Università degli Studi di Salerno

CELPE

Centro di Economia del Lavoro e di Politica Economica

Maria Rosaria GAROFALO

Università degli Studi di Salerno

CELPE

Oltre il conflitto tra efficienza ed equità: regole e misure di policy per l'uguaglianza di genere

Corresponding author

garofalo@unisa.it

Discussion Paper 139

Index

Abstract 5
Premessa 7
1. Il Quadro di riferimento teorico e l'idea 9
2. Premesse metodologiche nelle analisi economiche sulle diseguaglianze di genere 11
3. Legittimazione Etica e Responsabilità Sociale dell'Impresa 13
4. Conciliazione vita-lavoro; quote di genere nelle figure apicali: la letteratura 16
5. Conciliazione vita-lavoro e quote di genere nelle figure apicali: il contesto italiano 21
6. In conclusione 24
References 25

Scientific Commitee
Adalgiso AMENDOLA, Floro Ernesto CAROLEO, Sergio Pietro DESTEFANIS, Cesare IMBRIANI, Shane Niall O'HIGGINS, Pasquale PERSICO

CELPE - Centro di Ricerca Interdipartimentale di Economia del Lavoro e di Politica Economica
Università degli Studi di Salerno
Via Giovanni Paolo II, 132 - 84084 Fisciano, I- Italy
http://www.celpe.unisa.it
E-mail celpe@unisa.it

Oltre il conflitto tra efficienza ed equità: regole e misure di policy per l'uguaglianza di genere

Maria Rosaria GAROFALO
Università di Salerno
CELPE

Abstract

Il lavoro discute il tema delle disuguaglianze di genere focalizzandosi sulla conciliazione dei tempi vita-lavoro e sui profili apicali delle donne alla luce del dibattitto teorico, ortodosso ed eterodosso, e di policy a partire dagli anni '90, e con un'ottica secondo cui le misure per l'uguaglianza di genere possono generare benefici sia a cavallo tra i domini di lavoro, pagato e non, e di non lavoro, sia nel contesto territoriale e sociale di riferimento. Con riferimento al quadro normativo italiano, si analizza, in chiave istituzionale, la L. 53/2000 art. 9 sui congedi parentali e sulle misure a supporto della conciliazione dei tempi e la L.120/2011 sull'accesso delle donne a posizioni apicali nelle imprese quotate e partecipate.

Keywords Approcci eterodossi, Economia di genere, Uso del tempo, Skills e profili di carriera

JEL B52, J16, J22, J24

Premessa

L'obbiettivo epistemico di questo lavoro è di delineare sentieri di eguaglianza di genere centrati sull'*empowerment* delle donne: l'idea è che sebbene essi passino attraverso la partecipazione al mercato del lavoro", tuttavia ciò "non è a qualsiasi condizione", poiché consistono nel modificare le specifiche diseguaglianze posizionali delle donne nei luoghi di lavoro e nei percorsi di carriera, nel potere negoziale nella famiglia e nel tempo per sé, nell'offerta volontaria di lavoro non pagato e nella partecipazione al *policy-making*. Seguendo sia l'articolazione dei vari approcci eterodossi della teoria economica, sia l'evoluzione delle visioni di policy nell'UE, in particolare in Italia, emerge che l'uguaglianza di genere non è considerata solo una "questione delle donne" a livello microeconomico - siano essere considerate come appartenenti ad un gruppo omogeneo o individuate in base a specifiche asimmetrie demografiche o assimilate ad altri soggetti vulnerabili. Essa riguarda, in modo complementare, il livello meso-economico delle relazioni nei e tra i diversi domini di scelta in cui si producono, trasmettono, adottano, adattano e modificano regole, valori, attitudini, vincoli e opportunità alle scelte, condizioni di vita asimmetriche delle donne. Dopo una fase caratterizzata da misure e leggi contro forme di discriminazione diretta e indiretta delle donne finalizzate all'uguaglianza formale orizzontale fino agli anni '70, ed una fase in cui prevalgono interventi di azioni positive finalizzate all'uguaglianza verticale fino alla prima metà degli anni '90, dalla seconda metà degli anni'90 si avvia un processo in cui la valorizzazione delle donne è per lo sviluppo multidimensionale e coeso.
La traiettoria micro-meso-micro della distribuzione dei benefici di uguaglianza di genere dal livello micro a quello meso, e viceversa, può attivarsi attraverso canali differenti, ad esempio o a partire da una nuova regola formale quale una legge o una misura di *policy*, o da cambiamenti nelle attitudini di reciprocità sperimentate dal basso ad esempio nella redistribuzione delle responsabilità familiari di cura e nella numerosità di congedi parentali dei padri, o da sentieri di crescita endogena in cui il progresso tecnico incentiva comportamenti auto-interessati dei padri a favore di investimenti in capitale umano delle figlie (Doepke e Terlit, 2011). Inoltre, questa traiettoria può essere sostenuta da meccanismi di causazione cumulativa nella catena delle relazioni di mercato e di non mercato che quelle regole e *policy* attivano in un dato contesto familiare, lavorativo o pubblico.
In questo lavoro, le regole formali e le misure di policy che saranno qui considerate sono quelle a favore della conciliazione vita-lavoro e dei profili apicali di carriera per le donne. Tuttavia, processi virtuosi micro-meso possono nella realtà non ridurre gap di genere in senso universalistico all'interno del genere, ma possono distribuire benefici in modo selettivo tra le donne e cioè in base alle specifiche misure previste e alle caratteristiche dei soggetti target. Pertanto, misure e sentieri di eguaglianza di genere possono non risolvere forme di diseguaglianze nel genere, poiché contano le molteplici forme di diseguaglianze posizionale delle donne in differenti forme di famiglie, di organizzazioni di lavoro e di vita collettiva. Si possono, allora, individuare vari casi. Ad esempio, il nesso tra l'incremento della domanda di lavoro femminile e della domanda di servizi di cura può creare benefici per donne con bassa qualificazione e ad elevata vulnerabilità personale o familiare - ma a scapito di un incremento del loro tempo di lavoro totale, nel caso in cui esse non siano anche beneficiarie di quell'offerta di servizi di cura o in assenza di misure di conciliazione dei tempi a livello aziendale -, ovvero può contribuire al *social provisioning* di una collettività come al tempo della crisi (Antonoupulos, Masterson e Zacharias, 2012), contribuendo anche ad abbassare il costo opportunità del tempo di lavoro pagato delle donne. Inoltre, il suddetto nesso può promuovere, ad esempio, la capacità di *voice* delle donne nel lavoro, nella famiglia e nella vita collettiva se le misure che favoriscono l'equilibrio vita-lavoro attraverso la conciliazione dei tempi generano benefici al di là della mera redistribuzione del tempo di lavoro nella famiglia secondo uno schema di *caregiving*, ma sono disegnate come complementari a modelli di organizzazione del lavoro che valorizzano la diversità come i talenti sottoutilizzati delle donne[1]. Inoltre, la produzione di servizi di cura che attrae occupazione femminile può diventare un settore di qualità che forma

[1] cfr. il progetto "Audit Beruf und Familie" della provincia di Trento e Bolzano ed il progetto "Famiglia Impresa Lavoro" disegnato ed implementato da Confcooperative, 2012.

ed attrae *caring capability* e cioè capitale umano e abilità relazionali specifiche, come può verificarsi anche in casi in cui è concentrato in organizzazioni a gestione democratica e a marcata *leadership* femminile, quali ad esempio le cooperative (sociali, di comunità) in Italia (ISTAT, 2014).

Il lavoro, quindi, discute il tema delle dis-uguaglianze di genere concentrandosi sulla conciliazione dei tempi e sui profili apicali delle donne alla luce del dibattitto teorico e politico sviluppatosi a partire dagli anni ’90 e con un’ottica secondo cui le misure per l’uguaglianza di genere possono generare benefici sia a cavallo tra i domini di lavoro, pagato e non, e non lavoro, sia nel contesto territoriale e sociale di riferimento. In dettaglio, si articola nel modo seguente: il § 1 schematizza il quadro di riferimento teorico e l’idea; il § 2 illustra due premesse metodologiche sottostante agli approcci teorici eterodossi su dis-eguaglianze di genere; il § 3 illustra alcuni filoni recenti dell’analisi economica concentrandosi sui temi di profili di carriera e qualità dell’ambiente di lavoro, e di conciliazione dei tempi e di re-distribuzione e condivisione del lavoro non pagato e di cura; il § 4 fa riferimento al contesto istituzionale e normativo italiano e in particolare sia alla L. 53/2000 art. 9 sui congedi parentali e sulle misure a supporto della conciliazione dei tempi e la sua riformulazione, sia alla L.120/2011 sull’accesso delle donne a posizioni apicali nelle imprese quotate e partecipate, nel quadro delle linee guida UE, disegnate a partire dalla seconda metà degli anni ’90, per l’uguaglianza di genere e per le pari opportunità; il § 5 conclude.

1. Il Quadro di riferimento teorico e l'idea

Le asimmetrie di genere rappresentano un tema di interesse crescente della teoria e della politica economica che a partire dagli anni '90 ne analizzano natura, meccanismi di trasmissione ed evoluzione e ne indicano e valutano strategie e misure correttive su scala globale, nazionale e regionale o in ottica comparata. In particolare, si incrementano e si modificano le analisi ed il dibattito di *policy* degli anni '70 sulla doppia presenza delle donne sul mercato e nella famiglia e sulla contrapposizione tra la visione dell'uguaglianza e quella della differenza di genere. Com'è noto, ciò si avvia sotto la spinta della crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro e per la permeabilità alle istanze di cambiamento espresse da organizzazioni e movimenti femministi, declinate a livello internazionale dal cosiddetto "decennio delle donne " (1975-85) e culminate con la Piattaforma di Azione per le Donne sottoscritta dai Paesi partecipanti alla Conferenza di Pechino (1995) (Beccalli, 2012 - Kabeer e Natali, 2013).

Da un lato, la letteratura teorica delinea progressivamente un consenso sulla rilevanza delle relazioni asimmetriche di genere nel funzionamento e nei sentieri di cambiamento di un'economia, e ciò sia per le esternalità virtuose o viziose che a seconda dei casi essa produce. sia per la multidimensionalità delle dis-uguaglianze di genere (EIGE, 2013 - Kantola, 2014 - World Bank, 2012). Da un altro lato, essa produce una eterogeneità di spiegazioni e di misure correttive, che si possono classificare, ad esempio, a seconda del livello a cui è condotta l' analisi - macro, micro, meso - e/o a seconda dell'orizzonte temporale considerato - di breve o di lungo periodo.

In particolare, le relazioni macro tra *empowerment* delle donne e contesto forniscono spiegazioni ed evidenza differenti: (i) l'eguaglianza di genere migliora in contesti di crescita, sicché uguali punti di partenza delle donne e degli uomini sono considerati una condizione sufficiente per l'uso efficiente delle risorse e per la crescita: fenomeni di discriminazione occupazionale distorcono l'incentivo a investimenti in capitale umano delle donne e abbassano la produttività di un economia in Paesi caratterizzati dal livello di Pil pro capite medio (Dollar e Gatti, 1999) e, pertanto, le diseguaglianze di genere sono considerate un problema di inefficienza macro causato da fallimenti del mercato e delle istituzioni, come nella visione "neoclassica-istituzionale"; (ii) le diseguaglianze di genere - quali un'occupazione femminile crescente in segmenti non specializzati del mercato del lavoro a bassa remunerazione e tutela - sono un fattore di competitività di costo in economie in transizione *export led* (Seguino, 2000), ma che rafforzano condizioni di iniquità, prodotte e sostenute da istituzioni di distribuzione asimmetrica delle risorse e del potere nella divisione del lavoro, come nella visione "femminista-istituzionale"; (iii) legami di causazione bidirezionale tra dimensioni dello sviluppo umano e uguaglianza di genere secondo cui l'eguaglianza di genere è un obbiettivo che serve all'efficienza ma non in modo deterministico, sicché un assetto istituzionale che distribuisce diritti, risorse e voice alle donne rappresenta una condizione necessaria per sostenere il suddetto circuito virtuoso (Duflo, 2012); (vi) il passaggio da una visione di *policy* in cui l'uguaglianza di genere è un obbiettivo strumentale a quella in cui è un obbiettivo per sé (OECD, 2005 e 2006); (v) relazioni di in-sostenibilità tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo (Power, 2004) che evidenziano sia divari persistenti nel tempo di lavoro totale delle donne e degli uomini, differenti a seconda dei sistemi di *welfare* e anche nei Paesi Nordici (Burda, Hamermesh e Weil, 2007), sia una concentrazione del part-time tra le donne che riducono il tempo di lavoro pagato se aumentano i vincoli familiari, e più intensamente se single e con figli, diversamente dagli uomini che riducono il tempo di cura soprattutto nel periodo della crisi, caratterizzato da maggiore flessibilità del lavoro e da contrazione dei servizi pubblici di cura.

