SINTESI

AMBIENTE - ECONOMIA - POLITICA - STORIA

FASCICOLO 2/2024

ISSN 2240-2918
Grafica della copertina:
Sintesi

Copyright © by www.sintesionline.info, Salerno, Italy.

Fascicolo 2 Anno 2024

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sui diritti d'autore. Sono vietate e sanzionate la riproduzione e le fotocopie (queste ultime sono consentite solo se per uso esclusivamente personale di studio, senza limite).

I lettori che desiderano possono consultare il nostro sito Internet:
www.sintesionline.info e iscriversi nella home page per ricevere o inviare contributi

Consiglio Scientifico della Rivista:

Direzione

- Giuseppe Acocella, Professore di Etica Sociale -Università degli Studi di Napoli "Federico II"
- Adalgiso Amendola, Professore di Economia politica -Università degli Studi di Salerno
- Salvatore Farace, Professore di Economica Politica -Università di Salerno
- Patrizio Bianchi, Professore di Economia applicata -'Università di Ferrara
- Giuseppe Di Genio, Professore di Diritto Costituzionale -Università di Salerno
- Giuseppe Di Taranto, Professore di Storia dell'impresa -Università Luiss Guido Carli
- Roberto Galisi, Professore a contratto -Università di Salerno
- Adriano Giannola, Professore di Economia politica -Università di Napoli
- Maria Vittoria Avagliano Lupò, Professore di Diritto -Università "La Sapienza" Roma
- Rita Mascolo, Professore a contratto - Università Luiss Guido Carli
- Piero Pennetta, Professore di Diritto pubblico -Università di Salerno
- Rino Sica, Professore di Diritto -Università di Salerno
- Antonio Vecchione, Professore di Diritto -Università di Salerno

Indice

Fascicolo 1/2024

6 articoli

Elia Fiorenza, *Forgiando il Futuro: Un viaggio nella storia economica della Ferriera Filangeri di Cardinale*

Alessandra Vanacore, *Il Legame tra Diritto dell'Energia e Ambiente: la Transizione energetica come obiettivo di valore costituzionale*

Alessandra Vanacore, *Le sfide ambientali nel Settore Sanitario: il potenziale delle tecnologie digitali per una gestione sostenibile*

Sabrine Darbali, *International Arbitration in the Energy Sector*

Diletta Sagliocco, *Negazionismo climatico ed iniziative legislative nazionali per i cambiamenti climatici*

Diletta Sagliocco, *La tutela dell'ambiente e delle future generazioni nella riforma costituzionale italiana. Profili di comparazione con l'ordinamento tedesco.*

Fascicolo 2/2024

5 articoli

Lavinia Magnaterra, *La lingua del vino: analisi linguistica della degustazione e dell'enogramma*

Diana Amirante, *Spazi verdi e storia di Napoli. Le funzioni sociali e simboliche dell'olmo nel tessuto urbano.*

Roberto Galisi, *La disinformazione nell'era digitale e la comunicazione politica*

Roberto Galisi, *Riscoprire Albert Fischman: un'Analisi del Suo contributo*

Fernanda Mazzotta, Lavinia Parisi, *Le disuguaglianze di genere tra retribuzioni e soddisfazione lavorativa: il ruolo delle caratteristiche occupazionali*

Le disuguaglianze di genere tra retribuzioni e soddisfazione lavorativa: il ruolo delle caratteristiche occupazionali

Fernanda Mazzotta, Lavinia Parisi

Abstract: Questo contributo analizza la persistenza di una differenza residuale nelle retribuzioni tra donne e uomini che non può essere spiegata attraverso le caratteristiche osservabili. Tra i fattori meno esplorati, si evidenzia il ruolo della soddisfazione lavorativa. Utilizzando i dati italiani della Survey on *Health, Ageing and Retirement* in Europa (SHARE) relativi al periodo 2004-2020, lo studio esamina la soddisfazione lavorativa in Italia da una prospettiva di genere. L'obiettivo è identificare se, e in che misura, le diverse caratteristiche del lavoro influenzino la soddisfazione di uomini e donne, evidenziando differenze significative tra i due gruppi. I risultati mostrano che, in generale, le donne non sono né più né meno soddisfatte degli uomini. Tuttavia, rispetto agli uomini, il grado di soddisfazione delle donne risulta più sensibile agli effetti positivi del riconoscimento del merito, mentre è meno influenzato dagli effetti positivi legati alle responsabilità e alla pressione temporale (time pressure).

JEL codes: J31. J70, J81

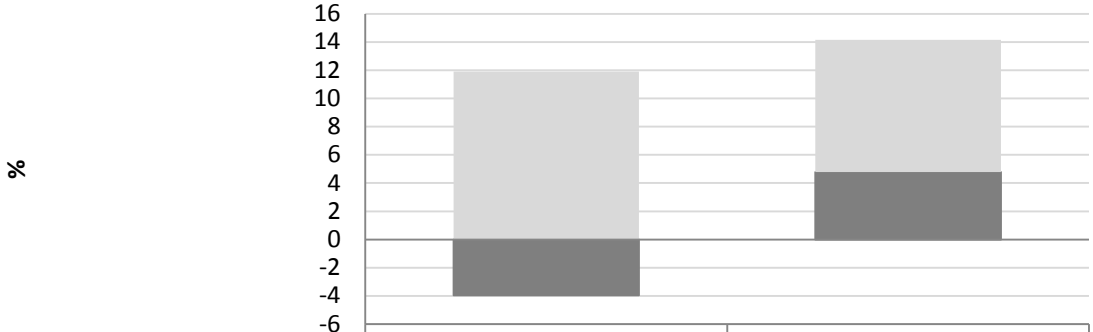
Keywords: Disuguaglianza di genere, soddisfazione lavorativa, occupazioni

1. Introduzione

Nonostante il divario nella scolarizzazione tra uomini e donne si sia ridotto nel corso dell'ultimo secolo, esistono ancora notevoli differenze di genere nei livelli retributivi. Seguendo la maggior parte della letteratura, si definisce come divario salariale totale di genere la differenza grezza tra le retribuzioni maschili e femminili e come discriminazione di genere la parte di questo divario non spiegata dalle caratteristiche osservabili. Infatti, nell'analisi dei divari salariali, la differenza totale tra le retribuzioni degli uomini e delle donne può essere scomposta in due parti. La prima è la parte spiegata dalle caratteristiche inserite nel modello: la letteratura di riferimento individua alcuni fattori che aumentano il divario salariale tra uomini e donne come, ad esempio, il numero di figli, le differenti professioni ricoperte (*labour market segmentation*), la diseguale divisione dei lavori in casa, la responsabilità in termini di cura di bambini ed anziani, le minori esperienze lavorative. Tale parte individuando i fattori che maggiormente spiegano le differenze retributive di genere, può fornire indicazioni circa le politiche economiche rivolte a favorire una minore disuguaglianza tra uomini e donne. La seconda parte del gap salariale è invece la parte non spiegata dalle caratteristiche osservate, ovvero la situazione in cui, nonostante analizziamo i livelli salariali di uomini e donne con le stesse caratteristiche osservate (ad esempio, stessa istruzione, stesso numero di figli, stessa esperienza lavorativa, stessa professione etc.), osserviamo comunque una differenza di salario che definiamo non spiegata o residuale e interpretabile come discriminazione di genere.
A titolo esemplificativo, la Figura 1 mostra quanta parte del divario salariale sia dovuto alla prima e alla seconda componente. Osserviamo come il divario totale sia pari a circa 8% in Italia e 14% in Europa, ma la componente residuale sia più presente nel mercato del lavoro italiano rispetto a

quello europeo in media. Infatti, mentre in Europa la parte del divario salariale non spiegato è pari al 9%, in Italia tale parte del gap sale al 12%. Considerando uomini e donne con le stesse caratteristiche in Italia il divario salariale dovrebbe favorire le donne (-3.96% significa che le donne a parità di caratteristiche dovrebbero guadagnare circa il 4% in più degli uomini), per cui le differenze salariali in Italia sono del tutto non spiegate.

