

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N.100 DEL 1951 (EGUAGLIANZA DI RETRIBUZIONE).

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame non si registrano sostanziali modifiche legislative rispetto a quanto comunicato nel precedente Rapporto.

Limitatamente alla materia "Pari opportunità tra uomo e donna si fa riferimento alle seguenti normative:

- Decreto Legislativo 30 maggio 2005,n.145
- Legge 28 novembre 2005,n.246
- Decreto Legislativo 11/04/2006,n.198
- Decreto Legislativo 06/11/2007,n.196
- Legge 247/2007

Il **Decreto Legislativo 30 maggio 2005,n.145**, emanato in attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra uomini e donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;

la **Legge 28 novembre 2005,n.246** (Riassetto normativo in materia di pari opportunità), legge che delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, secondo i principi, i criteri direttivi e le procedure di cui all'art. 20 della Legge 15 marzo 1997, n.59 e successive modificazioni;

il **Decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle pari opportunità)**,emanato in applicazione della L.246/2005, le cui disposizioni hanno ad oggetto, Libro 1,art.1,comma 1, le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale civile, o in ogni altro campo.

Nello specifico gli articoli 28 e 29 del predetto Codice stabiliscono il diritto alla stessa retribuzione a fronte di prestazioni uguali o di pari valore (art.28, co.1), sistemi di classificazione del personale che adottino, ai fini della determinazione della retribuzione, criteri comuni per uomini e donne (art.28,co. 2),

sanciscono, infine, il divieto di qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione di carriera (art.29).

Il D.Lgs.n.198/2006 impedisce che qualsiasi elemento “differenziale” legato all'identità personale, fisica o psicologica, della persona che lavora o che cerca lavoro, possa realizzare pregiudizi più o meno rilevanti per il soggetto interessato.

Si segnala inoltre l'emanazione nel periodo intercorso dalla trasmissione del precedente Rapporto del **Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n.196** emanato in attuazione della Direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e loro fornitura e l'emanazione della **Legge 24 dicembre 2007, n. 247** recante “Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale” entrata in vigore il 1 gennaio 2008. Il provvedimento contiene una serie di misure che interessano, tra l'altro, il mercato del lavoro e le fasce deboli, proponendosi come prima declinazione dei principi comuni di flexisicurezza concordati a livello europeo.

Lo scopo è quello di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e migliorare le *performances* del sistema Italia puntando sul potenziamento dei servizi per l'impiego, sulle politiche attive del lavoro e in particolare gli investimenti formativi, la revisione degli incentivi economici con l'obiettivo di promuovere l'occupazione e di favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari.

Il principio di parità tra uomo e donna nel rapporto di lavoro è sancito per la prima volta nel diritto comunitario dall'art.119 del Trattato di Roma che riconosce ai lavoratori e alle lavoratrici, che svolgano un lavoro eguale, il diritto alla medesima retribuzione.

La direttiva 75/117 – Direttiva del Consiglio 10 febbraio n.75/117- estende l'ambito di applicazione del principio di parità retributiva oltre l'originaria ipotesi di lavoro eguale vietando, all'articolo 1, qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

Per un maggiore approfondimento della normativa in materia di pari opportunità di trattamento tra uomini e donne nell'impiego e nella professione emanata successivamente alla trasmissione dell'ultimo Rapporto (2007) si rinvia al Rapporto 2009 sull'applicazione della Convenzione n.111 del 1958 .

DOMANDA DIRETTA DELLA COMMISSIONE DI ESPERTI

DIFFERENZIALI SALARIALI

In ordine al primo punto della domanda diretta si sintetizzano di seguito le conclusioni della ricerca condotta dall'ISFOL, su incarico del Ministero del Lavoro, nel periodo 2005-2008, prodotta in allegato, alla quale si rimanda per ogni ulteriore approfondimento.(cfr.”Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili” – Collana Studi ISFOL numero 2009/2-Gennaio).

La ricerca ha evidenziato, già nel corso del primo anno, che una parte rilevante del differenziale retributivo di genere non è spiegabile con il solo profilo lavorativo, ma deve essere ricercata altrove, indagando da un lato il profilo familiare, le motivazioni individuali e i meccanismi di divisione del lavoro all'interno della famiglia, dall'altro i fattori legati all'intervento di tratti culturali tradizionali o innovativi e al ruolo dei modelli organizzativi del lavoro.

Tali esigenze hanno portato a disegnare un'indagine campionaria dedicata espressamente alla conoscenza del differenziale retributivo di genere e pertanto in grado di rilevare una elevata quantità di elementi conoscitivi.

