

capitolo 5

DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI: UN'ANALISI DELLO SCENARIO ITALIANO*

Le disparità retributive tra uomini e donne nel panorama italiano sono riscontrabili fin dall'ingresso in età giovanile nel mercato e permangono (accentuandosi) durante le fasi centrali del percorso professionale, quando per le donne è più difficile conciliare vita professionale e vita personale. Questo capitolo intende fornire - in maniera non certo esaustiva - spunti per l'analisi e delineare il quadro di contesto nel quale maturano i processi di determinazione dei differenziali retributivi di genere.

Va subito osservato che, interessandoci a percettori di redditi da lavoro, stiamo di fatto già escludendo dalle nostre argomentazioni la prima discriminazione che interessa le donne: la difficoltà di accesso al mercato del lavoro. È a tal proposito sufficiente qui ricordare che il livello di partecipazione al mercato del lavoro delle donne è di 24 punti percentuali inferiore a quello degli uomini. La Fonte utilizzata per le analisi condotte nel seguito è l'Indagine sui Bilanci delle Famiglie della Banca d'Italia del 2002: non sono presi pertanto in considerazione eventuali cambiamenti avvenuti con la riforma del mercato del lavoro (legge 30 del 2003). Il differenziale retributivo di genere in Italia si attesta al 23,3%; ciò a dire che una donna, percepisce mediamente tre quarti dello stipendio di un uomo (tabella 5.1 e figura 5.1). Nel 2002, il reddito medio annuo da lavoro si attestava per gli uomini a 16.347 euro, mentre per le donne raggiungeva appena i 12.537 euro. Il *gap* retributivo è più marcato per i lavoratori autonomi (31,5%), un segmento di posizioni eterogenee che favorisce l'allargamento della forbice retributiva, ma è interessante notare come la discriminazione retributiva sia già rilevante per gli operai (27,9%). La posizione professionale in cui il *gap* retributivo, seppur significativo, è meno rilevante rispetto alle altre è quella impiegatizia. Anche quando le donne, sfondando il tetto di cristallo, raggiungono posizioni apicali (dirigente/direttivo) i salari sono pari a tre quarti di quelli dei loro colleghi maschi: una dirigente guadagna in media il 26,3% di un collega maschio.

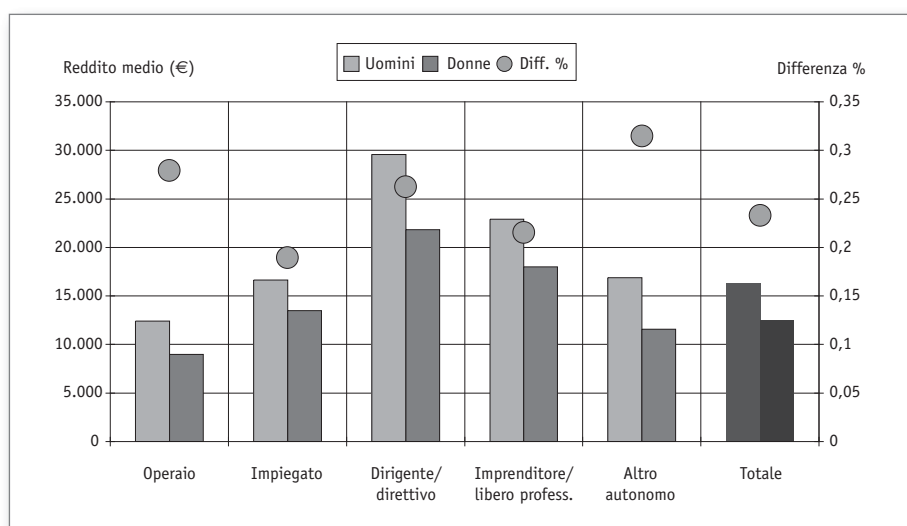
* Di Marco Centra, Isfol e Cristina Venuleo, Italia Lavoro.

