è negativa (-0,172), dove le donne ricevono meno aiuto dal partner rispetto agli uomini.

Per calcolare l'effetto indiretto esercitato dal genere sul reddito, mediato dalle ore di lavoro, è necessario moltiplicare tutti i coefficienti che si incontrano lungo il cammino, cioè  $(-0,379 \times 0,182)$  uguale 0,068. Per stimare tutti gli altri effetti indiretti è sufficiente percorrere i vari sentieri che portano dalla variabile esogena genere alla variabile dipendente reddito. Nel caso della relazione tra genere e reddito mediata dalle ore di lavoro domestico e dalle ore di lavoro avremo  $(0,348 \times -0,484 \times 0,182)$ , che è uguale a 0,030. L'ultimo effetto indiretto è dato dalla relazione tra il genere e il reddito mediata dall'aiuto del partner, dalle ore di lavoro e dalle ore di lavoro domestico. Esso risulta uguale a  $(-0,172 \times 0,083 \times -0,484 \times 0,182)$ , 0,001.

La stima degli effetti indiretti porta a concludere che il modello causale delineato teoricamente trova qualche corrispondenza nei dati raccolti, tuttavia solo una quota molto piccola delle differenze retributive viene spiegata. Nello specifico è possibile riassumere i risultati dell'analisi in una tabella che riporta l'effetto totale del genere sul reddito, scomposto nelle sue componenti dirette e in quelle indirette.

*Tab. 1 – Calcolo degli effetti diretti e indiretti del genere sul reddito: modello generale*

Diretto: Genere su Reddito	-0,215
Indiretto: Genere su ore lavoro su reddito	-0,068
Indiretto: Genere su ore lavoro domestico su ore lavoro su reddito	-0,030
Indiretto: Genere su aiuto del partner su ore lav. domestico su ore lav. su reddito	0,001
<i>Totale effetti indiretti</i>	<i>-0,099</i>
<i>Totale effetto causale</i>	<i>-0,314</i>

I risultati riportati in tab. 1 mostrano che il percorso che influenza maggiormente il reddito a partire dal genere è il primo quello mediato

dalle ore di lavoro. In pratica, le donne riescono a lavorare di meno e ciò ha conseguenze sul reddito percepito.

Gli effetti così calcolati possono essere interpretati come i cambiamenti di reddito che hanno le donne per il fatto di lavorare di meno degli uomini. Le donne guadagnano in media all'incirca il 7% di deviazione standard del reddito in meno degli uomini. Sapendo che la deviazione standard del reddito è 2604 possiamo concludere che la riduzione del salario della donna in media si attesta intorno ai 183 euro al mese. Una parte della riduzione delle ore di lavoro è spiegata anche dal maggior numero di ore che le donne dedicano al lavoro domestico, ma i coefficienti causali sono troppo bassi per far pensare che le ore di lavoro domestico fungano da ponte tra ore di lavoro e genere. L'ultimo degli effetti indiretti non pesa affatto nella relazione tra genere e reddito. Questo risultato suggerirebbe di eliminare la variabile aiuto dal partner dal modello causale.

## 6. La specifica del modello

La variazione di reddito complessiva attribuibile al modello totale non è tanta, all'incirca il 10%<sup>2</sup>.

Tuttavia esso rappresenta solo 5 variabili ed è plausibile che lasci fuori dalla spiegazione un consistente numero di cause in grado di spiegare la differenze retributive: per esempio il fatto di essere sposati o il numero di figli oppure le differenze dei contesti lavorativi, quali la dimensione d'impresa e la provincia. Se si riuscisse a isolare quei gruppi di individui che hanno caratteristiche familiari e lavorative diverse, le variabili ore di lavoro domestico e ore di lavoro dovrebbero contare di più nella formazione dei differenziali retributivi.

### 6.1. La specifica del modello: il numero di figli

Per stimare il modello causale in base al numero di figli è necessario eseguire una nuova analisi su ognuna delle modalità previste: zero, uno, due e tre figli. Il modello ripropone coefficienti causali simili per chi ha un solo figlio o neanche uno, mentre svela importanti differenze su chi ha due o tre figli. Tuttavia i soggetti che hanno più di due figli sono molto pochi e

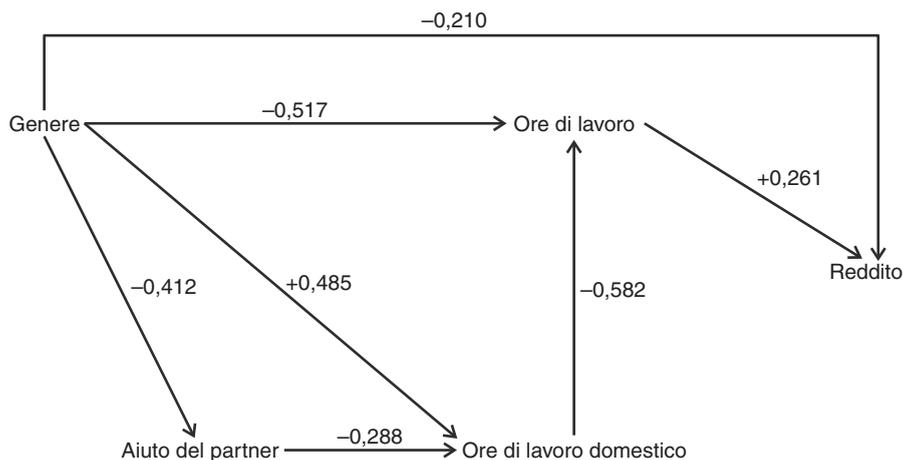
<sup>2</sup> Il quadrato dell'effetto causale totale.

la loro bassa numerosità rende statisticamente non significativi i coefficienti derivati.

Significativi dal punto di vista statistico sono invece i coefficienti desunti dalla sola analisi degli individui che hanno due figli. È necessario, come nel modello generale, riportare i coefficienti causali (coefficienti beta), il confronto tra essi ci permetterà di capire quanto la variabile genere pesa nelle differenze retributive e anche quale, tra le altre variabili legate al genere, conta di più quando si hanno due figli da accudire. I dati rivelano che tutti i coefficienti subiscono un aumento rispetto a quelli calcolati sul totale del campione. Innanzitutto, aumenta la forza della relazione tra genere e ore di lavoro, genere e ore di lavoro domestico e genere e riceve aiuto dal partner. In secondo luogo, aumentano i coefficienti riferiti al legame tra ore di lavoro e reddito e tra aiuto del partner e ore di lavoro domestico. Tuttavia, va sottolineato, a difesa della riflessione teorica che ha preceduto la costruzione del modello causale, che rimangono invariati tutti i segni delle relazioni tra le variabili che risultano significative, a dimostrazione che, malgrado l'intensità delle relazioni possa variare, il nesso causale che lega insieme le variabili rimane univoco.

Come abbiamo fatto per il modello generale proviamo a scomporre l'effetto causale esercitato dal genere sul reddito, che può essere suddiviso in due tipi di effetto: effetto diretto ed effetto indiretto.

Fig. 3 – I coefficienti causali del modello per le lavoratrici/i lavoratori che hanno due figli



Sulla stima degli effetti diretti possiamo notare che nel caso si abbiano due figli, la condizione di donna ha un effetto minore sul reddito

di quello rilevato sul totale del campione (-0.210). Ciò significa che le donne che hanno due figli guadagnano in media il 20% in meno degli uomini in termini di deviazioni standard, cioè 547 euro in meno ogni mese. D'altro canto il numero di ore lavorate risulta essere molto più influente del genere nella retribuzione finale percepita dal lavoratore (0,261). Le donne inoltre, come già evidenziato, lavorano meno ore degli uomini e dedicano più tempo al lavoro domestico. Così come per il modello calcolato sul campione totale, anche in questo caso gli effetti diretti sono molto simili (-0,517; 0,485) e mantengono i segni opposti. Un aumento notevole dei coefficienti beta si registra nella relazione tra genere e aiuto del partner che dal -0,172 del modello completo sale al -0,412 nel caso dei 256 individui che hanno due figli. In pratica, i dati sembrano corroborare l'ipotesi che in una famiglia con due figli la divisione dei compiti familiari è più netta, e sia la donna a svolgere tutti i lavori di casa.

Per comprendere quanto tale divisione dei compiti abbia effetti indiretti sulla retribuzione percepita dalle donne è necessario calcolarli (tab. 2).

*Tab. 2 – Calcolo degli effetti diretti e indiretti del genere sul reddito per le lavoratrici/i lavoratori che hanno due figli*

Diretto: Genere su Reddito	-0,210
Indiretto: Genere su ore lavoro su reddito	-0,134
Indiretto: Genere su ore lavoro domestico su ore lavoro su reddito	-0,073
Indiretto: Genere su aiuto del partner su ore lav. domestico su ore lav. su reddito	-0,018
<i>Totale effetti indiretti</i>	<i>-0,215</i>
<i>Totale effetto causale</i>	<i>-0,425</i>

Per ottenere l'effetto indiretto esercitato dal genere sul reddito, mediato dalle ore di lavoro, è necessario moltiplicare, così come è stato fatto prima, tutti i coefficienti che si incontrano lungo il cammino, cioè  $(-0,517 \times 0,261)$  uguale  $-0,134$ . Per calcolare tutti gli altri effetti indiretti è sufficiente percorrere i vari sentieri che portano dalla variabile esogena genere alla variabile dipendente reddito. Nel caso della relazione tra genere e reddito, mediata dalle ore di lavoro domestico e dalle ore di lavoro, avremo  $(0,485 \times -0,582 \times 0,261)$ , che è uguale a  $-0,073$ . L'ultimo effetto indiretto è dato dalla relazione tra il genere e il reddito mediata dall'aiuto del partner, dalle ore di lavoro e dalle ore di lavoro domestico  $(-0,412 \times -0,288 \times -0,582 \times 0,261)$ . Esso risulta uguale a  $-0,018$ . La stima degli effetti indiretti porta a concludere che il modello causale delineato per i soli intervistati che hanno

due figli minori trova una maggiore corrispondenza nei dati raccolti, un maggiore *fit*.

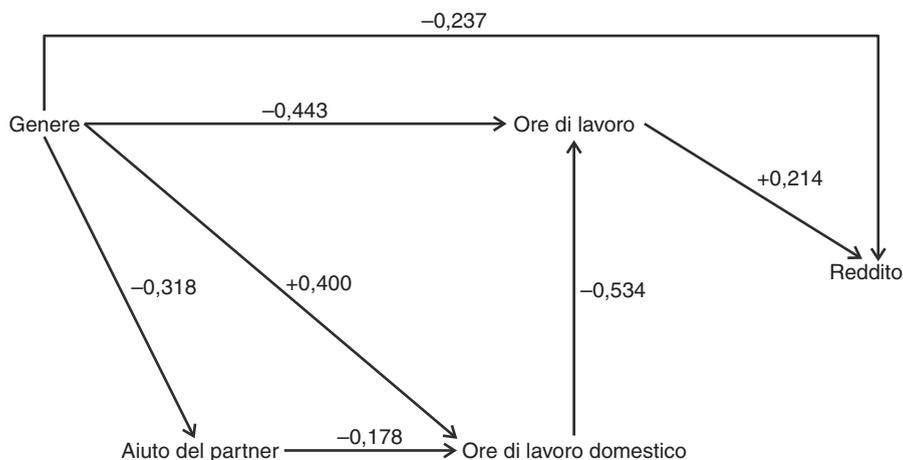
Anche qui il percorso che influenza maggiormente il reddito a partire dal genere è il primo, quello mediato dalle ore di lavoro. In pratica, le donne che hanno 2 figli dedicano meno tempo al lavoro e ciò ha conseguenze sul reddito percepito. Una parte della riduzione delle ore di lavoro è in questo caso spiegata anche dal maggior numero di ore che le donne dedicano al lavoro domestico, notevolmente più alto di quello rilevato nel campione totale. L'ultimo degli effetti indiretti, che nel modello completo non pesava affatto nella relazione tra genere e reddito, ora acquisisce una sua rilevanza anche se è poco in grado di spiegare differenze retributive tra i due sessi. Elevando al quadrato il valore dell'effetto causale totale possiamo affermare che nel caso dei lavoratori che hanno due figli le quattro variabili inserite nelle modello causano ben il 18% di variazione nel reddito, all'incirca il doppio di quella parte spiegata dal modello generale.

## 6.2. *La specifica del modello: le coniugate/conviventi*

Il modello è stato specificato anche per i soli lavoratori coniugati e ha mostrato risultati interessanti. In questo caso, la variabile genere esercita un effetto diretto sul reddito maggiore di quello registrato nel modello precedente (coefficiente beta 0,237 invece di 0,210). Ciò significa che il reddito delle lavoratrici è minore di all'incirca il 24% di una deviazione standard rispetto a quello dei lavoratori, cioè 617 euro in meno. Nel caso di sposati/conviventi, il genere ha un effetto diretto maggiore di quello rilevato sul totale del campione (-0,210) e sulla specifica per i lavoratori che hanno due figli (-0,205). Le donne inoltre, come già evidenziato, lavorano meno ore degli uomini e dedicano più tempo al lavoro domestico.

Per comprendere quanto tale divisione dei compiti abbia effetti indiretti sulla retribuzione percepita dalla donna è necessario calcolarli. Per ottenere l'effetto indiretto esercitato dal genere sul reddito, mediato dalle ore di lavoro, si moltiplica  $(-0,237 \times 0,214)$  uguale  $-0,094$ . Per calcolare tutti gli altri effetti indiretti è sufficiente percorrere i vari sentieri che portano dalla variabile esogena genere alla variabile dipendente reddito. Nel caso della relazione tra genere e reddito, mediata dalle ore di lavoro domestico e dalle ore di lavoro, avremo  $(0,400 \times -0,534 \times 0,214)$ , che è uguale a  $-0,045$ .

Fig. 4 – I coefficienti causali del modello per coniugati/conviventi



Tab. 3 – Calcolo degli effetti diretti e indiretti del genere sul reddito per coniugati/conviventi

Diretto: Genere su Reddito	-0,237
Indiretto: Genere su ore lavoro su reddito	-0,094
Indiretto: Genere su ore lavoro domestico su ore lavoro su reddito	-0,045
Indiretto: Genere su aiuto del partner su ore lav. domestico su ore lav. su reddito	-0,006
<i>Totale effetti indiretti</i>	<i>-0,145</i>
<i>Totale effetto causale</i>	<i>-0,382</i>

L'ultimo effetto indiretto è dato dalla relazione tra il genere e il reddito mediata dall'aiuto del partner, dalle ore di lavoro e dalle ore di lavoro domestico ( $-0,318 \times -0,178 \times -0,534 \times 0,214$ ). Esso risulta uguale a  $-0,006$ . La stima degli effetti indiretti porta a concludere che il modello causale delineato per i soli intervistati coniugati trova anche esso una maggiore corrispondenza nei dati raccolti rispetto al modello generale, un maggiore *fit*. L'effetto totale del genere sul reddito scomposto nelle sue componenti dirette e nelle sue componenti indirette è riportato nella tab. 3.

Il percorso che influenza maggiormente il reddito a partire dal genere è ancora una volta il primo, quello mediato dalle ore di lavoro. In pratica, le donne sposate hanno meno tempo da dedicare al lavoro e ciò ha conseguenze sul reddito percepito. Una parte della riduzione delle ore di lavoro è in questo caso spiegata anche dal maggior numero di ore che le donne dedicano al lavoro domestico, notevolmente più alto di quello rilevato nel

campione completo. L'ultimo degli effetti indiretti nella relazione tra genere e reddito ora acquisisce una sua rilevanza anche se è poco in grado di spiegare differenze retributive tra i due sessi. Elevando al quadrato il valore dell'effetto causale indiretto totale possiamo affermare che, nel caso dei lavoratori sposati, le quattro variabili inserite nelle modello causano ben il 14,5% della variazione nel reddito, circa la metà in più degli effetti calcolati nel modello generale. Inoltre, se sommiamo tale valore all'effetto diretto, possiamo affermare che, nel caso dei lavoratori e delle lavoratrici sposate, il 10% della variabilità nel genere è causata dalle 4 variabili inserite nel modello. Tuttavia non possiamo escludere la possibile influenza di altre variabili legate al contesto in cui si lavora, quali la zona geografica, l'autonomia del lavoro e la dimensione d'impresa. Nel prossimo paragrafo proveremo a valutare il peso che esse esercitano sulla retribuzione di una lavoratrice.

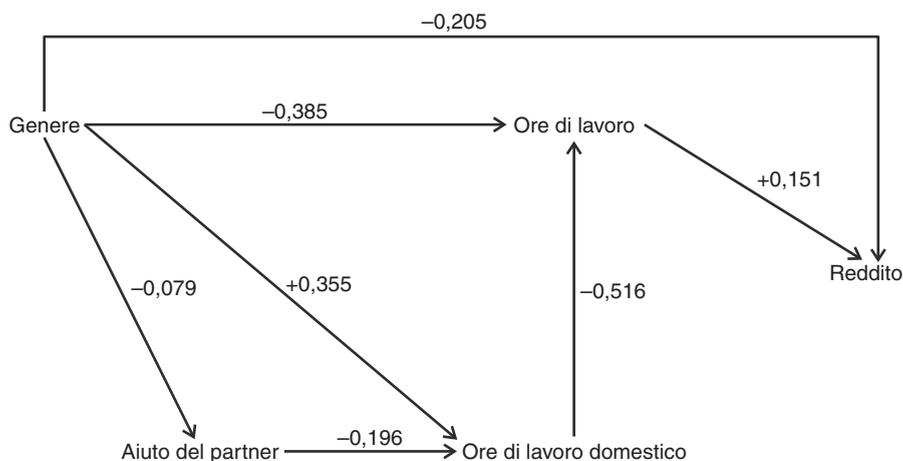
### *6.3. La specifica del modello: lavoro dipendente-indipendente e la dimensione d'impresa*

Un'ulteriore specifica del modello riguarda la valutazione degli effetti che le due variabili, lavoro dipendente-indipendente e la dimensione d'azienda, hanno sulla divisione dei tempi di lavoro e dei tempi della famiglia, e da questi sul reddito percepito. Riguardo alla prima variabile, possiamo dire che il fatto di lavorare autonomamente o alle dipendenze di qualcuno non sembra fare la differenza sui differenziali salariali. Qualche differenza consistente tra i due gruppi si registra nella relazione tra ore di lavoro e riceve aiuto dal partner e tra ore di lavoro e reddito. Per chi svolge lavoro autonomo, l'aiuto ricevuto dal partner riesce ad aumentare il numero di ore da spendere nell'attività lavorativa e una parte di questo aumento si traduce anche in una maggiore retribuzione. Tale relazione scompare nel caso dei lavoratori dipendenti. Comunque, la bassa significatività delle correlazioni rilevate non ci consente di accettare l'ipotesi che esista un modello di spiegazione causale migliore per uno dei due gruppi analizzati.

Più interessanti sono i risultati della dimensione d'azienda, soprattutto riguardo al modello dei lavoratori e delle lavoratrici che prestano la loro opera nella miriade di piccole imprese toscane, rappresentato nel modello causale seguente (fig. 5).

Anche qui, per comprendere quanto la divisione dei compiti familiari abbia effetti indiretti sulla retribuzione percepita dalle donne è necessario calcolarli.

Fig. 5 – I coefficienti causali del modello per lavoratori/lavoratrici nella piccola-media impresa (0-15)



Per ottenere l'effetto indiretto esercitato dal genere sul reddito mediato dalle ore di lavoro è necessario moltiplicare, così come è stato fatto prima, tutti i coefficienti che si incontrano lungo il cammino, cioè  $(-0,385 \times 0,151)$  uguale  $-0,058$ . Per gli effetti indiretti invece, nel caso della relazione tra genere e reddito mediata dalle ore di lavoro domestico, e dalle ore di lavoro, avremo  $(0,355 \times -0,516 \times 0,151)$ , che è uguale a  $-0,027$ . Nella relazione tra il genere e il reddito mediata dall'aiuto del partner, dalle ore di lavoro e dalle ore di lavoro domestico  $(-0,079 \times -0,196 \times -0,516 \times 0,151)$ , esso risulta uguale a  $-0,001$ .

La stima degli effetti indiretti porta a concludere che il modello causale delineato per i soli intervistati che lavorano nelle piccole imprese non ha un buon *fit* nei dati raccolti. L'effetto totale del genere sul reddito scomposto nelle sue componenti dirette e indirette è il seguente.

Tab. 4 – Calcolo degli effetti diretti e indiretti del genere sul reddito per lavoratori/lavoratrici nella piccola-media impresa (0-15)

Diretto: Genere su Reddito	0,205
Indiretto: Genere su ore lavoro su reddito	-0,058
Indiretto: Genere su ore lavoro domestico su ore lavoro su reddito	-0,027
Indiretto: Genere su aiuto del partner su ore lav. domestico su ore lav. su reddito	0,001
<i>Totale effetti indiretti</i>	<i>0,086</i>
<i>Totale effetto causale</i>	<i>0,291</i>

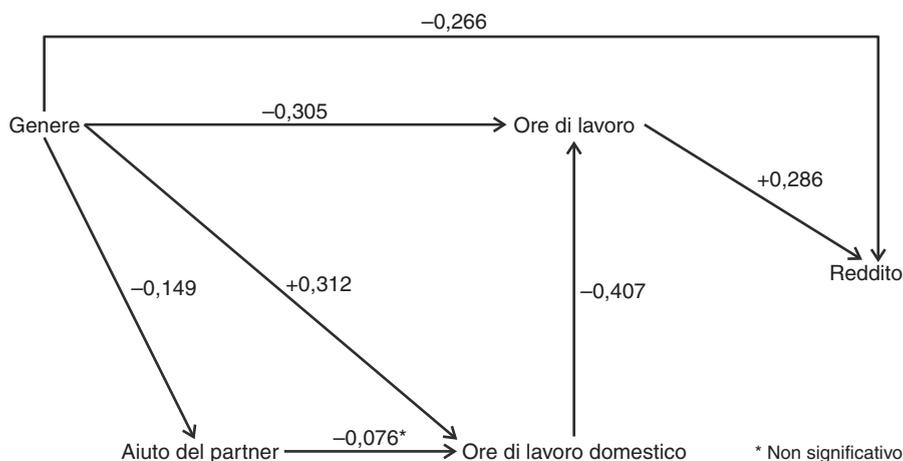
Anche qui il percorso che influenza maggiormente il reddito a partire dal genere è il primo, quello mediato dalle ore di lavoro. In pratica, le donne che lavorano nella piccola impresa si vedono ridurre il reddito del 6% di una deviazione standard, 156 euro, per il fatto di avere meno tempo da dedicare al lavoro rispetto ai loro colleghi uomini. Una parte della riduzione delle ore di lavoro è spiegata anche dal maggior numero di ore che le donne dedicano al lavoro domestico. L'ultimo degli effetti indiretti, che già nel modello iniziale aveva mostrato di non reggere al confronto con i dati, è molto debole tra i lavoratori della piccola impresa. Tale relazione ci fa concludere che l'ultima parte del modello, il terzo effetto indiretto, in generale è il meno robusto. Infatti, i primi due effetti indiretti spiegano esattamente la stessa parte di variabilità nel reddito percepito di quella spiegata dal modello completo

#### *6.4. La specifica del modello: la provincia*

Un'altra specifica del modello riguarda la provincia in cui l'intervistata/o lavora. È aspettativa dei ricercatori che il modello di suddivisione dei compiti nella famiglia possa assumere diversi risultati in seguito alle differenze produttive delle province toscane. L'analisi rivela che esistono due gruppi di province con caratteristiche diametralmente opposte. A Siena, Prato, Pistoia e Pisa le relazioni espresse dalle variabili inserite nel modello sono molto deboli e i coefficienti causali assumono valori molto bassi. In tutte le altre province toscane si registrano coefficienti causali simili che mostrano relazioni significative tra le variabili. L'esempio di Firenze è il più emblematico nello spiegare gli effetti che la divisione dei compiti di familiari ha sulla retribuzione percepita dalla donna.

Il modello disegnato sopra mostra che, nel caso di Firenze, l'effetto diretto tra genere e reddito è più alto di tutte le altre specifiche e ben maggiore di quello registrato nel modello generale. Le differenze retributive delle lavoratrici fiorentine risultano per il 26% causate dalla sola variabile genere, cioè le donne guadagnano in media il 26% di deviazione standard in meno dei lavoratori fiorentini, ben 643 euro in meno di media. Scomponendo gli effetti totali nei tre effetti indiretti avremo il primo path (effetto del genere sul reddito mediato dalle ore di lavoro) uguale a  $(-0,266 \times 0,286)$  0,087. Il secondo percorso (genere su reddito mediato da ore di lavoro domestico e ore di lavoro) sarà invece uguale a  $(0,312 \times -0,407 \times 0,286)$  0,036. Il terzo path del modello risulta invece incalcolabile perché il valore del coefficiente causale non è attendibile in quanto ha una significatività troppo alta.

Fig. 6 – I coefficienti causali del modello per lavoratori/lavoratrici nella Provincia di Firenze



In pratica, anche la variabile Provincia non sembra delineare l'esistenza di un doppio modello causale fiorentino e quindi malgrado le differenze evidenziate sopra, esso sembra abbastanza simile agli altri.

## 7. Conclusioni

Il modello causale costruito sulla base delle 4 variabili genere, ore di lavoro, ore di lavoro domestico e aiuto del partner è risultato abbastanza robusto e quindi può essere accettato per spiegare le differenze retributive legate al genere e alla suddivisione dei compiti familiari all'interno delle mura domestiche. La sua rilevanza appare soprattutto per alcune tipologie di famiglie, quelle che vedono la presenza di almeno due figli e nel caso delle coppie sposate, dove le variazioni di retribuzione risultano per un 15-20% attribuibili alle 4 variabili. Il fatto che all'incirca il 10% delle differenze retributive tra uomini e donne sia spiegata dal modello generale e il 15 o quasi 20% venga spiegato dai due modelli specifici sulle coppie sposate e sulle famiglie con due figli, non è un dato di poco conto, perché se tradotto in termini di deviazioni standard rivela differenze importanti. Si può concludere che a causa della diversa distribuzione dei compiti all'interno della famiglia le donne si trovano in media a guadagnare all'incirca tra i 260 e i 560 euro meno degli uomini. In pratica, tale assegnazione dei ruoli conta molto più di anzianità nel lavoro e titolo di studio, variabili altamente correlate al reddito, nella determinazione della retribuzione finale.