Un risultato ricorrente in letteratura è il forte peso che la diversa remunerazione delle caratteristiche osservabili tra uomini e donne ha sul totale del differenziale salariale (“effetto coefficienti”). Questa componente può essere considerata come un'approssimazione della discriminazione che le donne subiscono nella retribuzione.

Si è provato pertanto a depurare l’“effetto coefficienti” dagli effetti derivanti da processi che possono influenzare le stime delle equazioni dei salari: la decisione di lavorare o meno (selezione dell'occupazione) e il tipo di lavoro nel quale si è occupati (lavori femminili e non).

La prima decisione, considerata influente per le sole donne, potrebbe comportare una distorsione da selezione (“*selection bias*”) nelle stime: quante lavorano possono essere un sottogruppo diverso dal resto della popolazione, sia in termini di caratteristiche osservabili, che non osservabili.

La seconda decisione potrebbe invece portare ad una distorsione da endogeneità (“*endogeneity bias*”): il differenziale salariale come frutto della “segregazione” delle donne in particolari occupazioni, ma anche, in qualche misura, come frutto di specifiche decisioni individuali in parte anche collegabili alla necessità di gestire i tempi e gli orari di lavoro in funzione della possibilità di conciliare l'attività professionale con le incombenze familiari. E' infatti vero che in Italia ancora oggi sono principalmente le donne a occuparsi della gestione della casa e della cura dei figli.

Secondo la letteratura, la composizione di genere della forza lavoro nelle diverse occupazioni ha ricadute sui differenziali salariali. Due sono le possibili spiegazioni:

- la prima vuole che i datori di lavoro escludano le donne da particolari occupazioni, le occupazioni maschili, con conseguente affollamento delle donne nelle altre occupazioni. L'offerta di forza lavoro femminile verso queste occupazioni aumenta e, di conseguenza, diminuiscono i salari. Considera quindi un processo discriminatorio da parte dei datori di lavoro.
- La seconda vuole invece che le donne selezionino volontariamente particolari occupazioni: gli uomini, più spesso delle donne, pongono grande importanza al livello della retribuzione, mentre le donne tendono spesso a cercare lavori con una minore retribuzione ma altre caratteristiche desiderabili che compensino i minori introiti.

Nel lavoro dell'ISFOL si è quindi tentato di depurare l'“effetto coefficienti”, derivante dalla diversa remunerazione delle stesse caratteristiche corrisposta a uomini e donne, proprio dagli effetti del processo selettivo sopra descritto, di modo da ottenere una stima attendibile della discriminazione salariale che le donne subiscono rispetto agli uomini sul mercato del lavoro.

Il differenziale salariale orario stimato nel lavoro di ricerca è pari all'8,75%. La parte dovuta all'effetto coefficienti è pari al 15,41%. Una volta che si considera il fatto che le donne sono concentrate in particolari occupazioni, e che questa concentrazione è, almeno in parte, dovuta a scelte individuali, si osserva come l'effetto dovuto alla diversa retribuzione scenda considerevolmente fino a diventare pari al 10,83%: le donne, almeno in parte, si selezionano volontariamente sia sul lavoro che in determinate occupazioni, e questo fa sì che la componente dovuta all'effetto coefficienti, depurata dal processo selettivo, diminuisca e rappresenti la parte effettivamente dovuta alla discriminazione in termini di retribuzione che le donne subiscono da parte dei datori di lavoro.

Tav. 1 Differenziale salariale orario, effetto dotazione ed effetto coefficienti tramite Ols non corrette ed Ols corrette per i processi selettivi considerati (%)

	Differenziale salariale orario	Effetto dotazione	Effetto coefficienti (discriminazione)
Non corretta per endogeneità e selezione	8,75	-6,66	15,41
Corretta per endogeneità e selezione	8,75	-2,08	10,83

Attraverso misure di discriminazione individuali, inoltre, è stato disaggregato il collettivo delle donne secondo il titolo di studio, utilizzato come proxy del capitale umano; la discriminazione diminuisce all'aumentare del titolo di studio fino alle donne con diploma di scuola secondaria superiore. Nel collettivo delle donne con titolo di studio universitario risale invece fino al 12,1%.

Tav. 2 Discriminazione salariale secondo il titolo di studio posseduto (%)

Titolo di studio	Elementari	Medie	Superiori	Università
Grado di discriminazione	20,96	16,52	5,45	12,09

Poiché gli individui con elevati livelli di capitale umano sono quelli con maggiore probabilità di ottenere professioni “elevate” in termini di mansioni e responsabilità, questo risultato indica l’esistenza di una forte componente discriminatoria nei confronti delle donne anche nell’accesso alle posizioni elevate di carriera. Si verifica, quindi, anche il cosiddetto fenomeno del “soffitto di vetro”, ovvero la possibilità di “vedere” posizioni alte di carriera senza potervi concretamente accedere: generalmente le donne, oltre un determinato livello di carriera non possono andare.