Figura 1: Scomposizione del differenziale totale di genere, confronto tra Italia e Unione Europea – differenza % del salario orario tra uomini e donne (Anno 2014)



	Italia	UE
Gap Non Spiegato, a parità di caratteristiche	11,9	9,38
Gap Spiegato dalle diverse caratteristiche	-3,96	4,77

Nota: Sull'asse delle ordinate è rappresentata la differenza percentuale di salario tra uomini e donne calcolata come salario orario maschile meno salario orario femminile diviso salario orario maschile
Fonte: Nostra elaborazione su dati *European Commission* (2018, 2019)

A tal proposito, quindi, la prima parte di questo lavoro intende spiegare la persistenza di questo divario residuale in Italia riprendendo i risultati di un'applicazione per l'Italia dell'ipotesi di Goldin secondo cui il divario retributivo di genere non spiegato è legato in modo cruciale all'incentivo delle imprese a ricompensare in modo sproporzionato gli individui che lavorano a lungo e con orari particolari (Goldin, 2015). L'analisi, a cui si far riferimento, è stata effettuata sui dati italiani dell'Indagine europea sulla struttura delle retribuzioni del 2014, ma utilizza anche i dati dell'*Occupational Information Network* e dell'Indagine campionaria italiana sulle professioni per misurare le caratteristiche che riflettono il contesto lavorativo all'interno delle professioni (vedi Destefanis et al. 2023 e 2024).
Oltre a questa analisi, un aspetto ancora poco approfondito in letteratura riguarda il legame tra la persistenza del divario salariale di genere e le differenze nella soddisfazione lavorativa. In un modello neoclassico competitivo, se le donne tendono a essere più soddisfatte degli uomini in lavori con determinate caratteristiche, questa maggiore soddisfazione potrebbe indurle ad accettare salari più bassi, in linea con la teoria dei differenziali compensativi. Al contrario, in un modello non competitivo, la relazione potrebbe essere completamente opposta.: la soddisfazione lavorativa può essere considerata un livello di felicità che i lavoratori provano nei confronti del proprio lavoro, influenzando così il loro impegno e, di conseguenza, le loro performance (Dziuba et al., 2020). Diversi studi hanno evidenziato che l'insoddisfazione lavorativa può portare ad un aumento del

turnover dei dipendenti, all'assenteismo, a ritardi e reclami; la soddisfazione, d'altra parte, ha un impatto positivo sulla produttività (Inayat & Khan, 2021; Razen & Sulistiyaningsih, 2023). Una maggiore soddisfazione associata ad una maggiore produttività dovrebbe tradursi in maggiori salari. Pertanto, in questa analisi, il nostro contributo alla letteratura di riferimento, consiste nell'esplorare, per l'Italia, se e quali caratteristiche lavorative producono soddisfazione, in quale misura e se si osserva un diverso effetto per le donne rispetto agli uomini.
In altre parole, nel presente lavoro si cerca di capire quali caratteristiche dell'attività lavorativa siano percepite diversamente da uomini e donne in termini di soddisfazione lavorativa utilizzando i dati italiani della *Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe* (da ora in avanti SHARE). Il periodo di analisi riguarda gli anni dal 2004 al 2020, in questo periodo viene rilevato il grado di soddisfazione per l'attuale lavoro svolto dagli intervistati e alcune caratteristiche lavorative ritenute rilevanti nell'ottica di una distinzione tra caratteristiche intrinseche ed estrinseche così come suggerito in primis da Herzberg (1966) e successivamente da Hackman e Oldman (1980)
Il resto del lavoro è organizzato come segue: la Sezione 2 descrive il contesto empirico e teorico e presenta le nostre ipotesi, mentre la Sezione 3 discute i dati e il metodo della nostra analisi. La Sezione 4 fornisce e discute i risultati. La Sezione 5 conclude e discute le implicazioni politiche rilevanti.

2. Background empirico e teorico

La letteratura sulle determinanti dei divari retributivi di genere fornisce un'ampia serie di teorie per spiegare la persistenza del fenomeno. Alcune caratteristiche che spiegano il divario salariale di genere sono elencate nel lavoro di Blau e Kahn (2017): ad esempio gli autori annoverano le differenze di istruzione e di genere nelle professioni e nei settori (segregazione), l'esperienza della forza lavoro, le interruzioni e/o penalizzazione salariale dovute alla maternità, gli orari di lavoro, la flessibilità lavorativa e l'organizzazione del lavoro, il *glass ceiling* e lo *sticky floor* (segregazione verticale), la disuguaglianza nella divisione dei lavori domestici e delle responsabilità di cura, le reti maschili e non ultima, la discriminazione.
Altre spiegazioni hanno riguardato le *soft skill* (Bertrand 2011), come ad esempio la differenza nell'avversione al rischio, nell'attitudine alla competizione e alla propensione alla contrattazione, i tratti della personalità e le competenze non cognitive, come l'autostima, le norme sull'identità di genere e le preferenze.
In Italia, numerosi sono stati gli studiosi che hanno fornito spiegazioni sull'aumento del divario salariale tra uomini e donne, tra questi Olivetti e Petrongolo (2008) si focalizzano sulla bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, Mussida e Picchio (2014a-b) e Piazzalunga (2019) spiegano i divari salariali analizzando i livelli di istruzione ed in particolare gli indirizzi scolastici e universitari che svantaggerebbero le donne nei settori più tecnologici e scientifici. Del Bono e Vuri (2011) analizzano la mobilità lavorativa, più bassa nelle donne rispetto agli uomini. Piazzalunga e Di Tommaso (2019) evidenziano che anche la crisi economica del 2008-2012, a causa del blocco dei salari nel settore pubblico, ha colpito in modo sproporzionato le donne rispetto agli uomini. Altri lavori si sono focalizzati sulle disparità regionali in quanto la partecipazione femminile al mercato del lavoro rimane inferiore a quella degli uomini, contribuendo alle variazioni regionali del divario retributivo (Filippin, 2019); sulle scelte professionali e le responsabilità familiari (Cutillo e Centra, 2017) ed infine sull'effetto del "soffitto di cristallo", in particolare nelle fasce salariali più

alte, che indica barriere sistemiche all'avanzamento (Töpfer, 2017).
Sebbene la letteratura evidenzi questi fattori, è essenziale anche considerare che il divario retributivo di genere può essere influenzato da norme e aspettative sociali, che possono perpetuare le disuguaglianze nonostante gli sforzi legislativi per la parità retributiva.
Abbiamo visto che numerosi sono gli studi che cercano di spiegare il differenziale di genere totale ed è elevata l'attenzione istituzionale al fenomeno dell'alto gap salariale non spiegato in Italia, ciononostante la ricerca su di esso è stata relativamente scarsa. Tra i contributi degni di nota ricordiamo Addabbo e Favaro (2011) e Mussida e Picchio (2014a) che trovano una sostanziale penalizzazione sia per le donne a basso che ad alto livello di istruzione. Mussida e Picchio (2014b) mostrano che il divario non spiegato è aumentato nel tempo, in particolare nella parte alta della distribuzione salariale. Inoltre, Piazzalunga (2018), concentrandosi sui lavoratori laureati, trova che il divario non spiegato è più alto dove il consenso per le norme sociali e per le tradizioni culturali in termini di genere sull'equilibrio tra lavoro e vita privata è più forte, mentre si riduce in presenza di una maggiore disponibilità di servizi per l'infanzia. Destefanis e Naddeo (2018) mostrano che la discriminazione di genere sembrerebbe essere maggiore nel settore pubblico che nelle grandi imprese private, ma stime disaggregate per livello di istruzione evidenziano una situazione più favorevole per le dipendenti pubbliche femmine con livelli di istruzione medio-bassi.
Relativamente alla discriminazione di genere, è interessante ricordare anche i risultati ottenuti da Piazzalunga e Di Tommaso (2019) applicando la metodologia di scomposizione di Oaxaca-Blinder al campione italiano di EU-SILC (*European Union Statistics on Income and Living Conditions*) per il periodo 2004-2012. Piazzalunga e Di Tommaso (2019) mostrano che il blocco salariale nel settore pubblico è stato la principale causa dell'aumento della discriminazione di genere. L'effetto del blocco rappresenta addirittura più del 100% dell'incremento nella discriminazione tra il 2009 e il 2011.Tutti questi studi si concentrano sulla relazione tra il divario non spiegato e il livello di istruzione dei lavoratori, ma trascurano il ruolo delle caratteristiche occupazionali dei posti di lavoro. Una parziale eccezione è fornita da Addabbo e Favaro (2011), che utilizzano informazioni sulla principale attività svolta e sul grado di responsabilità dei lavoratori.
Infine, Goldin (2014) evidenzia un aspetto relativamente poco considerato nello spiegare il residuo del divario retributivo di genere. L'autrice, premio Nobel per l'economia nel 2023, sostiene che le imprese hanno un incentivo a premiare in modo sproporzionato gli individui che lavorano per orari lunghi e in condizioni particolari. Se alcuni lavoratori preferiscono una flessibilità oraria, le imprese possono trovare conveniente fornirla in cambio di un salario più basso. Ne risulta quindi una relazione più che proporzionale tra i guadagni e le ore lavorate, portando a sua volta a un divario retributivo di genere non spiegato né da differenze di capitale umano né da altre caratteristiche misurabili dei lavoratori.
Pertanto, se l'elasticità dei guadagni rispetto alle ore lavorate è maggiore di uno, i lavoratori che desiderano meno ore e un'occupazione più flessibile subiscono una penalizzazione dei guadagni. Poiché tali lavoratori sono tipicamente donne, emerge di conseguenza un divario di genere.
Nessuno di questi studi prende in considerazione il fatto che queste differenze salariali e quindi il gap retributivo tra uomini e donne possa dipendere da una differente soddisfazione sul lavoro rispetto a specifiche caratteristiche lavorative. A tal proposito, nella letteratura più vicina all'economia aziendale orientata alle risorse umane e che si concentra sulla gestione strategica e organizzativa delle persone all'interno delle imprese, Herzberg (1966) definisce i fattori motivanti o intrinseci come quelle caratteristiche che contribuiscono alla soddisfazione lavorativa (ad esempio

