

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE E
STUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea *Triennale* in Scienze Politiche, Relazioni Internazionali,
Diritti Umani.



“ DONNE E MONDO DEL LAVORO: PROBLEMATICHE E
DISCRIMINAZIONI”

Relatore: Prof.ssa Lorenza Perini

Laureanda: Maria Chiara Cosaro

Matricola N. 1198761

“ Le donne hanno sempre dovuto lottare doppiamente.
Hanno sempre dovuto portare due pesi, quello privato e quello sociale.

Le donne sono la colonna vertebrale delle società. “

- Rita Levi Montalcini

ABSTRACT

In questo elaborato ho cercato di presentare le difficoltà e le prospettive che le donne incontrano nel mondo imprenditoriale. Gli aspetti di particolare interesse riguardano la conciliazione tra carriera e famiglia e le disparità salariali che da tempo immemore si basano sul genere.

Ho parlato della legge n.125/1991, che può essere considerata una tappa fondamentale per il cammino delle donne verso la parità di trattamento ed ho citato alcune donne, che ho trovato molto stimolanti, perché hanno saputo inventarsi e reinventarsi all'interno del mondo del lavoro.

In questo elaborato ho cercato di presentare la situazione che le donne si trovano a dover affrontare quando si affacciano sul mondo del lavoro.

Il primo capitolo introduce un breve excursus storico, spiega la legge 125/1991 e cerca di focalizzare l'attenzione su alcune delle maggiori difficoltà nel rapporto donna e lavoro.

Il secondo capitolo focalizza l'attenzione sulla situazione della donna in modo più concreto, prendendo in considerazione le politiche pubbliche della Regione Veneto, la situazione delle istituzioni italiane ed il recente disegno di legge sulla parità salariale.

Nell'ultimo capitolo vengono citate alcune risoluzioni dell'ILO in materia e la situazione prospettata per le città che hanno partecipato al G20.

INDICE

INTRODUZIONE...p. 3

CAPITOLO I - LA DONNA ED IL MONDO DEL LAVORO: UN RAPPORTO DIFFICOLTOSO

1.1 La donna ed il mondo del lavoro in Italia...p. 5

1.2 La legge n. 125/1991...p. 6

1.3 Excursus storico...p. 9

1.4 Lavoro di cura...p. 13

1.5 Maternità...p. 17

1.6 Molestie sul luogo di lavoro...p. 20

CAPITOLO II - COME LE REGIONI E LE ISTITUZIONI STANNO INTERVENENDO CON LE POLITICHE PUBBLICHE

2.1 Politiche pubbliche regione Veneto...p. 25

2.2 Politiche pubbliche: la situazione italiana in breve...p. 29

2.3 Il welfare...p. 30

2.4 Le riforme del welfare in Italia...p. 33

2.5 Disegno di legge sulla parità salariale - Il Gender pay gap...p. 40

CAPITOLO III: ILO, DONNE E OPPORTUNITÀ

3.1 Donne e lavoro nelle città del G20: la realtà italiana...p. 47

3.2 Risoluzioni ILO...p. 51

CONCLUSIONE...p. 59

BIBLIOGRAFIA...p. 60

SITOGRAFIA...p. 61

INTRODUZIONE

All'interno della sfera dei diritti sociali, si trovano anche tutti quei diritti e quelle politiche che riguardano il mondo del lavoro. Le politiche che riguardano il mondo del lavoro possono essere attive o passive: quelle attive hanno come obiettivo quello di sostenere l'occupazione e promuovere l'inserimento del soggetto nel mondo del lavoro e la sua formazione. Quelle passive, invece, mirano a fornire un sostegno economico o pensionistico. Tra i soggetti beneficiari delle politiche attive, troviamo le donne.

Eppure, nel mondo e, nella fattispecie, in Italia, si nota che una maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro retribuito richiede un intervento maggiore da parte delle istituzioni, al fine di ridurre i problemi legati al fatto che la donna debba essere presente non solo nel luogo di lavoro, ma anche nel nucleo familiare: quindi, oltre alle attività occupazionali, le donne devono occuparsi dei figli e, sempre più spesso, di familiari non autosufficienti.

Questo elaborato, dal titolo "Donne e mondo del lavoro: problematiche e discriminazioni" si propone di trattare proprio questo argomento che è molto attuale ma allo stesso tempo anche molto ignorato.

Il lavoro è stato suddiviso in tre capitoli, tutti accompagnati da dati statistici per rendere più facilmente visibile l'entità del problema.

L'obiettivo è quello di permettere al lettore di compiere una riflessione, anche attraverso l'analisi dei dati, sul fatto che nonostante il mondo si stia evolvendo, una parte importante ed indispensabile per la società, sia ancora vittima di discriminazioni. Queste discriminazioni sono promosse ed incentivate dalla mancanza di intervento delle istituzioni e dalla mancanza di aiuti.

L'elaborato inizia proponendo un excursus storico che mette in evidenza come si è evoluta la situazione femminile nel mondo del lavoro, dall'età moderna ad oggi, e cerca di affrontare ed approfondire alcune delle maggiori problematiche che le donne incontrano quando entrano nel mondo del lavoro: tempo da dedicare al lavoro di cura, maternità, molestie sul luogo del lavoro.

Verrà poi affrontata la situazione nel luogo in cui viviamo, ossia la Regione Veneto e subito dopo verrà proposto uno sguardo verso il quadro italiano e verso

come le istituzioni stanno cercando di intervenire con politiche pubbliche attive dato che l'aumento dell'occupazione femminile sta modificando il sistema welfare, perché comporta un trasferimento di lavoro dalla cura familiare ai servizi pubblici o privati.

L'elaborato si concluderà con la presentazione di alcune risoluzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) elaborate in materia e con alcuni riferimenti verso come le città del G20 si stanno muovendo in questo ambito.

Il mondo del lavoro è sempre stato ed è tutt'oggi un luogo molto complesso per le donne che, spesso, si trovano a dover affrontare molti problemi come la difficoltà nel conciliare lavoro e famiglia, problemi legati alla maternità, le ampie differenze salariali a parità di mansione, accanto all'enorme difficoltà nell'avanzare di livello nella carriera.

La finalità delle politiche del lavoro non è solo quella di condurre all'aumento del tasso di occupazione e nemmeno quella di aumentare il PIL, ma è anche quella di tutelare la protezione sociale delle persone nelle varie fasi della vita e riequilibrare la condizione di vita e di lavoro di entrambi i generi.

Occorre ricordare che, anche se il lavoro non è la vita dell'uomo, è comunque fondamentale per la realizzazione personale e per la dignità ed indipendenza di ogni persona ed è fondamentale per lo sviluppo e la crescita di una società.

CAPITOLO I

LA DONNA ED IL MONDO DEL LAVORO: UN RAPPORTO DIFFICOLTOSO

1.1 LA DONNA ED IL MONDO DEL LAVORO IN ITALIA

Prima di tutto è necessario iniziare a descrivere il quadro sociale che la donna italiana vive nel Bel Paese, prima di affrontare un excursus storico, le problematiche del mondo del lavoro, prima di affrontare le politiche pubbliche ed il Welfare, prima ancora di comprendere quanto sia fondamentale il ruolo economico, nel senso greco di "oikos", che lei ricopre.

La donna, ancora oggi, difficilmente, riesce a ricoprire i ruoli più elevati all'interno del sistema lavorativo perché, di solito, questi vengono ricoperti dai soggetti che trascorrono più ore sul luogo del lavoro, che, quindi, sono gli uomini.

Le donne italiane sono ai primi posti in Europa e nel mondo per la quantità di tempo dedicato al lavoro familiare, alla cura dei figli, alla cura di parenti non autosufficienti: di conseguenza, proprio per questo sono gli uomini italiani coloro i quali possono dedicare più tempo alla propria professione o ai propri hobby: l'Istat scrive nel 2016 che “in Italia, l'81% delle donne tra i 25 e i 49 anni (con figli minorenni) si prende cura dei propri figli”, appena al di sopra della situazione della Grecia, che tocca la percentuale dell'85%.

La mancanza di politiche, volte a bilanciare i tempi di vita con i tempi lavorativi, non permette alla coppia lavoratrice di avere libertà di scelta dato che, solitamente, uno dei due membri deve abbandonare il mondo del lavoro per occuparsi a tempo pieno di tutte le faccende extra lavorative. Nella maggior parte dei casi la scelta della rinuncia al lavoro fuori casa ricade sulla donna.

Esse, durante e dopo la maternità, sono inoltre frequentemente soggette ad un impoverimento delle competenze e a trattamenti di sfavore a causa di un insieme di fattori: astensione dall'attività lavorativa, lontananza dal luogo di lavoro per un lungo periodo, imposizione da parte dei datori di lavoro di tipologie di mansioni

differenti. Questi fattori influiscono sullo stile di vita della donna lavoratrice ed agiscono in modo negativo anche sul suo aspetto economico.

Si dimostra così che la vera differenza per la donna lavoratrice sta nella possibilità effettiva di diminuire il carico del lavoro domestico e di cura: la presenza di sostegno parentale alla coppia lavoratrice ed un'equa distribuzione del lavoro di cura all'interno della stessa coppia rappresentano elementi che permetterebbero alla donna la piena partecipazione al lavoro retribuito.

Ci sono diverse misure per bilanciare vita familiare e lavoro e favorire così l'inserimento di figure femminili nel mondo del lavoro, tra l'altro facilmente attivabili. Tra queste esistono, e dovrebbero essere maggiormente applicati, l'integrazione aziendale dell'indennità di maternità e di congedo, le erogazioni monetarie collegate ai bisogni familiari, i sostegni ai servizi di conciliazione, i prestiti e le anticipazioni del trattamento di fine rapporto, le aspettative ed i congedi, le forme di elasticità oraria in entrata e in uscita, il part-time reversibile, permessi retribuiti e non retribuiti, il telelavoro, asili nido aziendali, servizi mensa, aiuti al rientro dal congedo, aiuti per il mantenimento della posizione e della qualifica professionale in caso di assenza lavorativa, sostegni per soggetti con difficoltà di bilanciamento vita-lavoro.

1.2 LA LEGGE n. 125/1991

Per cercare di ridurre le disparità presenti tra i generi e favorire l'aumento della partecipazione femminile al lavoro retribuito, in Italia, nel 1991, è stata varata la legge n. 125.

Questa legge, per la prima volta, ha iniziato a promuovere le azioni positive per le pari opportunità uomo-donna e definire la funzione della consigliera e del consigliere di parità.

Per comprendere quali siano le prerogative di tale legge, si analizzeranno di seguito le azioni previste nel testo normativo:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al mondo del lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa

e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi (art. 42, L. 198/2006, L.125/1991, commi 1 e 2).

Anche se questa legge segna una tappa fondamentale per il cammino delle donne verso la parità di trattamento, perché da un lato promuove l'uguaglianza uomo – donna e dall'altro promuove anche la tutela delle differenze uomo – donna, purtroppo, buona parte delle disposizioni contenute in questa legge è ancora oggi disattesa.

L'apparato che dovrebbe occuparsi di sanzionare è molto debole e sono richieste molte prove prima di potere procedere con accuse per atti di discriminazione, quindi la tutela della donna nei suoi diritti è ancora lontana dall'essere effettiva.

Se si osserva, poi, l'aspetto dell'imprenditorialità femminile in Italia, si nota quanto in Italia il settore dell'imprenditoria sia caratterizzato dalla forte presenza maschile.

Le donne imprenditrici sono infatti solo 53.000 su 245.000 totali e rappresentano appena il 21,6% dell'imprenditoria italiana, secondo i dati Istat del 2012. Le imprese femminili registrate presso le Camere di commercio del territorio

nazionale sono 1.431.167 (il 23,6% sul totale).

Le imprese al femminile stanno crescendo, anche se il settore delle imprese ha subito un forte arresto: dal mese di settembre del 2012 al settembre del 2013 il 63% (3.893 su 6.140) delle nuove imprese avviate ha avuto a capo una o più donne, grazie all'applicazione della legge: i settori privilegiati sono stati quello del turismo e quello dei servizi finanziari.

