

## **Salario di riserva e attività potenziale**

Tindara Addabbo\* e Donata Favaro§

### **Abstract**

In questo articolo studiamo la relazione tra stato di inattività, livello di istruzione e background culturale delle donne inattive, utilizzando una nuova survey ISFOL sull'inattività femminile. L'obiettivo principale del lavoro è di verificare se l'inattività osservata nasconda situazioni di potenziale attività, che potrebbero essere tradotte in attività con opportuni interventi di policy. Il confronto tra il salario di riserva, ricavato dalle informazioni raccolte attraverso l'indagine, e il salario teorico ottenuto applicando alle caratteristiche delle donne inattive i coefficienti stimati sul campione delle lavoratrici, ha permesso di individuare casi di potenziale attività per le donne il cui salario teorico è superiore al salario di riserva e di evidenziare una sostanziale differenza tra queste e coloro che rivelano salari di riserva maggiori del salario teorico. In questi ultimi casi si osservano caratteristiche di capitale umano, in media, modeste e scarse motivazioni al lavoro, dettate da ambienti familiari di provenienza deboli a trasmettere una cultura del lavoro.

JEL classification: J16, J22

\* Department of Economics, University of Modena and Reggio Emilia, Italy. Email: [addabbo.tindara@unimore.it](mailto:addabbo.tindara@unimore.it). Affiliations: Child (Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics) <http://www.child-centre.it/>; Capp (Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche), <http://www.capp.unimo.it>.

§ Department of Economics, University of Padova, Italy. Email: [donata.favaro@unipd.it](mailto:donata.favaro@unipd.it). Affiliations: Child (Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economic) <http://www.child-centre.it/>.

---

Parte di questa ricerca è stata condotta nell'ambito del Progetto Isfol "Analisi dell'inattività femminile in Italia". Chi scrive ha collaborato alla definizione degli strumenti di indagine e all'elaborazione dei microdati. Si ringrazia il gruppo di lavoro per gli spunti di riflessione e la condivisione delle diverse fasi dell'indagine, la responsabilità di quanto segue resta unicamente di chi scrive.

## **1. Introduzione**

Le analisi sull'inattività femminile in Italia si sono concentrate, principalmente, sullo studio delle relazioni tra scelte lavorative e scelte familiari. In particolare, diversi lavori sono stati dedicati alla ricerca dell'effetto che l'attività lavorativa del partner può avere sulle scelte di lavoro e non lavoro della donna; altri studi si sono concentrati sull'analisi della correlazione tra scelte di fertilità e scelte lavorative. In aggiunta a tali lavori, si è sviluppata un'area di ricerca sull'incidenza dei costi di cura e di assistenza sulle scelte di partecipazione al mercato del lavoro delle donne.

In questo lavoro non intendiamo approfondire filoni di ricerca già ampiamente sviluppati, ma proponiamo un approfondimento originale dell'inattività femminile, analizzando la disponibilità a lavorare delle donne inattive. Ciò è reso possibile dalla disponibilità dei dati dell'indagine ISFOL, il cui questionario contiene domande formulate appositamente per ricavare una stima della disponibilità a lavorare (in termini di ore) delle donne inattive e la corrispondente retribuzione alla quale le stesse sarebbero disposte a svolgere un lavoro; informazioni che ci hanno permesso, tra l'altro, di ricavare una stima del salario di riserva.

L'analisi che proponiamo, dunque, si sviluppa attraverso un iniziale approfondimento delle caratteristiche del campione di donne inattive, per evidenziare eventuali differenze produttive rispetto al gruppo di donne occupate e mettere in evidenza la presenza di difficoltà, non solo dal lato della domanda ma anche dal lato dell'offerta, nel consentire alle donne con un'elevata disponibilità a lavorare di inserirsi nel mercato del lavoro. L'analisi si svolge attraverso la presentazione di statistiche descrittive su alcune caratteristiche di capitale umano e prendendo in esame il numero di ore che le inattive dichiarano di essere disposte a lavorare in caso di occupazione e confrontandone la distribuzione con quella delle donne occupate.

La seconda parte dello studio è dedicata all'analisi della retribuzione minima dichiarata, alla quale le inattive sarebbero disposte a lavorare. Tale informazione, incrociata al dato sulle ore "potenzialmente" lavorabili, ci permette di calcolare il salario di riserva, e di confrontarlo con il salario orario teorico, calcolato applicando alle caratteristiche delle inattive i rendimenti stimati sul campione delle donne occupate. Tale confronto ci permette di evidenziare e studiare la componente del campione di inattive che presenta

salari di riserva inferiori al salario teorico, e che secondo uno schema metodologico neoclassico, costituisce un bacino di potenziale attività.

Il lavoro si conclude con l'analisi qualitativa delle differenze tra il gruppo delle donne *potenzialmente attive* e le donne che, diversamente, presentano salari di riserva maggiori del salario orario teorico.

## **2. Confronto tra attività femminile effettiva e potenziale**

La prima riflessione che intendiamo fare riguarda la disponibilità potenziale a lavorare delle donne inattive. Questo è il primo punto da approfondire per comprendere se la condizione di inattività sia determinata da una diversa propensione al lavoro delle donne inattive rispetto a quelle occupate e se tale differenza sia da imputare alle caratteristiche produttive, all'ambiente familiare di origine, o sia indotta da vincoli familiari.

Tenteremo innanzi tutto di verificare se lo stato di inattività sia attribuibile ad una carenza dell'offerta di lavoro, in termini di caratteristiche produttive, accompagnata da un atteggiamento di scarsa motivazione al lavoro, formatosi nel contesto familiare di origine.

I dati a disposizione ci permettono di verificare la disponibilità a lavorare: il questionario, infatti, contiene una sezione in cui si domanda alle donne attive quante sono le ore settimanali che dedicano all'attività lavorativa e alle donne inattive quante sono le ore che sarebbero disposte a lavorare, ad una retribuzione che potrebbero accettare<sup>1</sup>. La sintesi dei dati raccolti è contenuta nella Figura 1, in cui nella parte a) si rappresenta la frequenza relativa delle ore di lavoro settimanali dichiarate dalle donne occupate e delle ore potenzialmente lavorabili da parte delle donne inattive, mentre nella parte b) si rappresentano gli stessi dati utilizzando la funzione di densità cumulata. Le due diverse rappresentazioni ci permettono di osservare che le donne inattive

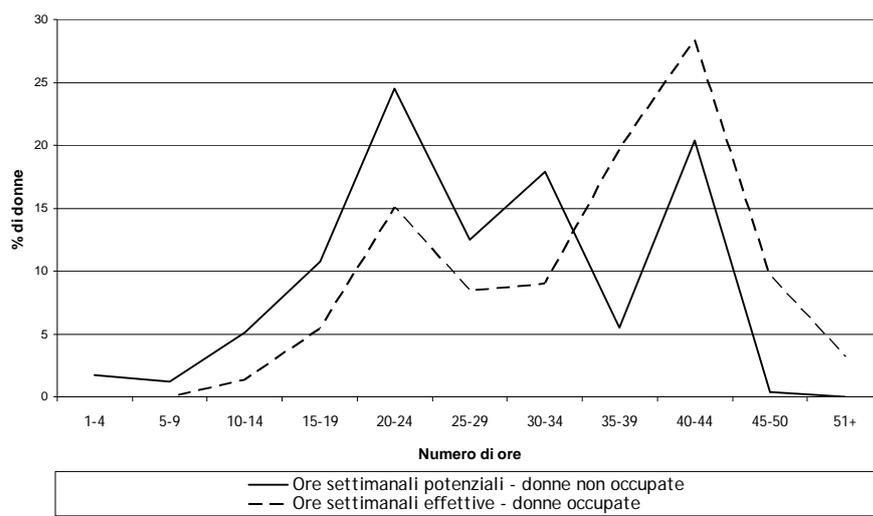
---

<sup>1</sup> Le domande poste alle intervistate che non sono forza lavoro sono, in ordine, le seguenti: 1. Quante ore sarebbe disposta a lavorare in media a settimana considerando il reddito mensile netto che vorrebbe guadagnare? 2. Quanto dovrebbe guadagnare (retribuzione mensile netta) lavorando questo numero di ore a settimana per ritenere il lavoro offerto accettabile? 3. Accetterebbe comunque un lavoro per lo stesso numero di ore ma ad una retribuzione netta mensile più bassa? 4. A quale retribuzione netta mensile sarebbe disposta a lavorare il numero di ore desiderato?