Peraltro, anche quando la donna riesce a raggiungere un livello quadro-dirigenziale, si registra una componente discriminatoria nella retribuzione che a questo quadro/dirigente viene corrisposta.

Tav.3 Discriminazione salariale secondo la professione (%)

Professione	Dirigenti, professione intellettuali e scientifiche e insegnanti	Professioni tecniche	Impiegati, commercianti o addetti ai servizi	Artigiani e Operai specializzati	Agricoltori, operai e conduttori di macchine e professioni non qualificate
Grado di discriminazione	7,48	8,57	10,44	14,69	14,68

Tav. 4 Discriminazione salariale secondo il tipo di lavoro svolto (%)

Tipo di lavoro	Tipicamente femminile	Altri lavori
Grado di discriminazione	8,70	12,69

Tav. 5 Discriminazione salariale secondo il settore pubblico o privato (%)

Settore	Pubblico	Privato
Grado di discriminazione	7,50	12,92

Un aspetto che merita approfondimenti futuri riguarda il fatto che le donne presenti sul mercato del lavoro risultano avere una produttività mediamente maggiore rispetto agli uomini, ma vengono comunque retribuite meno degli uomini.

Inoltre il tasso di disoccupazione femminile è storicamente più elevato rispetto a quello maschile. Questo indica l'esistenza di un'ulteriore discriminazione che opera nei confronti delle donne anche al momento dell'assunzione, verosimilmente dovuta a una valutazione che i datori di lavoro fanno sul rischio che le donne possano dedicarsi in maniera meno esclusiva al lavoro svolto rispetto agli uomini, probabilmente a causa dagli impegni derivanti dalla gestione della casa e dalla cura dei figli.

La ricerca ISFOL ha individuato cinque aree tematiche sulle quali è necessario intervenire all'interno delle organizzazioni per favorire la riduzione e progressivo livellamento dei differenziali retributivi:

1. Accesso al lavoro
2. Aspetti retributivi
3. Criteri di affidamento delle posizioni organizzative
4. Accesso alle alte qualifiche, particolare alle posizioni dirigenziali
5. Processi, metodi e contenuti della valutazione.

Per ciascuno di questi temi si rende necessario valutare quanto incidono i fattori:

- a. Equità e valorizzazione
- b. Contrattazione
- c. Tempo
- d. Cultura aziendale e individuale.

Relativamente alla richiesta di informazioni sui risultati del **progetto Bollino Rosa S.O.N.O. – Stesse opportunità, nuove opportunità**, si riferisce quanto segue.

Il progetto, a titolarità del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale è stato avviato nel 2007, Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti e rientra tra le azioni di sistema del PON Ob.3 2000-2006.

Il progetto è consistito nell'elaborazione di un modello di valutazione della parità di genere nei contesti organizzativi.

Sono state coinvolte le 34 aziende autocandidatesi alla sperimentazione, incontrate le relative RSU e RSA (rappresentanze sindacali) e, laddove presenti, i Comitati di pari opportunità aziendali, sentiti i lavoratori riuniti in focus group.

La fase di sperimentazione, attuata da un gruppo di lavoro formato da rappresentanti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, da ricercatori dell'ISFOL e da esperti con particolare competenza in discipline economiche-organizzative e nelle politiche di genere, si è sviluppata attraverso una serie di momenti di verifica che hanno interessato nell'ordine: gli strumenti (questionario di autovalutazione e traccia di intervista alle rappresentanze sindacali), le modalità di rilevazione dei dati, la metodologia di analisi dei dati e, infine, la proposta di certificazione.

La ricerca si è basata sull'utilizzazione della metodologia fuzzy applicata al sistema di microdati raccolti attraverso la compilazione (da parte dell'impresa) del questionario e strutturati sia utilizzando variabili direttamente derivate dalle risposte, sia attraverso il calcolo di indicatori secondari (struttura occupazionale, differenziali retributivi, diffusione delle diverse modalità contrattuali...) elaborati utilizzando le informazioni quantitative desumibili dal questionario. La ricerca ha portato all'elaborazione di alberi fuzzy per ognuna delle 34 aziende autocandidatesi alla sperimentazione.

L'esito non si è concretizzato nell'attribuzione della certificazione poiché si è ritenuto di procedere ad una seconda fase del progetto che prevede la semplificazione del questionario di rilevazione e la costruzione del percorso di certificazione standard.

