



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M.FANNO"

CORSO DI LAUREA TRIENNALE IN ECONOMIA

PROVA FINALE

**"DONNE E (IM)PARI OPPORTUNITÀ: ANALISI DEL GENDER PAY
GAP"**

RELATORE:

CH.MO PROF. FABRIZI MICHELE

LAUREANDO/A: SARA BORGATO

MATRICOLA N. 1115488

ANNO ACCADEMICO 2018 – 2019

INDICE

INTRODUZIONE	pagina 5
 Capitolo 1: IL GENDER PAY GAP	
1.1 – Definizione e modalità di calcolo del <i>gender pay gap</i>	pagina 7
1.2 – Tipologie di <i>gender pay gap</i>	pagina 10
1.3 – Fattori che influenzano il <i>gender pay gap</i>	pagina 12
1.4 – Cenni storici del <i>gender pay gap</i>	pagina 13
1.4.1– Legislazione italiana	pagina 13
1.4.2 – Legislazione europea	pagina 15
1.5 – Conclusioni	pagina 16
 Capitolo 2: L’ANALISI DEL GENDER PAY GAP	
2.1 – Introduzione	pagina 17
2.2 – La teoria del capitale umano	pagina 17
2.3 – Segregazione settoriale	pagina 19
2.3.1 – Segregazione verticale	pagina 19
2.3.2 – Segregazione orizzontale	pagina 21
2.4 – La contrattazione salariale	pagina 22
2.5 – Responsabilità Sociale d’Impresa e <i>gender pay gap</i>	pagina 24
2.6 – Conclusioni.....	pagina 26
 Capitolo 3: IL GENDER PAY GAP NELLE AZIENDE BRITANNICHE	
3.1 – Legislazione britannica	pagina 27
3.2 – Analisi settoriale aziende britanniche	pagina 28
3.3 – Analisi del <i>gender pay gap</i>	pagina 31
3.4 – <i>Gender pay gap</i> tra dati e letteratura	pagina 35
3.5 – Possibili soluzioni al <i>gender pay gap</i>	pagina 37
 CONCLUSIONI	pagina 41
BIBLIOGRAFIA	pagina 43
SITOGRAFIA	pagina 45
FONTI LEGISLATIVE	pagina 46

INTRODUZIONE

Argomento dell'elaborato è il fenomeno della disparità salariale di genere, anche chiamato *gender pay gap*. Il tema da me scelto che affronto in questo elaborato ha avuto e sta avendo un importante sviluppo, specie negli ultimi anni, e il tutto grazie ai numerosi movimenti di emancipazione femminile. Le donne chiedono un uguale parità di trattamento dal mondo della politica a quello del lavoro, dallo sport alla famiglia e così via, con un'equa distribuzione salariale che ne è parte rilevante. Oltre a promuovere e sensibilizzare la società in cui viviamo, anche i legislatori si stanno muovendo affinché questo divario nelle aziende abbia valori più bassi possibili. L'interesse a questo fenomeno non è prettamente del genere femminile che deve subire questa disparità, bensì numerosi sono gli enti pubblici e privati, locali, nazionali e internazionali che scendono in campo per combattere questa battaglia.

Attraverso questo elaborato proveremo a spiegare se vi è una correlazione tra *gender pay gap* e settore economico; in particolare ci concentreremo sulla relazione tra le teorie della letteratura economica che riguardano il divario salariale e il settore economico ed alcune aziende britanniche la cui disparità retributiva assume valori molti diversi.

Nel primo dei tre capitoli che compongono l'elaborato, si tratta del argomento *gender pay gap* in generale, lo si definisce, si specificano le modalità di calcolo, l'entità del fenomeno e le legislazioni ad esso collegato con un focus particolare sul piano normativo italiano ed europeo. Il secondo invece espone alcune delle principali teorie che la letteratura propone, con un collegamento tra settore economico di appartenenza dell'azienda presso la quale il lavoratore svolge le proprie mansioni e disparità salariale. Nel terzo nonché ultimo capitolo, si analizza il *gender pay gap* di diverse aziende britanniche andandoli a confrontare, nel tempo e nello spazio, con gli opportuni riferimenti alla letteratura. I dati raccolti provengono dal Governo del Regno Unito, a seguito della normativa del 2017 che prevede la pubblicazione delle informazioni del *gap* retributivo di genere sia sui siti delle singole aziende sia su quello istituzionale. Alla fine del capitolo viene dedicato spazio anche alle possibili soluzioni e manovre che possono essere messe in atto per provare a garantire una parità retributiva di genere.

CAPITOLO 1: IL GENDER PAY GAP

1.1 - Definizione e modalità di calcolo del *gender pay gap*

Con il termine “*gender pay gap*”, oramai diffuso a livello mondiale, si intende il divario retributivo tra uomini e donne nel mercato del lavoro, con riferimento allo stipendio pagato ai dipendenti prima che quest’ultimo sia decurtato da imposte sul reddito e contributi per la previdenza sociale. Tale divario retributivo, però, può essere inteso sotto svariate forme: non solo dal punto di vista di un’effettiva disparità economica in termini salariali (come si può intuire dalla definizione stessa), ma può anche riferirsi al livello di istruzione, alle diverse possibilità di crescita in ambito professionale e all’aspettativa di vita.

Il *gender pay gap* (GPG) viene definito dall’EIGE (European Institute of Gender Equality), agenzia dell’Unione Europea che si adopera per rendere l’uguaglianza di genere una realtà sia all’interno che al di fuori dell’UE, come la differenza tra la retribuzione oraria media lorda dei dipendenti uomini e quella delle dipendenti donne. Tale definizione ricalca a pieno quella della Commissione Europea: “*The gender pay gap is defined as the relative difference in the average gross earnings of women and men within the economy as a whole*”¹. Secondo l’OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) invece, il calcolo del *gender pay gap* è noto come la differenza tra i salari medi lordi maschili e quelli femminili in percentuale rispetto alle retribuzioni medie maschili. In Italia, il termine inglese *gender pay gap* può essere tradotto in “svantaggio retributivo” e viene inteso “come la differenza di trattamento economico tra donne e uomini a parità di mansioni svolte e collocazione gerarchica” (Costa e Gianecchini, 2013). Dall’Istat invece, il GPG è calcolato, secondo le definizioni internazionali, come la differenza percentuale tra la retribuzione lorda oraria percepita da uomini e donne in rapporto a quella maschile.

Oltre alle varie definizioni che introducono il tema sul fenomeno delle disparità tra le retribuzioni di uomini e donne all’interno del mercato del lavoro, è necessario capire come calcolare tale divario. Numerose sono le modalità che permettono di calcolarlo, anche se i risultati che si ottengono differiscono non solo per la metodologia di calcolo usata, ma anche per i dati che si hanno a disposizione e per i campioni utilizzati. Di conseguenza, non è insolito che il *gap* vari a seconda del tempo e dello spazio. A causa della maggiore consapevolezza della disparità di genere, specie in campo lavorativo, viene dedicata particolare attenzione al fenomeno, soprattutto in questi ultimi anni. Grazie a pubblicazioni e

¹ “Il *gender pay gap* è definito come la differenza relativa ai guadagni lordi medi di donne e uomini nell’economia presa nel suo insieme.”

report, la tematica della disparità salariale è uscita alla ribalta con maggiore forza. È il caso del “*Global Gender Gap Report*”: introdotto nel 2006 dal World Economic Forum, si tratta di uno strumento che permette di misurare, anno dopo anno, l’ampiezza e la portata del divario di genere. In particolare, il *Global Gender Index* fissa uno standard del divario di genere che va a basarsi su criteri economici, politici, educativi e relativi alla salute, andando poi a creare una classifica dei paesi e consentendo quindi di effettuare dei confronti sia tra i paesi stessi sia tra gruppi di reddito. Questo report viene redatto ogni anno e nell’edizione 2018 sono stati analizzati 149 paesi mettendoli a confronto sui loro progressi verso la parità di genere, in una scala da 0 (completa disparità) a 1 (completa parità). Come è possibile vedere nella figura sottostante, l’indice di genere globale è un aggregato di 14 sottoindici, i quali sono raggruppati in quattro macroaree: partecipazione e opportunità economiche, livello d’istruzione, salute e sopravvivenza ed emancipazione politica. Infine, una volta che il *Global Gender Index* è calcolato, viene stilata una classifica per ogni paese in base al punteggio ottenuto sia in ciascuna macroarea sia in base all’indice generale. L’obiettivo delle classifiche è quello di creare consapevolezza riguardo le sfide poste dai divari di genere e le iniziative volte a ridurli.

Table 1: Structure of the Global Gender Gap Index

Subindex	Variable	Source
Economic Participation and Opportunity	Ratio: female labour force participation over male value	International Labour Organization, <i>ILOSTAT</i> database, 2017 or latest available data
	Wage equality between women and men for similar work (survey data, normalized on a 0-to-1 scale)	World Economic Forum, <i>Executive Opinion Survey (EOS)</i> , 2017-2018
	Ratio: female estimated earned income over male value	World Economic Forum calculations based on the United Nations Development Programme methodology (refer to <i>Human Development Report 2007/2008</i>)
	Ratio: female legislators, senior officials and managers over male value	International Labour Organization, <i>ILOSTAT</i> database, 2017 or latest available data
	Ratio: female professional and technical workers over male value	International Labour Organization, <i>ILOSTAT</i> database, 2017 or latest available data
Educational Attainment	Ratio: female literacy rate over male value	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) Institute for Statistics, <i>Education indicators</i> , database, 2017 or latest available data
	Ratio: female net primary enrolment rate over male value	UNESCO Institute for Statistics, <i>Education indicators</i> database, 2017 or latest available data
	Ratio: female net secondary enrolment rate over male value	UNESCO Institute for Statistics, <i>Education indicators</i> database, 2017 or latest available data
	Ratio: female gross tertiary enrolment ratio over male value	UNESCO Institute for Statistics, <i>Education indicators</i> database, 2017 or latest available data
Health and Survival	Sex ratio at birth (converted to female-over-male ratio)	United Nations Population Division, <i>World Population Prospects</i> , 2017 or latest available data
	Ratio: female healthy life expectancy over male value	World Health Organization, <i>Global Health Observatory</i> database, 2016 or latest available data
Political Empowerment	Ratio: females with seats in parliament over male value	Inter-Parliamentary Union, <i>Women in National Parliaments</i> , reflecting elections/appointments up to 1 October 2018
	Ratio: females at ministerial level over male value	Inter-Parliamentary Union, <i>Women in Politics: 2017</i> , reflecting appointments up to 1 January 2017
	Ratio: number of years with a female head of state (last 50 years) over male value	World Economic Forum calculations, reflecting situation as of 30 June 2018

Figura 1.1: la struttura del Global Gender Gap

Fonte: Report del World Economic Forum 2018

Dal Report del World Economic Forum dell'anno 2018, l'Italia si classifica al 70esimo posto con un punteggio di *gap* retributivo pari a 0,706 su una scala da un minimo di 0 a un massimo di 1 ed il risultato del *Gender Pay Index* è dato dalla media dei punteggi delle quattro tematiche.

Al fine di comprendere maggiormente la questione del *Gender Pay Gap* è necessario possedere un quadro quantitativo, oltre che nozionistico, sull'intero fenomeno. A tal proposito, l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico aggiorna di anno in anno i dati che riguardano la disparità salariale dei paesi che ne fanno parte. Ad oggi gli Stati membri sono 36, con l'obiettivo di definire politiche che promuovano prosperità, uguaglianza, opportunità e benessere per tutti e trovare soluzioni per sfide sociali, economiche e ambientali. La figura sottostante riporta i valori del divario retributivo dei paesi appartenenti all'OCSE e si riferiscono all'anno 2018. È possibile notare che l'Italia (5,6%) ha un *Gender Pay Gap* inferiore rispetto a quello della media dei Paesi OCSE (13,7%) e questo significa che si trova in una buona posizione nella classifica generale.