Anche il Codice delle pari opportunità, redatto e pubblicato nel 2006, riconosce la necessità di promuovere l'imprenditoria femminile, agevolando l'accesso al credito per le imprese a conduzione femminile, favorendo il passaggio gestionale di imprese familiari alle donne e promuovendo la presenza femminile nelle imprese a carattere innovativo.

Con la legge di bilancio 2021 è stato introdotto il Fondo per il "venture capital" al fine di sostenere investimenti in capitale di rischio in progetti di imprenditoria femminile ad elevata innovazione tecnologica; è stato, inoltre, appena creato il Fondo impresa femminile che è stato attivato alla fine del 2021. Entrambi puntano a promuovere e sostenere l'avvio di imprese guidate da una o più donne.

Anche se il numero di imprenditrici italiane è molto ridotto rispetto al numero di imprenditori, possiamo citare alcuni nomi di donne che hanno deciso di aprire le proprie attività nonostante le molte difficoltà e che con tenacia hanno dimostrato quanto l'imprenditoria italiana possa essere un faro nella notte in un'Italia in crescita.

Considerando, ad esempio, il settore alimentare, nota è Monica Neri che, con "LEGÙ NON È PASTA", sta cercando di riportare in tavola i legumi facendo riscoprire il loro valore nutrizionale e con esso il valore di attenzione verso l'ambiente. Carlotta Pignatti, con "KYRIE", ha trasformato l'azienda di famiglia in un'azienda che produce riso interamente biologico; Pina Amarelli è presidente di "LIQUIRIZIA", l'azienda che produce la liquirizia pura più famosa al mondo. Non è possibile dimenticar di nominare Chiara Ferragni, che nel 2009 ha fondato "THE BLONDE SALAD" ed in pochi anni è diventata l'influencer di moda più importante al mondo e testimonial della maggior parte dei brand più conosciuti.

1.3 EXCURSUS STORICO

Non deve mancare, prima di affrontare con dovizia di particolari le problematiche che la donna incontra nel mondo del lavoro, un breve accenno al quadro storico che ci ricorda quanto sia stato difficile per il mondo femminile conquistare i diritti fino ad ora ottenuti, ma non ancora del tutto attuati.

Durante il periodo dell'età moderna, a partire dal 1492, l'anno della scoperta del Nuovo Mondo da parte di Colombo, al 1789 l'anno in cui scoppiò la Rivoluzione Francese, le donne restavano generalmente confinate in casa e quando, raramente, qualcuna di esse riusciva a trovare un'occupazione veniva considerata disonesta e senza rettitudine morale.

L'idea diffusa da secoli era che il solo marito dovesse avere un lavoro per poter mantenere la moglie e la famiglia e che la moglie, invece, dovesse trascorrere le proprie giornate ad occuparsi della casa, della cura e dell'educazione dei propri figli.

Il contributo economico femminile veniva considerato al contempo accessorio e disdicevole, poiché la moglie si sarebbe messa alla pari del marito, aspetto socialmente improbabile; d'altra parte, l'ozio delle donne era considerato come un segno di prestigio, presso gli emergenti ceti medi del post Rivoluzione industriale, poiché la donna era vista alla stregua di un soggetto debole e da tutelare in tutto.

All'epoca delle lotte per l'unificazione nazionale italiana, alle donne spettava il compito di incitare il proprio marito ed i figli, affinché partecipassero alle battaglie e, nel frattempo, esse si occupavano di raccogliere soldi per armare i volontari garibaldini, cucire camicie rosse e bende e si improvvisavano infermiere per cercare di curare i feriti sui campi di battaglia.

La fine del Risorgimento comportò un peggioramento della condizione sociale ed economica delle donne, tranne che per quelle che abitavano nel territorio lombardo-veneto e toscano, perché, in base al Codice Civile Austriaco del 1811 ed alla legislazione civile dei Granduchi di Toscana, le donne avevano il diritto di amministrare liberamente i propri beni e, se possidenti, potevano votare nelle amministrazioni locali.

Nel Regno d'Italia, invece, la donna avrà bisogno dell'autorizzazione del

marito per gestire i propri beni e non potrà votare né nelle elezioni amministrative né in quelle politiche. L'affermarsi degli ideali liberali non fece raggiungere, quindi, un'emancipazione femminile basata sull'eguaglianza, perché tutti gli aspetti della vita quotidiana, in primis l'istruzione, avevano il solo scopo di formare delle buone mogli e madri, in grado di educare i figli e di curare la casa.

In Italia, nonostante le forti resistenze opposte dalla mentalità dell'epoca, la frequenza all'università per le donne venne legalmente riconosciuta nel 1875, ma la possibilità di iscriversi e di frequentare il liceo, il cui titolo era necessario per l'iscrizione all'università, arrivò paradossalmente nel 1883. Nacquero dunque le prime laureate, ma, nonostante ciò, l'accesso al mondo del lavoro rimase difficoltoso, ad eccezione dei lavori che comportavano un insegnamento a bambini e ragazze. Tutti gli altri posti di lavoro continuavano ad essere occupati esclusivamente da uomini.

Un primo punto di svolta fu la legge del 17 luglio 1919, che abrogava l'autorizzazione maritale, ammetteva le donne ad esercitare, sulla carta, tutte le professioni ed anche alcuni degli impieghi pubblici. Sarà necessario attendere l'Articolo 51 della Costituzione per permettere che le donne potessero accedere a tutti gli uffici pubblici ed alle professioni.

Dal XX secolo le donne, però, iniziarono ad essere ampiamente sfruttate nel lavoro delle fabbriche, non solo perché accettavano di ricevere compensi inferiori rispetto ai lavoratori uomini, ma anche perché erano poco propense ad aderire agli scioperi.

La prima legge che tutelò il lavoro delle donne fu quella del 19 giugno 1902, chiamata "Legge Carcano": essa salvaguardava il lavoro minorile, con il divieto di lavorare ai minori di 12 anni, il divieto di lavori pericolosi e insalubri ai minori di 15, limitava a 12 ore l'orario massimo di lavoro giornaliero e vietava i lavori sotterranei per le donne ed il lavoro notturno per le minorenni. Inoltre con questa legge venne introdotto il congedo di maternità, che consisteva in quattro settimane dopo il parto. Questa legge, valida solo per il lavoro industriale, facilitava i licenziamenti delle donne nei momenti di crisi economica del Paese: infatti, dal 1907 allo scoppio della Prima Guerra Mondiale, si assistette ad un netto e drastico calo dell'occupazione femminile. Soltanto con lo scoppio della Prima Guerra

Mondiale, le donne rientrarono in maniera massiccia nel mondo del lavoro perché dovevano prendere il posto di tutti gli uomini che avevano dovuto recarsi in guerra. Subito dopo il rientro dei reduci di guerra, però, si ripropose il problema della disoccupazione maschile e questo comportò l'espulsione subitanea delle donne dal mercato del lavoro.

L'ideologia fascista, che con la Marcia su Roma nel 1922 ottenne pieni poteri dal re d'Italia, cercò in ogni modo di mantenere le donne dentro le mura di casa adottando provvedimenti a favore dello status di madre: le donne ottennero il congedo durante l'ultimo mese di gravidanza, due riposi giornalieri a settimana, il diritto di mantenere il posto di lavoro durante il congedo, l'istituzione di un'assicurazione di maternità per le lavoratrici ed un periodo di congedo in caso di malattia post partum. Questa normativa scoraggiò però i datori di lavoro ad assumere manodopera femminile, tanto che vennero preferiti gli uomini anche in settori che solitamente erano riservati alle donne. Inoltre, la nascita di un figlio o il matrimonio portarono automaticamente alla perdita del lavoro ed alcuni contratti comportavano la clausola di nubilito. Molte donne, pur di ottenere un posto di lavoro, accettarono di firmare contratti in cui chiedevano di firmare preventivamente la lettera licenziamento in caso di matrimonio: era così che decidevano di sposarsi di nascosto o di fingere di non potere avere figli. Il Ministero del Lavoro dichiarerà illecita la clausola del nubilito solo nel maggio del 1955: il 9 gennaio 1963 vennero approvate prima di tutto la legge sul «Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e le modifiche alla legge del 26 agosto 1950, n. 860».

Con l'entrata in vigore della Costituzione Italiana vennero affermati il principio dell'uguaglianza di tutti i cittadini dinanzi alla legge indipendentemente dal sesso (art. 3), l'uguaglianza all'interno della famiglia (artt. 29-30), la parità salariale e la protezione della maternità (art. 37), l'accesso dei cittadini di entrambi i sessi a tutte le carriere (art. 51).

L'applicazione di questi principi, però, è ancora lenta e contrastata.

Negli anni successivi alla nascita della Costituzione si assistette ad un aumento delle garanzie per le lavoratrici madri, ma tuttora mancano adeguate politiche a sostegno delle donne, soprattutto per quelle che sono costrette a lasciare

il proprio lavoro per dedicarsi totalmente al lavoro di cura ed ai figli, come scrive Alberton (2016), in «Questione femminile e mondo del lavoro».

Dunque, come si è constatato, nel corso della storia, le donne ed il lavoro sono da sempre due mondi difficilmente conciliabili.

L'origine del problema, in Italia, risale agli anni Settanta del XX secolo, quando le donne iniziarono a manifestare in modo chiaro la volontà di entrare nel mercato del lavoro in modo stabile e con condizioni simili a quelle concesse agli uomini. L'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro si può notare, in modo sostanzioso, soltanto dagli anni Novanta.

Dal 1972 al 1992, infatti, l'Istat registra che il tasso di occupazione delle donne, dai 14 anni in su, aumenta molto fino a raggiungere il 38,5% nel 1994, il 42,5% nel 2000 ed il 46,9% nel 2012, come riportato dal sito dell'Istat (2021).

L'attuale struttura del mercato del lavoro è, però, ancora molto lontana dai bisogni femminili che devono tenere insieme sia la vita familiare che quella lavorativa e le istituzioni non sono ancora riuscite a formulare adeguate politiche pubbliche.

La disoccupazione femminile, anche al giorno d'oggi, viene considerata meno grave rispetto a quella maschile, perché si pensa che le donne abbiano comunque una strategia tutta loro, consolidata da secoli di storia, per uscire dalla situazione della disoccupazione e perché, come sostenuto nel film *Advantageous* (2015): «Si parla di lasciare le donne senza lavoro e farle rimanere a casa. È più sicuro questo, che spargere per strada uomini disperati».

Insieme con l'occupazione femminile, è cresciuta negli ultimi anni anche la percentuale di famiglie in cui la donna risulta essere l'unica portatrice di reddito: si tratta del 12,9% del totale delle famiglie.

Il fatto da mettere in evidenza, però, è che le tipologie di lavori più ricoperti dalle donne comportano contratti part-time e, nella maggior parte dei casi, sono lavori a basso reddito: purtroppo il differenziale salariale, in Italia, è in evidente aumento dal 2008.

L'aumento dell'occupazione femminile modifica il sistema welfare e le istituzioni perché comporta un trasferimento di lavoro dalla cura familiare ai servizi pubblici o privati e quindi richiede un intervento maggiore da parte delle istituzioni,

che devono così ridurre i problemi legati al fatto che la donna deve essere presente sia nel luogo di lavoro che nel nucleo familiare e, quindi, oltre al lavoro, si deve occupare dei propri figli e spesso di familiari non autosufficienti.

Le politiche del lavoro non dovrebbero preoccuparsi solo di condurre all'aumento del tasso di occupazione, ma dovrebbero anche cercare di tutelare la protezione sociale delle persone nelle varie fasi della vita e di riequilibrare la condizione di vita e di lavoro di entrambi i generi.

Ora poniamo l'attenzione su alcune delle maggiori problematiche che allontanano la donna dal mondo del lavoro: lavoro di cura, maternità, *mobbing*.

1.4 LAVORO DI CURA

Il lavoro di cura costituisce un aspetto umano fondamentale, è una necessità che viene incontro alla collettività, rappresenta un bene sociale, ma influisce negativamente sull'occupazione della donna, sulla qualità del suo lavoro, ed in particolare sulle dinamiche di carriera e sulla retribuzione. L'Istat certificava che, nel 2019, 37.000 lavoratrici madri avevano dovuto abbandonare il lavoro e che metà delle donne tra i 25 e 64 anni con figli non lavorava. Dalla relazione annuale sulle dimissioni volontarie delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri dell'Ispettorato nazionale del lavoro per il 2019 emergeva l'ennesima conferma di un fortissimo divario di genere: le dimissioni volontarie coinvolgevano il 73% delle madri. La più ricorrente fra le motivazioni delle dimissioni o delle risoluzioni consensuali adottate da lavoratrici e lavoratori continuava ad essere la difficoltà di conciliare l'occupazione lavorativa con le esigenze di cura dei figli, soprattutto in assenza di reti familiari di supporto.

