

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA



DIPARTIMENTO DI ECONOMIA

Corso di Laurea Magistrale in Economia e management internazionale

TESI DI LAUREA

***Gender gap ed impresa: scenari, tendenze e risultati di ricerca
sul divario retributivo di genere***

LAUREANDA

JESSICA SFORNA

RELATORE

PROF. ANDREA RUNFOLA

Anno accademico 2021-2022

*A chi c'è stato,
A chi mi è stato accanto,
A chi ha saputo ascoltare, comprendere e restare.*

Indice

Introduzione.....	6
--------------------------	----------

Capitolo 1- *Gender Gap*

1.1.1- Come è cambiato il ruolo della donna nella società.....	9
1.1.2- Istruzione e lavoro femminile nella realtà islamica	21
 1.2- <i>Gender gap in Italia: politiche e legislazione</i>	
1.2.1- Le quote rosa	28
1.2.2- La parità in Italia in tema di lavoro... ..	30
 1.3- <i>Gender gap in Europa</i>	
1.3.1- Analisi del <i>gender gap</i> in Svezia e Finlandia.....	34
1.3.2- Strategie Europee per le pari opportunità.....	38
 1.4- <i>Gender gap e pandemia da Covid-19</i>	
1.4.1- La pandemia e l'economia Italiana	41
1.4.2- La donna ed il lavoro durante la pandemia	44

Capitolo 2- *La figura femminile in azienda, il fenomeno del gender pay gap*

2.1.1- Le definizioni di <i>gender pay gap</i>	47
2.1.2- Letteratura sul <i>gender pay gap</i>	51
 2.2- <i>Le determinanti del gender pay gap</i>	
2.2.1- I fattori che influenzano il <i>gender pay gap</i>	56
2.2.2- Il <i>gender pay gap</i> e l'etnia	60
 2.3- <i>Gli strumenti per gestire la diversità</i>	
2.3.1- Bilancio di genere	63
2.3.2- Le azioni positive	65

2.4- La diversità in azienda	
2.4.1- La presenza femminile è fonte di costo o vantaggio?	68
2.4.2- <i>Diversity management</i>	70

Capitolo 3- Imprenditoria femminile, storie di successo

3.1- Pina Amarelli e le donne nelle <i>family firms</i>	
3.1.1- Pina Amarelli, la “ <i>Lady liquirizia</i> ”	78
3.1.2- Le donne nelle <i>family firms</i> , quali ruoli... ..	80
3.2- Le donne nel settore della moda, un <i>focus</i> su Miuccia Prada	
3.2.1- Miuccia Prada, “Scelgo sempre di fare l’opposto!”	83
3.2.2- Le donne nel settore della moda... ..	84
3.3- Chiara Ferragni e le forme di sostegno all’imprenditoria femminile	
3.3.1- La figura di Chiara Ferragni come imprenditrice a sostegno delle donne	86
3.3.2- Le forme di sostegno all’imprenditoria femminile in Italia oggi... ..	89
3.4- Elisabetta Franchi e le difficoltà delle donne di accesso al mondo del lavoro e la gravidanza	
3.4.1- Elisabetta Franchi, il successo e le critiche	91
3.4.2- Il problema delle assunzioni in età fertile e in stato di gravidanza	94

Capitolo 4: I risultati di una investigazione empirica

4.1- Prima parte del questionario	
4.1.1- Definizione dei soggetti intervistati	99
4.1.2- Primo <i>focus</i> sul <i>gender pay gap</i>	103
4.2- Seconda parte del questionario	
4.2.1- Analisi del <i>gender pay gap</i> e le sue cause.....	111

4.2.2- Valutare le differenze percepite nel mondo del lavoro	132
4.3- Uno sguardo sul futuro, le istituzioni e le politiche per la parità di genere	
4.3.1- Una visione di fondo sul futuro.....	144
4.3.2- Le politiche per la parità	152
4.4- Ultima parte del questionario	
4.4.1- Un inquadramento sui lavoratori con figli intervistati	167
4.4.2- Il <i>gender pay gap</i> ed il futuro delle prossime generazioni di lavoratori... ..	170
Conclusioni.....	174
Bibliografia.....	176
Sitografia... ..	177
Allegati.....	183
Ringraziamenti	184

Introduzione

Il presente elaborato, redatto a conclusione del percorso universitario, nasce dalla curiosità e dalla considerazione dell'elevata importanza che riveste, al giorno d'oggi, un tema come quello del divario tra uomo e donna. Come si cercherà di mettere in luce, nelle pagine che seguono questa breve introduzione, il *gender gap* tratta il divario di genere in senso ampio, mentre quello su cui si farà maggiormente attenzione sia nella prima parte di letteratura economica sia nella parte di ricerca è ciò che concerne le discriminazioni tra uomo e donna nel contesto lavorativo. Tali hanno tre diverse ramificazioni: discriminazioni nell'accesso al lavoro, nel salario e nella possibilità di fare carriera. Questi appena elencati saranno punti essenziali, descritti all'interno del presente elaborato, con i quali si è cercato di analizzare il fenomeno del *gender gap* e del *gender pay gap*.

La presente tesi è suddivisa in quattro capitoli principali, entro i quali si è cercato, anche mediante riferimenti concreti a fatti e leggi in vigore di comprendere come il divario sia presente ed in quali forme in Italia. Nel primo capitolo, è risultato doveroso fare una sorta di viaggio nel tempo, tra le principali epoche storiche, per mostrare come la figura della donna si sia evoluta nel corso dei secoli, facendo poi un riferimento alla cultura islamica per mettere in mostra come, la visione della donna e di conseguenza gli stereotipi attorno al suo sesso, siano da comprendere all'interno della cultura dei paesi. La figura della donna, il suo essere moglie e madre in primo luogo, non è altro che il frutto di convenzioni sociali e culturali che si sono create e radicate nel corso della storia. Il capitolo focalizza poi la sua attenzione sulle leggi e le politiche di *gender gap* in Italia ed in Europa, qui verrà fatto esplicito riferimento a due paesi, Svezia e Finlandia, che a livello di *gender gap*, hanno saputo adottare politiche efficaci alla sua riduzione. In chiusura di questo primo capitolo, verranno messi in luce gli effetti prodotti dalla pandemia e se, tale evento straordinario, ha avuto conseguenze sulla figura della donna e sul suo essere lavoratrice. Il secondo capitolo sarà incentrato sulla figura della donna all'interno del contesto lavorativo e qui si entrerà nel cuore del presente elaborato delineando all'interno del fenomeno del *gender gap* ciò che riguarda, più propriamente, le disparità salariali, ossia il *gender pay gap*. In un primo momento verranno date delle definizioni, dettate dai principali istituti nazionali e non, per poi delineare quelle che sono le cause che generano

il *gap* salariale e, di conseguenza, studiare quali strumenti potrebbero essere adottati, sia a livello pubblico che a livello privato, per gestire tale diversità, tra uomo e donna, all'interno del comparto aziendale. Punto importante, di tale secondo capitolo, come verrà esposto è trasmettere il messaggio legato all'importanza della diversità, ossia che le aziende possono guadagnare, non sono economicamente ma anche a livello di gestione e di ricchezza culturale, dalla diversità, poiché ogni soggetto, uomo o donna che sia, porta con sé un bagaglio di conoscenze personali, esperienze, vissuti che lo rendono, all'interno dell'organizzazione, un individuo unico e come tale portatore di valore.

Nel terzo capitolo, sono state raccontate delle storie di imprese femminili di successo. Dopo una breve panoramica circa lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in Italia, sono state messe in luce quattro diverse storie di donne che, appartenenti non al medesimo settore produttivo, hanno saputo farsi strada, con coraggio e con impegno, all'interno di un mondo imprenditoriale costituito prevalentemente da uomini. Ad ognuna delle figure, Pina Amarelli, Miuccia Prada, Chiara Ferragni ed Elisabetta Franchi, sono state affiancate delle tematiche utili ad approfondire il tema della diversità, quali ad esempio: le difficoltà delle donne di affermarsi all'interno della *family firm*, la presenza della donna imprenditrice nel settore della moda, le forme di sostegno garantite dal governo a supporto di imprese a conduzione femminile ed infine le difficoltà legate alla gravidanza e l'accesso al mondo del lavoro.

L'ultimo capitolo, della presente tesi sperimentale, è legato alla ricerca condotta a supporto del presente elaborato. Tale ricerca ha previsto l'uso di un questionario, somministrato a 187 soggetti e successivamente statisticamente interpretato mediante l'uso di un *software* statistico. L'obiettivo della ricerca è stato quello di comprendere il grado di conoscenza degli intervistati del fenomeno del *gender gap* e del *gender pay gap*, analizzarne le opinioni in merito, osservare quali fossero per tali soggetti le cause e le soluzioni a tale situazione. L'ultima parte del questionario ha voluto porre l'attenzione sui pensieri delle generazioni più adulte, con figli, circa il futuro e le prospettive delle prossime generazioni, per analizzarne il grado di ottimismo e di pessimismo in merito.

Capitolo 1: **Gender Gap**

“Negare alla donna una completa riforma nella sua educazione, negarle più ampi confini all’istruzione, negarle un lavoro, negarle una esistenza nella città, una vita nella nazione, una importanza nella opinione non è ormai cosa possibile; e gli interessi ostili al suo risorgimento potranno bensì ritardarlo con una lotta ingenerosa, ma non mai impedirlo” (Anna Maria Mozzoni, La donna e i suoi rapporti sociali, 1864)

Nel presente capitolo si andrà ad affrontare la sensibile tematica della differenza di genere. In primo luogo si considera di fondamentale importanza osservare come la figura della donna sia andata mutando nel corso degli anni e con quali effetti poi si procederà ad una disamina di come il *Gender gap* viene trattato a livello nazionale, ossia in Italia, sia a livello Europeo, ponendo particolare attenzione all’evoluzione normativa ed al contesto legislativo di riferimento. In ultima analisi si ritiene doveroso, visto lo speciale periodo storico in cui ci troviamo, soffermarsi sull’impatto che la pandemia da Covid-19 scatenatasi tra il 2019 ed il 2020 ha avuto sul fenomeno in questione, più precisamente se il *gap* è stato accentuato oppure non sono stati rilevati effetti significativi.

Prima di addentrarsi nelle tematiche appena enunciate si andrà ad esaminare il termine *genere*, il quale sarà il *focus* di gran parte di questa trattazione. Spesso, erroneamente, l’opinione pubblica va confondendo o usando come sinonimo il termine “sesso” con quello di “genere”, in realtà nonostante questa confusione di significati essi non sono riconducibili al medesimo senso. Con “sesso” si fa esplicito riferimento alla struttura biologica dell’essere umano sulla base di un principio anatomico, invece il “genere” è riconducibile a quelle caratteristiche sociali, culturali che nel tempo e nei diversi luoghi sono associate all’essere maschio o femmina. Il “genere” è come il sesso viene definito a livello socio-culturale, ed è proprio in questo contesto che l’immagine dell’essere maschio o femmina mutano nel tempo. La prima ad introdurre il termine “*gender*” fu la femminista Americana Gayle Rubin, la quale in un suo scritto risalente agli anni ’70 voleva proprio andare ad osservare la storia della subalternità della figura femminile. L’autrice ed antropologa ha cercato di spiegare come in realtà il concetto di “genere” era una sorta di imposizione di ruoli a livello sociale basata proprio su una discriminazione

biologica.¹ Non esiste però un collegamento diretto e standardizzato tra sesso e *sex roles* ma sono le ideologie e le idee che nascono a livello culturale a far denotare ciò, la sessualità si sviluppa in un sistema sociale, in quanto l'uomo è un animale sociale, ma non è obbligatoriamente connessa ad un ruolo stabilito.²

Lo studio del termine “genere” ha fatto in modo che fenomeni come: l'innatismo³, l'importanza di analizzare sessualmente la realtà e l'esistenza di una disuguaglianza tra maschio e femmina, potessero emergere in tutta la loro portata.

Il genere non è più un qualcosa da mettere in secondo piano ma risulta essere una delle priorità quando si parla di economia e società per dirigersi verso un'ottica di promozione e sostegno delle pari opportunità.⁴

Un altro profilo di rilievo fu Joan Scott, storica, la quale cerco di definire il concetto di *gender*. Essa vedeva in questo termine uno degli elementi formanti le relazioni all'interno della società e per stabilire, all'interno di essa, dei rapporti di potere. Da questa accezione del *gender* si aprì un vasto dibattito, chiamato *storia relazionale*, basato sui rapporti che di creano e che coinvolgono femmine e maschi ed implicando così che all'interno di una società venga riconosciuta la presenza di soggetti sessuati, dove però ogni notizia che si ha sul soggetto femminile diviene veramente completa e precisa solo se include qualche informazione anche sul soggetto di sesso maschile.⁵

Dopo aver brevemente cercato di delineare il concetto di *Gender* sulla base dei due contributi forniti dalle studiose Gayle Rubin e Joan Scott si andrà ora a trattare quanto prima accennato, ossia l'evoluzione del ruolo sociale della figura femminile, per poi proseguire con quanto già anticipato.

1.1.1- Come è cambiato il ruolo della donna nella società

Per poter trattare il tema del *Gender Gap* e nel capitolo successivo quello del *Gender pay gap* è necessario partire da colei che è spesso oggetto di trattamenti differenziati, ossia la

¹ Sartori F., 2009, *Differenze e disuguaglianze di genere*, Urbino, Il Mulino

² Scisci A., Vinci M., 2002, *Differenze di genere, famiglia, lavoro*, Roma, Carocci

³ Treccani.it, Con il termine “Innatismo” si vuole intendere la nascita di idee e concetti indipendenti dall'esperienza; con Platone questo termine assume una forma più precisa, per il filosofo gli uomini solo coloro che sono biologicamente tali mentre l'incarnazione in donna è punizione dell'anima.

⁴ Sartori F., 2009, *Differenze e disuguaglianze di genere*, Urbino, Il Mulino

⁵ Scisci A., Vinci M., 2002, *Differenze di genere, famiglia, lavoro*, Roma, Carocci

Donna. Come precedentemente accennato si considera fondamentale partire dallo studio di come questa figura sia mutata nel tempo. Parlando di trasformazione della figura femminile si vuole intendere un processo di molteplici dimensioni e direzioni, ossia a livello sociale, culturale, formativo ed economico. Prima di entrare nel merito della questione in senso approfondito si può pacificamente affermare come al giorno d'oggi le donne, in quanto "figure", siano il frutto di un lungo processo di emancipazione che le ha portate ad essere quello che sono oggi, ossia "padrone di se stesse", ciò ovviamente non ha visto lo stesso percorso evolutivo in tutte le realtà sociali a livello mondiale. In questa analisi si partirà facendo un accenno a due culture, Greca e Romana, che hanno dato vita a quelle che poi sono le culture moderne del bacino del Mediterraneo ed Europee. Esaminando quanto Eva Cantarella afferma nel suo volume *"L'ambiguo malanno, condizione e immagine della donna nell'antichità greca e romana"* e partendo dalla realtà Greca, in contrasto con quanto i poemi Omerici affermavano, andando ad esaltare la bellezza e le qualità della donna vista come figura di degno rispetto e godente di parziale libertà, nella realtà dei fatti durante il periodo del bronzo la donna non godeva di alcuna libertà ma era totalmente subordinata al volere e al potere del marito ed al massimo a quello del padre con conseguente esclusione dalla vita politica e pubblica. La figura femminile era vista quasi con sospetto e per questo tenuta sotto stretto controllo dagli "uomini" della sua famiglia, il suo ruolo nella *polis* era quello di soddisfare i voleri e le volontà del marito e quello di diventare madre. Il mondo Greco può essere visto come il luogo perfetto dove la donna, con il suo essere, non trova modo d'essere, un posto dove essa è totalmente esclusa dalla società e da ogni forma di gestione e partecipazione alla vita politica, andando a definire due categorie di persone come rigettate dalla vita pubblica: gli schiavi e le donne, entrambi visti come troppo distanti dalla categoria dominante, gli uomini. Come già accennato, anche nei poemi Omerici la donna era in parte vista come "mezzo" di riproduzione con la lacrima facile però comunque maggiormente rispettate di quelle della Grecia vera e propria distante dai racconti letterari. Dalla donna ci si aspettava il rispetto del suo ruolo, dei suoi doveri di moglie, l'obbedienza ed in parte la sottomissione. All'interno della coppia erano presenti trattamenti differenziati nel caso di infedeltà e la pena peggiore spettava proprio alla moglie. Nelle prime leggi scritte che furono date ai greci, conosciute come Legislazione di Draconte, si faceva esplicitamente divieto di rivendicare i torti subiti in modo privato

ed anche in tema di adulterio venne fatta una rivisitazione a livello normativo, alla città non interessa più la sorte che toccava alla donna adultera, la quale era discrezione della famiglia, ma quella dell'uomo adultero, in quanto essere avente un potere ed un'influenza sociale, così facendo la società non faceva altro che dar conferma del fatto che l'uomo, biologicamente considerato, era l'unico ad avere spazio e senso di esistere ⁶. L'altra città importante e storicamente molto conosciuta della Grecia, oltre Atene, fu Sparta, qui la donna aveva uno stile di vita differente, era abituata fin dalla tenera età a vivere fuori casa dedicandosi allo sport ed alla disciplina ed erano per questo considerate donne dei costumi sessuali libertini e secondo autori come Platone questa fu una delle cause della decadenza di Sparta. In epoca Ellenistica questa rigidità si andò attenuando, concedendo alle donne un limitato margine di libertà e garantendogli la possibilità di partecipare ad eventi pubblici accanto al marito. In alcune zone della Grecia fu concesso agli individui di sesso femminile di accedere all'istruzione ed iniziarono a fare la loro comparsa anche in scenari politici. Anche in questo periodo non si è potuto fare a meno di osservare la comparsa di pensieri che non vedevano di buon occhio questa emancipazione ma che restavano fermi nei loro preconcetti di inferiorità femminile. ⁷ Si può sommariamente dire che, nonostante le poche evoluzioni normative che la Grecia antica ha visto, per la *polis* una volta che la donna aveva assolto alla sua funzione materna di riproduzione il resto era di poco conto.

Concludendo per quello che concerne il mondo dell'antica Grecia è doveroso ricordare come il termine "diversità" (femminile) ha origine proprio nella *polis* Greca. Il famoso filosofo Aristotele vede nella figura maschile un'unione di spirito e corpo mentre la donna come figura di più basso livello a causa della sua struttura anatomica e biologica. Da questa antica accezione della donna si sono scaturiti nel corso della storia delle basi teoriche e filosofiche che in certi contesti hanno giustificato varie forme di discriminazione, così le storie e le vite di milioni di donne che hanno attraversato la storia sono state cancellate perché non degne di memoria.

Passando ora brevemente alla realtà caratterizzante il mondo Romano, sempre secondo quanto descritto da Eva Cantarella, è possibile osservare come la situazione e la

⁶ Nella Grecia antica erano considerati cittadini solo coloro che, nel caso di guerra, avrebbero potuto proteggere la città con le armi, ossia gli uomini.

⁷ Cantarella E. (2013), "*L'ambiguo malanno, condizione e immagine della donna nell'antichità greca e romana*", Milano, Feltrinelli.

condizione della donna fosse leggermente migliore. Qui la “funzione” della parte femminile della società non era solamente riconducibile ad aspetti legati alla riproduzione ma aveva anche una funzione sociale. La donna infatti nell’antica Roma era colei che si occupava dei figli ed era responsabile del loro divenire buoni cittadini, e tale responsabilità era riconosciuta da parte della società ed apprezzata con tanto di ammirazione per le madri di figli validi. Nonostante tale riconoscimento spesso la donna era comunque, come la donna greca, relegata in casa, con il periodo di massimo splendore ed espansione di Roma, ossia il II secolo quando Ottaviano ricevette il titolo di Augusto, la figura femminile e la figura maschile ottennero un riconoscimento di parità quasi totale, nonostante le proteste di chi non vedeva di buon occhio la parità nemmeno a livello formale.

Successivamente al periodo di massimo splendore per Roma ed il popolo romano si assiste alla crisi dell’impero, la quale fu la causa del ritorno alla subordinazione della donna. Tutti gli sforzi fatti per ottenere una forma, anche abbozzata, di parità sparirono lasciando ampio spazio a fenomeni misogini.⁸

Dopo aver tracciato a grandi linee la presenza femminile nell’antica Grecia e nel mondo romano si procederà ora nella trattazione di altre cinque epoche: il Medioevo, il Rinascimento, il ‘700, l’‘800 ed infine tornando ai giorni odierni trattando il periodo che va dal ‘900 ad oggi, cercando di evidenziare, senza addentrarsi troppo nei dettagli storici, tratti evolutivi nella visione sociale ed educativa della donna.

Anche durante il Medioevo, secondo l’autrice Silvia Curulli, la donna era dedita, la maggior parte delle volte, alla cura della casa e della famiglia. Le donne nel mondo medievale erano suddivise in: fanciulle, suore, mogli e vedove e questa suddivisione era finalizzata al ruolo ed al tipo di comportamento che queste dovevano tenere a livello sociale ed all’interno della propria famiglia. Per il nucleo familiare l’avere una figlia femmina era sinonimo di possedimento di merce da scambio, per costruire rapporti nuovi oppure garantire la pace tra cognomi diversi, le unioni infatti non erano basate su un vincolo amoroso ma bensì su interessi di carattere, soprattutto, economico, per tale motivo la scelta del coniuge spettava alla famiglia. Una volta presa in moglie, la donna, subiva un controllo stringente da parte del marito e della famiglia di quest’ultimo,

⁸ Cantarella E. (2013), *“L’ambiguo malanno, condizione e immagine della donna nell’antichità greca e romana”*, Milano, Feltrinelli.

soprattutto a livello sessuale poiché per l'uomo l'atto della riproduzione indicava un passaggio della purezza del suo sangue all'interno della donna, considerata il "contenitore" che portava a successiva nascita l'erede, per tale ragione nella vita di una donna era possibile assistere a molte gravidanze solitamente distanziate di circa 20 mesi l'una dall'altra.⁹ Nello scritto *"Donne al lavoro nel medioevo"* di Maria Paola Zanoboni è possibile leggere che una delle curiosità che spesso non si conosce di questo periodo storico è che oltre alla visione sottomessa della donna, il Medioevo fu un periodo importante per l'imprenditorialità femminile.

La donna nel Medioevo, rispetto a quanto risaputo, in alcune famiglie era dedita al lavoro impiegata in settori come quello tessile ma anche in quello edile. La conosciuta Lucrezia Borgia era un'imprenditrice del settore agricolo e molte delle donne che volevano crearsi una propria attività, come la stessa Borgia, lo facevano finanziandosi mediante la vendita di gioielli, abiti e monili. La maggior parte delle donne che si avviava verso la carriera imprenditoriale proveniva da nobili famiglie, le quali venivano coinvolte in ambiziosi progetti da donne di classe sociale inferiore, le quali riconoscevano il potenziale finanziario delle prime. Le attività tipicamente svolte, come precedentemente accennato, riguardavano il settore tessile con la creazione di pizzi e merletti ma anche in settori più "pesanti" come quello edile o minerario. Nel '400 si assiste alla partecipazione di donne nella costruzione di edifici, cattedrali e mura cittadine ed in questo periodo iniziano a nascere le prime forme di tutela sul lavoro come ad esempio gli indennizzi nel caso di infortuni e la possibilità di richiedere una sorta di pensione di vecchiaia per coloro che lavorarono oltre i 38 anni.¹⁰

Con il Rinascimento non si assiste a grandi cambiamenti rispetto a quanto già visto nel periodo precedente, la donna continua a vivere in subordinazione rispetto ai componenti maschili della sua famiglia essendo reputata "incapace di badare a se stessa" e quindi necessitante di una figura maschile che la guidasse verso le scelte ed i comportamenti corretti. Con la nascita dei primi sindacati, l'accesso alle donne nel mondo del lavoro si andò complicando, poiché per accedere al mondo del lavoro era necessario registrarsi presso tali organizzazioni, le quali difficilmente accettavano il gentil sesso. Data la

⁹ Curulli Silvia, *Ruoli di genere nel Medioevo*, tratto da <https://www.policlic.it/ruoli-di-genere-nel-medioevo>, 2021

¹⁰ Zanoboni Maria Paola, *Donne al lavoro nel Medioevo*, tratto da <https://www.storicang.it/a/donne-lavoro-nel-medioevo>, 2020

povertà che aleggiava in taluni famiglie, l'alto tasso di analfabetismo e la difficoltà per le donne di accedere al mondo del lavoro, spesso l'unica soluzione per avere una vita dignitosa era il matrimonio mediante delle alleanze tra famiglie. Oltre l'elevato tasso di analfabetismo, le poche donne che riuscivano a permettersi un'adeguata istruzione potevano aver accesso ad impieghi migliori come ad esempio quello dell'insegnamento. Nel XV secolo anche l'istruzione delle fanciulle, oltre quella dei figli maschi, già parte delle priorità delle famiglie benestanti, inizia a divenire una questione non più irrilevante. La formazione artistica era quella prediletta, causa il periodo storico caratterizzato da una fiorente attività poetica, pittorica e musicale. Si iniziarono a diffondere i cosiddetti "circoli", soprattutto nelle città più importanti come ad esempio Venezia, dove importanti intellettuali si radunavano per condividere idee e far conoscere i propri lavori. Nonostante ciò il ruolo di madre e moglie non perse la sua importanza, chi non poteva sposarsi perché di famiglia non abbiente per potersi permettere una degna dote veniva avviata verso il percorso monacale.¹¹

Con la Riforma Protestante, del XVI secolo, e il successivo Concilio di Trento concluso nel 1563, il mondo dell'educazione subì forti censure dovute alla netta separazione che si creò tra emisfero cattolico e quello protestante. Per il mondo cattolico gran parte dell'educazione che doveva essere impartita alle bambine dove avvenire all'interno dei monasteri ed era un tipo di insegnamento legato all'apprendimento della lettura ed alla pratica del canto.¹²

Come affermato da Bonatti negli *Annali di Italianistica*, la condizione sociale della donna inizia ad avviarsi verso un possibile miglioramento intorno alle fine del '600 e l'inizio del '700. Alcune figure femminili iniziano ad impegnarsi a livello sociale ed alcune di esse provarono a far sentire la loro voce in tema di "disuguaglianza" che spesso le aveva colpite in prima persona. Nonostante la cultura e l'impostazione sociale androcentrica il '700 viene definito il secolo della donna. Con quanto appena affermato non si vuole intendere che tutto ciò che caratterizzava la donna del secolo precedente sia completamente scomparso, la società continuava comunque a vedere nell'uomo la figura degna di essere portatore di diritti, ma è proprio in questo secolo che le donne iniziano ad

¹¹ De'Medici Abel, *Essere donna nell'Italia del Rinascimento*, tratto da <https://www.storicang.it/a/essere-donna-nellitalia-rinascimento> , 2021

¹² Lirosi A., 2015, *Libere di sapere. Il diritto delle donne all'istruzione dal Cinquecento al mondo contemporaneo*, Roma, Edizioni di storia e letteratura

occupare tutti gli spazi del sapere ed ora, come mai prima, l'educazione diviene un punto saliente nei dibattiti, soprattutto inerente il tipo di educazione da impartire ad una donna.¹³ Come si è appena affermato con il '700 e con l'Illuminismo l'educazione inizia a diventare un problema pedagogico da considerare, esponenti del periodo, come Locke, affermavano che *“attraverso l'istruzione si sarebbe potuto promuovere il progresso dell'uomo, anche in chiave morale”*¹⁴, si aveva l'obiettivo di riuscire a modellare, mediante l'istruzione, delle persone vigili ed attive all'interno della società, ora l'analfabetismo veniva visto come un ostacolo alla libertà. Ovviamente, come per tutte le cose, non tutti la pensavano allo stesso modo, c'era chi, come Voltaire addirittura temeva che con l'avvento dell'istruzione per tutti nessuno avrebbe più voluto adempiere a quelle attività che consentivano ai paesi di andare avanti economicamente, come per esempio il lavoro nei campi e la manovalanza. Nonostante queste idee rivoluzionarie, la condizione di inferiorità delle donne ed il loro essere facilmente corruttibili non veniva messo in discussione. La figura femminile andava comunque controllata, era sconsigliata loro la lettura di romanzi perché poteva provocare loro emozioni troppo forti essendo loro di fragile natura, quindi i contenuti dell'apprendimento delle ragazze e delle bambine veniva stabilito dagli uomini.¹⁵

“Avrei caro che qualche giudizioso soprintendente eleggesse loro buoni libri, e con ordine gli desse a leggere, e fossero tali che non per via di regole mettersero loro in capo la verità, ma la lasciassero nel cervello e nel cuore, in quel modo che tinge il sole la faccia e le carni di chi sotto esso cammina”.¹⁶

Il '700 fu pure un periodo dove si iniziò a parlare concretamente di diritti, la costituzione più antica fu quella di Filadelfia, La costituzione degli Stati Uniti D'America del 1787, e con essa la Carta dei Diritti. Però pure in tali documenti, che sancivano una società di uomini uguali e godenti di libertà, non si faceva alcun riferimento a donne, schiavi e uomini di colore. Con l'Illuminismo si inizia a parlare di Felicità, uguaglianza e libertà:

¹³ Bonatti M.I., *“L'educazione femminile nel pensiero degli Illuministi e nei romanzi di Chiari”*, Annali di Italianistica, Vol.7 Women's voices in Italian Literature, pp.226-241

¹⁴ Liroi A., 2015, *Libere di sapere. Il diritto delle donne all'istruzione dal Cinquecento al mondo contemporaneo*, Roma, Edizioni di storia e letteratura, p.23

¹⁵ Liroi A., 2015, *Libere di sapere. Il diritto delle donne all'istruzione dal Cinquecento al mondo contemporaneo*, Roma, Edizioni di storia e letteratura

¹⁶ Gozzi G., *Risposta alla madre che domanda in qual modo debba allevare la sua figliola*, "Gazzetta veneta", p.362

*“Noi riteniamo che le seguenti verità siano di per se stesse evidenti; che tutti gli uomini sono stati creati uguali, che essi sono dotati dal loro Creatore di diritti inalienabili, che fra questi sono la Vita, la Libertà e la ricerca della Felicità”*¹⁷.

Si può comunque affermare che nonostante tutto quello che il '700 ha saputo aggiungere a quanto il secolo precedente non avesse, il sottolineare, anche a livello giuridico, questo continuo riferimento al diritto maschile sancì indirettamente nuove forme di discriminazione a livello di cittadinanza.¹⁸

Nell'800 si assiste ad un radicale cambiamento nel mondo del lavoro, a seguito della rivoluzione industriale iniziano a nascere le prime imprese, dove donne, uomini e bambini iniziano a dare il loro contributo come componente operaia. In questo momento inizia ad essere particolarmente sentita quella che viene chiamata “questione femminile” e fu proprio la nascita dell'impresa a provocare ciò. Fino a prima della rivoluzione la manodopera era concentrata sullo sfruttamento della terra ora si assiste ad uno spostamento della popolazione dalle campagne alle città. La donna ora, continua a conservare i suoi compiti di madre e moglie, però oltre a ciò si aggiunge il suo lavoro come operaia all'interno delle fabbriche. Questa nuova mansione però non era l'ottenimento di una maggiore emancipazione ma era la necessità di denaro a spingere la donna ad andare oltre i suoi compiti casalinghi per sostenere la famiglia economicamente, anche se nonostante tutto fu l'occasione per il gentil sesso di entrare in contatto con la società e farsi conoscere.¹⁹ Nel XIX secolo inizia ad emergere ancora più forte di prima la necessità di una classe operaia istruita per cercare di ridurre al minimo l'analfabetismo ancora ampiamente diffuso. La scuola e l'istruzione senza una base di controllo su quanto veniva appreso non era sempre la strategia migliore secondo l'apparato politico poiché si temeva che la “troppa” istruzione concessa al popolo poteva essere fonte di idee sovversive nei confronti del potere. Alla luce di ciò i movimenti femministi che si crearono proprio in questo periodo furono causati, secondo alcuni, proprio da questa maggiore libertà all'istruzione ed al lavoro concessa alle donne. Iniziarono ad affermarsi

¹⁷ Liroi A., 2015, *Libere di sapere. Il diritto delle donne all'istruzione dal Cinquecento al mondo contemporaneo*, Roma, Edizioni di storia e letteratura, p.38

¹⁸ Liroi A., 2015, *Libere di sapere. Il diritto delle donne all'istruzione dal Cinquecento al mondo contemporaneo*, Roma, Edizioni di storia e letteratura

¹⁹ Battaglia Luca, *La concezione femminile da fine Ottocento alla riforma del diritto di famiglia*, tratto da <https://www.policlic.it/la-condizione-femminile-da-fine-ottocento-alla-riforma-del-diritto-di-famiglia> , 2021

sia in Europa che oltre oceano principi di uguaglianza, ma nonostante ciò la disuguaglianza basata su differenze, definite oggettive, continua ad essere accettata. Anche nel XIX secolo si può pacificamente affermare che non possibile parlare di perfetta eguaglianza tra uomo e donna. In Italia le parti politiche erano favorevoli all'istruzione anche per le donne e con la Legge Casati del 1859, la quale prevedeva l'obbligo di almeno due anni di scuola elementare, il governo si proponeva concretamente di abbassare il tasso di analfabetismo del popolo del bel paese. L'istruzione ed i suoi contenuti nozionistici venivano comunque controllati da parte del governo, il quale cercava di rendere conforme quanto appreso negli istituti laici ed in quelli religiosi.²⁰ Grazie a tali politiche di incentivo alla formazione i dati dimostrano che nel periodo 1871-1911 il tasso di analfabetismo del popolo Italiano scese dal 70% al 38%, analizzando più nel dettaglio, l'analfabetismo femminile passò dall'81% al 62%.²¹

Nonostante le dichiarazioni di eguaglianza, il diritto che ancora non aveva minimamente riguardato le donne era quello della partecipazione politica e da questa mancanza iniziarono a manifestarsi i movimenti delle "suffragette". La pietra miliare del pensiero femminista di quel periodo fu il saggio di John Stuart Mill *"The subjection of women"* del 1869, l'autore, filosofo ed economista, sosteneva a gran voce la necessità di una integrazione all'interno della sfera politica della donna. Per J. S. Mill era giunto il momento di andare oltre il pregiudizio legato all'aspetto biologico ed anatomico che caratterizza, per sua natura, la donna e consentire loro un pieno accesso all'istruzione ed alle decisioni inerenti l'ambito politico.

Tornando all'Italia peculiare fu il periodo di avvento del Fascismo, con le guerre ed il potere Fascista il processo di emancipazione della donna, rispetto a quanto si potrebbe credere, subì una forte accelerazione. A causa dell'arruolamento degli uomini nell'esercito per la difesa dei confini, il settore che maggiormente fu colpito fu quello dell'industria e del lavoro nelle fabbriche, per andare ad occupare i posti lasciati vacanti dagli uomini partiti per il fronte, nel 1919 alle donne fu elargita la facoltà di poter occupare posti prima riservati agli uomini. Nonostante il fascismo fu promotore dell'istruzione anche per le donne, la forte frenata alle nascite, spinse Mussolini a far

²⁰ Liroi A., 2015, *Libere di sapere. Il diritto delle donne all'istruzione dal Cinquecento al mondo contemporaneo*, Roma, Edizioni di storia e letteratura

²¹ Soldani S., 1990, *L'educazione delle donne. Scuole e modelli di vita femminili nell'Italia dell'Ottocento*, Angeli, Milano.

promuovere e diffondere una visione della donna legata al suo essere madre e la scuola doveva prepararle a divenire tale ed anche il lavoro femminile inizia, ora, ad essere appoggiato ma comunque visto come causa della disoccupazione degli uomini, come afferma l'ideologo dell'anti-femminista Fascista Ferdinando Loffredo:

“La donna che- senza la più assoluta e comprovata necessità- lascia le pareti domestiche per recarsi al lavoro, la donna che, in promiscuità con l'uomo, gira per le strade, sui tram, sugli autobus, vive nelle officine e negli uffici, deve diventare oggetto di riprovazione, prima e più che di sanzione legale”²².

Nonostante questi pensieri circa la necessità della donna come figura materna e moglie, nella realtà la figura femminile non venne mai allontanata dalle fabbriche, dove la sua presenza risultava di fondamentale importanza.

Si procederà ora a visualizzare a grandi linee il periodo che va dagli anni Cinquanta agli anni Novanta del Novecento.

Partendo dagli anni Cinquanta, l'Italia è caratterizzata da una ripresa di interesse verso il sapere e le scienze che durante le due guerre non erano state più oggetto di ricerca a causa dell'attenzione del governo rivolta verso temi di carattere politico ed economico. Inizia a trovare spazio negli studi e nelle ricerche condotte sulla popolazione e sulle comunità quello che è il tema della famiglia ed in questa prospettiva la figura femminile viene ancora vista in un'ottica di posizione secondaria, legata in primis a ciò che la cultura ravvisa in lei ossia i suoi compiti nella struttura familiare, ma tematiche come il lavoro e la sua retribuzione non vengono percepiti come importanti per il suo essere e la sua soddisfazione personale. Con il *boom* economico che caratterizza gli anni Settanta assistiamo in un primo momento ad un incremento notevole dell'occupazione ed in un secondo momento ad una riduzione notevole di esso. Quindi, se in un primo istante l'aumento occupazionale coinvolge sia donne che uomini, nell'istante successivo di crisi saranno proprio le donne ad essere licenziate per prime a vantaggio dei lavoratori uomini che rimasero nelle fabbriche, nel testo di Del Boca e Turvani leggiamo infatti che

“(...) con la crisi e l'abbandono del ruolo tradizionale della donna in agricoltura, l'utilizzo della forza lavoro femminile comincia a definirsi come “diverso e particolare” rispetto a quello maschile (...). Durante la crisi, le donne vengono licenziate e solo una

²² Loffredo F., 1938, *Politica della famiglia*, Bompiani, Milano, pp.365-366

piccola parte verrà riassorbita, a causa dell'accentuata selettività della domanda di lavoro industriale".²³

Nuovamente assistiamo ad una visione pessimistica del ruolo della donna nel contesto extra-familiare, come se ella fosse meno legittimata ad abbracciare la realtà esterna alle mura domestiche in quanto nata biologicamente donna ed in quanto tale legata a determinati compiti e rituali sociali e culturali. Per giustificare tale comportamento iniziano a prendere largo delle visioni che vedono la presenza della donna in azienda ed in fabbrica connessa a problematiche, quali ad esempio l'assenteismo e la partecipazione ed i suoi bisogni di madre nel caso di maternità e gravidanza. Il continuo aumento del costo della vita che ha caratterizzato la fase successiva al boom economico dei primi anni Settanta, si è riflettuto nell'organizzazione familiare e sul ruolo stesso della donna, Laura Balbo in merito afferma che,

"(...) Il modello della donna casalinga ha facilitato l'isolamento della famiglia, (...) attenuando le contraddizioni derivanti negli anni '60 dall'espulsione di un milione di donne dal mondo del lavoro negli anni '70 dal fenomeno di massa del lavoro a domicilio. Alla metà degli anni '70 (...) la donna non riesce a supplire (...) lo squilibrio risorse-bisogni. Emergono tensioni soggettive, ma anche una presa di coscienza collettiva (...)"²⁴.

Balbo con questa affermazione vuole evidenziare il fatto che la società degli anni '70 del Novecento ha continuato a porre la sua attenzione sul ruolo della donna come madre e moglie, sottraendola così dal suo ruolo attivo nell'economia, come lavoratrice e produttrice di reddito familiare, senza però assistere le famiglie nella parte di reddito che la disoccupazione femminile ha fatto mancare al sostentamento della famiglia. Per questa ragione iniziano ad emergere vasti esempi di lavoro nero, il quale riesce, grazie alla sua flessibilità, a far conciliare le attività domestiche ed il bisogno di reddito per la donna. Il passaggio dagli anni '70 agli anni '80 segna, almeno in Italia, un mutamento nell'offerta di lavoro ed un aumento dell'occupazione per il gentil sesso, e per fare ciò si è dovuti ripartire da una rivisitazione dell'assetto familiare,

"I risultati da un lato ribadiscono l'incidenza del ruolo familiare sulla partecipazione della donna all'attività professionale (...), dall'altro mettono in rilievo la rilevanza di

²³ Del Boca D., Turvani M, 1979, *Famiglia e mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, pp.124-125

²⁴ Balbo L., 1979, *Stato di famiglia. Bisogni, privato, collettivo*, ETAS libri, Milano, pp.89-92.

*alcune variabili relative alla composizione della famiglia (...). Le donne che abitano al Nord e, soprattutto, nell'Italia nord-occidentale, che hanno un'età tra i 25 ed i 44 anni, ma specialmente tra i 25 e i 29, e un livello di istruzione elevato sono quelle che più facilmente hanno un'occupazione lavorativa; l'avere un titolo di studio alto, in particolare, sembra essere l'elemento principale che determina la continuità del lavoro in tutti i cicli della vita (...)"*²⁵, Anna Laura Fadiga Zanatta, sociologa, spiega che la corsa delle donne a lavori caratterizzati dall'assenza di contratti nasce dall'esistenza di incarichi familiari non proporzionali tra partner, in questa affermazione si torna a parlare dell'importanza dell'istruzione femminile per accedere a posizioni lavorative più stabili e continuative. Con un'adeguata istruzione le donne potrebbero accedere a posizioni più gratificanti e che determinerebbero un aumento delle reddittività per l'interno nucleo familiare andando così ad evitare il lavoro nero e sommerso.

Arrivando al giorno d'oggi è possibile osservare come ancora la divisione dei compiti familiari e della gestione dei figli non sia ancora equa e proporzionale all'interno della coppia genitoriale, esiste ancora uno squilibrio nei confronti della donna e ciò ha conseguenze sulla posizione lavorativa di essa, secondo un'indagine Eurostat del 1995 il 49,1% delle donne intervistate vedeva la presenza dei figli come un ostacolo alla sua carriera mentre solo il 5,5% degli uomini aveva la stessa opinione sul proprio futuro lavorativo. L'accesso al mondo dell'istruzione per la parte femminile della popolazione, almeno in Italia, non è più soggetto agli ostacoli ed alle restrizioni dei secoli antecedenti.²⁶ Per quanto riguarda l'istruzione in Italia, oggi, sono proprio le donne coloro che hanno un livello di istruzione maggiore nella popolazione, nel 2019 le donne diplomate risultano essere il 64,5% contro il 59,8% degli uomini. Nonostante questo dato i tassi di occupazione femminile restano comunque più bassi cioè il 56,1% contro quello maschile pari al 76,8%, questo divario tende a ridursi con l'aumentare del livello di istruzione. Ponendo lo sguardo verso un'ottica Europea, l'Italia si classifica al penultimo posto, seguita dalla Romania, per il numero di laureati tra i 30 ed i 34 anni e tra tali laureati, all'interno di questa fascia d'età, risultano essere occupati per un 78,9% (valore che scende al 75,9% se si osservano le sole donne e l'83,4% osservando i soli laureati uomini)

²⁵ Fadiga Zanatta A. L., 1985, *Donne e lavoro*, in ISTAT-AIS immagini della società italiana, Roma, p.285

²⁶ Scisci A., Vinci M., 2002, *Differenze di genere, famiglia, lavoro*, Roma, Carocci

contro il valore medio europeo pari all'87,7%.²⁷ Si può dire che nonostante questo breve excursus storico abbia messo in rilevanza come la figura femminile sia riuscita a farsi spazio all'interno della società, nel mondo del lavoro, nella politica²⁸ si può pacificamente affermare che il percorso di emancipazione non è stato ancora del tutto completato, esistono ancora oggi dei divari nei ruoli, nelle posizioni e nelle retribuzioni tra uomo e donna.

1.1.2- Istruzione e lavoro femminile nella realtà Islamica

Dopo aver delineato l'evoluzione dell'educazione in Italia ed in Europa, si procederà ora ad analizzare se in altre zone del resto del mondo è avvenuto il medesimo fenomeno e quali sono le caratteristiche che delineano la figura femminile sia socialmente che nel mondo del lavoro.

L'analisi riguarderà un'area particolare: quella del Nord Africa di stampo Islamico.

Il presente studio partirà proprio dall'analisi della condizione femminile in Nord Africa, cioè in tutti quei paesi di matrice Islamica, nel far ciò sarà doveroso far riferimento al carattere religioso legato alla condizione sociale della donna. Nella realtà la diffusione della cultura islamica riguarda non soltanto il Nord Africa, ma si estende per una vasta area che va dal Medio Oriente al Nord Africa, al loro interno queste realtà presentano vaste differenze legate al diritto di genere, all'istruzione, alla sfera politica e all'accesso delle donne a pubblici poteri. Nonostante l'ampio processo di urbanizzazione avvenuto tra il 1969 ed il 1980 nel Nord Africa si sono susseguiti dei cambiamenti in quello che è l'assetto sociale, familiare ed economico. L'accesso all'istruzione per le donne non indica, in queste realtà, una parità di genere conquistata, infatti è possibile assistere ad ampi vincoli che si presentano dinanzi a quelle giovani donne che vorrebbero completare il ciclo di studi per poi accedere a posizioni lavorative elevate e gratificanti. È stato

²⁷ ISTAT, Statistiche Report, 2020, <https://www.istat.it/it/files/2020/07/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali>

²⁸ Nel 1945 quello che era il Regno d'Italia ed il governo Bonomi garantì alle donne l'accesso alle cariche di pubblico potere politico e successivamente il 2 Giugno 1946 per la prima volta il suffragio femminile fu applicato (con esclusione del Trentino Alto Adige e Friuli Venezia Giulia ancora sotto occupazione) nel referendum dove vinse la Repubblica contro la Monarchia.

comunque dimostrato che soltanto l'accesso a classi di studio elevate, ad esempio l'università, potrebbe garantire un significativo e possibile impatto positivo sull'accesso al mondo del lavoro e di partecipazione per le donne, ma ciò nonostante tale fenomeno presenta elevati vincoli e ostacoli.²⁹ L'urbanizzazione è stata quindi sinonimo di inasprimento delle disuguaglianze sotto ogni aspetto della vita dell'individuo, soprattutto donna. Non è semplice andare a delineare quelle che sono le caratteristiche della donna in questa area geografica poiché ci si trova davanti ad un'ampia eterogeneità nei comportamenti e nelle scelte. Infatti, non è possibile creare un'unica categoria di donna islamica, poiché non tutte abbracciano la conosciuta idea di patriarcato tipica del Corano, alcune rigettano tali principi cercando di ritagliarsi un proprio spazio sociale, lontano da stereotipi culturali e religiosi. Nonostante quanto appena affermato possiamo pacificamente dire che nella maggior parte dei casi è la legge islamica ad indicare il ruolo sociale della donna, dove l'applicazione della legge sulla famiglia islamica le vede in subordinazione e godenti di una quantità minore di diritti rispetto agli uomini.

Si cercherà ora di analizzare il ruolo della donna tentando di non cadere in stereotipi e banalismi ampiamente conosciuti. La condizione odierna della donna islamica non è solo il frutto di quanto l'islamismo ha portato con sé, ma è anche il risultato dell'adozione di parti del Corano divenute leggi per la società islamica, evitando così un'evoluzione sociale e temporale di tale figura. Ciò nonostante la donna non è rimasta ferma ad osservare la sua situazione ed accettarla con totale passività e reverenza ma, a partire dal XX secolo, sono nati diversi movimenti in favore dell'uguaglianza e della promozione della parità dei diritti, ed a partire dal 1980 nacque il Movimento Femminista Islamico. Tale movimento prevede la realizzazione di un'idea di uguaglianza senza però abbandonare quello che la cultura islamica ed il Corano affermano ma partendo da essi e procedendo ad una loro reinterpretazione. Per tale movimento non serve abbracciare la cultura Occidentale per sfociare in una giusta idea di libertà femminile, ma ascoltare e rielaborare i testi islamici.³⁰ Dopo aver accennato alla condizione della donna e del movimento nato con l'obiettivo di migliorare tale condizione alla luce di considerazioni di carattere sociale e religioso si analizzerà ora come, tale figura, si muova all'interno della società e della partecipazione al mondo del lavoro.