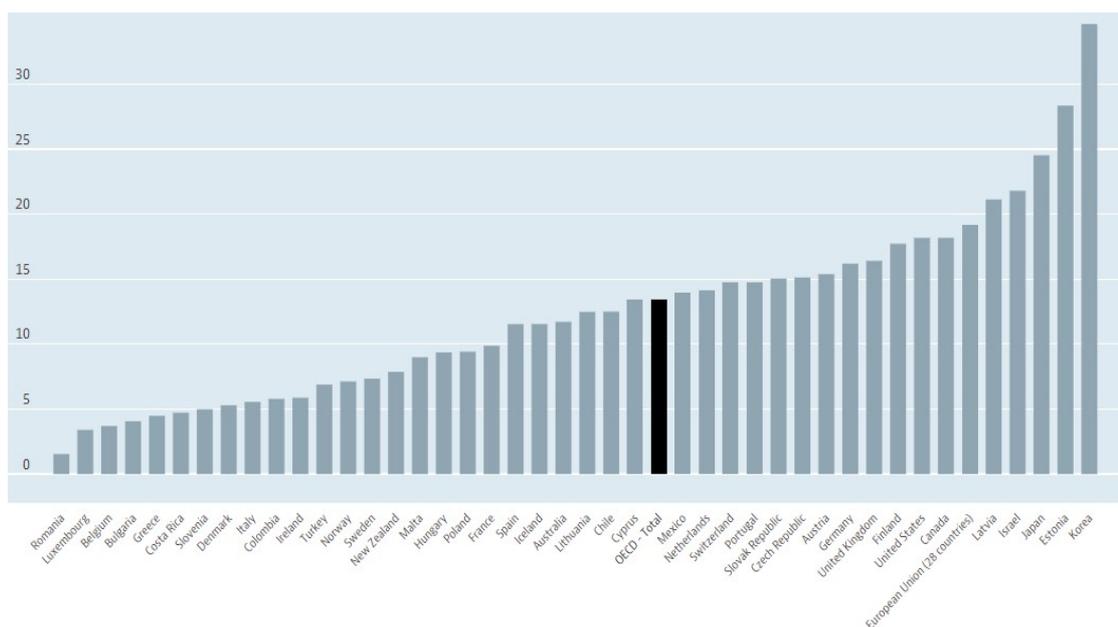


Figura 1.2: Gender wage gap (indicator).

Fonte: : OECD (2018), (Accessed on 19 August 2019)

Lo stesso fenomeno è possibile verificarlo anche tramite la figura 1.3 dell'Eurostat, l'ufficio statistico dell'Unione Europea che raccoglie ed elabora dati degli Stati membri a fini statistici. Nell'insieme dei paesi UE – 28 , le donne percepiscono quasi il 16% in meno, in media, rispetto alle retribuzioni dei colleghi uomini; e lo stesso valore si ha anche per i paesi della zona euro. Il nostro Paese, come visto in precedenza, nella figura sottostante (figura 1.3), ha un divario salariale di genere tra i più bassi (5%) dei Paesi membri dell'Unione Europea.

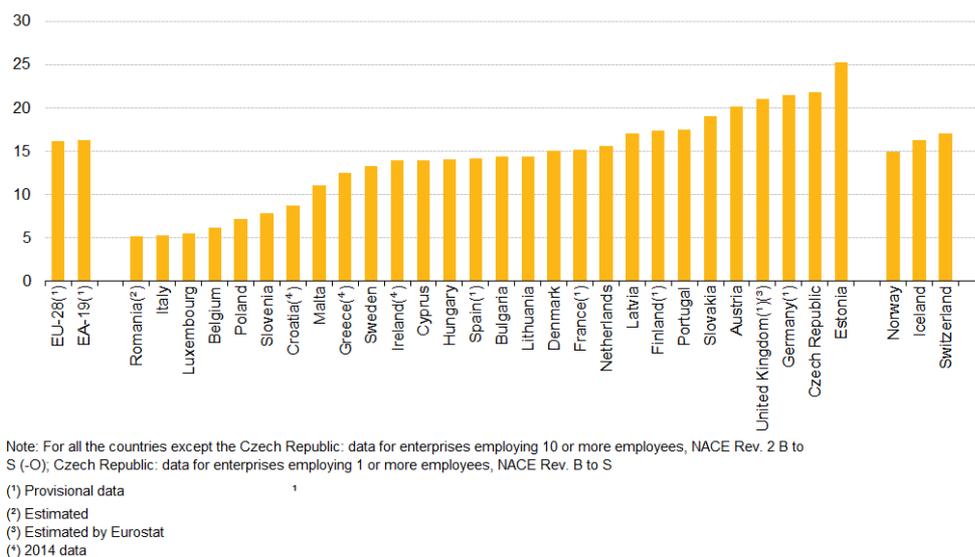


Figura 1.3: Gender Pay Gap nei paesi dell’Unione Europea.

Note: per tutti i paesi ad eccezione della Repubblica Ceca i dati raccolti si riferiscono ad imprese con 10 o più dipendenti; per la Repubblica Ceca i dati raccolti sono di 1 o più dipendenti.

Fonte immagine: Eurostat 2018, The unadjusted gender pay gap, 2017. Disponibile su https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU. Data di accesso: 26.08.2019

Uno dei motivi che concorre alla spiegazione del perché l’Italia sembra essere uno dei paesi più virtuosi nella parità salariale è fornito dall’ISTAT: il risultato è così vantaggioso perché legato all’effetto di composizione che vi è tra il comparto a controllo pubblico (dove il GPG è al 3,7%) e quello a controllo privato (dove invece è in linea con gli altri paesi europei). Infatti, nel comparto pubblico, oltre a un alto tasso di femminilizzazione (pari al 60% circa), c’è una maggiore concentrazione di donne con un salario elevato a causa sia del livello di istruzione più alto sia della posizione meglio retribuita che ricoprono, rispetto ai dati del settore privato (ISTAT, 2016).

1.2 - Tipologie di *gender pay gap*

Il *gender pay gap* (GPG) può essere misurato in due diverse tipologie: la prima “non aggiustata” e la seconda “aggiustata”. Con riferimento all’OCSE, il GPG in forma “non aggiustata” ricalca la definizione iniziale; mentre, nel caso della Commissione Europea, questo viene calcolato come la differenza percentuale tra i salari orari medi di uomini e donne in rapporto alla retribuzione maschile. Come per l’Eurostat ed per la CE, il divario retributivo viene calcolato in forma “non aggiustata” senza quindi tenere conto di tutti quei fattori che vanno ad influenzare il *gap* salariale di genere, come ad esempio l’esperienza nel mercato del lavoro, le differenze a livello d’istruzione, il monte ore di lavoro e la tipologia di lavoro che viene svolta. Così facendo, l’Unione Europea si ritrova a calcolare il divario retributivo

basandosi sulla metodologia della *Structure of Earnings Survey* (SES), un'indagine sulla struttura delle retribuzioni che viene svolta ogni 4 anni negli Stati membri dell'UE e va a fornire informazioni sul livello di retribuzione, sulle caratteristiche individuali dei dipendenti (sesso, età, livello di istruzione, occupazione, durata del servizio) e sul loro datore di lavoro (attività economica, dimensione dell'impresa). (Eurostat, 2016).

Per il calcolo del GPG in forma "aggiustata" invece, l'approccio più diffuso è quello della scomposizione sviluppato da Blinder e Oaxaca nel 1973. (Amando et al., 2018). Tale sistema utilizza l'analisi di regressione per spiegare i salari basati sulle caratteristiche produttive dei lavoratori, consentendo di premiare, per l'appunto, tali caratteristiche di maschi e femmine in modo diverso. Diventa perciò importante misurare accuratamente la disparità retributiva di genere, al fine di valutare quanto si è lontani dall'ideale di uguale retribuzione tra uomini e donne per lavori di uguale valore. La precisione nella misurazione è fondamentale anche per riuscire poi ad elaborare politiche ad hoc, utili per abbattere il divario salariale. Usando il metodo sviluppato da Blinder e Oaxaca gli stipendi di uomini e donne sono stimati separatamente e il divario medio retributivo può quindi essere scomposto in due parti: una spiegata sulle diverse caratteristiche dei lavoratori e una inspiegabile da queste ultime. La parte non spiegata della variazione retributiva costituisce anche la parte inspiegata del *gender pay gap* che può offrire prove di discriminazione di genere. Andando ad analizzare il procedimento, si può notare che il calcolo del GPG in forma aggiustata presenta delle differenze nella retribuzione in quanto non vengono registrati ad esempio, pagamenti di stipendi premi o bonus. Sia l'OCSE che la CE nella misurazione del GPG, considerano solo i salari, nella loro definizione di stipendio fisso o retribuzione regolare. Nonostante ciò, la Commissione Europea riconosce che tutte le altre componenti della retribuzione, tra cui salari, premi, pagamenti stagionali, devono essere presi in considerazione durante la misurazione del divario retributivo (Commissione Europea, 2014). Includere le altre forme di retribuzione nel calcolo del GPG sarebbe opportuno per potersi avvicinarsi il più possibile al suo valore reale, in quanto alcuni studi empirici hanno evidenziato che ci può essere evidenza di discriminazione significativa nella tipologia di retribuzione e non invece nella componente salariale.

Grazie a un recente studio di Grund (2015), il cui focus era concentrato su un gruppo omogeneo di manager tedeschi operanti nel settore chimico, si è giunti alla conclusione che "il divario tra uomini e donne per i pagamenti bonus superano notevolmente quelli per i salari fissi", suggerendo che in futuro, gli studi per il calcolo del GPG dovrebbero includere tutte le varie componenti retributive (Amado et al, 2018). È proprio nell'articolo di Amado, Santos e São José del 2018 che si giunge alla conclusione di un metodo alternativo avanzato per

calcolare e scomporre il *gap* salariale, il quale prevede l'inclusione di più tipi di retribuzione, come salari e bonus, e consente di effettuare adeguamenti per molteplici caratteristiche produttive (dall'esperienza al livello d'istruzione). Tale metodo è basato sul *Data Envelopment Analysis* (DEA) e si tratta di un approccio alternativo che permette la misurazione del GPG in forma "aggiustata" utilizzando i dati relative alle caratteristiche produttive e ai guadagni di un gruppo di lavoratori al fine di costruire una frontiera di retribuzione.

1.3 - Fattori che influenzano il *gender pay gap*

Ci focalizziamo ora sui fattori che influenzano il calcolo del *gender pay gap*. Il divario retributivo può verificarsi per una combinazione di molteplici fattori, in particolare:

- Caratteristiche personali: genere, età, livello e tipo di istruzione, esperienza in campo lavorativo, stato civile, numero di eventuali figli, etnia, paese e/o regione di provenienza, religione;
- Caratteristiche legate all'ambiente di lavoro: tipologia di contratto di assunzione, condizioni e orario di lavoro (full-time o part-time), mansione, settore economico di appartenenza e dimensioni dell'azienda e/o ente presso il quale si lavora, esistenza di sindacati;
- Fattori istituzionali: formazione scolastica e professionale, contrattazione collettiva degli stipendi, politiche di congedo parentale, assistenza all'infanzia e agli anziani, normativa vigente, tasso di partecipazione alla forza lavoro, tasso di occupazione e disoccupazione.

In un rapporto del 2016 dell'Istat, l'istituto italiano di statistica individua le possibili cause che influiscono sul divario retributivo. Tra i fattori citati sopra, ne figurano ulteriori che possono spiegare, almeno in parte, il *gap* salariale di genere come ad esempio, la cosiddetta discriminazione verticale e orizzontale, il fenomeno del *glass ceiling*, disuguaglianze in termini di maggiore responsabilità familiari gravanti sulle donne e la difficoltà stessa di conciliare il lavoro con la vita privata. Il maggiore carico di incombenze che solitamente ogni donna sopporta ha permesso lo sviluppo, giorno dopo giorno, di tale disparità. Ed è così che molte donne lavorano a tempo parziale o con contratti atipici: ciò permette loro di restare sul mercato del lavoro pur facendosi carico delle responsabilità familiari, ma va ad incidere negativamente sulle prospettive di carriera e di promozione e di conseguenza sulle loro retribuzioni.

Esistono delle barriere pressoché invisibili che si inseriscono e ostacolano il perseguimento dell'effettiva parità: tali barriere possono essere di tipo culturale e stereotipica

e possono portare fino alla segregazione orizzontale e/o verticale (Camussi e Annovazzi, 2016). Con il termine segregazione orizzontale si intende il fenomeno per cui alcuni settori produttivi e di servizio sono altamente femminilizzati in base a stereotipi di genere che ritengono le donne più idonee degli uomini per alcune mansioni: è il caso di ambiti lavorativi quali i servizi sociali, la scuola, i settori amministrativi o per mansioni quali la cura e l'esecutività. Nel caso invece di quella verticale ci si riferisce al fenomeno per cui, in organizzazioni private o pubbliche, la presenza delle donne è consistente nei livelli bassi e medi dell'inquadramento ma pressoché assente nei livelli più alti e in ruoli dirigenziali. Quest'ultimo prende il nome anche di *glass ceiling* che tradotto letteralmente significa soffitto di cristallo: rappresenta una barriera invisibile ma impenetrabile che impedisce alle donne di accedere a posizioni di responsabilità e di ricoprire posti di vertice. Il nome deriva da un articolo del *The Wall Street Journal* del marzo 1986 e recitava: "*The glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs*" che letteralmente viene tradotto come "*Il soffitto di cristallo: perché le donne sembrano non rompere la barriera invisibile che impedisce loro di raggiungere le cariche più alte*".

1.4 - Cenni storici del *gender pay gap*

Il fenomeno della disparità di genere, e in particolar modo quella salariale che va a colpire prettamente le lavoratrici donne, ha sempre avuto un forte richiamo a livello sia italiano sia europeo e numerose sono le leggi, le disposizioni e le normative introdotte da organismi nazionali e internazionali a sostegno di tutto ciò.