In ordine alle iniziative avviate relativamente all'azione di sistema denominata **VISPO (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità)** e con riferimento specifico a quanto comunicato nel precedente Rapporto, si riferisce quanto segue:

Nell'ambito della programmazione 2000-2006 il Dipartimento per le Pari Opportunità ha avviato un'azione di sistema al fine di garantire l'inserimento dell'ottica di genere nei programmi finanziati dai Fondi strutturali, con particolare riferimento a quelli cofinanziati dal FSE.

In questa ottica il Dipartimento ha attribuito all'ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) il compito di definire un sistema di azione che partendo dalle linee guida VISPO elaborate nel 1999, contribuisse all'implementazione, monitoraggio e valutazione dei Programmi Operativi Nazionali e Regionali. Questo programma ha portato all'individuazione di un set di indicatori capaci di determinare l'impatto diretto e indiretto delle politiche di pari opportunità.

In occasione della valutazione di medio termine è stato elaborato un documento di ricerca dal titolo: *"Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. – Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo"*.

Successivamente sono state identificate ulteriori Quattro aree di ricerca.

La prima concernente il modo in cui gli interventi del FSE possono essere integrati con altri Fondi Strutturali e con le politiche nazionali e regionali di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa ,

terminata con la pubblicazione di un documento dal titolo” *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare – Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*”.

La seconda linea di ricerca ha riguardato l’analisi dei processi decisionali, il coordinamento e l’implementazione delle politiche di pari opportunità nell’ambito dei programmi finanziati dal Fondo Sociale europeo. Anche in questo caso e’ stato elaborato un documento finale dal titolo: “*Gli organismi per le politiche di genere – Compiti, strumenti, risultati nella programmazione FSE: una ricerca valutativa*”.

La terza linea di attività ha indagato la corrispondenza tra gli interventi del FSE in relazione alle aspettative e alle specifiche richieste degli attori coinvolti e gli effetti sull’impiego derivanti dagli stessi. La ricerca si è conclusa con l’elaborazione di due documenti: il primo concernente l’assistenza per gli individui e le relative misure di accompagnamento dal titolo”*Esiti dell’applicazione della politica di pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi del FSE – Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all’accompagnamento lette secondo il genere*” , il secondo riguardante l’assistenza alle strutture e ai sistemi, ancora in corso di pubblicazione.

Da ultimo, la quarta area di ricerca ha riguardato l’impiego di risorse finanziarie in termini di genere, sempre all’interno della programmazione del FSE. Ciò ha significato un’analisi volta ad individuare non solo l’entità delle risorse finanziarie destinate agli uomini e alle donne, ma anche la finalità e l’oggetto delle operazioni a cui queste risorse erano destinate. La ricerca si è focalizzata sulle risorse del FSE di tre Province italiane ed è stata pubblicata con il titolo:”*Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE – Le Province di Genova, Modena e Siena*”.

Nella nuova programmazione 2007-2013 è previsto il consolidamento delle linee di azione VISPO, in particolare l’approfondimento dello studio della valutazione di genere prodotto nella passata programmazione, in accordo con le nuove linee guida della Comunità Europea. L’obiettivo è quello di diffondere la valutazione di genere nelle aree rientranti nell’Obiettivo Convergenza previsto dai Fondi Strutturali comunitari.

In particolare, le linee dell’azione riguarderanno:

- il trasferimento e l’adattamento degli orientamenti e degli strumenti elaborati per il Centro/Nord, durante la programmazione 2000-2006 alle aree del Sud destinatarie dei Fondi strutturali dell’Obiettivo Convergenza con riferimento agli effetti diretti e indiretti delle politiche di uguaglianza di genere nello sviluppo locale;

- l'individuazione di nuovi campi di valutazione e monitoraggio qualitativo riguardanti l'impatto delle politiche di genere nelle aree come i trasporti, le infrastrutture e, in genere, tutte quelle che interfacciano con le famiglie e i sistemi dei servizi;
- studi e ricerche concernenti analisi di contesto in accordo con le prospettive di genere e l'individuazione dei bisogni delle donne nelle aree urbane e rurali.

Settore agricolo

Riguardo alla richiesta di informazioni concernente l'impatto della Legge n.30/2003 e del D.Lgs. n.276/2003 sull'attuazione del principio di uguaglianza di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici in agricoltura si precisa preliminarmente che la normativa in esame interessa il settore agricolo per un numero ridotto di lavoratori riferibili in massima parte all'applicazione dell'istituto della somministrazione di lavoro di cui all'art.20 del D.Lgs 276/03.