Le analisi sugli aspetti micro delle diseguaglianze di genere riguardano (i) tanto le dimensioni biologiche, comportamentali e motivazionali per spiegare la differente propensione delle donne

al rischio, all'investimento, al risparmio, al consumo, alle responsabilità familiari, al lavoro volontario ecc. con implicazioni sul benessere intergenerazionale, quanto le determinanti politiche, culturali e tecnologiche del loro cambiamento (Fernandez, 2007), e ciò sia in una visione dicotomica "maschile versus femminile" sia nella sua critica che suggerisce un mix di motivazioni e comportamenti egoistici e pro-sociali (Folbre e Nelson, 2000); (ii) modelli, conflittuali o cooperativi, di potere negoziale nella famiglia, a seconda della struttura e della composizione e distribuzione del reddito e del patrimonio familiari (Agarwal, 1997); (iii) le regole di accesso, di permanenza e di mobilità sui mercati, quali le misure di micro credito (Corsi, 2008), le forme di segregazione e discriminazione occupazionale e i percorsi di regolarizzazione del lavoro (Garofalo e Marra, 2011); (iv) le analisi sull'uso del tempo e le relative soluzioni per la conciliazione vita lavoro (Fraire, 2006).

Le analisi di livello meso considerano le relazioni tra capitale sociale e modelli di scelta delle donne, che evidenziano nell'analisi neoclassica processi corrosivi del capitale sociale, innescati dalla crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dalla relativa riduzione dell'offerta di lavoro cura non pagato. Analisi alternative evidenziano processi fertilizzanti di capitale sociale inclusivo, inteso come la massa critica di relazioni di genere "anti-discriminazione" e "pro- redistribuzione e condivisione" dei ruoli e delle responsabilità: queste relazioni si attivano nei diversi domini di scelta delle donne (famiglia, lavoro, associazionismo e partecipazione alla vita civica, rappresentanza nel policy-making) e nei loro possibili effetti di imitazione tra soggetti/gruppi e tra domini, e di retroazione tra dimensioni e posizioni di dis-uguaglianza soggettive e nel percorso di vita (Molyneux, 2002 - van Staveren e Knorring, 2008).

Nel complesso, questa letteratura segnala una crescente fertilizzazione interdisciplinare (economia, politologia, diritto, antropologia, biologia, psicologia) e, all'interno della teoria economia, l'uso e la combinazione di una varietà di approcci metodologici più recenti (economia sperimentale, neuro-economia, economia sociale, economia neo-istituzionale). Inoltre segnala analisi guidate da visioni alternative alle questioni di dis-eguaglianza di genere, vale a dire una sulla efficienza e crescita, una sul potenziamento delle *capability* e il rispetto dei diritti umani delle donne in chiave neo-istituzionale ovvero di una loro contaminazione virtuosa, una sull'economia sociale della cura intesa come bene comune.

Tenendo sullo sfondo l'articolazione di questa ormai sterminata letteratura (Figart e Warnecke, 2013), l'idea del lavoro è che l'attivazione di nessi di complementarietà tra condizioni di lavoro - e cioè regole e vincoli di accesso, permanenza, rientro, schema delle mansioni, flessibilità e avanzamento di carriera - e regimi di cura - e cioè le regole anche informali di distribuzione dei ruoli e del lavoro non pagato, l'offerta di servizi qualitativamente differenziata, le norme dei congedi parentali - è il driver per l'uguaglianza di genere i cui benefici, anche non intenzionali, sono distribuiti non solo alle donne target, ma anche nelle famiglie, organizzazioni di lavoro e comunità di riferimento. Qual è il peso delle condizioni iniziali in cui le donne prendono le loro decisioni? Quali le intersezioni tra questi processi decisionali e i loro contesti? Qual è il ruolo e l'incastro sociale e territoriale tra le istituzioni formali ed informali, vale a dire leggi, *policy*, diritti, norme, valori, cultura, regole di appartenenza ad un gruppo, ed i meccanismi di *enforcement* ecc.?

In particolare, il focus è sul quadro istituzionale delineato dalla recente normativa italiana relativa sia alla conciliazione dei tempi lavoro-famiglia, sia all'accesso a figure apicali nelle imprese quotate e partecipate. La contrapposizione tra la uguaglianza delle opportunità versus l' uguaglianza dei risultati guida questa lettura, che adotta una visione in cui l'uguaglianza di genere nei risultati conta a seconda se e come si promuovono, si attivano e sono riconoscibili traiettorie micro-meso-macro: i benefici individuali dell'uguaglianza dei risultati per le donne, date le specifiche diseguaglianze demografiche e posizionali di partenza, possono generare e

distribuire benefici - come ad esempio la redistribuzione del potere decisionale e negoziale - nella collettività attraverso le attività e le scelte che si concretizzano in relazioni di lavoro, nella famiglia, nella partecipazione civica ecc.. A sua volta, in questa visione "micro-meso", la densità e la riconoscibilità di tali meccanismi diventa un fattore di sostenibilità di quelle motivazioni, regole e relazioni pro-uguaglianza di genere a livello soggettivo e nelle varie dimensioni ed intersezioni considerate di vita e lavoro: un sentiero virtuoso che può, pertanto, va dall' uguaglianza dei risultati all'uguaglianza delle opportunità.

2. Premesse metodologiche nelle analisi economiche sulle diseguaglianze di genere

Due sono le euristiche metodologiche qui discusse, che consentono di distinguere l'approccio neoclassico alle diseguaglianze di genere da quelli che, nel complesso e talvolta sovrapponendosi, possono classificarsi come eterodossi e, in alcuni casi, in linea con una visione femminista (Braunstein, 2007): la prima riguarda il modo in cui è costruita ed utilizzata la dimensione di genere, la seconda riguarda le dimensioni della diseguaglianza e le loro sovrapposizioni nelle condizioni di vita delle donne. La teoria delle *capability* e le sue possibili intersezioni con quelle dei diritti umani, dell'economia neo-istituzionale e dell'economia sociale condividono in modo più o meno esplicito queste premesse e suggeriscono lenti adeguate per l'analisi delle due a/simmetrie di genere qui considerate (cfr. i §§ 4 e 5).

(i) Per l'economia neoclassica ortodossa, "genere" è una variabile esogena che o viene considerata come un vincolo addizionale nel modello di scelta razionale e impersonale o è misurata come il valore di una qualsiasi variabile (ad esempio, risparmio, consumo, occupazione ecc.) disaggregata per uomini e per donne. Sotto le ipotesi di un'offerta illimitata di lavoro femminile e di costi nulli associati al suo trasferimento dal settore riproduttivo e di cura al mercato, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è data e non spiegata dai fattori culturali o dalla struttura produttiva o dal regime di *welfare*, e l'incremento del risparmio e degli investimenti (ad esempio in qualità dell'istruzione dei figli) derivanti da un incremento dell'occupazione femminile sono trattati come un "regalo demografico" per l'economia nel suo complesso (Braunstein, 2007). Fallimenti del mercato sono corretti da istituzioni efficienti che, in modelli dal lato dell'offerta, redistribuiscono le condizioni di accesso ai mercati secondo una visione di uguaglianza orizzontale delle opportunità: l'uguaglianza di genere rimane una questione di *effort* individuale delle donne e degli uomini. In alternativa, e secondo i vari approcci eterodossi della teoria economica, "genere" è una variabile endogena e cioè condizionata e modificata da relazioni bidirezionali tra relazioni diseguali di genere in differenti domini e processi, da un lato, e risultati economici da un altro lato. L'uguaglianza di genere è una questione di *agency* delle donne secondo cui l'allargamento dei set delle opportunità è mediato dalle istituzioni che "governano" il controllo sulle risorse, la selezione di informazioni a fini decisionali, la percezione dei benefici derivanti dal loro uso e la formazione di attitudini innovative, il potere di contrattazione in conflitti causati da condizioni iniziali asimmetriche nei contesti di vita e lavoro, come nei casi di discriminazione diretta e indiretta e di persistenti stereotipi di genere sottostanti alla divisione di genere del tempo di lavoro totale (Kabeer e Natali, 2013). L'uguaglianza di genere, pertanto, viene analizzata e valutata rispetto ai risultati finali, per cui le asimmetrie iniziali - soggettive, intra-genere e di contesto -, sono affrontate con misure target. A seconda dei casi, ciò può attivare un'evoluzione istituzionale virtuosa tra l'uguaglianza degli esiti (de facto) e l'uguaglianza delle opportunità (de jure); diversamente, il nesso tra uguaglianza delle opportunità e risultati finali può generare o sostenere trappole della

diseguaglianza in casi in cui prevalga il peso di condizioni iniziali asimmetriche che incorporano relazioni di potere nei diversi domini, tra cui quelle di genere.
Secondo Duflo (2012) il legame virtuoso tra uguaglianza di genere e sviluppo umano si avvia solo a partire da una soglia nello *stock* di *capability* essenziali - quali l'istruzione primaria, la salute, la nutrizione - e in un assetto istituzionale che ne garantisce l'accesso egualitario e corregge eventuali distorsioni degli incentivi dovuti a effetti di *framing* nella selezione delle informazioni a scopo decisionale o al prevalere di culture tradizionali o di valori patriarcali nella percezione dei benefici. Sebbene ciò possa essere assimilato, a prima vista, ad una visione a là Rawls che prescrive la garanzia di un livello minimo risorse primarie per tutti, cruciale è differenza basata sulla capacità soggettiva di esercitare libertà positive reali. Seguino e Maureen (2014) adottano le lenti di Sen e spiegano l'*empowerment* delle donne in tre domini: (i) il livello del *provisioning*, che è dato dall'insieme delle attività erogate dal lavoro pagato e non pagato e dal relativo sistema di esigibilità dei diritti, garantiti dal governo o dalla comunità o da un loro *mix*, come ad esempio nei casi di sussidiarietà istituzionale; (ii) l'insieme delle *capability*, e cioè delle libertà positive di fare ed essere ciò a cui si dà valore, date le caratteristiche del sistema di *provisioning* di un'economia; (iii) l'*agency*, che è l'effettiva capacità di partecipare ai processi decisionali in uno o più dei domini di scelta e di rinegoziare le posizioni di potere. Nel complesso, il conflitto tradizionale tra efficienza ed equità sembra oltrepassato da una visione non deterministica secondo cui l'eguaglianza di genere serve all'efficienza (Klasen, 2008) e, in particolare, ad un sentiero di sviluppo inteso in senso multidimensionale e coeso.
(ii) La teoria femminista conia il termine "intersezionalità" per denotare la diseguaglianza di genere come discriminazioni e "forme di oppressione" multiple in cui si sovrappongono, appunto, disuguaglianza di classe, etnia, religione, orientamento sessuale, età ecc. nella costruzione di identità e gerarchie, tale che non si possono isolare queste forme l'una dall'altra e cioè né individuarne un'unica causa, né correggerle con singole misure anti-discriminazione (Hill-Collins, 1990). Originariamente costruita per l'analisi della condizioni di oppressione delle donne nere in America, questa euristica funziona quasi come un "regalo metodologico" negli approcci eterodossi alle asimmetrie di genere al fine di decodificare come le relazioni di potere (e quali) sono sperimentate nella "vita reale" delle donne. L'intersezionalità presenta, infatti, quattro "vantaggi" epistemologici ovvero la simultaneità, la complessità, l'irriducibilità ad una sola categoria, l'inclusività nella capacità di avviare processi di trasformazione (Carastatis, 2014). La conciliazione vita-lavoro delle donne e, in alcuni casi, i percorsi di carriera in figure apicali rappresentano, infatti, un'importante caso di analisi.
Ozbilgin et al. (2011) utilizzano questa euristica per fornire una tassonomia della letteratura sui bilanci vita-lavoro, sviluppata dagli anni '90 anche in chiave interdisciplinare, per catturare la vita reale, le diversità e le relazioni di potere nei bilanci vita-lavoro: a tal fine, fanno riferimento alle mutevoli strutture familiari diverse da quella "nucleare", alle caratteristiche demografiche e posizionali delle donne nonché alle loro implicazioni organizzative per la diversità nel *management*, al ruolo della *membership* sociale o religiosa o etnica. In dettaglio, all'approccio "positivista" - che concettualizza la "vita" come la vita domestica della famiglia tradizionale e non considera né altre asimmetrie oltre il genere né l'impatto del potere sull'allocazione del tempo - è contrapposto un approccio "critico" - che include forme diverse di famiglia e di conflitto di potere, con una esplicita finalità inclusiva di cambiamento, in cui è tuttavia assente l'analisi di altre dimensioni di diseguaglianze e della loro sovrapposizione nel corso della vita. Comune ai due approcci è la centralità del conflitto famiglia-lavoro, poiché la famiglia è considerata come l'istituzione primaria di costruzione, trasmissione e cambiamento di relazioni asimmetriche di genere che veicolano sia risorse, informazioni ed opportunità, sia motivazioni ed attitudini. Di recente, l'euristica dell'intersezionalità è utilizzata nell'approccio critico per