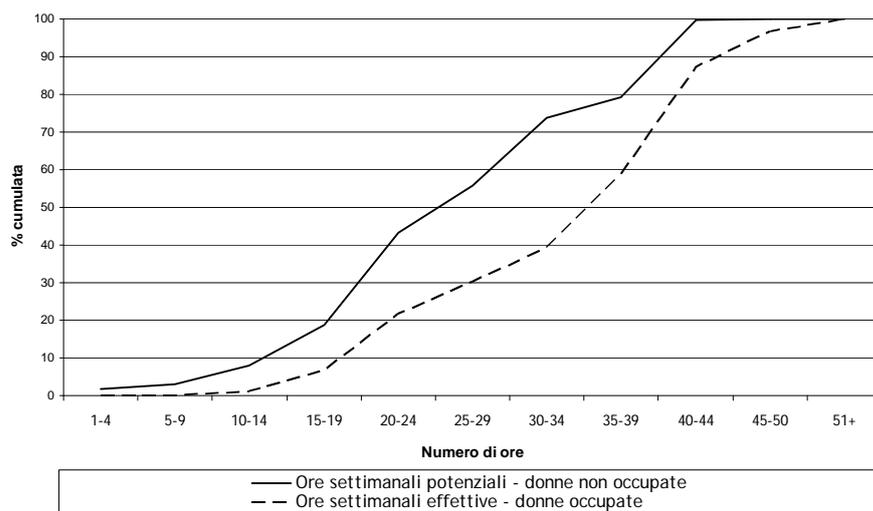
manifestano una disponibilità a lavorare inferiore, in media, a quella delle donne che lavorano. Tale risultato è confermato dal test sulla significatività della differenza tra i valori medi dei due campioni<sup>2</sup>.

Figura 1. Attività effettiva e attività potenziale

a) Frequenza relativa per classi di ore settimanali



b) Funzione cumulata delle ore di lavoro settimanali (effettive per le lavoratrici e potenziali per le donne inattive)



<sup>2</sup> La differenza delle medie delle due variabili è pari a 8,15 con deviazione standard 0,292. Il test t sulla differenza delle medie è pari a 27,92 e l'ipotesi di uguaglianza è rigettata a favore dell'ipotesi alternativa di differenza positiva (la media delle ore di lavoro delle donne occupate supera la media delle ore di lavoro potenziale dichiarato dalle inattive, con probabilità pari ad 1).

Il primo grafico ci suggerisce la presenza di bi-modalità, sia nella distribuzione delle frequenze relative dell'attività effettiva svolta dalle lavoratrici, sia nella distribuzione dell'attività potenziale dichiarata dalle donne inattive. Mentre il campione delle lavoratrici presenta la moda assoluta in corrispondenza di un numero di ore effettive di lavoro pari a 40-44, la moda assoluta del campione delle donne inattive si manifesta in corrispondenza di un numero di ore pari a 20-24. Tale risultato è in linea con quanto emerso anche nel capitolo "All'origine dell'inattività".

Tale risultato ci conduce ad alcune riflessioni sulle cause che possono originare questa diversità tra i due campioni. Una prima considerazione sorge immediata, come diretta conseguenza dei contributi all'analisi della partecipazione al lavoro e degli esiti occupazionali e retributivi delle donne: la selezione non casuale delle donne al lavoro. Diversi lavori hanno messo in luce la non casuale selezione delle donne all'attività lavorativa: le donne che lavorano hanno caratteristiche in media migliori delle non lavoratrici e per questo motivo il gap retributivo di genere, corretto per la selezione al lavoro, è in media maggiore del gap stimato senza tale controllo<sup>3</sup>. Difficile stabilire (e dimostrare empiricamente) se le donne che investono maggiormente in istruzione siano più motivate lavorativamente delle donne che si istruiscono meno e se la loro scelta di investimento in capitale umano sia fortemente legata alla motivazione lavorativa; resta però il fatto che la caratteristica che spiega in modo evidente l'esito partecipativo è il titolo di studio acquisito: le donne più istruite raggiungono con maggiore successo l'inserimento lavorativo<sup>4</sup>.

L'inattività femminile potrebbe essere la conseguenza non solo di un insufficiente investimento in capitale umano e nelle caratteristiche di produttività, ma anche di una domanda di lavoro che vincola fortemente l'attività lavorativa ad orari pieni e non flessibili e che induce le donne disposte a lavorare a tempo parziale ad uscire dal mercato del lavoro. Incrociamo, quindi, le informazioni sulla disponibilità a lavorare delle inattive e sulle ore effettivamente svolto dalle occupate con il titolo di studio.

---

<sup>3</sup> Si veda, ad esempio, il lavoro sull'Italia di Addabbo e Favaro (2007).

<sup>4</sup> Tale risultato sarà confermato dall'analisi discussa nel Paragrafo 3.

Tabella 1. Titolo di studio: confronto tra lavoratrici e inattive (%)

	Donne lavoratrici		Donne inattive	
	Ore di lavoro effettive Part-time (<30 ore)	Full-time (≥30 ore)	Ore di lavoro potenziali Part-time (<30 ore)	Full-time (≥30 ore)
Nessun titolo/licenza elementare	0,72	0,31	1,82	0,66
Licenza media	13,20	15,78	44,13	35,89
Diploma di qualifica professionale	9,40	8,59	10,29	10,05
Diploma di scuola secondaria superiore	40,33	39,14	41,89	51,16
Diploma di laurea, laurea breve, laurea specialistica	34,72	33,59	1,82	2,18
Diploma post-laurea (dottorato, master)	1,63	2,58	0,05	0,07
Totale	100	100	100	100

La Tabella 1 suggerisce un quadro molto chiaro. Le donne inattive hanno raggiunto, in media, un livello di istruzione più basso delle lavoratrici; in particolare si osserva una netta concentrazione dell'inattività nei livelli di studio medio bassi. Il 44% delle inattive disposte a lavorare meno di 30 ore settimanali e il 36% circa di coloro disposte a lavorare full-time ha un titolo di studio pari al diploma di scuola media inferiore. La percentuale di lavoratrici col medesimo titolo di studio è di gran lunga inferiore: 16% di coloro che lavorano full-time e 13% tra le part-time. D'altra parte solo il 2,2% delle inattive ha un diploma di studio universitario, contro il 33,6% delle lavoratrici.

Ciò che sorprende è la concentrazione di donne disposte a lavorare full-time tra coloro che posseggono un titolo di studio di scuola secondaria superiore: il 51% delle inattive disposte a lavorare a tempo pieno possiede un diploma di scuola secondaria superiore. Il dato è interessante se confrontato con la percentuale di donne che lavorano: solo il 33,59 ha un tale titolo di studio. La domanda di lavoro è orientata verso le donne con un titolo di studio elevato. Tale risultato, in un contesto in cui le ultime generazioni raggiungono livelli di istruzione più elevati, potrebbe essere spiegato da una preferenza delle imprese ad assumere lavoratrici più giovani. Questo però non dovrebbe essere un effetto così rilevante, poiché il campione include solo donne in età tra i 25 e i 45 anni.

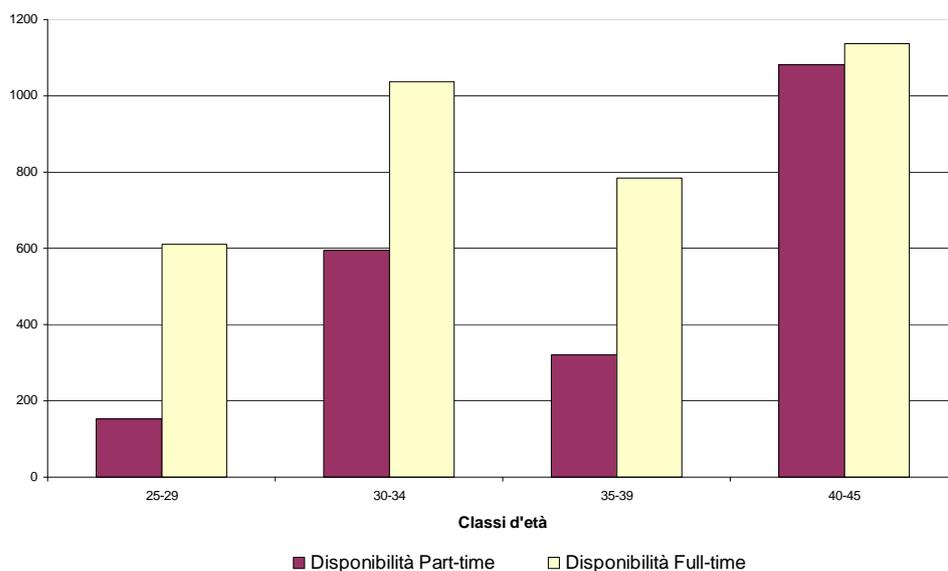
L'elevata numerosità di donne inattive con livelli di istruzione medio-bassi potrebbe in parte spiegare il forte sbilanciamento della disponibilità a lavorare un orario ridotto. Il basso investimento in capitale umano, infatti, potrebbe indicare una bassa propensione al lavoro, o una disponibilità a lavorare poche ore. D'altra parte, un investimento consistente in istruzione potrebbe essere spiegato da una forte motivazione per il lavoro e da un conseguente successo nel trovare occupazione.