D'altra parte, il record negativo nelle nascite (il 4,5% in meno rispetto al 2018) era un altro segnale del problema, della crisi del lavoro, della mancanza di risorse, di reddito, di possibilità, della difficoltà per uomini e donne di conciliare i diversi tempi di vita in assenza di servizi adeguati e accessibili.

Inoltre, il contraccolpo della pandemia da Covid-19 ha ricordato violentemente e senza scampo alle donne e agli uomini la centralità della cura: cura delle relazioni, dei beni, del territorio; ha messo in evidenza i punti di debolezza e

le fragilità strutturali della società italiana.

Ora come non mai il lavoro di cura coinvolge quelle attività che nella pandemia il mondo intero ha riconosciuto come essenziali: quelle del sistema sanitario, dell'assistenza sociale, dell'istruzione, senza le quali non si dà nessuna forma di organizzazione sociale e politica, nessuna cultura o economia.

Eppure, si tratta di attività poco valorizzate dalla politica di tutti i Paesi, che sono storicamente sottostimate e sottopagate, che negli ultimi anni sono state date come appalto ad agenzie che avevano ed hanno l'obiettivo del profitto, del risparmio, per essere più chiari: ma tali processi di privatizzazione e di liberalizzazione le hanno impoverite. Basti pensare a quanto è avvenuto durante l'emergenza sanitaria all'interno delle case di riposo per anziani; basti riflettere sul deficit cronico di servizi per l'infanzia, in particolare nella fascia di età compresa tra zero e tre anni (gli asili nido sono pochi e costano molto: 24 posti ogni 100 bambini ed un'enorme disparità territoriale), sul tragico sottofinanziamento del settore sanitario, che si è tradotto in blocco degli investimenti, sulle liste d'attesa e sull'aumento delle disparità territoriali, sull'aumento della spesa privata per fare fronte ai bisogni di salute della popolazione che invecchia.

Il sistema di protezione sociale attuale, modellato sul lavoro maschile, stabile, a tempo indeterminato, penalizza fortemente le donne e non è in grado di far fronte all'estrema frammentazione del mercato del lavoro attuale, come neppure ad emergenze come quella che si sta vivendo, con grandi sofferenze, dal mese di febbraio del 2020.

Non si tratta di fatti contingenti, episodici o marginali, ma del cuore e della natura dell'ordine sociale del Paese.

Per dare luce a queste prospettive non del tutto rosee, si può ricordare l'introduzione dell'assegno unico per i figli e per il riordino del sistema delle prestazioni familiari, recentemente approvato alla Camera: è un fatto positivo perché segna una razionalizzazione di misure finora troppo disomogenee e disarticolate. Purtroppo, quello che non convince, è l'impianto complessivo del cosiddetto "*Family Act*", che continua ad essere evidenziato da un errore di fondo. Si prevedono infatti sostegni monetari e detrazioni fiscali per le famiglie, ma manca un piano strategico e lungimirante rispetto a ciò di cui l'Italia ha urgente bisogno:

servizi strutturali, disegnati secondo una progettualità che incentivi le reti di welfare pubblico e che rispondano ad una domanda di cittadinanza attiva ed inclusiva.

Ad oggi quello che è evidente è che, quando decide di entrare nel mondo del lavoro, una donna, deve considerare una serie molto ampia di problematiche, che si troverà a dover affrontare, legate alle prospettive di carriera, di qualificazione professionale, di retribuzione, di molestie sul luogo di lavoro, di maternità, di cura della famiglia e di eventuali parenti non autosufficienti.

La donna, anche se riesce ad entrare nel mondo del lavoro e ad ottenere un contratto, difficilmente riesce a ricoprire i ruoli più elevati all'interno del sistema economico esterno al nucleo familiare, perché, di solito, questi ruoli vengono ricoperti dai soggetti che trascorrono più ore sul luogo di lavoro e che devono spendere meno tempo per occuparsi dei propri figli ed eventuali parenti bisognosi.

Il lavoro di cura, che è lasciato al mondo femminile, è un bisogno decisamente fondamentale, di primaria importanza sociale, economica, politica, ma influisce in modo molto negativo sull'occupazione femminile e sulla qualità del suo lavoro.

Le donne italiane, infatti, sono ai primi posti per la quantità di tempo dedicato al lavoro familiare, ossia alla cura dei figli, alla cura di genitori e anziani non autosufficienti, al riordinare la casa, al fare la spesa: di conseguenza, gli uomini italiani possono dedicare più tempo alla propria carriera e guadagnare per sé posizioni di rilievo e ampie qualifiche professionali.

Secondo l'ultimo rapporto Istat (2018) è emerso che il lavoro di cura venga svolto quasi sempre dalle donne, anche se l'entità dell'impegno cambia a seconda della zona geografica. Nell'area mediterranea, che è l'area dove i legami di sangue sono più forti e che comprende anche Italia, Spagna, Grecia e Romania, le donne lavorano per la famiglia, in media, più di 4 ore al giorno.

L'Italia registra il secondo dato più alto, ossia 4 ore e 36 minuti, ma un uomo italiano dedica al lavoro di cura, in media, solo un'ora e 47 minuti al giorno.

Questi dati permettono di capire come mai le donne raramente riescano ad occupare posizioni di rilievo all'interno del mondo lavorativo e rendano l'Italia il Paese europeo che presenta le più alte differenze di genere in termini di tempo dedicato al lavoro familiare e alla cura della famiglia e l'unico Paese europeo nel

quale le donne sono impegnate quasi tre ore in più rispetto agli uomini. Tale consolidata abitudine è causata dalla mancanza di servizi pubblici che riescano a garantire un sostegno alle famiglie e, dato che il lavoro di cura viene considerato predisposizione naturale delle donne ed è gratuito e non riconosciuto, ha permesso un risparmio economico notevole a livello statale.

D'altra parte, la mancanza di politiche volte a bilanciare i tempi di vita con i tempi lavorativi non permette alla coppia lavoratrice la libertà di scelta dato che, solitamente, uno dei due membri deve abbandonare il mondo del lavoro per occuparsi a tempo pieno di tutte le faccende extra lavorative. Nella maggior parte dei casi questa scelta è l'opzione lasciata alla donna, che dunque si scontra contro problematiche: il rischio di povertà e la cattiva salute a causa dell'elevato stress a cui è sottoposta, secondo i dati Istat del 2018, rielaborati da *www.valore.it*.

La prima conseguenza sopra citata, la povertà, causa non solo non avere un'abitazione o del denaro per riuscire a procurarsi del cibo, ma anche non lavorare e dunque dipendere economicamente da un'altra persona e quindi essere costretti ad una relazione anche violenta pur di riuscire ad avere un tetto sopra alla propria testa e per tutelare il quotidiano dei propri figli, come denuncia una ricerca Istat pubblicata nel 2018, e relativa al 2017.

Se si dà uno sguardo all'ultima rilevazione Istat (2021), si nota che in Italia 5 milioni e 58 mila individui si trovano oggi in uno stato di povertà assoluta e, di questo totale, quasi 2 milioni e 572 mila individui sono donne.

Questi dati però sono solo una statistica parziale e non rispecchiano appieno la realtà perché, come spiega Beatrice Costa (2010), che è responsabile dei programmi di *ActionAid* Italia, «non esistono indicatori che permettano di misurare la distribuzione delle risorse economiche tra componenti dei nuclei familiari. È quindi difficile rendere conto della complessità della povertà femminile, spesso interconnessa ad altri aspetti economici e, soprattutto, socio-culturali».

L'arrivo imprevisto della pandemia Covid-19 ha ricordato da un lato alle donne e agli uomini l'importanza della cura ed ha permesso dall'altro di evidenziare i punti di forza e di debolezza dei sistemi welfare esistenti.

Infatti, fanno parte del lavoro di cura anche le attività che sono state riconosciute come essenziali durante la pandemia come sistema sanitario,

assistenza sociale, scuola. Nonostante la loro importanza, queste attività sono però ancora sottovalutate, mal finanziate e poco tutelate.

Le misure di contenimento della pandemia Covid-19 hanno ulteriormente aggravato le differenze di genere sul mercato del lavoro ed anche le differenze all'interno degli equilibri familiari.

Per contenere questa malattia, dal mese di febbraio 2020, è stata disposta la chiusura totale delle scuole di ogni grado per un lungo periodo ed anche la chiusura di attività economiche definite “non essenziali”. Questo ha aumentato il carico di lavoro domestico e di accudimento dei figli che necessitavano un aiuto, anche sotto l'aspetto dell'apprendimento e della gestione dei mezzi tecnologici. Le famiglie si sono trovate perciò a non poter più contare sull'aiuto dei nonni, considerati soggetti ad alto rischio di contagio e quindi soggetti che necessitavano di un maggiore aiuto.

Analizzando i dati raccolti da Alberto (2020), si nota che il 68% delle donne lavoratrici con partner ha dedicato più tempo al lavoro domestico, durante il periodo del lockdown, mentre i loro partner non hanno modificato il proprio comportamento in casa.

Anche se gli uomini hanno dovuto aumentare il proprio carico di lavoro, ma la condivisione è ancora molto lontana dall'avvicinarsi allo standard dell'Europa del Nord.

1.5 MATERNITÀ

La maternità è un ulteriore ostacolo alla vita professionale e alla carriera di una donna. Molte si trovano a dovere scegliere tra lavoro ed impegni legati ai figli e, nella maggior parte dei casi, davanti a questa scelta decidono di rinunciare alla carriera professionale perché devono trascorrere più tempo a casa oppure, non potendo permettersi di lasciare il lavoro, sono costrette a scegliere di non avere figli.

L'Italia è uno dei paesi che registra il più basso tasso di natalità in Europa e nel mondo: questo è dovuto anche alla scarsità di politiche di welfare e di tutele volte ad aiutare le neomamme e le famiglie che non possono più godere della rete di aiuto e di sostegno dei grandi nuclei familiari di un tempo.

Le madri sono ancora le prime protagoniste dell'accudimento dei figli e delle figlie, i papà sono sempre più presenti ma svolgono una funzione di comparsa, di un aiutante che sostituisce la partner in via eccezionale. È ancora la madre che deve decidere quale migliore direzione sia da valutare nella gestione dei bambini e che deve prendere le decisioni più importanti nell'immediato e nel futuro prossimo o lontano. È la madre che ha la prima e l'ultima parola sulla formazione dei figli, sulla gestione della casa, sulla scuola, sugli sport e sull'accompagnamento dei bambini nelle varie occasioni di socialità.

Per questo motivo, più figli ha una donna, più alta è la probabilità che risulti inattiva e che rimanga al di fuori del mondo del lavoro.

A livello legislativo ci sono diverse misure per bilanciare vita familiare e lavorativa e favorire così l'inserimento della figura femminile nel mondo del lavoro: tali facilitazioni sarebbero facilmente attivabili e praticabili, ma i pregiudizi e la scelta legata ad una volontà prettamente economica compromettono l'applicazione di tali misure.

Tra queste sono da annoverare l'integrazione aziendale dell'indennità di maternità e di congedo, le erogazioni monetarie collegate ai bisogni familiari, i sostegni ai servizi di conciliazione, i prestiti e le anticipazioni del trattamento di fine rapporto, le aspettative ed i congedi, le forme di elasticità oraria in entrata e in uscita, il part-time reversibile, i permessi retribuiti e non retribuiti, il tele lavoro, gli asili nido aziendali, i servizi mensa, gli aiuti al rientro dal congedo, gli aiuti per il mantenimento della posizione e della qualifica professionale in caso di assenza lavorativa, i sostegni per soggetti con difficoltà di bilanciamento vita-lavoro.

Spesso, purtroppo, l'accesso a queste misure è difficoltoso a causa delle limitazioni imposte ed i datori di lavoro, che non sempre sono facilitati da sgravi fiscali a livello statale, non sono sempre ben disposti a concederle, come ricorda un rapporto di Save The Children del 2019.