1.4.1 - Legislazione italiana

Nel nostro Paese, un primo passo per la parità di genere avviene citando l'articolo 3 della Costituzione italiana, il quale recita che "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. [...]". Questo articolo, facente parte dei Principi fondamentali, si riferisce però al principio di uguaglianza a carattere generale e può essere declinato in svariate situazioni. Per entrare nel dettaglio della parità economica, bisogna ricorrere all'articolo 37 sempre della nostra Carta costitutiva. Tale articolo prevede che alle donne lavoratrici debbano essere riconosciuti gli stessi diritti e le stesse retribuzioni che spettano agli uomini lavoratori, anche a parità di lavoro svolto. Non bastano però queste disposizioni contenute nella Costituzione, ma si è reso necessario l'intervento dell'organo legislativo italiano per contrastare questo fenomeno. Ed ecco quali sono alcune delle leggi più importanti in materia di pari opportunità, emanate nel nostro territorio:

- Legge nr. 903 del 09/12/1977 – Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.
- Legge nr. 125 del 10/04/1991 – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro.
- Decreto legislativo nr. 198 del 11/04/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.
- Decreto legislativo nr. 216 del 09/07/2003 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- Legge nr. 120 del 12/07/2011 – Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati.

Con la legge nr. 903 del 1977, il Parlamento italiano dispone l'uguaglianza del trattamento economico sia per lavoratori sia per lavoratrici che effettuano la stessa mansione e vieta qualsiasi forma discriminatoria fondata sul sesso per quel che riguarda l'accesso al mondo del lavoro. La legge nr. 125 del 1991, entrata in vigore il 30/04 dello stesso anno, oltre a ribadire il principio della parità retributiva e della non discriminazioni in base al genere in ambito lavorativo, introduce e istituisce il "Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici": un comitato che doveva informare, sensibilizzare e promuovere le pari opportunità per le donne nella vita lavorativa, formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente andando ad incidere direttamente sulle condizioni di lavoro delle donne ed eliminando tutti quei comportamenti discriminatori. Tuttavia, con l'entrata in vigore del decreto legislativo nr. 198 del 2006, la legge nr. 125 viene abrogata e viene a costituirsi il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" sempre con l'obiettivo di contrastare tutti quei comportamenti discriminatori basati sul sesso che vanno a compromettere e impedire il riconoscimento e l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico e sociale. L'articolo 28 di tale decreto, riprende quello che è l'articolo 141 del Trattato di Amsterdam, che riconosce alle lavoratrici gli stessi diritti e la medesima retribuzione dei lavoratori quando le prestazioni richieste siano di uguale o pari valore. Un concetto che fino a prima non compariva nelle disposizioni italiane. Una novità del decreto compare nell'articolo 46 il quale prevede che gli enti pubblici e privati, con oltre 100 dipendenti, sono tenuti alla predisposizione di un rapporto, il quale deve essere redatto almeno ogni 2 anni e deve riportare la situazione del personale maschile e femminile in relazione alle assunzioni, alla

formazione, ai licenziamenti e alla effettiva retribuzione corrisposta. Tale rapporto poi, è trasmesso alle rappresentanze sindacali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità. Si tratta dunque di una iniziativa grazie alla quale è possibile sensibilizzare e portare a conoscenza il mondo sulla questione della disparità economica; in particolare, è uno strumento per responsabilizzare le aziende nel loro piccolo ma anche e soprattutto a livello macroeconomico.

Si sono resi necessari anche dei decreti legislativi per attuare le direttive dell'Unione Europea, in particolare la nr. 78 del 2000, come ad esempio il decreto legislativo nr. 216 del 09/07/2003, per intervenire sempre in materia di pari trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Un passo avanti è stato fatto con la legge nr. 120 del luglio 2011 che apporta modifiche al Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria. Si interviene per tutelare la parità di genere nell'accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati con lo scopo di riequilibrare, a favore delle donne, l'accesso agli organi societari. La legge infatti, prevede che nel Consiglio di Amministrazione almeno un terzo degli amministratori eletti debba essere del genere meno rappresentato, e se ciò non si realizza, la Consob può diffidare le società e applicare loro delle sanzioni.

1.4.2 - Legislazione europea

A livello europeo invece è con il Trattato di Roma, firmato nel 1957 da Belgio, Francia, Germania Ovest, Italia, Lussemburgo e Paesi Bassi, il quale decreta anche la nascita della Comunità Economica Europea (CEE), che compare, per la prima volta, uno dei principi fondamentali economici: la parità retributiva fra uomini e donne. Tale provvedimento, contenuto nell'articolo 119 e inserito nelle disposizioni sociali, stabiliva l'obbligo, per gli Stati membri, di rispettare il concetto della parità retributiva fra lavoratrici donne e lavoratori uomini per lo svolgimento di uno stesso lavoro.

Con il Trattato di Amsterdam del 1997, che prevede una diversa numerazione degli articoli dei trattati che fondarono l'Unione Europea, l'articolo 119 del Trattato di Roma diventa il 141 del Trattato del 1997. In questa versione, leggermente modificata, si afferma che: "Ciascun Stato membro assicura l'applicazione 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. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale a base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo

[...]»². Con l’emanazione di questo articolo, molti paesi membri hanno dovuto adeguare il loro sistema normativo vigente in materia di pari opportunità, al fine di garantire una corretta parità di diritti, tra uomini e donne, sia a sfondo sociale sia a sfondo economico. Nell’ottica di migliorare la promozione dell’uguaglianza tra donne e uomini in Europa e nel resto del mondo, la Commissione Europea ha pubblicato un documento riguardante il triennio 2016 – 2019 sull’uguaglianza di genere, incentrato su 5 pilastri fondamentali tra cui aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il divario, non solo in materia di retribuzione ma anche di pensioni.

1.5 - Conclusioni

Da quanto è emerso in questo primo capitolo si può comprendere come analizzare il divario salariale di genere può rivelarsi un importante strumento a sostegno dell’operato dei responsabili politici, per poter poi indirizzare gli interventi normativi verso politiche sociali che permettano di raggiungere il livello di parità tra retribuzioni maschili e femminili. È ulteriormente importante però sensibilizzare sia la popolazione sia le aziende in merito a questa questione poiché è ideale che quest’ultime collaborino con le istituzioni per implementare i piani d’azione messi in atto dai vari organismi.

² (Trattato di Amsterdam, articolo 141)

CAPITOLO 2: L'ANALISI DELLA LETTERATURA

2.1 – Introduzione

Nel secondo capitolo l'attenzione passa a quelle che sono alcune delle teorie economiche che più hanno influenzato, nel corso dell'ultimo secolo, il tema della disparità salariale. Identificare un'unica teoria risulta quasi impossibile in quanto il *gender pay gap* non dipende da una sola variabile bensì da un insieme di tante altre determinanti. Questi diversi punti di vista, sviluppati da economisti, utilizzano anche altre componenti, come per esempio le caratteristiche personali del lavoratore (citiamo età, condizioni familiari, stato civile, livello di istruzione) e l'occupazione di quest'ultimo.

Le teorie prese in considerazione in questo capitolo hanno come obiettivo quello di analizzare le differenze che vi possono essere tra i vari settori economici, addirittura anche tra comparti che appartengono allo stesso settore, e le disparità salariali che intercorrono fra i lavoratori. Tuttavia, non è possibile stabilire se vi sia effettivamente un collegamento in merito al tema trattato; si sa solo che, nel confronto del divario retributivo tra settori differenti, con percentuali diverse di partecipazione di donne e uomini, il risultato del calcolo del *gender pay gap* è da tenere sotto osservazione e da non trascurare.

Pertanto, vengono menzionate queste teorie le quali prendono in considerazione, come variabile, il settore di appartenenza:

- Teoria del capitale umano (Becker, 1964)
- Teoria della segregazione orizzontale e verticale
- Teoria della contrattazione salariale (Calmfors e Driffil, 1988).

2.2 – La teoria del capitale umano

La teoria del capitale umano può sicuramente aiutare a spiegare il divario salariale di genere. Il punto di partenza di questo approccio, sviluppato dall'economista americano Gary S. Becker nel 1964, riguarda il capitale umano. Secondo la definizione dell'OCSE, "il capitale umano è costituito dall'insieme delle conoscenze, delle abilità, delle competenze e delle altre caratteristiche individuali che facilitano la creazione del benessere personale, sociale ed economico". Si tratta dunque di tutte quelle conoscenze che l'individuo vuole sviluppare, per poi applicarle in campo lavorativo. In particolare, la scelta su quanto investimento effettuare in termini di istruzione è collegata alle prospettive lavorative (che siano soddisfacenti sia dal punto di vista retributivo sia di posizioni prestigiose) che si aprono alla fine del percorso formativo (Costa e Gianecchini, 2013, pagina 151).

Alla base della teoria di Becker, il capitale umano svolge un ruolo chiave fondamentale, soprattutto nell'analisi delle differenze salariali tra persone di differenti momenti storici, territorio o professioni. L'economista statunitense attribuisce a questa discrepanza proprio i diversi livelli di capitale fisico, di conoscenza tecnologica e di abilità, ed in questo contesto l'istruzione viene concepita come il processo, mediante il cui accumulare, conoscenze, capacità, competenze e abilità che verranno poi applicate sul lavoro e si tradurranno in una maggiore produttività.

Una volta finiti gli studi obbligatori, il singolo individuo si trova davanti a una scelta: continuare gli studi, accumulando capitale umano o inserirsi nel mercato del lavoro? Il confronto dovrà essere effettuato tra il conseguente aumento del reddito se entrerà nel mercato del lavoro e il relativo costo che dovrà sopportare se invece decide di investire in istruzione; qualora l'incremento reddituale supererà il costo allora il soggetto può optare per proseguire gli studi, viceversa deciderà di interrompere il suo percorso formativo.

Investire o meno in istruzione si fonda su un processo che permette il confronto tra costi e benefici di tale investimento. In particolare, esiste una classificazione dei costi di investimento:

- Costi monetari diretti, riguardano il trasporto, le tasse di iscrizione, l'acquisto dei testi, l'alloggio (in caso lo studente sia un fuori sede);
- Costi monetari indiretti (costi opportunità), ossia i guadagni persi che si avrebbero potuto conseguire entrando direttamente nel mondo del lavoro anziché continuare gli studi;
- Costi non monetari che in questo caso rispecchiano lo sforzo di applicazione, di apprendimento e l'impegno per incrementare il proprio livello di istruzione. In questa categoria di costi è compreso anche tutto quel tempo rinunciato per lo svago e i piaceri.

Per i benefici invece, si considerano quelli monetari intesi come l'opportunità di ottenere retribuzioni più elevate e anche quelli non monetari, come l'occasione di vivere esperienze importanti ed appaganti e la maggiore possibilità di accedere a ulteriori strumenti scolastici o lavorativi di formazione di capitale umano.

A causa delle responsabilità familiari che (solitamente) gravano sulle donne, la partecipazione al mercato del lavoro viene meno quando queste si sposano o hanno figli e ciò influisce negativamente sulle opportunità di recuperare gli investimenti nel capitale umano. Maggiore è il tempo dedicato alle incombenze familiari, minore risulta essere lo sforzo profuso nel mercato del lavoro rispetto agli uomini e, pertanto, il salario e la produttività diminuiscono (Mincer e Polachek, 1974).

Dagli studi di De Ruijter, Van Doorne-Huiskes, Schippers (2003) si può desumere che la scelta delle donne di investire in istruzione e formazione è influenzata anche da fattori legati alle responsabilità familiari e domestiche che incombono su di esse. Di conseguenza diventa più difficile, per il sesso femminile, recuperare pienamente tutti quegli sforzi economici, sostenuti per una maggiore formazione. D'altro canto gli uomini, a cui solitamente queste responsabilità competono parzialmente, hanno maggiori possibilità di ritorno dell'investimento in formazione e istruzione con posizioni lavorative più prestigiose (De Ruijter, Van Doorne-Huiskes, Schippers, 2003). Oltre a meno anni di esperienza, le donne hanno anche meno incentivi a investire nell'istruzione e nella formazione "*on the job*" rispetto agli uomini; ciò si traduce in livelli più bassi di capitale umano e quindi livelli inferiori anche di produttività e salari. (Fransen, Plantenga, Vlasbom, 2010). Ed ecco che le donne sono portate ad evitare posizioni nelle quali vengono richieste competenze e abilità specifiche aziendali, ottenute dopo una lunga esperienza in azienda, le quali prevedono quindi un recupero dell'investimento nel lungo periodo. Dall'altro lato, i datori di lavoro sono poco incentivati ad investire in un potenziale dipendente se non hanno probabilità elevata di recuperare al meglio le risorse. Dunque il divario di genere sarà maggiore poiché le donne hanno un capitale umano inferiore, dovuto alla scarso ritorno in conoscenze difficilmente sostituibili. (Blau e Khan, 2000).