Tabella 5.1
Reddito medio da lavoro secondo il genere e la posizione professionale

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

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

Figura 5.1
Reddito medio da lavoro e differenziale relativo secondo il genere e la qualifica professionale



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

I dati Banca d'Italia confermano una evidenza empirica nota e comune alle principali economie avanzate: le differenze retributive, a parità di inquadramento, sono più marcate nel settore privato rispetto a quanto accade nel settore pubblico. Dalla tabella 5.2 (cfr. anche la figura 5.2) si nota come per gli uomini con qualifica di operaio o impiegato il reddito da lavoro in imprese pubbliche e private è praticamente identico; differenze significative si riscontrano solamente per posizioni direttive. Per le donne, indipendentemente dalla qualifica, il settore privato "paga meno" in assoluto e le differenze retributive con i colleghi maschi si ampliano. Nel settore privato il *gap* di genere più alto si riscontra tra i dirigenti, dove il differenziale è pari al 37,1%; nel pubblico si verifica invece tra gli operai, dove giunge al 29,8%. È interessante notare come, a parità di livello, la posizione di una dirigente del settore pubblico sia caratterizzata da un differenziale retri-

butivo pari solo ad un terzo di quello *sofferto* da una collega del privato. Il pubblico impiego appare quindi in generale meno discriminatorio: le forbici salariali sono meno marcate, soprattutto nelle posizioni apicali.

Settore	Qualifica	Uomini	Donne	Totale	Diff. %
Privato	Operaio	12.406	8.708	11.314	29,8%
	Impiegato	16.640	12.614	14.533	24,2%
	Dirigente/direttivo	32.698	20.551	29.876	37,1%
	Totale	14.774	10.913	13.367	26,1%
Pubblico	Operaio	12.752	10.825	11.961	15,1%
	Impiegato	16.672	14.253	15.271	14,5%
	Dirigente/direttivo	26.195	22.866	25.251	12,7%
	Totale	17.735	14.454	16.025	18,5%
Totale	Operaio	12.432	8.960	11.371	27,9%
	Impiegato	16.655	13.500	14.913	18,9%
	Dirigente/direttivo	29.584	21.815	27.581	26,3%
	Totale	15.528	12.307	14.197	20,7%

Tabella 5.2
Reddito medio da lavoro dipendente secondo il genere, il settore e la posizione professionale

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

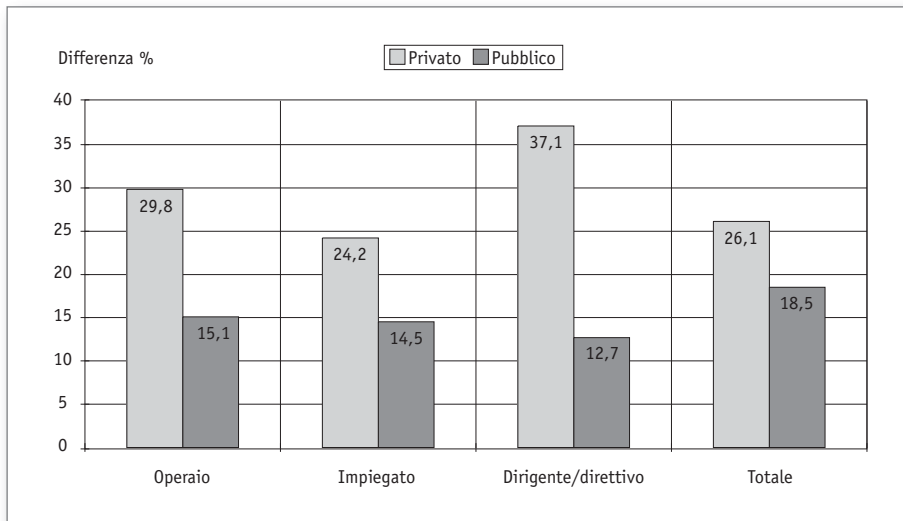


Figura 5.2
Differenziale relativo di genere del reddito da lavoro dipendente secondo il settore di lavoro privato/pubblico e la qualifica professionale

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

Passando all'analisi per settori (tabella 5.3) di attività economica, detto della pubblica amministrazione, si rileva come il minor *gap* salariale si riscontra in un set-

tore caratterizzato da una scarsa presenza femminile come le costruzioni²⁹, mentre nel variegato comparto dei servizi sociali, ove la forza lavoro femminile è fortemente sovrarappresentata, la forbice retributiva è molto più elevata.