Infine, va sottolineato che gli effetti della variabile aiuto del partner risultano sempre modesti e i controlli effettuati sui lavoratori dipendenti e indipendenti, sulla dimensione d'impresa, sulla provincia non mostrano rilevanti differenze nella tenuta del modello. Ciò suggerisce di accettarlo nella sua interezza, malgrado il percorso che passa attraverso la variabile aiuto del partner, a parte nel caso delle famiglie con due figli, non riesca mai a causare molta variazione nei redditi.

*Parte quarta*

*I differenziali retributivi di genere:  
l'indagine in Toscana  
attraverso lo studio di casi*



# 8. I MECCANISMI LATENTI DELLE DIFFERENZE RETRIBUTIVE DI GENERE: UN'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE E UNA GRANDE IMPRESA MULTINAZIONALE

di *Fiorenzo Parziale*

## **1. Introduzione: l'analisi dei differenziali retributivi di genere nelle organizzazioni pubbliche e private**

L'espansione della forza-lavoro femminile, con l'accesso a professioni un tempo declinate solo al maschile, sta cambiando il mercato del lavoro italiano: fino a pochi anni fa l'occupazione femminile si basava su un meccanismo di inclusione fondato sulla segregazione. Infatti, le donne erano impiegate per lo più nei comparti marginali dell'economia dove sono più basse le retribuzioni, oppure nel settore pubblico caratterizzato sia da minori differenziali retributivi di genere sia, però, da livelli retributivi e percorsi di carriera meno vantaggiosi (Giannini, 2004). Spesso l'occupazione era di tipo part-time, in linea con il modello regolativo del welfare familista sud europeo (Esping-Andersen, 2000; Pugliese, Rebggiani, 2004). Negli ultimi anni questa situazione, pur permanendo in larga misura, sta iniziando a modificarsi, soprattutto per la generazione delle trentenni, in seguito a un processo di de-segregazione dell'occupazione femminile, secondo una logica che aumenta l'inclusione in cambio però di nuovi rischi e nuove disegualianze di genere.

La segregazione per comparti è diminuita in cambio di una nuova segregazione consistente nella maggiore allocazione delle donne nel lavoro non standard, oltre che nel lavoro part-time; spesso quelle professioni o quei comparti che vanno femminilizzandosi sono caratterizzati da un abbassamento dello status socio-economico loro attribuito. In alcuni casi è tale abbassamento di status a favorire il maggiore accesso delle donne; mentre in altri casi è la loro entrata a provocare un peggioramento dello status socio-economico di un comparto o professione (Giannini, 2008).

In generale si può affermare che se da un lato si vanno riducendo per le donne le discriminazioni nell'accesso alle professioni, dall'altro tali effetti permangono nel proseguo della carriera e sul versante dei differenziali re-

tributivi. Si è notato che l'istruzione gioca un ruolo importante nell'influenzare non solo il grado di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma anche la loro condizione retributiva. Tuttavia anche per le più istruite le difficoltà crescono nel fare carriera, con una stratificazione anche di genere all'interno di gruppi occupazionali.

Dalle indagini quantitative condotte fino a ora risultano in larga parte inspiegabili i permanenti differenziali retributivi di genere, anche dopo aver analizzato gli indicatori sulle caratteristiche individuali e professionali. Per questo si è pensato di fare ricorso a un'analisi che superasse la visione "sincronica" dei differenziali retributivi tra uomini e donne, a vantaggio di un'indagine "diacronica" dei percorsi di carriera, in un'ottica di genere. Tale indagine si è basata sulla realizzazione di studi di caso, seguendo un metodo di ricerca non standard (Nigris, 2003; Marradi, 2007) e facendo ricorso all'impiego della tecnica dei racconti di vita (Bichi, 2000, 2002, 2007). L'approccio analitico e metodologico al quale si è fatto riferimento è quello etnosociologico delineato da Bertaux (1999).

In questo capitolo sono riportati i risultati salienti di due dei quattro studi di caso presi in considerazione complessivamente dalla ricerca presentata nel libro. Si tratta di due contesti organizzativi di grande dimensione: una delle 10 amministrazioni provinciali toscane e uno stabilimento industriale di proprietà di una multinazionale. Le interviste realizzate sono state 25 per il primo caso e 20 per il secondo, tutte rivolte a "colletti bianchi" (dirigenti, quadri e impiegati).

## **2. Genere e lavoro pubblico: il caso di un'amministrazione provinciale**

Uno dei contesti organizzativi studiati è la pubblica amministrazione, nella fattispecie l'amministrazione provinciale di un'area rurale della Toscana, caratterizzata da un'economia abbastanza tradizionale e basata sul dualismo tra donne impiegate nel settore pubblico e uomini impiegati nelle micro-imprese private, agricole e artigianali.

La distribuzione dei profili nell'amministrazione provinciale indagata risulta in parte influenzata dal genere e sembra rispecchiare le caratteristiche del contesto socio-economico appena delineato. Dalla tab. 1 emerge che quasi il 50% dei dipendenti uomini è impiegato nei livelli B1 e B3, mentre le donne sono maggiormente distribuite nei livelli C1 e D1. Ciò è spiegabile con il fatto che i livelli B fanno riferimento a quei lavori di tipo tecnico o operaio che tradizionalmente vengono attribuiti agli uomini; al

contrario il lavoro impiegatizio di medio-alto livello risulta sempre più femminilizzato.

*Tab. 1 – Distribuzione degli uomini e delle donne per livello (percentuale)*

	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
A1	3,2	3,4	3,2
B1	<b>19,7</b>	17,9	19,1
B3	<b>27,4</b>	15,6	23,6
C1	20,8	<b>31,3</b>	24,2
D1	16,6	<b>19,6</b>	17,5
D3	<b>9,7</b>	8,4	9,3
DIR.	2,6	<b>3,9</b>	3,0

*Fonte:* nostra elaborazione sui dati forniti dall'amministrazione indagata

Nella tab. 2 è presa in considerazione la ripartizione di genere per livello. Premettendo che le donne costituiscono la minoranza dei dipendenti, va detto che esse si associano positivamente con i livelli C1, D1 e leggermente con il livello dirigenziale. Questi dati sono indicatori del processo di femminilizzazione del lavoro impiegatizio e dell'ascesa delle donne verso i livelli medio-alti. Infatti mentre rispetto al totale dei dipendenti le donne sono solo il 30%, nei livelli medio-alti risultano essere il 40%. Al contrario gli uomini si associano con il livello inferiore B, di natura più tecnico.

*Tab. 2 – Ripartizione di genere per livello (percentuale)*

	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
A1	70	30
B1	70	30
B3	<b>80</b>	20
C1	60	<b>40</b>
D1	60	<b>40</b>
D3	70	30
DIR.	60	<b>40</b>
<i>Totale</i>	70	30

*Fonte:* nostra elaborazione sui dati forniti dall'amministrazione indagata

Va detto, che nello stesso livello B le donne sono addette a un lavoro di coadiuvazione che le vede subordinate ai dipendenti di livello superiore,

mentre gli uomini svolgono un lavoro di tipo manuale fuori dagli uffici amministrativi.

Dalla lettura della pianta organica fornita dall'ente risulta che i settori della viabilità e dell'edilizia vedono una scarsissima presenza femminile (pari al 5%), al contrario delle risorse umane, dove pochi sono i dipendenti uomini (circa il 5%). La distribuzione dei generi per settore può spiegare in parte le differenze retributive: gli uomini sono impiegati in quegli uffici legati al campo dell'ingegneria e dell'architettura, caratterizzati dalla possibilità di elevare la retribuzione grazie alla progettazione interna e alle trasferte. Tuttavia, le ragioni delle differenze retributive vanno individuate altrove. Il principale meccanismo che è emerso consiste nella relazione tra la situazione di lavoro dei soggetti e le strategie che essi provano a mettere in atto nei confronti dell'organizzazione (Rella, 2000; Parziale, 2008).

Beninteso, la pubblica amministrazione indagata si caratterizza per una politica di assunzione e di retribuzione che è poco discriminante, se confrontata con altri contesti organizzativi. Innanzitutto va detto che è elevata la flessibilità oraria, con i dipendenti che possono scegliere di lavorare o 7 ore e 12 minuti al giorno per 5 giorni alla settimana, o 6 ore al giorno per 3 giorni alla settimana, mentre negli altri due si lavora 9 ore al giorno grazie ai rientri pomeridiani. Inoltre, l'orario è quello del settore pubblico che è di sole 36 ore alla settimana. Non solo, vi è un'elevata flessibilità in merito all'orario di entrata e di uscita dall'ufficio: si può entrare, a scelta, nell'intervallo orario che va dalle 7 alle 9 e uscire dalle 13 alle 15, purché si lavori 6 ore. Anzi, se una persona lavora, per esempio, solo 4 ore un giorno, può recuperare le 2 ore un altro giorno.

Nonostante l'elevata flessibilità, la maggior parte delle intervistate ha chiesto il part-time di 30 ore, magari dopo la seconda gravidanza. In questo modo ci si può dedicare il pomeriggio alla famiglia, sopperendo alla scarsa collaborazione nelle attività domestiche da parte del partner, spesso impegnato nel settore privato, dove è più difficile ottenere un orario di lavoro che si concili con la vita familiare. Quindi, molte donne organizzano il lavoro in funzione degli impegni familiari: ci sono giorni in cui lavorano a stento 5 ore e giorni in cui si recupera, andando a lavoro alle 8 (dopo aver accompagnato i figli a scuola) e uscendo alle 15. Tale scelta dipende sia da una costrizione, dovuta al diseguale carico di lavoro domestico tra uomini e donne, sia da una cultura femminile tradizionale secondo la quale si preferisce puntare al miglioramento della "qualità della vita": avere uno stipendio inferiore di 150-200 euro in cambio di più tempo per la famiglia e per la propria sfera privata.

In realtà dietro queste scelte si celano due culture lavorative agli anti-

podì; una di tipo emancipativo, che va alla ricerca di una realizzazione nel lavoro senza mettere in discussione le altre sfere della vita quotidiana, l'altra di tipo strumentale, che considera il lavoro male necessario per portare a casa un reddito (La Rosa, 2005). Ritorniamo su questo punto, per il momento vale la pena sottolineare il ruolo di *care giver* introiettato dalle donne (Giannini, 2000).

Le donne sottolineano il problema della conciliazione tra lavoro e famiglia. I tempi di lavoro sono strettamente dipendenti dalle attività dei figli. Diversa è la gestione del tempo libero da parte degli uomini, che credono sia semplice conciliare lavoro e famiglia (“È stato il motivo per cui ho scelto un lavoro come questo? Perché torno a casa presto, posso dedicarmi alle mie cose”, Antonio, impiegato livello D) senza però entrare nel merito della divisione dei compiti domestici, ritenuta più una questione “culturale” che un problema sociale.

Gli uomini mettono in evidenza come 36 ore alla settimana siano facilmente gestibili. In quelle ore ci si può dedicare *tout court* al lavoro senza pensare ad altro. Secondo alcuni intervistati è questo il vero problema delle sue colleghe: non riescono a far carriera e a ottenere il riconoscimento professionale che vorrebbero perché adeguano l'orario di lavoro alle esigenze esterne. Emerge, dunque, una visione delle relazioni di genere sul posto di lavoro che rivela una sorta di reazione, talvolta quasi misogina, alla femminilizzazione del settore.

La soluzione del problema consisterebbe non tanto nello scegliere tra famiglia e lavoro ma nel “sapersi organizzare” e delegare parte dei compiti familiari al marito; questo non avviene, anche per colpa di una certa cultura tradizionalista delle donne: per fare carriera ci vuole impegno e non quell'aggressività che le donne mostrano a lavoro; questo almeno per quanto concerne la pubblica amministrazione dove le donne non sono discriminate, ma ciò che le danneggia è lo scarso impegno nella vita pubblica e lavorativa, continuando costoro a privilegiare la sfera privata della famiglia.

Da questa visione, forse in parte criticabile, emerge qualcosa di effettivamente reale e cioè una non piena dedizione ai tempi di lavoro da parte di un buon numero di donne, le quali sono inserite in un modello istituzionale di organizzazione del lavoro che resta legato alla logica patriarcale. Insomma, la discriminazione non è sul luogo di lavoro, ma è in tutte quelle sfere esterne che poi incidono sulla carriera professionale.

Oggi, nel nuovo contesto economico improntato alla famiglia *dual earner* (a doppio reddito), questa divisione dei compiti influenza l'orientamento al lavoro dei due generi: l'uomo è portato a dedicarsi a pieno al suo lavoro, mentre la donna cerca di adeguare i tempi lavorativi a quelli della fami-

glia, a meno che non rinunci a questa come hanno fatto alcune giovani dirigenti. Questa tesi è corroborata dai racconti delle stesse donne, che mettono in evidenza la costrizione che subiscono nello scegliere tra la vita familiare e la carriera. È una costrizione vissuta, sebbene da angolature differenti, anche dalle dirigenti (“Io trovo che sia assolutamente un grosso problema che per fare carriera bisogna scegliere, parlo delle donne, se andare di qua o di là. E di qua c’è la vita personale, neanche i figli, la vita personale, e di là il lavoro”, Manuela, dirigente).

La relazioni concrete di potere nel luogo di lavoro si poggiano sugli schemi culturali cui vengono socializzati i soggetti nel contesto locale in cui vivono. Allo stesso tempo, la riproduzione di questo sistema di relazioni di potere è favorita da un modello di organizzazione sociale del lavoro che coniuga aspetti tradizionali, propri di un contesto locale familista, con aspetti più moderni. Per esempio, nella realtà indagata il lavoro nel settore privato è caratterizzato da una pausa pranzo lunga che permette alle donne di rientrare a casa per badare alla famiglia. In questo caso la giornata di lavoro si caratterizza per una lunga pausa che rende possibile la “doppia presenza”, casa-lavoro, delle donne, a costo di una soppressione del tempo libero di queste ultime, che così garantiscono una riproduzione sociale funzionale ai tempi della produzione economica.

Le donne possono così svolgere o un lavoro “ancillare”, secondario, con il part-time nel settore pubblico, oppure svolgere sia la funzione produttiva sia quella riproduttiva, garantendo agli uomini, con il loro “plus-lavoro” domestico, più tempo libero oppure più spazio nelle progressioni di carriera. Da questo meccanismo le donne possono uscire, impegnandosi nel lavoro sin da giovani, per poi ritrovarsi a vivere come single. Pertanto, se un’impiegata pubblica vuole fare carriera deve riorganizzare in termini di quantità e qualità il suo tempo di lavoro. Non può solo basarsi sul lavoro ben fatto, di natura operativa, ma deve anche “aggiornarsi”, produrre idee e sviluppare relazioni forti in tutte quelle aree interstiziali tra amministrazione, società civile, politica, fuori dalle 36 ore di ufficio.

Ciò che viene richiesto per fare carriera è la “disponibilità”: il lavoro pubblico è fatto di un insieme di relazioni con diversi soggetti, quali assessori, dirigenti, imprese private coinvolte da una determinata misura/politica.

La disponibilità all’organizzazione costituisce la pre-condizione per mettere in atto delle strategie vincenti in termini di progressione di carriera e di innalzamento della retribuzione. Infatti, la retribuzione è uguale per i dipendenti dello stesso livello funzionale, in quanto la parte variabile, detta premio di produttività, è irrisoria (in media si tratta di circa 800 euro lordi all’anno) ed è data in modo eguale a tutti. L’eguale distribuzione dei premi

di produttività è dovuta, oltre che da ragioni sindacali, dal fatto che questa risulta difficilmente misurabile per un lavoro fatto di mansioni per lo più ripetitive e standardizzate, dove il raggiungimento degli obiettivi consiste nell'adempiere ai compiti previsti dalle normative contrattuali.

Per aumentare la propria retribuzione, quindi, un dipendente pubblico deve puntare alla progressione dai livelli inferiori a quelli superiori, fino a giungere al livello D, che permette di partecipare alla competizione per l'ottenimento delle posizioni organizzative. Queste ultime consistono nell'attribuzione di nuove responsabilità in cambio di una maggiorazione significativa della retribuzione. Il numero delle posizioni organizzative sono stabilite dalla giunta provinciale insieme al comitato direttivo formato dai dirigenti d'area. In sintesi, vi è un "fondo di produzione" dal quale si attingono sia i premi di produttività sia le posizioni organizzative. Pertanto al crescere delle seconde diminuisce l'ammontare di risorse destinate a tutti i dipendenti. Questo meccanismo di distribuzione delle risorse rende l'organizzazione più verticale, dove chi è meglio posizionato con il livello dirigenziale e quello politico ha più probabilità di ottenere maggiori guadagni; inoltre, un impiegato, in funzione della posizione organizzativa raggiunta in precedenza, matura delle credenziali spendibili nel candidarsi alla carriera dirigenziale.

È a questo livello che le differenze retributive sono elevate e la relazione di genere si fa più diseguale. Infatti, le donne risultano svantaggiate per almeno tre motivi:

- un ritardo rispetto agli uomini nella partecipazione alla sfera politica, che di fatto controlla la spesa pubblica e la nomina dei dirigenti, i quali a loro volta decidono a chi attribuire le posizioni organizzative;
- un ritardo nell'accesso paritario all'ente: i 2/3 dei dipendenti sono uomini e costoro hanno un'anzianità di lavoro che li favorisce nella costruzione di network informali in quelle aree che fanno da "cerniera" tra la sfera politica e quella tecnico-amministrativa;
- il diseguale carico di lavoro domestico e la diffusione di una cultura tradizionale alla quale sono state socializzate, sin da piccole, porta le donne ad avere una minore disponibilità di tempo e, di conseguenza, una minore conoscenza del contesto istituzionale e delle pratiche di attribuzione reale delle risorse.

Teoricamente alle donne converrebbe una diminuzione delle risorse destinate alle posizioni organizzative, in cambio di un sistema di incentivazione che tenga conto della qualità del lavoro che il dipendente svolge nelle 30 o 36 ore lavorative. Tuttavia, è la stessa divisione dei compiti in ufficio a produrre situazioni di lavoro differente tra i generi; infatti, le donne si dedi-

cano in misura minore a quelle attività di relazione con l'ambiente esterno che garantirebbero margini d'azione per aumentare il potere di negoziazione con i superiori. In poche parole, se, per esempio, nella progettazione di un intervento in campo formativo un dipendente lavora all'analisi e alla negoziazione dei "fabbisogni formativi" in cooperazione con agenzie di formazione, docenti delle scuole superiori, politici locali, allora questi si troverà al centro di un network informativo prezioso per i dirigenti e l'assessore con titolarità su quella determinata policy. Ciò può permettere al dipendente di negoziare in modo parzialmente più autonomo incarichi o passaggi di carriera. Fermo restando la preparazione professionale del soggetto, non si potrà negare che la sua situazione di lavoro sarà differente da quella di una dipendente addetta alla produzione di "algoritmi" standardizzati, tipici del lavoro di istruttoria svolto in ufficio. A questo proposito, una differenza importante è emersa nei contenuti del lavoro a seconda del livello e del genere. Tendenzialmente i dipendenti di livello C sono addetti all'amministrazione interna, volta all'efficienza della macchina amministrativa, mentre i dipendenti di livello D sono addetti all'amministrazione esterna, cioè a quelle attività di coordinamento tra gli obiettivi della Provincia e gli *stakeholders* (portatori di interesse) presenti sul territorio; in tal caso il lavoro è orientato all'efficacia dell'agire amministrativo nei confronti della società.

Le attività tipiche dei dipendenti di livello C sono l'istruttoria, la contabilità, la correzione di documenti. Tra costoro sembra però che mentre gli uomini sono maggiormente addetti al lavoro di istruttoria tradizionale, le donne sono addette di più a quelle attività di gestione della macchina amministrativa, come per esempio la contabilità. Nonostante la presenza di alcuni elementi di innovazione che spingono per un'organizzazione del lavoro meno parcellizzata del passato e più legata al raggiungimento di obiettivi (D'Albergo, Vaselli, 1997; Gherardi, Lippi, 2000), l'attività amministrativa risulta indirettamente standardizzata sulla base di quanto stabilito da dispositivi normativi come il PEG (il Piano Esecutivo di Gestione di cui gli enti pubblici si devono dotare, ai sensi del dlgs. 77/95).

La principale differenza di genere è data però dall'orientamento al lavoro, che sembra richiamare una differenza in termini di cultura lavorativa tra uomini e donne. Il differente orientamento al lavoro si lega a diverse culture lavorative che possono riprodurre o mutare il meccanismo di distribuzione delle risorse adottato dall'ente. È sulla relazione tra orientamento dei soggetti e organizzazione che bisogna soffermarsi, per capire come la logica d'azione degli attori contribuisce alla riproduzione dell'organizzazione e dei meccanismi di attribuzione delle ricompense simboliche e materiali.

## 2.1. Un'organizzazione che blocca le carriere: l'orientamento al lavoro di donne e uomini

L'organizzazione del lavoro è rigida e poco legata alle progressioni di carriera: quest'ultime sono innanzitutto fittizie, si tratta di avanzamenti irrisori dal punto di vista professionale e in parte economico; i pochi spazi di avanzamento si possono ottenere attraverso un rapporto fiduciario con i superiori, fondato sul non mettere in discussione il loro operato. Non solo, la leadership dei dirigenti è di tipo "espressiva", perché basata sul creare un gruppo di persone fidate, alle quali si dà un riconoscimento che ha un valore meramente emotivo, ma molto importante in un contesto lavorativo altrimenti noioso.

Tra l'altro i dirigenti si dedicano alle relazioni politico-sindacali piuttosto che all'organizzazione del lavoro e alla formazione delle risorse umane. Più di un dipendente lamenta lo scarso investimento nella formazione da parte dell'organizzazione. Molto è lasciato alla buona volontà del singolo dipendente o a qualche dirigente innovativo, come è il caso di una giovane dirigente a contratto che sta provando a traslare nel suo settore il lavoro di gruppo per obiettivi, tipico del settore privato.

In generale, le impiegate hanno un forte orientamento al compito, al lavoro ben fatto, ma richiedono un'organizzazione del lavoro più dettagliata dove i dirigenti dicano precisamente cosa fare.

Da una parte emerge un'identità da esecutrici, dall'altra un atteggiamento positivo verso il lavoro pubblico che è ritenuto socialmente utile. La parola "responsabilità" compare più volte nei racconti delle donne, per lo più di età inferiore ai 50 anni, che sentono molto il peso per gli effetti che il loro lavoro può avere sugli utenti, cosa che gli uomini sentono di meno, essendo più orientati alla soluzione di problemi pratici che di volta in volta possono emergere in un'attività che per loro è mera routine.

Gli uomini sono più disincantati, cogliendo forse meglio la relazione tra gestione della spesa pubblica, ruolo dell'amministrazione e sfera politica. Vi è perciò una visione del lavoro che è più strumentale e meno espressiva.

Ciò potrebbe dipendere o dall'anzianità di lavoro, all'aumentare della quale si abbassa l'entusiasmo nel lavoro – data l'inesistenza di un reale sistema premiante – oppure dalla diversa considerazione del lavoro pubblico che hanno i due generi. In tal caso le origini del differente orientamento è da attribuire più a una questione di *habitus* (Bourdieu 1983), che affonda le sue radici nella diseguale distribuzione delle risorse dovuta alla divisione sociale del lavoro per genere ("Ci sono soprattutto donne che fanno un la-

voro simile al mio – quindi lavori molto semplici – che però sono più prese da quello che fanno; sembra che in effetti abbiano più cose da fare, non lo so. Molte donne non comprendono che questo è un ente inutile”, Antonio, impiegato livello D).

Sia gli uomini che le donne mettono in evidenza la maggiore competitività delle donne, che poi spesso non riescono a fare squadra e preferiscono collaborare con gli uomini. Questi ultimi si fanno coinvolgere meno da questo spirito competitivo, perché sono maggiormente frustrati da un ambiente in cui le promozioni sono fittizie e le risorse economiche e di potere sono nelle mani dei dirigenti. In realtà anche le donne sono coscienti di questo, tuttavia vanno alla ricerca di un riconoscimento sociale da parte di dirigenti e colleghi rispetto alla loro professionalità.

Se è possibile pensare che le donne diano maggiore peso allo status di impiegata, tentando di accrescere la loro posizione sociale dentro e fuori il luogo di lavoro, è altrettanto probabile che si stia assistendo a una frattura generazionale, che vede le donne più giovani e istruite legate più al contenuto professionale del lavoro che allo status occupazionale.

In realtà va sottolineata come la femminilizzazione del mercato del lavoro sia un fenomeno relativamente recente e ciò potrebbe influenzare le donne a vivere come nuovo e più interessante un tipo di occupazione che nel mondo maschile è stato sempre considerato come comodo ma “inferiore” alle occupazioni “produttive” del settore privato.

Il funzionamento del mercato del lavoro secondo una dinamica di genere è alla base del diverso grado di coinvolgimento e di motivazione delle impiegate: le donne motivate nel lavoro trovano impiego nel settore pubblico, che strutturalmente per gli uomini costituisce un ripiego, oppure una scelta dettata dal voler svolgere un “lavoro comodo”.

L’orientamento al lavoro delle donne è legato pertanto a una razionalità “meccanica” (Borghi, 2002), consistente nel credere che eseguire al meglio i compiti affidati dall’organizzazione possa costituire il discrimine per premiare i dipendenti più “produttivi”.

Al contrario, gli uomini si muovono nell’organizzazione secondo una logica più “strumentale”. Allo stile femminile improntato alla responsabilità e alla richiesta di riconoscimento sociale si contrappone lo stile maschile basato sul concepire il lavoro come un puro strumento per portare a casa il reddito. Una minoranza di uomini, invece, punta alla carriera ma in modo diverso dalle donne: si bada più a ricercare margini di autonomia e di negoziazione diretta con la sfera politica, piuttosto che orientandosi alla mera esecuzione dei compiti.

Di fatto, la valutazione dei dipendenti avviene sulla base di criteri sta-

biliti dal PEG e negoziati dal dipendente: ognuno seleziona 6 dei 10 criteri proposti dal dirigente. Tuttavia la valutazione avviene sulla base di una prassi consolidata orientata a premiare tutti allo stesso modo; i dirigenti tra l'altro non sono a contatto quotidiano con i dipendenti, per cui la loro valutazione è sommaria.

La logica manageriale è dunque in buona parte una mera retorica, uno schema cognitivo per far accettare il nuovo sistema di interazione tra politica e amministrazione (Battistelli, 2002).

