

La donna lavoratrice a 60 anni dalla Costituzione italiana

Fiorella Kostoris Padoa Schioppa*

Università di Roma "La Sapienza" e College of Europe, Bruges

Le norme costituzionali sulla parità lavorativa per genere hanno registrato in Italia un'evoluzione minore che nel resto dell'Europa e del mondo occidentale, sicché la legislazione primaria italiana non è all'avanguardia, come in qualche misura era 60 anni fa. Ma l'Unione ci spinge al progresso nella giusta direzione. Vi è inoltre un'enorme distanza in Italia fra le leggi sulla parità e la realtà ineguale del mercato del lavoro. Osservando in esso il differenziale effettivo uomo-donna nell'accesso, nel trattamento e nella retribuzione, le italiane appaiono penalizzate dalle resistenze culturali e dalla cura della casa e dei figli. Nel confronto con il resto d'Europa, la situazione delle lavoratrici italiane rispetto ai colleghi maschi è particolarmente discriminata nei profili di carriera e nella segregazione orizzontale e verticale.

The Constitutional law on gender parity in the labour market registered a smaller evolution in Italy than in Europe and in the rest of Western countries, so that the present Italian primary laws are somehow more backward than they used to be 60 years ago. The European Union, however, is pushing us in the right direction. Furthermore, the gap between the laws on gender parity and the real condition of men and women in the Italian labour market is large. If one observes the male-female effective differentials in access, treatment, wages, Italian women are penalized by cultural traditions and the home and children caretaking. Compared with the rest of Europe, the situation of Italian female relative to male workers is particularly discriminated in the career paths and in the horizontal and vertical segregation. [JEL Classification: J71; J16]

* <fiorella.kostoris@tin.it>.

1. - Introduzione

Il 2006 merita di essere considerato dalle donne italiane un sessantesimo anniversario da festeggiare non una ma due volte: nella ricorrenza non solo della Costituente, bensì anche della conquista dell'elettorato femminile passivo, che consentì il 1° marzo 1946 una prima presenza del gentil sesso nelle cariche elettive amministrative del nostro Paese, dopo che solo l'anno prima si era deliberato il suo diritto all'elettorato attivo. «Il 2 giugno 1946, — ha ricordato il Presidente Ciampi, in occasione dell'ultimo 8 marzo del suo settennato al Quirinale — dopo oltre venti anni di dittatura, gli Italiani tornarono alle urne. Le donne arrivarono ai seggi con l'emozione della prima grande esperienza di partecipazione politica, come elettrici e come candidate. Quel giorno votammo per il referendum istituzionale — monarchia o repubblica — e per l'elezione dei membri dell'Assemblea Costituente. Sulla scheda elettorale, la Repubblica era simboleggiata da un volto femminile, circondato da due rami di quercia e di ulivo intrecciati. Quel simbolo fu scelto, dalla maggioranza delle italiane e degli italiani, come il nostro simbolo. 556 deputati furono eletti con il compito di scrivere la Costituzione Repubblicana. Solo 21 di essi erano donne. 5 di loro, Maria Federici, Angela Gotelli, Nilde Iotti, Tina Merlin e Teresa Noce, furono chiamate a far parte della Commissione dei 75, incaricata dall'Assemblea di redigere il testo del documento fondante della nostra convivenza civile» (Ciampi, 2006).

Il presente scritto non intende però rivisitare il lungo e tuttora inconcluso sentiero percorso negli ultimi sei decenni verso un'effettiva, paritaria rappresentanza delle donne italiane nella politica, nelle istituzioni democratiche e nella vita civile. Esso si limita ad esaminare, per la verità brevemente, quell'altro tratto di strada, solitamente parallelo, talvolta coincidente, sempre egualmente irto di ostacoli e in salita, compiuto dalle donne italiane nell'ultimo sessantennio esclusivamente all'interno del mercato del lavoro. È assente qui, pertanto, da un lato, un serio approfondimento sull'articolo 51 della Costituzione («Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle ca-

riche elettive in condizioni di uguaglianza...»), così come integrato dalla Legge Costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003 («La Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini»); e manca, dall'altro lato, qualunque riferimento alla affascinante storia, nei passati 12 lustri, dei progressi dell'universo femminile in tutti i molteplici campi dell'esistenza, ad eccezione del settore economico. In proposito, una vivida memoria di tale sviluppo è fornita nella galleria dei ritratti de *Le Italiane*, predisposti nel III e in parte nel II dei tre volumi della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità (2003): si tratta di «donne ricche e povere, del Nord e del Sud, raffinate e incolte, belle e meno belle, umili e proterve, sensuali e angelicate», cui, nella sua Presentazione, l'allora Ministra Stefania Prestigiacomo giustamente attribuiva «il merito di aver contribuito clamorosamente o impercettibilmente alla crescita collettiva delle donne, alla loro evoluzione, alla loro coscienza di essere protagoniste».

Dunque, nella ristretta ottica qui adottata, questo scritto, dapprima (Paragrafo 2), indica le radici costituzionali della parità uomo-donna nel mercato del lavoro italiano, con le loro successive ramificazioni legislative e con i benefici innesti di provenienza europea; successivamente (Paragrafo 3), esso espone la realtà oggi osservabile in Italia, confrontata alla situazione europea, dell'eguaglianza di genere nei suoi tre aspetti più significativi — dell'accesso al mercato, del trattamento all'interno del mercato, della parità retributiva — per giungere, poi (Paragrafo 4), a considerazioni finali, frammiste di pessimismo dell'intelligenza e ottimismo della volontà.

2. - La parità di genere: dalla Costituzione italiana del 1947, alle riforme costituzionali, agli sviluppi normativi in Italia e in Europa

I principali articoli della Costituzione Italiana che vanno, quindi, richiamati sono tre o quattro. Per un verso, quelli solenni dei «Principi Fondamentali»: di parità sociale in generale, in-

dipendentemente dal genere (articolo 3: «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge senza distinzione di sesso») e di eguale diritto al lavoro, senza tuttavia menzione specifica del sesso (articolo 4: «La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto»). Per un altro verso, quello più concreto, inserito nel Titolo III della Parte I sui «Rapporti Economici», concernente la parità retributiva (articolo 37: «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione»). E la citazione delle norme costituzionali dovrebbe fermarsi qui, con riguardo al testo approvato dalla Assemblea Costituente il 22 dicembre 1947, salvo eventualmente procedere ad una ulteriore analisi degli emendamenti apportati all'originario "Progetto di Costituzione" presentato il 31 gennaio 1947 dalla Commissione dei 75 (per i quali si rimanda a Cerizza, 1979), non dimenticando, ovviamente, la diversa numerazione fra i due testi: infatti gli articoli 3, 4, 37 del dicembre 1947 erano nel gennaio dello stesso anno rispettivamente il 7, l'11, il 33 (quest'ultimo modificato per l'intervento di 10 neo-elette, una delle quali, Elettra Pollastrini, porta, in modo forse beneaugurante, lo stesso cognome della neo-nominata Ministra delle Pari Opportunità). Ma oggi, dopo la riforma del Titolo V della Costituzione, realizzata con Legge Costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001, pare necessario menzionare anche quel terz'ultimo comma dell'articolo 117 che illustra sia obiettivi più completi di parità uomo-donna nel mercato del lavoro, sia strumenti più fattivamente orientati al risultato auspicato: così è stabilito che, nella legislazione concorrente, dove è riservata allo Stato la determinazione dei principi fondamentali, «le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive».

Più che opportuno, è addirittura essenziale ricordare il nuovo articolo 117, se si vuole sinteticamente segnalare, nel confron-

to con l'articolo 37 elaborato 11 lustri prima, un certo cambiamento di impostazione del legislatore italiano sul problema della parità fra lavoratrici e lavoratori: non più di astratti o di malintesi diritti femminili e di sola eguaglianza retributiva a parità di lavoro si parla, bensì di uguaglianza piena ed estesa a tutto il campo economico, abbandonando la fase della passiva esposizione dei diritti, per iniziare quella della attiva eliminazione degli ostacoli e promozione dei risultati paritari.

Cerchiamo di capire meglio queste innovazioni e le loro tappe nel tempo. L'articolo 37, nel quadro dei "Principi Fondamentali" forniti dagli articoli 3 e 4, si caratterizza per tre aspetti: 1) la dichiarazione della parità nel diritto al lavoro, diritto quest'ultimo impalpabile anche per gli uomini, perché non esigibile (cosa chiedono e cosa ottengono dallo Stato per il fatto di non averlo i disoccupati, le casalinghe, gli studenti o i disabili?); 2) la volontà di "protezione" della donna lavoratrice, affinché essa possa svolgere la sua essenziale funzione di moglie e di madre, e questo, nonostante le buone intenzioni del legislatore (teso a contenere il sacrificio del doppio ruolo femminile nel mercato e in famiglia), in realtà suona come una forma di discriminazione a tutte noi nate nel dopoguerra, anche a quelle che non hanno tratto benefici dal nuovo diritto di famiglia, modificato con Legge n. 151 del 19 maggio 1975, a completamento dell'articolo 29 della Costituzione (perché, infatti, l'uomo lavoratore non dovrebbe essere "protetto" anche lui nel suo doppio ruolo, allo scopo di assolvere alla sua augurabilmente essenziale funzione di marito e di padre?); 3) infine, la ben più significativa enunciazione della parità retributiva per uguale lavoro, perché questa è sì esigibile, salvo la difficoltà di identificare in pratica posizioni di lavoro uguali fra maschi e femmine.

Nella sua prima caratteristica, il testo costituzionale del 1947 tradisce una concezione della parità fra generi e dello stesso diritto degli uomini al lavoro che è più formale che sostanziale, più ideale che pragmatico. Si tratta di un'affermazione di principio, nei fatti innocua ma non dannosa, se le si dà il valore che ha, di mera strategia tendenziale. E tuttavia in teoria ancora troppo pesante, nel trattare il lavoro come un diritto (se la norma è presa

con serietà), per poter essere accolta dall'insieme dell'Unione Europea nella sua "Carta dei Diritti Fondamentali", approvata nel dicembre 2000 e poi integrata nella Parte II della bozza del *Trattato che adotta una Costituzione per l'Europa*. Infatti, in tale sede europea, il lavoro non è dichiarato essere un diritto, anche se speciali tutele sono previste per chi è colpito da licenziamento ingiustificato o deve accedere ai servizi del collocamento, mentre il principio della parità fra lavoratori e lavoratrici è lì grandemente rafforzato fino all'affermazione della *positive discrimination* (articolo II - 23: «La parità fra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato»).

Nella sua seconda caratteristica, invece, l'articolo 37 illustra, per eterogenesi dei fini, un caso di desiderato supporto alla donna contro gli abusi perpetrati sul lavoro, soprattutto quand'essa è in maternità, che però si risolve in un rafforzamento della sua marginalità economica (se non puoi licenziarla quando è incinta, non la assumi affatto prima dell'"età sinodale"): un insensato mantenimento dei ruoli arcaici differenziati fra maschi cacciatori e femmine custodi del focolare effettivamente le discrimina sul mercato. Questa concezione della lavoratrice madre si è perpetrata per anni in Italia, identificando un modo di intendere l'eguaglianza fra generi basata sulla protezione delle debolezze femminili anziché sul loro superamento, diversamente da quel che si è fatto, con più lungimiranza, altrove in Europa e negli Stati Uniti (Padoa Schioppa, 1979). Tale concezione era ancora presente non solo nella Legge n. 860 del 26 luglio 1950, ma anche nella celebrata Legge n. 1044 del 6 dicembre 1971, a torto considerata dai sindacati e dalle avanguardie femminili di allora come una grande vittoria (*in primis* dalla Ministra Tina Anselmi), epperò da me fin da subito criticata per i suoi effetti controproducenti sul costo del lavoro e quindi sulle opportunità delle donne (Padoa Schioppa, 1977), nonostante essa potesse assicurare nel brevissimo termine un qualche freno a ingiustificate retrocessioni nell'impiego o a licenziamenti femminili: cosa che ho avuto modo di riconoscere al-

la Tina, allorché ormai divenuta sua amica, più di 20 anni dopo, ho con lei collaborato alla preparazione del Rapporto del Governo Italiano per l'Anno Internazionale della Donna alla Conferenza dell'ONU, tenutasi a Pechino nell'agosto 1995 (Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna, 1993). Da questo punto di vista, una modesta ma significativa modifica negli orientamenti legislativi italiani emerge a partire dalla Legge n. 903 del 9 dicembre 1977, perché lì, per la prima volta, si affida la parità di trattamento economico e normativo anche al riequilibrio dei ruoli all'interno della famiglia, estendendo di fatto all'uomo il diritto di assentarsi dal lavoro in alternativa alla lavoratrice madre. La nuova impostazione sembra definitivamente ispirare la Legge n. 53 del 2000, «in cui — scrive Bellitti (2004) — appare ormai acquisita la scelta di politica legislativa tendente a favorire concretamente la condivisione di compiti e responsabilità tra i coniugi nella cura dei figli e nella gestione degli impegni familiari, nonché il rapido reinserimento della donna nell'ambiente di lavoro a seguito della maternità. Rilevante, sotto tale profilo, è la specifica disciplina che la legge da ultimo citata introduce in materia di “congedi parentali”, in quanto, da un lato, amplia la portata dei diritti di astensione dal lavoro finalizzata alla cura dei figli, dall'altro ne estende (ed incentiva) la possibilità di fruizione da parte del padre ... Attualmente l'intera normativa in materia di misure a sostegno della maternità e della paternità è stata oggetto di un'operazione di complessiva sistematizzazione e di riordino ed è ora contenuta nel Decreto Legislativo n. 151 del 2001 emanato dal Governo in base alla delega contenuta nell'articolo 15 della stessa Legge n. 53 del 2000. La promozione della condivisione paritaria tra donne e uomini delle responsabilità familiari e di cura dei figli costituisce, in definitiva, lo svolgimento concreto dei principi di parità delle posizioni giuridiche tra i sessi affermate nell'ambito della riforma del diritto di famiglia».

Correttamente Bellitti sostiene, inoltre, che sono parzialmente di derivazione europea i nuovi interventi a favore della parità fra lavoratori e lavoratrici, basati su una migliore conciliazione fra famiglia e lavoro, quale obiettivo cruciale per entrambi i *partners*. «All'inizio degli Anni '90 il concetto di “conciliazione” tra la-

voro e famiglia viene reintrodotta nei documenti e nella normativa dell'Unione Europea con la predisposizione di Raccomandazioni (92/241/Cee) e Direttive (92/85/Cee e 96/94/Cee), le quali muovono dall'assunto che il problema della conciliazione lavoro-famiglia non riguarda soltanto le donne, come ritenuto in passato, ma tutti i lavoratori. Conseguentemente, gli Stati Membri dell'Unione vengono invitati (e/o vincolati) all'adozione di provvedimenti legislativi ed amministrativi diretti a promuovere una crescente condivisione delle responsabilità familiari tra i sessi anche al fine di agevolare l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro e la loro crescita professionale». Ma tale approccio moderno della condivisione dei ruoli familiari fra uomo e donna, come precondizione di parità nel mercato del lavoro, non è penetrato ancora né nelle norme costituzionali, né tanto meno nei costumi italiani, sebbene impronti ormai i comportamenti della popolazione di vari altri Paesi europei (a cominciare dai Nordici) e sia codificato nella "Carta dei Diritti Fondamentali" (dunque nella Parte II del *Trattato che adotta una Costituzione per l'Europa*, ratificato in Italia): il comma 2 dell'articolo II - 33 non potrebbe, in proposito, essere più esplicito («Al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale, ogni individuo ha il diritto di essere tutelato contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio»).

Passando ora a trattare della terza caratteristica dell'articolo 37 della Costituzione italiana, l'unica specificatamente e pragmaticamente centrata sul settore del lavoro, va in premessa considerato che l'eguaglianza uomo-donna dovrebbe, in questo contesto, essere garantita su tre fronti — l'accesso al mercato, il trattamento nel mercato, la retribuzione —, i primi due essendo necessari requisiti della parità retributiva. L'articolo 37 tocca, invece, solo questo terzo aspetto, e unicamente nei termini restrittivi della pari retribuzione per un lavoro uguale, evento a tutt'oggi raro, data la persistente forte segregazione settoriale, la dequalificazione dei titoli di studio, la disuguaglianza nelle possibilità di carriera. Da questo lato, il *Trattato di Roma*, pur scritto 10 anni dopo, non è più avanzato della Costituzione Italiana, diversamente da quanto

succeda per altri articoli contenuti nel nostro Titolo III sui “Rapporti Economici” (particolarmente dal 41 al 46, che già dopo un decennio appaiono obsoleti rispetto al *Trattato che istituisce la Comunità Europea*): infatti anche l’articolo 119 del *Trattato di Roma* impegna gli Stati Membri a conseguire unicamente l’uguaglianza retributiva fra lavoratori di entrambi i sessi “per uno stesso lavoro”. «Constatata l’inattuazione del principio della parità retributiva — scrivevo nel 1993 (Padoa Schioppa Kostoris, 1993) — la Direttiva Cee n. 117 del 10 febbraio 1975 riafferma la necessità di eliminare “per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito uguale valore... qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni”. Il legislatore italiano riprende, quasi alla lettera, nella Legge n. 903 del 9 dicembre 1977 la formula utilizzata in sede comunitaria, stabilendo che “la lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore”». Tale formula, pur frequentemente reiterata nella normativa secondaria, non ha mai assunto in Italia un rango costituzionale, mentre nel 1997 essa è introdotta nelle norme primarie dell’Unione con l’articolo 141 del *Trattato di Amsterdam* (entrato in vigore il 1° febbraio 2003), che sostituisce ed integra l’articolo 119 («Ciascuno Stato Membro assicura l’applicazione del principio della parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore»).

Invece, il diritto all’eguaglianza delle opportunità di ingresso nel mercato del lavoro per entrambi i generi è esplicitato per la prima volta nella Direttiva Cee n. 207 del 9 febbraio 1976, «relativa all’attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro». In essa è richiesto agli Stati Membri di prendere le conseguenti «misure necessarie affinché siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento» (termine che, in questo particolare caso, include anche quello di accesso al lavoro). Perciò tale principio, fissato a Bruxelles, trova un suo riconoscimento a Ro-

ma nella Legge n. 903 del 9 dicembre 1977, dove si stabilisce che è «vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o ramo di attività».

D'altronde, il diritto alla parità di trattamento, una volta entrati nel mercato del lavoro, è anch'esso esplicitato per la prima volta nella Direttiva Cee n. 207 del 9 febbraio 1976, laddove si richiede l'eliminazione di «qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda [la promozione] ...a tutti i livelli della gerarchia professionale». Diritto che è "tradotto" in Italia con la Legge del 1977 appena citata, vietando «qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera». Per rendere operativa la parità di trattamento sul lavoro, la successiva legge n. 125 del 10 aprile 1991 pone tra gli obiettivi primari, oltre a quello di «superare le condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso... nell'avanzamento professionale e di carriera», anche quello di «promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono sottorappresentate». Nella legge n. 125 del 1991 compare, fin dal titolo, una novità, quella dell'adozione di misure per «l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro», chiamate «azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità» (articolo 1). Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di «eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; ... favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici; superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione e nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo; promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresen-

tate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità; favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi» (Bellitti, 2004). Inoltre, per la prima volta nella Legge 125 del 1991 (articolo 4, comma 5), l'onere della prova della non discriminazione contro le donne sul lavoro è addossato sul datore di lavoro: «quando il ricorrente fornisce elementi di fatto — desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti — idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla sussistenza della discriminazione».

L'articolo 117 della Costituzione Italiana riformata nel 2001 è esso stesso frutto di questa impostazione rinnovata, meno declamatoria e più fattivamente volta al risultato della parità fra uomini e donne nel mercato del lavoro. Ma non si può non notare che già prima della fine del secolo il *Trattato di Amsterdam* del 1997 aveva adottato per l'Unione una strategia più avanzata di *positive discrimination*, imboccando una terza fase nel cammino verso l'uguaglianza tra generi nel mercato del lavoro, lasciando perciò identificabile come caratteristico della seconda fase l'approccio seguito nella riforma costituzionale italiana del 2001. Si pensi, ad esempio, all'introduzione nel 1997 dell'articolo 3, comma 2, nei *Trattati Europei* («L'azione della Comunità ... mira ad eliminare le inuguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne») e ai commi 3 e 4 dell'articolo 141 («Il Consiglio ... adotta misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità di retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato Membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'at-

tività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali»). In seguito, il 23 settembre 2002 il Parlamento Europeo e il Consiglio emanano una nuova Direttiva che sostituisce quella del 1976 (su cui si è basata finora la modifica della nostra legislazione), in particolare rafforzando l'impegno all'eliminazione di ogni «discriminazione diretta (situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga), [e] discriminazione indiretta (situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso)». Questa Direttiva, che una volta di più, per nostra fortuna, dovrà essere recepita con concreti cambiamenti legislativi e contrattuali da tutti gli Stati Membri e quindi anche dall'Italia, rivela la volontà di passare ad un tipo di intervento ancora più attivo a favore della parità fra maschi e femmine sul mercato del lavoro. Il successivo Regolamento della Commissione n. 2204 del 2002, in linea con la bozza del *Trattato che adotta una Costituzione per l'Europa*, pone e risolve con nettezza il problema cruciale di come conciliare la *positive discrimination* a favore delle donne con il divieto di "aiuti di Stato" non generalizzati e dunque potenzialmente distortivi per la concorrenza. In esso sono esentate dalla normativa comunitaria, limitativa sugli aiuti di Stato, le azioni a favore di tutti i lavoratori definiti "svantaggiati", e fra questi di «qualsiasi donna appartenente ad un'area geografica al livello NUTS II nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100% della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150% del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno tre anni civili precedenti» (articolo 2). Poiché anche in tal caso, come in altri, il legislatore italiano si muove, sia pur lentamente, al rimorchio di quello europeo, si osservano già le prime, eccellenti conseguenze di questa nuova impostazione nel nostro Paese. All'articolo 18 del Disegno di Legge Finanziaria presentato il 1° ottobre 2006 al Parlamento, volto alla riduzione del cuneo fiscale, si legge infatti: «In caso di lavoratrici donne rientranti nella definizione di lavoratore

svantaggiato di cui al Regolamento (CE) n. 2204 del 2002 della Commissione ... in alternativa ... l'importo deducibile [dalla base imponibile Irap, cioè il sussidio alle imprese] è moltiplicato per 7 e per 5 nelle suddette aree», che poi, come stiamo per vedere nel Paragrafo 3, corrispondono esattamente a quelle del Mezzogiorno, con la sola eccezione dell'Abruzzo.

3. - La parità di genere: i fatti attualmente osservabili nel mercato del lavoro italiano a confronto con quello europeo

Fin qui si è illustrata la realtà evolutiva delle norme primarie e secondarie, italiane ed europee, concernenti la parità uomo-donna nel lavoro. È opportuno ora compararle con l'evidenza empirica attualmente osservabile nel nostro Paese e negli altri Stati Membri dell'Unione, con particolare riguardo ai tre elementi caratteristici: l'accesso al mercato, il trattamento nel mercato, la retribuzione.