Tabella 5.3
Reddito medio da lavoro secondo il genere e il settore di attività

Settore di attività economica	Uomini	Donne	Totale	Diff. %
Agricoltura caccia pesca	10.336	8.114	9.689	21,5%
Industria mineraria e manifatt.	16.022	11.973	14.875	25,3%
Costruzioni	14.226	11.435	13.994	19,6%
Commercio e turismo	16.187	10.876	13.755	32,8%
Trasporti e comunicazioni	16.292	12.977	15.640	20,3%
Altri servizi	20.393	12.092	15.878	40,7%
PA, istruzione, sanità	17.990	14.468	16.168	19,6%
Totale	16.347	12.537	14.859	23,3%

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

Poiché nel computo del reddito medio annuo da lavoro potrebbero subentrare fattori diversi dalla pura componente discriminatoria - ad es. il numero di ore lavorate o il numero di attività svolte - è opportuno verificare l'esistenza di penalizzazioni salariali con riferimento al salario orario percepito. Utilizzando tale indicatore (tabella 5.4), il *gap* salariale è assai meno marcato di quello riscontrabile utilizzando il reddito annuo: gli uomini continuano mediamente a godere di retribuzioni più elevate (5,3%), ma il sensibile calo del differenziale osservato suggerisce come le donne sembrino effettivamente cumulare un numero minore di ore di lavoro durante il corso dell'anno.

Tabella 5.4
Reddito orario medio da lavoro secondo il genere e la posizione professionale

Qualifica professionale	Uomini	Donne	Totale	Diff. %
Operaio	7,2	6,1	6,9	14,8%
Impiegato	9,1	9,1	9,1	0,3%
Dirigente/direttivo	14,3	11,3	13,6	20,9%
Imprenditore/libero professionista	9,2	8,9	9,1	2,9%
Altro autonomo	6,9	5,0	6,4	28,0%
Totale	8,4	8,0	8,3	5,3%

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

²⁹ In sostanza, nel comparto edile, è il fattore composizione a giocare un ruolo fondamentale: le poche donne che vi lavorano occupano infatti quasi esclusivamente ruoli impiegatizi mentre gli uomini sono in grande maggioranza operai poco qualificati.

5.1 REDDITO E FAMIGLIA: DIFFERENZE

Le riforme avvenute nel mercato del lavoro italiano, lo sviluppo di modelli organizzativi più flessibili e concilianti non sembrano ancora in grado di calmierare le discriminazioni salariali in caso di lavoratrici con figli piccoli. Quando le lavoratrici decidono di sfidare una cultura del lavoro organizzata secondo le esigenze maschili, in cui la condivisione della maternità appare un vezzo e la conciliazione un onere per le imprese, ecco che le forbici salariali diventano ben più marcate. Le discriminazioni più evidenti, in valore assoluto, si evidenziano per i dirigenti. Quando nel nucleo familiare è presente almeno un figlio in età pre-scolare, il differenziale retributivo di genere passa dal 25,1% al 49% (tabella 5.5). La presenza di figli piccoli genera un fenomeno particolare: gli uomini guadagnano di più di coloro che non li hanno, mentre le donne, ad eccezione delle operaie, vedono il loro salario abbassarsi considerevolmente (il 17,6% in meno per i ruoli impiegatizi ed il 26,2% per i ruoli direttivi - tabella 5.6). Torna dunque, in maniera prepotente, il modello mediterraneo del *male breadwinner*: gli uomini contribuiscono alla crescita dei figli identificandosi come i principali percettori di reddito, le donne, "costrette" ancora a reggere in larga misura il lavoro di cura dei figli, vedono diminuire il loro reddito da lavoro. In nuclei di famiglie operaie, tuttavia, la nascita di figli sembra sviluppare anche tra le donne la necessità di integrare il reddito familiare ai fini del sostentamento.

Qualifica professionale	Presenza di figli in età pre-scolare	Reddito da lavoro
Operaio	No	27,1%
	Sì	33,7%
Impiegato	No	17,1%
	Sì	40,0%
Dirigente/direttivo	No	25,1%
	Sì	49,0%
Totale	No	19,4%
	Sì	36,3%

Tabella 5.5
Differenziale relativo di genere del reddito da lavoro dipendente secondo la presenza di figli in età pre-scolare e la qualifica professionale

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

Tabella 5.6
Variazione del reddito da lavoro dipendente indotta dalla presenza di un figlio in età pre-scolare secondo il genere e la qualifica professionale

Qualifica professionale	Reddito da lavoro		
	Uomini	Donne	Totale
Operaio	15,0%	4,6%	17,5%
Impiegato	13,8%	-17,6%	-3,3%
Dirigente/direttivo	8,3%	-26,2%	8,5%
Totale	10,9%	-12,3%	5,1%

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

In generale, occorre anche considerare che i (seppur brevi) tempi di discontinuità nel lavoro, rendono ancor più arduo alle donne lo sviluppo di percorsi professionalizzanti e di carriera. Nel pubblico e nel privato la maternità continua ad essere percepita come un onere, un fastidio per le aziende: le donne si sentono costrette a dover scegliere tra figli e ambizione a percorsi professionali. Non è un caso che gli stessi congedi parentali previsti dalla legge 53/00 siano stati utilizzati quasi esclusivamente dalla madri.