Si tratta di una retorica che prova a trasporre la calcolabilità dell'agire economico di mercato in un'organizzazione che dovrebbe organizzare servizi pubblici "non quantificabili". Anche il passaggio da una categoria all'altra si fa sulla base di un "concorso", quando si libera un posto e la politica trova nuove risorse. I dirigenti fanno un lavoro che dal punto di vista dell'efficacia dell'agire amministrativo conta poco: il lavoro è standardizzato, c'è poco da migliorare e le stesse riunioni di lavoro sono meri rituali per incentivare soggetti che possono sentirsi ripagati anche se si vedono affidare responsabilità aggiuntive di poco conto.

Si tratta perciò di un ambiente lavorativo che premia poco innovazione e saper fare, ma dove la relazionalità tuttavia conta; la relazionalità è importante anche per provare a lavorare meglio. Se si ha un'idea innovativa bisogna non dirla subito, ma coinvolgere i colleghi e farla apparire come un'idea di tutti. Tale sapere relazionale è posseduto, ad avviso delle stesse intervistate, maggiormente dagli uomini, essendo le donne più competitive pur di vedere riconosciuto il loro impegno da parte dei superiori. In tal modo, però, le donne finiscono per non sviluppare un lavoro di squadra efficace e fanno riferimento direttamente ai dirigenti o al capoufficio, quasi mai avendo un rapporto diretto con la sfera politica.

La logica d'azione della maggior parte delle dipendenti è dunque di cooperazione/coadiuvazione con i superiori e di scarsa cooperazione orizzontale con le colleghe. In questo modo molte impiegate mettono in atto una strategia professionale sganciata dal reale meccanismo di distribuzione delle risorse simboliche ed economiche vigente nell'ente.

### **3. Il lavoro qualificato in una grande azienda privata: ingegneri e addetti alle risorse umane in una multinazionale**

L'altra grande azienda presa in considerazione è uno stabilimento metalmeccanico afferente a una multinazionale statunitense che occupa circa 300000 persone.

Va subito detto che nonostante le differenze con il settore pubblico, i principali meccanismi produttori dei differenziali retributivi di genere sono analoghi a quelli rilevati nel precedente caso di studio.

L'azienda studiata presenta, però, quelle caratteristiche proprie delle grandi aziende dei comparti centrali delle economie più avanzate. Innanzitutto, si tratta di un'organizzazione che plasma l'ambiente in cui agisce più di quanto il contesto istituzionale riesca a influenzare le dinamiche organizzative interne.

Si è in presenza di un contesto multietnico in cui i dipendenti parlano almeno l'inglese, oltre all'italiano, essendo in contatto quotidiano con le altre sedi della multinazionale sparse nel mondo. Tale contesto è parzialmente sradicato dai meccanismi di regolazione sociale locali, risentendo delle norme sociali operanti sul territorio in misura minore di quanto avviene nella pubblica amministrazione indagata.

L'analisi è stata circoscritta a quadri, impiegati e dirigenti di due settori centrali dell'azienda: Ingegneria e Risorse Umane. Si tratta, dunque, di profili professionali medio-alti, caratterizzati dall'acquisizione di un sapere esperto sviluppato all'interno dell'impresa piuttosto che in un lungo percorso formativo e professionale esterno all'organizzazione. Di conseguenza, l'identità professionale risulta strettamente dipendente dal contesto organizzativo, ritenuto non come luogo della mediazione tra gli obiettivi economici e il sapere esperto acquisito altrove, bensì come luogo nel quale la professionalità si forma e sviluppa.

Il primo settore si distingue per la prevalenza di una competenza "tecnica" che si lega maggiormente ai processi produttivi; il secondo settore si caratterizza, al contrario, per una funzione di intermediazione consistente nel selezionare, motivare, organizzare i dipendenti, o nel gestire le relazioni industriali.

Ingegneria resta un settore maschile, anche se stanno aumentando le ingegnere: negli ultimi dieci anni l'azienda ha promosso una politica di assunzione che favorisce l'impiego di donne in proporzione maggiore a quella che è la ripartizione per genere nei corsi di laurea ingegneristici.

Al contrario, quello delle Risorse Umane è un settore molto femminilizzato, in cui sono impiegate prevalentemente persone laureate nelle scienze sociali (giurisprudenza, economia, scienze politiche, sociologia e soprattutto psicologia).

Il lavoro degli intervistati consiste nella manipolazione di simboli al fine di amministrare e organizzare i processi produttivi.

La razionalizzazione dei percorsi di carriera influenza le pratiche degli attori, con ogni ufficio che diventa una piccola struttura in cui le posizioni

dirigenziali si configurano come dispositivi “locali” per l’implementazione delle politiche aziendali di gestione del personale.

I diversi livelli gerarchici sono in comunicazione diretta e trasparente con i dipendenti che agiscono secondo la logica tipicamente individualista della classe media, e in particolare di quelle frazione più qualificata e caratterizzata da percorsi di carriera “vincenti”.

I soggetti studiati si caratterizzano per una cultura del lavoro di tipo “manageriale”, che ricorda i valori yuppie dei primi anni Ottanta.

Ciò che conta non è tanto il contenuto del lavoro in sé, ma la continua sfida che il dipendente pone innanzitutto a se stesso nello svolgere al meglio i compiti e gli obiettivi a lui affidati, in vista di una continua progressione di carriera che punta ai vertici aziendali.

Di qui la soddisfazione per un lavoro vario, che si vorrebbe sempre nuovo, evitando la routine. È un lavoro dove si uniscono competenze tecniche e competenze relazionali, perché si tratta di diagnosticare problemi, controllare procedure, scrivere progetti, ma anche partecipare a riunioni, comunicare, mettere in relazione i diversi nodi di un’impresa multinazionale che agisce secondo il modello organizzativo a rete (Rullani, 1994). Tutto ciò comporta una dedizione al lavoro totale, per sostenere un carico di lavoro simile c’è bisogno di tutta la giornata, con straordinari continui e talvolta si lavora anche il fine settimana, in ufficio o a casa. Così l’azienda ha deciso di promuovere diversi impiegati di medio livello nella posizione di quadro, una posizione dove l’orario è talmente flessibile che si configura un rapporto di lavoro “a prestazione”. Si può entrare a lavoro quando si vuole, in cambio lo straordinario viene inglobato nel normale orario di lavoro (“Sono un quadro, la mia posizione è stata equiparata a quadro per non pagare gli straordinari”, Filomena, quadro).

Il lavoro è in questo contesto “poroso”, nel senso che fagocita il mondo della vita quotidiana dei soggetti (Borghesi, Rizza, 2006). Si può affermare che mentre in epoca fordista la grande impresa tendeva a separare la sfera produttiva da quella riproduttiva della vita privata, ora in epoca post-fordista il tempo di lavoro invade la sfera privata portando i dipendenti della grande impresa a organizzare la loro vita in funzione del lavoro (“Per svolgere più compiti l’alternativa è lavorare più ore”, Tina, impiegata settimo livello).

Le dipendenti intervistate sono in molti casi giovani donne in carriera che vivono da sole, non hanno famiglia e spesso provengono da altre regioni. Costoro costruiscono il loro tessuto sociale all’interno dell’azienda, provvedendo alla loro cura personale e alle attività domestiche negli “interstizi di tempo”, la sera o il fine settimana.

L'azienda così diventa per il dipendente la sua famiglia, il vero agente di socializzazione che indica come comportarsi e quali valori seguire (“Se tu stai 8-10 ore al giorno in un posto, quel posto, quelle persone devono in qualche modo essere una parte della tua famiglia. C'è sempre stato un rapporto con tutti i gruppi, un rapporto familiare. È una cosa diffusa in questa azienda. Le persone si incontrano fuori, si incontrano in azienda”, Enrico, quadro).

Impiegati, quadri e dirigenti risultano perciò “autodisciplinati” alla logica manageriale (Thompson 2002); si accollano i rischi d'impresa e accettano la filosofia aziendale, consistente nell'ideologia della meritocrazia, che in realtà nasconde gli interessi aziendali nell'accrescere la produttività dei lavoratori. Il merito si misura soprattutto nella piena dedizione all'azienda, ai suoi tempi e ciò comporta un effetto quasi non voluto: se i singoli dipendenti “competono” nello stare quanto più tempo possibile in azienda, per mostrare la loro fedeltà, la giornata lavorativa finisce per ampliarsi oltremodo.

Da una parte il carico di lavoro è tale che l'azienda richiede una giornata di lavoro molto lunga, evitando di impiegare altre risorse; dall'altra sono gli stessi dipendenti che per fare carriera si dedicano totalmente al lavoro.

In tal modo l'impresa riesce a ridurre ulteriormente il personale da impiegare e a mantenere un sistema retributivo incentivante, che rende molto produttivi i lavoratori.

Una persona che fonda la propria identità lavorativa su una cultura più emancipativa, consistente nel mediare le esigenze professionali con quelle della propria vita personale, è costretta a scegliere tra il riconvertire il proprio *modus vivendi* a quello dei propri colleghi, o nel rallentare significativamente la propria carriera. A questo proposito una giovane dirigente sottolinea come il bilanciamento tra professione e vita privata sia molto difficile da raggiungere per le donne sposate (“Per le donne è più difficile fare carriera, per esempio c'è un dipartimento che sta lavorando più di noi, formato da donne, ma nessuna di queste è sposata”, Serena, dirigente).

L'organizzazione ha previsto due diversi tipi di carriera: uno per i soggetti che dedicano tutto il tempo all'azienda, uno per quella minoranza che vuole una vita professionale bilanciata con la sfera privata. Pertanto si assiste alla bipartizione dei percorsi di carriera.

Le lavoratrici che vanno in maternità perdono il loro incarico e quando tornano a lavoro il loro percorso di carriera viene ricalibrato su pochi anni. Ciò comporta una riduzione degli obiettivi da raggiungere, con una riduzione delle possibilità di carriera e degli incrementi retributivi.

Più in generale, la situazione di lavoro che viene fuori dai racconti rivela un mutamento più ampio della struttura sociale, con la nascita dei cosiddetti lavoratori della conoscenza (Butera, Donati, Cesaria, 1997). Costoro fanno un lavoro interessante ma anche stressante, che rimette in discussione la gestione della vita privata. Questa dinamica è ben spiegata da un dirigente con contratto standard full-time a tempo indeterminato. Lavorando da molto tempo per questa azienda, ha vissuto direttamente il mutamento organizzativo.

Fino alla fine degli anni Novanta, l'organizzazione era quella burocratica meccanica, tipica dell'epoca fordista (Bonazzi, La Rosa, Pulignano, 2002, Bonazzi 2005; Borghi, 2002). Ogni 15 dipendenti vi era un capoufficio, le comunicazioni erano di tipo verticale, le progressioni di carriera erano dettate da motivazioni politiche, data la partecipazione statale, o dall'anzianità. In cambio, vi era un orario di lavoro stabile che permetteva di dedicarsi sia alla famiglia che alla vita privata: alle 17,30 si usciva dall'ufficio.

L'intervistato prima era un ingegnere di medio livello. Per lui era importante fare un lavoro di qualità in termini di contenuti professionali e condizioni contrattuali; poi, con il nuovo modello organizzativo, ha cominciato ad adattarsi alla cultura manageriale che vuole un dipendente totalmente dedito all'azienda; di qui, l'inizio di un percorso fatto di molti sacrifici per la sfera privata in modo da sfruttare le opportunità di carriera che il nuovo management rendeva possibile.

Il sistema premiante è definito meritocratico perché fornisce in modo trasparente a tutti le informazioni relative alle posizioni professionali che "si aprono" nell'organigramma, ossia alle posizioni vacanti che vanno riempite con le promozioni o con nuove assunzioni. Quindi, tutti possono partecipare alle selezioni, sulla base del loro curriculum aziendale, aggiornato ogni anno dal sistema di valutazione interno.

Tale sistema richiede un ruolo attivo dei dirigenti, i quali non danno semplici ordini, come avveniva con la precedente gestione, bensì devono addestrare e motivare i dipendenti a lavorare di più e meglio (Thompson 2002), affinché non cambino ufficio, spinti dalle nuove opportunità di carriera.

Per quanto riguarda i compiti, i dipendenti cambiano spesso attività e ufficio; ciò è fortemente interconnesso ai percorsi di carriera che sono organizzati in modo preciso secondo piani pluriennali e personalizzati sulla base di quanto emerge dal sistema di valutazione dei dipendenti.

Questo sistema comporta una discriminazione di genere "sotterranea", latente. Le donne che adottano stili lavorativi maschili risultano vincenti nel campo professionale, esternalizzando la loro maternità alla famiglia di ori-

gine e a figure come la baby sitter, oppure rinunciandovi; le altre, invece, risultano sconfitte da una competizione impari: durante la maternità non possono raggiungere gli obiettivi e dunque il piano di sviluppo professionale predisposto dall'azienda viene rivisto.

I profili emersi sono sostanzialmente tre: quello dell'uomo in carriera che delega quasi tutto ciò che concerne la vita familiare alla moglie, di status professionale inferiore; la giovane donna in carriera che vive nella comunità chiusa e totale dell'azienda, seguendo in questo i colleghi, e posticipando la costituzione di una famiglia a una data indefinita; la professionista madre che esternalizza la sua maternità ad altri soggetti – famiglia di origine, baby sitter a tempo pieno ecc. – onde evitare di essere risucchiata nel percorso di carriera inferiore, pensato per le “madri”, o per coloro, anche uomini, che preferiscono lavorare per sempre con lo stesso livello di retribuzione, in cambio di condizioni di lavoro meno estreme.

E tuttavia, le discriminazioni di genere non si fermano alla scelta forzata tra l'essere madre o l'essere professionista, ma riguardano il modo in cui si raggiungono le posizioni più remunerative.

### *3.1. La personalizzazione della retribuzione: disponibilità e visibilità quali fattori di successo*

L'organizzazione del lavoro, al contrario della pubblica amministrazione studiata, è fondamentalmente incentrata sulle progressioni di carriera.

I soggetti intervistati sono tutti accomunati da un percorso professionale qualificato, consistente spesso nel passaggio dalla laurea al master, con l'approdo giovanissimi in azienda dove hanno in pochi mesi ottenuto significativi aumenti retributivi.

Gli stipendi sono buoni, ma il gruppo di riferimento di impiegati e quadri non è quello dei professionisti dipendenti, bensì quello dei dirigenti. Per la maggior parte degli intervistati lo stipendio non è soddisfacente, in quanto le aspettative economiche sono molto elevate, in linea con la mentalità manageriale che ragiona per remunerazione annuale e non per stipendio mensile.

Tuttavia la dimensione economica è secondaria rispetto a quella del riconoscimento professionale, consistente nell'ottenere una posizione di rilievo: l'obiettivo è gestire parte dell'organizzazione e coordinare le altre risorse umane. Status e potere sono importanti, ma ciò che più conta è la “sfida” verso se stessi: per questo si è parlato di dipendente autodisciplinato al managerialismo (Thompson 2002).

La gestione del personale è organizzata nei minimi dettagli sin dalla fa-

se di screening dei curricula inviati e dal successivo momento dell'assunzione. L'azienda non assume semplici neolaureati, bensì soggetti con elevate credenziali.

Nel settore ingegneristico esiste questo percorso EDP, in cui il soggetto fa esperienza in più uffici, viaggiando anche all'estero. È il momento della formazione interna, nonché della socializzazione agli standard performativi dell'azienda. In questo percorso il soggetto rafforza le sue aspettative professionali. La gestione delle risorse umane è imperniata sulla cosiddetta *Session C*, periodo di "auto-riflessione" dell'azienda: ogni anno, verso novembre inizia un periodo di valutazione del personale, che dura alcuni mesi. Ogni impiegato e quadro compila un modulo di autovalutazione, dichiarando quali sono i suoi punti di forza e di debolezza, le sue aspirazioni, gli obiettivi che ha raggiunto. Quindi, è il suo dirigente diretto, e dopo di lui i livelli gerarchici superiori, a dare una valutazione della sua *performance*, finquando si giunge alla valutazione finale del dipendente e alla pianificazione della sua carriera per i prossimi anni.

In questa fase, quindi, viene rivista la posizione retributiva del dipendente, suddivisa in più parti: la parte fissa, stabilita dal contratto collettivo nazionale, i *benefits* e il premio di produttività, stabiliti a seconda della posizione di appartenenza, e l'*ad personam*. La parte più interessante della retribuzione è quest'ultima: essa pesa su circa il 25% dello stipendio e tale peso cresce in modo esponenziale salendo nella scala gerarchica. L'*ad personam* è cumulativa e dipende dal percorso di carriera: se una persona riesce in pochi anni ad avere più promozioni, il suo *ad personam* aumenta in modo sensibile; di qui l'aumento delle differenze retributive tra i dipendenti, che non parlano di questo aspetto. È un tabù della vita nella comunità aziendale; questo tabù è funzionale al rafforzamento della logica acquisitiva individuale e a inibire ogni azione collettiva di questa frazione qualificata di forza lavoro.

Dalla *Session C* per ogni profilo professionale viene prodotto un *ranking*, ossia un ordinamento dei dipendenti in tre livelli: circa il 20% dei dipendenti è considerato dotato di "talento" e perciò si vede riconosciuto un significativo aumento della retribuzione (per esempio il 7-8% della parte variabile dello stipendio); al 70% viene riconosciuto un aumento minore, perché considerato meritevole ma con una *performance* di livello medio; al restante 10%, la cui *performance* non è ritenuta adeguata al livello medio, non è riconosciuto alcun aumento retributivo.

In un'ottica di genere, appare come la definizione dell'*ad personam* dipenda da due fattori quali la disponibilità e la visibilità.

La disponibilità di tempo facilita le richieste di promozione del dipendente durante il periodo della *Session C*, consentendo ai dirigenti di redige-

re piani di sviluppo professionale di ampio respiro. Se il dipendente dichiara la propria disponibilità a viaggiare all'estero, a lavorare nelle altre sedi della multinazionale, a seguire corsi formativi impegnativi, e allo stesso tempo ha negli ultimi mesi dedicato intere giornate al lavoro, allora il *management* incentiva questo comportamento produttivo, promuovendolo.

Progredire nella carriera è quasi un imperativo normativo, morale, che porta anche a una scarsa considerazione per coloro che non vogliono “viaggiare”, ossia percorrere una strada fatta di continue mete, di flessibilità mentale e fisica. Risulta evidente che chi vuole mettere radici, costituendo magari una famiglia, si pone facilmente fuori da un piano di sviluppo professionale vincente.

Oltre la disponibilità, altro fattore di successo è la visibilità. Questo fattore continua a funzionare secondo una logica maschile, che può sfavorire anche le donne giovani dedite totalmente alla carriera. La visibilità consiste nella capacità comunicativa e negoziale che il soggetto ha per emergere nella comunità aziendale; tale capacità si fonda però anche sulle risorse che i livelli superiori possono offrire al dipendente. In poche parole, bisogna sviluppare network professionali intraaziendali che permettano di avere le informazioni giuste e il riconoscimento necessario per accedere concretamente alle posizioni organizzative vacanti. Il sistema è potenzialmente trasparente, ma nel concreto risente in parte della dimensione relazionale, umana. Non potrebbe essere altrimenti in un'istituzione totale che fonda la gestione del personale sulla manipolazione di simboli e, si può aggiungere, delle emozioni.

La comunità aziendale ha dei riti che servono anche a fare gruppo, nel senso che si caricano di una valenza espressiva piuttosto che strumentale. Il lavoro di quadri, impiegati e dirigenti è fatto di continue riunioni, di *meeting* “di alto livello”, dove le persone del top management fungono da “sacerdoti” che indicano la strada al successo. Così la meritocrazia non può fondarsi solo sul lavoro ben fatto, ma anche su una fedeltà alla visione aziendale, ai valori della comunità.

Questa adesione ai valori va comunicata, mettendosi in evidenza, prendendo la parola durante il rito del *meeting*. Per fare questo però vanno costruite relazioni forti con le persone che occupano una posizione “nodale” nella rete dei quadri e dirigenti. In questo modo è possibile ottenere la “sponsorizzazione” e uscire dalla “trincea” dell'anonimato.

Il mettersi in mostra è un comportamento accettato, anzi incentivato. Si tratta di riconoscere i valori della comunità e di esprimere il pieno accordo a una visione che fa del successo professionale e della *performance* aziendale il senso delle vita.

Come per la pubblica amministrazione, l'orientamento al lavoro delle

donne è legato pertanto anche in questo a una razionalità “meccanica”, consistente nella dedizione ai compiti e agli obiettivi loro affidati e non alla visione di insieme dell’organizzazione. Al contrario, gli uomini provano a fare squadra, cercando di riprodurre in piccoli gruppi la visione più generale dell’intera comunità aziendale.

Alla razionalità meccanica delle donne si contrappone la ricerca degli uomini di una solidarietà meccanica – nel senso inteso da Durkheim – ossia dello sviluppo ulteriore di valori condivisi e normativi, che portano alla separazione tra in-groups e out-groups.

Beninteso, le discriminazioni di genere in questo contesto sono molto limitate; la maggiore discriminazione è tra chi traspone la cultura del lavoro nella nuova logica manageriale e chi si rifà a una cultura del lavoro che separa la sfera economica e la sfera sociale.

Il potenziale emancipativo del segmento più qualificato dell’offerta femminile viene esautorato, con le donne che partecipano a una gara per l’acquisizione di retribuzioni elevate che risulta impari, per almeno due motivi:

- nella disponibilità di tempo da dedicare all’azienda le donne risultano ostacolate dal radicamento sul territorio, forzato dalla maternità;
- si registra anche in questo contesto professionale un ritardo rispetto agli uomini nella capacità di partecipare alla negoziazione politica delle risorse sulla base di una visione comune; di qui il maggiore orientamento individualista delle donne che preferiscono l’esecuzione e la piena dedizione al compito, piuttosto che la dimensione espressiva/politica.

In funzione di questi due fattori si producono meccanismi, l’uno dall’alto verso il basso, l’altro dal basso verso l’alto, che portano alla differenziazione tra due percorsi di carriera. Tale bipartizione contribuisce in modo significativo al differenziale retributivo di genere, avendo le donne una probabilità superiore agli uomini di ricadere nel percorso di carriera più lento e più sfavorevole, date le minori occasioni di incrementare la parte variabile delle retribuzione: l’*ad personam*, frutto della visibilità e della flessibilità fisico-mentale, finisce con l’incidere sempre di più sulla retribuzione totale all’aumentare del livello professionale, bloccando o rallentando la carriera.

#### **4. Biografia e percorso professionale: uno sguardo d’insieme sui due contesti analizzati**

L’indagine condotta con le interviste non direttive mostra come biografia e società si intreccino nei percorsi professionali dei soggetti, ponendoli in situazioni lavorative differenti.

Le differenze retributive possono così essere spiegate non solo in funzione di meccanismi “sincronici” relativi a organizzazioni progettate “al maschile” – perché gestite sulla base di una regolazione e divisione del lavoro che riproduce il diseguale carico familiare tra i generi – ma anche in funzione di processi “diacronici”, che mettono in risalto come le stesse carriere risentano di una maggiore dipendenza delle donne dalla famiglia. Questo secondo aspetto è stato già rilevato dalla survey.

Ma emerge anche una problematica relativa al tema dei differenziali reddituali di genere, che richiama l’approccio che concepisce la realtà sociale come prodotto dell’aggregazione del comportamento dei singoli. Secondo la teoria della preferenza di economiste come Hakim (2000), essendo aumentate le scelte delle donne, si assiste a una differenziazione dell’offerta di lavoro femminile, con la tripartizione tra soggetti “*home centred*”, soggetti “*work centred*” e soggetti “*adaptive*”. Dalle interviste non direttive questa tripartizione è stata confermata, anche se emerge un dato importante che qualifica meglio tale classificazione. La classificazione regge, ma non è così rigida, in quanto nel percorso biografico una donna può cambiare la propria preferenza, a seconda delle risorse e dei vincoli sociali presenti in una data situazione spazio-temporale e a seconda delle opportunità che si presentano a lavoro.

In altri termini, le preferenze non sono indipendenti dal contesto istituzionale in cui il soggetto vive, non sono né atomistiche, né uguali nel tempo. Per esempio, come emerge anche dalla survey, la famiglia gioca un ruolo importante di agenzia di socializzazione che fornisce al soggetto risorse non solo economiche e culturali, ma anche simboliche, informative e cognitive. Inoltre, dal punto di vista empirico, si vede come vi siano vincoli strutturali che vanno oltre la volontà dei singoli soggetti, forgiandone tra l’altro l’identità sociale.

Se si tiene conto, allora, delle diverse interazioni negoziali tra attori posti in situazioni differenti e rientranti nel medesimo sistema di relazioni sociali (e dunque di potere), dalle interviste di entrambi gli studi di caso si nota come le preferenze risultino fortemente dipendenti dal ruolo fondamentale che la famiglia gioca nella costruzione del progetto professionale del soggetto.

La responsabilità e l’impegno verso il lavoro costituiscono valori comuni alle intervistate che provengono dalle classi medie o dall’alta borghesia.

L’orientamento alla carriera è infatti influenzato dall’*habitus* che i genitori trasmettono ai figli (Bourdieu 1983). Dai racconti risulta che le donne che non provengono da famiglie operaie o contadine hanno percor-

so traiettorie professionali vincenti, conseguendo la laurea prima e il livello di funzionario poi. Al contrario le donne di estrazione operaia o contadina hanno avuto un percorso professionale più incerto, caratterizzato dall'anticipazione nell'entrata nel mondo del lavoro come diplomate. In questo caso si tratta di donne che volevano affrancarsi da una condizione di dipendenza economica dalla famiglia. Il progetto professionale è risultato secondario con i tempi della carriera che sono stati subordinati alla costituzione di una famiglia.

Ciò che accomuna queste donne è da una parte la presenza di un modello femminile di madre che lavora come operaia a domicilio, quindi con uno status professionale secondario rispetto alla figura paterna; dall'altra una condizione materiale (ma non solo) che spinge verso l'indipendenza dalla famiglia di origine. Questa traiettoria può essere rafforzata da un evento di rottura come la morte di uno dei due genitori, evento traumatico che blocca la carriera scolastica, e ciò indipendentemente dal genere. Probabilmente è presente anche una concezione più relazionale del lavoro, che può traspirare ora in una strategia più improntata alla famiglia, ora in una visione più emancipata del lavoro come strumento di realizzazione che non deve fagocitare le altre sfere della vita sociale.

