

Università degli Studi di Padova

Dipartimento di Scienze Politiche, giuridiche e studi
internazionali

Corso di Laurea Magistrale in Scienze del Governo e Politiche
Pubbliche



Il gender pay gap: una prospettiva multilivello

Relatrice: Prof.ssa Giorgia Nesti

Laureando: Federico Tassan
Numero matricola: 2097124
A.A. 2023/2024

INDICE

INTRODUZIONE

CAPITOLO I – IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE: DEFINIZIONI E APPROCCI DI STUDIO

1.1. Le origini del divario retributivo tra uomo e donna	7
1.2. Misurare il divario retributivo di genere	11
1.3. Gli studi economici	26
1.3.1. <i>Il modello del capitale umano</i>	27
1.3.2. <i>Gli studi di Claudia Goldin</i>	30
1.3.3. <i>La teoria della segregazione di genere</i>	32
1.3.4. <i>Il concetto di “Comparable Worth”</i>	34
1.4. Gli studi sociologici, antropologici e politologici	39
1.4.1. <i>Dalla teoria organizzativa all’istituzionalismo</i>	39
1.4.2. <i>Il ruolo della cultura</i>	43
1.5. Il divario retributivo di genere all’interno del settore pubblico	51

CAPITOLO II – RILEVAZIONE EMPIRICA DEL FENOMENO

2.1. La rilevazione empirica del <i>gender pay gap</i>	53
2.2. Il livello internazionale	53
2.2.1. <i>L’Organizzazione internazionale del lavoro</i>	53
2.2.2. <i>L’Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico</i>	58
2.3. Il livello europeo	61
2.3.1. <i>Scomposizione del divario retributivo di genere</i>	62
2.4. Il livello italiano e regionale europeo	67

CAPITOLO III – LE POLITICHE MULTILIVELLO DI CONTRASTO AL GENDER PAY GAP

3.1. Premessa	77
3.2. La legislazione europea	79
3.2.1. <i>La Direttiva 1158/2019</i>	84
3.2.2. <i>La Direttiva 970/2023</i>	85
3.3. La legislazione italiana	88
3.3.1. <i>Gli attori istituzionali</i>	89
3.3.2. <i>Il Codice delle pari opportunità</i>	92
3.3.3. <i>Il Rapporto sulla situazione del personale</i>	93
3.3.4. <i>La Certificazione della parità di genere</i>	93
3.4. La legislazione regionale	96
3.4.1. <i>Il Fondo sociale europeo plus (FSE+)</i>	97
3.4.2. <i>Le legislazioni regionali</i>	99
3.4.3. <i>Il caso del Veneto: la Legge regionale 3/2022</i>	99
3.5. L'impatto delle politiche multilivello sulla riduzione del <i>gender pay gap</i>	101

CONCLUSIONI

BIBLIOGRAFIA

INTRODUZIONE

Il fenomeno della disparità retributiva di genere, anche detto gender pay gap, rappresenta la condizione sociale in cui gli individui si ritrovano complessivamente ad essere retribuiti in maniera differente in quanto appartenenti a un determinato genere piuttosto che all'altro. Più specificamente, si riscontra che ad essere principalmente colpite dal fenomeno del gender pay gap siano principalmente le donne per via di retaggi culturali che non permettono condizioni di pari opportunità di genere all'interno del mercato del lavoro. Vista in tali termini, il fenomeno del gender pay gap si configura come un problema prioritario di giustizia sociale che deve essere risolto se si vuole veramente favorire una maggiore uguaglianza di genere all'interno della società. Inoltre, debellare la disparità retributiva di genere produce indubbi benefici sull'economia in quanto favorendo l'autonomia economica delle donne si riduce la povertà delle famiglie e conseguentemente si registra una diminuzione delle spese di welfare e un aumento del potere d'acquisto¹. Dopo che si è fornita una definizione del fenomeno della disparità retributiva di genere e si sono fornite alcune ragioni per le quali deve essere debellato, è possibile di seguito definire prima gli obiettivi conoscitivi del presente elaborato e poi la sua struttura.

In merito agli obiettivi conoscitivi del presente elaborato si sottolinea che essi sono quelli di i) analizzare la distribuzione del fenomeno; ii) rintracciare alcuni fattori determinanti il configurarsi della disparità retributiva di genere; e iii) individuare le normative e le politiche di contrasto al gender pay gap. Questi obiettivi conoscitivi verranno analizzati attraverso una prospettiva d'analisi multilivello che tratta il tema del gender pay gap a seconda dei diversi contesti territoriali. Ritengo che la disparità retributiva di genere, in quanto fenomeno sociale complesso, per essere adeguatamente compresa

¹ European Parliament, *Understanding the gender pay gap definition and causes*, disponibile presso: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes>

debba essere analizzata secondo una prospettiva multilivello in modo tale da identificare la sua consistenza, le cause che contribuiscono a generarla e le politiche attuate per contrastarla. In altre parole, dal momento che il gender pay gap si manifesta in maniera difforme a seconda del contesto territoriale, per via di una serie di fattori profondamente interrelati e specifici di ogni realtà nazionale e subnazionale, reputo che analizzare il fenomeno in prospettiva multilivello sia una condizione necessaria per comprendere sia le diverse sfaccettature della disparità retributiva di genere sia le politiche attuate dal sistema politico europeo, italiano e regionale veneto in risposta alla situazione di ingiustizia sociale oggetto d'analisi.

Pertanto, le domande di ricerca a cui si cercherà di rispondere sono tre:

- 1) Come si distribuisce il fenomeno del gender pay gap all'interno del contesto territoriale internazionale, europeo e italiano?
- 2) Quali sono i fattori determinanti per il formarsi del divario retributivo di genere nel contesto internazionale, europeo e italiano?
- 3) Quali sono le normative e le politiche attuate dall'Unione europea, dall'Italia e dalla Regione del Veneto in risposta alla disparità retributiva di genere?

La struttura del presente elaborato si compone di tre capitoli. Nel primo capitolo si è condotto prima un excursus storico sull'origine del divario retributivo di genere, sulle diverse ricerche e metodologie sviluppate per indagare il fenomeno del gender pay gap da diversi punti di vista e per analizzare la distribuzione del fenomeno a livello internazionale ed europeo. Successivamente si è compiuta una rassegna della letteratura relativa ai diversi contributi disciplinari propri delle scienze sociali che si sono occupati del tema. A tal fine sono stati presi in considerazione gli studi economici, sociologici, politologici e antropologici e si è voluta analizzare la consistenza del fenomeno all'interno del settore pubblico, prendendo in considerazione diversi contesti territoriali. Questa analisi relativa alle differenti realtà territoriali si configura come il principio guida per la stesura dei successivi due capitoli. Nel secondo capitolo si rintracciano i fattori che incidono sulla differente retribuzione tra uomo e donna e la

distribuzione del fenomeno all'interno del contesto territoriale italiano. Nel terzo capitolo si individuano le normative e le politiche adottate per contrastare il gender pay gap. Il capitolo analizza: il percorso politico-istituzionale che ha portato l'Unione europea ad impegnarsi nel contrasto alla disparità retributiva di genere, le politiche adottate dal governo italiano in tale settore, gli attori istituzionali nazionali che ne governano la definizione e attuazione e gli interventi avviati a livello regionale italiano. In particolare, è stato analizzato il caso della Regione del Veneto in quanto rappresenta un laboratorio privilegiato nel quale è possibile indagare politiche di partnership pubblico-privata volte al contrasto della disparità retributiva di genere e al perseguimento delle pari opportunità tra uomo e donna all'interno del mercato del lavoro.

Ciò che emerge dalla trattazione è che il fenomeno del gender pay gap è un fenomeno complesso che deve essere compreso da diversi punti di vista e contrastato su diversi fronti. Si è evidenziato come la presenza del fenomeno varia tra i Paesi a livello internazionale ed europeo, mentre all'interno del contesto italiano si riscontra una maggiore presenza del gender pay gap tra le Regioni settentrionali rispetto alla restante parte del Paese. Si riscontra inoltre che fattori come l'età, il regime orario a tempo pieno e la tipologia contrattuale a tempo indeterminato sono fattori che più di altri contribuiscono a determinare il fenomeno della disparità retributiva di genere. Mentre, per quanto riguarda le recenti normative attuate dal livello europeo, italiano e regionale, ritengo che esse possano contribuire a ridurre ulteriormente il fenomeno del gender pay gap rispetto a quanto già fatto in precedenza. Infine, si evidenzia come politiche di partnership pubblico-privata, come la certificazione della parità di genere attuata nel contesto nazionale italiano e l'iniziativa della Regione del Veneto attuata nell'agosto del 2023 con il bando "P.A.R.I. abbiamo riscontrato successo dal momento che ci sono state consistenti adesioni.

Per concludere, ipotizzo che non si sia ancora debellato il fenomeno del gender pay gap in quanto, analizzando il contesto nazionale italiano, si è riscontrata una fitta trama di attori istituzionali tale da determinare

probabilmente un difficile coordinamento tra i diversi attori istituzionali volti al contrasto del gender pay gap.

CAPITOLO I – IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE: DEFINIZIONI E APPROCCI DI STUDIO

1.1. Le origini del divario retributivo tra uomo e donna

Ripercorrere la storia della disparità salariale di genere presuppone analizzare il ruolo che ha assunto la donna all'interno della società nel corso del tempo. Il ruolo delle donne è da sempre oscillato tra sfera privata e sfera pubblica a seconda del sistema produttivo prevalente. Come sostiene Dinale: "Per gran parte della storia dell'umanità, il rapporto tra produzione femminile (partecipazione al sistema di produzione e consumo di beni e servizi di una società) e riproduzione (o tassi di fertilità) ha avuto un andamento altalenante, in gran parte dipendente dai processi prevalenti di attività economica" (2023, 1). Le prime conformazioni sociali composte da individui con ruoli limitati e ben definiti come quelle composte da cacciatori e raccoglitori² erano contraddistinte da uguaglianza di genere per via del fatto che le donne erano emancipate dal punto di vista economico in quanto partecipavano attivamente al sistema produttivo della società.

È con il passaggio all'agricoltura sedentaria³ che il ruolo della donna è stato relegato alla sfera privata e riproduttiva. L'aumento di intensità di produzione economica nelle società agricole ha imposto una netta divisione del lavoro di genere in quanto agli uomini venivano richiesti lavori manuali, mentre alle donne attività domestiche. Questo passaggio di ruolo sociale delle donne, ovvero da attore produttivo ad attore riproduttivo, ha comportato una loro maggiore dipendenza economica nei confronti del c.d. *breadwinner*⁴.

Il ritorno verso una maggiore uguaglianza di genere del mercato del lavoro si è avuta a seguito della Rivoluzione industriale che ha trasformato alcune

² Cacciare e raccogliere fu l'unico sistema di sostentamento dell'essere umano per 70.000 anni.

³ L'inizio dell'agricoltura sedentaria è avvenuto all'incirca tra i 10.000 e gli 8.000 anni fa e coincide con la fine del Paleolitico e l'inizio del Neolitico. In questo periodo, in seguito alla fine delle grandi glaciazioni, l'essere umano smise di essere cacciatore e raccoglitore nomade e iniziò a stabilizzarsi in villaggi e città.

⁴ Termine che indica un modello di sostentamento basato sul ruolo del capofamiglia, generalmente inteso di genere maschile, che provvede economicamente ai membri del gruppo familiare.

società basate sull'agricoltura sedentaria in economie su larga scala. Lo sviluppo tecnologico ha permesso un minore bisogno di manodopera maschile e maggiori possibilità di accesso per le donne al mercato del lavoro. Ad ogni modo si deve considerare che nelle società industrializzate si richiedevano prolungati ed estenuanti turni di lavoro nelle fabbriche e conseguentemente una presenza minore all'interno delle mura domestiche. Per tali ragioni si continuava a preferire e ad investire sulla forza lavoro maschile attraverso programmi di formazione e acquisizione delle competenze aziendali che arricchivano il capitale umano dei lavoratori maschi a discapito della componente femminile, che assumeva un ruolo prevalentemente riproduttivo e, conseguentemente, una svalutazione della propria attività produttiva.

È a partire da questo periodo storico che si sviluppano i primi studi sui divari retributivi tra uomo e donna. Ad esempio, nel 1797 lo scrittore inglese Frederick Eden⁵ si interroga sulla differente retribuzione tra servi e serve nelle campagne inglesi: "Il salario dei servi uomini... va dalle 9 alle 12 ghinee⁶ all'anno; mentre le donne... difficilmente ottengono la metà. Non è facile spiegare una disuguaglianza così evidente, e ancora meno facile giustificarla" (Burnette, Stanfors, 2020, 176). Dopo Eden non ci furono molte ricerche o scritti che si interrogassero sulla condizione lavorativa delle donne in tema di retribuzione nel corso del XIX secolo. Appunto come ricordano gli economisti statunitensi Joyce Burnette, Donald Cox e John Nye non sono state trovate testimonianze sulla disparità retributiva di genere all'interno della manifattura ottocentesca (*Ivi*, p. 180). Si ritiene che una principale ragione della mancanza di interesse per la disparità retributiva di genere nel corso dell'Ottocento sia rintracciabile all'interno del sistema retributivo adottato. Nel XIX secolo la prestazione lavorativa veniva retribuita principalmente a cottimo⁷ in quanto le prestazioni lavorative erano

⁵ Frederick Elden, nato il 18 giugno 1766 e morto il 14 novembre 1809, fu uno scrittore inglese che si occupò di indagare la povertà all'interno delle classi subalterne.

⁶ Moneta d'oro inglese emessa dal 1663 e coniata fino al 1813 e chiamata così in quanto era prodotta con l'oro proveniente dalla costa guineense.

⁷ Il cottimo è una forma di retribuzione che, contrariamente alla retribuzione a tempo, remunera il lavoratore in base alla produttività ottenuta a seguito della sua attività lavorativa.

comuni e la produttività individuale era facilmente riscontrabile (*Ibidem*). Come sottolineano Burnette e Stanfors (2020) con il sistema retributivo a cottimo uomini e donne venivano pagati allo stesso modo e pertanto non si registrava alcuna discriminazione salariale di genere. In altre parole, diversamente dalla retribuzione a tempo che prevede una maggiore discrezionalità da parte del datore di lavoro nello stabilire il salario, con il sistema retributivo prevalente nel XIX secolo, quale era quello a cottimo, era maggiormente garantita una parità di retribuzione tra uomo e donna. Per tali ragioni si ritiene che si dovrà attendere quasi un secolo per indagare le diverse condizioni retributive tra uomo e donna.

I primi studi sociali sulla condizione retributiva delle lavoratrici hanno luogo in seguito alle proteste dei movimenti femministi operai avvenute verso la seconda metà del XIX secolo e che richiedevano parità di retribuzione tra uomo e donna per lo stesso lavoro⁸. Fu con gli scienziati sociali statunitensi Edith Abbott e Sophonisba Breckinridge e degli inglesi William Edgeworth e Sidney Webb che si è riuscito a comprendere il divario retributivo tra uomo e donna in maniera più precisa rispetto a quanto fatto da Frederick Eden (*Ivi*, 176). Nello specifico in tali studi si sono analizzati i fattori che determinano le differenti retribuzioni tra uomo e donna. Questi autori hanno evidenziato come la mancata educazione scolastica, la carente forza fisica e l'esigua esperienza professionale sono considerate dei fattori in grado di determinare una minore retribuzione. Inoltre, sempre gli stessi gli autori hanno trattato i temi della segregazione occupazionale, della discriminazione sessuale e della mancanza di sindacalizzazione femminile all'interno dei luoghi di lavoro (*Ibidem*).

Tuttavia, sebbene già tra la fine del XIX secolo e la prima metà del XX secolo si è riusciti a riconoscere la disparità retributiva di genere tra uomo e donna come problema sociale, si è dovuto aspettare la fine della Seconda guerra mondiale per analizzare in maniera più approfondita il fenomeno.

⁸ È difficile ricondurre al momento e al luogo in cui la parità di retribuzione inizia ad essere intesa come problema politico; tuttavia, già nel XIX secolo nei paesi di origine anglofona si protestava per il concetto di “*equal pay for equal work*”.

A partire dalla seconda metà del XX secolo il ruolo della donna all'interno della società ha visto una maggiore partecipazione al mercato del lavoro rispetto ai secoli precedenti. Se da una parte, in seguito all'impiego degli uomini in attività belliche durante il periodo delle due guerre mondiali, si è registrato un ingente aumento della forza lavoro femminile anche in professioni principalmente occupate da uomini, dall'altra il sistema economico della post-industrializzazione ha permesso la stabilizzazione delle donne nel mercato del lavoro. Se nell'industrializzazione il principale motore dello sviluppo economico era il settore manifatturiero, nell'era della post-industrializzazione tale ruolo è passato al settore dei servizi:

“il settore dei servizi si *riferisce a tutta una serie di prestazioni immateriali* come all'occupazione nel commercio all'ingrosso e al dettaglio (inclusi alberghi e ristoranti), trasporti, servizi governativi, finanziari, professionali e personali come l'istruzione, l'assistenza sanitaria e i servizi immobiliari” (Dinale, 2023, 2, *corsivo mio*).

Questo cambiamento di settore produttivo principale per lo sviluppo economico ha condotto a una progressiva maggiore presenza di personale femminile nel mondo del lavoro dal momento che veniva sempre meno richiesta forza fisica maschile e le attività di lavoro hanno cominciato a svolgersi sempre più in prossimità alle mura domestiche. Grazie alla maggiore presenza di donne occupate e, a seguito di lotte sindacali, sono state ottenute tutele retributive da parte delle lavoratrici. È a partire da questo contesto storico post-bellico che si è sviluppata una legislazione⁹ a

⁹ Già con la nascita della nostra Costituzione nel 1946 all'art. 37 si prevede il diritto alla parità di retribuzione tra uomo e donna. Successivamente nel 1951 con la Convenzione n. 100 dell'Organizzazione internazionale del lavoro si prevede il principio della parità di retribuzione per lavoratori e lavoratrici per un lavoro di pari valore, mentre nel 1957 con la nascita della Comunità economica europea a seguito del Trattato di Lisbona si è previsto all'articolo 119 l'obbligo di rispettare, per i paesi membri, la parità salariale di genere. Infine, si ricordano l'Equal Pay Act statunitense del 1963 e quello inglese del 1970 che abolivano la disparità salariale basata sul sesso. Insomma, a partire dalla seconda metà dello scorso secolo si sono diffuse in tutto il mondo normative che prevedono la parità di retribuzione di genere.

favore della parità di retribuzione tra uomo e donna e conseguentemente i primi studi per analizzare il fenomeno. Infatti, come evidenzia Hirschman:

“Verso la metà degli anni '70, il divario salariale di genere era diventato un indicatore standard utilizzato per monitorare i progressi (o la mancanza di progressi) nel raggiungimento dell'uguaglianza economica di genere, nonché per confrontare i livelli relativi di disuguaglianza di genere tra le nazioni. Questo aumento dell'attenzione pubblica ha coinciso anche con un massiccio aumento della quantità di ricerche sulla disuguaglianza salariale di genere” (Hirschman, 2022, p. 234).

Queste ricerche sociali hanno contribuito quindi a fornire una quantificazione del fenomeno e una correlazione tra disparità retributive tra uomini e donne e diversi fattori quali istruzione, esperienza, occupazione, età, ore lavorate. Inoltre, a seguito di normative in favore della parità retributiva di genere si sono previste indagini di rilevazione statistica ufficiale¹⁰ e conseguentemente la comparazione tra paesi secondo una prospettiva internazionale.

1.2. Misurare il divario retributivo di genere

Il fenomeno della disparità retributiva di genere viene principalmente misurato attraverso due indicatori: il divario retributivo di genere non rettificato e il divario retributivo rettificato.

Il divario retributivo di genere non rettificato, conosciuto con il lemma inglese *unadjusted gender pay gap*, permette di fornire una prima quantificazione del divario retributivo di genere. Esso è una percentuale data dalla differenza tra i guadagni mediani degli uomini e delle donne espressi sui guadagni mediani degli uomini oppure dalla differenza tra i guadagni medi degli uomini e delle donne sul totale dei guadagni medi degli uomini. Pertanto, la differenza tra le due tecniche di misurazione dell'*unadjusted*

¹⁰ Le statistiche ufficiali sono quelle statistiche prodotte da ogni Paese attraverso il proprio Sistema statistico nazionale e fungono come base decisionale per i governi.

gender pay gap risiede nella scelta dell'indice di posizione¹¹ utilizzato. Si deve considerare che l'utilizzo della mediana o della media per la misurazione del *gender pay gap* non rettificato non avviene in maniera arbitraria, ma a seguito di una serie di accorgimenti metodologici. Se la mediana¹² non tiene conto della variabilità tra le diverse distribuzioni di reddito e quindi tende a sottostimare la disparità retributiva di genere tra fasce di reddito estremamente basse ed estremamente alte, è anche vero che la media riscontra un limite esattamente opposto a quello della mediana. Si ritiene (OECD, 2023, p. 14) che la media possa fornire un valore distorto ed estremamente ampio del divario retributivo di genere dal momento che tiene in considerazione fasce di reddito estremamente basse ed estremamente elevate. Pertanto, conoscendo i limiti della mediana e della media si può decidere quale indice di posizione utilizzare in modo da attuare una misurazione del *gender pay gap* che sia la più veritiera possibile. Per esempio, per la misurazione del divario retributivo di genere non rettificato attuata a livello internazionale dall'Ocse è stata utilizzata la mediana e non la media, in quanto quest'ultima risente di valori di reddito estremamente elevati degli uomini in alcuni contesti nazionali (*Ibidem*).

Mentre il divario retributivo di genere rettificato (*adjusted gender pay gap*) è un indice più complesso rispetto a quello non rettificato in quanto tiene in considerazione i diversi fattori che possono determinare la disparità retributiva di genere. Nel 1960 l'economista statunitense Henry N. Sanborn, per la sua dissertazione dottorale, fece un'analisi statistica per capire la correlazione tra divario retributivo di genere e fattori che possono influenzarlo come le ore di lavoro, il tasso di occupazione, l'età, le caratteristiche etniche e geografiche (*Ibidem*). Sanborn concluse la sua ricerca sostenendo che la disparità retributiva di genere dipendeva principalmente da fattori derivanti dalla diversa produttività tra uomo e

¹¹ In statistica per indice di posizione si intende un valore che fornisce un'idea approssimativa dell'ordine di grandezza del fenomeno studiato.

¹² La mediana indica la posizione centrale di una distribuzione, ossia le diverse modalità che sono state rilevate su una variabile, e rispetto alla quale si hanno metà valori inferiori e l'altra metà valore superiori.

donna. Con il concetto di produttività si vuole intendere la capacità di produrre un bene o erogare un servizio. Per esempio, fattori come l'esperienza professionale e il totale di ore impiegate a lavoro, solo per citarne alcuni, sono fattori tendenzialmente legati al concetto di produttività nella misura in cui possono determinare un incremento o diminuzione della produzione di beni ed erogazione di servizi. Pertanto, Sanborn sostiene che le differenze di produttività riscontrabili tra uomini e donne possono spiegare il fenomeno del *gender pay gap*. Si ritiene (Ivi, p. 236) che lo studio condotto da Sanborn ha gettato le basi per la creazione di un vero e proprio filone di ricerca sviluppato dall'economista statunitense Ronald Oaxaca nel 1973 che ebbe una notevole influenza accademica tanto che tale approccio di analisi venne definito "*Oaxaca decomposition*"¹³ e dal quale, come evidenziato nella tabella che segue, si susseguirono diverse metodologie di analisi che si differenziano in base alle variabili prese in considerazione.

¹³ Anche detto Oaxaca-Blinder decomposition o Kitagawa decomposition. Questo metodo statistico fu ideato inizialmente dalla sociologa e demografa americana Evelyn M. Kitagawa nel 1955 e riproposto in economia da Ronald Oaxaca nel 1973 per la sua tesi di dottorato. Inoltre, si vuole ricordare anche il contributo apportato dall'economista americano Alan Stuart Blinder in quanto propose un approccio statistico simile nello stesso anno della dissertazione dottorale di Oaxaca.

Tab 1.1: Comparazione tra i fattori adottati per lo studio del fenomeno del *gender pay gap*

	Job level/ position	Race, ethnicities	Age	Experience	Tenure	Marital, child status	Education	Work duration	Job characteristics	Union membership	Location of residence	COVID-19	Health status	#Household member	Contract boundaries	Job search duration	Year of graduation
Oaxaca (1973)	√			√		√	√		√		√		√				
Reimer & Schröder (2006)			√	√		√	√	√	√							√	√
Sohn (2015)		√		√	√	√	√		√	√	√		√	√	√		
Gould et al. (2016)	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√						
Blau & Khan (2017)				√			√	√	√								
Payscale (2021)	√	√	√				√		√			√					

Fonte: Wijaya and Wisesa, 2023, p. 111.

Dalla tabella si nota il fatto che per studiare il divario retributivo di genere si sono utilizzate diverse metriche che permettono di individuare le variabili che sono in grado spiegare il fenomeno. Nello specifico, queste metriche si accomunano per un metodo di analisi incentrato sulla scomposizione del divario retributivo: ossia attraverso un ragionamento ipotetico su quello che dovrebbe essere il salario immaginario delle donne se avessero le stesse caratteristiche legate alla produttività degli uomini. Di seguito si forniscono degli esempi in modo da capire la logica sottostante alla scomposizione del divario retributivo di genere¹⁴.

Nel caso in cui si vuole stimare l'effetto dell'esperienza lavorativa sul reddito, si avrà la seguente formula:

¹⁴ L'esemplificazione che segue si basa sulle slide prodotte da Nick Deschacht nel 2018 e intitolate "Gender wage gaps and Oaxaca decomposition: tools to account for indirect effects".

$$(E_{\text{uomini}} - E_{\text{donne}}) * b$$

Dove E_{uomini} rappresenta gli anni di esperienza lavorativa degli uomini ed E_{donne} rappresenta gli anni di esperienza lavorativa delle donne. Mentre b rappresenta l'effetto dell'esperienza lavorativa sul reddito. Ipotizzando che tra gli uomini vengano registrati 20 anni di esperienza lavorativa e tra le donne 18 anni di esperienza lavorativa e che l'effetto stimato di ogni anno di esperienza lavorativa sul reddito sia pari a 20 euro, allora la differenza retributiva di genere dovuta all'esperienza lavorativa sarà di 40 euro:

$$(20 - 18) * 20 = 40 \text{ euro}$$

Dall'esempio appena esposto si nota come il metodo della scomposizione del divario retributivo, attraverso una logica controfattuale, permette di rispondere alla seguente domanda: Quale sarebbe la retribuzione tra uomini e donne se quest'ultime avessero le stesse caratteristiche degli uomini, ma diversa esperienza lavorativa?

Dopo che si è visto come viene misurato l'effetto di una variabile sul divario retributivo di genere è possibile prendere in considerazione più fattori legati alla produttività.

Tab 1.2: Esempio di scomposizione del divario retributivo di genere

	Euro	%
Retribuzione		
non rettificata	500	100
Variabili		
Ore di lavoro	170	34
Età	40	8
Livello di educazione	45	9
Scomposizione reddito		
rettificato	255	51
residuale	245	49

Dalla presente tabella si è ipotizzato che la disparità retributiva di genere non rettificata è pari a 500 euro e che i fattori legati alla produttività che si ritengono determinanti per la formazione del fenomeno, come le ore di lavoro, l'età e il livello di educazione sono rispettivamente 170 euro, 40 euro e 45 euro. Ponendo a base 100 la differenza retributiva non rettificata tra uomo e donna, si riesce a calcolare in percentuale quanto incide ogni singola variabile legata alla produttività. Si riscontra che la variabile legata al numero di ore impiegate a lavoro incide di circa 1/3, ossia del 34%, rispetto al totale della disparità retributiva di genere non rettificata, mentre le variabili legate all'età e al livello di educazione incidono rispettivamente dell'8% e 9%. Successivamente è possibile sommare le diverse variabili che si considerano determinanti per la formazione del *gender pay gap* in modo da rilevare il divario retributivo di genere rettificato (anche detto spiegato) e conseguentemente ricavare il divario retributivo residuale (anche detto non spiegato) dovuto dalla sottrazione tra il divario retributivo di genere non rettificato e rettificato. Anche in questo caso ponendo a base 100 la differenza di retribuzione tra uomo e donna è possibile avere una percentuale di quanto incide il divario retributivo di genere spiegato (51%) e non spiegato (49%) sulla disparità retributiva di genere non rettificata.

In merito alla parte residuale del divario retributivo di genere è possibile fare un approfondimento. Il divario retributivo di genere non spiegato può essere in parte prodotto da fattori discriminanti che subiscono le donne all'interno del mercato del lavoro e in parte dovuto a un limite di conoscenza dello scienziato sociale nel momento in cui decide di prendere in considerazione i fattori che potrebbero determinare il fenomeno del *gender pay gap*.

Si analizza prima la parte residuale della disparità retributiva di genere prodotta da fattori discriminatori. Dal momento che la porzione residuale del divario retributivo di genere può essere intesa come quella "parte del *gender pay gap* non rettificato che rimane dopo aver corretto le differenti caratteristiche tra uomini e donne all'interno del mercato del lavoro" (Leythienne, Pérez-Julián, 2021, 21), si ritiene, allora, che la disparità retributiva di genere non spiegata possa essere prodotta dalle

discriminazioni che subiscono le donne all'interno del mondo del lavoro. Infatti, come sottolinea Hirschman (Hirschman, 2022, 236), la discriminazione, conduce le donne in attività professionali meno retribuite pur avendo caratteristiche simili agli uomini. A tal proposito, si deve considerare che per quanto possa essere ricca la base di dati a disposizione per la rilevazione della disparità retributiva di genere, si riscontra una porzione non spiegata del fenomeno che non è dovuta a caratteristiche per così dire "giustificabili" e riconducibili alla diversa produttività tra uomo e donna, ma riconducibile in parte a fattori discriminanti afferenti a pregiudizi e stereotipi di genere.