2.3 - Segregazione settoriale

Come già affrontato nel primo capitolo (si veda il paragrafo 1.3), all'interno del mercato del lavoro è possibile individuare due tipi di segregazione: verticale o "occupazionale" e orizzontale o "settoriale".

2.3.1 - Segregazione verticale

Nel primo caso si utilizza questo termine per identificare una concentrazione degli individui sfavoriti, in questo contesto le donne, nei livelli gerarchici inferiori, escludendole dalle posizioni di vertice. (Treccani - Dizionario di Economia e Finanza, 2012). Si tratta dunque di una discriminazione di genere in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni (EIGE, 2017).

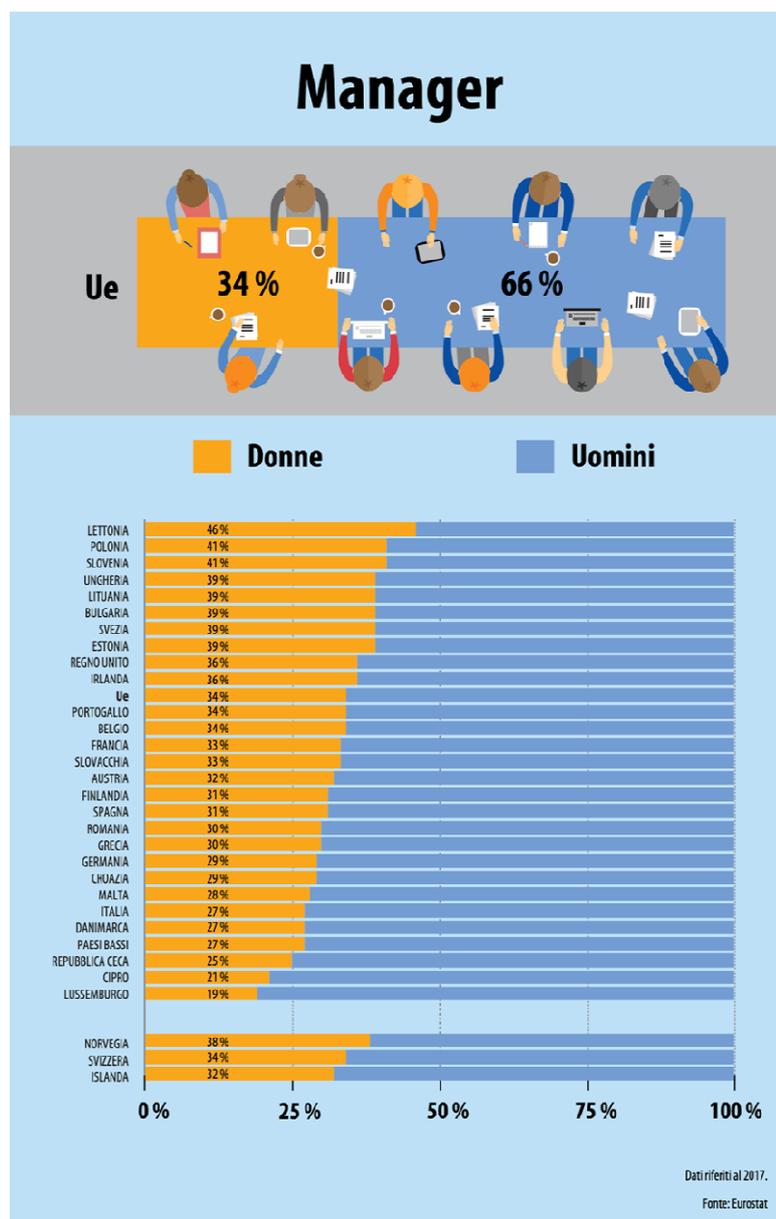


Figura 1.4: Infografica a cura dell'Istat e Eurostat – Dati riferiti al 2017

Fonte: <https://www.istat.it/donne-uomini/bloc-2c.html?lang=it> – Data di accesso: 08.09.2019

La figura 1.4 mostra come, nei Paesi dell'Unione Europea, più della metà (66%) delle posizioni manageriali sia occupata da uomini e quindi la restante parte (34%) sia dedicata alle donne. In particolare, nessun paese dell'UE arriva a una parità delle carriere manageriali mentre il paese che più si avvicina è la Lettonia con valori che si attestano intorno al 47%. Il nostro Paese invece è al quartultimo posto con un valore che si aggira attorno al 27% (Dati Istat e Eurostat, 2017).

La segregazione verticale molto spesso è riconducibile a quello che è il famoso fenomeno del “soffitto di cristallo”, noto anche alla letteratura economica. Con tale termine ci si riferisce a tutte quelle barriere, il più delle volte invisibili, generate da fattori economici,

sociali e culturali e che impediscono alle donne l'ascesa a posizioni prestigiose (si veda figura 1.5).



Figura 1.5: rappresentazione del cosiddetto 'glass ceiling' (soffitto di cristallo)

Se le donne sono maggiormente occupate in un comparto produttivo piuttosto che in un altro è il risultato di pregiudizi di genere, e non di eventi casuali, che le hanno portate a cercare ed accettare occupazioni in settori che garantivano il mantenimento del loro ruolo sociale e di cura della casa e della famiglia. (Allen e Sanders, 2002). Una delle cause principali di questo fenomeno di questa discriminazione è l'utilizzo degli stereotipi di genere. Coniato da Lippmann nel 1922, per stereotipo si intendono le conoscenze fisse e immutabili su cui si basano le nostre rappresentazioni sociali (Camussi e Antonazzi, 2016). La visione stereotipata di genere si riconferma anche nel mondo del lavoro.

2.3.2 - Segregazione orizzontale

La segregazione orizzontale invece, detta anche "settoriale", si identifica in una differente distribuzione dei generi (uomini e donne) nei vari settori produttivi e molto spesso costituisce proprio una delle cause alla base del divario salariale (Commissione Europea, 2017). Dal Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019 su come affrontare il problema del divario retributivo di genere, è stata svolta un'analisi su quali sono i settori dell'economia in cui la partecipazione delle donne è minore. Essi sono: l'edilizia, l'industria manifatturiera, i trasporti, le scienze. Al contrario invece, gli uomini raramente entrano in settori quali l'istruzione, l'assistenza infermieristica e tutte quelle professioni legate all'assistenza sanitaria.

In un articolo scritto da Peter Birch e David Crosier dal titolo “Importa se gli uomini non insegnano?” e pubblicato su Eurydice, il sito specializzato sulle tematiche educative della Commissione Europea, si analizza come ci siano troppe donne sedute in cattedra, con il rischio che gli stereotipi di genere si protraggano all’infinito. Questo studio aiuta a comprendere meglio il fenomeno della segregazione settoriale. In Italia il 99% degli insegnanti nelle scuole dell’infanzia sono donne, il 97% nell’Unione Europea; i valori poi decrescono fino alle scuole medie superiori dove la percentuale di professoressa raggiunge quota 69% nel nostro Paese e 67% in Europa (Dati OCSE, 2018). All’università invece il trend si inverte bruscamente e le donne rappresentano solo il 40% del totale personale accademico, che scende fino al 25% ai livelli più alti. Ecco quindi che una prima spiegazione possono darla Birch e Crosier secondo cui, oltre a bassi livelli di remunerazione che fanno fuggire gli uomini dalle cattedre, “vi è la convinzione diffusa che l’insegnamento offra scarse opportunità di sviluppo professionale”. A questa si aggiunge anche uno stereotipo diffuso secondo cui le professioni di “cura” della persona siano più adatte al genere femminile: infermiere, maestro, assistente sociale. Gli stessi settori economici citati anche dal Piano d’azione dell’UE per il 2017-2019. Si torna quindi a parlare di discriminazione settoriale, di come a donne e uomini vengono “assegnati” diversi settori economici in base a stereotipi che rischiano di perpetuarsi nel tempo. Birch e Crosier affermano inoltre che “così gli studenti apprendono attraverso l’esperienza diretta che il mercato del lavoro segrega gli esseri umani per genere, considera le donne come ‘assistenti’ più idonee rispetto agli uomini e finiscono per non considerare la professione dell’insegnante” (o di altre più a indirizzo femminile).

L’esempio preso in considerazione riguarda il mondo della scuola e dell’istruzione ma di certo può valere per tutti quei settori in cui la presenza delle donne è maggiore o di tutte quelle professioni che vengono classificate come femminili e/o maschili. L’obiettivo perciò è quello di trasmettere e diffondere il messaggio che anche il genere maschile possono sviluppare tutte quelle abilità e conoscenze per riformare e superare questa disuguaglianza e combattere la segregazione settoriale (Birch, Crosier – La Repubblica, 2018).

Si tratta di un esempio lampante che mostra come, nonostante le numerose politiche di pari opportunità in vigore, la discriminazione orizzontale sia ancora un ostacolo molto difficile da superare e vi siano ancora professioni prettamente femminili perché ‘stereotipate’.

2.4 - La contrattazione salariale

L’ultima teoria analizzata riguarda la contrattazione salariale e si riferisce all’insieme di tutte le trattative che servono per raggiungere degli obiettivi in ambito lavorativo quali ad esempio la riduzione dell’orario di lavoro, la parità retributiva, ecc.

Tale contrattazione avviene su due livelli:

- Il primo, quello individuale, riguarda il singolo lavoratore e l'azienda;
- Il secondo, quello collettivo, invece tra una rappresentanza dei lavoratori e una degli imprenditori.

Dalla contrattazione individuale, che generalmente nasce con la stipulazione del contratto di lavoro tra lavoratore e datore di lavoro, scaturiscono due obbligazioni corrispettive. Da una parte, per il "futuro" collaboratore dell'azienda, l'obbligo di erogare una prestazione di lavoro manuale o intellettuale; dall'altra, per l'impresa, l'obbligo di corrispondere la retribuzione pattuita (Costa e Gianecchini, 2013). Ma tali contrattazioni individuali sono inserite in un contesto più ampio che comprende sia quelle aziendali sia quelle territoriali, andando poi a riunirsi nelle negoziazioni collettive.

Nel volume "*Risorse umane: persone, relazioni e valore*" Costa e Gianecchini (si veda pagina 236) spiegano che la caratteristica del contratto collettivo "sta nella determinazione di un complesso di previsioni non derogabili nella concreta regolamentazione dei rapporti di lavoro (individuali, collettivi a livello aziendale e territoriale), se non su materie delegate."

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) solitamente si divide in 2 parti:

- La parte normativa, con tabelle retributive e le regole fondamentali del rapporto di lavoro (orario, permessi, straordinario, ferie, ecc)
- La parte obbligatoria, con le regole che andranno a disciplinare i futuri rapporti tra le controparti (collettive) del contratto, cioè i sindacati e le associazioni di imprenditori firmatarie dello stesso.

In genere il contratto collettivo dura quattro anni per la parte normativa e due per quella obbligatoria; la dinamica salariale prevede che le tabelle retributive debbano tener conto dell'inflazione programmata, così da cercare d'impedire la perdita del potere d'acquisto del salario dei lavoratori.

Esistono però due sistemi di contrattazione: centralizzato, a livello nazionale, o decentralizzato nel caso in cui altri enti si occupano della contrattazione (aziende, enti locali). Come nello studio di Calmfors e Driffill del 1988, nel caso della contrattazione centralizzata, i sindacati devono tenere conto delle conseguenze inflazionistiche e di disoccupazione che può provocare un eventuale innalzamento dei salari; nel secondo caso invece, i sindacati che operano a livello aziendale potrebbero avere un potere contrattuale decisamente minore. In alternativa a queste due possibilità vi è la contrattazione settoriale: a differenza della contrattazione nazionale e aziendale è meno desiderabile ma gli autori (Calmfors e Driffill) ritengono possa avere più rilevanza. Essendo provvista di un maggiore potere contrattuale (rispetto alla realtà aziendale) e non essendo legata allo scenario macroeconomico (rispetto

alla realtà nazionale) nella contrattazione specifica del settore possono, potenzialmente, essere richieste retribuzioni maggiori vista la dimensione estranea ai meccanismi che influenzano il sistema nazionale e aziendale.

Il potere contrattuale però, può essere condizionato non solo dal livello cui sono posti i sindacati, ma anche dall'insoddisfazione del lavoratore rispetto all'ammontare del compenso stesso. In questo contesto Baxter (si vedano Allen e Sanders 2002, pagina 167-168) pone il suo focus sul collegamento esistente tra il potere contrattuale nelle negoziazioni e l'inappagamento rispetto alla retribuzione conseguita. Tale insoddisfazione scaturisce dalla percezione tra ciò che un lavoratore valuta essere dovuto e quello che effettivamente riceve a titolo di remunerazione per il lavoro svolto. Questa percezione di 'non equità' è influenzata non solo da criteri oggettivi quali capacità e responsabilità del singolo lavoratore, ma anche da pregiudizi e pregiudizi di genere i quali a sua volta vanno ad alterare il valore del lavoro svolto nei diversi settori agli occhi della maggioranza. Di fronte a tale percezione si modifica la posizione dei contrattuali dei lavoratori in determinati settori, specie quelli a predominanza femminile, rendendoli così meno inclini a farsi valere nelle contrattazioni salariali. E ciò è dovuto anche alla diversa percezione del ruolo dell'uomo e della donna nella società: il primo viene valutato in base alla carriera e al lavoro come fonte di remunerazione; la seconda invece, ancora caratterizzata dal ruolo di madre e cura della famiglia (Allen e Sanders, 2002).