²⁹ McLoughl C., 2013 *Women's economic role in the Middle East and North Africa (MENA) (GSDRC Helpdesk Research Report)*, Birmingham, Governance and Social Development Resource Centre, University of Birmingham

³⁰ Peppicelli R., 2010, *Femminismo islamico. Corano, diritti, riforme*, Carocci Editore, Roma

Con il processo di urbanizzazione e l'incremento della scolarizzazione si è assistito ad un'apertura del mondo dell'istruzione nei confronti delle donne, ciò ha fatto sì che per tali la maternità ed il ruolo di moglie non fosse l'unico ruolo sociale possibile, ma l'educazione ha realizzato una presa di coscienza nei confronti di tali dinamiche. Secondo il demografo John Caldwell tale consapevolezza ha creato una forma di apertura e curiosità verso il mondo del lavoro e ciò ha portato ad una riduzione dei tassi di fertilità delle donne Musulmane. Oltre ad una decrescita demografica si sono verificati livelli di qualità della vita migliori³¹, fermo restando il fatto che comunque le donne sono coinvolte in misura ridotta rispetto agli uomini nel mondo del lavoro. Secondo una ricerca condotta dall'ILO si può asserire che la partecipazione delle donne del nord Africa alla forza lavoro si attesta a livelli ancora molto bassi, pari al 32%, e l'occupazione retribuita in settori non agricoli si aggira attorno al 28,2%, le donne collocate in posizioni manageriali o comunque di alto livello nel 2004 erano pari all'11%.³² Secondo l'OECD, l'organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, l'inclusione delle donne di queste regioni nella forza lavoro potrebbe aumentare il PIL mondiale di 12 Trilioni di Dollari, ossia del 26%, entro il 2025. Sempre secondo l'organizzazione, il raggiungimento di un'uguaglianza lavorativa tra i due sessi in Nord Africa dipende in larga parte dalle leggi garanti di diritti per le donne, le quali sono ridotte rispetto a quelle degli uomini, si nota infatti che c'è una mancanza quasi totale di leggi che tutelino la donna che decide di intraprendere una carriera lavorativa. Un migliore accesso alla giustizia, la condivisione dei diritti, l'autonomia nel prendere decisioni, le aspettative sociali, la possibilità di accedere liberamente al proprio patrimonio, una maggiore possibilità di accesso al credito bancario ed a forme di finanziamento sono tutte chiavi di svolta per un migliore accesso di queste donne ai posti di lavoro desiderati.³³ Nonostante ciò ci sono studiosi che hanno confermato che, nella realtà dei fatti, le leggi sull'uguaglianza sono state appoggiate da gran parte dei governi però senza un'effettiva garanzia circa la possibilità di esercitare diritti legali per tali donne, soprattutto in quei

³¹ Moghdam V. M., *Urbanization and Women's citizenship in the Middle East*, The Brown Journal of World affairs, Vol. 17 N.1 2010, pp.19-34

³² ILO, 2007, *Discrimination at work in the Middle East and North Africa*, Declaration on fundamental principles and rights at work

³³ OECD, 2017, *Legal and social barriers holding back women's empowerment in Middle East and North Africa*

paesi dove ancora oggi la legislazione è connessa alle leggi della *Shari'a*³⁴ che spesso tende a contrastare quelle norme che sarebbero garanti di parità di diritti tra i due sessi. Per ciò che riguarda il *gender pay gap* in questi paesi la situazione è ancora particolarmente delicata, infatti non esistono degli istituti o enti preposti al controllo ed alla garanzia del rispetto del principio di parità retributiva e per questo viene quasi sempre violata ed anche la giurisprudenza in tema di maternità sul posto di lavoro è un argomento ancora ampiamente discusso e fonte di pensieri contrastanti, molto spesso i congedi di maternità non vengono garantiti a causa del costo che tali avrebbero a livello di datore di lavoro, poiché non sono i governi a farsene carico, per tale ragione spesso le imprese non assumono donne in età fertile.³⁵ Un caso particolare è quello della Tunisia, il paese del Nord Africa considerato più liberale e dove l'applicazione della *Shari'a* subisce delle eccezioni rispetto al resto dei paesi, qui le donne godono degli stessi diritti degli uomini grazie alla legge emanata dal governo tunisino nel 1968 e nel 1991 è stata fondata la commissione “donne e sviluppo” a sostegno dello sviluppo personale delle donne. In questo paese, rispetto al resto dell'Africa del Nord, le donne hanno la possibilità di far sentire la loro voce e sono stati riconosciuti diritti a loro favore per quello che è il diritto di famiglia.³⁶

Si può concludere affermando che nonostante il caso Tunisia faccia ben sperare in una possibile evoluzione normativa a favore della donna e della sua possibilità di far parte del mondo del lavoro, nella gran parte dei casi nel Nord Africa le donne sono ancora limitate nel loro accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro.

³⁴ La *Shari'a* non è un vero e proprio testo sacro ma un concetto che sta ad indicare la “strada che porta alla salvezza” però al contempo è fonte di creazione di leggi che dettano il rapporto tra l'Uomo, Dio e la società, cioè una sorta di condotta morale che i fedeli devono seguire e che va a toccare ogni lato della vita del credente compreso quello giuridico.

³⁵ Colella A., 2017, *Donne musulmane e lavoro in Medio Oriente e Nord Africa*, OpenEdition Journal, Vol.32 N.4

³⁶ Moghadam, Valentine M., (2004), *Towards gender equality in the Arab/Middle East region: Islam, culture, and feminist activism*, United nations of development programme, Illinois State University

1.2- *Gender gap* in Italia: Politiche e legislazione

In questo paragrafo si andrà più nel dettaglio trattando il *gender gap* a livello legislativo, con l'intento di osservare se in Italia esistano degli strumenti normativi a sostegno della diversità.

Prima di addentrarsi nella normativa vigente è doveroso considerare che l'educazione all'uguaglianza di genere dovrebbe nascere tra i banchi di scuola. Fin dalla tenera età ci dovrebbe essere una promozione ed una conoscenza dell'importanza dell'uguaglianza, spesso, in realtà, le istituzioni scolastiche tendono a dare per scontato la pratica dell'uguaglianza, come si legge nel testo di Irene Biemmi,

*“Quando si discute del ritardo del nostro paese rispetto al raggiungimento di un’effettiva eguaglianza tra uomini e donne e si pianificano politiche per le pari opportunità, raramente la scuola viene interpellata e inserita nel dibattito politico. La ragione di questa non curanza può essere ricondotta ad un motivo abbastanza semplice: la scuola viene concepita come una sorta di luogo privilegiato rispetto al problema della discriminazione sessuale, in cui la parità viene per definizione esercitata”*³⁷, quello che l'autrice vuole sottolineare in questo estratto è proprio il fatto che l'educazione alla differenza non è un qualcosa che si deve apprendere per esperienza adulta ma affrontato come disciplina all'interno delle scuole, al fine ultimo di istruire gli uomini e le donne del futuro a conoscersi ed a saper vivere in una società fatta di uomini e donne con pari opportunità sociali, lavorative e giuridiche.

Dopo aver brevemente accennato alla necessità, nel nostro paese come negli altri, di un'educazione all'uguaglianza tra sessi, ci si addentrerà in quanto prima accennato ossia il *gender gap* in Italia.

In primis è opportuno sottolineare che in Italia lo sviluppo di politiche volte alle pari opportunità ha avuto un'evoluzione ed una nascita più lenta rispetto agli altri paesi dell'Unione Europea ed è stata proprio la spinta di questi ultimi, negli anni '90, ad essere promotrice di uno sviluppo pure in Italia. Prima della spinta data dall'Unione Europea all'Italia, si può osservare come negli anni '70 la legislazione conceda e riconosca il bisogno di una disciplina che vada a regolare le pari opportunità come principio basilare

³⁷ Biemmi I., 2014, *Le pari opportunità sui banchi di scuola*, a cura di Venera A. M., *Genere, educazione e processi formativi. Riflessioni teoriche e tracce operative*, Edizioni Junior, Bergamo, p.115

delle relazioni sociali e lavorative. Le prime vere leggi nascono negli anni '80 e vengono istituiti presso il Ministero del Lavoro il Comitato Nazionale di Parità, la Consigliera di Parità ed il Ministro delle pari opportunità.³⁸ Molte leggi furono create in merito al mondo lavorativo che verranno successivamente esaminate.

L'Italia, secondo il *World Economic Forum* 2021, si colloca, a livello mondiale, al 63° posto per quanto riguarda la parità di genere su un totale di 156 paesi analizzati, con un punteggio di 0,721 rispetto all'unità (0.00= Imparity; 1.00=Parity).



Fig.1 Global Gender Gap Index 2021 Italia, World Economic Forum, p.229

La figura nel dettaglio riporta l'indice di Gap totale del 2021 rispetto a quello del 2006, in 15 anni l'Italia è passata dal 77esimo posto al 63esimo a livello globale, passando da un punteggio di 0,646 a 0,721. Oltre al dato globale si può notare come nella suddivisione tra ambito Politico, economia e partecipazione al lavoro, accesso all'istruzione e salute, l'Italia ha la performance peggiore nel campo dell'economia e della partecipazione al lavoro (0,609) ed in quello politico (0,313), questi sono i due settori dove ancora la parità è lontana dall'unità che rappresenta la perfetta uguaglianza tra i due sessi.

Per quanto riguarda l'ambito politico è possibile osservare come la quota di donne presenti in parlamento risulta essere pari al 35,7% rispetto a quella degli uomini pari al 64,3%, con un rapporto pari allo 0,56 ed una quota pari allo 0% per quanto riguarda la presenza di donne al potere dello stato. Nell'ambito economico si ha una partecipazione alla forza lavoro femminile pari al 56,5% contro il 75,1% di quella maschile, in un

³⁸ Marcucci M., Vangelisti M. I., 2013, *L'evoluzione della normativa di genere in Italia e in Europa*, Banca D'Italia Eurosystem, N.188

rapporto pari allo 0,75. La percentuale di donne che ricoprono ruoli manageriali è uguale al 27,8% contro il 72,2% degli uomini nella stessa carica, con un rapporto pari a 0,39.³⁹

Nell'ordinamento Italiano è presente l'articolo 3 della Costituzione che sancisce il principio di non discriminazione,

“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza discriminazione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”⁴⁰, quello che lo Stato vuole fare con tale articolo

è mettere tutti sullo stesso piano a livello normativo a prescindere dalle caratteristiche e dalle inclinazioni personali, ed in primis lo fa in senso giuridico, prendendosi su di sé la responsabilità di rimuovere tutti quegli impedimenti che potrebbero limitare tale

possibilità. L'uguaglianza tra i sessi viene ripresa poi in altri articoli della Costituzione Italiana, inerenti il rapporto tra coniugi, il diritto di voto, l'accesso ai pubblici uffici e la retribuzione lavorativa. Si andrà ora a vedere a livello pratico quali sono gli strumenti che dovrebbero permettere un riconoscimento vero dell'uguaglianza e delle pari opportunità.

Lo scorso luglio 2022 è uscito il *Global Gender Gap Report 2022*, a completezza del presente elaborato si andrà ora ad analizzare se ci sono stati dei cambiamenti circa il livello e la graduatoria dove si colloca l'Italia. Come è possibile osservare dalla figura sottostante, l'Italia, rispetto all'anno precedente non ha visto migliorare la sua collocazione all'interno della classifica mondiale, andando a ricoprire la 63° posizione.

A destra della figura è presente la tabella che permette di eseguire un confronto, tra i principali indicatori relativi alla partecipazione economica, all'educazione, alla salute ed alla partecipazione nella politica e nelle istituzioni, tra il 2022 ed il 2021. Come si evince dai dati, l'Italia è ancora lontana dalla parità per ciò che riguarda *Economic participation and opportunity* e *Political Empowerment*.

³⁹ Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum, March 2022, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021

⁴⁰ Costituzione della Repubblica Italiana, https://www.cortecostituzionale.it/documenti/download/pdf/Costituzione_della_Repubblica_italiana

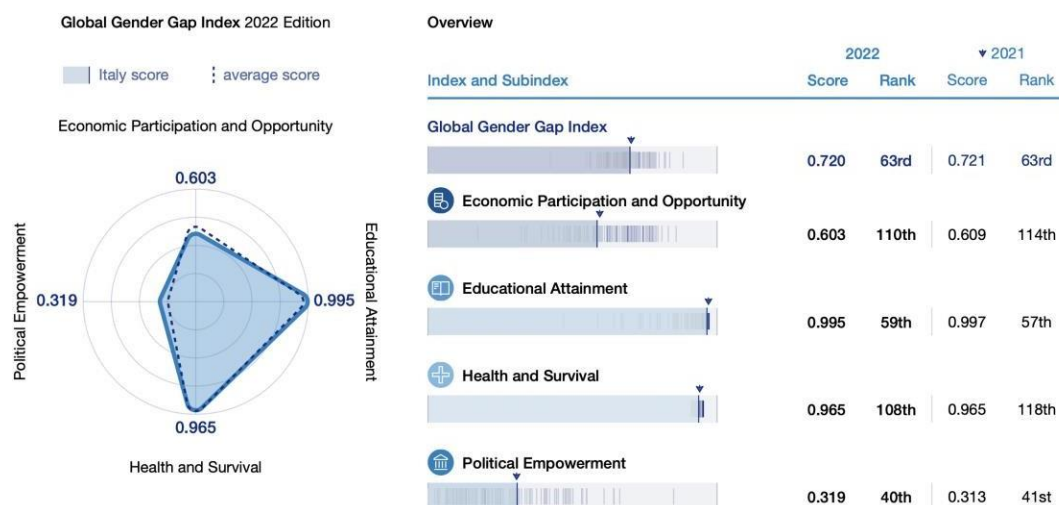


Fig. 1.1 Global Gender Gap Index 2022 Italia, World Economic Forum, p.204

1.2.1- Le quote rosa

Il primo strumento di seguito brevemente analizzato è quello delle “Quote Rosa”. Tale mezzo è inerente perlopiù l’ambito politico e societario.

Le quote rosa sono state introdotte in Italia con la legge 120 del 12 luglio 2011 la quale andava a modificare il D.lgs. 58 del 24 febbraio 1998, con tale legge si andava ad applicare il principio delle quote all’interno delle società quotate in borsa e prevedeva l’introduzione all’interno di tali imprese di un personale composto da almeno 1/5 di donne, nel 2015 tale composizione salirà ad 1/3. La rinuncia a tale legge prevedeva una diffida da parte della Consob a tali realtà. La legge con la quale si vanno ad introdurre le quote rosa è anche conosciuta sotto il nome di Legge Golfo-Mosca.

Tale legge è nata in attuazione degli articoli 3 e 51 della Costituzione, quest’ultimo afferma che *“Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge e a tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini (...)”*⁴¹, questo accostamento della legge a questi due articoli della Costituzione sta ad indicare che la cittadinanza passa anche per una garanzia di parità e la promozione dell’uguaglianza.

⁴¹ Costituzione della Repubblica Italiana

La legge Golfo-Mosca del 2011 nasce con la cosiddetta *Sunset clauses*, ossia una sorta di limite di scadenza, infatti inizialmente l'obbligo di mantenimento della componente femminile doveva sussistere per solo tre mandati, cioè 9 anni. Si appose tale clausola perché si pensava che a distanza di 9 anni dall'emanazione di tale legge il principio di uguaglianza sarebbe stato un concetto ormai assodato ed automatico. Però a distanza di anni, nel 2020, il legislatore ha compreso che la necessità di porre attenzione alla quota riservata alle donne deve essere ancora alta, infatti l'obbligo è stato esteso per altri sei mandati ed aumentando la quota da 1/3 a 2/5 del *board* ⁴². Andando più nello specifico, la legge in esame è composta tra 3 articoli:

L'art.1 tratta Equilibrio tra generi negli organi delle società quotate, qui si vuole affermare che il genere, maschile o femminile, che risulta essere sottorappresentato deve arrivare a ricoprire almeno 1/3 delle cariche amministrative.

L'art.2 riguarda la decorrenza, affermando che *“Le disposizioni della presente legge si applicano a decorrere dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e degli organi di controllo delle società quotate in mercati regolamentati successivo ad un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, riservando al genere meno rappresentato, per il primo mandato in applicazione della legge, una quota pari almeno a un quinto degli amministratori e dei sindaci eletti”*.

L'art.3 inerente le società di pubblico controllo, in quanto le disposizioni circa l'equilibrio di genere si applicano anche a queste ultime, ossia anche a tutte quelle realtà dove la partecipazione dello stato ha la maggioranza. ⁴³

Nel corso del tempo si è cercato di capire se le quote rosa fossero nell'effettivo un vantaggio, un obbligo oppure un limite alla promozione della parità ed insieme ad essa della rappresentatività delle donne. L'Italia vive una storia di sotto-rappresentazione femminile sia nelle istituzioni che nella vita lavorativa che va avanti da oramai non poco tempo, ed il sottolineare questo bisogno di riallineare “la storia” tra i generi, secondo alcuni, produce l'effetto che non si dovrebbe sperare, ossia alimentare voci e luoghi comuni. Dall' altro lato c'è però chi scorge nell'istituzione delle quote rose un possibile strumento che consenta di rimettere in discussione posizioni di potere oramai consolidate dagli anni, dagli eventi e dalla storia, per far percepire al gentil sesso la sensazione che,

⁴² Consob.it https://www.consob.it/web/consob/novita/-/asset_publisher/xMXdfdeSuZFj/content/comunicato-stampa-30-01-2020-quote-di-genere/10194

⁴³ Legge 120 del 12 Luglio 2011, <https://www.gazzettaufficiale.it>

quelle posizioni, potrebbero essere le loro, perché non c'è alcun legame scritto a livello costituzionale che detta il legame uomo-potere. C'è chi vede nelle quote uno strumento che, limitando liste e posti riservati agli uomini, potrebbe far aumentare la loro competizione con risultati scarsamente positivi. Tra le altre tesi a favore delle quote rosa troviamo: le quote rosa sono un tema ampiamente dibattuto ed appoggiato a livello politico e ciò rafforza il loro senso d'esistere; Le quote sono diretta applicazione dei principi di parità dettati dalla costituzione secondo la visione democratica; Le quote rappresentano lo strumento che garantisce la parità di genere (anche se per quanto concerne l'ambito politico il Parlamento Italiano non ha mai raggiunto una composizione del 50 e 50 tra uomini e donne, il miglior risultato è stato quello ottenuto con le elezioni politiche del 2013 dove la componente femminile risultava pari ad 1/3 dei membri eletti nel Parlamento). Dall'altro canto, altre tesi contro le quote rose sono: Le quote rosa vanno in contrasto con i principi meritocratici; Le quote sono un segnale per lo stato che le attua di un'arretratezza democratica di fondo; In ambito politico le quote riducono la possibilità di scelta dell'elettore favorendo un sistema politico antidemocratico; Le quote rosa producono le cosiddette "Riserve Indiane" non andando a ridurre le differenze tra i sessi ma favorendo forme latenti di sessismo.⁴⁴ Si può sommariamente dire che coloro che sono a favore delle quote vedono nella legge e negli strumenti normativi il mezzo per trasformare la realtà sociale, politica ed economica in uno scenario più favorevole allo strutturarsi di relazioni di parità, uguaglianza e garanzia di rappresentanza; coloro che, invece, sono contrari alle quote vedono nelle donne lo stesso potenziale degli uomini, quindi non serve una forma di protezione nei loro confronti ma l'ingresso e l'accesso a determinate cariche deve passare esclusivamente dal possesso di certe capacità e *skills*.

1.2.2- La parità in Italia in tema di lavoro

Dopo aver visto una delle leggi di promozione dell'uguaglianza tra uomo e donna, ossia le quote rosa, si procederà ora a vedere altri strumenti che sono stati usati e vengono ancora oggi usati per garantire da un lato una forma di uguaglianza tra uomo e donna e

⁴⁴ P. Faraguna, 2013, *Recenti sviluppi dell'esperienza costituzionale Italiana in tema di cd. "Quote Rosa"*

dall'altro la possibilità in tema di lavoro. Si procederà di seguito nel trattare il tema della maternità e quello del *part-time*. Parlando di donna, una delle prime cose che viene alla mente è il suo essere madre, oggi l'essere madre e lavoratrice non è sempre cosa facile. Spesso le realtà aziendali tengono conto della componente genitoriale soprattutto in relazione alla componente operaia femminile, in quanto l'essere madre implica per l'azienda il sostenimento di costi dovuti al periodo di assenza dal posto di lavoro durante l'ultimo periodo di gestazione ed i primi mesi di vita del neonato. Come è facile sentire anche da esempi spesso vicini alla vita di tutti i giorni, le donne, molto più che gli uomini, tendono a rinunciare al posto lavorativo nel momento in cui si presenta una gravidanza. Secondo l'Istat è l'11,1% delle donne che decide di non lavorare per prendersi cura dai figli (contro una media del 3,7% in Europa), mentre sono il 38,3% le donne tra i 18 ed i 64 anni che modificano la loro carriera per occuparsi della famiglia (contro l'11,9% degli uomini che fa la stessa scelta). La decisione di abbandonare definitivamente il posto di lavoro a seguito dell'arrivo di un figlio scende notevolmente al crescere del livello di studi. Spesso le donne non riescono a ricorrere all'aiuto di una figura che le possa stare accanto nello svolgere quelle attività domestiche che la fanno allontanare dal posto di lavoro e questo perché per il 9,6% di esse tali servizi sono troppo onerosi.

Da questa analisi condotta dall'Istat è facile notare come il primo fattore che porta ad un allontanamento della donna dal posto di lavoro rinunciando, o modificando, la sua carriera sta nello squilibrio di compiti e responsabilità all'interno della famiglia. È possibile osservare come il 34,6% delle donne italiane è responsabile della cura di un componente della famiglia (minore, anziano o disabile) e sono circa 650 000 le persone che si prendono cura contemporaneamente di almeno un figlio e di un anziano (il 3% delle donne ha tra i 35-54 anni).⁴⁵ Per gestire il tempo tra casa e lavoro spesso i lavoratori, specialmente le lavoratrici, ricorrono a forme lavorative maggiormente flessibili come il contratto di lavoro *part-time*. Tale forma contrattuale è disciplinata dal D.lgs. 81 del 2015, il quale all'art.4 stabilisce che il lavoratore può essere assunto anche con orario ridotto. Esistono 3 forme di contratto di lavoro *part-time*: orizzontale, la riduzione dell'orario di lavoro viene distribuita su ogni giorno della settimana; verticale, quando il lavoratore svolge la sua prestazione soltanto in alcuni periodi dell'anno/mese/settimana e *part-time* misto, con riduzione sia del periodo di lavoro che dell'orario in cui esso si svolge.

⁴⁵ Istat.it, *Conciliazione tra lavoro e famiglia*, 2019

Nel caso in cui il dipendente: abbia coniuge/figli/ genitori affetti da gravi patologie, debba assistere un convivente con 100% di invalidità oppure abbia un figlio minore di 13 anni o affetto da handicap allora può avere il diritto a trasformare il suo contratto di lavoro da full-time a *part-time*. Come precedentemente accennato tra i partner chi spesso, in caso di necessità, ricorre a questa formula contrattuale è proprio la donna.

Passando ai dati è possibile osservare come in Italia il 31,8% delle lavoratrici abbia un contratto *part-time* contro il 7,9% dei lavoratori uomini (contro una media Europea rispettivamente pari al 25,4% ed al 9,6%). Il dato che però fa maggiormente riflettere è quello relativo ai contratti *part-time* involontari, cioè decisi dall'azienda e non dalle necessità della lavoratrice, e tali sono pari al 20% rispetto al 6% circa di quelli riservati agli uomini. Ciò su cui focalizzare l'attenzione è che questo dato non va migliorando nel corso degli anni ma anzi è andato incrementandosi considerando che nel 2005 era pari al 9%. Una delle ripercussioni del contratto *part-time* sta nella successiva pensione di vecchiaia, la quale, per le donne, risulta in media essere ridotta del 25% rispetto a quella degli uomini. La domanda che ci si deve porre è se effettivamente il contratto *part-time* aiuti la coesistenza di lavoro e famiglia oppure sia una scusa per aggirare il problema. Secondo Chiara Bisconti, manager, quello che il contratto *part-time* fa è cercare di evitare la questione celandola dietro leggi che tentano di mostrare una realtà ed un mondo lavorativo accessibile anche alle donne. Quello che non si tiene in considerazione è che non bastano più delle semplici politiche per parlare di parità ma va messa in discussione la società nel suo essere patriarcale, superando così logiche maschiliste, dove il lavoro viene visto nell'ottica di un uomo e strutturato su di esso.⁴⁶

L'altro strumento a favore della tutela delle lavoratrici sono i diritti in materia di maternità, in Italia è presente il Testo Unico (TU) sulla Maternità e la Paternità (D.lgs. 151 del 26 marzo 2001).

All'art.56 del TU si trova un'importante disposizione la quale prevede che *“Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del*

⁴⁶ C. Di Cristofaro, 2021, *Il Covid ha ucciso il part-time. E per le donne può essere una buona notizia*, www.ilsole24ore.com

bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.” Secondo tale articolo è fatto divieto il licenziamento di una donna lavoratrice durante la sua gravidanza e successivamente ad essa, a meno che il contratto non sia scaduto. Nonostante la legge cerchi una protezione della donna lavoratrice, affinché essa, anche a seguito della gravidanza possa sentirsi parte del tessuto produttivo nazionale, nella realtà poi non sempre sono così lineari gli avvenimenti, secondo una ricerca Istat del 2002 ha delineato che successivamente ad una gravidanza non tutte le donne riprendono il loro posto all’interno del mercato del lavoro e questo dipende da: per un 6,9% vengono licenziate, per un 23,9% vedono il loro contratto scadere senza rinnovo ed un 69% dichiara di essersi autonomamente licenziata per seguire la crescita e lo sviluppo del figlio.⁴⁷

Si è cercato di tracciare a grandi linee due strumenti che imprese, stato ed aziende pubbliche cercano di implementare, nel rispetto degli obblighi normativi, per cercare di far conciliare lavoro femminile ed occupazioni familiari delle donne Italiane.

1.3- *Gender gap* in Europa

Dopo aver accennato quali sono gli strumenti con cui l’Italia cerca di garantire la riduzione del *gender gap* in favore di una società e di un mondo lavorativo che tentano di impegnarsi nel creare un luogo sicuro, dove l’uguaglianza viene promossa, si cercherà ora di allargare l’orizzonte d’interesse spostando l’attenzione alla realtà Europea. L’analisi che si cercherà di fare si concentrerà sul mettere in risalto, mediante l’uso di dati, quali sono quelle realtà, all’interno del contesto Europeo, che si sono impegnate maggiormente nella promozione dell’uguaglianza tra i sessi, e successivamente si osserverà come l’Europa, in generale, si colloca in merito alla tematica in oggetto.

L’analisi del gap sarà effettuata su due paesi, scelti tra i 156 riportati dal *Global Gender Gap Report 2021*, i quali risultano essere, sotto tale analisi, particolarmente performanti. I paesi da me selezionati sono: Svezia e Finlandia.

⁴⁷ M. Lo Conte, S. Prati, 2003, *Maternità e partecipazione al mercato del lavoro. Un’analisi della situazione professionale delle neo-madri*, www.istat.it

1.3.1- Analisi del *Gender Gap* di Svezia e Finlandia

Lo studio e l'analisi condotta dal *World Economic Forum* consente di andare ad osservare, nel dettaglio, come i vari paesi, a livello mondiale, si classificano sulla base del gap che si riscontra al loro interno. I paesi selezionati, in questo caso entrambi Nordici, sono tra i più performanti a livello globale per come stanno gestendo il gap tra le varie aree della sfera sociale, economica e professionale. Ovviamente la loro collocazione all'interno della classifica mondiale è il frutto di una media tra i punteggi ottenuti nelle varie aree di interesse analizzate dove il gap può essere riscontrato.

Il primo paese che si procederà ad analizzare sarà la *Finlandia*, la quale si colloca al 2° posto su un totale di 156 paesi, con un punteggio di 0,861 rispetto all'unità (0.00 = Imparity; 1.00 = Parity), sotto verranno riportati i punteggi nel dettaglio.



Fig. 2 Global Gender Gap Index 2021 Finlandia, World Economic Forum, p.191

Come è possibile osservare dalla figura, la Finlandia aveva già un'ottima posizione nel 2006, collocandosi al 3° posto a livello mondiale con un punteggio di 0,796 rispetto all'unità, ed in 15 anni ha guadagnato una posizione passando, come già detto al 2° posto. Oltre all'indice globale è possibile analizzare i quattro indicatori sotto riportati. Non in tutte le aree la Finlandia rientra nel podio dei paesi, infatti per quello che riguarda *Educational Attainment* la sua posizione risulta essere la 18°, nel 2006, con un punteggio quasi pari all'unità ed ora si attesta al 1° con un punteggio che indica la totale parità e quindi l'essenza del gap. Va comunque precisato che per quanto riguarda il livello di istruzione ed il suo accesso nel 2021 quasi tutti i paesi, non solo europei ma nella sfera mondiale, con eccezione di alcuni dell'Africa Sub-sahariana, hanno ottenuto un

punteggio minimo di 0,89 rispetto all'unità. Andando più nel dettaglio dell'analisi, la partecipazione al mondo del lavoro si attesta al 76,6% per le donne e al 79,7% per gli uomini, con un rapporto pari al 0,96. Altro dato interessante è la partecipazione politica delle donne, infatti le donne presenti in parlamento sono il 46% contro il 54% e quelle presenti a capo di Ministeri sono il 50%, dato che conferma la perfetta parità.⁴⁸

Oltre alla ricerca condotta dal *World Economic Forum* anche l'*European Institute for Gender Equality*, con sede a Vilnius, che si occupa di promozione della parità tra i sessi e abbattimento delle differenze tra uomo e donne con l'obiettivo di ridurre il *gender gap*. Secondo l'analisi EIGE i paesi europei possono ottenere un massimo di 100 punti, e la Finlandia ha ottenuto, nel 2021, 75,3 punti, con un aumento di 0,6 punti rispetto al 2020, collocandosi così al 5° posto della classifica europea. L'analisi si sviluppa con riferimento a 6 aree di interesse, quali: *work, money, knowledge, time, power and health*.

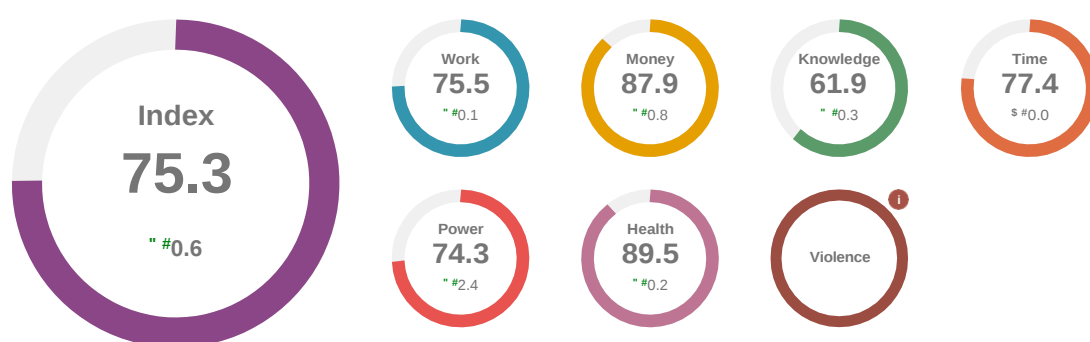


Fig. 3 Classifica EIGE paesi europei: punteggio Finlandia

Dopo aver approfondito il primo dei due paesi selezionati, si procede ad analizzare come si colloca la *Svezia* nella realtà mondiale.

Secondo l'analisi condotta dal *World Economic Forum*, la *Svezia*, così come il paese precedentemente analizzato, si colloca nella parte alta della classifica mondiale, più precisamente al 5° posto tra i 156 paesi oggetto dell'indagine, con un punteggio pari a 0,823 rispetto all'unità, che rappresenta la perfetta parità. Nonostante la sua posizione elevata all'interno della classifica, tra il 2006 ed il 2021 la *Svezia* ha visto peggiorare la

⁴⁸ Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum, March 2022, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021

sua posizione nella classifica, passando dal 1° posto nel 2006 al 5° nel 2021 nonostante la performance globale migliore, questo risultato è dovuto al fatto che la media globale è cresciuta facendole perdere posizione, nonostante l'elevato punteggio raggiunto.

Nella tabella successivamente riportata viene visualizzato l'andamento dell'indice per la Svezia ed un'analisi più specifica per le 4 aree di interesse individuate.



Fig. 4 Global Gender Gap Index 2021 Svezia, World Economic Forum, p.357

Da questa figura, che mostra come la Svezia si colloca sulla base di 4 indici di studio diversi, è possibile osservare come per tutte e quattro le aree di interesse la Svezia abbia perso alcune posizioni mantenendo comunque punteggi molto elevati.

Andando più nel dettaglio, la partecipazione al mercato del lavoro è pari all'81,3% per le donne e all'85% per gli uomini, con un rapporto pari a 0,96. Le donne in posizioni manageriali sono pari al 40,3% rispetto al 59,7% degli uomini, in un rapporto pari allo 0,67. Per quanto riguarda l'aspetto politico, le donne presenti in parlamento sono il 47,0% contro il 53,0% in un rapporto pari al 0,89. Invece, le donne a capo di ministeri sono un percentuale superiore rispetto a quella maschile, ossia il 57,1% contro il 42,9%.⁴⁹

Passando ad una veloce visualizzazione di quanto riportato dall'analisi condotta dall'*European Institute for Gender Equity*. La Svezia, per l'EIGE, ha ottenuto un punteggio pari a 83,9, con un aumento di 0,1 rispetto al 2020, su un massimo di 100 punti assegnabili. Rispetto al punteggio medio Europeo, pari a 68, è possibile notare come la

⁴⁹ Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum, March 202, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021

Svezia si discosti positivamente da tale risultato, mostrando così il suo impegno verso la promozione dell'uguaglianza.

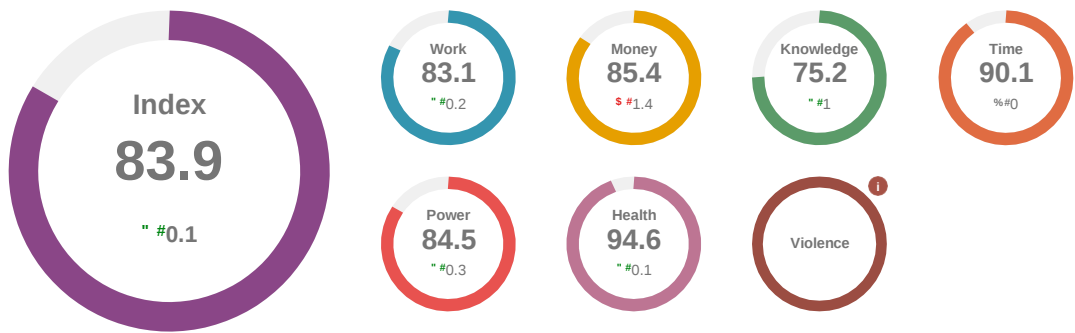


Fig.5 Classifica EIGE paesi europei: punteggio Svezia

In tutti gli indicatori esaminati la Svezia mostra una performance migliore rispetto alla media europea individuata da tale analisi. Più nel dettaglio, per quanto riguarda il benessere, la Svezia si colloca al 1° posto tra i paesi europei, con un punteggio quasi pari al 100.⁵⁰

Andando ad osservare l'ultimo *Global Gender gap report*, è emerso che, la Finlandia è rimasta ferma nella seconda posizione della classifica così come la Svezia che continua a collocarsi al 5°.

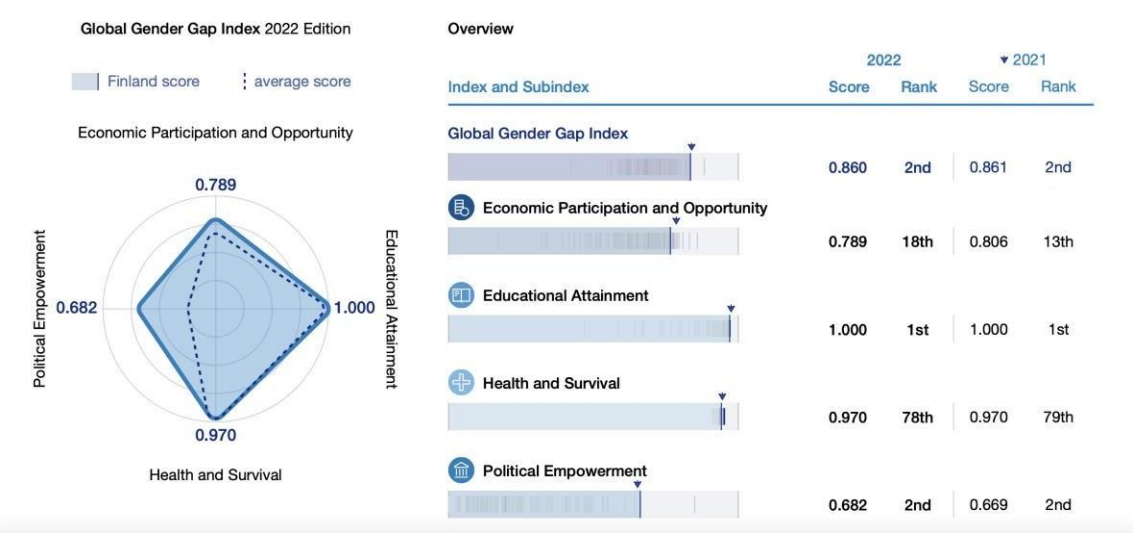


Fig. 2.1 Global Gender Gap Index 2022 Finlandia, World Economic Forum, p.168

⁵⁰ EIGE, *Gender Equality Index 2021*, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/SE>

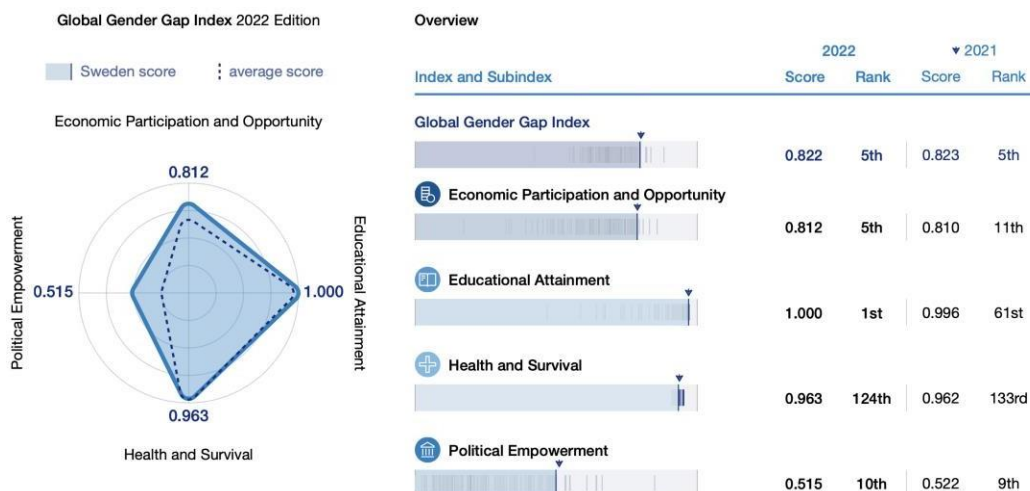


Fig. 3.1 Global Gender Gap Index 2022 Svezia, World Economic Forum, p.326

1.3.2- Strategie Europee per le pari opportunità

Prima di procedere nella disamina delle varie strategie adottate dall'Europa nel corso degli ultimi decenni in favore delle pari opportunità, si vuole esaminare quale punteggio ottiene complessivamente l'Europa nel trattamento del *gender gap*. Secondo l'EIGE il punteggio ottenuto dall'Europa nel 2021 è di 68 punti su 100, con un aumento di 0,6 punti rispetto al 2018. Per quanto riguarda la partecipazione al mondo del lavoro si analizzano due indicatori: la partecipazione al lavoro sulla base del FTE (*full time equivalent*) e la durata media di partecipazione al mondo lavorativo in anni di vita; si ha una percentuale di partecipazione al lavoro pari al 41% delle donne contro il 57% degli uomini ed una durata media lavorativa pari a 33 anni per le donne e 38 per gli uomini. L'analisi condotta da EIGE si concentra poi sullo sviluppo e l'analisi di altri indicatori, come già precedentemente detto, ossia quelli inerenti, *work, money, knowledge, time, power, health*. Sempre sulla base di questa ricerca l'Italia si colloca al di sotto della media europea, con un punteggio di 63,8 su 100 ottenuto nel 2021, con un aumento di soli 0,3 punti rispetto al 2018.

Tra gli obiettivi dell'Unione Europea è possibile trovare quello che promuove la parità di genere e l'uguaglianza tra i sessi. Tra le strategie europee volte a raggiungere questo obiettivo è possibile trovare la Strategia *Europa 2020*. Tale strategia è stata approvata dalla Commissione Europea nel 2010, ed oltre ad obiettivi di carattere economico se ne trovano altri che riguardano per intero la sfera del sociale.

Europa 2020 segue la scia di quella che era la Strategia di Lisbona del 2000, la quale si poneva l'obiettivo di creare uno sviluppo coordinato tra politica economica ed occupazione mediante l'introduzione di linee guida che delineano gli obiettivi generali a livello Europeo. Successivamente al fallimento della strategia di Lisbona, l'Europa con la nuova strategia decennale si pone come principale obiettivo quello di una crescita definita "intelligente", sostenibile ed inclusiva da raggiungere entro il 2020.

Tra gli obiettivi economico-sociali da raggiungere con questa strategia si annoverano ad esempio: riduzione dell'abbandono scolastico dal 15% al 10% con un connesso aumento della quota di laureati dal 31% al 40%, un raggiungimento dell'occupazione fino al 75% nella fascia tra i 20 ed i 64 anni ed un abbassamento della popolazione a rischio povertà pari a 20mln di persone. Un punto importante, ai fini della nostra trattazione, su cui soffermarci è quello inerente all'aspetto del genere. Rispetto alla Strategia di Lisbona, Europa 2020 non fa accenno ad obiettivi, in ambito occupazionale, che riguardano esplicitamente ed in modo diretto il sesso femminile, con l'ipotesi di una certa quantità di occupazione femminile da soddisfare entro il 2020. Nonostante questa lacuna negli obiettivi, nella prassi successivamente adottata la stessa Europa ha più volte ribadito l'importanza di politiche di integrazione, soprattutto rivolte alle donne, in ambito sociale ed economico. Dopo aver posto nero su bianco gli obiettivi sopra elencati, con il passare degli anni, data la crisi e le politiche di austerità la marginalizzazione femminile non si è ridotta ma bensì accresciuta. Ed oltre al gap in tendenziale aumento pure gli obiettivi fissati in agenda iniziarono a risultare di difficile realizzazione e pure la popolazione a rischio povertà è aumentata. Si può sommariamente dire che alla fine del periodo obiettivo della strategia soltanto i propositi inerenti l'educazione e l'istruzione furono quasi del tutto raggiunti.⁵¹

Successivamente al fallimento della strategia Europa 2020, la commissione Europea ha promosso e proposto un nuovo piano indirizzato alla promozione dell'uguaglianza, denominato "La strategia per la parità di genere 2020-2025". Con tale programma la Commissione Europea pone al centro dell'attenzione l'importanza del fatto che l'intera Unione ha il compito di promuovere la parità, la quale deve divenire uno dei pilastri importanti dell'intero complesso Comunitario. Con questo nuovo programma, l'Europa

⁵¹ F. Di Sarcina, 2014, *Cultura di genere e politiche di pari opportunità. Il gender mainstreaming alla prova tra UE e Mediterraneo*, Bologna, Il Mulino

riconosce che la riduzione del gap ha avuto buoni risultati nel campo dell'istruzione ma resta ancora lontana dagli obiettivi in altre aree, come quella economico-sociale. L'obiettivo che qui l'Europa si è posta è quello di *“costruire un'Europa garante della parità di genere, in cui la violenza di genere, la discriminazione sessuale e la disuguaglianza strutturale tra donne e uomini appartengano al passato; un'Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano uguali e liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzazione personale e le stesse possibilità di partecipare alla nostra società europea e svolgervi un ruolo guida”*.⁵²

Per raggiungere questi obiettivi, l'Europa ha deciso di muoversi tramite una duplice direzione, da un lato adottare misure e forme volte alla riduzione del gap di genere, dall'altro combinare tali misure ad una maggiore importanza dedicata al tema stesso del genere. Sommariamente i punti cardine della strategia saranno i seguenti:

- Liberarsi dalla violenza e dagli stereotipi. Secondo una ricerca condotta il 33% delle donne Europee ha subito almeno una violenza fisica o sessuale, mentre per quanto concerne gli stereotipi di genere, il 44% degli europei ritiene doveroso che sia la donna a doversi occupare della cura della famiglia e dei soggetti più fragili.
- Realizzare un'economia basata sulla parità di genere. In questo caso si punterà ad: una riduzione nel mondo del lavoro per ciò che riguarda il genere, l'11% è il gap tra uomo e donna in ambito occupazionale; ad una maggiore parità all'interno di vari settori occupazionali; l'affrontare il problema del gap retributivo e pensionistico i quali corrispondono rispettivamente al 15,7% ed al 30,1%; affrontare il divario nell'occupazione della cura familiare, la donna dedica 22h settimanali per la cura della famiglia contro le 9 degli uomini.
- Riduzione del gap nei ruoli manageriali e dirigenziali all'interno delle organizzazioni, solo il 7,7% degli amministratori delegati sono donne.
- Il tema dell'emancipazione dovrebbe essere affrontato in un'ottica ampliata all'intero globo.
- Sostenere finanziariamente tali azioni di promozione dell'uguaglianza.

⁵² Commissione Europea, 2020, *Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, Bruxelles

1.4- *Gender Gap* e pandemia da Covid-19

Nel presente paragrafo si procederà nell'affrontare uno dei problemi di cui oggi si sente spesso parlare, ossia la relazione che sussiste tra situazione pandemica da Covid-19 e problemi occupazionali e lavorativi. Successivamente si cercherà di spiegare quali conseguenze ha portato la pandemia nella vita della donna, sia a livello personale che lavorativo, con il fine ultimo di analizzare se il gap, che già esisteva, si è ampliato oppure no.

Risulta opportuno, ai fini della presente trattazione, aggiungere questo spazio dedicato alla pandemia poiché le conseguenze che tale fenomeno ha portato con sé e che continua a produrre sono oggetto di dibattito all'interno delle istituzioni che governano l'Italia destando preoccupazione e bisogno di risposte all'interno della collettività.