Invece, come accennato in precedenza, in letteratura (Levine, 2004), si è riscontrato non un pieno consenso in merito al fatto che la porzione non spiegata della disparità retributiva tra uomo e donna è dovuta interamente dalla presenza di discriminazioni di genere all'interno del mondo del lavoro. Si riscontra anche la teoria secondo cui la parte residuale del *gender pay gap* che esiste dopo aver tenuto sotto controllo le variabili osservabili è dovuta a un limite di conoscenza dello scienziato sociale dal momento che non si riesce a prendere in considerazione tutte le variabili legate alla produttività. A tal riguardo si ricordano le parole di Levine: "affinché il residuo rifletta esclusivamente la discriminazione – vale a dire tutte le differenze di reddito tra i sessi non contabilizzate *dalle metriche utilizzate* – allora tutte le variabili rilevanti devono essere incluse negli studi empirici e le variabili incluse devono essere misurate accuratamente" (Levine, 2004, p. 6, *corsivo mio*). Questo problema è particolarmente sentito nelle scienze sociali in quanto dal momento che gli stati sulla proprietà non sempre possono essere misurati direttamente, lo scienziato sociale, grazie all'utilizzo degli indicatori, riesce a misurare una o più altre proprietà i cui stati siano rilevabili e che lui giudica semanticamente collegate alla proprietà di maggiore suo interesse (Martire, 2023, 79). Per esempio, nel caso in cui si vuole rilevare variabili afferenti a una sensazione interiore (come, per esempio, la motivazione, la soddisfazione e la stanchezza), vi è la difficoltà, da parte di chi fa ricerca, di fornire una soddisfacente definizione

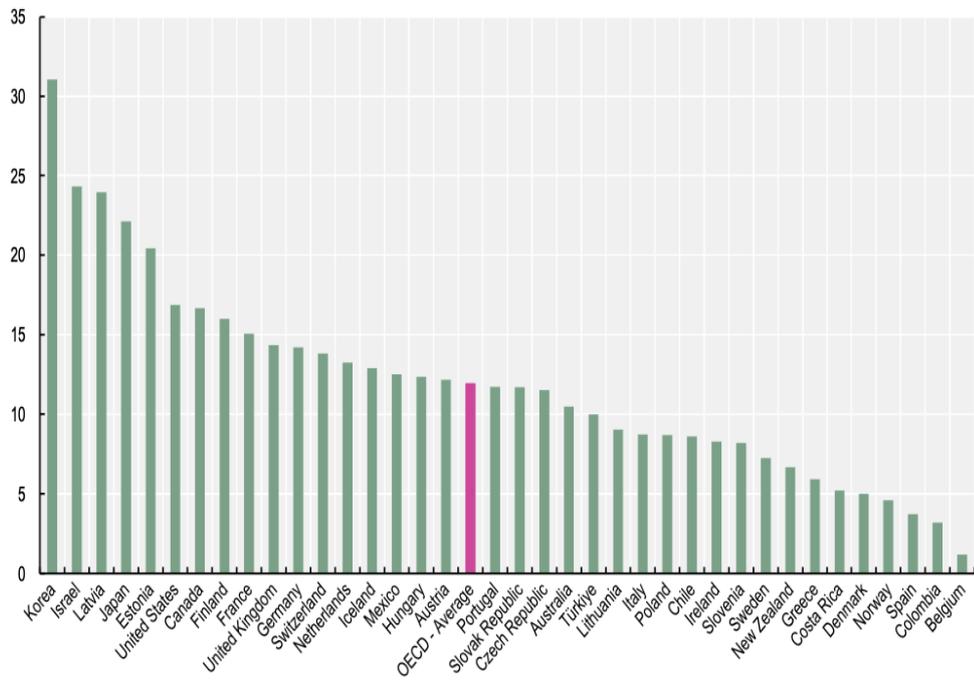
operativa tale da poter rilevare direttamente gli stati sulla proprietà relativi alla produttività. Pertanto, dal momento che la scelta degli indicatori adottati prevede una concettualizzazione di una proprietà intesa come surrogato di una proprietà di maggiore interesse, potrebbe verificarsi la situazione in cui non vengono adeguatamente prese in considerazione tutte le caratteristiche legate alla produttività afferenti a una sensazione interiore, con la conseguenza che il divario retributivo residuo non riflette esclusivamente la discriminazione.

Dopo queste precisazioni metodologiche relative alla misurazione del divario retributivo di genere non rettificato e rettificato è possibile porre in evidenza come viene misurato il fenomeno all'interno della statistica ufficiale.

Si è rilevato che tra i paesi OCSE il divario retributivo di genere non rettificato si attesta mediamente al 11,9% adottando come indice di misurazione del fenomeno la mediana (OECD, 2023), mentre il divario si attesta al 12,7% tra i paesi europei utilizzando come indice la media¹⁵. Considerando per comodità di analisi che il divario retributivo di genere si afferma intorno al 12% indipendentemente dalla scelta dell'indice di posizione utilizzato è possibile affermare che ogni donna guadagna circa 88 centesimi per ogni euro guadagnato dall'uomo. Di seguito si fornisce una rappresentazione grafica dell'*unadjusted gender pay gap* a seconda dell'indice di posizione adottato.

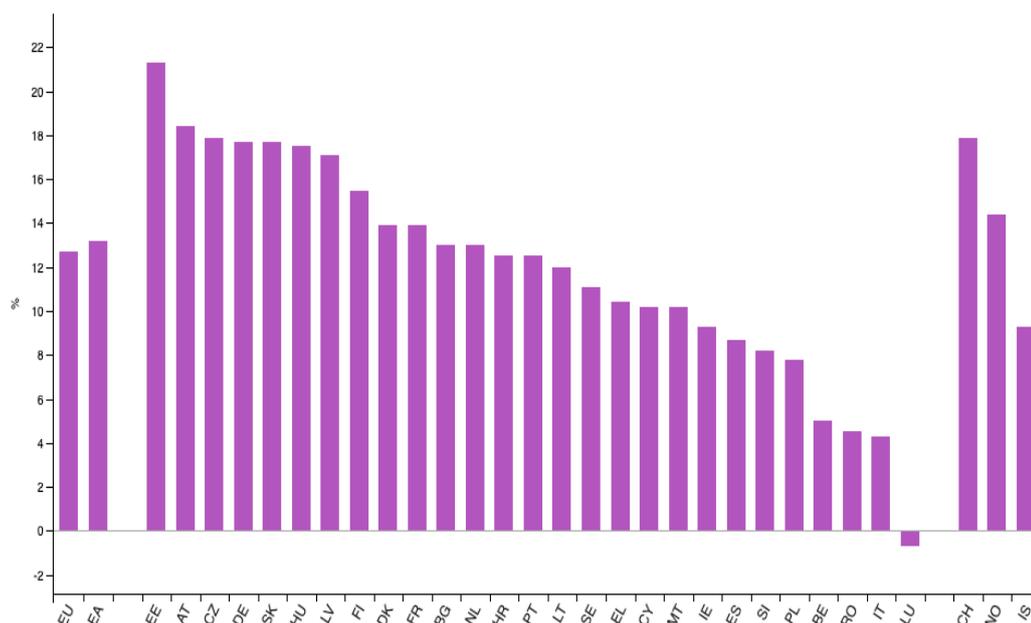
¹⁵ Eurostat, *The unadjusted gender pay gap, 2022 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)*.

Grafico 1.1: *Unadjusted gender pay gap* tra i Paesi OCSE misurato con la mediana.



Fonte: OECD, 2023, p. 12.

Grafico 1.2: *Unadjusted gender pay gap* tra i paesi europei misurato con la media.



Fonte: Eurostat, *The unadjusted gender pay gap, 2022 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)*.

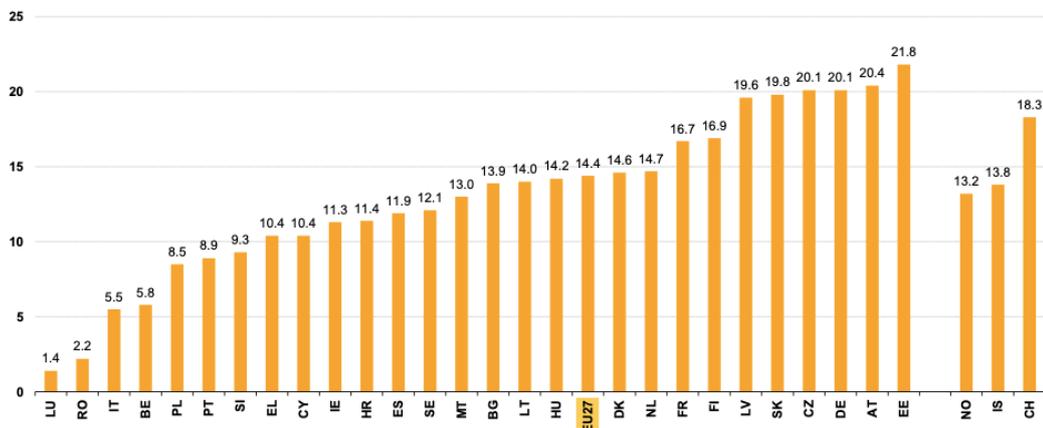
Sebbene i due grafici non siano perfettamente comparabili – in quanto non prendono in esame gli stessi paesi, l'anno di rilevazione non è il medesimo e le scelte metodologiche di rilevazione sono differenti¹⁶ –, è bene comunque fare un confronto in modo tale da fornire una panoramica generale del fenomeno di nostro interesse. Analizzando entrambi i grafici si nota come il divario retributivo di genere non rettificato si attesti tra i paesi presi in considerazione intorno al 11,9% per quanto riguarda i dati forniti dall'Ocse e intorno al 12,7% per quelli forniti da Eurostat, con differenze significative tra i singoli contesti nazionali: i paesi con il divario retributivo più elevato sono la Corea del Sud a livello internazionale e l'Estonia nel contesto europeo rispettivamente con il 31% e 21%; mentre i paesi che

¹⁶ Mentre per quanto riguarda la scelta metodologica di rilevazione tra i paesi europei si prendono in considerazione i salari orari lordi senza fare distinzione tra occupazioni full-time e part-time, per la rilevazione dell'unadjusted gender pay gap tra i paesi Ocse si prendono in considerazione solamente gli occupati full-time.

registrano il minore divario a livello internazionale sono il Belgio e la Costa Rica con appena l'1% e a livello europeo il Lussemburgo registra addirittura un valore in controtendenza pari al -0,7%. Questo valore negativo sta a significare che mediamente le donne in Lussemburgo vengono retribuite lo 0,7% in più degli uomini. È d'obbligo fare riferimento al nostro paese definito virtuoso in termini di disparità retributiva di genere secondo quanto emerso dal divario retributivo di genere non rettificato: secondo i grafici sopraesposti il contesto italiano risulta a livello internazionale appena sotto al 6% mentre a livello europeo intorno al 4%.

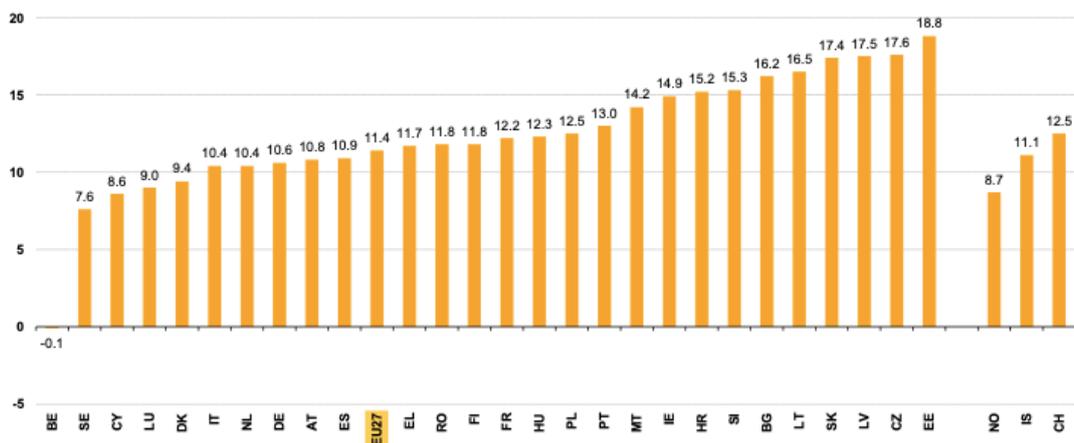
Tuttavia, come in precedenza sostenuto, si deve considerare che la misurazione del divario retributivo di genere attraverso l'*unadjusted gender pay gap* non tiene adeguatamente conto delle differenti caratteristiche tra uomo e donna che potrebbero determinare disparità retributive di genere. Pertanto, dopo aver individuato i fattori che possono incidere sul divario retributivo tra uomo e donna come le ore di lavoro, l'occupazione, l'educazione, gli anni di esperienza lavorativa e l'età – solo per citarne alcuni –, si ritiene che il divario si riduca (OECD 2023). Si è visto come adottando il metodo statistico detto *Oaxaca decomposition* per capire quanto delle differenze retributive di genere sia derivante dalle diverse caratteristiche legate alla produttività riscontrabili tra uomo e donna si riesce ad avere una stima del divario retributivo di genere rettificato anche detto *adjusted gender pay gap*. A fini espositivi, si fornisce di seguito una rappresentazione grafica che permette il confronto tra il divario retributivo non rettificato e rettificato a livello europeo attraverso dati riferibili al 2018.

Grafico 1.3. Unadjusted gender pay gap (%), 2018.



Fonte: Leythienne, Pérez-Julián, 2021, p. 17.

Grafico 1.4. Adjusted gender pay gap (%), 2018.



Fonte: Leythienne, Pérez-Julián 2021, p. 17

Dai due grafici si nota che, tra i paesi presi in considerazione, il divario retributivo di genere non rettificato è pari al 14,4% mentre quello rettificato è pari al 11,4%. Quest'ultimo dato ci informa del fatto che le donne percepiscono una retribuzione del 11,4% in meno rispetto agli uomini a causa delle differenze nelle caratteristiche di genere legate alla produttività (come, per esempio, l'età, l'educazione, l'esperienza professionale, il numero di ore di impiegate a lavoro, le dimensioni e l'attività dell'azienda) (Leythienne, Pérez-Julián, 2021). Prestando attenzione invece sul divario retributivo di genere residuo, in base a quanto sostenuto in precedenza, si

nota che è dato dalla differenza tra il divario retributivo di genere non rettificato e rettificato e risulta essere pari al 3%. Questa percentuale potrebbe significare che la componente femminile percepisce una retribuzione inferiore al 3% rispetto alla controparte maschile per via delle discriminazioni che subiscono le donne nel mercato del lavoro. Tuttavia, si deve considerare che, come sostenuto in precedenza, il divario retributivo residuo non informa esclusivamente sulle discriminazioni che subiscono le lavoratrici donne, ma in maniera più generale sul tema delle disparità di genere all'interno del mercato del lavoro dal momento che durante la rilevazione del divario retributivo di genere rettificato è possibile che siano state omesse variabili determinanti per la formazione del fenomeno oggetto d'analisi (OECD, 2023, 15).

Per esempio, se si considera la minore partecipazione femminile nel mercato del lavoro rispetto a quella maschile, in quanto le donne tendono a dedicare meno tempo ad attività retribuite rispetto agli uomini, si evidenzia che il divario retributivo aumenta. Eurostat ha sviluppato il divario retributivo di genere complessivo (*gender overall earnings gap*) attraverso la misurazione di tre fattori interrelati tra di loro come la retribuzione oraria media, la media mensile del numero di ore retribuite e il tasso di occupazione. In altre parole, si è adottato un "indicatore sintetico che misura l'impatto combinato dei suddetti fattori sulla differenza di retribuzione media di tutte le donne in età lavorativa – occupate o non occupate – rispetto agli uomini" (Leythienne, Pérez-Julián, 2021, 27). Nello specifico, il divario di genere complessivo (D.G.C) è misurato nel modo seguente (*Ibidem*):

$$(D.G.C) = \frac{(Ru*Ou*Iu)-(Rd*Od*Id)}{(Ru*Ou*Iu)}$$

Dove:

Ru: retribuzione oraria media degli uomini;

Ou: media mensile del numero di ore retribuite degli uomini;

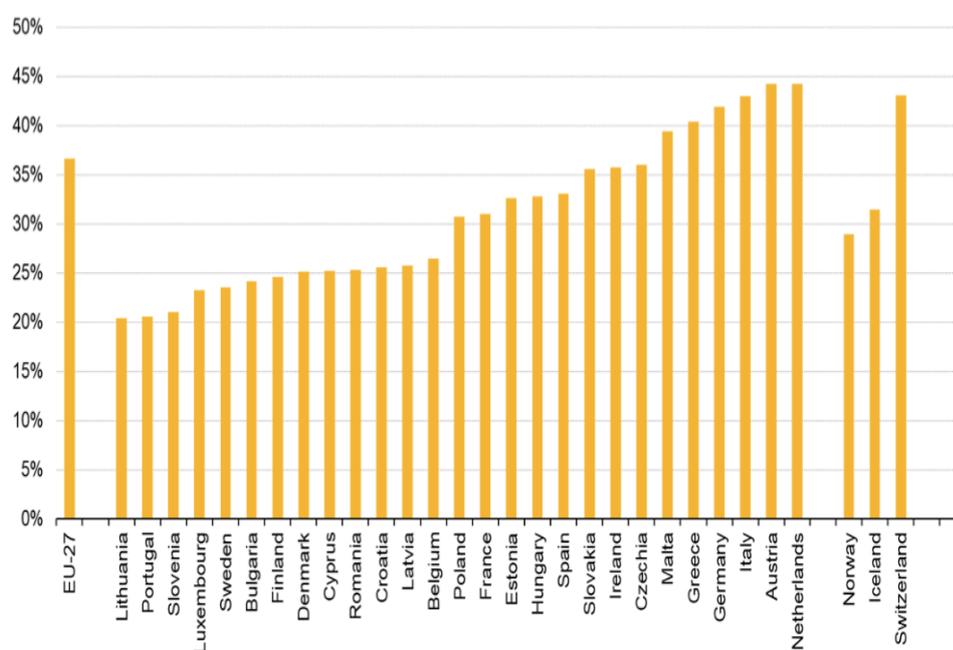
Iu: tasso di occupazione degli uomini;

Rd: retribuzione oraria media delle donne;

Od: media mensile del numero di ore retribuite delle donne;
lu: tasso di occupazione delle donne.

Dopo aver visto come viene misurato il divario retributivo di genere complessivo è possibile di seguito quantificarlo in base ai singoli contesti nazionali dell'Unione europea.

Grafico 1.5: Divario retributivo di genere complessivo (*gender overall earnings gap*), 2018.



Fonte: Leythienne, Pérez-Julián, 2021, p 28

Dal grafico si nota come il divario retributivo di genere complessivo si registra a livello europeo con una media pari al 37% mentre nel contesto italiano si attesta intorno al 43%. Questo significa che il reddito medio di tutte le donne in età lavorativa, siano esse occupate o meno, risulta inferiore del 37% a livello europeo e del 43% nel contesto italiano rispetto al reddito medio degli uomini. Dal momento che queste statistiche tengono conto dei fattori derivanti dalla ridotta partecipazione delle donne nel mercato del lavoro si riesce a fornire una stima più dettagliata della disparità salariale

tra uomo e donna rispetto all'utilizzo dell'indicatore relativo al *gender pay gap* rettificato, il quale non riflette adeguatamente i fattori legati alla diversa composizione di genere all'interno del mercato del lavoro (Leythienne, Pérez-Julián, 2021, 31). Pertanto, si evidenzia che, usando questa diversa metodologia di misurazione, l'Italia non risulti più come uno degli Stati virtuosi da cui prendere esempio per ridurre il divario retributivo di genere, quanto uno di quelli con il più alto tasso di disparità retributiva tra uomo e donna.

La rassegna dei differenti indicatori permette di quantificare il fenomeno da più punti di vista in modo tale da catturarlo nella sua interezza. Si sono passati in rassegna tre diversi indicatori per la misurazione della disparità retributiva di genere: il divario retributivo tra uomo e donna non rettificato, rettificato e complessivo. Mentre il *gender pay gap* non rettificato fornisce una panoramica grezza e approssimativa del fenomeno, quello rettificato fornisce una più completa comprensione dei fattori determinanti del divario retributivo di genere. Il divario retributivo di genere rettificato viene misurato attraverso una scomposizione del divario retributivo che prevede un ragionamento ipotetico su quello che dovrebbe essere il salario immaginario delle donne se avessero le stesse caratteristiche legate alla produttività degli uomini, come le ore lavorate, l'occupazione svolta, il livello di educazione e l'esperienza professionale. L'indicatore rettificato non vuole informare solamente sulla situazione relativa alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, ma punta a fornire informazioni sulla discriminazione di genere in maniera più ampia dal momento che la disparità retributiva dipende da una serie interrelata di fattori in continuo rimando reciproco tra di loro. Tuttavia, dal momento che il divario retributivo tra uomo e donna rettificato risulta inadeguato per l'analisi dei fattori legati alla differente composizione tra uomo e donna nel mercato del lavoro si è previsto il divario retributivo di genere complessivo che tiene conto della retribuzione oraria media, della media mensile del numero di ore retribuite e del tasso di occupazione.

Dopo aver visto una rassegna dei principali indicatori adottati per la misurazione del fenomeno, è possibile passare ad analizzare i quadri teorici afferenti alla tematica della disparità retributiva di genere. Per una adeguata comprensione del *gender pay gap*, in quanto fenomeno sociale complesso, si deve tenere conto delle differenti prospettive riscontrabili in letteratura. Pertanto, muovendosi da tale premessa, di seguito si analizzeranno i differenti contributi disciplinari che si sono occupati della disparità retributiva di genere.

1.3 Gli studi economici

Gli studi economici si muovono lungo il percorso conoscitivo tracciato dal metodo della scomposizione del divario retributivo di genere che prevede la misurazione del *gender pay gap* rettificato e residuale. Pertanto, come evidenziato nel paragrafo precedente, a seguito della scomposizione del divario retributivo di genere si possono misurare due porzioni del fenomeno: quella rettificata dovuta a differenti caratteristiche legate alla produttività tra uomo e donna, e quella residuale prodotta in parte dalle discriminazioni che subiscono le donne all'interno del mercato del lavoro. In letteratura (Burnette, Stanfors, 2020, 179) il fenomeno del *gender pay gap* può essere spiegato attraverso il modello del capitale umano e attraverso il modello della discriminazione. Il primo modello concepisce le differenze di genere all'interno del mercato del lavoro come risultato di differenziali di produttività tra uomo e donna, in relazione a determinate qualifiche professionali come, per esempio, le competenze e l'esperienza lavorativa. Per questo motivo all'interno del modello del capitale umano verrà applicata la teoria della scelta razionale¹⁷ in modo da spiegare l'intenzionalità delle donne a non investire in capitale umano – ossia nella loro produttività futura – per via della diseguale divisione del lavoro domestico, determinando quindi una

¹⁷ Secondo tale teoria gli attori si comportano razionalmente in modo da massimizzare i loro benefici e minimizzare i loro costi. In altre parole, secondo tale teorizzazione si suppone che l'individuo metta a confronto i costi e i benefici di tutte le possibili azioni che potrà svolgere e alla fine scelga l'azione che comporti meno perdite e maggiori guadagni.

retribuzione inferiore rispetto alla componente maschile che ha deciso di investire in educazione e formazione professionale.

Mentre, il modello della discriminazione indaga su quella parte residuale della disparità retributiva di genere che non è dovuta a caratteristiche osservabili legate alla produttività, ma risultato delle discriminazioni che subiscono le donne all'interno del mercato del lavoro. All'interno del modello della discriminazione viene vengono fatte rientrare la teoria dell'economista statunitense Claudia Goldin e la teoria della segregazione di genere nel mercato del lavoro. La teoria formulata dall'economista statunitense attribuisce alle attività lavorative cc.dd. "greedy jobs" – composte principalmente da uomini – la principale causa del divario retributivo di genere dal momento che risultano essere retribuite in misura sproporzionalmente maggiore rispetto ad attività svolte all'interno dei regolari turni di lavoro. Mentre la teoria della segregazione di genere all'interno del mercato del lavoro pone attenzione alle variabili che conducono le donne ad accedere a determinate mansioni, posizioni, settori e aziende e conseguentemente ad essere retribuite diversamente rispetto agli uomini. Più specificamente si ritiene che vi siano due tipologie di segregazione: orizzontale e verticale. La segregazione orizzontale è risultato degli stereotipi di genere che conducono donne e uomini in specifici settori e occupazioni lavorative. Mentre la segregazione verticale concepisce il mercato del lavoro composto dal settore primario caratterizzato da possibilità di avanzamento di carriera e salari più alti e dal settore secondario – nel quale sono occupate principalmente le donne – che prevede bassa retribuzione e un notevole turnover tra il personale. Infine, si definisce il concetto di "*Comparable Worth*" come possibile strumento in grado di ridurre il divario retributivo tra uomo e donna dovuto alla segregazione di genere all'interno del mercato del lavoro.

1.3.1. Il modello del capitale umano

Secondo una definizione condivisa a livello internazionale fornita dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (Ocse)

con il concetto di capitale umano si intendono “le conoscenze, le abilità, le competenze e gli altri attributi degli individui che facilitano la creazione di benessere personale, sociale ed economico” (Istat, 2014, 8). Il modello del capitale umano si basa sul *gender pay gap* rettificato dal momento che mira a indagare le ragioni della differente produttività tra uomo e donna, intesa quale causa del fenomeno della disparità salariale di genere. Più precisamente, il modello del capitale umano ha come quadro concettuale di riferimento la teoria della scelta razionale. Questa teoria concepisce gli individui come attori razionali che ponderano scelte e decisioni in base a una valutazione di costi e benefici. Come sostenuto dall’economista portoghese Pedro Nuno Teixeira, si ritiene che i lavoratori scelgano di investire razionalmente nella propria produttività attraverso l’istruzione e la formazione professionale (Hirschman, 2022, 237). In questa maniera, secondo l’economista olandese Mark Blaug, i lavoratori vengono intesi come “degli investitori lungimiranti della propria produttività futura” (*Ibidem*). Ad ogni modo, è grazie allo studio condotto dagli economisti americani Jacob Mincer e Solomon Polacheck che si è riuscito a comprendere le motivazioni relative alle differenti scelte di investimento in capitale umano tra uomo e donna. Nello specifico, si ritiene che le donne vengano retribuite in maniera minore rispetto agli uomini a causa della diseguale divisione del lavoro domestico che le porta ad avere meno incentivi per investire in educazione e formazione professionale (Blau e Khan, 1999, 626). L’essere sottoposte a maggiori responsabilità all’interno del nucleo familiare e la permanenza per un tempo limitato rispetto alla componente maschile nel mondo del lavoro configura un minore interesse da parte delle donne a investire nell’educazione, determinando quindi una bassa retribuzione dovuta allo scarso capitale umano accumulato (Levine, 2004). Sebbene queste considerazioni fossero più significative nel passato in quanto nel corso dei decenni è aumentata la percentuale della componente femminile laureata, si riscontra una loro persistente sottorappresentazione nei percorsi formativi a più alta produttività quali sono le lauree STEM (*Science,*

Technology, Engineering and Mathematics)¹⁸ determinando di conseguenza una retribuzione minore rispetto alla componente maschile (Tverdostup, Pass, 2022, 29).

Si deve considerare inoltre che il modello del capitale umano non si limita solamente a prendere in considerazione le scelte educative ma anche quelle professionali. Secondo il report intitolato “Gender Equality Index” del 2023 elaborato dall’EIGE¹⁹ (European Institute for Gender Equality) si riscontra che la maggior parte di coloro che si prendono cura dei propri cari e che si occupano delle faccende domestiche, determinando conseguentemente minor tempo da dedicare ad attività retribuite, sono principalmente donne. Pertanto, dal momento che la vita lavorativa delle lavoratrici risulta discontinua, per via dei vari impegni familiari dei quali le donne se ne prendono maggiormente carico, si riscontra una loro contrazione dei salari al rientro dal lavoro dopo una pausa lavorativa (Levine, 2004, 4) per via di una serie di esigenze come la maternità o l’assistenza ai propri cari. Questo aspetto risulta determinante all’interno del tema del *gender pay gap* “poiché l’esperienza *professionale* nel mercato del lavoro è comunemente considerata una *proxy*²⁰ della produttività, in media la minore esperienza lavorativa delle donne si traduce in una *loro* minore produttività prevista e di conseguenza in salari più bassi” (Tverdostup, Paas, 2022, 29, corsivo mio). Pertanto, dal momento che le donne sanno di dover svolgere una carriera lavorativa discontinua, per via dei vari impegni familiari, si riscontra un minore loro interesse verso attività professionali ad alta responsabilità che richiedono delle competenze specifiche ed una significativa esperienza lavorativa (Levine, 2004, 5), determinando conseguentemente ad essere retribuite in maniera minore rispetto alla controparte maschile che decide di assumersi responsabilità lavorative in quanto meno impegnata in attività domestiche e di cura. Contrariamente, lavoratrici che decidono di assumersi un alto grado di responsabilità

¹⁸ In base al report del World Economic Forum del 2023 le donne rappresentano il 29% di tutti i lavoratori nei settori occupazionali STEM.

¹⁹ European Institute for Gender Equality, *Gender Equality Index*.

²⁰ Per proxy in statistica si intende una variabile strettamente correlata alla variabile che sostituisce in quanto quest’ultima non può essere misurata direttamente.

potrebbero trovarsi a subire penalizzazioni a seguito della loro mancata esperienza lavorativa continuativa in quanto impegnate anche in altre attività rispetto a quelle retribuite, come quelle familiari, di cura e domestiche. A tal proposito, come si nota dall'indagine condotta dal Sistema statistico della Regione Veneto a seguito della rielaborazione di dati Istat (Istituto nazionale di statistica)²¹, al crescere della posizione professionale aumenta il divario retributivo tra uomo e donna. In questa indagine vengono prese in considerazione delle generiche e più comuni posizioni professionali come apprendista, operaio, impiegato, quadro e dirigente e si evidenzia come al crescere della qualifica il divario salariale tra uomo e donna cresca: mentre per quanto riguarda il ruolo di apprendista, operaio e impiegato il divario rimane stabile e si attesta intorno ai 200 euro, passando a posizioni professionali di maggiore responsabilità come quadro e dirigente la disparità retributiva si attesta rispettivamente intorno a 300 e 440 euro. Questo divario retributivo tra uomo e donna potrebbe essere riconducibile a differenziali di capitale umano acquisito nel corso dell'esperienza professionale in seguito a una minore presenza nel contesto lavorativo da parte della componente femminile per via di un loro impegno in attività domestiche e di cura non adeguatamente riconosciute, valorizzate e certamente non retribuite.

1.3.2. Gli studi di Claudia Goldin

Dopo aver visto il modello del capitale umano come quadro teorico di riferimento per lo studio del divario retributivo di genere rettificato, è possibile di seguito prendere in considerazione gli studi condotti dall'economista statunitense e premio Nobel 2023 Claudia Goldin per cercare di fornire una spiegazione al divario retributivo di genere residuale. Secondo la Goldin, la parte residuale del *gender pay gap* può essere intesa come discriminazione retributiva poiché è data dalla differenza salariale tra uomini e donne aventi stesse caratteristiche legate alla produttività (Burnette, Stanfors, 2020, p. 179). Pertanto, la Goldin si concentra sulla

²¹ Sistar (Ufficio di statistica Regione del Veneto), Stipendi più bassi per le donne.

parte residuale del *gender pay gap* risultata dalle discriminazioni che subiscono le donne all'interno del mercato del lavoro, dal momento che il modello del capitale umano non riesce più spiegare la disparità retributiva di genere in quanto le lavoratrici risultano avere caratteristiche legate alla produttività sempre più simili agli uomini (Goldin, 2014, 1094). È proprio partendo da questa precisazione che la Goldin cerca di evidenziare le penalizzazioni nella conciliazione tra vita privata e vita lavorativa (Goldin, 2014, 2015). Dal momento che le donne sono maggiormente impiegate in attività di assistenza e di cura si configura conseguentemente una loro minore disponibilità in attività lavorative altamente remunerate. La Goldin nota penalità retributive da parte delle donne in quanto si dimostrano meno disposte a svolgere attività lavorative contraddistinte da particolari esigenze come la massima reperibilità e la continua interazione con i clienti – i cosiddetti “greedy jobs”. Tali attività lavorative risultano retribuite sproporzionalmente rispetto ad attività svolte all'interno dei regolari turni di lavoro:

“il divario di genere nella retribuzione oraria svanirebbe se [...] le aziende non avessero un incentivo finanziario a pagare i dipendenti che lavorano 80 ore settimanali più del doppio di quanto riceverebbero per 40 ore settimanali” (Goldin, 2015, 26).

