Disuguaglianze di genere ed economia: come riconoscerle e riequilibrarle. Intervista a Natalia Montinari

di Viola Andreolli, Gian Marco Glisoni, Claudia Landrini, Bianca Mazzinghi Gori, Lucio Meola, Vanessa Riela

10-07-2025

Le diseguaglianze di genere hanno un impatto macroeconomico nel mondo del lavoro e nella società nel suo complesso. Ne abbiamo parlato con Natalia Montinari, esperta di questioni di genere nel mercato del lavoro. Le sue ricerche, improntate all'economia sperimentale, analizzano l'impatto di norme sociali e azioni legislative sui percorsi lavorativi di uomini e donne.
Natalia Montinari è Professoressa associata al Dipartimento di Scienze Economiche dell'Università di Bologna. Ha lavorato come ricercatrice presso il Max Planck Institute of Economics e come Assistant Professor presso la Lund University. È Associate Editor dell'«Italian Economic Journal» e i risultati delle sue ricerche sono stati pubblicati in riviste internazionali, come «European Economic Review», «Experimental Economics» e «Journal of Economics, Organization and Behavior».
L'intervista è stata realizzata da Viola Andreolli, Gian Marco Glisoni, Claudia Landrini, Bianca Mazzinghi Gori, Lucio Meola e Vanessa Riela, nell'ambito del corso 2024 della scuola di formazione "Traiettorie. Scuola di lettura del presente".

Le sue ricerche hanno indagato approfonditamente il rapporto tra questioni di genere e mercato del lavoro. Può farci un quadro della questione in Italia rispetto al contesto europeo? Che effetti hanno le disparità di genere sull'economia italiana?
Natalia Montinari: Quando si parla di partecipazione al mercato del lavoro si possono assumere due prospettive di indagine: chi partecipa al mercato del lavoro e come vi partecipa. Per quanto riguarda il primo punto, se si guarda alla percentuale di uomini e donne presenti in certi settori lavorativi, l'Italia appare ancora molto indietro rispetto ad altri Paesi europei, specie se prendiamo come riferimento la partecipazione delle donne e delle donne con figli. L'Italia è inoltre molto disuguale a livello geografico, tra gli altri indicatori anche nel tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro: le regioni del Centro-Nord sono paragonabili ai Paesi dell'Europa centrale, come Germania o Francia; se, invece, ci focalizziamo sulle regioni del Centro-Sud, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è molto più bassa, si concentra in occupazioni part-time ed è caratterizzata dalla tendenza ad abbandonare il mercato del lavoro dopo la nascita dei figli. Facendo una media tra questi due valori, l'Italia si colloca tra i Paesi europei in cui le donne partecipano meno al mercato del lavoro. Per quanto riguarda il secondo punto, ovvero il tipo di partecipazione, se consideriamo la retribuzione media a parità di qualifiche e mansioni, i dati mostrano evidenza di un divario salariale di genere, anche noto come gender wage gap: a parità di istruzione, occupazione e mansione, i lavoratori ricevono un salario orario più elevato rispetto a quello delle lavoratrici. Riguardo a questo aspetto, l'Italia è a prima vista in linea con la media delle statistiche europee, con un differenziale salariale del 10-12%. Per interpretare questo dato correttamente bisogna però considerare che i settori di partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia sono molto legati all'impiego pubblico, dove per definizione non possono essere pagate diversamente dagli uomini. Si pensi, per esempio, a tutto il comparto della scuola e a quello della sanità, con la netta prevalenza di donne fra insegnanti e infermieri; in questi contesti non può esserci alcuna discriminazione contrattuale, dal momento che i contratti sono regolati dalla legge. Se guardiamo al settore privato, invece, il divario

salariale aumenta notevolmente. Inoltre, se teniamo conto anche della diversa occupazione, tale divario cresce ancor di più.
Quanto all'impatto di questi squilibri sull'economia, dati interessanti vengono forniti dal World Economic Forum che, oltre a pubblicare un indice della disparità di genere, offre anche una stima delle ricadute economiche che si potrebbero avere con una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Una questione strutturale di contabilità nazionale è quella del lavoro di cura, che in larga parte non è retribuito, e che quindi non è valorizzato nella valutazione del PIL nazionale. Se assegnassimo un valore economico al lavoro domestico e di cura svolto dalle donne, si avrebbe chiaramente un incremento della ricchezza generata nel Paese. Se le donne partecipassero maggiormente al mercato del lavoro, inoltre, si creerebbe una catena di valore: le donne lavoratrici richiederebbero più servizi, come asili nido, servizi di baby-sitting e assistenza degli anziani, oltre al fatto che sarebbero esse stesse più produttive.