Diversa è stata la traiettoria delle donne di famiglia borghese o comunque provenienti dalla classe media. Si tratta di donne che o sono in possesso di un capitale culturale e sociale elevato di cui la famiglia di origine dispone, oppure si tratta di donne che provengono da famiglie dove entrambi i genitori lavorano come commercianti o impiegati. In tal caso i soggetti sono stati socializzati in un *milieu* dove domina una cultura acquisitiva e conservatrice, tipica di un certo *ethos* "calvinista" fondato sul sacrificio. In questo contesto il ruolo della madre è quello di un soggetto impegnato nel lavoro in modo analogo al partner.

Pertanto la traiettoria sociale si caratterizza per un grande impegno prima nella carriera scolastica, con il conseguimento brillante della laurea, e poi con un progetto professionale preciso, che porta anche alla rinuncia alla costituzione di una famiglia o a riversare verso questa non tutte le risorse a disposizione.

Il capitale culturale della famiglia è importante anche nello sviluppo di quelle competenze negoziali che favoriscono gli uomini nei confronti delle colleghe. Nel caso della multinazionale è risultata importante non solo la determinazione verso il lavoro, ma anche il sentirsi sicure nel presentarsi al pubblico: il non vergognarsi nel presentarsi al pubblico è una risorsa che è distribuita in modo diseguali tra le classi.

Orbene, le dipendenti che provengono dalle classi inferiori potrebbero

risultare svantaggiate nel procacciarsi quella “sponsorizzazione” di cui si è parlato nel paragrafo precedente. Non a caso, una giovane ingegnera sottolinea la sua difficoltà nel “chiedere favori”, in nome di una compostezza, di una “dignità”, che però svantaggia le persone come lei, di estrazione più popolare, in quanto “la visibilità” conta. Quella visibilità che è spesso frutto dell’intraprendenza e consapevolezza nei propri mezzi, alle quali vengono educati i soggetti della classe media o di estrazione borghese (Bourdieu 1983).

Nel caso della pubblica amministrazione, l’influenza della classe sociale sulla carriera varia a seconda del genere. Tra le donne quasi tutte coloro che non provengono da famiglie operaie hanno la laurea e poi hanno raggiunto il livello D, mentre coloro che provengono da famiglie operaie sono quasi tutte diplomate e sono impiegate nei livelli inferiori. Anche per gli uomini vale lo stesso discorso, tuttavia a molti di loro è bastato il diploma per essere impiegati nel livello D, anche se poi l’assenza della laurea ha precluso la carriera dirigenziale. Tra l’altro, l’influenza dell’ estrazione sociale sulla carriera è mitigata dalla possibilità di accedere ad altre reti sociali, dalle quali trarre le risorse adeguate a facilitare la progressione di carriera, e quindi retributiva, nella pubblica amministrazione.

Tali risorse sono favorite dalla partecipazione, sin da giovani, alla vita pubblica: la partecipazione a partiti o sindacati hanno fornito agli uomini quanto meno quelle risorse informative e sociali capaci di farli entrare nei network giusti per trovare impieghi di medio o medio-alto livello, relativamente a quello che è il contesto della pubblica amministrazione. Gli uomini di età superiore ai 50 anni, per esempio, hanno sempre lavorato come coordinatori, capi-ufficio, possedendo il solo diploma. Al contrario, le donne, relativamente più giovani, hanno dovuto superare più prove, o perché hanno dovuto laurearsi, essendo entrate in una fase successiva del mercato del lavoro, o perché sono entrate come impiegate B o C, per poi ottenere quelle piccole progressioni di carriera, che fanno aumentare lentamente la retribuzione.

Ciò potrebbe spiegare, nel caso degli uffici pubblici, in parte anche la maggiore attenzione delle donne per quelle piccole progressioni orizzontali, interne allo stesso livello: è come se si andasse alla ricerca di un riconoscimento di un impegno aggiuntivo che per gli uomini è dato per scontato.

Più in generale, le differenze retributive, dunque, risultano spiegabili da un diverso percorso formativo e professionale e, una volta raggiunto un certo livello di carriera, da un percorso biografico che pone le donne in una relazione asimmetrica nelle interazioni con una sfera politica, governata dagli uomini, essendo le loro strategie rivolte solo all’interno dell’ammi-

nistrazione e non nei luoghi “interstiziali” tra amministrazione e politica, dove si gioca la partita della redistribuzione della spesa pubblica.

Qualcuna tra le impiegate ha fatto carriera quando è riuscita ad accedere a questi “interstizi” e lo ha fatto spesso grazie al capitale sociale “prestatogli” dal padre o dal marito.

In ogni caso, esiste un'altra strada per far carriera ed è quella “manageriale”, cioè fondata sulla piena dedizione e disponibilità alla formazione prima e all'organizzazione dopo. È ciò che avvenuto alle dirigenti pubbliche intervistate, le quali, come detto, hanno dovuto scegliere tra la sfera privata e familiare e quella professionale. Lo stesso si può dire per tutti i dipendenti della multinazionale, uomini e donne, che continuano ad attribuire al lavoro, o meglio alla carriera, un valore così grande, da fare della sfida economica e professionale il principale senso della loro vita. Si tratta per lo più di giovani determinati a fare carriera, caratterizzati da un percorso formativo e professionale ricco, qualificato, vincente.

Coloro che puntano apertamente ai livelli dirigenziali più alti mettono in discussione progetti di vita extraprofessionali. In tal caso la maternità è considerata un ostacolo. Rispetto a questa dicotomia famiglia/lavoro, qualche impiegata ha provato a smarcarsi, adottando una strategia di adattamento, fondata sul continuo bilanciamento tra responsabilità di cura e soddisfazione professionale. È il caso di un'intervistata (un'impiegata livello D) che ha seguito la traiettoria tipica delle donne provenienti dalla classe media, impegnandosi nello studio e nel lavoro, per poi rinunciare, però, alla libera professione di avvocato e provare una carriera più stabile e meno sacrificante nel pubblico impiego. In tal caso la socializzazione alla cultura acquisitiva piccolo borghese è stata bilanciata dalla reazione identitaria della donna a uno stile di vita dei genitori che, per le necessità dettate dal lavoro, non hanno mai condotto una vita familiare stabile.

L'intervistata prima si è impegnata tanto nel lavoro, mentre ora sente la necessità di dedicarsi alla famiglia, senza escludere, in un'altra fase della sua vita, di tentare la carriera dirigenziale. Percorso simile, anche se cronologicamente inverso, è quello di un'altra intervistata (un'impiegata livello D), che prima ha seguito una traiettoria tradizionale come diplomata, con il tempo è cresciuta l'attenzione rivolta alla dimensione professionale. Si tratta di una donna che non è mai passata al part-time, lavorando sempre 36 ore alla settimana; ha raggiunto il livello D, pur essendo solo diplomata, facilitata da una buon'alleanza con il dirigente che ha creduto in lei. Ora, vorrebbe puntare alla carriera dirigenziale, ma non può perché non ha un titolo di studio adeguato.

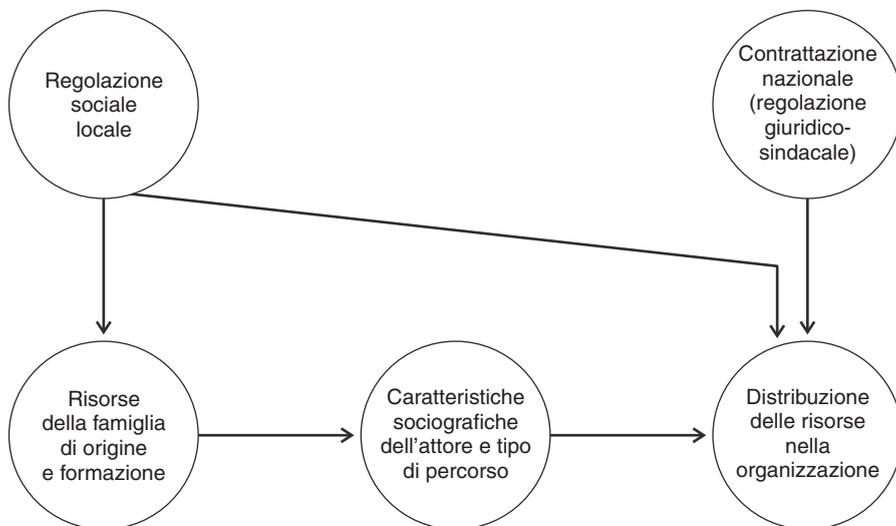
Gli ultimi due esempi mostrano come la strategia di adattamento costi

alle donne, anche in termini economici, in quanto il loro percorso rallenta gli avanzamenti di carriera, contribuendo ad ampliare le differenze retributive con gli uomini che possono impegnarsi in percorsi più lineari.

Alla fine, le donne che fanno carriera sono quelle che adottano lo stile professionale maschile, anche se sembra che anche gli uomini vogliano rallentare la carriera per dedicarsi di più alla vita familiare. Non tanto se sono socializzati alla cultura manageriale, come sembrano esserlo i giovani provenienti dalla classe media, quanto se hanno già vissuto un percorso di mobilità sociale e un percorso professionale vincente, anche grazie alle risorse messe a disposizione dalle loro mogli.

Sulla base delle informazioni raccolte con le interviste e della loro triangolazione con i risultati della survey, possiamo ora delineare uno schema teorico che renda conto dei meccanismi che producono i differenziali reddituali di genere nei contesti indagati (fig. 1).

*Fig. 1 – I differenziali reddituali di genere nei contesti studiati – uno schema teorico*



Secondo questo schema, il modello di regolazione sociale locale e la contrattazione nazionale incidono sui meccanismi di distribuzione delle risorse all'interno delle aziende. A seconda dello specifico contesto aziendale cambia il grado di influenza delle due dimensioni. Ma risulta centrale la famiglia, sia di origine, sia di formazione, soprattutto per le donne. Sono tre le dimensioni: la possibilità di delegare parte delle attività domestiche ad altri in modo da "essere più disponibili" all'azienda in cui lavorano; la socializzazione a un ethos acquisitivo orientato a costruire un percorso pro-

fessionale che supera la tradizionale divisione dei ruoli tra uomini e donne; la possibilità materiale e la dotazione di uno schema valoriale che le renda capaci di acquisire competenze relazionali forti una volta entrate in azienda. Tali competenze favoriscono l'accesso a network professionali che rendono visibili la *performance* lavorativa.

Visto che la disponibilità e la visibilità nel luogo di lavoro costituiscono fattori di successo che rafforzano il percorso professionale del soggetto e lo portano a usufruire negli anni di aumenti retributivi, e visto che per le donne maggiore è la dipendenza dalla divisione tra tempo di lavoro retribuito e lavoro domestico, le donne incontrano difficoltà superiori ai loro colleghi nello sviluppare strategie adeguate alle politiche di gestione del personale adottate dalle aziende.

In realtà, il differenziale di genere in termini di carriera e retribuzione potrebbe essere recuperato anche con la ridefinizione delle pratiche e degli schemi culturali ai quali le donne vengono ancora socializzate, nonché con interventi che mirino al rafforzamento del loro potere di negoziazione, rimuovendo quelle barriere sociali che le rendono troppo dipendenti dalle risorse familiari. Nondimeno, il dato più importante su cui riflettere è l'orientamento delle aziende ad adottare politiche di gestione del personale che riproducono la tradizionale divisione di genere del lavoro (è il caso dell'amministrazione provinciale) oppure rendono incomunicabili sfera lavorativa e sfera privata (è il caso della multinazionale).



## 9. LAVORO E TEMPI DELLA VITA: DUE CASI DI PMI E IL CASO DI UNO STUDIO LEGALE

di *Antonietta De Feo*

### **1. L'organizzazione a rete tra tradizione e innovazione: il caso di una media impresa toscana**

Dopo l'analisi di due grandi contesti organizzativi, in questa sezione si sono prese in considerazione una media impresa tessile e una piccola azienda metalmeccanica.

La prima occupa circa 60 persone, di cui 29 donne e 31 uomini. Il suo assetto organizzativo, relativo alla sede presso la quale sono state svolte le interviste, concerne attività di ufficio quali logistica, controllo della qualità, disegno e progettazione dei modelli, vendita e marketing, mentre la produzione è decentrata presso laboratori esterni indipendenti e collocati sia in Italia che in altre zone del mondo dove il costo della manodopera è basso.

Sono state condotte 10 interviste che hanno riguardato il dirigente della produzione, gli operai del magazzino e gli impiegati degli altri settori.

Il magazzino spedizioni è il luogo dove si carica e scarica la merce ed è il più esposto al turnover, dato il carattere stagionale delle attività. La manodopera è poco qualificata, composta per la maggioranza di operai di diversa provenienza etnica.

Direttamente legato a questo settore è l'area produzione, comprendente gli uffici di programmazione, logistica e di acquisto tessuti/accessori. Alcuni degli impiegati di questo ufficio hanno iniziato la loro carriera lavorando come operai nel magazzino.

Gli impiegati del settore stile si occupano principalmente di modellistica, ovvero progettano modelli disegnati dagli stilisti con l'ausilio del computer. Quest'area è composta in maggioranza da donne diplomate all'istituto d'arte e la cui formazione avviene in circostanze pratiche. Le loro competenze si sviluppano all'interno dell'impresa, luogo nel quale esse apprendono il mestiere lavorando sotto la guida di un dipendente esperto.

Nei settori legati alle attività di front office (comunicazione e marke-

ting) vi sono impiegati con un livello di istruzione più elevato rispetto ai dipendenti degli altri settori e il cui sapere esperto si sviluppa in un lungo percorso formativo esterno all'organizzazione. Il possesso di elevate credenziali educative favorisce l'ingresso in posizioni impiegate di quinto e sesto livello.

Sia gli uomini che le donne sono maggiormente distribuiti nei livelli impiegatizi, dove l'organico è a carattere permanente e non stagionale, come accade invece nelle categorie operaie (tab. 1).

*Tab. 1 – Distribuzione degli impiegati per sesso e livello di impiego*

	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
<i>Dirigenti</i>	1	0	1
<i>Impiegati</i>			
3° livello	3	2	5
4° livello	3	7	10
5° livello	12	1	13
6° livello	2	7	9
7° e 8° livello	2	2	4
<i>Operai</i>			
3° livello	2	4	6
4° livello	6	6	12
<i>Totale</i>	<i>31</i>	<i>29</i>	<i>60</i>

*Fonte:* nostra elaborazione sui dati forniti dall'impresa indagata

Come si legge dal bilancio sociale del 2006 dell'azienda, la crescita femminile dell'organico aziendale è consistita in un aumento della presenza di donne nelle posizioni impiegate di maggiore responsabilità. Tuttavia, è proprio a questi livelli che si concentrano i più alti differenziali retributivi di genere, le cui ragioni emergono nel rapporto tra situazione di lavoro e logiche d'azione dei soggetti.

Pur essendo una realtà aziendale familiare di medie dimensioni e fortemente radicata nel territorio, nel quale è cresciuta e ha attinto nel tempo competenze e professionalità (territorio dove tra l'altro è molto forte la presenza di attività legate all'artigianato e all'industria tessile), possiede uno scenario competitivo che supera quello essenzialmente locale ed è pienamente coinvolta nel mercato internazionale.

La strategia aziendale negli ultimi anni è consistita nella costruzione di partnership consolidate con diverse aziende italiane ed estere. Questa stra-

tegia è direttamente legata all'organizzazione a rete tipica del nuovo contesto post-fordista (Rullani, 1994; Segrestin, 1994). Infatti l'impresa si fonda sui principi del *just in time* e sull'esternalizzazione delle attività non ritenute *core business*. Il *just in time* si traduce nel produrre solo le quantità di capi di abbigliamento effettivamente richieste dai clienti mentre l'esternalizzazione riguarda le attività di produzione vera e propria dei capi, attività che sono affidate per commessa a piccole aziende, per lo più a conduzione familiare. L'impresa analizzata si limita a fornire le materie prime ai produttori, mentre attività centrale, oltre a quella della commercializzazione, è la progettazione dei modelli. Il successo dell'impresa si misura quindi, oltre che dall'elevato capitale finanziario di partenza, anche dalla capacità di seguire la domanda nelle sue variazioni, riuscendo a tenere basso il costo di produzione.

Si tratta di un'impresa che agisce secondo una logica di rete che funziona sulla base di una relazione cooperativa e fiduciaria con fornitori, clienti e dipendenti. In poche parole, siamo dinanzi all'organizzazione di un processo produttivo che mette insieme l'economia domestica del periodo pre-fordista con modelli innovativi di organizzazione (Segrestin, 1994; Bonazzi, 2005).

L'innovazione sul piano dell'organizzazione si affianca infatti alla logica della famiglia e del piccolo gruppo. Si tratta di un'impresa familiare, che assume le vesti di un'organizzazione paternalista in cui l'imprenditore, fondatore e unico azionista dell'azienda, insieme agli altri membri della sua famiglia, incoraggia il coinvolgimento dei dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi di redditività e di *performance* aziendale rendendoli parte di una cerchia familiare allargata.

I rapporti di lavoro non passano attraverso la rappresentanza sindacale, ma si preferisce a questa una contrattazione diretta con il titolare oppure con il direttore di produzione, che oltre a occuparsi della conduzione del suo settore, è il vero *factotum* della gestione delle risorse umane.

Al clima positivo e familiare che si instaura con i superiori ("I rapporti con il titolare e con sua moglie sono amichevoli, ci diamo del tu. Essendo una ditta familiare anche i rapporti con i dipendenti sono familiari", Milena, impiegata, sesto livello) si unisce la possibilità di usufruire di forme di prestazione lavorativa flessibile che, al contrario di quanto avviene nella grande impresa multinazionale, consentono ritmi di vita più regolari. Pertanto possiamo parlare di un radicamento, anche se solo parziale, dell'impresa nella più ampia regolazione sociale del lavoro. L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali articolate su cinque giorni, dal Lunedì al Venerdì, con orario giornaliero dalle 08:30 alle 12:45 e 13:45-17:30, intervallato da una pausa

pranzo di circa un'ora. L'orario di lavoro è flessibile, consentendo ai dipendenti un recupero massimo delle proprie assenze entro la mezz'ora.

L'azienda cerca di contenere il ricorso al part-time, sollecitando i dipendenti e le dipendenti a usufruire di permessi direttamente concordati con il titolare o con il direttore di produzione, soprattutto per quei tipi di lavoro che per carico o stagionalità mal si conciliano con un orario ridotto. Vi sono inoltre periodi di lavoro intenso, in particolare durante le stagioni di spedizione e vendita delle collezioni, in cui è richiesta dalla direzione generale almeno un'ora di straordinario dati gli elevati ritmi di lavoro.

Le donne intervistate, in particolare le dipendenti ancora nubili, sostengono che le modalità di organizzazione del tempo di lavoro adottate dall'azienda sembra andare incontro alle esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita familiare (“Se avessi una famiglia non avrei difficoltà a gestire il lavoro con la vita familiare, anche perché la ditta è molto disponibile ai permessi”, Claudia, impiegata, quarto livello). In realtà, il caso di una dipendente, madre di un figlio neonato, mette in luce come la gestione dei tempi di lavoro e di cura sia strettamente connessa non solo alla politica aziendale, ma anche a condizioni esterne favorevoli, come la presenza di genitori che può costituire una risorsa quando sono giovani e disponibili a prendersi cura di eventuali nipoti (“Ora che ho un bambino faccio 6 ore perché ho due ore di allattamento. Riesco a gestire bene il tempo perché fortunatamente ci sono anche i nonni che mi danno una mano. Quando il bambino farà un anno torno al full time. Penso di farcela, ripeto ci sono i nonni, poi forse lo manderò al nido comunale. Purtroppo il mio compagno non mi aiuta un gran che. Con il bambino faccio il triplo lavoro, perché comunque c'è da pulire casa. È faticoso”, Linda, impiegata, sesto livello).

La presenza di genitori può però nel tempo tramutarsi in un onere ulteriore quando diventano anziani e a loro volta bisognosi di cure. Il fatto poi di non appartenere a una famiglia benestante comporta la mancata possibilità di scaricare incombenze domestiche su personale di servizio e l'assenza di un valido apporto da parte del compagno/marito rende più problematica la conciliazione.

In tale situazione risulta difficile adeguare l'orario di lavoro alle esigenze esterne, a meno che non si scelga il part-time, poco gradito alla dirigenza, o si ricorra a permessi e ad altri tipi di adattamenti concordati direttamente con il datore di lavoro. Lo straordinario diventa un ulteriore onere a cui probabilmente si rischia di rinunciare.

Diversa è la gestione del tempo libero da parte degli uomini, che contribuiscono poco ai compiti domestici e familiari, demandando la maggior

parte del carico alle mogli, generalmente casalinghe o impegnate in lavori che consentono una maggiore flessibilità oraria (“Posso immaginare che per una donna l’orario di lavoro sia una questione importante. Mia moglie è a casa. Con la nascita della seconda figlia abbiamo deciso che terminasse il rapporto di lavoro perché chiaramente con due figli ha un bel lavoro da gestire”, Gennaro, impiegato sesto livello)

Sembra quindi che la famiglia per gli uomini rappresenti un sostegno non solo in termini affettivi ma in termini concreti, poiché sposandosi essi guadagnano in tempo liberato dal lavoro di cura.

Come è emerso anche per la pubblica amministrazione, la discriminazione è soprattutto in un modello di regolazione sociale esterno che inevitabilmente incide sulla carriera lavorativa e sulla retribuzione, a seconda del genere. Tale regolazione sembra essere accentuata piuttosto che corretta dalle politiche di gestione aziendale. La diseguale divisione dei compiti domestici e familiari tra uomini e donne influenza l’orientamento al lavoro dei due generi: l’uomo si dedica pienamente all’attività lavorativa, la donna invece adegua i tempi lavorativi a quelli della famiglia.

È però sui meccanismi di attribuzione delle ricompense materiali, strettamente legati alla discrezionalità dell’imprenditore, che bisogna soffermarsi.

### *1.1. Capacità negoziale e differenze retributive in un’ottica di genere*

All’interno dell’azienda presa in considerazione la figura dell’imprenditore, nonché direttore generale, assume un rilievo particolare in quanto coagula in sé funzioni manageriali e di gestione del personale.

Tuttavia l’accentramento di controllo e responsabilità nella persona dell’imprenditore non è coniugabile con la recente crescita dimensionale dell’azienda, che richiede un incremento diffuso della managerialità della gestione. Ne consegue la difficoltà di comunicare e condividere le informazioni, l’assenza di pianificazione delle problematiche e infine la non piena valorizzazione delle capacità e competenze dei dipendenti.

Si tratta di ostacoli all’applicazione del modello di organizzazione flessibile che esige una buona sincronizzazione dei diversi reparti e di questi con le caratteristiche e le esigenze della domanda.

L’aspetto negativo che suscita maggiore interesse ai fini dell’indagine è sicuramente quello legato all’assenza di un piano nella gestione delle risorse umane (“I metodi di selezione del personale sono legati al far sì che la persona venga affiliata o coinvolta quasi a livello parentale, di ami-

cizia, in modo che non tradirà mai. Questo non è il metodo giusto. Il titolare può anche aver indovinato la persona giusta che non lo tradirà mai, che si dà da fare, magari molto disponibile ma non professionalmente valida”, Livio, dirigente).

La selezione del personale effettuata dal titolare non avviene, quindi, tanto in base alle effettive capacità e competenze del candidato, quanto in rapporto a caratteristiche personali che favoriscono la fidelizzazione dell’aspirante dipendente, stipulando contratti di lavoro che non si allontanano dalla simbologia domestica della fiducia. Non è un’a caso che una larga parte dei dipendenti sia legata alla famiglia proprietaria da relazioni parentali o di amicizia.

Una volta selezionato il personale, la responsabilità di controllo e coordinamento delle risorse umane non è però affidata a figure dirigenziali specifiche. Il titolare, d’altro canto, difficilmente riesce in questa funzione, sia perché è impegnato nella gestione delle relazioni che l’azienda intrattiene con l’esterno e sia perché il numero dei dipendenti è aumentato nel corso degli ultimi anni. L’unica persona a cui è demandata ufficiosamente la gestione delle problematiche legate ai lavoratori e alle lavoratrici è il dirigente dell’area produzione. Altre figure dirigenziali non ve ne sono, eccetto la responsabile della sezione stile, moglie del titolare, che pare mostrare una scarsa partecipazione alla gestione dei dipendenti.

Le politiche gestionali risultano quindi oscillanti, occasionali e incerte. Le risorse umane, affinché siano all’altezza della competitività e partecipino davvero all’impresa, bisogna che siano trattate all’altezza dei loro requisiti e meriti.

Questa gestione comporta problemi anche sul piano della valutazione del personale.

Da un questionario sottoposto ai dipendenti sulle loro condizioni di vita lavorativa ed extra lavorativa, i cui risultati sono stati presentati nel bilancio sociale 2006 dell’azienda, le opportunità di carriera e la retribuzione emergono come aspetti insoddisfacenti dell’attività lavorativa.

Come emerge dalle interviste, l’organizzazione delle carriere non è trasparente e organizzata come si verifica, al contrario, nelle grandi organizzazioni. Gli spazi di avanzamento verticale sono limitati, in particolare a coloro i quali sono più vicini in termini familiari e di amicizia ai titolari.

La progressione orizzontale avviene sulla base di una valutazione informale e in qualche caso coincide con il cambio di mansione o di reparto. Tale variazione consente una maggiore polivalenza del dipendente, che vede ampliare il proprio bagaglio di conoscenze e competenze, e permette all’azienda di capitalizzare maggiormente i saperi, rendendoli più diffusi.

Si tratta di passaggi che non comportano, però, un innalzamento sostanzioso della retribuzione. In genere l'aumento varia tra i 50 e 100 euro in più sulla busta paga. Il sistema di incentivi si concretizza soprattutto nelle variazioni di inquadramento o nuovi ruoli all'interno dell'azienda e poco dal punto di vista retributivo.

Le voci mobili della retribuzione consistono in un premio di produttività, che si aggira intorno ai 400 euro netti annuali, subordinato alla crescita del fatturato e uguale per tutti i dipendenti. Esso viene elargito in rapporto alla valutazione dell'operato dei gruppi di lavoro e al raggiungimento degli obiettivi dell'azienda.

Non c'è quindi un sistema premiante basato sulla valutazione del singolo soggetto e che valorizzi i suoi contributi al buon funzionamento dell'impresa, come lamenta il dirigente di produzione orientato a un'organizzazione più burocratica e meno paternalistica del sistema di incentivazione ("Un sistema premiante uguale per tutti appiattisce in negativo. La persona che fa sacrifici, che fa gli straordinari quando sono richiesti, che crede nell'azienda, si sente menomata rispetto a chi magari non ha una 'stagione' di lavoro sempre piena", Livio, dirigente).