colmare i gap delle analisi micro: essa introduce nell'analisi vita-lavoro, oltre alla diversità demografica e strutturale, la multidimensionalità della vita personale delle donne per catturare le specifiche attività di "non lavoro" quali ad esempio il *commitment* legato all'appartenenza ad un gruppo (ad esempio l'impegno religioso per particolari gruppi etnici), la pluralità delle organizzazioni familiari (single divorziati, forme di coabitazioni, famiglie estese, orientamento sessuale ecc.), il potere derivante dalla relazione soggettiva tra forme di conciliazione dei tempi e status di lavoro (per figure apicali, profili di carriera, *part-time* involontario, lavoro irregolare di donne "vulnerabili" ecc.), le differenti esperienze di bilancio vita-lavoro a seconda dell'appartenenza a gruppi e luoghi.
La sfida dell'intersezionalità è a livello micro: essa intende catturare sia le sovrapposizioni soggettive tra dimensioni diverse di diseguaglianza determinate dall'appartenenza ad un gruppo rispetto alla "posizione" nel contesto familiare, di lavoro, pubblico in una data fase della vita, sia le sovrapposizioni di forme di diseguaglianza, tra cui quella di genere, nel corso della vita e per fasi in corrispondenza di determinati eventi (l'uscita dalla famiglia di origine, la maternità, il ritorno sul mercato del lavoro, il pensionamento ecc.). La sfida è, infine, a livello meso per catturare a livello sociale e/o territoriale gli effetti di *spillovers*, virtuosi o viziosi, delle dis-eguaglianze di e nel genere. Questi effetti possono essere sia forme di complementarietà tra "pratiche" di uso del tempo e produzione di beni di cura relazionali o tra conciliazione vita-lavoro e cultura del lavoro dell'impresa, sia processi di diffusione e costruzione di reti tra imprese nella sperimentazione di queste pratiche in una comunità, sia la rimozione di forme di discriminazione verticale, legate ad esempio alla introduzione istituzionale di quote di donne nei profili apicali delle imprese e della pubblica amministrazione e alla produzione di una "massa critica" di capitale umano femminile selezionato in quei profili.
Seguendo queste due premesse metodologiche, un *mix* di analisi qualitative e quantitative e storiche consente di affrontare questioni nuove della diseguaglianza di genere, quali i confini mutevoli tra tempo di lavoro e non lavoro e la specificazione delle attività e dei luoghi di non lavoro, i cambiamenti nelle scelte personali (prospettive di carriera, *commitment* di produttività) nei mutati contesti organizzativi di tempi e di luoghi di lavoro e la connessa percezione di benessere, la relazione vita- lavoro in base a forme atipiche di lavoro e alle caratteristiche e densità dei gruppi che popolano queste forme.
In breve, una questione teorica cruciale che rimane ancora ancora aperta negli approcci eterodossi alle diseguaglianze di genere è quella della distribuzione del potere sottostante alle relazioni nell'organizzazione familiare, del lavoro e nel contesto, tenuto conto delle caratteristiche soggettive e posizionali delle donne e tra le donne. Regole e casi di conciliazione vita-lavoro e di condizioni per l'accesso a posizioni apicali sono, quindi, temi centrali e, in taluni casi, complementari per la produzione e distribuzione di benefici attesi dell'uguaglianza di genere (EIGE, 2013).

3. Legittimazione Etica e Responsabilità Sociale dell'Impresa

Una ulteriore questione nell'ambito del tormentato rapporto tra economia ed etica, è quella che riguarda il rapporto tra l'impresa, come forma organizzativa caratteristica del sistema di economia di mercato, e l'etica. Si tratta di una questione che, come si è detto in premessa, ha anche rilevanti implicazioni operative e normative, in particolare per quanto riguarda la riflessione e le soluzioni operative in tema di responsabilità sociale dell'impresa. In tempi recenti, infatti, la crescente attenzione per gli aspetti di sostenibilità - ambientale e non - di equità nelle relazioni di lavoro e di correttezza nei rapporti tra produttore e consumatore, hanno rapidamente spostato l'attenzione e conseguentemente la natura dei problemi in campo, dal

piano teoretico a quello più specificamente operativo, con il quale sempre più spesso si confronta la *business ethics*.

Il problema riguarda, in primo luogo la legittimazione etica dell'impresa, strettamente collegata a quella del mercato, in secondo luogo la individuazione dei soggetti/attori del sistema impresa in testa ai quali individuare la responsabilità sociale di promuovere e dare attuazione ai principi di una nuova etica economica. Un aspetto quest'ultimo che investe in maniera significativa la deontologia e l'operare dell'impresa e delle professioni ad essa legate.

L'argomentazione a riguardo può essere sintetizzata nel seguente modo. Come si è detto il mercato sarebbe eticamente neutrale e si autolegittimerebbe sulla base della natura volontaria della adesione alle attività di scambio ed ai conseguenti esiti economici, a sua volta motivata dal perseguimento di un interesse individuale. Se ciò è vero, allora anche l'impresa e la sua funzione obiettivo (il perseguimento di un profitto) sarebbero eticamente autolegittimate, nella misura in cui il perseguimento del profitto individuale costituisce la forza motrice della mano invisibile del mercato, che a sua volta assicura il benessere collettivo. Secondo questa visone delle cose non avrebbe pertanto molto senso porsi un problema di legittimazione etica, e conseguentemente di responsabilità sociale delle imprese.

Si possono citare a riguardo le posizioni di Milton Friedman, che vede nella responsabilità sociale dell'impresa una grave minaccia al sistema capitalistico (e quindi alla libertà), quando in un famoso articolo sul New York Times del 13 settembre 1970, dal titolo evocativo "La responsabilità sociale dell'impresa è di aumentare i suoi profitti", afferma che "Il vero dovere sociale dell'impresa è ottenere i più elevati profitti - ovviamente in un mercato aperto, corretto e competitivo, producendo così ricchezza e lavoro per tutti nel modo più efficiente possibile"[2]. Oppure le posizioni più recenti di Steinberg, che in un influente volume del 2000 scrive: "Proprio come si ha prostituzione quando si fa sesso per denaro, anziché per amore, così l'impresa si prostituisce quando persegue l'amore o la responsabilità sociale anziché il denaro"[3].

In realtà, queste posizioni presentano significativi elementi di debolezza anche dal punto di vista dell'analisi economica. Essi vengono discussi in particolare in un saggio di Stefano Zamagni, al quale è opportuno fare diretto riferimento[4]. In primo luogo, argomenta Zamagni, non è necessariamente vero che la libertà di scelta postula il consenso. "La libera scelta ha forza legittimamente se anche l'insieme stesso delle alternative tra cui scegliere è oggetto di valutazione e di scelta da parte degli agenti"[5]. Il problema è che nelle relazioni economiche questa condizione molto raramente è soddisfatta e pertanto quasi sempre l'insieme di scelta è dato.

In secondo luogo, si osserva che le tesi alla Friedman si basano su un sillogismo: che il mercato si autolegittimi, che l'impresa sia l'asse portante dei mercati e che pertanto anche l'impresa e la sua funzione obiettivo di massimizzazione del profitto si autolegittimerebbero. Questo sillogismo, nota Zamagni, si fonda tuttavia sull'assunto che l'impresa operi in ragione dello stesso principio organizzativo del mercato. In realtà, come è stato abbondantemente evidenziato, impresa e mercato si configurano come forme di organizzazione delle transazioni tra loro alternative[6]. Ciò perché "mentre il mercato postula rapporti orizzontali e simmetrici tra

---

[2] M. Friedman, "La responsabilità sociale dell'impresa è di aumentare i suoi profitti", *New York Times*, 13 settembre1970 .

[3] E. Steinberg, *Just Business Ethics in Action*, Oxford University Press, Oxford, 2000, p.42.

[4] Cfr. S. Zamagni, "L'ancoraggio etico della responsabilità sociale d'impresa e la critica alla RSI", *Working Paper* n.1, Università di Bologna, Corso di laurea in economia delle imprese cooperativa e delle organizzazioni non profit, 2004.

[5] S. Zamagni, *op. cit.*, p.5.

[6] La letteratura sulla natura dell'impresa e sulle differenze tra transazioni interne ad un'organizzazione e transazioni di mercato è molto ampia. Due classici sono: R.H. Coase, "The nature of the firm",

tutti coloro che vi prendono parte - se così non fosse, il contratto non potrebbe essere lo strumento principale - l'organizzazione interna dell'impresa si fonda, oggi come ieri, sul principio di gerarchia e di comando" [7].

In terzo luogo, argomenta sempre Zamagni, queste posizioni avrebbero senso "se i mercati fossero di concorrenza perfetta; se la distribuzione del reddito fosse equa, nell'accezione minimale di consentire a tutti i soggetti di partecipare al gioco di mercato; se le preferenze degli agenti economici restassero immutate rispetto allo svolgimento dell'attività economica. Si tratta di tre condizioni pesanti, nessuna delle quali è mai soddisfatta in nessuna economia reale"[8].

Queste ed altre argomentazioni, riferite all'esistenza di costi di transazioni nelle organizzazioni, alla incompletezza dei contratti ed all'asimmetria informativa presente nelle relazioni interne alle organizzazioni, permettono di concludere che, così come il mercato, anche l'impresa non sarebbe una forme di organizzazione eticamente neutrale. Il problema del rapporto tra l'impresa e l'etica, al quale si collega quello della responsabilità sociale dell'impresa, è pertanto un problema di estrema rilevanza sul quale è opportuno riflettere e, se possibile, farlo anche in un'ottica multidisciplinare[9].

A mio avviso la prospettiva più interessante tra quelle nelle quali ci si può collocare a riguardo, è di considerare l'impresa (che sia socialmente responsabile) essa stessa come un potenziale veicolo attraverso il quale definire e diffondere un'etica civile di comunità. In questa prospettiva il problema cruciale sul quale dovrebbe maggiormente concentrarsi l'attenzione di studiosi ed operatori, riguarderebbe le modalità operative attraverso le quali favorire la formazione di un'etica di impresa, che sia, da un lato in grado di sostenere lo sviluppo economico e civile delle comunità, dall'altro funzionale alla creazione di un ambiente sociale eticamente responsabile e quindi capace di generare, anche endogenamente, regole del gioco ed istituzioni eque ed efficienti[10].

A riguardo, una interessante opzione di metodo, suggerita dai più recenti sviluppi della *business ethics*, consiste nell'avviare la sperimentazione di programmi di etica applicata di impresa[11]. Sulla scia di alcune esperienze avviate anche in alcuni paesi in ritardo di sviluppo, questi programmi si possono configurare come processi guidati di formazione di un'etica civile di comunità sviluppabili in due fasi successive: (i) una prima fase di sostegno guidato alla individuazione (in primo luogo) ed alla successiva acquisizione di consapevolezza da parte delle varie componenti di un'organizzazione, dei valori etici comuni che caratterizzano ed in certo senso identificano l'organizzazione stessa, (ii) una successiva fase di esternalizzazione di questi valori etici e di successiva condivisione di essi nella comunità di riferimento. La sfida, indubbiamente difficile, ma affascinante, è che l'impresa possa diventare, essa stessa, un potente strumento di costruzione di un'etica di comunità, produttore di cittadinanza, di inclusione e di sviluppo umano e civile[12].