I suoi studi mettono in luce un aspetto finora trascurato delle disparità salariali, ovvero il cosiddetto early gender wage gap. Di che fenomeno si tratta e quali sono i fattori che potrebbero influenzare in modo più larvato la condizione delle lavoratrici in Italia?
Natalia Montinari: Tradizionalmente, il differenziale salariale viene ricondotto all'impatto che la nascita del primo figlio ha sulla carriera della madre (la cosiddetta child penalty). Questi studi mostrano che la nascita di un figlio corrisponde a una perdita di salario per le madri e a un maggior guadagno per i padri. Negli ultimi anni si è visto che la differenza tra uomini e donne negli outcome del mercato del lavoro si manifestano ben prima dell'arrivo dei figli, già nelle prime fasi della carriera professionale (per questo si parla di early gender wage gap). Questi risultati suggeriscono che la problematica della disuguaglianza di genere e dei suoi effetti visibili nel mercato del lavoro è più complessa. Uno studio che ho condotto con Ingela Alger (dell'IAST di Tolosa, Francia), Francesca Barigozzi (dell'Università di Bologna) e Caterina Gaggini (Università di Aarhus, Danimarca) sulla base dei dati di Almalaurea mostra che, sebbene le studentesse abbiano tendenzialmente maggiore successo dei loro colleghi uomini - perché si laureano con voti migliori e più velocemente di loro - già a un anno dalla laurea gli uomini hanno maggiori probabilità di avere un impiego full-time e di guadagnare di più rispetto alle neolaureate. Questo mette in discussione l'idea che il differenziale salariale sia riconducibile alla nascita del primo figlio. Sulle ragioni di questa disparità possiamo avanzare, per ora, solamente delle ipotesi. Una possibile spiegazione è che le donne interessate ad avere dei figli cerchino fin da subito occupazioni che permettano loro di conciliare meglio il loro desiderio di maternità con il lavoro stesso, scegliendo impieghi che siano più flessibili o per cui debbano viaggiare di meno, con una conseguente ricaduta in termini di salario e di carriera. Queste considerazioni potrebbero quindi limitare le ambizioni di una percentuale di lavoratrici. Un'altra spiegazione è che gli uomini e le donne abbiano preferenze diverse per le caratteristiche dell'attività lavorativa, indipendentemente dall'anticipazione di futuri impegni genitoriali. Molti studi hanno mostrato che le donne tendono a trovarsi più a disagio in ambienti fortemente competitivi; questo potrebbe portarle a scegliere lavori in cui c'è meno competizione, ma chiaramente una maggiore competizione si lega in genere alla possibilità di maggiori guadagni. Un'altra serie di studi mostra che in generale le donne preferiscono trovare lavoro nelle vicinanze del loro luogo d'origine, mentre gli uomini sono più disposti a spostarsi. Sicuramente l'early gender wage gap è un fenomeno complesso, determinato da una serie di fattori su cui sarebbe necessario condurre altre ricerche.

In che modo l'impatto delle norme sociali sulle dinamiche di genere - e gli stereotipi - in ambito lavorativo influenzano la partecipazione al mercato del lavoro?
Natalia Montinari: Sicuramente la rappresentazione culturale che viene costruita attorno all'immagine della donna influisce sulla sua partecipazione al mercato del lavoro, nonché sulle