La scarsa strutturazione dei percorsi di carriera e dei sistemi di valutazione dei dipendenti è rimarcata anche da altri intervistati, specie quelli collocati nei livelli superiori. La maggior parte di essi sottolinea che in aggiunta alla parte contrattuale l'unica modalità di valorizzazione del dipendente e della sua professionalità avviene mediante accordi *ad personam*, nella forma di aumenti.

Il modo per ottenere un maggiore riconoscimento professionale ed economico, quest'ultimo nella forma dell'*ad personam*, è attraverso la costruzione di un rapporto fiduciario con il titolare che inizia sin dal momento dell'assunzione.

Ed è proprio su questo punto che emergono le maggiori differenze di genere.

Per quanto le impiegate siano molto orientate al lavoro e riescano a portare i compiti a termine e nei tempi previsti dal calendario delle attività, è emerso che a differenza dei colleghi la loro posizione retributiva è costituita quasi esclusivamente dalla parte stabilita dal contratto collettivo nazionale.

Dall'analisi delle interviste è emerso che la differenza retributiva tra uomini e donne è molto forte nella fascia di sesto livello. Qui si è riscontrato un differenziale che oscilla tra i 300 e i 500 euro, che dipende sostanzialmente dalla discrezionalità dell'imprenditore e dalla capacità contrattuale del dipendente.

Innanzitutto, bisogna precisare che l'età media dei dipendenti è inferiore ai 40 anni e buona parte della forza lavoro si colloca al di sotto dei 30 anni.

Questo è un periodo della vita cruciale per le donne, in cui il matrimonio e il ciclo di vita familiare, all'interno del quale esse agiscono, può influenzare il comportamento lavorativo in termini di disponibilità e affidabilità. Si tratta comunque di un pregiudizio che si ipotizza influenzi la scelta del titolare di investire poco sulla forza lavoro femminile in termini di incentivi economici. ("In base alla mia esperienza, ho notato che c'è la tendenza da parte di chi assume personale a reputare, come preconcorso, la donna come una persona che non avrà una vita continuativa nell'azienda e che molto probabilmente dovrà interrompere il rapporto per occuparsi dei lavori domestici e la famiglia", Gennaro, impiegato, sesto livello.)

Dall'analisi delle interviste sembra che siano le donne a contribuire ai differenziali retributivi perché si suppone che tra le loro preferenze la realizzazione professionale non occupi un posto di primo piano ("Devo dire che le signore sono più brave degli uomini, però hanno difficoltà dal punto di vista della motivazione che è legata alla famiglia", Livio, dirigente).

In realtà vi è un altro aspetto emerso, legato al comportamento, che incide sull'asimmetria retributiva di genere.

Gli uomini sembrano essere più consapevoli dell'assenza di un sistema di valutazione poco trasparente e razionalizzato e quindi si attivano nel mostrare al titolare, in sede privata, gli obiettivi raggiunti. Le donne, al contrario, oltre a risultare svantaggiate da un modello di organizzazione del lavoro che resta legato alla logica patriarcale, sono penalizzate da una strategia professionale basata sulla buona esecuzione dei compiti piuttosto che sulla negoziazione diretta con la dirigenza.

## **2. Genere e lavoro in una piccola impresa**

L'ultima sezione monografica è dedicata a una piccola impresa familiare, specializzata nella costruzione di trafilato per pasta alimentare. È un'impresa che, riservandosi nel tempo un segmento di mercato non particolarmente vantaggioso per le grandi imprese, dato il prodotto specialistico, gode di un sufficiente spazio economico. La sopravvivenza dell'impresa è legata anche a innovazioni nel processo produttivo. Nel garantire la costanza di prodotto alla clientela, la tendenza è stata quella di accelerare il passaggio da un'attività artigianale a una di tipo industriale, dipendendo sem-

pre meno dall'abilità del lavoratore. Quest'ultima è stata, infatti, sostituita da una forte componente tecnico gestionale e dall'operatore macchina, che risulta essere il principale detentore del knowhow di produzione.

La ditta ha mosso i suoi primi passi nella prima metà del Novecento ed è attualmente diretta dalla terza generazione della famiglia proprietaria composta da due sorelle, che si occupano una principalmente della parte commerciale, l'altra dell'amministrazione e da un fratello che è responsabile generale dell'officina.

Le interviste sono state dirette a due impiegate amministrative della ditta, occupate in attività di contabilità e segreteria e a una delle imprenditrici titolari della ditta, mentre non ci è stata data la possibilità di intervistare gli operai, tutti rigorosamente uomini. Il mancato confronto con la parte maschile dell'impresa non ha permesso un approfondimento delle variabili generative dei differenziali salariali di genere all'interno della piccola impresa. Tuttavia, dall'analisi dei percorsi di vita dei soggetti femminili intervistati sono emersi alcuni meccanismi che, nelle monografie precedenti, spiegano le disuguaglianze sul piano della retribuzione e dei percorsi di carriera.

Dall'analisi delle interviste è emerso che i rapporti sembrano improntati alla massima collaborazione, in un clima familiare, in cui i problemi vengono risolti con il dialogo, ciò anche grazie alle ridotte dimensioni dell'azienda e alla quotidiana presenza dei titolari.

Le intervistate, tuttavia, rilevano difficoltà nella gestione degli impegni familiari rispetto a un orario di lavoro poco flessibile e a una richiesta di disponibilità che, pur non essendo intransigente, non è da sottovalutare, soprattutto in periodi di intensa attività.

L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali articolate su cinque giorni, dal Lunedì al Venerdì, con orario giornaliero dalle 08:30 alle 12:30 e dalle 14:00 alle 18:00, intervallato da una pausa pranzo di un'ora e trenta minuti.

Il problema della conciliazione tra lavoro e sfera privata può essere sopperito da una collaborazione da parte dei genitori o del marito nella gestione di un figlio ("Mio marito mi ha aiutato molto nella cura del bambino e della casa, facendo turni dove lavora. Anche i genitori mi hanno aiutato molto e mi aiutano tutt'ora. Secondo me oggi i nonni sono un aiuto fondamentale", Alessandra contabile).

L'assenza di tali supporti e la distanza tra casa e luogo di lavoro rendono al contrario impossibile la scelta di mettere al mondo un figlio ("Vista l'età avanzata a volte penso ad avere un figlio, ma purtroppo sono sempre fuori casa, mio marito pure e non abbiamo appoggi a livello di nonni o altro. Anche volendo limitare l'orario di lavoro, fino alle 18:00 non sono a casa perché abito distante dalla ditta", Monica, segretaria).

La rinuncia alla maternità non è però legata alla costruzione di un progetto professionale qualificato e vincente, ma a oggettivi problemi organizzativi che verrebbero a crearsi con la presenza di un figlio. Il problema principale è dunque conciliare le due attività, trovare il tempo per entrambe le cose e “sopportare” la doppia responsabilità.

Il lavoro rappresenta un elemento importante per la costruzione della propria identità, non solo perché garantisce un’indipendenza economica, ma anche perché costituisce uno strumento di integrazione sociale. (“Non è solo un discorso economico né tanto meno di realizzazione personale, ma un bisogno di sapere che uno lavora, il sentirsi impegnata in qualcosa”, Monica, segretaria).

In altri casi il lavoro è subordinato alla costituzione di una famiglia. Per esempio, si abbandona un lavoro autonomo per un’occupazione che permetta un orario più strutturato e più adattabile alle esigenze familiari. (“La scelta di abbandonare la libera professione è legata alla famiglia e a questioni organizzative poiché dove lavoravo prima spesso si arrivava a degli orari impensabili, fino alle 11 di sera”, Alessandra, contabile).

La sfera di autorealizzazione si situa principalmente nell’ambito domestico, mentre l’attività lavorativa è più che altro strumentale all’innalzamento del reddito familiare (“Al primo posto c’è la famiglia, soprattutto ora che abbiamo il bambino e poi il lavoro, perché oggi la vita è aumentata ed è giusto che si abbia tra le priorità il lavoro”, Alessandra, contabile).

In entrambi i casi non c’è un forte orientamento alla carriera, da un lato perché gli spazi di progressione all’interno dell’azienda sono limitati; dall’altro questo orientamento è influenzato anche dal milieu familiare di provenienza, caratterizzato da uno status professionale basso e un esiguo capitale economico e culturale, che si può ipotizzare spinga verso il desiderio di un’indipendenza economica, piuttosto che verso la realizzazione professionale.

Siamo dinanzi dunque a donne caratterizzate da un percorso lavorativo di tipo “adattivo” e poco legato alla costruzione di percorsi professionali qualificati.

### *2.1. Il lavoro senza confini: il percorso biografico e professionale di una giovane imprenditrice*

Uno sguardo a parte merita la figura dell’imprenditrice dell’azienda oggetto d’analisi. Gli studi sulla profilo dell’imprenditore propongono un

modello interpretativo in cui emergono i tratti di una personalità fortemente competitiva, orientata al raggiungimento del risultato, segnata da una attitudine al rischio e da un forte desiderio di affermazione (Franchi, 1994; Magatti *et al.*, 2000). Un'immagine decisamente maschile in cui sembra non esservi alcuna comunicazione tra la sfera affettiva e delle relazioni e la sfera economica. Operare sul mercato spesso è presentato come un affare da duri, in cui bisogna avere un carattere aggressivo e molto determinato e, se necessario, si deve essere spregiudicati.

Il confronto tra questa rappresentazione e il vissuto di una giovane imprenditrice mette in evidenza come l'agire imprenditoriale può essere interpretato e praticato da una donna secondo canoni molto diversi.

Innanzitutto si deve sottolineare l'importanza del legame familiare in quanto è da lì che vengono mutate le risorse economiche, finanziarie e manageriali per gestire un'attività di impresa.

La condizione di lavoro dell'intervistata si pone in totale continuità con l'esperienza della famiglia: l'imprenditrice si trova a operare in una situazione che non ha scelto, ma alla quale si sente legata prima di tutto per il significato e il valore che l'impresa riveste nella tradizione familiare. La famiglia, inoltre, riveste un ruolo importante nella socializzazione a modelli di azione e decisione che hanno consentito di portare avanti l'attività imprenditoriale con successo.

Imprenditrice per destino, le sue motivazioni nascono nell'assoluta naturalezza di uno scenario di lavoro e di vita che prevede la successione nell'impresa di famiglia. A quella che apparentemente sembra una costrizione iniziale subentra però un inserimento attivo e consapevole. Ottenuta la maturità scientifica con il massimo dei voti, prosegue gli studi frequentando una scuola di interpreti, acquisendo competenze linguistiche che metterà al servizio dell'impresa familiare.

L'azienda diventa il luogo di valorizzazione della propria professionalità, dove si rendono operative le conoscenze acquisite, contribuendo al miglioramento dell'impresa.

Il compito che si è scelta, di ricostruire e ampliare la rete commerciale affidandosi alle sue competenze relazionali e linguistiche, è molto impegnativo e la costringe a viaggi continui e prolungati. L'imprenditrice si occupa anche della gestione dei dipendenti dell'area manager, impegnati in reti di vendita esterne, e della parte finanziaria dell'azienda.

Benché impegnata intensamente nell'attività imprenditoriale, l'ambito degli affetti relazionali non viene trascurato, ma cerca di conciliare sfera professionale e sfera privata. Siamo dinanzi, dunque, a una figura di imprenditrice proiettata alla realizzazione degli obiettivi dell'impresa, ma contempora-

neamente non intenzionata a penalizzare la dimensione familiare. Il fatto che gran parte della sua vita quotidiana sia dedicata all'azienda non implica la rinuncia alla maternità, anche se il tipo di professione che svolge comporta una serie di vincoli temporali e spaziali che non possono essere modificati e questo significa dedicare alla famiglia un tempo comunque ridotto ("Mio figlio ha 14 anni. Ho avuto la fortuna di essere stata aiutata da mia madre e mia suocera, specialmente quando era piccolo. Quando sto con lui cerco di dedicargli un tempo di qualità perché la quantità non è molta. Non vi nascondo che è stato un grande sacrificio lasciare a casa il ragazzo").

La soluzione adottata per la cura della casa e del bambino è andata nella direzione di reperire all'esterno le risorse e cioè delegare il lavoro casalingo a colf e soprattutto coinvolgere familiari come i genitori o suoceri. Anche da questa intervista emerge l'importanza decisiva che per le donne assume la famiglia nella realizzazione di un percorso di carriera vincente.

Allo stesso tempo va sottolineato lo stile professionale, tutto femminile, adottato dalla donna. Infatti la gratificazione è ancora una volta negli affetti e in generale nelle relazioni piuttosto che nel solo tornaconto economico. Ciò che più conta per l'intervistata è la costruzione di relazioni sociali gratificanti che il suo lavoro le permette di realizzare.

Un aspetto interessante, che possiamo, forse incorrendo in una leggera forzatura, legare a disposizioni femminili socialmente determinate è la propensione dell'imprenditrice a trattare e concepire la propria attività come una "creatura vivente", atteggiamento che sembra avere esiti positivi sul piano dell'impegno e della responsabilità nei confronti dell'azienda e dei suoi dipendenti ("Sono portata a essere sempre presente perché l'azienda la vedo come una sorella minore da seguire, da far crescere, da portare avanti, come una figlia").

L'intervistata misura il successo dell'impresa secondo criteri più complessi di quelli tradizionali: non dà peso solo al profitto e all'espansione del mercato, ma si concentra anche sulle opportunità di crescita personale e professionale, ponendo in primo piano la necessità che i dipendenti si sentano coinvolti. Da un lato attribuisce la buona riuscita della sua attività alla capacità di lavorare sodo e alle conoscenze personali, dall'altro a uno stile di leadership espressivo volto a motivare i dipendenti ("Bisogna essere bravi altrimenti non si va avanti e per essere bravi ci vuole tanto coraggio, pazienza e perseveranza. E ultimo, ma forse primo, avere delle persone accanto, dei collaboratori che condividono la nostra ambizione aziendale, perché un'azienda la porta avanti la squadra. Quindi bisogna cercare di trasmettere ai collaboratori la necessità di condividere e di celebrare successi, ma anche di far capire i momenti difficili").

Un'ultima considerazione va fatta riguardo al rapporto con i clienti, specie quelli provenienti dai Paesi arabi, il cui atteggiamento discriminatorio nei confronti della donna può incidere sulla redditività dell'impresa:

Se da un lato l'intervistata valuta il suo agire imprenditoriale indipendentemente dal genere, sottolineando in più parti del suo racconto come le difficoltà di questo lavoro sono slegate dall'essere donna o uomo, dall'altro però vi sono episodi negativi del proprio vissuto professionale che sono legati proprio alla presenza di un ambiente ostile all'idea di donne al comando di attività economiche. Strategie basate su capacità relazionali e su elevate competenze manageriali non bastano di fronte a una cultura patriarcale che associa il femminile al solo campo della riproduzione. Il mancato riconoscimento delle proprie abilità, l'impossibilità di guadagnarsi il rispetto e la stima dei clienti influisce negativamente sulla propria autostima. Di fronte a queste difficoltà l'impegno però non manca, come pure la forza di carattere, la determinazione nel perseguimento degli obiettivi prefissati e la concretezza nella risoluzione dei problemi.

Concludendo, l'analisi mette in luce alcuni aspetti evidenziati già dalla letteratura di genere. In primo luogo la logica d'azione dei profili professionali più qualificati presuppone alcune condizioni quali un elevato capitale formativo e le risorse organizzative e sociali che la famiglia d'origine è in grado di fornire. In secondo luogo, colpisce la capacità di tenere insieme ruoli e universi simbolici non sempre conciliabili e spesso contraddittori. L'abitudine alla flessibilità, legata al carattere non determinato del tempo di vita delle donne, la capacità organizzativa acquisita nella gestione quotidiana di due sfere diverse, quella pubblica e privata, e l'esercizio e la valorizzazione delle capacità relazionali tradizionalmente femminili rappresentano una risorsa fondamentale, punti di forza in condizioni di incertezza e in un ambiente economico concorrenziale e diversificato.

### **3. Genere e professione forense: il caso di uno studio legale in Toscana**

Il tentativo di approfondire i meccanismi che originano differenze retributive di genere, ricorrendo a un'indagine non standard, non è stato limitato al solo mondo del lavoro impiegatizio, ma ha riguardato anche il campo della libera professione che, come emerge dai risultati dell'indagine quantitativa, si mostra sensibile a disuguaglianze tra uomini e donne. L'attenzione su tale area occupazionale nasce dal fatto che le professioni indipendenti, soprattutto se qualificate, sono ancor oggi dominate dagli uomini e

perciò restano prive di tutele sociali relative al genere femminile. A ciò si aggiunge che il lavoro autonomo, contrariamente al lavoro dipendente, non possiede una normativa specifica che vieti le discriminazioni in merito alla definizione dei compensi per le prestazioni professionali.

Nella vasta costellazione delle libere professioni, è stato scelto come campo di approfondimento quello dell'avvocatura.

In Italia, nell'arco di poco più di vent'anni (1981-2006) la presenza femminile fra gli avvocati è passata dal 6,6% al 41,1%<sup>1</sup>, un processo di femminilizzazione che appare vertiginoso (Giannini, 2006) per la rapidità con cui si sta compiendo. Ma questo dato positivo relativo alle dinamiche di accesso non si traduce in un dato altrettanto positivo in termini di esercizio e progressione professionale.

L'analisi dei dati della Cassa Forense del 2006 sugli iscritti all'Albo evidenzia che per le donne è più difficile, rispetto ai colleghi, esercitare autonomamente l'avvocatura mentre molto alta è la percentuale delle professioniste che svolgono l'attività in forma collaborativa (il 40%). Questo aspetto appare particolarmente rilevante per le dinamiche di genere nella professione forense, al punto che l'azione dei Comitati di Pari Opportunità è stata orientata a favorire l'ottenimento di fondi europei per l'apertura di studi legali di cui fossero titolari le donne (Tacchi 2007).

Il profilo delle professioniste si caratterizza, inoltre, per la giovane età: nel 2006, nella classe di età 24-29 anni quasi il 60% sono donne e in quella successiva (30-34) oltre il 55%. Ed è proprio in queste classi d'età che il differenziale di reddito tra uomini e donne sembra attenuarsi. Da un'analisi su dati nazionali riguardanti il reddito medio dichiarato ai fini Irpef, per l'anno 2006, dagli avvocati iscritti alla cassa forense per età e sesso, emerge che nella fascia 24-29 anni il reddito medio dichiarato dalle donne è pari al 68% di quello dichiarato dagli uomini e nella coorte 30-34 anni è pari al 64,3% mentre tale rapporto oscilla tra il 50% e il 60% nelle altre classi d'età (Giannini, 2009).

Anche il rapporto fra donne e potere nel campo forense appare decisamente difficile. In una recente pubblicazione del Consiglio Superiore della Magistratura (2008) si riportano dati poco confortanti sulla partecipazione femminile alle posizioni apicali e agli incarichi di rappresentanza. Solo due donne sono presenti fra i componenti del Consiglio Nazionale e minoritaria è anche la presenza presso la Cassa di Previdenza forense. Infine nell'Organismo Unitario dell'Avvocatura, sebbene vi sia una larga maggioranza di donne nell'Assemblea, solo due su nove sono componenti in Giunta.

<sup>1</sup> I dati provengono dalla Cassa Forense.

Per quanto riguarda la Toscana, secondo un monitoraggio del Comitato Pari Opportunità, le donne avvocato rappresentano il 45% degli iscritti all'Albo. Tuttavia, anche in questa regione lo scenario non è rassicurante, soprattutto per quel che concerne la rappresentanza femminile ai vertici dell'Ordine: solo una donna è tesoriere presso il Consiglio dell'Ordine di Grosseto e Lucca mentre nell'Ordine di Pisa troviamo una donna nella posizione di presidente e una nel ruolo di tesoriere. Inoltre, a parità di posizione professionale, in Toscana il reddito medio delle donne iscritte all'albo per l'anno 2006 è pari a circa 40,4% di quello dei colleghi maschi e tale rapporto è leggermente inferiore a quello che si rileva a livello nazionale (circa il 41,4%).

Questi dati mostrano le luci e le ombre del processo di inclusione delle donne nell'avvocatura, che verrà approfondito in questa sede. A tal fine, l'indagine ha previsto la conduzione di interviste non direttive e di un focus group rispettivamente ai titolari e collaboratori di uno studio legale.

### *3.1. Ad vocatus: peculiarità della professione in un'ottica di genere*

Lo studio legale preso in considerazione rappresenta un caso particolare nel panorama forense italiano. Nel nostro Paese l'assetto ricorrente degli studi legali è, infatti, quello composto da un solo titolare. Grandi studi associati all'"americana", composti da più professionisti, ognuno in grado di offrire una specifica competenza, sono in numero ancora esiguo e diffusi prevalentemente nel Nord Italia (Tacchi, 2007; Malatesta, 2006; Giannini, 2006).

La struttura organizzativa dello studio oggetto di analisi si concretizza, invece, nella forma di una piccola società professionale tra due avvocati.

L'80% della società è detenuta dal fondatore dello studio legale, studio che prima rientrava nella tipologia monocratica, mentre il restante 20% è gestito da un ex collaboratore del primo.

Ai titolari si affiancano tre avvocati, due donne e un uomo, che collaborano alle singole pratiche dello studio, fruendo gratuitamente dell'intera struttura e percependo il 33% sull'onorario di ogni causa loro affidata. Vi sono, infine, tre praticanti ai quali viene dato un compenso forfettario che si aggira intorno ai 400 euro mensili.

Un altro aspetto interessante è che, a differenza di altri studi, dove prevale la figura dell'avvocato multicompetente, lo studio analizzato è specializzato in un settore del diritto. Contrarre l'orizzonte della propria attività professionale consente, secondo i titolari, di concentrarsi attorno al perfe-

zionamento costante delle proprie competenze, al fine di prestare alla società un servizio di qualità.

Le ragioni di una competenza specialistica vanno però ricercate anche nella storia professionale del fondatore dello studio. La sua formazione si è compiuta a cavallo dei decenni Sessanta-Settanta, nel momento più significativo della fase di mobilitazione operaia e giovanile e al fianco di un avvocato appartenente all'intelligenza di sinistra, sensibile ai diritti dei cittadini più deboli e alle loro istanze sociali.

La volontà di proseguire sulla strada solcata dal suo maestro fa del titolare dello studio professionale un uomo *ad auxilium vocatus*, soprattutto delle fasce deboli della popolazione, la cui professionalità si basa su un forte impegno morale, socialmente e politicamente orientato.

L'avvocato senior sottolinea l'importanza delle funzioni non prettamente tecnico-giuridiche, come la disponibilità all'ascolto, di natura quasi psicoterapeutica, che il legale deve assolvere nei confronti dei clienti e afferma pertanto di porre particolare cura nel decifrare le implicazioni psicologiche delle richieste provenienti dagli assistiti, cercando di attenuare difficoltà emotive e situazioni di conflitto.

Rimane inoltre fedele a un'idea dell'avvocatura come professione intellettuale, senza mai mutare nella direzione di assumere un ruolo manageriale all'interno dello studio.

La forte identificazione con il proprio mestiere è visibile anche nel rapporto con i suoi collaboratori. Egli, infatti, non si limita a supervisionare il loro lavoro, ma partecipa attivamente a ogni causa che affida. Infine, si adopera nel coinvolgere i collaboratori, così come i praticanti, in iniziative che rispondono all'esigenza di arricchire la formazione professionale in parallelo con i mutamenti socio-economici, al fine di garantire una prestazione qualitativamente migliore.

In definitiva, per questo avvocato, la professione legale si qualifica come un ambito di attività particolare, che richiede a chi l'esercita peculiari doti vocazionali, una preparazione specialistica in costante aggiornamento, una forte responsabilizzazione e soprattutto dedizione e impegno. Non è un caso che, come dichiara lui stesso, alla base della sua scelta di costituire una società con l'attuale socio minoritario ci sia la convinzione che quest'ultimo aderisca completamente a questo ethos professionale, oltre al fatto di aver sempre dimostrato di essere "una persona fidata", non solo perché dedica con passione e impegno costante alla professione, ma anche perché ha mobilitato le elevate risorse familiari di partenza in direzione di assicurare allo studio ulteriori vantaggi di posizione sul versante economico e sociale.

La famiglia sembra dunque fornire un sostegno non solo di carattere economico, ma anche sociale e culturale per la riuscita della carriera. In particolare, questo appoggio si ripropone allorché si volge lo sguardo anche alla famiglia di elezione. Nel caso del socio maggioritario, il secondo legame coniugale con una donna occupata part-time come impiegata pubblica ha favorito una maggiore stabilità dell'equilibrio complessivo della famiglia e la possibilità di dedicarsi all'attività professionale, che è tale da richiedere un elevato dispendio di energie e tempo.

Il mestiere di avvocato, se svolto a tempo pieno, comporta un ritmo di lavoro molto intenso e poco flessibile perché alla presenza in studio bisogna sommare i tempi fissati delle udienze in tribunale. Si tratta di un aspetto che mette in luce la caratterizzazione di genere maschile che ancora oggi contrassegna la professione legale.

Se nella selezione dei praticanti e futuri collaboratori prevalgono criteri meritocratici, nella divisione del lavoro e nell'assegnazione delle cause da parte dei titolari pesa senz'altro la disponibilità in termini di tempo da dedicare all'esercizio della professione, disponibilità che, come vedremo, le donne sembrano meno disposte a concedere per via della famiglia. Seguono poi altri criteri come l'esperienza, l'anzianità di servizio, la competenza e anche l'inclinazione a trattare quel determinato argomento.

Capita, inoltre, che alle collaboratrici vengano affidati quei casi dove ci si aspetta da loro una competenza culturalmente accettata dalla tradizione e basata principalmente sull'empatia nei confronti degli assistiti e sull'attenzione ai risvolti umani del caso ("Ci sono stati casi nei quali ho affidato a una donna un caso nel quale c'era bisogno di una maggiore sensibilità" Gianfranco, socio maggioritario). La disposizione, socialmente determinata, alla cura e al servizio finisce spesso per ingabbiare le donne in questioni legate al diritto di famiglia, delle donne e dei minori, come è capitato a molte colleghe che i due titolari hanno incontrato nel loro percorso professionale.