il successo, il riconoscimento del merito, le responsabilità e le promozioni) mentre, altri fattori igienici o estrinseci non sono di per sé fonte di motivazione, ma la cui presenza è condizione necessaria affinché il lavoratore o la lavoratrice, non sia insoddisfatto/a (ad esempio: eque politiche aziendali, un buon rapporto con i colleghi, la retribuzione, i benefit e la sicurezza sul lavoro). Anche Hackman e Oldman (1980) indicano che le principali variabili che determinano la soddisfazione lavorativa sono legate sia a caratteristiche intrinseche (e loro includono la varietà delle competenze richieste, la rilevanza dei compiti di ogni lavoratore nel completamento del lavoro nel suo complesso, l'autonomia e i feedback sul lavoro) che estrinseche del lavoro (tra queste, la retribuzione, la sicurezza del lavoro, l'esistenza di supervisori).

Pertanto, quando si parla di soddisfazione sul lavoro essa può essere definitiva globalmente, cioè in termini di percezione del proprio lavoro in generale, o rispetto ad aspetti specifici dell'impiego come ad esempio lo stipendio, le opportunità di carriera, i benefit, l'ambiente, le relazioni con i colleghi, etc. (Andrade et al. 2019).

La teoria di Herzberg è anche nota come "Teoria del fattori duali", e va oltre l'erronea convinzione che se una persona risulta insoddisfatta di qualche aspetto del proprio lavoro, come ad esempio potrebbe essere la retribuzione economica, basta semplicemente aumentare la retribuzione per accrescere la motivazione. Non è infatti così, in quanto insoddisfazione lavorativa non equivale a scarsa motivazione, così come una diminuzione dell'insoddisfazione non si tradurrà automaticamente in una maggiore motivazione. Per ottenere una soddisfazione positiva, che genera una motivazione a lavorare di più e meglio, e fornire così una maggiore produttività sul lavoro, sarebbe opportuno agire non sui fattori igienici, ma sui fattori motivanti e quindi relativi al contenuto del proprio lavoro (Ostinelli, 2005).

Diversi studi si siano concentrati sulle differenze di genere nella soddisfazione lavorativa (Blanchflower e Oswald 2004; Clark 1997; Groot e Maassen van den Brink 1999; Sousa-Poza e Andrés A. Sousa-Poza 2000a e 2000b; Sousa-Poza e Sousa-Poza 2007, 2003) e da essi emerge un apparente paradosso: le donne sono più soddisfatte del proprio lavoro rispetto ai colleghi maschi: Sousa-Poza e Sousa Poza (2000°, 200b) analizza i risultati di 21 Paesi e rileva un "paradosso anglosassone" per cui le donne sono più soddisfatte del proprio lavoro rispetto agli uomini. In modo simile, Kaiser (2007) trova che le donne riportano maggiori livelli di soddisfazione lavorativa in dieci nazioni, il che implica che i livelli di soddisfazione più elevati tra le donne potrebbero non essere un "paradosso anglosassone". Anche Kifle et al. (2014) hanno rilevato un simile risultato, ovvero una maggiore soddisfazione delle donne in Australia. Recentemente Pita e Torregrosa (2021) evidenziano invece, un'elevata eterogeneità tra i Paesi, anche tra quelli confinanti (ad esempio, mentre in Austria le donne riportano livelli di soddisfazione lavorativa più elevati rispetto agli uomini, i maschi sono più soddisfatti delle donne in Lussemburgo e Svizzera), e per quanto riguarda i Paesi dell'Europa meridionale non hanno riscontrato grandi differenze tra i generi, ad eccezione della Grecia, dove le donne riportano livelli di soddisfazione lavorativa più elevati rispetto ai maschi.

Al contempo, Redmond e McGuinness (2019) analizzando la soddisfazione lavorativa in 28 paesi dell'UE mostrano che le donne generalmente riportano una maggiore soddisfazione rispetto agli uomini, anche tenendo conto di caratteristiche personali, lavorative e familiari. Tuttavia, il divario scompare quando si considerano le preferenze lavorative rispetto ad alcune caratteristiche lavorative, come l'importanza della conciliazione tra vita lavorativa e privata o altre caratteristiche intrinseche del lavoro. Gazioglu e Tansel (2006) hanno studiato le differenze di genere nella

soddisfazione lavorativa utilizzando dati dal Regno Unito, ed hanno rilevato che le donne tendono a riportare una soddisfazione più alta rispetto agli uomini, spesso collegata a diverse aspettative lavorative e norme sociali sui ruoli di genere. Clark (1997) ha evidenziato il "paradosso della lavoratrice soddisfatta", suggerendo che le donne riportano spesso una maggiore soddisfazione lavorativa nonostante occupino posizioni meno retribuite o meno sicure. Ciò potrebbe riflettere differenze nelle aspettative o nel valore attribuito ad aspetti non monetari del lavoro, come la flessibilità o le relazioni interpersonali. Infine, Razen e Sulistiyaningsih (2023) confermano la tendenza di una maggiore soddisfazione tra le donne, attribuendola a fattori specifici come la stabilità lavorativa e le preferenze per l'equilibrio tra vita privata e lavorativa.
Alla luce di questi risultati discordanti, ci è sembrato necessario esplorare le differenze in termini di soddisfazione in Italia, controllando per alcune caratteristiche intrinseche ed estrinseche del lavoro. In particolare ci aspettiamo che nel complesso le donne non presentino una soddisfazione lavorativa diversa dagli uomini, ma che alcune differenze possano emergere considerando congiuntamente la soddisfazione e alcune caratteristiche lavorative. Rispetto a queste ultime non vorremmo fare ipotesi stringenti a priori, possiamo solo anticipare che se le donne lavorano in contesti in cui devono conciliare il lavoro con le esigenze familiari di cura dei minori e/o degli anziani, preferiranno condizioni lavorative con maggiore stabilità accompagnata da un margine di flessibilità oraria. Al contempo, essendo meno competitive degli uomini (Niederle e Vesterlund, 2007; Bertrand, 2011) non preferiranno quelle caratteristiche lavorativa che ne accrescono il potere e che ne aumentano le responsabilità e lo stress.