La differenza tra le ore di lavoro delle attive e la disponibilità lavorativa delle non-attive può trovare spiegazione anche nell'esistenza di vincoli imposti dal lato della domanda di lavoro, quali il razionamento del lavoro part-time, che costringerebbe le donne a lavorare a tempo pieno sebbene con preferenze per il tempo parziale. Tale ipotesi potrebbe essere verificata direttamente se fosse stata posta alle donne occupate una domanda volta a far rivelare le loro preferenze per il lavoro part-time. In assenza di tale informazione tentiamo di risalire al dato sulla preferenza per il lavoro a tempo parziale attraverso le risposte fornite ad altre domande.

Nel questionario si chiede alle donne lavoratrici quanto siano soddisfatte del loro lavoro relativamente alla possibilità di conciliare l'attività lavorativa con le esigenze familiari. Il 64,1% delle donne che lavorano svolge più di 30 ore settimanali. Di queste lavoratrici, il 25,36% –pari a 298 donne– non è per nulla o è poco soddisfatto del proprio lavoro per quanto concerne la possibilità di conciliare l'attività lavorativa con le esigenze familiari. E' ragionevole pensare che tali lavoratrici possano essere delle potenziali *part-timer* ma che non possano ridurre il loro orario di lavoro. Se ciò fosse possibile, la distribuzione delle ore effettive sarebbe meno sbilanciata verso il lavoro a tempo pieno; il totale delle donne lavoratrici full-time passerebbe dal 64,1% al 47,8% del totale delle donne attive. Tale ipotesi è avvalorata dal fatto che 154 delle 298 donne dichiaranti la non soddisfazione per i tempi di lavoro e la conciliazione con gli impegni familiari dichiara di aver scelto di lavorare a causa di un reddito familiare insufficiente. Se consideriamo il totale delle lavoratrici (full e part-time), ben 723 su 1833 –quindi il 39,4%– rivelano la stessa cosa. Quasi il 40% delle lavoratrici, perciò, esprime indirettamente una certa preferenza per il non lavoro o, per lo meno, per un lavoro ad orario ridotto. Se tali donne potessero soddisfare le loro preferenze, la distribuzione dell'offerta effettiva di lavoro assomiglierebbe di più all'offerta potenziale delle inattive

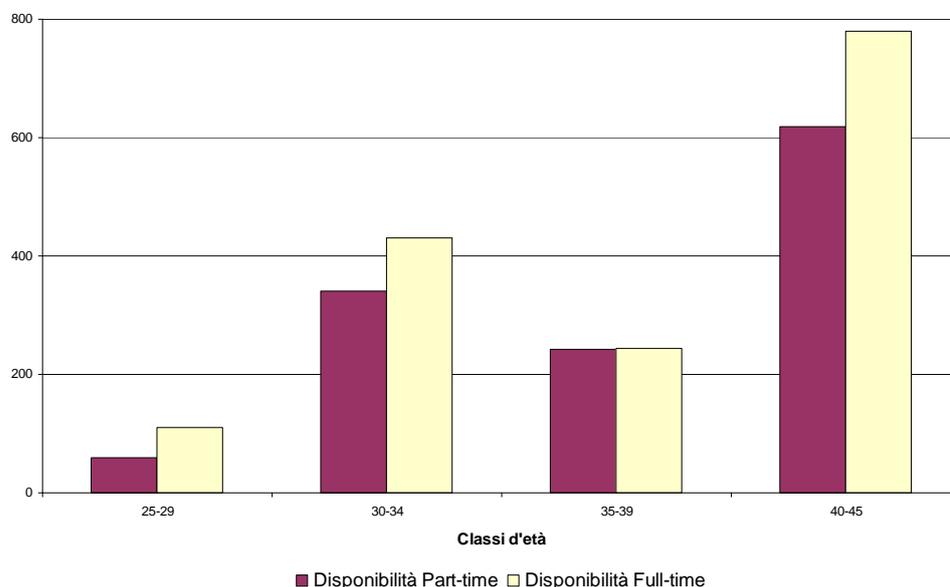
(entrambe in Tabella 1). Tali risultati ci sembrano sottolineare la necessità di valutare, nel confronto tra offerta femminile effettiva e potenziale, la possibile presenza di vincoli dal lato della domanda di lavoro e di esigenze familiari che influenzano l'offerta effettiva.

Figura 2. Disponibilità a lavorare delle donne inattive - Frequenza per classi di età e disponibilità full- part-time



Tornando alla Tabella 1, emergono due casi interessanti di attività potenziale: la disponibilità delle donne con un titolo di studio di scuola obbligatoria a lavorare a tempo parziale e la contrapposta disponibilità a lavorare a tempo pieno delle donne con un titolo di scuola media superiore. Questi due risultati necessitano di un approfondimento ulteriore: a prima vista potrebbero identificare rispettivamente un raggruppamento di donne di età superiore alla media e con precedenti esperienze lavorative, fuoriuscite dal mercato del lavoro; nel secondo caso, possiamo invece immaginare si tratti di donne di età relativamente giovane e con un forte interesse per il lavoro.

Figura 3. Disponibilità a lavorare delle inattive con trascorso lavorativo - Frequenza per classi d'età e disponibilità



Le Figure 2 e 3 confermano tali considerazioni. Dalle Figure, infatti, si evince che la disponibilità potenziale a lavorare è, in genere, maggiore per le donne più giovani; la Figura 2 mostra chiaramente un forte sbilanciamento delle donne con meno di 40 anni verso il lavoro full time. Al contrario, le donne con almeno 40 anni manifestano una maggiore propensione al lavoro a tempo parziale. Tale risultato varia sostanzialmente se consideriamo le sole inattive che, precedentemente, hanno avuto una qualche esperienza lavorativa (Figura 3). In tal caso, oltre al fatto che il fenomeno dell'inattività diminuisce considerevolmente nelle fasce d'età tra i 25 e i 39 anni, mentre rimane sostenuto per le quarantenni, la disponibilità a lavorare appare più equamente distribuita tra tempo pieno e tempo parziale. La disponibilità potenziale verso l'attività lavorativa appare più pronunciata verso orari di lavoro full-time solo per il gruppo di donne dai 40 anni in su, con un forte squilibrio rispetto alla disponibilità a lavorare part-time.

In conclusione, questa prima analisi descrittiva ha messo in evidenza la dualità del fenomeno dell'inattività, in riferimento sia alle caratteristiche di capitale umano, sia alla disponibilità a lavorare delle donne; se da un lato il gruppo è composto di giovani donne con un buon grado di istruzione e senza esperienza lavorativa, disposte a lavorare a

tempo pieno, dall'altro l'inattività è composta di ex lavoratrici con una maggiore propensione al lavoro a tempo parziale. Si sottolinea, inoltre, la stretta relazione tra livello di istruzione e inserimento lavorativo, nonché la possibile presenza di vincoli dal lato della domanda che obbligherebbero le donne a lavorare a tempo pieno e che razionerebbe l'offerta di lavoro a tempo parziale, obbligando alcune potenziali lavoratrici ad uscire dal mercato del lavoro.

Per riassumere l'analisi descrittiva sin qui svolta, presentiamo di seguito i risultati delle stime di un modello di probabilità. Abbiamo stimato un modello probit per l'attività potenziale dichiarata dalle donne inattive, distinguendo tra disponibilità a lavorare part-time e full-time, per verificare e misurare la significatività congiunta delle caratteristiche sin qui analizzate e valutare l'impatto in termini probabilistici di ogni caratteristica<sup>5</sup>.

La Tabella 2 mostra i risultati della stima del modello di probabilità in cui la variabile dipendente è uguale a zero per le donne inattive che hanno dichiarato una disponibilità a lavorare part-time e uguale ad uno per le inattive con disponibilità al lavoro full-time. I valori riportati rappresentano l'impatto marginale di ogni variabile sulla probabilità di dichiarare una disponibilità al lavoro full-time rispetto alla probabilità alla disponibilità di lavoro a tempo parziale. Per le variabili continue, il dato valuta l'impatto in termini probabilistici calcolato sul valore medio della variabile di interesse; per le variabili dicotomiche (le dummy), l'impatto marginale è calcolato sulla variazione discreta da zero a uno.

---

<sup>5</sup> Le stime sono state molte, su diverse specificazioni del modello; in particolare, con definizioni differenti relativamente alle variabili "numero figli", inserendo alternativamente dummy per la presenza di figli in diverse classi d'età, oppure il numero di figli in tali classi o il numero di figli complessivo. Anche per quanto concerne la variabile dipendente, si sono prese in esame due diverse specificazioni: la prima, di cui si riportano i risultati, definisce la variabile dipendente come dummy che assume valori nulli se la disponibilità a lavorare è part-time e valore unitario se la disponibilità è full-time. La seconda specificazione utilizzata definisce la variabile dipendente restringendo la definizione alle donne che hanno dichiarato una disponibilità a lavorare di almeno 10 ore. Nonostante le diverse specificazioni, i coefficienti stimati delle caratteristiche di capitale umano, e in generale di tutte le altre caratteristiche, sono risultati robusti.