Un altro problema legato alla maternità è che le donne, durante la maternità e al loro rientro al lavoro, sono soggette ad un impoverimento delle competenze a causa della lunga astensione dall'attività lavorativa e dalla lontananza dal luogo di lavoro per un lungo periodo e perché, spesso, esse, al loro rientro sul luogo di lavoro, si ritrovano a dover compiere una mansione differente da quella di cui si

occupava prima, solitamente di livello inferiore, in una sorta di punitiva retrocessione.

Molte neomamme, nella triste realtà italiana, si licenziano in prossimità della nascita o prima che il proprio figlio compia un anno, proprio a causa di imposizioni da parte dei datori di lavoro, che impongono loro delle tipologie di contratti poco favorevoli, che hanno un orario full time, o orari poco flessibili e decisamente incompatibili con la maternità.

Il contratto part-time è la tipologia di lavoro che molto agevolmente permette di conciliare famiglia e lavoro nel migliore dei modi, ma non sempre è facile da ottenere perché comporta difficoltà in termini organizzativi ed economici da parte del datore di lavoro.

Molte donne dopo la maternità cambiano volontariamente il settore di impiego: il nuovo lavoro infatti, che viene scelto, può permettere alla neomamma di mantenere la qualifica che aveva precedentemente; spesso accade, però, che la qualifica della nuova attività non rispecchi la precedente, che invece sia inferiore rispetto alle competenze acquisite, come accade nella maggior parte dei casi. È ovvio, allora, che il cambio di contratto ed il cambio di lavoro comportino un netto abbassamento dello stipendio ed un declassamento della qualificazione professionale.

La percentuale più alta di donne che continuano a lavorare anche dopo la gravidanza è costituita dalle donne divorziate e separate, che sono costrette a fare enormi sacrifici, se hanno figli a carico, soprattutto, e dalle donne con un alto titolo di studio.

Un ulteriore fattore, molto preoccupante da alcuni anni, da quando la struttura della società è mutata ed il nucleo familiare non prevede accanto a sé la rete di genitori, nonni, zii, vicini di casa con figli, che porta al licenziamento della donna subito dopo la nascita del bambino, è il non sapere a chi affidarlo. Non tutte le famiglie possono permettersi, a livello economico, di assumere una *baby-sitter* a tempo pieno e le liste per accedere agli asili nido pubblici sono molto ristrette rispetto alla quantità di domande presentate. Le scuole dell'infanzia private, poi, hanno prezzi proibitivi ed accolgono un numero esiguo di bambini (VOGLIOTTI, 2006).

Nel 2000 solo il 7,4 % dei bambini italiani di età compresa tra 0 e 2 anni aveva un posto in un asilo nido. Secondo le statistiche di Save the Children (2019), in Italia, solo un bambino su 10 riesce ad accedere ad un asilo nido pubblico e, addirittura, in regioni come Calabria e Campania, la copertura è quasi assente. Sono soprattutto i minori, che provengono da contesti familiari fortemente svantaggiati a livello socio-economico, a soffrire di più ed a rimanere esclusi dalle graduatorie.

L'Unione Europea ha stabilito un target che implica di garantire ad almeno il 33% dei bambini in un'età compresa tra gli 0 ed i 3 anni l'accesso al nido o ai servizi integrativi ma l'Italia è ancora molto lontana dal suo raggiungimento dato che solo 1 bambino su 4 (il 24%) ha accesso al nido o a servizi integrativi per l'infanzia e, di questi, solo la metà (12,3%) frequenta un asilo pubblico.

Inoltre, gli orari delle scuole materne o elementari continuano ad essere poco compatibili con gli orari di genitori che lavorano a tempo pieno, e, a differenza di quasi tutti i Paesi europei, mancano ancora trasferimenti monetari volti a compensare il costo economico che la scelta di avere dei figli comporta.

Parlando di donne e mondo del lavoro è fondamentale considerare anche il rapporto intergenerazionale, che purtroppo vive una realtà sempre più critica: la figura genitoriale risulta costituire un sostegno insostituibile, in molte quotidianità, perché consente alle neomamme di potere rientrare nel mondo del lavoro anche con orari flessibili.

In Italia, prima dell'avvento del Covid-19, erano più di 12 milioni i nonni che si occupavano giornalmente dei propri nipoti, soprattutto finché costoro erano nei loro primi anni di vita. I nonni erano e sono da sempre una figura fondamentale per le dinamiche sociali e familiari, perché integrano la carenza del sistema welfare e sostituiscono la mancanza dell'applicazione del sostentamento di tale sistema.

1.5 MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

Le molestie sul luogo di lavoro sono vietate dalla legge, ma si verificano lo stesso e non sempre vengono denunciate dalle vittime e punite adeguatamente.

Per la Cassazione italiana, il “*mobbing*” consiste in un insieme di

maltrattamenti e/o atti di persecuzione che si prolungano nel tempo e ledono non soltanto la dignità personale e professionale del lavoratore ma anche la sua salute psicofisica.

Questi comportamenti, nella maggior parte dei casi, vengono compiuti da parte di soggetti che occupano posizioni superiori rispetto alla vittima o da colleghi di pari livello: in linea astratta, il *mobbing* è una reiterata condotta vessatoria ai danni del dipendente, realizzata dai suoi superiori gerarchici, che viene inteso come mobbing verticale, o dagli stessi colleghi di pari grado: in questo caso il mobbing è definito orizzontale.

Lo scopo del *mobbing* è isolare il dipendente, emarginarlo, umiliarlo ed indurlo a presentare le proprie dimissioni, come unica forma di tutela personale, poiché spesso le molestie sono sottili, continue, rese invisibili dai pregiudizi, dall'ambiente socioculturale o rese tali dal persecutore, come riportato da un report del febbraio del 2021 su "laleggepertutti.it".

Proprio sull'enorme problema che il mobbing causa soprattutto alla popolazione lavoratrice femminile, il comitato per le Pari Opportunità presso la Commissione europea, ha steso un rapporto, che riguarda il campo lavorativo, chiamato "*flexsecurity* e pari opportunità".

In questo rapporto, pubblicato da Colombo (2010), viene evidenziato il fatto che le donne si ritrovano quotidianamente a dover subire gesti di persecuzione e di violenza, soprattutto quando riescono ad infrangere gli "stereotipi lavorativi" imposti dalla tradizione e ad occupare posizioni lavorative che, secondo le credenze machiste, dovrebbero essere occupate da uomini come ad esempio il pilota di aereo, l'autista di autotreni, il meccanico, ma anche dirigenti di aziende, responsabili marketing, responsabili amministrativi.

Il *mobbing* può essere considerato un reato quando i soprusi si manifestano attraverso molestie, fino ad arrivare a vere e proprie lesioni personali e sessuali.

Nel luogo di lavoro possono verificarsi violenze a carattere prevalentemente fisico o psicologico contro la donna: nel primo caso l'autore può essere l'imprenditore o un lavoratore sovraordinato oppure un collega di pari livello. Nel secondo caso l'autore è quasi sempre un superiore o il datore di lavoro ossia una figura che, per il ruolo ricoperto, può esercitare pressione nei confronti della

vittima.

Spesso il sopruso perpetrato nei confronti della donna sconfinava in reati come molestie, ingiurie, violenza privata, lesioni personali, violenza sessuale.

In genere, l'autore del *mobbing* a livello fisico necessita di un luogo appartato per poter compiere la violenza senza essere visto e di conseguenza punito; i casi più frequenti sono quelli in cui il capo convoca la lavoratrice che ha preso di mira e la importuna con atti a sfondo sessuale, chiaramente non graditi e non legittimati, e con ricatti più o meno espliciti relativi al rapporto di lavoro: conferma di contratto a termine oppure il passaggio da part time a full time o viceversa, dequalificazione, ecc.

Nel caso di lavoratore pari grado, l'attacco sarà, invece, prevalentemente svolto attraverso insulti sessisti ed atteggiamenti che tendono a mortificare la donna ed a isolarla rispetto al gruppo dei colleghi sia maschi che femmine.

Il "*mobbing* psicologico" consiste, invece, nello svalutare in modo sistematico e continuativo l'operato della vittima, accompagnato da ripetuti commenti negativi, richiami e sanzioni disciplinari, dequalificazione e demansionamento rispetto a compiti precedentemente svolti. Spesso questo tipo di violenza si verifica come forma di ritorsione a seguito di assenze per malattia o per maternità oppure per invidie verso le capacità di una donna che svolge mansioni volute dai maschi.

Perciò non è raro che la donna, rientrando al lavoro dopo il periodo di maternità, trovi i compiti che precedentemente svolgeva assegnati ad altri, oppure si trovi preposto un collega che prima della sua assenza si trovava allo stesso grado e che ora può esercitare autorità contro di lei.

Questi attacchi, in molte realtà lavorative, sono organizzati più o meno direttamente dall'imprenditore e sono finalizzati a stancare la resistenza della lavoratrice, fino ad indurla a presentare le dimissioni.

Questo tipo di dimissioni sono così comuni che, già dalla legge n. 1204/1971, poi stata confermata dalla L. n. 151/2001, le stesse dimissioni delle lavoratrici madri devono essere convalidate dal Ministero del Lavoro che, di recente, ha predisposto un apposito questionario per gli Ispettorati provinciali del Lavoro, come confermato da *Il Sole 24 Ore*, nel marzo del 2009.

La Corte di Cassazione penale si è pronunciata per la prima volta su di un grave caso di mobbing - pur non menzionando espressamente il termine - soltanto nel 2001, con la nota sentenza n. 10090 del 12 marzo 2001, che ha confermato la condanna a cinque anni di reclusione inflitta dalla Corte d'Appello di Milano ad un responsabile di zona di un'impresa di vendite porta a porta di prodotti per la casa.

Alcuni studi hanno dimostrato che la donna, quando si trova a dovere reagire ad una situazione conflittuale, tende ad aumentare la propria attività mentre un uomo, tende a parlare più in fretta e a fare più gesti e più movimenti: si comporta quindi più nervosamente e tende a essere più attiva sul lavoro.

Il *mobbing* va considerato come violenza sessista perché, nella maggior parte dei casi, è praticato da uomini e subito da donne: considerato che la donna ha dovuto lottare più dell'uomo per avere riconosciuti i suoi diritti in ambito lavorativo, il mobbing "al femminile" rappresenta sicuramente una grande sconfitta per tutti; esso riesce a provocare nella vittima disturbi psicofisici gravi, perché fa passare come normale il messaggio che il luogo di lavoro è territorio del potere di un sesso contro l'altro, del maschile contro il femminile.

Questi atteggiamenti dovrebbero essere contrastati con strategie di resistenza attiva come denuncia al datore di lavoro, ad altri colleghi, sindacati e familiari. Se è praticato dal datore di lavoro, la denuncia immediata è essenziale per riuscire a trovare dei testimoni, che aiutino le vittime a sentirsi meno sbagliate e a trovare giustizia e non solo un respiro psicologico: le vittime provano quasi in tutti i casi un senso tagliente di solitudine, di colpa, di vergogna. Spesso la solitudine favorisce un comportamento introverso, la persona si fissa sulle cause del mobbing, sui propri comportamenti e su quelli degli altri, arriva in alcuni casi a giustificare il mobbing stesso. La vittima pensa di aver sbagliato tutto ed alla fine si rassegna.

Il termine mobbing deriva dall'ambito dell'etologia, lo studio del comportamento degli animali: il primo studioso che ha individuato questo comportamento nei propri simili è stato Lorenz. Egli, con il termine mobbing, indicava il comportamento aggressivo di alcune specie di uccelli nei confronti dei loro simili per allontanarli e cacciarli dal gruppo: in effetti non è molto diverso dal modo in cui un individuo esclude o conduce alla fuga un altro essere umano.

È difficoltoso quantificare le dimensioni di questo fenomeno perché, mentre

in altri Stati europei già da molti anni sono in corso indagini, in Italia anche se il fenomeno è denunciato, a fatica da molti anni, le indagini sistematiche e sostenute dalla legge sono più recenti.