A dimostrazione del fatto che la cura dei figli piccoli rimane in gran parte esclusiva delle madri, la presenza di figli in età pre-scolare allarga il *gap* nelle ore lavorate tra uomini e donne, indipendentemente dalla posizione professionale (si veda la tabella 5.7). Analoga argomentazione vale per le ore di straordinario prestate: gli uomini in presenza di figli in età pre-scolare ne svolgono in un mese 5,2 (contro le 4,2 svolte da coloro che non hanno figli piccoli), mentre per le donne i dati si invertono: 2,1 ore nel primo caso, 3 nel secondo (tabella 5.8). Ne consegue che in presenza di figli in età pre-scolare le donne *rischiano* di indebolire la loro posizione lavorativa, mentre gli uomini sembrano rafforzarla.

Tabella 5.7
Ore lavorate secondo la presenza di figli in età pre-scolare e la qualifica professionale

Qualifica professionale	Presenza di figli in età pre-scolare	Uomini	Donne	Totale
Operaio	No	40,4	35,8	39,0
	Sì	42,5	28,6	39,8
Impiegato	No	38,9	34,2	36,4
	Sì	39,6	33,4	36,0
Dirigente/direttivo	No	42,1	39,0	41,3
	Sì	49,4	41,4	48,5
Totale	No	40,0	35,0	38,0
	Sì	42,4	32,3	38,8

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

Qualifica professionale	Presenza di figli in età pre-scolare	Uomini	Donne	Totale
Operaio	No	4,3	2,7	3,9
	Sì	5,3	2,9	4,9
Impiegato	No	3,9	3,2	3,6
	Sì	5,7	1,3	4,2
Dirigente/direttivo	No	5,4	3,2	4,9
	Sì	2,3	11,0	2,9
Totale	No	4,2	3,0	3,8
	Sì	5,2	2,1	4,6

Tabella 5.8
Ore di straordinario secondo la presenza di figli in età pre-scolare e la qualifica professionale

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

5.2 UNA STIMA DEGLI EFFETTI DI COMPOSIZIONE

In precedenza è stato evidenziato come il differenziale di reddito da lavoro tra donne e uomini sia dovuto alle differenti caratteristiche sia dell'occupazione che delle scelte generate all'interno della famiglia: le donne lavorano in misura maggiore a tempo parziale; parte delle componente femminile dell'occupazione è concentrata in comparti dove il salario è mediamente più basso; l'incidenza delle donne in qualifiche a reddito elevato è minore rispetto a quella degli uomini; la presenza di un figlio tende ad abbassare il numero di ore lavorate dalle donne e a far aumentare quello degli uomini. Tali elementi inducono a ritenere che il *gap* retributivo sia dovuto esclusivamente ad un differente profilo dell'occupazione femminile rispetto a quella maschile: una simile ipotesi implica che se le donne presentassero le medesime caratteristiche occupazionali degli uomini, in termini di ore lavorate, di incidenza nei diversi settori di attività economica, ovvero, in sintesi, delle altre caratteristiche osservate nella forza lavoro maschile, il differenziale retributivo tenderebbe ad annullarsi. In tal caso la differenza registrata tra i redditi medi di uomini e donne sarebbe da ascrivere esclusivamente ad una differente distribuzione delle occupate rispetto ad una serie di caratteristiche. Tale ipotesi è stata verificata tramite due distinte metodologie: a) ricorrendo ad una scomposizione della differenza assoluta osservata in due termini additivi, uno dei quali è relativo all'effetto composizione, vale a dire alla differenza registrata tra maschi e femmine nella distribuzione rispetto a determinate caratteristiche, e l'altro dovuto alla componente residua, non spiegata dal differente profilo dell'occupazione; b) il secondo metodo prevede la stima di due modelli OLS separati per maschi e femmine e la successiva applicazione del modello ottenuto per gli uomini alla distribuzione delle occupate. In tal modo si ottiene una stima del livello retributivo medio delle donne occupate se il loro profilo occupazionale fosse simile a quello degli uomini, limitatamente alle caratteristiche inserite nel modello stimato. In modo analogo è possibile applicare agli uomini il modello stimato per la componente femminile ed ottenere il reddito medio che avrebbero gli uomini se il loro profilo occupazionale avesse il medesimo impatto delle donne sul reddito.