Gli effetti dell'*habitus* sessuato (Bourdieu, 1998) emergono anche nel modo in cui i titolari valutano la professionalità delle collaboratrici. In uno studio professionale, che vanta una lunga esperienza professionale, hanno collaborato molte avvocate, ma la collaborazione sembra essersi dimostrata il più delle volte incerta, soggetta spesso a interruzioni e sfasamenti. Si è prodotto un giudizio secondo il quale le donne, benché investano fortemente nel lavoro, non sembrano aderire a un modello normativo della professione che prevede altissimo investimento di tempo e non intrusione della vita privata. Emerge come problema, tuttora esistente, quell'asimmetria tra i sessi nell'attribuzione del lavoro di cura, che produce un tipo di presenza

femminile nel lavoro differente da quello maschile (“La professione di avvocato è perfida dal punto di vista dei tempi e la maternità di una libera professionista è un problema per una donna e per chi sta con lei. È un problema oggettivo”, Gianfranco, socio maggioritario).

Le donne, quindi, non sono certo meno brillanti e competenti degli uomini nell’esercizio della professione, ma “la capacità di essere professionista” si misura anche in rapporto alla disponibilità. La doppia presenza incide negativamente sulla continuità e qualità della prestazione lavorativa, se solo si considerano i rischi connessi all’allontanamento dal lavoro, durante il periodo della maternità, nei termini di perdita o diminuzione della clientela, oltre che di responsabilità nei confronti degli assistiti e dei colleghi di studio. Questo è quello che è accaduto quando, nello studio legale in questione, una ex collaboratrice è entrata in gravidanza.

Possiamo ipotizzare, inoltre, che le donne che hanno famiglia e per questo ritenute meno affidabili incontrino maggiori difficoltà nel vedersi affidare cause più esigenti e/o redditizie.

Questa possibilità sembra corroborata dall’affermazione dei titolari dello studio professionale toscano, secondo cui le avvocate di successo che guadagnano bene e che hanno una certa visibilità pubblica sono soprattutto donne che si sono omologate a una cultura maschile del lavoro (“Il problema è nella reazione al modo con cui una donna vive i suoi problemi esistenziali. Io conosco donne che hanno la loro professione, donne di successo ma sono particolari, sono donne maschiline, che non hanno avuto figli”, Gianfranco, socio maggioritario).

Finanche l’opportunità di essere associata allo studio e di uscire dalla posizione subalterna di avvocato impiegatizio appare più limitata per le donne. Secondo entrambi i titolari intervistati, le collaboratrici sembrano mostrare una minore autonomia nell’esercizio della professione, poca propensione al rischio e scarsa sicurezza decisionale, tutti aspetti comportamentali incompatibili con la gestione di uno studio (“Le donne sembrano persone che si tirano un poco indietro, preferiscono sentirsi più protette e non esporsi in primo piano. Quando sei un socio, invece, devi rischiare in prima persona. La mia esperienza mi dice che gli uomini sono più portati a buttarsi fuori, a manifestare la loro personalità autonoma sul lavoro, mentre la donna preferisce stare in regime protetto”, Gianfranco, socio maggioritario. “La donna vuole sempre una protezione, anche quando devi andare in udienza, ti richiede cose di cui sa, però ne vuole la conferma perché ha bisogno di aiuto e protezione”, Giulio, socio minoritario).

In questi ultimi stralci di intervista sembra emergere un’omologia tra la natura libera e autonoma della professione e il carattere che devono avere i

professionisti. Da un lato, infatti, il modello idealtipico dell'avvocatura, così come di altre professioni liberali, presuppone la libertà di scegliere la direzione di sviluppo della propria conoscenza e i modi in cui utilizzarla; dall'altro l'autonomia si configura anche come qualcosa che è nella definizione culturale del maschile e si riferisce a quel senso psicologico di essere in grado di agire per intervento della propria volontà invece che sotto controllo esterno.

Nel determinare le esitazioni e le perplessità che i titolari nutrono nell'accettare come socio una donna hanno un peso determinante sia stereotipi di genere sugli attributi richiesti al professionista, sia un atteggiamento di autoesclusione delle donne medesime, per le quali probabilmente diventare contitolare richiede un maggiore impegno lavorativo difficilmente conciliabile con progetti di matrimonio e maternità.

Un'ultima barriera è rappresentata dai pregiudizi dei clienti, alcuni dei quali poco disposti verso le donne professioniste.

Concludendo, dai racconti di uomini e donne che lavorano nella professione forense possiamo addurre che eventuali disparità tra i redditi dipendono in primo luogo da asimmetrie di genere nella disponibilità e nell'impiego del tempo. La centralità del ruolo familiare e domestico nell'identità femminile mal si concilia con un modello di partecipazione all'attività professionale ancora fortemente maschile, che prevede un coinvolgimento esclusivo nel lavoro. L'organizzazione del lavoro e i calendari delle carriere di avvocato non appaiono affatto neutrali rispetto al genere e anzi riproducono un modello di regolazione sociale che vede la donna come principale responsabile del lavoro familiare.

Le assenze per via della maternità o di altri problemi, legati a una faticosa conciliazione tra lavoro e famiglia, comportano la perdita di affidabilità agli occhi dei titolari e dei clienti e la difficoltà di riprendere i ritmi di un lavoro che richiede un elevato dispendio di energia. Disattendere la richiesta di un impegno costante e continuativo nel tempo sembra incidere sulla possibilità di vedersi affidare più cause e sull'opportunità di diventare associata.

Quest'ultima eventualità è compromessa anche da un presunto bisogno delle donne di sentirsi protette e supportate nel proprio lavoro, contrariamente agli uomini che, esibendo maggiore sicurezza e autonomia, sembrano più adatti al ruolo di contitolare.

In vista dell'obiettivo finale della ricerca, che consiste nella ricostruzione dei meccanismi generatori di differenze retributive di genere, altre informazioni, ottenute in focus group con tutti i componenti dello studio professionale, saranno analizzate in dettaglio nel paragrafo che segue.

### *3.2. In una professione maschile: traiettorie di vita e lavoro delle avvocate*

Il focus group ha coinvolto tre avvocati collaboratori, di cui due donne e un uomo e tre tirocinanti (due uomini e una donna). I partecipanti sono stati chiamati a raccontare il loro percorso di vita familiare e professionale, la loro attuale situazione di lavoro e le loro aspettative future.

La classe sociale di provenienza dei tirocinanti e dei collaboratori è medio alta e ha indubbiamente esercitato un'importante influenza nella scelta di una professione quale quella forense, che comporta un lungo apprendistato con la previsione di guadagni iniziali molto ridotti.

La provenienza da contesti familiari in possesso di elevato capitale culturale e sociale o dove entrambi i genitori lavorano facilita la creazione di forti aspettative di realizzazione professionale. Pertanto la traiettoria sociale dei partecipanti al focus si caratterizza per un grande impegno prima nella carriera scolastica, con il conseguimento di un percorso formativo brillante, e poi con un progetto professionale qualificante. Ciò è particolarmente vero per le donne intervistate, il cui accesso alla professione forense è stato preceduto da una collaborazione all'interno dell'università.

I partecipanti confermano quanto emerso nell'intervista ai titolari a proposito del sistema di reclutamento dei praticanti e collaboratori, che risulta essere abbastanza meritocratico. In genere, sono i docenti universitari della facoltà di giurisprudenza che presentano allo studio giovani laureati con curricula formativi di elevato livello. Il contatto che i titolari hanno con colleghi che svolgono, insieme alla libera professione, attività di docenza, sembra importante, non solo per reclutare giovani capaci e motivati, ma anche per fornire un'adeguata formazione ai praticanti sotto il profilo deontologico e delle conoscenze tecnico-giuridiche. Non a caso i tirocinanti lavorano a un progetto realizzato dallo studio in collaborazione con l'università, il cui fine è gettare un ponte tra pratica professionale e aggiornamento del corpus conoscitivo giuridico.

Nella rappresentazione che si ama dare delle motivazioni della scelta professionale, giocano un ruolo fondamentale la passione e l'interesse per le questioni giuridiche.

La preparazione all'esame di avvocato e i primi rapporti con la clientela sono stati indicati dai collaboratori come l'inizio di un processo di costruzione della propria identità professionale.

Sebbene il praticantato rappresenti un momento di estrema importanza per la formazione della propria individualità di professionista, i collaborato-

ri mettono in evidenza che si tratta di un periodo in cui il proprio status e le proprie competenze non sono ancora ben definite.

Fin quando si è sotto la tutela dell'avvocato senior nello studio presso il quale si svolge il tirocinio, non si ha un rapporto diretto con le peculiarità e difficoltà dell'esercizio della professione forense.

È soprattutto la costruzione di un rapporto personale e fiduciario con il cliente a rappresentare, quindi, il cuore della professione legale.

Tale rapporto non è tuttavia scevro da difficoltà. Secondo i collaboratori è il cattivo funzionamento del sistema giudiziario a rendere difficile una difesa equa dei clienti.

Un meccanismo giudiziario lento e contingente incide sulla valenza funzionale dell'avvocato perché gli impedisce di offrire al cliente ciò per cui questo si rivolge a lui, la sentenza.

I clienti che si presentano allo studio, inoltre, sono persone che hanno problemi legati a una sfera esistenziale fondamentale, e ciò richiede un forte senso di responsabilità e un elevato impegno morale.

Come emerge dagli interventi, i collaboratori condividono in pieno l'ethos professionale del titolare e fondatore dello studio. Il fatto che tutti possiedano una competenza specialistica offre maggiori occasioni di confronto e di condivisione delle problematiche legate alle diverse cause. Nei momenti di difficoltà essi possono contare sulla collaborazione dei propri colleghi e sull'appoggio dei titolari.

Le incertezze riguardo alcuni aspetti della professione sono espresse in particolar modo dalle donne. Le perplessità sembrano essere in parte legate al fatto che l'orientamento al lavoro ben fatto e la volontà di approfondire ogni aspetto della pratica affidata può scontrarsi con una ridotta esperienza professionale.

Le difficoltà di svolgere una professione interstiziale, di confine tra privato e pubblico, tra difesa di interessi particolaristici e tutela di valori generali, sembrano particolarmente rilevanti per le donne, che attribuiscono un forte peso alle finalità etico-sociali della professione. Non è un caso che esse si specializzino in rami del diritto più affini a questa idea, come il diritto di famiglia ("I motivi per cui le donne si occupano di diritto di famiglia e gli uomini di diritto penale sono culturali. Il penale ha a che fare più con i reati e sarebbe più dura per la sensibilità femminile. A me, per esempio, creerebbe serie difficoltà difendere qualcuno che ammette di aver violentato una donna", Lorenza, 30 anni, avvocata).

Le esitazioni riguardano, altresì, la possibilità di conciliare in futuro l'impegno e la realizzazione professionale con il desiderio di costruirsi una famiglia a cui dedicare tempo ("Il dubbio è se riuscirò a costruirmi una vita

oltre quella di avvocato. Riuscirò a costruirmi una famiglia e avere una mia indipendenza? E quando?” Raffaella, tirocinante).

Il problema della conciliazione emerge anche nella vita di una giovane avvocatessa, sposata e madre di tre bambini, la quale, proprio in relazione al suo impegno familiare, ha dovuto rinunciare al lavoro accademico che svolgeva contemporaneamente a quello di libera professionista all’interno dello studio: la sua giornata tipo è strutturata in maniera diversa rispetto a un collega, anch’egli avvocato con un’esperienza professionale di poco superiore e padre di un bimbo di quattro anni.

Pur vestendo i panni di “avvocati impiegatizi”, entrambi possono gestire il proprio tempo in totale libertà, ma le modalità sono differenti. Il percorso femminile si snoda iniziando la giornata portando i bambini a scuola, entrando in studio verso le 08:45, poi dalle 12:30 alle 15:00 trascorrendo il tempo con i figli e alle 18:45 “scappando via”.

Il percorso maschile è differente: l’orario di ingresso al lavoro è verso le 09:00, dopo aver accompagnato il figlio a scuola, dopodiché l’intera giornata è dedicata al lavoro, gli capita di lavorare a pranzo e di restare in studio anche fino alle 19:45.

Il motivo di questa differenza nelle modalità di organizzazione del proprio tempo si esprime in maniera significativa nelle parole di un’avvocata: “È diverso, io sono la mamma, lui è il babbo”.

Questa affermazione sottolinea l’identificazione del femminile con le attività riproduttive legate alla cura familiare, effetto di un processo di socializzazione che dispone l’uomo a dedicarsi a pieno al suo lavoro, mentre la donna ad adeguare i tempi lavorativi a quelli della famiglia.

Pertanto l’uomo è sempre disponibile quando c’è da affidare una causa, come confermano gli stessi partecipanti al focus.

Possiamo affermare che questa disponibilità incide inevitabilmente sul reddito poiché appare evidente che lo studio richiede tempo ed è chiaro che “più il capo ti vede e più ti affida il lavoro”.

I tre collaboratori, pur percependo il 33% sull’onorario di ogni causa loro affidata, dichiarano redditi diversi. Non è solo il caso di un’avvocata che è ancora alle prime armi, ha cause iniziate da poco e ancora in corso, quindi il reddito dichiarato è di molto inferiore rispetto ai suoi colleghi. È anche il caso di due avvocati che, pur avendo un’anzianità di servizio differente di pochi anni, mostrano un notevole differenziale reddituale: quando si tratta di un uomo, il reddito annuale dichiarato è di circa 30.000 euro, mentre quello dichiarato dalla donna è inferiore di 12.000 euro annui.

Concludendo, l’analisi dello studio legale preso in considerazione mostra che elevate risorse culturali e sociali di partenza e un sistema di reclu-

tamento basato sul merito favoriscono, già dal periodo del praticantato, l'ingresso delle donne nella professione forense.

L'appartenenza familiare assume un ruolo importante nell'attenuare gli svantaggi legati all'appartenenza di genere, anche perché la provenienza da contesti familiari con discrete risorse economiche, relazionali e culturali facilita la creazione di forti aspettative di realizzazione personale e professionale.

La visione emancipata del lavoro come strumento di realizzazione si accompagna, tuttavia, all'idea che l'impegno lavorativo non deve fagocitare le altre sfere della vita sociale, prima fra tutte la famiglia. L'importanza del ruolo familiare e domestico nell'identità delle donne contrasta sovente con un modello di organizzazione del lavoro professionale basato sulla disponibilità e continuità di presenza sul luogo di lavoro.

Le differenze di reddito tra uomini e donne sono quindi il risultato del complesso intreccio tra un modello di regolazione sociale tradizionale al quale le donne sono state socializzate e caratteristiche organizzative della professione forense ancora declinate secondo una logica maschile.

Si può concludere con una nota su alcuni atteggiamenti "femminili", emersi tra le donne coinvolte nello studio di caso. Sul primo, la "ricerca di sostegno" da parte dei colleghi, si può ipotizzare che non necessariamente è sinonimo di minore autonomia e scarsa sicurezza decisionale, ma anzi può esprimere un atteggiamento collaborativo e partecipativo. Sul secondo atteggiamento, l'essere meno disposte al compromesso tra difesa di interessi particolaristici e tutela di valori generali, privilegiando questa seconda dimensione con non poche difficoltà, si può ipotizzare che esso denoti un maggiore orientamento alla sfera pubblica da parte delle professioniste.

In sintesi, lo stile professionale delle donne, almeno per quanto concerne i soggetti studiati, si caratterizza per un maggiore orientamento all'utilità sociale e allo stesso tempo per la maggiore importanza alla cooperazione tra pari. Quest'ultimo aspetto, però, nasconde ancora una subordinazione al potere di definizione delle problematiche professionali da parte degli uomini, con le donne che finiscono per riprodurre lo stereotipo secondo il quale l'autonomia decisionale, in ultima istanza, spetta agli uomini.



## *Appendici*



# APPENDICE 1.

## DECLARATORIE CONTRATTUALI DEI CONTRATTI COLLETTIVI ANALIZZATI, RELATIVE ALLE QUALIFICHE OGGETTO DI INDAGINE

### **Contabile amministrativo – Fig. 1, Appendice 2**

#### *Commercio – 4 livello*

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

#### *Calzature – 4 livello*

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che pur su direttive di massima svolgono con autonomia esecutiva e con l'apporto di particolari competenze e responsabilità, lavori e operazioni che richiedono una specifica formazione, una adeguata conoscenza delle macchine e dei materiali, con esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali o con un consistente periodo di pratica lavorativa (e che sono punto di riferimento per la professionalità aziendale o eventuale addestramento);

#### *Agroalimentari – 3 livello*

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività di carattere tecnico o amministrativo interne o esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale e adeguato tirocinio e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva, ma senza poteri di iniziativa;
- i lavoratori altamente specializzati che, in condizioni di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali, nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi;
- il VP di 2ª categoria (ex 3ª categoria impiegatizia) e cioè l'impiegato d'ordine, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di

collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

#### *Metalmeccanico industria – 5 livello*

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4a categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi,
- i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta e i risultati delle lavorazioni,
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valide per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

#### *Tessili industria – 4 livello*

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

### **Manutentore – Fig. 2, Appendice 2**

#### *Commercio – 3 livello*

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita.

#### *Calzature – 4 livello*

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che pur su direttive di massima svolgono con autonomia esecutiva e con l'apporto di particolari competenze e responsabilità, lavori e

operazioni che richiedono una specifica formazione, una adeguata conoscenza delle macchine e dei materiali, con esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali o con un consistente periodo di pratica lavorativa (e che sono punto di riferimento per la professionalità aziendale o eventuale addestramento).

#### *Agroalimentari – 4 livello*

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori specializzati che svolgono attività tecnico-pratiche nelle operazioni di manutenzione o di conduzione di impianti di produzione o macchine complesse e con capacità di regolazione e messa a punto;
- i lavoratori specializzati che in possesso delle caratteristiche di cui ai precedenti capoversi svolgono analoghe attività nella distribuzione o in altri settori aziendali nonché, con decorrenza 1.1.88, i lavoratori specializzati che avendo acquisito professionalità specifica per prolungato esercizio nella mansione, operano normalmente su tutte le macchine semplici per la lavorazione e il confezionamento, curando anche la loro messa a punto ed effettuando, oltre il cambio dei formati, interventi di ordinaria manutenzione.

#### *Metalmeccanico industria – 5 livello super*

I lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo alinea della declaratoria del livello precedente, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.

#### *Tessili industria – 4 livello*

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro.

Può essere richiesta la guida di altro personale.

### **Dattilografo – Fig. 3, Appendice 2**

#### *Commercio – 5 livello*

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite.

### *Calzature – 3 livello*

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che con adeguata competenza eseguono lavori che richiedono specifiche conoscenze e capacità pratiche conseguibili con corsi professionali o con adeguato periodo di tirocinio e di pratica lavorativa;
- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico o amministrativo nel rispetto di procedure prestabilite, anche se complesse, che richiedono una adeguata preparazione professionale o una corrispondente esperienza.

### *Agroalimentari – 5 livello*

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite; lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le necessarie regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti; lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori; lavoratori che per effetto di quanto previsto agli ultimi 3 commi del presente articolo passano dal 6° al 5° livello.

### *Metalmeccanico industria – 3 livello*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro,
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

### *Tessili industria – 2 livello*

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

## **Centralinista – Fig. 4, Appendice 2**

### *Commercio – 5 livello*

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguata capacità tecnico pratiche, comunque conseguite

### *Calzature – 2 livello super*

- Addetti\* alla scarnitura tomaia;
- Addetti\* alla ripiegatura tomaia;
- Addetti\* alla giuntatura o messa in fodera della tomaia, comprese le cuciture di costure, applicazione listini e a zig-zag;
- Addetti allo sviluppo modelli a macchina;
- Addetti al taglio di parti secondarie delle tomaie in pelle, di croste, di succedanei di tessuti per tomaia e di pelle per fodere;
- Addetti alla tranciatura di materiali vari e di parti secondarie del cuoio e/o preparazione del sottopiede e della suola;
- Addetti al magazzino, aiuto-meccanici, autista, carrellista, fattorino, guardiano e custode;
- Centralinisti;
- Addetti al finissaggio.

\* Asterisco (per pluralità di mansioni)

### *Agroalimentari – 5 livello*

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite; lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le necessarie regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti; lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori; lavoratori che per effetto di quanto previsto agli ultimi 3 commi del presente articolo passano dal 6° al 5° livello.

### *Metalmeccanico industria – 3 livello*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro,
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

### *Tessili industria – 2 livello*

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

## **Usciere – Fig. 5, Appendice 2**

### *Commercio – 6 livello*

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

### *Calzature – 2 livello*

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono operazioni o lavori per abilitarsi ai quali è richiesto un adeguato periodo di tirocinio è adeguate capacità tecnico/pratiche anche acquisite in corsi professionali, con conoscenza delle macchine e dei materiali;
- i lavoratori che, su direttive ricevute, svolgono mansioni esecutive, che richiedono una generica preparazione professionale o corrispondente pratica di ufficio.

### *Agroalimentari – 5 livello*

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite; lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le necessarie regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti; lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori; lavoratori che per effetto di quanto previsto agli ultimi 3 commi del presente articolo passano dal 6° al 5° livello.

### *Metalmeccanico industria – 3 livello*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro,
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

### *Tessili industria – 2 livello*

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

## **Interprete traduttore simultaneo – Fig. 6, Appendice 2**

### *Commercio – 2 livello*

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

### *Calzature – 5 livello*

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che guidano e controllano il lavoro di un gruppo di altri lavoratori con rapporto di competenza tecnico pratica assumendone la responsabilità;
- i lavoratori che coordinano e svolgono attività di particolare rilievo e complessità di carattere tecnico-amministrativo, che richiedono competenza e preparazione specifica con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati.

### *Agroalimentari – 3 livello*

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività di carattere tecnico o amministrativo interne o esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale e adeguato tirocinio e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva, ma senza poteri di iniziativa;
- i lavoratori altamente specializzati che, in condizioni di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali, nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi;
- il VP di 2<sup>a</sup> categoria (ex 3<sup>a</sup> categoria impiegatizia) e cioè l'impiegato d'ordine, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

### *Metalmeccanico industria – 6 livello*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori, sia tecnici che amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.
- Lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali, compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per

sistemare e completare, in forma corretta e sintetica, eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'ente in cui operano e altri enti aziendali o esterni, diramano su preciso mandato disposizioni o istruzioni operative;

- ovvero lavoratori che su indicazioni e anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta, testi impegnativi a carattere specializzato, da o in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo).

## **Programmatore analista – Fig. 7, Appendice 2**

### *Commercio – 2 livello*

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

### *Calzature – 6 livello*

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, con particolare apporto di competenza tecnico pratica guidano e controllano reparti di produzione con poteri di iniziativa e responsabilità in rapporto ai risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che svolgono attività di elaborazione e attuazione di procedimenti con responsabilità e facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione nei limiti dei propri compiti, sulla base di indicazioni di massima ricevute dai diretti superiori.

### *Agroalimentari – 3 livello*

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività di carattere tecnico o amministrativo interne o esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale e adeguato tirocinio e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva, ma senza poteri di iniziativa;
- i lavoratori altamente specializzati che, in condizioni di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali, nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi;
- il VP di 2<sup>a</sup> categoria (ex 3<sup>a</sup> categoria impiegatizia) e cioè l'impiegato d'ordine, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di

collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

#### *Metalmeccanico industria – 6 livello*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori, sia tecnici che amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.
- Lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali, compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare, in forma corretta e sintetica, eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'ente in cui operano e altri enti aziendali o esterni, diramano su preciso mandato disposizioni o istruzioni operative;
- ovvero lavoratori che su indicazioni e anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta, testi impegnativi a carattere specializzato, da o in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo).

#### *Tessili industria – 5 livello*

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti o operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.