3.1 L'accesso al mercato del lavoro

Le condizioni differenziali di accesso al mercato si misurano di solito con un insieme di strumenti, nessuno dei quali è perfetto, perché non esistono dati comparabili nell'Unione a 27 o a 25 sulla presenza e l'assenza dei due generi al momento dell'ingresso nella vita attiva. Per le donne, in particolare, non vale poi la *proxy* dell'età della prima occupazione, tipica del comparto maschile (fino a 30-35 anni), sia perché una quota della componente femminile posticipa l'entrata a causa delle maternità, sia perché, per questo stesso motivo, una percentuale (non indifferente in altri Paesi) sperimenta una seconda entrata dopo una lunga interruzione, con problemi analoghi o superiori a quelli delle debuttanti. Per tale ragione, soprattutto dopo il *summit* di Lisbona del 2000, si ritiene che il migliore indicatore per individuare le condizioni dell'accesso femminile al mercato, in termini assoluti e relativi (in confronto all'universo maschile, in Italia e all'estero),

sia il tasso di occupazione delle donne, che identifica la loro probabilità di avere un lavoro durante il ciclo di vita attiva (15-64 anni); esso è preferito al tasso di partecipazione, perché questo, includendo anche i disoccupati, tende a far sembrare meno ineguale la posizione relativa femminile, il rapporto fra persone alla ricerca di un lavoro e persone occupate essendo normalmente maggiore nel gentil sesso che in quello forte.

L'ultima *Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro* dell'ISTAT (ISTAT, 2006) mostra che in Italia nel 2005 le occupate sono circa 8 milioni e mezzo, mentre i colleghi uomini sono quasi 14 milioni, con un tasso di occupazione femminile del 45%, a fronte di un corrispondente maschile del 70% (tavola 1, in *Appendice*). La pesantezza di questo differenziale per genere (in termini percentuali pari al 56%) va valutata in relazione tanto alla sua evoluzione nel tempo, quanto alla sua comparazione con altre realtà (fra età, coorti, composizioni familiari diverse, fra livelli di istruzione e qualifica differenti, fra regioni d'Italia e fra questa ed il resto dell'Unione).

Nell'aspetto dinamico emerge che, all'inizio dell'ultimo decennio, lo scarto assoluto fra i tassi di occupazione uomo-donna era ancora maggiore, perché quelli maschili nel frattempo sono cresciuti di 4 punti percentuali, mentre i femminili sono aumentati di quasi 10, e la differenza percentuale allora toccava l'86%. I miglioramenti esistono, ma sono troppo lenti per pensare che la mia generazione (quella del *baby boom* nata nell'immediato dopoguerra) potrà vedere in Italia la parità di accesso al mercato (grafico 1, in *Appendice*). Ammesso e non concesso che questo ritmo rimanga inalterato via via che le disuguaglianze nell'ingresso al lavoro fra uomini e donne si contraggono, ci vorrebbero nel nostro Paese 30-40 anni per eliminarle (Kostoris Padoa Schioppa, 2006).

È inoltre un'illusione ritenere che le giovani di 15-24 anni non subiranno le ineguali opportunità lavorative che abbiamo dovuto sopportare noi, semplicemente sulla base della circostanza che l'attuale distanza percentuale fra maschi e femmine di quell'età nei tassi di occupazione (38,9%) è inferiore alla media. Non solo tale scostamento è ancora in Italia più che triplo del 10,55% degli Stati Uniti ed è più che doppio del corrispondente 17,7%

dell'Unione a 25 (alla vecchia Unione continua a riferirsi la Commissione Europea, 2006a), ma in aggiunta tutti questi differenziali, pur diversi al di qua e al di là dell'Oceano, sono minori di quelli misurati sulla popolazione matura, senza che ciò significhi necessariamente che le nuove generazioni di donne godano di un accesso meno ineguale rispetto alle vecchie. Infatti, tale dato potrebbe evidenziare, anziché un miglioramento per le coorti più recenti, l'esistenza di più parità, oggi come in passato, fra i giovani, cioè prima che la popolazione femminile venga caricata di tutti i compiti di cura dei bambini, della casa e degli anziani: le curve di *age-employment profile*, esposte nel grafico 1, indicano che entrambe le considerazioni sono appropriate in Italia, ma soprattutto lo è la seconda fra le leve giovanili, mentre nelle età centrali (chiamate "superattive" dall'OCSE — tra i 25 e i 54 anni —) si riscontra un effettivo avanzamento delle coorti nate dopo il 1960, in termini di minore ineguaglianza nell'accesso al lavoro. Tuttavia, proprio in questo intervallo di età il differenziale con i colleghi maschi rimane più ampio che nelle fasi estreme del ciclo vitale, poiché la variabilità nei tassi di occupazione per genere è lì di 30-35 punti percentuali in media (ma di 40-45 punti nel Mezzogiorno e di 20-25 nel Centro-Nord); il differenziale occupazionale per genere è, invece, quasi inesistente fra i giovanissimi prima dell'uscita dalla casa materna, mentre dopo i 54 anni esso è interamente spiegato dalla minore età pensionabile femminile. L'aggravamento nell'accesso differenziale al lavoro delle donne rispetto agli uomini è, nelle età superattive, attribuibile soprattutto ai carichi familiari addossati quasi esclusivamente sull'angelo del focolare (ma perché anche l'angelo è maschile o al massimo è asessuato e non è femminile?): nel nostro Paese, la presenza di figli piccoli, *coeteris paribus*, accresce la probabilità di occupazione maschile di 11 punti percentuali, fa decrescere quella femminile di 8,5, e il differenziale occupazionale per genere passa da 24 a 44 punti percentuali, come indicato nella tavola 2. Nell'Unione a 27, la situazione è solo un poco più paritaria: il divario fra lavoratori e lavoratrici è inferiore sia quando i figli piccoli non ci sono, sia quando ci sono e, in presenza della prole, il differenziale occupazionale per genere passa da 12 a

36 punti percentuali. Anche gli orari di lavoro svantaggiano particolarmente le lavoratrici con figli piccoli rispetto ai lavoratori, per identici motivi: il problema è certo più grave in Italia che nella media dell'Unione a 25, ma è qualitativamente dello stesso tipo dovunque (tavola 2).

Resta che, nel confronto con gli altri Paesi sviluppati (tavola 1), il tasso di occupazione femminile italiano nel 2005 è di 11 punti percentuali inferiore alla media dell'Unione a 25, solo Malta trovandosi in situazione peggiore della nostra, il che ci lascia la certezza di non poter raggiungere nel 2010 l'obiettivo di Lisbona (il *target* a quella data è del 60% nel tasso di occupazione delle donne). Da questo punto di vista, la comparazione con gli Stati Uniti è ancora più inquietante, in quanto emerge che la probabilità per un'italiana in età lavorativa di essere occupata è più di 20 punti minore che di là dall'Atlantico.

Che le difficoltà incontrate dalla forza lavoro femminile in Italia segnalino situazioni di disuguaglianza di genere più che squilibri generalizzati del mercato è dimostrato dal fatto che, nel paragone con il resto dell'Unione o con gli Stati Uniti, il nostro tasso di occupazione maschile, diversamente da quello femminile, è quasi identico alla media dell'Unione a 25 ed è di "solo" 7 punti minore del tasso di occupazione maschile nordamericano.

Sebbene la differenza fra uomini e donne nella probabilità di accesso al lavoro sia, nel nostro Paese, soprattutto attribuibile ai particolari ostacoli (familiari, culturali) subiti dal comparto femminile italiano, resta pur vero che nelle regioni dove la crisi del mercato è maggiore e gli stessi tassi di occupazione maschili sono inferiori, lì le opportunità per il gentil sesso sono significativamente meno rosee; viceversa, nelle aree con migliori prospettive occupazionali per i maschi, anche le colleghe hanno un'entrata facilitata. La tavola 3 mostra che le 5 regioni con più esigui tassi di occupazione maschili sono anche quelle dove il differenziale con i corrispondenti femminili è più elevato, comunque al di sopra dei 25 punti percentuali, mentre tale differenziale non eccede mai i 20 punti, se misurato nelle regioni con superiori occasioni di lavoro per tutti.

Qualcuno potrebbe credere che sono le più modeste qualifi-

cazioni scolastiche a spiegare la maggiore problematicità dell'accesso al lavoro delle donne. Chi lo pensasse commetterebbe un grave errore. Le evidenze empiriche chiariscono che in Italia, come nella maggior parte del mondo sviluppato, la popolazione femminile è ormai più istruita di quella maschile, tanto quantitativamente (tavola 4 e grafico 3) che qualitativamente (usando indicatori quali il voto alla maturità o alla laurea, come nelle tavole 5 e 6). È però vero che l'istruzione femminile è lievemente sotto-rappresentata in certi settori disciplinari, come l'ingegneria, con un *gap*, tuttavia, che tende ormai a colmarsi (tavola 7). Complessivamente (Sabbadini, 2004), nella formazione le donne italiane stanno passando "dallo svantaggio al sorpasso"; "entrano nei corsi tradizionalmente maschili"; "riescono meglio negli studi" ed investono di più anche nella cultura generale (dalla frequenza ai teatri, concerti, musei o cinema, alla lettura di quotidiani o libri, all'ascolto di radio e televisione).

Nel confronto spaziale, è interessante notare che il vantaggio negli studi secondari e universitari delle italiane rispetto ai maschi è simile a quello riscontrato altrove in Europa, e in certi casi è perfino maggiore (tavola 8). A livelli educativi elevati, dove la *leadership* femminile permane, soprattutto fra i giovani appartenenti alla classe di età superattiva (25-34 anni) tanto nel nostro Paese che nella media dell'Europa dei 15, le ragazze italiane dotate sia di titoli secondari, sia di terzo livello, sono più numerose dei coetanei, come succede anche in Francia, Spagna, Portogallo, Benelux, Grecia, Danimarca, Svezia, Finlandia, mentre queste percentuali sono rovesciate a favore degli uomini in Germania, Austria e Regno Unito (tavola 9).

Tanta brillantezza negli studi per le donne italiane non è sufficientemente ricompensata, perché, se da un lato è vero che le più istruite hanno maggiori e maggiormente rapide probabilità di accesso al lavoro delle meno istruite, mostrando differenziali di genere minori quanto più è alto il loro grado di istruzione, appare altresì evidente, a parità di quest'ultimo, la grande lontananza dall'eguaglianza nell'ingresso al mercato, perfino per le laureate. Problema che risulta lievemente meno grave nel resto dell'Unione a 15 (tavola 10).

Infine, si potrebbe ritenere che il minor accesso al lavoro delle italiane rispetto ai connazionali uomini sia in verità frutto di una scelta volontaria. Qui il problema è complesso e le principali riflessioni sono due. Per un verso, infatti, sono numerose le informazioni disponibili tendenti a confermare che la popolazione femminile vorrebbe lavorare più di quanto riesca e che la sua offerta di lavoro ecceda la domanda più di quanto succeda nel comparto maschile. Per un altro verso, non bisogna ignorare fenomeni di autoesclusione delle italiane dal mercato (come messo in luce anche, ad esempio, in Banca d'Italia, 2005), a loro volta dipendenti sia dallo scoraggiamento, in quanto la forza lavoro femminile non trova un impiego o non lo trova corrispondente alla propria formazione e/o alla propria aspirazione retributiva al pari degli uomini, sia dalla possibilità di permettersi di star fuori dal mercato, riproponendo un modello borghese-ottocentesco. Sul primo aspetto la conferma viene innanzitutto dai dati sul tasso di disoccupazione (tavola 11) che, nel nostro Paese, colpiscono le donne una volta e mezzo più del sesso forte (tavola 13), mentre il differenziale per genere è ridottissimo nell'Unione a 25 ed è addirittura a vantaggio della popolazione femminile in Germania, Austria, Regno Unito, Irlanda, Svezia, Romania, Bulgaria. Un'altra indicazione del fatto che le italiane vorrebbero essere più presenti nel mercato del lavoro di quanto non siano è fornita dalla percentuale di esse che afferma di trovarsi, contro la propria volontà, a *part-time* o con contratti a tempo determinato (tavole 12, 13, 14 e 15). Una quota superiore a 1/4 delle impegnate a tempo parziale, che in Italia sono quasi il 17% delle occupate, non vorrebbe quel tipo di impegno ridotto, mentre per i maschi la percentuale di *part-time* non voluto è maggiore del 40%, ma su un insieme che è solo il 3,7% del totale: dunque le italiane scontente del tempo parziale sono più del 4%, mentre meno della metà dei colleghi lo è. Solo le spagnole stanno peggio di noi da questo punto di vista. Una informazione simile emerge dai dati per genere su quanti dichiarano di avere contratti a tempo determinato perché incapaci di trovarne di permanenti, anche qui con rilevanti confronti internazionali.

In tale ottica, forse l'indicatore di sintesi più significativo è

quello presentato da *Employment in Europe* (Commissione Europea, 2005b), che mostra la quota per genere di inattivi e la percentuale fra essi desiderosa di lavorare: l'Italia, con quasi un 50% di non forze di lavoro sulla popolazione femminile, ha il primato nell'Europa a 25 del tasso di inattività delle donne (grafico 4), subito dopo Malta, e ha anche il primato sulla quota fra esse di frustrate, perché incapaci di trovare un impiego (pari al 27,2%), superata in ciò solo dalla Lettonia (tavola 16); la condizione maschile italiana è molto meno drammatica ed è simile alla situazione europea.

Sul secondo aspetto sopra menzionato, le evidenze provenienti dall'Indagine ISTAT sull'inserimento professionale dei diplomati e dei laureati (ISTAT, 2005a) illustrano un grado di insoddisfazione più grande fra le neo-occupate che fra i colleghi maschi (tavole 17 e 18), per motivi legati soprattutto alle mansioni cui vengono adibite anche prospetticamente, senza probabili sbocchi professionali ben retribuiti o di carriera o rilevanti per lo *status* sociale (un tema su cui si tornerà nella Sezione 3.2): e questo è sicuramente prodromico allo scoraggiamento delle donne e alla loro possibile uscita dal mercato.

L'interpretazione più convincente di queste difficoltà femminili di entrata nel lavoro è legata nel nostro Paese all'eccesso di protezioni di cui le occupate italiane tradizionalmente "godono" (si fa per dire!), il che certamente comporta una discriminazione "statistica", cioè non legata al caso individuale, bensì correlata al genere. Ad esempio, l'Italia è uno dei soli Paesi al mondo dove da 35 anni l'assenza per maternità dal lavoro durante 5 mesi non è un diritto, ma un dovere. Questa falsa protezione fu decisa e continua ad essere adottata perché, anche sotto l'aspetto della salute, si vuole imporre una assoluta omogeneità, credendo così di evitare lo stigma sulle poche donne che, durante quello straordinario momento di salute che è in generale la gravidanza, sono costrette a lasciare il posto per ragioni sanitarie, con ciò raggiungendo unicamente il risultato, certo non intenzionale ma fattuale, di creare uno stigma contro tutte le giovani (rispetto agli uomini), che cercano un primo impiego. Di fronte ad una impostazione così errata della nostra legislazione, le italiane sembrano im-

boccare strade per loro e per il Paese inopportune, ma tali da evitare la discriminazione statistica: si sposano quasi a 40 anni e ritardano o smettono di fare figli. L'analisi dell'OCSE chiarisce (OCSE, 2004), più in generale, che «l'eccesso di protezione dei lavoratori sembra ridurre notevolmente la probabilità di occupazione delle donne in età superattiva, mentre non ha effetto alcuno sul corrispondente tasso maschile». E non vi è dubbio che fino al 2003 la rigidità del mercato del lavoro italiano era fra i massimi nell'area dell'OCSE (tavola 19), mentre un incremento deciso della flessibilità si è realizzato dal 2003 con la Legge Biagi, responsabile tuttavia di un forte dualismo, fra gli *insiders* ancora superprotetti come in passato, e la forza lavoro debole, di cui una componente è la femminile, resa addirittura precaria (Kostoris Padoa Schioppa, 2007).

3.2 *Il trattamento nel mercato del lavoro*

Le difficoltà femminili nell'accesso finora tratteggiate, pur notevoli in Italia, sono piccole rispetto a quelle incontrate dal gentil sesso, una volta entrato nel mercato del lavoro, se misurate in termini di dequalificazione dei titoli di studio, possibilità di carriera, promozione a ruoli più rilevanti o a settori meglio retribuiti, tema questo su cui si tornerà nella Sezione 3.3. Innanzitutto, le posizioni nella professione cui le italiane vengono inizialmente destinate sono, come già sopra notato nelle tavole 17 e 18, a parità di titolo di studio, mediamente meno allettanti di quelle riservate agli uomini. Poche sono incanalate nella carriera dirigenziale, e la dequalificazione di genere è evidente tranne che fra le laureate nelle materie scientifiche: il loro conseguente guadagno è minore (tavola 20), con derivanti frustrazioni. «Tra gli occupati laureati — ricorda Sabbadini (2006) — più di 1/3 delle donne si trova a svolgere un lavoro meno qualificato rispetto al suo titolo di studio... Il fenomeno del sottoinquadramento è particolarmente diffuso tra le giovani laureate anche per la minore spendibilità dei titoli universitari più spesso conseguiti (discipline sociali e umanistiche): nella fascia fino a 34 anni, più di un'occupata su

due (51,6%) svolge un lavoro sottoinquadrate». Alle donne si richiedono più elevati livelli educativi per posti uguali: devono essere migliori per essere identiche. Questo spiega la maggiore presenza di alte e medie specializzazioni nella forza lavoro femminile italiana: un differenziale che esiste anche altrove in Europa, ma è meno grande (tavola 21). La situazione in passato era peggiore nel nostro Paese e la disparità nelle posizioni professionali elevate era maggiore 10 anni fa (tavola 22).

La segregazione verticale delle posizioni professionali esiste, ma è molto meno acuta nel resto dell'Unione a 27, sicché la nostra distanza da essa, nella disuguaglianza di trattamento sul lavoro per genere, è anche superiore che nell'accesso al mercato (tavola 23): solo uno 0,8% delle dipendenti italiane raggiunge la funzione di *manager*, contro percentuali nell'Europa a 25 e a 27 quasi quattro volte maggiori; solo il 4,9% delle nostre connazionali consegue una mansione apicale di supervisione, a fronte di una probabilità più che doppia dei colleghi uomini, e quasi doppia delle coetanee dell'Europa a 15. I passi avanti fatti dall'Italia negli ultimi 5 anni verso la parità nei ruoli di *manager* sono però più ampi di quelli dell'Unione a 25, perché allora la quota di *manager* italiani fra le donne era inferiore a 1/5, mentre nel 2004 è circa 1/3, esattamente come attualmente succede nella media degli altri Stati Membri (grafico 5).

Per capire a quale momento della carriera si aggravi il differenziale di trattamento uomo-donna nel mercato del lavoro, può essere utile l'analisi comparativa concernente i profili evolutivi dei professori universitari, di cui approssimativamente il 15% sono donne tanto in Italia che nell'Unione (grafici 6 e 7). La rottura della carriera non avviene al conseguimento del dottorato, e nemmeno nel primo posto offerto come ricercatore, bensì immediatamente dopo: è la promozione che manca, sicché a quello stadio improvvisamente la quota maschile diventa doppia della femminile. I motivi di discriminazione e di autoesclusione, già sopra tratteggiati parlando di accesso, sono qui altrettanto e più presenti. Infatti, come rileva Sabbadini (2004), «il carico di lavoro familiare incide sulla presenza femminile nei livelli più alti. Tale fenomeno è evidenziato anche dalla diminuzione del numero di donne in posizioni

lavorative più qualificate rispetto all'aumento del carico di lavoro e delle responsabilità familiari (*single*, coppie senza figli, coppie con figli). In particolare, dalla *Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro* emerge che le italiane che ricoprono posizioni lavorative più qualificate (dirigenti, imprenditrici e libere professioniste) diminuiscono dal 18% nel caso delle *single*, all'11% nel caso di coppie senza figli fino a raggiungere il 10% per coppie con figli. Le donne cioè riescono ad avere una posizione più vicina agli uomini solo se non hanno carichi familiari (*single* - 18% donne e 22% uomini). Inoltre, va aggiunto che il 52,6% delle imprenditrici, libere professioniste e dirigenti che vivono in coppia con figli dichiarano di lavorare più di 60 ore a settimana tra lavoro familiare ed extradomestico. Un carico di lavoro difficilmente sostenibile in presenza anche di alti livelli di responsabilità».

Un'analisi più in dettaglio di quella delle posizioni generiche nella professione finora viste rivela che ci sono qualifiche davvero apicali dove le italiane si fanno spazio molto più raramente degli uomini e delle europee, o addirittura non lo trovano mai. Ad esempio, nei Consigli di Amministrazione delle 50 principali Società per Azioni ci sono meno donne in Italia che in ogni altro Paese dell'Unione, questa volta molto meno che nella stessa Malta: l'1,3%, contro un 10% nell'Unione a 25 (grafico 8). Il trattamento comparativo delle lavoratrici rispetto ai colleghi maschi in Italia è lievemente meno diseguale nel mondo delle imprese familiari e fra gli indipendenti, per l'affetto dei *pater familias*, combinato con l'effetto moralizzatore della ricerca del profitto, in quanto è sia efficiente che equo lasciare qualche spazio dirigenziale alle donne di casa. E tuttavia nessuna nostra compatriota compare, ad esempio, nell'elenco del *Financial Times* dell'ottobre 2006 fra le 25 *top women in business* (*Financial Times*, 2006), anche perché più raramente le imprese familiari raggiungono un rilievo mondiale.

Per quel che riguarda la Pubblica Amministrazione, se, da un lato, il tasso di femminilizzazione è più ampio in questo settore che nel privato, e non solo in Italia (tavola 24), è però anche evidente, già da uno sguardo alla composizione del pubblico impiego, che è ancora fortissima la segregazione orizzontale delle nostre connazionali in certi particolari comparti (tavola 25): la scuo-

la, le Amministrazioni Centrali e Locali, non certo l'Università o la Diplomazia. Perfino nel settore pubblico, dove il dettato costituzionale, seppur astratto, dovrebbe essere sempre in vigore "per la *contraddizione che nol consente*", esistono ruoli davvero alti dove la forza lavoro femminile italiana arriva raramente o mai (tavola 26). Come ricorda Sabbadini (2004), «le magistrature hanno progredito notevolmente, raggiungendo il 38% del totale del personale della magistratura ordinaria (erano solo il 27% nel 1993) e superando in numerosità gli uomini nei livelli di base: le magistrature di tribunale sono il 52%. Considerando i magistrati di Cassazione, con funzioni superiori e non, e i magistrati di Corte d'Appello, le donne rappresentavano il 10,5% nel 1993, mentre costituiscono il 25,8% nel 2002. Considerando, invece, solo i magistrati di Cassazione con funzioni superiori, la presenza femminile si pone a livelli molto bassi, collocandosi al 7,4%, seppure in aumento rispetto a 10 anni prima, quando le donne rappresentavano solo lo 0,4% dei magistrati di livello corrispondente... Nessuna donna ha ancora raggiunto i livelli apicali di Presidente della Corte di Cassazione o di Procuratore Generale. Nella Corte dei Conti, la situazione è peggiore rispetto alla magistratura ordinaria, non essendoci nessuna donna Presidente di Sezione. Tra i consiglieri, comunque, le donne costituiscono il 17,6%, una quota di molto superiore al 7,3% del 1993. La carriera diplomatica continua ad essere appannaggio maschile: dai dati del Conto Annuale del 2002 emerge che non è presente nessuna donna tra gli ambasciatori [ma — aggiungo io — nel 2006 sono due] e tra i ministri plenipotenziari e i consiglieri le donne sono l'8,3%. Tra il 1993 e il 2002, si registra però un aumento della componente femminile nelle qualifiche considerate (dal 6% nel 1993 all'8,3% nel 2002). Nei Ministeri, anche se le donne in complesso sono molto numerose (pari al 48%), tra i Dirigenti di prima fascia le donne sono il 16,6%, in aumento rispetto al 4,7% di donne tra i Dirigenti Generali nel 1993. Nell'ambito della Sanità, le donne sono ben il 30% dei medici (erano il 23,8% nel 1993), ma, tra i medici dirigenti di una struttura complessa, la quota scende al 10% (le donne primario erano il 6,1% nel 1993). Il comparto della ricerca è l'unico in cui si è verificata una diminuzione della presenza di donne nei

livelli alti: nel 1993 i Dirigenti di Ricerca donne erano il 16,5%, mentre nel 2002 sono il 14,6%, anche se complessivamente la quota di donne tra ricercatori e tecnologi supera 1/3 e guadagna 4 punti percentuali in 10 anni. Nell'ambito dell'Università, il numero di donne tra i Professori Ordinari è passato dal 10,1 al 15,6% tra l'Anno Accademico 1993-1994 e il 2002-2003, secondo i dati forniti dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Nonostante tali progressi, solo una donna è attualmente Rettore di un'Università su 60 Atenei pubblici. Tra i Professori Ordinari permane una differenziazione di genere anche rispetto ai settori disciplinari: le donne ordinario sono il 31% nei settori umanistici, mentre rappresentano solo il 7,2% nei settori di ingegneria, l'8,4% nel settore medico e il 12% nel settore delle scienze economiche. Nella scuola, le donne sono il 39,2% dei dirigenti scolastici (a fronte del 68% dei Docenti laureati e al 90,9% dei Docenti diplomati). In questo comparto, l'aumento dell'incidenza femminile tra i dirigenti rispetto al 1993 è stato più contenuto e pari a 5 punti percentuali».

