

WORKPLACE HETEROGENETY , GENDER , WAGE DISTRIBUTION AND FIRM PERFORMANCE

Agata Maida

Università di Milano

Il progetto si propone studiare l'evoluzione della disuguaglianza in Italia focalizzando l'attenzione sia sulla dimensione territoriale che su quella di genere.

Nella prima parte del progetto si studierà il ruolo delle componenti specifiche d'impresa nello spiegare la dinamica della disuguaglianza in Italia dal 1982 al 2015. In particolare si cercherà di comprendere la relazione tra differenziali di produttività e politiche salariali specifiche d'impresa all'interno del contesto istituzionale italiano al fine di analizzare gli effetti delle diverse riforme del mercato lavoro .

La seconda parte del progetto invece si propone di studiare il ruolo della composizione di genere nel management sui differenziali salariali tra uomo e donna e più in generale sulle condizioni di lavoro interne all'impresa. L'effetto della composizione di genere nei CDA su vari *outcome* dei lavoratori (differenziali salariali, part-time, licenziamenti etc.) verrà identificato utilizzando la riforma sulle quote rosa, nota come legge Golfo-Mosca, che impone, a partire da agosto 2012, il rispetto di quote di genere nei consigli di amministrazione e collegi sindacali delle società quotate in Borsa. Verrà, infine analizzata l'evoluzione della disuguaglianza salariale tra uomini e donne nei sotto-periodi pre-riforma e post-riforma (2005 -2011, 2011 -2015) identificando il ruolo delle politiche salariali d'impresa sui differenziali di genere con l'approccio Abowd Kramarz Margolis (AKM). Due filoni della letteratura suggeriscono che le politiche salariali d'impresa esercitano un ruolo rilevante nei differenziali salariali di genere. Il primo focalizza l'attenzione sulla distribuzione di genere tra imprese diverse e/o sulla differente mobilità di uomini e donne verso occupazioni con un salario più elevato – *effetto sorting*- (Blau, 1977, Groshen 1991, Hospido, 2009, Del Bono , Vuri, 2011). Un secondo filone guarda alla possibilità che le donne ricevano un salario più basso a parità di occupazione a causa di un minore potere contrattuale degli uomini rispetto alle donne (*effetto bargaining*). In questo progetto si metterà relazione il ruolo delle politiche salariali specifiche d'impresa per uomini e donne con la produttività al fine di stimare il peso relativo dell' effetto *sorting* e dell'effetto *bargaining* sulla la dinamica dei differenziali salariali di genere