APPENDICE 2.  
DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI,  
RELATIVI ALLE QUALIFICHE  
OGGETTO D'INDAGINE

Fig. 1 – Contabile amministrativo

Settore	Livello	Retribuzione	Percentuali	Differenziali
<i>Media</i>		<i>1.347,23</i>	<i>100,00</i>	<i>0,00</i>
Commercio	4	1.297,75	96,33	-3,67
Calzature	4	1.317,00	97,76	-2,24
Agroalimentari	3	1.396,63	103,67	3,67
Metalmeccanico	5	1.407,89	104,50	4,50
Tessili industria	4	1.316,86	97,75	-2,25

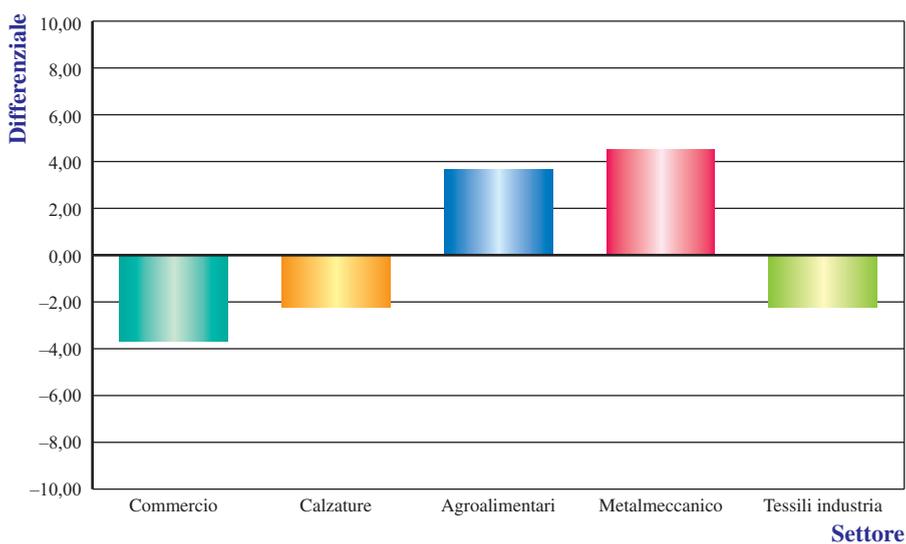
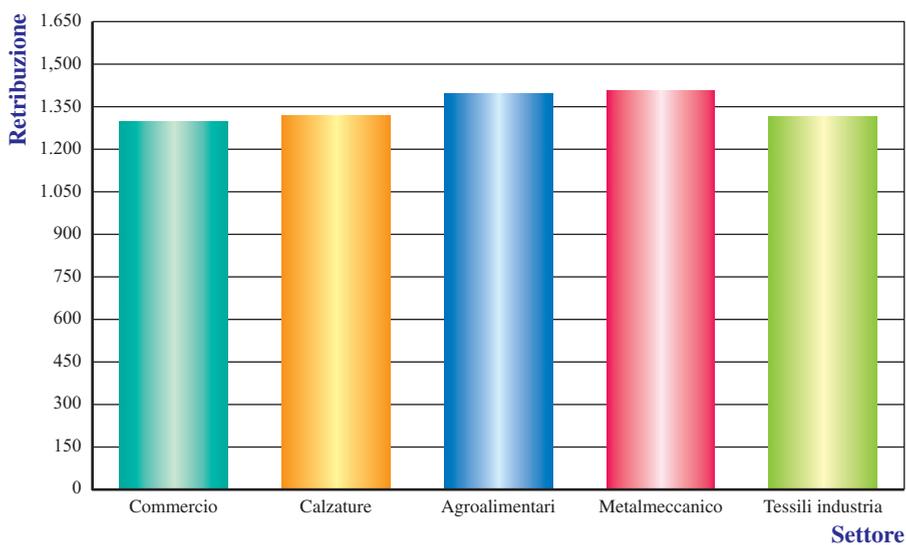


Fig. 2 – Manutentore

Settore	Livello	Retribuzione	Percentuali	Differenziali
<i>Media</i>		<i>1.376,02</i>	<i>100,00</i>	<i>0,00</i>
Commercio	3	1.421,97	103,34	3,34
Calzature	4	1.317,00	95,71	-4,29
Agroalimentari	4	1.327,83	96,50	-3,50
Metalmeccanico	5 super	1.496,43	108,75	8,75
Tessili industria	4	1.316,86	95,70	-4,30

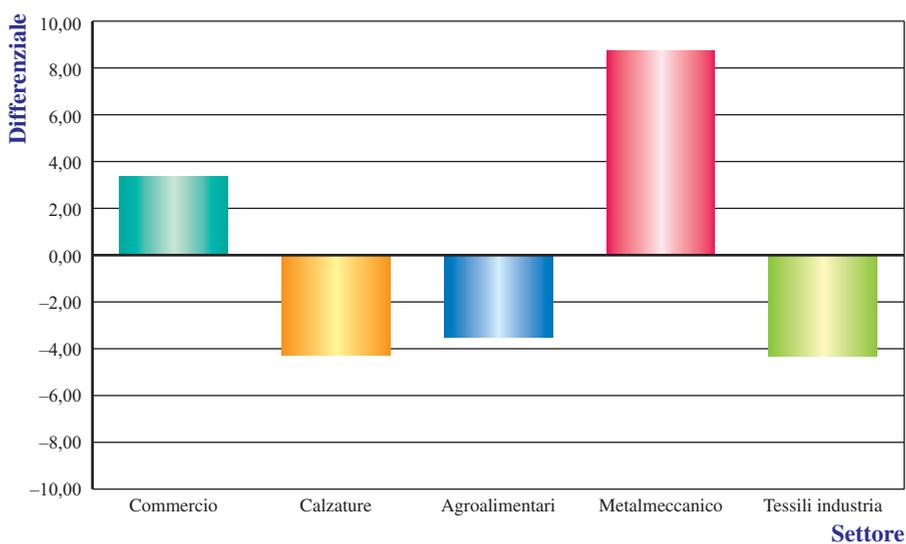
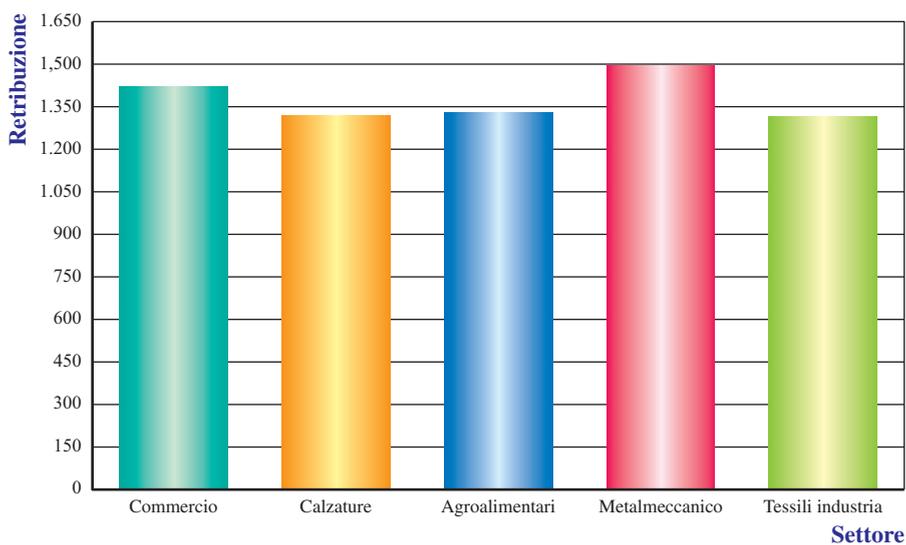


Fig. 3 – Dattilografo

Settore	Livello	Retribuzione	Percentuali	Differenziali
<i>Media</i>		<i>1.242,89</i>	<i>100,00</i>	<i>0,00</i>
Commercio	5	1.220,99	98,24	-1,76
Calzature	3	1.262,00	101,54	1,54
Agroalimentari	5	1.259,04	101,30	1,30
Metalmeccanico	3	1.272,08	102,35	2,35
Tessili industria	2	1.200,34	96,58	-3,42

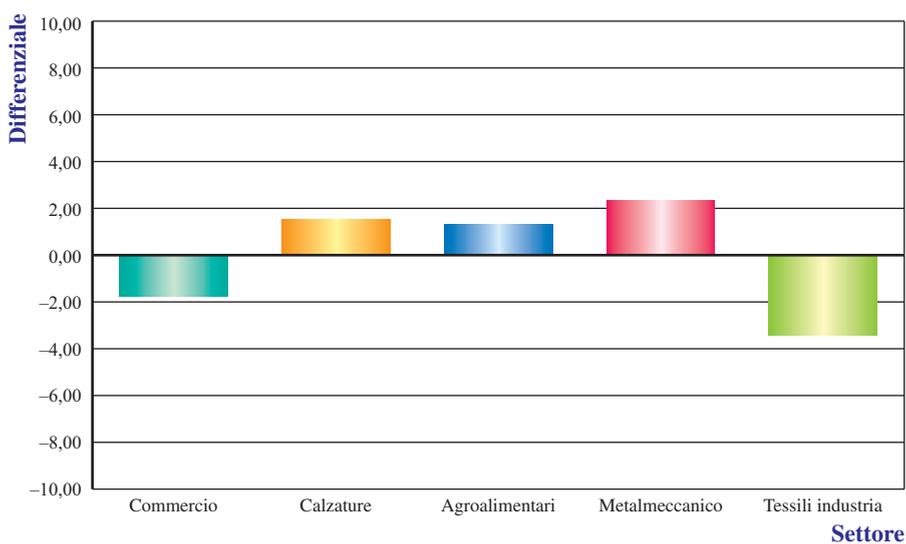
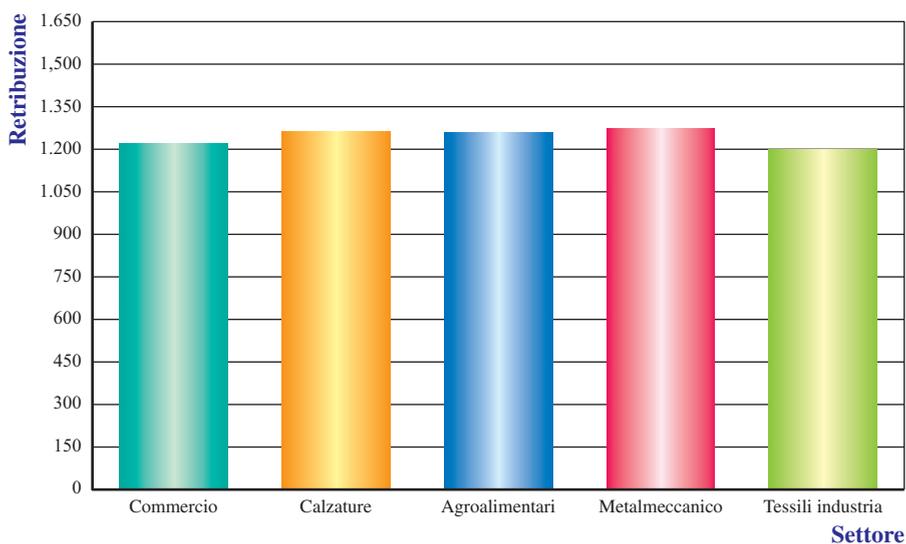


Fig. 4 – Centralinista

Settore	Livello	Retribuzione	Percentuali	Differenziali
<i>Media</i>		<i>1.236,39</i>	<i>100,00</i>	<i>0,00</i>
Commercio	5	1.220,99	98,75	-1,25
Calzature	2 super	1.229,50	99,44	-0,56
Agroalimentari	5	1.259,04	101,83	1,83
Metalmeccanico	3	1.272,08	102,89	2,89
Tessili industria	2	1.200,34	97,08	-2,92

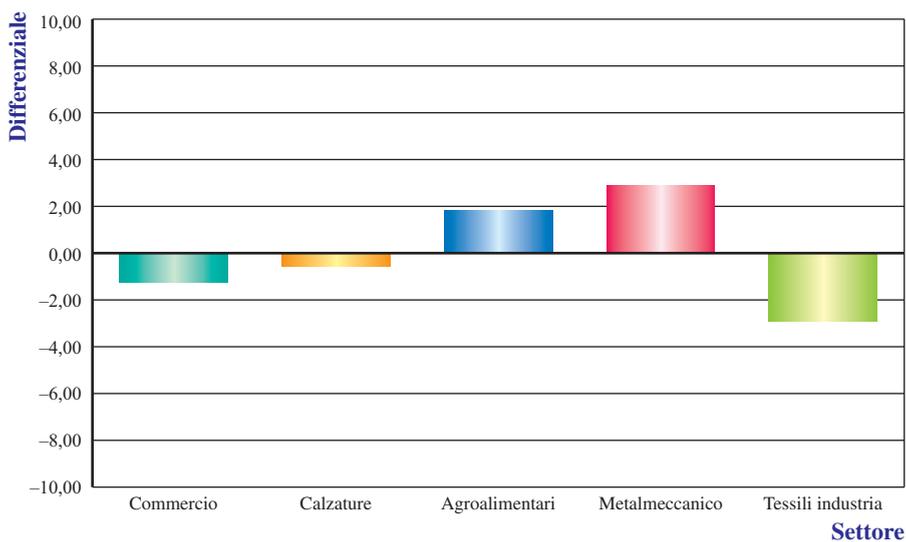
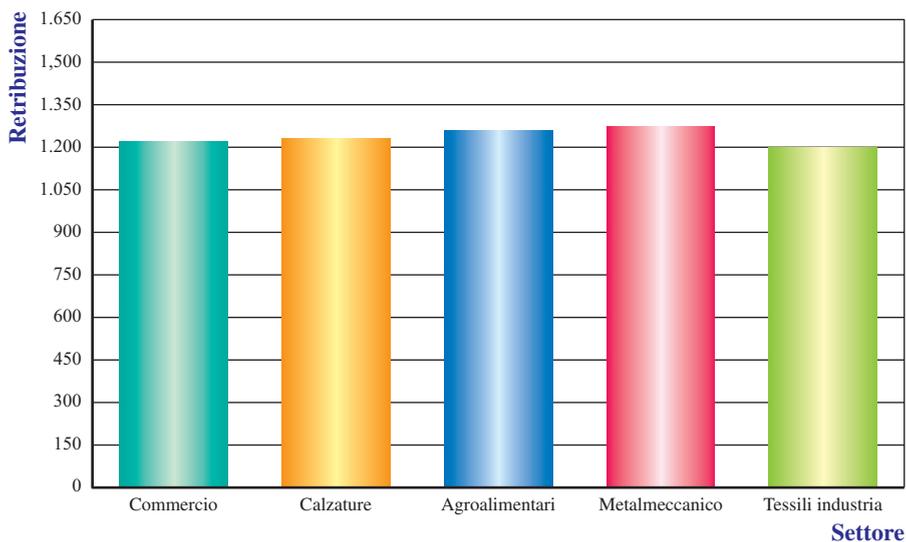


Fig. 5 – Uscierte

	Settore	Livello	Retribuzione	Percentuali	Differenziali
	<i>Media</i>		<i>1.202,05</i>	<i>100,00</i>	<i>0,00</i>
	Commercio	6	1.147,58	95,47	-4,53
	Calzature	2	1.200,00	99,83	-0,17
	Agroalimentari	5	1.190,24	99,02	-0,98
	Metalmeccanico	3	1.272,08	105,83	5,83
	Tessili industria	2	1.200,34	99,86	-0,14

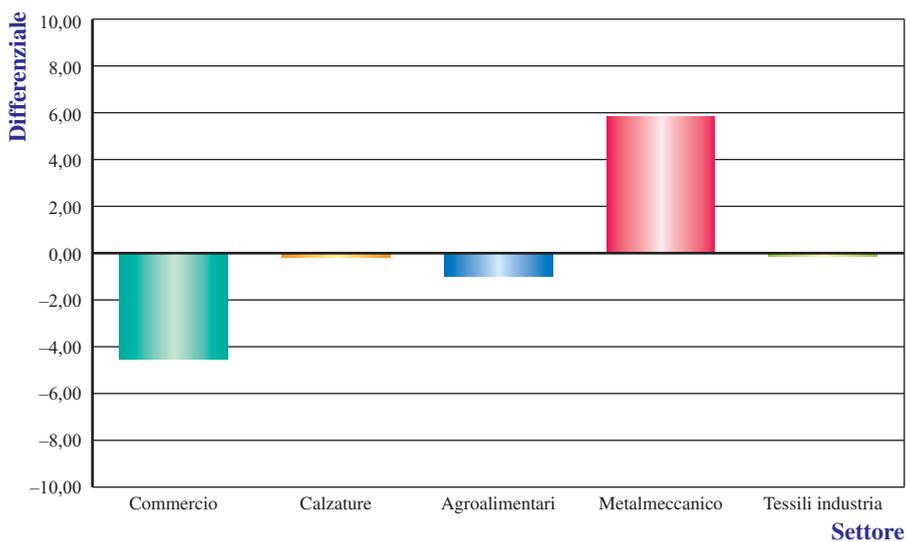
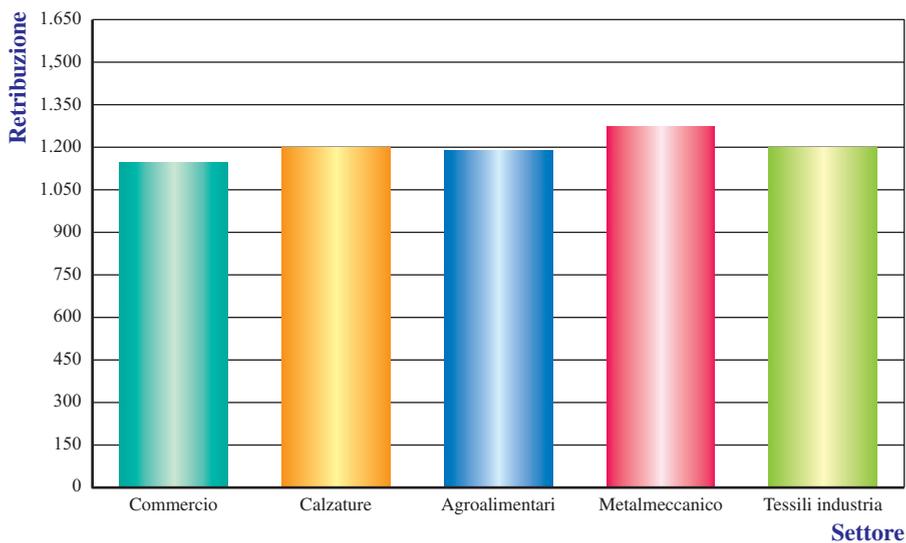


Fig. 6 – Interprete traduttore simultaneo

Settore	Livello	Retribuzione	Percentuali	Differenziali
<i>Media</i>		<i>1.488,00</i>	<i>100,00</i>	<i>0,00</i>
Commercio	2	1.578,21	106,06	6,06
Calzature	5	1.372,00	92,20	-7,80
Agroalimentari	3	1.396,63	93,86	-6,14
Metalmeccanico	6	1.605,16	107,87	7,87
Tessili industria	Np			

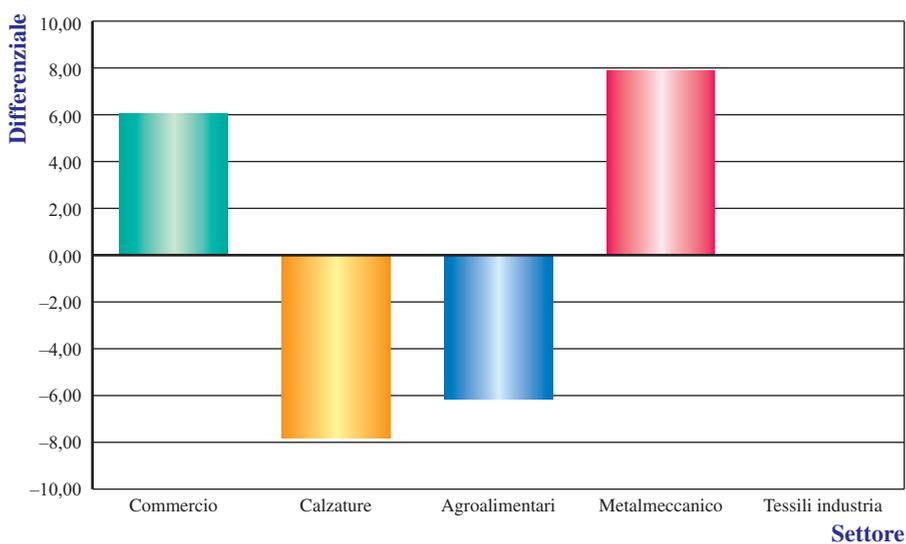
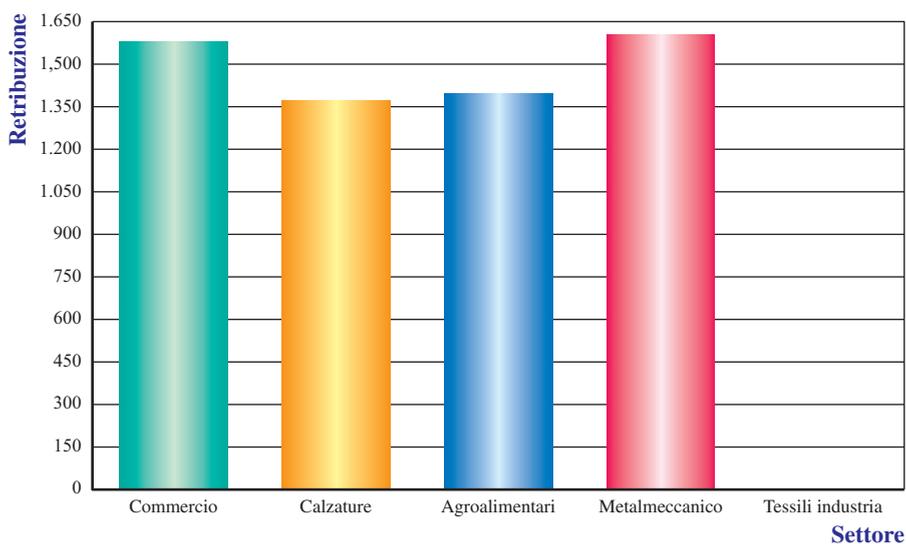
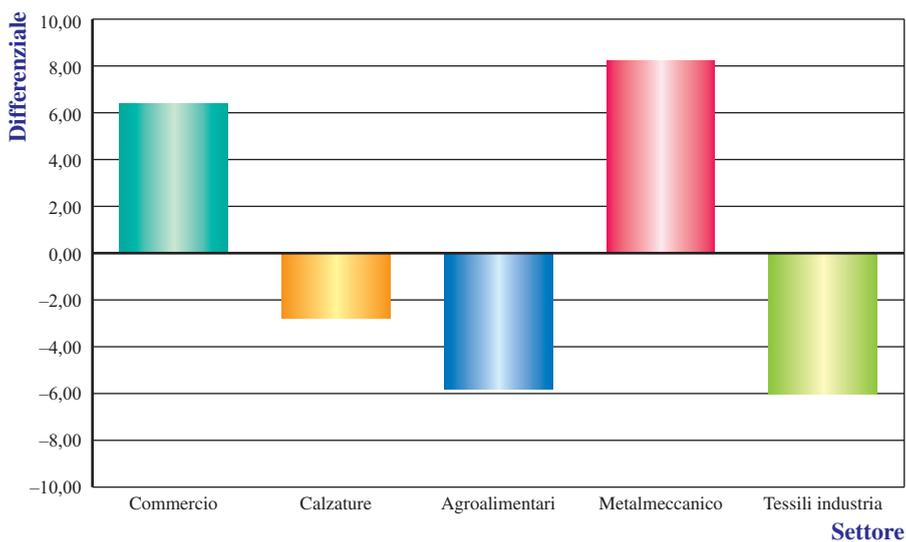
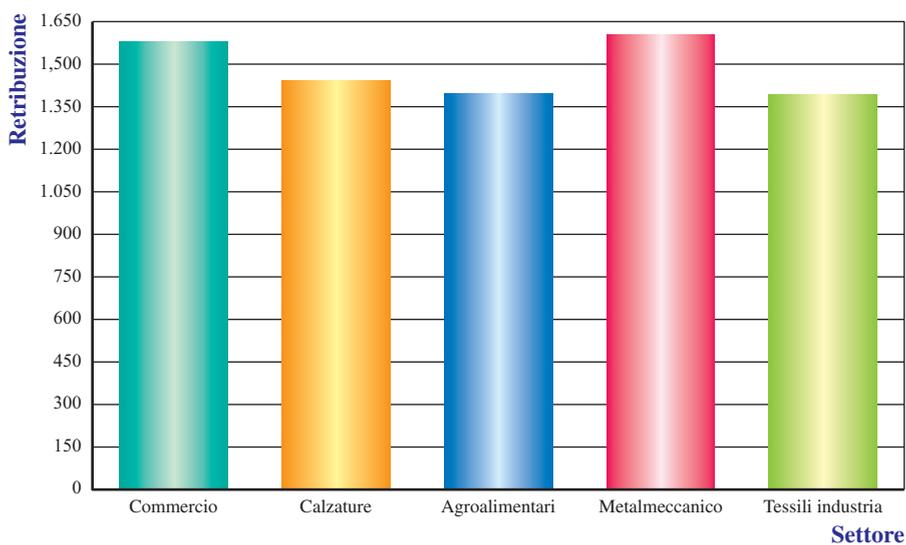


Fig. 7 – Programmatore analista

Settore	Livello	Retribuzione	Percentuali	Differenziali
<i>Media</i>		<i>1.483,17</i>	<i>100,00</i>	<i>0,00</i>
Commercio	4	1.578,21	106,41	6,41
Calzature	2	1.442,00	97,22	-2,78
Agroalimentari	6	1.396,63	94,17	-5,83
Metalmeccanico	3	1.605,16	108,23	8,23
Tessili industria	6	1.605,16	108,23	8,23
Tessili industria	5	1.393,84	93,98	-6,02



### APPENDICE 3. ACCESSO AL LAVORO E CONDIZIONE SOCIO-ECONOMICA DEGLI OCCUPATI TOSCANI

*Fig. 1 – Canale di assunzione al lavoro per genere (percentuale) v.a. totale 1011 casi; 498 uomini, 513 donne*

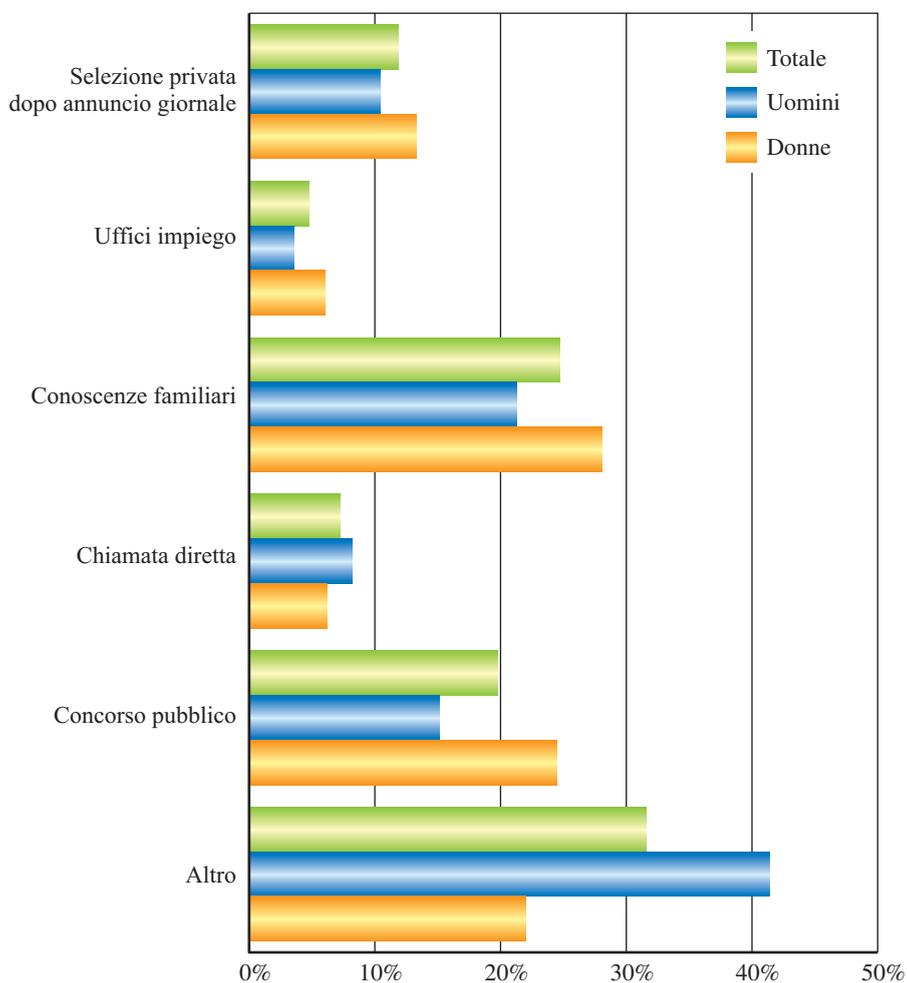


Fig. 2 – Suddivisione degli occupati in full-time e part-time per genere (percentuale) v.a. totale 1011 casi; 498 uomini, 513 donne