1.4.1- La Pandemia e l'economia Italiana

Si procederà ora, come già accennato, ad analizzare come il Covid ha condizionato l'economia e l'occupazione. In primis, è opportuno descrivere brevemente le dinamiche e le caratteristiche principali della pandemia che ha colpito l'Italia e l'intero globo. I primi casi di malattia da Coronavirus si sono verificati in Cina, più precisamente nella città di Wuhan, nel dicembre 2019, velocemente il virus raggiunse il continente Europeo per poi diffondersi rapidamente nel resto del mondo. Essendo questo virus quasi del tutto sconosciuto, i governi si trovarono dinanzi ad una vera e propria emergenza sanitaria, non sapendo come affrontarlo. Nel giro di qualche mese, prima dell'estate 2020, l'Italia contava più di 32000 decessi a causa Covid-19, i quali maggiormente distribuiti tra le fasce più fragili della popolazione. Le strategie inizialmente adottate dai governi, compreso quello Italiano, per contenere il contagio sono state le quarantene, il distanziamento sociale e i *lockdown*, per poi arrivare alla fine del 2020 a parlare di campagna vaccinale. La pandemia, oltre ai risvolti medici, ha stravolto ogni lato della vita delle persone, anche quelle non toccate direttamente dal virus a livello medico. Come noto, la Cina è una grande esportatrice di prodotti e componenti utili alle imprese a livello globale per la creazione di prodotti finiti, con la pandemia si è assistito ad uno shock dell'offerta cinese che ha avuto ripercussioni sull'intera catena di fornitura mondiale,

favorendo così una forte recessione economica, soprattutto nei primi due trimestri del 2020. In termini di PIL, l'Italia, ha visto una riduzione di esso pari all'8,8% nel 2020, ciò è ovviamente dovuto alla chiusura delle attività durante i periodi di *lockdown*. Andando nello specifico, la crisi economica generata dalla pandemia da Covid-19 ha causato due tipologie di shock economico, uno dal lato della domanda ed uno dal lato dell'offerta.

Per quanto riguarda lo shock della domanda, questo è stato dettato da una riduzione dei consumi, dall'effetto reddito ossia da una riduzione della disponibilità economica dei nuclei familiari a seguito della perdita del posto di lavoro, dall'effetto ricchezza inerente la perdita di valore delle attività finanziarie possedute dalle famiglie ed infine lo shock della domanda è dovuta ad un incremento dell'incertezza che si riversa sulle decisioni di acquisto e di investimento da parte dei consumatori, le quali tendono ad essere posticipate o addirittura escluse.

Per ciò che concerne lo shock dal lato dell'offerta questo è correlato in primis ad un'ampia contrazione della domanda da parte dei consumatori e delle famiglie. Alcuni settori produttivi non hanno assistito a grandi contrazioni poiché considerati settori essenziali, come ad esempio le catene di fornitura alimentare, il settore farmaceutico e quello dell'ICT ed *high tech*.⁵³ La pandemia ha mostrato, oltre che risvolti drammatici, anche l'importanza dello sviluppo delle nuove tecnologie digitali, infatti durante i periodi di *lockdown* molte sono state le realtà imprenditoriali private e pubbliche che si sono viste costrette ad abbracciare soluzioni tecnologiche con lo *smart working* e secondo il direttore dell'Osservatorio Transizione Industria 4.0, Giovanni Miragliotta, il 2020 è stato l'anno in cui le imprese e le industrie sono state spinte a rivedere la loro organizzazione, garantendo nuovi servizi al cliente nell'ambito delle tecnologie da remoto e favorendo così gli investimenti e la ricerca in tecnologie maggiormente all'avanguardia.⁵⁴

Andando più nello specifico, la situazione pandemica ha colpito fortemente i vari settori produttivi presenti nel Bel Paese però lo ha fatto in modo asimmetrico, ossia scatenando conseguenze e problematiche diverse in settori diversi. Tra i settori maggiormente colpiti si osservano tutti quelli che garantivano servizi, ad esempio il settore alberghiero e quello della ristorazione (-12%), servizi di cura della persona (parrucchiere, centri estetici...), tutto ciò ha avuto risvolti sull'occupazione, sul totale di coloro che hanno visto perdere il

⁵³ CONSOB, *La crisi da Covid-19-Dalla crisi sanitaria alla crisi economica*

⁵⁴ Orlando Luca, *Il Covid non ferma l'Hi Tech. Nuovo record per l'industria 4.0*, <https://www.ilsole24ore.com>, 2021

proprio posto, l'86% aveva un contratto a termine senza possibilità di rinnovo. Coloro che hanno maggiormente risentito della crisi economia generata dalla pandemia sono stati i lavoratori autonomi e le partite iva, fin dalla crisi del 2008 sono stati 800000 i lavoratori autonomi che sono stati costretti a cessare la loro attività professionale, con la pandemia sono stati persi circa 154000 posti di lavoro autonomi e di questo dato circa 38000 erano lavoratori indipendenti, con un calo nel comparto del -2,7%, il dato negativo più significativo si ha al Nord Italia con una riduzione di tali realtà del 7% in un solo anno.⁵⁵ Quello che è possibile affermare è che, rispetto alla crisi del 2008, la crisi generata dalla pandemia ha caratteristiche peculiari per ciò che riguarda l'occupazione ed il lavoro. Infatti, alla disoccupazione che si è generata e manifestata di notevole dimensione si accompagna una vasta riduzione della disoccupazione ed una crescita degli inattivi, cioè di soggetti che, nonostante il loro essere disoccupati, non sono alla ricerca di un'occupazione, ed il 35% circa di essi non lo fa proprio a causa della crisi sanitaria in corso.

Come descritto, l'andamento negativo dell'economia Italiana risulta anche essere legato alla chiusura forzata da parte del governo di tutte quelle attività non considerate essenziali per il paese in un momento straordinario come la pandemia. Con la riapertura di tali attività durante il 2021 si è assistito ad una ripresa, benché lenta, dell'economia del bel paese, in alcuni settori si è tornati ai livelli di fatturato pre-pandemia, come ad esempio il comparto della carta, degli autoveicoli e delle apparecchiature elettroniche. A seconda di come le imprese hanno reagito allo shock pandemico sono state suddivise in: Solide (11% delle imprese Italiane che però in termini di occupazione rappresentano il 46,3%) , Resistenti (sono il 19% e produttrici del 14,9% del valore aggiunto), Fragili (15% circa a livello occupazione e generatrici del 9% circa del valore aggiunto) e A rischio strutturale (sono il 44,8%, rivestendo però un ruolo marginale nel tessuto economico pari al 20,6% dell'occupazione e produttrici del 6% circa del valore aggiunto).⁵⁶

⁵⁵ De Cesari Maria Carla, *Effetto pandemia sui liberi professionisti: chiuse 38mila attività*, <https://www.ilsole24ore.com> , 2021

⁵⁶ Istat, *Rapporto annuale 2021. La situazione del paese*, Istituto Nazionale di Statistica, via Cesare Balbo,16, Roma

1.4.2- La donna ed il lavoro durante la Pandemia

Come già precedentemente accennato la pandemia ha visto modificare, ed in alcune situazioni stravolgere, la vita di tutta la cittadinanza sotto molteplici aspetti, così pure le donne hanno dovuto vedere modificati alcuni aspetti della vita e della loro quotidianità anche per ciò che riguarda la loro occupazione, il lavoro ed il loro ruolo sociale. Non è possibile negare che la lotta alla riduzione del *Gender Gap* continua ed ora, come non mai, ha visto un forte rallentamento, e se il raggiungimento della parità prima del 2020 era stimato in altri 99 anni di intenso lavoro oggi, con la pandemia e le sue conseguenze, se ne prevedono circa 135,6. Per quanto riguarda il mondo del lavoro la riduzione del *gender gap* ed il raggiungimento della parità totale sta al 58%, quindi il percorso è ancoralungo ed intenso, e per azzerare ogni disparità, su questo lato, si stima un lavoro di circa 250 anni.⁵⁷

C'è chi, con la pandemia, ha parlato di “recessione al femminile”, andando a coniare un nuovo termine che descrive ad hoc il fenomeno “*SheCession*”, ossia l'effetto del Covid-19 sulla uguaglianza tra i sessi. Con questo termine si vuole andare a sottolineare che, nonostante la pandemia abbia colpito tutti a prescindere dal sesso e dalle condizioni personali, forse però chi ne ha risentito di più sono state proprio le donne e questo sotto l'aspetto soprattutto economico e finanziario. Di 110000 disoccupati causa Covid, ben 99000, secondo l'Istat, sono donne. Va sottolineato che già prima del fenomeno pandemico, ossia da prima del 2019, si sono verificate più di 37000 rinunce del posto di lavoro da parte di donne neo-madri e se a questo dato si aggiungono i risvolti della pandemia, la situazione desta serie preoccupazioni. Come appena annunciato, la presenza di figli nel nucleo familiare, soprattutto in una situazione straordinaria come l'emergenza pandemica, non aiuta le donne ad indirizzarsi verso il mondo del lavoro, infatti risulta che più del 30% ha deciso di posticipare l'ingresso o la ricerca di un posto. Le percentuali di occupate con e senza figli, a prescindere dalla pandemia, non fa altro che avvalorare la presente tesi, infatti sono il 53% le donne occupate con figli contro il 69% quelle occupate single o senza figli.

Non è possibile affermare che la situazione Europea sia migliore e maggiormente florida, con la Pandemia l'occupazione rosa si è ridotta di circa 2,2 milioni di unità, e nonostante

⁵⁷ Bernocco V., *Gender gap, la pandemia ha aggravato la disparità*, The Innovation Group, 2021

il progressivo miglioramento economico estivo a cui si è assistito, alle donne è toccata una parte minima di posti di lavoro rispetto a quelli destinati agli uomini.⁵⁸

Tornando al termine “*SheCession*” causata dal Covid-19 è possibile fare un parallelismo con quella che è stata la crisi del 2008, la quale, per le sue caratteristiche è definibile come “*HeCession*”, in quanto ha colpito prevalentemente le imprese, le quali erano per la maggior parte dei casi a guida maschile.⁵⁹

Con la pandemia, come già detto, molte realtà lavorative sia pubbliche che private si sono viste costrette a chiudere, temporaneamente, la propria attività poiché, in taluni momenti di forte incremento dei contagi, sono state considerate non essenziali. Tra queste attività c’è stato chi ha saputo compiere una sorta di “delocalizzazione” dell’attività mediante il lavoro da remoto, conosciuto sotto il nome di *Smart Working*, ossia il lavorare mediante dispositivi elettronici direttamente dalla propria abitazione, così facendo venivano rispettati gli obblighi di quarantena ma al contempo l’attività lavorativa poteva continuare, anche se in forma ridotta. Anche in questo contesto le donne sono state coloro che sono state scelte, prevalentemente, per condurre questa nuova forma di collaborazione a distanza. La scelta condotta dagli imprenditori, di lasciare a casa le operaie, è stata in primis una risposta alla chiusura delle scuole ed all’obbligo di tenere a casa i propri figli che dovevano adottare nuove forme di apprendimento, quali quelle della didattica a distanza. Tra il 2019 ed il 2020 l’Italia è stato il primo paese, a livello Europeo, seguito da Grecia e Bulgaria, a scegliere in modo molto diffuso, per le donne, la soluzione lavorativa dello *Smart working* (incremento percentuale rispetto al pre-Covid). Prima dell’estate 2021 risultano essere il 14% circa delle donne contro il 10% circa degli uomini che continuano a lavorare da casa.⁶⁰

Facendo riferimento all’imprenditorialità rosa (vedi par.1.1) si può affermare che rispetto al periodo pre pandemico, dove le imprese rosa mostravano tassi di crescita interessanti che indicavano un buon indice di crescita, con la crisi generata dal Covid tale crescita con la sua velocità e portata si è praticamente arrestata.

⁵⁸ Giangulano Letizia, *L’Italia sta lasciando indietro le donne*, <https://www.ilsole24ore.com>, Marzo 2021

⁵⁹ Querzè Rita, “*SheCession*”: la recessione da Covid è femmina e colpisce di più le donne, <https://www.corriere.it>, Ottobre 2020

⁶⁰ Rosti Luisa, *Smart working, hanno lavorato da casa più donne e più laureati*, <https://allevoop.ilsole24ore.com>, Giugno 2021

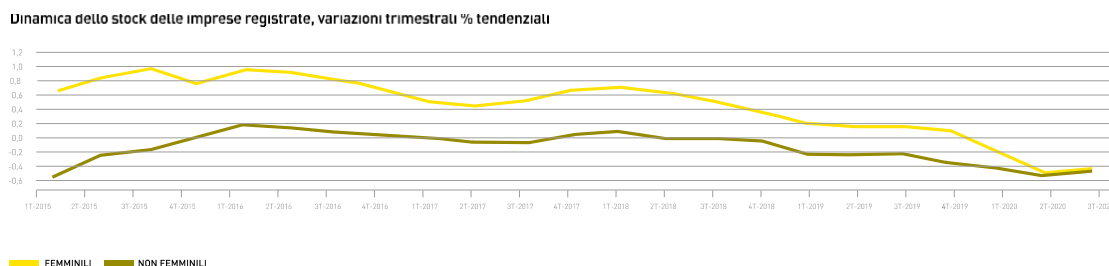


Fig.6 Rapporto imprenditorialità femminile 2020, UNIONCAMERE

Come mostra la figura sopra riportata, prima della crisi pandemica le imprese femminili crescevano a tassi maggiori rispetto a quelle non femminili, nei trimestri che hanno interessato il Covid-19 tale dinamica ha iniziato ad arrestarsi giungendo a combaciare con il trend delle imprese non femminili con variazioni in negativo (-0,3%, -0,4%).

Tutto ciò ha avuto risvolti anche sulla natalità di nuove imprese rosa, il secondo semestre del 2020 ha visto un crollo del -42,3% di iscrizioni di nuove imprese a conduzione femminile. I crolli maggiori si hanno tra le possibili imprenditrici di età più matura, infatti le nuove imprese, condotte da giovani hanno subito un crollo minore, -36,6%.⁶¹

Si può sommariamente affermare che, nonostante la pandemia abbia colpito la vita di tutti gli individui sotto ogni fronte, la presente ricerca mostra come le donne, nelle scelte compiute dagli imprenditori, siano state selezionate per condurre, in parte, il proprio lavoro da casa al fine di potersi al contempo occupare della cura della casa e della famiglia, in un momento straordinario come quello pandemico.

⁶¹ Rapporto imprenditorialità femminile 2020, UNIONCAMERE
<https://www.imprenditoriafemminile.camcom.it/uploaded/Generale/2020>

Capitolo 2: **La figura femminile in azienda, il fenomeno del *Gender Pay Gap***

"Abbiamo bisogno di donne a tutti i livelli, compreso il vertice, per cambiare le dinamiche, rimodellare la conversazione, per assicurarsi che le voci delle donne siano ascoltate e tenute in considerazione..." (Sheryl Sandberg)

Nel presente capitolo si procederà nella definizione del fenomeno del *Gender Pay Gap*, cercando di comprenderne le cause che ne determinano l'esistenza, la presenza di eventuali strumenti per gestire tale divario ed in ultima istanza si cercherà di trarre delle prime conclusioni nella valutazione della presenza femminile nel comparto aziendale, con il fine ultimo di comprendere se, tale presenza, è fonte di vantaggio oppure un'aggravante onerosa a carico dell'impresa.

Nel precedente capitolo è stato analizzato il fenomeno del *Gender Gap*, nel presente capitolo si procederà nello studio di uno degli aspetti del fenomeno appena declamato, ossia quello inerente la disparità tra uomo e donna sotto il punto di vista salariale.

Mentre il *gender gap* è associato comunemente alle differenze di opportunità tra uomo e donna e tra soggetti, genericamente intesi, caratterizzati da differenze etniche, sessuali, religiose, politiche; il *gender pay gap* focalizza la sua attenzione proprio sui differenziali retributivi che caratterizzano le donne e gli uomini. Nel presente paragrafo verranno messe in luce le definizioni che differenti istituti hanno elaborato per denominare il fenomeno in questione.

2.1.1- Le definizioni di *Gender Pay Gap*

Come appena enunciato, si procederà ora nel cercare di dare una definizione maggiormente puntuale circa il *Gender Pay Gap*.

Secondo l'*European Institute for Gender Equity*, EIGE, il divario retributivo di genere è inteso come quel valore, espresso in termini percentuali, che indica il *gap*, ossia il divario, che esiste tra la retribuzione media lorda dei dipendenti uomini e quella delle dipendenti donne. Per retribuzione lorda si intende quella pagata dall'imprenditore prima delle

detrazioni di natura fiscale e degli oneri previdenziali.⁶² Secondo quanto pubblicato dall'EIGE nel 2019, il divario retributivo di genere in Europa si attesta al 16%, mostrando all'interno dei paesi dell'Unione risultati che talvolta risultano essere divergenti, infatti sono presenti paesi dove il gap sta, nel corso degli anni, migliorando, mentre altri, come ad esempio Malta e Portogallo, dove il gap si è ampliato di oltre il 3% dal 2007 ad oggi. Quello che comunque risulta importante sottolineare è il fatto che riduzioni del gap non sono sempre e necessariamente correlate ad una riduzione effettiva del divario ma potrebbe essere dovuto, nel peggiore dei casi, ad una presenza, sempre più modesta, della figura femminile nel mondo del lavoro. In altri contesti, come ad esempio quello della Romania, un basso *gender pay gap* è strettamente connesso al livello di istruzione delle donne. In merito a ciò, in Romania le donne con elevati livelli di istruzione rappresentano circa l'86,4%, anche se il tasso di occupazione femminile è un valore ancora basso ossia il 32%, quindi il valore usato per calcolare il gap, cioè la retribuzione media, è rappresentato in larga misura dalle retribuzioni di tali figure. Si può quindi affermare che le donne impiegate in posizioni di tipo manageriale e dirigenziale contribuisce al *gender pay gap*, anche se esse rappresentano soltanto il 6,9% degli amministratori ed il 17,6% dei dirigenti e le manager europee, sempre secondo l'EIGE, guadagnerebbero almeno dieci euro/ora in meno rispetto agli uomini.⁶³

Per l'Unione Europea la parità di trattamento tra uomo e donna è oggetto di dibattito da diversi decenni, fin dal 1958 si è ampiamente discussa tale tematica giungendo a diventare parte integrante del diritto dell'Unione.

La Commissione Europea si è espressa in merito alla tematica oggetto del presente capitolo, andando a delineare una serie di aspetti, punti chiave, che vanno a determinare un ampliamento ed una intensificazione del *gender pay gap*. Secondo la Commissione Europea fenomeni come la segregazione settoriale, la quota non uguale di lavoro retribuito e non, il *glass ceiling* e la vera e propria discriminazione nella paga, sono tutte forme di ineguaglianza tra uomo e donna nel mondo del lavoro. Ma la stessa commissione afferma anche che, molto spesso, giungere all'origine delle disuguaglianze legate all'aspetto retributivi del lavoro non è cosa semplice poiché, in alcuni contesti, risulta

⁶² Differenziale Retributivo di Genere, EIGE, <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms>

⁶³ EIGE, 2019, *What lies behind the Gender pay gap?*

carente la trasparenza di quelle che sono le politiche interne di retribuzione del personale; tale problematica, sempre secondo la commissione, non aiuta le persone colpite da tali discriminazioni a far sentire la loro *voice*.

Secondo una ricerca condotta dalla Commissione Europea nel 2019, il *gender pay gap* dell'EU si attesta attorno al 14,1%, valore che è stato soggetto a minime variazioni nel corso dell'ultimo decennio. Tale valore sta ad indicare che, in media, le donne guadagnano circa il 14,1% in meno rispetto agli uomini nella stessa posizione e con lo stesso orario lavorativo. Le donne guadagnano in media, 86 centesimi per ogni Euro guadagnato da un uomo e per colmare il divario esse dovrebbero lavorare circa due mesi in più rispetto ai colleghi uomini.

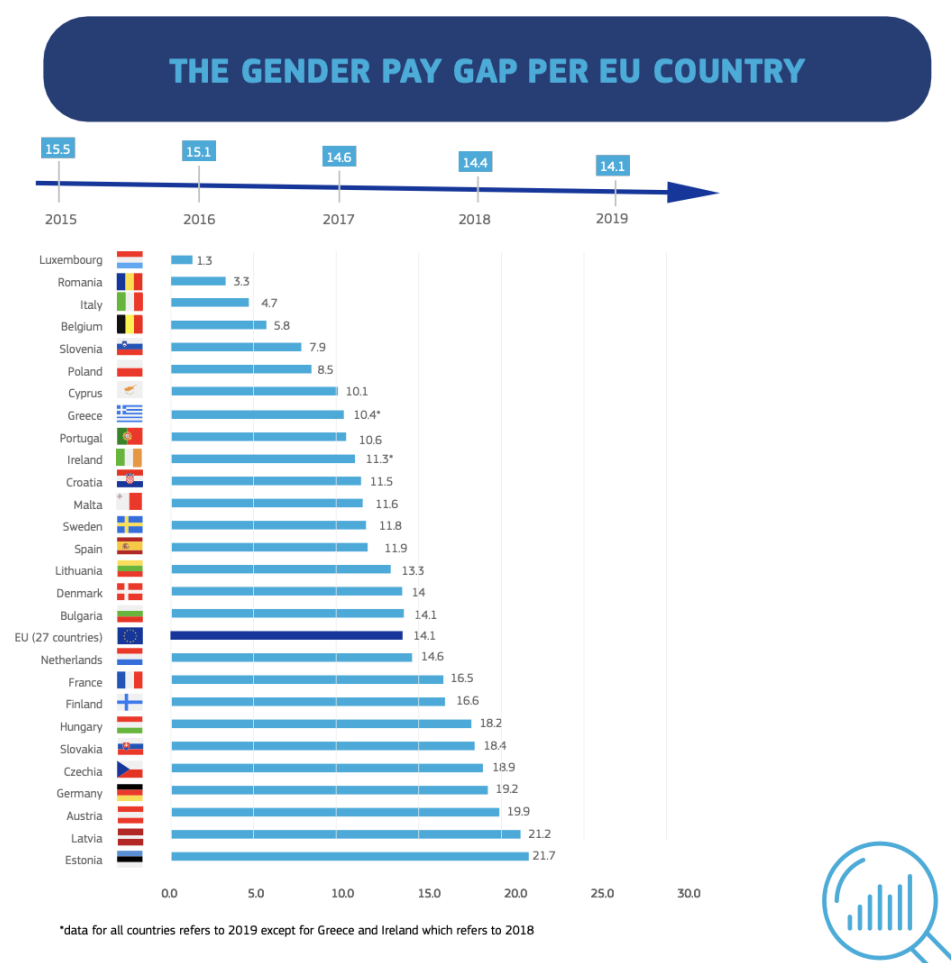


Fig.7 Gender Pay Gap all'interno dei paesi dell'Unione, Commissione Europea, 2021

Nel grafico sopra riportato, la Commissione Europea, ha cercato di mettere in luce come si distribuiscono i paesi dell'EU in relazione al loro valore del *Gender Pay Gap*, correlato al periodo che va dal 2015 al 2019.⁶⁴

L'Istat nel 2018 ha condotto un'analisi circa l'andamento, nel tessuto economico Italiano, del *gender pay gap*, al fine di evidenziarne le tendenze di fondo.

È stato rilevato che la retribuzione media oraria si attesta attorno alle 15,80 Euro, dove andando a scorporare dalla media i valori rispettivi per i due sessi, troviamo che la retribuzione media oraria delle donne si attesta a circa 15,20 Euro contro i 16,20 degli uomini, con un divario, in termini monetari di circa 1 euro/ora. Sempre secondo tale analisi, l'Istat ha rilevato che in termini percentuali il gap si aggira attorno al 6,2% (differenziale retributivo di genere). Tale percentuale cresce se si osserva il solo comparto dell'industria privata, 17,7%, ed invece tende a ridursi concentrandosi sul comparto gestito dall'apparato pubblico, 2%.⁶⁵ Sempre secondo l'Istat ciò che concerne il gap salariale risulta, sovente, connesso al livello d'istruzione, difatti il gap maggiore si ha tra i soggetti con livelli d'istruzione maggiore, come i laureati, il quale si attesta al 18%, difatti il salario medio lordo delle donne si aggira attorno alla 19,6 euro e 23,9 euro per gli uomini. Ma la criticità maggiori si osservano in tutti quei comparti dove, per storicità e consuetudini, la presenza femminile ha da sempre scarseggiato, come ad esempio l'artigiano specializzato (18,5%), le forze armate (18,8%) ed i ruoli dirigenziali (27,3%). Nelle professioni caratterizzate da un basso livello di specializzazione, ed un basso salario, il gap tende a scendere al 9,3%. A convalidare quanto appena affermato è possibile osservare il grafico sotto riportato, il quale ponendo sugli assi la retribuzione oraria espressa in euro, alcuni esempi di "classi" lavorative e possibili livelli di istruzioni ed il *gender pay gap* in valori percentuali, mostra come si distribuiscono uomini e donne all'interno della distribuzione.

⁶⁴ European Commission, 2021, *Equal pay? Time to close the gap!*

⁶⁵ Istat, 2021, *La struttura delle retribuzioni in Italia- Anno 2018, paga oraria più bassa per contratti a termine*

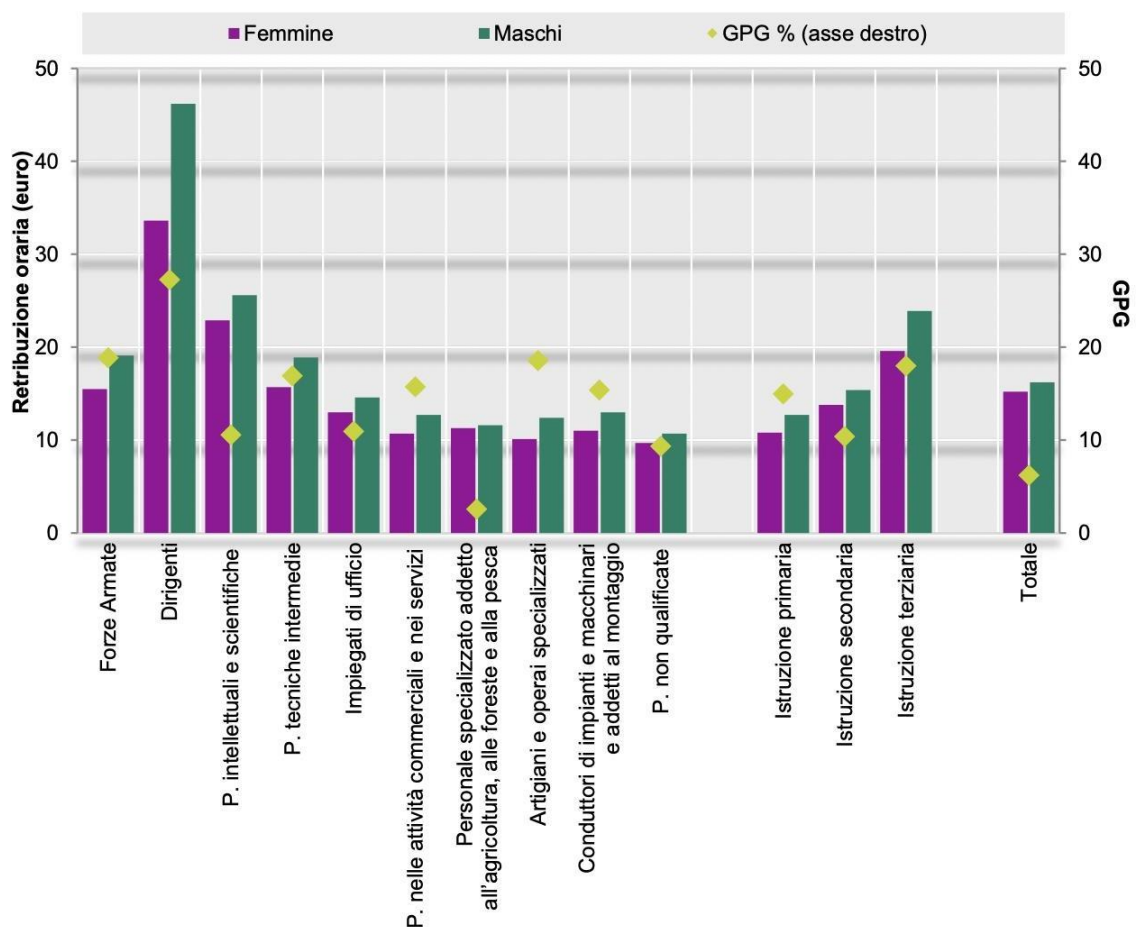


Fig.8 Retribuzione oraria sulla base del gender pay gap, del genere, del livello d'istruzione e professione, Fonte: Istat, 2018

2.1.2- Letteratura sul *Gender Pay gap*

Dopo aver cercato di individuare cosa fosse il differenziale salariale, anche grazie al supporto di alcuni dati ufficiali, si andrà ora ad analizzare quelli che sono stati i vari studi condotti, nel corso degli anni, circa il tema in esame, facendo particolare riferimento a quelle che sono state le principali teorie economiche.

La prima cosa che risulta doverosa da sottolineare sta a ricordare come, il *gender pay gap*, sia determinato da numerose variabili, che successivamente verranno analizzate, per taleragione il collegamento ad un'unica teoria risulta essere di difficile applicazione e per altri versi poco utile al fine di tale studio. Le teorie che verranno di seguito analizzate prendono come riferimento principale i vari settori economici dove le disparità salariali possono trovare la loro manifestazione. Risulta altrettanto importante mettere in evidenza

come tali teorie non abbiano come principale fine quello di spiegare il gap salariale ma risultano essere di supporto a tale scopo.

Le teorie che verranno di seguito declinate sono riconducibili a:

- Teoria del capitale umano, di Becker
- Teoria della contrattazione salariale
- Teoria della segregazione orizzontale e verticale

Partendo dall'analisi della prima teoria che si è presa qui in considerazione è possibile affermare che la *Teoria del capitale umano* formulata nel 1964 da Becker, economista Statunitense, afferma che alla base della produttività di ogni singolo individuo è possibile trovare la sua formazione. L'istruzione viene difatti considerata uno dei principali elementi su cui focalizzarsi per incrementare il capitale umano e di conseguenza aumentarne la produttività, intesa come fruttuosità del singolo, la quale sarà successivamente ricompensata dall'ottenimento di redditi maggiori. In passato, come già affermato nel precedente capitolo, le donne avevano accesso ai livelli d'istruzione più bassi poiché, anche nelle famiglie più privilegiate, l'istruzione veniva conferita in primis ai figli di sesso maschile, motivo per il quale questa teoria, inizialmente, vede nelle donne coloro che ottengono salari più bassi. Successivamente, giungendo ai giorni d'oggi, il livello d'istruzione risulta essersi livellato tra uomo e donna anzi, come già affermato, sembra essere proprio il gentil sesso ad avere una formazione maggiore rispetto agli uomini. Ragione per cui questa teoria, a seguito dell'istruzione elevata pure per le donne, vede la disparità salariale come conseguenza dei percorsi di studio intrapresi. Le donne risultano essere proiettate verso studi di carattere umanistico i quali, secondo tale teoria, hanno rendimenti bassi a livello di mercato.⁶⁶ Una delle ragioni connesse al minor investimento delle donne in percorsi di formazione altamente specifici è legata al fatto che esse si sentono comunque responsabili di una serie di mansioni casalinghe, dettate dalla divisione del lavoro domestico, che le porterà a percorsi lavorativi meno gratificanti dei colleghi uomini. E date queste ragioni, i minori investimenti saranno correlati anche ai minori guadagni di tali lavoratrici. Date le differenze di formazione, declamate da tale teoria, e dagli impegni che definiscono la donna nel suo ambiente domestico, essa tenderà

⁶⁶ Cantalini S., *Genere, settore di studio e reddito. Un'analisi delle disuguaglianze salariali di genere tra laureati Italiani*, Stato e Mercato, Vol.2, N.104, pp.189-227, Agosto 2015

a rinunciare a lavori dove sono richieste specifiche *skill* caratterizzate da importanti investimenti in formazione, andando così a rinunciare a posizioni lavorative maggiormente elevate e gratificanti. Così, gli imprenditori saranno portati ad investire risorse per la formazione e l'addestramento maggiormente nei soggetti di sesso maschile poiché vedranno tornare indietro gli sforzi economici fatti. Date queste condizioni le donne avranno, all'interno dell'apparato aziendale, un bagaglio di capitale umano inferiore rispetto ai colleghi uomini e ciò sarà conseguenza di ritorni economici inferiori.⁶⁷

Tali differenze di formazione individuali porterà i soggetti a collocarsi in settori economici diversi, dove possono essere richieste più o meno *skill*, orari di lavoro differenziati (es. per le donne saranno orari ridotti a causa degli impegni extra-lavorativi), percorsi scolastici diversi, e tutto ciò, come già affermato, sarà diretta conseguenza di stipendi diversi, più bassi per le donne.

La seconda teoria che si andrà brevemente a mettere in luce è quella della *Contrattazione salariale*.

La contrattazione salariale è un complesso di accordi assunti in ambito lavorativo decisi dalle parti interessate, in questo senso si possono trovare due tipologie di contrattazione: il contratto di lavoro collettivo ed un contratto di lavoro tra realtà aziendale ed il singolo individuo dipendente. Questa seconda formula di contrattazione, focalizzata sul singolo rapporto dipendente, si basa, in realtà, su quanto i contratti di lavoro collettivo e nazionale dettano. Parlando di contrattazione collettiva o nazionale è possibile trovare due diverse tipologie di sistemi, quello centralizzato e quello decentralizzato, in relazione alla tipologia di intervento compiuta dai sindacati del lavoro. Tra i vari economisti che hanno trattato la tematica in oggetto è possibile analizzare lo studio compiuto da Calmfors e Driffill, risalente al 1988. Nel loro studio viene analizzato il rapporto che intercorre tra il grado di contrattazione e la regolamentazione dei salari. Da tale analisi è emerso come sistemi "estremi" di contrattazione siano quelli maggiormente funzionanti, ossia quelli con decentralizzazione e fissazione del salario a livello di singola impresa produttiva e quelli, all'estremo opposto, con forme contrattuali dettate a livello nazionale. Tutte le

⁶⁷ Blau F.D., Kahn L.M., 2000, *Gender differences in pay*, Journal of Economic Perspectives, Vol.14, N.4, pp.75-99

forme di contrattazione comprese tra i due estremi appena citati risultano essere le meno efficienti.

Quanto fino ad ora affermato vede nella figura del sindacato il soggetto che si occupa di favorire posti di lavoro e salari migliori per i lavoratori e le lavoratrici, però il potere di contrattazione può essere determinato anche da possibili forme di inappagamento ed insoddisfazione dei lavoratori nei confronti del loro stipendio. Con il concetto di insoddisfazione della retribuzione si vuole intendere che il soggetto si vede retribuita una quantità di denaro che, secondo la sua opinione, non rispecchia pienamente gli sforzi da lui compiuti ed il suo contributo alla produzione aziendale. Il potere contrattuale del lavoratore, secondo quanto detto dagli economisti Jim Allen e Karin Sanders, è legato anche all'essere uomo o donna nel contesto aziendale. Infatti risulta che, in ambito di contrattazione, le donne sono meno propense nel farlo e ciò è spesso conseguenza diretta di forme di pregiudizio dovute al ruolo che la donna ha all'interno della società, dove, l'uomo è associato a percorsi di carriera mentre la donna al ruolo di angelo del focolare.

⁶⁸ Sarebbe opportuno che, affinché pure le donne si sentano libere di poter contrattare, l'azienda tratti tutti quei fattori culturali e non che concorrono a determinare una marcata divisione del lavoro e far presente che il coinvolgimento della figura femminile in azienda è un elemento di importante nella formazione della ricchezza aziendale. Ragionando in questa ottica la contrattazione potrebbe diventare un luogo fecondo dove favorire l'inclusione, il coinvolgimento, la realizzazione della figura femminile. ⁶⁹

In un'ultima analisi verrà esplicitata la teoria della *Segregazione orizzontale e verticale*.

Con il termine “segregazione” si può genericamente intendere una forma di esclusione nei confronti di un certo soggetto o di un certo gruppo di soggetti caratterizzati da una certa determinante che li contraddistingue. Il fenomeno della segregazione è riscontrabile anche in ambito economico e nel mercato del lavoro, difatti, in quest'ultimo è possibile individuare due forme di segregazione: quella orizzontale e quella verticale. La prima è anche definibile come segregazione “settoriale” mentre la seconda come “occupazionale”.

⁶⁸ Allen J., Sanders K., 2002, *Gender gap in earnings at the industry level*, European Journal of Women's studies, Vol.9, N.2, pp.163-180

⁶⁹ Cherubini E., 2009, Firenze, *Donne, politica e istituzioni. Percorsi formativi per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità. La contrattazione collettiva di genere: fra sessismo e buone pratiche*

La segregazione orizzontale è relativa alla ristretta presenza della figura femminile in un ridotto numero di settori e ambiti lavorativi, per questa ragione è stata definita anche settoriale. La presenza di questa tipologia di segregazione mette in luce la presenza di forme di discriminazione e di stereotipi di genere che rendono la struttura del mercato del lavoro considerabile come meno flessibile. Andando maggiormente nel concreto, si può affermare che, ancora oggi, esistono delle professioni che risultano essere maggiormente stereotipate, come ad esempio il ruolo dell'insegnante. Infatti, la figura dell'insegnante risulta essere, la maggior parte delle volte, ricondotta ad un ruolo ricoperto da figure di sesso femminile. È possibile osservare come in Italia, la maggior parte delle insegnanti delle scuole dell'infanzia e di quelle elementari siano donne, con percentuali che sfiorano il 99%, il trend tende a modificarsi all'aumentare del livello di istruzione da conferire, difatti guardando all'insegnamento Universitario la percentuale si aggira attorno al 40% con un incremento ben notevole della figura maschile.⁷⁰

La segregazione verticale è, invece, connessa alla presenza della figura femminile concentrata maggiormente ai livelli più bassi della scala gerarchica relativa alla stessa tipologia di occupazione. Tale fenomeno mette in luce la presenza del così detto “*glass ceiling*” (soffitto di cristallo), il quale non consente alle donne di raggiungere posizioni lavorative elevate e di conseguenza ostacola percorsi di carriera maggiormente soddisfacenti.



Fig.9 Glass Ceiling, Fonte: <https://www.finance-monthly.com>

Spesso i salari ridotti delle donne e la loro scarsa presenza nelle posizioni più elevate risultava, almeno inizialmente, giustificata dal fatto che la figura femminile ha fatto ingresso nel mercato del lavoro in tempi più recenti rispetto agli uomini e quindi questi

⁷⁰ Education indicator in focus, 2017, OECD

ultimi aveva già avuto accesso alle posizioni più gratificanti. Con il passare del tempo, questa tendenza si è andata modificando quindi, tale giustificazione, ha iniziato a non essere più plausibile. Nonostante la formazione, ad oggi, elevata, le donne comunque sembrano non riuscire a raccogliere pienamente i risultati dei loro sforzi profusi nell'istruzione.⁷¹

Queste teorie, brevemente spiegate, cercano di mettere in evidenza come esista un gap salariale in relazione al settore lavorativo di appartenenza, la bassa possibilità di contrattazione conferita ai settori con presenza maggiormente rosa, a causa di fattori di natura culturale, fa in modo che esse non siano spinte a contrattare singolarmente e di conseguenza raggiungeranno livelli salariali differenti e più bassi rispetto ai comparti maschili.

2.2- Le determinanti del *Gender Pay Gap*

Dopo aver cercato di illustrare cosa fosse il *gender pay gap*, sulla base di alcune definizioni che importanti istituti ne danno, ed aver spiegato quali sono le principali teorie formulate, che sono state di supporto alla comprensione del fenomeno in oggetto, si cercherà ora di andare a delineare quelle che sono le cause scatenanti la differenza salariale. Per completare tale studio si procederà poi della disamina di alcuni dati relativi all'Italia che sono stati il risultato di ricerche in tal senso. L'obiettivo di tale approfondimento sta nel fatto che andando a comprendere quelle che sono le cause del gap si potrebbe suggerire alle realtà imprenditoriali delle vie, delle soluzioni pratiche per poter cercare di ridurre tale differenziale o comunque di metterne in luce la sua reale esistenza per poter, poi, agire su esso.

2.2.1- I fattori che influenzano il *Gender Pay Gap*

Dopo aver introdotto il fenomeno del differenziale salariale l'obiettivo del presente lavoro si sposta nel cercare di mettere in evidenza le determinanti che scaturiscono o che

⁷¹ Rosti L., 2006, *La segregazione occupazionale in Italia*, Donne lavoro società crescere per contare, Varese

comunque accentuano il gap, successivamente si cercherà di comprendere il perché conoscere le cause del fenomeno è un fattore di fondamentale importanza.

Tra le principali cause che è possibile mettere evidenza, è possibile trovare:

il lavoro *part-time*, il lavoro non retribuito e connesso a responsabilità familiari, segregazione settoriale, mancanza di lavoro flessibile, la capacità di contrattazione, differenza nelle esperienze, discriminazione retributiva.

Queste appena enunciate sono le principali cause che possono essere connesse all'incremento ed allo sviluppo di forme di discriminazione salariale nei confronti delle donne all'interno del proprio spazio lavorativo. Il presente lavoro andrà ora ad analizzare le cause in modo separato cercando di contestualizzare come tali ragioni trovino manifestazione.

La prima causa che è stata messa in luce è quella legata alla presenza di possibilità di lavoro *part-time*, tale è connessa alla presenza di responsabilità familiari che, per cause culturali, sono solitamente ricondotte a compiti da affidare alla donna, in quanto considerati compiti “femminili”. Come è facile comprendere, il lavoro *part-time* implica una riduzione della quantità di lavoro prestato in azienda, tali minori ore lavorate fanno sì che, correlate ad esse, ci siano dei ricavi minori. Ad oggi, la maggior parte dei contratti di lavoro *part-time* appartiene proprio alle donne, le quali decidono di sacrificare parte della propria attività lavorativa e del proprio stipendio in funzione di altre tipologie di impegni non legati alla professione lavorativa.⁷² A livello europeo, secondo Eurostat, quasi un terzo delle donne che decidono di intraprendere percorsi lavorativi lo fanno con contratti *part-time*. Gli uomini con il suddetto contratto, nel 2019, risultavano essere circa l'8% contro il 30% circa delle donne, tra i paesi con le percentuali più alte è possibile trovare i Paesi Bassi con il 75% dei contratti *part-time* e la Germania con il 47%.⁷³

⁷² Berta D. G., 2021, *Il gender pay gap: un'approfondita analisi sui motivi del divario retributivo tra uomini e donne*, Trust in Science

⁷³ Istat, Eurostat, 2020, *La vita delle donne e degli uomini in Europa. Un ritratto statistico*



Fig.10 Divisione donne e uomini nei contratti part-time in Europa, Fonte: Istat, Eurostat, <https://www.istat.it/donne-uomini>

La seconda causa è strettamente connessa, come già affermato, alla prima, difatti la rinuncia ad una posizione lavorativa o la riduzione dell'orario di lavoro sono generalmente connesse a ragioni di ordine familiare e casalingo. È possibile affermare che, nel corso dei secoli, i ruoli sociali sono stati, da sempre, strettamente connessi al genere di appartenenza. All'uomo è stato regalato un ruolo di tipo lavorativo, come colui che “porta il pane a casa”, mentre alla donna è stato “assegnato” un ruolo domestico, di cura della famiglia e della casa. Per questa ragione è possibile parlare di segregazione di genere, la quale non sempre è riconosciuta come tale, cioè le donne non scelgono spesso consapevolmente di esperire la maggior parte delle attività domestiche, molto spesso la scelta di occuparsene è del tutto inconsapevole in risposta ad aspettative di ordine sociale che le vengono assegnate in quanto donna e da ciò che di generazione in generazione viene trasmesso di madre in figlia e di madre in figlio. Il lavoro domestico risulta essere una forma di lavoro non retribuito, in quanto occupa ore che potrebbero essere dedicate alla professione lavorativa senza però avere un ritorno economico per la donna. Secondo la Commissione Europea un uomo dedica alla cura della casa e della famiglia circa 9 ore a settimana contro le 22 che vi destina la donna, pari a circa 4 ore al giorno. Tale attività fa sì che 1 uomo su 10 passa ad un contratto di lavoro *part-time* mentre le donne sono 1 su 3.⁷⁴

Un'altra causa che genera il gap o che comunque ne produce un incremento è quella della segregazione settoriale, già precedentemente declamata, secondo la quale le donne sono principalmente occupate nei settori a più bassa paga. Sono presenti dei settori dove le donne sono sovra-rappresentate e questo produce salari inferiori rispetto alle occupazioni occupate da uomini, a parità di livello d'istruzione.

⁷⁴ Commissione Europea, 2017, *Divario retributivo di genere in Italia*

L'assenza di lavoro flessibile risulta essere una causa di incremento del gap nel momento in cui non consente alle donne di poter adempiere alle mansioni extra-lavorative. Questa mancanza di flessibilità obbliga le figure professionali femminili a passare a contratti di lavoro con orari ridotti oppure, nei casi più estremi, ad abbandonare la propria posizione lavorativa. La gestione della maternità in azienda è un altro segnale di scarsa flessibilità nella gestione aziendale, nel 2018, secondo una ricerca condotta dall'Istat, almeno il 50% delle donne, con età compresa tra i 18 ed i 64 anni, ha dovuto interrompere temporaneamente l'attività lavorativa per occuparsi dei figli.⁷⁵

Per quanto concerne la capacità di contrattazione, già ne è stato parlato nel paragrafo precedente, in questa sede si vuole affermare che essa concorre ad incrementare il *gender gap* poiché le donne non si sentono di negoziare il proprio salario per il timore di ricevere una risposta negativa, si stima infatti che, secondo una ricerca Americana, solo il 7% delle lavoratrici tenta di negoziare un rialzo del proprio salario contro il 57% degli uomini che tende, con più facilità, a farlo.⁷⁶

Per quanto concerne l'ultimo degli elementi precedentemente indicati, ossia la discriminazione retributiva, si può affermare che essa dal 2021 risulta essere vietata. Dopo la pandemia da Covid-19 si è affermata la, sempre maggiore, necessità di mettere nero su bianco una legge che garantisca la parità retributiva tra i due sessi, la legge n. 162, la quale è entrata in vigore il 3 dicembre 2021 (detta Legge sulla parità salariale), la quale è andata in modifica al D.lgs n.198/2006 sul Codice delle pari opportunità. Tale legge ha introdotto nell'ordinamento una serie di norme e disposizioni che hanno come obiettivo quello di garantire pari opportunità lavorative e parità di trattamento tra uomo e donne all'interno del contesto lavorativo.

In ultima analisi verranno declamate quali sono le principali ragioni per le quali lo studio delle cause risulta essere costruttivo per il contesto economico e per lo sviluppo di un ambiente lavorativo sano e promotore di uguali possibilità. In primis è possibile affermare che conoscere le cause di un fenomeno permette di trovare la soluzione ai problemi ad esso associati. Tali ragioni sono riassumibili in: evitare la promozione e la propaganda di stereotipi di genere così da evitare la così detta "femminilizzazione" delle professioni; evitare l'assenza dal luogo di lavoro per periodi prolungati per ragioni legate al contesto

⁷⁵ Istat, 2019, *Conciliazione tra lavoro e famiglia*, Statistiche Report

⁷⁶ Berta D. G., 2021, *Il gender pay gap: un'approfondita analisi sui motivi del divario retributivo tra uomini e donne*, Trust in Science

familiare, in tal senso le istituzioni e l'apparato statale dovrebbero promuovere il congedo parentale a favore degli uomini così che l'assenza e gli impegni legati alla cura della famiglia possano essere giustamente bilanciati tra la coppia genitoriale; dal lato dell'impresa, non vedere il *part-time* come uno strumento utile per ridurre l'esborso legato allo stipendio ed infine la promozione della figura femminile in posizione di alto livello dovrebbe partire dalle istituzioni statali, le quali potrebbero essere un esempio concreto che potrebbe spingere le donne ad aver coraggio e cercare, tramite esempi situati nelle istituzioni, e le quote rosa sono state un buon esempio, di rompere il rinomato soffitto di cristallo, senza temere il rifiuto, in tal senso potrebbe essere importante promuovere la formazione e lo sviluppo anche delle dipendenti donne.⁷⁷

2.2.2- Il *gender pay gap* e l'etnia

In questo paragrafo si andrà ad analizzare se, il *gender pay gap*, tende a variare in relazione all'etnia oppure si manifesta una certa omogeneità di valori.