Tabella 2. Stima della probabilità di attività potenziale a tempo pieno (rispetto ad attività potenziale a tempo parziale) – donne inattive. Effetti marginali di ogni singola variabile\*.

	Effetto marginale	Significatività
Età	0,081	3,48
Età al quadrato	-0,001	-3,06
Diploma di qualifica professionale	0,024	0,85
Diploma di scuola secondaria superiore	0,091	5,34
Diploma di laurea, laurea breve, laurea specialistica, diploma post-laurea	0,203	2,92
Ha lavorato in passato (dummy =1)	0,145	6,70
Anni di non lavoro	-0,001	-0,82
Lavorava full-time	-0,011	-0,57
Numero figli	-0,071	-7,40
Residente in: Piemonte	0,114	2,20
Trentino Alto Adige	-0,086	-2,21
Toscana	0,114	2,46
Basilicata	0,102	1,70
Sicilia	0,080	1,69
Numero di osservazioni della stima	3350	
Pseudo R <sup>2</sup>	0,0645	
Prob > chi2	0,000	
Probabilità stimata della disponibilità a lavorare Full-time	0,247	

\* Per la regione di residenza, si riportano gli effetti marginali delle sole regioni il cui coefficiente è significativo almeno al 10%

\*\* L'effetto marginale è calcolato rispetto al valore medio, per le variabili continue (età media: 38 anni; media del numero figli: 1,61; valore medio del numero percettori di reddito in famiglia: 1,03; ecc.). Per le variabili dicotomiche, l'effetto marginale è calcolato sulla variazione discreta da zero ad uno.

Tra le variabili esplicative, oltre all'età individuale e al livello di istruzione, sono state inserite alcune variabili di controllo per la storia lavorativa passata (dummy pari ad uno se la donna ha precedentemente lavorato, ulteriore dummy se ha lavorato full-time, anni di non lavoro), la situazione economica e anagrafica della famiglia (numero di figli e

numero di percettori di reddito in famiglia) e il contesto regionale di riferimento (dummy per ogni regione).

I risultati delle stime confermano, sostanzialmente, ciò che si è descritto in precedenza. La probabilità di essere disposte a lavorare a tempo pieno aumenta sensibilmente al crescere del livello di istruzione; donne con un titolo di studio di scuola secondaria superiore sono potenzialmente disponibili a lavorare full-time (anziché part-time) con una probabilità del 9% superiore delle donne con un titolo di scuola obbligatoria. Tale probabilità aumenta ulteriormente (sempre rispetto a donne con titoli di scuola obbligatoria) nel caso in cui il diploma conseguito sia di livello universitario: la probabilità di offerta di lavoro a tempo pieno è del 20% superiore rispetto alla categoria di riferimento.

Per quanto concerne l'incidenza dell'esperienza passata, sebbene non sia rilevante se sia stata svolta a tempo pieno o parziale, contribuisce per il 14,5% all'incremento della disponibilità a lavorare a tempo pieno. Ciò significa che una donna con un grado di istruzione obbligatorio, senza figli e di età media, ha una disponibilità a lavorare full-time (rispetto al lavoro part-time) che è del 14,5% maggiore se ha avuto esperienze di lavoro precedenti.

Il risultato delle stime conferma, quindi, il ruolo rilevante che svolge il grado di istruzione, nel determinare il potenziale impegno lavorativo delle donne inattive: ferme restando le caratteristiche medie di età, numero di figli e regione di residenza, una donna con un livello di istruzione universitario dichiara una disponibilità al lavoro full-time con una probabilità del 5,5% superiore a quella dichiarata da una donna, con le stesse caratteristiche ma con un livello di istruzione obbligatorio ma qualche esperienza lavorativa passata.

Un ultimo dato interessante riguarda la presenza di figli; l'effetto marginale di un incremento, rispetto al valore medio del numero di figli (pari a 1,61), è negativo e pari a -7%. Ciò significa che un incremento marginale del numero di figli diminuisce del 7% la probabilità che le donne inattive manifestino la disponibilità a lavorare a tempo pieno, relativamente alla disponibilità a lavorare part-time<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Questo risultato concorda con analisi precedenti sulla relazione tra numero di figli e probabilità di lavoro part-time (si veda, ad esempio, il lavoro comparativo a livello europeo di Pissarides e altri (2005).

### **3. Retribuzioni effettive e desiderate: una prima analisi**

Nel precedente Paragrafo abbiamo analizzato la disponibilità a lavorare delle donne inattive, nel tentativo di comprendere se lo stato di inattività possa essere causato da una limitata propensione al lavoro e/o da caratteristiche di capitale umano inferiori a quelle osservate per le donne lavoratrici. Il quadro che è emerso è complesso: il campione di inattive appare diversificato nella sua composizione e articolato in sottogruppi. Da un lato è costituito di donne giovani, senza precedenti esperienze lavorative e con una dichiarata disponibilità al lavoro a tempo pieno; dall'altro, donne di età media più elevata, con almeno una esperienza lavorativa alle spalle e una disponibilità parziale a lavorare (per un numero di ore inferiore a 30). Si è rilevata, inoltre, una maggiore propensione al lavoro full-time per coloro che hanno conseguito i titoli scolastici di livello superiore.

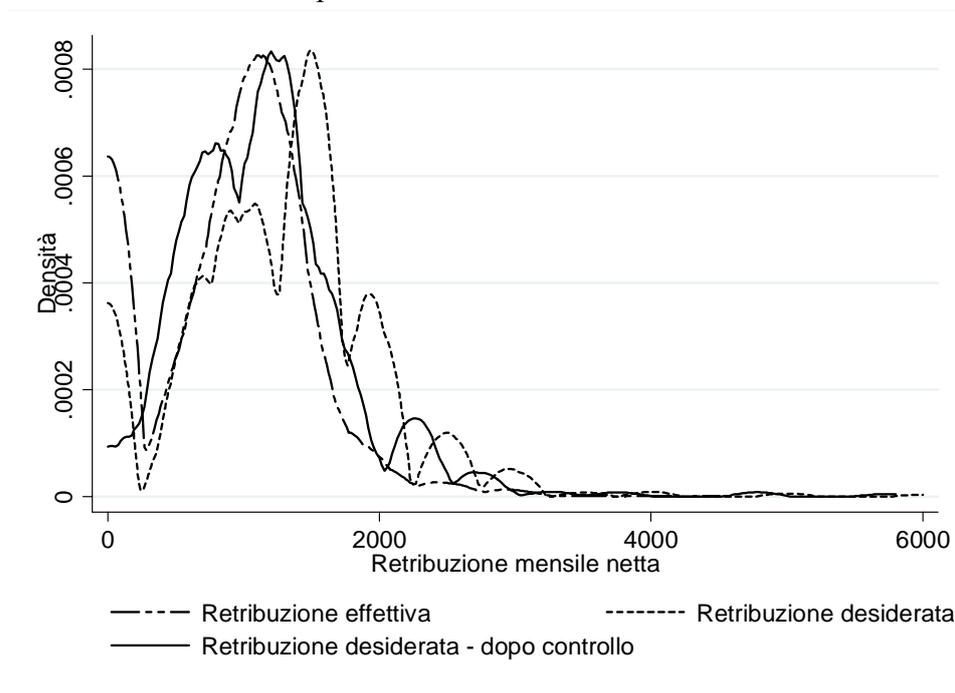
In questa Sezione dell'articolo ci concentreremo sull'analisi di ciò che la letteratura definisce *salario di riserva*<sup>7</sup> e che abbiamo calcolato a partire dalla retribuzione netta mensile che le inattive hanno dichiarato accettabile per lavorare il numero di ore analizzato in precedenza. Il questionario contiene due informazioni diverse sul reddito mensile: il primo dato raccolto è sottoposto, infatti, a verifica attraverso una domanda di controllo, con la quale si chiede all'intervistata se accetterebbe comunque un lavoro per lo stesso numero di ore dichiarate ma ad una retribuzione netta mensile più bassa e, se sì, a quale retribuzione.

La Figura 4 rappresenta le funzioni di densità calcolate sulle due variabili appena descritte, a confronto con la funzione di densità delle retribuzioni effettive delle donne che lavorano. Chiamiamo "Retribuzione desiderata" l'informazione raccolta con la prima domanda; intitoliamo, invece, "Retribuzione desiderata – dopo controllo" l'informazione ottenuta con la domanda di controllo. Indicheremo semplicemente "Retribuzione effettiva" la retribuzione mensile, al netto di contributi e imposte, percepita dalle donne che lavorano.

---

<sup>7</sup> Il salario di riserva è definito come il salario orario, cioè il saggio salariale, al quale l'individuo è indifferente tra non lavorare e lavorare la prima ora.