a) scomposizione delle differenza osservata

Sia data partizione della popolazione dei percettori di redditi da lavoro, ottenuta dalla distribuzione congiunta delle caratteristiche occupazionali e dal profilo familiare³⁰;

30 La stratificazione è ottenuta dalla distribuzione congiunta delle seguenti caratteristiche: titolo di studio, età in classi, presenza figli in età pre-scolare, settore di attività economica, qualifica professionale, se effettua ore di straordinario, lavoro a tempo pieno o parziale, contratto a tempo determinato o indeterminato, media ore lavorate/settimana.

sia:

K = numero di strati della partizione;

f^Y = reddito medio femminile;

m^Y = reddito medio maschile;

f^Y_h = reddito medio femminile nel generico strato h della popolazione;

m^Y_h = reddito medio maschile nel generico strato h della popolazione;

f^W_h = incidenza del generico strato h sul totale dei percettori di reddito maschi;

f^W_h = incidenza del generico strato h sul totale dei percettori di reddito femmine.

Il reddito medio può essere espresso, separatamente per maschi e femmine, come media dei redditi medi per strato, ponderata con le incidenze di ciascuno strato sul totale:

$$m\bar{Y} = \sum_{h=1}^K m\bar{Y}_h \cdot mW_h$$

$$f\bar{Y} = \sum_{h=1}^K f\bar{Y}_h \cdot fW_h$$

La differenza in termini assoluti tra il reddito medio maschile e quello femminile, può essere quindi espressa da:

$$m\bar{Y} - f\bar{Y} = \sum_{h=1}^K m\bar{Y}_h \cdot mW_h - \sum_{h=1}^K f\bar{Y}_h \cdot fW_h$$

distribuendo la sommatoria si ottiene:

$$m\bar{Y} - f\bar{Y} = \sum_{h=1}^K (m\bar{Y}_h \cdot mW_h - f\bar{Y}_h \cdot fW_h)$$

sommando e sottraendo nell'argomento della sommatoria la quantità $f\bar{Y}_h \cdot mW_h$ si ottiene:

$$\begin{aligned} m\bar{Y} - f\bar{Y} &= \sum_{h=1}^K (m\bar{Y}_h \cdot mW_h - f\bar{Y}_h \cdot fW_h + f\bar{Y}_h \cdot mW_h - f\bar{Y}_h \cdot mW_h) = \\ &= \sum_{h=1}^K [f\bar{Y}_h (mW_h - fW_h) + mW_h (m\bar{Y}_h - f\bar{Y}_h)] = \\ &= \sum_{h=1}^K f\bar{Y}_h (mW_h - fW_h) + \sum_{h=1}^K mW_h (m\bar{Y}_h - f\bar{Y}_h) \end{aligned}$$

La differenza in termini assoluti tra il reddito medio maschile e quello femminile risulta scomposta in due addendi, il primo dei quali rappresenta l'effetto composizione e il secondo l'effetto reddito:

$$m\bar{Y} - f\bar{Y} = \sum_{h=1}^K f\bar{Y}_h (mW_h - fW_h) + \sum_{h=1}^K mW_h (m\bar{Y}_h - f\bar{Y}_h)$$

Il primo termine si annulla se la composizione degli strati è la stessa per uomini e donne; tale termine indica quindi quanta parte della differenza è attribuibile ad una diversa incidenza tra uomini e donne negli strati. Il secondo addendo assume invece valore pari a zero se il reddito medio all'interno di ciascuno strato è uguale per uomini e donne; il termine indica perciò quanta parte della differenza è attribuibile a un diverso livello del reddito medio in ciascuno degli strati. Nella tabella 5.9 sono riportati i risultati di una applicazione della metodologia esposta sui dati Shiw 2002.

Tabella 5.9
Differenziale osservato e scomposizione della differenza

		Reddito medio da lavoro		
Osservato	Uomini	16.347		
	Donne	12.537		
	Differenza	3.810	Relativa:	23,3
Scomposizione della differenza	Effetto reddito	2.895	76,0	17,7
	Effetto composizione	915	24,0	5,6
	Totale	3.810	100,0	23,3

I dati indicano che solo il 24% della differenza osservata tra i redditi medi da lavoro di uomini e donne è dovuta alla diversa composizione dei due aggregati. Va chiarito che l'effetto spiegato dalla diversa composizione è ascrivibile alle sole caratteristiche considerate nell'analisi³¹; parte del differenziale può essere dovuto infatti a profili non compresi nell'analisi, non osservati o non osservabili. L'effetto reddito, vale a dire la componente non dovuta alla differenza nel profilo occupazionale di uomini e donne, va quindi interpretato come ammontare residuale, che comprende sia la componente dovuta a discriminazione che la componente dovuta a caratteristiche non osservate.