Spesso però i lavoratori si sentono a disagio a negoziare il proprio salario, e la percentuale è più elevata tra le donne che tra gli uomini e infatti a quest'ultime poche volte è riconosciuta la possibilità di contrattare la propria retribuzione. Tuttavia anche il contesto è importante: le donne tendono a negoziare tanto quanto gli uomini quando viene esplicitamente indicato che i salari sono negoziabili e che quindi la contrattazione costituisce un comportamento adeguato. (Commissione Europea, 2017).

2.5 – Responsabilità Sociale d'Impresa e *Gender pay gap*

Una visione differente offerta dalla letteratura e che si relaziona sempre con il tema del divario retributivo è quello della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) o anche chiamata *Corporate Social Responsibility*. Questo termine è entrato a far parte della quotidianità aziendale con il Libro Verde, presentato dalla Commissione delle Comunità Europee nel 2001. Si tratta di uno strumento che coinvolge un numero sempre maggiore di imprese a promuovere strategie di responsabilità sociale, al fine di inviare un segnale alle varie parti con le quali l'azienda ha rapporti ed instaurando una stretta collaborazione fra quest'ultime: lavoratori dipendenti, azionisti, investitori, consumatori, istituzioni locali, nazionali e internazionali (Libro Verde, 2001). L'obiettivo della RSI è, per le aziende che intraprendono

questo percorso, quello di concorrere ad una società che volga attenzione ai problemi sociali, ambientali e culturali che emergono dall'attività svolta e dalle relazioni che si hanno con le parti coinvolte. L'azienda dunque, oltre alla creazione di valore per gli azionisti, si deve porre come scopo anche quello di conservare nel tempo il capitale umano, ambientale e sociale e delineare strategie e politiche di azione a favore degli interessi di tutti gli *stakeholders*, tenendo conto anche dell'impatto aziendale a livello economico, sociale ed ambientale.

Nell'ambito della Responsabilità Sociale d'Impresa, si sta espandendo sempre di più la questione del pari trattamento di genere. Si va ad individuare il genere come una variabile strategica di sviluppo economico e sociale, che mira alla promozione delle pari opportunità tra donne e uomini, alla valorizzazione delle differenze all'interno dell'azienda, all'applicazione dei principi di *gender mainstreaming* e di conseguenza all'elaborazione di un vero e proprio piano per l'uguaglianza di genere. Questo consiste nell'adozione di un approccio strategico alle politiche di pari opportunità, il cui obiettivo è il raggiungimento dell'uguaglianza tra donne e uomini in ogni ambito della società. Tale approccio prevede inoltre l'integrazione di una prospettiva di genere nell'attività di realizzazione delle politiche stesse (con lo scopo di superare le disparità che vi sono tra donne e uomini). La procedura prevede un processo di elaborazione, fino all'attuazione delle politiche stesse, ed includono anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, la valutazione e il monitoraggio.

La RSI comprende tutti quei strumenti e disposizioni utili per provare ad eliminare il divario retributivo, con l'obiettivo quindi della parità di genere all'interno dell'azienda e l'elemento che può aiutare ad ottenere tutto ciò può essere il cosiddetto *welfare aziendale*. Con questo termine si intende quell'insieme di iniziative di natura contrattuale o unilaterali che le aziende dispongono ed erogano ai loro lavoratori, oltre alla classica retribuzione, volte ad accrescere il benessere lavorativo e familiare dei dipendenti. Questi strumenti quindi hanno come obiettivo quello di migliorare e facilitare l'equilibrio tra vita professionale e privata. Attenzione però perché il termine *welfare aziendale* non è da confondere con remunerazioni premio erogate al raggiungimento di determinati obiettivi; bensì è un metodo che permette di attuare le politiche contenute nella Responsabilità Sociale d'Impresa. Un insieme di prestazioni che mirano ad aiutare e semplificare la *work-life balance* dei lavoratori e soprattutto delle lavoratrici: dall'asilo nido all'interno degli spazi aziendali, alla possibilità di lavorare da casa e riuscire quindi a conciliare impegni familiari con le esigenze lavorative, da servizi di assistenza all'infanzia e non solo a libri scolastici e buoni per la spesa (Grosser e Moon, 2005).

Si tratta quindi di procedimenti aziendali che vanno a sostegno di una politica di pari opportunità: le donne riusciranno quindi a conciliare meglio l'incontro tra vita lavorativa e

vita familiare/domestica e di conseguenza, potranno permettersi una eventuale carriera professionale (se l'azienda lo permette) o, ad esempio, di approfondire gli studi per accrescere il proprio capitale umano (si veda pagina 1). Il *welfare aziendale* e la RSI, essendo pubblicati nei siti, report e documenti vari dell'azienda, sono strumenti utili alla società per sensibilizzare e combattere la discriminazione di genere proprio perché visibili a tutti gli *stakeholders* con cui l'azienda stessa entra in contatto.

2.6 - Conclusioni

Nella letteratura delle disparità salariali, l'appartenenza a un settore economico non è del tutto indifferente. Alla base di tutte e tre le teorie prese in considerazione vi è una discriminazione di genere, spesso stereotipata: l'insieme dunque di tutte quelle credenze e rappresentazioni le quali vengono associate, senza distinzione né verifiche, a un intero gruppo di persone.

La teoria del capitale prevede che, a seconda dell'investimento in istruzione, vi sia un ritorno economico. Questo però causa delle differenze, a volte anche notevoli, nelle capacità, esperienze e caratteristiche che ogni individuo porta con sé, generando così delle remunerazioni diverse (all'inizio anche tra persone dello stesso sesso). Le donne, a cui si aggiunge anche il peso delle cure della famiglia e della casa, affrontano un minore investimento e per questo sono presenti solo in determinati ambiti occupazionali, spesso con orari ridotti e con retribuzioni inferiori rispetto ai loro colleghi uomini.

Anche per la teoria della segregazione settoriale vi è alla base una discriminazione di genere, basata il più delle volte su stereotipi, che considera come origine del dislivello retributivo la diversa distribuzione di donne e uomini a livello di settore di appartenenza dei lavoratori.

L'ultima e terza teoria della contrattazione salariale sembrerebbe essere essa stessa causa del divario retributivo di genere, poiché un minore contrattuale sia a livello collettivo sia aziendale determina una retribuzione inferiore. In particolar modo, secondo questo tipo di teoria ai settori femminili viene riconosciuta un'importanza marginale, solitamente dovuto a preconcetti culturali.

Infine, quello che emerge dall'analisi della letteratura è un *gender pay gap* la cui entità può variare a seconda del settore economico e comparto produttivo che si considera. Il divario pertanto può assumere valori, sia quantitativi sia qualitativi, di diversa entità ma non sarà mai nullo ed è dovuto principalmente a cause che hanno come comun denominatore la discriminazione delle donne nel mondo del lavoro (e non solo).

CAPITOLO 3: *GENDER PAY GAP* NELLE AZIENDE BRITANNICHE

3.1 – Legislazione britannica

Per svolgere l'analisi del *gender pay gap* nelle aziende britanniche è utile fare un passo indietro. Trattando di aziende con sede nel Regno Unito è necessario approfondire brevemente quella che è la loro legislazione in materia di parità retributiva. Innanzitutto, la prima Legge che permise di contrastare il divario salariale è stata “*The Equal Pay Act*”, redatta nel 1970. Come avvenne nel 1957 con il Trattato di Roma, quasi 10 anni dopo, anche per la Gran Bretagna, ci fu il primo tentativo per combattere questo fenomeno: con tale disposizione infatti veniva incorporato il principio di una uguale retribuzione per un uguale lavoro (o considerato equivalente) indipendentemente che esso fosse svolto da una donna o da un uomo. Ma il successivo, e più importante, intervento legislativo avviene con l'emanazione dell' “*Equality Act*” nel 2010, che riunisce ed accorpa tutte le numerose precedenti normative andando così a creare un unico testo di legge che amplia, rinforza e semplifica la materia delle pari opportunità. Non si tratta esclusivamente di una legge che interviene a sostegno di una pari retribuzione fra i due sessi, bensì anche per quella che è l'uguaglianza di genere, di religione, di età, di orientamento sessuale e a sostegno della disabilità. In materia di parità salariale, l' “*Equality Act*” riprende il principio cardine che caratterizza anche l' “*Equality Pay Act*” andando così a fissare, nel lungo termine, l'obiettivo di ridurre tali disparità tra donne e uomini sia nelle condizioni e ambiente di lavoro sia in termini retributivi.

A sostegno di una politica di pari opportunità, il testo emanato nel 2010 prevedeva anche un insieme di linee guida utili alle aziende con più di 250 dipendenti affinché queste pubblicassero, con cadenza annuale, informazioni relative alla paga dei loro lavoratori. Tali disposizioni però sono state promulgate e di conseguenza entrate in vigore nell'aprile del 2017 con il nome di “*The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017*”. Nel documento, oltre alla disciplina relativa a tale comunicazione, sono stati individuati i parametri che i datori di lavoro devono pubblicare:

- la differenza tra la retribuzione media oraria maschile e la retribuzione media oraria femminile (“divario salariale di genere”);
- la differenza tra la retribuzione mediana oraria maschile e la retribuzione mediana oraria femminile (“il divario retributivo mediano di genere”);
- la differenza tra la media dei bonus assegnati agli uomini e alle donne (come percentuale sul primo termine di confronto);
- la differenza tra la mediana dei bonus assegnati agli uomini e alle donne;

- la proporzione degli uomini e delle donne a cui è stato corrisposto il bonus;
- la proporzione degli uomini e delle donne retribuiti a pieno carico nei quartili inferiori, medio – bassi, medio – alti e superiori delle fasce di retribuzione.

Tali dati devono essere accompagnati da una dichiarazione scritta, firmata dal datore di lavoro, in cui si certifica che le informazioni sono corrette, redatte in modo accurato e veritiere. Alla fine i risultati vengono pubblicati nel sito aziendale, accessibili a tutti utenti e reperibili fino a tre anni dalla loro pubblicazione, ed anche in un sito istituzionale del governo britannico. La legge sul *reporting* aziendale nel Regno Unito in merito al *gender pay gap* ha imposto e impone ancora tuttora un concreto impegno che, da una parte responsabilizza i datori di lavoro visto che i dati possono essere consultati in qualsiasi momento, dall'altra parte invece si sensibilizzano e si mettono al corrente gli utenti sull'entità del fenomeno in questione.

3.2 – Analisi settoriale aziende britanniche

Dopo questa breve premessa storica, in questo capitolo analizzeremo il divario retributivo di una cinquantina di aziende britanniche. I dati in considerazione sono stati presi da una classifica delle 100 imprese del Regno Unito in base al loro profitto per dipendente. In ordine alfabetico compaiono le 50 aziende scelte secondo un criterio casuale e non seguendo particolari vincoli, schemi. Esse sono:

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| 1. Admiral Group PLC | 16. Glencore Ltd |
| 2. Anglo American Services | 17. Hargreaves Lansdown |
| 3. Aviva | 18. Health Intelligence |
| 4. Barratt Developments | 19. Informa |
| 5. Berkeley Scott Limited | 20. Integro Insurance |
| 6. Betfair Limited | 21. Intertissue |
| 7. Biomet 3i | 22. Johnson Matthey |
| 8. BP | 23. Kingfisher |
| 9. British Land | 24. Land Securities |
| 10. Bunzl | 25. London Stock Exchange |
| 11. Centrica | 26. Marks & Spencer |
| 12. Compass Group | 27. Micro Focus |
| 13. easyJet | 28. Mondi |
| 14. Experian Limited | 29. National Grid |
| 15. Ferguson Marine | 30. Next Distribution |

31. Ocado	41. Sainsbury's Supermarket LTD
32. Pearson Education Limited	42. Severn Trent Water Limited
33. Persimmon	43. Smith & Nephew
34. Prudential	44. St. James's Place
35. RELX Group	45. Standard Life Aberdeen
36. Rentokil Initial	46. Taylor Wimpey
37. Rightmove	47. Unilever Limited
38. Royal Bank of Scotland Group	48. United Utilities Water Limited
39. Royal Dutch Shell	49. Vodafone Group
40. Royal Mail	50. Whitbread Group Limited

I nomi e i dati in merito al *gender pay gap* delle imprese sopra elencati appartengono tutti al sito del Governo Britannico che, come già specificato prima, raccoglie tutte le informazioni in forza dell' "*Equality Act*".