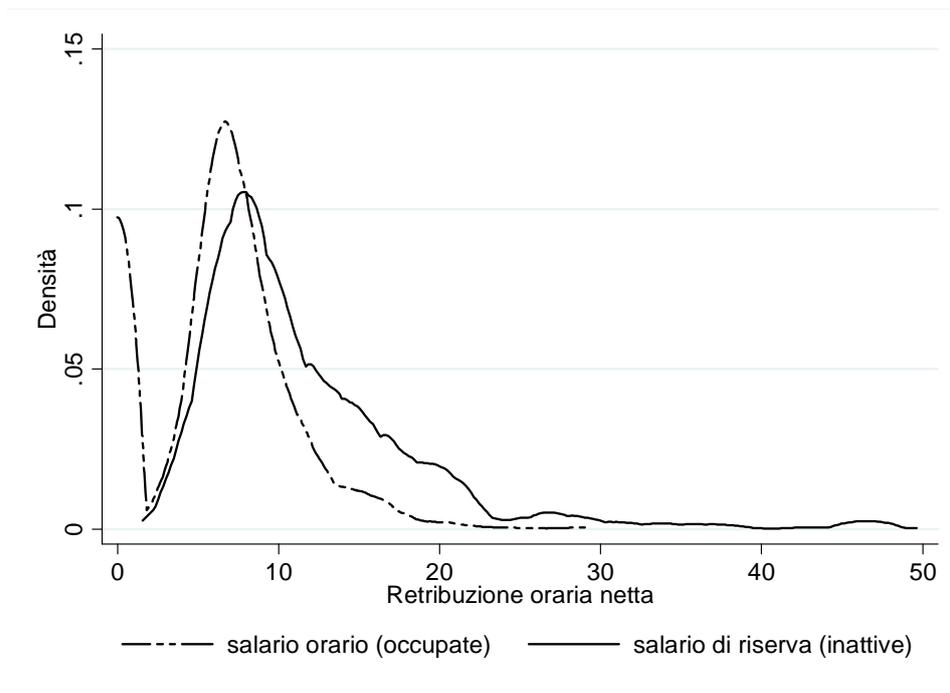
Figura 4. Retribuzione mensile netta dichiarata accettabile dalle inattive e retribuzione effettiva netta delle occupate. Distribuzioni



Come si evince dalla Figura 4, la distribuzione delle retribuzioni dichiarate accettabili dalle donne inattive, per entrare nella forza lavoro, presenta una multi-modalità, che si attenua se osserviamo la variabile costruita sulla domanda di controllo. La funzione di densità di quest'ultima presenta una distribuzione molto simile a quella delle retribuzioni effettive delle donne lavoratrici, a conferma della bontà e affidabilità dei dati raccolti. La distribuzione delle retribuzioni desiderate (dopo controllo) mostra una campana centrale meno concentrata, con una maggiore dispersione distribuita sia su valori minori che su valori maggiori di quelli relativi alla campana principale della distribuzione delle retribuzioni effettive. Tale maggiore dispersione si traduce, inoltre, in una bi-modalità della distribuzione: le retribuzioni accettabili dalle donne inattive rispecchiano la dualità della disponibilità a lavorare descritta nel precedente Paragrafo. Ciò che si osserva, infatti, è una parziale concentrazione delle retribuzioni desiderate su valori inferiori al valore modale della distribuzione delle retribuzioni effettive (che determina la moda più bassa) e, d'altra parte, una moda assoluta in corrispondenza di valori maggiori della moda assoluta delle retribuzioni effettive.

Accertata la bontà del dato relativo alla retribuzione mensile netta accettabile per lavorare, ci accingiamo a ricavare il salario di riserva, dividendo la retribuzione mensile (dopo controllo) per il numero di ore che le donne inattive dichiarano di essere disposte a lavorare. Il salario di riserva è la misura migliore per valutare l'effettiva disponibilità a lavorare, in quanto il dato è depurato dall'ammontare di ore di potenziale attività; se confrontato con il salario orario che offre il mercato, ci permette di identificare quali sono le donne che, pur essendo inattive, avrebbero potuto potenzialmente entrare nel mercato. Tale analisi sarà svolta nel prossimo Paragrafo, in cui attraverso l'analisi econometrica si potrà stimare il salario orario teorico che le donne inattive guadagnerebbero se lavorassero.

Figura 5. Salario di riserva delle inattive e salario orario percepito dalle occupate. Distribuzioni



In questo Paragrafo ci limitiamo al confronto tra le distribuzioni del salario di riserva dichiarato dalle donne inattive e del salario orario delle donne che lavorano. Osservando la Figura 5 si nota un chiaro posizionamento della distribuzione del salario di riserva delle inattive a destra rispetto alla distribuzione effettiva del salario orario delle donne occupate: la densità della moda della distribuzione delle inattive è inferiore a quella

effettiva e la pancia destra della campana assorbe la minore densità che si evidenzia rispetto a valori del salario di riserva inferiori alla moda.

Tale risultato potrebbe dipendere dal fatto che le donne inattive hanno caratteristiche migliori delle donne che lavorano e quindi chiedono salari orari superiori a quelli percepiti dalle occupate; oppure i *desiderata* sono troppo alti rispetto ai salari orari che si riescono ad ottenere nel mercato. Questo approfondimento sarà affrontato nel prossimo Paragrafo.

#### **4. Il confronto tra salario di riserva e salario orario teorico: *inattività consolidata e attività potenziale***

L'analisi dei precedenti paragrafi ha evidenziato l'esistenza di alcune differenze nelle caratteristiche di capitale umano tra donne che lavorano e donne inattive; in aggiunta, donne occupate e inattive presentano una distribuzione delle ore di lavoro –effettive nel primo caso e potenziali nel secondo– differente. Ciò si ripercuote sulla diversità tra le distribuzioni del salario orario e del salario di riserva, quest'ultima più dispersa e concentrata su livelli salariali maggiori.

Tale analisi, però, non permette di valutare in che misura la differenza tra il salario di riserva misurato sulle inattive e il salario orario delle donne occupate possa dipendere da una differenza di caratteristiche “produttive” e/o ad una valutazione soggettiva del tempo che diverge dal valore attribuito dal mercato.

Per riuscire a verificare tale ipotesi confrontiamo il livello del salario di riserva delle inattive con il salario orario che le stesse guadagnerebbero se occupate. Tale informazione, però, non è chiaramente disponibile per le donne che non lavorano. Ciò che possiamo ricavare, date le informazioni disponibili, è il livello del salario orario *teorico* che le donne inattive potrebbero guadagnare se lavorassero; cioè la misura di quanto potrebbe essere loro riconosciuto, in termini di rendimenti delle caratteristiche produttive<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Tale metodologia è stata già utilizzata dall'Australian Institute of Family Studies per valutare le aspettative salariali delle donne inattive australiane (Gay e Renda, 2006).

Procediamo stimando un'equazione salariale sul campione delle donne occupate, la tradizionale equazione minceriana<sup>9</sup>, attraverso la quale otteniamo la stima dei rendimenti medi delle caratteristiche individuali che, sul piano teorico, il mercato riconosce in media alle caratteristiche individuali. Applicando tali coefficienti stimati al campione delle donne inattive ricaviamo la stima del salario orario teorico per coloro che non lavorano o non stanno cercando occupazione.

Il confronto tra il livello del salario orario teorico e il salario di riserva permette di identificare due diverse categorie di inattività, che definiremo “*inattività consolidata*” e “*potenziale attività*”. Parliamo di *inattività consolidata* nei casi in cui il salario di riserva risulta superiore al salario orario teorico ottenuto dalle stime; diversamente, definiamo *potenziale attività* lo stato di inattività in cui il salario di riserva è inferiore al salario orario teorico.

Ciò che intendiamo avanzare è che si debba distinguere tra situazioni di inattività dettate da difficoltà ad incontrare la domanda di lavoro (per problemi di *mismatch*, a causa di razionamenti o atteggiamenti “discriminatori” dal lato della domanda) e situazioni di inattività spiegate dalla non-disponibilità a lavorare al salario orario riconosciuto dal mercato, a causa di aspettative salariali troppo elevate.

L'equazione minceriana è stata stimata con il metodo della regressione lineare<sup>10</sup>, in cui il logaritmo del salario orario delle donne occupate è stato esplicitato in funzione di variabili di capitale umano e di variabili relative al contesto familiare di riferimento<sup>11</sup>. Per quanto concerne il capitale umano, le variabili incluse nella regressione sono il livello di istruzione acquisito e l'esperienza potenziale. Il grado di istruzione è stato suddiviso in alcune dummy che assumono valore unitario se la donna possiede, rispettivamente, un diploma di qualifica professionale, un titolo di scuola secondaria superiore o un diploma di livello universitario (laurea, laurea breve, laurea specialistica,

---

<sup>9</sup> Si stima cioè la relazione tra il logaritmo del salario orario e le caratteristiche individuali che incidono sulla produttività del lavoratore.