Le possibilità di una realistica implementazione di questa opzione richiede naturalmente che sia rilanciato, come in parte si sta facendo, ed opportunamente sostenuto un nuovo modello di governo dei mercati a mezzo di regole che, al di là degli indispensabili obiettivi di efficienza e di

---

Economica, 1937, 4.16: 386-405 e O.E. Williamson, "Markets and hierarchies. Some elementary considerations", *American Economic Review*, 63(2), 1973, pp. 316-325.

[7] S. Zamagni, *op. cit.*, p.6.

[8] Ivi, p.6.

[9] Cfr. A. Amendola, "Mercato ed etica", in *Mercato ed etica*, a cura di P. D'Addino Serravalle, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, pp. 91-98, a cui si fa direttamente riferimento nel prosieguo.

[10] A. Amendola, "Mercato ed etica", in *Mercato ed etica*, a cura di P. D'Addino Serravalle, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2009, pp. 91-98..

[11] Per un'ampia trattazione dei diversi aspetti della *business ethics* si può vedere: L. Zsolnay, *Handbook of Business Ethics. Ethics in the New Economy*, Oxford, Bern, Berlin et al., Peter Lang , 2013, S. Sciarelli, Etica e responsabilità sociale nell'impresa, Giuffrè editore, 2007

[12] Cfr. A. Amendola, "Mercato ed etica", *op. cit.*, pp.96-97.

stabilità, siano fondate anche su principi e valori etici condivisi, declinati normativamente da un'autorità esterna di natura politica, in funzione di legislatore vigilante e controllore. Questo, credo, sia il percorso più lineare e comunque necessario; sul quale si concentra peraltro maggiormente, nell'attuale fase storica dell'economia di mercato, l'attenzione e l'impegno di elaborazione scientifica degli studiosi e lo sforzo di ri-regolazione dei *policy maker*[13].
Si può concludere segnalando che, in questa prospettiva, la formazione di una classe dirigente opportunamente preparata ed eticamente responsabile diventa una opzione strategicamente essenziale. La formazione e l'aggiornamento di professioni che, nel quadro appena delineato, siano in grado di operare efficacemente, sia nella pubblica amministrazione e nel settore privato e delle imprese, sia nelle istituzioni e nelle organizzazioni internazionali. La formazione, pertanto, già nei percorsi di alta istruzione e poi nei programmi di aggiornamento, dovrebbe essere orientata, non solo sugli aspetti più specificamente legati alle conoscenze ed alle competenze professionali, ma anche e soprattutto sull'acquisizione di una chiara consapevolezza dei principi etici della responsabilità sociale delle imprese e di una corretta prospettiva di etica professionale. Elementi questi ormai ineludibili del bagaglio culturale degli operatori e dei professionisti, nel quadro della nuova *business ethics*.

4. Conciliazione vita-lavoro; quote di genere nelle figure apicali: la letteratura

Comparando analisi e studi di casi prodotti dalla seconda metà degli anni '90, la conciliazione dei tempi è definita come una soluzione di equilibrio soggettiva rispetto alle attività della vita quotidiana derivante dall'intersezione tra misure e regole nella famiglia per la distribuzione e condivisione della cura, nei luoghi di lavoro per la flessibilità di orari e mansioni e per l'offerta di servizi e voucher aziendali ed interaziendali, e nel contesto territoriale e pubblico per la mappa degli orari della città, per i servizi di *welfare* e di trasporto. L'equilibrio può essere "buono" o "cattivo" a seconda sia della percezione soggettiva della soddisfazione del lavoro e nella sua intersezione con quella della qualità della vita; sia degli effetti di *membership* e cioè della densità di quelle soluzioni di equilibrio nel gruppo di riferimento - che cattura una misura di eguaglianza procedurale -; sia in corrispondenza di particolare fase della vita, come ad esempio la formazione del nucleo familiare, la maternità, il ritorno sul mercato del lavoro.
Diversamente dai termini quali " madre- lavoratrice" e "famiglia con doppio reddito" ovvero "conflitto famiglia-lavoro" e "*policy* per la famiglia", rispettivamente ricorrenti negli anni '70 e '80 e riferiti ad un paradigma teorico di *caregiving* femminile, il termine "conciliazione dei tempi" considera l'insieme di tutte le attività, specifiche e congiunte - e delle relazioni sottostanti - che confliggono con il tempo di lavoro. Il nuovo *framework* teorico è più ampio, e considera tanto la soddisfazione del lavoro quanto. le condizioni e la qualità di vita degli uomini e delle donne, identificati da differenti *commitment* familiari (Fisher e Layter, 2004). In particolare, alcune analisi sull'equilibrio soggettivo "vita-lavoro", vincolato dalla dotazione del tempo quotidiano, rimuovono l'ipotesi standard secondo cui uomini e donne possono scegliere autonomamente l'ammontare offerto di tempo di lavoro pagato (Vickery, 1997) e introducono ipotesi ad hoc relative ai cambiamenti del mercato del lavoro - ad esempio, forme di lavoro irregolare, precario, part time involontario - e della composizione del reddito e della struttura familiare - ad esempio, donne *breadwinner*, madri single.
Come detto, è dagli anni '90 che le analisi sull'uso del tempo diventano un campo di ricerca autonomo e crescente a livello internazionale, supportato da evidenza empirica raccolta con

[13] Si pensi, ad esempio, al programma, in buona parte realizzato, di ri-regolazione in atto nell'UE per quanto riguarda il mercato del credito.

metodi differenti che comprendono: le interviste telefoniche con la tecnica CATI, i questionari aperti sulle attività di lavoro non pagato e di non lavoro che il rispondente descrive e di cui valuta l'ammontare quotidiano (ISTAT, 1990), i diari giornalieri in cui le attività sono codificate ex ante e raggruppate in sezioni relative a tempo per sé, per la famiglia, per il lavoro pagato e per la partecipazione all'azione collettiva (Fraire, 2006). Oltre ai numerosi studi di caso, rilevante è il ruolo di organismi internazionali nella raccolta dei dati sull'uso del tempo a fini di una comparazione tra Paesi: l'International Association Time Use Research è la prima a promuovere indagini sul bilancio del tempo dal 1988; l'Eurostat coordina l'armonizzazione delle indagini nazionali attraverso l'Harmonized European Time Use Study (HETUS); la Divisione statistica delle Nazioni Unite per il miglioramento delle condizioni di vita delle donne (INSTRAW) cura la raccolta sui bilanci del tempo pubblicate nel World's Women Report e la Banca Mondiale conduce analoghe indagini pubblicate in Living Standard Mesaurement Study. In particolare, la Piattaforma di Azione sottoscritta nella Quarta Conferenza Mondiale delle Donne (1995) richiede ai Paesi aderenti di misurare le asimmetrie di genere nelle attività non *market* attraverso *survey* regolari sull'uso del tempo: esse misurano la frequenza, la sequenza, la simultaneità, il luogo e "con chi" le attività sono svolte nella giornata feriale e festiva della somministrazione del diario di uso del tempo, scelta in modo casuale. In Italia la L.53/2000 prevede che l'Istat conduca ogni cinque anni l'indagine sull'uso del tempo (ISTAT, 2012).
A livello micro, questi dati possono essere interpretati dal punto di vista dell'organizzazione di lavoro per evidenziare la percezione dei benefici derivanti dalle forme di conciliazione previste, e ciò (i) sia dal lato del datore di lavoro nella gestione delle risorse umane in termini di efficienza - ad esempio, la minimizzazione dei costi di turnover, la riduzione dell'assenteismo per bisogni di cura, l'accumulazione di capitale umano specifico -, (ii) sia dal lato del lavoratore in termini fedeltà e *commitment* agli obbiettivi produttivi dell'impresa - ad esempio, la qualità delle relazioni interpersonali (supervisori e subordinati), le condizioni di ritorno dopo la maternità e i percorsi di formazione, la flessibilità dei tempi e dei luoghi di lavoro ed i relativi profili di reddito (Singh e Terjesen, 2008). Bloom et al. (2006) suggeriscono una classificazione delle imprese in "buone" o "cattive" a seconda delle misure e pratiche di conciliazione adottate ed indagano sulla relazione tra modelli manageriali e misure di conciliazione, fornendo evidenza empirica mista sul ruolo della qualità del manager in imprese di media dimensione (Usa ed Europa): l'approccio neoliberale, in cui la conciliazione è a scapito della produttività, è contrapposto a quello della gestione delle risorse umane, che mostra una relazione positiva. Stropnik (2010) considera le misure di conciliazione dei tempi come una dimensione della responsabilità sociale dell'impresa: con le lenti dell'economia femminista i bisogni di conciliazione rappresentano sia gli interessi degli stakeholder interni (un'allocazione fair del tempo delle donne occupate), sia quelli degli stakeholder esterni e in ottica intergenerazionale (la qualità della cura dei figli e il suo impatto sulla qualità dell'istruzione).
Una critica fondamentale a questa letteratura è che le analisi e le *policy* delle diseguaglianze di genere sono basate sui bilanci del tempo quotidiano: l'idea è che esse considerano la conciliazione dei tempi solo come una questione di capacità di controllo esercitata dalle donne sulla loro vita, in linea con il modello standard di scelta individuale - classificato come neoliberale -: esso trascurerebbe, pertanto, i vincoli strutturali dell'economia e delle relazioni istituzionali e di potere. Diversamente, Fisher et al. (2004) enfatizzano l'importanza delle informazioni "accurate" sulle attività di lavoro non pagato e di non lavoro per analizzare le diseguaglianze di genere. Anche nel caso di parità o quasi convergenza nel lavoro totale erogato dagli gli uomini e dalle donne, la differente distribuzione e sequenza delle attività tra gli uomini e le donne spiega sia le differenti capacità di fare scelte ed attitudini, sia il differente controllo sulle risorse monetarie nel breve periodo. Si potrebbe, inoltre, indagare se e come

attitudini e distribuzioni differenti delle attività possono influire sull'accumulazione di *capability* di un'economia nel lungo periodo.

A livello macro, le *survey* sull'uso del tempo danno informazioni sulla struttura economica e sociale di un Paese, differenziate in base ai regimi di welfare e del mercato del lavoro ed alle istituzioni di genere che ne regolano il funzionamento ed il cambiamento. A fronte di una partecipazione crescente delle donne al mercato del lavoro si riscontra una resistenza a modificare la distribuzione del lavoro di cura nella famiglia: anche in Paesi caratterizzati da regimi di *welfare* tradizionalmente più orientati all'uguaglianza di genere aumenta il tempo di lavoro non pagato degli uomini ma rimane una diseguaglianza nelle attività tra lavoro domestico e lavoro di cura (Esquivel, 2011). Burda et al. (2007), utilizzando dati di diari giornalieri per 27 Paesi, mostrano una relazione negativa tra livello del reddito medio pro capite e differenze di genere nel tempo di lavoro totale con una maggiore convergenza nei Paesi più ricchi ed in quelli non cattolici. Anxo et al. (2007) utilizzano dati su tutte le componenti dell'uso del tempo (fonte HETUS) per spiegare le diseguaglianze di genere in Paesi differenti (Francia, Italia, Svezia e Usa) in base alle politiche di welfare e per la famiglia, alle istituzioni del mercato del lavoro, e alle norme sociali, e mostrano come le disparità variano molto nel corso della vita ed in corrispondenza di nove fasi della vita individuate: l'analisi comparata mostra elevata variabilità nel tempo di lavoro non pagato, più ridotto agli estremi della distribuzione per età, differente in base al livello di istruzione e con gap maggiori per le donne italiane in tutte le fasi della vita. Dati panel relativi alle famiglie del Regno Unito negli ultimi quaranta anni sono utilizzati per spiegare la relazione tra ore di lavoro familiare non pagato, aumento del reddito del partner e divari di genere (Kan, 2008) e la relazione inversa tra incremento del tempo del lavoro pagato e tempo libero in base alla remunerazione intrinseca di particolari tipi di lavoro (Gershuny, 2011).