Prima di concentrarci sul divario salariale di tutte queste aziende è opportuno fare delle considerazioni in merito ai settori economici di appartenenza di quest'ultime, che tornerà poi utile per le conclusioni finali:

- *Accommodation and food service activities* (attività di alloggio e servizi di ristorazione)
- *Administrative and support service activities* (attività amministrative e servizi di supporto)
- *Arts entertainment and recreation* (intrattenimento artistico e ricreativo)
- *Construction* (costruzione)
- *Electricity gas steam and air conditioning supply* (fornitura di elettricità, gas, vapore e aria condizionata)
- *Financial and insurance activities* (attività finanziarie ed assicurative)
- *Human health and social work activities* (sanità e attività di assistenza sociale)
- *Information and storage* (informazioni e archiviazione)
- *Manufacturing* (manifattura)
- *Professional, scientific and technical activities* (attività professionali, scientifiche e tecniche)
- *Real estate activities* (attività immobiliari)
- *Transportation and storage* (trasporto e stoccaggio)

- *Water supply sewerage waste management and remediation activities* (attività di gestione e bonifica dei rifiuti, di fornitura, di approvvigionamento idrico)
- *Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles* (commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli).

Delle aziende selezionate il grafico in figura 1.6 mostra come sono suddivise nei vari settori economici di appartenenza, secondo la classificazione del sito del Governo britannico. Il 18% appartiene al settore di *finance and insurance activities* che comprendono attività bancarie, di intermediazione finanziaria, assicurative, di fondi di investimento e ne fanno parte Admiral Group, British Land, Glencore, Hargreaves Lansdown, Integro, London Stock Exchange, Prudential, Royal Bank of Scotland Group e Segro. L'altro settore che predomina con un valore al 16% è quello del *professional scientific and technical activities*, che riunisce ad esempio attività di contabilità e revisione dei conti, consulenza fiscale, ingegneria e architettura, ricerca in campo scientifico ma anche ricerche di mercato, arte e musica, fotografia e tra cui vi sono BP, Compass Group, Informa, Kingfisher, Ocado, RELX Group e Smith & Nephew. Gli altri settori che spiccano però con valori più bassi pari all'8% sono *administrative and support service activities*, *wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles* e *manufacturing*.

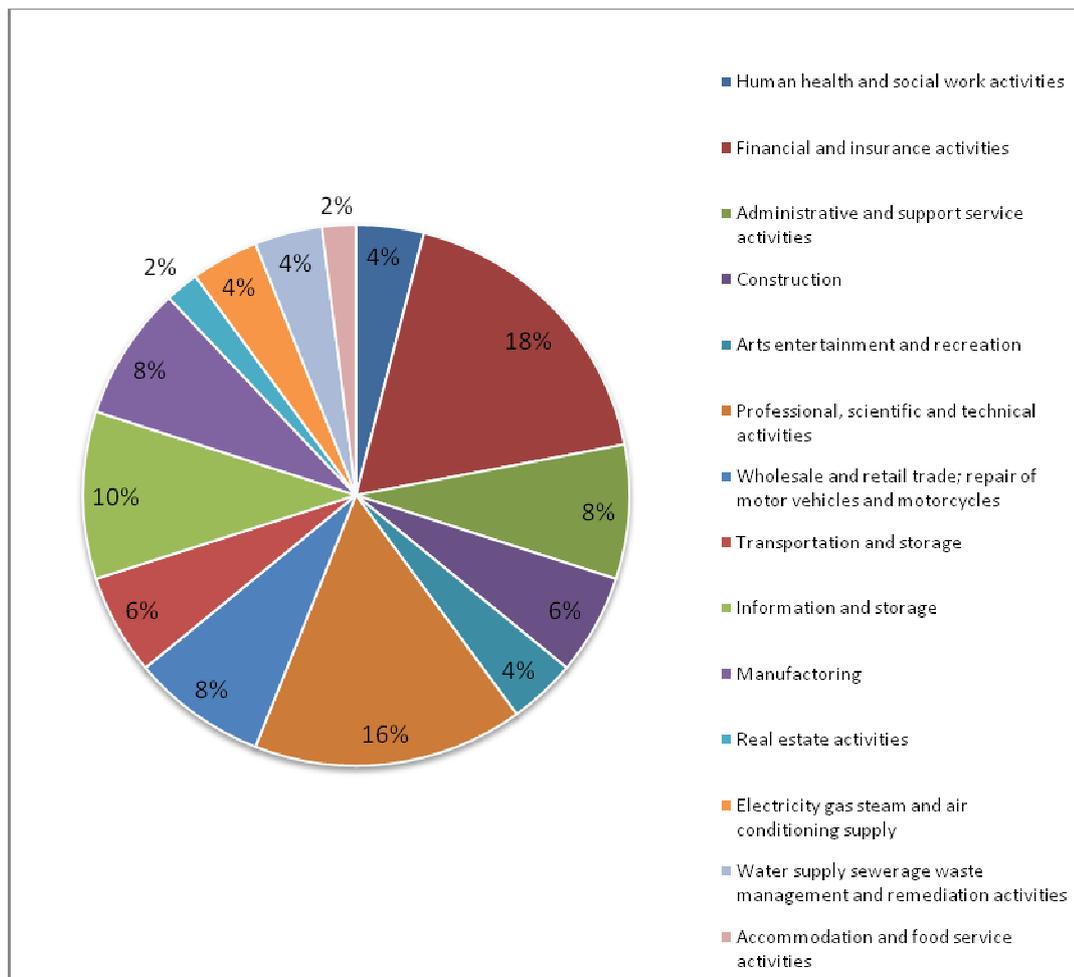


Figura 1.6: grafico di propria elaborazione sull'appartenenza delle aziende selezionate ai settori economici

3.3 – Analisi del *gender pay gap*

Ma concentriamoci ora sull'analisi del *gender pay gap* di queste aziende. In primo luogo i confronti spazio-temporali fatti fra le aziende scelte sono stati svolti prendendo in considerazione il divario retributivo di genere nella mediana anziché nella media. Il sito del Governo britannico lo definisce come *“the median hourly rate is calculated by ranking all employees from the highest paid to the lowest paid, and taking the hourly wage of the person in the middle; so the median gender pay gap is the difference between women’s median hourly wage (the middle paid woman) and men’s median hourly wage (the middle paid men)”* che tradotto si intende che la tariffa oraria mediana viene calcolata classificando tutti i dipendenti, dalla retribuzione più alta a quella più bassa e prendendo il salario orario della persona nel mezzo; quindi il divario retributivo mediano di genere è la differenza tra il salario orario mediano delle donne e quello degli uomini. Nei due grafici sottostanti (figura 1.7 e 1.8) è possibile vedere la disparità salariale di genere che intercorre fra le aziende scelte, nelle annate del 2017 e del 2018; si tratta di dati molto recenti in quanto la disposizione del *reporting* aziendale è entrata in vigore soltanto nel 2017.

Ma come interpretare questi dati? Nel grafico 1.7 che si riferisce all'annata 2017, l'azienda con il *gender pay gap* maggiore è Integro Insurance con un valore pari al 53,9%. Vuol dire che per ogni sterlina (1£) che un lavoratore guadagna, una lavoratrice riceve 46 pounds; così facendo il salario orario mediano è inferiore del 53,9% rispetto a quello dei colleghi uomini. Il caso contrario invece appartiene a Ferguson Marine Engineering, azienda che opera nell'ambito della costruzione navale, con un differenziale retributivo pari a -8,9%. In questo caso, un risultato del genere significa che in questa organizzazione, una donna guadagna 1,09 sterline per ogni sterlina guadagnata dagli uomini e di conseguenza il salario mediano orario delle lavoratrici è l'8,9% in più rispetto ai lavoratori.

Per l'anno successivo invece (si veda grafico 1.8), la maglia nera, cioè l'azienda con il divario maggiore, spetta alla compagnia aerea EasyJet. Tra donne e uomini che lavorano per questa organizzazione vi è una disparità retributiva pari al 47,9%, vale a dire che ad ogni sterlina ricevuta come salario orario mediano maschile, le donne guadagnano 52 pounds come retribuzione oraria mediana. Anche nel 2018 la Ferguson Marine Engineering si conferma l'azienda, fra quelle da me selezionate, con il *gap* inferiore, con un valore che si aggira intorno al -10% quindi le donne guadagnano 10 pounds in più rispetto alla sterlina che ricevono i loro colleghi. Gerry Marshall, CEO della Ferguson Marine Engineering Ltd, spiega come, essendo la loro un'azienda che opera nel settore metalmeccanico e navale e quindi a predominanza maschile, il *gap* retributivo (non calcolando con il metodo della mediana, è del 7,6%) è inferiore alla media del Regno Unito ma per questo non significa che le donne siano sottopagate per svolgere lo stesso lavoro. “Le donne sono particolarmente sottorappresentate nei nostri ruoli tecnici e di alto livello retributivo e ciò influenza fortemente il nostro divario retributivo di genere” afferma il CEO della compagnia ma per far fronte a tale fenomeno l'azienda ha intrapreso strategie a lungo termine, con lo scopo di attrarre più donne possibili e promuovere opportunità in ruoli più ingegneristici e tecnici (Gerry Marshall, 2019).

2017

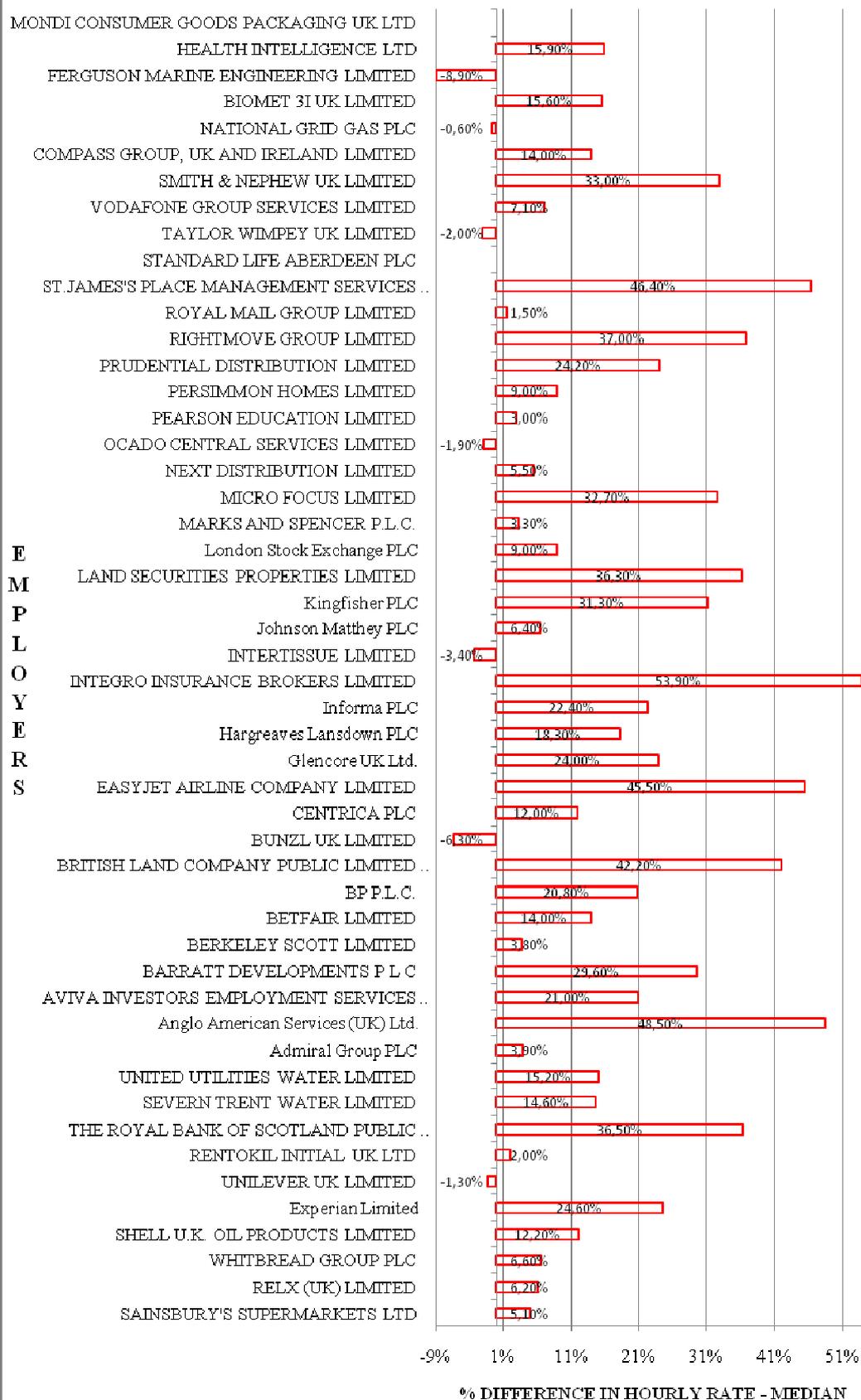


Figura 1.7: grafica di propria elaborazione “Employer comparison 2017”