3. Dati e metodologia

Per la prima parte di questo lavoro, riportiamo una sintesi dell'analisi empirica realizzata in Destefanis et al. 2023 e 2024. Questa analisi, ha mostrato che il quadro di Goldin ha un certo potenziale per spiegare il divario retributivo di genere residuo in Italia. L'ipotesi che è stata verificata è se in Italia, come negli Stati Uniti, la componente non spiegata del divario di genere sia funzione dell'elasticità dei guadagni rispetto alle ore di lavoro nei diversi tipi di occupazione. Per misurare questa componente non spiegata, lo studio ha seguito sia la procedura di Goldin che il noto metodo di decomposizione di Oaxaca-Blinder (OB), che fornisce un'analisi di robustezza all'analisi di Goldin (2014). In particolare, è stata utilizzata un'ampia banca dati relativa alle risposte italiane all'indagine europea sulla struttura delle retribuzioni del 2014 (la *Structure of Earnings Survey* d'ora in poi "SES"). La SES fornisce dati accurati e armonizzati sulle retribuzioni e sulle caratteristiche individuali dei lavoratori e dei loro datori di lavoro. Inoltre, per valutare se alcune caratteristiche qualitative delle professioni siano correlate alla componente non spiegata del divario di genere, lo studio ha utilizzato i dati di altre due indagini: l'Indagine campionaria sulle professioni in Italia 2013 (d'ora in poi "ICP") e l'indagine online dell'*Occupational Information Network* 2014 (d'ora in poi "O*Net"). Entrambe le indagini utilizzano lo stesso questionario e raccolgono lo stesso tipo di informazioni per ciascun Paese, tuttavia, i metodi di divulgazione delle informazioni raccolte sono diversi: l'indagine O*Net riporta le distribuzioni di frequenza e l'ICP riporta le risposte medie. Poiché l'approccio dell'ICP comporta una potenziale perdita di potere esplicativo, abbiamo utilizzato entrambe le fonti di informazione.
Il campione di riferimento su cui si è basata l'analisi comprende i lavoratori di età compresa tra i 20 e i 60 anni e oltre, con un reddito compreso tra il primo e il nono percentile della distribuzione dei

redditi, che lavorano a tempo pieno (più di 30 ore) e con un contratto di tre mesi o più. Inoltre, l'analisi empirica è stata basata su due sotto campioni, denominati "laureati a tempo pieno" e "non laureati a tempo pieno". La variabile dipendente è il salario lordo per il mese di riferimento.
Per analizzare il ruolo dell'occupazione nello spiegare il divario di genere, sono state analizzare le occupazioni a tre cifre dell'International *Standard Classification of Occupations* (ISCO). Delle 111 occupazioni riportate nel dataset originale, sono state selezionate 66 occupazioni in cui il numero totale di osservazioni in qualsiasi sotto campione è di almeno 25 individui per ciascun genere. Al di sotto di questo numero di osservazioni, le stime del divario di genere residuo potrebbero non essere affidabili. Come abbiamo già detto, per controllare le caratteristiche qualitative delle professioni, lo studio ha utilizzato i dati dell'indagine ICP 2013 e dell'indagine O*Net 2014. Sia l'indagine ICP che l'indagine O*Net esaminano le caratteristiche occupazionali divise in sette sezioni: conoscenze, competenze, attitudini, attività lavorative generalizzate, valori, stili di lavoro e condizioni di lavoro. Da queste indagini abbiamo costruito cinque indicatori occupazionali nel modo seguente:
1. Pressione sul tempo: la percentuale di individui che devono rispettare scadenze rigide una volta alla settimana o più;
2. Contatto con gli altri: la percentuale di individui che hanno contatti con gli altri per la maggior parte del tempo o costantemente;
3. Lavoro strutturato contro lavoro non strutturato: la percentuale di individui che hanno una certa o alta discrezionalità nel determinare i propri compiti, priorità e obiettivi (una maggiore discrezionalità rende il lavoratore meno sostituibile);
4. Libertà decisionale: la percentuale di individui con una certa o elevata libertà decisionale e, di conseguenza, con maggiori responsabilità;
5. Stabilire e mantenere relazioni interpersonali: la media, su una scala da 1 a 5, dell'importanza che le relazioni interpersonali rivestono per le prestazioni lavorative.
Nell'analisi empirica diventa cruciale la relazione tra il differenziale salariale residuo tra generi (e l'elasticità dei guadagni rispetto all'orario di lavoro) e le caratteristiche occupazionali sopra definite; queste, infatti, potrebbero spingere le imprese a imporre penalizzazioni sui guadagni ai lavoratori che cercano maggiore flessibilità sul posto di lavoro. L'analisi, infatti, ha valutato la rilevanza della natura delle occupazioni per il differenziale retributivo di genere residuo applicando le principali procedure suggerite da Goldin (2014) ai dati italiani e replicando questi esercizi con la scomposizione di Oaxaca-Blinder (1973) del differenziale retributivo di genere non spiegato (comunemente etichettato come discriminazione) sostituita alla misura di Goldin del differenziale retributivo di genere residuo (vedi Destefanis at al. 2023 per la descrizione dettagliata della metodologia).
La seconda parte del nostro contributo, utilizza i dati italiani della *Survey of Health, Ageing, and* Retirement in Europa (SHARE), un'indagine volta a studiare gli effetti delle politiche sanitarie, sociali, economiche e ambientali nel corso della vita dei cittadini europei. I dati sono microdati longitudinali, raccolti dal 2004 al 2020 per le persone di 50 anni o più. I vantaggi nell'utilizzo di SHARE sono principalmente tre. In primo luogo, abbiamo a disposizione sia le varabili sulle caratteristiche occupazionali, sia le variabili relative al livello di soddisfazione sul lavoro e sui salari. In secondo luogo, SHARE raccoglie dati panel che ci permettono di tenere conto delle variabili omesse e dell'eterogeneità non osservata quando stimiamo misure soggettive come la soddisfazione. Infine, il criterio dell'età utilizzato per selezionare gli individui nel campione ci permette di concentrare l'analisi su lavoratori stabili nel mercato del lavoro da diversi anni,

pertanto, possiamo avanzare l'ipotesi che le risposte, sia sulla soddisfazione lavorativa sia sulle caratteristiche del lavoro, siano meno influenzate da una dissonanza cognitivamente derivante da un'esperienza minore che ha conseguenze sulle decisioni (Egan, Santos e Bloom 2007).
Il data set SHARE, quindi, fornisce una ricca fonte di informazioni sugli esiti e sui risultati del mercato del lavoro, come ad esempio i salari, i contratti di lavoro e il tipo di contratto; inoltre sono disponibili informazioni sulle dimensioni dell'impresa, sull'occupazione e sul tipo di settore. Sono presenti anche informazioni sulle caratteristiche socio-demografiche, come i livelli di qualifica raggiunti, lo stato civile, lo stato di salute, la cittadinanza e la soddisfazione complessiva per il lavoro e le diverse caratteristiche occupazionali. A partire da questi dati, definiamo quindi la nostra variabile dipendente, ovvero la soddisfazione lavorativa complessiva, individuata su una scala Likert a 4 punti, da fortemente d'accordo a fortemente in disaccordo: la nostra variabile indipendente chiave, è una variabile dummy che assume valore 1 quando l'individuo è d'accordo o fortemente d'accordo sul fatto di essere soddisfatto ed è uguale a 0 altrimenti.
Per quanto riguarda, invece, le caratteristiche del lavoro, abbiamo selezionato 10 variabili:

1. Responsabilità: se l'individuo è responsabile della supervisione del lavoro di altri dipendenti (Si=1; No=0);
2. carriera: se l'individuo ha prospettive di avanzamento di carriera (1= d'accordo o fortemente d'accordo; 0= altrimenti);
3. pressione sul tempo: se l'individuo è costantemente sotto pressione con i tempi di lavoro, a causa di un pesante carico di lavoro (1= d'accordo o fortemente d'accordo; 0= altrimenti);
4. competenze: se l'individuo ha l'opportunità di sviluppare nuove competenze (1= d'accordo o fortemente d'accordo; 0= altrimenti);
5. riconoscimento: se l'individuo riceve il riconoscimento che merita per il suo lavoro (1= d'accordo o fortemente d'accordo; 0= altrimenti);
6. libertà: se l'individuo ha la libertà di decidere come svolgere il proprio lavoro (1= d'accordo o fortemente d'accordo; 0= altrimenti);
7. supporto: se l'individuo riceve adeguato supporto in situazioni difficili (1= d'accordo o fortemente d'accordo; 0= altrimenti);
8. impegno: se l'individuo ha un lavoro fisicamente impegnativo (1= d'accordo o fortemente d'accordo; 0= altrimenti);
9. rischio: se l'individuo ha una scarsa sicurezza sul lavoro (1= d'accordo o fortemente d'accordo; 0= altrimenti);
10. salario: se il proprio salario è soddisfacente ovvero i propri guadagni sono soddisfacenti considerando gli sforzi fatti ed i risultati ottenuti), (1= d'accordo o fortemente d'accordo; 0= altrimenti);.