Nel complesso, la disponibilità di informazioni sull'uso del tempo, addizionali rispetto a quelle fornite dalle *survey* sulle forze di lavoro, ha stimolato una corposa letteratura che decodifica le diseguaglianze di genere, e la loro evoluzione, in modi differenti a seconda delle relazioni tra natura delle attività, caratteristiche soggettive e condizioni di contesto considerate. Le classificazioni suggerite delle varie attività erogate nel tempo di lavoro non pagato servono sia ad una loro misurazione e valutazione nel sistema di contabilità nazionale delle Nazioni Unite (1993) - come previsto sempre dalla Piattaforma di Azione di Pechino, sia all'analisi di condizioni di povertà di tempo e povertà di reddito per differenti gruppi di donne e/o in differenti fasi economiche (Antonopoulos e Memis, 2008).

In conclusione, i riferimenti selezionati da questa letteratura segnalano una varietà di relazioni che possono spiegare le asimmetrie di genere nell'uso del tempo, suggerendo una critica al tradizionale modello dicotomico, derivato dall'economia classica, tra tempo di lavoro pagato e non pagato. Diversamente, l'approccio trasversale suggerito dall'analisi dei bilanci sull'uso del tempo tra attività del lavoro pagato e non pagato e tempo libero sposta il focus sulle relazioni di sostenibilità tra produzione per il mercato e riproduzione sociale, e considera il social *provisioning* endogeno rispetto al funzionamento e cambiamento di un'economia. Pertanto, il lavoro di cura non pagato è considerato complementare e non sostituto di quello pagato e, poiché mobilita non solo *skills* e risorse, ma anche motivazioni intrinseche, conta per il valore dei beni relazionali prodotti e delle relazioni attivate tra *caregivers* e beneficiari (Folbre e Nelson, 2000). Le lenti femministe adattate all'economia sociale criticano la contrapposizione tra individualità e relazionalità se considerati criteri del comportamento rispettivamente di mercato e di cura: poiché il processo di commodificazione della cura non può essere completo, la qualità del lavoro di cura condiviso tra famiglie, individui, imprese, organizzazioni non-profit e governo è un fattore per l'infrastrutturazione immateriale di un'economia (Emami, 2012).

Facendo sempre riferimento alle due premesse metodologiche precedentemente illustrate e discusse (cfr il § 2), un 'ulteriore relazione che decodifica l'evoluzione dei divari di genere è quella tra la riduzione del gap di capitale umano e la ridotta mobilità delle donne sul mercato del lavoro e la sotto-rappresentanza delle donne nelle posizioni di top management (ILO, 2011). Il focus è sul *design* di una regola formale, e sulla velocità delle riforme da essa promossa, relativa alla composizione del *board* delle imprese, secondo criteri di differenze di genere, tenuto conto delle barriere persistenti all'accesso a profili apicali. In modo analogo al caso della conciliazione vita-lavoro, anche in questo secondo caso, regole istituzionali e finalità alla eguaglianza di genere per donne target - individuate in base a caratteristiche di capitale umano, motivazioni di carriera, posizione iniziale di lavoro, incentivi di autoselezione - possono attivare meccanismi virtuosi con quelle di efficienza dell'impresa - relative, ad esempio, a modelli di *governance* e qualità delle decisioni del *board*, regole di selezione, relazioni tra controllo della proprietà e complessità delle preferenze degli stakeholder.
Un ulteriore meccanismo virtuoso può attivare un processo di cambiamento "micro-meso-micro" (cfr. il § 1). Esso considera: (i) il design dall'alto di regole formali - quali le quote minime di presenza delle donne nel *board* delle imprese - e l'*enforcement* della loro implementazione - il sistema di monitoraggio e la probabilità di sanzioni - favoriscono la velocità delle riforme legate a quelle regole e la formazione di una massa critica di comportamenti conformi a quelle regole nelle grandi imprese; (ii) inoltre, ciò attiva processi di imitazione e diffusione - ad esempio attraverso regole informali nelle imprese medio-piccole - e canali di cambiamento nella formazione delle preferenze e attitudini delle donne; (iii) infine, l'accumulazione di questi comportamenti favorisce l'accumulazione di capitale umano e contrasta lo spreco di talenti e di un potenziale per la crescita. Ad esempio, Schipani et al. (2008) analizzando le barriere endogene ed esogene alla presenza delle donne in posizioni di leadership, si focalizzano sul ruolo di programmi di *network* formali ed informali finalizzati a supportare le donne manager con un particolare riferimento a casi di organizzazioni multinazionali e multiculturali: le teorie del capitale umano e del capitale sociale e culturale ne evidenziano l'efficacia a livello micro ed il potenziale di cambiamento a livello meso.
Nel 2014, nell'UE-28 la quota media di donne nel *board* delle imprese di più grandi dimensioni è di poco superiore al 18% con un incremento appena di 0,8% rispetto all'anno precedente, e solo poco più del 3 % delle donne occupa una posizione di amministratore delegato. In un confronto nell'area OECD nel periodo1997-2007, emerge anche la Danimarca che, nella classifica di 134 Paesi, si colloca al settimo posto nel Gender Equality Index ma è al numero 63 per la rappresentanza femminile nel *board* di imprese di grandi dimensioni. Ciò si verifica nonostante la più lunga tradizione dei Paesi Nordici nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro e nell'occupazione femminile a tempo indeterminato, nella non flessione del tasso di fertilità e nella divisione egualitaria del lavoro di cura nella famiglia (Smith, 2011). Nel 2010, un confronto tra Paesi europei sulla partecipazione delle donne nei consigli di amministrazione di società quotate mostra un marcato dualismo tra Paesi mediterranei (5% e 8% circa in Italia e Spagna) rispetto a Paesi Nordici (quasi il 30% e poco più del 40% in Svezia e Norvegia).
Con riferimento al caso italiano, Bianco et al. (2013) spiegano la sotto-rappresentanza delle donne nel *board* di imprese pubbliche nel periodo immediatamente antecedente alla legge Golfo-Mosca del 2012 che fissa le norme sulle quote di genere, contrapponendo il modello in cui le donne hanno legami familiari con la proprietà a quello in cui non sussiste questa affiliazione. Nel primo caso - più frequente - rientrano imprese di piccola dimensione nel settore di beni di consumo, con concentrazione della proprietà e dimensione ampia del *board*; nel secondo caso il *board* è composto da una maggiore quota di direttori indipendenti oltre che più giovani e con più elevato capitale umano. Le spiegazioni a favore del modello di *governance*

basato un *board* eterogeneo suggeriscono che donne direttore possono favorire l'indipendenza attraverso funzioni di monitoraggio, e possono rappresentare risorse cruciali per l'impresa quali le relazioni con l'esterno, prospettive differenti e abilità di *problem solving*.
Un filone di letteratura di riferimento su questo tema è quello del "*diversity management*" che, trattando il genere come una dimensione della diversità, include la valorizzazione produttiva della diversità di talenti e abilità femminili in una visione in cui obiettivi di equità sono complementi e non sostituti rispetto a quelli di efficienza (Wittemberg, 2010). Casi di studio su imprese orientate all'eguaglianza e alla diversità suggeriscono due lenti interpretative che possono essere considerate contrapposte o sovrapposte: una centrata sulla "diversità", scomponibile in sette dimensioni, è strumentale all'incremento del potenziale produttivo (Ozbilgin et al., 2011), l'altra centrata sulle "eguaglianza", persegue l'obbiettivo etico di protezione di soggetti demograficamente differenti.
Seguendo la visione suddetta, bastano le azioni volontarie o le misure di incentivi o le regole formali a favore di una quota minima per la rappresentanza delle donne nei consigli di amministrazione o queste contano a patto che si attivi un processo di cambiamento complesso tra diversità di genere nella composizione del *board*, nella *governance* e nei risultati dell'impresa (Fitzsimmons, 2012)? Questo processo riguarda solo la selezione delle figure apicali - ad esempio favorisce la formazione di *leadership* femminili - o introduce la prospettiva di genere anche nelle relazioni di lavoro - ad esempio promuove misure di conciliazione vita-lavoro, considerando la segmentazione femminile del mercato del lavoro, sostenendo *networking* e *mentoring* di donne? Ritorna la questione se regole di uguaglianza delle opportunità favoriscano processi orientati all'uguaglianza dei risultati, già discussa (cfr. § 2).
Evidenza empirica sulla rappresentanza di genere nei profili apicali di imprese di grandi dimensioni quotate suggerisce che la diversità di genere incrementa i benefici per l'impresa, sia "esterni" - l'accesso a talenti ed una migliore rappresentanza degli *stakeholder* - sia "interni"- maggiore efficacia di *board* di genere. La crisi finanziaria suggerisce una nuova interpretazione nota come l'ipotesi Lehman Sisters: se al posto di Lehman Brothers ci fossero state Lehman Sisters si sarebbe evitata la crisi? La letteratura contrappone, in maniera non conclusiva, ad una interpretazione tradizionale basata sull'ipotesi degli stereotipi di genere - che conferma forme di segmentazione verticale anche nella finanza e spiega la rappresentanza femminile in profili apicali in base a meccanismi di autoselezione delle donne che scelgono di adottare modelli comportamentali maschili -, ad una interpretazione basata su economia sperimentale e comportamentale e neuro-economia, per spiegare le differenze di genere nell'attitudine al rischio, nelle regole e nel senso di responsabilità e nella leadership. Van Staveren (2014) utilizza dati relativi al settore finanziario olandese per esplorare queste tre dimensioni, mettendone in evidenza l'origine naturale e quella alimentata da pratiche di socializzazione da assimilazione di norme sociali: (i) le donne sono più avverse al rischio studiando una più ampia varietà di fattori di rischio e esibendo comportamenti attenti al contesto e meno sicuri di sé; (ii) la maggiore attitudine cooperativa delle donne trasferisce l'etica della cura in relazioni finanziarie "*fair*" e meno conformi a regole universali, ad esempio nel prevenire comportamenti irresponsabili di famiglie e imprese; (iii) stereotipi sulla distribuzione del potere e della *leadership* ostacolano le donne nel raggiungere e mantenere posizioni al top. In condizioni di elevata volatilità, quindi, le performance delle donne sono valutate migliori di quelle degli uomini. Diversamente, Nelson (2013) critica questa letteratura sulle differenze comportamentali e mentali, giudicate come una razionalizzazione di gerarchie di genere: l'alternativa suggerita è di decostruire le dicotomie meccaniche "mascolinità della finanza versus femminilità del lavoro di cura" e di introdurre nel comportamento organizzativo dimensioni emotive e sociali, assimilabili a "*soft skills*" anche di *leader* nel settore finanziario.

5. Conciliazione vita-lavoro e quote di genere nelle figure apicali: il contesto italiano

Dalla seconda metà degli anni'90 il tema delle pari opportunità rappresenta un pilatro dell'impianto dell'UE: a partire dalla Strategia di Lisbona (2000) e dal Consiglio di Barcellona (2002) gli obbiettivi di occupazione femminile sono considerati, com'è noto, complementari a quelli della copertura dei servizi di cura per l'infanzia e, successivamente, la Roadmap 2000-06, la Carta delle Donne del 2010 e la Strategia per la Parità fino al 2015 individuano, tra gli obbiettivi prioritari, la conciliazione vita-lavoro e la redistribuzione dei ruoli familiari. Questo approccio riprende ed innova l'impianto della Strategia Europea dell'Occupazione (1997) - secondo cui la conciliazione dei tempi è una misura strumentale all'incremento dell'occupazione femminile e, quindi, della crescita a livello macro -, in una visione più ampia - secondo cui l'uguaglianza di genere, ma non ancora intra-genere, e lo sviluppo umano co-evolvono. Ne consegue quasi tutti i Paesi introducono nella legislazione nazionale o nella contrattazione collettiva misure per la flessibilità dei tempi di lavoro e per i congedi parentali e disegnano un approccio integrato tra policy (della famiglia, del *welfare* e del lavoro), tra attori sul mercato del lavoro, nella famiglia e nel contesto territoriale promuovendo la costruzione di network istituzionali con gli enti locali.