Lo sportello di ascolto rappresenta un primo aiuto nei confronti di queste problematiche, anche perché di solito la vittima ha difficoltà nel trovare qualcuno con cui parlare, da cui essere ascoltato e creduto. Varie associazioni ed i sindacati ma anche altri gruppi hanno aperto a questo tipo di sportelli che sono abbastanza diffusi sul territorio nazionale. Potrebbe diventare anche un obiettivo delle varie organizzazioni a difesa delle lavoratrici e dei lavoratori quello di aprire uno sportello all'interno delle aziende, che dovrebbero avere specifiche caratteristiche e nelle quali dovrebbe essere presente uno psicologo esperto, che faciliti la vita lavorativa e personale dei dipendenti: un grande problema, infatti, è sempre quello di stabilire se ci si trovi di fronte ad un caso di mobbing o a qualcosa di ben diverso ed ancora più grave.

È così che, a livello internazionale, si è cominciato a percepire il *mobbing* come un problema da risolvere con fermezza: le grandi Organizzazioni specializzate dell'ONU, come l'OMS (Organizzazione mondiale della sanità) definisce la salute come uno stato completo di benessere fisico, mentale e sociale, l'ILO (Organizzazione internazionale del lavoro) ha promosso azioni contro la violenza sul luogo di lavoro. Quest'ultima organizzazione, in un approfondito studio (2006) su "La violenza sul lavoro: la minaccia globale", ha chiarito come la violenza psicologica possa essere riconosciuta della stessa gravità di quella fisica, avvicinando i comportamenti e le conseguenze del mobbing e del *bullying*.

Purtroppo, è la donna ad essere al centro degli studi nazionali ed internazionali: si stima che, in Italia, siano 1 milione e 404 mila (l'8,9%) le donne che abbiano subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Al momento dell'assunzione, ne sono state colpite più frequentemente le impiegate (37,6%) o le lavoratrici nel settore del commercio e dei servizi (30,4%). La quota maggiore delle vittime, inoltre, lavorava o cercava lavoro nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche (20%) e in quello del lavoro domestico (18,2%), secondo i preoccupanti dati riportati dall'Istat tra il 2012 ed il 2018.

CAPITOLO II

COME LE REGIONI E LE ISTITUZIONI STANNO INTERVENENDO CON LE POLITICHE PUBBLICHE

2.1 LE POLITICHE PUBBLICHE DELLA REGIONE VENETO

Come in tutte le Regioni d'Italia, anche in Veneto il divario occupazionale tra donne e uomini è ancora molto elevato.

Secondo i dati raccolti dalla Regione, alla fine del 2019, la popolazione veneta si aggirava attorno ai 4,9 milioni di cui il 51% donne e il 49% uomini. Dopo essere cresciuta in modo costante dal 1960, dal 2015 la popolazione risulta in diminuzione a causa del calo delle nascite dovuto sia a motivi strutturali che rendono difficile, per le donne, conciliare famiglia e lavoro, sia al cambiamento del modello di fecondità.

L'occupazione femminile era al 60,7% e di questa percentuale una buona parte registrava contratti part time, contro l'81,1% di quella maschile, mentre la disoccupazione femminile era pari al 7,5% contro il 4,5% di quella maschile.

Il presidente della Regione Luca Zaia, l'assessore Elena Donazzan e la consigliera Sandra Miotto con un team di esperti, nel 2021, hanno raccolto una serie di dati relativi alla situazione della donna nel mondo del lavoro ed hanno prodotto il report chiamato "L'Occupazione maschile e femminile in Veneto. Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cento dipendenti".

Questo lavoro monitora più di 1.000 aziende venete, che registrano oltre 100 dipendenti, sia pubbliche che private. Prende in considerazione quasi 362 mila occupati, di cui il 44,6% è costituito da femmine.

Questo lavoro mette in luce alcuni punti positivi e di crescita:

- Le donne occupate in imprese con oltre 100 dipendenti sono circa il 44,6%.

L'83,6% è assunto con contratto part time.

- I settori dove sono più presenti le donne sono quello dell'istruzione, sanità e altri servizi sociali e commercio, settore della ristorazione e pubblica amministrazione.

- Le donne quadri sono il 34% e il 32% dirigenti, sono cresciute molto negli ultimi dieci anni.

- Il tasso di alta formazione delle donne in Veneto è più alto rispetto agli uomini. La quota di donne laureate in Veneto è cresciuta di oltre 6 punti rispetto a dieci anni fa.

Ma allo stesso tempo evidenzia anche i diversi lati negativi, sui quali occorre ragionare a lungo:

- L'83,6% dei lavoratori con contratti part time o a tempo determinato sono donne e in molti casi non per libera scelta della dipendente. La percentuale di part time femminile è la seconda più alta d'Italia, mentre quella maschile è la più bassa in assoluto.

- È in aumento anche il numero di donne che lavorano a tempo indeterminato.

- Anche a parità di mansione è molto marcato il gap salariale: la retribuzione media annua lorda, tra quadri, operai, impiegati e apprendisti, è di 33.141 euro per gli uomini contro 23.262 euro per le donne. In media la retribuzione di un uomo è stata di 150 euro superiore a quella di una donna di pari grado e profilo. Nelle professioni dirigenziali il *gap* retributivo tra uomo e donna sale a 400 euro al mese, in quelle impiegatizie risulta essere di 200 euro al mese e questo gap si amplifica con l'aumentare dell'età. Il *gap* è elevato anche a parità di titolo di studio.

- La donna viene ancora relegata a determinati settori e difficilmente riesce ad ottenere posti di lavoro in settori differenti ed ha sempre poche occasioni di promozioni.

- Si registra un netto calo delle richieste di maternità tra le lavoratrici dipendenti, anche a causa delle conseguenze a livello lavorativo e retributivo. Spesso le neo mamme sono costrette a dover abbandonare il proprio posto di lavoro a causa di orari non flessibili.

Nell'anno considerato le dimissioni e le risoluzioni consensuali hanno interessato in misura predominante le lavoratrici madri, attestandosi intorno al 60% dei casi.

L'amministrazione regionale veneta sta cercando di intervenire su più aspetti per favorire l'ingresso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro e per superare il divario di reddito e occupazionale fra donne e uomini. Per garantire un'occupazione di qualità si deve partire prima di tutto con progetti di formazione, che riguardano sia l'istruzione che la qualificazione mirata. Gli interventi hanno il fine di aumentare la partecipazione al mercato del lavoro degli inattivi, combattere l'esclusione sociale e promuovere la parità tra uomini e donne e la non discriminazione.

I dati, di cui si è appena presentata la portata, permettono di classificare il Veneto come una delle regioni a tasso di occupazione femminile più alto, con ben otto punti percentuali in più rispetto alle altre Regioni italiane, ma i dati sono stati raccolti nel periodo pre-pandemia Covid-19 e quindi dovranno essere rivisti, dato che la maggior parte delle dipendenti, che hanno perso il proprio posto di lavoro, sono donne. Anche in Veneto le donne sono state essenziali ed in prima linea durante il periodo di pandemia perché sono molto presenti nel settore sanitario e nel settore di cura, ma hanno anche dovuto fronteggiare tutti gli aspetti negativi della pandemia e dello smart working, che in molti casi si è trasformato in un notevole aumento del lavoro perché si è sovrapposto al già gravoso lavoro di cura.

Per monitorare meglio la situazione del mercato del lavoro, il Veneto ha istituito una rete di consiglieri donne che si affiancano alla Consigliera regionale di Parità e si trovano in ogni città metropolitana. Le Consigliere provinciali hanno il compito di mediare con le parti sociali e di individuare soluzioni in relazione a problematiche di genere. Alle Consigliere delle sette province è stato affidato il compito di occuparsi dei casi individuali di discriminazione sui luoghi di lavoro e, grazie alla loro raccolta di dati dettagliati, permettono non solo di cogliere le particolarità territoriali e gli ambiti più esposti a fenomeni di discriminazione ma anche di attivare un piano di prevenzione.

È stata avviata così una collaborazione tra gli ordini degli avvocati del Veneto ed i Comitati di pari opportunità degli Ordini degli Avvocati del Veneto per

la realizzazione di corsi di formazione per avvocati specializzati in diritto antidiscriminatorio. Tale cooperazione ha portato nello stesso anno alla realizzazione della prima parte del corso regionale sulla tutela antidiscriminatoria in merito di licenziamenti, discriminazione di genere, rapporti di lavoro. Il Veneto, che risulta essere una delle prime regioni in Italia ad aver condotto questa esperienza formativa (2021), può disporre in loco di una rete di professionisti qualificati sui temi discriminatori.

La Regione Veneto si sta anche muovendo attivamente promuovendo iniziative nell'ambito del Programma Operativo Regionale del Fondo Sociale Europeo 2014-2020 per promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la valorizzazione dei percorsi professionali ed il migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, mettendo a disposizione dei buoni che possono essere richiesti da soggetti che svolgono lavori di cura e possono essere utilizzati per servizi dedicati ai minori (baby sitter, asilo, asilo nido, ad esempio) e per servizi dedicati agli anziani (badanti, centro diurno) e per i servizi dedicati ai disabili.

Queste azioni congiunte hanno portato alla nascita del portale online chiamato “La Regione del Veneto per le donne”, che ha l’obiettivo di mettere insieme tutte le iniziative realizzate per le donne durante tutte le loro età. Dal 2014 la Giunta regionale del Veneto ha approvato alcune iniziative puntuali dedicate a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la valorizzazione dei percorsi professionali e il migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, affinché avvengano la conciliazione vita-lavoro, l’utilizzo di forme di welfare aziendale, lo smart working.

Il 7 febbraio 2022 è stata approvata in Veneto la legge sulla “Parità salariale”, inizialmente promossa dai consiglieri di minoranza del PD e poi votata all'unanimità dal Consiglio regionale del Veneto. La legge stanziava 100 mila euro per interventi che abbiano l’obiettivo di premiare le aziende che aiutano e favoriscono il lavoro e la carriera delle donne e per impostare campagne e azioni pubbliche a sostegno dell'occupazione femminile; istituisce il registro delle imprese virtuose in materia retributiva di genere dove potranno iscriversi tutte le imprese che decidono di rendere pubblici i dati sull’occupazione e retribuzione e formazione dei propri dipendenti. Le imprese che decideranno di iscriversi potranno godere di

specifici benefici economici. Inoltre, saranno previsti accordi con università e istituti di ricerca con l'obiettivo di colmare il divario di competenze delle donne disoccupate o in cerca di prima occupazione.

2.2 LE POLITICHE PUBBLICHE: LA SITUAZIONE ITALIANA IN BREVE

La parità di genere è una condizione indispensabile per il progresso economico e lo sviluppo dell'intera società. Il punteggio italiano dell'indicatore di parità di genere arriva a 63.6 punti su 100 punti totali, 4.4 punti in meno della media europea: tale punteggio porta il nostro Paese al quattordicesimo posto in UE.

Nonostante questo dato, i ritmi con i quali l'Italia progredisce verso la parità di genere sono sostenuti rispetto a molti altri Paesi europei: dal 2010 l'indice di parità di genere in Italia è cresciuto di 10.2 punti. Questo risultato è stato reso possibile grazie all'introduzione di varie normative che hanno garantito la presenza femminile in molte situazioni lavorative, come è accaduto, per esempio, con la legge Golfo-Mosca del 2011, la legge Del Rio n. 56/2014, la legge 20/2016.

L'Italia rimane evidentemente uno dei Paesi UE con il divario occupazionale più ampio e, secondo le statistiche, meno di una donna su due lavora. Guardando i dati riportati nel Bilancio di genere 2021, si nota come lo scoppio della pandemia da Covid-19 abbia comportato un calo del 49% dell'occupazione femminile ed un aumento del tasso delle donne "Neet" (ossia tutte le donne che non studiano, non lavorano e non seguono percorsi di formazione). La pandemia ha rallentato altresì notevolmente anche la crescita delle imprese femminili.

L'innalzamento del tasso di occupazione femminile rappresenta una delle sfide più complesse per il *policy maker* italiano. Le politiche attuate fino ad ora non sono state efficaci e sono state troppo vaghe: infatti l'Italia ha disatteso alcuni *target* tra cui quello sancito dal Consiglio di Lisbona nel 2000.

La donna lavoratrice, da una parte, viene tutelata dall'art. 37 della Costituzione italiana che enuncia: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di

lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”.