Peggio succede nel settore parapubblico in senso lato, dove non è ancora accaduto di vedere una donna nel Direttorio della Banca d'Italia, fra i Presidenti dei principali Istituti di Credito, delle grandi Compagnie di Assicurazione, delle *Authorities*, degli *ex* Monopoli di Stato di *public utilities*, delle 36 maggiori Società a Partecipazione Statale o Municipalizzate, quotate in borsa o non.

La segregazione orizzontale e verticale testé illustrata ha l'effetto di rendere la quota di occupate italiane nel quintile di reddito più basso superiore tanto a quella delle occupate che a quella dei colleghi maschi posizionati nel quintile di reddito più elevato, diversamente da quanto emerge nell'Unione a 15, dove la frequenza maschile dei redditi massimi è identica a quella femminile dei redditi minimi (grafico 9).

3.3 *La retribuzione*

Finché non muta la disparità di trattamento nel mercato riservata alle lavoratrici italiane in termini di dequalificazione re-

lativa dei titoli di studio posseduti, segregazione nei settori peggio retribuiti, minori possibilità di carriera, inaccessibilità dei ruoli apicali, saranno sicuramente eluse, a prescindere da fenomeni di discriminazione salariale in senso stretto, le norme implicanti la parità retributiva per “prestazioni uguali o di pari valore”. In Italia il lavoro non è quasi mai lo stesso, a causa delle disuguaglianze di opportunità esposte nel precedente Paragrafo, mentre è arbitrariamente deciso che non è di pari valore quell'insieme di posti dove il tasso di femminilizzazione è consistente: ad esempio, chissà perché, è considerato di basso valore commerciale insegnare alle nuove generazioni a leggere e a scrivere, dove il servizio è offerto quasi esclusivamente da maestre, mentre, sempre chissà perché, è reputato di alto valore pecuniario fare il bancario dietro agli sportelli, maneggiando scartoffie e consegnando alla clientela variopinti moduli da riempire — se e quando lì dietro effettivamente si lavora, anziché chiacchierare fra colleghi generalmente maschi, provocando l'allungamento della fila di coloro che, appena tollerati, vanno a depositare i loro soldi, quasi che domandassero credito, anziché concederlo —. Epperò non è certo un caso se, al netto delle competenze per anzianità, l'insegnante della scuola di primo grado riceve mediamente una retribuzione contrattuale di 1.457 euro lordi mensili, mentre l'addetto allo sportello, nel settore del credito ordinario, raggiunge una retribuzione contrattuale di 1.675 euro, per non parlare del suo capo contabile, che percepisce uno stipendio quasi doppio. Più in generale, poiché il tasso di femminilizzazione supera il 50%, oltre che nella Pubblica Amministrazione, anche nei servizi sociali e personali distribuiti a prezzi politici, in quelli domestici e nel commercio, non deve stupire che questi 3 sottosettori del terziario “privato” siano proprio quelli dove le retribuzioni lorde annue sono minori (tavola 27).

Si è già visto sopra, nella tavola 20, quanto giochi sulla disparità retributiva fra uomini e donne la segregazione verticale per genere delle posizioni lavorative. Agli effetti di questa, si aggiungono le conseguenze della segregazione orizzontale. Nella Pubblica Amministrazione, i valori retributivi decisamente alti, riportati nella tavola 27, costituiscono la media fra comparti mol-

to differenziati: ne fa fede l'ultima colonna della già citata tavola 25. La diversa composizione settoriale all'interno del pubblico impiego svolge, dunque, un ruolo molto significativo nello spiegare la disuguaglianza retributiva di genere, anche a prescindere dalla discriminazione nella progressione di carriera e da quella retributiva in senso stretto: infatti, pur supponendo che non esista alcuna disparità salariale oraria per lavoro uguale nella Pubblica Amministrazione italiana (come ipotizzato o trovato nella tavola 28, donde si evince che c'è più discriminazione retributiva in senso stretto nel settore pubblico altrove in Europa), il solo fatto che la distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori nei vari comparti della Pubblica Amministrazione italiana sia così eterogenea e significativamente correlata ai livelli retributivi (tavola 25) porta a un differenziale di reddito per genere, stimato in ben il 35% (del salario maschile). Tale differenziale, peraltro, sussiste perfino prendendo, all'interno dei comparti, livelli di qualifica identici: come mostrato da un mio vecchio articolo (Padoa Schioppa Kostoris, 1993), oggi non replicabile con dati aggiornati, l'11% del divario retributivo fra occupate e occupati della Pubblica Amministrazione permane anche a parità di qualifica massima (tavola 29). Ma, ovviamente, come sopra spiegato, sono molte meno le lavoratrici dei lavoratori a raggiungere in Italia quella qualifica e il problema della disuguaglianza retributiva diventa, quindi, cumulativo, pur sussistendo nel pubblico impiego una presunta parità di salario orario per genere, a parità di lavoro.

Non c'è modo a livello macroeconomico di giungere, per l'intera Pubblica Amministrazione del nostro Paese, ad una valutazione completa di queste varie componenti della disuguaglianza retributiva. Perciò qualche studio di caso specifico può essere interessante da esaminare. Ad esempio, un'analisi dell'ENEA (2000), avvalendosi di una semplice metodologia per tener conto della diversa distribuzione del personale maschile e femminile nei livelli professionali più o meno alti, della differente anzianità di servizio, dei particolari incarichi e distinzioni degli uni e delle altre per titolo di studio, riesce a stimare la quota del genere sovrarappresentato o discriminato nelle varie mansioni/qualifiche ed a «identificare le aree di criticità rispetto all'inquadramento profes-

sionale sia nell'area di sperequazione che nell'area di vantaggio di carriera ... Il personale laureato che risulta sperequato è di 47 su 295 donne (15,9%) e di 74 su 1162 uomini (6,4%). Tali percentuali, relativamente basse, nascondono un più elevato numero di personale sperequato,... mascherato dal passaggio dal livello 9.0 dei laureati senza adeguamento economico, previsto dall'ultimo c.c.n.l. La sperequazione e la discriminazione di genere è qui testimoniata dalla massiccia presenza di personale femminile nel livello 9.0: 267 donne su 295 (il 90,5%), a fronte di 813 uomini su 1162 (il 70%)... La fascia modale del reddito lordo mensile è diversa nei due sessi per i dipendenti con anzianità 10-15 anni e 20-30 anni a sfavore delle donne».

Il va sans dire che la disuguaglianza retributiva è ancora più significativa nel settore privato perché agli effetti della segregazione orizzontale e verticale, anche qui esistenti, si addizionano quelli derivanti dalla discriminazione salariale in senso stretto, cioè della diversa paga oraria per lavoro eguale, evidenziata in termini comparativi dalla tavola 28: quest'ultima è minore in Italia che nell'Unione a 15, essendo da noi dell'ordine del 15%, contro una media europea del 21%, probabilmente perché essa è ovunque più contenuta dove i livelli salariali sono inferiori: lo illustra il grafico 10 per la media dell'Unione a 15.

Uno studio di caso sulla disuguaglianza salariale nel settore privato del nostro Paese è quello di Cipollone (2005), il quale utilizza un campione di 2.200-2.800 imprese metalmeccaniche nel periodo 1995-2003, per esaminare in che misura i divari mensili per genere, circa del 10% nella media campionaria, sono attribuibili ad una delle seguenti tre componenti: alla diversa remunerazione a parità di inquadramento; a differenti livelli di inquadramento; alla distribuzione eterogenea tra imprese, le une ad alte, le altre a basse retribuzioni. Cipollone (2005) ritiene che il differenziale «tragga origine esclusivamente dalle differenze di remunerazione osservate all'interno dello stesso livello di inquadramento nella stessa impresa». Ma il fatto che nel campione non sembri sussistere alcuna disuguaglianza derivante dalla disparità di trattamento sul lavoro e che la discriminazione per dato livello di qualifica sia del 10%, come sopra da me stimato per il set-

tore pubblico, fa pensare che solo su questo aspetto, ma non su altri, il campione sia ben calibrato.

In ogni caso, il differenziale per genere osservato nel salario orario, quale che sia la sua origine — di discriminazione nel trattamento sul lavoro, di discriminazione retributiva in senso stretto o di diversità nelle caratteristiche individuali e lavorative dell'occupato/a — è in Italia maggiore di quello dei Paesi europei Centro-Orientali, ma minore di quello prevalente nella maggior parte degli Stati Membri Occidentali (grafico 11).

In tale contesto, per comprendere quanta parte del differenziale retributivo tra uomini e donne sia di natura discriminatoria e quanta sia invece dipendente da caratteristiche oggettive, diviene particolarmente significativa un'analisi econometrica francese (Ponthieux e Meurs, 2004), che in proposito offre un ambizioso confronto internazionale, a partire dai dati della Commissione Europea (2003) sopra citati. I differenziali vanno da un minimo del 20% in Portogallo, ad un valore superiore in Italia, a più del 50% in Germania o nel Regno Unito. Il metodo usato per misurare come i diversi fattori sopra menzionati contribuiscano alla spiegazione degli scarti salariali consiste nel verificare il rendimento delle diverse caratteristiche delle lavoratrici e dei lavoratori, utilizzando quello di un individuo-tipo, e nell'indicare come discriminante la parte degli scarti che non può essere così giustificata dalle diversità di composizione della manodopera. Le principali variabili considerate nella stima dei salari e dei differenziali salariali sono innanzitutto il capitale umano — a sua volta dipendente dal livello educativo, dal numero dei figli, dall'anzianità nell'impresa —, secondariamente il numero di ore lavorate, poi gli impieghi precedenti in termini di settore di attività e categoria professionale, infine l'occupazione nel settore pubblico. «La proporzione dello scarto salariale non spiegata dalle caratteristiche individuali e dai posti ricoperti appare molto variabile a seconda dei Paesi — sostengono Ponthieux e Meurs (2004) — andando da meno del 30% in Danimarca e in Francia a più del 100% in Portogallo... Nell'ottica della discriminazione salariale, gli Stati europei più virtuosi sono la Danimarca e, quasi *ex aequo*, la Francia, e successivamente nell'ordine il Regno Unito, l'Austria, la Germania e l'Irlanda, poi l'Ita-

lia, la Spagna, la Grecia e il Portogallo». La discriminazione retributiva per genere in Italia è, quindi, la somma, da un lato, di quella formidabile dovuta alle iniquità perpetrate contro le donne nel trattamento sul lavoro (dove si raggiunge un ben triste primato europeo), dato che esse sono segregate in settori di minor "valore", vengono dequalificate nei titoli, non hanno uguali opportunità di carriera, e addizionalmente, da un altro lato, alla discriminazione salariale in senso stretto, a parità di lavoro: il tutto ammonta alla non trascurabile cifra del 60% del differenziale salariale. Dunque, nel nostro Paese la discriminazione salariale in senso stretto contro le donne è relativamente minore che nella media dell'Unione, ma quella derivante dal diverso trattamento sul lavoro è così forte da porre complessivamente l'Italia fra i reprobati in Europa (insieme agli altri tre *partner* mediterranei) quanto alla discriminazione salariale in senso lato, pur non essendo noi il fanalino di coda (grafico 12). Infine, il differenziale retributivo di genere osservato non è ampio in Italia, perché è compreso dai maggiori livelli educativi femminili e dal più elevato tasso di femminilizzazione nel settore pubblico, mediamente ben pagato.

Da ultimo, si deve purtroppo notare che, nonostante la non altissima disparità retributiva, il salario femminile nel nostro Paese è così basso da rendere probabile una condizione di povertà delle lavoratrici, l'Italia toccando su questo fronte un quasi-primato in Europa. Indipendentemente dai trasferimenti sociali, il tasso di povertà delle occupate è, infatti, del 20% nel nostro Paese (a fronte di un 15% sia nel comparto maschile, sia fra le lavoratrici nell'Europa a 25), superando, all'interno dell'Unione a 15, ogni altro Stato Membro, salvo Spagna, Grecia, Portogallo e Irlanda (grafico 13). Né questo deve stupire, quando si rifletta ad alcuni connotati della disuguaglianza economico-sociale del nostro Paese (tavola 30): quasi la metà delle nostre lavoratrici guadagna meno di 1.000 euro al mese, contro una percentuale maschile poco più che dimezzata e solo l'8,5% delle occupate percepisce più di 1.500 euro al mese, percentuale che sale appena al 19% se però lavorano più di 40 ore mensili, mentre sulle posizioni professionali più remunerate del settore privato le donne ottengono quasi il 36% in meno dei colleghi.

Complessivamente, le italiane sono più bistrattate nel mercato del lavoro (in termini di accesso al mercato, trattamento e retribuzione) che nella politica e nelle istituzioni democratiche, dove pure non brillano, come illustrato anche dagli indicatori di *economic opportunity/participation* e di *political empowerment* del World Economic Forum (tavola 31), dai quali si desume che l'Italia è classificata nel non onorevole posto di 51esima e rispettivamente 48esima su 58 Paesi del mondo.

4. - Conclusioni

Nella Costituzione Italiana le norme sulla parità per genere nel mercato del lavoro sono, per l'epoca, da giudicare all'avanguardia, quasi in linea con quelle espresse dal *Trattato di Roma* 10 anni dopo. Ciononostante, esse sono centrate solo su alcuni aspetti o molto astratti o troppo limitati al problema del differenziale retributivo, e sono viziate da una concezione della supremazia nella famiglia della moglie e della madre, custode del focolare, che, obiettivamente, non nelle intenzioni, è controproducente per la donna nel sistema economico. Tali caratteristiche normative vengono negli anni successivi superate, più lentamente da noi, più rapidamente nei Trattati, nelle Direttive, nei Regolamenti, nelle Decisioni del Consiglio e del Parlamento Europeo (si veda la raccolta dei testi di legge della Commissione Europea, 2005a), sicché l'italiana è attualmente, su questi temi, una legislazione non più sulla frontiera della modernità come 60 anni fa. In particolare, manca quasi completamente nel nostro Paese e bisognerebbe invece adottare anche noi nella legislazione primaria la *positive discrimination*, introdotta con successo in Europa soprattutto dopo il 1997, con l'articolo 141 del *Trattato di Amsterdam*. Per fortuna, in questo, come in altri settori, l'Unione ci spinge al progresso, ed è certo che anche le leggi italiane evolveranno piano piano, troppo piano, ma nella giusta direzione.

Il ritardo normativo nella parità lavorativa per genere, cumulato dall'Italia rispetto agli altri Stati Membri, pur non trascurabile, è davvero piccolo se paragonato alla grande distanza ef-

fettiva che ci separa dal resto d'Europa, qualora si misuri il differenziale uomo-donna di fatto osservabile negli elementi cruciali del mercato del lavoro: l'accesso, il trattamento, la retribuzione. L'accesso è reso difficile soprattutto da ragioni culturali e familiari, non da intrinseche debolezze femminili, che, come nel caso del capitale umano, non solo non esistono ma dovrebbero addirittura favorire le donne; e poco dipendono da generali squilibri economici, come dimostra l'assoluta identità tra la condizione dei lavoratori maschi nel nostro e negli altri Paesi europei, a fronte invece di una situazione femminile che in Italia è decisamente peggiore di quella riscontrabile presso ogni altro *partner* dell'Unione a 27, ad eccezione di Malta. La massima penalizzazione per l'occupazione femminile nel nostro Paese appare derivare dalla cura della casa e dei figli, nonostante le (anzi a causa delle eccessive) protezioni da noi assicurate alla lavoratrice madre: tali discutibili "privilegi" si trasformano, infatti, in *handicap* per le italiane.

Ma le difficoltà femminili nell'accesso al mercato sono modeste in Italia, se confrontate con quelle incontrate nel trattamento sul lavoro, in ragione della segregazione orizzontale e verticale subita: confinamento solo in certi settori e mansioni, sottoinquadramento dei titoli, carriere interrotte per scoraggiamento o incomplete, posizioni apicali rarissime o semplicemente irraggiungibili. Un trattamento generalmente peggiore che in ogni altro Paese dell'Europa a 27. La costante è sempre la stessa: alle italiane non si offrono opportunità per migliorare e per crescere nella posizione occupata, ma solo protezioni per la loro debolezza. La causa è la discriminazione diretta e indiretta, legata alla mancata valorizzazione e alla chiara penalizzazione di quello che la donna sa fare in più rispetto all'uomo, date le responsabilità per la cura dei figli, degli anziani, della casa. La disparità di trattamento riservata alle lavoratrici italiane spiega la maggior parte della consistente discriminazione retributiva per genere; ad essa si aggiunge quella in senso stretto, a parità di lavoro: complessivamente le due forme di discriminazione ammontano in Italia a ben il 60% del differenziale salariale uomo-donna, mentre quest'ultimo è compreso dalle caratteristiche individuali dei lavoratori, il gentil

sesso essendo mediamente più istruito e più frequentemente impiegato nei ben remunerati servizi della Pubblica Amministrazione.

Vi è dunque una distanza abissale nel nostro Paese fra le leggi sulla parità e la realtà dei fatti nel mercato del lavoro. È allora confermata l'opinione diffusa che la nostra patria sia la "madre" del diritto, del tutto indifferente ai comportamenti che ne conseguono, del tutto impermeabile alle pulsioni concrete che ne dovrebbero essere la premessa? Sì e no. Indubbiamente vi è uno scollamento fra la grammatica e la pratica delle pari opportunità, ma quanto sopra affermato disconosce il ruolo ben più rilevante, in questo contesto, della "paternità" (com'è del resto implicito nella radice lessicale del termine patria), perché il perseguire la morale delle buone intenzioni è frutto di una cultura sedimentata e per certi versi pluralista del nostro Paese, sicuramente di impronta maschile, mentre mai italiana che sia stata davvero angelo del focolare ha mancato di ignorare i risultati effettivi delle sue azioni o di praticare l'etica della responsabilità, in ciò protetta dal suo istinto materno nei confronti delle comuni premesse valoriali, religiose o politiche.

Perciò, se nel nostro sistema economico si riuscisse a dare concretamente più spazio non solo e non tanto alle donne in quanto tali, quanto particolarmente a quelle fra esse che hanno saputo espletare con successo i loro compiti di madre (almeno per i primi 3 anni di vita di ogni bambino), inserendole o promuovendole nel mercato del lavoro all'età corrispondente, si realizzerebbe in Italia una rivoluzione copernicana: sarebbe ribaltata l'impostazione costituzionale, vecchia di 60 anni, secondo cui alla lavoratrice deve essere garantito di espletare la sua essenziale funzione di madre, venendo invece assicurata alla madre l'essenziale possibilità di operare con successo nel mondo del lavoro!! Sarebbe davvero rivoluzionario se nella promozione ai livelli dirigenziali, un requisito importante, a parità di altre circostanze, fosse quello dell'acquisito e dimostrabile senso di responsabilità, della comprovata capacità di gestire con abilità situazioni di emergenza, attributi che più di ogni altro in Italia sembrano possedere le donne, che hanno svolto senza aiuti e per un certo tempo il ruo-

lo prioritario di madri, prendendosi un *part-time* o addirittura ritardando l'ingresso nel mercato o uscendo da esso per almeno un triennio per ogni figlio; e magari se si preferisse al portaborse maschio sempre rimasto al suo posto, quello che ha tirato su un figlio, scegliendo un lungo congedo di paternità. Se la società italiana riuscisse ad apprezzare, dopo secoli di oscurantismo, quella attitudine di *problem-solving* che ogni madre deve sviluppare per crescere i figli, gli uomini capirebbero che anche per loro la paternità è un'occasione unica da non perdere, al fine di apprendere ciò che il sistema normalmente non insegna, non dunque per "collaborare" per buonismo o per "solidarizzare" con le compagne, e nemmeno solo per godere di gioie ignote nella tradizione nostrana, ma per imparare l'etica dei risultati da quell'esperienza unica che è la gestione dei neonati e dei bambini. Apparirebbero, allora, *nonsense* molte, tipiche risposte maschili italiane: "desideravo" nutrirli, ma non c'è stato il tempo; "intendevo" lavarli, ma me ne sono dimenticato; li ho persi di vista, ma "non l'ho fatto apposta"; "volevo" ascoltarli, ma non l'ho potuto fare perché dovevo salvare il mondo, l'Europa, il Paese, il partito o anche solo il posto, perché — questa è la giustificazione usuale, di vero, arrogante disprezzo della verità — "tengo famiglia".

A certe condizioni, tutte centrate sull'abbandono delle "buone intenzioni", io sono sicura che il futuro, anche nel nostro Paese, sarà migliore e apparterrà pienamente alle donne. Ma so anche che l'Italia stenta ad avviarsi su tale percorso: non aiutano le nostre principali *Weltanschauungen*, cattolica e marxista; non lo vogliono gli uomini, per poter conservare antichi ed ancora attuali privilegi; e lo rifiutano perfino molte donne "moderne", pronte, al contrario, ad autopunirsi accettando l'omologazione maschile invece che battersi per l'uguaglianza nella diversità, da ultimo autodistruggendosi con un abbassamento del tasso di fertilità al livello minimo, quasi un record mondiale, di 1,3. Certo, sappiamo che nel nuovo millennio la fertilità si rivela una palla al piede per le donne dei Paesi emergenti, mentre in quelli sviluppati essa è favorita laddove sussistono condizioni di maggiore benessere, servizi pubblici per l'infanzia diffusi e poco costosi, ruoli meglio interscambiabili all'interno della coppia. Cerchiamo

di progredire anche noi italiani in questa direzione, già imboccata dall'Europa al di là delle Alpi, e come donne rivendichiamo non solo il nostro bisogno di condividere con altri — dentro e fuori la famiglia — le fatiche della cura del focolare, bensì anche, con orgoglio, il nostro convincimento del valore sociale della maternità, intesa come *magistra vitae* unica, perché capace di insegnare l'etica dei risultati meglio di qualunque altra esperienza, non come strumento per assicurare forza lavoro fresca, sostentamento futuro contro i rischi della nostra vecchiaia o addirittura soldati per il tricolore. È una battaglia per conquistare maggiore equità e insieme più elevata efficienza nel nostro Paese.