In altre parole, qualora la donna decida di lavorare non più delle ore previste dal contratto a tempo pieno in modo da avere una maggiore flessibilità tra i vari impegni si ritrova ad essere retribuita sproporzionalmente meno rispetto allo stipendio dell'uomo che decide di lavorare oltre l'ordinario orario di lavoro. Si registra pertanto il fenomeno della non linearità retributiva che si verifica quando il mercato del lavoro incentiva a far lavorare in modo diverso uomini e donne. Per non linearità retributiva si intende la situazione in cui risulta oneroso per le aziende permettere ai suoi lavoratori di assentarsi temporaneamente dal lavoro per via di una difficile interoperabilità tra di loro (Goldin, 2015, 30). Contrariamente la linearità si verifica quando i lavoratori

possono sostituirsi agevolmente senza avere delle ricadute economiche (*Ibidem*). I concetti di linearità e non linearità retributiva ci aiutano a dimostrare il motivo per il quale la maggior parte del divario retributivo si riscontra all'interno delle medesime professioni piuttosto che tra professioni differenti: si è osservato che mentre nelle professioni legali e finanziarie si registra una non linearità retributiva, nelle professioni sanitarie e scientifiche la sostituzione di un lavoratore con un altro rappresenta un costo contenuto (Goldin, 2014). Per esempio, la Goldin ha spiegato il motivo per il quale nella professione farmaceutica ci sia una linearità retributiva. Da una parte è dovuto alla diminuzione dell'imprenditorialità nel settore – rappresentata principalmente da uomini – per lasciar spazio alle grandi aziende e all'impiego nel settore ospedaliero e dall'altra è dovuto a cambiamenti organizzativi che hanno comportato registri informatici centralizzati e la standardizzazione dei farmaci. Quest'ultimo fattore ha fornito la possibilità ai farmacisti di scambiarsi facilmente senza comprometterne la qualità della prestazione lavorativa tanto da poter considerare tale occupazione al giorno d'oggi come la più egualitaria tra le professioni.

Questa teorizzazione offerta dalla Goldin ci permette di meglio definire il divario retributivo di genere residuo come in parte dovuto alle discriminazioni che subiscono le donne nei sistemi di retribuzione dal momento che viene retribuita sproporzionalmente l'attività occupazionale che la componente femminile non può o preferisce non svolgere perché impegnata in altre attività, come quelle domestiche e di cura.

1.3.3. La teoria della segregazione di genere

La teoria della segregazione di genere nel mercato del lavoro si concentra sulle variabili che conducono le donne ad accedere a determinate mansioni, posizioni, settori e aziende e conseguentemente ad essere retribuite diversamente rispetto agli uomini. Ad avvalorare tale ipotesi vi è il fatto che “la graduale riduzione del divario retributivo di genere si è verificata in un periodo in cui le distribuzioni occupazionali di donne e uomini sono lentamente diventate più simili” (Levine, 2004, 7). Tale teoria individua due

tipologie di segregazione di genere all'interno del mercato del lavoro che conducono le donne a percepire meno rispetto agli uomini: orizzontale e verticale. Per segregazione orizzontale si intende la concentrazione di donne e uomini in specifici settori e occupazioni lavorative, mentre per segregazione verticale si intende la concentrazione di donne e uomini in specifici livelli gerarchici all'interno del contesto lavorativo. La segregazione orizzontale è dovuta a fattori stereotipanti da parte dei datori di lavoro, dipendenti e dei clienti che categorizzano quale dovrebbe essere un lavoro femminile e quale invece uno maschile. La conseguenza di tali pregiudizi conduce le donne a un numero modesto di occupazioni, comportandone un aumento dell'offerta di lavoro e quindi una contrazione dei salari (Levine, 2004, 8). In altre parole, a seguito di pregiudizi di genere che qualificano determinate attività professionali come femminili, le donne si ritrovano a sovrapporsi in professioni limitate e conseguentemente a vedersi ridotta la retribuzione per via di un aumento dell'offerta di lavoro in queste professioni. Mentre il concetto di segregazione verticale poggia sull'ipotesi che esista un doppio mercato del lavoro tale da concepire il divario retributivo tra uomo e donna come prodotto di reiterate restrizioni e limitazioni subite dalle lavoratrici (*Ibidem*). Secondo il concetto di segregazione verticale si presuppone che il mercato del lavoro sia caratterizzato sia da settori primari che da settori secondari: i primi sono contraddistinti da opportunità di avanzamento di carriera, mentre i secondi si differenziano per opportunità di lavoro a bassa retribuzione, fine carriera e un notevole turnover tra il personale. La differenza salariale si sviluppa a seconda della collocazione del lavoratore nel settore primario o secondario. Se nel settore primario si tende a investire sulla formazione della risorsa lavorativa si verifica il fatto che le lavoratrici tendono ad essere tagliate fuori da questo settore dal momento che non svolgono un percorso lavorativo stabile e lineare come quello dei colleghi di genere maschile. Pertanto, i datori di lavoro avversi al rischio preferiscono investire sui lavoratori in modo da essere maggiormente sicuri di avere un guadagno sui costi derivanti per la

formazione del personale, relegando così le lavoratrici nel settore secondario e meno remunerato del mercato del lavoro.

Con uno sguardo più approfondito si è notato come la teoria del capitale umano e della segregazione di genere nel mercato del lavoro siano complementari tra di loro al punto da essere in continuo rimando reciproco. Oltre a ipotizzare che lo scarso investimento in capitale umano determini una collocazione occupazionale a bassa redditività, si ritiene che proporre alle donne opportunità di lavoro a bassa retribuzione le porta a cambiare frequentemente datore di lavoro dal momento che non vi sono incentivi a rimanere nella stessa realtà lavorativa (*Ibidem*), determinando conseguentemente una minor propensione ad investire nella formazione delle lavoratrici. Inoltre, si suppone che la segregazione di genere nel mercato del lavoro potrebbe avere effetti retroattivi sulla decisione di investire o meno nel capitale umano. Come sostengono Blau et al., infatti:

“Se la segregazione di genere scoraggia le donne dal fare investimenti in capitale umano, allora si indebolisce il loro attaccamento alla forza lavoro e fornisce incentivi economici alla famiglia nel dare priorità alla carriera del marito” (Ibidem).

Si può pertanto sostenere come la spiegazione del divario retributivo di genere sia probabilmente la combinazione tra differenti fattori ascrivibili tanto al differente capitale umano tra uomo e donna, quanto alla segregazione che subiscono le donne all'interno del mercato del lavoro.

1.3.4. Il concetto di “Comparable Worth”

A seguito di retaggi culturali la concentrazione delle donne in alcuni settori economici a bassa produttività, come in particolare i servizi alla persona relativi alla cura e all'insegnamento (Regione Veneto, 2021, 30)²², ha comportato una contrazione dei salari medi della componente femminile,

²² Appunto, in base al report del 2021 sulla condizione maschile e femminile nelle aziende con oltre cento dipendenti nella Regione veneto il 79% degli occupati nel campo dell'istruzione, sanità ed altri servizi sociali è personale femminile.

scoraggiando così conseguentemente gli uomini a farvi ingresso. Tuttavia, secondo il concetto di equal value si dovrebbe determinare lo stesso salario per occupazioni diverse ma simili in relazione al contenuto dell'attività svolta: "Uomini e donne dovrebbero ricevere la stessa retribuzione non solo per uno stesso lavoro o un lavoro simile, ma anche quando svolgono un lavoro completamente diverso ma di equal value, determinato sulla base di alcuni criteri oggettivi" (ILO 2022a, 8).

Per esempio, attività lavorative composte prevalentemente da donne come addette alla sorveglianza nelle residenze per anziani ed addette alle mense scolastiche dovrebbero essere equiparate a livello retributivo rispettivamente ad attività lavorative composte principalmente da uomini come guardie giurate e addetti alla sorveglianza di giardini e parchi pubblici (Ivi, 33).

In letteratura (Levine, 2004) si sostiene che il concetto di equal value, anche detto *comparable worth*, può essere attuato attraverso una valutazione imparziale dell'attività lavorativa svolta da lavoratori e lavoratrici, indipendentemente dal settore in cui operano, che tiene in considerazione alcuni parametri. Quest'ultimi possono prendere in considerazione la competenza intesa come la sommatoria dell'esperienza, dell'istruzione e della formazione; la difficoltà composta dallo sforzo fisico e mentale; la responsabilità di risorse materiali e umane; le condizioni di lavoro che attengono al luogo nel quale si svolge l'attività lavorativa in cui si presentano fattori quali la presenza di inquinamento sonoro, rischi per la salute e stress, solo per citarne alcuni. Pertanto, in base a dei parametri fissati a priori, è possibile determinare se due lavori diversi sono accomunati dal concetto di *comparable worth* e prevedere se a questi spetta la stessa retribuzione.

"Un metodo di valutazione del lavoro non discriminatorio ha il compito di rendere espliciti ed equilibrati i valori in modo da non favorire né i lavori "maschili" né quelli "femminili", in modo da assicurare un sistema di retribuzione trasparente in cui gli impieghi con lo stesso punteggio ricevono la stessa retribuzione, indipendentemente dal sesso" (ILO, 2022a, 44).

Come abbiamo visto, il concetto di equal value sottintende l'adozione di un valore comparabile che può fungere da sistema di retribuzione capace di fornire un salario comune tra attività lavorative differenti, con lo scopo di evitare svantaggi salariali dovuti a segregazioni occupazionali di genere. Tuttavia, si deve considerare che i salari si distinguono non solo in relazione alle competenze, alle difficoltà, alle responsabilità e alle condizioni di lavoro ma anche in base alla domanda nel mercato del lavoro di abilità cosiddette di nicchia. Si registra il caso in cui determinate occupazioni sulla carta sono accomunate dagli stessi parametri di lavoro quali abilità, difficoltà, responsabilità e condizioni di lavoro, ma nella sostanza alcune attività lavorative non prevedono un salario elevato dal momento che vi è un'abbondante presenza di personale capace di saturare il mercato del lavoro. Questo *mismatch* tra domanda e offerta del mercato del lavoro determina differenze retributive non discriminatorie anche tra attività professionali aventi gli stessi parametri di riferimento, capaci di definirle di equal value.

Sempre in relazione all'adozione del *comparable worth* si devono tenere in considerazione anche i suoi possibili effetti negativi (Levine, 2004). Primo fra tutti si riferisce al fatto che se si aumentano i salari nelle occupazioni femminili si rischia di scatenare un aumento della disoccupazione. Questo perché i datori di lavoro, a seguito dell'aumento retributivo per lavori in precedenza sottopagati, potrebbero preferire delle tecnologie economiche rispetto alla manodopera non più a basso costo. Inoltre, l'incremento dei costi di produzione, a seguito dell'aumento dei salari, potrebbe comportare non solo una diminuzione dell'occupazione femminile, ma anche una diminuzione della produzione e di conseguenza un aumento dei prezzi al consumo.

Ad ogni modo, attraverso una regolazione adeguata che tenga conto dei limiti del *comparable worth*, si ritiene che l'adozione della parità retributiva tra occupazioni simili rispetto alle competenze, responsabilità, difficoltà e condizioni del lavoro potrebbe diminuire la disparità salariale di genere in

quanto incide sulla segregazione occupazionale. Come sostiene Bergmann: le donne potrebbero "abbandonare il porto sicuro delle occupazioni femminili e prendere in considerazione la possibilità di competere per i posti di lavoro precedentemente occupati da uomini, mentre quest'ultimi potrebbero essere più attratti dai lavori tradizionalmente femminili in quanto più pagati" (*Ivi*, 22).

Sul piano regolativo non si può fare a meno di prendere in considerazione la Convenzione n. 100 adottata nel 1951 da parte dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, intitolata "Uguaglianza di retribuzione fra manodopera maschile e manodopera femminile per un lavoro di valore uguale". L'applicabilità di tale Convenzione si estende a tutti i lavoratori senza esclusione alcuna:

si considerano "i lavoratori migranti, a tempo indeterminato o determinato, regolari o irregolari. Anche i lavoratori del settore agricolo, le imprese familiari e i lavoratori domestici devono poterne beneficiare. Il principio deve essere applicato in modo molto ampio con lo scopo di coprire tutti in tutti i settori. Si applica al settore pubblico come a quello privato, inclusa l'industria manifatturiera, il terziario e l'agricoltura, sia formale che informale" (ILO 2022a, 27).

La Convenzione n. 100 oltre a estendersi a qualunque fattispecie di attività lavorativa risulta essere vincolante, in base ai dettami del diritto internazionale, per gli Stati membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, lasciando tuttavia a loro, la libertà di scegliere le modalità di attuazione per il raggiungimento dell'uguaglianza di retribuzione tra uomo e donna. Pertanto, la Convenzione permette agli Stati membri di favorire la parità di retribuzione di genere a seconda dei punti di forza e di debolezza del singolo contesto nazionale attraverso un partenariato tra le parti sociali prese in causa:

“Ogni Stato membro *collabora* nel modo più conveniente con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate, allo scopo di dare effetto alle disposizioni della presente Convenzione”²³.

Si evidenzia il fatto che è possibile attuare la politica del *comparable worth* tenendo in considerazione le specificità e i limiti che si riscontrano nel singolo contesto nazionale attraverso un partenariato con il Governo e le parti sociali interessate come le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori con lo scopo di far fronte alle conseguenze negative che possono derivare dall’adozione della parità di retribuzione tra lavori di egual valore.

Infine, per testimoniare l’importanza di una regolazione adeguata, si vuole porre in luce che se da un lato, a seguito di precedenti ricerche (Bishu, Sebawit, Alkadry, 2017), si riscontra che le donne occupate in una posizione lavorativa tradizionalmente maschile risultano penalizzate sotto il profilo remunerativo, dall’altro lato nel settore pubblico, rispetto a quello privato, si registra una minore disparità salariale. Questo aspetto testimonia l’importanza di una regolazione adeguata tanto nel settore privato quanto nel settore pubblico:

“Forse i valori di correttezza, equità e giustizia del settore pubblico, insieme alla spinta alla rappresentanza burocratica e alle procedure istituzionali consolidate, contribuiscono a ridurre le azioni individuali e istituzionali che tipicamente sposano il divario retributivo nella forza lavoro (*Ivi*, 96).

Pertanto, si nota come l’adozione di una misura di remunerazione che si basa sul concetto di egual valore potrebbe essere una misura utile ma certamente non sufficiente per contrastare il *gender pay gap*. L’importanza di strumenti regolativi, insieme al loro monitoraggio, rappresenta la *conditio sine qua non* per contrastare le reiterate disparità salariali che sono vissute,

²³ Convenzione n. 100 sull’Uguaglianza di retribuzione fra manodopera maschile e manodopera femminile per un lavoro di valore uguale, art. 4. *Corsivo mio*.

riprodotte e consolidate quotidianamente all'interno di ogni contesto lavorativo.

1.4. Gli studi sociologici, politologici e antropologici

In questo paragrafo si cercherà di delineare il contributo apportato dalle discipline sociologiche, politologiche e antropologiche per la comprensione del *gender pay gap* rispetto a quanto già fatto dalle discipline economiche. Nello specifico, verranno analizzate due prospettive teoriche che permettono di rintracciare le discriminazioni che subiscono le donne all'interno del mercato del lavoro. In altre parole, si identificano i fattori che limitano le loro opportunità di carriera tenendo conto sia degli svantaggi perpetrati all'interno delle strutture organizzative, sia come questi sono interiorizzati e riprodotti istituzionalmente. Pertanto, si adotterà un piano di analisi che possa comprendere tanto le discriminazioni subite dalle donne all'interno del contesto lavorativo quanto i processi che determinano l'adozione di pratiche discriminatorie istituzionalizzate. Così facendo si prosegue il percorso conoscitivo avviato dal modello della discriminazione in modo da gettare luce ulteriormente sulla parte non spiegata o anche detta residua del divario retributivo di genere che rimane dopo aver considerato le variabili che si ipotizzano essere determinanti per la consistenza del fenomeno.

1.4.1 Dalla teoria organizzativa all'istituzionalismo

Grazie ai contributi della sociologa americana Joan Elise Acker si presume che le organizzazioni non sono prive di pregiudizi di genere (Anderson, 2021, 1). Nello specifico si ritiene che le organizzazioni celino una "sottostruttura di genere" intesa come quella moltitudine di processi per lo più invisibili, ma capaci di incorporare e riprodurre i concetti di femminilità e mascolinità e di donna e uomo insiti del sistema sociale nel quale l'organizzazione è inserita. Sempre riprendendo il pensiero della Acker (ivi, 5) sono questi processi istituzionalizzati che conducono alla segregazione

di genere all'interno del mercato del lavoro e conseguentemente ai divari retributivi tra uomo e donna.

In relazione a tale interpretazione sociologica che individua nella struttura organizzativa la causa del divario retributivo di genere si sono sviluppati concetti che permettono di identificare le restrizioni e le limitazioni che impediscono alle donne di sviluppare appieno la loro carriera. Tra questi ricordiamo i concetti di *glass ceiling*, *leaky pipeline* e *sticky floor*.

Il concetto di *glass ceiling*, traducibile in italiano come "soffitto di cristallo", indica quella situazione in cui si manifesta una mancanza di pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso ai livelli professionali più elevati all'interno del sistema organizzativo in cui si lavora. In altre parole, si utilizza la metafora del "soffitto di cristallo" per spiegare quel fenomeno apparentemente invisibile che impedisce alle donne di scalare la gerarchia in quanto si ritrovano davanti a una barriera di cristallo che permette loro di vedere e quindi di sperare di raggiungere i più alti gradi gerarchici dell'organizzazione lavorativa ma che nella sostanza non si riesce a raggiungere in quanto all'interno del contesto lavorativo risiedono stereotipi, pregiudizi e discriminazioni²⁴ tra individui equamente qualificati ma che si differenziano in quanto appartenenti a un gruppo minoritario, come nel nostro caso di studio al genere femminile.

Invece il concetto di *sticky floor*, traducibile come "pavimento appiccicoso", coniato dalla sociologa americana Catherine White Berheide sposta l'attenzione dalla minore presenza di lavoratrici nei livelli apicali alla sovrabbondanza di queste nei gradi più bassi dei contesti lavorativi rispetto alla componente maschile. Mentre il concetto di "soffitto di cristallo" pone l'attenzione sulle lavoratrici che occupano i livelli professionali medio-alti delle organizzazioni per le quali lavorano, il concetto di "pavimento

²⁴ Per stereotipo si intende "un'immagine valutativa di un gruppo sociale e dei suoi membri ampiamente condivisa e semplificata" (Hogg, Vaughan 2016, 38), ossia una credenza in grado di categorizzare degli individui in base a determinate caratteristiche. Mentre come sottolineato dallo psicologo statunitense Gordon Allport, per pregiudizio si intende un "giudizio prematuro" relativo a quello che si pensa in merito a una determinata categoria di individui (Ivi, 204). Infine, per discriminazione si intende il comportamento di trattare in maniera svantaggiata alcuni individui in base a determinate caratteristiche di appartenenza.

appiccicoso” si interessa della preponderanza di lavoratrici *entry-level* che rimangono per così dire “appiccicate” ai gradi più bassi dell’organizzazione, impedendo a loro di ottenere promozioni.

Infine, similmente al concetto di *glass ceiling*, quello di *leaky pipeline*, traducibile in italiano con il termine “tubo che perde”, si riferisce alla condizione di minore rappresentanza femminile nelle posizioni apicali dei contesti lavorativi a seguito della loro fuoriuscita dalla competizione per l’ottenimento di professioni dirigenziali. Il concetto di *leaky pipeline* si distingue da quello di “soffitto di cristallo” e di “pavimento appiccicoso” per il fatto che quest’ultimi dipendono prioritariamente dai pregiudizi latenti o manifesti perpetrati dall’organizzazione nella quale la donna lavora, mentre la metafora del “tubo che perde” dipende sia da fattori endogeni associabili a pregiudizi organizzativi del contesto lavorativo, sia da fattori esogeni provenienti da altre formazioni sociali in cui la donna è inserita. Sono un esempio l’organizzazione domestica e familiare che non permette alle lavoratrici di poter dedicare l’impegno necessario per sviluppare la propria carriera professionale.

Per quanto concerne invece gli studi politologici femministi si fa riferimento al ruolo giocato dalle istituzioni nel riprodurre fenomeni discriminatori in termini di retribuzione tra uomo e donna. In altre parole, la teoria istituzionalista indaga il ruolo delle istituzioni nel riprodurre le dinamiche di potere di genere e nell’influenzare le scelte di carriera (Reichborn-Kjennerud, Svare, 2014, 185). Tale contributo teorico ci permette di individuare il genere come un’istituzione dotata sia di caratteristiche formali – come le norme, il contesto familiare e politico – sia di caratteristiche informali – come il sistema di valori, di cultura e di credenza (Gawel, Mroczek-Dąbrowska, 2022, 45). Secondo tale approccio il genere si configura non come qualcosa di innato all’interno della persona, ma come risultato di una serie di pratiche e routine consolidate. Questa prospettiva sposta l’attenzione dall’individuo “alle istituzioni, ai processi e alle pratiche

sociali e politiche” (Reichborn-Kjennerud, Svare, 2014, 185). Come evidenziato da Reichborn-Kjennerud e Svare, infatti,

“Per comprendere gli individui è necessario esaminare come sono condizionati da ruoli, abitudini, tradizioni e cultura e come tali fattori modellano comportamenti razionali e consapevoli” (*Ibidem*).

Secondo tale prospettiva di analisi si vuole, quindi, porre in evidenza come processi e pratiche istituzionalizzate, apparentemente neutrali rispetto al genere, sono talmente incorporate all'interno della società tanto da celare forme di disuguaglianza di genere. A questo punto è possibile rintracciare un'analisi antropologica per lo studio del divario retributivo di genere nella misura in cui si cercano di individuare i fattori sociali e culturali che lo riproducono. Questo è possibile tenendo a mente che i termini quali “sesso” e “genere” non sono sinonimi dal momento che i concetti biologici di uomo e di donna sono frutto di aspettative di genere create culturalmente.

“il genere è dunque il modo in cui storicamente e socialmente, in un determinato contesto, si attribuiscono significati (variabili) alle diversità fisiche e biologiche preesistenti tra uomini e donne e rilevanza ai fini della loro differenziazione sociale” (Signorelli, 2011, 209).

Pertanto, attraverso il genere è possibile cogliere il privilegio riservato agli uomini in un determinato contesto sociale e i fattori culturali che determinano e riproducono il *gender pay gap*.

In base alla teorizzazione offerta dal sociologo statunitense William Richard Scott si possono concepire le istituzioni in tre pilasti: regolativo, normativo e culturale-cognitivo (Munir Sidani, 2013, 426). Il pilastro regolativo prevede le istituzioni come l'insieme delle regole codificate e delle leggi impiegate dall'apparato statale. Il pilastro normativo invece comprende le istituzioni come manifestazioni di credenze, norme, obblighi di condotta interiorizzati nella società e che forniscono modelli di comportamento per l'ordine sociale.

Infine, il pilastro culturale-cognitivo intende le istituzioni come rappresentazioni culturali e cognitive e quindi fornisce un'idea di cosa sia adeguato o meno rispetto a una determinata cultura o società d'appartenenza. Partendo da questa tripartizione concettuale si analizza nello specifico il pilastro normativo con lo scopo di identificare i fattori istituzionali, rintracciabili all'interno della cultura nazionale, che determinano una maggiore disparità retributiva di genere in certi paesi e non in altri.

1.4.2 Il ruolo della cultura

Si ritiene che i sistemi normativi delle istituzioni comprendano sia valori che norme posseduti dagli individui in un determinato paese (*Ivi*, 427) tanto che si può parlare di cultura nazionale (*Ibidem*). In tale prospettiva i valori e le norme possono essere intesi come quei fattori culturali capaci di modellare i ruoli sociali degli individui e “quando vengono applicati al lavoro femminile, ci si aspetta che abbiano un impatto sul modo in cui si prendono decisioni relative all'assunzione, all'inserimento e alla retribuzione delle lavoratrici” (*Ibidem*). In altre parole, si ipotizza che le variabili culturali di un determinato contesto nazionale possono determinare la propensione all'eguale partecipazione e all'eguale retribuzione della donna nel mercato del lavoro rispetto alla componente maschile. Pertanto, in questo paragrafo si vogliono rintracciare i fattori culturali propri dello specifico contesto nazionale capaci di determinare il *gender pay gap*. Attraverso l'analisi condotta dalla società finlandese di consulenza strategica e di analisi culturale chiamata The Culture Factor Group si cercherà di capire se i fattori culturali possano determinare il fenomeno del *gender pay gap*. Più precisamente, si metteranno in confronto le dimensioni del modello di Hofstede – di cui si tratterà a breve – con il Grafico 1.1 relativo al divario retributivo di genere non rettificato rilevato tra i paesi Ocse, con lo scopo di definire se variabili culturali proprie di uno specifico contesto nazionale possano spiegare il fenomeno della disparità retributiva di genere.

Tra il 1967 e il 1973 lo psicologo e antropologo olandese Geert Hofstede ha condotto una ricerca sociale tra i 116.000 dipendenti di diversa nazionalità

della multinazionale statunitense IBM con lo scopo di sviluppare un indice comprensivo di sei principali variabili culturali ascrivibili a specifici contesti nazionali. Più specificamente, le dimensioni culturali vengono misurate attraverso una scala numerica compresa tra 0 e 100, dove 0 indica assenza e 100 estrema presenza del tratto culturale in questione, con lo scopo di confrontare le similitudini e le diversità tra culture differenti. Le dimensioni culturali sono i) la motivazione verso la realizzazione e il successo ii) la distanza dal potere, iii) l'individualismo, iv) l'avversione all'incertezza, v) l'orientamento a lungo termine e infine vi) l'indulgenza. Di seguito si definiscono nello specifico le sei dimensioni culturali del modello di Hofstede e per ognuna delle quali si fornisce un'ipotesi in relazione al fenomeno della disparità retributiva di genere.

i) motivazione verso la realizzazione e il successo

Questa dimensione distingue i valori predominanti all'interno di una società in termini di femminilità come la cooperazione, l'assistenza, la cura e in termini di mascolinità come il perseguimento del successo, la realizzazione degli obiettivi prefissati e l'attitudine al duro lavoro. Punteggi alti in questa dimensione indicano una chiara distinzione dei ruoli di genere e una forte competizione tra gli individui. Contrariamente, valori bassi nella presente dimensione indicano società caratterizzate da un bilanciamento tra vita privata e lavoro e i ruoli di genere tendono ad essere meno rigidi. Per tali ragioni, si ipotizza che contesti nazionali caratterizzati da valori alti di motivazione verso la realizzazione e il successo non permettano un'equa ripartizione delle attività domestiche e di cura tra uomo e donna.

Ipotesi 1: alti valori di motivazione verso la realizzazione e il successo si traducono in alti valori di *gender pay gap*.

ii) distanza dal potere

Questa dimensione descrive quanto i membri di un determinato contesto nazionale siano propensi al rispetto dei ruoli gerarchici. Quindi, in relazione

alla tematica del *gender pay gap* si ipotizza che contesti nazionali con bassi valori di distanza dal potere indicano la capacità da parte delle donne di poter negoziare salari, mentre valori alti di questa dimensione indicano l'attitudine della donna a non andare contro i propri datori di lavoro per negoziare la retribuzione, il tempo impiegato a lavoro e/o una posizione lavorativa economicamente più vantaggiosa.

Ipotesi 2: alti valori di distanza dal potere determinano alti valori di *gender pay gap*.

iii) individualismo

La presente dimensione culturale indica quanto i membri di un determinato contesto nazionale danno priorità nel soddisfare i propri desideri e obiettivi personali a discapito degli interessi del gruppo o della collettività. Pertanto, si ipotizza che nei paesi con alto livello di individualismo le donne siano incoraggiate a perseguire i propri obiettivi professionali ed a essere indipendenti dalla famiglia. Diversamente nelle società collettivistiche si ritiene che le donne percepiscano maggiormente la loro appartenenza alla famiglia e pertanto si ritrovano a impiegare gran parte del loro tempo ad attività domestiche e di cura.

Ipotesi 3: alti valori di individualismo comportano bassi valori di disparità retributiva di genere

iv) avversione all'incertezza

Per avversione all'incertezza si fa riferimento alla cultura nazionale di attuare pratiche che riducono l'incertezza e l'ambiguità. Pertanto, paesi con alti livelli di avversione all'incertezza significa che sono meno propensi a correre rischi. Questa dimensione culturale si lega al concetto di *gender pay gap* nella misura in cui si ipotizza che le donne appartenenti a un contesto nazionale caratterizzato da un alto livello di avversione all'incertezza siano meno propense a correre rischi in quanto influenzate dai pregiudizi e dagli

stereotipi di genere. Un chiaro esempio è quello relativo alla tematica della leadership femminile in politica, nel contesto lavorativo e imprenditoriale.

Ipotesi 4: alti valori di avversione all'incertezza generano alti valori di *gender pay gap*

v) orientamento a lungo termine

Questa dimensione ci dice quanto un determinato contesto nazionale sia orientato verso il futuro. Alti livelli di questa dimensione determinano la propensione al duro lavoro, alla perseveranza e alla capacità di adattamento per far fronte alle questioni future. Mentre bassi livelli di orientamento a lungo termine informano sull'attitudine dei membri di una determinata realtà nazionale ad essere legati alla tradizione e alle norme sociali. Per esempio, si ritiene che alti livelli di orientamento a lungo termine possano significare la propensione delle donne a investire in capitale umano in quanto inteso come investimento per la retribuzione futura.

Ipotesi 5: alti livelli di orientamento a lungo termine determina bassi livelli di *gender pay gap*

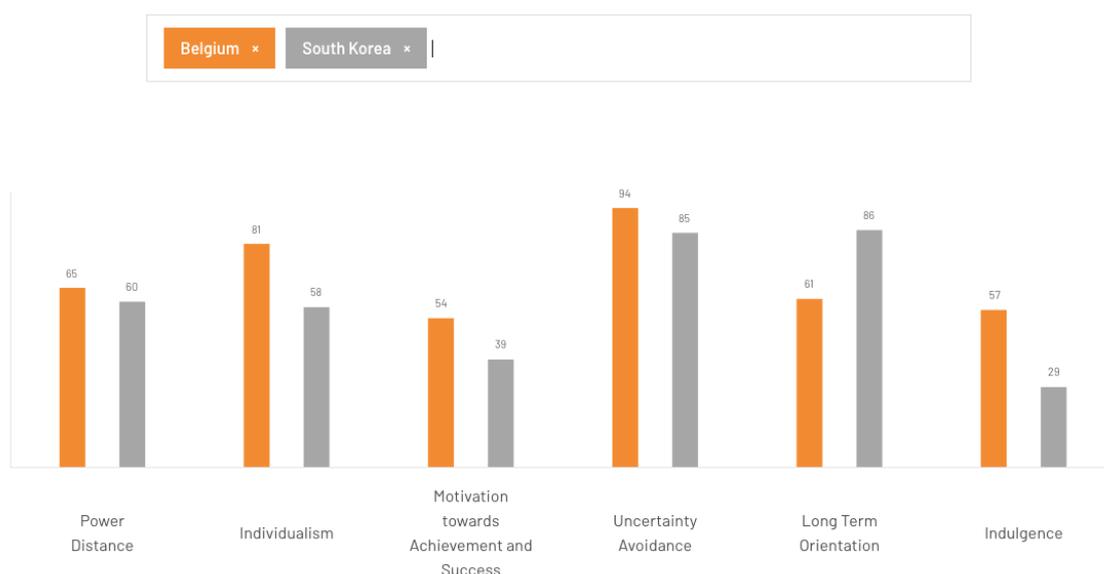
vi) indulgenza

Valori alti di questa dimensione informano sulla capacità degli individui di dare libero sfogo ai loro desideri e impulsi, mentre valori bassi si riferiscono alla percezione degli individui di un determinato contesto nazionale che le loro azioni siano limitate da norme sociali e che assecondare i propri desideri sia in qualche maniera sbagliato. In relazione a questa dimensione si ipotizza che in contesti nazionali con alti livelli di indulgenza le donne siano talmente emancipate professionalmente tanto da non registrare segregazioni occupazionali di genere in quanto le loro scelte educative e professionali non risultano influenzate da stereotipi, pregiudizi e discriminazioni di genere che risiedono nella società.