<sup>10</sup> Il modello stimato è senza correzione per la selezione all'occupazione che, in questo contesto, non è necessaria. Infatti, l'obiettivo dell'analisi non è quello di confrontare i salari delle donne con quelli degli uomini al fine di valutare la grandezza del differenziale retributivo; solo in tal caso, data la sostanziale discrepanza tra i tassi di attività femminili e maschili, sarebbe necessario correggere le stime del campione femminile per la selezione al lavoro.

<sup>11</sup> La scelta delle variabili esplicative è stata vincolata dalla disponibilità delle stesse per il campione delle donne inattive. La stima, infatti, ha lo scopo di ottenere i coefficienti che verranno applicati successivamente al campione delle donne inattive, al fine di determinare il salario orario teorico di queste ultime.

diploma post-laurea di qualsiasi livello). Tali variabili, quindi, catturano l'effetto che livelli di istruzione superiori all'istruzione obbligatoria hanno sul salario orario.

Il titolo di studio osservato spesso non riassume correttamente le competenze acquisite e le capacità intellettuali degli individui. Si pensi, ad esempio, ai casi in cui il diploma è conseguito con uno o più anni di ritardo rispetto all'età teorica. Abbiamo quindi incluso tra le variabili esplicative una variabile dicotomica (intitolata "Ripetente") che assume valore unitario se il diploma scolastico (di qualsiasi livello esso sia) è stato ottenuto in ritardo rispetto agli anni istituzionalmente previsti per lo stesso.

La seconda componente di capitale umano che abbiamo inserito nell'equazione di stima è l'esperienza potenzialmente svolta nel mercato del lavoro, ottenuta dalla differenza tra l'età anagrafica e l'età in cui la donna ha conseguito il titolo di studio più elevato; l'esperienza potenziale così calcolata è stata inclusa nelle stime in forma quadratica. In aggiunta, abbiamo incluso la variabile di interazione dell'esperienza potenziale con una dummy di valore unitario se la donna ha almeno un figlio; questa variabile, comunemente introdotta nella letteratura che studia le equazioni salariali, cattura l'eventuale penalizzazione salariale che si riscontra per le donne che hanno avuto dei figli, per le quali gli anni maturati sul lavoro hanno, generalmente, un minore rendimento.

Le stime includono la variabile "Numero figli"<sup>12</sup> e le dummy relative ad ogni regione di residenza, per catturare eventuali differenze strutturali dei mercati del lavoro.

I risultati delle stime sono riportati in Appendice. La Tabella A1 mostra chiaramente il ruolo fondamentale svolto dal capitale umano nel determinare il livello salariale orario. Il conseguimento di titoli di studio più elevati assicura alle donne occupate salari orari crescenti. Un diploma di qualifica professionale comporta un riconoscimento retributivo del 15% superiore a quello della scuola obbligatoria. Il diploma di scuola superiore

---

<sup>12</sup> Si sono tentate diverse specificazioni del modello, anche con il numero di figli per classi d'età. Il modello è risultato robusto a queste diverse specificazioni. Abbiamo scelto di riportare i risultati della specificazione con il numero totale di figli, senza distinzione per classi d'età, in quanto le informazioni distinte per classe d'età includono il numero di figli acquisiti dalla famiglia del partner, se la donna ha avuto più di un matrimonio o convivenza.

incrementa tale rendimento di circa il 9,5%, mentre una formazione di livello universitario permette di realizzare un ulteriore incremento del 25% circa<sup>13</sup>.

Il rendimento dell'esperienza potenziale risulta positivo e significativo, con tassi decrescenti come di consueto rilevato nelle stime delle funzioni di guadagno. D'altra parte, l'interazione dell'esperienza con il numero di figli non è significativa.

Diversamente dalle nostre aspettative, la variabile "Numero di figli" assume valore positivo. Le nostre aspettative erano dettate dai risultati generalmente ottenuti in letteratura, i quali mostrano come la presenza di figli incida negativamente sulla partecipazione delle donne al lavoro; tali risultati ci facevano pensare che il numero dei figli potesse incidere negativamente anche sul saggio salariale. Invece, il coefficiente da noi stimato risulta positivo, alla pari degli esiti ottenuti su campioni di lavoratori maschi. La similitudine tra i risultati da noi ottenuti e altre analisi svolte su campioni maschili è attribuibile molto probabilmente al fatto che il nostro campione di donne occupate è costituito di lavoratrici di età relativamente bassa (non superano i 45 anni), altamente motivate al lavoro, per le quali è possibile pensare a modelli di partecipazione al lavoro simili a quelli degli uomini.

Per concludere, le variabili regionali confermano il modello retributivo territoriale del nostro paese, in cui il nord-est riconosce alle lavoratrici saggi salariali maggiori, mentre il sud si conferma come l'area con i livelli retributivi più bassi.

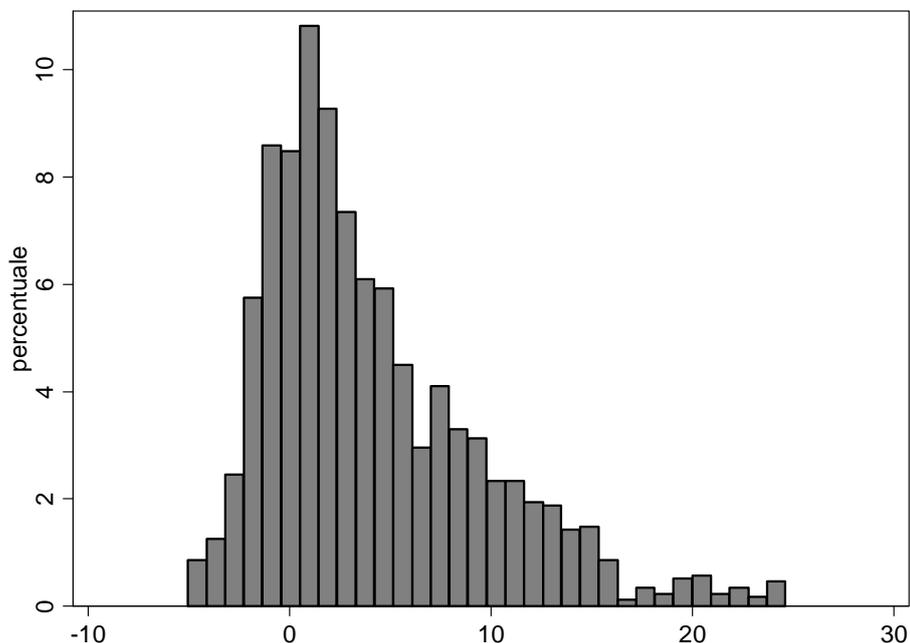
I coefficienti stimati e riportati in Tabella A1 sono stati utilizzati per ottenere la stima del salario orario che le donne attualmente inattive potrebbero ottenere se lavorassero, cioè il salario orario teorico. Tale misura della capacità retributiva teorica è stata messa a confronto con il salario di riserva illustrato nei precedenti paragrafi. La distribuzione della densità definita sui valori della differenza tra le due variabili (salario di riserva meno salario orario teorico) è rappresentata in Figura 6<sup>14</sup>. Da qui in avanti chiameremo, per semplicità, "differenza" la variabile così definita. La media della variabile "differenza" è pari a 4,81 euro e la mediana si trova in corrispondenza di 2,81 euro.

---

<sup>13</sup> Tradotto in termini di rendimento annuale, ciò significherebbe che ogni anno di istruzione in più rispetto al livello di istruzione obbligatorio comporta un rendimento retributivo di circa il 5% (se il titolo è stato conseguito).

<sup>14</sup> La Figura è definita su valori della variabile "Differenza" non superiori a 25. Sono stati esclusi i valori superiori a 25 in quanto presentano una frequenza molto bassa. L'analisi presentata nel testo è svolta, comunque, su tutto il range della variabile.

Figure 6. Istogramma della differenza tra salario di riserva e salario orario teorico



Nota: Si sono esclusi dalla rappresentazione grafica i valori della variabile superiori a 25, che sono inclusi nell'analisi discussa nel testo.

Il nostro obiettivo è, innanzi tutto, di analizzare le caratteristiche delle donne con un salario di riserva inferiore o uguale al salario orario (22,6% dei casi) e confrontarle con le caratteristiche di coloro che presentano una differenza positiva. I due gruppi, a nostro parere, rappresentano due stati di inattività molto diversi tra loro. Coloro che dichiarano un salario di riserva inferiore al salario teorico sono donne “*potenzialmente attive*”; si tratta di donne che, secondo uno schema interpretativo neoclassico, sarebbero disposte a lavorare. Nel secondo caso, invece, siamo di fronte a donne il cui salario di riserva è superiore alla retribuzione che potrebbero ottenere nel mercato; secondo uno schema di interpretazione neoclassico, la loro struttura delle preferenze determina una permanenza nello stato di inattività che potrebbe essere definita “*volontaria*”. Poiché la nostra misura del salario teorico è ricavata da una stima, con tutti i limiti che ciò comporta, e le informazioni a disposizione non consentirebbero di definire la *volontarietà* dello stato di inattività, ci limiteremo a parlare di *inattività consolidata*.