Concludo descrivendo tre proposte di politica per le pari opportunità, tutte basate sulla convinzione che la discriminazione positiva, piaccia o meno, sia utile, ma non debba confondersi con “le quote rosa” e tanto meno con la protezione di una supposta debolezza femminile, la quale, anzi, in tal modo viene provocata o amplificata. Ciò di cui abbisogna l'Italia è eliminare il combinato disposto di disuguaglianza perpetrata contro le donne e di spreco economico, smettendo di assicurare privilegi agli *insider*, puntando invece, per crescere nell'equità e nell'efficienza, a dare maggiori opportunità alle lavoratrici: in termini di accesso al mercato, ma soprattutto di trattamento sul lavoro e dunque di retribuzione. In un breve editoriale di un inserto del Sole 24 Ore del 29 dicembre scorso (Kostoris, 2006), tutto dedicato a “Donne e Lavoro” nel 2007 — l'anno decretato della parità dall'Unione Europea — suggerivo l'istituzione del seguente meccanismo di *positive discrimination*, da adottare con legge ordinaria dello Stato: ogni datore di lavoro italiano, pubblico o privato che sia, è libero di scegliere chi assumere, chi promuovere, quante ore far lavorare ciascuno e come pagarle, ma, qualora risulti sistematicamente sottorappresentare uno dei due generi, è tenuto a spiegarne la motivazione al Comitato delle Pari Opportunità (o a un Comitato di Controllo Interno), di cui ogni azienda al di sopra dei 50 addetti dovrebbe dotarsi, con la possibilità di ricorrere eventualmente anche ad un'Autorità superiore per verificare il merito delle scelte. Si tratterebbe di un'impostazione snella, non poliziesca, estesa a tutti i settori, a tutti i gradi lavorativi e a tutte le

aziende non piccolissime, ma allo stesso tempo potenzialmente efficace nella misura in cui la paura di essere additati alla pubblica critica inducesse all'autoconsapevolezza imprenditoriale delle problematiche di genere e quindi alla volontà di risolverle.

Qualche giorno fa, a metà di dicembre, è circolata in Italia una proposta di legge, appoggiata dalle forze politiche di tutto l'arco istituzionale, con prima firmataria l'Onorevole Giustina Mistrello Destro, sulla creazione «dell'Autorità garante della parità delle donne e degli uomini nell'accesso ai massimi livelli per l'esercizio delle funzioni pubbliche»: in questo approccio, come nel mio, c'è libertà di assunzione e promozione senza alcuna "quota rosa", ma, diversamente dal mio, il campo è limitato al solo settore pubblico in senso lato e alle sole dirigenti, epperò c'è un potere forte, un'Autorità con funzioni paragiurisdizionali (come l'Antitrust). Essa (articolo 4) «riceve gli atti o i provvedimenti con i quali gli enti pubblici nominano i propri dirigenti oppure designano o nominano membri di organi monocratici o collegiali ... [e] verifica che le determinazioni assoggettate al suo riscontro siano conformi ai principi costituzionali ... e, in particolare, che ogni scostamento dalla regola della parità sia motivato ... Ove constati incongruenze, l'Autorità richiede i chiarimenti e l'eventuale documentazione per la verifica della legittimità dell'operato; quindi provvede al riscontro positivo. In caso contrario, l'Autorità impugna l'atto di fronte al TAR e ne sospende l'efficacia fino al termine del giudizio». Questa impostazione è, rispetto a quella prima menzionata, più gravida di potenziali conseguenze per il datore di lavoro che discrimina contro le lavoratrici, grazie al previsto intervento della magistratura, ed è in ciò benemerita, sebbene rischi di affrontare il problema troppo tardi (al livello delle dirigenti) e solo nella Pubblica Amministrazione, per di più con metodi censori pesanti, che possono comportare nuovi "lacci e laccioli" nella gestione della cosa pubblica.

Equidistante dal mio, ma in direzione opposta, vi è un altro approccio di politica delle pari opportunità, che si caratterizza per essere ancora più blando: è quello emergente nella proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'8 marzo 2005, attualmente in discussione nell'Assemblea di Strasburgo,

per far nascere l'“Istituto europeo per l'uguaglianza di genere” (Commissione Europea, 2006). I compiti ad esso assegnati sono più tenui, ma tutt'altro che irrilevanti, particolarmente nell'ipotesi socratica che, se la consapevolezza dei problemi aumenta, cresce anche la probabilità di risolverli: così tale Istituto dovrebbe raccogliere, analizzare e diffondere informazioni relative all'uguaglianza tra uomini e donne a livello comunitario, elaborare strumenti metodologici volti ad integrare altre politiche dell'Unione con l'obiettivo della parità, organizzare attività tese a promuovere gli scambi di esperienza e lo sviluppo del dialogo su questi temi, sensibilizzare la pubblica opinione e via dicendo. Complessivamente, la percezione esiste che questa iniziativa, nonostante appaia *soft*, sia capace di produrre miglioramenti soprattutto nei Paesi europei più lontani dalla parità di genere, e segnatamente l'Italia, forse il più iniquo fra tutti.

Personalmente credo che la mia proposta, e quella, più forte, dell'Autorità, sarebbero anche più dense di conseguenze positive, se non fossero osteggiate, com'è probabile, dato il maschilismo estremo che caratterizza, nell'inconsapevolezza generale, il nostro Paese: non occorre essere un profeta o una profetessa, Prometeo o la Sibilla cumana, per capire che di queste *Authorities* o anche solo di queste Commissioni per le Pari Opportunità, basta che si sappia che esistono e che hanno ben operato in alcuni casi clamorosi ed esemplari, perché divengano un deterrente fondamentale contro malversazioni nei riguardi delle donne nel mercato del lavoro, favorendo invece comportamenti prevalentemente virtuosi. Ma se anche tale previsione, come molte altre elaborate dagli economisti, si rivelasse soggetta al *wishful thinking*, rimarrebbe almeno un merito nelle proposte di qualche forma di *positive discrimination* in Italia, quello di indurre la nostra pubblica opinione a riflettere e a discutere della parità di genere, conseguendo un livello di superiore consapevolezza della discriminazione da noi perpetrata contro le lavoratrici. Togliamo alla società italiana almeno la buona coscienza, la coscienza delle sue buone intenzioni! Per le persone di media età come me, con mariti sposati da troppo tempo, è ormai troppo tardi per riuscirci. Con i figli, tirati su con l'istinto materno condito dalla rabbia delle ingiusti-

zie al femminile che dovevamo subire e che loro hanno potuto vedere in casa che subivamo, non è, per fortuna, più necessario! Le amiche, le colleghe o le allieve non hanno nulla da imparare di nuovo dai nostri propositi, perché conoscono tutto sulla loro pelle. Dedichiamo invece queste idee ai nostri conoscenti, compagni e fratelli, sperando che comprendano ed agiscano, ciascuno nel suo ambito, dallo studio al posto di lavoro, dalla famiglia alle istituzioni: possibilmente bene e in fretta!

APPENDICE STATISTICA

TAV. 1

TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE NELL'UNIONE EUROPEA - 2004 e 2005

paese	2004			2005		
	tasso di occupazione femminile	tasso di occupazione maschile	tasso di occupazione totale	tasso di occupazione femminile	tasso di occupazione maschile	tasso di occupazione totale
Belgio	52,6	67,9	60,3	53,8	68,3	61,1
Repubblica Ceca	56,0	72,3	64,2	56,3	73,3	64,8
Danimarca	71,6	79,7	75,7	71,9	79,8	75,9
Germania	59,2	70,8	65,0	59,6	71,2	65,4
Estonia	60,0	66,4	63,0	62,1	67,0	64,4
Grecia	45,2	73,7	59,4	46,1	74,2	60,1
Spagna	48,3	73,8	61,1	51,2	75,2	63,3
Francia	57,4	69,0	63,1	57,6	68,8	63,1
Irlanda	56,5	75,9	66,3	58,3	76,9	67,6
Italia	45,2	70,1	57,6	45,3	69,9	57,6
Cipro	58,7	79,8	68,9	58,4	79,2	68,5
Lettonia	58,5	66,4	62,3	59,3	67,6	63,3
Lituania	57,8	64,7	61,2	59,4	66,1	62,6
Lussemburgo	51,9	72,8	62,5	53,7	73,3	63,6
Ungheria	50,7	63,1	56,8	51,0	63,1	56,9
Malta	32,7	75,1	54,0	33,7	73,8	53,9

(segue)

segue Tav. 1

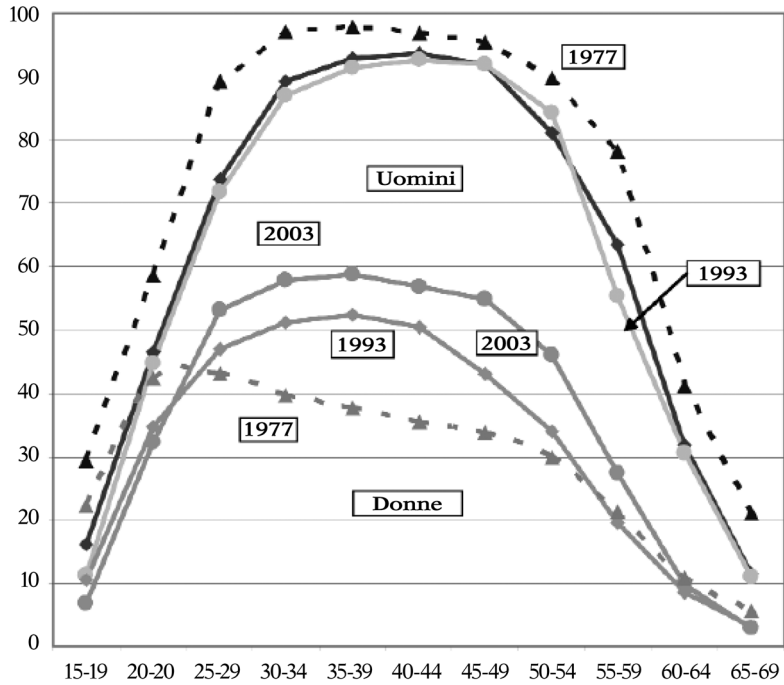
TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE NELL'UNIONE EUROPEA - 2004 e 2005

paese	2004			2005		
	tasso di occupazione femminile	tasso di occupazione maschile	tasso di occupazione totale	tasso di occupazione femminile	tasso di occupazione maschile	tasso di occupazione totale
Paesi Bassi	65,8	80,2	73,1	66,4	79,9	73,2
Austria	60,7	74,9	67,8	62,0	75,4	68,6
Polonia	46,2	57,2	51,7	46,8	58,9	52,8
Portogallo	61,7	74,2	67,8	61,7	73,4	67,5
Slovenia	60,5	70,0	65,3	61,3	70,4	66,0
Slovacchia	50,9	63,2	57,0	50,9	64,6	57,7
Finlandia	65,6	69,7	67,6	66,5	70,3	68,4
Svezia	70,5	73,6	72,1	70,4	74,4	72,5
Regno Unito	65,6	77,8	71,6	65,9	77,6	71,7
Romania	52,1	63,4	57,7	51,5	63,7	57,6
Bulgaria	50,6	57,9	54,2	51,7	60,0	55,8
UE-15	56,8	72,7	64,7	57,4	72,9	65,2
UE-25	55,7	70,9	63,3	56,3	71,3	63,8

Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2005b, 2006a).

GRAF. 1

TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE E PER ETÀ - 1977, 1993, 2003



Fonte: ISTAT (vari anni).

TAV. 2

TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE E PER SITUAZIONE FAMILIARE NELL'UNIONE EUROPEA - 2002

paese	percentuale di popolazione con figli di 0-5 anni			percentuale di lavoratori dipendenti con figli di 0-5 anni			tasso di occupazione della popolazione di 25-44 anni con figli di 0-5 anni			tasso di occupazione della popolazione di 25-44 anni senza figli di 0-5 anni		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Belgio	10,3	10,5	10,4	16,9	17,3	17,1	93,5	65,5	78,8	85,7	73,8	80,0
Danimarca	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Germania	9,8	9,9	9,8	14,7	11,6	13,3	90,8	55,3	72,5	84,8	78,7	81,9
Grecia	8,0	7,5	7,7	14,4	13,6	14,1	96,2	52,5	73,9	87,8	60,1	73,6
Spagna	10,6	10,3	10,5	16,2	14,3	15,5	93,4	47,8	70,0	83,9	61,6	73,1
Francia	13,5	13,6	13,6	21,6	18,6	20,2	91,7	61,4	75,7	86,2	78,0	82,1
Irlanda	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Italia	10,2	9,9	10,0	16,6	15,1	16,0	93,9	50,3	71,3	82,8	58,7	71,0
Lussemburgo	16,0	15,6	15,8	24,0	23,1	23,6	96,0	61,8	78,7	93,3	74,4	84,0
Paesi Bassi	13,5	14,0	13,7	17,4	17,2	17,3	95,3	68,2	81,2	91,9	82,0	87,1
Austria	10,2	10,3	10,2	15,0	15,0	15,0	93,0	69,7	80,8	89,7	80,7	85,3
Portogallo	10,9	10,5	10,7	16,7	17,8	17,2	97,4	76,8	86,8	88,3	77,0	82,6
Finlandia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Svezia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Regno Unito	12,1	13,1	12,6	16,5	13,5	15,1	91,5	58,3	74,3	87,0	80,3	83,8
UE-15	11,1	11,2	11,2	16,9	14,6	15,9	92,5	57,3	74,3	85,5	72,5	79,2
Cipro	13,8	13,2	13,5	20,1	18,2	19,2	97,8	66,1	81,5	92,6	79,5	85,7
Rep. Ceca	9,8	9,5	9,6	14,2	6,7	10,7	96,0	35,1	65,2	90,2	83,3	86,8
Estonia	9,7	8,3	8,9	14,8	8,1	11,4	88,6	45,3	67,1	83,1	78,3	80,6

(segue)

segue Tav. 2

TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE E PER SITUAZIONE FAMILIARE NELL'UNIONE EUROPEA - 2002*

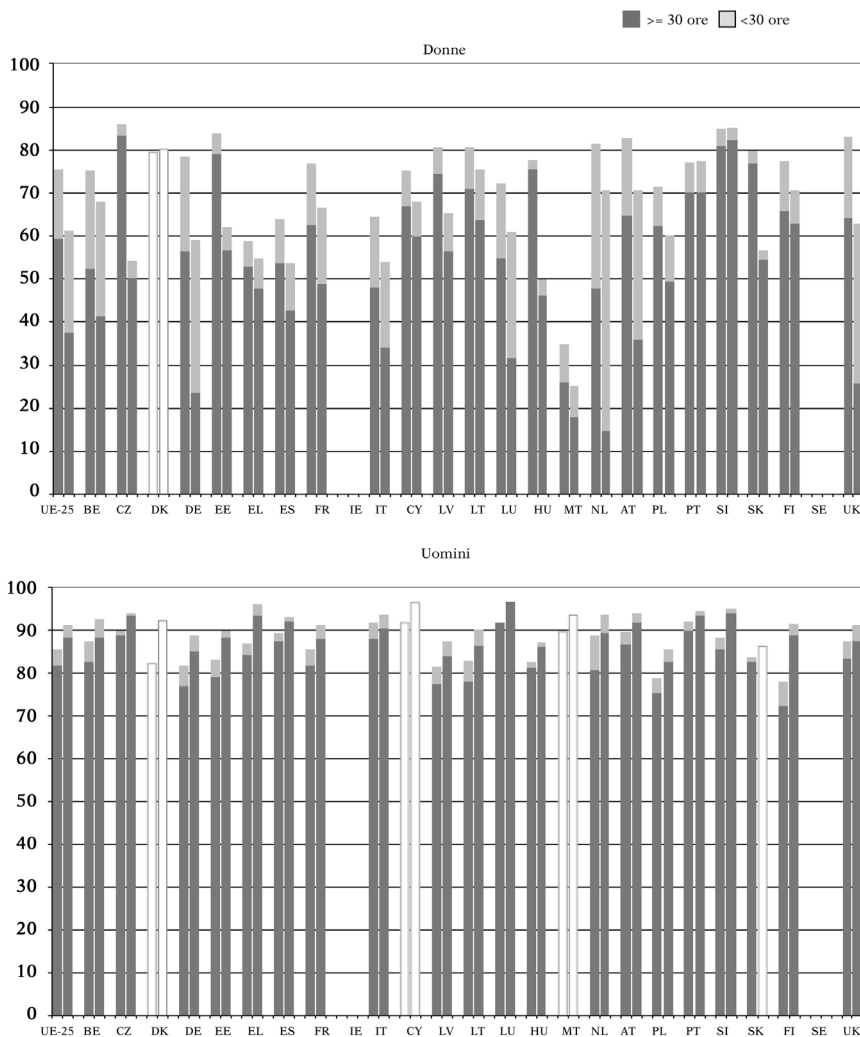
paese	percentuale di popolazione con figli di 0-5 anni			percentuale di lavoratori dipendenti con figli di 0-5 anni			tasso di occupazione della popolazione di 25-44 anni con figli di 0-5 anni			tasso di occupazione della popolazione di 25-44 anni senza figli di 0-5 anni		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Ungheria	9,7	9,2	9,4	14,9	7,0	11,2	85,6	32,1	58,6	82,4	76,3	79,4
Lituania	7,7	6,8	7,2	12,4	10,3	11,3	90,9	74,4	82,8	79,7	76,2	77,9
Lettonia	6,5	6,0	6,2	10,0	7,4	8,7	88,5	59,3	73,3	77,3	78,0	77,7
Malta	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Polonia	8,9	8,6	8,7	15,5	10,5	13,1	85,0	52,6	68,7	75,4	68,0	71,8
Slovenia	6,7	6,6	6,6	11,1	12,2	11,6	95,3	86,0	90,5	88,5	85,1	86,8
Slovacchia	6,1	6,1	6,1	9,1	5,5	7,4	85,0	40,9	62,4	78,7	74,4	76,6
UE-25	10,7	10,7	10,7	16,5	13,7	15,2	91,9	56,1	73,4	84,5	72,7	78,7
Bulgaria	5,1	4,8	5,0	8,5	5,8	7,2	75,9	48,4	62,7	69,8	69,2	69,5
Romania	6,6	6,4	6,5	11,4	10,9	11,2	88,9	69,6	79,5	81,7	70,1	76,0
UE-27	10,4	10,4	10,4	16,2	13,5	15,0	91,6	56,4	73,5	84,1	72,5	78,4

* Non sono disponibili i dati sulle famiglie per la Danimarca, la Svezia, la Finlandia, l'Irlanda e Malta (dal 1998).
 Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2003).

GRAF. 2

TASSO DI OCCUPAZIONE E ORARI DI LAVORO SETTIMANALE DEI LAVORATORI DI 20-49 ANNI PER GENERE E SITUAZIONE FAMILIARE NELL'UNIONE EUROPEA A 25 - 2004*

colonna di sinistra: senza figli sotto i 12 anni; colonna di destra: con figli sotto i 12 anni



* Alcuni dei dati relativi alla Danimarca, all'Irlanda, a Cipro, al Lussemburgo, alla Slovacchia e alla Svezia non sono disponibili o non sono affidabili.
Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2006b).

TAV. 3

TASSO DI OCCUPAZIONE (15-54 ANNI) E DI DISOCCUPAZIONE PER GENERE E PER REGIONE ITALIANA - 2005

regione	2005			2005		
	tasso di occupazione femminile	tasso di occupazione maschile	tasso di occupazione totale	tasso di disoccupazione femminile	tasso di disoccupazione maschile	tasso di disoccupazione totale
Valle d'Aosta	57,9	74,3	66,3	4,3	2,5	3,2
Piemonte	54,4	73,5	64,0	6,4	3,3	4,7
Lombardia	55,1	75,6	65,5	5,4	3,1	4,1
Veneto	53,0	75,8	64,6	6,2	2,9	4,2
Trentino A.A.	56,8	77,0	67,1	4,3	2,3	3,2
Friuli V.G.	54,0	72,0	63,1	5,3	3,2	4,1
Liguria	50,5	71,8	61,0	9,1	3,2	5,8
Emilia Romagna	60,0	76,6	68,4	5,3	2,7	3,8
Toscana	54,1	73,5	63,7	7,3	3,7	5,3
Umbria	51,0	72,1	61,6	8,8	4,1	6,1
Marche	53,3	73,6	63,5	6,5	3,4	4,7
Abruzzo	44,7	69,8	57,2	12,7	4,5	7,9
Lazio	48,0	69,2	58,4	9,5	6,4	7,7
Campania	27,9	60,6	44,1	20,8	11,9	14,9
Molise	36,7	65,2	51,1	13,2	8,2	10,1
Basilicata	34,6	63,9	49,2	18,4	8,5	12,3
Calabria	30,8	58,4	44,5	18,2	12,2	14,4
Puglia	26,8	62,5	44,4	20,9	11,5	14,6
Sicilia	28,2	60,5	44,0	21,6	13,4	16,2
Sardegna	37,1	65,7	51,4	18,0	9,8	12,9
Italia	45,3	69,7	57,5	10,1	6,2	7,7

Fonte: ISTAT (2006).

TAV. 4

**TASSO DI CONSEGUIMENTO
DEL TITOLO DI SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE E DI LAUREA
PER GENERE - ANNI DAL 1950/1951 AL 2001/2002**

anni	scuole secondarie (a)		università (b)	
	uomini	donne	uomini	donne
1950/51	9,1	6,0	3,4	1,5
1960/61	16,1	10,7	3,7	1,7
1970/71	34,6	26,1	9,6	7,2
1980/81	41,0	37,6	10,2	7,9
1990/91	47,4	53,7	9,1	9,1
2000/01	64,1	74,7	15,0	19,3
2001/02	67,4	77,0	17,0	23,0

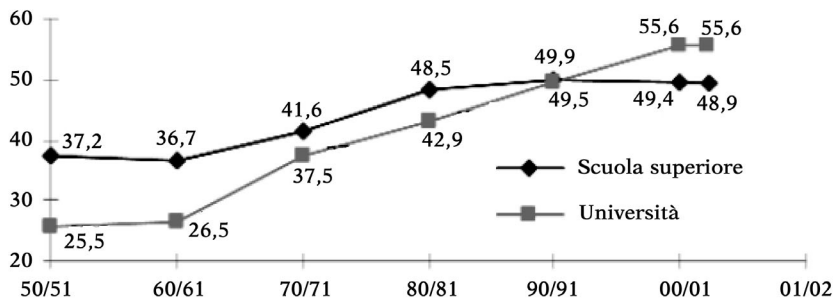
(a) Maturi per 100 19enni. Per l'A.S. $t/t+1$ il dato di riferisce all'A.S. precedente.

(b) Laureati per 100 25enni. Per l'A.A. $t/t+1$ i dati si riferiscono all'anno solare t .

Fonte: SABBADINI L.L. (2004).

GRAF. 3

**TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE
DELLA SCUOLA SUPERIORE E DELL'UNIVERSITÀ -
ANNI DAL 1950/1951 AL 2001/2002**



Fonte: SABBADINI L.L. (2004).

TAV. 5

PERCENTUALE DI DIPLOMATI PER GENERE, TIPO DI SCUOLA E VOTO - 1999/2000

tipo di scuola	uomini				donne			
	60	81-80	81-99	100	60	81-80	81-99	100
Istituti professionali	19,0	66,2	13,4	1,4	12,1	62,1	22,3	3,4
Istituti tecnici	17,7	62,5	16,7	3,1	10,7	58,6	25,3	5,4
Licei (a)	10,6	56,2	25,5	7,7	5,7	49,3	34,8	10,2
Istituti e magistrali	18,7	58,5	18,7	4,0	11,1	56,2	25,8	5,9
Istituti e licei artistici	10,4	62,7	23,9	3,0	7,2	58,8	28,8	5,2
Totale	15,7	61,2	18,9	4,2	9,0	55,4	28,6	6,9

(a) Comprende i licei scientifici, classici e linguistici.

Fonte: SABBADINI L.L. (2004).

