

Dr.ssa Agata Maida

Titolo:

“Quote Rosa e differenze di genere all’interno delle imprese”

Questo lavoro si propone di studiare il ruolo della composizione di genere nel management sulle differenze di genere all’interno dell’impresa. L’effetto della composizione nei CDA su vari outcome dei lavoratori (differenziali salariali, part-time, licenziamenti etc.) viene identificato utilizzando la riforma sulle quote rosa, nota come legge Golfo-Mosca, che impone, a partire dal primo rinnovo del CDA successivo all’entrata in vigore della legge avvenuta nell’agosto agosto 2012, il rispetto di quote di genere nei consigli di amministrazione e collegi sindacali delle società quotate in Borsa. Le prime imprese hanno rinnovato il CDA nel 2013, un secondo gruppo d’imprese nel 2014 un terzo gruppo d’imprese nel 2015.

In questa prima parte del lavoro si è studiato l’effetto delle quote sul part-time, sulla presenza delle donne all’interno dell’impresa, sulla quota di donne nella fascia alta della distribuzione di reddito.

Le società quotate vengono confrontate con un campione di controllo di imprese omogenee costruito attraverso adeguati metodi statici (propensity score matching). Sono state condotte due tipi di analisi: la prima analisi è un diff in diff, che studia le imprese nel periodo che va dal 2008 al 2016. La seconda ATT (average treatment effect on the treated) che confronta differenze di genere all’interno dell’impresa nel 2012, prima che la riforma entrasse in vigore, con quelle del 2016 quando tutte le imprese hanno rinnovato il CDA. Il diff in diff mostra l’esistenza di un effetto positivo e marginalmente significativo delle quote rosa solo sulla presenza delle donne nella fascia alta della distribuzione del reddito. ATT mostra invece un effetto positivo e significativo su part-time e presenza di donne nell’impresa.

Il progetto ha lo scopo di proseguire l’analisi su molte altre variabili e di studiare l’effetto della riforma sui salari e sulla percentuale di part-time. Risulta inoltre estremamente interessante studiare se si emergono degli effetti sulla penalità salariale per le donne che registrano un episodio di maternità, se si modifica il numero e la durata dei congedi parentali non solo delle madri ma anche dei padri.