2.3 IL WELFARE

Il *Welfare State* nacque dal principio di legittimazione nel garantire i diritti sociali fondamentali, come ad esempio il diritto al sostentamento ed il diritto al lavoro, oltre che riconoscere e tutelare i tradizionali diritti civili e politici del cittadino.

Definito con il termine inglese *Welfare State*, lo Stato sociale, chiamato anche “Stato assistenziale”, è il fondamento dei moderni Stati di diritto, basati sul principio di uguaglianza. La sua origine può essere individuata nelle Poor Law inglesi, le leggi sui poveri, del 1601, nate per provvedere al sostentamento delle famiglie più disagiate. Sempre in Gran Bretagna si compì la seconda tappa di sviluppo di questo modello con la costituzione, già nella prima metà del XIX secolo, di leggi volte a tutelare, dopo lo scoppio della Rivoluzione Industriale, i lavoratori dagli incidenti di cui potevano essere vittime sul lavoro e alcune classi sociali come i minori, gli orfani, le vedove.

Nel 1883, anche il cancelliere Bismarck introdusse in Germania l'assicurazione sociale, il cui scopo era favorire la riduzione della mortalità e degli infortuni nei luoghi di lavoro e per istituire una prima forma di previdenza sociale. Per arrivare al completamento di questo processo sarà necessario riferirsi nuovamente al Regno Unito durante la Seconda Guerra Mondiale: nel 1942 viene infatti stilato dall'economista William Beveridge il rapporto conosciuto con il suo nome, che definì e introdusse i concetti di sanità pubblica e pensione sociale per i cittadini, proposte che vennero poi attuate dal Primo Ministro Clement Attlee nel 1945.

Il *Welfare State* è dunque un buon punto di partenza per comprendere le politiche pubbliche degli Stati, che avrebbero dovuto e dovrebbero tutelare gli strati più fragili della popolazione. Il secondo Novecento nel Vecchio Continente è stato attraversato proprio dall'impegno parallelo del consolidamento del Welfare State a

livello nazionale e della costruzione di un'integrazione sempre più forte tra i diversi Paesi europei: se da una parte il welfare nazionale ha svolto funzioni economiche e di sostegno sociale indispensabili alla sopravvivenza di comunità nazionali coese, dall'altra il consolidamento dell'Unione Europea è risultato essenziale per garantire la stabilità macroeconomica del contesto in cui i singoli Paesi si collocavano.

Tuttavia, nell'ultimo ventennio i valori fondamentali del *welfare* sono entrati profondamente in crisi, fino a diventare apparentemente incompatibili.

A partire dagli anni Novanta del XX secolo il processo di integrazione economica è sembrato ostacolare la possibilità stessa di sopravvivenza del welfare. Quello che poteva sembrare uno spazio economico più robusto si è trasformato progressivamente in una sorta di prigione, che ha irrigidito il percorso di diversi sistemi di *welfare* nazionale, imponendo dall'esterno dei vincoli penalizzanti. In più, la crisi del 2008 ha inferto il colpo di grazia alla sua credibilità, aprendo spazi di discussione attorno alla sostenibilità dei progetti di protezione sociale, dalla previdenza, alla sanità, all'istruzione, alle politiche familiari.

Prima di approfondire il tema delle riforme del *Welfare State*, è necessario sottolineare come questo tipo di Stato si proponga la finalità di ridurre le disuguaglianze sociali, garantendo diritti e servizi sociali come l'assistenza sanitaria, l'istruzione pubblica, le norme del mercato del lavoro, l'indennità di disoccupazione e i sussidi familiari nei casi in cui ne venga rilevato il bisogno, l'accesso alle risorse culturali e la difesa dell'ambiente naturale.

Tutto ciò viene garantito attraverso denaro pubblico: la spesa sociale rappresenta una voce consistente del bilancio degli stati di diritto e le risorse impiegate nel welfare provengono quasi sempre dalle tasse pagate dai cittadini. Anche per questa ragione in molti casi il sistema di tassazione è studiato in modo progressivo: chi più guadagna o è più ricco viene tassato in modo proporzionale al suo reddito, quindi in misura maggiore di chi ha redditi più bassi. Lo Stato sociale opera, inoltre, delle politiche di redistribuzione dei redditi a favore delle fasce più bisognose, come il salario minimo o il reddito di cittadinanza.

All'interno di un quadro generale, che ha come valori comuni il metodo democratico, i diritti individuali, l'uguaglianza di opportunità, la libertà di contrattazione e la solidarietà, si possono individuare nel continente europeo quattro

grandi modelli di *Welfare State*, (CAVALLI, MARTINELLI, 2015): in questa sede si nominerà quello mediterraneo, perché lo Stato del quale si tratterà a fondo sarà l'Italia. Prima di passare alla descrizione, bisogna precisare che la costruzione del mercato unico europeo non ha messo in discussione il predominio degli stati nazionali in questo campo e l'armonizzazione delle politiche sociali, delle politiche del lavoro, degli istituti di protezione sociale è stata solo parziale.

Il modello mediterraneo del *Welfare* sottolinea la forte dipendenza dai sistemi offerti dalla struttura familiare a compensazione delle carenze dei servizi pubblici: tale compensazione è assicurata, purtroppo, attraverso una bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro. È da rilevare che esistono differenze di genere nel trattamento salariale, che scoraggiano di fatto il lavoro fuori casa delle donne, così come sono caratteristici del modello un'assistenza sanitaria universalistica e schemi pensionistici che creano forti differenze tra chi è oggi in età pensionabile e chi si affaccia al mondo del lavoro o vi è inserito da meno di vent'anni. Si rileva in particolare che il modello mediterraneo è caratterizzato da una spesa pubblica elevata quasi esclusivamente finalizzata per le pensioni e per l'assistenza sanitaria e che trascura altri settori, quali ad esempio l'istruzione: come riferisce il report dell'Istat (2021) sulla scuola, ad esempio, in Italia, nel 2020, la quota di diplomati era pari a 62,9% (+0,7 punti rispetto al 2019), un valore decisamente inferiore a quello medio europeo (79,0% nell'Ue) e a quello di alcuni tra i più grandi Paesi dell'Unione.

Notevole anche la regolazione fortemente dualistica del mercato del lavoro, che prevede forme di protezione molto alte per i lavoratori pubblici e dipendenti rispetto alle altre categorie. Si inseriscono in questo modello Italia e Spagna, come Portogallo e Grecia.

Pur spendendo per le politiche sociali una quota del PIL in linea con quella degli altri Paesi europei, oscillante tra il 26% e il 28%, l'Italia presenta un sistema di protezione sociale che risulta fortemente squilibrato a favore del sistema pensionistico, che assorbe circa il 62% della spesa totale, contro il 46% della media europea per questa voce (Istat, 2019). Proprio su questo tema si concentrano alcune importanti pubblicazioni, in particolare quelle di Passerini (2020) e Boeri con Perotti (2002), proprio su questo tema, che ha ripercussioni su molti altri aspetti, tra

cui gli scontri tra la politica ed i sindacali.

Il modello dello stato sociale subisce un primo contraccolpo nel momento in cui, in una fase di abbassamento della natalità, la generazione dei “baby boomers” ha raggiunto l’età pensionabile: la combinazione di questi due fattori ha alterato il rapporto tra popolazione attiva e chi percepisce un reddito da pensione, rendendo molto difficoltoso mantenere il sistema pensionistico così come era stato inizialmente pensato. A questo va aggiunto che la durata media della vita si è allungata, la partecipazione delle donne, che tradizionalmente svolgevano compiti di cura nei confronti di bambini ed anziani, nel mondo del lavoro è aumentata, producendo quindi un aumento per la spesa sulla sicurezza sociale e sulla salute.

A seguito della grande crisi economica globale manifestatasi a partire dal 2008, il sistema dello Stato sociale è entrato in una crisi, che da molti viene giudicata irreversibile, ed una buona parte della cittadinanza, che apparteneva al ceto medio, si è trovata retrocessa in classi sociali con una minore disponibilità economica e maggiore bisogno di assistenza da parte dello Stato.

Alcuni economisti arrivano oggi a mettere in dubbio la possibilità di continuare a sostenere lo Stato sociale, mentre altri propongono di diminuire la spesa pubblica ed il prelievo fiscale. Il divario sociale all’interno dei singoli Stati europei, ma anche nell’Europa nel suo complesso, è aumentato, con gravi ripercussioni sui problemi di giustizia e di equità sociale. La riflessione su sistemi di welfare, che possano rispondere ai bisogni della popolazione, ha portato a nuovi modelli.

Si è fatta strada anche la proposta di soluzioni di *Commonfare* (Welfare dei beni comuni), che si basa sulla concessione di un reddito minimo garantito a tutti i cittadini, sulla definizione di un salario minimo e sulla gestione condivisa dei beni comuni.

2.4 LE RIFORME DEL WELFARE IN ITALIA

La condizione femminile e la riforma del *welfare* sono state, fino a poco tempo fa, due questioni separate, sia sul piano della riflessione che sul piano delle

politiche, nonostante la rilevanza delle politiche di *welfare* sulle condizioni di vita della popolazione femminile e sulla partecipazione femminile al lavoro.

Da un lato, lo sviluppo delle politiche di conciliazione, fortemente sostenute dall'Unione europea, ha individuato nelle carenze di *welfare* uno dei limiti principali che condizionano il raggiungimento delle pari opportunità di genere nella nostra società, dall'altro, la riflessione nell'ambito delle politiche di *welfare* ha dedicato una minore e meno attenzione allo sviluppo di politiche e servizi a supporto del raggiungimento delle pari opportunità di genere, concentrandosi, piuttosto, sul tema dell'assistenza e, più di recente, del sostegno alla famiglia: indirettamente, dunque, alle donne.

Le politiche di *welfare* si sono caratterizzate come politiche di natura settoriale, contrariamente alle politiche legate alle pari opportunità di genere: la specificità delle politiche di *welfare* ha fatto sì che l'attenzione si concentrasse sul problema specifico di *welfare*, piuttosto che sui possibili effetti e sugli impatti di tali politiche, che possono essere differenti per donne e uomini, data la diversa condizione nella famiglia, nel mercato del lavoro e nella società. Le politiche di pari opportunità di genere si sono concentrate essenzialmente sul tema della cura dei minori, degli anziani, dei disabili, soprattutto, e, dunque, di partecipazione ridotta al mercato del lavoro.

Anche se negli ultimi dieci anni il profilo di partecipazione ed occupazione delle donne, specie tra le nuove generazioni, si è avvicinato a quello europeo, l'Italia continua a presentare i più elevati tassi di inattività femminile e tassi di occupazione molto inferiori rispetto a quelli medi europei, soprattutto per le donne con carichi familiari, bassi livelli di istruzione e residenti nel Mezzogiorno.

È un dato di fatto che la questione del lavoro femminile non andrebbe tenuta distinta da un ragionamento più complessivo sui limiti che il mercato del lavoro italiano mostra, sempre più chiaramente, all'inizio di questo secolo XXI. L'ultimo rapporto Istat (2007) conferma infatti che il problema del mercato del lavoro italiano è oggi prioritariamente quello dell'innalzamento della partecipazione e della valorizzazione del potenziale di capitale umano della popolazione femminile. L'analisi evidenzia anche un'elevata segregazione occupazionale che cresce con il crescere dell'età, con un conseguente allargamento dei differenziali salariali fra le

generazioni. Anche le minori differenze di genere, mostrate dall'Italia all'interno della UE, si spiegano con la minore occupazione femminile, che fa desistere soprattutto le donne con bassi salari potenziali (Olivetti, Petrongolo, 2008).

La riflessione che dovrebbe sorgere spontanea tra i politici italiani è che l'aumento dell'occupazione femminile dovrebbe essere un obiettivo fondamentale, non solo per ottemperare agli obiettivi europei, ma soprattutto perché consentirebbe di evitare uno spreco di risorse umane, di donne ormai sempre più istruite: si garantirebbe altresì un maggiore sviluppo economico, accanto a migliori condizioni di vita e di investimento in capitale umano, sostenendo così le prospettive di crescita future.