In Italia, la legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città" dà l'avvio a questa fase normativa, innovando la visione della L.125/91 - che prevede misure di azioni positive, mirate a contrastare fenomeni di discriminazione e a favorire l'uguaglianza nelle condizioni iniziali delle donne. La sottostante visione di policy è complessa, riconducibile ad una interpretazione intersezionale delle diseguaglianze di genere, secondo cui misure di flessibilità nell'organizzazione e nei tempi di lavoro sono complementari a processi dal basso di cambiamento nelle attitudini familiari e nelle competenze istituzionali locali: il progetto PARI (2004) per il coinvolgimento dei padri nelle responsabilità familiari, la cui implementazione attiva un *network* Stato-Regioni e delle organizzazioni private, ne è un esempio significativo, se inteso come un possibile canale per il cambiamento culturale di lunga durata in tema di eguaglianza di genere.

In particolare, l'articolo 9 della L.53/00 assegna fondi per incentivare i datori di lavoro ad implementare misure di conciliazione vita-lavoro che non sono, tuttavia, esclusivamente mirate alle donne lavoratrici. Esse riguardano i dipendenti di imprese private e delle aziende ospedaliere, i lavoratori autonomi e gli imprenditori, e consistono in forme di flessibilità organizzativa, in programmi di formazione per il reinserimento di lavoratrici e lavoratori che abbiano fruito di periodi di congedo di cura, in progetti di sostituzione del titolare di impresa. Beneficiari, condizioni di accesso e forme di intervento sono state reiteratamente ampliate, da ultimo dall'articolo 38 della L. 69/2009. Riguardo ai progetti nel settore privato i proponenti non sono più solo le aziende ma i soggetti iscritti ai pubblici registri, e per quelli degli gli imprenditori non sono più solo in sostituzione ma anche in collaborazione parziale ad esempio con un dipendente prevedendo, inoltre, progetti di attivazione di reti territoriali; riguardo agli interventi ammissibili, oltre alle forme standard di organizzazione flessibile si prevede la sperimentazione di sistemi innovativi delle prestazioni, ampliando la copertura dei bisogni alle esigenze di conciliazione, ampliando i servizi di cura alla varietà di casi di non autosufficienza.

A fronte dell'inefficace attuazione delle misure perviste dal suddetto articolo 9 rispetto agli obbiettivi attesi, il "Piano Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro" (2009)", da un lato, riafferma la centralità della conciliazione - basata, tra l'altro, sul potenziamento dei servizi di cura per la prima infanzia e la sperimentazione di voucher, sulla revisione dei criteri per la concessione dei contributi previsti dall'art.9, sulle modalità flessibili di relazioni industriali - e, da un altro lato, disegna un modello di *governance*

che favorisca sia il coordinamento degli attori coinvolti a diversi livelli e settori, sia il rafforzamento delle esperienze avviate ma non condivise tra diversi territori. L'Intesa Stato-Regione, stipulata nel 2010 e rilanciata nel 2012, delinea cosa possono fare le Regioni per la realizzazione di un obbiettivo strategico comune - l'incremento dell'occupazione femminile - in risposta a bisogni specifici di conciliazione -: le Regioni redigono un Piano Attuativo per l'accesso a finanziamenti erogati, come quota consistente stanziata dal Fondo Nazionale per i Diritti e le Pari Opportunità. Le misure previste nell'Intesa 2010 - e cioè: servizi di cura per l'infanzia, misure per il ritorno dopo la fruizione di congedi parentali, forme contrattuali facilitanti (telelavoro, banca delle ore ecc.), *voucher* e incentivi alla sperimentazione - vengono reiterate e diversificate nell'Intesa 2012 in coerenza con il Piano Nazionale per la Famiglia (2012). Sul piano delle regole si prevede l'individuazione di un referente regionale dei responsabili delle politiche di conciliazione (lavoro, *welfare*, famiglia, sviluppo) e di un gruppo di sorveglianza e monitoraggio, il criterio della "immediata cantierabilità" degli interventi finanziati da realizzare entro 24 mesi e la riassegnazione di fondi non spesi a regioni virtuose. Sul piano delle misure, si prevedono integrazioni di reddito e forme di sensibilizzazione e informazione per promuovere la fruizione del congedo dei padri, incentivi per il welfare aziendale, nuove opportunità e profili professionali qualificati per il settore di cura e di servizi per la comunità. In sintesi: il design di un modello istituzionale basato sulla sussidiarietà serve ad una visione di *policy* basata sulla complementarietà tra uguaglianza di genere, incrementi della produttività e sviluppo in un'ottica multidimensionale.

Con riferimento alle barriere all'accesso delle donne in figure apicali, nel contesto UE e sempre nel quadro della Carta dei diritti fondamentali dell'UE (2010), si evidenzia a seguito sia della Strategia per l'Eguaglianza tra le Donne e gli Uomini (2010) che pone la questione sia della rappresentanza femminile nel *board* delle imprese nell'agenda di *policy* europea, sia del richiamo ad un sistema di auto-disciplina delle imprese in tale materia (2011) e della sua poco visibile implementazione, nel 2012 la Commissione Europea norma una procedura per la assegnazione di quote al fine di garantire alle donne una probabilità equa di reclutamento in posizioni apicali.

Nel contesto italiano, tale produzione normativa è in linea con il dispositivo del Codice delle Pari Opportunità tra Uomini Donne (2006) nello specifico riferimento alle forme di segregazione occupazionale e di discriminazione verticale nei luoghi di lavoro[14,] e si avvia con la L. 120/2011 che disciplina le condizioni d diversità di genere nella costituzione del *board* nelle imprese quotate e controllate dalla Pubblica Amministrazione a diversi livelli territoriali. La legge, che modifica il Testo Unico in materia di intermediazione finanziaria (1998), prevede che le società rispettino un equilibrio di genere nella composizione degli organi di amministrazione e controllo, definendo una quota per il genere meno rappresentato. A partire dal primo rinnovo dopo l'entrata in vigore della legge, le società devono adeguare la loro composizione di genere, rispettando la quota di almeno un quinto entro il primo anno e di un terzo entro il secondo e terzo anno. Il successivo DPR 251/2012 disciplina i termini e le modalità di attuazione della suddetta legge con riferimento a tutte le società controllate, anche in maniera indiretta, dalla Pubblica Amministrazione e non quotate, prevedendo azione di monitoraggio e sanzione per comportamenti di defezione da parte delle società, analogamente a quanto normato dalla L. 120/2011. Nel primo caso il controllore è la Consob, nel secondo la Presidenza del Consiglio dei Ministri con un eventuale delega al Dipartimento di Pari Opportunità e supportato da un gruppo tecnico di monitoraggio: alla seconda diffida, se gli organi di amministrazione e controllo di società, che non avevano rispettato la regola della quota ed erano stati sanzionati, non ne modificano la composizione, decadono.

[14] cfr. il Libro III, *Pari opportunità tra uomini e donne nei rapporti economici.*

Poiché la legge ha un'applicazione limitata nel tempo, pari a tre mandati consecutivi, la sua efficacia in termini di uguaglianza di genere può osservarsi, se alla scadenza del terzo mandato, la regola delle quote di genere - che è intesa come una misura di uguaglianza delle opportunità - avrà promosso l'uguaglianza dei risultati e ciò, a sua volta, avrà sostenuto l'uguaglianza delle opportunità. In altri termini, alla scadenza dell'efficacia della legge, la rappresentanza di genere modifica i meccanismi di selezione in base ai risultati o in base alle competenze? La norma riguarda le società i cui organi siano collegiali: la non obbligatorietà del criterio di diversità di genere modifica la nomina delle donne anche in società con amministratore unico? La questione di fondo è se il cambiamento di una regola formale, promossa da una leadership politica dall'alto, attivi un processo di cambiamento diffuso dal basso, ad esempio a seconda della velocità di attuazione delle riforme necessarie e dei nessi attivati tra uguaglianza di genere ex ante, *empowerment* delle donne e sviluppo.

6. In conclusione

Questo lavoro ha investigato il ruolo delle diseguaglianze di genere a partire da una prospettiva micro che, secondo l'euristica della intersezionalità, considera possibili correttivi a partire da un cambiamento istituzionale - ad esempio, una regola formale o una *policy* ed il modo in cui esse sono percepite e rispettate in un contesto di lavoro o familiare o pubblico-territoriale -, che mira sia ad allargare la opportunità di partecipazione in senso complesso delle donne nei vari domini di scelta, sia a sostenerne il processo di *empowerment*, inteso come un beneficio comune. L'argomentazione sottostante è che questo processo non genera un equilibrio univoco, poiché l'allargamento delle opportunità in senso egualitario diventa effettivo solo a seconda dei fattori di conversione soggettivi e della social *embeddedness* delle donne attraverso cui le informazioni su quelle opportunità sono elaborate e selezionate, sicché si modificano le aspirazioni, si traducano in scelte, si producono risultati e così via. Il processo non è, inoltre, unidirezionale, ma attiva una causalità bidirezionale tra relazioni di genere ed il contesto meso di riferimento (cfr. ad esempio la L. 53/00 e la L. 120/11). Dal punto di vista dell'uguaglianza dei risultati, l'euristica dell'intersezionalità può evidenziare esiti eterogenei secondo cui equilibri virtuosi in una dimensione e in un contesto (ad esempio, l'organizzazione nei luoghi di lavoro) può combinarsi con equilibri viziosi in altri (ad esempio, il tempo di non lavoro, la voice nel processi pubblici).

Infine, se l'intersezionalità è utilizzata per spiegare sia le molte dimensioni della diseguaglianza soggettiva e nel corso della vita, sia le traiettorie multiple "micro-meso-micro", allora un passo possibile in avanti consiste in analisi qualitative dei bilanci del tempo delle donne e degli uomini in differenti famiglie e contesti organizzativi di lavoro (profit, non profit e pubblico), ma a parità del sistema istituzionale formale delle politiche di conciliazione e di regimi di cura.

Nel complesso la sfida dell'intersezionalità e della natura endogena del "genere" è all'idea di un modello unico di equilibrio nelle condizioni di vita delle donne e nel corso della vita. A seconda sia di come le varie dimensioni di diseguaglianze si interconnettono in base alla varietà di categorie di soggetti, di posizioni di lavoro, di struttura familiare ed alla relativa distribuzione asimmetrica del potere, sia di come queste co-evolvono endogenamente con il funzionamento di un sistema economico, si genera una pluralità di risultati di equilibrio "buoni o cattivi" in termini di uguaglianza di genere. Un tema per un lavoro futuro è la ricostruzione di una mappa degli effetti di *spillovers* dell'uguaglianza di genere a livello territoriale, investigando se la densità di leadership femminile nelle imprese attrae capitale umano femminile e lo mantiene attivando sia forme di complementarietà tra organizzazione del lavoro che promuove la diversità e conciliazione dei tempi (EIGE, 2013), tra bisogni di efficacia organizzativa e benessere individuale, sia network tra imprese di piccola dimensione del tipo "distretti di imprese *family-friendly*".