modalità di questa partecipazione. Alessandra Minello, ricercatrice in demografia dell'Università degli Studi di Padova, ha pubblicato recentemente un libro che evidenzia come, ancora oggi, la realizzazione sociale della donna nell'immaginario collettivo passi proprio per la maternità, mentre per un uomo la realizzazione sociale è intrinsecamente legata al successo lavorativo. Tale differenziazione produce un processo a noi ben noto che stigmatizza fortemente chi sceglie di distaccarsi da questi modelli: il giudizio sociale, infatti, darà una valenza negativa alla libera scelta di una donna di non avere figli o a quella di un uomo di non perseguire il successo in una carriera lavorativa a favore di un maggiore equilibrio fra famiglia e lavoro. Questa immagine della donna legata alla maternità e alla cura produce dunque due effetti: da un lato, tale costrutto orienta le donne, in modi più o meno impliciti, verso opzioni lavorative che rispondano a tali esigenze ancor prima che si stia sperimentando l'esperienza della gravidanza o che si profili effettivamente la possibilità di quella scelta; dall'altro lato, una tale rappresentazione potenzia l'idea dell'uomo-lavoratore come più devoto e determinato rispetto alla donna, influenzando le scelte dei datori di lavoro. Alcuni studi evidenziano, ad esempio, che donne con tratti percepiti come più maschili hanno più successo negli ambienti lavorativi, come conseguenza del fatto che gli uomini vengono ritenuti più performanti e più stabili emotivamente. Già nel periodo di formazione le donne sono spesso considerate meno portate per la matematica: una studentessa può ricevere il consiglio di non intraprendere un certo percorso, oppure può ricevere un minor supporto dai genitori qualora voglia intraprendere una carriera scientifica.
Per fortuna, segnali incoraggianti giungono dalle nuove generazioni, molto più attente al tema dell'uguaglianza rispetto a quelle precedenti. Un altro elemento di speranza è rappresentato dalle capacità e dalla determinazione delle donne, che hanno molto successo nei loro percorsi sia di studio sia lavorativi, anche in quelli STEM, tradizionalmente legati a una partecipazione a prevalenza maschile. Impegnandosi in queste carriere, queste donne contribuiscono a contrastare gli stereotipi e a fornire "role model" che mettono in discussione la rappresentazione degli scienziati come soltanto uomini. In generale, negli ultimi anni si è sviluppato un ampio dibattito attorno alla stratificazione degli stereotipi espliciti e impliciti che intessono la nostra società. Nell'ultimo periodo mi è capitato di rivedere dei vecchi film Disney preceduti da un disclaimer nel quale gli spettatori vengono avvisati che il film contiene degli stereotipi. Nonostante il film continui a contenere la stessa trama stereotipizzata, questo messaggio induce a riflettere su quali siano le associazioni automatiche che la nostra mente produce, anche in relazione al genere, semplificando la realtà. Se siamo in una realtà in cui, ad esempio, tutti gli scienziati vengono rappresentati come uomini, la nostra mente automaticamente tenderà ad associare queste due categorie, restituendo una rappresentazione della realtà che impoverisce la diversità. Pertanto, è importante anche agire sui bambini e mettere in discussione le narrazioni nelle quali siamo immersi sin dai primi anni di vita, che portano poi alla formazione degli stereotipi.

Un ambito in cui le disparità nei ruoli femminili e maschili sono ben note è quello della famiglia. Quali aspetti del rapporto tra lavoro, famiglia e scuola incidono maggiormente sulle disparità di genere? In che modo i modelli educativi contribuiscono a perpetuare o contrastare questi squilibri e stereotipi?
Natalia Montinari: Il rapporto tra lavoro, famiglia e scuola ha indubbiamente un impatto significativo nella formazione e perpetuazione degli stereotipi di genere. Una parte delle disparità di genere legate al mondo del lavoro è infatti connessa allo sbilanciamento nella gestione delle attività domestiche e degli obblighi familiari. Quando in una famiglia nasce un figlio, spesso è solo la madre a ridurre le ore lavorative, poiché la maggior parte delle responsabilità di cura ricade su di lei. In questo contesto, l'Istituto Europeo per la Gender Equality fornisce statistiche preziose, analizzando come le coppie dividono il tempo nelle cosiddette household activities, ovvero tutte quelle faccende legate alla gestione della famiglia (fare la spesa, cucinare, pulire, prendersi cura dei figli, ecc.). In