Ipotesi 6: alti livelli di indulgenza si traducono in bassi livelli di *gender pay gap*

Dopo aver definito le dimensioni culturali del modello di Hofstede è possibile verificare le ipotesi avanzate. Dal Grafico 1.1 si nota come la Corea del Sud e il Belgio sono rispettivamente i paesi con la più alta e la più bassa percentuale di *gender pay gap* non rettificato. Pertanto, attraverso lo studio condotto da The Culture Factor Group, si provvederà a rintracciare i fattori culturali che possano determinare alti o bassi livelli di disparità retributiva di genere all'interno dei contesti nazionali.

Grafico 1.6: Confronto tra Belgio e Corea del Sud



Fonte: The Culture Factor Group. *Country comparison tool*.

Dal Grafico 1.6 si nota come le ipotesi avanzate relative i) alla motivazione verso la realizzazione e il successo, ii) alla distanza dal potere, iv) all'avversione dell'incertezza e v) all'orientamento a lungo termine sono state falsificate. Più precisamente, si nota come le ipotesi 1, 2 e 4 non vengono verificate dal momento che si era sostenuto che alti valori di i) motivazione verso la realizzazione e il successo, ii) distanza dal potere e iv)

avversione dell'incertezza avrebbero dovuto determinare alti valori di *gender pay gap*. Si è riscontrato però che queste dimensioni culturali sono maggiormente predominanti nel Belgio piuttosto che nella Korea del Sud, la quale, quest'ultima, registra la maggiore percentuale di *gender pay gap* tra i paesi Ocse. Inoltre, anche l'ipotesi 5 non risulta verificata dal momento che si era sostenuto che alti valori nella dimensione relativa v) all'orientamento a lungo termine avrebbero determinati bassi valori di *gender pay gap*. Si è riscontrato in realtà che la Korea del Sud, che registra un'elevata percentuale di disparità retributiva di genere, ha un valore superiore al Belgio in termini di tendenza culturale all'orientamento a lungo termine.

Mentre le ipotesi 3 e 6, relative rispettivamente alle dimensioni culturali iii) dell'individualismo e iv) dell'indulgenza, risultano verificate.

Per quanto concerne l'individualismo si nota che il Belgio raggiunge un valore piuttosto elevato e pari a 81 su 100, mentre la Korea un valore appena sopra la media, attestandosi al 58, configurandosi quindi come una realtà nazionale dotata di tendenze culturali sia collettivistiche sia individualiste. Vista in tali termini, l'ipotesi 3 risulta verificata nella misura in cui il Belgio risulta essere un paese con valori elevati di individualismo e con valori bassi di *gender pay gap*, mentre la Korea del Sud si configura come una realtà nazionale con alti livelli di *gender pay gap* e valori intermedi di individualismo. Pertanto, si ritiene che alti valori di individualismo all'interno di una determinata cultura nazionale possano determinare una diminuzione del divario retributivo di genere.

Il rapporto tra individualismo e collettivismo sta a significare il livello di interdipendenza tra individuo e società:

“Il collettivismo si riferisce a valori che enfatizzano forti gruppi integrati a cui gli individui si rivolgono per ottenere protezione e che ricambiano con una fedeltà indiscutibile. Ciò è in contrasto con l'individualismo, in cui le relazioni tra le persone sono più allentate e l'attenzione è rivolta soprattutto alla propria famiglia” (Munir Sidani, 2013, 428).

In altre parole, la distinzione sostanziale risiede nell'immagine che l'individuo percepisce di sé stesso quando si ritrova ad interagire con altri membri della comunità: la sua immagine può essere definita con i termini "io" o "noi". Nel caso del primo termine si fa riferimento alle società individualiste, nelle quali le persone si prendono cura prettamente di loro stesse e della propria famiglia. Mentre nelle società collettiviste le persone si prendono cura anche di altre conformazioni sociali nelle quali sono inserite e quindi non solamente della propria famiglia. Si riscontra quindi come gli individui che risiedono in società collettiviste si caratterizzano per essere integrati in unità fortemente coese (*Ibidem*) tanto da far prevalere il senso di appartenenza al gruppo sui propri istinti e desideri personali.

Mentre, per quanto riguarda l'indulgenza si evidenzia dal Grafico 1.6 come la Corea del Sud ha un valore estremamente basso, vale a dire pari a 29 su 100, mentre il Belgio registra un valore intermedio di 57 su 100. Pertanto, anche l'ipotesi 6 risulta verificata in quanto si è riscontrato che, tra i due paesi in questione, al crescere dell'indulgenza diminuisce la disparità retributiva di genere.

Come anticipato in precedenza, questa dimensione culturale ci dice quanto gli individui controllano i loro desideri e impulsi in base all'educazione loro impartita. Quindi in una società indulgente gli individui sono propensi a realizzare i propri desideri e le proprie aspirazioni, contrariamente in una società moderata l'azione degli individui rimane ancorata alle norme sociali. Da quanto appena detto si evidenzia una stretta relazione tra società collettiviste e società moderate nella misura in cui gli individui inseriti in realtà nazionali dotate di due queste variabili culturali tendono ad avere una forte appartenenza ai gruppi sociali di cui fanno parte e a piegare il volere individuale a quello collettivo.

In letteratura (*Ivi*, 426) si è analizzato la relazione tra valori culturali e ruoli di genere. Si ritiene che gli individui provenienti da Paesi collettivisti tendano ad avere una visione del genere tramandata di generazione in generazione tanto che in queste realtà nazionali si esige il rispetto dei tradizionali ruoli di genere (*Ivi*, 428). Per esempio, si è riscontrato che in Giappone, in quanto

società collettivista, vi sono disuguaglianze di genere in termini di occupazione e in termini di divari retributivi, in quanto le istituzioni che rafforzano il collettivismo concepiscono l'uomo come componente del nucleo familiare deputato al ruolo produttivo e la donna deputata al ruolo riproduttivo (*Ibidem*). Inoltre, si vuole prendere in considerazione che non a caso il Giappone nel Grafico 1.1 viene raffigurato come la terza realtà nazionale con la più alta percentuale di *gender pay gap* e secondo il modello di Hofstede tende ad avere gli stessi valori del Korea del sud per quanto riguarda la dimensione dell'individualismo (62 del Giappone e 58 della Repubblica di Korea), mentre per quanto riguarda la dimensione dell'indulgenza entrambi i paesi hanno valori al di sotto della media (42 del Giappone e 29 della Korea).

In conclusione, si vogliono definire i limiti dell'utilizzo del modello di Hofstede per la spiegazione del fenomeno del *gender pay gap*. Si è notato che, considerando il Belgio e la Korea del Sud, risultano attendibili solamente due di sei dimensioni culturali capaci di spiegare la disparità retributiva di genere. Eppure, si deve tenere in considerazione che la validità di un modello dipende dalla sua capacità di "riunire in un unico quadro teorico elementi diversi in una relazione (quasi) di armonia" (Martire, 2023, 30) e non di certo selezionando alcuni aspetti a discapito di altri. Inoltre, si deve considerare che le variabili culturali del modello di Hofstede non risultano perfettamente generalizzabili tra tutti i membri all'interno di un contesto nazionale, ma aiutano ad avere una bussola di riferimento per evidenziare i fattori culturali propri di una specifica realtà territoriale che possono determinare disparità di genere nella società e nel mercato del lavoro con conseguenze sui salari delle donne. Per tali ragioni, la validità del modello di Hofstede per la comprensione del *gender pay gap* potrebbe trovare giustificazione qualora vengano presi in considerazione più realtà nazionali con lo scopo rintracciare i fattori culturali che accomunano paesi con elevata e paesi con bassa percentuale di disparità retributiva di genere. Così facendo, il modello di Hofstede potrebbe configurarsi come un modello

teorico che guida “la ricerca empirica e fa emergere nuove idee di ricerca” (*Ibidem*).

1.5. Il divario retributivo di genere all’interno del settore pubblico

La persistenza del divario retributivo di genere mi ha condotto a interrogarmi sulla consistenza del fenomeno nel settore pubblico rispetto al settore privato. Fattori come la presenza di legislazione antidiscriminatoria e di personale meno propenso al rischio (Castagnetti, Giorgetti, 2019) possono fornire una possibile spiegazione alla sovrabbondanza di personale femminile nel settore pubblico (*Ibidem*) e pertanto ci si interroga sulla differente disparità retributiva di genere a seconda che il datore di lavoro sia lo Stato o un privato cittadino. Si ritiene che la fissazione dei salari cambi a seconda del settore: nel pubblico il sistema di retribuzione è deciso dall’ambiente politico, mentre nel settore privato dall’ambiente di mercato (*Ibidem*). Come precedentemente annunciato nel paragrafo relativo al *comparable worth* si presume che le procedure burocratiche, proprie del settore pubblico, possano attutire le discriminazioni retributive subite dalle donne.

In letteratura (*Ivi*, p. 240) si è dimostrato che il divario retributivo di genere è inferiore in occupazioni statali rispetto a occupazioni afferenti al settore privato. Tra gli studi che si sono occupati del tema si ricorda il contributo degli economisti Lawrence Kahn e Francine Dee Blau che hanno evidenziato il fatto che nel settore pubblico la parte residua del divario retributivo di genere aumenta a seconda del livello gerarchico rivestito (*Ivi*, p. 241). Si è riscontrato quindi, all’interno del settore pubblico, il fenomeno del “soffitto di cristallo” piuttosto che il fenomeno del “pavimento appiccicoso”. Questo vuol dire che nelle occupazioni statali il divario retributivo di genere è determinato principalmente da distribuzioni salariali diversificate tra uomo e donna che rivestono ruoli gerarchici elevati. Da questo studio si sono sviluppate una serie di ricerche condotte sul divario retributivo di genere tra le occupazioni pubbliche con l’obiettivo di gettare luce sull’unexplained *gender pay gap*. In Australia (*Ibidem*) e nei paesi Europei (*Ibidem*) si è confermato quanto sostenuto dalla ricerca di Kahn e

Blau. Invece per quanto riguarda il contesto statunitense (*Ibidem*) si è registrato all'interno del settore pubblico una disparità salariale tra uomo e donna che ricoprono posizioni non manageriali configurando quindi il fenomeno del "pavimento appiccicoso".

Diversamente i paesi dell'Est Europa evidenziano una differenziazione in termini di divari retributivi di genere all'interno del settore pubblico rispetto ai paesi occidentali. Appunto si riscontra che il *gender pay gap* è inferiore nel settore pubblico rispetto a quello privato solamente per i paesi economicamente sviluppati, mentre per i paesi in via di sviluppo dell'Est Europa il divario retributivo di genere risulta maggiore tra le professioni statali rispetto a quelle del settore privato (Lausev, 2014). Si è evidenziato che le penalità retributive che si registrano all'interno del settore pubblico, rispetto al settore privato, tra i paesi in via di sviluppo dell'Est Europa sono dovute al passaggio da un'economia comunista a una di mercato (Lausev, 2014, 516). Questa transizione economica ha comportato la privatizzazione del settore pubblico e probabilmente una minore regolamentazione retributiva di genere tra le occupazioni statali.

In conclusione, si ritiene, in particolar modo nelle realtà nazionali dove si registra una maggiore presenza femminile in occupazioni statali, che il settore pubblico possa fungere come una sorta di laboratorio privilegiato nel quale è possibile studiare la persistenza del divario retributivo di genere. In altre parole, dal momento che vi è una maggiore presenza femminile nel settore pubblico si nota che ogni misura di austerità (Mueller, 2022, 30) ha una diretta conseguenza sul divario retributivo di genere complessivo nella società (*Ibidem*). Pertanto, è possibile analizzare il fenomeno del *gender pay gap* ponendo particolare attenzione alle occupazioni statali in modo tale da rintracciare le ricadute delle politiche di austerità sui sistemi retributivi delle donne, in quanto maggiormente rappresentate nel settore pubblico, e di conseguenza e sulla disparità retributiva di genere.

CAPITOLO II – LA MISURAZIONE DEL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE: UNA PROSPETTIVA MULTILIVELLO

2.1. La rilevazione empirica del *gender pay gap*

In questo capitolo si analizza come il fenomeno del divario retributivo di genere venga rilevato all'interno della letteratura grigia²⁵ secondo una prospettiva multilivello che presta particolare attenzione agli studi condotti a livello internazionale, europeo e italiano in modo da comparare tra di loro sia le macroaree geografiche, secondo un approccio d'analisi globale sia le realtà territoriali che fanno parte dell'assetto politico-istituzionale europeo. Più precisamente, l'obiettivo del presente capitolo è quello di comprendere al meglio la complessità del fenomeno attraverso l'identificazione dei fattori che possono incidere sul *gender pay gap*.

2.2 Il livello internazionale

Per quanto concerne la letteratura grigia prodotta da organizzazioni internazionali si tratterà dapprima lo studio condotto dall'Organizzazione internazionale del lavoro sul tema relativo alla sottorappresentazione delle donne in posizioni dirigenziali in ottica comparata tra cinque diverse macroaree geografiche, per poi analizzare la ricerca condotta dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico riguardante l'importanza di attuare politiche che favoriscono la trasparenza salariale in modo tale da contrastare la disparità retributiva tra uomo e donna.

2.2.1. L'Organizzazione internazionale del lavoro

L'Organizzazione internazionale del lavoro, anche detta *International Labour Organization* (ILO), è "l'agenzia specializzata delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere il lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di

²⁵ Per letteratura grigia si intende l'insieme dei documenti che non vengono diffusi mediante i convenzionali canali di pubblicazione commerciale ma all'interno della stessa organizzazione pubblica o privata che li produce e pertanto si caratterizzano per essere privi di finalità di lucro.

libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana per uomini e donne”²⁶. È sulla base di queste condizioni che si esplica il principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Tuttavia, come abbiamo visto in precedenza, la disparità retributiva di genere continua ad essere un fenomeno persistente nella nostra società per via di determinate circostanze che portano le donne a percepire uno stipendio minore rispetto agli uomini.

Esemplificativo a tal riguardo è il rapporto condotto dall’ILO intitolato “*Women in Business and Management: The business case for change*” (ILO, 2019, 68), nel quale viene rilevata la disparità retributiva di genere tra le posizioni dirigenziali e le posizioni non dirigenziali prendendo in riferimento dati nazionali ripartiti per macroaree geografiche. Questa comparazione è stata fatta prendendo in considerazione il salario medio nominale²⁷ mensile per genere e occupazione.

Le Fig. 2.1. illustrano la disparità retributiva di genere rilevata tra i dirigenti rispetto a quella registrata tra i dipendenti in base a macroaree geografiche: i) Africa, ii) Americhe, iii) Asia Pacifica, iv) Europa e Asia Centrale, v) Medio Oriente e Nord Africa.

²⁶ Ministero delle Imprese e del Made in Italy, L’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO o OIL),

²⁷ Ossia la quantità media di moneta che si riceve in un’unità di tempo.

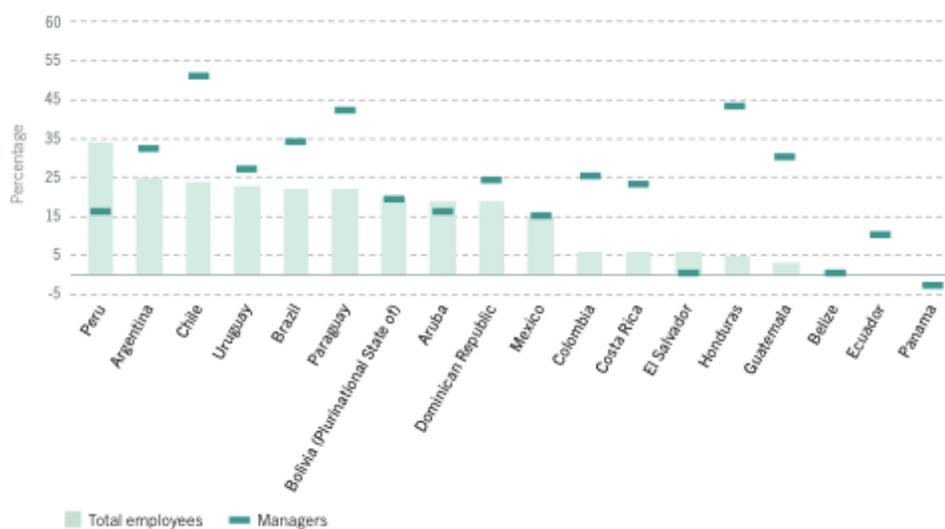
i) Africa



Fonte: ILO, 2019, p. 68.

ii) Americhe

Panel B. Americas



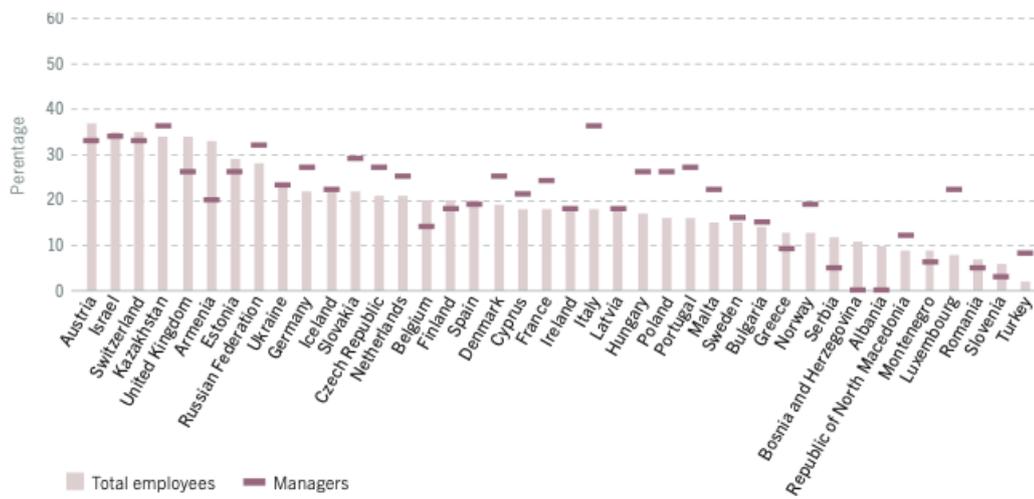
Fonte: ILO, 2019, p. 69.

iii) Asia e Pacifico



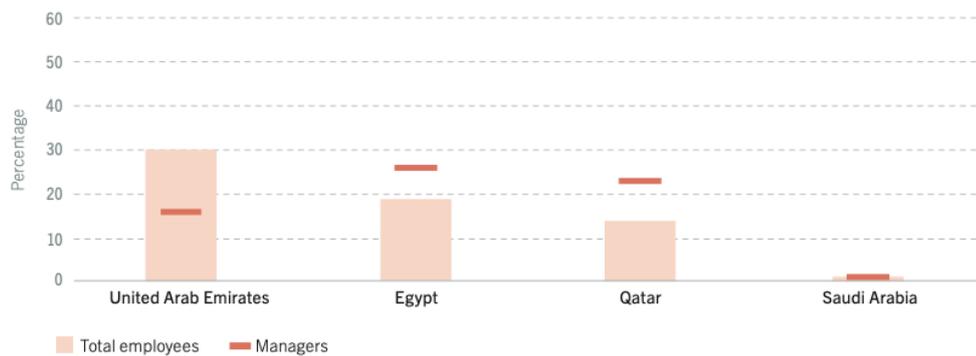
Fonte: ILO, 2019, p. 69.

iv) Europa e Asia Centrale



Fonte: ILO, 2019, p. 70.

v) Medio Oriente e Nord Africa



Fonte: ILO, 2019, p. 70.

Dai grafici sopra riportati si evince come la disparità salariale di genere rilevata nelle posizioni dirigenziali rispetto a quella registrata tra i dipendenti vari considerevolmente tra le macroaree geografiche e all'interno dei diversi contesti nazionali. Più precisamente si passa da avere tendenze negative o nulle come nel caso di El Salvador, Belize, Panama, Thailandia, Bosnia Erzegovina, Albania e Arabia Saudita a valori percentuali elevati del Cile e del Togo rispettivamente pari al 50% e 60%, mentre il nostro contesto nazionale sfiora il 37%.

Volendo fare una panoramica generale si nota come dei 93 paesi oggetto di rilevazione 43 di essi registrino una disparità salariale di genere maggiore tra le posizioni dirigenziali rispetto a quella rilevata tra le posizioni non dirigenziali e in altri 43 paesi si verifica l'esatto contrario. Mentre in sette paesi si nota come sia stata registrata una disparità retributiva di genere tra le posizioni dirigenziali equivalente rispetto a quella rilevata tra i dipendenti. Ad ogni modo, si possono cogliere delle differenze marcate tra le macroaree geografiche poste sotto i riflettori: mentre in America, Europa e Asia Centrale ci sono più realtà nazionali caratterizzate da un'alta disparità retributiva di genere tra le posizioni dirigenziali rispetto alle posizioni non dirigenziali, in Asia, nell'area del Pacifico e in Africa si rileva una minore rappresentazione di paesi che registrano il fenomeno indagato.

Secondo l'ILO, le spiegazioni della disparità retributiva di genere registrata tra le posizioni apicali rispetto a quella rilevata tra le posizioni non apicali

rimandano a una serie di fattori economici, sociali e politici propri delle realtà nazionali. Per esempio, tra i fattori economici si fa riferimento all'impiego della donna all'interno del mercato del lavoro in termini di minore occupazione femminile e collocazione professionale in settori a più bassa produttività rispetto alla controparte e maschile. Tra i fattori sociali si ricordano invece le determinanti culturali che modellano la rappresentazione della donna nella società e sono capaci di attribuire un complesso di regole e norme basate sul genere che etichettano quale attività professionale dovrebbe essere maschile e quale femminile. Mentre i fattori politici fanno riferimento alle politiche adottate per favorire il rispetto della parità di genere e il contrasto alla disparità retributiva tra uomo e donna. È proprio in riferimento ai fattori politici che nel successivo paragrafo si evidenzia il ruolo giocato dai governi nazionali per far fronte alla disparità retributiva di genere attraverso politiche di trasparenza retributiva.

2.2.2. Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico

L'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (*Organization for Economic Cooperation and Development – OECD*) è un'organizzazione internazionale che fornisce studi economici volti alla “risoluzione dei problemi comuni, l'identificazione di pratiche commerciali ed il coordinamento delle politiche locali ed internazionali dei paesi membri”²⁸. Come annunciato in conclusione del precedente paragrafo, si vuole di seguito fornire una panoramica dell'impegno dei governi nazionali dei paesi membri dell'OECD volto all'implementazione di politiche di contrasto al *gender pay gap* attraverso l'attuazione della trasparenza retributiva (OECD, 2023). Questo aspetto non è secondario dal momento che la rilevazione della disparità retributiva a livello internazionale dipende necessariamente dalla disponibilità degli Stati ad essere inclini alla trasparenza retributiva all'interno del proprio ambito territoriale di competenza. Si registra che solamente “il 55% dei paesi dell'OECD richiede alle aziende private di

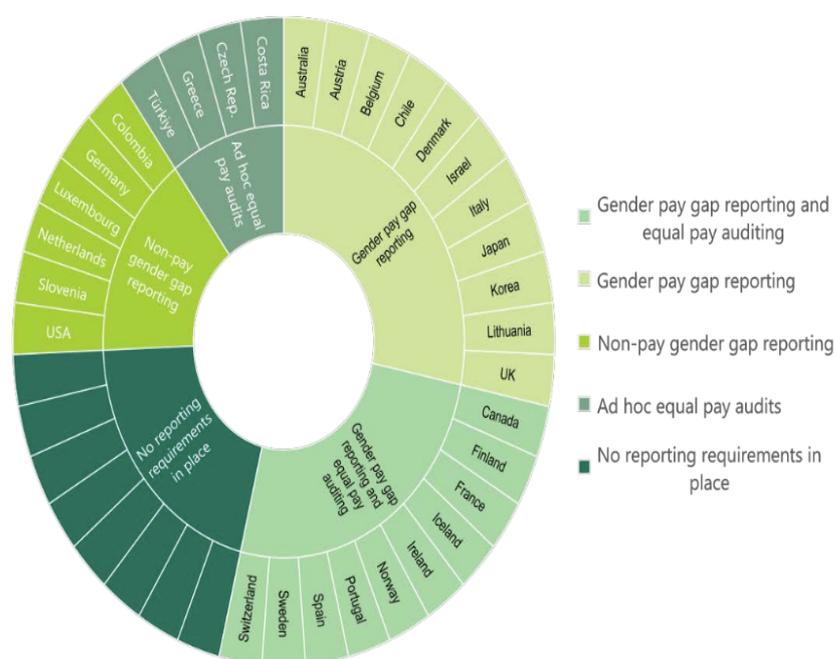
²⁸ Ministero dell'Economia e delle Finanze, OCSE – Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico

comunicare il divario retributivo di genere della propria forza lavoro alle parti interessate, come i dipendenti, i rappresentanti dei lavoratori e *la società in generale*” (OECD, 2023, 3, *Corsivo mio*). Il fatto che solamente poco più della metà dei paesi membri dell’OECD impongano alle aziende private di fornire informazioni sulle retribuzioni non permette di rilevare adeguatamente il fenomeno a livello internazionale nella sua complessità. Tuttavia, è anche vero che le politiche di trasparenza retributiva sono uno strumento relativamente nuovo per molti paesi dell’OECD, tanto che, per la maggior parte di essi, sono state adottate da meno di dieci anni. Pertanto, in futuro è possibile auspicarsi una più completa adesione alle politiche di trasparenza retributiva tra Stati membri promossa dall’OECD.

In riferimento a questi strumenti normativi, per favorire la parità retributiva di genere sono state previste due diverse imposizioni per i datori di lavoro: la rendicontazione e l’*audit* sulla parità retributiva tra uomo e donna. La rendicontazione del divario retributivo di genere è una politica pubblica che impone ai datori di lavoro di raccogliere e riportare sistematicamente le statistiche sulla disparità retributiva tra uomo e donna in maniera disaggregata a seconda, per esempio, della categoria professionale, dell’anzianità lavorativa e dell’istruzione. L’*audit*, traducibile come controllo o ispezione, è invece un processo di verifica della correttezza dei dati della rendicontazione del divario retributivo di genere condotto da un datore di lavoro o da un revisore esterno con il fine di fornire un’analisi che tenga conto dello stato di parità salariale tra uomo e donna all’interno dell’organizzazione lavorativa. Più precisamente, si può prevedere “l’analisi statistica dei divari retributivi di genere ripartiti per categoria professionale, la valutazione della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, l’analisi della classificazione delle mansioni in base al genere, nonché l’analisi della potenziale discriminazione di genere diretta e/o indiretta” (OECD, 2023, 42). Infine, a seguito di tale valutazione il datore di lavoro deve adoperarsi per rimediare alle lacune riscontrate in termini di parità retributiva di genere. Questi due strumenti appena descritti, ossia rendicontazione e *audit*, si inseriscono all’interno delle politiche di trasparenza retributiva che gli Stati

nazionali adottano per favorire la parità di genere all'interno del contesto lavorativo. Rispetto a quanto appena detto si vuole porre l'attenzione sulla Fig. 2.2 nella quale sono riportati i Paesi membri dell'OECD suddivisi in quattro categorie a seconda della presenza o meno di strumenti regolativi che prevedono la rendicontazione e l'*audit* delle retribuzioni per quanto concerne il settore privato.

Fig. 2.2: Suddivisione dei paesi OECD in base alla politica di trasparenza retributiva di genere adottata nel settore privato.



Fonte: OECD, 2023, p. 20.

Di seguito si analizzano separatamente le quattro forme di trasparenza retributiva previste tra i paesi membri dell'OECD partendo da destra in basso dove vengono raffigurate le realtà nazionali con un più elevato livello di trasparenza retributiva per poi proseguire in senso antiorario fino a trattare i governi nazionali che prevedono misure minime di trasparenza retributiva nel settore privato. La porzione collocata in basso a destra raffigura i paesi che impongono sia la rendicontazione che l'*audit*, i quali sono Canada, Finlandia, Francia, Islanda, Irlanda, Norvegia, Portogallo, Spagna, Svezia e Svizzera. Mentre, in alto a destra, si notano i paesi che

prevedono solamente la rendicontazione delle retribuzioni all'interno delle aziende private e sono Australia, Austria, Belgio, Cile (per il settore finanziario), Danimarca, Israele, Italia, Giappone, Corea, Lituania e Regno Unito. Spostandosi a sinistra si trovano i paesi che solamente a seguito di un'ispezione mirata su una selezione specifica di aziende prevedono verifiche e controlli della parità retributiva di genere, i cui paesi in questione sono Costa Rica, Repubblica ceca, Grecia, Turchia e altri. Infine, l'ultima forma di trasparenza retributiva comprende paesi in cui le aziende sono tenute a comunicare solo i dati disaggregati per genere sulle caratteristiche della forza lavoro e non i dati sul divario retributivo di genere. I paesi in questione sono Colombia, Germania, Lussemburgo, Paesi Bassi e Stati Uniti.

Si vuole concludere il paragrafo prendendo in considerazione anche il settore pubblico. Dopo aver analizzato le politiche di trasparenza retributiva di genere adottate dai diversi Stati nazionali per quanto concerne il settore privato, si vogliono evidenziare i governi nazionali che le adottano anche all'interno del settore pubblico. I quattordici dei ventuno Stati membri dell'OECD che prevedono norme obbligatorie simili al settore privato per quanto riguarda il settore pubblico sono Australia, Austria, Canada, Danimarca, Finlandia, Francia, Islanda, Israele, Italia, Corea, Lituania, Norvegia, Svezia, Svizzera e Regno Unito. Mentre, per i restanti sette paesi membri dell'OECD soltanto i datori di lavoro del settore privato sono tenuti ad adempiere alle prescrizioni afferenti alla trasparenza retributiva di genere.

2.3. Il livello europeo

Per quanto concerne il livello europeo, dopo aver visto nel precedente capitolo l'*unadjusted gender pay gap* e il *gender overall earnings gap* come principali indicatori utilizzati da Eurostat²⁹, nel presente paragrafo si prende in considerazione la letteratura grigia prodotta dall'Istituto europeo per

²⁹ L'Eurostat è l'ufficio statistico dell'Unione europea nonché direzione generale della Commissione che fornisce informazioni statistiche di alta qualità attraverso il processo di armonizzazione della metodologia statistica tra gli Stati membri.

l'uguaglianza di genere con lo scopo di trovare alcuni fattori determinanti per il formarsi della disparità retributiva di genere.

L'istituto europeo per l'uguaglianza di genere (*European Institute for Gender Equality – EIGE*) è un organismo dell'Unione europea istituito per favorire l'uguaglianza tra uomo e donna attraverso la promozione di politiche di genere e il contrasto alle discriminazioni basate sul sesso. Di seguito si mettono nuovamente in evidenza alcuni fattori che possono determinare l'accentuarsi del *gender pay gap* grazie allo studio condotto dall'EIGE. Più specificamente, si andranno ad analizzare alcuni fattori determinanti attraverso un'analisi multivariata in modo tale da comprendere al meglio la complessità del fenomeno e poter applicare le diverse teorie trattate nel primo capitolo.