Se si affronta il tema della condizione femminile nel mercato del lavoro in Italia, è necessario tenere presente almeno tre dimensioni prioritarie: il ruolo preponderante delle responsabilità familiari nel condizionare l'offerta di lavoro femminile, che dipende da una distribuzione asimmetrica dei compiti all'interno delle famiglie, dall'inadeguatezza dei servizi ad esse dedicati e da un sistema di welfare che non riconosce e non sostiene adeguatamente le attività di assistenza sociale svolte all'interno delle famiglie, che continuano ad essere uno dei pilastri fondamentali dello Stato sociale italiano, soprattutto nel Sud, dove l'offerta di servizi è particolarmente carente.

L'inattività femminile, si sa, è causata da ragioni legate al carico familiare in modo molto più consistente (35%) rispetto alla media europea (22%): i carichi familiari spiegano anche in larga misura la minore progressione di carriera e di retribuzione delle donne rispetto agli uomini (Del Boca, Pasqua, Vuri, 2007; Del Boca, Wetzels, 2007). Inoltre, le donne sono presenti non solo nel lavoro part-time, ma anche nel lavoro flessibile e precario, temporaneo, occasionale e nel lavoro sommerso: le occasioni di formazione e di carriera perciò sono molto inferiori e le tutele sociali e previdenziali sono molto limitate, se non del tutto assenti. Le donne sono in più occupate prevalentemente nei settori meno sindacalizzati e presentano maggiori rischi di povertà, soprattutto se sole e con figli.

È qui necessario ribadire con forza la forte correlazione tra istruzione e partecipazione femminile al lavoro, che caratterizza l'Italia in modo particolare: la crescita dei livelli di istruzione, infatti, spiega in larga misura il tasso più elevato di

attività delle nuove generazioni, anche in presenza di carichi parentali. E' invece molto bassa la partecipazione al mercato del lavoro delle donne meno istruite, oltre che di età più elevata, sulle quali sono più visibili gli effetti di scoraggiamento e di convenienza economica all'inattività (Ricci, Karrer, 2003).

La letteratura legata al *welfare* ha posto l'interrogativo se il calo demografico sia imputabile al fatto che le donne fanno meno figli perché lavorano, o se, viceversa, la denatalità sia una conseguenza dell'inattività femminile: l'evidenza dei fatti ha messo in luce la netta prevalenza della seconda ipotesi: in tutta Europa, è ormai evidente che le donne che non hanno la possibilità di lavorare e tendono a non fare figli.

La riflessione sulla riforma del *welfare* in generale e nelle singole politiche ha deciso la riduzione ed il contenimento della spesa assistenziale e, più di recente, ha orientato la sua attenzione verso la famiglia intesa come organismo e soggetto unitario e attivo all'interno del sistema di *welfare*: tale obiettivo è giustificato dal fatto che, tradizionalmente, la famiglia ha rappresentato un elemento costitutivo del sistema di *welfare* italiano e, più in generale, dell'area mediterranea, sia per ragioni un'assenza di alternative, sia per ragioni socio-culturali.

Per analoghe ragioni, le politiche di pari opportunità di genere si sono tradotte in politiche finalizzate a conciliare una ridotta partecipazione al mercato del lavoro della donna con assunzioni di funzioni di cura. In altri termini, si è venuta a costruire una sinergia tra politiche di *welfare* e le politiche di pari opportunità di genere, tese a creare un modello di sviluppo che vede sempre nella famiglia l'elemento di maggiore interesse e centralità, sia dal punto di vista del *welfare*, con incerti aiuti alla famiglia per i servizi di cura, sia dal punto di vista delle pari opportunità.

Ci si chiede a questo punto come si possa ripartire non soltanto con un modello valido, ma con progetti che rimettano in equilibrio tutte le disparità che si sono alimentate nel corso dei decenni: per ora si è ancora assisi sul modello di sviluppo centrato sulla nuova famiglia a un reddito e mezzo, con l'uomo che lavora a tempo pieno e la donna che lavora a tempo ridotto o, comunque, conciliante rispetto alle funzioni fondamentali di cura: tale modello è sostenuto dalle attuali politiche di *welfare* e di pari opportunità di genere e condiziona, nella sostanza, la

dovuta attenzione alla condizione dei singoli componenti della famiglia stessa e le stesse preferenze delle famiglie.

L'emancipazione sociale delle donne, attraverso l'istruzione di massa, insieme con la crescita del costo della vita, spiega come anche in Italia si stia diffondendo il modello della famiglia a doppio reddito, specie con figli piccoli: le coppie con i genitori che preferiscono essere entrambi occupati a tempo pieno sono in Italia il 50% ed hanno figli di età inferiore ai 6 anni; solo il 35% riesce a raggiungere però questa condizione, con un divario tra una condizione desiderata ed una effettiva più elevato di quello medio europeo (Oecd, 2001).

In questo quadro, la condizione femminile si caratterizza come un problema che viene concepito nelle sue diverse declinazioni e, dunque, affrontato in maniera non organica: alcuni esempi sono il problema della scarsa rappresentanza femminile nelle istituzioni, il problema della mancata partecipazione al lavoro, il problema del gap salariale, problemi che sono tutti affrontati in maniera specifica e settoriale. Seguendo tale ipotesi, una riflessione sul sistema di welfare non può che partire da una riflessione più puntuale sulla condizione individuale di una parte della popolazione che rappresenta il *target* più rilevante dal punto di vista dei bisogni, a 360°, di una buona politica. L'obiettivo centrale sarebbe quello di migliorare la condizione delle donne come fruitrici di interventi immediati e sani di welfare: si dovrebbe affrontare una progettazione e un'implementazione delle politiche di *welfare* per il femminile, in un'ottica di benessere familiare, non della sola donna in sé, presentata come problema.

Inoltre, una buona riflessione sul sistema di welfare dovrebbe anche partire da un'idea di sviluppo sociale che non contempra l'assunzione forzata di quote rosa, ma che trovi una corretta ed adeguata relazione con un corrispondente sistema pubblico e privato dei servizi, senza lasciare l'onere alle famiglie (si legga "donne") di assolvere in autonomia le carenze trasversali.

Il *welfare* italiano dovrebbe essere sin da subito più equo, non dovrebbe concentrarsi solo sul tentativo di escogitare una soluzione ai singoli problemi, ma dovrebbe porsi la questione dell'impatto che tali soluzioni hanno sulla qualità della vita e sulla parità di uomini e donne, nelle diverse fasi del ciclo di vita, dall'essere minori, a studenti, a lavoratori, fino all'essere pensionati.

Per ribadire la relazione fondamentale fra condizione femminile e lavoro, il peso che ha la composizione familiare nell'influenza sulla posizione delle donne nel mercato del lavoro richiede politiche di *welfare* che includano un ampio raggio di interventi combinati: essi sono ad esempio la formazione, l'offerta di servizi, la riforma del sistema fiscale e previdenziale, la formulazione di orari e di condizioni di lavoro più favorevoli alla famiglia.

Si tratterebbe quindi di agire su diversi fronti, attraverso politiche generalizzate, come può essere la riforma del sistema fiscale e di *welfare*, che dovrebbe concretizzare interventi mirati alle donne e non solo alle famiglie, soprattutto se con bassi livelli di istruzione e di qualificazione professionale: esse così sarebbero sostenute dallo Stato nel mantenimento dell'occupazione se occupate, nella ricerca di un lavoro se disoccupate, nell'ingresso nel mercato del lavoro se inattive.

Per questa ragione, nel dibattito del 2007, per accrescere l'occupazione femminile, è stato proposto di differenziare i regimi di tassazione, riducendo la tassazione sul reddito da lavoro femminile e aumentando quella sul reddito da lavoro maschile (Alesina, Ichino, 2007). Si tratta di una proposta che potrebbe essere efficace, perché vi è una maggiore elasticità dell'offerta di lavoro femminile, ma essa non tiene conto dell'eterogeneità della condizione femminile nel mercato del lavoro, del fatto che questa misura dovrebbe essere accompagnata da adeguate politiche di *welfare* e di servizi, che in Italia sono particolarmente carenti; non dovrebbero mancare interventi mirati, di sostegno a forme flessibili di orario e della domanda di lavoro femminile. La minore tassazione potrebbe infatti aumentare l'offerta di lavoro, ma, non necessariamente, almeno nel breve periodo, la domanda.

Resterebbe, nonostante tutti gli sforzi delle riforme del *welfare*, inoltre inevaso il problema della diseguale distribuzione dei compiti fra coniugi e coppie all'interno della famiglia, anche a parità di ore lavorate. Gli orari di lavoro e l'offerta di servizi di cura o di sussidi appaiono particolarmente rilevanti nell'influenzare le decisioni di partecipazione delle donne dopo i 30 anni, soprattutto se con carichi familiari (Istat, 2021).

Sarebbe necessario prendere come esempio illuminato l'esperienza dei Paesi europei in cui è più diffuso l'utilizzo del part-time: qui si rilevano livelli

elevati di occupazione per le madri e maggiori probabilità di rientro nel mercato del lavoro per le donne che escono dalla maternità, anche in assenza di politiche specifiche di conciliazione tra lavoro per la famiglia e lavoro per il mercato. È necessario comunque evitare che il *part-time* rappresenti una forma di segregazione e marginalizzazione dell'occupazione femminile, consentendo la possibilità di tornare al lavoro a tempo pieno se e quando lo si desidera.

Accanto a tutto ciò, i servizi sono fondamentali per il sostegno alla partecipazione e all'occupazione femminile perché contrastano la divisione di genere nel lavoro di assistenza, che sarebbe invece rinforzata da politiche centrate solo sull'estensione dei congedi parentali, generalmente usufruiti dalle donne. Le politiche basate sull'offerta di servizi sono anche efficienti: oltre a ridurre il costo netto per le casse pubbliche, grazie alle minori uscite dall'occupazione, possono produrre effetti occupazionali positivi. Un'offerta diffusa di servizi di buona qualità potrebbe avere anche effetti importanti sul benessere dei bambini e degli anziani, soprattutto se provenienti da ambienti familiari disagiati. Dove esiste un'ampia offerta pubblica di servizi di sostegno al lavoro di cura, come in molti paesi del Nord Europa, il problema è il loro razionamento: lo spazio disponibile e la flessibilità degli orari e del calendario rappresentano variabili importanti nello spiegare l'offerta di lavoro femminile, soprattutto nel caso di chi non ha la possibilità di contare sul tempo di altri membri della famiglia. I Paesi, in cui l'intervento pubblico in questi campi è rilevante, sono quelli in cui sono più elevati sia il tasso di partecipazione che il tasso di occupazione femminile.

La crisi dovuta al Covid-19 ha indotto, però, un incremento generalizzato di tutta la spesa prevista per il *welfare* sia nel 2020 sia nel 2021: in particolare, il principale aumento è stato registrato dalla spesa per politiche sociali (+36%), che supera per la prima volta i 100 miliardi di euro. Seguono la previdenza (+2,5%), che supera i 300 miliardi di euro, e l'istruzione (+2,1%) (Think Tank, 2021).

Per quanto riguarda la spesa sanitaria, i valori a consuntivo del 2020 riportano un aumento del +6,6% portando la spesa totale a superare i 120 miliardi di euro. Tra i principali fattori sottostanti all'aumento della spesa in welfare rientrano le varie misure adottate dal Governo per fronteggiare l'epidemia, come il ricorso alla cassa integrazione.

L'Istat (2021) stimava che la spesa previdenziale nell'anno 2021 avrebbe occupato il 49% delle risorse di welfare, in diminuzione di 2,3 punti percentuali rispetto ai valori del 2019, attestandosi su valori più bassi anche del 2009 (49,7%). Tale variazione era riconducibile in primis all'incremento relativo delle politiche sociali, rispetto ai valori del 2019, che nel 2021 si prevedeva sarebbero arrivati ad assorbire di quasi 1/5 le risorse totali.

2.5 DISEGNO DI LEGGE SULLA PARITÀ SALARIALE - IL GENDER PAY GAP

In Italia, il termine inglese “*gender pay gap*” può essere tradotto con la terminologia “svantaggio retributivo” e viene inteso da Costa e Gianecchini (2013) come la «differenza di trattamento economico tra donne e uomini a parità di mansioni svolte e collocazione gerarchica».