References

Agarwal B. (1997), Bargaining and Gender Relationswithin and beyond the Household", Feminist Economics, 3 (1), 3-51

Antonoupulos R., Masterson T., Zacharias A. (2012), "It's about "Time": Why Time Deficits Matter for Poverty?", Levy Economic Institute, Policy Brief, n.126

Antonopoulos R., Memis E. (2008), "The Unpaid Care Work-Paid Work Connection", Levy Economics Institute, New York, wp n. 541

Anxo D., Flood C., Mencarini M.L., Pahilè A., Solaz A., Tanturri L. (2007), "Time Allocation between Work and Family over the Life Cycle: a Comparative Gender Analysis of Italy, France, Sweden and United States", IZA, dp n. 3193

Beccalli B. (2005), "L'uguaglianza e l'identità di genere", in Rapporto IRER - Istituto Regionale di Ricerca della Lombardia, Milano

Bianco M., Ciavarella A., Signoretti R. (2013), "Women on Corporate Boards in Italy", Banca d'Italia, QEF n. 174

Bloom N., Kretscner B., van Plenen J. (2006), "Work-Life Balance, Management Practices and Productivity",

Braunstein E. (2007),"The Efficiency of Gender Equity in Economic Growth: Neoclassical and Feminist Approaches", GEM-IWG, wp n.4

Burda M., Hamermesh D.S, Weil P. (2007),"Total Work and Gender: Facts and Possible Explanations", SFB dp n.7, Berlin

Carastatis A. (2014), "The Concept of Intersectionality in Feminist Theory", Philosophy Compass, 10, 304-14

Corsi M. a c. (2008), Donne e microfinanza, Aracne Editore, Roma

Dollar D., Gatti R. (1999), " Gender Inequality, Income and Growth: Are Good Times Good for Women?, World Bank, Policy rp, n. 1

Doepke M, Tertilt M., Voena A. (2011), "The Economics and Politics of Women's Rights", IZA, dp n. 6215

Duflo E. (2012), "Women Empowerment and Economic Development", Journal of Economic Literature, 50, 1051-79

EIGE (2013), Gender Equality Index. Main Findings, Bruxelles

Emami Z. (2012), "Social Economics as SocialLearning", Review of Social Economics, 10, 401-20

Esquivel V. (2011), "Sixteen Years after Beijng: What are the New Policy Agendas for Time-Use Data Collection?", Feminist Economics, 14 (4), 215-38

Fernandez R. (2007), "Women, Work and Culture", NBER, wp n. 12888

Figart D., Warnecke T. eds. (2013), Handbook of Research on Gender and Economic Life, Elgar, London

Fisher K., Layter K. (2004), "Measuring Work Life Balance Using Time Diary", Time Use Research, 1 (1),1-14

Fitzsimmons S.R. (2012), "Women on Boards of Directors: Why Skirts in Seats Aren't enough?", Business Horizons, 55, 557-566

Folbre N., Nelson J. (2000), "For Love or Money. Or Both?", Journal of Economic Perspectives, 14, 123-40

Fraire M. (2006), "Multiway Data Analysis for Comparing Time Use in Different Countries", International Journal of Time Research, 3, 88-10

Garofalo M.R. (2013), "Identità e disparità di genere. Una riflessione epistemologica sulla letteratura economica", in Garofalo M.R., Marra M., a c., Sentieri di uguaglianza di genere. Approcci di valutazione a confronto, ReteValue - Natan Edizioni, Roma, pp.13-46

Garofalo M.R., Marra M. (2011), "Formalizing Women's Work within Social Cooperatives: A Route towards Social Equity in South Italy", Giving, (2), 25-38

Gershuny J. (2011), " Increasing Paid Work Time? A Puzzle for Multinational Time Diary Research", Social Indicators Research, 101 (2),207-13

Hill Collins P. (1990), Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and Politics of Empowerment, Routledge, New York

ILO (2011), Work-life balance. Overview, Policy Development Section 312, Geneva

ISTAT (2012), Uso del tempo e analisi di genere tra lavoro e famiglia nel ciclo di vita, Roma

ISTAT (2014), Il profilo delle istituzioni non-profit alla luce dell'ultimo censimento, Roma

Kabeer N., Natali L. (2013), "Gender Equality and Economic Growth", ISD wp n.17

Kan Y.M. (2008) " Does Gender Trump Money? Housework Hours of Husbands and Wives in Britain", Work and Employment, 22 (1), 45-66

Kantola J. (2014), "The Paradoxical Gendered Consequences of the European Policy on Multiple Discrimination", European Integration Online Papers, 18 (7), 1-19

Molyneux M. (2002), "Gender and the Silence of Social Capital. Lessons from Latin America", Development and Change, 33 (2), 167-88

Nelson J. (2013), "Would Women Leaders Have Prevented the Global Financial Crisis?", Uni Mass Economics, dp n. 6

OECD (2008), Gender and Sustainable Development. Maximizing the Economic, Social Environmental Role of Women, Paris

Ozbilgin M.F., Bauergard A., Tatli A., Bell M.P. (2011), "Work-Life, Diversity and Intersectionality: a Critical Review and Research Agenda", International Journal of Management,13 (2), 177-98

Power M. (2004), "Social Provisioning as a Starting point for Feminist Economics", Feminist Economics, 10 (3), 3-19

Schipani C., Dworkin T., Kwolek-Folland A., Maurer V. (2008), "Pathways for Women to Obtain Positions of Oranizational Leadership: The Significance of Mentoring and Networking", Ross School of Business, wp n. 1117

Seguino S. (2000), "Gender Equality and Economic Growth", World Development, 28 (7), 1211-33

Seguino S., Maureen W. (2014), "Gendered Perspectives on Economic Growth and Development", UnuWider, wp n.56

Singh V., Terjesen S. (2008), "Female Presence on Corporate Boards: a Multy-Country Studies of Environmental Context", Jena Economic Research Paper n.9

Smith N., Smith V. (2011), "Why are so few Females Promoted into CEO and Vice President Position? Danish Empirical Evidence 1997-2007)", IZA, dp n.5691

Stropnik N. (2010), "How Can CSR Contribute to Gender equality and Work Life Balance? Example of the Family Friendly Enterprise in Slovenia", vol. 56, 11-20

UNDP (2005, 2006), Human Development Report, New York

Van Staveren I., Knorringa P. (2008), "Unpacking Social Capital in Economic Development. How Social Relations Matter", Review of Social Economy, 1, 107-35

Van Staveren I. (2014), "The Lehman Sisters Hypothesis", Cambridge Journal of Economics, 38 (5), 995-1014

Vickery C. (1977), "The Time-Poor: a New Look at Poverty", The Journal of Human Resources, 12 (1), 27-48

Wittemberg-Cox A. (2010), How Women Mean Business: A Step by Step Guide to Profiting from Gender Balanced Business, Wiley, London

World Bank (2012), World Development Report, Washington D.C.

CELPE's Discussion Papers

2016, 138 Adalgiso AMENDOLA
Economia ed etica: razionalità economica, mercato e impresa

2016, 137 Antonella BELLINO, Giuseppe CELI
The Migration-Trade Nexus in the Presence of Vertical and Horizontal Product Differentiation

2015, 136 Adalgiso AMENDOLA, Roberto DELL'ANNO, Lavinia PARISI
Happiness, Inequality and Relative Concerns in European Countries

2015, 135 Giuseppina TESTA
The Effect of the Euro Competition Over Innovation Decisions and Labor Productivity

2014, 134 Antonio CARDONE
Capitale e Ricchezza

2014, 133 Giovanna BIMONTE, Luigi SENATORE
An Overview on the Application of the Coalitional. Games in Cancer Diagnosis

2014, 132 Domenico MADDALONI
The Warfare-Welfare Nexus. An Ecological-Evolutionary Conceptual Framework for the Analysis of the Rise and Decline of National Public Welfare Systems

2014, 131 Massimiliano BENCARDINO, Giorgia IOVINO
Analysing and Managing Urban Sprawl and Land Take

2014, 130 Carmen AINA, Fernanda MAZZOTTA, Lavinia PARISI
Bargaining or Efficiency within the Household? The Case of Italy

2014, 129 Adriana BARONE, Annamaria NESE
Body Weight and Academic Performance: Gender and Peer Effects

2013, 128 Adriana BARONE, Annamaria NESE
Family Structure, Children and Night Work: Italy vs. Sweden

2013, 127 Annamaria FERRAGINA
The Impact of FDI on Firm Survival and Employment: A Comparative Analysis for Turkey and Italy

2013, 126 Adalgiso AMENDOLA, Roberto DELL'ANNO
Social Exclusion and Economic Growth: An Empirical Investigation in European Economies

2013, 125 Anna PAPACCIO
Bilateralism and Multilateralism: a Network Approach

2013, 124 Claudio PINTO
Complexity of Treatment, and Changes in Efficiency and Productivity for Directly Managed Italian Hospitals

2012, 123 Giorgia IOVINO
Il Mezzogiorno e la sfida delle energia rinnovabili

2012, 122 Roberto DELL'ANNO, Stefania VILLA
Growth in Transition Countries: Big Bang versus Gradualism

2012, 121 Lavinia PARISI
The Determinants of First and Second Marital Dissolution. Evidence from Britain

2010, 120 Salvatore FARACE, Fernanda MAZZOTTA
Bivariate Probit Models for Analysing how "Knowledge" Affects Innovation and Performance in Small and Medium Sized Firms

2010, 119 Marcello D'AMATO, Christian DI PIETRO
The Evolution of Wealth Distribution in a Model of Educational Investment with Heterogenous Agents

2010, 118 Paolo COCCORESE
Banks as 'fat cats': Branching and Price Decisions in a Two-Stage Model of Competition

2010, 117 Sergio DESTEFANIS, Giovanni PICA
The Wage Curve an Italian Perspective

2010, 116 Adalgiso AMENDOLA, Joshy EASAW, Antonio SAVOIA
Inequality in Developing Economies: The Role of Institutional Development

2010 115 Gianluigi COPPOLA
Health, Lifestyle and Growth

2010 114 Teresa AMODIO
Methods of Analysis of Local Tourist Systems

2009 113 Fernanda MAZZOTTA
The Effect of Parental Background on Youth Duration of Unemployment

2009 112 Matteo FRAGETTA
Identification in Structural Vector Autoregressions Through Graphical Modelling and Monetary Policy: A Cross-Country Analysis

2009 111 Bruna BRUNO, Damiano FIORILLO
Why without Pay? The Intrinsic Motivation between Investment and Consumption in Unpaid Labour Supply

2009 110 Maria Rosaria GAROFALO, Annamaria NESE
Social Preferences and the Third Sector: Looking for a Microeconomic Foundation of the Local Development Path

2008 109 Giorgia IOVINO
Gis, ricerca geografica e pianificazione urbanistica: un'applicazione sul centro storico di Benevento

2008 108 Bruna BRUNO
La donna flessibile e il lavoro opportuno

2008 107 Damiano FIORILLO
Offerta di attività gratuita in Italia: una analisi micro-econometrica

2007, 106 Shane Niall O'HIGGINS, Marcello D'AMATO, Floro Ernesto CAROLEO, Adriana BARONE
Gone for Good? Determinants of School Dropout in Southern Italy

2007, 105 Ugo COLOMBINO, Annamaria NESE
Preference Heterogeneity in Relation to Museum Services

2007, 104 Giuseppe CELI, Mario SPORTELLI
Harrod's Dynamics and the Kaldor-Thirlwall Export-led Growth

2007, 103 Francesca BETTIO, Fernanda MAZZOTTA, Giovanni SOLINAS
Costs and Prospects for Home Based Long Term Care in Northern Italy: the Galca Survey

2007, 102 Lisa CROSATO, Sergio DESTEFANIS, Piero GANUGI
Technology and Firm Size Distribution: Evidence from Italian Manufacturing

2007, 101 Guglielmo Maria CAPORALE, Alexandros KONTONIKAS
The Euro and Inflation Uncertainty in the european Monetary Union

2006, 100 Francesco Paolo VOLPE
Principio democratico e giustizia nell'amministrazione

2006, 99 Niall O'HIGGINS
Still With Us After All of These Years: Trends in Youth Labour Market Entry, Home-Leaving And Human Capital Accumulation in Italy 1993-2003

2005, 98 Floro Ernesto CAROLEO, Gianluigi COPPOLA
The Impact of the Institutions on Regional Unemployment Disparities

2005, 97 Carlo ALTAVILLA, Antonio GAROFALO, Concetto Paolo VINCI
Is the Discouraged Worker Effect Time-Varying?

2005, 96 F. BUSATO, B. CHIARINI, P. DE ANGELIS, E. MARZANO
Capital Subsidies and Underground Production

2005, 95 Lucio Valerio SPAGNOLO, Mario CERRATO
No Euro Please, We're British!