Secondo il modello di Herzberg le prime 6 possono essere considerate come misure che indicano caratteristiche intrinseche del lavoro ovvero la cui presenza può produrre un effetto motivazionale, le ultime 4 possiamo invece considerarle come caratteristiche estrinseche o igieniche che non sono direttamente motivanti, ma se non sono presenti inducono una certa insoddisfazione.
L'analisi empirica è effettuata stimando, con un modello *probit random effect*, la probabilità di essere soddisfatto considerando le caratteristiche occupazionali (intrinseche ed estrinseche) e come esse si differenziano tra uomini e donne. L'equazione della soddisfazione (nella sua forma ridotta è la seguente: JS)

$$JS_{it}^{*} = \alpha + JC_{\boldsymbol{it}}\beta_{s1} + F_i'\beta_{s2} + x_{it}\beta_{s3} + \varepsilon_{it} + v_i \qquad [1]$$

$$JS_{it} = \begin{cases} 1, & JS_{it}^{*} < 0 \\ 0, & JS_{it}^{*} \geq 0 \end{cases} \quad I]$$

Dove JS_{it}^{*} è la probabilità che l'individuo sia soddisfatto del suo lavoro i = 1,2, ...N nel tempo t = 1, 2, ... T. , $JC_{\boldsymbol{it}}$ è il vettore che comprende le 10 variabili chiave che indicano le caratteristiche intrinseche ed estrinseche del lavoro (i.e. responsabilità, carriera, pressione temporale, abilità, riconoscimento, libertà, esigente, supporto, rischiosità e retribuzione come sono state definite nella Sezione precedente); F_i' è la dummy di genere e x_{it} include le ore settimanali lavorate e le altre variabili di controllo descritte in precedenza, ε_{it} è un termine di errore idiosincratico IID ed v_i è un termine di errore con media zero specifico per ogni individuo nel panel. Inoltre, al fine di testare la differenza di genere nella soddisfazione, includiamo l'interazione tra le caratteristiche intrinseche ed estrinseche del lavoro (JC) e la dummy F:

$$JS_{it}^{*} = \alpha + JC_{it}\beta_{s1} + F_i'\beta_{s2} + x_{it}\beta_{s3} + (JC_{it} * F_i)\beta_{sf} + \varepsilon_{it} + v_i \qquad [2]$$

$$JS_{it} = \begin{cases} 1, & JS_{it}^{*} < 0 \\ 0, & JS_{it}^{*} \geq 0 \end{cases}$$

4. I principali risultati

Nel paragrafo seguente (4.1) riportiamo prima una sintesi dell'analisi sui divari retributivi tra uomini e donne riportata nelle analisi dei lavori Destefanis et al. 2023 e 2024, successivamente, nel paragrafo 4.2, analizziamo i differenziali di soddisfazione lavorativa tra uomini e donne in Italia. Questo aspetto potrebbe aiutare a spiegare perché, nonostante gli studi abbiano già considerato i differenziali retributivi tenendo conto sia delle occupazioni sia delle loro caratteristiche, esista ancora un divario salariale non completamente spiegato. L'analisi della soddisfazione lavorativa potrebbe quindi offrire una chiave di lettura per comprendere meglio questo gap.

4.1 Divari retributivi

Un primo punto da sottolineare è che, utilizzando lo stesso tipo di decomposizione proposto da Goldin osserviamo per l'Italia un divario all'interno delle occupazioni tra il 60% e il 56% per il sotto campione dei laureati a tempo pieno, e quindi un divario tra occupazioni del 40%-44% perer il sotto campione dei non laureati a tempo pieno, queste cifre sono rispettivamente 74%-70% per il gap interno e 26%-30% per il gap tra occupazioni. L'ipotesi di Goldin non è interessante solo per i dati italiani, ma è anche potenzialmente rilevante per l'estremità inferiore della distribuzione dei guadagni.
In secondo luogo, se scomponiamo il differenziale salariale (Tab.1) notiamo che inserendo via via variabili nella regressione la parte residuale del gap si riduce ma non si annulla del tutto. Infatti, anche a parità di istruzione, ore lavorate ed occupazione resta un differenziale salariale tra uomini e donne di 11.9% per i laureati a tempo pieno e 11% per i non laureati a tempo pieno.

Tabella 1: Scomposizione del differenziale totale in Italia (anno 2014), laureati e non laureati

Differenze salariali (%)	Laureati a tempo pieno	Non Laureati a tempo pieno
Totale	**23,7%**	**16,9%**
Spiegata da istruzione	5,7%	3,8%
Residuale	18,0%	13,1%
Spiegata da istruzione + ore lavorate	6,4%	3,7%
Residuale	17,3%	13,2%
Spiegata da istruzione + ore lavorate + occupazione	11,8%	5,9%
Residuale	11,9%	11,0%

Nota: La differenza percentuale di salario tra uomini e donne è calcolata come salario orario maschile meno salario orario femminile diviso salario orario maschile
Fonte: Destefanis, Mazzotta e Parisi, 2023 su dati SES 2014

Il risultato mostrato nella Tabella 1 ci spinge ad approfondire le cause di questo ampio divario non spiegato in Italia. In particolare, nella Tabella 2 analizziamo la relazione tra l'elasticità dei salari rispetto alle ore lavorate e alcune caratteristiche delle occupazioni. Abbiamo quindi osservato che l'elasticità dei salari aumenta se il lavoro presenta caratteristiche che: rendono poco sostituibili i lavoratori (come ad esempio se la professione richieste contatti con altre persone o sono necessarie relazioni interpersonali); rendono i lavoratori più liberi ma anche con più responsabilità (come ad esempio più discrezionalità nel definire compiti, priorità e obiettivi; autonomia/responsabilità nelle decisioni); prevedano pressione nei tempi per il rispetto delle scadenze.
La Tabella 2, conferma che le occupazioni con una maggiore elasticità dei salari rispetto alle ore lavorate, presentano divari retributivi di genere più ampi, sia per i laureati che per i non laureati.

Tabella 2: Correlazione tra elasticità dei salari e differenziale residuale di genere

Lavoratori Laureati a Tempo Pieno		
	Coeff.	**T-stat**
Pearson	+0,28	+2,35**
Spearman	+0,21	+1,68
Pearson (no outliers)	+0,29	+2,22**
Lavoratori Non Laureati a Tempo Pieno		
	Coeff.	**T-stat**
Pearson	+0,35	+3,03***
Spearman	+0,37	+3,16***
Pearson (no outliers)	+0,40	+3,3***

Fonte: Destefanis, Mazzotta e Parisi 2023, su dati SES 2014

La correlazione positiva osservata nella Tabella 2 per i lavoratori laureati può essere spiegata dalla relazione tra l'elasticità dei salari e le caratteristiche occupazionali che, a parità di ore lavorate, richiedono un maggiore impegno (Tabella 3). Secondo Goldin, questo meccanismo porta le imprese

a premiare chi accetta lavori più impegnativi, mentre penalizza i guadagni di chi quelle mansioni meno gravose, come spesso accade per le donne.
Per i non laureati, invece, la situazione è diversa: in questo caso, la relazione tra il divario residuo e l'elasticità dei salari (Tabella 3) non segue il meccanismo del differenziale retributivo descritto da Goldin (2014). In questo segmento del mercato del lavoro, il legame tra il divario residuo e l'elasticità dei guadagni (Tabella 2) potrebbe dipendere dalla minore incentivazione per le donne a investire nel capitale umano specifico dell'azienda attraverso un maggior numero di ore lavorate. Tuttavia, i dati di questo articolo non consentono di verificare questa ipotesi.

Tabella 3: Correlazione tra elasticità dei salari e l'indicatore sintetico (indice di responsabilità, insostituibilità e time pressure) calcolato dall'indagine O*net come media normalizzata delle caratteristiche occupazionali selezionate.