Italia, ad esempio, si osserva un forte squilibrio già prima della nascita dei figli, con le donne che dedicano in media quasi un'ora in più al lavoro domestico rispetto agli uomini; un divario che cresce ulteriormente quando arrivano i bambini. Questi dati sono in linea con quelli di molti Paesi europei, ma - come per altre statistiche - l'Italia mostra dei risultati più estremi.
Per quanto riguarda gli stereotipi, si stanno facendo dei progressi importanti per scardinarli anche nei modelli educativi: oltre ai già citati disclaimer dei film Disney, i giocattoli cercano ormai di superare le categorizzazioni "per maschi" o "per femmine", con l'obiettivo di consentire a tutti di sperimentare liberamente. Purtroppo, questi processi sono ostacolati da bias impliciti: nelle scuole, per esempio, la maggior parte delle maestre sono donne, fatto che può inviare ai bambini maschi il messaggio implicito che l'insegnamento non sia un lavoro per loro. Allo stesso modo, in base ai modelli che può osservare, nell'immaginario di un bambino lo scienziato potrebbe apparire come solo uomo. Fortunatamente molti progetti promossi dalle istituzioni locali mirano adesso ad abbattere gli stereotipi di genere nei materiali didattici, promuovendo una rappresentazione equilibrata di figure storiche e di ruoli nei materiai didattici (ad esempio nei libri di testo). Rispetto a trent'anni fa, quando le figure storiche erano prevalentemente maschili e non venivano rappresentati ruoli femminili significativi, oggi vediamo un'attenzione maggiore nel bilanciare queste visioni. Purtroppo, c'è una responsabilità anche degli adulti nella riproduzione di stereotipi di genere nei confronti dei bambini e delle bambine. La ricercatrice Michela Carlana, ad esempio, ha fornito evidenze del fatto che gli insegnanti di matematica tendono a valutare diversamente i compiti delle studentesse rispetto a quelli degli studenti maschi. Tale differenza è spiegabile con l'esistenza di stereotipi impliciti, ossia delle associazioni involontarie che ci portano a semplificare la realtà, in questo caso specifico, attribuendo un vantaggio comparato ai ragazzi in ambito matematico. Questi risultati evidenziano la necessità di una formazione che sensibilizzi gli educatori su questi automatismi; in generale, è fondamentale che le scuole e le famiglie collaborino in questo processo proprio perché gli stereotipi impliciti colpiscono tutta la società.

Le varie forme di disparità di genere vanno intese, secondo lei, come fenomeno puramente sociologico - dunque come costume che richiede un mutamento sociale complessivo - oppure ritiene che sia possibile implementare politiche di riequilibrio anche attraverso interventi legislativi?
Natalia Montinari: I miei studi e le mie ricerche mi portano ad affermare che questi squilibri non debbano essere visti come un fenomeno puramente sociologico e che i policy maker possano intervenire e ottenere dei risultati. È vero che le politiche che un Paese adotta sono espressione della cultura che esso manifesta in un certo momento storico. Al tempo stesso, però, è vero anche che queste politiche possono spingere e contribuire al cambiamento. Pensiamo a quello che sta accadendo in Spagna: il governo ha introdotto un congedo parentale per entrambi i genitori di sedici settimane a partire dalla nascita del bambino; un chiaro segnale verso un riequilibrio, all'interno delle famiglie, dei ruoli di cura. È evidente, tuttavia, che per osservare risultati significativi ci vorranno verosimilmente molti anni, dal momento che si tratta di processi socioculturali che richiedono tempo prima di realizzare cambiamenti concreti. In Italia il congedo di maternità obbligatorio spetta solo alla madre, quindi la policy trasmette implicitamente il messaggio che sia compito della madre prendersi cura dei figli. Le policy sono al contempo vincolo e opportunità.
Gli istituti statistici ci permettono di comprendere il funzionamento di alcuni comportamenti e fenomeni sociali, ma a partire da essi è necessario ragionare per individuare quali politiche possano favorire un'inversione di queste tendenze in vista di un bilanciamento dei ruoli. Un chiaro segno in questa direzione è rappresentato dall'ampio dibattito a cui si sta assistendo sulla revisione del calendario scolastico o sul congedo parentale paritario. Qualora il congedo fosse obbligatorio per entrambi i genitori, si eviterebbero alcune delle situazioni maggiormente problematiche dal punto di vista della disparità di genere. Sappiamo, ad esempio, che spesso i padri evitano di usufruire del