Lo scopo di questo paragrafo è quello di cercare di andare più nel dettaglio del fenomeno per comprendere se i differenziali retributivi hanno anche delle ragioni differenti oltre al semplice essere donna nel contesto economico, con tutto quello che, come già descritto, ciò porta con sé.

Di seguito verranno riportate due tabelle che permetteranno di condurre l'analisi appena proposta.

⁷⁷ Berta D. G., 2021, *Il gender pay gap: un'approfondita analisi sui motivi del divario retributivo tra uomini e donne*, Trust in Science

Table 3: Median Weekly Earnings for Female and Male Workers, by Race and Ethnicity for Broad Occupational Groups (Full-Time Workers), 2020								
Women Workers	White Women		Black Women		Hispanic Women		Asian Women	
Occupations	Median Weekly Earnings	White Women in Occupation as % of All Female White Workers	Median Weekly Earnings	Black Women in Occupation as % of All Female Black Workers	Median Weekly Earnings	Hispanic Women in Occupation as % of All Female Hispanic Workers	Median Weekly Earnings	Asian Women in Occupation as % of All Female Asian Workers
All Occupations (100%)	\$956	30,164,000	\$764	7,335,000	\$705	7,863,000	\$1,143	3,269,000
Management, business, and financial operations occupations	\$1,326	21.8%	\$1,191	16.1%	\$1,105	14.2%	\$1,542	21.0%
Professional and related occupations	\$1,128	35.9%	\$1,005	28.2%	\$1,010	21.4%	\$1,481	41.0%
Service occupations	\$594	10.4%	\$551	21.6%	\$535	22.5%	\$600	13.3%
Sales and related occupations	\$773	8.2%	\$618	7.0%	\$624	9.0%	\$817	6.3%
Office and administrative support occupations	\$770	18.1%	\$721	18.1%	\$717	18.6%	\$900	11.3%
Natural resources, construction, and maintenance occupations	\$765	0.9%	\$603	0.7%	\$582	2.6%	--	0.5%
Production, transportation, and material moving occupations	\$636	4.8%	\$615	8.3%	\$586	11.7%	\$602	6.6%

Table 3: Median Weekly Earnings for Female and Male Workers, by Race and Ethnicity for Broad Occupational Groups (Full-Time Workers), 2020								
Male Workers	White Men		Black Men		Hispanic Men		Asian Men	
Occupations	Median Weekly Earnings	White Men in Occupations as % of All Male White Workers	Median Weekly Earnings	Black Men in Occupation as % of All Male Black Workers	Median Weekly Earnings	Hispanic Men in Occupation as % of All Male Hispanic Workers	Median Weekly Earnings	Asian Men in Occupation as % of All Male Asian Workers
All Occupations (100%)	\$1,201	37,600,000	\$830	6,709,000	\$797	11,695,000	\$1,447	4,084,000
Management, business, and financial operations occupations	\$1,761	21.5%	\$1,240	12.7%	\$1,262	8.8%	\$1,908	20.2%
Professional and related occupations	\$1,544	22.9%	\$1,228	17.4%	\$1,362	10.0%	\$1,867	43.3%
Service occupations	\$797	9.0%	\$624	16.0%	\$629	17.5%	\$706	9.0%
Sales and related occupations	\$1,167	9.2%	\$721	6.4%	\$814	6.9%	\$1,051	6.5%
Office and administrative support occupations	\$923	5.2%	\$777	8.2%	\$760	6.1%	\$883	4.9%
Natural resources, construction, and maintenance occupations	\$1,007	15.5%	\$848	12.0%	\$774	29.1%	\$959	5.1%
Production, transportation, and material moving occupations	\$881	16.8%	\$718	27.5%	\$711	21.6%	\$744	11.0%

Tab. 1/2 Occupazione, genere ed etnia ⁷⁸

Nelle presenti tabelle sono riportate le rispettive situazioni di uomini e donne sulla base dell'occupazione svolta e sulla base dell'etnia (*White men/women*, *Black men/women*, *Hispanic men/women*, *Asian men/women*). Dai dati riportati è possibile notare come le

⁷⁸ A. Hegewisch, E. Mefferd, 2021, *The gender wage gap by occupation, race and ethnicity 2020*, Institute for women's policy research

donne di ogni gruppo etnico preso a riferimento guadagni meno rispetto all'altro sesso. Il gap salariale maggiore è possibile evidenziarlo all'interno del gruppo ispanico. Altro dato che risulta essere interessante è quello che mette in mostra come la maggior parte delle donne appartenenti ai gruppi *Hispanic* e *Black* abbiano una maggior concentrazione, in termini di presenza occupazionale, in quello che è il mondo dei servizi con conseguenza di salari più bassi, rispettivamente \$535 e \$551, questo dato crea una sovra rappresentazione delle donne presenti in questo settore e ciò produce un abbassamento del salario medio femminile. Il confronto può essere compiuto anche in maniera incrociata, andando a confrontare non solo i due sessi all'interno dello stesso gruppo etnico ma tra uomini e donne di gruppi etnici diversi, ed in questo senso sarà possibile notare come il maggior o minore salario sarà legato non solo al sesso ma anche al gruppo etnico di riferimento. Per esempio, una “donna bianca” manager guadagna, secondo questa ricerca, \$ 1761 mentre un “uomo nero”, occupato nella stessa posizione, \$ 1240. Alla luce di ciò possiamo affermare che il gruppo etnico di appartenenza incide a livello occupazione su ciò che riguarda il salario del singolo lavoratore.

2.3- Strumenti per gestire la diversità

Si è cercato nei paragrafi precedenti di mettere in mostra come, ad oggi nelle realtà lavorative, sia presente disparità salariale ed occupazionale. Risulta di fondamentale importanza, in un mondo sempre più spinto verso modelli di vita volti al rispetto delle diversità, cercare di evidenziare e di mettere in successiva applicazione quei modelli di gestione e quelle forme di partecipazione alla vita aziendale che rispettino ogni singolo individuo, uomo o donna che sia. Essenziale è comprendere che ogni singolo soggetto, di entrambi i sessi, è portatore di un valore che va al di là delle caratteristiche biologiche. In tale paragrafo si andranno a studiare quali sono gli strumenti che potrebbero permettere alle realtà imprenditoriali di gestire la diversità presente all'interno del loro contesto lavorativo, così da cercare di garantire a tutti un giusto riconoscimento.

2.3.1- Bilancio di genere

Il primo strumento qui proposto è quello del “bilancio di genere”, tale strumento,

soprattutto utilizzato all'interno delle pubbliche amministrazioni, consente di andare a valutare se le politiche, le decisioni, gli impegni assunti all'interno delle pubbliche amministrazioni possano essere concordi con prospettive di sviluppo ed integrazione di genere. Per poter trattare tale strumento occorre sottolineare il fatto che esso è legato alla volontà di favorire un'integrazione di genere nelle attività amministrative correnti e, tale approccio, è anche denominato "Approccio strategico del *mainstreaming* di genere". Più formalmente, *"Il mainstreaming di genere implica un insieme di sforzi volti a promuovere la parità non tanto attuando misure specifiche a favore delle donne, quanto piuttosto mobilitando tutte le politiche e tutte le misure generali nell'intento specifico di raggiungere la parità, tenendo conto attivamente, durante la fase di pianificazione, dei loro possibili effetti sulle rispettive situazioni degli uomini e delle donne (prospettiva di genere). Ciò significa prendere in esame sistematicamente misure e politiche nonché prendere in considerazione tali possibili effetti all'atto della loro definizione ed attuazione"*.

"La considerazione sistematica delle differenze tra le condizioni, le situazioni ed i bisogni degli uomini e delle donne si traduce nelle politiche e nelle azioni comunitarie: è questa la caratteristica fondamentale del "mainstreaming" adottato dalla Commissione. Ciò non significa semplicemente rendere i programmi o le risorse comunitarie più accessibili alle donne, quanto piuttosto una contemporanea attivazione di strumenti giuridici, risorse finanziarie e capacità analitiche ed organizzative comunitarie al fine di introdurre in tutti i settori la volontà di costruire relazioni equilibrate tra uomini e donne. In tal senso è necessario ed importante fondare le politiche della parità tra donne e uomini su un'analisi statistica affidabile della situazione delle donne e degli uomini nei vari settori della vita e dei cambiamenti che si verificano nelle società" ⁷⁹.

L'uso del bilancio di genere risulta essere molto utile nell'andare ad analizzare se le politiche pubbliche generano effetti considerabili come discriminatori per le donne, andando così, eventualmente, a creare un importante aggravamento del *gap* economico, salariale, sociale e culturale. La creazione di questo strumento risale al 1995 con il piano d'azione della IV Conferenza mondiale delle donne di Pechino, in Europa la sua accettazione risale al 2001 ed in Italia al 2003. La massima diffusione nel territorio

⁷⁹ Commissione Europea, *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*

Italiano si ha attorno al 2013 per poi subire un processo di recessione e scarso utilizzo nel 2020, dove si contavano poco più di 4/5 realtà amministrative ad usare tale strumento di gestione della diversità. Per cercare di promuovere lo sviluppo e la sperimentazione del Bilancio di genere, in Italia, le università ne favoriscono la divulgazione, fino a quando nel 2018 vengono dettate le linee guida per la sua stesura. Nel 2017, con il D.p.c.m. del 16 giugno 2017, si è promosso l'uso sperimentale del bilancio con il fine ultimo di creare una sorta di fotografia che potesse inquadrare gli effetti delle scelte adottate in un'ottica di genere. Nello strutturare e nel redigere tale bilancio, due sono gli elementi cardine: la creazione di indicatori e di valori che permettano di monitorare le azioni svolte e dall'altro lato il creare una classificazione delle spese indicate nel bilancio che siano legate ad una prospettiva di genere. In relazione a questo ultimo punto occorre sottolineare come siano tre le possibili categorie di spesa che possono essere individuate: le spese "sensibili" ovvero quelle che potrebbero avere un impatto sia diretto che indiretto sulle forme di disuguaglianza di genere; le spese "volte a ridurre il gap" ed infine le spese "neutrali" ossia quelle che risultano non avere un impatto discriminatorio.⁸⁰ Anche a livello statale è possibile parlare di "bilancio di genere dello stato", il quale consente di andare ad analizzare ed individuare nel concreto l'ammontare di risorse destinate al finanziamento delle pari opportunità.⁸¹

2.3.2- Le azioni positive

Si procederà ora nella descrizione del secondo strumento selezionato per affrontare la tematica circa la gestione della diversità e ad essa correlata il favorire la donna ed il suo essere lavoratrice. Lo strumento scelto è quello delle Azioni positive.

Con tale concetto si va ad indicare tutto quell'insieme di *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*⁸². Come detto, anche nella definizione appena riportata, le azioni positive sono delle misure di gestione e risoluzione di tutti quei fatti che, direttamente o

⁸⁰ *Che cos'è il bilancio di genere*, 2021, <https://www.openpolis.it/parole/che-cose-il-bilancio-di-genere/>

⁸¹ Istat, *Bilancio di genere dello stato*, <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-contesto/politiche>

⁸² https://www.agenziacoesione.gov.it/news_istituzionali/pari-opportunita-nei-luoghi-di-lavoro-lagenzia-adotta-il-piano-delle-azioni-positive

indirettamente, creerebbero degli ostacoli nel raggiungimento della parità tra uomo e donna. Nel piano triennale delle azioni positive 2019-2021, emesso dall'agenzia per la coesione territoriale, è possibile mettere in evidenza come, le azioni positive seguano delle direttrici di percorso, in modo particolare gli obiettivi di fondo sono i seguenti: rimozione delle disuguaglianze e delle disparità di ordine scolastico, favorendo la promozione della formazione sia degli uomini che delle donne ed i successivi percorsi di carriera; incentivare la scelta e la diversificazione dei percorsi professionali mediante strumenti di orientamento e formazione in ambito scolastico; favorire l'accesso a posizioni di lavoro più elevate e garantire la possibilità di partecipazione a percorsi imprenditoriali anche per le donne; superare quell'insieme di barriere ed ostacoli legati alla flessibilità del lavoro ed alla sua organizzazione, i quali potrebbero, soprattutto per le donne, recare difficoltà nell'avanzamento di carriera e di possibilità di accesso a posizioni lavorative maggiormente appaganti ed infine sostenere l'inserimento della figura femminile in tutti quei settori dove è presente una perenne sotto rappresentazione femminile. Oltre agli obiettivi di fondo appena declamati, il Piano è strutturato in tre parti principali: *contesto organizzativo, obiettivi specifici e monitoraggio dell'attuazione e monitoraggio in itinere*.

Per quanto riguarda il primo punto, ossia il *contesto organizzativo*, il Piano si pone come primo *step* quello dell'individuazione delle peculiarità del personale, questo specifico punto tenderà a subire variazioni annuali, le quali andranno poi a modificare parte dei dati inseriti nel Piano. Per ciò che concerne gli *obiettivi specifici*, sono in buona parte inglobati negli obiettivi sopra indicati, però accanto a tali obiettivi di stampo generico, il Piano affianca degli obiettivi operativi, i quali possono essere applicazione diretta e maggiormente tangibile degli obiettivi più generali. Ed infine, per ciò che riguarda il *monitoraggio*, esso è affidato al CUG, il comitato unico di garanzia.

Le tipologie di azioni positive che possono essere messe in atto sono tre:

- Azioni positive di sensibilizzazione, ossia quelle che mediante percorsi di formazione puntano alla promozione di una figura femminile che risulta essere istruita e formata e ciò andrebbe a garantire la possibilità di avanzamenti di carriera.
- Azioni positive strategiche, ossia quelle che generano veri e propri cambiamenti di ordine organizzativo e gestionale all'interno della realtà imprenditoriale.

- Azioni positive promozionali, ossia quelle che, mediante azioni di tipo risarcitorio e retributivo, si propongono come fine ultimo il livellamento degli svantaggi lavorativi e retributivi che caratterizzano la donna nella realtà d'impresa. ⁸³

In Italia, la legge di riferimento è la 215/92, denominata *azioni positive per l'imprenditorialità femminile*, la quale incorpora tutti gli obiettivi che sono già stati delineati per il Piano, più precisamente, come riportato in gazzetta ufficiale, la legge è volta a “(...) a) favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile,

anche in forma cooperativa;

b) promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;

c) agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;

d) favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;

e) promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi

settori produttivi” ⁸⁴. Tale legge ha subito una modifica nel luglio del 2000, la quale ha cercato di rendere maggiormente agevole la richiesta e l'ottenimento dei finanziamenti, successivamente, nel 2005, il Ministero delle attività produttive ha reso noto i criteri di priorità delle domande. Sempre secondo quanto riportato in Gazzetta, le agevolazioni previste dalla legge in oggetto possono essere usufruite da imprese Italiane, in particolare: imprese individuali a titolarità femminile e società di persone e cooperative con il 60% di socie donne ed infine società di capitali in cui le donne detengono minimo 2/3 delle quote ed in cui l'organo amministrativo è composto da almeno 2/3 da donne. In aggiunta a ciò, le piccole imprese devono avere meno di 50 dipendenti ed a livello patrimoniale un totale di bilancio sotto i 5 milioni di euro o un fatturato inferiore ai 7 milioni di euro.

⁸³ https://www.agenziacoesione.gov.it/news_istituzionali/pari-opportunita-nei-luoghi-di-lavoro-lagenzia-adotta-il-piano-delle-azioni-positive , Piano azioni positive 2019-2021- Agenzia per la coesione territoriale

⁸⁴ Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Legge 25 Febbraio 1992, n.215, Azioni positive per l'imprenditorialità femminile

2.4- La diversità in azienda

In conclusione di questo secondo capitolo risulta essere di notevole interesse ai fini della trattazione andare ad osservare se la figura femminile in azienda è fonte di costo oppure creatrice di vantaggio per la realtà imprenditoriale che promuove la sua occupazione e la sua soddisfazione lavorativa. Successivamente, si cercherà di illustrare la logica del *Diversity Management*, cercando di mettere in luce cosa, nella letteratura e nella prassi aziendale si intende con questo concetto legato ad una modalità diversa di fare gestione all'interno del complesso aziendale.

2.4.1- La presenza femminile è fonte di costo o vantaggio?

Come già detto nella precedente breve introduzione, risulta essere fondamentale, analizzare se, effettivamente, la donna, posta all'interno di una organizzazione, crea un vantaggio, e quale, oppure se, con le sue esigenze, è fonte di costi aggiuntivi per l'organizzazione.

Secondo l'articolo redatto da Paola Ellero per ManagerItalia, viene proposta un'indagine condotta dal Cnel su un campione di 1000 donne *manager*, con il fine ultimo di andare ad analizzare se e come le variabili legate al genere influiscano sul successo di queste donne e concedano loro la possibilità di rompere il *glass ceiling*. Ciò che maggiormente, secondo questa ricerca, garantisce degli sviluppi di carriera sono le caratteristiche personali delle lavoratrici. Ciò che, secondo tale indagine, caratterizza queste donne è un'attenta osservazione a quella che è la vita all'interno dell'organizzazione, la ricerca di soluzioni immediate ai problemi con conseguente e successiva condivisione delle informazioni e degli obiettivi con il gruppo di lavoro, tali caratteristiche risultano essere maggiormente scarseggianti in un modello di *management* a conduzione maschile.

La tabella sotto riportata consente di osservare sommariamente quelle che sono le caratteristiche, di tipo personale, che maggiormente delineano un modello di *management* rosa rispetto ad un modello di *management* di stampo maschile, al centro vengono poi riportate un insieme di caratteristiche che risultano essere dei tratti caratterizzanti entrambi i sessi. Come è possibile osservare, il *management* rosa tende ad avere delle caratteristiche legate maggiormente al lato umano dell'organizzazione, cercando di

equilibrare quelle che sono le necessità strategiche e gestionali con quelle che sono le esigenze delle risorse umane.

Con tale analisi, non si vuole cercare di mettere in luce le donne e le loro caratteristiche a discapito delle tendenze comportamentali degli uomini ma, si cerca di mostrare, come la miglior soluzione sia una forma sinergica di collaborazione dove, le persone con le loro caratteristiche ed il loro essere, vadano verso obiettivi comuni per l'ottenimento dei migliori risultati aziendali.⁸⁵

CARATTERISTICHE PIÙ RAPPRESENTATIVE DEL MODELLO DI MANAGEMENT FEMMINILE, MASCHILE E COMUNE					
(risposta multipla sino a 4 per ogni modello)					
FEMMINILE (%)		COMUNE (%)		MASCHILE (%)	
1. Intuito	57,46	1. Visione strategica	51,75	1. Esercizio dell'autorità	68,57
2. Attenzione alla qualità della vita di lavoro	51,43	2. Definizione degli obiettivi	39,68	2. Competitività individuale	53,33
3. Conciliazione razionale ed emozionale	36,19	3. Controllo dei risultati	38,41	3. Ricerca di alleanze	32,38
4. Mediazione	35,56	4. Visione a lungo termine	28,25	4. Propensione alla definizione di regole	27,30

Ricerca Cnel "Donne al vertice e gestione aziendale"

Tab.3 Le caratteristiche delle donne manager, un modello di *management* rosa

Da quanto appena esposto è agevole comprendere che anche le decisioni assunte all'interno di una organizzazione sono, al meno in parte, connesse al fatto se il *decision maker* è uomo o donna, ciò è connesso a impronte ed a stili manageriali differenti. Secondo alcuni autori, (Bigoness 1988; Moore Buttner 1997; Larwood – Gattiker 1989), la componente femminile dell'impresa tenda ad assumere criteri di valutazione del suo successo diversi rispetto all'altro sesso, ossia nel valutare l'andamento della performance gli indicatori presi a riferimento sarebbero differenti per i due sessi. Infatti, per gli uomini gli indicatori di performance personale sono quelli legati all'andamento del fatturato aziendale, la percentuale di quota di mercato occupata dall'impresa ed infine l'incremento

⁸⁵ P. Ellero, 2008, *Donne in azienda: la "diversità" come valore*, Manageritalia

del numero di dipendenti nel periodo d'interesse, per le donne, invece, risultano essere importanti fattori come ad esempio le opportunità di sviluppo e di crescita personale e la capacità di mettere in campo le proprie abilità e competenze lavorative. Alla luce di queste considerazioni è possibile affermare che, a causa di questi diversi indicatori di successo, le imprese femminili vengono considerate come meno efficienti poiché orientate ad obiettivi di natura meno economica ma maggiormente personale, infatti, come afferma Noble, “*Per gli uomini l'imprenditoria è una strategia di lavoro per le donne una strategia di vita*”^{86, 87}.

Nel successivo punto si andrà ad analizzare il fenomeno del *Diversity Management*, cercando di evidenziare come, tale strumento e forma di gestione, sia da considerare e da valutare come possibile modo per mettere insieme le diversità e farne un punto di forza all'interno dell'organizzazione aziendale.

2.4.2- Il *Diversity Management*

Come già accennato in quest'ultimo paragrafo conclusivo del secondo capitolo della presente tesi, si andrà ad evidenziare il tema del *diversity management*. In primis, si ritiene doverosi andare ad approfondire il nesso che lega la diversità alla creazione di valore. Per comprendere meglio il legame appena enunciato e comprenderlo, occorre mettere in luce come, nella realtà, la perfetta combinazione di uomini e donne all'interno della realtà d'impresa è strettamente connessa alle esigenze strutturali e dell'organizzazione stessa, infatti, come afferma la Consob “*I membri dovrebbero essere selezionati secondo alcuni criteri specifici in termini di merito, esperienza, qualificazione professionale (...)*”⁸⁸, quello che si vuole sottolineare è che la scelta circa la composizione delle risorse umane dovrebbe essere basata su caratteristiche connesse alla persona in quanto lavoratore, alle sue competenze ed abilità, tutto ciò affinché si abbia una composizione aziendale eterogenea ed idonea ad obiettivi perseguiti. A partire da questa affermazione, è possibile affermare che esiste un nesso stretto tra promozione delle

⁸⁶ B. P. Noble, 1986, *A sense of self*, pp.34-36

⁸⁷ M. Monaci, 2001, *L'imprenditorialità delle donne: tendenze e teorie recenti*, Vita e Pensiero, Vol.39, N.3, pp. 357-391

⁸⁸ Consob, 2013, Le linee di azione della Commissione europea in materia di *corporate governance* e i riflessi sull'ordinamento italiano

diversità e della eterogeneità e creazione del valore, come estratto dagli articoli di Cox T.H. e Black S. “*Managing cultural diversity: implication for organisational competitiveness*” e Robinson G. e Dechant K. “*Building a business case for diversity*”, è possibile affermare che:

- La diversità, all'interno di una organizzazione, favorisce l'aumento della creatività e dell'originalità, questo perché una composizione strutturale eterogenea consente di mettere insieme persone diverse con caratteristiche altrettanto diverse, ognuna con il proprio insieme di competenze distintive e abilità.
- La diversità favorisce l'aumento della flessibilità, con un sistema eterogeneo c'è la possibilità di creare un ambiente meno standardizzato garantendo così un luogo dove il cambiamento non viene visto come minaccia ma come possibilità di apertura verso nuove idee e nuove opportunità.
- In un primo momento, la diversità potrebbe essere un possibile problema nell'assunzione di decisioni poiché potrebbero crearsi conflitti dovuti alle molteplici opinioni, però l'ampio scambio di idee consente di mettere insieme considerazioni ed opzioni diverse andando così a generare maggiori capacità di *decision-making* e *problem-solving*.
- La nascita di consumatori sempre più consapevoli e la presenza di mercati sempre più articolati risulta essere sempre più importante un'attenta osservazione e comprensione del mercato di riferimento e la *corporate diversity* permette di fare ciò.
- Infine, la diversità consente di far comprendere, al pubblico ed alla clientela di riferimento, che l'impresa in oggetto è in grado di accogliere, all'interno della sua organizzazione la diversità stessa e tale elemento incrementa la reputazione, positiva, dell'impresa. Tale fattore consente di attrarre le migliori risorse, le quali non si sentiranno scoraggiate o limitate dalle loro stesse caratteristiche ma, anzi, comprenderanno che sono proprio tali elementi di differenziazione ad essere fondamentali. Anche sotto l'aspetto del finanziamento e del rapporto con i

finanziatori la diversità e la sua integrazione gioca un ruolo importante in quando risulteranno essere maggiormente attrattive.^{89 90}

Oltre ai benefici, appena elencati, che la diversità porta con sé, è possibile andare ed evidenziare degli aspetti negativi, o meglio delle criticità, legate alla diversità. Tali, sono individuabili all'interno della teoria delle *Social Identity Theory*, secondo la quale, come affermato anche da L.K. Huse, gli esseri umani tendono a stringere legami, più agevolmente, e ad identificarsi nei soggetti più simili a sé stessi. Così facendo, per volontà dei singoli o meno, vengono a crearsi dei gruppi sociali omogenei al loro interno ed eterogenei verso l'esterno. L'eterogeneità che si crea tra i gruppi porta alla nascita di conflitti, i quali possono, con il tempo, essere fonte di una riduzione della produttività aziendale.⁹¹

Dopo aver, brevemente, analizzato quali sono i benefici e le difficoltà legate alla creazione di un'organizzazione caratterizzata dalla presenza di diversità, si procederà ora ad analizzare come tal diversità potrebbe essere gestita.

Alla luce dei benefici e delle difficoltà servirebbe, per avere un buon equilibrio, creare un ambiente dove eterogeneità ed omogeneità possano trovare spazio, tale non creare conflitti tali da intralciare il processo decisionale. Lo *Strategic Human Resource Management* risulta essere quello strumento idoneo, come afferma Richard Orlando in un articolo pubblicato nell'*Academy of management Journal*, “*per gestire la diversità culturale all'interno dell'impresa per poter ottenere un vantaggio competitivo attraverso il suo asset più importante, ossia le persone*”⁹²

Tornando all'articolo già citato e pubblicato da Cox e Black nell'*Academy of management executive*, viene illustrato come, nelle realtà che hanno abbracciato il *diversity management*, siano stati 5 i fattori che hanno fatto sì che dall'equilibrio tra eterogeneità ed omogeneità se ne siano ricavati i massimi benefici per l'organizzazione, tali fattori possono essere sintetizzati in:

⁸⁹ T. H. Cox, S. Black, 1991, *Managing cultural diversity: implication for organizational competitiveness*, *Academy of management executive*, Vol.5, N.3, pp.45-56

⁹⁰ G. Robinson, K. Dechant, 1997, *Building a business case for diversity*, *Academy of management executive*, Vol.11, N.3

⁹¹ L. K. Huse, 2020, *Foundamentals of social Identity and social justice: considering social identity within CBPR with marginalized populations*, *Frontiers in Communication*, Vol.5, Art.41

⁹² O. C. Richard, 2000, *Racial diversity, business strategy, and firm performance: a Resource-Based view*, *Academy of management journal*, Vol.43, N.2, pp.164-177

- Ricerca, tramite tale fattore è stato possibile condurre analisi volte a comprendere quale fossero le aree ed i cambi aziendali dove bisognava lavorare per portare l'organizzazione ad una migliore apertura verso la diversità.
- Organizzazione, tale concetto risulta essere uno dei fattori più importanti, poiché quando una realtà aziendale decide di concentrarsi ed aprirsi verso opportunità di diversità è necessaria una ri-organizzazione dell'interno sistema aziendale e con tale la formulazione di nuovi obiettivi da raggiungere.
- Formazione, per poter comprendere e gestire al meglio la diversità occorre un'ampia ed adeguata formazione, tale si articola in due diverse direzioni, la prima legata allo sviluppo di capacità ad hoc mentre la seconda legata all'assunzione di consapevolezza circa il vero valore legato alla diversità. Ovviamente, tale formazione dovrà essere costante e continuativa nel corso del tempo.
- *Leadership*, in questo senso si vuole sottolineare il fatto che non esiste un nesso diretto e scontato tra diversità ed incremento dei risultati aziendali ma, occorre che sia il *management* a saper estrarre il meglio dalla diversità aziendale.
- *Follow-up*, con tale ultimo concetto e fattore chiave si vuole intendere la gestione dei cambiamenti che la diversità porta con sé.⁹³

⁹³ T. H. Cox, S. Black, 1991, *Managing cultural diversity: implication for organizational competitiveness*, Academy of management executive, Vol.5, N.3, pp.45-56

Capitolo 3: **imprenditoria femminile, storie di successo**

“È pura invenzione che le donne non possano ottenere risultati migliori degli uomini nelle scienze, nella matematica e nell’ingegneria. Per la mia esperienza, è vero l’opposto: le donne sono più spesso adatte e pazienti nel risolvere problemi complessi, nel trovare nuove soluzioni, e decisive nel lavoro di squadra”. (Weili Dai)

Nel presente capitolo si andranno a descrivere, mediante la loro storia e le principali metodologie di *governance* delle realtà aziendale, nate in Italia, dove le donne hanno saputo farsi spazio e diventarne le principali esponenti.

Si cercherà di spaziare in diversi settori appartenenti al tessuto produttivo del bel Paese, in modo particolare si andranno a descrivere tali aziende partendo dalle donne che le caratterizzano, più in particolare verrà trattata Pina Amarelli, Miuccia Prada, Chiara Ferragni ed infine Elisabetta Franchi.

L’obiettivo del presente capitolo è quello di cercare di mettere in luce come, le donne, con il loro essere, in talune situazioni, abbiano saputo farsi spazio tra gli uomini e gli imprenditori dei medesimi settori produttivi, divenendo rappresentati di intere categorie di produzioni e divenendo così portatrici di un messaggio e divenendo un esempio per chi, come loro, vorrebbe avere il coraggio di iniziare un percorso imprenditoriale.

Si vuole ora andare ad approfondire il tema dell’imprenditorialità femminile, andando ad analizzare, anche mediante dati, come tale fenomeno è diffuso in Italia e si prenderà come riferimento il settore manifatturiero per analizzare la ripartizione di tale comparto tra imprenditrici donne ed imprenditori uomini in Italia.

“Lo status di impresa femminile, in Italia, è assegnato alle imprese con partecipazione femminile superiore al 50% (presenza maggioritaria), superiore al 60% (presenza forte), ed esclusiva (totale copertura da parte di donne nel ruolo di socio o titolare). Quest’ultima categoria rappresenta quasi il 90% delle imprese femminili”⁹⁴, per Giuseppe Favretto e Riccardo Sartori, nel loro libro “L’età dell’impresa”, questa è la definizione di impresa femminile connessa cioè alla sua composizione a livello di *board* e proporzione del capitale.

⁹⁴ Favretto G., R. Sartori, 2007, *L’età dell’impresa. Giovani imprenditori e lavoratori esperti*, Franco Angeli, Milano, p.62

La maggior parte delle imprese a conduzione femminile sono organizzate in forma di impresa individuale, sono ancora poche quelle che assumono la forma di società di capitali, ciò è probabilmente dovuto al fatto che con l'impresa individuale si può contare maggiormente sulla capacità di instaurare relazioni più dirette per via di un rapporto non mediato tra imprenditore e società.

Andando più nel dettaglio è possibile osservare come a dicembre 2020 le imprese femminili in Italia corrispondano al 22% del totale delle imprese presenti nel territorio, cioè 1.336.646⁹⁵. La maggior parte di queste imprese è attiva nel settore del benessere, della sanità ed assistenza e in quello manifatturiero. Le regioni con la presenza più importante di imprenditorialità rosa sono per il Sud l'Abruzzo, il Molise e la Basilicata, per il Centro l'Umbria, la Toscana e le Marche e per il Nord la Valle D'Aosta, il 9,8% delle imprese femminili nasce nel Mezzogiorno con una composizione giovanile nella gestione under35.

	VALORI ASSOLUTI			
	FEMMINILI		MASCHILI	
Piemonte	96.591	22,0	331.866	77,0
Valle d'Aosta	2.936	23,8	9.382	76,2
Lombardia	179.728	18,8	774.944	81,2
Trentino A.A.	19.870	18,0	98.215	82,0
Veneto	97.455	20,1	386.628	79,9
Friuli-V.G.	22.909	22,5	78.930	77,5
Liguria	36.041	22,2	126.327	77,8
Emilia-Romagna	93.941	20,8	358.035	79,2
Toscana	95.397	23,1	317.423	76,9
Umbria	23.435	24,9	78.866	75,1
Marche	38.825	23,1	129.571	76,9
Lazio	146.392	22,1	516.122	77,9
Abruzzo	38.478	25,0	118.222	75,0
	VALORI ASSOLUTI			
	FEMMINILI		MASCHILI	
Molise	9.641	20,0	39.629	79,0
Campania	137.129	23,0	460.079	77,0
Puglia	87.647	23,0	293.466	77,0
Basilicata	16.081	26,6	44.412	73,4
Calabria	44.123	23,6	142.984	76,4
Sicilia	114.275	24,4	353.475	75,6
Sardegna	38.688	22,8	131.259	77,2
Nord-Ovest	315.296	26,2	1.242.519	73,8
Nord-Est	234.175	28,4	613.808	71,6
Centro	304.069	23,7	1.033.984	76,3
Centro-Nord	853.540	21,1	3.190.311	78,9
Sud e Isole	486.594	23,8	1.561.526	76,2
Italia	1.340.134	22,0	4.751.837	78,0

Tab.4 Imprese femminili e maschili per ripartizione geografica, anno 2019, valori assoluti e percentuali⁹⁶

Tra le caratteristiche di queste imprese si può ravvisare una contrapposizione tra digitalizzazione ed impatto *green*, infatti le imprese femminili risultano essere meno innovative nel campo dell'ICT e del digitale, il 19% di queste imprese si sta digitalizzando contro il 25% di quelle maschili, questo potrebbe essere dovuto ad una minore conoscenza delle nuove tecnologie e del loro potenziale. Al contempo emerge una sensibilità importante verso le tematiche della sostenibilità e dell'impatto dell'operato aziendale verso la società e l'ambiente, il 31% di queste imprese investe nella sostenibilità e nell'adozione di pratiche che contrastano il cambiamento climatico contro il 26% di quelle maschili che attua tali politiche. La piaga più grande per la nascita e la diffusione

⁹⁵ Rapporto IF 2020 Unioncamere

⁹⁶ elaborazione Si.camera su dati osservatorio dell'imprenditorialità femminile, Unioncamere-Infocamere

di queste imprese è il reperimento di capitale, solo il 20% di queste realtà riesce a ricorrere al credito bancario e ciò è dovuto al fatto che il sistema finanziario richiede a tali imprese una quantità maggiore di garanzie reali e di requisiti di solidità economica a fronte della concessione di prestiti e mutui e questa è una delle cause per le quali le donne restano confinate in realtà imprenditoriali piccole e individuali, evitando così le possibilità e gli sbocchi che un'impresa di capitali potrebbe riservargli.

Come già accennato, l'imprenditorialità femminile si estrinseca in forme ridotte di imprese, solitamente composte da un numero massimo di 9 addetti, definendo così delle "micro" imprese, anche se il dato del 2019 fa ben sperare, infatti risultano aumentate del 28% le imprese di capitali a gestione femminile.

Uno dei settori dove è possibile notare una presenza femminile che si sta facendo rilevante è quello dell'artigianato, dove la creatività e la manualità fanno da padrone. Le imprese artigiane rappresentano il 16,3% delle imprese femminili e tra il 2014 ed il 2019 queste realtà sono aumentate portando alla nascita di 2600 nuove imprese artigiane rosa. Nonostante la composizione maschile abbia ancora un importante vantaggio, i numeri più elevati in questo quinquennio hanno confermato l'importanza delle donne in questo settore a carattere prevalentemente maschile. Nella tabella sotto riportata è possibile osservare come le donne si posizionano nelle varie tipologie di impresa artigiana e con quali valori assoluti e percentuali.

	IMPRESE FEMMINILI	% SUL TOTALE	IMPRESE MASCHILI	% SUL TOTALE
Agricoltura, silvicoltura e pesca	472	0,2	9.394	1,8
Industria	64.492	42,5	719.371	57,1
Industria in senso stretto	54.950	55,8	241.877	49,7
- industria manifatturiera	54.656	57,3	239.197	51,9
Alimentare, bevande e tabacco	10.355	66,1	29.419	53,3
Tessile, abbigliamento, pelli e calzature	23.252	67,2	24.868	41,0
Legno e mobilio	2.462	45,3	36.004	65,6
Carta e stampa	2.416	54,1	9.657	46,5
Chimica, farmaceutica e petrolifero	1.270	37,0	4.611	23,8
Prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	2.086	52,6	11.567	48,8
Metallmeccanica	5.033	34,0	69.578	50,3
Elettrotecnica e strumentazione di precisione	1.435	44,5	6.635	30,3
Altre industrie manifatturiere	6.347	64,7	46.858	71,0
- altre industrie in senso stretto	294	9,3	2.680	10,5
Costruzioni	9.542	17,9	477.494	61,7

	IMPRESE FEMMINILI	% SUL TOTALE	IMPRESE MASCHILI	% SUL TOTALE
Servizi	153.809	17,3	347.639	13,2
Commercio	3.124	0,9	80.463	7,0
Trasporto, logistica e magazzinaggio	3.731	21,3	77.645	51,7
Alloggio, ristorazione e servizi turistici	13.214	9,3	33.776	10,1
Media e comunicazione	208	5,1	1.963	8,5
Informatica e telecomunicazioni	2.992	13,9	7.988	8,9
Servizi finanziari e assicurativi	11	0,0	104	0,1
Servizi operativi	16.487	15,2	38.811	10,5
Attività professionali, scientifiche e tecniche	5.539	13,5	18.746	10,6
Sanità e assistenza sociale	422	2,5	468	1,7
Istruzione	379	3,9	1.825	8,3
Cultura e intrattenimento	2.669	14,5	3.212	5,4
Altre attività di servizi alla persona	101.034	83,3	54.377	64,8
Altri servizi	3.999	72,6	28.261	76,3
TOTALE*	218.847	16,3	1.076.697	22,7

Tab.5 Ripartizioni imprese femminili e maschili nell'artigianato, 2019, valori assoluti e percentuali⁹⁷

⁹⁷ elaborazione Si.camera su dati osservatorio dell'imprenditorialità femminile, Unioncamere-Infocamere

La tabella riporta i dati del 2019 ed è possibile notare come nella pratica quasi il 58% delle imprese rosa sia di carattere artigianale contro il 51,9% di quelle maschili, il divario è noto soprattutto in settori come quello della moda, questo a dimostrazione di come la presenza delle donne nei settori del “*Made in Italy*” sia di rilevanza e spessore nel territorio nazionale. Come precedentemente affermato, la diffusione delle imprese rosa ha luogo soprattutto nell’Italia Meridionale, risulta interessante osservare come si collochino nella penisola le imprese artigiane guidate da donne per dimostrare se queste rispettano quanto appena affermato oppure si collochino in altre fasce del Bel Paese. Per fare ciò si prende in riferimento un'altra tabella che consente di comprendere ciò.

	FEMMINILI	%	MASCHILI	%
Piemonte	19.647	20,3	95.929	25,9
Valle d'Aosta	574	19,6	3.028	32,3
Lombardia	38.941	21,7	203.891	26,3
Trentino-A.A.	3.614	18,2	22.334	24,8
Veneto	20.426	21,0	105.512	27,3
Friuli-V.G.	5.159	22,5	22.611	25,6
Liguria	6.671	18,5	36.659	29,0
Emilia-Romagna	21.085	22,4	104.643	29,2
Toscana	19.326	20,3	84.014	26,5
Umbria	3.896	16,6	16.538	23,3
Marche	8.627	22,2	35.516	27,4
Lazio	16.100	11,0	78.861	15,3
Abruzzo	6.367	16,5	23.202	21,1

	FEMMINILI	%	MASCHILI	%
Molise	1.247	12,7	5.195	20,3
Campania	11.349	8,3	57.472	12,5
Puglia	10.840	12,3	56.554	19,3
Basilicata	1.745	10,9	8.442	19,0
Calabria	5.828	13,2	26.752	18,7
Sicilia	11.511	10,1	60.657	17,2
Sardegna	5.894	15,2	28.887	22,0
Nord-Ovest	65.833	20,9	339.507	27,3
Nord-Est	50.284	21,5	255.100	27,9
Centro	47.949	15,8	214.929	20,8
Centro-Nord	164.066	19,2	809.536	25,4
Sud e Isole	54.781	11,3	267.161	17,1
Italia	218.847	16,3	1.076.697	22,7

Tab.6 Ripartizione imprese artigiane femminili e maschili tra regioni, 2019, valori assoluti e percentuali

Rispetto a quanto detto, le imprese artigiane si collocano in percentuali e valori assoluti maggiori nell’Italia Centro-Settentrionale.

Nell’Italia Settentrionale sono presenti oltre 116 000 imprese artigiane femminili, le quali rappresentano circa il 21% delle imprese artigiane femminili nel complesso.

Le imprese rosa si dimostrano meno *export-oriented* rispetto a quelle guidate da uomini, questo è dovuto alla difficoltà di contatto e reperimento di informazioni circa i mercati esteri dovuto alla “micro” dimensione che tende a legare le imprese al territorio di appartenenza. Con lo sviluppo dell’artigianato femminile potrebbe essere l’occasione per queste realtà di entrare in contatto con filiere di produzione, abbracciare nuovi stili di

governance, acquisire *skill* nuove, instaurare relazioni profittevoli in grado di garantirgli un più facile e possibile accesso a quei mercati ancora inesplorati.⁹⁸

Possiamo sommariamente dire che in Italia il numero di realtà imprenditoriali guidate da imprenditrici donne è in aumento, soprattutto nei settori del *wellness*, dei servizi e della manifattura. I più grandi impedimenti ad uno sviluppo ancor più accelerato sono inerenti il reperimento di risorse, poiché il credito *crunch* risulta essere maggiore. La caratteristica che fa ben sperare sta nell'età di queste imprenditrici le quali risultano essere molto giovani, under35, infatti le attività avviate nel 2020 da donne under35 sono aumentate dell'8,1% contro poco più dell'1% delle donne di maggiore età.⁹⁹

3.1- Pina Amarelli e le donne nelle *Family Firms*

Nel presente paragrafo si andrà a raccontare la prima storia di successo che è stata qui individuata e selezionata legata all'impresa Amarelli, qui la figura di spicco che verrà messa in luce è Pina Amarelli e con la sua figura verrà raccontato il fenomeno della *Family Firm*, con l'obiettivo di comprendere se, in tali realtà imprenditoriali le donne trovano più difficoltà o meno di farsi spazio all'interno del *management* aziendale e per quali ragioni principali.

3.1.1- Pina Amarelli, la “*Lady liquirizia*”

Proprio così viene definita Pina Mengano Amarelli, “*Lady liquirizia*”, difatti essa è presidente dell'azienda più antica del mondo che produce liquirizia dal 1731, come afferma lei stessa per il messaggero “*Negli anni Ottanta in Calabria non esistevano donne che erano il volto di un'azienda. Io rappresentavo un'eccezione e questo attirava molto interesse. In realtà c'era già stata in famiglia, agli inizi del Novecento, una donna al comando della fabbrica di liquirizia: Giuseppina Amarelli. Il padre aveva lasciato i latifondi più redditizi ai tre figli maschi e a lei la fabbrica, considerandola un'attività secondaria. Giuseppina aveva studiato Giurisprudenza a*

⁹⁸Rapporto imprenditorialità femminile 2020, UNIONCAMERE
<https://www.imprenditoriafemminile.camcom.it/uploaded/Generale/2020>

⁹⁹ UNIONCAMERE, *Imprese femminili: le under35 trainano la nascita delle nuove attività*

Napoli ma non aveva finito perché a quei tempi non stava bene per una donna di buona famiglia laurearsi. E nello stemma di famiglia ci sono delle stelle che rappresentano l'intelligenza femminile”¹⁰⁰, Pina Amarelli rappresentava ed ancora oggi rappresenta un esempio di impresa di successo a gestione femminile e, per il suo tempo, un’eccezione ed un fatto raro, ossia quello che una famiglia dia nelle mani di una donna la gestione di un’impresa.

L’azienda Amarelli nasce a Rossano, in provincia di Cosenza, inizialmente tale impresa commercializzava le radici di liquirizia, nel 1731 per cercare di aumentare la produzione e le vendite si iniziano ad usare tali radici dalle quali ne veniva estratto il succo che permetteva poi la realizzazione della famosa liquirizia. Da quel momento in poi, grazie alla qualità del prodotto della Amarelli, tale impresa inizia la sua crescita che per ben 3 secoli ha visto una continua crescita e trasformazione.¹⁰¹

Sempre per il Messaggero, ha affermato che, *“Il segreto del mio successo? Non c’è. Avevo solo la voglia di realizzarmi e non mi sono mai sentita inferiore a nessuno. Ho creduto in me stessa. Alle ragazze suggerisco: abbiate fiducia nelle vostre capacità e non sgomitare, studiate e imparate ad avere una visione ampia. Con la preparazione, la caparbia e senza l’astio di voler superare gli uomini si può arrivare lontano. L’unica vera rivoluzione che abbiamo avuto in Italia è quella delle donne. È vero, ancora poche vengono nominate amministratore delegato. Ma questo è l’unico scoglio da superare e non manca molto”*.¹⁰²

Durante la sua intervista per il Gambero Rosso, Pina Amarelli ha avuto modo di entrare in merito alla questione del problema femminile all’interno delle realtà aziendali, ed in tal senso ha affermato che *“Ho sempre privilegiato collaboratrici sia nel settore marketing che nell’amministrazione e nello shop, giungendo alla totalità di donne nella gestione del Museo e dell’archivio di interesse storico nazionale. Sono massime l’attenzione alle esigenze familiari e la flessibilità, queste sono ripagate da serietà nel lavoro e forte senso di appartenenza. (...) Ritengo indispensabile l’assoluta parità*

¹⁰⁰ M. Lombardi, 2019, “Pina Amarelli, lady liquirizia: «Le donne hanno fatto l’unica vera rivoluzione in Italia»”, Il Messaggero, https://www.ilmessaggero.it/mind_the_gap/pina_amarelli_liquirizia

¹⁰¹ <https://www.amarelli.it/la-storia/>

¹⁰² M. Lombardi, 2019, Pina Amarelli, lady liquirizia: «Le donne hanno fatto l’unica vera rivoluzione in Italia», Il Messaggero, https://www.ilmessaggero.it/mind_the_gap/pina_amarelli_liquirizia

salariale, per la quale si stanno mettendo in campo grandi richieste da associazioni femminili e dalla buona politica. Ma il vero traguardo da raggiungere è quello di un welfare che possa garantire l'impegno delle donne nel lavoro, dagli asili nidi, alla cura degli anziani, alla facilitazione burocratica, senza dimenticare di educare le nuovissime generazioni al concetto di parità. (...) Il mondo maschile in Italia, e ancor più al Sud, vive ancora in un retaggio di figli di mamma difficile da sradicare. In questo è importante il compito della famiglia e della scuola, con una educazione paritaria e con la consapevolezza della uguale dignità di ogni attività, specie quelle di cura e domestiche. (...) Alle donne consiglio di avere una solida preparazione e di non aver paura né senso di inferiorità. Mi sembra che le giovanissime si sentano abbastanza forti e tutte le proposte normative e le idee che circolano contribuiscono a formare una personalità che, sapendo valorizzare le differenze di genere, le renderà capaci di affrontare il futuro, anche in casi complessi come può avvenire nel passaggio generazionale in una azienda.”¹⁰³ Pina Amarelli, sulla base della sua esperienza, sottolinea come il Sud sia ancora meno preparato e pronto a vedere la donna al vertice delle istituzioni e delle imprese ed affronta poi il tema dell'importanza della parità di genere e della parità salariale e ritiene che, per raggiungere tale obiettivo, sia importante che siano le istituzioni a promuovere tali concetti e farli divenire un punto nevralgico della politica. In merito alle differenze di trattamento tra uomo e donna, Pina Amarelli ha sovente detto come, secondo lei, non esista un vero e proprio *glass ceiling*, che impedisce alle donne di crescere e svilupparsi nel mondo del lavoro, ma dinnanzi alle competenze ed alle capacità non esiste differenza tra uomo e donna.