Tenteremo ora di verificare se i due sottogruppi di donne inattive evidenziano caratteristiche produttive e/o relative all'ambiente culturale di riferimento che giustificano un salario di riserva maggiore o minore del salario teorico. In sostanza, proveremo a capire se la distinzione "quantitativa" tra *potenziale attività e inattività consolidata* rispecchi, invece, delle sostanziali differenze di caratteristiche che giustificano il risultato numerico. In Appendice saranno riportate le Tabelle di seguito commentate.

Per quanto concerne l'età delle donne individuate nei due gruppi, non vi sono differenze. Entrambi i sottocampioni sono composti di donne di età media di circa 38 anni<sup>15</sup>.

Un primo punto di riflessione riguarda il numero di figli; i dati di fonte istituzionale e la ricerca sulla relazione tra fertilità e partecipazione al lavoro sembrano dimostrare una tendenza all'abbandono del lavoro, che può trasformarsi in fuoriuscita dal mercato al momento della maternità o nell'anno immediatamente successivo (CNEL, 2003). Ci aspetteremmo, quindi, una maggiore frequenza di figli nel raggruppamento di donne non potenzialmente attive. I nostri dati (Tabella A2), invece, mostrano un numero medio di figli simile tra i due sottocampioni<sup>16</sup>; le percentuali di frequenza relativa del numero di figli nei due gruppi di donne appaiono sostanzialmente uguali, fatta eccezione per una qualche differenza nel numero di casi di donne senza figli.

Passiamo, invece, all'analisi del capitale umano, in particolare del livello di istruzione e dell'esperienza lavorativa. Alla luce di quanto evidenziato nel Paragrafo 1, ci aspetteremmo che i due gruppi di donne inattive evidenziassero una diversa frequenza di casi in cui si è svolta attività lavorativa precedentemente allo stato di inattività. In verità, non osserviamo una differenza statisticamente significativa tra i due campioni<sup>17</sup>, dei quali possiamo osservare la distribuzione dei casi in Tabella A3.

---

<sup>15</sup>Esattamente 38,12 con deviazione standard 5,12 nel gruppo delle potenzialmente attive e 37,99 con deviazione standard di 5,26 nel gruppo delle inattive consolidate. Il test sulla differenza delle medie non porta a rifiutare l'ipotesi nulla.

<sup>16</sup> Il numero medio di figli di una donna "potenzialmente attiva" è pari a 1,635 contro l'1,595 delle donne "inattive consolidate". Il test sull'uguaglianza delle medie della variabile "numero figli" svolto sui due gruppi di donne inattive non viene rigettato. Non si rifiuta, quindi, l'ipotesi che i due sottocampioni da noi definiti abbiano un numero medio di figli uguale.

<sup>17</sup> Il test sulla differenza dei valori medi ci porta ad accettare l'ipotesi di uguaglianza.

I risultati si differenziano in modo sostanziale se confrontiamo il livello di istruzione dei due raggruppamenti: le donne *potenzialmente attive* hanno, in media, titoli di studio più elevati delle donne *inattive consolidate*<sup>18</sup>. A conferma di ciò, il test sulle medie è significativo. In dettaglio (Tabella A4), osserviamo che il 59,36% delle *potenzialmente attive* ha conseguito il diploma di scuola secondaria superiore, contro il 43,32 delle donne *inattive consolidate*. Tale differenza è compensata da una maggiore frequenza del titolo di studio di licenza media nel gruppo delle *inattive consolidate*: circa il 45% di queste ultime possiede tale livello di istruzione contro poco più del 26% delle *potenzialmente attive*. Le differenze sono molto evidenti, sebbene si tratti di frequenze minori in entrambi i casi, anche rispetto ai livelli di studio più elevati: la percentuale di *inattive consolidate* con titolo di studio universitario è praticamente nulla, contro il 4,5% di *potenzialmente attive*.

Tali risultati sottolineano l'importanza sostanziale della componente relativa alla formazione scolastica nel determinare un diverso contenuto della condizione di inattività. Non è un caso che le donne che abbiamo definito *potenzialmente attive* presentino livelli di istruzione sostanzialmente e significativamente superiori a quelli delle donne *inattive consolidate*; il più lungo percorso di formazione potrebbe significare un atteggiamento di interesse iniziale verso l'attività lavorativa, che si traduce in un maggiore investimento in formazione scolastica. La condizione di inattività di queste donne potrebbe essere causata quindi da problemi di incontro tra domanda e offerta di lavoro o da situazioni di razionamento della domanda. La relazione "negativa" tra il livello di istruzione e lo stato di *inattività consolidata* potrebbe testimoniare, d'altra parte, un atteggiamento di indifferenza o disinteresse per un futuro lavorativo, sviluppatosi in età giovanile, probabilmente anche a causa di un comportamento discriminatorio pre-mercato, e tradottosi in età adulta in uno stato di inattività a causa di caratteristiche produttive carenti rispetto alle richieste del mercato.

La chiave di lettura di questo risultato è da ricercarsi nell'ambiente familiare di origine e nel capitale sociale del periodo giovanile, che possono aver trasmesso una diversa

---

<sup>18</sup> La variabile "titolo di studio più elevato" è una variabile discreta che assume i seguenti valori: 1, nessun titolo o licenza elementare; 2, licenza media; 3, diploma di qualifica professionale; 4, diploma di scuola secondaria superiore; 5, diploma di laurea, laurea breve, laurea specialistica; 6, diploma post-laurea (dottorato, master). Il valore medio non dà un'informazione interpretabile in termini di titolo di studio mediamente conseguito, ma ci permette di fare il test sulla significatività della differenza tra i due gruppi considerati.

propensione allo studio e al lavoro. Ciò che emerge dall'indagine conferma tale ipotesi: come illustreremo di seguito, i modelli di riferimento tra i due gruppi di donne inattive sono parzialmente diversi.

La prima informazione che sembra interessante analizzare riguarda il titolo di studio dei genitori (Tabelle A5 e A6); come ci si aspettava, le donne potenzialmente attive provengono da famiglie in media più istruite, per quanto concerne entrambi i genitori, a conferma inoltre di un modello di coppia *assortative mating*: il 52,46% dei padri e il 58,3% delle madri delle *potenzialmente attive* non hanno alcun titolo di studio o una licenza elementare, contro rispettivamente il 58,62% e il 63,79% delle donne *inattive consolidate*. La differenza è interessante soprattutto per livelli di istruzione successivi, quali la licenza di scuola media/avviamento professionale e il diploma di qualifica professionale; in particolare per le madri, la differenza tra i due gruppi è sostanziale e raggiunge i quattro punti percentuali nel caso della licenza media/avviamento professionale.

Un ultimo dato importante si riscontra relativamente all'istruzione universitaria: le differenze in questo caso sono sostanziali, in particolari per quanto riguarda le madri delle inattive. Solo l'1,29% delle madri delle *inattive consolidate* ha conseguito un diploma di livello universitario, contro il 3,45% delle madri delle *potenzialmente attive*. La differenza di frequenza relativa è leggermente inferiore nel caso dei padri ed è di circa un 1,5 punti percentuali.

Lo scarto rilevato nei livelli di istruzione dei genitori delle donne dei due raggruppamenti è confermato da un diverso impegno lavorativo svolto dagli stessi durante l'arco della loro vita. Tale diversità emerge, in realtà, nel caso delle madri: il 53,45% delle madri di donne *potenzialmente attive* è stata prevalentemente occupata, rispetto ad una percentuale che scende al 48,78% nel caso di donne *inattive consolidate*. Possiamo quindi concludere che il modello familiare di riferimento appare sostanzialmente diverso tra i due raggruppamenti definiti; vi è un modello femminile, in particolare, meno centrato sull'istruzione e l'inserimento lavorativo nel campione di donne per le quali lo stato di inattività è consolidato.

Per completare il quadro della situazione familiare e di contesto culturale di riferimento durante l'età formativa, ci soffermiamo sulle informazioni disponibili su quella che potremmo definire una delle componenti del capitale sociale familiare durante il periodo

giovanile. Il questionario include una domanda in cui si chiede se le donne con cui l'intervistata era in contatto da piccola (parenti o amiche di famiglia) lavoravano. Si osserva che la maggior parte delle intervistate che abbiamo definito *inattive consolidate* (il 38,86%) ha risposto che solo poche delle donne che frequentava lavoravano. Diversamente, circa il 39% delle *potenzialmente attive* ha risposto che la maggior parte delle donne che frequentava lavoravano. Il quadro è diverso se consideriamo la percentuale di intervistate che frequentava solo donne che non lavoravano: in tal caso, si tratta del 25,36% delle *inattive consolidate* e del 19,46% delle *potenzialmente inattive*. Possiamo quindi concludere che, anche in termini di capitale sociale familiare, i due raggruppamenti da noi definiti sulla base delle informazioni sul salario (teorico e di riserva) appaiono qualitativamente differenti e identificano modelli culturali di riferimento tra loro diversi.