Fonte dati: <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/compare-employers/2017>

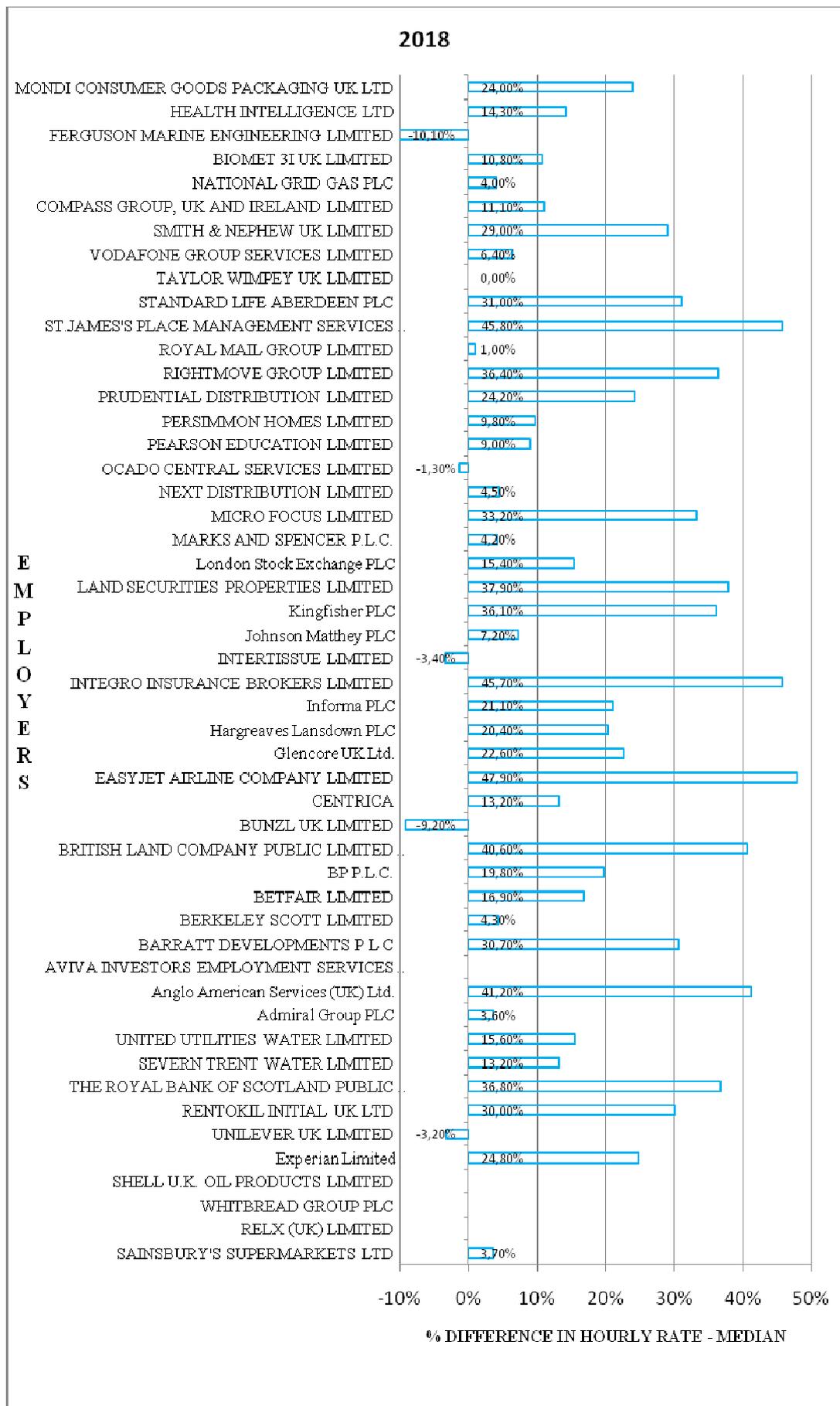


Figura 1.8: grafica di propria elaborazione “Employer comparison 2018”

Fonte dati: <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/compare-employers/2018>

3.4 – Gender pay gap tra dati e letteratura

Confrontando le aziende con il *gap* maggiore nell'anno 2017, queste risultano essere: Integro (53,9% e settore di appartenenza *financial and insurance*), Anglo American (48,5% e settore di appartenenza *administrative and support services activities*), EasyJet (45,5% che opera nel settore *transportation and storage*), St.James Place Management (46,4% nel settore *administrative and support services activities*) ed infine British Land Company (42,2% operante nel settore *financial and insurance*).

Nel 2018 invece le aziende con valori di *gender pay gap* maggiori di 40% sono: EasyJet (47,9%), St.James Place Management (45,8%), Integro Insurance (45,7%), Anglo American (41,2%) e British Land Company (40,6%) praticamente le stesse dell'anno precedente. Se per EasyJet c'è un aumento di due punti e mezzo percentuali, passando dal 45% al 47,9%, per tutte le altre ci sono state delle sensibili riduzioni.

Con l'utilizzo di questi dati è possibile collegare la letteratura vista nel secondo capitolo e provare a fornire una spiegazione ai valori trovati in quest'analisi. In Anglo American, una delle più grandi società mineraria ed estrattiva del Regno Unito, le donne rappresentano rispettivamente il 42% nel 2017 e il 43% nel 2018 del quartier generale della compagnia (Anglo American – UK GENDER PAY GAP REPORT, 2018). La situazione cambia se invece si analizzano le posizioni di *senior management* dove la presenza della donne si aggira al 18% per il 2017 e al 20% per il 2018, percentuali molto basse (si veda figura 1.9). Mark Cutifani, *Chief Executive* della compagnia, analizza questo divario spiegando che, molto spesso, sono richiesti ruoli più specifici e con un'esperienza operativa in campo dell'ingegneria. È facile perciò collegare le parole del *Chief Executive* sia con il fenomeno del “soffitto di cristallo” sia con la teoria del capitale umano, entrambe viste nel secondo capitolo. Come visto a pagina 18, il “*glass ceiling*”, fenomeno riconducibile alla segregazione verticale, difficilmente permette una carriera ai vertici per le donne e come si può vedere dalla figura 1.9, tale situazione può essere ricollegata al caso di Anglo American.

Per quanto riguarda invece la teoria del capitale umano, il collegamento avviene perché, sempre nel caso della società mineraria, vengono richieste competenze ed abilità che sono frutto di studi specialistici nel settore occupato dall'azienda stessa. In questo caso l'attività estrattiva e mineraria è a predominanza maschile e di conseguenza la presenza delle donne, sia per pregiudizi e mancati investimenti in formazione che per le incombenze familiari che gravano su di esse, tocca livelli piuttosto bassi in ruoli di prestigio.



Figura 1.9: distribuzione uomini e donne in Anglo American

Fonte: <https://www.angloamerican.com/sustainability/people/gender-pay-gap-report-uk>

Anche per l'azienda British Land è possibile fare lo stesso ragionamento. Nel report dell'anno 2017, la società di sviluppo immobiliare e patrimoniale, riconosce che il loro divario salariale (pari al 42,2%) è generato dalla diversa proporzione di donne e uomini nei diversi ruoli, specie quelli in posizioni apicali. La relazione tra il contesto aziendale e la teoria della segregazione verticale portano ad un'esclusione delle donne dal raggiungimento di posizioni dirigenziali; alcune delle cause che portano a questa situazione possono essere riscontrate nell'uso di pregiudizi, che minano la figura femminile in ambito professionale e nelle incombenze della sfera familiare e domestica. Allo stesso tempo però, grazie alla figura 1.10 è possibile vedere come, sempre nella British Land, dal 2017 al 2019 il *gender pay gap* sia già diminuito passando da un valore iniziale del 42,2% al 34,9% nell'anno in corso (Divario Retributivo di Genere – British Land, 2019).

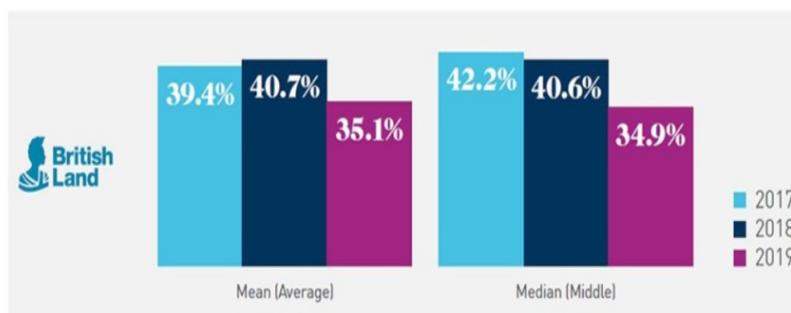


Figura 1.10: *gender pay gap* British Land 2017-2019

Fonte: <https://www.britishland.com/about-us/governance/gender-pay-gap>

3.5 - Possibili soluzioni al *gender pay gap*

Una volta che è stato analizzato il *gender pay gap* è ora necessario affrontare il tema delle possibili soluzioni e motivazioni che spingono a colmare, e ridurre nel migliore dei casi, tale divario. Sicuramente l'insieme di tutte queste azioni avranno effetti che andranno ad interagire a diversi livelli. Da una parte, l'obiettivo dei paesi dell'Unione Europea è quello di avere una società più giusta ed equa mentre dall'altra, colmare il differenziale retributivo di genere significherebbe fornire alle donne la possibilità di guadagnare (almeno) quanto gli uomini, limitando il rischio di povertà anche in vista di un futuro pensionistico.

Alla base delle possibili soluzioni vi è l'abbattimento degli stereotipi di genere: colmare il *gender pay gap* consente alle lavoratrici e ai lavoratori di esprimersi al meglio e per creare un ambiente di lavoro con un atmosfera positiva, equilibrata e soddisfacente è necessario che donne e uomini siano apprezzati per le loro competenze, abilità e per i propri meriti (Camussi e Annovazzi, 2016). Ovviamente gli stereotipi mai verranno abbandonati ma con interventi semplici ed efficaci può essere possibile agire sia sulla sfera individuale sia su quella culturale e sociale. Sempre Camussi e Annovazzi scrivono, a sostegno di quanto appena detto, come "occorre, da un lato, integrare i percorsi di educazione delle giovani generazioni con interventi specifici sulle questioni di genere e, dall'altro lato, agire sulla formazione specifica degli operatori che, come soggetti-chiave, possono entrare in contatto con le possibili forme di discriminazione di genere". È pertanto importante sensibilizzare sempre di più la tematica delle (im)pari opportunità fra donne e uomini, dagli squilibri di potere alle forme di discriminazione esplicite e non (è il caso della segregazione verticale), in maniera tale che siano, culturalmente parlando, percepite come inaccettabili.

In merito ad azioni più concrete, numerose sono le disposizioni normative e non che intervengono a sostegno di questo grande problema. In Italia esiste un "Codice delle pari opportunità", istituito con il decreto legislativo nr. 216 del 2006, che con l'articolo 46 prevede la rendicontazione di un rapporto, da parte degli enti sia pubblici che privati con più di 100 dipendenti, in cui vengono riportate tutte le informazioni del personale (assunzioni, formazione, partecipazione e l'effettiva retribuzione). Altra possibile soluzione è l'approvazione delle cosiddette quote rosa. Dal 2012 infatti nei Cda delle aziende quotate e delle società a partecipazione pubblica, almeno un quinto dei partecipanti deve essere donna; dal 2015 invece la quota è di un terzo. (LaStampa, 2011). I dati però non aiutano il nostro Paese in merito alla presenza delle donne nei vertici delle aziende: soltanto il 9% delle posizioni apicali è ad incidenza femminile (e secondo l'Eurostat questo ci costa le ultime posizioni della graduatoria) mentre quando si parla di presenza di donne nei Cda aziendali le percentuali crescono e si arriva fino al 36%, al quarto posto in Europa (LaRepubblica, 2019).

L'Europa invece, attraverso la Commissione Europea promuove l'uguaglianza di genere attraverso organismi, piani d'azioni e documenti redatti *ad hoc*, il cui obiettivo è quello di garantire trasparenza salariale e una parità di retribuzione, di tutelare i lavoratori, di incentivare la candidatura delle donne a posizioni di vertice, di sostenere tutta quella forza lavoro che deve affrontare, oltre alla vita professionale, anche la cura della casa e dei familiari. Per questo, le istituzioni, i datori di lavoro (privati e pubblici) e i sindacati vengono invitati ad agire con misure concrete per garantire un'equa retribuzione fra donne e uomini (Commissione Europea, 2019). Fonti europee spingono i paesi della UE a un miglioramento della parità in genere in quanto questo potrebbe creare 10,5 milioni di nuovi posti di lavoro entro il 2050 e di conseguenza portare a una crescita dell'Unione Europea che oscilla tra 1950 e 3150 miliardi di euro (Commissione Europea, 2019).