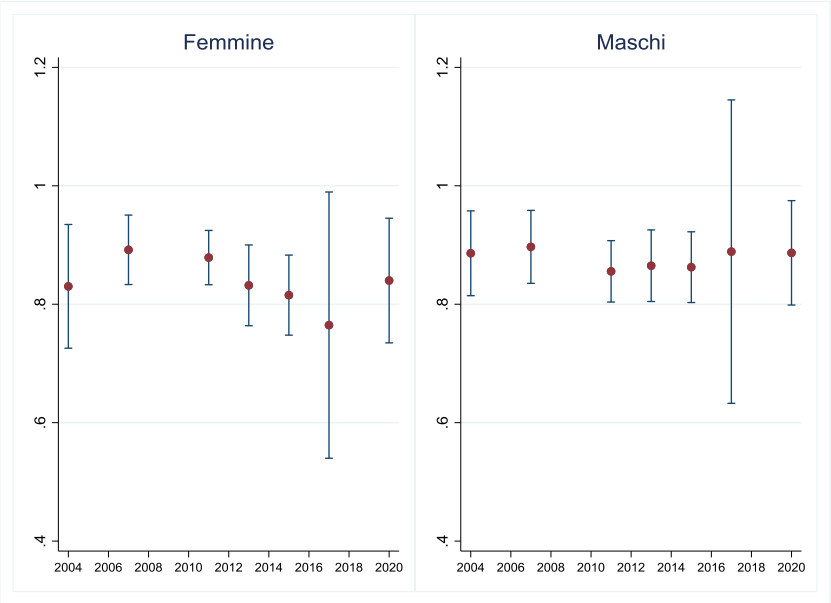
Lavoratori Laureati a Tempo Pieno		
	Coeff.	**T-stat**
Pearson	+0,00	+0,01
Spearman	+0,25	+2,05**
Pearson (no outliers)	+0,51	+4,72***
Lavoratori Non Laureati a Tempo Pieno		
	Coeff.	**T-stat**
Pearson	–0,05	–0,42
Spearman	+0,06	+0,44
Pearson (no outliers)	–0,01	–0,05

Fonte: Destefanis, Mazzotta e Parisi 2023 su dati SES 2014

4.2 Divari di soddisfazione

Come abbiamo detto, per questa analisi, utilizziamo i dati individuali della survey SHARE, per tutti gli anni disponibili (2004-2020). Abbiamo selezionato i lavoratori dipendenti (sono esclusi quindi i lavoratori autonomi) di età pari o superiore a 50 anni, per questo abbiamo un campione di 1353 (678 donne e 675 uomini) individui. Prima di analizzare la stima dell'equazione (1) descritta precedentemente, analizziamo i livelli di soddisfazione in Italia tra uomini e donne negli anni analizzati (vedi Figura 2). Si può osservare che per ogni anno considerato ci sono più uomini soddisfatti rispetto alle donne anche se tale differenza non risulta essere statisticamente significativa. In Italia, sembra non sussistere il paradosso che vede le donne meno pagate ma più soddisfatte.

Figura 2: Soddisfazione lavorativa per maschi e femmine, anni 2004-2020 (% di soddisfatti)



Fonte: Elaborazione propria su dati SHARE (2004-2020)

La Tabella 4 riporta invece le descrittive delle variabili chiavi. Avendo a disposizione dati panel, possiamo individuare la media totale per ogni variabile chiave[1]; la variazione *within* gruppi che considera tutte le osservazione individuo-anno ed è pari a zero se la variabile non varia negli anni; la variazione *between* gruppi che invece considera solo gli individui (senza quindi ripetizioni negli anni) e ci riporta la variazione tra individui nel tempo, se quindi la variazione *overall* e quella *between* sono identiche significa che la variazione osservata tra individui è costante nel tempo.
Possiamo osservare che considerando tutti gli anni, gli uomini sono più soddisfatti delle donne rispettivamente abbiamo 87.1% di uomini soddisfatti contro 85.1% di donne. Per quanto riguarda le caratteristiche occupazionali osserviamo che ci sono più uomini rispetto alle donne con responsabilità lavorativa (14% vs. 7%), prospettive di carriera (21,5% vs. 14,7%), pressione sui tempi di lavoro (61% vs. 58%) opportunità di ottenere nuove competenze (50% vs. 44%) e lavori più fisicamente gravosi (61,5% vs. 58,5%). Ci sono invece più donne rispetto agli uomini che dichiarano di avere una scarsa sicurezza sul lavoro (30,8% vs. 28,9%), mentre non ci sono grandi differenze tra riconoscimento del merito, autonomia decisionale e ricevere supporto da altri.

Tabella 4 Media delle variabili chiave e variazione totale (overall) between and within gruppi.

		Maschi		**Donne**	
Variabili		**Media**	**Std. dev.**	**Media**	**Std. dev.**
Soddisfazione Lavorativa	overall	0,871111	0,335325	0,851032	0,356319
(dummy 1/0)	between		0,314851		0,325667
	within		0,146506		0,157685
Responsabilità per altri	overall	0,140741	0,348012	0,070797	0,256674

[1] Poiche abbiamo tutte variabili dicotomiche 0/1 la media corrisponde alla distribuzione di frequenza

(dummy 1/0)	between		0,350359		0,26887
	within		0		0,033284
Prospettive di carriera	overall	0,214815	0,410998	0,147493	0,354858
(dummy 1/0)	between		0,379094		0,32572
	within		0,194064		0,169571
Pressione sui tempi di lavoro	overall	0,61037	0,488028	0,579646	0,49398
(dummy 1/0)	between		0,450672		0,46736
	within		0,227336		0,201178
Opportunità di nuove competenze	overall	0,499259	0,50037	0,443953	0,497216
(dummy 1/0)	between		0,471799		0,474578
	within		0,216471		0,195216
Riconoscimento del merito	overall	0,539259	0,498826	0,539823	0,49878
(dummy 1/0)	between		0,468635		0,465603
	within		0,220264		0,20774
Autonomia decisionale	overall	0,555556	0,497273	0,558997	0,496874
(dummy 1/0)	between		0,4638		0,468632
	within		0,221496		0,203611
Lavoro fisicamente gravoso	overall	0,614815	0,487	0,585546	0,492991
(dummy 1/0)	between		0,467026		0,469155
	within		0,176234		0,188805
Riceve supporto da altri	overall	0,619259	0,485929	0,617994	0,486237
(dummy 1/0)	between		0,456717		0,452997
	within		0,227064		0,226288
Scarsa sicurezza sul lavoro	overall	0,288889	0,453582	0,30826	0,462115
(dummy 1/0)	between		0,421906		0,438502
	within		0,208618		0,194585

Fonte: Elaborazione propria su dati SHARE (2004-2020)

Per quanto riguarda i risultati sulla probabilità di essere soddisfatti (equazione 1), la Tabelle 5 mostra l'analisi della soddisfazione lavorativa e del suo legame con le caratteristiche del lavoro e le loro differenze per genere. Complessivamente, troviamo che la differenza tra uomini e donne non è statisticamente diversa, pertanto, non si riscontra il paradosso della soddisfazione di genere che vedrebbe le donne più soddisfatte in termini occupazionali. Possiamo quindi dire che nel campione da noi considerato, che include lavoratori con un'età media di 56 anni, non vi sono differenze di genere in termini di generale soddisfazione del lavoro svolto. Potremmo avanzare l'ipotesi che le differenze in termini di soddisfazione si riducono con l'aumentare dell'età, a prova di ciò anche il fatto che maggiore è la tenure quanto più aumenta la soddisfazione e anche se non in modo statisticamente significativo tale aumento è maggiore per le donne.

Considerando le caratteristiche estrinseche, la soddisfazione lavorativa aumenta quando i lavoratori hanno un lavoro con la responsabilità di altri dipendenti, hanno un lavoro con minore pressione nei tempi di lavoro, hanno maggiori opportunità di sviluppare nuove competenze e ottengono riconoscimenti meritevoli per il lavoro svolto.