2.3.1. Scomposizione del divario retributivo di genere

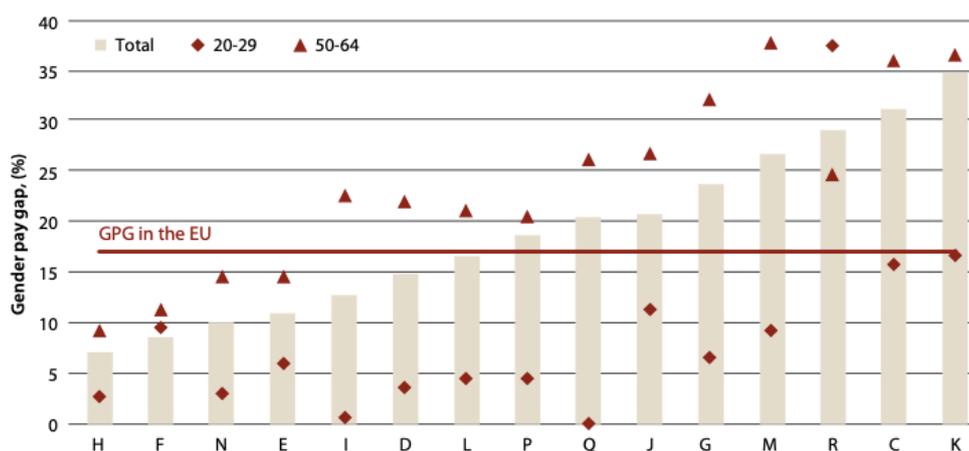
Attraverso degli studi economici si è notato come il *gender pay gap* possa variare a seconda di diverse variabili come l'età e l'educazione, ma anche in base al settore e all'occupazione nel quale sono impiegati uomini e donne nel mercato del lavoro. Di seguito si fornisce una panoramica di come questi fattori possano determinare la riproduzione del fenomeno oggetto di indagine.

Nella Fig. 2.3 si nota come l'attività professionale e l'età siano alcune variabili che possono determinare le disuguaglianze retributive di genere. Più precisamente, si è prevista l'attività professionale quale principale fattore in grado di determinare il fenomeno della disparità retributiva di genere per poi vedere come questo fenomeno varia a seconda dell'età. Quindi per ogni attività professionale si è messo in evidenza come al variare della fascia d'età 20-29 anni e 50-64 anni varia la percentuale di disparità retributiva di genere. Le attività professionali oggetto d'indagine sono indicate nella Fig. 2.3 con una lettera e sono sistematizzate in maniera crescente all'aumentare della percentuale del *gender pay gap*³⁰: si passa

³⁰ Nell'immagine 7 sono indicate le attività professionali con una specifica lettera in ordine crescente al variare della percentuale di *gender pay gap*: "H" per il trasporto e lo stoccaggio, "F" per le costruzioni, "N" per attività amministrative, "E" fornitura d'acqua, "I" attività ricettive e di

dalle professioni legate al trasporto e stoccaggio rappresentate con la lettera “H” caratterizzate da una percentuale di disparità retributiva di genere pari al 7%, alle professioni finanziarie e assicurative rappresentate con la lettera “K” che indicano una percentuale pari al 34%.

Fig. 2.3: percentuale di *gender pay gap* in Europa a seconda dell’attività professionale e la fascia d’età.



Source: EIGE calculation, based on Eurostat data.

Note: The figure refers to the following NACE codes: C) manufacturing; D) electricity, gas, steam and air conditioning supply; E) water supply, sewerage, waste management and remediation activities; F) construction; G) wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles; H) transportation and storage; I) accommodation and food service activities; J) information and communication; K) financial and insurance activities; L) real estate activities; M) professional, scientific and technical activities; N) administrative and support service activities; O) public administration and defence, compulsory social security; P) education; Q) human health and social work activities; R) arts, entertainment and recreation.

Fonte: EIGE, 2019, p. 15.

Dalla Fig. 2.3 si nota complessivamente che la maggior percentuale di disparità retributiva di genere si trovi tra la fascia di età 50-64 anni. Quest’ultimo dato si concilia con l’ipotesi, più volte sostenuta, secondo cui le donne, a seguito di maggiori interruzioni professionali rispetto agli uomini si ritrovano a subire penalizzazioni retributive accumulate nel corso della loro esperienza lavorativa. Più dettagliatamente, si nota come la percentuale di disparità retributiva di genere sia particolarmente consistente tra le persone più anziane per tutti i settori occupazionali presi in

ristorazione, “D” per attività di fornitura elettrica, gas, vapore e aria condizionata, “L” per attività di agenzia immobiliare, “P” per l’educazione, “Q” per la salute umana e il servizio sociale, “J” per attività legate all’informazione e alla comunicazione, “G” per la vendita all’ingrosso e al dettaglio, “M” per attività tecnico scientifiche, “R” per l’arte, l’intrattenimento e lo spettacolo, “C” manifattura e “K” per attività finanziarie e assicurative.

considerazione tranne che per il settore delle arti e dello spettacolo (R) che registra una tendenza inversa, vale a dire che il fenomeno del *gender pay gap* è particolarmente accentuato tra le giovani occupate.

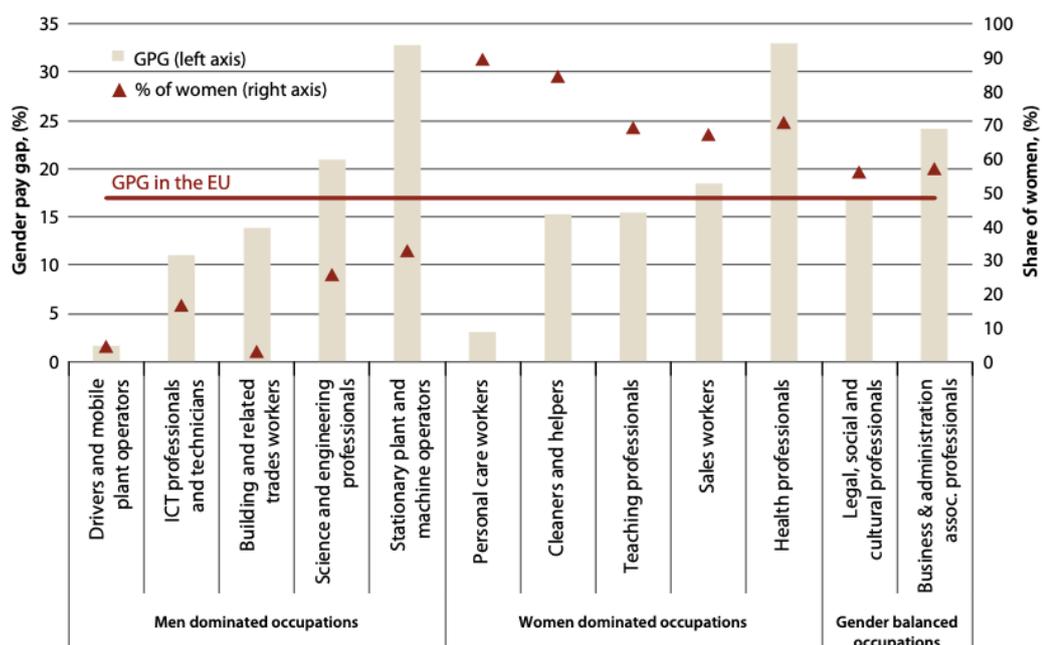
La Fig. 2.4 raffigura, invece, il fenomeno della disparità retributiva di genere in relazione al settore professionale e al fatto che tale settore sia dominato prevalentemente dalle donne o dagli uomini. Nel presente grafico si è previsto di inserire il settore professionale come variabile indipendente in modo da vedere se vi sia una correlazione ³¹ tra segregazione occupazionale di genere e il fenomeno di *gender pay gap*.

Tralasciando per un momento la percentuale relativa al tasso di occupazione femminile per settore professionale, si nota come la disparità retributiva di genere più elevata sia data dal settore industriale e sanitario con una percentuale pari al 33%, mentre quella più contenuta è data dal settore degli autisti con una percentuale pari al 2%.

Considerando anche il fattore della presenza femminile all'interno del settore professionale è possibile fare le seguenti considerazioni. Per quanto concerne i settori caratterizzati da una maggior presenza di occupate di genere femminile si evince una maggior presenza di disparità retributiva di genere nel settore sanitario. Mentre per quanto riguarda i settori caratterizzati da una maggior presenza di lavoratori uomini rispetto alle lavoratrici donne, si riscontra una più elevata percentuale di disparità retributiva di genere nel settore industriale. Infine, per i settori caratterizzati da una pari rappresentatività di genere si evince una maggiore disparità retributiva di genere nel settore commerciale e amministrativo.

³¹ In statistica, per correlazione si intende una relazione tra due variabili tale che al variare di una variabile anche l'altra varia in maniera regolare.

Fig. 2.4: percentuale di *gender pay gap* in Europa tenendo in considerazione il settore professionale e il tasso di occupazione femminile.

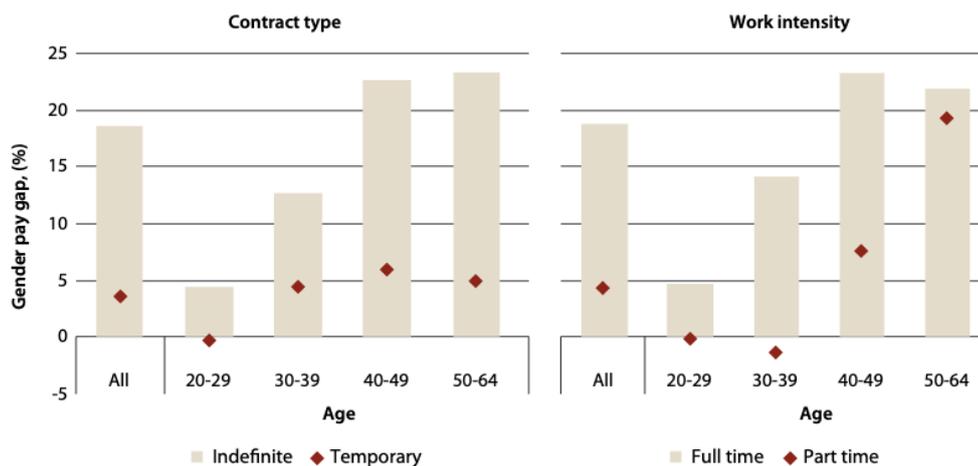


Fonte: EIGE, 2019, p. 15

Dalla Fig. 2.4 si evince che le consistenti differenze di disparità retributiva di genere siano dovute “a caratteristiche interne alla professione piuttosto che alle diverse categorie occupazionali” (EIGE, 2019, 14) dal momento che non si registra una correlazione tra segregazione di genere in determinate categorie professionali e *gender pay gap*. Più precisamente, si riscontra il fatto che, in determinate professioni, vi sia la tendenza a retribuire in misura sproporzionata la componente maschile rispetto a quella femminile a seguito di una differente disponibilità di tempo da impiegare a lavoro tra uomo e donna. In linea con gli studi della Goldin, si registra una non linearità tra retribuzioni e ore lavorate dal momento che le professioni finanziarie e legali incentivano sproporzionalmente a lavorare in maniera continuativa oltre l’ordinario orario di lavoro. Non c’è pertanto da sorprendersi nel vedere nella Fig. 2.3 come le attività finanziarie e assicurative rappresentino le professioni con la più alta percentuale di *gender pay gap*.

Infine, nella Fig. 2.5 viene raffigurata la relazione tra disparità retributiva di genere, tipologia contrattuale (contratto a tempo determinato o indeterminato), regime orario (tempo pieno o part-time) ed età.

Fig. 2.5: percentuale di *gender pay gap* in Europa tenendo in considerazione la tipologia contrattuale, il regime orario e l'età.



Fonte: EIGE, 2019, p. 16

Sulla base del grafico si possono fare alcune considerazioni. Si è già affermato che l'età può essere un fattore capace di incrementare il divario retributivo di genere. Dall'immagine sopra riportata si nota come la tipologia contrattuale e il regime orario richiesto al lavoro sono ulteriori fattori determinanti. Più specificamente, per quanto concerne la tipologia contrattuale si nota come il contratto a tempo determinato comporti una disparità retributiva di genere nulla per le persone occupate appartenenti alla fascia d'età 20-29 anni, per poi stabilizzarsi al 4% e 5% al crescere dell'età. Diversamente la disparità retributiva di genere tra le donne con contratti a tempo indeterminato aumenta al crescere dell'età tanto da passare dal 4% per la fascia d'età 20-29 anni al 23% per la fascia d'età 50-64 anni. Mentre, per quanto riguarda il regime orario si evidenzia come la disparità retributiva cresca all'aumentare dell'età indipendentemente dal fatto che l'impegno lavorativo sia part-time o oppure full-time: nel primo caso la disparità è nulla per la fascia d'età 20-29 anni per poi crescere al 19%

per la fascia d'età 50-64 anni, mentre nel caso del full-time la percentuale di *gender pay gap* è pari al 5% per la fascia d'età 20-29 anni per poi raggiungere il 22% per la fascia d'età 50-64 anni.

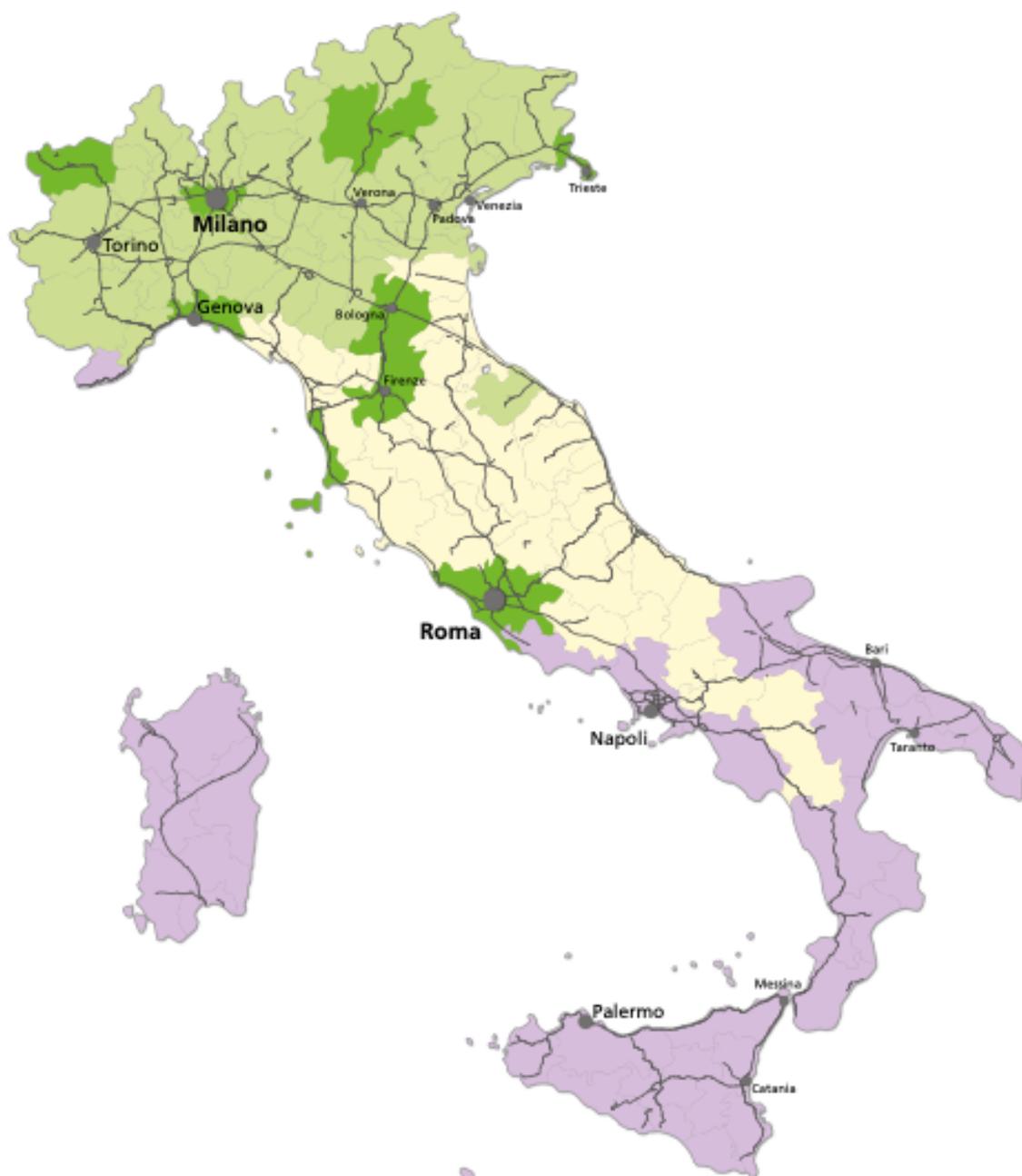
2.4. Il livello italiano e regionale europeo

Dopo aver trattato nel Grafico 1.1. e nel Grafico 1.2. la distribuzione del divario retributivo di genere rispettivamente a livello internazionale ed europeo, di seguito si analizza la diffusione del fenomeno all'interno del territorio italiano. Più specificamente, nel presente paragrafo si analizza prima la disparità retributiva di genere in maniera aggregata in modo da capire la distribuzione del fenomeno tra le diverse aree territoriali che compongono l'Italia e successivamente in maniera disaggregata, a livello nazionale italiano e regionale europeo, in modo da evidenziare alcuni fattori che potrebbero contribuire a determinare il fenomeno del *gender pay gap*. In base alla ricerca condotta dalla fondazione politica Friedrich-Ebert-Stiftung intitolata "Italia diseguale. Disparità socioeconomiche regionali in Italia" è stata rilevata la distribuzione del fenomeno del *gender pay gap* non rettificato all'interno del territorio nazionale. Più specificamente, sono state individuate tre aree territoriali che indicano ciascuna un diverso grado di disparità retributiva tra uomo e donna rilevato: il verde indica alti livelli di *gender pay gap*, mentre l'ocra e il viola indicano rispettivamente livelli medi e livelli bassi del fenomeno oggetto d'analisi.

Prima di passare in rassegna la distribuzione del fenomeno all'interno del territorio italiano si vuole fare una premessa in merito al criterio di suddivisione dei territori a seconda del livello di disparità retributiva di genere. Dal momento che dalla ricerca condotta dalla fondazione politica Friedrich-Ebert-Stiftung viene semplicemente esplicitato che il *gender pay gap* rilevato è dato dalla differenza retributiva tra uomini e donne rispetto al totale del reddito medio degli uomini allora è possibile ipotizzare che valori medi di disparità retributiva di genere siano pari al 4% assegnato al contesto italiano a seguito dell'indagine condotta da Eurostat di cui al Grafico 1.2. Così facendo ritengo allora che contesti territoriali con bassa disparità

retributiva di genere registrano una percentuale di *gender pay gap* non rettificato inferiore al 4%, mentre realtà territoriali con alta disparità retributiva tra uomo e donna una percentuale superiore al 4%. Dopo aver precisato il criterio di suddivisione territoriale è possibile passare a descrivere la distribuzione del fenomeno oggetto d'analisi all'interno del territorio italiano.

Fig. 2.6. distribuzione del fenomeno della disparità retributiva di genere tra uomo e donna all'interno del contesto italiano



Fonte: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021, p. 11.

I contesti territoriali evidenziati in verde sono caratterizzati da alti livelli di disparità retributiva di genere e si trovano principalmente nell'Italia settentrionale e in alcune parti della Regione della Toscana, delle Marche e del Lazio. Più precisamente i territori interessati da alti livelli di *gender pay*

gap riguardano gran parte delle Regioni che appartengono all'Italia settentrionale ed a cui si aggiungono le Province toscane di Firenze e di Livorno, la Provincia marchigiana di Pesaro e l'area di Roma capitale. I territori settentrionali ad essere esclusi da alti livelli di disparità retributiva di genere sono le Province Emiliano-Romagnole di Ferrara, Ravenna, Forlì-Cesena, Rimini e la Provincia ligure di Imperia.

Per quanto concerne invece i territori caratterizzati da una disparità retributiva di genere nella media sono interessate le parti della Regione dell'Emilia-Romagna, della Toscana e delle Marche che non riguardano i contesti territoriali con alta disparità retributiva di genere. Inoltre, ad essere interessate da livelli medi del fenomeno oggetto di studio sono le Province laziali di Viterbo, Rieti, Frosinone, la Regione dell'Umbria, la Regione dell'Abruzzo, la Regione del Molise, la Provincia di Potenza situata nella Regione della Basilicata e le Province di Benevento e Avellino collocate nella Regione della Campania.

Infine, le aree territoriali con bassa disparità retributiva di genere comprendono la Provincia ligure di Imperia, la Provincia laziale di Latina e le Province campane di Caserta, Napoli e Salerno. Inoltre, ad essere interessate da una bassa disparità retributiva di genere sono le Regioni della Puglia, della Calabria, della Sicilia e della Sardegna.

Quello che emerge dalla Fig. 2.6. è che il fenomeno della disparità retributiva di genere risulta maggiormente accentuato nelle Regioni settentrionali dell'Italia, mentre nelle Regioni meridionali si registrano bassi livelli di *gender pay gap*. Probabilmente questa distribuzione del fenomeno all'interno del contesto italiano è dovuta al fatto che nei contesti territoriali meridionali si riscontrano problematiche sociali che colpiscono sia uomini sia donne tanto da vivere in condizioni di arretratezza economica rispetto alla restante parte del Paese.

Dopo aver analizzato la distribuzione della disparità retributiva di genere in maniera aggregata all'interno del contesto italiano, è possibile analizzare il fenomeno in maniera disaggregata per rintracciare i fattori che a livello

nazionale possono determinare la formazione del fenomeno. Come si è avuto modo di trattare in precedenza, l'adozione dell'*unadjusted* e dell'*adjusted gender pay gap* per la misurazione del fenomeno determinano una sottorappresentazione della reale disparità retributiva tra uomo e donna dal momento che non tengono adeguatamente conto dei fattori legati alla diversa composizione di genere all'interno del mercato del lavoro come la diversa retribuzione oraria, il numero di ore retribuite e il tasso di occupazione³². Partendo dalle suddette precisazioni, si analizza di seguito la situazione italiana in termini di disparità di genere nel mercato del lavoro prendendo in considerazione fattori come il regime orario, la tipologia contrattuale per poi fare un'analisi comparata in relazione al tasso di occupazione femminile tra le diverse aree geografiche europee.

L'Unione Italiana del Lavoro (UIL) ha pubblicato nel maggio 2024 un rapporto intitolato "Il lavoro delle donne. Gap occupazionale, gap retributivo, gap pensionistico" (UIL, 2024) dal quale è possibile partire per fornire una rappresentazione statistica aggiornata della disparità di genere nel mercato del lavoro all'interno del contesto italiano³³.

Le Figure 2.7 e 2.8 rappresentano il divario retributivo in Italia per regime orario (a tempo pieno o parziale) e per tipologia contrattuale (a tempo indeterminato, determinato, stagionale).

Fig. 2.7: disparità retributiva di genere per regime orario

REGIME ORARIO	UOMINI		DONNE	
	N. LAVORATORI	RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA PRO CAPITE (in €)	N. LAVORATRICI	RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA PRO CAPITE (in €)
FULL TIME	7.651.982	30.335	3.675.518	24.743
PART TIME	2.066.260	11.015	3.584.665	11.704

Fonte: UIL, 2024. p. 4.

³² I cui fattori invece sono stati utilizzati per l'indicatore chiamato *gender overall earnings gap*.

³³ Il rapporto in questione è stato redatto attraverso un'elaborazione della UIL su indagine dell'Inps intitolata "Osservatorio sui lavoratori dipendenti settore privato – esclusi agricoli e domestici" e pubblicata a novembre 2023.

Fig. 2.8: divario retributivo di genere per tipologia contrattuale

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	UOMINI		DONNE		GAP RETRIBUTIVO DONNE
	N. LAVORATORI	RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA PRO CAPITE (in €)	N. LAVORATRICI	RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA PRO CAPITE (in €)	
Tempo indeterminato	7.382.832	31.024	5.020.960	22.415	-27,7%
Tempo determinato	2.013.098	11.426	1.910.546	9.402	-17,7%
Stagionale	322.312	8.793	328.677	7.265	-17,4%
Totale	9.718.242	26.227	7.260.183	18.305	-30,2%

Fonte: UIL, 2024. p. 4.

Dalle immagini sopra riportate si possono fare alcune considerazioni.

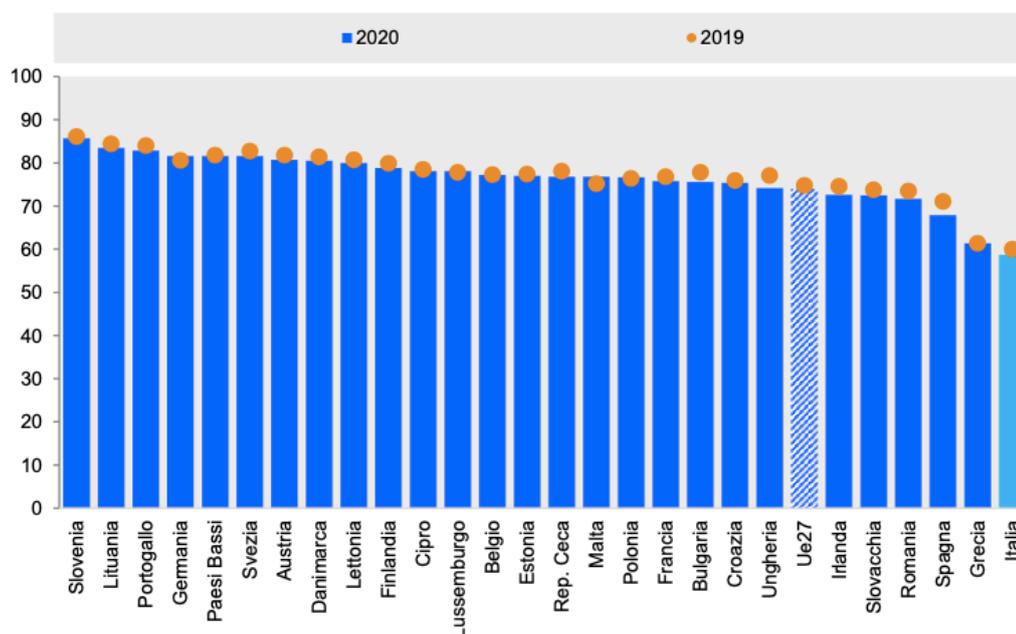
Per quanto concerne il regime orario si può evidenziare il fatto che mentre le lavoratrici rappresentano circa 2/3 del totale dei lavoratori, tale rapporto non si estende considerando il regime orario full-time dal momento che i lavoratori impiegati a tempo pieno sono quasi più del doppio rispetto alle lavoratrici aventi lo stesso regime orario. Più precisamente, si nota come mentre le donne che lavorano part-time rappresentano la metà del totale delle lavoratrici oggetto di rilevazione, la controparte maschile che lavora part-time rappresenta appena 1/4 rispetto agli uomini occupati full-time. Tuttavia, si deve considerare il fatto che una piena occupazione femminile a tempo pieno non è detto che produca una riduzione del divario retributivo di genere. Appunto, in base alla Fig. 2.6, si evidenzia come il fenomeno del *gender pay gap* si sviluppi in particolar modo in relazione al regime orario a tempo pieno. Più specificamente, mentre per quanto riguarda i contratti di lavoro part-time la retribuzione media annua rimane pressoché invariata tra uomo e donna, si nota un evidente disparità retributiva per i contratti di lavoro a tempo pieno.

Invece, in relazione alla Fig. 2.8 si può asserire come la disparità retributiva di genere sia presente in ogni tipologia contrattuale oggetto di analisi. Nello specifico, per quanto riguarda i contratti di tipo stagionale e a tempo determinato il divario retributivo di genere si attesta rispettivamente intorno al 17,4% e al 17,7%, mentre per i contratti a tempo indeterminato cresce di ulteriori 10 punti percentuali stabilizzandosi intorno al 27,7%.

Dopo che si è visto il regime orario e la tipologia contrattuale si può passare ad analizzare il tasso di occupazione femminile come possibile fattore determinante in grado di influire sul divario retributivo di tra uomo e donna.

Come si è visto nel Grafico 1.2, attraverso l'utilizzo dell'indicatore non rettificato per la misurazione del fenomeno, viene raffigurato il contesto italiano come uno dei paesi con la percentuale più bassa di disparità retributiva di genere. Tuttavia, come più volte ripetuto, tale indicatore tende a sottostimare il fenomeno dal momento che non tiene conto di alcuni fattori determinati come, per esempio, il tasso di occupazione. Dall'indagine sulla forza lavoro all'interno dell'Unione europea condotta da Eurostat, raffigurata nella Fig. 2.9, si può notare come l'Italia rappresenti la realtà nazionale con il più basso tasso di occupazione femminile per la fascia d'età 25-49 anni rispetto agli altri paesi europei, sia per il 2019, sia per il 2020.

Fig. 2.9: tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni nei paesi Ue. Anni 2019-2020.



Fonte: Camera dei deputati, 2021. p. 15.

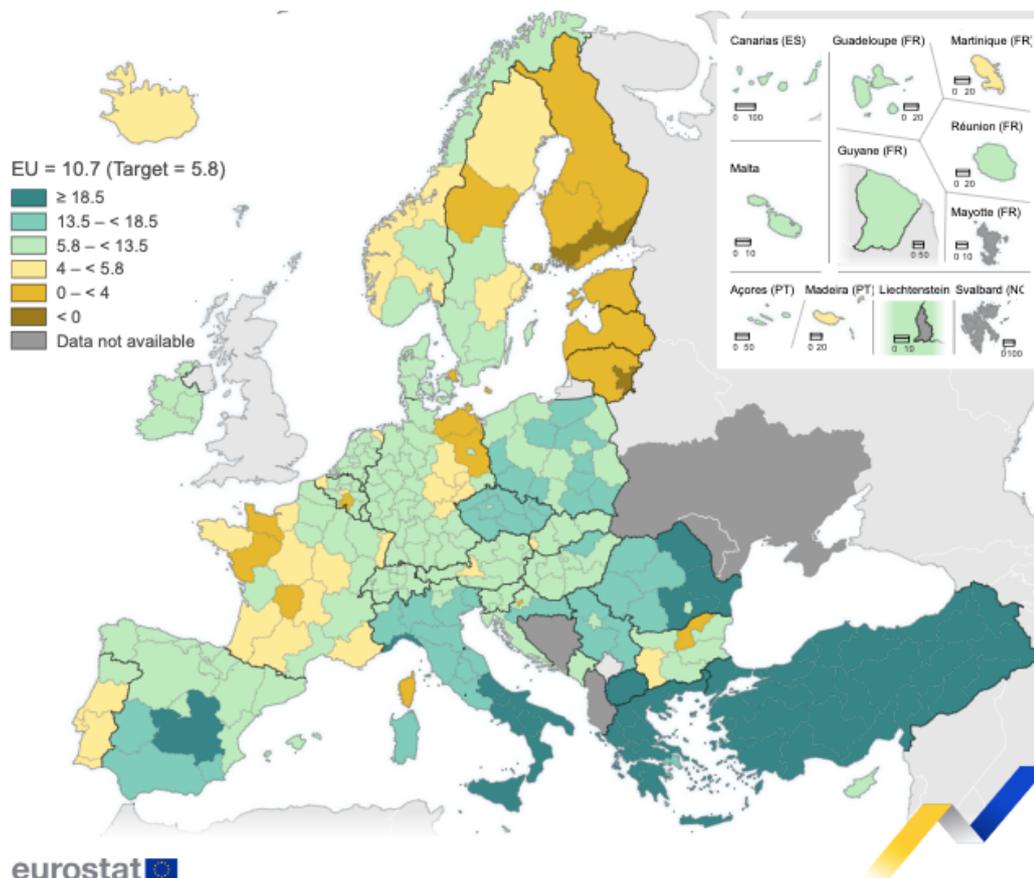
Questo grafico risulta utile a fini del presente elaborato dal momento che per comprendere il *gender pay gap* si deve prestare attenzione al “diverso livello di partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne, che viene espresso dai tassi di occupazione” (Veneto Lavoro, ClicLavoroVeneto, 2024, 14). Dal grafico si nota come in Italia il tasso di occupazione femminile

si attesti intorno al 60% determinando il fatto che il restante 40% delle donne comprese nella fascia d'età 25-49 anni si trova al di fuori del mercato del lavoro e non percepisce alcun reddito. Pertanto, la situazione descritta nel Grafico 1.2 che vede il contesto italiano come la realtà nazionale con la più bassa percentuale di disparità retributiva di genere appare distorta nella misura in cui non tiene conto del fatto che gran parte delle donne italiane in età lavorativa si trovano a non essere stipendiate dal momento che non sono impiegate nella forza lavoro. Tuttavia, alcuni paesi sono caratterizzati da un elevato tasso di occupazione femminile, ma anche da una consistente disparità retributiva di genere e presentano pertanto una problematica diversa rispetto alla situazione italiana. Nello specifico si nota come la Germania, nella Fig. 2.8, rappresenta una delle realtà nazionali con il più alto tasso di occupazione femminile e, nel Grafico 1.2., uno dei paesi europei con più alta percentuale di disparità retributiva di genere. Il contesto tedesco può essere pertanto visto come “un Paese dove i livelli di partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne sono molto elevati, ma allo stesso tempo persistono forti effetti di segregazione occupazionale” (*Ibidem*).