TAV. 6

PERCENTUALE DI LAUREATI CON 110 E LODE PER GENERE E GRUPPI DI CORSI UNIVERSITARI - 2001

gruppi di corsi	uomini	donne
Medico	33,0	42,1
Letterario	47,2	39,5
Geo-biologico	25,5	31,2
Insegnamento	29,8	27,5
Linguistico	30,3	26,9
Agrario	17,8	25,6
Scientifico	26,0	21,4
Architettura	13,5	21,1
Ingegneria	12,8	18,1
Chimico-farmaceutico	19,8	18,2
Politico-sociale	11,7	17,9
Psicologico	14,0	15,5
Economico-statistico	9,6	13,8
Giuridico	7,9	9,4
Totale	15,8	23,3

Fonte: SABBADINI L.L. (2004).

TAV. 7

**TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER GRUPPI DI
CORSI UNIVERSITARI - ANNI DAL 1950/1951 AL 2001/2002**

gruppi di corsi	donne su 100 iscritti							variazione
	50/51	60/61	70/71	80/81	90/91	00/01	01/02	% (a)
Scientifico	46,6	36,9	35,6	54,1	50,5	55,5	53,8	15,4
Medico	8,2	11,0	17,8	34,6	45,0	55,7	59,0	621,3
Ingegneria	2,1	3,7	5,0	14,2	22,1	26,4	25,7	1145,1
Agrario	(b)	1,7	4,5	21,3	32,4	45,6	45,0	2550,4
Economico	4,4	9,6	21,8	30,4	41,8	46,8	46,9	955,6
Politico-sociale	(c)	(c)	(c)	38,6	48,6	57,8	59,7	54,7
Giuridico	11,0	15,8	20,3	41,0	52,8	58,9	58,5	431,4
Letterario	60,7	73,4	74,6	75,6	79,8	79,9	79,5	31,0
Scienze strategiche	(c)	(c)	(c)	(c)	(c)	(c)	13,8	—
Diplomi (d)	(c)	42,8	44,4	54,4	51,7	50,4	52,1	21,7

(a) La variazione percentuale è calcolata rispetto al primo anno disponibile: 1960/61 per il gruppo agrario, 1980/81 per il gruppo politico-sociale. Il gruppo scienze strategiche è stato istituito nell'A.A. 2001/02. Per tutti gli altri gruppi si fa riferimento al 1950/51.

(b) Nell'A.A. 1950/51 i corsi di laurea del gruppo agrario erano inclusi nel gruppo scientifico.

(c) Non ancora istituiti.

(d) Sono incluse le scuole dirette a fini speciali.

Fonte: SABBADINI L.L. (2004).

Tav. 8

**PERCENTUALE DI DIPLOMATI E LAUREATI PER GENERE
IN ALCUNI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA - 2001**

paese (a)	titolo secondario (b)		titolo universitario (c)			
			breve (d)		lungo (e)	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Spagna	59	75	—	—	—	—
Irlanda	69	83	14	17	11	17
Finlandia	85	97	15	30	14	21
Svezia	68	75	22	35	1	1
Italia	76	83	2	3	16	20
Regno Unito	—	—	30	39	2	3
Germania	89	94	8	5	12	13
Austria	—	—	3	1	15	17
Danimarca	82	96	24	43	5	4
Francia	82	87	6	15	16	12

(a) I Paesi sono ordinati in senso decrescente rispetto alla differenza relativa tra le percentuali femminili e maschili per il titolo secondario.

(b) Classificazione internazionale ISCED: livello 3. I dati si riferiscono all'anno 2000 per l'Italia e al 1999 per la Danimarca.

(c) Classificazione internazionale ISCED: livello 5A.

(d) I dati si riferiscono ai corsi brevi di primo livello (diplomi universitari, *bachelor's* statunitense, ecc.).

(e) I dati si riferiscono ai corsi lunghi di primo livello (laurea, *maitrise*, ecc.).

Fonte: OCSE (2003).

TAV. 9

PERCENTUALE DELLA POPOLAZIONE (25-59 ANNI) PER GENERE, ETÀ E TITOLO DI STUDIO
NELL'UNIONE EUROPEA A 15 - 2002

	Belgio	Danimarca	Germania	Grecia	Spagna	Francia	Irlanda	Italia
uomini								
25-34 anni	28,2	26,2	26,2	29,6	34,3	28,8	33,9	31,4
Diploma di scuola secondaria di primo grado	26,7	15,7	13,5	29,3	44,7	22,1	25,7	42,8
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	41,5	59,3	64,3	50,4	22,2	45,5	41,4	46,3
Diploma di laurea	31,8	25,0	22,2	20,3	33,1	32,4	32,9	10,8
35-49 anni	46,8	44,8	48,4	43,0	43,5	45,0	42,7	43,9
Diploma di scuola secondaria di primo grado	37,7	19,1	11,8	40,0	56,0	32,5	40,5	53,0
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	34,0	56,2	59,6	38,0	19,4	47,0	36,1	35,8
Diploma di laurea	28,3	24,7	28,5	22,1	24,6	20,5	23,5	11,3
50-59 anni	25,0	28,9	25,4	27,4	22,3	26,2	23,4	24,7
Diploma di scuola secondaria di primo grado	48,7	17,2	12,4	60,7	71,5	41,2	58,7	64,4
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	27,4	55,4	58,9	24,4	10,9	39,7	23,5	25,7
Diploma di laurea	23,9	27,4	28,7	14,9	17,5	19,1	17,8	10,0
25-59 anni	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Diploma di scuola secondaria di primo grado	37,4	17,7	12,4	42,5	55,6	31,8	39,8	52,6
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	34,5	56,8	60,7	37,9	18,5	44,7	34,9	36,6
Diploma di laurea	28,2	25,5	26,9	19,6	25,9	23,6	25,3	10,8

(segue)

segue Tav. 9

PERCENTUALE DELLA POPOLAZIONE (25-59 ANNI) PER GENERE, ETÀ E TITOLO DI STUDIO
NELL'UNIONE EUROPEA A 15 - 2002

	Lussemburgo	Paesi Bassi	Austria	Portogallo	Finlandia	Svezia	Regno Unito	UE-15
uomini								
25-34 anni	29,3	28,5	29,2	32,2	25,6	27,9	29,4	29,4
Diploma di scuola secondaria di primo grado	32,3	24,3	11,4	70,0	15,7	8,9	9,9	26,3
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	44,1	49,3	72,4	19,4	54,2	63,7	56,7	48,5
Diploma di laurea	23,5	26,4	16,2	10,6	30,1	27,3	33,4	25,2
35-49 anni	47,6	45,6	47,3	43,8	45,2	42,9	45,2	45,4
Diploma di scuola secondaria di primo grado	32,2	27,7	13,5	82,1	20,6	17,3	13,2	31,0
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	46,5	43,2	66,7	11,1	48,5	61,3	55,6	45,6
Diploma di laurea	21,3	29,0	19,8	6,8	30,9	21,4	31,1	23,5
50-59 anni	23,1	25,8	23,5	24,0	29,1	29,2	25,4	25,2
Diploma di scuola secondaria di primo grado	38,2	33,2	20,8	88,3	37,9	29,1	22,1	39,5
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	41,8	39,6	60,0	6,3	35,2	48,8	50,5	39,3
Diploma di laurea	19,9	27,2	19,2	5,4	26,9	22,1	27,5	21,1
25-59 anni	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Diploma di scuola secondaria di primo grado	33,6	28,2	14,6	79,7	24,4	18,4	14,4	31,7
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	44,7	44,0	66,8	12,6	46,1	58,3	54,7	44,9
Diploma di laurea	21,6	27,8	18,6	7,7	29,6	23,2	30,9	23,4

(segue)

segue Tav. 9

**PERCENTUALE DELLA POPOLAZIONE (25-59 ANNI) PER GENERE, ETÀ E TITOLO DI STUDIO
NELL'UNIONE EUROPEA A 15 - 2002**

	Belgio	Danimarca	Germania	Grecia	Spagna	Francia	Irlanda	Italia
donne								
25-34 anni	28,0	29,2	25,8	28,0	33,2	28,3	33,5	30,9
Diploma di scuola secondaria di primo grado	20,9	14,0	16,7	22,3	37,3	20,9	20,2	37,8
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	38,1	50,4	63,4	51,2	22,5	41,1	40,1	48,2
Diploma di laurea	41,0	35,7	19,8	26,5	40,2	38,0	39,7	14,1
35-49 anni	46,6	43,2	48,3	44,5	43,6	45,6	43,4	43,6
Diploma di scuola secondaria di primo grado	37,2	20,1	17,4	44,7	57,7	36,5	35,1	51,8
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	33,9	48,7	62,3	37,0	19,3	40,6	40,1	37,3
Diploma di laurea	28,9	31,2	20,3	18,3	23,0	22,9	24,8	10,9
50-59 anni	25,4	27,6	25,9	27,5	23,2	26,1	23,1	25,5
Diploma di scuola secondaria di primo grado	54,2	24,2	24,8	68,2	81,5	51,3	56,7	73,0
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	25,8	48,6	59,6	22,5	8,7	31,6	27,9	19,4
Diploma di laurea	20,0	27,2	15,6	9,2	9,8	17,0	15,4	7,6
25-59 anni	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Diploma di scuola secondaria di primo grado	37,0	19,5	19,1	44,9	56,4	35,9	35,1	52,8
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	33,0	49,1	61,9	37,0	17,9	38,4	37,3	36,1
Diploma di laurea	30,0	31,4	19,0	18,1	25,7	25,6	27,6	11,1

(segue)

segue Tav. 9

**PERCENTUALE DELLA POPOLAZIONE (25-59 ANNI) PER GENERE, ETÀ E TITOLO DI STUDIO
NELL'UNIONE EUROPEA A 15 - 2002**

	Lussemburgo	Paesi Bassi	Austria	Portogallo	Finlandia	Svezia	Regno Unito	UE-15
donne								
25-34 anni								
Diploma di scuola secondaria di primo grado	30,3	28,7	29,6	30,8	25,0	27,9	28,6	28,9
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	30,8	21,0	18,2	59,3	8,9	8,0	11,0	24,3
Diploma di laurea	47,5	49,3	63,3	20,3	44,5	57,7	55,4	47,2
35-49 anni								
Diploma di laurea	21,7	29,7	18,5	20,4	46,6	34,2	33,6	28,6
Diploma di scuola secondaria di primo grado	47,4	45,5	46,3	44,0	45,0	42,6	45,1	45,4
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	41,5	32,5	24,8	80,0	15,5	12,3	18,1	34,1
Diploma di laurea	43,1	44,7	57,4	10,2	44,2	57,0	53,1	44,5
50-59 anni								
Diploma di laurea	15,4	22,8	17,8	9,8	40,3	30,7	28,8	21,5
Diploma di scuola secondaria di primo grado	22,2	25,8	24,0	25,2	30,0	29,5	26,3	25,7
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	53,6	50,3	35,2	89,5	36,4	23,5	34,5	49,8
Diploma di laurea	35,6	32,8	53,7	4,2	36,3	48,4	42,7	34,8
25-59 anni								
Diploma di laurea	11,1	16,8	11,1	6,2	27,3	28,1	22,8	15,4
Diploma di scuola secondaria di primo grado	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	40,9	33,8	25,3	76,0	20,1	14,4	20,2	35,2
Diploma di laurea	42,7	43,0	58,2	11,8	41,9	54,7	51,1	42,8
Diploma di laurea	16,3	23,2	16,4	12,2	38,0	30,9	28,7	22,0

Fonte: EUROSTAT (2003).

TAV. 10

TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE E TITOLO DI STUDIO
NELL'UNIONE EUROPEA A 15 - 2002

	Belgio	Danimarca	Germania	Grecia	Spagna	Francia	Irlanda	Italia
uomini								
15-24 anni								
Diploma di scuola secondaria di primo grado	31,3	64,4	46,9	32,0	39,1	33,9	48,5	30,2
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	17,1	60,2	36,5	26,7	46,6	19,5	30,5	24,9
Diploma di laurea	41,9	73,3	64,0	36,2	31,6	48,4	62,4	38,5
25-49 anni	67,2	69,3	74,2	59,2	54,9	47,2	72,1	43,1
Diploma di scuola secondaria di primo grado	87,6	89,2	86,3	89,9	86,5	88,2	88,4	86,5
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	78,5	80,4	74,3	88,8	84,7	80,2	80,1	85,8
Diploma di laurea	90,6	90,8	85,6	90,0	87,7	91,5	92,7	86,3
50-59 anni	94,0	92,5	94,2	91,5	88,9	91,3	93,3	90,1
Diploma di scuola secondaria di primo grado	66,3	83,6	75,9	76,6	76,8	73,0	78,2	68,5
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	53,7	76,3	60,8	76,0	73,3	65,0	71,5	61,1
Diploma di laurea	75,2	82,7	75,1	73,1	81,1	75,4	85,9	78,4
15-59 anni	81,7	90,1	85,8	84,9	88,5	85,2	88,9	90,7
Diploma di scuola secondaria di primo grado	72,0	83,5	76,9	74,9	74,7	73,6	75,9	72,6
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	56,9	70,7	52,8	70,3	74,4	58,6	62,7	67,4
Diploma di laurea	77,1	87,0	80,7	74,2	70,4	80,3	82,3	76,2
	89,7	91,2	91,8	89,2	85,4	85,2	90,1	89,7

(segue)

segue TAV. 10

TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE E TITOLO DI STUDIO
NELL'UNIONE EUROPEA A 15 - 2002

	Lussemburgo	Paesi Bassi	Austria	Portogallo	Finlandia	Svezia	Regno Unito	UE-15
uomini								
15-24 anni								
Diploma di scuola secondaria di primo grado	36,1	71,8	55,9	47,6	45,4	43,7	57,4	43,7
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	21,8	67,7	43,7	49,4	28,5	34,6	37,5	34,6
Diploma di laurea	54,0	79,5	68,3	37,7	64,8	65,3	68,5	55,3
25-49 anni								
Diploma di scuola secondaria di primo grado	—	88,8	65,5	—	86,1	43,5	78,8	61,6
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	94,1	92,7	90,4	90,6	85,3	86,2	88,1	87,6
Diploma di laurea	91,7	87,6	80,6	90,8	73,9	79,0	64,1	82,4
50-59 anni								
Diploma di scuola secondaria di primo grado	95,8	94,0	90,7	86,8	84,0	87,4	90,3	88,5
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	94,1	95,7	96,0	94,6	94,4	88,8	94,2	92,6
Diploma di laurea	72,7	83,4	73,2	79,0	72,3	83,4	77,8	75,1
60-69 anni								
Diploma di scuola secondaria di primo grado	60,7	76,0	61,0	78,2	66,7	79,6	63,1	66,8
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	73,1	85,1	73,1	80,8	71,2	82,6	80,9	77,6
Diploma di laurea	96,43	89,7	86,7	90,9	81,7	90,9	85,0	86,5
70-79 anni								
Diploma di scuola secondaria di primo grado	79,6	86,8	80,8	78,3	74,4	77,2	79,9	76,4
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	67,6	79,0	60,8	78,5	55,7	64,4	58,3	65,5
Diploma di laurea	84,5	89,9	84,4	70,2	78,1	83,1	83,4	80,4
Diploma di laurea	92,9	94,1	93,0	93,5	91,0	87,7	91,1	89,5

(segue)

segue Tav. 10

TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE E TITOLO DI STUDIO
NELL'UNIONE EUROPEA A 15 - 2002

	Belgio	Danimarca	Germania	Grecia	Spagna	Francia	Irlanda	Italia
donne								
15-24 anni	25,7	63,5	43,8	22,0	26,9	25,9	41,9	21,1
Diploma di scuola secondaria di primo grado	9,5	59,0	29,9	9,9	27,0	10,3	18,1	14,2
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	27,3	73,0	63,7	28,2	24,3	36,4	52,3	29,3
Diploma di laurea	76,1	—	78,4	59,2	48,1	47,2	75,0	40,5
25-49 anni	69,8	81,0	72,8	57,2	56,6	72,4	68,1	56,1
Diploma di scuola secondaria di primo grado	46,4	58,9	54,1	46,5	43,7	57,6	46,9	40,9
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	73,6	84,4	74,9	54,9	60,0	75,2	69,8	65,8
Diploma di laurea	87,4	88,3	84,1	79,9	75,1	84,1	85,4	80,0
50-59 anni	39,3	75,2	59,3	35,4	33,0	57,7	44,3	35,0
Diploma di scuola secondaria di primo grado	27,8	58,3	47,4	33,6	27,0	50,3	32,6	26,1
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	45,1	77,4	61,3	29,8	44,0	61,5	52,9	53,2
Diploma di laurea	63,0	86,1	76,0	62,4	72,4	73,1	70,1	73,2
15-59 anni	54,8	76,6	64,6	45,2	46,1	59,8	57,1	45,3
Diploma di scuola secondaria di primo grado	32,6	58,8	42,8	35,0	36,3	43,7	34,6	31,7
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	58,2	81,3	70,6	44,5	47,0	65,0	62,5	56,6
Diploma di laurea	82,6	87,7	82,3	76,3	71,2	77,5	82,0	78,1

(segue)

segue Tav. 10

TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE E TITOLO DI STUDIO
NELL'UNIONE EUROPEA A 15 - 2002

	Lussemburgo	Paesi Bassi	Austria	Portogallo	Finlandia	Svezia	Regno Unito	UE-15
donne								
15-24 anni	28,4	69,2	47,6	36,4	44,1	44,3	53,8	37,2
Diploma di scuola secondaria di primo grado	21,7	60,9	28,4	35,3	26,0	35,1	25,8	24,2
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	36,8	80,0	65,4	33,6	59,2	63,9	63,4	48,5
Diploma di laurea	—	93,7	72,6	72,7	79,9	57,1	82,9	61,4
25-49 anni	66,9	76,0	77,5	76,2	79,6	82,4	74,1	68,7
Diploma di scuola secondaria di primo grado	59,0	59,8	65,1	72,1	65,5	67,5	47,4	50,3
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	68,3	79,4	78,4	81,7	77,0	82,5	75,8	73,2
Diploma di laurea	81,8	87,7	90,0	91,2	86,6	88,4	87,1	83,7
50-59 anni	39,2	53,3	49,3	57,6	73,9	80,5	65,3	52,8
Diploma di scuola secondaria di primo grado	30,0	42,0	43,4	55,7	66,0	67,9	47,6	38,8
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	41,8	60,4	49,4	64,9	72,5	81,0	70,9	61,7
Diploma di laurea	74,9	73,1	67,2	80,8	86,4	91,5	79,4	76,1
15-59 anni	54,9	70,0	66,4	63,6	71,1	74,5	68,3	59,2
Diploma di scuola secondaria di primo grado	43,8	54,9	48,9	60,7	50,9	55,5	44,5	40,9
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	59,0	76,4	70,9	60,8	72,1	79,3	72,0	66,3
Diploma di laurea	78,7	85,4	85,4	88,3	86,4	87,9	85,4	80,6

Fonte: EUROSTAT (2003).

TAV. 11

TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER GENERE NELL'UNIONE EUROPEA - 2004 e 2005

paese	2004			2005		
	tasso di disoccupazione femminile	tasso di disoccupazione maschile	tasso di disoccupazione totale	tasso di disoccupazione femminile	tasso di disoccupazione maschile	tasso di disoccupazione totale
Belgio	9,5	7,5	8,4	9,5	7,6	8,4
Repubblica Ceca	9,9	7,1	8,3	9,8	6,5	7,9
Danimarca	6,0	5,1	5,5	5,3	4,4	4,8
Germania	10,5	8,7	9,7	10,3	8,9	9,5
Estonia	8,9	10,4	9,7	7,1	8,8	7,9
Grecia	16,2	6,6	10,5	15,3	6,1	9,8
Spagna	14,5	8,0	10,7	12,2	7,0	9,2
Francia	10,5	8,7	9,6	10,5	8,7	9,5
Irlanda	4,1	4,9	4,5	4,0	4,6	4,3
Italia	10,5	6,4	8,0	10,1	6,2	7,7
Cipro	6,0	3,6	4,7	6,5	4,4	5,3
Lettonia	10,2	10,6	10,4	8,7	9,1	8,9
Lituania	11,8	11,0	11,4	8,3	8,2	8,3
Lussemburgo	7,0	3,7	5,1	5,9	3,5	4,5
Ungheria	6,1	6,1	6,1	7,4	7,0	7,2
Malta	8,8	6,6	7,3	8,8	6,6	7,3
Paesi Bassi	4,8	4,3	4,6	5,1	4,4	4,7
Austria	5,3	4,4	4,8	5,5	4,9	5,2
Polonia	19,9	18,2	19,0	19,1	16,6	17,7
Portogallo	7,6	5,9	6,7	8,6	6,7	7,6
Slovenia	6,8	5,8	6,3	7,0	6,1	6,5
Slovacchia	19,2	17,4	18,2	17,2	15,5	16,3
Finlandia	8,9	8,7	8,8	8,6	8,2	8,4
Svezia	6,1	6,5	6,3	7,7	7,9	7,8
Regno Unito	4,2	5,0	4,7	4,3	5,1	4,7
Romania	6,5	8,6	7,6	7,5	8,0	7,7
Bulgaria	11,5	12,5	12,0	9,8	10,3	10,1
UE-15	9,3	7,2	8,1	8,9	7,0	7,9
UE-25	10,3	8,1	9,1	9,8	7,9	8,7

Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2005b, 2006a).

TAV. 12

PERCENTUALE DI OCCUPATI *PART-TIME* E DI *PART-TIME*
INVOLONTARIO PER GENERE E PER ETÀ
NELL'UNIONE EUROPEA A 15 - 2002

paese	in <i>part-time</i> (a)				% <i>part-time</i> involontario (b)
	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	15-64 anni	
uomini					
Belgio	5,3	3,8	4,9	5,6	18,7
Danimarca	9,1	2,7	3,7	10,1	10,3
Germania	6,3	3,2	3,2	5,2	18,2
Grecia	2,2	1,1	1,2	2,0	45,7
Spagna	2,8	1,4	1,3	2,5	20,1
Francia	3,8	3,7	3,4	4,9	33,0
Irlanda	2,6	2,9	4,5	6,0	27,2
Italia	4,2	2,5	2,7	3,5	40,4
Lussemburgo	–	–	–	1,7	–
Paesi Bassi	10,9	12,2	13,8	20,6	3,3
Austria	5,4	3,8	3,1	4,7	12,3
Portogallo	2,4	–	3,4	4,1	12,5
Finlandia	5,1	2,7	3,6	7,5	26,3
Svezia	7,1	5,1	6,1	9,7	20,2
Gran Bretagna	3,9	3,6	4,4	8,3	15,7
UE-15	4,7	3,4	3,8	6,0	18,8
donne					
Belgio	30,6	43,3	43,1	37,7	15,1
Danimarca	23,0	25,1	26,6	31,1	18,1
Germania	32,1	47,0	42,8	39,2	11,1
Grecia	8,2	5,7	7,9	7,7	42,8
Spagna	15,8	16,3	16,3	16,9	18,8
Francia	25,1	32,9	28,2	29,6	22,3
Irlanda	17,1	36,4	40,3	30,2	9,5
Italia	17,5	19,8	13,5	16,7	27,4
Lussemburgo	23,1	32,0	28,6	26,4	6,9
Paesi Bassi	59,7	78,9	78,7	72,7	1,9
Austria	35,0	43,0	35,8	35,5	8,7
Portogallo	7,0	11,9	14,9	13,4	19,9
Finlandia	14,7	10,9	9,7	16,9	33,8
Svezia	24,1	28,3	28,7	32,3	23,0
Gran Bretagna	33,4	47,9	42,1	43,3	6,2
UE-15	26,7	36,8	33,6	33,1	12,7

a) Per 100 occupati.

b) Per 100 occupati *part-time*.

Fonte: EUROSTAT (2003).