2005, 94 Roberto BASILE, Mauro COSTANTINI, Sergio DESTEFANIS
Unit Root and Cointegration Tests for Cross-Sectionally Correlated Panels. Estimating Regional Production Functions

2005, 93 Sergio DESTEFANIS, Raquel FONSECA
Matching Efficiency and Labour Market Reform in Italy. A Macroeconometric Assessment

2005, 92 Cesare IMBRIANI, Antonio LOPES
Banking System Efficiency and the Dualistic Development of the Italian Economy in the Nineties

2005, 91 Carlo ALTAVILLA, Antonio GAROFALO, Concetto Paolo VINCI
Designing the Optimal Lenght of Working Time

2005, 90 Marco MANACORDA, Barbara PETRONGOLO
Regional Mismatch and Unemployment: Theory and Evidence from Italy, 1977-1998

2004, 89 Roberta TROISI
Teoria dell'impresa e responsabilità parapenale: le implicazioni organizzativo-gestionali

2004, 88 Roberta TROISI
Enti non profit: tipologie ed opzioni organizzative

2004, 87 Lavinia PARISI
La povertà: una rassegna sul confronto tra due approcci. Capability vs. unidimensionalità

2004, 86 Giuseppe CELI
Quality Differentiation, Vertical Disintegration and the Labour Market Effetcs of Intra-Industry Trade

2004, 85 Niall O'HIGGINS
Recent Trends in Youth Labour Martkets and Employment Policy in Europe and Central Asia

2004, 84 Carlo ALTAVILLA, Floro Ernesto CAROLEO
Evaluating Asimmetries in Active Labour Policies: The Case of Italy

2004, 83 Floro Ernesto CAROLEO, Francesco PASTORE
La disoccupazione giovanile in Italia. La riforma dei sistemi d'istruzione e di formazione professionale come alternativa alla flessibilità numerica per accrescere l'occupabilità

2004, 82 Francesco PASTORE, Izabela MARCINKOWSKA
The Gender Wage Gap among Young People in Italy

2004, 81 Elisabetta MARZANO
Dual Labour Market Theories And Irregular Jobs: IsThere a Dualism Even in The Irregular Sector?

2004, 80 Corrado ANDINI
Unemployment and Welfare Partecipation in a Structural VAR: Rethinking the 1990s in the United States

2004, 79 Floro Ernesto CAROLEO
Fondamenti teorici della rigidità salariale nell'ambito dei "Non Market clearing Models"

2004, 78 Adalgiso AMENDOLA, Floro Ernesto CAROLEO, Gianluigi COPPOLA
Regional Disparities in Europe

2003, 77 Fernanda MAZZOTTA
Flessibilità, povertà e istruzione: un approccio Sen - istituzionale

2003, 76 Adalgiso AMENDOLA, Annamaria NESE
Mobilità intergenerale nel livello d'istruzione nella società femminile italiana ed endogenità del titolo di studio in un modello di partecipazione alla Forza Lavoro.

2003, 74 Antonio LOPES
Innovazione nel sistema creditizio del Mezzogiorno negli anni novanta

2003, 73 Sergio DESTEFANIS, Vania SENA
Public Capital and Total Factor Productivity New Evidence from the Italian Regions

2003, 72 Giuseppina AUTIERO, Bruna BRUNO
Social Preferences in Wage Bargaining: a Neocorporatist Approach

2003, 71 Gianluigi COPPOLA, Maria Rosaria GAROFALO, Fernanda MAZZOTTA
Industrial Localisation and Economic Development. A Case Study

2002, 70 Francesco GIORDANO, Fernanda MAZZOTTA
Salario di riserva, probabilità di occupazione ed efficacia dell'istruzione universitaria: un'analisi sugli studenti dell'Università di Salerno

2002, 69 Giuseppe RUSSO
Istituzioni del mercato del lavoro e occupazione: dai costi di aggiustamento all'appropriabilità

2002, 68 Floro Ernesto CAROLEO, Francesco PASTORE
Training Policy for Youth Unemployed in a Sample of European Countries

2002, 67 Maria Rosaria GAROFALO, Maria Rosaria SUPINO
Il disegno normativo del welfare municipale in Italia come strumento per lo sviluppo economico e l'allargamento delle opportunità occupazionali. Una lettura neoistituzionale della L. 328/00

2002, 65 Pietro SENESI
Cyclical Dynamics under Continuous Time Equilibrium

2001, 64 Marcello D'AMATO, Vincenzo GALASSO
E' la riforma Dini politicamente sostenibile?

2001, 63 Sergio DESTEFANIS, Ornella Wanda MAIETTA
Assessing the Productive Efficiency of Non-Profit Organisations: a Comparative Analysis

2001, 62 Floro Ernesto CAROLEO, Francesco PASTORE
How Fine Targeted is ALMP to the Youth Long Term Unemployed in Italy?

2001, 61 Paolo COCCORESE
Strategic Advertising for Entry Deterrence Purposes

2001, 60 Alessandra AMENDOLA
Modelling Asymmetries in Unemployment Rate

2001, 59 Sergio DESTEFANIS
Differenziali territoriali di produttività ed efficienza negli anni '90: i livelli e l'andamento

2001, 58 Giuseppina AUTIERO, Fernanda MAZZOTTA
Job Search Methods: the Choice between the Public and the Private Sector

2001, 57 Giuseppina AUTIERO, Bruna BRUNO, Fernanda MAZZOTTA
A Correspondence Analysis of Labour Market Institutions

2000, 56 Giuseppina AUTIERO
Governmental Organized Learning and Coordination Problems: The case of Japan in1950s

2000, 55 Giuseppina AUTIERO, Fernanda MAZZOTTA
The Choice of Search Methods: Some Empirical Evidence from Italy

2000, 54 Giuseppe CELI
The Impact of International Trade on Labour Markets. The Case of Outward Processing. Traffic between the European Union and Central Eastern European Countries.

2000, 53 Giuseppe RUSSO, David VEREDAS
Institutional Rigidities and Employment on the Italian Labour Market: the Dynamic of the Employment in the Large Industrial Firms.

2000, 52 Floro Ernesto CAROLEO
Le Politiche per l'occupazione in Europa: una tassonomia istituzionale

2000, 51 Andrew NEWELL, Francesco PASTORE
Regional Unemployment and Industrial Restructuring in Poland

1999, 50 Giuseppe CELI, Alasdair SMITH
Quality Differentiation and the Labour Market Effects of International Trade.

1999, 49 Giuseppe CELI
Vertical and Horizontal Intra-Industry Trade: What is the Empirical Evidence for the UK?

1999, 48 Cesare IMBRIANI, Filippo REGANATI
Productivity Spillovers and Regional Differences: Some Evidence on the Italian Manufacturing Sector.

1999, 47 Adalgiso AMENDOLA, Annamaria NESE
L'impatto del background familiare sul livello d'istruzione dei figli.

1998, 46 Adalgiso AMENDOLA, Annamaria NESE
Mobilità intergenerazionale nella società femminile italiana.

1998, 45 Floro Ernesto CAROLEO, Fernanda MAZZOTTA
Youth Unemployment and Youth Employment Policies in Italy.

1997, 44 Annamaria NESE
Mobilità intergenerazionale in Italia

1997, 43 Adriana BARONE, Concetto Paolo VINCI
Fairness: un concetto relativo nell'analisi del mercato del lavoro

1997, 42 Adriana BARONE, Concetto Paolo VINCI
Wage Differentials and Factor Intensity Reversals

1997, 41 Rosa CAPOLUPO
L'ipotesi di convergenza nel recente dibattito sulle teorie della crescita

1997, 40 Rosa CAPOLUPO
Endogenous Vs Exogenous Models of Growth: the Convergenze Debate

1997, 39 Fernanda MAZZOTTA, Annamaria NESE
Transizioni "in and out" il mercato del lavoro in Italia: un'analisi microeconometrica

1997, 38 Fernanda MAZZOTTA
Disoccupazione e probabilità di occupazione in Italia: un'analisi su microdati

1997, 37 Maria Rosaria GAROFALO, Bruna BRUNO
Equivalenza istituzionale" dei modelli di contrattazione sul salario: oltre il dibattito tra centralizzazione e decentramento

1997, 36 Adalgiso AMENDOLA, Floro Ernesto CAROLEO, Gianluigi COPPOLA
Differenziali territoriali nel mercato del lavoro e sviluppo in Italia

1996, 35 Adalgiso AMENDOLA
Istituzioni e mercato del lavoro. Deregolazione, occupazione e paradigma istituzionale

1996, 33 Annamaria NESE
Modelli microeconometrici per l'analisi della domanda abitativa

1996, 32 Annamaria NESE
Test semiparametrici per modelli parametrici

1996, 31 Giuseppe CELI
Vertical Intra-Industry Trade and Skill Intensity in Europe: a Cross Sector Analysis

1996, 30 Sergio DESTEFANIS
Nominal Rigidities and Real Activity. A Cross-Industry Analysis for Italy, 1951-93

1996, 29 Cesare IMBRIANI, Filippo REGANATI
International Technology Transfer into the Italian Manufacturing Sector

1996, 28 Stefania di SERAFINO, Alberto GANDOLFI
The Choice of the Government Optimal Procurement Mechanism: the First-Price Sealed Bid Auction with one and/or Two Winners.

1996, 27 Raul de LUZENBERGER
Redistribution, and Public Debt with Liquidity Constraints

1996, 26 Bruno CHIARINI
Un modello VAR per la domanda di lavoro

1995, 25 Maria Rosaria CARILLO, Alberto ZAZZARO
Innovazione tecnologica e distruzione di capitale umano in un modello neo-shumpeteriano di crescita.

1995, 24 Raul de LUZENBERGER
Macroeconomia e politiche redistributive: il caso di vincoli di liquidità

1995, 23 Annamaria NESE
Tenure Choice and Demand for Housing in Italy

1995, 22 Filippo REGANATI
La struttura delle preferenze per prodotti orizzontalmente differenziati.

1995, 21 Sergio DESTEFANIS, Michele LA ROCCA, Cosimo VITALE
Forecasting Train Ticket Sales with Linear Model-Based Approaches and with Edats

1995, 20 Stefania di SERAFINO
Bounded Rationality and Incomplete Contracts

1995, 19 Adalgiso AMENDOLA, Floro E. CAROLEO, Maria Rosaria GAROFALO
Istituzioni, mercato del lavoro e decentramento delle decisioni.

1995, 18 Niall O'HIGGINS
Why Did the Youth Training Scheme Reduce the Wages of Young People? A Story of Human Capital Formation, Reservation Wages and Job Offers.

1994, 17 Antonio CARDONE
Misure di efficienza: alcuni aspetti teorici

1994, 16 Maria Rosaria GAROFALO, Luisa ZANCHI
Neo-corporativismo, centralizzazione e dispersione inter-settoriale dei salari.

1994, 15 Sergio DESTEFANIS
Allowing for Frequency of Negotiation in the Aggregate Wage Equation. A Study for Italian Manufacturing, 1973/92.

1994, 14 Marcello D'AMATO
Tariffs for a Foreign Industry with Market Power under Incomplete Information on Demand

1994, 13 Raul DE LUZENBERGER, Cesare IMBRIANI, Giancarlo MARINI
Sustainability Issues in the Process of European Integration

1994, 12 Riccardo MARSELLI, Antonio CARDONE
Interdipendenza tra regioni: un'analisi su dati di Panel

1993, 11 Adriana BARONE, Concetto Paolo VINCI
Dilemma del prigioniero e persistenza della disoccupazione involontaria

1993, 10 Maria Rosaria CARILLO
Mutamenti strutturali ed offerta di lavoro.

1993, 9 Niall O'HIGGINS
The Effectiveness of YTS in Britain: an Analysis of Sample Selection in the Determination of Employment and Earnings

1993, 8 Giuseppe CELI
Politiche valutarie ed integrazione commerciale: l'esperienza dello SME negli anni '80

1992, 7 Paolo COCCORESE
Attività innovativa e configurazione industriale

1992, 6 Maria Rosaria GAROFALO, Gian Luigi CORINTO
La Razionalità dell'allocazione del tempo di lavoro in agricoltura. Con un'applicazione empirica ad un sistema locale attraverso la PL.

1992, 5 Adalgiso AMENDOLA, Maria SCATTAGLIA
Disoccupazione e tassi di attività nel Mezzogiorno

1992, 4 Floro Ernesto CAROLEO
La disoccupazione strutturale

1991, 3 Giovanni URGA
Dynamic Models of Labour Demand in the Italian Industrial Sector: Theories and Evidence from Panel Data

1991, 2 Adalgiso AMENDOLA
Teoria dei contratti impliciti. Rigidità del salario e disoccupazione

1991, 1 Guido CELLA
Sulla integrazione produttiva interregionale: il caso del Mezzogiorno

CELPE - Centro di Ricerca in Economia del Lavoro e di Politica Economica

Università degli Studi di Salerno

ISSN 1970-4259

Depositato ai sensi di Legge