La relazione tra divario occupazionale di genere e divario retributivo di genere non è deterministica dal momento che non vi è una evidenza empirica tale da sostenere che nella maggior parte dei paesi europei si riscontra che al variare dell'occupazione femminile varia la disparità retributiva tra uomo e donna. Si può piuttosto sostenere che, in quanto fenomeni complessi, il divario occupazionale e il divario retributivo di genere siano profondamente interrelati tra di loro e che dipendano a loro volta da altri fattori politici, economici e sociali propri di ogni specifica realtà territoriale.

A tal proposito, si mette in evidenza nella Fig. 2.10 il divario occupazionale di genere con lo scopo di permettere un raffronto tra le diverse aree territoriali europee in relazione al tasso di occupazione femminile inteso come un possibile fattore capace di influire sul divario retributivo tra uomo e donna.

Fig. 2.10: divario occupazionale di genere nel 2022.



Fonte: Eurostat, *Gender employment gap still persist in 2022*.

Il divario occupazionale di genere raffigurato nella Fig. 2.10, inteso come la differenza tra i tassi di occupazione degli uomini e delle donne in età lavorativa, permette di evidenziare le differenze tra le regioni europee in termini di possibilità di accesso per le donne al mercato del lavoro. Si evidenzia come solamente due regioni siano caratterizzate da una disparità occupazionale di genere a favore delle donne: la regione della capitale lituana chiamata Sostinés e la regione Etelä-Suomi situata nella Finlandia meridionale. Invece, nella regione della Finlandia settentrionale orientale si registra una differenza tra i tassi di occupazione tra uomo e donna nulla. Nelle restanti regioni prese in considerazione il divario occupazionale di genere risulta a favore degli uomini con differenze significative tra diverse realtà territoriali. Le due regioni con la più consistente disparità occupazionale di genere sono Sterea Elláda (31,4%) situata nella Grecia

centrale e la regione Puglia (30,7%) nell'Italia meridionale. Queste informazioni ripartite per specifici contesti regionali costituiscono una base per successive analisi con lo scopo di rintracciare i fattori che portano a minori o maggiori opportunità per le donne nel mercato del lavoro e anche individuare le politiche attuate dai diversi governi che compongono il *puzzle* politico-istituzionale europeo nel perseguimento della piena equità tra uomo e donna.

CAPITOLO III – LE POLITICHE MULTILIVELLO DI CONTRASTO AL GENDER PAY GAP

3.1. Premessa

Dopo aver svolto in precedenza una panoramica delle politiche di trasparenza retributiva adottate dai governi nazionali dei paesi membri dell'OECD, nel presente capitolo si delinea il percorso politico-istituzionale che ha condotto il legislatore europeo e il legislatore italiano, a livello nazionale e regionale, ad attuare misure per contrastare la disparità retributiva di genere. Come si vedrà di seguito, il legislatore europeo e italiano hanno posto particolare attenzione nel fornire un quadro normativo incentrato tanto su politiche volte a favorire la parità di genere nel mercato del lavoro, quanto su politiche di trasparenza retributiva. Giunti alla situazione in cui le donne all'interno dell'Unione europea sono sempre più qualificate e laureate rispetto agli uomini, si riscontra altresì una loro più frequente fuoriuscita dal mercato del lavoro, rispetto alla controparte maschile, a causa delle loro responsabilità familiari (Commissione europea 2017, 2). Quello a cui ci si sta riferendo altro non è che il concetto di *leaky pipeline*, trattato nel primo capitolo, capace di incidere sul divario occupazionale di genere e di generare una perdita economica a livello europeo di 370 miliardi di euro all'anno (*Ibidem*). Pertanto, sono state adottate politiche che permettono di aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso un maggiore equilibrio tra vita privata e vita professionale. Mentre, per quanto riguarda le politiche di trasparenza retributiva, si riscontra in letteratura come queste possano contribuire a ridurre quella parte di *gender pay gap* residuo frutto delle discriminazioni che subiscono le donne all'interno del mercato del lavoro (European Parliament 2020, 14). Questo aspetto risulta particolarmente centrale dal momento che si riesce a intervenire in quella porzione di disparità retributiva di genere non spiegata derivante dalle discriminazioni che subiscono le donne pur avendo stesse caratteristiche simili agli uomini come, per esempio, l'esperienza lavorativa e il livello di titolo di studio. Più

specificamente, le misure di trasparenza retributiva mirano a ridurre il *gender pay gap* attraverso la pubblicizzazione delle informazioni relative ai sistemi di retribuzione:

“le leggi e le politiche sulla trasparenza retributiva hanno l’obiettivo di ridurre il divario retributivo di genere migliorando l’accesso alle informazioni e affrontando le potenziali asimmetrie informative” (ILO 2022b, 5).

È proprio attraverso il concetto di asimmetria informativa che risiede l’importanza delle politiche di trasparenza retributiva. Il concetto di asimmetria informativa viene principalmente utilizzato in ambito economico e definisce la condizione in cui alcuni individui dispongono di più informazioni o semplicemente di informazioni più accurate rispetto ad altri. Più dettagliatamente, nel caso del mercato del lavoro si ritiene che vi siano asimmetrie informative tali da determinare diversi livelli retributivi a seconda del genere. Le politiche di trasparenza retributiva sono dotate di una duplice funzione a seconda dei soggetti a cui si riferiscono: al personale dipendente possono fornire informazioni sui sistemi retributivi con lo scopo di impugnare possibili discriminazioni e negoziare i salari (ILO 2022b, 15), mentre ai datori di lavoro permettono di identificare e arginare le discriminazioni retributive che “potrebbero influire negativamente sul buon funzionamento delle loro imprese” (Ivi, 14). In altre parole, le politiche di trasparenza retributiva risultano estremamente utili nella misura in cui tendono a disvelare sistemi retributivi discriminatori ed a favorire condizioni di *agency*³⁴ che possono modificare eventuali divari salariali di genere esistenti.

Tuttavia, come per ogni politica si devono considerare anche gli aspetti negativi. Tra gli aspetti negativi afferenti alla trasparenza retributiva riscontrabili in letteratura si ricordano in particolare: i) non solo l’incremento del costo della manodopera, ma anche un aumento del turnover di

³⁴ In sociologia con il concetto di *agency* si intende la capacità di azione di un individuo con lo scopo di promuovere il cambiamento sociale.

dipendenti per via dell'insoddisfazione retributiva nel momento in cui si viene a sapere che alcuni lavoratori prendono più di altri (*Ivi*, 15); ii) l'aumento dei costi per conformarsi agli oneri amministrativi (*Ivi*, 17); iii) pratiche di negoziazione dello stipendio soggette al ribasso attuate dai datori di lavoro nell'atto di assunzione di un nuovo dipendente in quanto il salario di un lavoratore può avere un effetto significativo su quello degli altri (*Ivi*, 15).

Ad ogni modo, si ritiene che le politiche di trasparenza retributiva abbiano un effetto a lungo termine non solo sul divario salariale tra uomo e donna, ma contribuiscono in termini generali a una più ampia parità di genere nel mercato del lavoro. Appunto, dalla ricerca condotta da Bennedsen, Simintzi, Tsoutsoura e Wolfenzon (*Ivi*, 16) si è riscontrato che la legislazione relativa alla trasparenza retributiva, attuata in Danimarca, volta a contrastare la discriminazione retributiva di genere, non ha solamente contribuito a ridurre il fenomeno del *gender pay gap*, ma ha generato un effetto a catena tale da aumentare il tasso di occupazione e di promozione femminile nel mercato del lavoro.

3.2. La legislazione europea

Nel presente paragrafo si delinea il percorso politico-istituzionale che ha condotto l'Unione europea ad interessarsi dell'attuazione di politiche volte al contrasto della disparità retributiva tra uomo e donna.

La parità di retribuzione tra uomo e donna per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è un principio prioritario dell'Unione europea tanto da essere previsto all'articolo 157 del TFUE (Trattato³⁵ sul Funzionamento dell'Unione Europea), ex art. 141 TCE (Trattato che istituisce la Comunità europea) ed ancora prima art. 119 TCEE (Trattato che istituisce la Comunità economica europea)³⁶:

³⁵ Un Trattato europeo si configura come un accordo vincolante tra gli Stati membri che pone le basi dell'ordinamento giuridico dell'Unione europea. In altre parole, sono trattati internazionali stipulati tra i paesi membri che fissano gli obiettivi da perseguire, il funzionamento delle istituzioni europee e le loro procedure decisionali.

³⁶ Il Trattato di Roma del 1957 istituì la Comunità economica europea (CEE), per poi, a seguito del Trattato di Maastricht del 1992 cambiò nome in Comunità europea (CE). Infine,

“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” (TFUE 2012, art. 157, co. 1).

Quanto disciplinato nell’art. 157 co. 1 del TFUE fa riferimento ai concetti di “*Equal Pay for Equal Work*”, a cui si riferivano i movimenti femminili operai di origine anglofona nel XIX, e di “*Comparable Worth*”, inteso come una possibile misura capace di non favorire né i lavori “maschili” né quelli “femminili” con lo scopo di ridurre il divario retributivo tra uomo e donna dovuto a differenze occupazionali di genere. Questo obiettivo è perseguito grazie all’impegno delle istituzioni europee volto alla riduzione delle discriminazioni di genere all’interno del mercato del lavoro.

“Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adottano 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” (TFUE 2012, art. 157, co. 3).

A tal proposito si ricorda la Direttiva 54/2006 “riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego” (Direttiva 2006/54/CE) che stabilisce il rispetto delle normative esistenti a livello europeo in materia di parità retributiva da parte degli Stati membri. La succitata Direttiva³⁷, unita alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell’Unione europea, ha contribuito a fortificare il *corpus* normativo in materia di parità retributiva di

è con il Trattato di Lisbona del 2007 che si è sviluppato il Trattato sul Funzionamento dell’Unione europea (TFUE).

³⁷ La Direttiva europea è uno strumento giuridico che fornisce un obiettivo che gli Stati membri devono conseguire, tuttavia lasciando a loro le modalità di perseguimento di tale obiettivo.

genere e più in generale in materia di parità di trattamento tra uomo e donna all'interno del mercato del lavoro. Ad ogni modo, il percorso volto al contrasto della disparità retributiva tra uomo e donna non si è di certo arrestato, ma invece ha acquisito sempre maggiore importanza a livello europeo.

La Commissione europea nel 2014, basandosi sull'idea che una maggiore limpidezza sui sistemi di remunerazione tra lavoratrici e lavoratori contrasti il fenomeno del *gender pay gap*, ha adottato una Raccomandazione volta ad implementare la politica della trasparenza retributiva tra gli Stati membri. Nello specifico, si raccomandano gli Stati membri a stabilire il diritto da parte dei dipendenti a ottenere informazioni sui livelli retributivi sollecitando i datori di lavoro pubblici, privati e le parti sociali a garantire informazioni sui sistemi retributivi ripartiti per genere e per categorie professionali, ivi comprese remunerazioni "complementari o variabili oltre lo stipendio di base fisso, come pagamenti in natura e bonus" (2014/124/UE, 16°considerando). La trasparenza retributiva raccomandata dalla Commissione europea prevede due diverse misure a seconda delle dimensioni dell'azienda. Per quelle con almeno 50 dipendenti viene richiesto di "informare regolarmente i dipendenti, i rappresentanti dei lavoratori e le parti sociali della retribuzione media per categoria di dipendente o posizione, suddivisa per genere" (2014/124/UE, II, 4). Mentre, per le aziende con almeno 250 dipendenti si raccomandano agli Stati membri a garantire *audit* retributivi volti ad analizzare la composizione, il sistema di valutazione dell'attività svolta e le differenze retributive ripartite per genere e per ogni categoria professionale. Inoltre, la Raccomandazione sottolinea l'importanza che gli Stati membri dovrebbero adoperarsi sia con attività di normazione sia con attività di sensibilizzazione. Per quanto riguarda l'attività di normazione raccomandata dalla Commissione europea agli Stati membri si ricorda i) la previsione che la contrattazione collettiva sia comprensiva della tematica della parità retributiva e degli *audit* salariali, ii) la definizione del concetto di "lavoro di pari valore" nella legislazione nazionale in base a criteri oggettivi, iii) la promozione di metodologie di

valutazione e classificazione dell'attività professionale indistintamente dal genere, iv) l'istituzione di organismi nazionali volti al contrasto della disparità retributiva di genere. Invece, per quanto concerne l'attività di sensibilizzazione si pone in evidenza la raccomandazione rivolta agli Stati membri di i) fornire statistiche sul divario retributivo di genere aggiornate annualmente ripartite per genere, settore economico, orario di lavoro (tempo pieno/tempo parziale), controllo economico (proprietà pubblica/privata) ed età e anche ii) l'invito a coinvolgere “le imprese e le organizzazioni pubbliche e private, le parti sociali e il pubblico in generale affinché promuovano la parità retributiva, il principio del lavoro di pari valore e la trasparenza salariale” (2014/124/UE, II, 7). Complessivamente si nota come l'attività di normazione permette di sviluppare – per gli Stati che ne sono privi – e consolidare – per gli Stati maggiormente volti alla causa – strumenti di contrasto alla disparità retributiva di genere e strumenti di monitoraggio della parità di genere nel mercato del lavoro. Mentre, l'attività di sensibilizzazione permette di “affrontare le cause del divario retributivo di genere e ideare strumenti che aiutino ad analizzare e valutare le disuguaglianze retributive” (*Ibidem*).

In quanto la questione della parità retributiva di genere è divenuta realtà consolidata a livello istituzionale europeo, la politica tedesca Ursula von der Leyen³⁸, nelle sue linee guida politiche valedoli per l'elezione a presidente della Commissione 2014-2019, ha presentato misure vincolanti in materia di trasparenza retributiva tanto da sfociare nella Direttiva 2023/970.

A novembre 2017 la Commissione ha adottato il Piano d'azione dell'Unione europea per il 2017-2019 volto ad affrontare il divario retributivo di genere attraverso una serie di attività finalizzate a contrastare il fenomeno da molteplici prospettive. Nello specifico, “sono stati individuati otto principali assi d'azione:

- 1- migliorare l'applicazione del principio della parità retributiva;
- 2- lottare contro la segregazione occupazionale e settoriale;

³⁸ Ursula von der Leyen è una politica tedesca eletta il 1° dicembre 2019 presidente della Commissione europea e successivamente riconfermata per il suo secondo mandato.

- 3- rompere il soffitto di cristallo: iniziative per combattere la segregazione verticale;
- 4- ridurre l'effetto penalizzante delle cure familiari;
- 5- valorizzare maggiormente le competenze, l'impegno e le responsabilità delle donne;
- 6- portare alla luce disuguaglianze e stereotipi;
- 7- avvertire e fornire informazioni sul divario retributivo di genere;
- 8- rafforzare i partenariati per lottare contro il divario retributivo di genere” (COM/2017/678, 4).

Come si evince dai presenti obiettivi, il piano d'azione della Commissione europea non si focalizza solamente su un aspetto del divario retributivo, ma in quanto fenomeno complesso deve essere contrastato attraverso differenti punti di vista.

Nel 2018 il Comitato economico e sociale europeo (CESE) esprime un Parere³⁹ in relazione al Piano d'azione, approvando gli sforzi compiuti dalla Commissione europea in materia di disparità retributiva, ma ritiene necessario un ulteriore approfondimento. Nello specifico, il CESE raccomanda alla Commissione di approfondire i retaggi culturali istituzionalizzati nei sistemi di istruzione e apprendimento che condizionano i sistemi di carriera professionale e anche di analizzare dettagliatamente i fattori che portano alla segregazione di genere nel mercato del lavoro, prevedendo politiche adeguate a contrastarla. Queste riflessioni a livello politico europeo hanno portato all'emanazione della Direttiva 1158/2019 relativa all'equilibrio tra lavoro e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza e della Direttiva 970/2023 afferente alla trasparenza retributiva.

³⁹ Un Parere si configura come uno strumento che permette alle istituzioni europee di fornire la loro opinione in merito ad una determinata tematica senza imporre obblighi ai destinatari. In altre parole, il Parere è uno strumento non vincolante che permette alle principali istituzioni europee come la Commissione, Parlamento, Consiglio, Comitato delle regioni, Comitato economico e sociale europeo di formulare il loro punto di vista e la loro posizione senza imporre obblighi giuridici ai loro destinatari.

3.2.1. La Direttiva 1158/2019

Con il fine di poter consentire una maggior conciliazione tra vita lavorativa e vita privata per i genitori e per i prestatori di assistenza si è prevista la Direttiva 1158/2019 che mira a una maggiore condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne. La Direttiva, pubblicata il 12 luglio 2019 nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea ed entrata in vigore nell'ordinamento italiano il 30 giugno 2022, si riferisce al perseguimento "dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza" attraverso la maggiore partecipazione femminile nel mercato del lavoro e l'equa divisione delle responsabilità di assistenza familiare tra uomini e donne.

La presente Direttiva dispone diritti individuali ai lavoratori e lavoratrici relativi i) al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza e ii) modalità di lavoro flessibili per genitori o prestatori di assistenza che lavorano. Più precisamente, i diritti individuali appena menzionati fanno riferimento alla possibilità per la persona occupata, indistintamente dal genere, di i) richiedere un congedo dal lavoro per fornire assistenza a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare e di ii) adattare la vita professionale con quella privata attraverso *smart working*⁴⁰, orari di lavoro flessibili e ridotti.

Si deve inoltre evidenziare il fatto che la Direttiva in questione prevede un pacchetto di misure normative e politiche che si rafforzano a vicenda in modo da modernizzare il *corpus* di norme in materia di congedi familiari e flessibilità lavorativa e da aiutare gli Stati membri nel perseguimento degli obiettivi comunitari. Per quanto concerne le misure normative si richiamano i seguenti punti: i) il congedo di paternità è valido per 10 giorni lavorativi con retribuzione minima a quella prevista per l'assenza in malattia; ii) il congedo

⁴⁰ Secondo il sito del Ministero dell'Istruzione e del Merito per lavoro agile, anche detto *smart working*, si intende una modalità di lavoro subordinato contraddistinto dalla mancanza di vincoli orari o spaziali per il raggiungimento delle fasi o obiettivi stabiliti mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. In base alla legge n. 81/2007 lo *smart working*, attraverso la volontarietà delle parti, è caratterizzato dalla flessibilità organizzativa e dall'uso di strumentazioni che consentono di svolgere attività lavorativa da remoto.

parentale viene esteso a 4 mesi e con possibilità di lavorare in maniera flessibile (part-time o in maniera frammentata); iii) congedo per i prestatori di assistenza pari a 5 giorni all'anno; iv) possibilità di richiedere modalità di lavoro flessibile per genitori o tutori di bambini con età inferiore agli 8 anni. Mentre, per quanto concerne le misure politiche si fanno riferimento a una serie di linee guida che gli Stati membri devono seguire: i) contrastare la discriminazione e il licenziamento dei genitori e dei tutori; ii) favorire pari opportunità di richiesta di fruizione dei congedi familiari e delle modalità di lavoro flessibili tra uomo e donna; iii) utilizzare in maniera adeguata i fondi europei per lo sviluppo di servizi di assistenza relativi all'infanzia e agli anziani; iv) rimuovere gli ostacoli economici che impediscono alle donne di entrare nel mondo del lavoro e di lavorare a tempo pieno.

Per concludere, si ritiene che la Direttiva 1158/2019 sia dotata di una duplice funzione dal momento che si rivolge tanto ai genitori e ai tutori quanto alle aziende⁴¹. Per quanto riguarda i primi, come più volte sostenuto, la Direttiva mira a favorire per loro una maggiore conciliazione tra vita privata e vita lavorativa con l'eventualità di avere effetti positivi sull'occupazione femminile, la prosperità economica delle donne e quella delle loro famiglie. Mentre, per quanto riguarda le aziende, la presente Direttiva permette non solo di fornire una maggior presenza di personale femminile qualificato ma anche personale più motivato e produttivo.

3.2.2. *La Direttiva 970/2023*

A seguito della Comunicazione della Commissione europea intitolata "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" sono state programmate le attività della Commissione europea in materia di parità di genere per il periodo 2020-2025. In altre parole, grazie alla strategia per la parità di genere sono stati definiti gli obiettivi e le azioni che la Commissione, il Consiglio dell'Unione europea e gli Stati membri devono compiere per rendere l'Europa garante della parità di genere entro 2025. In particolare, gli obiettivi si riferiscono i) al contrasto alla violenza e agli

⁴¹ European Commission, *Employment, Social Affairs & Inclusion*.

stereotipi di genere; ii) alla riduzione del divario occupazionale e retributivo di genere; iii) alla promozione di pari opportunità di leadership nel processo decisionale e nella politica; iv) al potenziamento della politica estera dell'Ue in materia di parità di genere ed emancipazione femminile. A seguito dell'adozione della strategia per la parità di genere 2020-2025 e delle Conclusioni⁴² adottate dal Consiglio europeo rivolte agli Stati membri e alla Commissione europea intitolate "Colmare il divario retributivo di genere: politiche e misure fondamentali", il 4 marzo 2021 la Commissione europea ha presentato una proposta di Direttiva al Parlamento e al Consiglio europeo volta a contrastare la disparità retributiva tra uomo e donna attraverso il rafforzamento i) del principio della parità di retribuzione di genere per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, ii) della trasparenza retributiva e iii) dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva. Successivamente, il 15 dicembre 2022 il Parlamento e il Consiglio europeo hanno raggiunto l'accordo per quanto riguarda la proposta di Direttiva avanzata dalla Commissione europea e il 17 maggio 2023 è entrata in vigore la Direttiva 970/2023, il cui recepimento negli Stati nazionali avviene entro il 7 giugno 2026. In particolare, la presente Direttiva prevede prescrizioni in materia di accesso alle informazioni, all'obbligo di comunicazione, all'accesso alla giustizia ed all'estensione del campo di applicazione.

Per quanto riguarda l'accesso alle informazioni si ricordano prescrizioni in materia di trasparenza retributiva sia prima dell'assunzione e sia una volta assunti. Più precisamente il datore di lavoro i) deve fornire nell'avviso di selezione o prima del colloquio di lavoro informazioni relative alla retribuzione per la posizione vacante, ii) deve astenersi dal richiedere al candidato informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali e nei precedenti rapporti di lavoro, iii) deve fornire ai lavoratori e alle lavoratrici

⁴²Le Conclusioni adottate dal Consiglio europeo sono documenti privi di effetti giuridici con lo scopo di esprimere una determinata posizione in relazione a un tema di interesse comunitario. In altre parole, le Conclusioni sono documenti non giuridicamente vincolanti adottati a seguito di un dibattito durante una sessione del Consiglio con lo scopo di identificare specifiche questioni di interesse per l'Unione europea e individuare determinate azioni da attuare o obiettivi da perseguire.

che lo richiedono informazioni sui livelli retributivi medi ripartiti per genere e per categorie professionali, iv) fornire ai dipendenti i criteri adottati per la progressione retributiva e di carriera.

Invece, per quanto riguarda l'obbligo di comunicazione, si ricorda che esso dipende a seconda del numero di dipendenti dell'impresa: quelle con più di 250 dipendenti sono tenute a riferire annualmente all'autorità nazionale competente informazioni relative alla consistenza del divario retributivo di genere all'interno della loro organizzazione, mentre le imprese con un numero di dipendenti compreso tra i 100 e i 249 dipendenti sono tenute alla comunicazione ogni tre anni e le imprese con meno di 100 dipendenti sono esenti dall'obbligo di comunicazione. Inoltre, se a seguito di tale comunicazione emerge una differenza del livello retributivo medio tra lavoratore e lavoratrice pari o superiore al 5% non giustificabile sulla base di criteri oggettivi e neutri rispetto al genere e il datore di lavoro non ha corretto tale differenza entro sei mesi dalla data di comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni, le imprese sono tenute, in cooperazione con i rappresentanti dei propri lavoratori, ad effettuare una valutazione congiunta delle retribuzioni (Direttiva 970/2023, art. 10, co. 2).

La Direttiva 970/2023 ha previsto inoltre che i dipendenti vittima di discriminazioni retributive di genere possono ricevere un risarcimento pari alla posizione in cui si sarebbe trovata la persona se non fosse stata discriminata in base al sesso o se non si fosse verificato il mancato rispetto del principio della parità di retribuzione. Inoltre, qualora un dipendente lamenti una mancata osservanza nei propri confronti del principio della parità di retribuzione spetta al datore di lavoro dimostrare l'insussistenza della discriminazione retributiva e in caso di accertata violazione gli Stati membri stabiliscono sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive.

Infine, per la prima volta viene esteso il campo d'applicazione della disparità retributiva in quanto viene preso in considerazione il concetto di discriminazione intersezionale dal momento che non si considerano gli svantaggi afferenti prioritariamente al genere, bensì anche in relazione ad

altre forme di disuguaglianza come l'etnia e la sessualità solo per citarne alcune.

3.3. La legislazione italiana

Per quanto concerne la legislazione italiana in materia di contrasto alla disparità retributiva tra uomo e donna e più in generale alla discriminazione di genere nel mercato del lavoro si richiamano fin da subito alcuni articoli costituzionali. L'art. 3 Cost. sancisce il compito della Repubblica volto al contrasto delle discriminazioni e degli "ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese" (Costituzione italiana 1948, art. 3). Rispetto alla partecipazione dei lavoratori al benessere e al progresso del Paese si richiama l'art. 4 Cost. dal momento che fa riferimento al diritto al lavoro per tutti i cittadini in base alle loro possibilità e scelte in modo tale che possano svolgere "un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società" (*Ivi*, art. 4). Dagli articoli 3 e 4 si nota l'impegno della Repubblica italiana a contrastare ogni forma di discriminazione, tra cui quella di genere, all'interno del mercato del lavoro. Mentre, all'art. 37 Cost. viene espressamente tutelata la figura della donna lavoratrice prevedendo: "pari diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare⁴³ e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione" (*Ivi*, art. 4). Inoltre, l'art. 51 Cost. prevede che ogni cittadino, indipendentemente dal genere, può accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive e che la Repubblica italiana promuove le condizioni di pari opportunità tra uomo e donna. Partendo dagli articoli costituzionali appena citati è possibile porre in rassegna le politiche attuate

⁴³ Come si può notare, il presente articolo costituzionale concepisce il ruolo della donna come essenziale per il funzionamento familiare. Analizzando criticamente l'art. 37 Cost. si può sostenere come le responsabilità familiari sono principalmente demandate alla componente femminile determinando pertanto minori possibilità di emancipazione professionale rispetto alla controparte maschile.

dal legislatore italiano volte al perseguimento delle pari opportunità tra uomo e donna all'interno del mercato del lavoro. In riferimento all'art. 51 della Costituzione, si richiama la legge n. 66 del 9 febbraio 1963 intitolata "Ammissione della Donna ai pubblici uffici e alle professioni" e prevede la possibilità per la donna, salvo requisiti stabiliti dalla legge, di "accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici [...] senza limitazioni di mansioni e di svolgimento della carriera" (l. n. 66/1963, art. 1). Ancora più stringente in riferimento al contrasto delle discriminazioni di genere nel mercato del lavoro è la legge n. 903 del 9 dicembre 1977 intitolata "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", la quale prevede la parità di trattamento tra uomo e donna a fini previdenziali e il divieto di discriminazione di genere nell'atto di assunzione lavorativa⁴⁴, nei sistemi di retribuzione e di classificazione in relazione a qualifiche, mansioni e progressioni di carriera. Ulteriori sforzi legislativi sono stati attuati attraverso la l. n. 125/1991 intitolata "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e successivamente modificata dal d.lgs. n. 145/2005⁴⁵ a seguito dal recepimento della Direttiva 73/2002 che modifica la Direttiva 76/207/CEE "relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro".

3.3.1. Gli attori istituzionali

La legge n. 125/1991 ha istituito, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza tra lavoratori e lavoratrici (d'ora in avanti Comitato Nazionale di Parità) e ha introdotto nell'ordinamento italiano le azioni positive, ossia strumenti volti ad incrementare l'occupazione

⁴⁴ Tale precetto si riferisce alle discriminazioni indirette volte ad attuare meccanismi di preselezione che attraverso qualsiasi forma pubblicitaria indicano come criterio l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

⁴⁵ D.lgs 145/2005. Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

femminile, attuare l'uguaglianza sostanziale⁴⁶ tra uomini e donne nel mercato del lavoro e consolidare "il ruolo e l'operatività della figura regionale della Consigliera di parità" (Rapporto del governo italiano sull'applicazione della Convenzione n. 100 del 1951 sulla "Parità di retribuzione", 2019, 3). Pertanto, come si vedrà dettagliatamente di seguito, affianco a figure istituzionali nazionali si posizionano figure istituzionali provenienti da forme di governo locale con lo scopo di operare in sinergia verso il perseguimento della pari opportunità di genere nel mercato del lavoro. Il Comitato Nazionale di Parità è presieduto dal Ministro del lavoro o da un Sottosegretario delegato e composto da rappresentanti di vari Ministeri e delle parti sociali interessate – compresa la consigliera nazionale di parità ed esperti in materie di lavoro e politiche di genere – ed è dotato di competenza statale per rimuovere le discriminazioni e ogni altro ostacolo che incide sulle opportunità tra uomo e donna in termini di accesso al lavoro, carriera e formazione professionale, condizioni di lavoro, sistemi retributivi e pensionistici. La Consigliera Nazionale di Parità, invece, è una figura istituzionale con competenze in materia di lavoro femminile e normative sulle pari opportunità tra uomo e donna nel mercato del lavoro con l'obbligo di comunicare all'autorità giudiziaria i reati in materia di discriminazione di genere sul lavoro di cui viene a conoscenza. La figura della Consigliera Nazionale di Parità è una figura di raccordo tra l'apparato istituzionale nazionale e quello locale in materia di parità di genere tra uomo e donna all'interno del mercato del lavoro in quanto fa parte del Comitato Nazionale di Parità e coordina la Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità (regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta). La presente Conferenza permette, attraverso una logica di cooperazione istituzionale, di scambiare informazioni, esperienze e pratiche virtuose tra diversi enti territoriali e svolgere inchieste indipendenti e/o fornire raccomandazioni afferenti a discriminazioni sul luogo di lavoro.