3.1.2- Le donne nelle *family firms*, quali ruoli

Si andrà ora ad affrontare il fenomeno delle *Family Firms*, come fenomeno molto diffuso nel territorio Italiano per poi analizzare come, in tali realtà, le donne abbiano modo di frasi spazio.

Il territorio Italiano è caratterizzato dalla presenza di tantissime piccole- medie imprese a conduzione familiare, esse rappresentano circa il 65% della totalità delle imprese

¹⁰³ Gambero Rosso, 2021, *Parità di genere. Intervista a Pina Amarelli Mengano*

Italiane.¹⁰⁴ In tali imprese la gestione è prevalentemente concentrata nelle mani dell'imprenditore, il quale tende ad avere il controllo sull'intera realtà aziendale e spesso questo è considerato anche uno dei più grandi limiti che questo tipo di *governance* presenta, poiché tale concentrazione spesso non è sana e non porta sempre alle decisioni di *management* migliori.

All'interno di queste realtà spesso le donne trovano più difficilmente spazio all'interno della direzione aziendale, ma tendono ad essere conferiti loro compiti di sostegno a colui o coloro che ricoprono cariche di potere e responsabilità. Questo supporto alla parte maschile dell'aziende tende ad essere una forma di "distorsione" culturale legata alla funzione di cura della donna all'interno della famiglia.

All'interno delle indagini condotte in merito alla *leadership* tipica dell'imprenditoria del territorio italiano sono state delineate tre diverse tipologie di donne presenti all'interno delle *family firms*, esse sono identificabili in:

- *Donne escluse*, esse sono quelle donne che a causa della chiusura del capofamiglia verso un'apertura nei loro confronti sono costrette ad abbandonare l'idea di avere un ruolo nel *board* dell'azienda di famiglia e per tale ragione esse tendono a cercare un'occupazione altrove.
- *Donne Invisibili*, esse sono quelle figure che, all'interno dell'impresa a conduzione familiare, non rivestono alcun ruolo di rilievo e sovente non percepiscono alcuna retribuzione per l'attività prestata ma tale lavoro viene considerato compito della donna della famiglia, in quanto esse ha il ruolo di curare la famiglia e per tale ragione, l'aiuto gratuito in azienda viene considerato un ampliamento delle attività domestiche che ella già svolge all'interno della casa.
- *Manager per scelta*, sono quelle donne che decidono di rinunciare al vertice aziendale, lasciandolo agli uomini della famiglia, per assumere una posizione manageriale. Spesso, questa posizione consente loro di liberarsi di importanti responsabilità ed avere una flessibilità maggiore per potersi dedicare di attività esterne all'ambito lavorativo, come la passioni e la famiglia.
- *Leader per forza*, in questa categoria rientrano quelle donne che, nonostante il sogno di una carriera totalmente diversa ed occupata in altri ambiti, decidono di

¹⁰⁴ Econopoly, 2021, *Family business, in Italia le priorità è un piano di successione: in 6 mosse*, Il Sole24ore

rinunciarvi in nome dell'amore ed il senso di responsabilità nei confronti della famiglia.

- *Leader per scelta*, in quest'ultima categoria è possibile trovare quelle donne che assumono la posizione del vertice affiancato spesso dalla passione, coltivata nel corso degli anni. Ciò che spinge ed aiuta le donne a raggiungere tale ruolo è l'assenza di pregiudizi legati al genere da parte della famiglia, spesso il padre, che sta al vertice della realtà aziendale.¹⁰⁵

Per superare il problema dell'esclusione femminile all'interno della *governance* aziendale è spesso importante il ruolo dei *role model*, ossia dei modelli a cui ispirarsi e ciò può essere utile per il superamento di pregiudizi di genere e di quei stereotipi che si sono diffusi all'interno della società. Nel 2018 è stata diffusa in Italia l'*InspiringFifty*, un'iniziativa nata in Europa che ha permesso a 50 donna di essere individuate e selezionate all'interno del mondo della ICT con il fine ultimo di consentire alle giovani donne di conoscere degli esempi di donne che ce l'hanno fatta, all'interno di diversi comparti produttivi, a distinguersi.¹⁰⁶

3.2- Le donne nel settore della moda, un *focus* su Miuccia Prada

Nel presente paragrafo si andrà ad analizzare a grandi linee la figura di Miuccia Prada, imprenditrice di spicco nel territorio Italiano, la quale ha saputo portare l'omonimo brand e lo stile ad esso legato in giro per il mondo, divenendo, oggi uno dei marchi di moda più noti a livello globale.

Partendo dal caso Prada si andrà poi a delineare quello che è stato lo sviluppo della presenza della donna all'interno del settore della moda.

¹⁰⁵ F. M. Cesaroni, A. Sentuti, 2020, *Leader per scelta, per forza, invisibili, escluse*, ingegneria

¹⁰⁶ Workwide Women, 2022, *L'importanza dei role model*

3.2.1- Miuccia Prada, “*Scelgo sempre di fare l’opposto!*”

Come già affermato, Miuccia Prada, pseudonimo di Maria Bianchi, è una delle stiliste ed imprenditrici più note e conosciute nel panorama mondiale, rappresentando la *maison* e facendolo divenire il marchio iconico oggi conosciuto.

A differenza di ciò che oggi Prada rappresenta e produce, inizialmente, appena all’inizio della sua fondazione nel 1913, si occupava principalmente di produzione e vendita di valigie ed accessori in pelle, cristalli ed argento, divenendo così, per il commercio di tali prodotti, un vero e proprio punto di riferimento per le famiglie Milanesi del tempo, arrivando ad essere fornitori di pelletteria per la famiglia Savoia. La seconda guerra mondiale crea difficoltà anche alla *maison* di moda, la quale, durante tale periodo, sembrava essere giunta alla fine del suo successo, ma grazie alle capacità della madre di Miuccia Prada, Luisa, e poi della stessa Miuccia la casa di moda non vide mai un affievolire il suo successo ma anzi, con l’ingresso di Miuccia e del marito Patrizio Bertelli, dotati entrambi di estro e creatività, Prada divenne il colosso mondiale oggi noto. Nasce l’iconico logo con il triangolo rovesciato, viene costituito il brand *Miu Miu*, da questo periodo in poi Prada a vissuto una crescita costante, arrivando a contare più di 3000 dipendenti ed oltre 3,5 miliardi di fatturato.

Nella frase sopra citata, “*Scelgo sempre di fare l’opposto!*”, è racchiuso il carattere, lo stile, lo spirito femminista che da sempre ha caratterizzato Miuccia e le sue creazioni. Essa, infatti, rispetto alla moda tipica degli anni ’80, caratterizzata da abiti e linee estrose, ha sempre preferito la linearità senza mai divenire banale e scontata.¹⁰⁷

L’ottica femminista di Miuccia Prada è stata messa particolarmente in risalto nella collezione proposta Da Prada FW2020-21, durante la quale, come spiega la stessa Miuccia, sono stati volontariamente messi in evidenza tutti quegli aspetti che hanno caratterizzato la donna nel corso degli anni, divenendo così stereotipi di genere, come lei stessa afferma “*Avevo in mente due cose: rappresentare la forza delle donne e dare valore agli elementi del quotidiano. Quindi volevo anche dimostrare che la leggerezza e il glamour, che sono diventati i cliché attraverso i quali il mondo maschile descrive le*

¹⁰⁷ I. Ratti, 2022, *Miuccia Prada, da erede di un impero ad imprenditrice*

*donne, siano la vera forza delle caratteristiche femminili. Infine, volevo che la vita di tutti i giorni diventasse glamour e l'ho trasformato in una cosa utile".*¹⁰⁸

3.2.2- Le donne nel settore della moda

Nel presente paragrafo si andrà a delineare come la figura della donna sia presente all'interno del settore della moda. Risulta importante, come già sottolineato all'interno del presente elaborato andare a sottolineare come, per le donne, non sia stato sempre agevole mettere piede in alcuni settori dell'industria. Come già noto, la figura della donna è stata spesso oggetto di stereotipi, e in alcuni contesti ancora oggi lo è, che la vedono come l'angelo del focolare, ossia quella figura che, per sua natura ed indole, è destinata a restare in casa. Questo "destino" da donna dedita alla cura della famiglia e della casa è considerabile come un fatto culturale e che, nel tempo, è divenuto socialmente accettabile ed accettato. Per fortuna, la formazione, la cultura, il superamento di certe barriere legate al genere ha fatto in modo che tutti questi canoni si siano, nel corso dei secoli, indeboliti, iniziando così a divenire un fatto da combattere e non più da tutti socialmente condivisibile.

Dato il tema che si sta qui affrontando, risulta interessante come, in un settore come la moda che per caratteristiche intrinseche potrebbe essere più legato al mondo del femminile e della bellezza, andare ad analizzare come le donne, imprenditrici, abbiamo trovato spazio d'essere in tale settore produttivo.

Risulta, allo stesso tempo, interessante analizzare se, in tale settore, le donne risultano essere occupate nelle fasce più "basse" della produzione delle creazioni delle più note case di moda oppure siano collocate maggiormente ai vertici o comunque a livelli più elevati della qualificazione professionale.

Secondo alcune ricerche consultate è possibile affermare come, con eccezione fatta per le case di moda la cui proprietà è in mano a donne, per il resto è possibile osservare come la presenza femminile dei Cda non riesca a superare il 20% in Italia, dato che differisce dal 45% di presenza femminile nei Cda delle aziende Francesi.

Secondo una ricerca condotta da Confindustria Moda, all'interno del settore che si occupa dell'abbigliamento e del tessile si registra una percentuale di donne assunte che supera di

¹⁰⁸ M. Ciavarella, 2020, *Prada, il femminile tra logica e istinto*, Il Corriere della Sera

gran lunga quella registrata nelle assunzioni di donne nel settore manifatturiero. A sostegno di quanto appena affermato è possibile osservare come, nel 2020, la quota di donne impiegata nel settore dell'abbigliamento superava il 66% contro il dato dell'occupazione femminile nell'industria manifatturiera che risultava essere pari al 49%. Andando a sviscerare tali dati è possibile analizzare come, la percentuale di occupate diminuisca all'aumentare del livello di qualificazione all'interno della realtà aziendale. La percentuale più elevata di donne all'interno delle realtà legate al comparto della moda sono coloro che risultano essere occupate come impiegate, 67% circa sul totale delle della qualificazione, successivamente la percentuale più elevata si ha nell'impiego della componente operaia, 58,2% sul totale della stessa categoria, poi si ha un 58,1% di donne che ricoprono il ruolo di apprendiste. Tali percentuali elevate si discostano particolarmente da quelle che riguardano le posizioni ricoperte in ruoli più "elevati", difatti si registra un 37% di donne quadro contro il 62,4% di uomini quadro, tale percentuale scende ulteriormente se si fa riferimento alle donne che ricoprono una posizione dirigenziale, le quali risultano essere solo il 22,6% contro il 77,4% dei colleghi uomini nella stessa posizione.

È possibile quindi affermare che all'interno della filiera produttiva della moda le donne risultano essere impiegate in ruoli maggiormente operativi della catena di produzione. La fascia d'età che risulta essere maggiormente impiegata in tale settore produttivo è quella che va 40 ai 49 anni con un valore pari al 32,8% del totale.¹⁰⁹

Qualifica	Tessile		Abbigliamento		TA	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Operai	46,4	53,6	65,2	34,8	58,2	41,8
Impiegati	58,9	41,1	73,8	26,2	67,5	32,5
Quadri	28,0	72,0	44,4	55,6	37,6	62,4
Dirigenti	16,4	83,6	28,6	71,4	22,6	77,4
Apprendisti	44,3	55,7	68,4	31,6	58,1	41,9
Totale	49,0	51,0	66,7	33,3	59,8	40,2

Fonte: Confindustria Moda su dati INPS

¹⁰⁹ Sistema moda Italia, 2020, *L'occupazione femminile nell'Industria italiana del Tessile&Abbigliamento*, Federazione tessile e moda

I dati fin qui riportati fanno riferimento alle indagini condotte per l'anno 2020. Tale risultato sembra essere leggermente migliorato se si osserva la ricerca condotta nel 2022 da PwC su 57 aziende iscritte alla Camera Nazionale della Moda Italiana ed emerge un lieve *trend* in rialzo, difatti le donne presenti nel Cda delle aziende del settore moda hanno raggiunto il 25,6% (+6% rispetto al 2020), anche se tale dato risulta ancora essere lontano dal 32,7% che rappresenta la media Europea. Tra le aziende a maggiore presenza femminile all'interno delle cariche maggiormente "elevate", tale ricerca, sottolinea in modo particolare due realtà imprenditoriali ossia Salvatore Ferragamo e Brunello Cucinelli, quali contano la presenza di sei donne all'interno del proprio *board* aziendale, seguite da Tod's che ne conta cinque.

Nella ricerca condotta nel 2022 che si sta qui riportando emerge una criticità, già precedentemente accennata, che è legata alla scarsa presenza di donne giovani, difatti nella categoria under30 risulta essere presente una percentuale di donne che non tocca il 10% ed anche nella fascia d'età compresa tra i 30 ed i 39 anni la percentuale di occupate non raggiunge il 20%. In merito a tale evidenza è intervenuta Erika Andreetta, responsabile dei servizi di consulenza del mercato *Luxury & Retailer*, affermando che *"la filiera della moda a livello nazionale ha la necessità di una riqualificazione e di un inserimento di nuove generazioni per dare sostenibilità a questo importante settore del Sistema Paese. Gli istituti tecnici, i corsi universitari e i master in ambito digitale e nuove tecnologie, giocheranno un ruolo fondamentale per mantenere competitivo il settore a livello internazionale"*.¹¹¹

3.3- Chiara Ferragni e le forme di sostegno all'imprenditoria femminile

Nel presente paragrafo verrà raccontata la storia e lo sviluppo, a grandi linee, di una delle figure femminili più in voga negli ultimi tempi, Chiara Ferragni. Divenuta una vera e propria celebrità nelle comunità social, si andrà qui a raccontare come una donna come

¹¹⁰ <https://www.sistemamodaitalia.com/en/press/comunicati-stampa/item/12623-l-occupazione-femminile-nell-industria-italiana-del-tessile-abbigliamento>

¹¹¹ L. Bittau, 2022, *Women in power. Nella moda più donne nei Cda (25,6%), ma ancora sotto la media Ue*, Pambainconews, <https://www.pambainconews.com>

lei abbia saputo farsi spazio all'interno del mercato arrivando a definirsi “imprenditrice digitale” e divenendo il simbolo di tale posizione. La sua figura risulta essere estremamente interessante anche per tutto ciò che riguarda il marketing e di come una figura di così ampio spicco, all'interno della società soprattutto quella più giovane, venga cercata da aziende importanti, non soltanto nel territorio Italiano, per lanciare, promuovere, pubblicizzare i propri prodotti. Da tale processo nasce la figura dell'*influencer*, e Chiara Ferragni ne è uno dei modelli più seguiti, la quale riesce, con delle semplici azioni messe in rete, ad influenzare la società, creando così nuovi bisogni, nuovidesideri e tendenze.

3.3.1- La figura di Chiara Ferragni come imprenditrice a sostegno delle donne

Come risaputo, Chiara Ferragni è una delle figure più conosciute ai giorni d'oggi, la sua notorietà è data dall'uso dei *social network*, in modo particolare di *Instagram*, che le hanno permesso di farsi conoscere e di attirare un seguito che supera i 28 Milioni di *follower*. Oltre alla presenza sui *social*, come luogo dove sponsorizzare e promuovere i prodotti delle più note case di moda e *beauty*, Chiara Ferragni ha fatto dei *social* la piattaforma dove fare impresa e far conoscere i prodotti ed il brand di sua proprietà. Il successo che Ferragni porta sé ha origini non troppo lontane ossia a quando, nel 2009, per coltivare la passione per la moda e la bellezza, apre un blog “*The blonde salad*” dove pubblica foto di *outfit* e consigli di moda, per l'epoca era qualcosa di veramente nuovo. L'uso di un blog per dare consigli sull'abbigliamento e l'estetica, l'uso di un linguaggio semplice ed interazionale basato sulla scrittura di contenuti in Italiano e in Inglese ed un aspetto estetico naturale sono state le chiavi che hanno attratto il pubblico facendone un fedele seguito. Un anno dopo, nel 2010, inizia la sua attività imprenditoriale con la produzione di un paio di stivali, così facendo, il suo coraggio e la sua innovatività la portano ad essere premiata dalle più importanti riviste di moda.¹¹²

Nonostante il successo raggiunto e la notorietà affermata, Chiara Ferragni non ha mai smesso di essere sensibile a tematiche sociali, tra le quali troviamo quella della disparità di genere, ha affermato che, “*Poi c'è stato un grande cambiamento: i social hanno*

¹¹² Economia Italiana, 2021, *Chiara Ferragni: Storia del successo imprenditoriale*, <https://www.economia-italia.com/chiara-ferragni-storia-del-successo-imprenditoriale>

*portato più democrazia. Se hai qualcosa da dire riesci a trovare un tuo pubblico, qualcuno interessato ai tuoi contenuti. Oggi vedo ancora molte disparità. Ed è questo il momento di fare la differenza”.*¹¹³

Per quanto riguarda la disparità di genere e la promozione della figura della donna, Chiara Ferragni ha preso parte a vari progetti, tra questi c'è quello di promuovere l'imprenditoria femminile, per fare questo sono stati messi in palio 75 mila euro da donare alle 10 Start up con l'idea imprenditoriale più meritevole, con la condizione che queste siano composte da almeno il 50% di donne oppure che ci sia una Ceo di sesso femminile, il fondatore di tale iniziativa, Luigi Capello, ha affermato che, *“Vogliamo che le donne non solo siano nelle startup, ma siano fondatrici di startup, con un contenuto di innovatività in termini di prodotto, processo, tecnologia o business model. Dobbiamo creare dei casi di successo”*¹¹⁴. Alla luce di ciò, è possibile affermare come, Chiara Ferragni sia l'esempio di l'uso dei *social* possa essere rivolto a finalità di miglioramento delle condizioni sociali, ossia la notorietà possa essere sfruttata per ricercare il benessere collettivo.

L'iniziativa di promozione dell'imprenditoria femminile discussa fino ad ora è stata lanciata da P&G e Pantene sostenendo il programma “Forti Insieme” a cui Chiara Ferragni ha preso parte sostenendone il fine e gli obiettivi. L'*influencer* ed imprenditrice, durante le varie interviste a cui si è sottoposta, ha aperto varie argomentazioni che risultano essere interessanti, *in primis* ha trattato il tema dell'auto-accettazione personale come primo passo per raggiungere i propri obiettivi personali. Le donne dovrebbero in primo luogo credere nel proprio potenziale, senza lasciarsi ingannare da forme stereotipate di bellezza e di ruolo della donna socialmente imposto e sedimentato, *“C'è quando una donna resta incinta ed è che subito pensa a quanto dovrà sacrificare della propria vita, anche lavorativa, per essere un madre, una cosa che non succede mai ai padri. una cosa che avevo letto su Loro potranno tornare a lavorare quanto prima e sentirsi sempre bravi padri. Ci vorrebbe più corresponsabilità e parità nel ruolo*

¹¹³ S. Sirianni, 2021, *Forti insieme, Chiara Ferragni lancia il progetto per sostenere le donne imprenditrici*, <https://www.iodonna.it/attualita/costume-e-societa/2021/07/14/forti-insieme-chiara-ferragni-lancia-il-progetto-per-sostenere-le-donne-imprenditrici/>

¹¹⁴ T. Tripepi, 2021, *Chiara Ferragni lancia una call per startup al femminile “75mila euro all'idea più innovativa”*. L'iniziativa è organizzata da LVenture Group, <https://www.millionaire.it/chiara-ferragni-lancia-una-call-per-startup-al-femminile/>

genitoriale per permettere a entrambi di avere una famiglia e una carriera”¹¹⁵. Tra le forme stereotipate di donne c’è quella che la vede come madre e che, come tale, debba mettere da parte le ambizioni personali per perseguire il percorso, considerato naturale e logico, di crescita del bambino, in quanto madre e donna.

3.3.2- Le forme di sostegno all’imprenditoria femminile in Italia oggi

Come affermato, Chiara Ferragni è un esempio di come le idee innovative e brillanti possano portare a percorsi di carriera che, nonostante una fase di scetticismo, permettano la creazione di idee imprenditoriali di successo.

Nel presente paragrafo di andrà ad analizzare quali sono le forme di sostegno all’imprenditoria femminile attualmente in vigore.

Come risaputo, è impossibile negare quanto le idee brillanti e geniali possano essere il primo punto di partenza, anche per le donne, per fare carriera e per farsi conoscere, ma, oltre a questo, è importante, soprattutto in un sistema che ha radicato in sé una forma di imprenditoria maschile, avere la presenza di giuste forme di sostegno per le donne.

Come già accennato nella presente tesi, uno dei problemi principali quando si discute della questione impresa rosa è quella dell’accesso al credito a cause delle scarse forme di garanzia che tali realtà presentano agli istituti di credito, i quali per loro conto non si sentono tutelati e per questa ragione sono restii nel concedere finanziamenti. Per tale ragione, il governo Italiano ha promosso, oltre che ad una diffusione il più radicata e supportata possibile della cultura imprenditoriale rosa anche dei sostegni diretti al credito. È stato così introdotto il Comitato Impresa Donna, previsto dalla legge di Bilancio 2021, il quale ha promosso come strumento di sostegno per la creazione di imprese a conduzione femminile i fondi e le risorse del PNRR. Tale forma di sostegno prevede lo stanziamento di 20 milioni di Euro, per gli anni 2021 e 2022, a cui sono stati poi integrati altri 160 milioni di euro. Da tale fondo è possibile accedere per ottenere:

- Finanziamenti a tasso agevolato o a tasso zero, dedicati all’avviamento ex novo di imprese a conduzione femminile.
- Contributi a fondo perduto.

¹¹⁵ A. Paudice, 2022, Chiara Ferragni: “Quando una donna resta incinta pensa a quanto dovrà sacrificare per essere madre. A un uomo non succede”, <https://www.vanityfair.it/gallery>

Tra le altre forme di sostegno all'imprenditoria femminile è possibile trovare:

- Il credito agevolato per l'auto-imprenditoria giovanile e femminile, il quale prevede delle forme di accesso al credito semplificate, la possibilità di ottenere forme di finanziamento a lungo termine, come il mutuo, sempre avendo dei tassi d'interesse molto bassi o a zero.
- La possibilità, per le imprese femminili, di ottenere delle forme di garanzia.
- Il Fondo Green New Deal, al cui fondo sono ammesse le imprese femminili o giovani che hanno come obiettivi economicamente sostenibili, come ad esempio la riduzione del consumo della plastica, la riqualificazione del territorio, il combattere il cambiamento climatico.
- Favorire il *venture capital* per quei progetti femminili ad elevato contenuto innovativo, in tale progetto sono stati stanziati, nel 2021, 3 milioni di euro
- Sostegno all'imprenditoria femminile in agricoltura, con l'apertura di un fondo rotativo per favorire lo sviluppo di imprese rosa occupate nel mondo dell'agricoltura.¹¹⁶
- Tra le forme di sostegno quella di più recente dibattito è il programma Fondo Impresa femminile, volto alla nascita ed al consolidamento di imprese a conduzione femminile. Tale programma prevede lo stanziamento di 200 milioni di euro, di cui 160, come già accennato, sono fondi di PNRR ed altri 40 milioni sono i fondi stanziati dalla legge di bilancio del 2021. Tale programma ha l'obiettivo di andare a sostenere: Le nuove imprese con meno di 12 mesi di vita presentando progetti d'investimento che non superino i 250 mila euro andando, su tali, a creare agevolazioni all'investimento; Imprese con più di 12 mesi di vita, le quali possono presentare dei progetti con un valore che non supera i 400 mila euro ed in questo caso il fondo prevede in parte la concessione di finanziamenti a tasso zero ed in parte dei contributi concessi a fondo perduto.¹¹⁷

¹¹⁶ Camera dei deputati, 2022, *Sostegno all'imprenditoria femminile*

¹¹⁷ Ministero dello Sviluppo Economico, *Fondo impresa femminile*

3.4- Elisabetta Franchi e le difficoltà delle donne di accesso al mondo del lavoro e la gravidanza

Nel presente paragrafo si andrà a raccontare un'altra storia di successo, quella di Elisabetta Franchi, nota stilista ed imprenditrice Emiliana.

Risulta interessante affrontare tale caso di studio in quanto, oltre ad essere un esempio di come una donna possa farsi strada in un mondo di imprenditoria a conduzione prevalentemente maschile ed anche di come Franchi sia stata messa sotto accusa per delle affermazioni, da lei stessa rilasciate durante un'intervista, nella quali dichiarava pubblicamente di preferire una componente operaia, all'interno delle sue strutture produttive, che abbia già avuto figli così da evitare i vuoti di personale dovuti ai periodi di maternità. Da tale intervista si è assistito ad una serie di affermazioni ed opinioni da parte dell'opinione pubblica e da dichiarazioni rilasciate dalle stesse dipendenti di Elisabetta Franchi.

Si andrà così ad analizzare quanto, per una donna, sia complesso trovarsi un impiego nel caso in cui esprima la volontà di crearsi una famiglia.

3.4.1- Elisabetta Franchi, il successo e le critiche

“La forza nasce dalla passione, dove c'è passione c'è forza. Io dico sempre che la passione è la benzina del cuore, senza quella non si va da nessuna parte.”

Elisabetta Franchi, con il suo brand, è una delle icone del *Made in Italy*, forte della qualità dei suoi prodotti e delle linee pulite ed uniche, ha creato una linea di moda apprezzata in tutto il mondo arrivando a toccare mercati come quello Cinese, Russo e degli Emirati Arabi, raggiungendo così un fatturato che supera i 100 milioni di euro annui.

La linea di moda, oggi conosciuta, ha origini a partire dal 1995 quando Elisabetta Franchi apre il suo primo atelier dove, con la passione per l'abbigliamento e la moda che fin dalla tenera età l'ha caratterizzata, inizia a creare i primi abiti ed a sviluppare le prime idee creative che sarebbero poi divenute le basi del futuro successo. Ad oggi conta oltre 98 boutique monomarca distribuite in tutto il mondo, 1100 multimarca, garantendosi così una distribuzione del prodotto diffusa e capillare ed arriva a ricevere nel 2021 il premio

Ernst&Young Italia come “Imprenditore dell’Anno”.¹¹⁸ Nonostante il successo raggiunto, Elisabetta Franchi, è una donna che si è fatta da sola, nata in una famiglia di umili origini e rimasta vedova quando sua figlia aveva pochi mesi ha dovuto, come lei stessa afferma, crearsi un carattere forte e determinato, *“Mi sono fatta strada in un mondo di uomini, dove se non eri nelle grazie di qualcuno era difficile riuscire ad emergere. Ma oggi, in un paese come il nostro, non si può dire che se non ce la facciamo è per colpa di un uomo”*¹¹⁹

Nel 2022, durante un’ intervista televisiva, parlando di donne ed imprenditori a, Elisabetta Franchi esordisce con affermazioni che hanno creato scalpore e rivolta all’interno dell’opinione pubblica. In tale intervista veniva posto il problema del le donne assunte in posizioni dirigenziali e legato ad esso la questione della gravidanza, qui la stilista delineando la sua posizione si esprime favorevole nel preferire la presenza di un uomo, rispetto ad una donna, in quanto la maternità potrebbe provocare un problema all’intero sistema impresa, *“Quando metti una donna al vertice in una posizione importante, da imprenditrice, non puoi permetterti che manchi per due anni - afferma Franchi - e quindi spesso ho puntato su uomini. Le donne al vertice ci sono ma sono “anta”, sono “ragazze” mature (...) Credo che noi donne abbiamo un dovere nel nostro Dna: i figli li facciamo noi, non esistono ancora “gli incinti”, il camino di casa lo accendiamo noi. (...) Dopo il mio parto cesareo sono tornata a lavoro dopo due giorni: è un grande sacrificio essere donna, imprenditrice e non far venire meno la tua parte sociale”*¹²⁰. Queste sono alcune delle affermazioni, fatte da Franchi, che sono state oggetto di una vera e propria bufera all’interno dei social, ed in merito alle donne all’interno della sua impresa ha aggiunto che *“Va fatta una premessa: oggi le donne le ho messe ma sono anta, questo va detto, comunque ancora ragazze ma cresciute. Se dovevano far figli o sposarsi lo avevano già fatto e quindi io le prendo che hanno fatto tutti i giri di boa, sono al mio fianco e lavorano h24, questo è importante”*¹²¹. Ciò che maggiormente ha destato scalpore e polemica è stato il fatto che, la legge Italiana, vieta

¹¹⁸ <https://www.elisabettafranchi.com/it/biografia>

¹¹⁹ S. Luperini, 2022, Elisabetta Franchi: *“Mi sono fatta strada in un mondo di uomini e non ho paura di mostrarmi per quella che sono”*, La Repubblica

¹²⁰ IlMattino, 2022, Elisabetta Franchi e la mancanza di giovani donne ai vertici dell’azienda: *“Preferisco che abbiano già figli”*

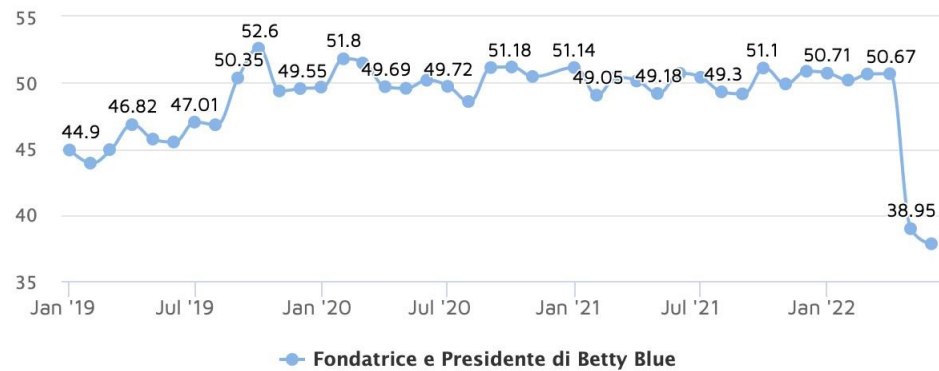
¹²¹ RaiNews, 2022, Bufera su Elisabetta Franchi per frasi sulle donne in azienda. La stilista: le mie parole fraintese

qualunque forma di discriminazioni legata all'accesso al lavoro che faccia riferimento ad aspetti privati della vita dei soggetti, quali ad esempio la maternità, la paternità (anche adottive), il matrimonio e la famiglia.

Elisabetta Franchi, alla luce del caos che le sue affermazioni avevano creato tra l'opinione pubblica ha cercato di spiegare che ciò che aveva detto, durante la suddetta intervista televisiva, era stato frainteso, affermando che *“L'80% della mia azienda sono quote rosa di cui: il 75% giovani donne impiegate, il 5% dirigenti e manager donne. Il restante 20% sono uomini di cui il 5% manager. C'è stato un grande fraintendimento per quello che sta girando sul web, strumentalizzando le parole dette. La mia azienda oggi è una realtà quasi completamente al femminile. L'oggetto di discussione dell'evento a cui ho partecipato è la ricerca di Price dal titolo – Donne e Moda – da cui è emerso che nella società odierna le donne non ricoprono cariche importanti. Perché? Purtroppo, al contrario di altri Paesi, è emerso che lo Stato italiano è ancora abbastanza assente. Mancando le strutture e gli aiuti, le donne si trovano a dover affrontare una scelta fra famiglia e carriera. Come ho sottolineato, avere una famiglia è un sacrosanto diritto. Chi riesce a conciliare famiglia e carriera è comunque sottoposta a enormi sacrifici, esattamente come quelli che ho dovuto fare io”*¹²², nel cercare di spiegare la sua posizione, cercando di discostarsi da quanto, le sue parole, avevano fatto emergere ha cercato di enfatizzare come, nella sua impresa, la presenza femminile è una componente importante e ricopre una percentuale elevata rispetto alla componente operaia maschile. Nonostante tali dichiarazioni, l'opinione pubblica, alla luce delle parole e delle affermazioni precedente dette e confermate più volte durante l'intervista ha trovato poco credibile il tentativo della Franchi di far passare come fraintese le sue affermazioni. Verrà qui di seguito riportato un grafico che, alla luce di quanto successo, mostra come le affermazioni fatte dalla stilista abbiano leso la sua “reputazione” all'interno nei canali *social*, constatando così il fatto che, nonostante le spiegazioni successivamente effettuate, le affermazioni fatte erano forti per poter poi credere ad un fraintendimento. L'indice che il grafico mostra rappresenta il valore di gradimento e reputazione di cui godono i più alti manager e tale valore assume un punteggio tra 0 e 100.

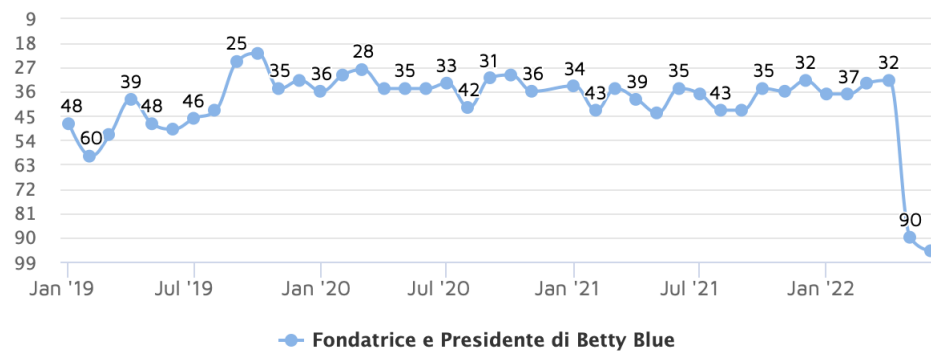
¹²² G. Laino, 2022, *Ricordiamo che quella a Elisabetta Franchi era un'intervista*, *Giornalettismo*, <https://www.giornalettismo.com>

TREND REPUTAZIONE ONLINE PER ELISABETTA FRANCHI



Il grafico rappresenta l'evoluzione nel tempo della reputazione online del manager. L'indice reputazionale è rappresentato da uno score che va da 0 a 100

TREND POSIZIONE IN CLASSIFICA PER ELISABETTA FRANCHI



Il grafico rappresenta l'evoluzione nel tempo della reputazione online del manager.

Fig. 11/12 reputazione online Elisabetta Franchi e trend di posizione in seguito alle sue affermazioni circa il rapporto tra le donne ed il lavoro¹²³

3.4.2- Il problema delle assunzioni in età fertile e in stato di gravidanza

Partendo dalle affermazioni pronunciate da Elisabetta Franchi durante l'intervista che ha creato scalpore e soprattutto un forse dissenso, si affronterà il tema delle assunzioni delle

¹²³ https://www.topmanagers.it/manager/elisabetta_franchi

donne in età fertile o in gravidanza, soprattutto ciò che riguarda il processo e la fase di reclutamento.

Come affermato dal Codice delle Pari Opportunità, all'art.27:

“È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione (...) La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:

- 1. a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive;*
- 2. b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso. (...)”¹²⁴*

Come lo stesso Codice delle Pari opportunità afferma, risulta essere illegale, nell'ordinamento Italiano la pretesa, da parte del datore di lavoro, di conoscere ed interessarsi, per fini personale e di selezione, della vita futura e dei progetti di personali delle candidate. L'unico criterio, sulla base del quale selezionare gli aspiranti, dovrebbe essere quello che si basa sulle competenze personali.

Uno dei casi, di recente dibattito, circa questo tema inerente il connubio assunzioni e maternità, ha riguardato la nota compagnia di volo Ita Airways, nata dalla ex Alitalia, la quale è stata al centro di un'ampia disputa. La compagnia aerea è stata costretta a risarcire due assistenti di volo dopo che esse non sono state assunte perché in stato di gravidanza e secondo il giudice tale comportamento, da parte di Ita Airways, è stato considerato una forma grave di discriminazione sul posto di lavoro in quando, le due assistenti, non sono state “scartate” perché non competenti a ricoprire la carica oggetto della selezione ma perché erano in stato interessante, il giudice si è espresso in merito alla condanna per la compagnia aerea andando a sottolineare come tale sentenza voglia andare a evidenziare *“un principio di civiltà che ancora oggi nella pratica è tutt'altro che scontato. il diritto*

¹²⁴ Articolo 27 Codice delle Pari Opportunità, D.lgs. n.198 dell'11 Aprile 2006 (aggiornato al 29 Aprile 2022), *Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro*

delle donne lavoratrici a non subire un trattamento pregiudizievole a causa dello stato di gravidanza”¹²⁵

Come è già stato precedentemente affrontato nella presente tesi, la nascita di un figlio è una delle cause più diffuse di abbandono del posto di lavoro da parte delle donne lavoratrici, purtroppo in Italia, rispetto ad altri paesi Europei, mancano ancora degli strumenti legislativi che garantiscano una parità ed un’equa distribuzione dei compiti all’interno della coppia genitoriale e non esiste un congedo per i padri che, possa permettere alle donne di non rinunciare alla propria carriera ma di mantenere un giusto equilibrio tra professione ed impegno familiare. Per tali ragioni spesso, i datori di lavoro sono restii nell’assumere donne in età fertile e con il desiderio di avere una famiglia oppure donne in stato di gravidanza. Uno degli strumenti, illegali, che i datori di lavoro usano per tutelarsi è quella delle Dimissioni in bianco. Tale strumento prevede la firma contestuale sia del contratto di assunzione sia delle dimissioni, nel momento in cui il datore di lavoro comprende che il suo o la sua dipendente non rende più utilità al complesso aziendale procede del completare il documento di dimissione, e la gravidanza è una delle ragioni di più frequente compilazione di tale documento.¹²⁶

¹²⁵ A. Lentini, 2022, *Maternità e lavoro in Italia, il binomio impossibile*, <https://www.lenius.it/maternita-e-lavoro-italia/>

¹²⁶ A. Spada, C. Sunna, 2013, *Discriminazioni nei confronti delle lavoratrici madri e dimissioni per maternità: un’analisi cognitivo- sperimentale*

Capitolo 4: I risultati di una investigazione empirica

In quest'ultimo capitolo della presente tesi viene presentata la ricerca condotta a supporto delle tematiche fin qui affrontate mediante la letteratura ed i dati pubblicamente diffusi. Si è cercato di condurre un'analisi che fosse il più possibile in linea con l'obiettivo di fondo della tesi, ossia quello di far conoscere il fenomeno del *gender gap* e, insieme ad esso, il *gender pay gap*. Come già detto, sono due facce della medesima medaglia, con l'unica differenza che consiste nel fatto che il *gender pay gap* è un qualcosa di più specifico all'interno dell'ampio tema della diversità, ossia va a riguardare ciò che nella diversità è legato all'aspetto legato al lavoro e la sua retribuzione.

Per condurre questa analisi si è usato lo strumento del questionario, il quale è stato aperto il giorno 15 settembre 2022 ed è stato chiuso il giorno 25 settembre 2022, raccogliendo le opinioni di 187 soggetti, suddivisi tra uomini, il 41,2%, e donne, il 58,8%. I soggetti interessati avevano un'età minima di 18 anni e sono stati suddivisi in fasce, tra i 18 e i 21 anni sono stati il 5,3%, tra i 22 ed i 26 anni sono stati il 46%, tra i 27 ed i 35 anni sono stati il 28,3% ed infine i soggetti con oltre 35 anni sono stati il 20,3%. È stato poi raccolto il dato inerente il titolo di studio e lo stato occupazionale.

Per quanto riguarda la struttura del questionario, questa è stata divisa in tre sezioni principali. La prima sezione è quella inerente l'analisi del profilo del soggetto che sta compilando il questionario, andando a fare domande personali circa le sue caratteristiche personali. Si è cercato in questo primo momento di analizzare, mediante una serie di concetti proposti, se i soggetti fossero a conoscenza di cosa fosse il *gender pay gap*, tra questi è risultato che il 57,6% ne conosceva la nozione. Con questo dato è possibile osservare come tale concetto non sia ancora del tutto noto tra la popolazione. Sono stati poi proposti, sempre all'interno della prima sezione del questionario, due categorie di scenari dove, in entrambi casi venivano proposti un uomo ed una donna collocati in due contesti diversi, quello lavorativo e quello domestico ed è stato riscontrato come la donna sia più realisticamente collegabile alla cura della casa e della famiglia mentre l'uomo sia più legato ad una dimensione lavorativa ed occupazionale.

Nella seconda sezione del questionario si entra nella tematica più specifica del *gender pay gap*, in un primo momento ne viene dato una definizione semplificata così da permettere, anche a chi non era a conoscenza del fenomeno, di poter procedere nella

compilazione del questionario con maggiore consapevolezza. Successivamente, si è cercato di comprendere se, tra i soggetti che stavano partecipando alla ricerca, ci fosse qualcuno che, nella vita di tutti i giorni, si sia mai trovato davanti a situazione di disparità salariale e sulla base di ciò se effettivamente crede o meno alla presenza di un certo *gap* oppure se nel concreto la disparità salariale non esista. Successivamente, è risultato interessante comprendere, sulla base delle opinioni e delle conoscenze degli intervistati, quali potrebbero essere considerate possibili cause del *gap* e soluzioni da poter adottare in un'ottica di riduzione e livellamento del *gap* stesso. Altra tematica che è stata in questa sezione affrontata è quella inerente il grado di fiducia degli intervistati, ed è stato qui riscontrato che il 57,8% dei soggetti ha un livello di fiducia abbastanza elevato ritenendo che nel corso dei prossimi anni il *gap* esistente tenderà ad assottigliarsi, anche se più del 40% non è a conoscenza delle politiche e delle leggi in materia di parità salariale.

La terza, ed ultima, parte del questionario è stata introdotta con il fine ultimo di fare un confronto tra le generazioni, difatti questa ultima sezione è stata riservata a solo coloro che lavorano ed hanno figli, quindi le generazioni più adulte. Tutto ciò con l'obiettivo di analizzare se le generazioni più adulte vivono il *gap* con maggiore o minore fiducia rispetto alle generazioni più piccole. In primis, sono state richieste informazioni generali inerenti gli anni di lavoro prestati, la posizione lavorativa occupata, il reddito annuo personale percepito e la forma di contratto di lavoro. Si è cercato poi di comprendere se, secondo gli intervistati, il fenomeno della disparità andrà a colpire le future generazioni, ossia quelle dei loro figli ed in quale modo. I dati raccolti, successivamente alla chiusura del questionario, sono stati analizzati mediante il programma statistico SPSS, il quale ha consentito di condurre un'analisi di significatività su quando ottenuto.

4.1- Prima parte del questionario

Si andrà ora ad analizzare, nel concreto, quanto è emerso dalla ricerca condotta mediante questionario ai 187 soggetti raggiunti. L'analisi del questionario e dei suoi risultati verrà suddivisa sulla base della ripartizione stessa del questionario che, come accennato nell'introduzione al presente capitolo, è composta di tre diverse sezioni.

In questo primo paragrafo verranno analizzate, mediante i dati raccolti ed elaborati mediante SPSS, le caratteristiche del campione individuato, con l'obiettivo di andare a

comprendere chi sono i soggetti, e che caratteristiche hanno, che si sono sottoposti alla presente indagine.

4.1.1- Definizione dei soggetti intervistati

Come detto, i soggetti che si sono sottoposti al questionario ed hanno così contribuito alla presente ricerca sono stati 187.

		Genere			
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Uomo	77	41,2	41,2	41,2
	Donna	110	58,8	58,8	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab. 7 Genere

Come è possibile osservare dai dati ricavati mediante SPSS su un totale di 187 soggetti, sono stati individuati 77 uomini e 110 donne, andando ad osservare le percentuali legate a tali dati, il 41,2% del campione è composto da uomini contro il 58,8% di donne.

Andando poi ad osservare un altro dato che permette di individuare i soggetti e crearne un profilo è l'età. Nel presente questionario è stata posta come età minima quelle dei 18 anni, più nel dettaglio le fasce selezionate sono state 18-21 anni, 22-26 anni, 27-35 anni ed oltre i 35 anni, osservando i dati è emerso che,

		Classe d'età			
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	18-21	10	5,3	5,3	5,3
	22-26	86	46,0	46,0	51,3
	27-35	53	28,3	28,3	79,7
	oltre 35	38	20,3	20,3	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.8 classi d'età

Su un totale di 187 soggetti, 10 rientrano nella classe 18-21 anni, con una percentuale pari al 5,3% sul totale; 86 persone rientrano nella classe 22-26 anni, con una percentuale pari al 46,0% sul totale; 53 persone appartengono alla classe 27-35 anni, con una percentuale pari al 28,3% sul totale ed infine 38 persone appartengono alla classe oltre 35 anni, con una percentuale pari al 20,3% sul totale. Da tali dati emerge che la maggior parte delle persone che si è sottoposta al questionario appartiene alla classe d'età 22-26 anni. È possibile analizzare, mediante la tavola di contingenza come si distribuiscono uomini e donne all'interno delle diverse fasce d'età.

		Classe d'età				Totale
		18-21	22-26	27-35	oltre 35	
Genere	Uomo	5	34	24	14	77
	Donna	5	52	29	24	110
Totale		10	86	53	38	187

Tab.9 Relazione tra genere e classe d'età

All'interno della classe d'età che è stata definita come più densamente composta, ossia quella della fascia 22-26 anni, è possibile osservare come al suo interno le donne abbiano una frequenza maggiore, contando 52 soggetti contro i 34 soggetti di genere maschile. Per delineare i soggetti è stato poi richiesto di individuare il titolo di studio di appartenenza, questa domanda è stata poi utile per analizzare come i soggetti, sulla base del titolo di studio in loro possesso fossero più inclini o meno a dare delle risposte in merito al *gender pay gap* rispetto che altre, in tal senso è emerso che,

		Titolo di studio			
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Licenza Media	4	2,1	2,1	2,1
	Diploma Superiore	60	32,1	32,1	34,2
	Laurea Triennale	47	25,1	25,1	59,4
	Laurea Magistrale	60	32,1	32,1	91,4
	Magistrale a ciclo unico	16	8,6	8,6	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.10 Livello titolo studio

I livelli di studio che potevano essere selezionati erano posti in senso crescente, partendo da un livello minimo, come la “licenza media” fino ad arrivare alla “magistrale a ciclo unico”. Da tale domanda è emerso che, dei soggetti intervistati, le percentuali maggiori si hanno sotto la voce “Diploma Superiore” e “Laurea Magistrale” entrambe con una frequenza di 60 soggetti ed una percentuale pari al 32,1% sul totale. I soggetti con un titolo di studio pari alla “Licenza Media” sono 4 con una percentuale pari al 2,1% sul totale e, data l’obbligatorietà scolastica, dovrebbero essere collocati nella fascia d’età più elevata (“oltre 35 anni”); i soggetti con “Laurea Triennale” sono 47 e ricoprono una percentuale pari al 25,1% sul totale ed infine i soggetti appartenenti alla categoria “Magistrale a ciclo unico” risultano essere 16 con una percentuale pari all’8,6% sul totale. Mettendo in relazione il genere con il titolo di studio conseguito è possibile osservare che,

		Qual è il tuo titolo di studio?					Totale
		Diploma Superiore	Laurea Magistrale	Laurea Triennale	Licenza Media	Magistrale a ciclo unico	
Genere	Uomo	30	27	14	3	3	77
	Donna	30	33	33	1	13	110
Totale		60	60	47	4	16	187

Tab.11 Relazione tra Genere e Titolo di Studio

Le donne sono coloro che hanno il titolo di studio più elevato, difatti le donne con “laurea triennale” sono 33 contro gli uomini che risultano essere 14; per quanto riguarda il livello di studi “laurea magistrale” le donne risultano essere 33 contro 27 uomini e per quanto riguarda il livello “magistrale a ciclo unico” le donne risultano essere 13 contro 3 uomini con lo stesso livello di studi.