31 V. nota precedente.

b) stima di modelli separati

La tecnica utilizzata riprende in maniera semplificata alcuni metodi di decomposizione del differenziale retributivo di genere³². Sono stati stimati, separatamente per maschi e femmine, due modelli OLS che regrediscono il logaritmo del reddito da lavoro rispetto ad una serie di caratteristiche;

$$b1) \text{Log}({}_f Y) = \beta_f X_f + u_f$$

$$b2) \text{Log}({}_m Y) = \beta_m X_m + u_m$$

dove i vettori β_f e β_m indicano i coefficienti che, applicati rispettivamente alle matrici delle caratteristiche X_f e X_m , permettono di ottenere il log-reddito stimato dal modello. I termini additivi u_f e u_m indicano le componenti residuali.

Applicando i coefficienti stimati per gli uomini alla matrice delle caratteristiche della componente femminile si ottiene, a meno del termine residuale, una stima del livello medio del reddito delle donne se il loro profilo occupazionale e familiare avesse un impatto sulla retribuzione simile a quello degli uomini, indicato con ${}_f Y^\odot$. Per semplicità espositiva è stato calcolato, tramite la funzione esponenziale, l'inverso del log-reddito:

$${}_f Y^\odot = \exp(\beta_m X_f)$$

In modo analogo è stato calcolato il reddito medio degli uomini, indicato con ${}_m Y^\odot$, ipotizzando che il loro profilo occupazionale avesse un impatto sul livello della retribuzione simile a quello delle donne:

$${}_m Y^\odot = \exp(\beta_f X_m)$$

Tramite le differenze tra i redditi stimati e le due quantità calcolate sono state calcolate le quote relative del differenziale dovuto all'effetto composizione e all'effetto reddito (tabella 5.10).

32 Oaxaca, 1973.

Tabella 5.10
*Scomposizione
del differenziale
retributivo
in base
all'applicazione
degli OLS*

Valori osservati e stime OLS		Reddito medio da lavoro €		Scomposizione della differenza	
Definizione				Definizione	Diff. %
Osservato	$Y_m = \sum_{i \in M} y_i$	M	16.347	$d_1 = (Y_m - Y_f) / \hat{Y}_m$	23,3%
	$Y_f = \sum_{i \in F} y_i$	F	12.537		
Stime OLS modelli separati	$\hat{Y}_m = \exp(\beta_m X_m + u_m)$	M	15.919	$d_2 = (Y'_m - Y'_f) / Y'_m$	26,1%
	$\hat{Y}_f = \exp(\beta_f X_f + u_f)$	F	11.763		
Stime effetto reddito e effetto composizione	$\hat{Y}'_m = \exp(\beta_f X_m)$	M	12.595	$d_3 = [(\hat{Y}_m - \hat{Y}'_f)] / \hat{Y}_m$	4,2%
	$\hat{Y}'_f = \exp(\beta_m X_f)$	F	15.277		

In questo caso risulta che il differenziale stimato è pari al 26,1%, quantità che è dovuta per il 4,2% ad un effetto riconducibile alle differenze di composizione tra maschi e femmine e per il restante 21,9% ad elementi non spiegati dal modello. Vale a dire che solo un sesto del *gap* retributivo è dovuto a differenze nei profili occupazionali tra uomini e donne. Si osservi infine che il reddito medio da lavoro che avrebbero gli uomini se il rendimento del loro profilo fosse uguale a quello delle donne (€ 12.595) si discosta in misura sensibile sia dal reddito medio maschile stimato (€ 15.919) che alla stessa quantità osservata (€ 16.247). Il reddito medio che avrebbe la componente femminile (€ 15.277) se l'impatto del loro profilo fosse simile a quello degli uomini e molto vicino al reddito stimato per la componente maschile (€ 15.919). Vale a dire che la gran parte della differenza riscontrata nei redditi da lavoro tra uomini e donne non è riconducibile a profili occupazionali diversi, ma ad una diversa misura dell'impatto che tali profili hanno sul reddito.