⁴⁶Secondo il concetto di eguaglianza sostanziale, le leggi non devono limitarsi ad essere uguali per tutti, ma devono prevedere leggi speciali per tutelare le categorie più fragili.

Oltre agli organi istituzionali che fanno parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si ricorda il Dipartimento per le pari opportunità, quale ulteriore organizzazione istituzionale italiana che promuove l'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro e nella società in generale. Presso la Presidenza del Consiglio dei ministri si trova il Dipartimento per le pari opportunità come principale organo istituzionale volto alla promozione, all'attuazione e al coordinamento delle politiche di pari opportunità con lo scopo di contrastare qualunque forma di discriminazione, tra cui quella di genere e più specificamente – in relazione agli obiettivi conoscitivi del presente elaborato – relativa al sistema retributivo tra uomo e donna. A tal riguardo si ricorda la Strategia per la parità di genere 2021-2026 che mira a raggiungere una migliore posizione, entro il 2026, nella classifica redatta da EIGE e intitolata *Gender Equality Index*, prestando particolare attenzione a cinque tematiche prioritarie: Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere. In merito a queste priorità vengono definiti gli interventi politici da adottare, i principali indicatori utili per la misurazione del fenomeno e gli obiettivi da raggiungere. Ponendo particolare attenzione alla tematica del reddito, la presente Strategia mira a ridurre i differenziali retributivi incentivando la presenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri per attività di assistenza e di cura, garantendo parità di remunerazione per attività professionali con equivalente valore socioeconomico – secondo il concetto di *equal pay for equal worth* – e favorendo una condizione di indipendenza economica. Questi obiettivi vengono perseguiti attraverso i) la definizione a norma di legge del concetto di *gender pay gap* con lo scopo di identificare le fattispecie da sanzionare e punire, ii) la previsione di sistemi metrici retributivi e linee guida da seguire a livello aziendale, iii) il sostegno ai genitori lavoratori attraverso un aumento delle indennità per congedi parentali e alle madri single o divorziate, alle donne a basso reddito e vittime di violenza attraverso forme di microcredito⁴⁷, iv) la riduzione dell'impatto della maternità sulla retribuzione pensionistica.

⁴⁷Strumento di sostegno economico rivolto alle persone che si trovano in condizioni di emarginazione sociale ed economica e in situazione di povertà in modo da permettere l'avvio di un'attività imprenditoriale o per sopperire a spese di emergenza.

3.3.2. Il Codice delle pari opportunità

A consolidare il corpus di norme in materia di discriminazione di genere all'interno del mercato del lavoro è stato previsto da prima il d.lgs. n. 198/2006, meglio conosciuto come Codice delle pari opportunità, per poi essere modificato dalla legge Gribaudo n. 162 del 2021. Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna si compone di quattro libri intitolati "disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna" (Libro I), "pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali" (Libro II), "pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici" (Libro III), "pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici" (Libro IV). All'art. 1 del presente Codice viene posto l'obiettivo di attuare misure volte a contrastare ogni discriminazione basata sul sesso che abbia come finalità quella "di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo" (d.lgs. 198/2006, art. 1, co. 1). Inoltre, all'art. 1 co. 2, si nota che l'intento del legislatore nazionale è quello di favorire la parità di trattamento e di pari opportunità di genere in ogni conformazione sociale nella quale la donna è inserita sia in termini di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Pertanto, il presente Codice risulta un invito a tutti gli attori sociali coinvolti in attività di normazione e attuazione di politiche a tenere ben presente l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne in modo non solo da contrastare il *gender pay gap*, ma a favorire, in termini più generali, una società più equa sotto il profilo del genere. Focalizzando, invece, l'attenzione sull'obiettivo conoscitivo delle politiche di contrasto alla disparità retributiva di genere, si fa riferimento al Libro III del Codice delle pari opportunità e più specificamente all'art.46 – intitolato "Rapporto sulla situazione del personale – e all'art. 46-bis – intitolato "Certificazione della parità di genere" –, i cui articoli verranno trattati separatamente di seguito.

3.3.3. Il Rapporto sulla situazione del personale

Tale rapporto prevede che le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti siano obbligate a redigere un rapporto con cadenza biennale in merito alla composizione della forza lavoro ripartita per genere a seconda “delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti e della retribuzione effettivamente corrisposta”(Ivi, art. 46, co. 1). Tale rapporto viene compilato in modalità esclusivamente telematica, mediante un modello pubblicato nella pagina internet istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e diffuso alle rappresentanze sindacali aziendali in modo da favorire una più ampia partecipazione di aziende pubbliche e private alle politiche di trasparenza retributiva:

“Successivamente, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso” (Ivi, art. 46, co. 2).

L'eventuale inottemperanza della redazione del rapporto nei termini prescritti non comporta solamente un danno da reputazione – in quanto viene pubblicato nel sito istituzionale del Ministero l'elenco delle aziende virtuose –, ma anche penalizzazioni economiche: qualora l'inadempienza si protragga per oltre dodici mesi è prevista “la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda” (Ivi, art. 46, co. 4) e “nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro” (Ivi, art. 46, co. 4-bis).

3.3.4. La Certificazione della parità di genere

A seguito della Legge Gribaud si è previsto l'art. 46-bis all'interno del Codice delle pari opportunità che istituisce la certificazione della parità di

genere. Questo strumento, a differenza del rapporto biennale sulla situazione del personale, non è obbligatorio ma volontario e ha come fine quello di “attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità” (*Ivi*, art. 46-bis, co. 1). Tale certificazione può essere richiesta da qualunque azienda operante nel settore pubblico e privato, indipendentemente dal fatto di essere caratterizzata da grandi o piccole dimensioni e dalla forma giuridica. I parametri minimi per l’ottenimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende sono stabiliti attraverso uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri (i cc.dd. D.P.C.M) e si riferiscono “alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza” (*Ivi*, art. 46-bis, co. 2. lett. a). In altre parole, ai sensi della UNI/PdR 125:2022, la certificazione della parità di genere è un documento volontario che rileva il rispetto delle pari opportunità all’interno del contesto aziendale tenendo in considerazione 6 aree strategiche di valutazione come: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita in azienda neutrali per genere, equità remunerativa per genere e tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Queste aree strategiche di valutazione sono rilevate attraverso un insieme di indicatori chiave di prestazione⁴⁸ (KPI – *Key Performance Indicators*) espressi in percentuale con lo scopo di rilevare gli stati di avanzamento in termini di parità di genere all’interno dell’azienda nel corso del tempo. I KPI in questione possono essere di natura quantitativa – laddove viene misurata la variazione percentuale rispetto a un valore inteso come *benchmark*⁴⁹ a seconda che si riferisca a un valore interno all’azienda, a un valore medio nazionale oppure a un valore che fa

⁴⁸ In economia aziendale un indicatore chiave di prestazione è un valore che informa sull’andamento di un determinato processo aziendale.

⁴⁹ In economia, il benchmark è una metodologia basata sul confronto sistematico fra un valore inteso come di riferimento e altri valori successivamente rilevati.

riferimento alla tipologia di attività economica (in base al Codice Ateco⁵⁰) – e qualitativa nel caso in cui il dato informativo non viene espresso in percentuale ma in termini di presenza o assenza dell'indicatore indagato. Infine, in merito all'ottenimento della parità di genere, si vuole ricordare il fatto che l'organizzazione richiedente deve raggiungere un punteggio minimo di sintesi complessivo pari al 60% in modo da ricevere la certificazione di parità di genere da parte di organismi accreditati, la cui validità dura per tre anni e il cui monitoraggio avviene con cadenza annuale. A testimoniare l'importanza della certificazione della parità di genere è il fatto che risulta uno degli obiettivi fondamentali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (meglio conosciuto come Pnrr) tanto da rientrare all'interno della Missione 5 intitolata "Inclusione e Coesione", la quale mira ad incentivare le imprese ad attuare politiche volte al contrasto del divario di genere in termini di opportunità di carriera, parità retributiva a parità di mansioni e tutela della maternità attraverso lo stanziamento di risorse totali pari a 10.000.000 di euro da destinare alle imprese che ottengono la certificazione della parità di genere sotto forma di sgravi fiscali. Ulteriori incentivi per le aziende in possesso della certificazione della parità di genere si riferiscono alla possibilità di ottenere fondi europei, nazionali e regionali e alla partecipazione alle gare d'appalto. Per quanto concerne il primo incentivo si ricorda che la certificazione della parità di genere permette di ottenere punteggi premiali ai fini della valutazione di proposte progettuali finanziate con fondi pubblici. Mentre, gli incentivi per le aziende in possesso della certificazione della parità di genere sono presenti anche in merito alle gare d'appalto grazie all'introduzione del nuovo Codice dei contratti pubblici, istituito con il d.lgs. n. 36/2023, e prevedono una diminuzione della garanzia fideiussoria del 20% e un maggiore punteggio per l'aggiudicazione degli appalti di lavori, servizi e forniture (d.lgs. 36/2023, art. 108).

⁵⁰ Il Codice Ateco è dato da una sequenza alfa numerica che grazie alla quale è possibile identificare l'attività economica svolta dall'impresa.

3.4. La legislazione regionale

In questo paragrafo il contesto regionale in materia di pari opportunità e di contrasto al *gender pay gap* viene trattato secondo due dimensioni: una relativa all'impatto della politica di coesione europea sulle politiche regionali e l'altra afferente alla normazione regionale. Rispetto alla prima dimensione, si tratterà inizialmente l'importanza del Fondo sociale europeo plus come principale politica europea in grado di finanziare progetti e programmi volti al perseguimento delle pari opportunità attraverso lo stanziamento di fondi da destinare alle Regioni. Pertanto, verrà proposta una panoramica generale delle misure di contrasto alla disparità occupazionale e retributiva di genere complessivamente attuate dalle Regioni, a cui seguirà l'analisi dello specifico caso della Regione Veneto, capace di finanziare pratiche virtuose in termini di parità di genere sotto diversi punti di vista. La Regione ha infatti attuato progetti innovativi che permettono lo sviluppo di conoscenze digitali e di modelli organizzativi del lavoro a favore della componente femminile e strategie che mirano a proporre soluzioni a problematiche consolidate come quelle relative alla carenza di leadership femminile nel mercato del lavoro e alla disparità occupazionale e retributiva di genere. Infine, si compirà una panoramica generale in merito alla regolazione adottata dalle diverse Regioni in materia di contrasto al *gender pay gap* per poi concentrare nuovamente l'attenzione sul caso della Regione del Veneto in modo da approfondire il suo impegno istituzionale in materia di pari opportunità in particolare attraverso la campagna informativa chiamata "Equamente al lavoro", alla cui inaugurazione ho avuto modo di partecipare e tramite cui ho ricevuto numerosi spunti per la stesura del presente elaborato e per individuare le questioni aperte che meriterebbero un approfondimento ulteriore.

3.4.1. Il Fondo sociale europeo plus (FSE+)

La politica di Coesione europea⁵¹ si configura come la principale politica di investimento dell'Unione europea con lo scopo di favorire lo sviluppo economico e sociale tra le città e le regioni europee. In altre parole, la presente politica europea favorisce la coesione economica, sociale e territoriale tra i diversi livelli di governo (centrali e locali) attraverso l'uso di Fondi strutturali e di investimento europei⁵² da destinare ad amministrazioni centrali, regionali o locali titolari di progetti, programmi e piani volti alla rimozione di squilibri economici e sociali. Il Fondo strutturale e di investimento europeo che risulta particolarmente rivolto al sostegno delle pari opportunità tra uomo e donna, e conseguentemente della parità retributiva tra uomo e donna, è il Fondo sociale europeo plus (FSE+)⁵³. A tal proposito vale la pena evidenziare come le amministrazioni regionali abbiano incluso all'interno dei loro documenti programmatici⁵⁴ per il periodo 2021-2027 misure di contrasto alla disparità occupazionale e retributiva di genere. Complessivamente, le iniziative attuate dalle Regioni si incentrano i) sugli incentivi economici rivolti alle imprese virtuose che promuovono il *gender balance* in termini di occupazione, personale dirigenziale e retribuzione all'interno dei luoghi di lavoro; ii) sulle misure di contrasto agli stereotipi e alle discriminazioni di genere capaci di incidere tanto sulle progressioni di carriera tanto sul livello di retribuzione, attraverso azioni di sensibilizzazione per le imprese e percorsi di orientamento professionali; iii) sugli studi su aziende pilota in modo da individuare buone pratiche; iv) sugli interventi di sostegno all'ottenimento di competenze in materia STEM in ogni ordine e grado di istruzione.

⁵¹ Le cui basi giuridiche si trovano negli artt. che vanno dal 174 al 178 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

⁵² I Fondi strutturali e di investimento europei sono: il Fondo sociale europeo – denominato dal 2021 Fondo sociale europeo Plus (FSE+) – Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), Fondo di coesione e Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP) e il Fondo per la transizione giusta (JTF).

⁵³ Nello specifico, il Fondo sociale europeo plus finanzia iniziative che incentivano l'occupazione, le pari opportunità di genere, lo sviluppo sostenibile e la coesione economica-sociale.

⁵⁴ I Programmi Regionali di Sviluppo sono documenti con i quali le Regioni indicano, previa concertazione con soggetti pubblici e privati, linee fondamentali di pianificazione strategica regionale in materia di sviluppo economico, sociale e regionale.

Per quanto riguarda la Regione del Veneto, a seguito del Programma Regionale Veneto, obiettivo “Investimenti per l’occupazione e la crescita” – Priorità I, obiettivo specifico c) – è stata attuata la Deliberazione della Giunta Regionale n. 1522 del 29 novembre 2022 che prevede una misura volta a favorire la parità di genere nell’ambito della programmazione 2021-2027. Nello specifico, è stato pubblicato il bando “P.A.R.I. – Progetti e Azioni di Rete Innovativi per la parità e l’equilibrio di genere” con uno stanziamento di 10 milioni di euro provenienti dal Fondo Sociale Europeo Plus 2021-2027. L’iniziativa mira a supportare pratiche innovative che favoriscono l’occupazione femminile e ostacolano i fenomeni della segregazione verticale e orizzontale di genere attraverso il contrasto degli stereotipi e discriminazioni basate sul genere, l’implementazione di misure che favoriscano la partecipazione femminile nel mercato del lavoro e il perseguimento dell’equilibrio tra vita professionale e vita privata. Ogni proposta progettuale, oltre a tenere in considerazione i presenti obiettivi, deve riferirsi a una delle seguenti tematiche: i) competenze necessarie per affrontare la transizione digitale (competenze STEM), ii) leadership femminile, iii) imprenditorialità femminile, iv) modelli organizzativi del lavoro, v) divario retributivo di genere e vi) occupazione delle giovani donne. Le 24 proposte progettuali approvate si caratterizzano per il coinvolgimento di soggetti pubblici e privati, competenti in materia e rappresentativi del territorio, capaci di favorire pratiche sperimentali e innovative. Nello specifico, in merito alla rappresentatività del territorio si ricorda che 20 progetti sono stati suddivisi tra le province di Treviso, Venezia, Verona, Vicenza, Padova e 4 tra le province di Belluno e Rovigo, mentre in merito al contenuto delle proposte progettuali sono stati approvati 4 in materia di competenze STEAM, 1 attinente alla leadership femminile, 4 relativi all’imprenditorialità femminile, 7 riguardanti nuovi modelli organizzativi del lavoro, 3 legati al divario retributivo di genere e 5 concernenti l’occupazione femminile. Inoltre, in merito ai risultati raggiunti dal bando “P.A.R.I.” si riscontra che i 24 progetti sono riusciti a coinvolgere 10.800 destinatari ed a generare a loro volta altri “1.094 progetti, tra cui 55 borse di ricerca e

animazione territoriale realizzate in collaborazione con le università venete, incontri in rete, coaching, project work, workshop, eventi e seminari” (Venetoeconomia, Bando PARI: la Regione fa un bilancio sui progetti di inclusività femminile).

3.4.2. Le legislazioni regionali

Le normative regionali riguardanti le pari opportunità orientate al perseguimento della parità retributiva di genere e al sostegno all’occupazione femminile, si pongono in maniera complementare a quanto già normato a livello nazionale e più specificamente rispetto al Codice delle pari opportunità di cui al d.lgs. 198/2006. Le modalità di intervento di normazione regionale si dipanano lungo quattro direttrici principali: i) azioni di supporto a strumenti telematici rivolte a imprese pubbliche e private con lo scopo di rendere conoscibili e accessibili dati relativi alla situazione del personale in tema di parità di genere all’interno del contesto lavorativo; ii) campagne di sensibilizzazione sulle tematiche di genere; iii) incentivi per le imprese registrate su elenchi regionali e considerate virtuose in materia di *gender pay gap*; iv) condizioni premiali, definite nei bandi regionali di appalto, per gli operatori economici che rispettano il principio della parità di retribuzione nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti.

3.4.3. Il caso del Veneto: la Legge regionale 3/2022

La Regione del Veneto non si è posta solamente l’obiettivo di contrastare la disparità retributiva di genere, ma anche quello di favorire una maggiore e migliore presenza femminile nel mercato del lavoro attraverso lo sviluppo di una cultura antidiscriminatoria e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine ha promulgato la Legge regionale n. 3 del 15 febbraio 2022, “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all’occupazione femminile stabile e di qualità”. La Legge prevede: i) l’introduzione di benefici economici per le imprese pubbliche e private, operanti nel territorio regionale, impegnate nella raccolta e analisi di dati relativi alla condizione del personale femminile e maschile; ii) l’istituzione

del Registro regionale delle imprese virtuose in tema di parità retributiva di genere; iii) il supporto all'occupazione femminile stabile e di qualità attraverso servizi di orientamento al mondo del lavoro e di sostegno al benessere lavorativo rivolti alle donne; iv) la reintroduzione sociale e lavorativa delle donne vittima di violenza; v) la riorganizzazione dell'attività lavorativa in modo da favorire la flessibilità oraria e il risparmio di tempo; vi) l'organizzazione di una campagna di sensibilizzazione all'interno del territorio regionale.

In merito a quest'ultimo obiettivo perseguito dalla legge regionale 3/2022 si ricorda la campagna informativa intitolata "Equamente al lavoro", con la quale la Regione del Veneto ha attuato, in collaborazione con Veneto Lavoro⁵⁵, incontri informativi e di comunicazione con istituzioni, aziende e scuole, sparse per il territorio regionale, con il fine di sensibilizzare quante più persone possibili sulle tematiche della parità retributiva tra uomo e donna. A tal proposito si ricorda che, per la redazione del presente elaborato, ho potuto collaborare con Veneto Lavoro e ricevere non solo spunti e consigli utili in merito alla bibliografia e alla progettazione della tesi, ma anche partecipare alla giornata inaugurale della campagna informativa "Equamente al lavoro" svoltasi il 10 novembre 2023 presso il Palazzo Grandi Stazioni di Venezia. Durante il Convegno sono intervenuti diversi esperti che, in base al loro mandato sociale e professionale, hanno fornito la loro opinione sulla tematica della disparità retributiva di genere: rappresentanti della Regione del Veneto, di Veneto Lavoro, dell'Inps, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dell'Università Ca' Foscari, dell'Ordine degli Avvocati e dei Consulenti del Lavoro di Venezia.

I partecipanti hanno trattato da differenti prospettive il fenomeno del *gender pay gap*. I diversi interventi che si sono succeduti durante il convegno possono essere categorizzati in base alle questioni politico-normative trattate oppure in base alle questioni aperte che essi hanno sollevato. Per quanto concerne le questioni politico-normative sono stati menzionati gli

⁵⁵ Veneto Lavoro è un ente regionale che supporta il processo decisionale di istituzioni e altri organismi con lo scopo di programmare, gestire e valutare le politiche del lavoro.

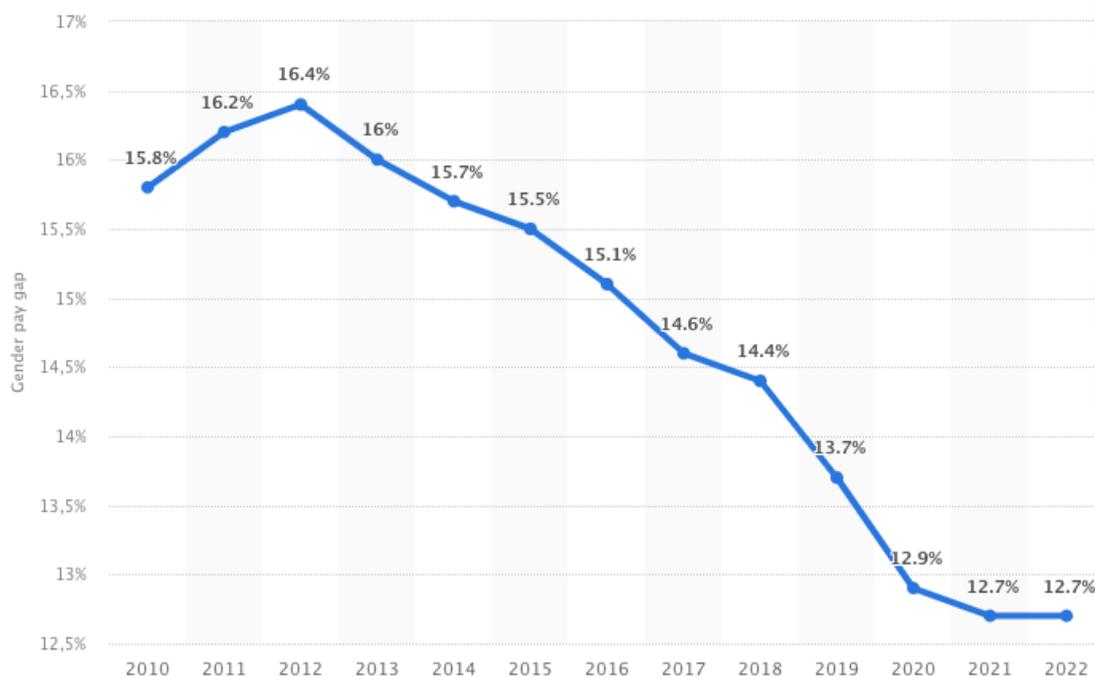
interventi relativi alla legge regionale 3/2022, al Programma regionale del Veneto 2021-2027 in tema di Parità di genere, all'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 (uguaglianza di genere), alla Missione 5 del Pnrr (inclusione e coesione), certificazione della parità di genere, Codice delle pari opportunità (d.lgs. 198/2006) e Direttiva europea 970/2023. Mentre per quanto riguarda le questioni aperte, si sono dibattute principalmente le tematiche relative al ruolo della donna nella società e in particolare in relazione al rapporto tra vita privata e vita lavorativa e i fattori culturali e politici che influenzano tale relazione ambivalente. Più specificamente, si sono trattate tanto problematiche relative alle penalizzazioni che comporta la maternità in termini di retribuzione e di carriera professionale e alla sottorappresentazione di competenze femminili in materie STEM rispetto alla componente maschile, quanto tematiche relative ai fattori culturali che ostacolano le donne nella loro carriera lavorativa e i fattori politici che impediscono alle lavoratrici di emanciparsi pienamente a livello professionale in quanto frutto di politiche non pienamente paritarie in base al genere⁵⁶.

3.5. L'impatto delle politiche multilivello sulla riduzione del *gender pay gap*

Come si nota nella Fig. 3.1 il fenomeno del *gender pay gap* è diminuito nel corso degli anni che vanno dal 2010 e al 2022. Nel dettaglio si nota come il fenomeno del *gender pay gap* non rettificato si attestava nel 2010 al 15,8% per poi raggiungere il picco massimo in corrispondenza dell'anno 2012 con una percentuale pari al 16,4% e infine decrescere gradualmente fino a raggiungere una percentuale pari al 12,7% nel 2022.

⁵⁶ Basti pensare alle politiche di welfare sociale, aziendali e urbane relative alla conciliazione vita-lavoro e alle diverse forme di contrattazione collettiva istituite nelle diverse realtà nazionali che possono influire sul fenomeno del *gender pay gap*.

Fig. 3.1: Divario retributivo di genere non rettificato dal 2010 al 2022.



Fonte: Statista, *Gender pay gap of average gross hourly earnings in the European Union from 2010 to 2022*.

Ritengo che la riduzione del *gender pay gap* sia dovuta a un percorso politico-istituzionale che ha portato la comunità europea a farsi garante della parità retributiva di genere. Questo impegno istituzionale è stato analizzato prestando particolare attenzione alla recente legislazione dell'Unione europea, dell'Italia e della Regione del Veneto. Per quanto riguarda la legislazione europea si sono prese in considerazione le Direttive 1158/2019 e 970/2023. La prima mira a una migliore conciliazione tra vita privata e vita lavorativa per i genitori e per i prestatori di assistenza, mentre la seconda Direttiva persegue l'obiettivo del contrasto al *gender pay gap* attraverso la trasparenza retributiva. Invece, per quanto concerne la legislazione dell'Italia e della Regione del Veneto si sono considerati rispettivamente il Codice delle pari opportunità e la Legge regionale n. 3 del 2022 che mirano tanto alla parità retributiva di genere quanto al perseguimento delle pari opportunità tra uomo e donna all'interno del mercato del lavoro. Ritengo, pertanto, che le recenti normative a livello europeo, nazionale e regionale

non faranno altro che favorire ancora di più la parità retributiva di genere dal momento che sono il prodotto di un percorso politico-istituzionale volto alla causa delle pari opportunità che ha permesso di ridurre il fenomeno del *gender pay gap* di circa 3 punti percentuali in 12 anni.

Reputo, inoltre, estremamente importanti le politiche di contrasto al *gender pay gap* e di perseguimento alle pari opportunità di genere all'interno del mercato del lavoro che prevedono la partecipazione di soggetti privati in cambio di fonti di finanziamento, benefici economici e maggiore punteggio nelle gare d'appalto. Queste iniziative di partnership pubblico-privata le reputo importanti in quanto sono in grado di far rilevare il livello di attivazione da parte della società civile in tema di contrasto alla disparità retributiva di genere. Basti pensare, a livello nazionale italiano, alla Certificazione della parità di genere e, a livello regionale Veneto, allo stanziamento di fondi europei destinati a proposte progettuali che mirano a favorire pari opportunità tra uomo e donna all'interno del mercato del lavoro. Queste politiche di partnership pubblico-privata ritengo che abbiano riscontrato successo in quanto la certificazione della parità di genere attuata nel contesto nazionale italiano ha certificato in due anni oltre 1.800 imprese come garanti della parità di genere⁵⁷ e l'iniziativa della Regione del Veneto attuata nell'agosto del 2023 con il bando "P.A.R.I. – Progetti e Azioni di Rete Innovativi per la parità e l'equilibrio di genere" ha approvato 24 progetti e coinvolto oltre 10.800 destinatari con lo scopo di contrastare il *gender gap* nel mercato del lavoro veneto⁵⁸. Pertanto, a seguito di questi risultati compiuti ritengo che la Certificazione della parità di genere e il bando P.A.R.I. siano riusciti nel loro obiettivo di coinvolgere quanti più destinatari possibili verso una società più paritaria sotto il profilo del genere.

Tuttavia, nonostante l'attuazione di legislazioni e di politiche volte al contrasto della disparità retributiva di genere si riscontra il fatto che non si riesce ancora a debellare il fenomeno oggetto di analisi. Attualmente il divario retributivo di genere non rettificato si attesta mediamente a livello

⁵⁷ Sole 24 ore, Parità di genere, le aziende certificate sono oltre 1.800.

⁵⁸ Venetoeconomia, Bando PARI: la Regione fa un bilancio sui progetti di inclusività femminile

europeo al 12,7% il che significa che le donne guadagnano circa 87 centesimi per ogni euro guadagnato dagli uomini. Pertanto, pur in presenza di politiche multilivello in materia di contrasto al *gender pay gap* si notano ancora scarsi risultati verso la piena parità retributiva tra uomo e donna. Probabilmente l'impegno istituzionale volto a contrastare il *gender pay gap* risulta non perfettamente adeguato in ragione di alcune criticità legate al coordinamento tra i diversi attori istituzionali deputati a fronteggiare il fenomeno oggetto di indagine. Nello specifico, in relazione al contesto nazionale italiano si è avuto modo di evidenziare come all'interno del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali vi sia il Comitato Nazionale di Parità, la Consigliera Nazionale di Parità, la Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità (regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta), mentre presso la Presidenza del Consiglio dei ministri vi è il Dipartimento per le pari opportunità. Pertanto, è probabile che, come nel contesto italiano, anche negli altri Stati membri si riscontra una pluralità di attori istituzionali volti al contrasto del *gender pay gap* tale da generare un difficile coordinamento tra i diversi attori per via di una competizione e/o una sovrapposizione di competenze tra organi istituzionali.

CONCLUSIONI

Nel presente elaborato si è trattato il fenomeno del *gender pay gap* in prospettiva multilivello con lo scopo di rispondere agli obiettivi conoscitivi prefissati: di i) analizzare la distribuzione del fenomeno, ii) rintracciare alcuni fattori determinanti per il configurarsi della disparità retributiva di genere e iii) individuare le normative e le politiche di contrasto al *gender pay gap*.

In relazione all'obiettivo conoscitivo afferente all'analisi della distribuzione della disparità retributiva di genere si è analizzato il fenomeno in maniera aggregata in modo da fornire una panoramica della consistenza del fenomeno a seconda del contesto internazionale, europeo e italiano. Per quanto riguarda il contesto internazionale ed europeo si è riscontrato che i paesi con il divario retributivo più elevato sono la Corea del Sud a livello internazionale e l'Estonia nel contesto europeo rispettivamente con il 31% e 21%; mentre il paese che registra il minore divario a livello internazionale è la Costa Rica con appena l'1% e a livello europeo il Lussemburgo, che registra addirittura un valore in controtendenza pari al -0,7%. Mentre, per quanto concerne il contesto italiano si è riscontrato che la disparità retributiva di genere risulta circa al 6% rispetto alla media internazionale mentre a livello europeo essa è intorno al 4% rispetto alla media europea. Quest'ultimo valore registrato nel contesto nazionale italiano l'ho ipotizzato come valore medio di disparità retributiva di genere e rispetto al quale si determinano alti o bassi livelli di *gender pay gap*. Pertanto, a seguito della ricerca condotta dalla fondazione politica Friedrich-Ebert-Stiftung si sono individuate tre differenti aree territoriali italiane a seconda del livello di *gender pay gap* non rettificato rilevato ed è emerso che il fenomeno risulta maggiormente accentuato nelle Regioni settentrionali dell'Italia, mentre nelle Regioni meridionali si registrano bassi livelli di *gender pay gap*.

In riferimento alla ricerca dei principali fattori in grado di determinare il fenomeno del *gender pay gap* si è presa in considerazione la posizione lavorativa dirigenziale, la trasparenza retributiva, l'età, la segregazione di genere, la tipologia contrattuale (contratto a tempo determinato o indeterminato), il regime orario (tempo pieno o part-time) e la partecipazione

femminile nel mercato del lavoro. In altre parole, il fenomeno è stato analizzato in maniera disaggregata in modo da scoprire se alcuni fattori possano essere intesi come possibili cause in grado di incidere sul fenomeno della disparità retributiva di genere.