In questa prima parte del questionario è stato poi chiesto agli intervistati, dopo aver conosciuto il loro grado di istruzione, se fossero o meno occupati nel mondo del lavoro, da ciò è emerso che,

Stato occupazionale

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Si, lavoro	124	66,3	66,3	66,3
	Non lavoro ma sono alla ricerca di un'occupazione	39	20,9	20,9	87,2
	No, non lavoro e non sono alla ricerca di un'occupazione	24	12,8	12,8	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.12 Stato occupazionale

Il 66,3% degli intervistati risulta occupato, mentre il 20,9% si dichiara alla ricerca di un'occupazione. In tale analisi emerge come ci sia una fetta del campione, composta da 24 soggetti, pari al 12,8% del totale che si dichiara come non occupata e non alla ricerca di un'occupazione. Mettendo, come già fatto, in relazione il sesso con lo stato occupazionale emerge che,

		Attualmente lavori o sei alla ricerca di un'occupazione?		Si, lavoro	Totale
		No, non lavoro e non sono alla ricerca di un'occupazione	Non lavoro ma sono alla ricerca di un'occupazione		
Genere	Uomo	8	12	57	77
	Donna	16	27	67	110
Totale		24	39	124	187

Tab. 13 Relazione tra genere e stato occupazionale

Coloro che risultano essere alla ricerca di un'occupazione sono prevalentemente le donne (27 unità donne contro 12 unità uomini), l'altro dato interessante è quello di coloro che non lavorano e non sono alla ricerca di un'occupazione, anche in questo caso il dato più alto è quello delle donne. Qui risulta importante andare a vedere se tali soggetti appartengono ad una fascia d'età ancora in periodo scolastico/universitario oppure a fasce d'età più elevate.

		Quanti anni hai?				Totale
		18-21	22-26	27-35	oltre 35	
Attualmente lavori o sei alla ricerca di un'occupazione?	No, non lavoro e non sono alla ricerca di un'occupazione	2	16	4	2	24
	Non lavoro ma sono alla ricerca di un'occupazione	1	27	10	1	39
	Si, lavoro	7	43	39	35	124
Totale		10	86	53	38	187

Tab.14 Relazione tra Stato occupazionale ed età

Come ipotizzato, nella categoria “No, non lavoro e non sono alla ricerca di un’occupazione” rientrano prevalentemente i soggetti tra i 22 ed i 26 anni, i quali, probabilmente non sono occupati e non sono alla ricerca di un’occupazione in quanto impegnati nel percorso di studi.

4.1.2- Primo focus sul *gender gap*

La prima parte del questionario, oltre a presentare domande inerenti ad aspetti personali, quali sesso, età, livello di studi, condizione occupazionale dei soggetti intervistati, entra anche nel merito di quello che è l’argomento più ampio della presente tesi, ossia il *gender gap*. Data la recente diffusione della problematica circa le differenze di trattamento legate al genere si è cercato, in un primo momento, di andare a comprendere se, i soggetti coinvolti nell’indagine, fossero consapevoli di cosa il *gender gap* e in modo particolare il *gender pay gap* nella sua definizione più basilare. Nel cercare di raggiungere tale obiettivo conoscitivo, è stato proposto ai soggetti un elenco di concetti, i quali dovevano essere selezionati nel caso in cui se ne fosse conosciuto io significato. Tale elenco era composto da 5 diverse nozioni, tutte inerenti all’ambito del *gender gap*, tali erano: Tetto salariale, *Gender pay gap*, *Diversity Management*, Segregazione occupazionale e Quote rosa. Da tale quesito è emerso che,

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	10	5,3	5,3	5,3
Diversity Management, Quote rosa	1	,5	,5	5,9
Gender pay gap	5	2,7	2,7	8,6

Gender pay gap, Diversity Management	2	1,1	1,1	9,6
Gender pay gap, Diversity Management, Quote rosa	2	1,1	1,1	10,7
Gender pay gap, Diversity Management, Segregazione occupazionale	1	,5	,5	11,2
Gender pay gap, Quote rosa	9	4,8	4,8	16,0
Gender pay gap, Segregazione occupazionale, Quote rosa	1	,5	,5	16,6
Quote rosa	16	8,6	8,6	25,1
Segregazione occupazionale	1	,5	,5	25,7
Tetto salariale	16	8,6	8,6	34,2
Tetto salariale, Diversity Management	1	,5	,5	34,8
Tetto salariale, Diversity Management, Quote rosa	2	1,1	1,1	35,8
Tetto salariale, Diversity Management, Segregazione occupazionale	2	1,1	1,1	36,9
Tetto salariale, Diversity Management, Segregazione occupazionale, Quote rosa	2	1,1	1,1	38,0
Tetto salariale, Gender pay gap	10	5,3	5,3	43,3
Tetto salariale, Gender pay gap, Diversity Management	1	,5	,5	43,9
Tetto salariale, Gender pay gap, Diversity Management, Quote rosa	10	5,3	5,3	49,2

Tetto salariale, Gender pay gap, Diversity Management, Segregazione occupazionale	1	,5	,5	49,7
Tetto salariale, Gender pay gap, Diversity Management, Segregazione occupazionale, Quote rosa	20	10,7	10,7	60,4
Tetto salariale, Gender pay gap, Quote rosa	30	16,0	16,0	76,5
Tetto salariale, Gender pay gap, Segregazione occupazionale	1	,5	,5	77,0
Tetto salariale, Gender pay gap, Segregazione occupazionale, Quote rosa	9	4,8	4,8	81,8
Tetto salariale, Quote rosa	27	14,4	14,4	96,3
Tetto salariale, Segregazione occupazionale, Quote rosa	7	3,7	3,7	100,0
Totale	187	100,0	100,0	

Tab.15 Nozioni conosciute

I soggetti che sono a conoscenza di tutti i concetti proposti risultano essere 20 unità, pari al 10,7% del campione analizzato, invece i soggetti che conoscono il solo concetto di *gender pay gap* sono 5, corrispondenti al 2,7% del campione. Andando poi ad analizzare tutte le combinazioni possibili di risposte è possibile osservare come i soggetti che non conoscono il concetto di *gender pay gap* siano 85 su un totale di 187.

Relazione tra Genere e conoscenza dei concetti proposti

		Qual è il tuo sesso?		Totale
		Donna	Uomo	
Spunta quale tra i seguenti concetti conosci		6	4	10
	Diversity Management, Quote rosa	1	0	1

Gender pay gap	4	1	5
Gender pay gap, Diversity Management	2	0	2
Gender pay gap, Diversity Management, Quote rosa	1	1	2
Gender pay gap, Diversity Management, Segregazione occupazionale	1	0	1
Gender pay gap, Quote rosa	5	4	9
Gender pay gap, Segregazione occupazionale, Quote rosa	1	0	1
Quote rosa	12	4	16
Segregazione occupazionale	1	0	1
Tetto salariale	9	7	16
Tetto salariale, Diversity Management	0	1	1
Tetto salariale, Diversity Management, Quote rosa	1	1	2
Tetto salariale, Diversity Management, Segregazione occupazionale	1	1	2
Tetto salariale, Diversity Management, Segregazione occupazionale, Quote rosa	1	1	2
Tetto salariale, Gender pay gap	5	5	10
Tetto salariale, Gender pay gap, Diversity Management	1	0	1
Tetto salariale, Gender pay gap, Diversity Management, Quote rosa	6	4	10
Tetto salariale, Gender pay gap, Diversity Management, Segregazione occupazionale	0	1	1
Tetto salariale, Gender pay gap, Diversity Management, Segregazione occupazionale, Quote rosa	15	5	20

	Tetto salariale, Gender pay gap, Quote rosa	16	14	30
	Tetto salariale, Gender pay gap, Segregazione occupazionale	1	0	1
	Tetto salariale, Gender pay gap, Segregazione occupazionale, Quote rosa	5	4	9
	Tetto salariale, Quote rosa	14	13	27
	Tetto salariale, Segregazione occupazionale, Quote rosa	1	6	7
Totale		110	77	187

Tab.15 Relazione tra Genere e conoscenza dei concetti proposti

Dalla tabella di contingenza qui proposta è possibile osservare come la conoscenza dei concetti proposti si distribuisca tra i soggetti appartenenti ai due sessi. Tra i 20 soggetti precedentemente individuati si osserva come coloro che si dichiarano a conoscenza di concetti proposti nel questionario intero siano 5, è possibile osservare come di tali 15 siano donne.

Per ciò che concerne la conoscenza della nozione di *gender pay gap* è possibile analizzare come tale sia noto a 63 donne su 110 (cioè il 57,2% delle donne) e lo sia a 39 uomini su 77 (cioè il 50,6% degli uomini).

Dopo aver indagato circa la conoscenza dei concetti inerenti il *gender gap*, l'analisi condotta ha focalizzato la sua attenzione sulla figura della donna e nel comprendere come la donna venisse vista all'interno del posto di lavoro e nel contesto sociale legato alla sua presenza nel contesto domestico come donna legata all'essere moglie e madre.

Si è cercato indagare questo aspetto con l'obiettivo di comprendere se, come spesso accennato all'interno del presente elaborato, alla donna venga socialmente ed in modo stereotipato relegata la funzione di madre mentre all'uomo viene lasciato il compito ed il beneficio di fare carriera. Per raggiungere tale scopo, sono stati proposti gli intervistati due set di scenari dove viene richiesto di scegliere il contesto più "realistico" sulla base della società che li circonda e sulle esperienze personali:

- il primo scenario, mette a confronto due immagini legate al mondo del lavoro e della carriera. A sinistra viene proposta la foto di una donna manager mentre a

destra si assiste alla stessa scena con la differenza che il manager a capo della riunione è un uomo.



- Nel secondo scenario, la situazione si svolge in un contesto domestico e qui l'intervistato si trova di fronte a 3 opzioni tra le quali scegliere. Nella prima si assiste ad un uomo che si occupa della cura dei figli, nella seconda di una donna che si occupa della casa e dei figli mentre nella terza si assiste alla rappresentazione di un contesto familiare dove entrambi i componenti della coppia si occupano della casa e dei figli.



Partendo dal primo scenario, legato ad aspetti connessi al mondo del lavoro, è emerso che soltanto il 13,4% degli intervistati vede nella figura della donna come manager la

situazione più realistica, contro l'86,6% che vede nell'uomo come manager e quindi come colui che ha successo nel mondo del lavoro l'opzione più realistica.

Scenario 1					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Opzione 1	25	13,4	13,4	13,4
	Opzione 2	162	86,6	86,6	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.16 Scenario 1

Risulta interessante andare ad osservare se all'interno delle 162 persone che hanno reputato l'opzione 2 come la più plausibile ci siano perlopiù uomini o donne.

		Quale di questi scenari trovi maggiormente realistico?		Totale
		Opzione 1	Opzione 2	
Qual è il tuo sesso?	Donna	14	96	110
	Uomo	11	66	77
Totale		25	162	187

Tab.17 Relazione tra Genere e Risultati scenario 1

Dalla relazione tra il genere ed i risultati del 1 Scenario proposto emerge come si abbia un numero maggiore di soggetti che in entrambi i sessi trova l'opzione 2, legata alla figura dell'uomo di successo piuttosto che della donna di successo, come quella più realistica e rappresentativa della società odierna.

Facendo riferimento al Secondo Scenario proposto, ossia quello legato all'ambiente domestico ed alla cura di questo, si voleva analizzare se i soggetti intervistati vedevano, anche sulla base delle esperienze personali, la donna o l'uomo oppure entrambi come colei/colui/coloro che sono dediti occuparsene.

Scenario 2

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Opzione 1	3	1,6	1,6	1,6
	Opzione 2	116	62,0	62,0	63,6
	Opzione 3	68	36,4	36,4	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.18 Risultati scenario 2

Da tale analisi è emerso che la percentuale maggiore degli intervistati, ossia il 62,0%, veda nella figura della donna come colei che è più realisticamente ed oggettivamente legata al contesto domestico ed alla cura della famiglia. In tale analisi si evidenzia come, una fetta corrispondente al 36,4% degli intervistati, veda maggiormente realistica l'ipotesi di una cura della casa e dei figli nella congiunta della coppia genitoriale, e nel ritenere l'opzione 3 come maggiormente rappresentativa sono maggiormente gli uomini. Come è possibile notare dalla tabella sottostante nessuna donna ha considerato l'opzione 1 come realistica.

		Quale di questi scenari trovi maggiormente realistico?			Totale
		Opzione 1	Opzione 2	Opzione 3	
Qual è il tuo sesso?	Donna	0	81	29	110
	Uomo	3	35	39	77
Totale		3	116	68	187

Tab.18 Relazione tra genere e scenario 2

4.2- Seconda parte del questionario

Nel presente paragrafo si continuerà ad analizzare il questionario e le risposte ottenute nelle 187 interviste, in questa sezione del presente capitolo si procederà nell'analisi della seconda parte delle domande somministrate andando così ad analizzarne i risultati.

Nel precedente paragrafo si sono cercati di delineare i profili dei soggetti intervistati con l'obiettivo di creare una panoramica ed un quadro di fondo che consentisse di inquadrare il campione di riferimento.

4.2.1- Analisi del *gender pay gap* e le sue cause

In questa sezione del presente paragrafo si entra nel merito della questione, ossia nel cuore dell'argomento generale, per ciò che riguarda la questione del *gender pay gap*. Si è cercato di indagare l'esperienza dei soggetti coinvolti nell'analisi, cercando di studiare se nella realtà il fenomeno del *gender pay gap* sia presente o se invece è considerabile come un fenomeno studiato economicamente senza però avere una reale manifestazione nella vita dei lavoratori e delle lavoratrici.

Tale seconda parte del questionario si apre con una definizione data di *gender pay gap*, è stato considerato importante darne una definizione per far in modo che le risposte successivamente date siano state frutto di una riflessione consapevole del fenomeno.

La prima questione posta è stata direttamente legata all'esperienza dei soggetti, andando ad analizzare se, sulla base della definizione data di differenza salariale legata al genere, si fossero mai trovati dinanzi ad una situazione di gap, la risposta, a tale quesito è stata negativa per il 60,4% del totale, quindi su un totale di 187 soggetti 74 si sono trovati dinanzi ad una situazione di *gender pay gap*, come riportato nella tabella sottostante.

Esperienza di <i>gender pay gap</i>					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	No	113	60,4	60,4	60,4
	Si	74	39,6	39,6	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.19 Esperienza di *gpg*

Andando più nel dettaglio e studiando come tali frequenze e percentuali si distribuiscano tra i due sessi,

		Sulla base della presente definizione, pensi di esserti mai trovato dinnanzi a situazione di gender pay gap?		
		No	Si	Totale
Qual è il tuo sesso?	Donna	55	55	110
	Uomo	58	19	77
Totale		113	74	187

Tab.20 Relazione tra genere ed esperienza di *gpg*

Sulla base della presente tabella è possibile analizzare come la maggior parte delle esperienze di *gender pay gap* siano state vissute da donne, 55 su 74 individui che hanno risposto affermativamente al quesito sono di sesso femminile, mentre 19 individui sono di sesso maschile. Successivamente si è voluto indagare se, coloro che hanno risposto in senso affermativo alla domanda appena analizzata siano stati coinvolti in prima persona in esperienze di disparità salariale oppure che tale fenomeno abbia coinvolto qualcuno di loro conoscenza.

		Esperienza diretta?			
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Si, per mia esperienza diretta	25	13,4	29,4	29,4
	No, per esperienza che mi è stata raccontata	60	32,1	70,6	100,0
	Totale	85	45,5	100,0	
Mancante	Sistema	102	54,5		
Totale		187	100,0		

Tab.21 Esperienza diretta di *gpg* o di terzi

Sulla base di quanto riscontrato è osservabile come 60 soggetti su 85 che hanno risposto a tale quesito non sia stato coinvolto in prima persona in una situazione di disparità ma ha confermato di conoscere e sapere dell'esistenza di tale situazioni di *gap* mediante i racconti di terzi soggetti. Al contrario, 25 soggetti su 85, sono stati direttamente coinvolti in tali situazioni, divenendo oggetto di discriminazione a causa del loro sesso, di questi soggetti 19 sono risultate donne con un'età compresa tra i 22 ed i 35 anni.

		Se sì, per tua esperienza diretta?			Totale
			No, per esperienza che mi è stata raccontata	Sì, per mia esperienza diretta	
Qual è il tuo sesso?	Donna	50	41	19	110
	Uomo	52	19	6	77
Totale		102	60	25	187

Tab.22 Relazione tra genere ed esperienza di *gpg*

		Se sì, per tua esperienza diretta?			Totale
			No, per esperienza che mi è stata raccontata	Sì, per mia esperienza diretta	
Quanti anni hai?	18-21	4	6	0	10
	22-26	46	29	11	86
	27-35	27	15	11	53
	oltre 35	25	10	3	38
Totale		102	60	25	187

Tab.23 Relazione tra età ed esperienza di *gpg*

Risulta interessante ora andare a valutare se la presenza di un numero considerevole di donne, rispetto agli uomini, all'interno di coloro che hanno vissuto direttamente situazioni *gender pay gap* possa essere considerata statisticamente significativa.

Test campioni indipendenti

		Test di Levene per l'eguaglianza delle varianze		Test t per l'eguaglianza delle medie						Intervallo di confidenza della differenza di 95%	
		F	Sign.	t	gl	Significatività		Differenza della media	Differenza errore std.	Inferiore	Superiore
Esperienza diretta?	Varianze uguali presunte	2,272	,135	,701	83	,243	,486	,077	,109	-,141	,294
	Varianze uguali non presunte			,722	48,188	,237	,474	,077	,106	-,137	,290

Tab.24

Come è possibile osservare dalla tabella riportata nella pagina precedente, non è una differenza statisticamente significativa tra le medie degli uomini e quelle delle donne. Osservato il Test di Levene, è possibile individuare un valore di significatività delle varianze presunte pari a .135, tale risultato supera un valore $\alpha = .05$. Osservando poi il valore dell'uguaglianza delle medie si denota un risultato pari a .486, quindi non è statisticamente significativo. È possibile quindi affermare che non c'è un rapporto significativo a livello statistico tra il genere e l'esperienza diretta di *gender pay gap*.

Il questionario ha cercato poi di indagare se, secondo i soggetti intervistati, nella realtà, il *gap* esista oppure, in linea generale, non ci sia un divario vero e proprio tra i salari e sulla base di tale risposte si sono andate a indagare le cause che, secondo gli individui, favoriscono l'incremento del *gap*.

Per quanto concerne l'esistenza o meno del *gap* è possibile osservare la tabella sottostante per comprendere i risultati di tale indagine.

		C'è il gap?			
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Non lo so	32	17,1	17,1	17,1
	Per me c'è parità tra i salari dei dipendenti, a prescindere dal loro sesso	21	11,2	11,2	28,3
	Per me il Gap esiste	134	71,7	71,7	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.25 esistenza del gap

I soggetti intervistati avevano tre diverse opzioni di risposta: “Non lo so”, “Per me c'è parità tra i salari dei dipendenti, a prescindere dal loro sesso” e “Per me il *gap* esiste”, come è possibile osservare, il 71,7% dei soggetti si è esposto favorevolmente nei confronti dell'esistenza del *gap* e tali hanno per la maggior parte un'età compresa tra i 22 ed i 26 anni, l'11,2% ha dichiarato di reputare come inesistente il *gap* vedendo nei salari una certa parità di fondo e tali hanno prevalentemente un'età compresa tra i 22 ed i 26 anni ed infine il 17,1% si è espresso come non consapevole dell'esistenza o meno del *gap*. Di questi dati, su 134 risposte affermative all'esistenza del *gap* 92 sono date da donne e 42 da uomini mentre, tra coloro che non vedono, all'interno della società e del contesto

lavorativo la presenza del *gap* su un totale di 21 è possibile osservare come 15 siano uomini e 6 donne.

		C'è il gap?			Totale
		Non lo so	Per me c'è parità tra i salari dei dipendenti, a prescindere dal loro sesso	Per me il Gap esiste	
Genere	Uomo	20	15	42	77
	Donna	12	6	92	110
Totale		32	21	134	187

Tab.26 Relazione tra genere ed esistenza del gap

		C'è il gap?			Totale
		Non lo so	Per me c'è parità tra i salari dei dipendenti, a prescindere dal loro sesso	Per me il Gap esiste	
Classe d'età	18-21	2	1	7	10
	22-26	14	10	62	86
	27-35	12	4	37	53
	oltre 35	4	6	28	38
Totale		32	21	134	187

Tab.27 Relazione tra età ed esistenza del gap

Andando ad osservare se ci fosse un qualche nesso tra il quesito sull'esistenza del *gender pay gap* ed il livello di studi presentato dai soggetti intervistati, è possibile affermare, mediante il test ANOVA, che non esiste una relazione statisticamente significativa tra questi due elementi, in quanto la significatività = .799 quindi $>.05$.

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	,605	3	,202	,336	,799
Entro i gruppi	109,759	183	,600		
Totale	110,364	186			

Tab.28 Test Anova per livello di studi ed esistenza del gender pay gap

		C'è il gap?			Totale
		Non lo so	Per me c'è parità tra i salari dei dipendenti, a prescindere dal loro sesso	Per me il Gap esiste	
Titolo di studio	Licenza Media	1	0	3	4
	Diploma Superiore	13	7	40	60
	Laurea Triennale	8	7	32	47
	Laurea Magistrale	6	7	47	60
	Magistrale a ciclo unico	4	0	12	16
Totale		32	21	134	187

Tab.29 relazione tra livello di studi ed esistenza del gap

Come già accennato, si analizzeranno ora le cause del *gender pay gap* e come tali sono state valutate dagli intervistati. Per fare ciò è stata usata la scala di Likert con 5 livelli di gradimento:

- In completo disaccordo
- In disaccordo
- Né in accordo né in disaccordo
- D'accordo
- Completamente d'accordo

Le cause che dovevano essere valutate sulla base di tale scala di valore, erano le seguenti:

- Il livello d'istruzione delle donne, ossia se, secondo gli intervistati, le donne avessero dei livelli di studio che non gli permettessero di colmare il *gap*.
- La maternità
- La necessità, per le donne, di ricorrere a contratti di lavoro *part-time*
- La scarsa flessibilità delle strutture aziendali
- Le maggiori abilità ed esperienze detenute dagli uomini

Si mostreranno ora le tabelle relative alle frequenze ed eventuali studi di significatività e correlazione di ognuna delle cause qui appena enunciate.

- Livello d'istruzione delle donne

Livello istruzione donne					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	In completo disaccordo	95	50,8	50,8	50,8
	in disaccordo	52	27,8	27,8	78,6
	né in accordo né in disaccordo	21	11,2	11,2	89,8
	d'accordo	11	5,9	5,9	95,7
	Completamente d'accordo	8	4,3	4,3	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.30 Livello d'istruzione delle donne come causa di disparità

Tale prima causa proposta è stata valutata in senso negativo, ossia che per 95 soggetti su 187 non è possibile considerare il livello d'istruzione delle donne come uno dei fattori che incentiva il *gender pay gap*, andando più nel dettaglio della ripartizione tra uomo e donna non c'è una differenza significativa tra il numero di donne e quello degli uomini che non vedono nel livello d'istruzione una delle cause del divario.

		Livello istruzione donne					Totale
		In completo disaccordo	in disaccordo	né in accordo né in disaccordo	d'accordo	Completamente d'accordo	
Genere	Uomo	40	21	10	2	4	77
	Donna	55	31	11	9	4	110
Totale		95	52	21	11	8	187

Tab.31

Esiste una relazione significativa tra il livello di studi e questa prima causa del *gender pay gap*, ossia che all'aumentare del livello di studi viene dato un valore, tra 1 e 5, sempre più basso a tale prima voce.

Livello istruzione donne					
	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	24,514	4	6,128	5,486	<,001
Entro i gruppi	203,294	182	1,117		
Totale	227,807	186			

Tab.32 Test anova

Il valore della significatività $< .05$ indica che c'è una significativa differenza tra le medie, per coloro che hanno un livello di studi pari alla “licenza media” il valore del “livello d'istruzione delle donne” come causa del *gender pay gap* assume valori medi più elevati.

- La maternità

Dall'analisi delle frequenze è emerso che, la maternità è vista come una delle cause che crea ed incrementa il *gender pay gap*, difatti 87 individui, di cui 51 donne, su 187 hanno si sono espressi come “d'accordo” mentre altri 62, di cui 47 donne, come “completamente d'accordo”.

Maternità					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	In completo disaccordo	11	5,9	5,9	5,9
	in disaccordo	11	5,9	5,9	11,8
	né in accordo né in disaccordo	16	8,6	8,6	20,3
	d'accordo	87	46,5	46,5	66,8
	Completamente d'accordo	62	33,2	33,2	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.33 Maternità come causa del gap

		Maternità					Totale
		In completo disaccordo	in disaccordo	né in accordo né in disaccordo	d'accordo	Completament e d'accordo	
Genere	Uomo	8	8	10	36	15	77
	Donna	3	3	6	51	47	110
Totale		11	11	16	87	62	187

Tab.34

Per ciò che riguarda l'età si nota che all'aumentare dell'età si associa un valore maggiore alla “maternità” come causa del *gap*, nonostante questo non è presente una differenza statisticamente significativa tra le medie delle differenti fasce d'età, come mostra il test di significatività successivamente riportato.

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	7,239	3	2,413	2,070	,106
Entro i gruppi	213,328	183	1,166		
Totale	220,567	186			

Tab.35 Test Anova per l'età e la “maternità”

Con lo stesso procedimento è possibile osservare se esista una qualche forma di legame tra il livello di studi raggiunto e la causa “maternità”. È possibile osservare come non ci sia un legame statisticamente significativo tra il livello di studi e la maternità (livello di significatività $> .05$), coloro che hanno assegnato un punteggio medio maggiore a tale causa sono i soggetti con titolo “licenza media” e “magistrale a ciclo unico”.

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	10,067	4	2,517	2,176	,073
Entro i gruppi	210,500	182	1,157		
Totale	220,567	186			

Tab.36 Test Anova per livello di studi e “maternità”

- La necessità, per le donne, di ricorrere a contratti di lavoro *part-time*

La terza causa oggetto della presente analisi è quella che riguarda i contratti di lavoro *part-time*. Come già affrontato, nel presente elaborato e come riportato dai dati Istat, tendenzialmente le donne, a seguito della nascita di un figlio oppure per prendersi cura di un familiare, tendono a stipulare dei contratti di lavoro con orario ridotto. Quello che si vuole mettere in luce è come, quasi nella totalità dei casi, all'interno della coppia sia proprio la donna a dover sacrificare parte del proprio orario di lavoro, e di conseguenza di salario, per adempiere a funzioni materne o legate alla cura della casa. Andando ad analizzare il giudizio espresso dagli intervistati è emerso che il

43,3% degli individui, ossia 81 soggetti su 187 di cui 46 donne, si mostra come “d’accordo” nel ritenere che la necessità di ricorrere a contratti di lavoro *part-time* sia una delle cause che, date le minori ore di lavoro effettuate, sia un fattore che produce un incremento del *gap* salariale tra uomo e donne. Coloro che risultano essere “completamente d’accordo” sono il 20,3%, ossia 38 soggetti su 187 di cui 30 donne. Se nella parte della scala di Likert, dove i valori sono più elevati (tra 4 e 5) si assiste ad una prevalenza di donne, della parte della scala dove i valori assegnati a questo indicatore sono più bassi (soprattutto “in completo disaccordo”) si assiste ad una prevalente presenza maschile, come mostrato nella seconda tabella sottostante.

Contratti part-time per le donne

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	In completo disaccordo	18	9,6	9,6	9,6
	in disaccordo	22	11,8	11,8	21,4
	né in accordo né in disaccordo	28	15,0	15,0	36,4
	d'accordo	81	43,3	43,3	79,7
	Completamente d'accordo	38	20,3	20,3	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.37 Contratti part-time per le donne come causa del gap

		Contratti part-time per le donne					Totale
		In completo disaccordo	in disaccordo	né in accordo né in disaccordo	d'accordo	Completamente e d'accordo	
Genere	Uomo	12	11	11	35	8	77
	Donna	6	11	17	46	30	110
Totale		18	22	28	81	38	187

Tab.37.1

Si andrà ora ad osservare se esista una qualche relazione tra l’opinione ed il giudizio in merito al *part-time* come causa del *gender pay gap* e l’età ed il livello di studi dei soggetti intervistati. Dal test effettuato, con un livello di significatività al 95%, emerge come ci sia una differenza statisticamente significativa tra le medie sulla base dell’età, difatti all’aumentare dell’età aumenta il valore assegnato alla causa “*part-time*” come fattore che crea ed aumenta il *gap* salariale.

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	36,169	3	12,056	9,254	<,001
Entro i gruppi	238,419	183	1,303		
Totale	274,588	186			

Tab.37.2 Test Anova per Fasce d'età e part-time come causa del gap

Per quanto riguarda la relazione tra la causa del *gap* che si sta trattando ed il livello d'istruzione non si rileva una differenza statisticamente significativa tra le medie. La leggera significatività data dal valore medio registrato da coloro che hanno titolo di studi pari alla "licenza media" il cui valore risulta essere il più elevato, quasi a 5, questo potrebbe essere generato dal numero di soggetti presenti all'interno del gruppo (4 su 187).

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	12,982	4	3,245	2,258	,065
Entro i gruppi	261,606	182	1,437		
Totale	274,588	186			

Tab.38 Test Anova per Livello d'istruzione e part-time come causa del gap

- La scarsa flessibilità delle strutture aziendali

La quarta causa proposta come fattore che origina ed incrementa il *gender pay gap* è legata alla struttura del complesso aziendale. Come risaputo, la flessibilità aziendale è una delle caratteristiche che una realtà organizzativa dovrebbe possedere, in quanto tale peculiarità consente di affrontare le situazioni con maggiore capacità di adattamento.

La flessibilità non è legata solo all'organizzazione interna dell'azienda ma, è possibile notare, come sia legata anche alle forme contrattuali che possono essere poste in essere. Un'azienda dotata di un elevato grado di flessibilità interna potrebbe andare in contro ai propri dipendenti dandogli la possibilità ad esempio di lavorare da remoto oppure avere un orario che possa variare senza stravolgere gli equilibri interni. Ovviamente poi la flessibilità è legata anche a fattori esterni, legati al mercato e all'economia andando a distinguere tra quelle organizzazioni che sanno adattarsi al cambiamento e quelle che,

essendo particolarmente rigide, non sono in grado di farlo, ciò sarà causa di gravi conseguenze.

In merito alla scarsa flessibilità delle strutture aziendali, gli intervistati, come è possibile osservare dalla tabella sottostante, si sono espressi dichiarando che per il 48,1% di essi tale fattore è una delle cause su cui sono “Completamente d’accordo” che crea il presupposto ed un incremento del *gap* salariale, di cui 58 donne e 32 uomini di età compresa prevalentemente tra i 22 ed i 25 anni, altri 63 individui su 187, ossia il 33,7% del totale si espresso come “D’accordo” sempre in merito a tale fattore, di cui 39 donne e 24 uomini, di età compresa prevalentemente tra i 22 ed i 26 anni.

Scarsa flessibilità aziendale

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	In completo disaccordo	6	3,2	3,2	3,2
	in disaccordo	7	3,7	3,7	7,0
	né in accordo né in disaccordo	21	11,2	11,2	18,2
	d'accordo	63	33,7	33,7	51,9
	Completamente d'accordo	90	48,1	48,1	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.39 Scarsa flessibilità aziendale come causa del *gap*

		Scarsa flessibilità aziendale					Totale
		In completo disaccordo	in disaccordo	né in accordo né in disaccordo	d'accordo	Completamente d'accordo	
Genere	Uomo	6	5	10	24	32	77
	Donna	0	2	11	39	58	110
Totale		6	7	21	63	90	187

Tab.40 Relazione tra genere e scarsa flessibilità aziendale come causa del *gap*

		Scarsa flessibilità aziendale				Completament e d'accordo	Totale
		In completo disaccordo	in disaccordo	né in accordo né in disaccordo	d'accordo		
Classe d'età	18-21	2	0	2	1	5	10
	22-26	2	5	11	37	31	86
	27-35	0	2	6	16	29	53
	oltre 35	2	0	2	9	25	38
Totale		6	7	21	63	90	187

Tab.41 Relazione tra Classe d'età e Scarsa flessibilità aziendale come causa del *gap*

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	11,036	4	2,759	2,875	,024
Entro i gruppi	174,643	182	,960		
Totale	185,679	186			

Tab.42 Test Anova per livello d'istruzione e causa "scarsa flessibilità aziendale"

Come è possibile osservare nella tabella 42, esiste una relazione significativa (Sign.=.024 < .05), individuata tramite il test ANOVA, tra il livello d'istruzione e la causa "scarsa flessibilità aziendale", in quando all'aumentare del livello di studi si nota un aumento del valore medio assegnato a tale fattore.

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	8,182	3	2,727	2,812	,041
Entro i gruppi	177,497	183	,970		
Totale	185,679	186			

Tab.43 Test Anova per fasce d'età e causa "scarsa flessibilità aziendale"

Un'altra relazione significativa si tra le fasce d'età e la "scarsa flessibilità aziendale", difatti è possibile osservare come si ha un livello di Significatività pari a .041 quindi inferiore a .05, quindi si nota una significativa differenza tra le medie. È possibile affermare come, all'aumentare dell'età si sia assegnato un valore medio maggiore a tale causa di creazione ed incremento del *gap*.

- Le maggiori abilità ed esperienze detenute dagli uomini

L'ultima delle cause proposte all'interno del questionario somministrato che andava a rappresentare uno dei fattori che creava ed incrementava il *gap* è legata alle maggiori abilità ed esperienze che gli uomini potrebbero detenere rispetto alle colleghe donne.

Come già accennato nella presente tesi spesso, le aziende, tendono ad investire maggiormente in corsi di formazione ed esperienze di apprendimento nei confronti dei dipendenti uomini piuttosto che nelle donne. Tale logica è sovente legata al fatto che le donne, a causa della maternità o della necessità di occuparsi della casa e della famiglia, tendono, secondo gli imprenditori, a restituire, in termini di produzione, minor valore e tornaconto rispetto ad un uomo che, non essendo, la maggior parte delle volte, legato alle dinamiche familiari, si occupa totalmente del lavoro. I soggetti intervistati che si sono espressi "in completo disaccordo" sono stati il 52,9% pari a 99 soggetti su 187, di cui 37 uomini e 62 donne prevalentemente di età compresa tra i 22 ed i 26 anni e con un titolo di studio prevalentemente "licenza media" e "laurea triennale", i quali hanno ritenuto che le maggiori esperienze ed abilità detenute dagli uomini non possano essere considerate una delle cause che crea ed incrementa il divario salariale, sarebbe interessante, in merito a tale opinione, andare ad indagare se tale punteggio sia stato assegnato poiché, tali intervistati, non credano che gli uomini abbiano maggiori abilità rispetto alle donne oppure perché le maggiori abilità non incidano sul *gap*.

Maggiore esperienza degli uomini

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	In completo disaccordo	99	52,9	52,9	52,9
	in disaccordo	38	20,3	20,3	73,3
	né in accordo né in disaccordo	18	9,6	9,6	82,9
	d'accordo	21	11,2	11,2	94,1
	Completamente d'accordo	11	5,9	5,9	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab. 44 Maggiore esperienza ed abilità detenuta dagli uomini come causa del gap

		Maggiore esperienza degli uomini				Completament e d'accordo	Totale
		In completo disaccordo	in disaccordo	né in accordo né in disaccordo	d'accordo		
Genere	Uomo	37	17	11	6	6	77
	Donna	62	21	7	15	5	110
Totale		99	38	18	21	11	187

Tab.45 Relazione tra genere e maggiori abilità ed esperienze detenute dagli uomini come causa del *gap*

		Maggiore esperienza degli uomini				Completament e d'accordo	Totale
		In completo disaccordo	in disaccordo	né in accordo né in disaccordo	d'accordo		
Classe d'età	18-21	6	2	0	1	1	10
	22-26	43	18	10	12	3	86
	27-35	28	13	6	4	2	53
	oltre 35	22	5	2	4	5	38
Totale		99	38	18	21	11	187

Tab.46 Relazione tra Classe d'età e maggiori abilità ed esperienze detenute dagli uomini come causa del *gap*

		Maggiore esperienza degli uomini				Completament e d'accordo	Totale
		In completo disaccordo	in disaccordo	né in accordo né in disaccordo	d'accordo		
Titolo di studio	Licenza Media	1	0	0	1	2	4
	Diploma Superiore	33	9	6	8	4	60
	Laurea Triennale	31	8	2	5	1	47
	Laurea Magistrale	22	18	10	7	3	60
	Magistrale a ciclo unico	12	3	0	0	1	16
Totale		99	38	18	21	11	187

Tab.47 Relazione tra Titolo di studio e maggiori abilità e competenze detenute dagli uomini come causa del *gap*

Come è possibile osservare nella tabella 48 successivamente riportata non è possibile osservare una differenza statisticamente significativa delle medie per quanto riguarda la variabile “Classe d’età”, quindi le medie non sono significativamente differenti tra classi d’età. Difatti, si osserva un valore della significatività pari a .842, quindi maggiore di .05, mentre per quanto riguarda il “Titolo di studi”, come riportato all’interno della tabella 49,

viene mostrata una significatività pari a .004, quindi minore di .05, quindi è possibile affermare che esiste una differenza statisticamente significativa nelle medie di coloro che hanno titoli di studio differenti, infatti all'aumentare del titolo di studio viene dato un valore sempre più basso alla variabile “Le maggiori abilità ed esperienze detenute dagli uomini” come causa del *gap* salariale.

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	1,352	3	,451	,276	,842
Entro i gruppi	298,456	183	1,631		
Totale	299,807	186			

Tab.48 Test Anova per età e maggiori abilità e competenze detenute dagli uomini come causa del gap

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	24,600	4	6,150	4,067	,004
Entro i gruppi	275,207	182	1,512		
Totale	299,807	186			

Tab.49 Test Anova per titolo di studio e maggiori abilità e competenze detenute dagli uomini come causa del gap

Si andrà ora ad analizzare se esista o meno una correlazione tra queste variabili.

Per analizzare la correlazione tra due variabili viene usato l'indice Rho di Spearman, il quale mi indica se esiste una correlazione tra due variabili e se questa è positiva o negativa.

Come è possibile osservare dalla tabella 50 sotto riportata, esiste una correlazione negativa statisticamente significativa tra la causa “livello d'istruzione delle donne” e “la necessità di ricorrere a contratti *part-time*”, difatti vediamo livello del Rho di Spearman = -.162 e $p < .05$, quindi possiamo dire che all'aumentare del valore dato alla variabile “livello d'istruzione delle donne” diminuisce il valore o il punteggio dato alla variabile “scarsa flessibilità aziendale”, quindi chi vede nell'istruzione delle donne una causa importante di creazione del *gap* ha assegnato un valore più basso alla scarsa flessibilità aziendale come fattore che crea il *gap* salariale. Il “livello d'istruzione delle donne” risulta essere correlato positivamente con: “contratti *part-time* per le donne” e “maggiore esperienza degli uomini”, infatti il primo assume un valore del Rho di Spearman = .236 con $p < .001$, anche se risulta essere una bassa correlazione positiva, quindi all'aumentare

del valore assegnato alla variabile “livello d’istruzione” i soggetti hanno dato un valore più elevato anche alla causa relativa ai contratti *part-time*; il secondo presenta un Rho di Spearman = .586 con $p < .01$, in questo caso è possibile parlare di una intensa correlazione positiva, quindi all’aumentare del valore assegnato al livello d’istruzione delle donne aumenta anche il valore dato alla maggiore esperienza detenuta dagli uomini.

Passando poi, alla variabile “Maternità”, questa risulta essere correlata positivamente con: “Contratti *part-time* per le donne” dove è possibile osservare un livello di Rho di Spearman = .560 e $p < .01$ (correlazione positiva intensa) e con “Scarsa flessibilità aziendale” dove si osserva un valore del Rho di Spearman = .267 e $p < .01$ (correlazione positiva appena apprezzabile), quindi in questo caso è possibile affermare come all’aumentare del valore assegnato alla maternità come causa del *gender pay gap* vengano assegnati valori più elevati anche alla necessità di contratti *part-time* per le donne ed alla scarsa flessibilità delle strutture aziendali.

La variabile “Contratti *part-time* per le donne” è correlata per riflesso con la maternità e con il livello d’istruzione per le donne, con la scarsa flessibilità aziendale dove è visibile un Rho di Spearman = .191 e $p < .01$ (correlazione positiva appena apprezzabile) e allo stesso modo è correlata positivamente con la maggiore esperienza detenuta dagli uomini con un Rho di Spearman = .171 e $p < .05$ (correlazione positiva appena apprezzabile).

La “Scarsa flessibilità aziendale” oltre ad essere correlata per riflesso con le variabili già elencate risulta esserlo negativamente con la maggiore esperienza detenuta dagli uomini, difatti è possibile osservare un Rho di Spearman = -.214 e $p < .01$, quindi all’aumentare del valore assegnato alla “scarsa flessibilità aziendale” come variabile che crea ed incrementa la disparità salariale si assegna un valore più basso alla “maggiore esperienza degli uomini”.

Correlazioni

Rho di Spearman	Livello istruzione donne	Maternità	Contratti part-time per le donne	Scarsa flessibilità aziendale	Maggiore esperienza degli uomini
	1,000	,143	,236 ^{**}	-,162 [*]	,586 ^{**}
	Sig. (a due code)		,001	,027	<,001
	N	,051	187	187	187
Maternità					
	,143	1,000	,560 ^{**}	,267 ^{**}	,057
	Sig. (a due code)		<,001	<,001	,438
	N	,051	187	187	187
Contratti part-time per le donne					
	,236 ^{**}	,560 ^{**}	1,000	,191 ^{**}	,171 [*]
	Sig. (a due code)				
	,001	<,001	.	,009	,019
	N	187	187	187	187
Scarsa flessibilità aziendale					
	-,162 [*]	,267 ^{**}	,191 ^{**}	1,000	-,214 ^{**}
	Sig. (a due code)		,009	.	,003
	N	187	187	187	187
Maggiore esperienza degli uomini					
	,586 ^{**}	,057	,171 [*]	-,214 ^{**}	1,000
	Sig. (a due code)		,019	,003	.
	N	187	187	187	187

^{**}. La correlazione è significativa a livello 0,01 (a due code).

^{*}. La correlazione è significativa a livello 0,05 (a due code).

Tab. 50 Rapporto di Correlazione tra le Variabili delle “cause” che creano il *gap* salariale

Risulta interessante andare ad osservare se esista una qualche forma di correlazione, positiva o negativa, tra le possibili cause riportate nel questionario somministrato e le

fasce d'età dei soggetti rispondenti, per comprendere ciò è possibile osservare la tabella 51 successivamente riportata.

Come si potrà di seguito osservare, l'età dei soggetti intervistati risulta essere correlata positivamente con le seguenti "Cause" selezionate: "Livello d'istruzione delle donne", "Maternità", "Contratti *part-time*" e "Scarsa flessibilità aziendale".

Più nel dettaglio, con il livello d'istruzione delle donne si osserva un Rho di Spearman=.164 e $p < .05$, si può affermare che esiste una correlazione positiva statisticamente significativa appena apprezzabile, quindi all'aumentare della fascia d'età aumenta anche il valore dato al livello d'istruzione come fattore che crea ed incrementa il divario;

Con la maternità si denota un Rho di Spearman = .175 e $p < .05$ quindi è possibile parlare di una correlazione positiva statisticamente significativa appena apprezzabile, ossia all'aumentare dell'età dei soggetti intervistati questi hanno dato un valore maggiore alla maternità come causa del *gap*.

Un'altra correlazione positiva è osservabile con la variabile legata alla necessità per le donne di ricorrere a contratti *part-time*, qui si assiste ad un Rho di Spearman = .320 e $p < .01$, quindi all'aumentare dell'età i soggetti hanno avuto la tendenza a dare un valore via via più elevato alla "causa" legata ai contratti *part-time*.

Infine, tra la Classe d'età e la scarsa flessibilità aziendale è presente un Rho di Spearman=.223 e $p < .01$, quindi è possibile affermare la presenza di una correlazione positiva statisticamente significativa tale che all'aumentare della classe d'età degli intervistati aumenta anche il valore assegnato alla scarsa flessibilità aziendale come causa del divario salariale tra uomo e donna.

Rho di Spearman	Classe d'età	Coefficiente di correlazione	Classe d'età	Livello istruzione donne	Maternità	Contratti part-time per le donne	Scarsa flessibilità aziendale	Maggiore esperienza degli uomini
		Coefficiente di correlazione	1,000	,164*	,175*	,320**	,223**	-,017
		Sig. (a due code)	.	,025	,016	<,001	,002	,812
		N	187	187	187	187	187	187
	Livello istruzione donne	Coefficiente di correlazione	,164*	1,000	,143	,236**	-,162*	,586**
		Sig. (a due code)	,025	.	,051	,001	,027	<,001
		N	187	187	187	187	187	187
	Maternità	Coefficiente di correlazione	,175*	,143	1,000	,560**	,267**	,057
		Sig. (a due code)	,016	,051	.	<,001	<,001	,438
		N	187	187	187	187	187	187
	Contratti part-time per le donne	Coefficiente di correlazione	,320**	,236**	,560**	1,000	,191**	,171*
		Sig. (a due code)	<,001	,001	<,001	.	,009	,019
		N	187	187	187	187	187	187
	Scarsa flessibilità aziendale	Coefficiente di correlazione	,223**	-,162*	,267**	,191**	1,000	-,214**
		Sig. (a due code)	,002	,027	<,001	,009	.	,003
		N	187	187	187	187	187	187
	Maggiore esperienza degli uomini	Coefficiente di correlazione	-,017	,586**	,057	,171*	-,214**	1,000
		Sig. (a due code)	,812	<,001	,438	,019	,003	.
		N	187	187	187	187	187	187

*. La correlazione è significativa a livello 0,05 (a due code).