TAV. 13

PERCENTUALE DI DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E
DI TEMPO DETERMINATO INVOLONTARIO PER GENERE
E PER ETÀ NELL'UNIONE EUROPEA A 15 - 2002

paese	a tempo determinato (a)			% involontario (b)
	15-24 anni	25-49 anni	15-64 anni	
uomini				
Belgio	2,5	2,5	5,5	71,7
Danimarca	3,7	2,5	7,1	34,1
Germania	6,4	4,5	11,7	10,3
Grecia	2,5	6,0	9,8	73,4
Spagna	7,9	18,8	29,1	70,4
Francia	5,1	6,5	12,4	–
Irlanda	2,5	1,6	4,4	25,0
Italia	2,1	5,1	8,3	44,7
Lussemburgo	1,8	2,1	4,0	–
Paesi Bassi	6,0	5,4	12,0	24,1
Austria	5,1	2,0	7,5	–
Portogallo	7,1	11,7	20,3	66,5
Finlandia	6,1	6,3	13,8	56,9
Svezia	5,1	5,8	12,8	27,2
Gran Bretagna	1,8	2,4	5,2	34,4
UE-15	4,7	6,2	12,0	35,5
donne				
Belgio	3,0	6,7	10,3	85,1
Danimarca	3,5	5,9	10,5	48,8
Germania	6,3	5,0	12,2	11,6
Grecia	3,2	9,0	13,4	73,4
Spagna	8,5	23,7	34,2	69,8
Francia	4,7	10,0	16,0	–
Irlanda	2,9	2,6	6,2	23,1
Italia	2,7	8,5	12,0	37,4
Lussemburgo	1,2	3,0	4,7	33,3
Paesi Bassi	7,0	8,3	16,8	22,4
Austria	4,0	2,9	7,3	–
Portogallo	7,2	14,0	23,2	65,3
Finlandia	6,7	11,5	20,5	66,8
Svezia	6,6	9,0	17,5	23,3
Gran Bretagna	1,8	3,7	6,7	24,5
UE-15	4,8	8,2	14,2	32,4

(a) Per 100 occupati dipendenti.

(b) Per 100 occupati dipendenti a tempo determinato.

Fonte: EUROSTAT (2003).

TAV. 14

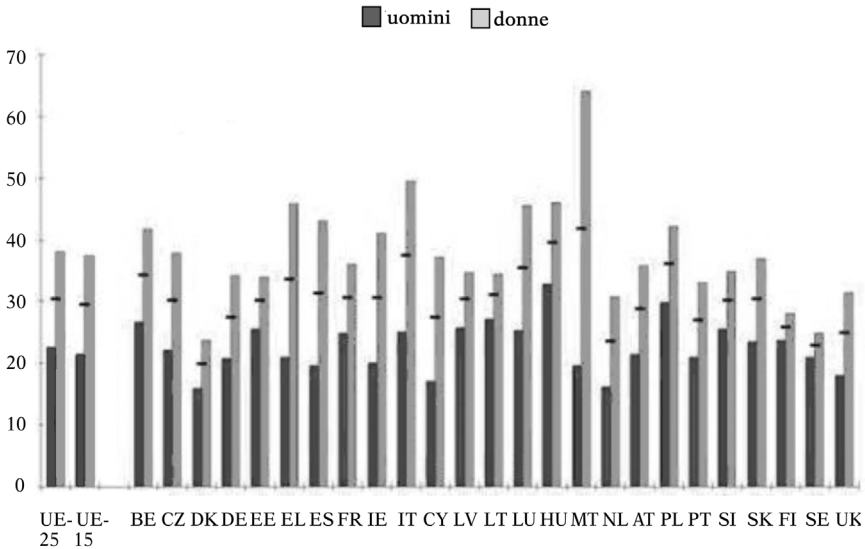
ORE DI LAVORO LAVORATE PER OCCUPATO NELL'ARCO DELLA SETTIMANA NELL'UNIONE EUROPEA
A 25 PER TIPO DI ORARIO DI LAVORO E PER GENERE - 2005

paese	<i>part-time</i>			<i>full-time</i>			Totale		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
	Belgio	23,4	23,1	23,1	42,0	39,5	41,2	40,6	32,7
Repubblica Ceca	22,6	23,6	23,4	44,1	41,1	42,8	43,6	39,7	41,9
Danimarca	14,4	20,4	18,6	41,8	38,2	40,3	38,4	32,4	35,6
Germania	15,8	17,8	17,4	42,3	40,0	41,5	40,2	30,3	35,8
Estonia	21,0	20,2	20,4	42,1	40,6	41,4	41,1	38,4	39,7
Grecia	22,5	20,7	21,2	45,5	41,9	44,2	45,0	39,9	43,1
Spagna	19,2	19,3	19,2	43,1	40,7	42,3	42,1	35,5	39,4
Francia	22,7	23,3	23,2	42,2	39,0	41,0	41,2	34,3	38,0
Irlanda	18,6	18,6	18,6	42,4	37,7	40,6	41,0	31,7	36,8
Italia	20,6	21,3	21,2	42,6	38,4	41,2	41,6	34,0	38,6
Cipro	21,0	20,6	20,7	43,8	40,2	42,3	42,7	37,5	40,4
Lettonia	23,9	21,7	22,5	44,0	41,4	42,7	42,8	39,5	41,2
Lituania	22,5	21,1	21,6	40,2	38,7	39,4	39,6	37,3	38,4
Lussemburgo	23,5	21,1	21,2	41,1	40,6	40,9	40,7	33,1	37,5
Ungheria	23,1	23,0	23,0	41,7	40,2	41,0	41,2	39,2	40,3
Malta	19,7	20,0	19,9	42,4	38,9	41,5	41,4	39,4	39,4
Paesi Bassi	19,0	19,1	19,0	41,2	39,1	40,7	36,2	24,0	30,8
Austria	18,7	20,9	20,5	45,2	42,6	44,3	43,6	34,1	39,3
Polonia	22,5	21,7	22,0	45,1	40,8	43,2	43,3	38,0	41,0
Portogallo	20,0	19,2	19,5	42,5	40,5	41,6	41,0	37,1	39,2
Slovenia	18,6	18,6	18,6	43,6	42,0	42,9	41,8	39,4	40,7
Slovacchia	20,3	21,3	21,0	42,3	40,5	41,5	42,0	39,7	40,9
Finlandia	19,4	20,4	20,0	41,7	39,0	40,5	39,8	35,5	37,7
Svezia	20,4	25,3	24,1	41,5	40,2	41,0	38,7	33,9	36,4
Regno Unito	18,1	19,0	18,8	44,7	40,4	43,1	42,0	31,3	37,0
UE-25	19,0	19,9	19,7	43,1	40,0	42,0	41,3	33,4	37,8

Fonte: CENSIS (2006).

GRAF. 4

TASSO DI INATTIVITÀ, OVVERO PERCENTUALE DI NON FORZE DI LAVORO RISPETTO ALLA POPOLAZIONE IN ETÀ ATTIVA (15-64 ANNI), PER GENERE NELL'UNIONE EUROPEA A 25 - 2004



Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2005b).

TAV. 15

PERCENTUALE DI OCCUPAZIONE *PART-TIME* E
A TEMPO DETERMINATO PER GENERE NELL'UNIONE EUROPEA
A 25 - 2004

paese	tasso di occupazione <i>part-time</i>			tasso di occupazione a tempo determinato		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Belgio	4,5	21,3	12,8	6,4	11,7	8,7
Repubblica Ceca	1,2	4,3	2,8	7,8	10,7	9,1
Danimarca	8,9	23,8	16,3	8,7	10,3	9,5
Germania	4,1	24,1	14,0	12,8	12,3	12,6
Estonia	3,2	5,4	4,4	3,5	1,8	2,6
Grecia	1,5	3,7	2,6	10,5	14,0	11,9
Spagna	2,0	8,6	5,3	30,6	35,2	32,5
Francia	3,5	17,2	10,4	11,8	14,0	12,9
Irlanda	4,3	17,6	10,9	3,7	4,6	4,1
Italia	3,1	11,3	7,2	9,9	14,5	11,8
Cipro	2,6	7,6	5,2	8,5	17,7	12,9
Lettonia	4,7	7,2	6,0	11,6	7,3	9,5
Lituania	4,1	5,9	5,1	8,7	3,9	6,3
Lussemburgo	1,6	20,4	10,9	4,1	6,0	4,9
Ungheria	1,9	3,1	2,5	7,5	6,1	6,8
Malta	2,8	6,3	4,5	3,0*	5,8*	3,9
Paesi Bassi	17,3	49,1	33,0	13,4	16,5	14,8
Austria	3,5	23,3	13,4	10,2	9,0	9,6
Polonia	4,1	6,0	5,1	23,7	21,5	22,7
Portogallo	2,9	8,2	5,6	18,7	21,1	19,8
Slovenia	4,5	5,8	5,2	16,7	19,1	17,8
Slovacchia	0,8	2,0	1,4	6,0	5,1	5,5
Finlandia	5,9	12,0	8,9	12,6	19,5	16,1
Svezia	8,0	25,2	16,4	13,5	17,5	15,5
Regno Unito	7,1	28,3	17,8	5,5	6,5	6,0
Romania	5,9	5,1	5,5	2,9	2,0	2,5
Bulgaria	1,0	1,2	1,1	7,7	7,0	7,4
UE-15	4,7	19,7	12,2	12,9	14,4	13,6
UE-25	4,5	17,2	10,9	13,2	14,4	13,7

* I dati non sono affidabili a causa delle dimensioni ridotte del campione.

Fonte: EUROSTAT (2005).

PERCENTUALE DELLA POPOLAZIONE INATTIVA
CHE DESIDERA LAVORARE PER GENERE IN ALCUNI PAESI
DELL'UNIONE EUROPEA - 2004

paese	uomini	donne
Repubblica Ceca	12,9	12,0
Danimarca	22,4	18,1
Germania	8,3	9,6
Estonia	27,8	21,8
Grecia	2,8	3,3
Spagna	9,7	8,9
Francia	4,8	5,3
Irlanda	13,2	9,0
Italia	24,0	27,2
Cipro	6,2	10,2
Lettonia	30,8	39,7
Lituania	10,2	10,2
Lussemburgo	1,7	1,1
Ungheria	16,1	12,9
Malta	11,0	11,9
Paesi Bassi	18,6	14,2
Austria	28,5	23,6
Polonia	17,1	17,5
Portogallo	4,3	5,5
Slovenia	21,5	19,7
Finlandia	17,3	14,9
Regno Unito	25,4	19,2
UE-15	13,6	13,8
UE-25	14,2	14,2

Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2005b).

TAV. 17

PERCENTUALE DI LAUREATI DEL 1998 CHE NEL 2001 SVOLGONO UN LAVORO CONTINUATIVO E SI DICHIARANO INSODDISFATTI PER GENERE, CORSO DI STUDI E PER VARIE RAGIONI

gruppi di corsi	trattamento economico		possibilità di carriera		stabilità del posto di lavoro		utilizzo delle conoscenze acquisite	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
	Totale	22,1	27,7	19,6	30,6	18,8	25,6	35,8
Scientifico	15,5	21,7	20,3	28,3	15,1	23,8	37,9	43,4
Chimico-farmaceutico	20,2	27,1	22,6	36,7	14,2	18,2	38,7	40,7
Geo-biologico	29,6	25,6	28,0	34,5	38,1	34,0	44,5	36,2
Medico	14,2	17,3	19,5	20,3	23,7	28,0	23,2	23,2
Ingegneria	19,8	21,4	18,0	20,2	12,7	15,4	34,7	30,1
Architettura	34,2	33,6	21,4	22,3	29,9	32,1	36,3	38,6
Agrario	27,5	33,3	26,3	27,5	32,4	33,2	42,6	34,9
Economico-statistico	17,8	20,7	15,4	25,5	13,9	14,2	34,3	34,4
Politico-sociale	23,8	27,2	24,9	32,3	23,0	24,9	43,8	50,4
Giuridico	27,6	32,0	17,1	23,8	22,8	26,9	32,4	40,3
Letterario	27,2	30,5	29,6	36,8	28,3	34,7	38,1	44,2
Linguistico	26,3	30,4	36,0	38,5	29,6	27,1	38,0	41,4
Insegnamento	27,8	32,8	27,1	41,3	24,3	33,1	25,0	27,4
Psicologico	25,6	37,8	35,4	38,8	38,2	36,9	35,9	33,3

Fonte: SABBADINI L.L. (2004).

TAV. 18

PERCENTUALE DI LAUREATI NEL 1998 PER PROFESSIONI SVOLTE NEL LORO LAVORO
CONTINUATIVO NEL 2001 PER GENERE E PER GRUPPI DI CORSI UNIVERSITARI

gruppi di corsi	dirigenti o "intellettuali" (a)			professioni intermedie (tecnici)			altre professioni		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
	Totale	49,3	42,9	46,0	41,7	41,2	41,4	9,0	15,9
Scientifico	43,0	54,4	48,3	53,7	41,4	48,0	3,3	4,2	3,7
Chimico-farmaceutico	58,2	60,6	75,9	27,9	15,5	20,2	3,9	3,9	3,9
Geo-biologico	60,7	62,9	62,0	31,5	28,1	29,5	7,8	9,0	8,5
Medico	95,0	92,7	94,1	1,2	3,3	2,0	3,8	4,0	3,9
Ingegneria	52,5	54,9	52,9	43,1	42,3	43,0	4,4	2,8	4,1
Architettura	81,3	61,2	81,2	16,2	14,7	15,5	2,5	4,1	3,3
Agrario	61,7	63,8	62,5	31,2	28,8	30,3	7,1	7,4	7,2
Economico-statistico	27,2	19,9	23,8	60,7	61,1	60,9	12,1	19,0	15,3
Politico-sociale	27,9	20,4	23,4	50,2	54,8	52,9	21,9	24,8	23,7
Giuridico	65,7	53,6	59,0	22,4	27,5	25,3	11,9	16,9	15,7
Letterario	49,5	45,0	46,0	33,4	35,6	35,1	17,1	19,4	18,9
Linguistico	32,9	29,2	29,5	40,0	48,4	47,8	27,1	22,4	22,7
Insegnamento	40,2	25,0	26,1	42,7	59,0	57,8	17,1	16,0	16,1
Psicologico	54,3	48,7	49,7	32,4	34,0	33,7	13,3	17,3	16,6

(a) Le professioni intellettuali comprendono: legislatori, dirigenti, imprenditori, professioni scientifiche ad elevata specializzazione.

Fonte: SABBADINI L.L. (2004).

TAV. 19

INDICATORI SINTETICI DI RIGIDITÀ DEL SISTEMA DI PROTEZIONE
DEL LAVORO DIPENDENTE NEI PAESI OCSE - FINE ANNI '80, '90 E 2003

paese	rigidità nei contratti di lavoro regolare			rigidità nei contratti di lavoro temporaneo			rigidità nei licenziamenti collettivi		rigidità complessiva nella legislazione a tutela del lavoratore				
	fine anni '80	fine anni '90	2003	fine anni '80	fine anni '90	2003	fine anni '90	2003	versione 1		versione 2		
									fine anni '80	fine anni '90	fine anni '90	2003	
Australia	1,0	1,5	1,5	0,9	0,9	0,9	2,9	2,9	0,9	1,2	1,2	1,5	1,5
Austria	2,9	2,9	2,4	1,5	1,5	1,5	3,3	3,3	2,2	2,2	1,9	2,4	2,2
Belgio	1,7	1,7	1,7	4,6	2,6	2,6	4,1	4,1	3,2	2,2	2,2	2,5	2,5
Canada	1,3	1,3	1,3	0,3	0,3	0,3	2,9	2,9	0,8	0,8	0,8	1,1	1,1
Rep. Ceca	n.d.	3,3	3,3	n.d.	0,5	0,5	2,1	2,1	n.d.	1,9	1,9	1,9	1,9
Danimarca	1,5	1,5	1,5	3,1	1,4	1,4	3,9	3,9	2,3	1,4	1,4	1,8	1,8
Finlandia	2,8	2,3	2,2	1,9	1,9	1,9	2,6	2,6	2,3	2,1	2,0	2,2	2,1
Francia	2,3	2,3	2,5	3,1	3,6	3,6	2,1	2,1	2,7	3,0	3,0	2,8	2,9
Germania	2,6	2,7	2,7	3,8	2,3	1,8	3,5	3,8	3,2	2,5	2,2	2,6	2,5
Grecia	2,5	2,3	2,4	4,8	4,8	3,3	3,3	3,3	3,6	3,5	2,8	3,5	2,9
Ungheria	n.d.	1,9	1,9	n.d.	0,6	1,1	2,9	2,9	n.d.	1,3	1,5	1,5	1,7
Irlanda	1,6	1,6	1,6	0,3	0,3	0,6	2,4	2,4	0,9	0,9	1,1	1,2	1,3
Italia	1,8	1,8	1,8	5,4	3,6	2,1	4,9	4,9	3,6	2,7	1,9	3,1	2,4
Giappone	2,4	2,4	2,4	1,8	1,6	1,3	1,5	1,5	2,1	2,0	1,8	1,9	1,8
Corea	n.d.	2,4	2,4	n.d.	1,7	1,7	1,9	1,9	n.d.	2,0	2,0	2,0	2,0

(segue)

segue Tav. 19

**INDICATORI SINTETICI DI RIGIDITÀ DEL SISTEMA DI PROTEZIONE
DEL LAVORO DIPENDENTE NEI PAESI OCSE - FINE ANNI '80, '90 E 2003**

paese	rigidità nei contratti di lavoro regolare			rigidità nei contratti di lavoro temporaneo			rigidità nei licenziamenti collettivi		rigidità complessiva nella legislazione a tutela del lavoratore			
	fine anni '80	fine anni '90	2003	fine anni '80	fine anni '90	2003	fine anni '90	2003	versione 1		versione 2	
									fine anni '80	2003	fine anni '90	2003
Messico	n.d.	2,3	2,3	n.d.	4,0	4,0	3,8	n.d.	3,1	3,1	3,2	3,2
P. Bassi	3,1	3,1	3,1	2,4	1,2	1,2	3,0	2,7	2,1	2,1	2,3	2,3
N. Zelanda	n.d.	1,4	1,7	n.d.	0,4	1,3	0,4	n.d.	0,9	1,5	0,8	1,3
Norvegia	2,3	2,3	2,3	3,5	3,1	2,9	2,9	2,9	2,7	2,6	2,7	2,6
Polonia	n.d.	2,2	2,2	n.d.	0,8	1,3	4,1	n.d.	1,5	1,7	1,9	2,1
Portogallo	4,8	4,3	4,3	3,4	3,0	2,8	3,6	4,1	3,7	3,5	3,7	3,5
Slovacchia	n.d.	3,6	3,5	n.d.	1,1	0,4	3,3	n.d.	2,4	1,9	2,5	2,0
Spagna	3,9	2,6	2,6	3,8	3,3	4,5	3,1	3,8	2,9	3,1	3,0	3,1
Svezia	2,9	2,9	2,9	4,1	1,6	1,6	4,5	3,5	2,2	2,2	2,6	2,6
Svizzera	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	1,1	3,9	1,1	1,1	1,1	1,6	1,6
Turchia	n.d.	2,6	2,6	n.d.	4,9	4,9	2,4	n.d.	3,8	3,7	3,4	3,5
R. Unito	0,9	0,9	1,1	0,3	0,3	0,4	2,9	0,6	0,6	0,7	1,0	1,1
Stati Uniti	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	2,9	0,2	0,2	0,2	0,7	0,7

Fonte: OCSE (2004). La scala degli indici va da 0 (massimo di flessibilità) a 6 (massimo di rigidità). Per una spiegazione dettagliata si veda l'Appendice in OCSE (2004).

TAV. 20

CLASSI DI GUADAGNO MENSILE NETTO (EURO)
DEI LAUREATI NEL 1998
CHE NEL 2001 SVOLGONO UN LAVORO CONTINUATIVO A TEMPO
PIENO PER GENERE, PROFESSIONE E CORSO DI STUDI

gruppi di corsi	dirigenti o "intellettuali" (a)			professioni intermedie (tecnici)		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Scientifico	1.320	1.130	1.225	1.322	1.204	1.274
Chimico-farmaceutico	1.312	1.184	1.232	1.230	1.161	1.197
Geo-biologico	1.216	1.086	1.137	1.167	1.035	1.094
Medico	1.770	1.575	1.699	1.085	1.405	1.283
Ingegneria	1.388	1.286	1.373	1.344	1.311	1.339
Architettura	1.214	1.103	1.162	1.199	1.040	1.133
Agrario	1.217	1.180	1.204	1.097	1.086	1.093
Economico-statistico	1.475	1.224	1.379	1.286	1.159	1.226
Politico-sociale	1.332	1.192	1.263	1.247	1.083	1.145
Giuridico	1.033	906	971	1.231	1.062	1.130
Letterario	1.124	1.032	1.055	1.129	997	1.025
Linguistico	1.138	1.028	1.039	1.124	1.036	1.041
Insegnamento	1.423	1.014	1.070	1.044	995	998
Psicologico	1.326	1.114	1.163	1.132	1.020	1.038
Totale	1.315	1.109	1.222	1.282	1.101	1.191

(a) Le professioni intellettuali comprendono: legislatori, dirigenti, imprenditori, professioni scientifiche ad elevata specializzazione.

Fonte: SABBADINI L.L. (2004).

TAV. 21

PERCENTUALE DI LAVORATORI DIPENDENTI PER GENERE, PER GRADO DI SPECIALIZZAZIONE
E DI ACCESSO ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE NELL'UNIONE EUROPEA - 2002*

paese	percentuale di lavoratori dipendenti con alto grado di specializzazione			percentuale di lavoratori dipendenti con grado di specializzazione medio			percentuale di lavoratori dipendenti con grado di specializzazione basso			percentuale di lavoratori dipendenti che hanno accesso alla formazione		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
	Belgio	31,2	40,1	35,0	36,4	36,1	36,3	32,3	23,8	28,7	7,2	7,8
Danimarca	26,8	34,3	30,3	57,2	50,9	54,2	16,1	14,8	15,5	16,7	20,2	18,4
Germania	29,8	22,3	26,5	59,6	63,1	61,2	10,5	14,6	12,3	5,3	5,7	5,5
Grecia	20,1	26,2	22,4	36,8	35,1	36,1	43,2	38,7	41,5	0,8	1,2	1,0
Spagna	26,8	36,9	30,5	18,5	20,1	19,1	54,7	43,0	50,4	3,5	5,5	4,3
Francia	25,3	30,6	27,7	46,3	40,3	43,5	28,4	29,2	28,8	1,9	2,9	2,4
Irlanda	26,7	36,5	30,8	36,3	39,5	37,6	37,1	24,0	31,6	7,9	11,4	9,6
Italia	12,0	17,1	13,9	37,1	45,2	40,2	50,9	37,7	45,9	3,1	5,0	3,9
Lussemburgo	23,3	21,6	22,6	45,5	44,3	45,0	31,2	34,1	32,4	9,9	8,6	9,4
Paesi Bassi	29,0	28,1	28,6	44,6	46,1	45,3	26,3	25,8	26,1	19,4	19,6	19,5
Austria	20,5	19,9	20,2	66,9	59,1	63,4	12,6	21,0	16,4	7,2	8,7	7,9
Portogallo	8,0	14,7	11,1	11,8	12,6	12,2	80,2	72,7	76,8	1,9	3,3	2,6
Finlandia	33,1	41,7	37,2	45,0	40,4	42,8	21,9	17,9	20,0	20,0	25,4	22,8
Svezia	24,1	33,3	28,5	57,6	53,9	55,8	18,3	12,9	15,7	13,7	18,9	16,4
Regno Unito	32,7	33,6	33,1	55,9	52,2	54,2	11,4	14,2	12,7	21,0	30,0	25,2
UE-15	25,2	27,7	26,3	45,2	46,5	45,8	29,6	25,8	27,9	8,2	11,4	9,6

(segue)

segue Tav. 21

PERCENTUALE DI LAVORATORI DIPENDENTI PER GENERE, PER GRADO DI SPECIALIZZAZIONE
E DI ACCESSO ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE NELL'UNIONE EUROPEA - 2002*

paese	percentuale di lavoratori dipendenti con alto grado di specializzazione			percentuale di lavoratori dipendenti con grado di specializzazione medio			percentuale di lavoratori dipendenti con grado di specializzazione basso			percentuale di lavoratori dipendenti che hanno accesso alla formazione		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Cipro	32,3	35,2	33,6	39,4	36,7	38,2	28,3	28,1	28,2	4,1	5,2	4,7
Repubblica Ceca	15,1	12,5	14,0	79,9	76,6	78,4	5,0	10,9	7,6	6,6	7,2	6,9
Estonia	26,4	39,8	33,1	64,6	52,5	58,5	9,0	7,8	8,4	4,6	7,6	6,1
Ungheria	16,6	20,5	18,4	68,8	60,2	65,0	14,6	19,3	16,7	3,1	4,7	3,9
Lituania	40,3	58,6	49,4	48,3	34,5	41,5	11,3	6,8	9,1	2,8	5,5	4,3
Lettonia	19,2	27,0	23,1	65,3	64,3	64,8	15,5	8,8	12,1	6,4	15,9	11,3
Malta	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Polonia	13,9	20,2	16,8	73,9	67,7	71,0	12,3	12,1	12,2	5,8	8,1	6,9
Slovenia	14,7	21,1	17,7	69,0	58,0	63,9	16,3	20,8	18,4	10,5	12,4	11,4
Slovacchia	13,4	15,3	14,2	82,3	76,4	79,6	4,4	8,3	6,2	9,7	11,9	10,7
UE-25	23,9	26,7	25,1	49,3	49,6	49,5	26,8	23,6	25,4	7,9	10,9	9,2
Bulgaria	21,8	33,4	27,3	58,4	50,7	54,7	19,8	15,9	18,0	0,8	0,8	0,8
Romania	12,3	12,3	12,3	67,7	58,4	63,4	20,0	29,3	24,3	1,1	1,4	1,2
UE-27	23,3	26,1	24,6	50,2	50,1	50,2	26,4	23,8	25,3	7,5	10,4	8,8

* Non sono disponibili i dati sulle famiglie per la Danimarca, la Svezia, la Finlandia e l'Irlanda (dal 1998).

Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2003).

TAV. 22

**OCCUPATI PER POSIZIONE NELLA PROFESSIONE PER GENERE
E PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA - 1993 E 2003**
(migliaia e variazioni percentuali)

	1983		2003		variazioni %	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Imprenditore	284	50	502	140	76,6	180,4
Lib. professionista	521	120	807	288	54,9	140,3
Lav. in proprio	2.868	906	2.400	775	-16,3	-14,5
Socio in coop.	103	43	124	72	19,9	68,5
Coadiuvante	382	596	414	486	8,5	-18,4
Totale indipendenti	4.158	1.715	4.246	1.762	2,1	2,7
Dirigente	277	48	265	79	-4,5	64,9
Direttivo	492	234	648	374	31,6	60,0
Impiegato	3.089	2.842	3.406	3.766	10,3	32,6
Operaio	6.267	2.125	6.018	2.296	-4,7	8,0
Apprendista	122	63	101	65	-17,4	2,6
Lavoratore a domicilio	11	43	7	21	-40,9	-51,7
Totale dipendenti	9.258	5.356	9.444	6.603	2,0	23,3

Fonte: SABBADINI L.L. (2004).

TAV. 23

GRADO DI SEGREGAZIONE LAVORATIVA VERTICALE PER GENERE NELL'UNIONE EUROPEA - 2002

paese	percentuale di dipendenti in ruoli manageriali			percentuale di dipendenti in ruoli di supervisione*			percentuale di dipendenti in ruoli intermedi*			percentuale di dipendenti in ruoli non di supervisione*		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
	Belgio	7,6	4,4	6,2	17,6	6,0	12,5	23,3	16,5	20,3	59,1	77,5
Danimarca	6,7	1,7	4,3	21,5	8,9	15,5	12,5	13,4	12,9	66,0	77,8	71,6
Germania	4,9	1,9	3,5	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Grecia	2,9	1,0	2,1	8,3	2,7	6,1	8,3	4,3	6,7	83,4	93,0	87,3
Spagna	2,7	1,1	2,0	8,6	3,5	6,7	19,1	13,8	17,1	72,3	82,6	76,1
Francia	5,9	4,0	5,0	17,2	7,1	12,6	22,4	16,7	19,8	60,4	76,2	67,6
Irlanda	11,1	8,7	9,9	14,5	9,0	12,0	13,8	11,8	12,9	71,7	79,1	75,0
Italia	2,4	0,8	1,8	11,8	4,9	9,0	16,4	11,7	14,5	71,7	83,4	76,4
Lussemburgo	4,2	1,8	3,2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Paesi Bassi	11,7	4,3	8,4	17,3	6,1	12,8	17,9	13,3	16,1	64,8	80,6	71,2
Austria	6,4	3,8	5,2	14,3	4,3	9,9	27,3	19,0	23,7	57,4	76,7	66,4
Portogallo	1,6	0,9	1,3	5,1	1,6	3,5	5,4	6,4	5,9	89,5	92,0	90,6
Finlandia	8,9	4,1	6,5	20,2	8,1	14,3	17,3	17,4	17,3	62,5	74,5	68,4
Svezia	5,2	2,6	3,9	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Regno Unito	17,9	9,0	13,7	25,8	19,1	22,6	15,3	16,6	15,9	58,9	64,3	61,5
UE-15	7,3	3,7	5,7	16,6	9,2	13,4	17,9	14,8	16,5	65,5	76,0	70,1

(segue)

segue Tav. 23

GRADO DI SEGREGAZIONE LAVORATIVA VERTICALE PER GENERE NELL'UNIONE EUROPEA - 2002

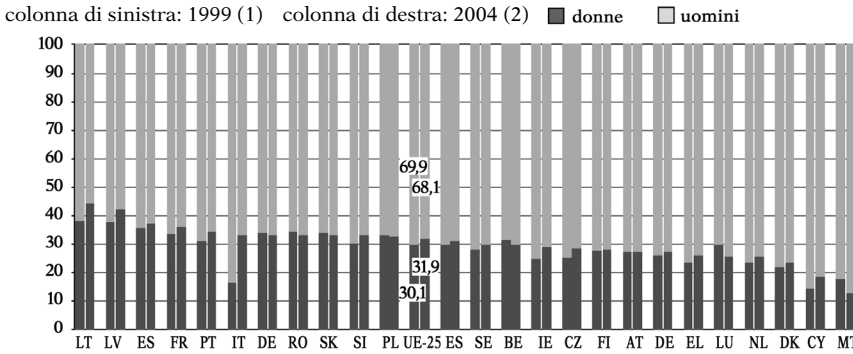
paese	percentuale di dipendenti in ruoli manageriali			percentuale di dipendenti in ruoli di supervisione*			percentuale di dipendenti in ruoli intermedi*			percentuale di dipendenti in ruoli non di supervisione*		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
	Cipro	3,8	0,9	2,4	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Rep. Ceca	5,3	2,7	4,1	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Estonia	11,7	7,4	9,5	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Ungheria	6,4	4,7	5,6	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Lituania	7,0	6,8	6,9	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Lettonia	9,2	7,4	8,3	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Malta	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Polonia	6,8	3,7	5,3	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Slovenia	5,2	3,5	4,4	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Slovacchia	4,5	2,6	3,6	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
UE-25	7,1	3,8	5,6	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Bulgaria	5,2	3,7	4,4	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Romania	2,5	1,7	2,1	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
UE-27	7,0	3,7	5,5	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

* Stime Eurostat che si riferiscono al 2000. I ruoli manageriali seguono la definizione ISCO-88 (COM).

Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2003).

GRAF. 5

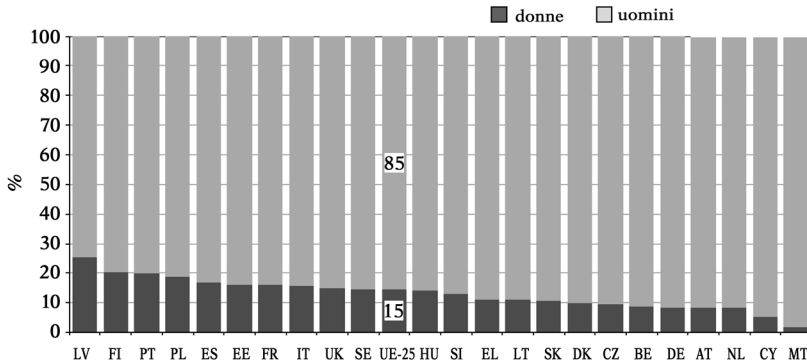
DISTRIBUZIONE DEI MANAGER PER GENERE
NELL'UNIONE EUROPEA A 25 - 1999 E 2004*



* I *manager* sono classificati in ISCO 12 e 13. L'Unione a 25 è stimata senza Paesi mancanti. Per l'Italia si tiene conto del cambiamento nel metodo di rilevazione dei dati. I dati di Malta si riferiscono al 2000. I dati dell'Austria si riferiscono al 2003.
Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2006b).

GRAF. 6

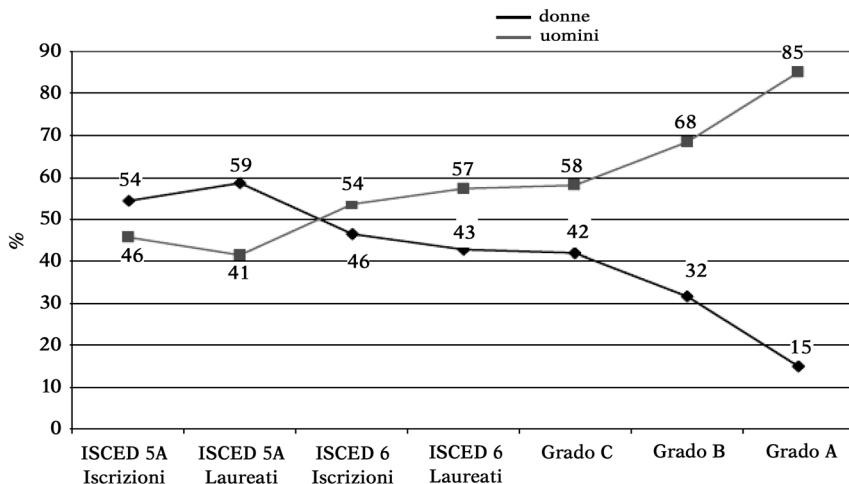
PERCENTUALE DI DISTRIBUZIONE DEI PROFESSORI ORDINARI
O PROFESSORI IN RUOLO EQUIVALENTE (GRADO A)
PER GENERE NELL'UNIONE EUROPEA A 25 - 2003*



* I dati dell'Austria e di Cipro si riferiscono al 2002; i dati di Francia e Portogallo al 2001; quelli della Grecia al 2000. Non sono disponibili i dati per l'Irlanda e il Lussemburgo. Nel caso dei Paesi Bassi, i ricercatori (FTE) sono considerati come eccezione ai collaboratori (HC). I dati che si riferiscono alla Slovenia sono stime. I dati dei diversi Paesi non sono comparabili fra loro a causa delle diverse definizioni e voci comprese. Per Grado A si intende il livello più alto in cui si possa normalmente condurre ricerca nell'ambito del sistema accademico o privato.
Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2006b).

GRAF. 7

PERCENTUALE RELATIVA DI DONNE E UOMINI NEL PROFILO
DI UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA
NELL'UNIONE EUROPEA A 25 - 2003



ISCED 5A: corsi universitari che forniscono sufficienti qualifiche per entrare in programmi di ricerca avanzata e in professioni che richiedono qualifiche alte; ISCED 6: corsi universitari che conducono all'acquisizione di un dottorato di ricerca (PhD). Iscrizioni ISCED 5A: I dati per la Francia non sono disponibili. I dati del Lussemburgo e della Grecia si riferiscono rispettivamente al 1999 e al 2002. ISCED 6: i dati per la Francia, il Lussemburgo, la Germania e la Slovenia non sono disponibili. I dati della Grecia si riferiscono al 2002.

Grado A: per Grado A si intende il livello più alto in cui si possa normalmente condurre ricerca nell'ambito del sistema accademico o privato.

Grado B: si riferisce al Grado in cui i ricercatori lavorano in posizioni intermedie, cioè inferiori ad un Grado A ma superiori rispetto ad un neodottorando.

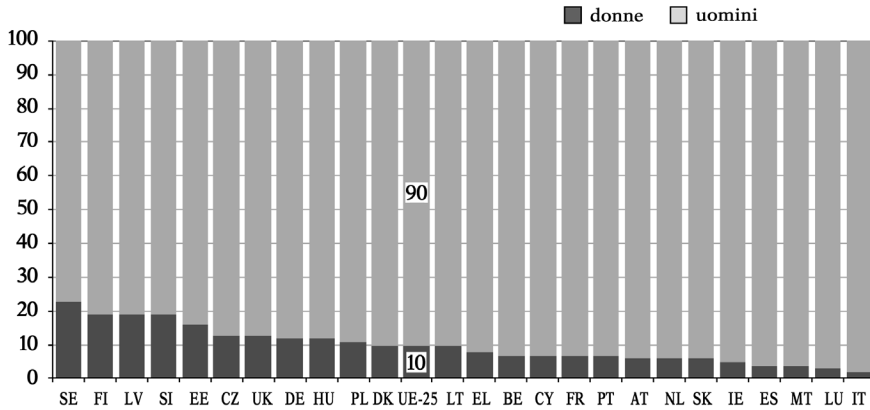
Grado C: si intende per Grado C il primo livello a cui un neo-dottorando venga normalmente reclutato nell'ambito del sistema accademico o privato di ricerca.

I dati relativi al Grado A, B e C che si riferiscono all'Austria e a Cipro riguardano il 2002; quelli relativi alla Francia ed al Portogallo al 2001 e quelli concernenti la Grecia al 2000. Per i Paesi Bassi si considerano i ricercatori FTE). I dati che si riferiscono alla Slovenia sono stime. Non sono disponibili i dati per la Francia relativi al Grado C e non sono disponibili del tutto i dati relativi a Irlanda e Lussemburgo.

Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2006b).

GRAF. 8

DISTRIBUZIONE DEI MEMBRI DEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE
DELLE 50 PRINCIPALI SOCIETÀ PER AZIONI PER GENERE
NELL'UNIONE EUROPEA A 25 - 2005*



* I dati relativi all'Unione a 25 sono la media dei dati nazionali.

Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2006b).

TAV. 24

GRADO DI SEGREGAZIONE ORIZZONTALE SETTORIALE PER GENERE NELL'UNIONE EUROPEA - 2002

paese	percentuale di lavoratori autonomi			percentuale di dipendenti del settore privato*			percentuale di dipendenti del settore pubblico*			percentuale di dipendenti che lavorano in aziende con meno di 10 lavoratori*		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
	Belgio	16,9	13,5	15,4	83,0	75,0	79,2	17,0	25,0	20,8	14,2	19,0
Danimarca	12,1	5,2	8,9	76,6	46,2	62,6	23,4	53,8	37,4	16,3	17,1	16,7
Germania	13,3	8,3	11,1	81,9	68,3	76,2	18,1	31,7	23,8	12,2	23,1	17,2
Grecia	41,8	36,5	39,8	79,1	75,0	77,6	20,9	25,0	22,4	28,5	32,2	30,0
Spagna	21,6	15,4	19,3	85,9	78,8	83,4	14,1	21,2	16,6	13,0	22,6	16,8
Francia	13,3	7,7	10,8	73,2	60,5	67,6	26,8	39,5	32,4	9,3	14,7	11,8
Irlanda	25,1	7,5	17,7	80,3	73,3	77,6	19,7	26,7	22,4	n.d.	n.d.	n.d.
Italia	31,3	21,1	27,4	77,8	66,1	73,6	22,2	33,9	26,4	n.d.	n.d.	n.d.
Lussemburgo	9,6	5,4	7,9	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	11,9	23,8	16,8
Paesi Bassi	13,4	9,5	11,7	81,0	70,2	76,7	19,0	29,8	23,3	n.d.	n.d.	n.d.
Austria	14,6	12,0	13,5	79,4	73,6	76,9	20,6	26,4	23,1	n.d.	n.d.	n.d.
Portogallo	28,8	25,4	27,3	87,6	80,8	84,5	12,4	19,2	15,5	16,1	23,1	19,4
Finlandia	16,5	9,0	12,9	77,2	53,4	66,0	22,8	46,6	34,0	23,8	28,3	26,1
Svezia	15,3	5,7	10,7	81,3	47,8	64,8	18,7	52,2	35,2	17,2	17,3	17,3
Regno Unito	15,6	7,0	11,7	86,1	68,2	78,1	13,9	31,8	21,9	14,5	18,4	16,4
UE-15	18,8	11,4	15,6	81,0	67,5	75,4	19,0	32,5	24,6	11,1	17,2	13,9

(segue)

segue Tav. 24

GRADO DI SEGREGAZIONE ORIZZONTALE SETTORIALE PER GENERE NELL'UNIONE EUROPEA - 2002

paese	percentuale di lavoratori autonomi			percentuale di dipendenti del settore privato*			percentuale di dipendenti del settore pubblico*			percentuale di dipendenti che lavorano in aziende con meno di 10 lavoratori*		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
	Cipro	28,6	15,9	23,0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	26,9	37,6
Rep. Ceca	20,1	10,5	15,9	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	14,3	23,2	18,5
Estonia	9,5	4,4	7,0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	16,8	20,0	18,4
Ungheria	16,8	10,0	13,7	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	18,0	21,0	19,4
Lituania	23,7	17,8	20,8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	16,4	13,7	15,1
Lettonia	15,5	10,9	13,2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	24,0	28,3	26,2
Malta	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Polonia	30,6	25,4	28,2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	12,5	15,6	14,0
Slovenia	19,0	13,0	16,2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	32,9	30,4	31,6
Slovacchia	11,8	4,4	8,4	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	17,2	29,6	23,1
UE-25	19,5	12,4	16,4	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	11,8	17,7	14,5
Bulgaria	17,9	12,2	15,2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	17,7	20,8	19,3
Romania	38,3	41,4	39,8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	7,7	14,6	11,0
UE-27	20,4	13,8	17,5	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	11,7	17,6	14,4

* Stime Eurostat che si riferiscono al 2000. I lavoratori autonomi includono i collaboratori domestici.

Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2003).

TAV. 25

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
PER GENERE, TITOLO DI STUDIO E RETRIBUZIONI LORDE MEDIE PRO CAPITE - 2003

comparto	fino alla scuola dell'obbligo			licenza media superiore			laurea		
	totale	di cui donne	tasso di femminilizzazione (%)	totale	di cui donne	tasso di femminilizzazione (%)	totale	di cui donne	tasso di femminilizzazione (%)
Servizio sanitario nazionale	210.961	131.101	62,14	310.695	217.047	69,86	92.105	43.501	47,23
Enti pubblici non economici	11.216	5.670	50,55	34.644	19.395	55,98	16.281	8.032	49,33
Enti di ricerca	2.293	877	38,25	6.088	2.476	40,67	7.486	3.014	40,26
Regioni ed autonomie locali	199.726	75.632	37,87	301.172	157.874	52,42	94.279	49.932	52,96
Ministeri, agenzie, presidenza	60.388	20.440	33,85	99.193	57.340	57,81	32.717	17.623	53,86
Aziende autonome	29.305	771	2,63	3.160	1.332	42,15	427	202	47,31
Scuole e A.f.a.m.	156.652	97.338	62,14	485.158	409.874	84,48	473.351	341.357	72,11
Università	15.296	7.373	48,20	24.369	13.297	54,57	62.013	23.527	37,94
Corpi di polizia	158.088	6.232	3,94	153.206	11.178	7,30	13.076	2.111	16,14
Forze armate	60.720	0	-	50.554	43	0,09	21.499	360	1,67
Magistratura	0	0	-	0	0	-	10.256	3.918	38,20
Diplomatici e prefetti	0	0	-	0	0	-	2.398	806	33,61
Totale pubblico impiego	904.645	345.434	38,18	1.468.239	889.856	60,61	825.888	494.383	59,86

(segue)

segue Tav. 25

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
PER GENERE, TITOLO DI STUDIO E RETRIBUZIONI LORDE MEDIE PRO CAPITE - 2003

comparto	specializzazione <i>post-laurea</i>			totale personale a tempo indeterminato			retribuzioni lorde medie <i>pro capite</i>
	totale	di cui donne	tasso di femminilizzazione (%)	totale	di cui donne	tasso di femminilizzazione (%)	
Servizio sanitario nazionale	70.156	23.156	33,01	683.917	414.805	60,65	31.514
Enti pubblici non economici	96	42	43,75	62.237	33.139	53,25	33.077
Enti di ricerca	1.060	291	27,45	16.927	6.658	39,33	35.276
Regioni ed autonomie locali	2.113	1.066	50,45	597.290	284.504	47,63	23.762
Ministeri, agenzie, presidenza	1.202	587	48,84	193.500	95.990	49,61	25.969
Aziende autonome	711	52	7,31	33.603	2.357	7,01	24.942
Scuole e A.f.a.m.	14.281	7.138	49,98	1.129.442	855.707	75,76	26.303
Università	8.896	2.915	32,77	110.574	47.112	42,61	37.583
Corpi di polizia	364	130	35,71	324.734	19.651	6,05	30.577
Forze armate	19	0	-	132.792	403	0,30	31.993
Magistratura	0	0	-	10.256	3.918	38,20	100.282
Diplomatici e prefetti	134	41	30,60	2.532	847	33,45	68.850
Totale pubblico impiego	99.032	35.418	35,76	3.297.804	1.765.091	53,52	28.428

Fonte: RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO (2004).

TAV. 26

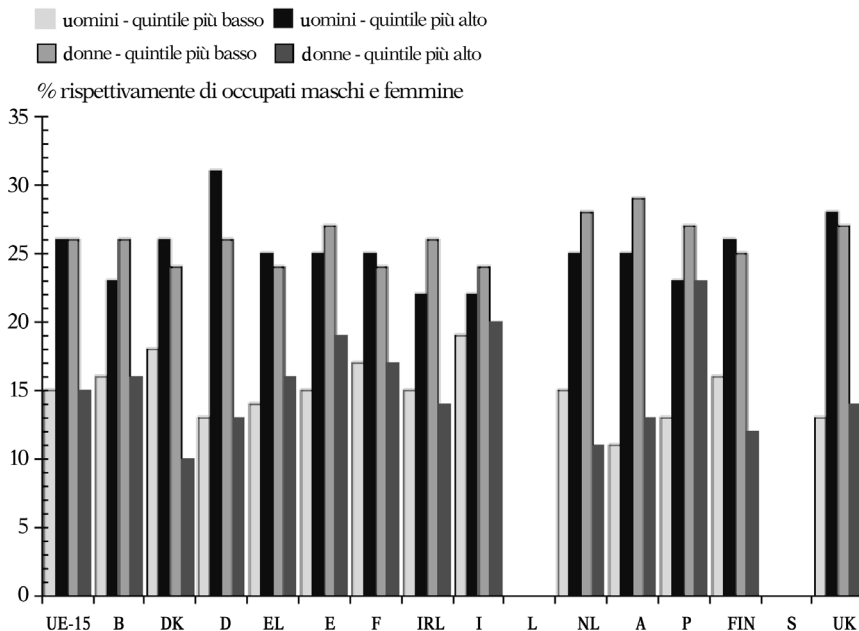
**PERCENTUALE DI DONNE
NELLE QUALIFICHE ALTE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
SUL TOTALE DEI DIPENDENTI PER COMPARTO - 2002**

comparto	qualifica	% di donne su totale
Scuola	Dirigenti scolastici	39
Sanità	Medici direttori di struttura complessa	17
Università	Professori Ordinari	16
Ministeri	Dirigenti prima fascia	15
Ricerca	Dirigenti di ricerca	15
Magistratura	Magistrati di Cassazione	10
Corte dei Conti	Presidenti di Sezione	0
Diplomazia	Ambasciatori	0

Fonte: SABBADINI L.L. (2004).