Un esempio concreto, molto recente, anche se con un'azienda che non appartiene alla lista di quelle analizzate nel terzo capitolo e che riprendere il paragrafo 2.5 delle possibili soluzioni a questo fenomeno. "Rivoluzione Kering – Ai neopapà congedo di tre mesi e mezzo": così recita il titolo dell'articolo del 10 ottobre 2019 di Repubblica. Si tratta di una vera e propria politica a sostegno della parità di genere che permette ad entrambi i neo genitori, dipendenti del gruppo Kering, a partire dal nuovo anno (gennaio 2020), di assentarsi dal lavoro per poter accudire i figli e allo stesso tempo ricevere lo stipendio pieno. Il gruppo Kering, a cui appartengono numerosi marchi di lusso (tra i più famosi citiamo Gucci, Bottega Veneta, Pomellato, Yves Saint Laurent, Balenciaga) e dà lavoro a 35 mila dipendenti in oltre cinquanta Paesi, è uno dei tanti esempi di come il mondo dell'economia sia più avanti di quello della politica, a cominciare proprio da questi strumenti (Repubblica, 2019). Il presidente del gruppo, François-Henri Pinault, afferma come questo annuncio avrà un largo impatto sull'immagine della azienda stessa e il motivo principale è "perché crediamo che la diversità e la parità di genere siano garanzie per un'impresa sostenibile e creativa, vogliamo dare un ambiente di lavoro stabile e inclusivo a tutti i nostri dipendenti". Si tratta quindi un esempio concreto che non appartiene pienamente al fenomeno della disparità retributiva di genere ma che attraverso una manovra di questo tipo, permette ad entrambi i genitori di accudire i propri figli e, allo stesso tempo, estendere a tutti gli stessi diritti supportando anche le donne nello sviluppo di una possibile carriera visto che, lavoratrici e lavoratori godranno dello stesso periodo di congedo.

In conclusione, la parola-chiave è flessibilità. Se accettata da ambo le parti coinvolte nel contratto di lavoro (impresa e lavoratore/lavoratrice a livello aziendale ma anche tra sindacati e rappresentanze di datori di lavoro e di forza lavoro a livello nazionale) essa permette alle donne di poter lavorare in determinate situazioni come ad esempio con un orario

part-time o di svolgere le proprie mansioni da casa (cosiddetto *smartworking*) là dove è possibile. Agevolazioni di questo tipo possono aiutare le donne, specie se mogli e/o madri, a conciliare la vita professionale con quella domestica. Alcune aziende già applicano queste modalità ed intervengono, a sostegno dei loro dipendenti, con congedi parentali, con asili nido all'interno del luogo di lavoro stesso, con aiuti per coloro che devono prendersi cura ed assistere familiari infermi e/o malati.

CONCLUSIONI FINALI

Dopo l'analisi svolta nei precedenti paragrafi, è arrivato il momento di trarre delle conclusioni. Il filo conduttore dell'elaborato era provare a capire se ci possono essere delle relazioni tra *gender pay gap* e settore economico di appartenenza dell'azienda. Analizzando le varie teorie della letteratura si può dire che il comparto produttivo incide abbastanza nel divario salariale, specie in quei settori dominati dagli stereotipi di genere e che, in questo caso, difficilmente permettono una crescita professionale per le lavoratrici. Però non tutte le aziende operano in questo modo. Nel terzo capitolo analizzando i risultati della Ferguson Marine, operante nel settore metalmeccanico in particolare in quello navale, si può notare come, sebbene sia un settore a predominanza maschile, il divario retributivo medio dell'azienda ha un valore negativo: ciò significa che le donne hanno un salario orario medio più alto rispetto agli uomini. Tuttavia lo stesso discorso non è possibile farlo per il *gender pay gap* medio, che nonostante sia uno dei più bassi nel Regno Unito, si aggira intorno al 7,6%, valore comunque molti minimi rispetto a quelli visti nel terzo capitolo. In realtà quest'azienda sta attuando provvedimenti per ridurre ulteriormente il divario retributivo, attraverso strategie di coinvolgimento nelle scuole fino ad incoraggiare più ragazze possibili ad intraprendere una carriera in campo dell'ingegneria con l'obiettivo di attirare, all'interno del loro business, sempre più donne il tutto attraverso politiche di inclusione e senza pregiudizi (Marshall G, 2018). Per quasi tutte le altre aziende selezionate però la situazione non è la medesima di quella della Ferguson Marine. Facendo opportuni collegamenti tra i valori del *gender pay gap* e le teorie economiche del secondo capitolo, si può notare come esiste una divisione tra settori a predominanza femminile e quelli invece prettamente maschili. In questi ultimi la partecipazione della forza lavoro delle donne è abbastanza bassa (e di conseguenza pure il loro salario); la causa principale può essere dovuta alla presenza di pregiudizi di genere che limitano l'ingresso nel mondo del lavoro in determinati settori. Ma le donne, a cui vengono spesso "addossate" numerose incombenze familiari e domestiche, riducono i loro investimenti in formazione ed istruzione (che secondo la teoria del capitale umano più formazione può consistere in un ruolo ricoperto più prestigioso e quindi in una maggiore retribuzione) proprio per questo motivo. Svolgere un'analisi in cui si portava a conoscenza del lettore quali fossero le determinanti del *gender pay gap* delle aziende selezionate sarebbe stata più interessante ma che per motivi di tempo non sono stata in grado di portare a compimento. Individuare le variabili per poter eseguire questo tipo di analisi significava andare a cercare dati inerenti al divario retributivo nei bilanci delle aziende selezionate, nella *governance* di queste, nella composizione del CEO e dalla *Corporate Social Responsibility*. Imprese il cui CEO era

composto prevalentemente da figure femminili oppure aziende molto *social responsible* potevano risultare abbastanza attente al fenomeno del *gender pay gap*.

Numero di parole: 11429

BIBLIOGRAFIA

ALLEN, J. e SANDERS, K., 2002. Gender gap in earnings at the industry level. *European Journal of Women's Studies*, 9(2), pp.163-180.

BLAU, F.D. e KAHN, L.M., 2000. Gender differences in pay. *Journal of Economic perspectives*, 14(4), pp.75-99.

CALMFORS, L. e DRIFFILL, J., 1988. Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. *Economic policy*, 3(6), pp.13-61.

Camussi E. e Annovazzi C., 2016. A proposito di (im)pari opportunità tra uomini e donne: la questione del *gender pay gap*. In A. Quadrio & D. Pajardi (Eds.), a cura di, 2016. *La Società ri-pensata*. Milano, Italy: EDRA, pp.41-60.

Commissione Europea, 2018. “*The gender pay gap situation in the EU*”. Disponibile su https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_it (Data di accesso 31/07/2019).

Commissione Europea, 2019. *Riflettori puntati su l'azione della UE per le donne*. Disponibile su <http://publications.europa.eu/webpub/com/factsheets/women/it/>. (Data di accesso 25/09/2019).

COSTA, G. e GIANECCHINI, M., 2013. *Risorse Umane. Persone, relazioni e valore*. 3° ed. Milano: McGraw-Hill.

DE RUIJTER, J.M., e VAN DOORNE-HUISKES, A. and Schippers, J.J., 2003. Size and Causes of the Occupational Gender Wage-gap in the Netherlands. *European Sociological Review*, 19(4), pp.345-360.

EIGE, 2019. “*Gender pay gap*”. Disponibile su <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1196?lang=it> (Data di accesso 21/08/2019).

Eurostat, 2016. “*Glossary: Structure of earnings survey (SES)*” Disponibile su [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Glossary:Structure_of_earnings_survey_\(SES\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Glossary:Structure_of_earnings_survey_(SES)) (Data di accesso 21/08/2019).

Eurostat, 2018. “*The unadjusted gender pay gap, 2017*”. Figura 1.3. Disponibile su https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU (Data di accesso 20/08/2019).

FRANSEN, E., PLANTENGA, J. e VLASBLOM, J.D., 2012. Why do women still earn less than men? Decomposing the Dutch gender pay gap, 1996–2006. *Applied Economics*, 44(33), pp.4343-4354.

Ginori A., 2019. “*Rivoluzione Kering, ai neopapà congedo di tre mesi e mezzo*” (online). La Repubblica. Disponibile su https://rep.repubblica.it/pwa/generale/2019/09/10/news/rivoluzione_kering_ai_neopapa_congedo_di_tre_mesi_e_mezzo-235700858/ (Data di accesso 12/10/2019).

Grosser K. e Moon J., 2005. Gender mainstreaming and corporate social responsibility: reporting workplace issues, *Journal of Business Ethics*, 62: 327-340.

Hymowitz, C. e Schelhardt, T.D., 1986. The glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from top jobs, *The Wall Street Journal*, 57.

ISFOL, 2014. “*Capitale umano: nuove chiavi di lettura e prospettive aperte*”. Disponibile su <https://www.isfol.it/news/capitale-umano-nuove-chiavi-di-lettura-e-prospettive-aperte> (data di accesso 10.09.2019).

Istat e Eurostat, 2018. “*La vita delle donne e degli uomini – UN RITRATTO STATISTICO*”. Disponibile su <https://www.istat.it/donne-uomini/bloc-2c.html?lang=it> (data di accesso 10/09/2019).

Istituto Europeo per la Parità di Genere, 2017. “*Segregazione di genere nei settori dell'istruzione e della formazione e nel mercato del lavoro*”. Disponibile su <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15468-2017-ADD-1/it/pdf> (Data di accesso 08/09/2019).

Marshall G., 2019. “*Gender pay gap report 2018*” (online). Disponibile su <https://www.fergusonmarine.com/news/gender-pay-gap-report-2018/> (Data di accesso 30/09/2019).

Mastrobuoni T, 2011. “*Che cosa sono le quote rosa?*” (online) LaStampa. Disponibile su <https://www.lastampa.it/cultura/2011/06/30/news/che-cosa-sono-le-quote-rosa-1.36958742> (Data di accesso 25/09/2019).

MINCER, J. e POLACHEK, S., 1974. Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of political Economy*, 82(2, Part 2), pp. S76-S108.

OECD, 2019. “*Gender wage gap*”. Disponibile su <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> (Data di accesso 19/08/2019).

Redazione inGenere, 2018. “*Se diciamo mainstreaming gender*” (online.) disponibile su <http://www.ingenere.it/articoli/se-diciamo-gender-mainstreaming> (Data di accesso 07/10/2019).

Salvo Intravaia, 2018. “*Troppe insegnanti donne, così gli stereotipi di genere si perpetuano*” (online). La Repubblica. Disponibile su https://www.repubblica.it/scuola/2018/09/26/news/troppe_insegnanti_donne_anche_per_questo_gli_uomini_vanno_peggio_a_scuola_-207399753/ (Data di accesso 09/09/2019).

SITOGRAFIA

<https://gender-pay-gap.service.gov.uk/>

<https://merchantmachine.co.uk/profit-per-employee/>

<https://www.fergusonmarine.com/news/gender-pay-gap-report-2018/>

<https://www.fergusonmarine.com/news/gender-pay-gap-report-2017/>

<https://www.angloamerican.com/sustainability/people/gender-pay-gap-report-uk>

<https://www.britishland.com/about-us/governance/gender-pay-gap>

FONTI LEGISLATIVE

Dl. 11 aprile 2006, nr.198

Dlgs. 09 luglio 2003, nr.216

L. 09 dicembre 1977, nr.903

L. 10 aprile 1991, nr.125

L.12 luglio 2011, nr.120

Cost., articolo nr.3

Cost., articolo nr. 37

Articolo nr.119 Trattato di Roma (1957) UE

Articolo nr.141 Trattato di Amsterdam (1997) UE

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*. COM(17)678, finale. Disponibile su <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/IT/COM-2017-678-F1-IT-MAIN-PART-1.PDF>. (Data di accesso 07/09/2019).

Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee: *Libro Verde. Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*. COM(2001)366. Disponibile su [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_it.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_it.pdf) . (Data di accesso 07/10/2019).

“Equal Pay Act”, 1970 c. 41. Disponibile su: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1970/41/pdfs/ukpga_19700041_en.pdf (Data di accesso: 23/09/2019).

“Equality Act”, 2010 c. 15. Disponibile su: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/pdfs/ukpga_20100015_en.pdf (Data di accesso: 23/09/2019).

“The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017”, 2017 No. 172. Disponibile su: http://www.legislation.gov.uk/uksi/2017/172/pdfs/uksi_20170172_en.pdf (Data di accesso: 23/09/2019).

“The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017”, 2017
No. 353. Disponibile su:
http://www.legislation.gov.uk/uksi/2017/353/pdfs/uksi_20170353_en.pdf (Data di accesso:
23/09/2019).