**. La correlazione è significativa a livello 0,01 (a due code).

Tab.51 Rapporto di correlazione tra variabili selezionate come “cause” del *gap* e fasce d'età dei soggetti intervistati

4.2.2- Valutare le differenze percepite nel mondo del lavoro

Dopo aver indagato le possibili cause che, secondo i 187 intervistati, potevano favorire la creazione e l'incremento del *gender pay gap* ed averne valutato i risultati, l'indagine condotta si è spostata sul cercare di comprendere quali, secondo i soggetti rispondenti, potevano essere considerate le differenze più rilevanti, in ambito lavorativo, che colpiscono le donne rispetto agli uomini. Per comprendere ciò è stata usata, come per le cause, la scala di Likert con un valore tra 1 e 5, dove 1 equivaleva a “In completo disaccordo” e 5 “Completamente d'accordo”. I fenomeni che dovevano essere, in questa domanda valutati, erano:

- Le occasioni di apprendimento e formazione, quindi si cercava di comprendere se, secondo gli intervistati, nella realtà e nelle strutture economiche esista una differenza di trattamento per quanto riguarda la formazione, ossia se effettivamente si investa più nella formazione del personale dipendente di sesso maschile oppure se si investa senza distinzione di genere.
- Il salario, in questo punto si è cercato di capire se, effettivamente, per gli intervistati, per loro esperienza o per conoscenza, ci siano dei trattamenti salariali diversi tra uomo e donna.
- Possibilità di scalata nella posizione ricoperta, qui si fa riferimento ad un concetto già espresso all'interno del presente elaborato ossia il *glass ceiling*, legato all'impossibilità per le donne di raggiungere le posizioni più elevate all'interno dell'organizzazione aziendale.

Come fatto per le cause precedentemente analizzate si procederà nell'analisi di tutte le variabili appena enunciate, con il fine ultimo di comprendere quali siano i fattori che i soggetti reputano più importanti e più influenti quando si parla di “differenze” tra uomo e donne all'interno del contesto lavorativo ed aziendale.

- Occasioni di apprendimento e formazione continua

Come già accennato nella presente tesi e nel presente capitolo, sovente le imprese, per questioni di ritorno economico e di produttività, tendono ad investire maggiormente, per ciò che riguarda la formazione, nei dipendenti di sesso maschile i quali, più difficilmente, rispetto alle colleghe donne, tenderanno ad assentarsi per lunghi periodi come più

facilmente potrebbe succedere alle donne a causa della maternità o della cura della famiglia. Per quanto riguarda questa prima variabile che ha consentito lo studio di come vengono viste, e quali sono, le differenze tra uomo e donna nel mondo del lavoro è possibile affermare come, la maggior parte dei soggetti intervistati non veda le occasioni di apprendimento e formazione come una delle differenze percepibili all'interno di una organizzazione, difatti il 21,9% degli intervistati si è mostrato "In completo disaccordo" ed 26,2% "in disaccordo", tali valori non assumono particolari differenze tra i due sessi, e tali soggetti hanno prevalentemente tra i 22 e i 26 anni. Molto probabilmente, per tali soggetti, non vi sono differenze nella possibilità di apprendimento tra uomo e donna. Guardando il dato di coloro che sono "D'accordo" nel considerare tale variabile come un fattore di differenziazione è possibile notare come ci sia una prevalenza di donne (15 su 19), prevalentemente di età compresa tra i 22 ed i 26 anni.

Occasioni di apprendimento e formazione

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	In completo disaccordo	41	21,9	21,9	21,9
	In disaccordo	49	26,2	26,2	48,1
	Nè in accordo né in disaccordo	44	23,5	23,5	71,7
	D'accordo	34	18,2	18,2	89,8
	Completamente d'accordo	19	10,2	10,2	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.52 Occasione di apprendimento come "differenza" tra uomo e donna nel mondo del lavoro

		Occasioni di apprendimento e formazione					Totale
		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo né in disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	
Genere	Uomo	21	22	19	11	4	77
	Donna	20	27	25	23	15	110
Totale		41	49	44	34	19	187

Tab.53 Relazione tra genere e Occasione di apprendimento come "differenza" tra uomo e donna nel mondo del lavoro

		Occasioni di apprendimento e formazione				Totale
		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo né in disaccordo	D'accordo	
Quanti anni hai?	18-21	3	2	2	2	10
	22-26	21	22	24	15	86
	27-35	10	17	11	8	53
	oltre 35	7	8	7	9	38
Totale		41	49	44	34	187

Tab.54 Relazione tra classe d'età e occasione di apprendimento e formazione continua come fattore di differenza tra uomo e donna nel mondo dal lavoro

Risulta interessante andare ad osservare se esista una differenza statisticamente significativa per quanto riguarda la “classe d'età” ed il “livello di studi”, in merito a ciò è possibile affermare, come visibile in tabella 55, che per ciò che riguarda la “classe d'età” si ha un livello di significatività pari a .246 con $p < .05$, quindi non esiste una significativa differenza tra le medie dei punteggi assegnati alla variabile sulla base della fascia d'età. Per ciò che riguarda il “livello di studi”, come visibile nella tabella 56, si ha un livello di significatività pari a .044 con $p < .05$, quindi è possibile osservare come esista una differenza significativa tra le medie, difatti all'aumentare del livello di studi si riduce il valore assegnato alla variabile “occasioni di apprendimento e formazione continua” come fattore di differenza tra uomo e donna all'interno del contesto lavorativo.

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	6,803	3	2,268	1,395	,246
Entro i gruppi	297,582	183	1,626		
Totale	304,385	186			

Tab.55 Test Anova per età e occasioni di apprendimento e formazione come differenza tra uomo e donna nel mondo del lavoro

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	15,862	4	3,966	2,501	,044
Entro i gruppi	288,523	182	1,585		
Totale	304,385	186			

Tab.56 Test Anova per livelli d'istruzione ed occasioni di apprendimento e formazione come differenza tra uomo e donna nel mondo del lavoro

- Salario

La seconda variabile presa come oggetto di studio delle differenze percepite e riscontrabili tra uomo e donna all'interno del contesto lavorativo è quella che riguarda il salario percepito. Questo risulta essere un elemento chiave per ciò che riguarda il *gender pay gap* in quanto è l'oggetto stesso della discussione quando si parla e si trattano le differenze salariali. Per quanto riguarda tale fattore di differenziazione, è possibile osservare come ben 64 soggetti su 187, pari al 34,2% del totale sia "Completamente d'accordo" e come 67 soggetti su 187, pari al 35,8% del totale sia "D'accordo" nel ritenere che il salario sia una delle differenze riscontrabili tra uomo e donna all'interno del contesto lavorativo. Sulla base della tabella 58 è possibile analizzare come 50 soggetti su 64 di coloro che hanno optato per la risposta "completamente d'accordo" siano donne prevalentemente distribuite nella fascia d'età 22-26 anni, mentre tra colori che si sono mostrati "In completo disaccordo", quindi non vedano una differenza nei salari, si trovino 5 uomini su un totale di 6 individui.

		Salario			
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	In completo disaccordo	6	3,2	3,2	3,2
	In disaccordo	10	5,3	5,3	8,6
	Nè in accordo né in disaccordo	40	21,4	21,4	29,9
	D'accordo	67	35,8	35,8	65,8
	Completamente d'accordo	64	34,2	34,2	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab. 57 Salario come "differenza" tra uomo e donna nel mondo del lavoro

		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo né in disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	Totale
Genere	Uomo	5	6	22	30	14	77
	Donna	1	4	18	37	50	110
Totale		6	10	40	67	64	187

Tab. 58

		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo né in disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	Totale
Classe d'età	18-21	1	0	2	3	4	10
	22-26	2	6	17	33	28	86
	27-35	2	3	12	18	18	53
	oltre 35	1	1	9	13	14	38
Totale		6	10	40	67	64	187

Tab.59 Relazione tra fasce d'età e salario come differenza tra uomo e donna nel mondo del lavoro

Andando ad analizzare statisticamente i dati rilevati è possibile effettuare un test di significatività tra il sesso e la variabile salario come causa di differenza tra uomo e donna, come riportato nella tabella 60 della successiva pagina.

Da tale tabella è possibile osservare come da Test di Levene emerga un valore della significatività che risulta essere $> .05$, per tale ragione si presuppone che le varianze all'interno dei due gruppi non siano uguali. Si procede così ad analizzare la sezione “varianze uguali non presunte”, così facendo si osserva un valore della significatività di p bilaterale $< .001$, il che risulta essere statisticamente significativo, quindi è possibile affermare come sia presente una certa differenza tra le medie degli uomini e quelle delle donne assegnate alla variabile “salario” come causa di differenziazione. Difatti, per le donne il “Salario” è un elemento di differenza all'interno del contesto lavorativo più forte di quanto non lo sia per gli uomini.

Per quanto riguarda le fasce d'età, come mostrato in tabella 61, non è possibile osservare una differenza significativa tra le medie delle classi d'età, difatti è osservabile un valore della significatività pari a $.964$ quindi $> .05$.

Stessa considerazione, come mostrato in tabella 62, può essere espressa per il livello di studi, non è possibile notare una differenza tra le medie dei diversi livelli di studi che sia statisticamente significativa, difatti è presente un valore della significatività pari a $.577$ quindi $> .05$.

Test di Levene per l'eguaglianza delle varianze			Test t per l'eguaglianza delle medie							
	F	Sign.	t	gl	Significatività		Differenza della media	Differenza errore std.	Intervallo di confidenza della differenza di 95%	
					P unilaterale	P bilaterale			Inferiore	Superiore
Salario	3,119	,079	-4,428	185	<,001	<,001	-,645	,146	-,933	-,358
Varianze uguali presunte										
Varianze uguali non presunte			-4,289	144,260	<,001	<,001	-,645	,150	-,943	-,348

tab. 60 Test di significatività

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	,301	3	,100	,093	,964
Entro i gruppi	196,651	183	1,075		
Totale	196,952	186			

Tab.61 Test Anova per fasce d'età e salario come differenza tra uomo e donna nel mondo del lavoro

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	3,080	4	,770	,723	,577
Entro i gruppi	193,872	182	1,065		
Totale	196,952	186			

Tab.62 Test Anova per livello di studi e salario come differenza tra uomo e donna nel mondo del lavoro

- Possibilità di scalata nella posizione ricoperta

L'ultimo fattore preso in considerazione nello studio delle differenze percepite tra uomo e donna nel mondo del lavoro da parte degli intervistati è stata individuata la possibilità di scalata nella posizione ricoperta.

Si parla sovente del concetto di *glass ceiling*, ossia di questo soffitto di cristallo che impedisca alle donne di ambire e raggiungere le posizioni più prestigiose dell'organizzazione aziendale, è risultato, ai fini della presente ricerca osservare se gli intervistati vedessero in tale elemento una delle possibili differenze riscontrabili tra uomo e donna all'interno del contesto lavorativo.

Scalata nella posizione ricoperta

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	In completo disaccordo	11	5,9	5,9	5,9
	In disaccordo	13	7,0	7,0	12,8
	Nè in accordo né in disaccordo	26	13,9	13,9	26,7
	D'accordo	72	38,5	38,5	65,2
	Completamente d'accordo	65	34,8	34,8	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.63 Possibilità di scalata nella posizione ricoperta come differenza tra uomo e donna nel mondo del lavoro

Come mostrato nella tabella 63, su un totale di 187 soggetti intervistati ben 72 persone, ossia il 38,5% sul totale si sono espresse come “D’accordo” e 65 soggetti, ossia il 34,8% come “completamente d’accordo” nel ritenere che una delle differenze tra i due sessi presenti all’interno delle organizzazioni sia proprio legata alla diversa possibilità di scalata della posizione ricoperta all’interno dell’organizzazione. Di tali soggetti coloro che si sono espressi come “Completamente d’accordo” sono prevalentemente donne, ossia 52 su 65, di età compresa prevalentemente tra i 22 ed i 35 anni e con un titolo di studio pari prevalentemente a “laurea triennale” e “laurea magistrale”.

		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo né in disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	Totale
Genere	Uomo	6	8	17	33	13	77
	Donna	5	5	9	39	52	110
Totale		11	13	26	72	65	187

Tab. 64

		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo né in disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	Totale
Classe d'età	18-21	3	0	2	3	2	10
	22-26	6	4	13	42	21	86
	27-35	2	5	7	15	24	53
	oltre 35	0	4	4	12	18	38
Totale		11	13	26	72	65	187

Tab.65 Relazione tra fasce d’età e possibilità di scalata nella posizione ricoperta come differenza tra uomo e donna nel mondo del lavoro

		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo né in disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	Totale
Titolo di studio	Licenza Media	0	2	0	0	2	4
	Diploma Superiore	7	5	13	24	11	60
	Laurea Triennale	3	2	4	16	22	47
	Laurea Magistrale	1	3	7	28	21	60
	Magistrale a ciclo unico	0	1	2	4	9	16
Totale		11	13	26	72	65	187

Tab.66 Relazione tra livello di studi e possibilità di scalata nella posizione ricoperta come differenza tra uomo e donna nel mondo del lavoro

Andando ad analizzare la significatività, è possibile osservare dal test di Levene come ci sia un valore della significatività pari a .178 quindi $> .05$, si può così affermare che le varianze sono diverse all’interno dei gruppi. Dal test per l’uguaglianza delle medie, osservando il test di significatività per p bilaterale emerge un valore $< .001$ quindi significativo, è possibile affermare come ci sia una certa differenza tra la media delle donne e quella degli uomini, difatti le donne vedono nella variabile in oggetto un fattore

di differenza più forte rispetto a quando non lo vedano gli uomini, come mostrato nella tabella qui riportata (tab.67)

	Test di Levene per l'eguaglianza delle varianze		Test t per l'eguaglianza delle medie						Intervallo di confidenza della differenza di 95%	
	F	Sign.	t	gl	P unilaterale	Significatività P biaterale	Differenza della media	Differenza errore std.	Inferiore	Superiore
Scalata nella posizione ricoperta	1,832	,178	-4,053	185	<,001	<,001	-,657	,162	-,977	-,337
Varianze uguali presunte										
Varianze uguali non presunte			-4,008	157,087	<,001	<,001	-,657	,164	-,981	-,333

Tab.67 test di significatività

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	10,695	3	3,565	2,847	,039
Entro i gruppi	229,166	183	1,252		
Totale	239,861	186			

Tab. 68 Test Anov per Fasce d'età e possibilità di scalata nella posizione ricoperta come differenza tra uomo e donna nel mondo del lavoro

La tabella 68 mostra come esista una differenza significativa tra le medie per le diverse Classi d'età, infatti è possibile osservare un valore della significatività =.039 quindi $<.05$, per questa ragione è possibile affermare come all'aumentare della fascia d'età aumenti anche il valore dato alla variabile "Possibilità di scalata nella posizione ricoperta" come fattore di differenza tra uomo e donna nell'ambito lavorativo. La stessa cosa è valida anche in relazione al titolo di studi, difatti, come riporta la tabella 69, si ha un valore della significatività pari a .004 quindi $<.05$ per tale ragione è possibile affermare che c'è una differenza tra le medie all'interno dei diversi livelli di studio, difatti all'aumentare del livello d'istruzione raggiunto aumenta anche il valore dato alla variabile in oggetto.

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	19,522	4	4,881	4,031	,004
Entro i gruppi	220,339	182	1,211		
Totale	239,861	186			

Tab. 69 Test Anova per livello di studi e possibilità di scalata nella posizione ricoperta come differenza tra uomo e donna nel mondo del lavoro

Rho di Spearman	Occasioni di apprendimento e formazione	Coefficiente di correlazione	Occasioni di apprendimento o formazione		Scalata nella posizione ricoperta
			Salario		
		Sig. (a due code)			
		N			
	Salario	Coefficiente di correlazione			
		Sig. (a due code)			
		N			
	Scalata nella posizione ricoperta	Coefficiente di correlazione			
		Sig. (a due code)			
		N			

Tab.70 Rapporto di correlazione tra le variabili selezionate come fattori di differenza tra uomo e donna nel contesto lavorativo

Si andrà ora ad analizzare se esista una qualche forma di correlazione e se questa sia positiva o negativa tra le tre variabili analizzate fino ad ora, per fare ciò è possibile analizzare la tabella 70 sopra riportata, la quale mostra il rapporto di correlazione, analizzato mediante l'indicatore Rho di Spearman, tra le variabili selezionate, all'interno del questionario, come fattori di differenza tra uomo e donna nel contesto lavorativo. Partendo dalle "Occasioni di apprendimento e formazione" tale risulta essere correlata positivamente con "Scalata nella posizione ricoperta" difatti presenta un Rho di Spearman = .220 ed un valore $p < .01$, è quindi possibile parlare di correlazione positiva, ossia all'aumentare del valore che i soggetti hanno assegnato alla variabile "occasioni di apprendimento e formazione" è stato assegnato un valore più alto anche alla "scalata nella posizione ricoperta". Il "Salario" risulta essere correlato con "scalata nella posizione ricoperta" infatti presenta un Rho di Spearman = .564 ed un valore $p < .001$, quindi è possibile parlare di una considerevole correlazione positiva, per cui all'aumentare del valore assegnato al salario come fattore di differenza tra uomo e donna, aumenta anche il valore assegnato alla scalata nella posizione ricoperta.

			Titolo di studio	Occasioni di apprendimento o e formazione	Salario	Scalata nella posizione ricoperta
Rho di Spearman	Titolo di studio	Coefficiente di correlazione	1,000	,034	,099	,239**
		Sig. (a due code)	.	,643	,179	<,001
		N	187	187	187	187

Tab. 71 Rapporto di correlazione tra Titolo di studio e le variabili selezionate come fattori di differenza tra uomo e donna nel contesto lavorativo

Per quanto riguarda il Titolo di studio, come mostrato in tabella 71, esso risulta essere correlato positivamente con "Scalata nella posizione ricoperta", difatti presenta un valore del Rho di Spearman = .239 e $p < .001$, per cui è possibile affermare come all'aumentare del titolo di studio aumenti anche il valore assegnato dagli intervistati alla differenza "scalata nella posizione ricoperta".

			Classe d'età	Occasioni di apprendimento o e formazione	Salario	Scalata nella posizione ricoperta
Rho di Spearman	Classe d'età	Coefficiente di correlazione	1,000	,126	,013	,199**
		Sig. (a due code)	.	,086	,856	,006
		N	187	187	187	187

Tab. 72 Rapporto di correlazione tra Classe d'età e le variabili selezionate come fattori di differenza tra uomo e donna nel contesto lavorativo

Infine, la tabella 72 riporta il rapporto di correlazione tra la Classe d'età e le tre variabili individuate come fattori di differenza tra uomo e donna all'interno del contesto lavorativo, in questo caso la classe d'età risulta essere correlata positivamente con "Scalata nella posizione ricoperta", difatti è visibile un Rho di Spearman= .199 e $p < .01$, per cui è possibile affermare come all'aumentare della fascia d'età aumenti il valore assegnato a tale variabile.

4.3- Uno sguardo sul futuro, le istituzioni e le politiche per la parità di genere

Nel presente paragrafo, sempre inerente la seconda parte del questionario somministrato ai 187 intervistati, si andrà ad analizzare, mediante lo studio e l'interpretazione, delle risposte ricevute come gli individui vedono e concepiscono un possibile sviluppo del *gender pay gap* e delle differenze tra uomo e donna che esistono nel mondo del lavoro.

Risulta interessante, ai fini della presente ricerca, andare a comprendere se esista un certo grado di ottimismo all'interno della popolazione oppure se, anche sulla base della fascia d'età e del genere, sia maggiormente diffusa una visione pessimistica che non vede nelle istituzioni e nelle leggi un "metodo" valido per superare il *gap*.

Di seguito verranno trattate le opinioni circa il futuro del *gap* e successivamente si indagherà su quali soluzioni, in termini di politiche da adottare, i soggetti intervistati suggeriscono e vedono più idonee per raggiungere il fine ultimo di garantire, a prescindere dal sesso, la parità.

4.3.1- Una visione di fondo sul futuro

Il questionario somministrato, dopo aver cercato di comprendere, come esposto nel precedente paragrafo, le "cause" che generano il *gap* salariale e le "differenze" che possono essere maggiormente presenti nel mondo del lavoro tra uomo e donna, ha spostato l'obiettivo della ricerca verso un'ottica maggiormente prospettica. Dopo aver indagato i pensieri di fondo degli intervistati, sulla base della loro opinione e sulla società odierna che li circonda, risultava interessante traslare l'attenzione non su quanto oggi è presente ma su quanto in futuro potrebbe essere.

Con questo fine, il primo quesito che è stato somministrato andava proprio a chiedere se, secondo i 187 soggetti, il *gap* sarà un fenomeno transitorio, quindi tenderà a scomparire nel corso del tempo, anche grazie ad un'evoluzione culturale, oppure se un certo livello di disparità è talmente radicato che resterà presente. Sulla base dei dati ricavati è stato possibile osservare come, per 108 individui, ossia il 57,8% il *gap* tenderà ad assottigliarsi, mentre per 79 soggetti, ossia il 42,4% il *gap* tenderà a restare presente, è possibile osservare come più della metà degli individui intervistati sia abbastanza ottimista sul futuro. Andando più nel dettaglio, risulta interessante osservare come la tabella di contingenza 74 mostra come mentre tra i soggetti “ottimisti” non ci sia una significativa differenza tra la presenza degli uomini e delle donne, nel lato di coloro che sono “pessimisti” è possibile trovare prevalentemente donne, cioè 60 su 79. Tra coloro che sono maggiormente ottimisti sul futuro del *gender pay gap* troviamo gli individui collocati nella classe d'età 22-26, quindi tra i giovani aleggia un livello di ottimismo abbastanza elevato circa il loro stesso futuro. Allo stesso modo tra coloro che è possibile definire come “pessimisti” rientrano sia i soggetti della classe d'età 22-26 sia coloro che sono più adulti, appartenenti alla classe 26-35 anni.

		Futuro del gap			
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Penso che, nel corso dei prossimi anni, il gap tenderà ad assottigliarsi	108	57,8	57,8	57,8
	Penso che un certo livello di disparità tenderà a restare	79	42,2	42,2	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.73 Futuro del gap salariale

		Futuro del gap		Totale
		Penso che, nel corso dei prossimi anni, il gap tenderà ad assottigliarsi	Penso che un certo livello di disparità tenderà a restare	
Genere	Uomo	58	19	77
	Donna	50	60	110
Totale		108	79	187

Tab.74 Relazione tra genere e futuro del gap

		Futuro del gap		Totale
		Penso che, nel corso dei prossimi anni, il gap tenderà ad assottigliarsi	Penso che un certo livello di disparità tenderà a restare	
Classe d'età	18-21	7	3	10
	22-26	56	30	86
	27-35	25	28	53
	oltre 35	20	18	38
Totale		108	79	187

Tab. 75 Relazione tra Classe d'età e futuro del gap

Andando maggiormente nel dettaglio, è possibile osservare se esista una relazione statisticamente significativa tra il genere e l'opinione sul futuro del *gender pay gap*, come mostrato nella tabella 76. Andando a visualizzare il Test di Levene per le varianze uguali presunte è possibile individuare un valore della significatività $< .001$ e osservando p bilaterale esso è pari a $< .001$, quindi statisticamente significativo.

Alla luce di tale risultato è possibile come esista una relazione statisticamente significativa tra il genere ed il futuro del *gender pay gap* e da tale risultato viene mostrata

una differenza significativa tra le medie dei due gruppi (uomo e donna), per le donne difatti è stato mostrato un grado di sfiducia maggiore rispetto agli uomini.

Test di Levene per l'eguaglianza delle varianze		Test t per l'eguaglianza delle medie								Intervallo di confidenza della differenza di 95%	
		F	Sign.	t	gl	P unilaterale	Significatività P bilaterale	Differenza della media	Differenza errore std.		
Futuro del gap	Varianze uguali presunte	33,135	<,001	-4,240	185	<,001	<,001	-,299	,070	-,438	-,160
	Varianze uguali non presunte			-4,348	176,600	<,001	<,001	-,299	,069	-,434	-,163

Tab.76 Test di significatività

Dopo aver indagato circa il grado di ottimismo e di pessimismo dei soggetti intervistati, si è cercato di analizzare come tali vedessero le istituzioni, tale punto è legato anche al grado di fiducia e di sfiducia nei confronti dell'apparato amministrativo e governativo. Per fare ciò il quesito posto si è basato sull'indagare se, secondo gli individui, le istituzioni stiano, a livello legislativo ed operativo, attuando dei comportamenti pro-attivi al raggiungimento della parità di genere. In questa domanda è stata data la possibilità di rispondere anche affermando di non essere al corrente di quali siano le politiche adottate dalle istituzioni per raggiungere tale obiettivo. È stato ritenuto interessante inserire tra le opzioni di risposta tale ammissione di non sapere poiché consente di comprendere quando il fenomeno del *gender pay gap* sia noto e di come si stia sensibilizzando alla sua conoscenza e diffusione.

Alla luce di ciò è stato ricavato come, 82 soggetti su 187, ossia il 43,9%, non sia al corrente dei provvedimenti e delle leggi emanate in favore del *gap* tra uomo e donna, tale dato consente di intuire come ci sia ancora del lavoro da fare, di come sia importante a partire dalle nuove generazioni creare un livello di sensibilità sulle tematiche legate al genere. Tra coloro che, invece, sono al corrente di cosa le istituzioni abbiano messo in atto e di cosa stiano pianificando, è possibile osservare come ben 77 soggetti, di cui 55 donne, contro 28 abbiano un'opinione poco positiva, mostrando un elevato grado di sfiducia nei confronti delle istituzioni.

Istituzioni e politiche in atto

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Si	28	15,0	15,0	15,0
	No	77	41,2	41,2	56,1
	Non so quali sono le politiche che le istituzioni stanno implementando in merito	82	43,9	43,9	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab. 77 Comportamento delle istituzioni per ridurre il *gap*

		Istituzioni e politiche in atto			Totale
		Si	No	Non so quali sono le politiche che le istituzioni stanno implementando in merito	
Genere	Uomo	17	21	39	77
	Donna	11	56	43	110
Totale		28	77	82	187

Tab.78 Relazione tra genere e comportamento delle istituzioni per ridurre il *gap*

L'ultimo punto che è stato affrontato nel questionario per analizzare il livello di ottimismo/ pessimismo degli intervistati è legato agli obiettivi dell'Agenda Onu 2030.

Tra tali obiettivi c'è quello legato all'eliminazione delle disuguaglianze legate al genere e al raggiungimento dell'emancipazione femminile.

Qui è stato analizzato il grado di ottimismo dei soggetti coinvolti nella ricerca andando a chiedere loro come si sentissero in merito a tale obiettivo. I risultati hanno prodotto che, in merito a tali obiettivi, 101 soggetti su 187, quindi il 54,0%, si è mostrato ottimista ma non crede che sia possibile una parità totale nei prossimi 8 anni ossia nel 2030. Prendendo a riferimento anche il dato "Si, sono ottimista" selezionato dal 31,0% degli intervistati, pari a 58 soggetti su 187, è possibile affermare come ci sia un livello di ottimismo diffuso abbastanza elevato.

Obiettivi ONU 2030					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Si, sono ottimista	58	31,0	31,0	31,0
	Sono ottimista ma non credo in una parità totale per il 2030	101	54,0	54,0	85,0
	No, non credo che tale obiettivo verrà raggiunto	28	15,0	15,0	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.79 raggiungimento obiettivo Onu 2030

		Obiettivi ONU 2030			Totale
		Si, sono ottimista	Sono ottimista ma non credo in una parità totale per il 2030	No, non credo che tale obiettivo verrà raggiunto	
Genere	Uomo	31	38	8	77
	Donna	27	63	20	110
Totale		58	101	28	187

Tab.80 Relazione tra genere e raggiungimento obiettivi Onu 2030

Prendendo in considerazione la tabella delle contingenze 80 ed andando ad analizzare come l'ottimismo ed il pessimismo si distribuisca tra gli uomini e le donne, è possibile osservare come i più fiduciosi siano gli uomini, mentre 68 donne su 101 soggetti si mostrano ottimiste ma non credono in una parità per il 2030, altre 20 donne su 28 soggetti si mostrato totalmente pessimista non vedendo alcuna possibilità di raggiungere tale obiettivo, tra queste la maggior parte hanno tra i 27 ed oltre 35 anni, ossia fanno parte della generazione più adulta qui analizzata e con un livello di studi pari prevalentemente al "Diploma Superiore".

		Obiettivi ONU 2030			Totale
		Si, sono ottimista	Sono ottimista ma non credo in una parità totale per il 2030	No, non credo che tale obiettivo verrà raggiunto	
Classe d'età	18-21	2	6	2	10
	22-26	34	46	6	86
	27-35	12	31	10	53
	oltre 35	10	18	10	38
Totale		58	101	28	187

Tab.81 Relazione tra classe d'età e raggiungimento obiettivi Onu 2030

			Obiettivi ONU 2030			
			Si, sono ottimista	Sono ottimista ma non credo in una parità totale per il 2030	No, non credo che tale obiettivo verrà raggiunto	Totale
Titolo di studio	Licenza Media	3	0	1	4	
	Diploma Superiore	16	34	10	60	
	Laurea Triennale	16	25	6	47	
	Laurea Magistrale	20	33	7	60	
	Magistrale a ciclo unico	3	9	4	16	
Totale		58	101	28	187	

Tab. 82 Relazione tra Titolo di studio e raggiungimento obiettivi Onu 2030

Andando ad osservare (tab.84) il test di significatività tra il genere ed il raggiungimento degli obiettivi Onu 2030, è possibile notare come non esista una differenza statisticamente significativa tra le varianze dei due gruppi come mostra il Test di Levene (sign. =.085 > .05), per si osserva il test per l'uguaglianza delle medie facendo riferimento alla significatività di p bilaterale e si nota come sia = .016 quindi < .05, per tale ragione è possibile affermare come esista una differenza significativa tra le medie degli uomini e quelle delle donne, tali infatti hanno dato un valore maggiore alla risposta nella quale non credono che tale obiettivo verrà raggiunto.

		Test di Levene per l'uguaglianza delle varianze		Test t per l'uguaglianza delle medie						Intervallo di confidenza della differenza di 95%	
		F	Sign.	t	gl	Significatività		Differenza della media	Differenza errore std.	Inferiore	Superiore
Obiettivi ONU 2030	Varianze uguali presunte	2,992	,085	-2,426	185	,008	,016	-,235	,097	-,426	-,044
	Varianze uguali non presunte			-2,428	164,233	,008	,016	-,235	,097	-,426	-,044

Tab.84 Test di significatività

4.3.2- Le politiche per la parità

Dopo aver analizzato, nelle possibili forme, il grado di fiducia/sfiducia e di ottimismo/pessimismo, sono state proposte agli intervistati una serie di politiche che potrebbero essere utili per ridurre le disuguaglianze. È stata usata una scala di Likert con valori da 1 ("In completo disaccordo) e 5 ("Completamente d'accordo) per esprimere il grado di condivisione o meno delle politiche proposte, la quali sono:

- Garantire un congedo post-nascita anche per i padri, tale politica, già diffusa in altri paesi dell'Unione Europea, potrebbe essere utile per garantire un certo grado di ripartizioni dei compiti all'interno della coppia genitoriale, consentendo così alle donne un maggiore grado di autonomia.
- Riequilibrare la ripartizione dei compiti all'interno dell'ambiente domestico, tale punto potrebbe essere considerato maggiormente un "obiettivo" da raggiungere più che una "politica" da adottare in quanto, per raggiungere tale fine, bisognerebbe agire a livello culturale e sociale, per far comprendere che nell'ambiente domestico è necessaria una collaborazione congiunta non unilaterale.
- Promuovere una formazione continua delle dipendenti donne, tale politica è già stata, più volte trattata all'interno del presente elaborato, in quanto per garantire la parità e la sconfitta e distruzione del *glass ceiling* una delle migliori strategie potrebbe essere l'investimento in formazione.
- Favorire lo *smart working*, tale mezzo, particolarmente noto e diffuso durante e dopo la pandemia da Covid-19, potrebbe essere un mezzo per consentire una migliore gestione e ripartizione del tempo tra lavoro ed impegni extra-lavorativi.

Come fatto nel precedente capitolo per le "Cause" e le "Differenze" legate al *gender pay gap*, si procederà nell'analisi di tutti e quattro i punti appena elencati.

- Garantire un congedo post-nascita anche ai padri

Come accennato, questo strumento risulta essere già in uso in alcuni paesi europei. In Italia attualmente, i padri, hanno diritto a 10 giorni di congedo pagati a seguito della nascita di un figlio. Tale congedo viene, sovente, considerato troppo breve rispetto alle reali necessità che l'arrivo di un figlio comporta. In Europa la situazione sembra essere differente, ci sono diversi paesi, più all'avanguardia per ciò che riguarda il sostegno alla famiglia ed il garantire un elevato e certo grado di equilibrio tra vita lavorativa e famiglia che hanno reso tale congedo maggiormente lungo. Ad esempio in Svezia la coppia genitoriale ha a sua disposizione 12 mesi di congedo da dividere, dei quali almeno 2 sono

obbligatori. In Norvegia il genitore di sesso maschile può beneficiare di 46 settimane di congedo pagate al 100%.¹²⁷

Nell'andare ad intervistare i soggetti in merito all'importanza di tale strumento come fattore che possa garantire la parità tra i sessi e ridurre il *gap*, è emerso che, ben 112 intervistati su 187, ossia il 59,9% del totale, si sono espressi come “completamente d'accordo” nel ritenere tale strumento come importante per ridurre la disuguaglianza, di questi 41 sono uomini e 71 donne, prevalentemente con un'età compresa tra i 22 ed i 35 anni. Altri 60 soggetti su 187, quindi il 32,1% del totale, si è mostrata come “D'accordo”, quasi nessuno si è espresso con un punteggio basso della scala di Likert considerata.

Congedo post-nascita per padri

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	In completo disaccordo	1	,5	,5	,5
	In disaccordo	3	1,6	1,6	2,1
	Nè in accordo nè il disaccordo	11	5,9	5,9	8,0
	D'accordo	60	32,1	32,1	40,1
	Completamente d'accordo	112	59,9	59,9	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.85 Congedo post-nascita come politica per ridurre il *gap*

		Congedo post-nascita per padri					Totale
		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo nè il disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	
Genere	Uomo	1	1	5	29	41	77
	Donna	0	2	6	31	71	110
Totale		1	3	11	60	112	187

Tab.86 Relazione tra genere e Congedo post-nascita come politica per ridurre il *gap*

		Congedo post-nascita per padri					Totale
		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo nè il disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	
Classe d'età	18-21	1	1	1	1	6	10
	22-26	0	0	6	34	46	86
	27-35	0	1	3	17	32	53
	oltre 35	0	1	1	8	28	38
Totale		1	3	11	60	112	187

Tab.87 Relazione tra Classe d'età e Congedo post-nascita come politica per ridurre il *gap*

¹²⁷ A. Caputo, 2021, *Congedo parentale: chi fa meglio (e chi peggio) in Europa*, Linc

Si procederà ora nell'analizzare la significatività di tali dati, tra il sesso e tale politica per ridurre il *gap* non esiste una differenza tra le medie dei due gruppi che possa considerarsi statisticamente significativa, come mostrato nella tabella sottostante (tab.88).

		Test di Levene per l'eguaglianza delle varianze		Test t per l'eguaglianza delle medie						Intervallo di confidenza della differenza di 95%	
		F	Sign.	t	gl	Significatività P unilaterale	P bilaterale	Differenza della media	Differenza errore std.	Inferiore	Superiore
Congedo post-nascita per padri	Varianze uguali presunte	1,039	,309	-1,407	185	,081	,161	-,152	,108	-,365	,061
	Varianze uguali non presunte			-1,375	149,473	,086	,171	-,152	,111	-,370	,066

Tab.88 Test di significatività

Allo stesso modo non esiste una differenza significativa nelle medie sulla base dell'età dei soggetti, ossia che all'aumentare dell'età non c'è un effetto statisticamente significativo riscontrabile tra le medie dei gruppi, come mostrato nella tabella 89.

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	3,545	3	1,182	2,271	,082
Entro i gruppi	95,193	183	,520		
Totale	98,738	186			

Tab.89 Test Anova per fasce d'età e Congedo post-nascita come politica per ridurre il *gap*

Stesso discorso può essere fatto per quanto riguarda il livello d'istruzione, ossia che all'aumentare del livello d'istruzione non si nota alcun effetto statisticamente significativo tra le medie, come mostrato nella tabella 90.

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	1,322	4	,331	,618	,650
Entro i gruppi	97,416	182	,535		
Totale	98,738	186			

Tab.90 Test Anova per livello d'istruzione e Congedo post-nascita come politica per ridurre il *gap*

- Riequilibrare la ripartizione dei compiti all'interno dell'ambiente domestico

La seconda politica proposta riguarda le disparità che possono crearsi all'interno dell'ambiente domestico, dove, quasi nella totalità dei casi i compiti sono affidati, per convenzione e per fattori culturali, alla donna.

Come già detto nella precedente introduzione alla presente analisi, quella si sta qui analizzando oltre che ad essere una politica sociale da poter adottare dovrebbe, forse, essere considerato un obiettivo culturale da raggiungere, ossia togliere le radici a quelle convenzioni che danno per assodato che sia donna a “dover” fare determinate cose rispetto al altre. Nel primo capitolo del presente elaborato è stato messo in luce come la figura della donna per come è oggi, e tutti gli stereotipi che a causa del suo genere si porta con sé, sono il frutto della storia, della cultura, delle tradizioni, dei riti.

I soggetti intervistati nell'esprimere la loro opinione in merito hanno fatto emergere che, il 57,8% di essi, ossia 108 individui, si sono mostrati come “completamente d'accordo” nel ritenere la necessità di maggiore equità tra i compiti all'interno della coppia come una delle politiche da perseguire per raggiungere la parità, di questi 78 sono donne e 30 uomini con un'età compresa prevalentemente tra i 22 ed i 35 anni ed aventi un titolo di studio che supera il “Diploma superiore”, il divario tra i due sessi si assottiglia se si prende a riferimento l'opzione “D'accordo” qui sono presenti, su 55 individui, 28 uomini e 27 donne; tra coloro che sono “In completo disaccordo” ed “In disaccordo” si nota la presenza di soli uomini, la cui percentuale cumulata non raggiunge il 3,0%.

Maggiore equità tra i compiti domestici

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	In completo disaccordo	2	1,1	1,1	1,1
	In disaccordo	3	1,6	1,6	2,7
	Nè in accordo nè il disaccordo	19	10,2	10,2	12,8
	D'accordo	55	29,4	29,4	42,2
	Completamente d'accordo	108	57,8	57,8	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab. 91 Maggiore equità ed equilibrio tra i compiti domestici come politica per ridurre il *gap*

		Maggiore equità tra i compiti domestici					Totale
		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo nè il disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	
Genere	Uomo	2	3	14	28	30	77
	Donna	0	0	5	27	78	110
Totale		2	3	19	55	108	187

Tab.92 Relazione tra genere e Maggiore equità ed equilibrio tra i compiti domestici come politica per ridurre il *gap*

		Maggiore equità tra i compiti domestici					Totale
		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo nè il disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	
Classe d'età	18-21	1	0	0	2	7	10
	22-26	0	1	9	32	44	86
	27-35	1	1	8	10	33	53
	oltre 35	0	1	2	11	24	38
Totale		2	3	19	55	108	187

Tab.93 Relazione tra Classe d'età e Maggiore equità ed equilibrio tra i compiti domestici come politica per ridurre il *gap*

		Maggiore equità tra i compiti domestici					Totale
		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo nè il disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	
Titolo di studio	Licenza Media	0	1	0	2	1	4
	Diploma Superiore	1	1	5	19	34	60
	Laurea Triennale	0	0	4	12	31	47
	Laurea Magistrale	1	1	8	21	29	60
	Magistrale a ciclo unico	0	0	2	1	13	16
Totale		2	3	19	55	108	187

Tab.94 Relazione tra Titolo di studio e Maggiore equità ed equilibrio tra i compiti domestici come politica per ridurre il *gap*

Si procederà ad analizzare se, tra le variabili, esista un qualche legame che possa essere considerato come statisticamente significativo, come è possibile osservare dalle due tabelle 95 e 96, non è possibile osservare, osservando il livello di significatività $> .05$, una qualche differenza statisticamente significativa tra le medie all'interno dei gruppi, né per quanto riguarda il livello di studi né per le diverse classi d'età.

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	5,484	4	1,371	2,083	,085
Entro i gruppi	119,810	182	,658		
Totale	125,294	186			

Tab.95 Test Anova per livello di studi e Maggiore equità ed equilibrio tra i compiti domestici come politica per ridurre il *gap*

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	,630	3	,210	,308	,819
Entro i gruppi	124,664	183	,681		
Totale	125,294	186			

Tab.96 Test Anova per fasce d'età e Maggiore equità ed equilibrio tra i compiti domestici come politica per ridurre il *gap*

Andando, invece, ad osservare la tabella 97 è possibile osservare un livello di Significatività $< .001$ del test di Levene ed un test t per l'eguaglianza delle medie con p bilaterale $< .001$, quindi è possibile ammettere come ci sia una significativa differenza tra le medie degli uomini e quelle delle donne per quanto riguarda l'equità tra i compiti nell'ambiente domestico come politica da adottare per ridurre il *gap*, difatti le donne hanno dato valori più elevati a tale variabile.

	Test di Levene per l'uguaglianza delle varianze		Test t per l'uguaglianza delle medie						Intervallo di confidenza della differenza di 95%	
	F	Sign.	t	gl	P unilaterale	Significatività P bilaterale	Differenza della media	Differenza errore std.	Inferiore	Superiore
Maggiore equità tra i compiti domestici	13.899	<.001	-5.379	185	<.001	<.001	-.612	.114	-.836	-.387
Varianze uguali presunte			-4.915	110.678	<.001	<.001	-.612	.124	-.858	-.365
Varianze uguali non presunte										

tab.97 Test di Significatività

- Promuovere una formazione continua delle dipendenti donne

La questione relativa alla formazione delle donne all'interno dell'assetto organizzativo ed aziendale è stata più volte dibattuta all'interno della presente tesi e del presente capitolo di ricerca. Quello che si sta qui indagando è se sia possibile, secondo gli intervistati, usare e di conseguenza favorire la formazione lavorativa femminile come politica a sostegno della riduzione delle disparità salariali. Dai risultati ottenuti è possibile

evidenziare come, tale fattore sia visto con importanza ma in misura minore rispetto a quanto non lo fossero la questione “garantire un congedo post-nascita anche ai padri” e “riequilibrare la ripartizione dei compiti all’interno dell’ambiente domestico”. Difatti, non c’è una prevalenza netta di coloro che sono “Completamente d’accordo” i quali risultano essere il 34,8%, ossia 65 soggetti di cui 46 donne, il dato che mostra una percentuale non eccessivamente distante è quello legato al valore “Né in accordo né in disaccordo”, che mostra come gli intervistati non abbiano un’opinione ben definita in merito alla questione “formazione delle dipendenti”, tali soggetti sono prevalentemente uomini con età compresa tra i 22 ed i 26 anni.

Formazione delle dipendenti donne

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	In completo disaccordo	17	9,1	9,1	9,1
	In disaccordo	6	3,2	3,2	12,3
	Nè in accordo nè il disaccordo	44	23,5	23,5	35,8
	D'accordo	55	29,4	29,4	65,2
	Completamente d'accordo	65	34,8	34,8	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.98 Formazione delle dipendenti donne come politica per ridurre il *gap*

		Formazione delle dipendenti donne					Totale
		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo nè il disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	
Genere	Uomo	9	3	25	21	19	77
	Donna	8	3	19	34	46	110
Totale		17	6	44	55	65	187

Tab.99 Relazione tra genere e Formazione delle dipendenti donne come politica per ridurre il *gap*

		Formazione delle dipendenti donne					Totale
		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo nè il disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	
Classe d'età	18-21	2	0	3	3	2	10
	22-26	5	2	24	26	29	86
	27-35	5	2	10	13	23	53
	oltre 35	5	2	7	13	11	38
Totale		17	6	44	55	65	187

Tab.100 Relazione tra Classe d’età e Formazione delle dipendenti donne come politica per ridurre il *gap*

Andando a valutarne la significatività statistica è emerso come non esista una differenza significativa tra le medie all'interno dei gruppi, infatti è possibile osservare un valore della significatività, in entrambi i casi $.406$ e $.766 > .05$.

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	4,346	3	1,449	,974	,406
Entro i gruppi	272,221	183	1,488		
Totale	276,567	186			

Tab.101 Test Anova per classe d'età e Formazione delle dipendenti donne come politica per ridurre il *gap*

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	2,762	4	,690	,459	,766
Entro i gruppi	273,805	182	1,504		
Totale	276,567	186			

Tab.102 Test Anova per livello di studi e Formazione delle dipendenti donne come politica per ridurre il *gap*

- Favorire lo *smart working*

L'ultimo elemento individuato, tra quelli proposti agli intervistati, è legato alla possibilità di lavorare da remoto, mediante la forma dello *smart working*. Come risaputo, durante la pandemia da Covid-19, sono state numerose le imprese che per necessità si sono dovute rivolgere a questa forma di lavoro permettendo così ai dipendenti di lavorare da casa. Le imprese che hanno fatto ricorso a tale strumento, durante il 2020, sono passate dall'essere il 28,7% nel 2019, quindi pre-pandemia, ad essere circa l'82,3% nel 2020.¹²⁸

Quello che, in questa sede, si vuole indagare è se tale strumento possa essere considerato uno strumento di politica utile al raggiungere il fine ultimo di ridurre il *gender pay gap* e le differenze legate al genere nel mondo del lavoro.

Tra i soggetti intervistati 71 individui, di cui 44 donne e 27 uomini, si sono mostrati come "Completamente d'accordo" nel considerare lo *smart working* come una buona politica

¹²⁸ G. Basso, S. Formai, 2021, *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia; le imprese del settore privato*, Banca d'Italia

per raggiungere la parità, altri 54 “d’accordo”, 10 soggetti si sono mostrati “In completo disaccordo” di questi 7 sono uomini.

Favorire lo smart working

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	In completo disaccordo	10	5,3	5,3	5,3
	In disaccordo	11	5,9	5,9	11,2
	Nè in accordo nè il disaccordo	41	21,9	21,9	33,2
	D'accordo	54	28,9	28,9	62,0
	Completamente d'accordo	71	38,0	38,0	100,0
	Totale	187	100,0	100,0	

Tab.103 Favorire lo *smart working* come politica per ridurre il *gap*

		Favorire lo smart working					
		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo nè il disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	Totale
Genere	Uomo	7	3	16	24	27	77
	Donna	3	8	25	30	44	110
Totale		10	11	41	54	71	187

Tab.104 Relazione tra genere e Favorire lo *smart working* come politica per ridurre il *gap*

		Favorire lo smart working					
		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo nè il disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	Totale
Classe d'età	18-21	1	0	3	2	4	10
	22-26	3	5	25	27	26	86
	27-35	4	2	9	14	24	53
	oltre 35	2	4	4	11	17	38
Totale		10	11	41	54	71	187

Tab.105 Relazione tra Classe d’età e Favorire lo *smart working* come politica per ridurre il *gap*

		Favorire lo smart working					
		In completo disaccordo	In disaccordo	Nè in accordo nè il disaccordo	D'accordo	Completament e d'accordo	Totale
Titolo di studio	Licenza Media	0	0	2	1	1	4
	Diploma Superiore	3	3	19	13	22	60
	Laurea Triennale	2	3	11	13	18	47
	Laurea Magistrale	4	2	9	23	22	60
	Magistrale a ciclo unico	1	3	0	4	8	16
Totale		10	11	41	54	71	187

Tab.106 Relazione tra Titolo di studio e Favorire lo *smart working* come politica per ridurre il *gap*

Studiando la significatività dei dati raccolti, è possibile affermare come in entrambe le tabelle, 107 e 108, sia riportato lo studio della significatività per quanto riguarda le classi d'età e la variabile oggetto di studio e per quanto concerne il livello d'istruzione, in entrambi i casi si hanno valori della significatività (.746 e .962) elevati e $>.05$. È possibile quindi affermare che all'aumentare della classe d'età e del livello di studi non ci sia una differenza tra le medie che possa essere considerata statisticamente significativa.