In relazione alla prospettiva internazionale si è voluto rilevare il fenomeno del *gender pay gap* tra le posizioni dirigenziali e le posizioni non dirigenziali e l'impegno da parte degli Stati a rendere trasparenti i sistemi retributivi. Quest'ultimo aspetto non è secondario per l'analisi del divario retributivo di genere dal momento che una più completa rilevazione del fenomeno dipende dalla disponibilità da parte degli Stati ad essere inclini alla trasparenza retributiva all'interno del proprio ambito territoriale di competenza. Inoltre, si ritiene che le politiche di trasparenza retributiva siano uno strumento estremamente utile per ridurre pratiche di retribuzione discriminatorie in base al genere.

Invece, in linea con il modello del capitale umano, si è voluto analizzare la posizione dirigenziale come possibile fattore in grado di incidere sul fenomeno del *gender pay gap*. Più precisamente, si è presa in considerazione la posizione dirigenziale dal momento che essa può essere intesa come una variabile legata alla produttività nella misura in cui può riferirsi indirettamente a fattori come l'esperienza professionale e il livello di istruzione. Tuttavia, si è riscontrato che la posizione dirigenziale non risulta un fattore determinante per la formazione della disparità retributiva di genere tra tutti i paesi oggetto di rilevazione. Appunto, si nota come dei 93 paesi oggetto di rilevazione 43 di essi registrino una disparità salariale di genere maggiore tra le posizioni dirigenziali rispetto a quella rilevata tra le posizioni non dirigenziali e in altri 43 paesi si verifica l'esatto contrario. Mentre in sette paesi si nota come sia stata registrata una disparità retributiva di genere tra le posizioni dirigenziali equivalente rispetto a quella rilevata tra i dipendenti. Da quanto emerso si evince che la posizione dirigenziale incide sul fenomeno della disparità retributiva di genere in determinate macroaree geografiche piuttosto che in altre: mentre in America, Europa e Asia Centrale ci sono più realtà nazionali caratterizzate

da una maggiore disparità retributiva di genere tra le posizioni dirigenziali rispetto a quella registrata tra le posizioni non dirigenziali, in Asia, nell'area del Pacifico e in Africa ciò si verifica in misura minore. Pertanto, sarebbe interessante sviluppare un'analisi approfondita delle cause che determinano una maggiore disparità retributiva di genere tra le posizioni dirigenziali rispetto a quelle non dirigenziali in determinati contesti territoriali piuttosto che in altri e inoltre prestando particolare attenzione al significato attribuito al genere all'interno della cultura nazionale.

In relazione alla prospettiva europea si è notato come l'età sia un fattore determinante per la disparità retributiva di genere. Si ritiene che questo, in linea con il modello del capitale umano, sia dovuto al fatto che le donne, a seguito di maggiori interruzioni professionali rispetto agli uomini, si ritrovano a subire penalizzazioni retributive accumulate nel corso della loro esperienza lavorativa. In altre parole, si ritiene che la disparità retributiva di genere sia maggiormente consistente tra le donne meno giovani per via di determinati impegni affrontati durante la loro carriera professionale che le hanno portate ad avere maggiori interruzioni dal lavoro rispetto alla controparte maschile. Quindi, dal momento che l'età può essere intesa come un fattore legato all'esperienza lavorativa e quindi alla produttività, allora si spiega come le interruzioni professionali accumulate nel corso della carriera lavorativa, per far fronte per esempio ad attività domestiche e di cura, sono capaci di incidere sulla retribuzione futura delle donne nella misura in cui risultano avere una maggiore esperienza professionale discontinua rispetto agli uomini.

Successivamente si è preso in considerazione il tasso di occupazione femminile ripartito per categoria occupazionale come possibile fattore in grado di incidere sul fenomeno del *gender pay gap*. Tuttavia, si è riscontrato come esso non si configuri come una variabile determinate del *gender pay gap* dal momento che le consistenti differenze di disparità retributiva di genere sono dovute "a caratteristiche interne alla professione piuttosto che alle diverse categorie occupazionali" (EIGE, 2019, 14). Più precisamente, si riscontra il fatto che la disparità retributiva di genere non dipende dalla

segregazione di genere in determinate categorie professionali, quanto piuttosto dalla tendenza, in determinate professioni, a retribuire in misura sproporzionata la componente maschile rispetto a quella femminile a seguito di una differente disponibilità di tempo da impiegare per il lavoro tra uomo e donna. In linea con gli studi di Claudia Goldin, è possibile ipotizzare, quindi, una non linearità tra retribuzioni e ore lavorate dal momento che determinate professioni incentivano sproporzionalmente a lavorare in maniera continuativa oltre l'ordinario orario di lavoro.

Sempre a livello europeo, si è voluto analizzare se la tipologia contrattuale (a tempo indeterminato ed a tempo determinato) e il regime orario (full-time e part-time) siano fattori in grado di determinare il *gender pay gap*. In altre parole, dal momento che si è già sostenuto come l'età sia un fattore in grado di determinare il fenomeno oggetto d'analisi, si è voluto analizzare come la disparità retributiva di genere vari all'aumentare dell'età a seconda della tipologia contrattuale e del regime orario. Per quanto concerne la tipologia contrattuale si nota come la disparità retributiva di genere cresca all'aumentare dell'età per i contratti di lavoro a tempo indeterminato, mentre per i contratti a tempo determinato il *gender pay gap* tende a stabilizzarsi al variare dell'età. Mentre per quanto concerne il regime orario si riscontra che il fenomeno della disparità retributiva di genere risulta leggermente accentuato in relazione all'orario di lavoro full-time rispetto a quello part-time. Pertanto, si è riscontrato che al variare dell'età, fattori come la tipologia contrattuale a tempo indeterminato e il regime orario full-time sono maggiormente in grado di determinare il fenomeno della disparità retributiva di genere.

Gli ultimi due contesti territoriali nei quali sono stati rilevati i fattori che si ipotizzano rilevanti per la formazione del divario retributivo di genere sono, quello italiano e quello europeo regionale. Per quanto riguarda il contesto italiano sono stati presi in considerazione nuovamente il regime orario (a tempo pieno o parziale) e la tipologia contrattuale (a tempo indeterminato, determinato, stagionale) e si è riscontrato, un'altra volta, come la disparità retributiva di genere sia maggiore per il regime orario a tempo pieno e per

la tipologia contrattuale a tempo indeterminato. Infine, per quanto concerne il contesto europeo regionale si è cercato di mettere in relazione il tasso di occupazione femminile come possibile fattore determinante in grado di influire sul divario retributivo tra uomo e donna. Tuttavia, si è evidenziato come la relazione tra divario occupazionale di genere e divario retributivo di genere non sia deterministica, dal momento che non vi è una evidenza empirica tale da sostenere che, nella maggior parte delle diverse realtà territoriali europee, al variare dell'occupazione femminile varia la disparità retributiva tra uomo e donna. Si può piuttosto ritenere che, in quanto fenomeni complessi, il divario occupazionale e il divario retributivo di genere siano profondamente interrelati tra di loro e che dipendano a loro volta da altri fattori politici, economici e sociali propri di ogni specifica realtà territoriale.

Invece, in relazione alle normative e alle politiche di contrasto al *gender pay gap* si è cercato di rispondere a questo obiettivo conoscitivo prendendo in considerazione sia il sistema politico europeo sia quello nazionale e regionale. Più precisamente, si è cercato di ripercorrere il percorso politico-istituzionale che ha condotto il legislatore europeo e il legislatore italiano, a livello nazionale e regionale, ad attuare misure per contrastare la disparità retributiva di genere.

Per quanto concerne la legislazione europea è stata analizzata la Direttiva 1158/2019 relativa all'equilibrio tra lavoro e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza e la Direttiva 970/2023 afferente alla trasparenza retributiva. La Direttiva 1158/2019 mira al perseguimento dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza attraverso la maggiore partecipazione femminile nel mercato del lavoro e l'equa divisione delle responsabilità di assistenza familiare tra uomini e donne. Questo obiettivo viene perseguito dalla presente Direttiva attraverso la previsione di diritti individuali ai lavoratori e lavoratrici afferenti al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza e alle modalità di lavoro flessibili per genitori o prestatori di assistenza che lavorano. Mentre, la Direttiva 970/2023 favorisce la trasparenza retributiva

prevedendo prescrizioni in materia di accesso alle informazioni (sia prima dell'assunzione sia una volta assunti), obbligo di comunicazione (a seconda del numero di dipendenti dell'impresa), accesso alla giustizia (possibilità di ottenere il risarcimento) ed estensione del campo di applicazione (concetto di discriminazione intersezionale).

Per quanto riguarda il contesto italiano è stata presentata una panoramica della legislazione italiana in materia di contrasto al *gender pay gap* e più in generale alla discriminazione di genere nel mercato del lavoro, per poi focalizzare l'attenzione sull'impegno dei vari organi istituzionali nazionali e sul Codice delle pari opportunità. In relazione al presente Codice si è posta particolare attenzione all'art.46 e all'art. 46-bis intitolati rispettivamente "Rapporto sulla situazione del personale" e "Certificazione della parità di genere". Mentre il rapporto sulla situazione del personale prevede che le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti siano obbligate a redigere un rapporto con cadenza biennale, la certificazione della parità di genere è volontaria e può essere richiesta da qualunque azienda operante nel settore pubblico e privato. In altre parole, quindi, mentre qualora non si adempia al rapporto sulla situazione del personale si prevede un danno da reputazione e penalizzazioni economiche (come la sospensione di benefici contributivi goduti e sanzioni amministrative pecuniarie), nel caso dell'ottenimento della certificazione della parità di genere si stabiliscono sgravi fiscali, punteggi premiali ai fini della valutazione di proposte progettuali finanziate con fondi pubblici e ai fini della partecipazione alle gare d'appalto. Per quanto riguarda gli organi istituzionali si è preso in considerazione il Dipartimento per le pari opportunità e le diverse figure istituzionali afferenti al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. All'interno del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si è notato come a fianco ad attori istituzionali si posizionano figure istituzionali provenienti da forme di governo locale e dalla società civile con lo scopo di operare in sinergia verso il perseguimento della pari opportunità di genere nel mercato del lavoro. Mentre in relazione al Dipartimento per le pari opportunità si è preso in considerazione il suo impegno a raggiungere entro il 2026 una

riduzione dei differenziali retributivi di genere e più in generale una migliore posizione nella classifica redatta da EIGE e intitolata *Gender Equality Index*. Per quanto riguarda la legislazione regionale si è affrontato sia l'impatto della politica di coesione europea sulle politiche regionali sia la normativa regionale. In merito a quest'ultimo aspetto si è evidenziato come le normative regionali afferenti alle pari opportunità tra uomo e donna all'interno del mercato del lavoro si pongano in maniera complementare a quanto già normato a livello nazionale e più specificamente rispetto al Codice delle pari opportunità di cui al d.lgs. 198/2006. Nello specifico, le legislazioni regionali in tema di pari opportunità di genere nel mercato del lavoro prevedono azioni di supporto alle imprese che intendano fornire dati relativi alla situazione del personale, incentivi per le imprese virtuose, condizioni premiali definite nei bandi di gara per gli operatori economici che rispettano la parità di retribuzione tra uomo e donna, campagne di sensibilizzazione sul tema. Mentre, in relazione alle politiche regionali, si nota come la politica di coesione europea stanzi fondi strutturali e di investimento europei da destinare alle Regioni per favorire progetti, programmi e piani volti alla rimozione di squilibri economici e sociali. Nello specifico, si è visto come nel Programma Regionale Veneto 2021-2027 siano stati stanziati 10 milioni di euro provenienti dal Fondo Sociale Europeo Plus da destinare a proposte progettuali che mirano a favorire pari opportunità tra uomo e donna all'interno del mercato del lavoro.

Dopo aver trattato le normative e le politiche attuate da diversi livelli istituzionali è possibile compiere alcune considerazioni sui risultati raggiunti. Dal momento che le politiche europee hanno permesso di ridurre il fenomeno del *gender pay gap* non rettificato di 3 punti percentuali in 12 anni, ritengo che le recenti normative attuate a livello europeo, italiano e regionale non faranno altro che favorire ancora di più la parità retributiva di genere. Inoltre, reputo estremamente importante ai fini del contrasto al fenomeno la partecipazione di soggetti privati in cambio di fonti di finanziamento, benefici economici e maggiore punteggio nelle gare d'appalto. Queste iniziative di partnership pubblico-privata sono in grado di far rilevare il livello di

attivazione da parte della società civile in tema di contrasto alla disparità retributiva di genere.

Si è trattato nel presente elaborato, a livello nazionale italiano, la Certificazione della parità di genere e, a livello regionale Veneto, lo stanziamento di fondi europei destinati a proposte progettuali che mirano a favorire pari opportunità tra uomo e donna all'interno del mercato del lavoro. Queste politiche di partnership pubblico-privata ritengo che abbiano avuto successo in quanto la certificazione della parità di genere attuata nel contesto nazionale italiano ha certificato in due anni oltre 1.800 imprese come garanti della parità di genere e l'iniziativa della Regione del Veneto attuata nell'agosto del 2023 con il bando "P.A.R.I. – Progetti e Azioni di Rete Innovativi per la parità e l'equilibrio di genere" ha approvato 24 progetti e coinvolto oltre 10.800 destinatari con lo scopo di contrastare il *gender gap* nel mercato del lavoro veneto. Pertanto, a seguito di questi risultati compiuti ritengo che la Certificazione della parità di genere e il bando P.A.R.I. siano riusciti nel loro obiettivo di coinvolgere quanti più destinatari possibili verso una società più paritaria sotto il profilo del genere.

Tuttavia, nonostante l'attuazione di legislazioni e di politiche volte al contrasto della disparità retributiva di genere si riscontra il fatto che non si riesce ancora a debellare il fenomeno oggetto di analisi. Attualmente il divario retributivo di genere non rettificato si attesta mediamente nel livello europeo al 12,7% il che significa che le donne guadagnano circa 87 centesimi per ogni euro guadagnato dagli uomini. Pertanto, pur in presenza di politiche multilivello in materia di contrasto al *gender pay gap* si notano ancora scarsi risultati verso la piena parità retributiva tra uomo e donna. Probabilmente l'impegno istituzionale volto a contrastare il *gender pay gap* risulta non perfettamente adeguato in ragione di alcune criticità legate al coordinamento tra i diversi attori istituzionali deputati a fronteggiare il fenomeno oggetto di indagine. Nello specifico, in relazione al contesto nazionale italiano si è avuto modo di evidenziare come all'interno del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali vi sia il Comitato Nazionale di Parità, la Consigliera Nazionale di Parità, la Conferenza Nazionale delle

Consigliere e dei Consiglieri di Parità (regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta), mentre presso la Presidenza del Consiglio dei ministri vi è il Dipartimento per le pari opportunità. Pertanto, è probabile che, come nel contesto italiano, anche negli altri Stati membri si riscontra una pluralità di attori istituzionali volti al contrasto del *gender pay gap* tale da generare un difficile coordinamento tra i diversi attori per via di una competizione e/o una sovrapposizione di competenze tra organi istituzionali. Queste considerazioni le reputo particolarmente importanti se si vuole intervenire duramente al contrasto del *gender pay gap*. Come abbiamo visto in particolar modo nel primo capitolo, la disparità retributiva di genere, in quanto fenomeno complesso, può essere compresa da differenti punti di vista. Eppure, per evitare che il fenomeno del divario retributivo di genere diventi un “fatto stilizzato”⁵⁹ (Hirschman, 2022), il vero campo di indagine si incentra in relazione al binomio individuo-società: solo attraverso una società garante della parità di genere che istituzionalizza l’obiettivo del contrasto al *gender pay gap* è possibile intervenire in quelle pratiche e routine consolidate che giorno dopo giorno riproducono stereotipi, pregiudizi e discriminazioni tra uomo e donna sia all’interno che all’esterno dei contesti lavorativi. Dal momento che la disparità retributiva tra uomo e donna rappresenta solamente la “punta dell’iceberg” di una società discriminatoria sotto il profilo del genere – e non solo – ritengo che intervenire politicamente nei contesti lavorativi sia una misura necessaria ma non sufficiente per contrastare il fenomeno. Politiche che favoriscono una migliore conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e politiche di trasparenza retributiva non dovrebbero essere attuate per la componente femminile ma per tutti gli individui indipendentemente dal genere nel quale si identificano. Insomma, solamente de-costruendo le politiche di genere che concepiscono le attività domestiche e di cura come principalmente

⁵⁹ Nell’ambito delle scienze sociali, e in particolar modo in economia, per fatto stilizzato si intende un fenomeno che è stato empiricamente rilevato talmente tante volte da essere accettato come vero. In altre parole, per fatto stilizzato si intende generalizzare un fenomeno sociale in quanto sono state registrate delle regolarità empiriche senza interessarsi, tuttavia, di alcune rilevazioni in controtendenza.

demandate alla componente femminile si riesce ad abbandonare stereotipi e pregiudizi tra uomo e donna che albergano nella nostra società. Per esempio, si è riscontrato che in Italia le persone tra i 25 e i 49 anni che dedicano oltre 50 ore a settimana alla cura dei figli sono principalmente donne⁶⁰. Questo aspetto è particolarmente rilevante ai fini del divario retributivo di genere dal momento che l'impegno ad attività domestiche e di cura ha ricadute sulle scelte di carriera professionale: dopo la nascita di un figlio circa una donna su cinque smette di lavorare. A mio avviso si dovrebbero creare delle misure che incentivano maggiormente la componente maschile a prendersi un congedo parentale in modo da favorire un'equa ripartizione delle attività di cura tra uomo e donna. Queste considerazioni rimandano al tema attuale dell'inverno demografico del paese. Con 379 mila nuove nascite nel 2023 si registrano quasi 200 mila nuovi nati in meno rispetto a 15 anni fa⁶¹. Il presente calo demografico che sta affrontando il contesto italiano altro non è che una "rivoluzione silenziosa" da parte della compente femminile per via di politiche che puntano a definire in maniera discriminatoria il ruolo della donna nella società senza piuttosto incentivare la componente maschile a farsi maggiormente carico di attività domestiche e di cura.

⁶⁰ Openpolis, È ancora lontana la parità nella genitorialità.

⁶¹ Openpolis, Prosegue il calo delle nascite in Italia.

BIBLIOGRAFIA

Anderson, P. et al. (2021), *Bringing positional processes back in: occupational gender segregation in 'non-academic' work*, in "International journal of human resource management", 32 (21), 4526–4550.

Bishu, Sebawit G., and Mohamad G. Alkadry (2017), *A Systematic Review of the Gender Pay Gap and Factors That Predict It*, in "Administration & society" 49, no. 1, 65–104.

Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. (1999). *Analyzing the gender pay gap*, in "The Quarterly Review of Economics and Finance", vol. 39, pp. 625–64.

Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. (2017). *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*, in "Journal of Economic Literature", vol. 55, no. 3. pp. 789–865.

Burnette, Joyce, and Maria Stanfors, (2020), Understanding the Gender Gap Further: The Case of Turn-of-the-Century Swedish Composers, in "The Journal of economic history" 80, no. 175–206.

Castagnetti, C. & Giorgetti, M. L., (2019), *Understanding the gender wage-gap differential between the public and private sectors in Italy: A quantile approach*, *Economic modelling*, 240–261.

Camera dei deputati (2021), Audizione dell'Istituto Nazionale di Statistica. XI Commissione (lavoro pubblico e privato).

Commissione europea (2014/124/UE), Raccomandazione della Commissione del 7 marzo 2014 sul rafforzamento del principio della parità retributiva tra uomini e donne attraverso la trasparenza.

Commissione europea (2017), Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo. Piano d'azione dell'Ue per il 2017-2019. Affrontare il problema del divario retributivo di genere.

Commissione europea (COM/2017/252), Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra vita attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano.

Costituzione della Repubblica italiana, 1948.

D.lgs 145/2005, Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

D. lgs. 198/2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

D.lgs. 36/2023, Codice dei contratti pubblici.

Dinale, Daniel, (2023), *Women's Employment and Childbearing in Post-Industrialized Societies: The Fertility Paradox*. 1st ed. Cham: Springer.

Dipartimento per le Pari Opportunità (2021), Strategia Nazionale per la Parità di Genere.

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio.

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio.

Direttiva 970/2023 del Parlamento europeo e del Consiglio.

European Institute for Gender Equality (2017), *Economic Benefits of Gender Equality in European Union. How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth*.

European Institute for Gender Equality (2019), *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*.

European Parliament (2020), *Equal Pay for Equal Work: Biding Pay-Transparency Measures*.

Friedrich-Ebert-Stiftung (2021), *Italia diseguale. Disparità socioeconomiche regionali in Italia*.

Gaweł, A. & Mroczek-Dąbrowska, K. (2022), *Gender pay gap in explaining female entrepreneurship – industry perspective of selected European countries*, in “International journal of manpower”, 43 (9), 42–59.

Goldin, Claudia, (2014), *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*. in “American Economic Review”, vol. 104, no. 4, pp. 1091–119.

Goldin, Claudia, (2015), *How to Achieve Gender Equality in Pay*, in “Milken Institute Review”, vol. 17, no. 3, pp. 24-33.

Grove, Wayne A., et al., (2011), *The Gender Pay Gap beyond Human Capital: Heterogeneity in Noncognitive Skills and in Labor Market Tastes*, in “Journal of Human Resources”, vol. 46, no. 4, pp. 827–74.

Hirschman, Daniel, (2022), *Controlling for What? Movements, Measures, and Meanings in the US Gender Wage Gap Debate*, in “History of political economy” 54, no. S1, 221–257.

Hogg, M. A. et al. (2016), *Psicologia sociale: teorie e applicazioni / Michael A. Hogg, Graham M. Vaughan; edizione italiana a cura di Luciano Arcuri. 2. ed. Milano Torino: Pearson*.

International Labour Organization (1953), Convenzione n. 100. Uguaglianza di retribuzione fra manodopera maschile e manodopera femminile per un lavoro di valore uguale.

International Labour Organization (2019), *Women in Business and Management: The business case for change*.

International Labour Organization (2022a), Parità di retribuzione: una guida introduttiva.

International Labour Organization (2022b), *Pay transparency legislation: implications for employers' and workers' organizations*.

Istat (2014), Il valore monetario dello stock di capitale umano in Italia. Anni 1998 – 2008.

L. n. 66/1963. “Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni”.

Lausev, J., (2014), *What has 20 Years of public private pay gap literature told us? Eastern European transitioning Vs. Developed economies*, J. Econ. Surv. 28, 271–285.

Leythienne D., Pérez-Julián M. (2021), *Gender pay gaps in the European Union. A statistical analysis*.

Linda Levine, (2004), *Gender Wage Gap and Pay Equity: Is Comparable Worth the Next Step?*, pp. 98-278.

Martire, F. (2023), *La ricerca sociale e le sue pratiche / Fabrizio Martire, Paolo Parra Saiani, Silvia Cataldi*. Roma: Carocci.

McMurray, Lana D., (2018), *The Pay Equity Dilemma Women Face Around The World*" (2018). Honors Undergraduate Theses. 372.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2019), *Rapporto del governo italiano sull'applicazione della Convenzione n. 100 del 1951 sulla "Parità di retribuzione"*.

Mueller, R. E. (2022), *Gender pay gap in the public sector: Evidence from the Canadian Labour Force Survey*. *Labour (Rome, Italy)*, 36(1), 29–70.

Munir Sidani, Yusuf, (2013), *Gaps in Female Labor Participation and Pay Equity: The Impact of Cultural Variables*, in "Gender in Management", vol. 28, no. 7, pp. 424–40.

Naguib, R. and Jamali, D. (2015), *Female entrepreneurship in the UAE: a multi-level integrative lens*, in "Gender in Management", An International Journal, Vol. 30 No. 2, pp. 135-161.

Organization for Economic Cooperation and Development (2023), *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*. 1st ed. Paris: OECD Publishing.

Parker, Jane, and Noelle Donnelly, (2020), *The Revival and Refashioning of Gender Pay Equity in New Zealand*, in "Journal of industrial relations" 62, no. 4, pp. 560–581.

Polachek, S. (2008), *How the human capital model explains why the gender wage gap narrowed*. In F. D. Blau, M. C. Brinton, & D. B. Grusky, Russell Sage Foundation, (Eds.), *The declining significance of gender?* pp. 102–124.

Regione Veneto (2021), L'occupazione maschile e femminile in veneto. Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cento dipendenti.

Regione Veneto (2024), Politiche per la promozione di una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro.

Reichborn-Kjennerud, Kristin, and Helge Svare, (2014), *Entrepreneurial Growth Strategies: The Female Touch*, in "International journal of gender and entrepreneurship", 6, no. 2, pp. 181–199.

Signorelli, A, (2011), *Antropologia culturale* (2. ed), McGraw-Hill. Milano.

Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (2007).

Tverdostup, Maryana, and Tiiu Paas, (2022), *Gender Disparities in Wage Returns to Human Capital Components: How Different Are European Labour Markets?* in "Baltic journal of economics" 22, no. 1, pp. 28–48.

UIL (2024), Il Lavoro delle donne. Gap occupazionale, gap retributivo, gap pensionistico. Il sindacato delle persone. Servizio Lavoro, Coesione e territorio.

Veneto Lavoro e ClicLavoroVeneto (2024), Appunti sui principali indicatori per misurare il divario di genere.

Veneto Lavoro (2011), Studi tematici sulla parità di genere. *Studio 02: Differenziale retributivo di genere: una prospettiva regionale.*

Wijaya, Irka, and Anggara Wisesa, (2023), *Gender Pay Gap: Is It Just a Gender Thing?* in "Management and Economics Review", vol. 8, no. 1, pp. 109–16.

“Sitografia”

Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, Lavoro: documento al Governo su parità di retribuzione, <https://www.regioni.it/newsletter/n-4524/del-27-06-2023/lavoro-documento-al-governo-su-parita-di-retribuzione-25701/>, ultimo accesso 10 settembre 2024.

Dipartimento per le Pari Opportunità, <https://www.pariopportunita.gov.it/it/attuazione-misure-pnrr/sistema-di-certificazione-della-parita-di-genere/>, ultimo accesso 29/08/2024.

Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud. https://opencoesione.gov.it/it/politica_coesione/, ultimo accesso 10 settembre 2024.

European Commission, *Employment, Social Affairs & Inclusion*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>, ultimo accesso 09/08/2024.

European Commission, *Eu action for equal pay*, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en, ultimo accesso 08/08/2024.

European commission, *Gender euquality strategy*, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it, ultimo accesso 13/08/2024.

European Council and Council of the European Union, *Gender pay gap: Council adopts new rules on pay transparency*, <https://www.consilium.europa.eu/it/press/press->

[releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/](https://www.ec.europa.eu/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/), ultimo accesso 13/08/2024.

European Economic and Social Committee, EU Action Plan 2017-2019 – Tackling the gender pay gap (communication), <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap-communication>, ultimo accesso 08/08/2024.

European Institute for Gender Equality, *Gender Equality Index*, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/time>, ultimo accesso 22 marzo 2024.

European Parliament, *Understanding the gender pay gap definition and causes*, <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes#:~:text=The%20gender%20pay%20gap%20increases,exclusion%20at%20an%20older%20age>, ultimo accesso 25 ottobre 2024.

European Parliament, *Economic, social and territorial cohesion*, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/93/coesione-economica-sociale-e-territoriale>, ultimo accesso 10 settembre 2024.

Eurostat, *Gender employment gap still persist in 2022*, [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-202311281#:~:text=There%20were%2020%20NUTS%202,and%20Romania%20\(3%20regions\)](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-202311281#:~:text=There%20were%2020%20NUTS%202,and%20Romania%20(3%20regions)), ultimo accesso 28 luglio 2024.

Eurostat, *The unadjusted gender pay gap, 2022 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)* https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics, ultimo accesso 24 aprile 2024.

The Culture Factor Group. *Country comparison tool*, <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool?countries=belgium%2Csouth+korea>, ultima accesso 7 maggio 2024.

Regione Veneto, FSE+ PR VENETO 2021-2027 Priorità 1 Occupazione P.A.R.I. - PROGETTI E AZIONI DI RETE INNOVATIVI PER LA PARITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE DGR n. 1522 del 29/11/2022. PROGETTI FINANZIABILI, https://spaziooperatori.regione.veneto.it/documents/365607/542690/DDR+652_220623_ALL.+B+progetti+finanziabili.pdf/e94edf39-7d9c-4933-0638-0b221814118b?version=1.1&t=1687439534463&.

SISTAR (Ufficio di statistica Regione del Veneto), Stipendi più bassi per le donne, https://statistica.regione.veneto.it/novita/novita_20200821.jsp, ultimo accesso 22 marzo 2024.

Ministero delle Imprese e del Made in Italy, L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO o OIL), [https://pcnitalia.mise.gov.it/index.php/it/2-non-categorizzato/2035999-l-organizzazione-internazionale-del-lavoro-ilo-oil#:~:text=L'Organizzazione%20Internazionale%20del%20Lavoro%20\(IL%20o%20OIL\)%20%C3%A8,umana%20per%20uomini%20e%20donne](https://pcnitalia.mise.gov.it/index.php/it/2-non-categorizzato/2035999-l-organizzazione-internazionale-del-lavoro-ilo-oil#:~:text=L'Organizzazione%20Internazionale%20del%20Lavoro%20(IL%20o%20OIL)%20%C3%A8,umana%20per%20uomini%20e%20donne), ultimo accesso 15 luglio 2024.

Ministero dell'Economia e delle Finanze, OCSE – Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, https://www.dt.mef.gov.it/it/attivita_istituzionali/rapporti_finanziari_internazionali/organismi_internazionali/ocse/, ultimo accesso 17/07/2024.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Comitato Nazionale Parità, <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/comitato-nazionale-parita/pagine/default>, ultimo accesso 5/09/2024.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Comitato Nazionale Parità, <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/consigliera-nazionale-parita/pagine/default>, ultimo accesso 5/09/2024.

Nick Deschact, 2018, *Gender wage gap and Oaxaca decomposition: tools to account for indirect effect*, Department of Economics, KU Leuven, https://www.stata.com/meeting/belgium18/slides/belgium18_Deschacht.pdf.

Openpolis, È ancora lontana la parità nella genitorialità, <https://www.openpolis.it/e-ancora-lontana-la-parita-nella-genitorialita/>, ultimo accesso 21 ottobre 2024.

Openpolis, Prosegue il calo delle nascite in Italia, <https://www.openpolis.it/prosegue-il-calo-delle-nascite-in-italia/>, ultimo accesso 21 ottobre 2024.

Sole 24 ore, Parità di genere, le aziende certificate sono oltre 1.800, <https://alleyoop.ilsole24ore.com/2024/05/23/accredia/>, ultimo accesso 25 ottobre 2024.

Sole 24 ore, Salari, perché misurare quelli delle donne su quelli degli uomini? https://alleyoop.ilsole24ore.com/2019/12/30/salari-uomini-donne/?refresh_ce=1, ultimo accesso 17 settembre 2024.

Statista, *Gender pay gap of average gross hourly earnings in the European Union from 2010 to 2022*, <https://www.statista.com/statistics/1203158/gender-pay-gap-in-europe/>, ultimo accesso 23 ottobre 2024.

Università degli Studi di Trieste, Le dimensioni culturali di Hofstede e la sua applicazione in Accounting, Bilancio e Principi Contabili Internazionali,

https://moodle2.units.it/pluginfile.php/582707/mod_resource/content/1/Le%20dimensioni%20culturali%20di%20Hofstede.pdf.

Venetoeconomia, Bando PARI: la Regione fa un bilancio sui progetti di inclusività femminile, <https://www.venetoeconomia.it/2024/09/bando-pari-la-regione-fa-un-bilancio-sui-progetti-di-inclusivita-femminile/>, ultimo accesso 23 ottobre 2024.