Un ultimo approfondimento di tipo qualitativo, per concludere l'analisi della tipologia familiare di riferimento e quindi dell'ambiente socio-culturale di provenienza, è relativo al ruolo svolto dai genitori nella scelta del percorso di studi. I dati contengono l'informazione su quanto abbia contato il parere del padre e della madre nella scelta del percorso di studi (in Tabella A7 i dati percentuali delle risposte).

Nel caso della figura paterna, osserviamo che le donne *potenzialmente attive* dichiarano in un maggior numero di casi che il parere del padre ha contato molto: la percentuale di tale risposta è del 27,34 tra le donne *potenzialmente attive* e del 23,35 nel campione delle donne *inattive consolidate*. A completamento di tale risultato, solo il 18,97% delle donne *potenzialmente attive* dichiara che il parere del padre non ha contato per nulla, rispetto al 23,06% delle donne *inattive consolidate*.

Per quanto concerne il ruolo svolto dalla madre, il risultato è inverso: la percentuale di donne per la quale il parere della madre ha contato molto è pari al 27,34 nel campione delle donne *potenzialmente attive* e al 23,35 in quello delle donne *inattive consolidate*. D'altra parte, il 18,73% delle *inattive* con un salario di riserva inferiore al salario orario teorico dichiara che il parere materno non ha contato per nulla, contro il 23,06 delle *inattive consolidate*.

Ciò che si può concludere è che, nel caso delle donne che hanno un'oggettiva potenzialità per uscire dallo stato di inattività, il modello familiare di riferimento sembra

essere più paritario delle altre donne inattive: nel loro caso, infatti, si evidenzia una situazione in cui entrambi i genitori hanno avuto più frequentemente un ruolo partecipato nell'orientamento del percorso di studi.

## **Conclusioni**

L'analisi ha messo in luce la sostanziale differenza tra donne occupate e donne inattive nella dotazione di capitale umano. In media, il mercato seleziona le donne con titoli di studio medio alti e tale fattore, quindi, diventa determinante per l'inserimento nel mercato del lavoro. Un secondo fattore che può spiegare la difficoltà di partecipazione al lavoro delle donne è la disponibilità a lavorare. Le donne che non sono nella forza lavoro hanno una disponibilità a lavorare inferiore di quanto osservato tra le donne occupate; l'istruzione, anche in questo caso, spiega sostanzialmente la disponibilità a lavorare a tempo pieno. Tale risultato suggerirebbe un'incapacità del mercato di soddisfare le esigenze lavorative più flessibili di alcune donne.

Il confronto tra le distribuzioni del salario orario teorico e del salario di riserva ci ha permesso di individuare due diverse "tipologie" di inattività. Da un lato abbiamo osservato situazioni in cui le donne presentano buone dotazioni di capitale umano e un salario di riserva inferiore al salario orario teorico offerto dal mercato, determinando uno stato di *potenziale attività*, che non muta in attività effettiva, molto presumibilmente, per una difficoltà di incontro tra domanda e offerta. D'altra parte, la maggior parte delle donne inattive rivela salari di riserva maggiori della previsione del salario che otterrebbero se occupate. In tali casi osserviamo, in media, caratteristiche di capitale umano modeste e scarse motivazioni al lavoro, dettate da ambienti familiari di provenienza deboli a trasmettere una cultura del lavoro.

## Bibliografia

Addabbo T. e D. Favaro, 2007, “Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche”, in Rustichelli E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, I Libri del Fondo Sociale Europeo, ISFOL Roma, capitolo 8, pagg. 199-237.

CNEL, 2003, *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione*, Documenti CNEL n. 49, CNEL Roma.

Gray M. e R. Jennifer, 2006, *Reservation wages and the earnings capacity of lone and couple mothers. Are wage expectations too high*, Research paper 37, May 2006, Australian Institute of Family Studies.

Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B. e E. Wasmer, 2005, “Women in the labour force: how well is Europe doing?”, in Boeri T., Del Boca D. e C. Pissarides (eds.), *Women at work, an economic perspective*, Oxford University Press, Part. I, Chapter 4, pagg. 39-64.

## Appendice

Tabella A1. Equazione minceriana del salario orario. Donne occupate

	Coefficienti	t-student
Costante	1,332	20,87
Diploma di qualifica professionale	0,156	3,60
Diploma di scuola secondaria superiore	0,249	7,47
Diploma di laurea, laurea breve, laurea specialistica, diploma post-laurea	0,513	12,51
Ripetente	0,027	0,71
Esperienza potenziale	0,031	5,94
Esperienza potenziale al quadrato	-0,001	-3,61
Esperienza * Dummy almeno un figlio	-0,002	-0,89
Numero figli	0,046	2,70
Dummy regioni (base: Lazio):		
Piemonte	0,097	1,76
Valle d'Aosta	-0,020	-0,20
Lombardia	0,076	1,60
Trentino Alto Adige	0,161	2,87
Veneto	0,099	1,98
Friuli Venezia Giulia	0,171	2,81
Liguria	0,062	1,17
Emilia Romagna	0,095	1,91
Toscana	0,054	1,05
Umbria	-0,043	-0,68
Marche	0,092	1,55
Abruzzo	0,007	0,11
Molise	-0,101	-1,29
Campania	-0,017	-0,25
Puglia	0,032	0,42
Basilicata	-0,173	-1,76
Calabria	-0,152	-2,14
Sicilia	-0,026	-0,37
Sardegna	0,056	0,79
R <sup>2</sup> corretto	0,1529	
Numero osservazioni		1406

Tabella A2. Numero di figli: donne *potenzialmente attive* verso *inattive consolidate*

	Donne <i>Potenzialmente attive</i>	Donne <i>Inattive consolidate</i>
Numero figli		
0	9,73%	11,25%
1	27,74%	26,32%
2	54,50%	54,07%
3	6,81%	8,15%
4	0,97%	0,22%
5		
6	0,24%	
Totale	100%	100%

Tabella A3. Esperienza lavorativa precedente lo stato di inattività:  
donne *potenzialmente attive* verso *inattive consolidate* (% per categoria)

	Donne <i>Potenzialmente attive</i>	Donne <i>Inattive consolidate</i>
Ha svolto attività lavorativa retribuita in passato	80,30	78,16
Non ha svolto attività lavorativa retribuita in passato	19,70	21,84
Totale	100%	100%

Tabella A4. Titolo di studio più elevato: donne *potenzialmente attive* verso *inattive consolidate* (% per titolo di studio)

	Donne <i>Potenzialmente attive</i>	Donne <i>Inattive consolidate</i>
Nessun titolo o licenza elementare	0,99	0,29
Licenza media	26,11	44,90
Diploma di qualifica professionale	9,36	10,85
Diploma di scuola secondaria superiore	59,36	43,32
Diploma di laurea, laurea breve, laurea specialistica	3,94	0,65
Diploma post-laurea (dottorato, master)	0,25	
Totale	100%	100%

Tabella A5. Titolo di studio del padre: donne *potenzialmente attive* verso *inattive consolidate* (% per titolo di studio)

	Donne <i>Potenzialmente attive</i>	Donne <i>Inattive consolidate</i>
<b>Titolo di studio del padre</b>		
Non risponde	3,94	3,16
Nessun titolo o licenza elementare	52,46	58,62
Licenza media/avviamento prof.	25,12	23,06
Diploma di qualifica professionale	5,17	3,74
Diploma di scuola secondaria superiore	9,11	8,55
Diploma di laurea, laurea breve, laurea specialistica	4,19	2,66
Diploma post-laurea (dottorato, master)		0,22
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabella A6. Titolo di studio della madre: donne *potenzialmente attive* verso *inattive consolidate* (% per titolo di studio)

	Donne <i>Potenzialmente attive</i>	Donne <i>Inattive consolidate</i>
<b>Titolo di studio della madre</b>		
Non risponde	3,45	3,81
Nessun titolo o licenza elementare	58,13	63,79
Licenza media/avviamento prof.	23,40	19,54
Diploma di qualifica professionale	3,45	2,87
Diploma di scuola secondaria superiore	8,13	8,69
Diploma di laurea, laurea breve, laurea specialistica	3,45	1,29
Diploma post-laurea (dottorato, master)		
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabella A7. Quanto hanno contato i pareri dei genitori nella scelta del percorso di studi:  
donne *potenzialmente attive* verso *inattive consolidate* (%)

	Parere del padre		Parere della madre	
	Donne <i>Potenzialmente attive</i>	Donne <i>Inattive consolidate</i>	Donne <i>Potenzialmente attive</i>	Donne <i>Inattive consolidate</i>
Hanno contato:				
Non risponde	2,46	0,79	1,97	0,57
Molto	27,34	23,35	26,35	20,62
Abbastanza	22,17	21,84	25,62	26,58
Poco	29,06	30,96	29,56	31,03
Per niente	18,97	23,06	16,50	21,19
Totale	100%	100%	100%	100%