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	1,624	3	,541	,410	,746
Entro i gruppi	241,787	183	1,321		
Totale	243,412	186			

Tab.107 Test Anova per Classi d'età e Favorire lo *smart working* come politica per ridurre il *gap*

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	,806	4	,202	,151	,962
Entro i gruppi	242,606	182	1,333		
Totale	243,412	186			

Tab.108 Test Anova per Livello d'istruzione e Favorire lo *smart working* come politica per ridurre il *gap*

È possibile ora andare a studiare se esista una qualche forma di correlazione tra le variabili studiate, per fare ciò si usa l'indice di correlazione Rho di Spearman e se tale, eventuale correlazione, sia positiva o negativa.

Per fare ciò è possibile analizzare la tabella 108 che riporta le correlazioni tra le variabili usate come possibili politiche di riduzione *gap*.

Rho di Spearman	Congedo post-nascita per padri	Coefficiente di correlazione	Congedo post-nascita per padri	Maggiore equità tra i compiti domestici	Formazione delle dipendenti donne	Favorire lo smart working
			1,000	,515**	,232**	,277**
		Sig. (a due code)	.	<,001	,001	<,001
		N	187	187	187	187
	Maggiore equità tra i compiti domestici	Coefficiente di correlazione	,515**	1,000	,257**	,257**
		Sig. (a due code)	<,001	.	<,001	<,001
		N	187	187	187	187
	Formazione delle dipendenti donne	Coefficiente di correlazione	,232**	,257**	1,000	,435**
		Sig. (a due code)	,001	<,001	.	<,001
		N	187	187	187	187
	Favorire lo smart working	Coefficiente di correlazione	,277**	,257**	,435**	1,000
		Sig. (a due code)	<,001	<,001	<,001	.
		N	187	187	187	187

** . La correlazione è significativa a livello 0,01 (a due code).

Tab.109 Rapporto di correlazione tra le variabili selezionate come politiche da adottare per ridurre il *gap*

La tabella riportata mostra come “Garantire un congedo post-nascita anche per i padri” sia correlata positivamente con: “Maggiore equità tra i compiti domestici”, difatti si può osservare un Rho di Spearman= .515 ed un valore $p < .001$, è quindi possibile affermare come esista una correlazione positiva abbastanza considerevole, tale per cui all’aumentare del valore dato al congedo per i padri aumenta anche il valore che i soggetti hanno dato alla maggiore equità tra i compiti domestici come possibili politiche per ridurre il *gap*; “Formazione delle dipendenti donne”, infatti è presente un Rho di Spearman= .232 ed un valore di $p < .01$, valore che indica una correlazione positiva appena apprezzabile tra il congedo per i padri e l’importanza della formazione del personale dipendente femminile, quindi all’aumentare del valore associato al primo aumenta anche il secondo; “Favorire lo *smart working*”, qui si ha un valore del Rho di Spearman= .277 ed un $p < .001$, quindi esiste una correlazione positiva, all’aumentare del valore che i soggetti hanno assegnato alla variabile “congedo post-nascita per i padri” aumenta anche il valore assegnato al “favorire lo *smart working*” come possibile proposta politica per garantire la parità.

La variabile “Maggiore equità tra i compiti domestici” risulta essere correlata positivamente con: “Formazioni delle dipendenti donne”, è possibile osservare un livello del Rho di Spearman= .257 ed un livello di $p < .001$, per cui è possibile affermare come le due variabili siano correlate positivamente qui l’aumento del valore dato alla prima fa registrare un aumento dei valori assegnati alla seconda; “Favorire lo *smart working*” ciò è riscontrabile da un valore del Rho di Spearman= .257 ed un livello di $p < .001$, quindi è possibile affermare come all’aumentare del valore assegnato alla maggiore equità tra i compiti nell’ambiente domestico si registra un aumento del valore assegnato all’importanza dello *smart working* per garantire la parità.

La variabile “Formazione delle dipendenti donne” oltre ad essere correlata per riflesso con le variabili già descritte, risulta esserlo anche con “favorire lo *smart working*”, viene mostrato un livello del Rho di Spearman= .435 ed un livello di $p < .001$, quindi, seguendo la logica fino ad ora esposta, all’aumentare del valore della prima variabile si verifica anche un aumento del valore assegnato alla seconda.

			Classe d'età	Congedo post-nascita per padri	Maggiore equità tra i compiti domestici	Formazione delle dipendenti donne	Favorire lo smart working
Rho di Spearman	Classe d'età	Coefficiente di correlazione	1,000	,142	,061	,016	,109
		Sig. (a due code)	.	,052	,408	,825	,137
		N	187	187	187	187	187

Tab.110 Rapporto di correlazione tra la classe d'età e le variabili selezionate come politiche da adottare per ridurre il gap

			Titolo di studio	Congedo post-nascita per padri	Maggiore equità tra i compiti domestici	Formazione delle dipendenti donne	Favorire lo smart working
Rho di Spearman	Titolo di studio	Coefficiente di correlazione	1,000	-,074	,027	,010	,081
		Sig. (a due code)	.	,317	,714	,895	,269
		N	187	187	187	187	187

Tab.111 Rapporto di correlazione tra titolo di studio e le variabili selezionate come politiche da adottare per ridurre il gap

Come è possibile osservare dalle tabelle 110 e 111, le quali esprimono il rapporto di correlazione della classe d'età e del titolo di studio con le variabili individuate non emerge alcuna correlazione, né positiva né negativa tra di esse.

4.4- Ultima parte del questionario

Quest'ultimo paragrafo sarà basato sullo studio dell'ultima parte del questionario somministrato ai 187 soggetti intervistati. La caratteristica principale di questa ultima sezione è legata al fatto che, mentre le prime due sezioni erano liberamente aperte agli individui con più di 18 anni d'età, quest'ultima sezione è stata riservata ai soli lavoratori con figli.

L'obiettivo di ricerca che è stato qui formulato è legato allo studio ed alla scoperta del grado di fiducia delle generazioni che già sono state avviate al percorso lavorativo, andando a comprendere come tali vedano la società e la disparità non con il punto di vista di uno studente o di una studentessa non ancora totalmente al di dentro delle dinamiche lavorativa, ma con il punto di osservazione di soggetti già abituati alle dinamiche economiche e sociali. Nell'ultima sezione di quest'ultima parte del questionario si è cercato di analizzare l'aspettativa che tali lavoratori hanno sul futuro del loro figli,

soprattutto se credano che la presenza delle differenze tra uomo e donna potrà colpire anche loro.

4.4.1- Un inquadramento sui lavoratori intervistati

In primo luogo si sono analizzate alcune caratteristiche, legate agli aspetti economici e lavorativi, dei soggetti che hanno risposto a questa parte del questionario. Tali domande erano inerenti a:

- Gli anni già impiegati nel mondo del lavoro, ossia da quanti anni, tali individui, lavoravano. Qui le risposte sono state molte e varie, dove la risposta con il valore più basso è stata di coloro che sono impiegati nel mondo del lavoro da circa 1 anno fino a coloro che lo sono da ben 40 anni.
- Una seconda domanda di questa sezione era inerente la posizione lavorativa occupata, i soggetti potevano selezionare tra sei diverse opzioni di risposta: Lavoratore autonomo, dirigente, quadro, impiegato/a, operaio/a o lavoratore statale. Da tale domanda è emerso che, su 69 soggetti rispondenti 33 sono impiegati, tra i quali 12 uomini e 21 donna, tra coloro che si sono dichiarati come lavoratori statali è possibile notare come, quasi per la totalità, siano donne.

Posizione lavorativa occupata

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Lavoratore Autonomo	6	3,2	8,7	8,7
	Dirigente	1	,5	1,4	10,1
	Quadro	4	2,1	5,8	15,9
	impiegato/a	33	17,6	47,8	63,8
	Operaio/a	9	4,8	13,0	76,8
	Lavoratore statale	16	8,6	23,2	100,0
	Totale	69	36,9	100,0	
Mancante	Sistema	118	63,1		
Totale		187	100,0		

Tab.112 Posizione lavorativa occupata dei soggetti intervistati

		Posizione lavorativa occupata					Lavoratore statale	Totale
		Lavoratore Autonomo	Dirigente	Quadro	impiegato/a	Operaio/a		
Genere	Uomo	4	1	2	12	6	1	26
	Donna	2	0	2	21	3	15	43
Totale		6	1	4	33	9	16	69

Tab.113 Relazione tra genere e posizione lavorativa occupata

- Successivamente è stato analizzato il livello di reddito annuo personale, i soggetti potevano scegliere tra varie classi di reddito: 1.000-15.000 euro, 15.001-30.000 euro, 30.001-55.000 euro, 55.001-75.000 euro ed oltre 75.000 euro. Andando ad osservare le frequenze è emerso che, il 17,6% dichiara di avere un reddito annuo tra i 15.001 ed i 30.000 euro, di questi 21 sono donne e 12 sono uomini. Come è possibile osservare nelle fasce dove il reddito è più elevato si trovano pochi soggetti e questi sono uomini.

Reddito annuo

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	1.000–15.000 euro	23	12,3	34,8	34,8
	15.001–30.000 euro	33	17,6	50,0	84,8
	30.001–55.000 euro	8	4,3	12,1	97,0
	55.001–75.000 euro	1	,5	1,5	98,5
	oltre 75.000 euro	1	,5	1,5	100,0
	Totale	66	35,3	100,0	
Mancante	Sistema	121	64,7		
Totale		187	100,0		

Tab.114 Reddito annuo dei rispondenti

		Reddito annuo					Totale
		1.000–15.000 euro	15.001–30.000 euro	30.001–55.000 euro	55.001–75.000 euro	oltre 75.000 euro	
Genere	Uomo	4	12	6	1	1	24
	Donna	19	21	2	0	0	42
Totale		23	33	8	1	1	66

Tab.115 Relazione tra genere e reddito annuo dei rispondenti

		Test di Levene per l'eguaglianza delle varianze		Test t per l'eguaglianza delle medie						Intervallo di confidenza della differenza di 95%	
		F	Sign.	t	gl	Significatività P unilaterale	Significatività P bilaterale	Differenza della media	Differenza errore std.	Inferiore	Superiore
Reddito annuo	Varianze uguali presunte	3,178	,079	3,676	64	<,001	<,001	,696	,189	,318	1,075
	Varianze uguali non presunte			3,241	33,139	,001	,003	,696	,215	,259	1,134

Tab.116 Test di significatività

Dal test di significatività emerge come, guardando il test t per l'eguaglianza delle medie, sia presente un livello di significatività p bilaterale $<.001$, per tale ragione le medie tra i due sessi sono significativamente diverse, difatti la media dei valori dati dalle donne sul reddito annuo risulta essere più bassa di quella degli uomini e tale diversità è significativa statisticamente.

- Per ultimo, per comprendere ed inquadrare i soggetti lavoratori analizzati, si è richiesto di indicare quale forma di contratto lavorativo avessero, potendo scegliere tra quattro diverse opzioni: Contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato, contratto a chiamata, contratto *part-time*.

		Contratto lavorativo			
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Contratto a tempo indeterminato	40	21,4	60,6	60,6
	Contratto a tempo determinato	20	10,7	30,3	90,9
	Contratto a chiamata	2	1,1	3,0	93,9
	Contratto part-time	4	2,1	6,1	100,0
	Totale	66	35,3	100,0	
Mancante	Sistema	121	64,7		
Totale		187	100,0		

Tab.117 Tipologia di contratto lavorativo

Come è possibile osservare la maggior parte dei soggetti intervistati, ossia il 21,4% corrispondente a 40 individui, ha dichiarato di avere un contratto di lavoro a tempo indeterminato, di questi 22 sono donne e 18 sono uomini, con un'età che prevalentemente supera i 35 anni. per quanto riguarda la forma di contratto *part-time*, di cui già si è discusso sia nel presente capitolo che all'interno della presente tesi, sono 4 i soggetti che hanno dichiarato di avere questa formula contrattuale e 3 di questi sono donne. Tra coloro che hanno un contratto a tempo determinato è possibile trovare maggiormente soggetti di età compresa tra i 22 ed i 26 anni. Da tale dato risulta come, la forma contrattuale più sicura, ossia quella a tempo indeterminato, sia legata alle fasce d'età più elevate, difatti osservando la tabella 120 è possibile come ci sia un legame statisticamente

significativo, difatti all'aumentare dell'età si riduce il valore assegnato a forme contrattuali meno sicure e stabili.

		Contratto lavorativo				Totale
		Contratto a tempo indeterminato	Contratto a tempo determinato	Contratto a chiamata	Contratto part-time	
Genere	Uomo	18	4	1	1	24
	Donna	22	16	1	3	42
Totale		40	20	2	4	66

Tab.118 Relazione tra genere e tipologia contrattuale

		Contratto lavorativo				Totale
		Contratto a tempo indeterminato	Contratto a tempo determinato	Contratto a chiamata	Contratto part-time	
Classe d'età	18-21	0	1	0	0	1
	22-26	5	10	1	2	18
	27-35	12	6	1	1	20
	oltre 35	23	3	0	1	27
Totale		40	20	2	4	66

Tab.119 Relazione tra classe d'età e tipologia contrattuale

	Somma dei quadrati	df	Media quadratica	F	Sig.
Tra gruppi	6,747	3	2,249	3,707	,016
Entro i gruppi	37,617	62	,607		
Totale	44,364	65			

Tab.120 Testa Anova per Classe d'età e tipologia di contratto

4.4.2- Il *Gender pay gap* ed il futuro delle prossime generazioni di lavoratori

La seconda sezione dell'ultima parte si sposta l'attenzione dei soggetti intervistati nuovamente, come nella seconda parte del questionario precedentemente analizzata, al fenomeno del *gender pay gap*. La peculiarità di questo tornare nuovamente sull'argomento legato alle differenze salariali sta nel fatto che andando ad intervistare lavoratori con figli si cerca di comprendere le prospettive e le aspettative che i primi hanno per i secondi. Il primo punto saliente di tale indagine è stato di far dare una definizione a cosa fossero per loro le differenze salariali legate al sesso, e da tale analisi

è stato estrapolato una sorta di *brainstorming*, ossia una serie di parole e definizioni legate a tale fenomeno, tra le più usate è stato possibile mettere in evidenza:

Opprimenti

Assurde

Preistoriche

Ingiuste

Discriminazione

Insensato

Retrograde

Vergognose

Immotivate

Invalidanti

Inaccettabili

Legate al pregiudizio

Sessiste

Queste sono state le definizioni che i soggetti intervistati hanno dato delle differenze salariali, come è possibile notare da tale elenco di parole gli individui vedono nel *gap* qualcosa da superare poiché non basato su elementi di equità.

Generazioni future e gpg

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Si	46	24,6	66,7	66,7
	No	23	12,3	33,3	100,0
	Totale	69	36,9	100,0	
Mancante	Sistema	118	63,1		
Totale		187	100,0		

Tab.121 prospettive generazioni future

Le successive domande rivolte agli intervistati hanno visto puntare l'attenzione sul futuro dei loro figli, il 24,6% ha dichiarato di ritenere che le differenze salariali colpiranno anche

le generazioni future, come mostrato nella tabella, e ciò che maggiormente sarà conseguenza di tale fenomeno sarà ravvisabile in: salari poco appaganti, nella difficoltà di conquistare posizioni lavorative avanzate e tutto ciò provocherà una sfiducia e scarse ambizioni personali. Secondo i genitori intervistati in questa sezione del questionario vedono nei loro figli un livello di ottimismo più basso rispetto al loro per quanto riguarda il futuro, difatti il 58,3% degli intervistati sul totale dei rispondenti a questa domanda, considera suo/a figlio/ pessimista.

Ottimismo nuove generazioni

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Si	25	13,4	41,7	41,7
	No	35	18,7	58,3	100,0
	Totale	60	32,1	100,0	
Mancante	Sistema	127	67,9		
Totale		187	100,0		

Tab.122 Ottimismo delle nuove generazioni

L'ultima domanda del presente questionario prevedeva una risposta aperta nella quale i genitori doveva spiegare il perché talvolta i figli si mostrano più ottimisti ed aperti al futuro ed alle nuove opportunità rispetto alle generazioni adulte, da tale quesito sono emerse le seguenti risposte:

“Perché è più ottimista di me”

“Perché è giovane e inesperto”

“Perché le nuove generazioni sono ancora ingenue”

“Perché ha più fiducia nel domani”

“Perché ha speranza”

“Perché sono maggiormente istruiti”

“Perché le culture si evolvono e questo porterà ad una sensibilità ed a nuove interpretazioni di vecchi e nuovi concetti, di vecchie e nuove possibilità, occorre però insegnare ai nostri figli a riconoscere il vero dal falso”

“Perché gli ho insegnato a non arrendersi”

“Perché il gender gap è un problema generazionale e la generazione successiva, a mio avviso, è sempre migliore della precedente. Constatando che la generazione futura dove mio figlio vivrà sarà maggiormente istruita delle precedenti, sono fiducioso nel credere che il gap verrà abbattuto”

Queste sono state le principali risposte date dai genitori nel rispondere al perché i figli tendono ad essere più ottimisti sul futuro e sulle opportunità rispetto ai genitori. Quello che si può, in questa sede affermare, basandosi sui dati, è che in merito al *gender gap* ed al *gender pay gap*, le nuove generazioni tendono, nel concreto, ad essere maggiormente ottimiste.

Conclusioni

Si è così giunti al termine del presente elaborato di tesi magistrale, risulta così doveroso trarre delle conclusioni, che riassumano i punti nevralgici della presente ricerca.

Sulla base degli studi e della ricerca condotta, sulla letteratura e sul percorso storico affrontato in apertura al presente lavoro, è possibile affermare come la disparità tra uomo e donna trova ragion d'essere nella storia. La storia, la cultura, le tradizioni, i rituali, gli stereotipi hanno dettato i contorni ed i limiti al ruolo ed alla figura della donna, in ogni angolo del suo essere, in ciò che riguarda la sua formazione, il suo ruolo tra le mura domestiche, nelle istituzioni e nel mondo del lavoro. È possibile così affermare come la storia, con la sua evoluzione, e la cultura abbiano dettato le basi per quello che è chiamato pregiudizio di genere, legato alla figura femminile, la quale, per consuetudini radicate, dovrebbe, per sua natura, dedicarsi alla cura della casa e della famiglia, mentre l'uomo è colui che risulta essere destinato alla carriera lavorativa.

In merito alla disparità di genere, l'Italia è ancora lontana dalla totale parità, soprattutto per ciò che concerne la presenza femminile all'interno delle istituzioni pubbliche. Il *global gender gap report 2022*, come quello dell'anno precedente ha collocato l'Italia al 63° posto della classifica rispetto ad un totale di 156 paesi analizzati per ciò che riguarda il *gender gap* e ciò che concerne il raggiungimento della parità di genere.

Attualmente, in Italia, sono presenti e in uso degli strumenti legislativi per incrementare la parità e l'efficienza delle politiche volte all'eguaglianza ma, stando ai numeri, qualcosa potrebbe essere ancora migliorato. Sicuramente, anche la pandemia che ha colpito l'Italia ed il resto del mondo nel 2020, non ha contribuito alla riduzione del *gap* presente tra uomo e donna.

All'interno dell'ampia tematica del *gender gap* e delle disuguaglianze tra uomo e donna è possibile inserire un aspetto più specifico di tale tema, ossia quello legato alle disparità salariali, ovvero il *gender pay gap*. Risulta interessante comprendere come, sovente, tale *gap* salariale non sia solo ed esclusivamente legato a fattori di ordine economico e reddituale ma anche alla, certe volte, minore presenza delle donne all'interno del comparto e dell'ambiente produttivo. Difatti, è possibile affermare grazie al supporto dei dati riportati all'interno del presente elaborato, come tra i due sessi, sia proprio la donna quella maggiormente legata alle dinamiche familiari. In caso di necessario bisogno

all'interno della famiglia o per la cura dei figli, il gentil sesso è quello che tende a sottrarre parte del tempo al proprio lavoro o addirittura ad abbandonarlo e questo processo erode il suo reddito personale percepito.

Nell'ultima parte, della presente tesi, sono stati riportati i risultati e le relative interpretazioni della ricerca empirica svolta a supporto della parte di letteratura riportata nei precedenti capitoli. L'obiettivo di tale ricerca era legato al cercare di comprendere se ed in che modo, tra la popolazione, si conoscesse e vivesse il fenomeno del *gender gap* e del *gender pay gap*.

Nell'indagare quali fossero, secondo gli intervistati, le cause che generano ed incrementano tali fenomeni è emerso come, per tali soggetti, le principali cause fossero legate alla scarsa flessibilità delle strutture aziendali, le quali molto spesso, data la loro rigidità di struttura e di vedute, tendono a restare ancorate ad idee e soluzioni che non sempre si riscontrano adeguate e l'altra causa del *gap* è connessa alla maternità delle donne. Oltre alle cause, sono state analizzate quali sono le principali differenze che gli intervistati, con la loro esperienza, hanno riscontrato tra uomo e donna, ossia quali sono quei fattori che all'interno di un'azienda o di un'organizzazione produttiva fanno palesemente notare la presenza di trattamenti differenziati tra i due sessi per ragioni non legate ad aspetti professionali ma bensì di genere, tra queste sono state individuate principalmente: il salario e la possibilità di scalata nella posizione ricoperta, i quali risultano incentivati dal così detto *glass ceiling*. Nell'indagine sono state poi analizzate le possibili soluzioni proposte alla riduzione del *gap*, tra queste sono risultate maggiormente quotate quelle legate al garantire un congedo anche per ai padri, il riequilibrare i compiti all'interno della coppia genitoriale ed infine promuovere la formazione continua delle dipendenti donne all'interno del comparto aziendale.

Per ciò che riguarda il futuro del *gap* c'è un ottimismo di fondo, soprattutto tra i giovani, che spinge il 57,8% degli intervistati a ritenere che il *gender pay gap* tenderà ad assottigliarsi nel corso dei prossimi anni.

Eseguendo così un confronto tra le generazioni, è possibile affermare come ci sia una maggiore tendenza al "pessimismo" tra le generazioni più adulte e già avviate all'interno del mondo lavorativo, anche per ciò che riguarda il futuro dei loro figli.

Bibliografia

- Balbo L., 1979, *Stato di famiglia. Bisogni, privato, collettivo*, ETAS libri, Milano, pp.89-92
- Biemmi I., 2014, *Le pari opportunità sui banchi di scuola*, a cura di Venera A. M., *Genere, educazione e processi formativi. Riflessioni teoriche e tracce operative*, Edizioni Junior, Bergamo, p.115
- Cantarella E. (2013), *“L’ambiguo malanno, condizione e immagine della donna nell’antichità greca e romana”*, Milano, Feltrinelli.
- Del Boca D., Turvani M., 1979, *Famiglia e mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, pp.124-125
- Di Sarcina F., 2014, *Cultura di genere e politiche di pari opportunità. Il gender mainstreaming alla prova tra UE e Mediterraneo*, Bologna, Il Mulino
- Fadiga Zanatta A. L., 1985, *Donne e lavoro*, in ISTAT-AIS immagini della società italiana, Roma, p.285
- Favretto G., R. Sartori, 2007, *L’età dell’impresa. Giovani imprenditori e lavoratori esperti*, Franco Angeli, Milano, p.62
- Lirosi A., 2015, *Libere di sapere. Il diritto delle donne all’istruzione dal Cinquecento al mondo contemporaneo*, Roma, Edizioni di storia e letteratura
- Loffredo F., 1938, *Politica della famiglia*, Bompiani, Milano, pp.365-366
- Peppicelli R., 2010, *Femminismo islamico. Corano, diritti, riforme*, Carocci Editore, Roma
- Sartori F., 2009, *Differenze e disuguaglianze di genere*, Urbino, Il Mulino
- Scisci A., Vinci M., 2002, *Differenze di genere, famiglia, lavoro*, Roma, Carocci
- Soldani S., 1990, *L’educazione delle donne. Scuole e modelli di vita femminili nell’Italia dell’Ottocento*, Angeli, Milano.

Sitografia

- https://www.agenziacoesione.gov.it/news_istituzionali/pari-opportunita-nei-luoghi-di-lavoro-lagenzia-adotta-il-piano-delle-azioni-positive, Piano azioni positive 2019-2022 – Agenzia per la coesione territoriale
- <https://www.amarelli.it/la-storia/>
- Allen J., Sanders K., 2002, *Gender gap in earnings at the industry level*, European Journal of Women's studies, Vol.9, N.2, pp.163-180
- Articolo 27 Codice delle Pari Opportunità, D.lgs. n.198 dell'11 Aprile 2006 (aggiornato al 29 Aprile 2022), *Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro*
- G. Basso, S. Formai, 2021, *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia; le imprese del settore privato*, Banca d'Italia
- Battaglia Luca, *La concezione femminile da fine Ottocento alla riforma del diritto di famiglia*, tratto da <https://www.policlic.it/la-condizione-femminile-da-fine-ottocento-alla-riforma-del-diritto-di-famiglia> , 2021
- Bernocco V., *Gender gap, la pandemia ha aggravato la disparità*, The Innovation Group, 2021
- Berta D. G., 2021, *Il gender pay gap: un'approfondita analisi sui motivi del divario retributivo tra uomini e donne*, Trust in Science
- L. Bittau, 2022, *Women in power. Nella moda più donne nei Cda (25,6%), ma ancora sotto la media Ue*, Pambainconews, <https://www.pambainconews.com>
- Blau F.D., Kahn L.M., 2000, *Gender differences in pay*, Journal of Economic Perspectives, Vol.14, N.4, pp.75-99
- Bonatti M.I., *"L'educazione femminile nel pensiero degli Illuministi e nei romanzi di Chiari"*, Annali di Italianistica, Vol.7 Women's voices in Italian Literature, pp.226-241
- Camera dei deputati, 2022, *Sostegno all'imprenditoria femminile*
- Cantalini S., *Genere, settore di studio e reddito. Un'analisi delle disuguaglianze salariali di genere tra laureati Italiani*, Stato e Mercato, Vol.2, N.104, pp.189-227, Agosto 2015
- A. Caputo, 2021, *Congedo parentale: chi fa meglio (e chi peggio) in Europa*, Linc

- F. M. Cesaroni, A. Sentuti, 2020, *Leader per scelta, per forza, invisibili, escluse*, ingenerere
- *Che cos'è il bilancio di genere*, 2021, <https://www.openpolis.it/parole/che-cose-il-bilancio-di-genere/>
- Cherubini E., 2009, Firenze, *Donne, politica e istituzioni. Percorsi formativi per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità. La contrattazione collettiva di genere: fra sessismo e buone pratiche*
- M. Ciavarella, 2020, *Prada, il femminile tra logica e istinto*, Il Corriere della Sera
- C. Di Cristofaro, 2021, *Il Covid ha ucciso il part-time. E per le donne può essere una buona notizia*, www.ilsole24ore.com
- Commissione Europea, 2017, *Divario retributivo di genere in Italia*
- Commissione Europea, *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*
- Commissione Europea, 2020, *Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, Bruxelles
- Costituzione della Repubblica Italiana, https://www.cortecostituzionale.it/documenti/download/pdf/Costituzione_della_Repubblica_italiana
- Consob.it https://www.consob.it/web/consob/novita/-/asset_publisher/xMXdfdeSuZFj/content/comunicato-stampa-30-01-2020-quote-di-genere/10194
- CONSOB, *La crisi da Covid-19-Dalla crisi sanitaria alla crisi economica*
- Consob, 2013, *Le linee di azione della Commissione europea in materia di corporate governance e i riflessi sull'ordinamento italiano*
- Colella A., 2017, *Donne musulmane e lavoro in Medio Oriente e Nord Africa*, OpenEdition Journal, Vol.32 N.4
- T. H. Cox, S. Black, 1991, *Managing cultural diversity: implication for organizational competitiveness*, Academy of management executive, Vol.5, N.3, pp.45-56
- Curulli Silvia, *Ruoli di genere nel Medioevo*, tratto da <https://www.policlic.it/ruoli-di-genere-nel-medioevo>, 2021

- De Cesari Maria Carla, *Effetto pandemia sui liberi professionisti: chiuse 38mila attività*, <https://www.ilsole24ore.com> , 2021
- De' Medici Abel, *Essere donna nell'Italia del Rinascimento*, tratto da <https://www.storicang.it/a/essere-donna-nellitalia-rinascimento> , 2021
- Differenziale Retributivo di Genere, EIGE, <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms>
- Economia Italiana, 2021, *Chiara Ferragni: Storia del successo imprenditoriale*, <https://www.economia-italia.com/chiara-ferragni-storia-del-successo-imprenditoriale>
- Econopoly, 2021, *Family business, in Italia le priorità è un piano di successione: in 6 mosse*, Il Sole24ore
- EIGE, 2019, *What lies behind the Gender pay gap?*
- EIGE, *Gender Equality Index 2021*, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/SE>
- <https://www.elisabettafranchi.com/it/biografia>
- P. Ellero, 2008, *Donne in azienda: la “diversità” come valore*, Manageritalia
- European Commission, 2021, *Equal pay? Time to close the gap!*
- P. Faraguna, 2013, *Recenti sviluppi dell'esperienza costituzionale Italiana in tema di cd. “Quote Rosa”*
- *Gambero Rosso*, 2021, *Parità di genere. Intervista a Pina Amarelli Mengano*
- *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*, Legge 25 Febbraio 1992, n.215, *Azioni positive per l'imprenditorialità femminile*
- Giangulano Letizia, *L'Italia sta lasciando indietro le donne*, <https://www.ilsole24ore.com> , Marzo 2021
- Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum, March 2021, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021
- Global Gender Gap Report 2022, World Economic Forum, Luglio 2022
- Gozzi G., *Risposta alla madre che domanda in qual modo debba allevare la sua figliola*, "Gazzetta veneta", p.362
- A. Hegewisch, E. Mefferd, 2021, *The gender wage gap by occupation, race and ethnicity 2020*, Institute for women's policy research

- L. K. Huse, 2020, *Foundamentals of social Identity and social justice: considering social identity within CBPR with marginalized populations*, Frontiers in Communication, Vol.5, Art.41
- IlMattino, 2022, *Elisabetta Franchi e la mancanza di giovani donne ai vertici dell'azienda: "Preferisco che abbiano già figli*
- ILO, 2007, *Discrimination at work in the Middle East and North Africa*, Declaration on fundamental principles and rights at work
- Istat, *Bilancio di genere dello stato*, <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-contesto/politiche>
- Istat.it, *Conciliazione tra lavoro e famiglia*, 2019
- Istat, Eurostat, 2020, *La vita delle donne e degli uomini in Europa. Un ritratto statistico*
- Istat, 2021, *La struttura delle retribuzioni in Italia- Anno 2018, paga oraria più bassa per contratti a termine*
- Istat, *Rapporto annuale 2021. La situazione del paese*, Istituto Nazionale di Statistica, via Cesare Balbo,16, Roma
- ISTAT, *Statistiche Report*, 2020, <https://www.istat.it/it/files/2020/07/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali>
- G. Laino, 2022, *Ricordiamo che quella a Elisabetta Franchi era un'intervista*, *Giornalettismo*, <https://www.giornalettismo.com>
- A. Lentini, 2022, *Maternità e lavoro in Italia, il binomio impossibile*, <https://www.lenius.it/maternita-e-lavoro-italia/>
- M. Lombardi, 2019, "Pina Amarelli, lady liquirizia: «Le donne hanno fatto l'unica vera rivoluzione in Italia»", *Il Messaggero*, https://www.ilmessaggero.it/mind_the_gap/pina_amarelli_liquirizia
- S. Luperini, 2022, *Elisabetta Franchi: "Mi sono fatta strada in un mondo di uomini e non ho paura di mostrarmi per quella che sono"*, *La Repubblica*
- Marcucci M., Vangelisti M. I., 2013, *L'evoluzione della normativa di genere in Italia e in Europa*, Banca D'Italia Eurosystem, N.188
- Mcloughl C., 2013 *Women's economic role in the Middle East and North Africa (MENA) (GSDRC Helpdesk Research Report)*, Birmingham, Governance and Social Development Resource Centre, University of Birmingham

- Ministero dello Sviluppo Economico, *Fondo impresa femminile*
- M. Lo Conte, S. Prati, 2003, *Maternità e partecipazione al mercato del lavoro. Un'analisi della situazione professionale delle neo-madri*, www.istat.it
- Moghadam, Valentine M., (2004), *Towards gender equality in the Arab/Middle East region: Islam, culture, and feminist activism*, United Nations Development Programme, Illinois State University
- Moghadam V. M., *Urbanization and Women's citizenship in the Middle East*, The Brown Journal of World Affairs, Vol. 17 N.1 2010, pp.19-34
- M. Monaci, 2001, *L'imprenditorialità delle donne: tendenze e teorie recenti*, Vita e Pensiero, Vol.39, N.3, pp. 357-391
- B. P. Noble, 1986, *A sense of self*, pp.34-36
- OECD, 2017, *Education indicator in focus*
- OECD, 2017, *Legal and social barriers holding back women's empowerment in Middle East and North Africa*
- Orlando Luca, *Il Covid non ferma l'Hi Tech. Nuovo record per l'industria 4.0*, <https://www.ilsole24ore.com> , 2021
- A. Paudice, 2022, Chiara Ferragni: “Quando una donna resta incinta pensa a quanto dovrà sacrificare per essere madre. A un uomo non succede”, <https://www.vanityfair.it/gallery>
- Querzè Rita, “*SheCession*”: la recessione da Covid è femmina e colpisce di più le donne, <https://www.corriere.it> , Ottobre 2020
- RaiNews, 2022, *Bufera su Elisabetta Franchi per frasi sulle donne in azienda. La stilista: le mie parole fraintese*
- Rapporto IF 2020 Unioncamere
- *Rapporto imprenditorialità femminile 2020*, UNIONCAMERE <https://www.imprenditoriafemminile.camcom.it/uploaded/Generale/2020>
- *Rapporto imprenditorialità femminile 2020*, UNIONCAMERE <https://www.imprenditoriafemminile.camcom.it/uploaded/Generale/2020>
- I. Ratti, 2022, *Miuccia Prada, da erede di un impero ad imprenditrice*
- O. C. Richard, 2000, *Racial diversity, business strategy, and firm performance: a Resource-Based view*, Academy of management journal, Vol.43, N.2, pp.164-177

- G. Robinson, K. Dechant, 1997, *Building a business case for diversity*, Academy of management executive, Vol.11, N.3
- Rosti L., 2006, *La segregazione occupazionale in Italia, donne lavoro società crescere per contare*, Varese
- Rosti Luisa, *Smart working, hanno lavorato da casa più donne e più laureati*, <https://alleyoop.ilsole24ore.com>, Giugno 2021
- S. Sirianni, 2021, *Forti insieme, Chiara Ferragni lancia il progetto per sostenere le donne imprenditrici*, <https://www.iodonna.it/attualita/costume-e-societa/2021/07/14/forti-insieme-chiara-ferragni-lancia-il-progetto-per-sostenere-le-donne-imprenditrici/>
- A. Spada, C. Sunna, 2013, *Discriminazioni nei confronti delle lavoratrici madri e dimissioni per maternità: un'analisi cognitivo- sperimentale*
- Sistema moda Italia, 2020, *L'occupazione femminile nell'Industria italiana del Tessile&Abbigliamento*, Federazione tessile e moda
- https://www.topmanagers.it/manager/elisabetta_franchi
- T. Tripepi, 2021, *Chiara Ferragni lancia una call per startup al femminile "75mila euro all'idea più innovativa". L'iniziativa è organizzata da LVenture Group*, <https://www.millionaire.it/chiara-ferragni-lancia-una-call-per-startup-al-femminile/>
- UNIONCAMERE, *Imprese femminili: le under35 trainano la nascita delle nuove attività*
- Workwide Women, 2022, *L'importanza dei role model*
- Zanoloni Maria Paola, *Donne al lavoro nel Medioevo*, tratto da <https://www.storicang.it/a/donne-lavoro-nel-medioevo> , 2020

Allegati

- Questionario (Riferimento capitolo 4)

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdqGBo22t6nuVaib3AtcLmENeLTsyT4Pg-os3A-uJkIvnXg_Q/viewform?usp=sf_link

Ringraziamenti

Con largo anticipo mi accingo a scrivere questa pagina per me particolarmente speciale perché mi consente di mettere nero su bianco quanto, certe persone, mi siano nel cuore. Questi cinque anni sono stati per me fonte di soddisfazione, ansia, gioia, sofferenza e tante altre emozioni che se messe vicine risultano contrastanti, eppure sono tutte vere e realmente vissute durante questo percorso. Non posso dire che sia stata una passeggiata né tanto meno che sia sempre stato facile, chi mi conosce sa la mia predisposizione per le discipline di carattere umanistico, quindi non posso negare che l'abbracciare l'economia, in tutti suoi vari aspetti, è stata spesso una sfida per me e certe volte l'ho percepita come una "cosa" più grande di me. Però il bello delle difficoltà e delle sfide è che certe volte si superano e poi l'emozione è ancora più grande, sia per chi la vive in prima persona sia per chi abbiamo attorno.

Dopo questa breve premessa mi avvio a scrivere i miei ringraziamenti con emozione e gioia in cuore.

Le prime persone che voglio e che devo ringraziare sono senza dubbio i miei genitori, da loro mi sono sempre sentita amata in tutti i modi ed in tutte le forme con cui una persona può essere amata. Spesso si dice che l'amore sia semplicemente amore, senza bisogno di declinazioni speciali, per me non sempre è così, l'amore ha colore, forma, aspetto e come tale può mutare nel corso del tempo ma il loro amore per me non è mai cambiato, nonostante io, per effetto del tempo, sia cambiata. Mia madre è la persona che c'è sempre, la mia ancora, la sua presenza per me è indispensabile, la ammiro per il suo coraggio e per la sua forza di sapersi mettere sempre in gioco e ricominciare nonostante la vita non sia sempre stata generosa con lei. Mio padre è la persona che ammiro per il coraggio di essersi fatto da sé e per saper lasciare sempre indietro le paure, per me è un punto di riferimento costante, lo vedo sempre come una persona forte e spesso mi auguro di diventare come lui, saranno forse gli "occhi di figlia" che non sanno vedere i difetti ma solo le cose belle, che sono molte. Sono le persone più essenziali per me, la loro presenza è per me fondamentale.

Un grazie speciale va ai miei due fratelli Mattia ed Alessandro, i miei due pezzi di cuore. Con loro ho rispettivamente rapporti diversi date le differenze d'età. A Mattia vorrei ringraziarlo per la fratellanza, l'amicizia, la complicità, l'affetto che sa dimostrarmi ogni giorno e che ci lega visceralmente, non posso solamente considerarlo un fratello perché il nostro rapporto supera tutto. È la persona più importante per me e ringrazio il Cielo ed i miei genitori per avermi fatto questo Dono, la sua presenza, per me è essenza. Ringrazio poi il piccolo Alessandro, tanto desiderato da me, per la sua capacità di farmi sempre mettere in gioco, per ricordarmi ogni giorno che nella vita gli angoli vanno smussati e per farmi spesso sentire importante per lui e degna delle sue confidenze. Ad entrambi auguro tutto ciò che di più bello il Cielo ha in serbo per loro.

Ai miei nonni Giorgina e Luigi, a loro devo molto. Sono per me le colonne portanti, li ringrazio per la pazienza, la costanza, l'affetto, la vicinanza, la comprensione con cui ogni giorno si prendono cura di me. Non sempre ci prendiamo, ma come è normale che sia abbiamo una generazione in mezzo ed ovviamente le idee non possono essere sempre concordi, ma nonostante tutto ci sono sempre per me ed io cerco di fare lo stesso per loro. Sono due punti di riferimento nella mia vita. La parola che dedico a loro è la Gratitude. Ai miei nonni Teresa e Giorgio che, per scelta del Cielo, non sono più con me ma che nonostante tutto sento sempre accanto, li ringrazio perché non mi hanno abbandonata ed il loro amore, soprattutto quello del nonno, con cui avevo un legame più amorevole, mi avvolge ancora oggi di una luce speciale.

Ringrazio i miei cugini, in modo particolare mia cugina Ilenia. Lei è sempre stata per me un modello da seguire e da cui trarre ispirazione ed in vari aspetti la vedo simile a me. Vorrei ringraziarla per un fatto, di cui forse nemmeno lei è consapevole che sia accaduto. Un giorno, parlando casualmente per telefono le raccontai, tra le righe, le mie titubanze e le mie paure legate all'università, al timore di non concludere gli esami che sarebbero stati imminenti, ma lei, con le sue parole, mi fece comprendere che io andavo bene ugualmente, che ognuno affronta il suo percorso e non verrà giudicato su di esso. Potrà sembrare banale, ma in quel momento era ciò di cui avevo bisogno. Poi, la ringrazio per i regali più belli, Bianca e Viola.

A Sofia, per me lei rappresenta la dolcezza in ogni sua forma più genuina. La ringrazio di cuore per esserci sempre instancabilmente, per ricordarmi che sono speciale e che se voglio posso. Non riesce a vedere in se stessa quello che vedo io, ossia una persona bellissima, la sua autostima spesso la inganna ma dietro quegli occhietti verdi e curiosi c'è un'anima d'oro. Da lei non mi sono mai sentita giudicata ma sempre libera di essere la parte più vera di me stessa, senza bisogno di filtri. La ringrazio per la costanza con cui riesce a prendersi cura di tutto ciò che la circonda, ha un cuore d'oro, sono fortunata ad averla accanto. È speciale.

A Chiara, lei per me è una delle persone su cui ho potuto sempre contare senza guardare orologio o luogo. La ringrazio per essermi sempre stata accanto instancabilmente, per aver ascoltato con attenzione e preoccupazione le mie ansie ed i miei tormenti. È sempre stata in grado di darmi consigli e pareri che poi si sono rivelati giusti e veri ma che io spesso facevo difficoltà ad accettare e prendere per corretti. E di tutto ciò la ringrazio perché spesso la presenza e la costanza sono le più alte forme di dimostrazione del sentimento d'affetto e di amicizia, spero di essere stata per lei una buona amica come lei lo è per me.

A Letizia, oltre ad essere la migliore compagna di corso che potessi incontrare è per me un'amica speciale. È difficile per me trovare le parole più adatte quando mi rivolgo a lei perché il nostro rapporto si è consolidato da non troppo tempo ma in fretta è diventato per me speciale, con lei sono riuscita ad aprirmi su argomenti di cui non parlo perché la sua purezza, fin da subito, mi ha saputo assicurare e far aprire il mio cuore. La ringrazio per la disponibilità, per il suo sapersi mettere sempre in secondo piano per gli altri, per il suo cuore grande, per avermi accettata ed integrata totalmente nella sua vita. Ho una grande stima per lei sotto ogni aspetto. Mi auguro che la nostra amicizia possa mettere radici sempre più forti perché per me sarebbe bellissimo avere una persona come lei accanto.

A Marta, non mi risulta facile parlare di lei. Il nostro rapporto si è ricostituito da non troppo tempo ed insieme stiamo cercando di ricostruirlo con affetto e partecipazione, per lei provo un grande affetto ed ammirazione. La ringrazio per essere in grado di mettermi in discussione, per cercare di tirare fuori da me lati, emozioni, pensieri che spesso io non noto o che sfuggono o che semplicemente preferisco celare. Siamo due persone con

caratteri contrastanti o forse è l'apparenza a renderli così, però nonostante tutto credo che ci sia un piccolo filo, quasi invisibile, che ci lega e che nonostante tutto, per un verso o per un altro, ci fa tornare vicine. Penso che, nonostante tutto, siamo fatte per non perderci e ne sono felice perché per me lei è un pezzo del mio cuore.

Ringrazio Mattia, o come talvolta dico "il secondo Mattia", il nostro legame è nato da poco ma nonostante questo è cresciuto in fretta, portandomi così a considerarlo parte della mia quotidianità. Con lui non mi sono mai sentita "piccola", nonostante la differenza d'età, e la cosa che, fin da subito, ho adorato è stato il fatto di sentirmi subito a casa, non c'è mai stato un istante in cui io mi sia sentita di troppo. Fin dal primo giorno è stato in grado di farmi sentire speciale. Lo ringrazio per rendermi sempre partecipe della sua vita e delle sue esperienze, per la sua bontà d'animo e generosità.

Ringrazio il mio collega ed amico Pierangelo per essere stato presente durante l'ultimo periodo di questo percorso, per avermi sempre saputa ascoltare e consigliare. Lo ringrazio per l'affetto che mi ha saputo dimostrare quotidianamente.

Ringrazio poi i miei compagni di corso Matteo, Andrea, Laura per aver condiviso con me progetti ed avventure durante questi anni universitari, da ognuno di loro ho avuto modo di imparare qualcosa che mi ha aiutato a considerarli tutti persone con un alto potenziale e gli auguro il meglio.

Ringrazio Antonella, la compagna di caffè, la cosa che più amo della nostra amicizia è che, nonostante la distanza e le settimane di silenzio che talvolta viviamo, ogni volta che ci incontriamo è come se non fossimo mai state distanti, abbiamo sempre una miriade di cose da raccontarci instancabilmente.

Ringrazio poi le mie amiche Martina Castraberti e Arianna Sensi con cui ho leggermente perso i contatti a causa dei diversi percorsi intrapresi ma che ho sempre nel mio cuore. A Martina la ringrazio per tutti i bei ricordi che mi ha donato durante il percorso scolastico che abbiamo affrontato insieme e sempre come compagne di banco, sono stati anni di spensieratezza e risate pure.

Ad Arianna la ringrazio per essere sempre nei suoi pensieri, per la sua premura nello scrivermi periodicamente per sapere come io stia, la ringrazio per la sua bontà.

Ringrazio il mio relatore, il professor Andrea Runfola, il quale ha saputo guidarmi, in quest'ultima fase del mio percorso universitario, con pazienza, gentilezza infinita, costanza e soprattutto con la sua ampia conoscenza e professionalità. Lo ringrazio poi, per avermi fatta sempre sentire all'altezza di questo compito nonostante le mie insicurezze.

Ringrazio poi Carla Brozzi, la mia tutor, la sua collega Moira Cacciavillani e tutto lo staff della Biesse Services s.n.c. per la loro accoglienza durante il mio periodo di tirocinio. Ringrazio Carla per la pazienza e l'affetto con cui ha saputo trasmettermi i concetti legati all'amministrazione ed alla gestione del complesso aziendale, spero di essere stata una buona allieva almeno quanto lei lo è stata come insegnante.

Ringrazio la mia psicologa, la dottoressa Sveva Giribaldi Laurenti, gli incontri con lei mi hanno spesso permesso di tornare a vedere la luce anche nelle situazioni più buie, mi hanno permesso di vedermi come se dinnanzi a me ci fosse uno specchio ed il cui riflesso mi ha consentito di vedere una me sempre più autentica e dotata di tutto quel potenziale che spesso non riuscivo a scorgere da sola.

Ringrazio la "Biblioteca delle donne- Laura Cipollone", la quale fin dagli albori della mia tesi e grazie alle ampie conoscenze di Federica mi ha permesso di trovare una strada da percorrere per impostare il mio lavoro.

Ringrazio tutte le 187 persone che hanno speso il loro tempo per compilare il questionario che mi ha permesso di portare a compimento la mia ricerca.

Ringrazio, infine, me stessa, per averci creduto, provato e non mollato.

.

.