In termini di caratteristiche intrinseche la soddisfazione aumenta se gli individui hanno un supporto nelle situazioni difficili e se il salario è adeguato. In un mercato del lavoro non molto efficiente, come quello italiano e in generale dei paesi del Sud Europa, la soddisfazione lavorativa non dipende da caratteristiche quali le prospettive di carriera o l'autonomia decisionale quanto invece dal rapporto con gli altri colleghi, sia in termini di responsabilità verso gli altri che in termini di ricevere un supporto dagli altri.

Suddividendo il campione per sesso, e testando le differenze, risulta che le donne sono meno soddisfatte degli uomini se hanno maggiore responsabilità di altri e maggiore pressione nei tempi lavorativi, ma sono più sensibili e più soddisfatte quando le condizioni lavorative sono tali da riconoscere il merito dei lavoratori e quindi dell'impegno profuso nell'attività lavorativa.
I nostri risultati, quindi, non confermano il paradosso della lavoratrice soddisfatta e come in Pita e Torregrosa (2021) per i paesi dell'Europa meridionali non si riscontrano differenze di genere. Tuttavia, i nostri risultati, come evidenziato negli studi di Redmond e McGuinness (2019) e Razen e Sulistiyaningsih (2023), confermano che, se non si controllano le caratteristiche lavorative preferite dalle donne (come la conciliazione tra vita lavorativa e privata, la stabilità del lavoro e, nel nostro caso, una minore pressione nei tempi e la possibilità di veder riconosciute le proprie aspettative), e se tali caratteristiche sono prevalenti nel contesto lavorativo, potrebbe emergere il paradosso che vede la donna più soddisfatta ma meno pagata dell'uomo.
È importante sottolineare che tra le caratteristiche occupazionali più apprezzate vi sono la possibilità di acquisire nuove competenze e il riconoscimento del merito. Quest'ultimo aspetto, in particolare, sembra essere uno dei fattori più rilevanti per la soddisfazione lavorativa delle donne. Questo è un elemento cruciale, soprattutto in paesi come l'Italia, dove la partecipazione femminile al mercato del lavoro è bassa. Infatti, un maggiore incentivo derivante dalla formazione professionale e dal riconoscimento dei meriti potrebbe favorire una più ampia partecipazione delle donne al mondo del lavoro.

Tabella 5: Effetti marginali della stima (*probit random effect*) dell'equazione sulla soddisfazione lavorativa. *(Standard error tra parentesi)*

	Totale	**Donne**	**Uomini**	**Totale con interazioni**
Variabili				
Donna	0,018			0,035
	(0,021)			(0,058
Ore lavorate	0,001	0,001	0,001	0,001
	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
Responsabilità per altri	0,061 *	-0,012	0,143 ***	0,13 ***
	(0,036)	(0,054)	(0,046)	(0,045)
Prospettive di carriera	0,003	-0,026	0,044	0,042
	(0,025)	(0,033)	(0,033)	(0,036)
Pressione sui tempi di lavoro	-0,044 *	-0,092 ***	-0,014	-0,008
	(0,023)	(0,031)	(0,028)	(0,031)
Opportunità di nuove competenze	0,067 ***	0,072 **	0,068 **	0,057 **
	(0,021)	(0,03)	(0,026)	(0,028)
Riconoscimento del merito	0,057 ***	0,085 ***	0,025	0,025
	(0,021)	(0,029)	(0,026)	(0,028)
Autonomia decisionale	-0,001	0,012	-0,027	-0,03
	(0,021)	(0,033)	(0,028)	(0,029)
Lavoro fisicamente gravoso	0,014	0,048 *	0,006	0,006
	(0,023)	(0,028)	(0,031)	(0,033)
Riceve supporto da altri	0,115 ***	0,092 ***	0,138 ***	0,142
	(0,019)	(0,028)	(0,025)	(0,026)
Scarsa sicurezza sul lavoro	-0,006	0,039	-0,047 *	-0,035 ***
	(0,021)	(0,03)	(0,027)	(0,03)
Adeguatezza del salario	0,079 ***	0,082 ***	0,096 ***	0,091
	(0,021)	(0,029)	(0,028)	(0,031)
Responsabilità*Donna				-0,133 **

				(0,068)	
Prospettive di carriera*Donna				-0,078	
				(0,05)	
Pressione lavoro*Donna				-0,079	*
				(0,044)	
Opportunità di nuove competenze*Donna				0,019	
				(0,04)	
Riconoscimento del merito*Donna				0,067	*
				(0,04)	
Autonomia decisionale*Donna				0,052	
				(0,041)	
Lavoro gravoso*Donna				0,023	***
				(0,042)	
Riceve supporto da altri*Donna				-0,057	
				(0,039)	
Poca sicurezza*Donna				0,062	
				(0,04)	
Adeguatezza del salario*Donna				-0,019	
				(0,04)	
N.	1353	678	675	1353	
Log pseudolikelihood	-382,136	-186,679	-175,152	-372,410	
Wald chi2	69,10***	32,76	59,10***	79,25***	

Nota: Risultati per le variabili chiave, controlli inseriti in tutte le specificazioni, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$
Fonte: Elaborazione propria su dati SHARE (2004-2020)

5. Considerazioni conclusive

Il nostro studio ha innanzitutto sintetizzato le principali spiegazioni del divario retributivo residuale (discriminazione) di genere in Italia, analizzandole alla luce dell'ipotesi di Goldin (2014). Secondo questa teoria, tale divario è strettamente legato all'incentivo delle aziende a premiare in modo sproporzionato chi lavora per orari lunghi e con particolari condizioni. Lo studio si basa sui dati italiani della SES 2014 e sulle indagini O*Net e ICP per misurare le principali caratteristiche occupazionali. I risultati evidenziano un significativo divario salariale di genere all'interno delle professioni, sia per i laureati sia per i non laureati. Inoltre, il divario retributivo di genere non spiegato mostra una relazione positiva con l'elasticità dei guadagni rispetto alle ore di lavoro in entrambi i gruppi. Tuttavia, questa relazione tra divario retributivo, elasticità dei guadagni e caratteristiche occupazionali è stata riscontrata solo tra i laureati. In particolare, tra i lavoratori laureati, le donne tendono a percepire salari più bassi quando, a parità di professione, evitano mansioni più stressanti, con maggiori responsabilità e un'elevata insostituibilità. Queste caratteristiche, invece, vengono premiate con retribuzioni più alte per chi sceglie di assumerle. Questo fenomeno non si osserva tra i non laureati per i quali la differenza potrebbe dipendere dal fatto che le donne hanno minore opportunità di investire nel capitale umano specifico dell'azienda lavorando per orari lunghi e particolari.

Da questa panoramica possiamo trarre le seguenti considerazioni: in primo luogo, il profondo legame tra l'analisi di Goldin e la letteratura sull'equilibrio tra lavoro e vita privata fa sì che le relazioni analitiche ed empiriche evidenziate da questo approccio siano molto rilevanti per valutare l'impatto dell'elasticità del salario, rispetto alle ore di lavoro, sul divario di genere. La rilevanza delle norme e istituzioni sociali sulle preferenze, alla base del quadro dei differenziali compensativi di Goldin, evidenzia l'importanza di considerare separatamente i diversi gruppi di lavoratori in qualsiasi analisi empirica. In secondo luogo, i differenziali compensativi potrebbero non essere