Ai sensi del predetto articolo l'attività di somministrazione può essere esercitata da soggetti espressamente autorizzati. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un apposito Albo delle agenzie per il lavoro ai fini delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto al ricollocazione professionale (art.4 D.Lgs.276/2003).

Si precisa che le Agenzie per il Lavoro autorizzate dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali devono possedere requisiti di affidabilità e professionalità, i quali vengono periodicamente verificati dagli Ispettori del Lavoro.

Pertanto tutti i lavoratori, compresi i lavoratori agricoli collocati attraverso le Agenzie del lavoro regolarmente autorizzate, sono protetti sia sotto il profilo previdenziale che sotto il profilo retributivo.

Punto V del formulario di rapporto

Per quanto concerne la richiesta di informazioni statistiche sulle retribuzioni di uomini e donne per settore, livello di istruzione e categoria occupazionale le fonti di riferimento segnalate dall'ISTAT – Istituto nazionale di statistica sono: la Rilevazione sulle retribuzioni contrattuali e la Rilevazione sulla

strutture delle retribuzioni. Si producono, in allegato, le tavole 4.6 e 4.7 relative alle retribuzioni contrattuali annue, di competenza e di cassa, per dipendente a tempo pieno, per qualifica, attività economica e contratto, secondo le principali voci retributive, riferite rispettivamente all'anno 2005 e 2006, pubblicate su *Lavoro e retribuzioni anni 2005-2006 - Roma, 2009 (Annuario n.9)* e la tavola 13 relativa alle retribuzioni annue pro-capite per sesso e principali caratteristiche del dipendente: attività economica, qualifica professionale, livello di istruzioni, etc., pubblicati su *Statistiche in breve*. Riguardo a quest'ultima si specifica che i dati presentati illustrano i principali risultati della rilevazione quadriennale sulla struttura delle retribuzioni del 2002, diffusi nel 2005.

In un secondo momento si provvederà a produrre i dati inseriti nell'edizione aggiornata al 2006 , di prossima pubblicazione.

In merito alla giurisprudenza nazionale sulle materie collegabili alla discriminazione della donna sul posto di lavoro si rimanda al Rapporto 2009 sull'applicazione della Convenzione n.111/1957 – Discriminazioni (Impiego e professioni) .

Riguardo all'attività ispettiva concernente l'applicazione del principio di uguaglianza di retribuzione di cui all'art.28 del D.Lgs.n.198/2006 (diritto della lavoratrice a ricevere la stessa retribuzione del lavoratore a fronte di prestazioni uguali o di pari valore) si comunica che nell'ipotesi di violazione, per il datore di lavoro è prevista dall'art.41, comma 2 del medesimo decreto, l'ammenda da € 103 a € 516.

La contravvenzione può essere fatta oggetto di apposita prescrizione obbligatoria da parte del personale ispettivo del Ministero del Lavoro, a norma dell'art.15 del D.Lgs. n.124/2004, che può ordinare la corresponsione della giusta retribuzione, ovvero, l'adozione di criteri di calcolo egualitari e paritari, garantendo per tale via l'adeguamento e il ripristino della legalità nell'azienda ispezionata.

Parimenti si rende colpevole il datore di lavoro che faccia ricorso a criteri differenziati, per il personale maschile e per quello femminile, nell'individuare i sistemi di classificazione professionale adottati ai fini della determinazione delle retribuzioni da corrispondere ai lavoratori e alle lavoratrici.

Non risultano allo stato attuale dati statistici con riguardo al numero delle violazioni e alla quantificazione delle relative infrazioni riconducibili alla tematica in esame.

Si comunica, infine, che il presente Rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato.

Hanno fatto pervenire le proprie osservazioni le seguenti Organizzazioni:

Confcommercio

ALLEGATI:

- Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n.145;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198;
- Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n.196;
- Legge 24 dicembre 2007, n.247;
- Decreto Legislativo 10 settembre 2003,n.276 , art.20 e ss.;
- Decreto Legislativo 23 aprile 2004, n.124;
- Tavole 4.6 e 4.7 - Retribuzioni contrattuali annue di competenza e di cassa per dipendente a tempo pieno per qualifica, attività economica e contratto secondo le principali voci retributive *Fonte:* Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali (Lavoro e retribuzioni anni 2005-2006 Roma, 2009 Annuario n.9);
- Tav.13 – Retribuzioni annue pro-capite per sesso e principali caratteristiche del dipendente – Anno 2002 *Fonte:* Istat, Statistiche in breve – marzo 2005;
- “Differenziali salariali di genere e lavori tipicamente femminili” di Marco Centra e Andrea Cutillo , in collana studi ISFOL n.2009/2 - Gennaio
- Osservazioni della Confcommercio