congedo parentale perché temono che ciò potrebbe essere percepito come un segnale di scarso attaccamento alla propria attività lavorativa. Una politica orientata a introdurre un congedo obbligatorio per entrambi i genitori garantirebbe dunque la possibilità di assicurare la collaborazione paterna alla gestione familiare sgravando i padri dalla preoccupazione di non segnalare attaccamento al lavoro. I figli maschi avrebbero inoltre un modello di genitorialità maschile che li porterebbe a interpretare come "naturale" l'impegnarsi in attività domestiche e nella gestione dei compiti familiari. Quando si riflette su queste politiche di intervento, è indispensabile adottare una prospettiva realistica e riconoscere che gli effetti concreti, come dicevo, hanno bisogno di tempo per manifestarsi perché richiedono dei cambiamenti culturali. Occorre essere pazienti, ma proprio per questo ritengo che sia fondamentale insistere sull'esigenza di un intervento che assecondi le trasformazioni sociali in questi ambiti.

Un punto di dibattito molto acceso su questi temi è quello delle cosiddette "quote rosa", viste spesso come un'imposizione inutile o, peggio, potenzialmente dannosa. Cosa ci dicono le ricerche in corso sugli effetti di queste misure? Le quote possono essere uno strumento utile per riequilibrare la rappresentazione di donne e uomini in alcuni settori?
Natalia Montinari: Le cosiddette quote rosa sono considerate uno strumento controverso sia fra gli uomini, che le vedono come antimeritocratiche perché di fatto praticano una discriminazione al contrario, sia fra le donne stesse, che possono sentirsi umiliate e trattate come una specie protetta. Anziché di quote rosa, bisognerebbe parlare di quote di genere, ovvero quote volte a garantire il pluralismo. Nei settori dominati da donne, come le varie professioni di cura, sarebbe auspicabile incoraggiare la partecipazione maschile, per offrire loro la possibilità di intraprendere una carriera senza il condizionamento degli stereotipi di genere. In Italia abbiamo una quota di genere per i consigli di amministrazione delle società quotate in borsa, in base alla quale all'interno del consiglio di amministrazione nessun genere può essere rappresentato in misura minore al 40%. L'idea di fondo è che la pluralità porti a un maggiore confronto e a decisioni più partecipate. La mia collega Paola Profeta, professoressa di economia all'Università Bocconi, ha partecipato a un recente studio che ha analizzato gli effetti della legge Golfo-Mosca nei consigli di amministrazione delle banche. A dieci anni dall'introduzione delle quote di genere, si è riscontrato un effettivo miglioramento della qualità dei consigli di amministrazione, senza nessuna perdita dal punto di vista del profitto delle imprese. Tuttavia, perché le quote di genere, e ogni altra azione di policy, abbia successo, è fondamentale che siano supportata dai cittadini. Per quanto riguarda la percezione delle quote di genere, insieme a Federica Esposito, una dottoranda dell'Università di Bologna, ho condotto recentemente uno studio volto a identificare i fattori che spingono le persone a supportare o meno queste iniziative. Quello che emerge è che l'accettazione delle quote di genere dipende dalla visione che si ha rispetto alle cause delle disparità esistenti. Se pensiamo che la prevalenza di uomini in alcuni settori sia frutto della libera scelta delle persone, non c'è nessun motivo per sostenere l'introduzione delle quote di genere. Se invece crediamo che le disparità dipendano da imposizioni familiari, stereotipi, mancanza di strumenti che facilitino la conciliazione vita-lavoro (ad esempio asili nido e di altri sostegni alle giovani madri) allora l'atteggiamento rispetto alle quote è molto più positivo perché vengono viste come uno strumento temporaneo volto a ristabilire un equilibrio. Nel momento in cui si vuole discutere di questo tipo di misure è dunque fondamentale prendere in considerazione il contesto e la percezione che gli individui hanno del problema su cui si deve intervenire, per esempio aiutando le persone a riflettere sul fatto che non sempre la società in cui viviamo sono eque nei confronti di uomini e donne. In definitiva, l'obiettivo delle quote di genere è che siano misure temporanee volte a stabilire una rappresentatività paritaria dei gruppi.