l'unica spiegazione di come una relazione non lineare tra retribuzione e ore di lavoro sia legata al divario retributivo di genere. Questo nesso potrebbe anche derivare dalla relativa mancanza nel contesto sociale, di opportunità di conciliazione. Infatti, Piazzalunga (2018) ha mostrato che le norme di genere e la disponibilità di servizi per l'infanzia influenzano la capacità delle donne di rispondere alle richieste di orari lunghi e rigidi da parte dei datori di lavoro.
Inoltre, l'analisi della determinazione della retribuzione all'interno delle professioni offre nuovi spunti di riflessione sui fattori alla base del divario retributivo residuo in Italia. La relazione tra questo divario e l'elasticità delle retribuzioni rispetto alle ore di lavoro contribuisce a spiegare perché Mussida e Picchio (2014b) trovano che questo divario sia aumentato nel tempo. Come sottolineato da Bertrand (2018), le penalizzazioni sui guadagni sui lavoratori che cercano orari di lavoro più flessibili si stanno probabilmente rafforzando nelle società occidentali.
Un aspetto innovativo del nostro studio è l'analisi del possibile legame tra il divario salariale di genere e la soddisfazione lavorativa, un elemento finora poco esplorato in letteratura. I nostri risultati mostrano che la soddisfazione lavorativa differisce tra uomini e donne, ma non confermano il cosiddetto "paradosso della soddisfazione di genere", secondo cui le donne sarebbero più soddisfatte nonostante salari più bassi. In realtà, non emergono differenze significative nel livello generale di soddisfazione tra uomini e donne. Tuttavia, rispetto agli uomini, le donne risultano più sensibili agli effetti positivi del riconoscimento del merito, mentre sono meno influenzate dalle responsabilità lavorative e dalla pressione temporale (time pressure).
Questi risultati contribuiscono alla letteratura esistente, evidenziando come le differenze di genere nella soddisfazione lavorativa si evolvano con l'età e con l'anzianità lavorativa. Ciò suggerisce che il "paradosso della soddisfazione di genere" non sia un fenomeno uniforme. Inoltre, i dati indicano che una maggiore soddisfazione femminile in lavori con minori responsabilità, più opportunità di sviluppo delle competenze e minore pressione temporale potrebbe giustificare, in parte, salari più bassi per effetto di una compensazione non monetaria.
Possiamo quindi concludere che la soddisfazione lavorativa e le caratteristiche del lavoro influenzano la soddisfazione tra i sessi in modo diverso, queste differenze potrebbero spiegarne il divario retributivo. Tuttavia, si conferma la complessità delle dinamiche di genere sul posto di lavoro e la necessità di maggiori analisi sensibili al contesto.

Riferimenti Bibliografici

Andrade, M. S., Westover J. H. and Peterson, J. (2019). “Job Satisfaction and Gender.” Journal of Business Diversity 19(3):2019.

Addabbo, T., & Favaro, D. (2011). Gender wage differentials by education in Italy. Applied Economics, 43(29), 4589–4605.

Blanchflower, D. G. & A. J. Oswald. (2004). “Well-Being over Time in Britain and the USA.” *Journal of Public Economics* 88(7–8):1359–86.

Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. In D. Card & O. Ashenfelter (Eds.), Handbook of Labor Economics (Vol. 4b, pp. 1543–1590). Amsterdam: North Holland.

Bertrand, M. (2018). Coase lecture: The glass ceiling. Economica, 85(338), 205–231.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. Journal of Economic Literature, 55(3), 789–865.

Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. The Journal of Human Resources, 8(4), 436–455.

Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., & Wolf, A. (2016). Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries. Luxembourg: European Commission.

Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? Labour Economics, 4(4), 341–372.

Cutillo A. & Centra M., (2017). "Gender-Based Occupational Choices and Family Responsibilities: The Gender Wage Gap in Italy," Feminist Economics, Taylor & Francis Journals, vol. 23(4), pages 1-31.

Del Bono, E., & Vuri, D. (2011). Job mobility and the gender wage gap in Italy. Labour Economics, 18, 130–142.

Destefanis, S., & Naddeo, P. (2018). I differenziali salariali tra settore pubblico e privato in Italia. In M. Franzini & M. Raitano (Eds.), Il mercato rende diseguali? La distribuzione dei redditi in Italia (pp. 349). Bologna: Il Mulino.

Destefanis, S., Mazzotta, F., & Parisi, L. (2023). Goldin’s last chapter on the gender pay gap: An exploratory analysis using Italian data. Work, Employment and Society, 1–24.

Destefanis, S., Mazzotta, F., & Parisi, L. (2024). Differenze retributive di genere in Italia: Una questione di gestione della retribuzione. In Dalla non discriminazione alle pari opportunità: Un itinerario di confronto, ricerca e sperimentazione di buone prassi a UNISA... e oltre (pp. 131–143). Milano: Ledizioni. ISBN: 9791256000777.

Dziuba, Szymon T., Ingaldi M & Zhuravskaya M. (2020) "Employees’ Job Satisfaction and their Work Performance as Elements Influencing Work Safety" System Safety: Human - Technical Facility - Environment, vol. 2, no. 1, Sciendo, pp. 18-25.

Egan, Louisa C., Laurie R. Santos and Paul Bloom. 2007. “The Origins of Cognitive Dissonance Evidence From Children and Monkeys.” Psychological Science 17(11):978–83.

European Commission. (2018). The gender pay gap in EU countries — New evidence based on EU-SES 2014. Edited by Boll, C., & Lagemann, A. https://doi.org/10.2838/978935X

European Commission. (2019). 2019 report on equality between women and men in the EU. Luxembourg: European Commission.

Gazioglu, S., & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: Individual and job-related factors. Applied Economics, 38(10), 1163–1171. https://doi.org/10.1080/00036840500392987

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. American Economic Review, 104(4), 1091–1119.

Goldin, C. (2015). Hours flexibility and the gender gap in pay. Washington, DC: Center for American Progress.

Groot, Wim & Henriëtte Maassen van den Brink. 1999. “Job Satisfaction and Preference Drift.” *Economics Letters* 63(3):363–67.

Hackman, J. Richard & Grec R. Oldman. 1980. Work Redesign. Reading. MA: Addison-Wesley.

Herzberg, F. I. (1966). Work and the Nature of Man. Cleveland: World Publishing Company.

Inayat, W., Jahanzeb Khan, M., (2021) A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar, *Education Research International*, 1751495, 9 pages, 2021.

Kaiser, L. C. 2007. “Gender-Job Satisfaction Differences across Europe An Indicator for Labour Market Modernization.” International Journal of Manpower 28(1):75–94.

Kifle, T., P. Kler and S. Shankar. 2014. “Are Women Really That Happy at Work? Australian Evidence on the ‘Contented Female.’” Applied Economics 46(7):686–97.

Mussida, C., & Picchio, M. (2014a). The gender wage gap by education in Italy. The Journal of Economic Inequality, 12(1), 117–147.

Mussida, C., & Picchio, M. (2014b). The trend over time of the gender wage gap in Italy. Empirical Economics, 46(3), 1081–1110.

Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? Quarterly Journal of Economics, 122(3), 1067–1101.

Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. International Economic Review, 14(3), 693–709.

Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2008). Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps. Journal of Labor Economics, 26(4), 621–654. https://doi.org/10.1086/589458

Ostinelli, G. (2005). Motivazione e comportamento: Le variabili psicologiche necessarie per raggiungere obiettivi. Trento: Erickson.

Piazzalunga, D. (2018). The gender wage gap among college graduates in Italy. Italian Economic Journal, 4(1), 33–90.

Piazzalunga, D., & Di Tommaso, M. L. (2019). The increase of the gender wage gap in Italy during the 2008–2012 economic crisis. The Journal of Economic Inequality, 17, 171–193.

Pita, Cristina & Ramón José Torregrosa. (2021). "The Gender-Job Satisfaction Paradox through Time and Countries." Applied Economics Letters 28(12):1000–1005.

Razen, F., & Sulistiyaningsih, T. (2023). Gender differences in job satisfaction: Exploring determinants across sectors. Journal of Workplace Studies, 15(2), 45–60.

Redmond, P., & McGuinness, S. (2019). Gender and job satisfaction in the EU: Evidence from the European Working Conditions Survey. European Journal of Industrial Relations, 25(4), 387–402.

Sousa-Poza, Alfonso & Andrés A Sousa-Poza. (2000). "Well-Being at Work: A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction." *Journal of Socio-Economics* 29:517–38.

Sousa-Poza, Alfonso & Andrés A. Sousa-Poza. (2000). "Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox." *Kyklos* 53(2):135–52.

Sousa-Poza, Alfonso & Andrés A. Sousa-Poza. (2003). "Gender Differences in Job Satisfaction in Great Britain, 1991–2000: Permanent or Transitory?" *Applied Economics Letters* 10(11):691–94.

Sousa-Poza, Alfonso & Andrés A. Sousa-Poza. (2007). "The Effect of Job Satisfaction on Labor Turnover by Gender: An Analysis for Switzerland." *The Journal of Socio-Economics* 36(6):895–913.

Töpfer, M., (2017). Detailed RIF decomposition with selection: The gender pay gap in Italy, Hohenheim Discussion Papers in Business, Economics and Social Sciences 26-2017, University of Hohenheim, Faculty of Business, Economics and Social Sciences.