GRAF. 9

**PERCENTUALE DI OCCUPATI NEI QUINTILI PIÙ BASSI E PIÙ ALTI DI
RETRIBUZIONE PER GENERE NELL'UNIONE EUROPEA A 15 - 2000**



Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2003).

TAV. 27

RETRIBUZIONI LORDE PER UNITÀ STANDARD DI LAVORO PER BRANCA - 2000-2005
(unità di euro a prezzi correnti)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Agricoltura, silvicoltura e pesca	13.067	13.120	13.315	13.841	13.969	14.639
Industria in senso stretto di cui: <i>attività manifatturiere</i>	20.953 20.624	21.593 21.257	22.167 21.798	22.734 22.380	23.519 23.199	24.108 23.794
Costruzioni	16.862	17.318	17.656	18.092	18.764	19.285
Servizi	21.537	22.377	22.955	23.708	24.500	25.309
Commercio, riparazioni e beni per la casa	19.326	20.004	20.438	20.877	21.539	22.247
Alberghi e ristoranti	18.194	18.744	18.745	18.958	19.639	20.012
Trasporti, magazzino e comunicazioni	23.609	24.116	24.515	25.174	25.809	26.377
Intermediazione monetaria e finanziaria	37.683	38.556	39.301	40.433	41.612	42.215
Servizi vari a imprese e famiglie (1)	21.731	22.697	23.310	23.717	24.459	25.227
Pubblica Amministrazione (2)	22.086	23.809	25.079	27.701	29.690	30.694
Istruzione	21.709	22.729	23.653	24.516	24.324	26.435
Sanità e altri servizi sociali	24.647	25.768	26.405	26.689	28.472	29.440
Altri servizi pubblici, sociali e personali	17.675	17.919	18.394	18.856	19.414	19.795
Servizi domestici presso famiglie e convivenze	11.906	12.147	12.245	12.454	12.711	12.973
Totale	20.862	21.592	22.147	22.857	23.618	24.340

(1) Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali e imprenditoriali.

(2) Include anche difesa e assicurazioni sociali obbligatorie.

Fonte: BANCA D'ITALIA (2006).

TAV. 28

DISCRIMINAZIONE IN SENSO STRETTO DEL SALARIO ORARIO FEMMINILE
IN RAPPORTO A QUELLO MASCHILE NELL'UNIONE EUROPEA A 15 - 1995-2000
(valori percentuali)

paese	1995	1996	1997	1998	1999	2000	settore privato	settore pubblico
Belgio	88	90	90	91	89	88	85	107
Danimarca	85	85	87	88	86	85	84	87
Germania	79	79	79	78	81	79	79	80
Grecia	83	85	87	88	87	85	78	91
Spagna	87 ^p	86 ^p	86 ^p	84 ^p	86 ^p	85	77	97
Francia	87	87	88	88	88	87	n.d.	n.d.
Irlanda	80	79	81	80	78	81	77	85
Italia	92	92	93	93	91	95	85	100
Lussemburgo	81	82	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Paesi Bassi	77	77	78	79	79	79	n.d.	n.d.
Austria	78	80	78	79	79	80	76	86
Portogallo	95	94	93	94	95	92	72	117
Finlandia	n.d.	83	82	81	81	83	85	75
Svezia	85	83	83	82	83	82	n.d.	n.d.
Regno Unito	74	76	79 ^p	76 ^p	78 ^p	79	74	82
UE-15	83*	84*	84*	84*	84*	84	79	88

^p Indica valori provvisori; * Indica stime Eurostat. Nel caso della Germania, il numero di ore utilizzate per il calcolo include gli straordinari sia pagati che non pagati; le cifre relative alla Francia si basano sui salari orari netti.
Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2003).

TAV. 29

**MANSIONI DEI DIRIGENTI (NON MILITARI)
DELLE AMMINISTRAZIONI STATALI CON QUALIFICA MASSIMA
EQUIPARATA ALLA Q4*, PER NUMERO DI DIPENDENTI,
TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE, REDDITO LORDO ANNUO INIZIALE
E DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO - 1989**

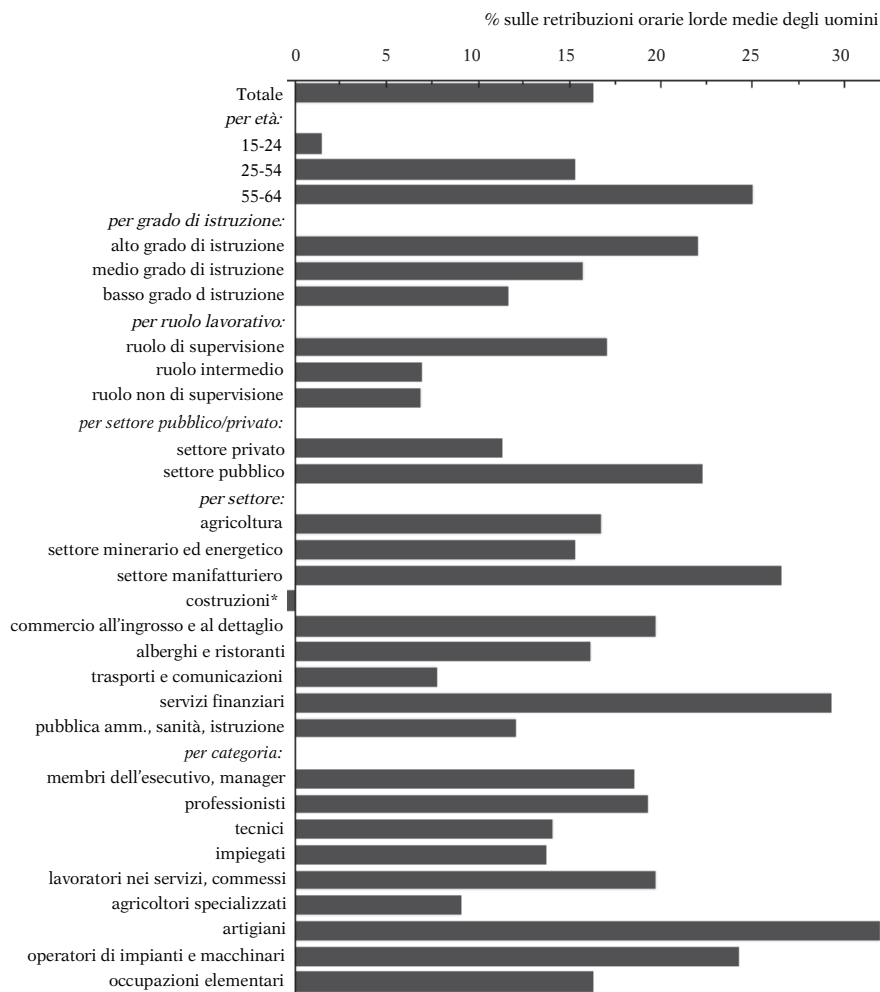
mansioni dei dirigenti	numero dei dipendenti	tasso di femmini- lizzazione %	reddito lordo iniziale annuo (x 1.000 in Lire)	differen- ziale retribu- tivo %
MAGISTRATI	8.477	19,56	33.375,666	0,00
Ordinari	7.150	21,50	31.587,305	0,00
Consiglio di Stato	373	8,43	44.699,923	0,00
Corte dei Conti	583	6,00	44.080,823	0,00
Giustizia militare	86	0,00	34.059,162	0,00
Avvocatura generale dello Stato	285	26,67	41.315,824	0,00
IMPIEGATI CIVILI	24.636	22,46	15.636,939	0,00
Dirigenti				
Ambasciatore	26	0,00	45.388,646	0,00
Prefetto di I classe	134	0,00	40.626,238	0,00
Dirigente generale	626	1,79	33.045,266	0,00
Dirigente superiore	2.286	7,78	25.644,041	0,00
Primo dirigente	4.029	13,78	16.846,607	0,00
Personale direttivo con qualifica ad esaurimento				
Ispettore generale	1.056	16,30	16.004,278	0,00
Direttore di divisione	3.553	12,01	14.319,617	0,00
Personale con qualifiche atipiche				
Dirigenti di ricerca	227	24,73	28.411,840	0,00
Primi ricercatori	90	87,50	19.850,000	0,00
Ricercatori e sperimentatori	456	58,89	13.000,000	0,00
Nono livello	12.153	33,80	12.300,000	0,00
DOCENTI	57.691	35,58	19.480,753	0,00
Personale direttivo della scuola	14.356	39,72	19.992,000	0,00
Personale docente dell'università				
Professori ordinari e straordinari	11.931	9,98%	26.292,434	0,00
Professori associati	17.003	31,13%	18.597,935	0,00
Ricercatori	12.285	76,31%	15.132,393	0,00
Ricercatori non confermati	2.116	41,63%	9.944,145	0,00
TOTALE MANSIONI	90.804	30,17%	19.735,048	10,89

* La qualifica Q4, corrispondente a quella dei dirigenti nell'analisi qui condotta, non è identica alla qualifica dei dirigenti secondo le categorie adottate dalle Amministrazioni Statali come appare dalla tavola e come è confermato dal Ministero del Tesoro - Ragioneria Generale dello Stato.

Fonte: PADOA SCHIOPPA KOSTORIS F. (1993).

GRAF. 10

DISCRIMINAZIONI SALARIALI IN SENSO STRETTO PER GENERE
NELL'UNIONE EUROPEA A 25 PER CARATTERISTICHE PERSONALI
E LAVORATIVE - 2000

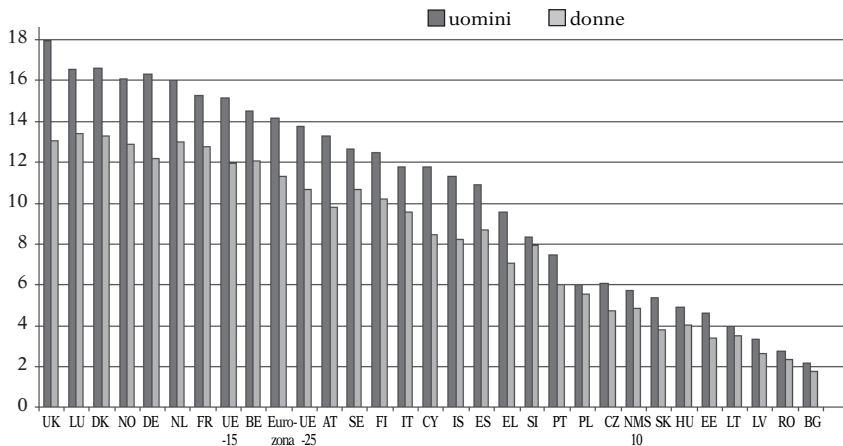


* Il settore delle costruzioni ha una percentuale negativa di -5%.

Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2003).

GRAF. 11

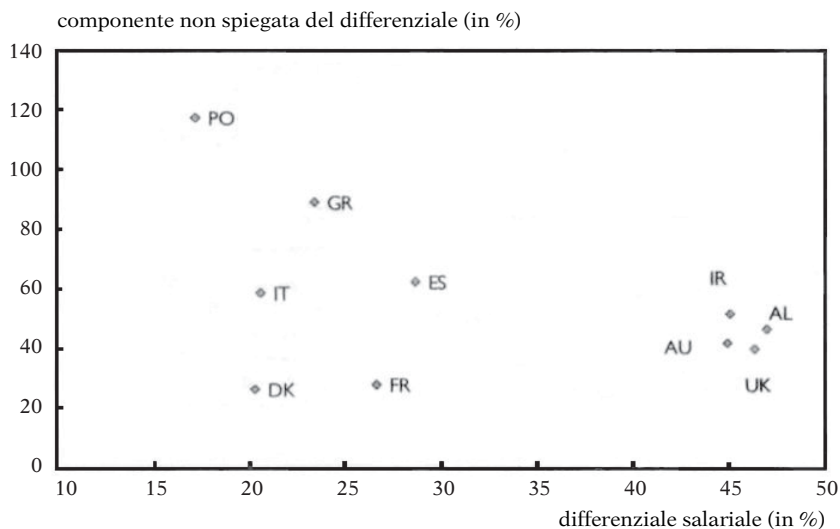
SALARIO ORARIO PER GENERE NELL'UNIONE EUROPEA A 25 (IN PPE) - 2002



Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2005b).

GRAF. 12

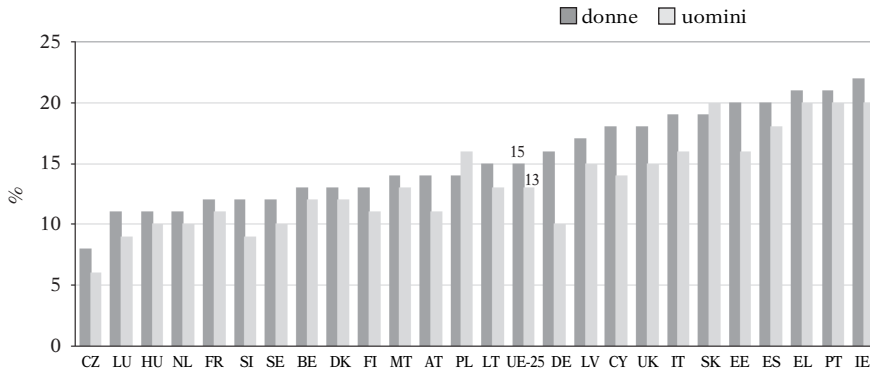
DIFFERENZIALE SALARIALE E DISCRIMINAZIONE SALARIALE COMPLESSIVA IN SENSO LATO + IN SENSO STRETTO PER GENERE IN ALCUNI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA - 2000



Fonte: PONTHEUX S. - MEURS D. (2004).

GRAF. 13

PERCENTUALE A RISCHIO DI POVERTÀ AL NETTO DEI
TRASFERIMENTI SOCIALI DELLA POPOLAZIONE DI PIÙ DI 16 ANNI
DISTINTA PER GENERE NELL'UNIONE EUROPEA A 25 - 2003*



* Percentuale di popolazione con un reddito disponibile equivalente al di sotto della soglia a rischio di povertà, che è il 60% del reddito disponibile medio nazionale equivalente al netto dei trasferimenti sociali. La ripartizione per genere si basa sull'ipotesi di condivisione equa di risorse nell'ambito familiare.

I dati di Malta si riferiscono al 2000; quelli relativi all'Italia, al Portogallo e alla Svezia al 2004. I dati per il calcolo del rischio di povertà che si riferiscono a Belgio, Germania, Grecia, Spagna, Francia, Irlanda, Italia, Paesi Bassi e Portogallo sono stati calcolati con una procedura diversa e non sono confrontabili con quelli di altri Paesi. Tuttavia, i confronti per genere nell'ambito dell'EMU sono ancora validi ed è improbabile che la graduatoria possa cambiare molto anche usando la stessa metodologia. Fonte: COMMISSIONE EUROPEA (2006b).

Tav. 30

ALCUNI CONNOTATI DELLA DISUGUAGLIANZA
ECONOMICO-SOCIALE PER GENERE - 2005 (in percentuale)

	donne	uomini
Legislatori, dirigenti e imprenditori	2,8	5,8
Soggetti con reddito inferiore a 1.000 euro al mese	48,9	26,8
Soggetti con oltre 40 ore di lavoro e salario superiore ai 1.500 euro	19,0	31,0
Gap relativo di genere per dirigenti di imprese private*	-35,6	
Soggetti che guadagnano oltre i 1.500 euro al mese	8,5	20,3
Famiglie che non possono permettersi una settimana di ferie l'anno per il principale percettore di reddito	43,8	36,2

* Il gap relativo di genere indica la quota percentuale di differenza di retribuzione lorda percepita da una donna e quella di un uomo per ora lavorativa.

Fonte: CENSIS (2006).

TAV. 31

GRADO DI *EMPOWERMENT* E OPPORTUNITÀ/PARTECIPAZIONE
ECONOMICA DELLE DONNE IN 58 PAESI DEL MONDO - 2005

paese	graduatoria assoluta (1)	partecipazione economica	opportunità economica	grado di empowerment politico	grado di istruzione	salute e benessere
Svezia	1	5	12	8	1	1
Norvegia	2	13	2	3	6	9
Islanda	3	17	7	2	7	6
Danimarca	4	6	1	20	5	2
Finlandia	5	12	17	4	10	4
Nuova Zelanda	6	16	47	1	11	26
Canada	7	7	27	11	12	14
Regno Unito	8	21	41	5	4	28
Germania	9	20	28	6	34	10
Australia	10	15	25	22	17	18
Lettonia	11	4	6	10	24	48
Lituania	12	10	11	13	19	44
Francia	13	31	9	14	31	17
Paesi Bassi	14	32	16	7	42	8
Estonia	15	8	5	30	18	46
Irlanda	16	37	51	12	9	12
Stati Uniti	17	19	46	19	8	42
Costa Rica	18	49	30	9	14	30
Polonia	19	25	19	18	20	38
Belgio	20	35	37	25	15	16
Slovacchia	21	14	33	29	23	35
Slovenia	22	26	15	39	22	19
Portogallo	23	27	18	31	36	20
Ungheria	24	30	3	28	39	40
Repubblica Ceca	25	24	4	43	25	23
Lussemburgo	26	48	8	33	21	25
Spagna	27	45	34	27	35	5
Austria	28	42	22	21	38	13
Bulgaria	29	11	14	23	50	55

(segue)

segue Tav. 31

GRADO DI EMPOWERMENT E OPPORTUNITÀ/PARTECIPAZIONE
ECONOMICA DELLE DONNE IN 58 PAESI DEL MONDO - 2005

paese	graduatoria assoluta (1)	partecipazione economica	opportunità economica	grado di empowerment politico	grado di istruzione	salute e benessere
Colombia	30	41	38	15	13	52
Fed. Russa	31	3	10	47	29	57
Uruguay	32	36	26	36	2	56
Cina	33	9	23	40	46	36
Svizzera	34	43	42	17	49	7
Argentina	35	55	29	26	3	54
Sud Africa	36	39	56	16	30	21
Israele	37	28	40	21	28	39
Giappone	38	33	52	54	26	3
Bangladesh	39	18	53	42	37	37
Malesia	40	40	36	51	32	15
Romania	41	23	31	35	51	47
Zimbabwe	42	2	57	34	52	41
Malta	43	56	43	45	16	24
Tailandia	44	1	39	49	54	32
Italia	45	51	49	48	41	11
Indonesia	46	29	24	46	53	29
Perù	47	50	44	38	47	31
Cile	48	52	20	44	40	45
Venezuela	49	38	13	52	33	58
Grecia	50	44	48	50	45	22
Brasile	51	46	21	57	27	53
Messico	52	47	45	41	44	51
India	53	54	35	24	57	34
Corea	54	34	55	56	48	27
Giordania	55	58	32	58	43	43
Pakistan	56	53	54	37	58	33
Turchia	57	22	58	53	55	50
Egitto	58	57	50	55	56	49

(1) La graduatoria assoluta si basa su quella delle 5 colonne successive.

Fonte: WORLD ECONOMIC FORUM (2006).

BIBLIOGRAFIA

- BANCA D'ITALIA, *Assemblea generale ordinaria dei partecipanti*, 31 maggio 2006.
- BELLITTI G., «L'evoluzione della normativa nei principali settori di interesse per le politiche di parità di genere», in SABBADINI L.L. (a cura di), *op. cit.*, 2004, pp. 167-181.
- CENSIS, *40° Rapporto Censis sulla situazione sociale del paese*, Milano, F. Angeli, 2006.
- CERIZZA A., *La Costituzione Italiana. Analisi degli emendamenti*, Roma, IBM Italia, 1979.
- CIAMPI C.A., *Incontro del Presidente della Repubblica Carlo Azeglio Ciampi con le donne insignite di onorificenze OMRI distintesi nella cultura, nella scienza e nella sociale, in occasione della "Festa della Donna 2006"*, Palazzo del Quirinale, 8 marzo 2006.
- CIPOLLONE P., *Differenziali salariali di genere: il ruolo della componente d'impresa*, mimeo, Banca d'Italia, 18 dicembre 2005.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Gender Pay Gaps in European Labour Markets - Measurement, Analysis and Policy Implications*, SEC(2003) 937, 4 settembre 2003.
- , *Equality for Women and Men*, settembre, 2005a.
- , *Employment in Europe 2005. Recent Trends and Prospects*, settembre 2005b.
- , *Employment in Europe 2006*, ottobre, 2006a.
- , *Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni sulla parità tra donne e uomini - 2006*, COM(2006)71 definitivo, 22 febbraio 2006b.
- COMMISSIONE NAZIONALE PER LA PARITÀ E LE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA (a cura di), *Atti del Convegno Nazionale "Ruolo e prospettive delle donne nell'economia"*, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1993.
- ENEA, *Discriminazione e sperequazione sommativa di due fenomeni per le donne in ENEA*, gennaio, 2000.
- EUROSTAT, *European Social Statistics. Labour Force Survey. Principal Results 2002*, 2003.
- , *Statistics in Focus, Labour Force Survey. Principal Results 2004*, 2005.
- FINANCIAL TIMES, *Special Issue on Women in Business*, 7/8 ottobre, 2006.
- ISTAT, *Indagine sull'inserimento professionale dei laureati. Indagine 2004*, 1 giugno, 2005a.
- , *Lavoro e retribuzioni. Anno 2001*, 2005b.
- , *Rilevazione sulle forze di lavoro. Media 2005*, 18 aprile, 2006.
- , *Rilevazione sulle forze di lavoro*, vari anni.
- KOSTORIS F., «L'anno europeo, un'occasione da non perdere», *Donne e Lavoro, Supplemento a Il Sole 24 Ore*, 29 dicembre, 2006, p. 1.
- KOSTORIS PADOA SCHIOPPA F., *Lessico dell'economia III*, Roma, Luiss University Press, 2006.
- , *Lessico dell'economia, IV*, Roma, Luiss University Press, di prossima pubblicazione, 2007.
- OCSE, *Employment Outlook*, 2004.
- PADOA SCHIOPPA F., *La forza lavoro femminile*, Bologna, Il Mulino, 1977.
- , «Assenteismo e turnover nell'occupazione femminile. Un confronto fra l'Italia e gli Stati Uniti», *Queste Istituzioni*, n. 29, gennaio-giugno, 1979, pp. 23-45.

- PADOA SCHIOPPA KOSTORIS F., «Retribuzione femminile: parità formale, disparità sostanziale nel pubblico e nel privato fra lavoratori e lavoratrici oggi in Italia», in COMMISSIONE NAZIONALE PER LA PARITÀ E LE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA (a cura di), *op. cit.*, 1993, pp. 9-59.
- PONTHIEUX S. - MEURS D., «Écart des salaires entre les femmes et les hommes en Europe. Effets des structures ou discrimination?», *Revue de l'OFCE*, n. 90, luglio, 2004, pp. 153-192.
- PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ, *Italiane*, Roma, 2003.
- RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO, *Conto annuale*, 2004.
- SABBADINI L.L. (a cura di), *Come cambia la vita delle donne*, Roma, Istat e Dipartimento per le Pari Opportunità, 2004.
- —, «L'ardua marcia delle donne», *Il libro dell'anno*, Roma, Istituto dell'Enciclopedia Italiana, 2006.
- WORLD ECONOMIC FORUM, *Global Gender Gap Report 2006*, 2006.