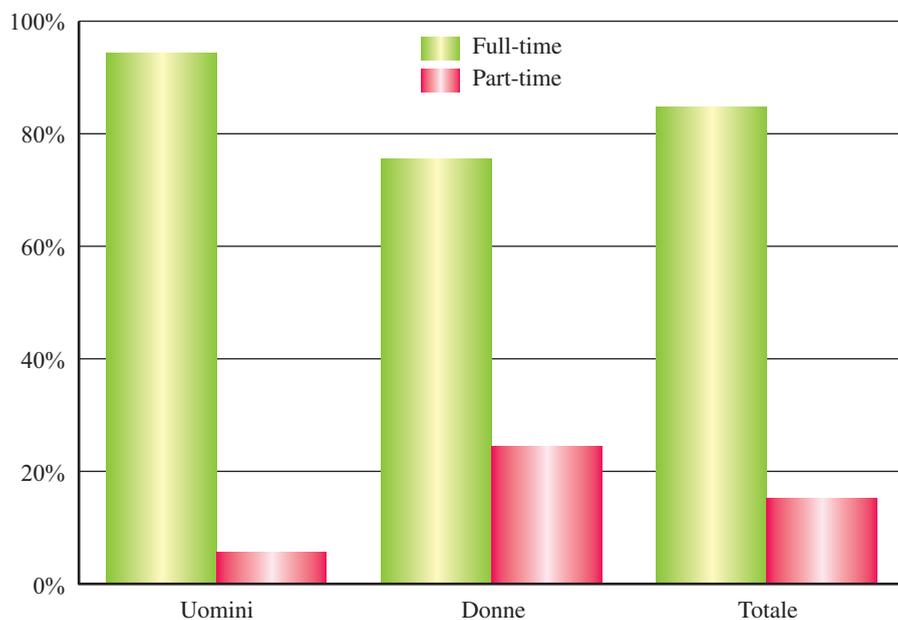
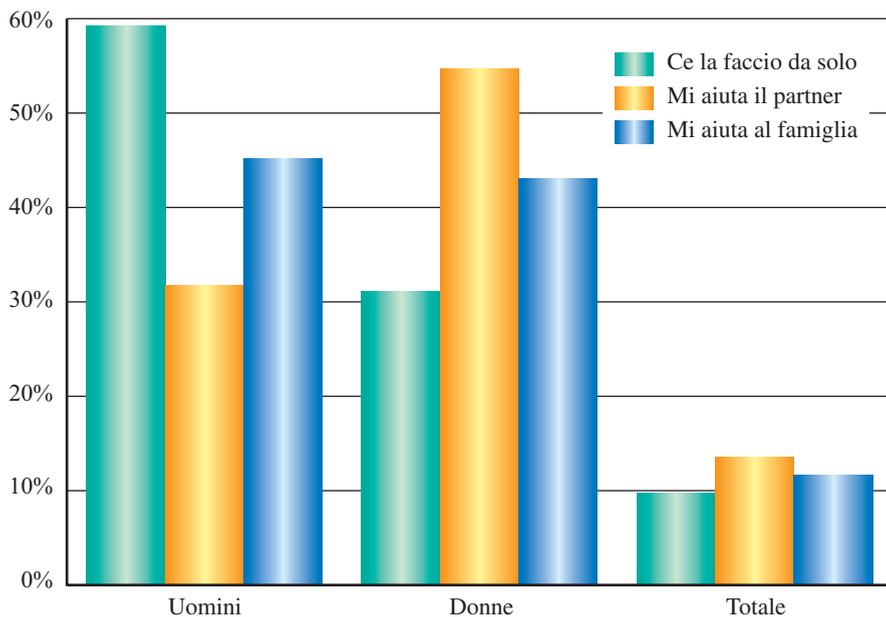


Fig. 3 – Condizione economica degli occupati per genere (percentuale) v.a. 483 uomini, 492 donne, totale 982



## BIBLIOGRAFIA

- Aa. Vv. (2003), "Il nuovo diritto antidiscriminatorio", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, fasc. 3-4.
- Aaberge R., Colombino U., Strom S. (2000), "Labour Supply Responses and Welfare Effects from Replacing Current Tax Rules by a Flat Tax: Empirical Evidence from Italy, Norway and Sweden", *Journal of Population Economics*, vol. 13, pp. 595-621.
- Accornero A. (1994), *Il mondo della produzione*, il Mulino, Bologna.
- Accornero A. (1997), *Era il secolo del lavoro*, il Mulino, Bologna.
- Accornero A. (2005), "Il lavoro dalla rigidità alla flessibilità. E poi?", *Sociologia del lavoro*, n. 100.
- Aimo M. P., Izzi D., Roccella M. (2006), *Diritto comunitario del lavoro. Casi e materiali*, Giappichelli, Torino.
- Alesina A., Ichino A. (2007), "Meno tasse sul lavoro femminile, senza perdere gettito", *Il Sole 24 Ore*, 27 marzo, ora consultabile sul sito [www.ilsole24ore.com](http://www.ilsole24ore.com).
- Alesina A., Ichino A. (2007), "Ridurre le tasse alle donne non costerebbe un euro", *Il Sole 24 Ore*, 22 maggio, ora consultabile sul sito [www.ilsole24ore.com](http://www.ilsole24ore.com).
- Altieri G. (2007), "Sempre più al lavoro ma sempre pagate meno", *Rassegna Sindacale*, marzo 2007.
- Altonji J. E., Blank R. (1999), "Race and Gender in the Labor Market", in Ashenfelter O., Card D. (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C, Elsevier Science, p. 3.143 ss.
- Aragona B. (2007), *L'informazione statistica per le politiche sociali*, Guido edizioni, Cosenza.
- Archer M. (1997), *La morfogenesi della società. Una teoria sociale realista*, FrancoAngeli, Milano.
- Associazione Rete Toscana Donne (2007), "Rapporto sulle buone prassi di conciliazione dei tempi tra famiglia e lavoro sul territorio e nelle imprese", [www.donne.toscana.it/](http://www.donne.toscana.it/).
- Atkinson A. B. (1999), *The Economic Consequences of Rolling Back the Welfare State*, The MIT Press, Cambridge.
- Bagnasco A. (2003), *La società fuori squadra. Come cambia l'organizzazione sociale*, il Mulino, Bologna.

- Banca d'Italia (2004), *Indagine sui bilanci delle famiglie italiane*, [www.bancaditalia.it/statistiche/indcamp/bilfait](http://www.bancaditalia.it/statistiche/indcamp/bilfait).
- Barbera M. (2007) (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, Milano.
- Barry U. et al. (2001), "Indicators on Gender Gaps in Pay and Income", in Aa.Vv., *Indicators on gender equality in the European employment strategy*, EWERC, Manchester, pp. 74-100.
- Battistelli F. (2002) (a cura di), *La cultura delle amministrazioni fra retorica e innovazione*, FrancoAngeli, Milano.
- Battistoni L. (2003) (a cura di), "I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari", *Quaderni Spinn*.
- Bertaux D. (1999), *Racconti di vita. La prospettiva etnosociologica*, FrancoAngeli, Milano.
- Bichi R. (2000), *La società raccontata*, FrancoAngeli, Milano.
- Bichi R. (2002), *L'intervista biografica. Una proposta metodologica*, Vita e Pensiero, Milano.
- Bichi R. (2007), *La conduzione delle interviste nella ricerca sociale*, Carocci, Roma.
- Blalock H. M. (1981), *Statistica per la ricerca sociale*, il Mulino, Bologna.
- Bohrnstedt G., Knoke D. (1998), *Statistica per le scienze sociali*, il Mulino, Bologna.
- Bonazzi G. (2005), "Il cambiamento del paradigma organizzativo nel 20° secolo: alcune ripercussioni sulle convinzioni profonde", *Sociologia del lavoro*, n. 100.
- Bonazzi G., La Rosa M., Pulignano V. (2002) (a cura di), *Sociologia del lavoro e studi organizzativi. Lo stato del dibattito in Italia ed in Gran Bretagna*, FrancoAngeli, Milano.
- Borghi V. (2002), "Lavoro e modelli organizzativi", in M. La Rosa (a cura di), *Sociologia dei lavori*, FrancoAngeli, Milano.
- Borghi V., Rizza R. (2006), *L'organizzazione sociale del lavoro lo statuto del lavoro e le sue trasformazioni*, Bruno Mondadori, Milano.
- Bortone R. (2007), voce "Discriminazione (divieti di)", in *Digesto delle Discipline Privatistiche – Sezione Commerciale – Aggiornamento*, Utet, Torino.
- Bourdieu P. (1983), *La distinzione. Critica sociale del gusto*, il Mulino, Bologna.
- Bourdieu P. (1998), *Il dominio maschile*, Feltrinelli, Milano.
- Butera F., Donati E., Cesaria R. (1997), *I lavoratori della conoscenza*, FrancoAngeli, Milano.
- Cassa Forense (2006), *Redditi medi degli iscritti all'Albo*, [www.cassaforense.it](http://www.cassaforense.it).
- Chiesi A. M. (1995), "La trasformazione dei contenuti del lavoro", in A. M. Chiesi, I. Regalia, M. Regini (a cura di), *Lavoro e relazioni industriali in Europa*, NIS, Roma.
- Cittadinanza Attiva (2007), *Gli asili nido comunali in Italia, tra caro retta e liste di attesa*, [www.cittadinanzattiva.it](http://www.cittadinanzattiva.it).

- CNEL (2004), “Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia nel contesto europeo”, *Documenti CNEL*, n. 43.
- CNEL (2006), “Le relazioni sindacali in Italia e in Europa. Retribuzioni e costo del lavoro”, *Rapporto 2004-2005*, Roma.
- CNEL (2007a), *Rapporto sui lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006*, Roma.
- CNEL (2007b), *La contrattazione collettiva di secondo livello nel settore pubblico tra tutela del lavoro e flessibilità dell’organizzazione: le tornate contrattuali 1998-2001 e 2002-2005. Rapporto*, Roma.
- CNEL-Irs (1997), *Rapporto sulle retribuzioni e sul costo del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- CNPPO, Comitato Nazionale Parità e Pari Opportunità (2001), *I differenziali salariali per sesso in Italia*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma.
- Cobalti (1995), *Lo studio della mobilità*, La Nuova Italia Scientifica, Roma.
- Commissione Europea (2006a), *Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni sulla parità tra donne e uomini*.
- Commissione Europea (2006b), *Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010. Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni*, COM (2006) 92, definitivo.
- Commissione Europea (2007a), *Manual for Gender Mainstreaming of Employment Policies*.
- Commissione Europea (2007b), *Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni sulla parità tra donne e uomini*.
- Commissione Europea (2008), *Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni sulla parità tra donne e uomini*.
- Commissione Onofri (1997), *Analisi delle compatibilità macroeconomiche della spesa sociale*, [www.cgil.it/Archivio/PolitichePrevidenziali/CommissioneOnofri.pdf](http://www.cgil.it/Archivio/PolitichePrevidenziali/CommissioneOnofri.pdf).
- Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (2001), *Relazione sulla parità di retribuzione per lavoro di pari valore*.
- Commissione per l’analisi delle compatibilità macroeconomiche della spesa sociale (1997), *Rapporto Finale*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma.
- Corbetta P. (1999), *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, il Mulino, Bologna.
- Corbetta P., Gasperoni G., Pisati M. (2001), *Statistica per la ricerca sociale*, il Mulino, Bologna.
- Crespi F. (1994), *Le vie alla sociologia*, il Mulino, Bologna.
- CSM (2008), *Quaderni del Consiglio Superiore della Magistratura*, n. 153.
- D’Albergo E., Vaselli P. (1997), *Un’amministrazione imprenditoriale?*, Seam, Roma.

- Di Franco G. (2001), *EDS. Esplorare, Descrivere e Sintetizzare i dati*, FrancoAngeli, Milano.
- Di Franco G. (2006), *Corrispondenze multiple e altre tecniche multivariata per variabili categoriali*, FrancoAngeli, Milano.
- Di Franco G., Marradi A. (2003), *Analisi fattoriale e analisi in componenti principali*, Bonanno, Roma-Acireale.
- Direzione generale bilancio e finanze (2006), *Bilancio della regione Toscana*, [www.consiglio.regione.toscana.it/istituzione/risorse-e-programmazione/bilancio/default.asp](http://www.consiglio.regione.toscana.it/istituzione/risorse-e-programmazione/bilancio/default.asp).
- Direzione generale bilancio e finanze (2007), *Bilancio della regione Toscana*, [www.consiglio.regione.toscana.it/istituzione/risorse-e-programmazione/bilancio/default.asp](http://www.consiglio.regione.toscana.it/istituzione/risorse-e-programmazione/bilancio/default.asp).
- EC (2003), *Employment in Europe 2003*, European Commission, Brussels.
- Esping-Andersen G. (1989), "The Three Political Economies of the Welfare State", *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, vol. 26, pp. 10-36.
- Esping-Andersen G. (2000), *I fondamenti sociali delle economie post-industriali*, il Mulino, Bologna.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006), *The Gender Pay Gap. Background Paper*.
- Fondo sociale europeo (2000-2006), "Progetto Equal", [www.rete.toscana.it/sett/lavoro/incentivi/in\\_occupazione/equal/equal.htm](http://www.rete.toscana.it/sett/lavoro/incentivi/in_occupazione/equal/equal.htm).
- Franchi M. (1994), "Api o tartarughe?", in David P., Vicarelli G., *Donne nelle professioni degli uomini*, FrancoAngeli, Milano.
- Freidson E. (2002), *Professionalismo. La terza logica*, Dedalo, Bari.
- Galasso A. (2007) (a cura di), *Il principio di uguaglianza nella Costituzione europea. Diritti fondamentali e rispetto della diversità*, FrancoAngeli, Milano.
- Gambardella D. (1998), *Chi guadagna, chi spende. Denaro e disuguaglianze di genere nella famiglia*, Dante e Descartes, Napoli.
- Ghera E. (2006), *Diritto del lavoro*, Cacucci.
- Gherardi S. Lippi A. (2000), *Tradurre le riforme in pratica*, Raffaello Cortina, Milano.
- Giannini M. (1994), "Il dono femminile", *IT-Interpretazioni tendenziose*, 1, pp. 87-100.
- Giannini M. (2000), "Gli 'stili' delle donne nel mondo del lavoro", *Economia & Lavoro*, n. 3, pp. 5-14.
- Giannini M. (2004), "Questioni di genere nel mercato del lavoro", *Economia e Lavoro*, 2-3, pp. 225-249.
- Giannini M. (2006), "Le avvocate: evoluzione di genere nella professione", relazione al Convegno, *Giornata Europea delle donne avvocato*, Roma.
- Giannini M. (2007), "I differenziali di genere nelle professioni ad alto reddito", in *ISFOL. Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia. Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, Rubettino, Soveria Mannelli, pp. 273-293.

- Giannini M. (2008), “Evoluzione di genere nelle professioni intellettuali. Introduzione”, *Economia & Lavoro*, n. 2, pp. 7-14.
- Giannini M. (coll. Minervini D., De Feo A.) (2009), “Le dimensioni di genere nella professione forense”, relazione al convegno *La scommessa della parità. Donne e uomini nella professione forense*, Firenze, in corso di pubblicazione.
- Giannini M., Cimini Ch. (2007), “Differenze di genere”, in AlmaLaurea (a cura di), *IX Profilo dei laureati italiani. La riforma allo specchio*, il Mulino, Bologna, pp. 343-59.
- Giannini M., Minardi E. (1998) (a cura di), “I gruppi professionali”, numero monografico, *Sociologia del lavoro*, 70-71.
- Gortz A. (2003), *L'immateriale*, Bollati Boringhieri, Torino.
- Hakim C. (2000), *Work-lifestyle Choices in the 21<sup>st</sup> Century: Preference Theory*, Oxford University Press, Oxford.
- Ichino P. (2004), *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law and economics*, Giuffrè, Milano.
- ISTAT (2001), *14° censimento generale della popolazione e delle abitazioni*, Roma.
- ISTAT (2005), “I differenziali retributive individuali nel 2002”, in *Rapporto Annuale: la situazione del Paese nel 2004*, ISTAT, Roma, pp. 212-225.
- ISTAT (2005), “Struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi. Anno 2003”, *Statistiche in Breve*, ottobre.
- Izzi D. (2005), *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro: il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Jovene, Napoli.
- Katz L., Autor D. (1999), “Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality”, in Ashenfelter O., Card D. (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Elsevier Science, pp. 1463 e ss.
- La Rosa M. (2002) (a cura di), *Sociologia dei lavori*, FrancoAngeli, Milano.
- La Rosa M. (2005) (a cura di), *Economia, lavoro, organizzazione, nuovi paradigmi, nuovi scenari*, FrancoAngeli, Milano.
- Le Feuvre N., Lapeyre N. (2005), “Les ‘scripts sexués’ de carrière dans les professions juridiques en France”, *Savoir, Travail et Société/Knowledge, Work & Society*, Vol. 3, n. 1.
- Lucifora C. (2003), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia, Salari, divari territoriali e politiche*, Vol. II, Mondadori, Milano.
- Magatti M., Monaci M., Ruggerone L. (2000), *Donne esploratrici. Percorsi nell'imprenditoria femminile*, Guerini e Associati, Milano.
- Malatesta M. (2006), *Professionisti e gentiluomini. Storia delle professioni nell'Europa contemporanea*, Einaudi, Torino.
- Marradi A. (1995), *L'analisi monovariata*, FrancoAngeli, Milano.
- Marradi A. (1997), *Linee guida per l'analisi bivariata dei dati nelle scienze sociali*, Milano.
- Marradi A. (2007), *Metodologia delle scienze sociali*, il Mulino, Bologna.
- Mingione E. (1997), *Sociologia della vita economica*, Carocci, Roma.

- Mingione E., Andreotti A. (2005), “La trasformazione della regolazione sociale del lavoro: l’occupazione femminile nell’Italia settentrionale e meridionale in prospettiva comparata”, *Sociologia del lavoro*, n. 100, pp. 98-124.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2003), *Libro bianco sul welfare. Proposte per una società dinamica e solidale*, [www.bancadati.italialavoro.it/.../C\\_21\\_DocNazionale\\_23\\_documenti\\_itemName\\_0\\_documento.pdf](http://www.bancadati.italialavoro.it/.../C_21_DocNazionale_23_documenti_itemName_0_documento.pdf).
- Nigris D. (2003), *Standard e non standard nella ricerca sociale*, FrancoAngeli, Milano.
- OIL (2007), *Equality at Work: Tackling the Challenges*, Ginevra.
- Origo F. (2004), “I differenziali salariali in Italia”, in CNEL (2004), “Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia nel contesto europeo”, *Documenti CNEL*, n. 43.
- Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare*, il Mulino, Bologna.
- Pagani L. (2003), “Struttura salariale e differenziali”, in Lucifora C. (a cura di), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia, Salari, divari territoriali e politiche*, Vol II, Mondadori, Milano, pp. 5 e ss.
- Parkin F. (1979), *Disuguaglianza di classe e ordinamento politico*, Einaudi, Torino.
- Parziale F. (2008), “La professione di urbanista pubblico tra inclusione ed esclusione di genere: il caso delle urbaniste pubbliche a Napoli”, *Economia & Lavoro*, n. 2, pp. 63-82.
- Petrone C., Pessolano Filos G. (1992), *L’avvocato italiano: mito, tradizione e nuove realtà: indagine sociologica*, FrancoAngeli, Milano.
- Pisati M. (2000), *La mobilità sociale*, il Mulino, Bologna.
- Poggio B. (2000), “Competenze di genere nell’Information Society”, *Economia & Lavoro*, n. 3, pp. 95-107.
- Pugliese E., Rebggiani E. (2004), *Occupazione e disoccupazione in Italia*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Quotidiano telematico “Prima Pagina” (2007), *Asili nido*, [www.primapagina.regione.toscana.it/indew.php?codice=19563&sott\\_c=300](http://www.primapagina.regione.toscana.it/indew.php?codice=19563&sott_c=300).
- Regione Toscana – Direzione generale (2004), *Politiche formative e beni culturali*.
- Regione Toscana – Direzione. Generale (2005), *Diritto alla salute e politiche di solidarietà*.
- Regione Toscana – Ufficio della Consigliera di Parità (2007), *Pari Opportunità. Rapporti delle aziende medio-grandi toscane-biennio 2004-05*.
- RegioneToscana (2002), [www.regione.toscana.it/lavoroeformazione/pariopportunita](http://www.regione.toscana.it/lavoroeformazione/pariopportunita).
- Rella P. (2000), “Le donne nel pubblico impiego”, *Economia & Lavoro*, n. 3, pp. 69-93.
- Roccella M., Treu T. (2007), *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, Cedam, Padova.
- Ronfani P. (1994), “Donne con la toga”, in David P., Vicarelli G., *Donne nelle professioni degli uomini*, FrancoAngeli, Milano.
- Rubin D. B. (1975), “Bayesian Inference for Causality: The Importance of Randomisation”, *Social Statistics*, 2, pp. 233-239.

- Rullani E. (1994), “Produzione snella e post-fordismo: alla ricerca del paradigma emergente”, *Economia e politica industriale*, n. 84, pp. 141-48.
- Rustichelli E. (2005), “I differenziali retributivi di genere” in Battistoni L. (a cura di), *I numeri delle donne, Quaderni Spinn*, pp. 79-106.
- Rustichelli E. (2007) (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, Rubettino, Soveria Mannelli.
- Saraceno C. (1998), *Mutamenti della famiglia e politiche sociali*, il Mulino, Bologna.
- Saraceno C. (2002), *Rapporto sulle politiche contro la povertà e l'esclusione sociale*, Carocci, Roma.
- Saraceno C. (2003), *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, il Mulino, Bologna.
- Schwab S. J. (2000), “Un approccio di law and economics alla teoria della discriminazione nei rapporti di lavoro”, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I, p. 3 ss.
- Segrestin D. (1994), *Sociologia dell'impresa*, Dedalo, Bari.
- Semenza R. (2004), *Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, disuguaglianze, responsabilità dell'impresa*, Carocci, Roma.
- Sistema Informativo Sanitario (2005), [www.ministerosalute/servizio/serSis.jsp?label=usl](http://www.ministerosalute/servizio/serSis.jsp?label=usl).
- Tacchi F. (2007), “Dalla laurea alla professione. Le avvocate italiane tra fascismo e repubblica”, in Vicarelli G. (a cura di), *Donne e professioni nell'Italia del Novecento*, il Mulino, Bologna.
- Tanzi V. (2004), “Common pressure to reform European tax systems”, in Bernardi L., Profeta P. (a cura di), *Tax Systems and Tax Reforms in Europe*, Routledge, London.
- Thompson P. (2002), “Per una critica del quadro di riferimento: lavoro, occupazione e politica economica nell'ed oltre la Labour Process Theory”, *Sociologia del lavoro*, n. 86-87, pp. 40-60.
- Tizzano A. (2004) (a cura di), *Trattati dell'Unione Europea e della Comunità Europea*, Giuffrè, Milano.
- Tondani D. (2006), *Estimating the Effect of Personal Income Tax on Labour Supply in Italy*, Università di Parma, *Working Paper* n. 3, 2006.
- Touraine A. (2000), “Stiamo entrando in una civiltà del lavoro”, in M. Ambrosini, B. Beccalli (a cura di), *Lavoro e nuova cittadinanza – Cittadinanza e nuovi lavori*, FrancoAngeli, Milano.
- World Economic Forum (2007), *Global gender Gap. Report 2007*, [www.weforum.org/pdf/gendergap/report2007.pdf](http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2007.pdf).



## GLI AUTORI

**Biagio Aragona** è assegnista di ricerca in Sociologia e Ricerca Sociale e insegna Sociologia Generale presso la Facoltà di Medicina dell'Università Federico II di Napoli. Svolge attività di ricerca sulle tematiche delle politiche sociali, del mercato del lavoro e delle misure di contrasto alla povertà. Ha al suo attivo numerose pubblicazioni.

**Roberta Bortone** è professoressa di ruolo presso l'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" in qualità di docente di Diritto del Lavoro nella Facoltà di Scienze Politiche. Fa parte di comitati scientifici e di redazione di numerose riviste di rilievo nazionale. Ha partecipato ad attività di ricerca per conto di diverse istituzioni nazionali (CNEL, ISFOL ecc.). Ha collaborato e collabora con enti pubblici e privati e con aziende in attività di formazione e di consulenza per il miglioramento organizzativo e per lo sviluppo locale. Ha coordinato e partecipato a numerosi interventi di azione positiva per il miglioramento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di trasferimento di buone pratiche. Ha al suo attivo numerose pubblicazioni sui differenti temi del mercato del lavoro, delle pari opportunità e delle relazioni sindacali.

**Maria Cristina Cimaglia** è assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza". Ha al suo attivo pubblicazioni su differenti temi del diritto del lavoro, con particolare attenzione al diritto comunitario e ai divieti di discriminazione e delle relazioni sindacali. Ha partecipato ad attività di ricerca di rilievo nazionale per conto di università ed enti di ricerca e ha collaborato con enti pubblici e privati in attività di formazione.

**Antonietta De Feo** è dottoranda presso il Dipartimento di Sociologia "Gino Germani" dell'Università degli studi di Napoli "Federico II". I suoi

principali interessi di ricerca riguardano le trasformazioni del lavoro in una prospettiva di genere.

**Mirella Giannini** è professoressa di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso la Facoltà di Sociologia, Università di Napoli “Federico II”. Ha avuto esperienze di insegnamento e di ricerca in Italia e all’estero, è stata membro del Board del RC52 dell’International Sociological Association, membro esperto del Comitato di Parità del Ministero del Lavoro e ha collaborato con diversi enti pubblici (ISFOL, CNEL ecc.). È nel Comitato scientifico di importanti riviste, a livello nazionale e internazionale. La sua area di ricerca riguarda il mercato delle occupazioni e delle professioni, soprattutto in un’ottica di genere.

**Fiorenzo Parziale** è dottore di ricerca in Sociologia e ricerca sociale. In qualità di sociologo e metodologo, ha collaborato con enti pubblici e privati (FondoProfessioni, ISFOL ecc.). Ha pubblicato saggi sui temi inerenti al professionalismo e alle trasformazioni del lavoro e del welfare, anche in un’ottica di genere.

**Davide Tondani**, già professore a contratto di Scienza delle Finanze all’Università di Parma, ha conseguito il Master of Science of Economics all’Università Cattolica di Lovanio (2003) e il Dottorato di Ricerca in Finanza Pubblica all’Università di Pavia (2005). La sua attività di ricerca verte sugli aspetti redistributivi e di efficienza delle imposte e dei sussidi sociali. Su questi temi ha al suo attivo numerose pubblicazioni.