Con il termine “*gender pay gap*” si specifica il divario retributivo tra uomini e donne nel mercato del lavoro, con riferimento allo stipendio retribuito ai dipendenti, prima che quest'ultimo sia decurtato da imposte sul reddito e contributi per la previdenza sociale. Tale divario retributivo, però, può essere inteso sotto svariate forme: non solo dal punto di vista di un'effettiva disparità economica in termini salariali, ma può anche riferirsi al livello di istruzione, alle diverse possibilità di crescita in ambito professionale ed all'aspettativa di vita.

Il divario retributivo può verificarsi per una combinazione di molteplici fattori, in particolare: per caratteristiche personali, che includono il genere, l'età, il livello ed il tipo di istruzione, l'esperienza in campo lavorativo, lo stato civile, il numero di eventuali figli, l'etnia, il Paese e la regione di provenienza, oltre che la religione. Altre caratteristiche sono legate all'ambiente di lavoro, per la tipologia di contratto di assunzione, le condizioni e l'orario di lavoro, *full-time* o *part-time*, la mansione, il settore economico di appartenenza e le dimensioni dell'azienda o l'ente presso il quale si lavora. Altri fattori sono quelli istituzionali, come la formazione scolastica e professionale, la contrattazione collettiva degli stipendi, le politiche di congedo parentale, l'assistenza all'infanzia ed agli anziani, la normativa

vigente, il tasso di partecipazione alla forza lavoro, il tasso di occupazione e disoccupazione.

In un rapporto del 2016, l'Istat individua le possibili cause che influiscono sul divario retributivo. Tra i fattori citati sopra, ne figurano altri che possono spiegare, almeno in parte, il gap salariale di genere come, ad esempio, la cosiddetta discriminazione verticale e orizzontale, le diseguaglianze in termini di maggiore responsabilità familiari gravanti sulle donne e la difficoltà stessa di conciliare il lavoro con la vita privata.

Il maggior carico di incombenze, che solitamente ogni donna sopporta, ha permesso lo sviluppo, giorno dopo giorno, di tale disparità. È così infatti che molte donne lavorano a tempo parziale o con contratti atipici: ciò permette loro di restare sul mercato del lavoro pur rendendosi responsabili delle attività familiari; questa abnegazione va ad incidere, però, negativamente sulle prospettive di carriera e di promozione e di conseguenza sulle loro retribuzioni salariali.

L'immagine che può essere richiamata è quella di una barriera invisibile ed impenetrabile che impedisce alle donne di accedere a posizioni di responsabilità e di ricoprire posti di riguardo.

Nel nostro Paese, un primo passo per la parità di genere è scritto nell'Articolo 3 della Costituzione Italiana: «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali». Questo articolo, che fa parte dei principi fondamentali, si riferisce però al principio di uguaglianza a carattere generale e può essere declinato in molte situazioni. Per entrare nel dettaglio della parità economica, bisogna far riferimento all'Articolo 37, della Costituzione: tale articolo prevede che alle donne lavoratrici debbano essere riconosciuti gli stessi diritti e le stesse retribuzioni che spettano agli uomini lavoratori, anche a parità di lavoro svolto.

Non bastano però queste disposizioni contenute nella Costituzione, ma si è reso necessario l'intervento dell'organo legislativo italiano per contrastare questo fenomeno: si va dalla Legge nr. 903 del 09/12/1977, sulla "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", alla Legge nr. 120 del 12/07/2011, sulla parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo.

Analizzare il “*gender pay gap*” può rivelarsi dunque un importante strumento a sostegno dell’operato dei responsabili politici, perché poi possano essere indirizzati degli interventi normativi corretti verso politiche sociali che permettano di raggiungere il livello di parità tra retribuzioni maschili e femminili.

Uomini e donne non fanno gli stessi lavori, non sono occupati negli stessi settori, hanno diverse progressioni di carriera, non hanno le stesse caratteristiche personali. Le donne tendono ad essere concentrate nei settori di attività e nelle occupazioni caratterizzate da bassi livelli retributivi. Inoltre, le donne incontrano maggiori difficoltà nelle progressioni di carriera.

E’ necessario dunque scomporre il “*gender pay gap*” nelle sue due componenti:

- le differenze nelle caratteristiche: si considera la composizione della forza lavoro maschile e femminile per età, livello d’istruzione, settore di attività, categoria professionale;

- le differenze nella remunerazione delle caratteristiche individuali e occupazionali tra i sessi: si cerca di misurare il rendimento di ciascuna caratteristica per valutare eventuali differenze tra uomini e donne.

Il differenziale salariale di genere, quindi, dipende da un insieme di fattori legali, sociali ed economici che vanno al di là della questione dell’uguaglianza retributiva, ovvero del principio della stessa retribuzione per lo stesso lavoro.

La misurazione del GPG (d’ora in poi per “*Gender pay Gap*”) può variare in base a diversi fattori: la banca dati utilizzata, la variabile retributiva scelta per analizzare il fenomeno, come il salario, l’orario, oppure il reddito mensile o annuo, la disaggregazione scelta per presentare i dati: in questo caso si considerano i dati aggregati, si distingue tra settore pubblico e privato, per settore d’attività o per dimensioni d’impresa.

Questi diversi modi di calcolo possono produrre risultati discordanti e poco rappresentativi.

Nel 2011, nell’UE, il salario orario lordo delle donne era inferiore del 16,2% rispetto a quello degli uomini e questa differenza si può osservare anche in Paesi che promuovono in modo molto attivo le leggi contro le disuguaglianze. In Italia, il GPG, è pari al 5,8%.

Data l'importanza che sta assumendo la questione dei differenziali retributivi basati sul genere, l'Unione Europea si è recentemente dotata di una banca dati armonizzata, chiamata *Structure of Earnings Survey* (SES). Questa banca dati ha l'obiettivo di raccogliere i dati in modo armonico, così da rendere possibile il confronto tra i risultati ottenuti nei diversi paesi.

L'UE ha deciso di utilizzare il differenziale salariale di genere nella forma "grezza" ovvero non aggiustato in base alle differenze date dalle caratteristiche individuali che possono spiegare una parte della differenza nelle retribuzioni. L'idea è quella di fornire una visione complessiva delle ineguaglianze di genere in termini retributivi.

Quando si parla di GPG, occorre tenere presente che in tutti i Paesi industrializzati l'occupazione femminile è concentrata nei servizi, come per le insegnanti, mentre quella maschile nel settore manifatturiero, come i tecnici, e nelle costruzioni.

Perciò è possibile osservare retribuzioni simili tra uomini e donne all'interno di ciascun settore ma una distribuzione molto diseguale che porta le donne a concentrarsi nei settori con basse retribuzioni.

Il livello di partecipazione al lavoro è un secondo fattore da considerare, perché, nei Paesi dove la partecipazione femminile al mercato del lavoro è bassa, questo può contribuire alla compressione del differenziale salariale "grezzo": sono in maggioranza le donne con alto livello d'istruzione ad essere presenti nel mercato del lavoro ed occupate in lavori a medio-alto contenuto professionale.

Anche il sistema salariale ha un peso molto rilevante sul GPG. Un sistema di contrattazione collettiva forte e centralizzato può favorire una generale compressione dei differenziali salariali, mentre una contrattazione collettiva, debole o decentrata, tende a favorire la contrattazione individuale, con un ampliamento dei differenziali.

Il differenziale salariale "grezzo" è un indicatore semplice da calcolare, ma presenta dei limiti: prima di tutto esso viene calcolato considerando solo le persone occupate, cioè quelle che percepiscono un salario e questo genera un ampio problema quando si mettono a confronto Paesi con un'elevata partecipazione femminile e Paesi con una bassa partecipazione femminile. L'Italia fa parte dei

Paesi con una bassa partecipazione femminile: questo vuol dire che molte donne hanno una retribuzione pari a zero, perché sono disoccupate, e quindi non vengono considerate nel calcolo del GPG grezzo.

In secondo luogo il GPG viene calcolato senza tener conto delle differenze nelle caratteristiche individuali tra uomo e donna. Le donne occupate, quelle che percepiscono un salario, non sono un campione casuale della popolazione, ma sono un campione selezionato.

Il GPG tenderà ad essere basso nei Paesi dove la maggioranza delle donne occupate ha un livello d'istruzione medio-alto e tenderà ad essere elevato nei Paesi dove quasi tutte le donne con bassa istruzione sono occupate in lavori con bassi salari.

Le disparità nelle condizioni retributive, che le donne ancora oggi subiscono nel mercato del lavoro, sono un problema sia in termini di equità nei confronti delle donne lavoratrici che non ricevono una giusta remunerazione, sia in termini di efficienza per la società, in quanto il divario retributivo limita la partecipazione femminile al lavoro.

Il fatto che le disparità retributive di genere siano un problema in Italia è stato confermato da alcuni report prodotti dall'Istat e dalla Banca d'Italia: nel Rapporto Annuale 2013, prodotto dall'Istat, i risultati riportati indicano che, a parità di altre condizioni, in media la retribuzione oraria delle donne è inferiore dell'11,5% rispetto agli uomini.

Se invece si valutano le caratteristiche individuali e le caratteristiche dell'impresa, il differenziale salariale risulta più alto e anche crescente nel tempo, raggiungendo nel 2008 un valore del 13,8 per cento.

Il GPG considera anche il fatto che la donna debba dedicare una parte del proprio tempo libero al lavoro di cura, che, nella maggior parte dei casi, non è retribuito e può essere considerato una sotto forma di lavoro domestico privato ed una sotto forma di assistenza alla persona. Si è già sottolineato quanto tale lavoro non sia riconosciuto né socialmente, né economicamente ed abbia luogo nell'ambito delle relazioni familiari.

Una volta analizzato, pur brevemente, il GPG, è necessario affrontare il tema delle possibili soluzioni e motivazioni che spingono a colmare e ridurre, nel

migliore dei casi, tale divario. Da una parte, l'obiettivo dei Paesi dell'Unione Europea è quello di avere una società più giusta ed equa, mentre, dall'altra, colmare il differenziale retributivo di genere significherebbe fornire alle donne la possibilità di guadagnare, almeno, quanto gli uomini, limitando il rischio di povertà anche in vista di un futuro pensionistico.

Alla base delle possibili soluzioni vi è l'abbattimento degli stereotipi di genere: colmare il GPG consente alle lavoratrici e ai lavoratori di esprimersi al meglio e di creare un ambiente di lavoro con un'atmosfera costruttiva, equilibrata e soddisfacente; è necessario che donne e uomini siano apprezzati per le loro competenze, abilità e per i propri meriti.

Ovviamente gli stereotipi non verranno mai abbandonati, ma con interventi efficaci può essere possibile agire sia sulla sfera individuale sia su quella culturale e sociale.

È pertanto cruciale sensibilizzare sempre di più la problematica delle impari opportunità fra donne e uomini, dagli squilibri di potere alle forme di discriminazione esplicite e non, in maniera tale che siano percepite come inaccettabili da tutte le culture dei Paesi.

Se ci si dovesse concentrare in azioni concrete, molte sarebbero le disposizioni normative che interverrebbero a sostegno di questo grande problema. In Italia esiste un "Codice delle pari opportunità", istituito con il decreto legislativo nr. 216 del 2006, che, con l'articolo 46, prevede la rendicontazione di un rapporto, da parte degli enti sia pubblici che privati con più di 100 dipendenti, in cui vengono riportate tutte le informazioni del personale, dalle assunzioni, alla formazione, alla partecipazione all'effettiva retribuzione.

Altra possibile soluzione è l'approvazione delle cosiddette quote rosa. Dal 2012 infatti nei Cda delle aziende quotate e delle società a partecipazione pubblica, almeno un quinto dei partecipanti deve essere donna; dal 2015 invece la quota è di un terzo (Istat, 2011). I dati però non aiutano il nostro Paese in merito alla presenza delle donne nei vertici delle aziende: soltanto il 9% delle posizioni dirigenziali è ad incidenza femminile.

Un miglioramento della parità in genere potrebbe creare 10,5 milioni di nuovi posti di lavoro entro il 2050 e, di conseguenza, portare ad una crescita

economica l'Unione Europea tutta (Commissione Europea, 2019).

Se una saggia flessibilità fosse accettata dalle parti coinvolte nel contratto di lavoro, l'impresa ed il lavoratore o lavoratrice, essa permetterebbe alle donne di poter lavorare in precise situazioni sociali e familiari con un orario part-time o di svolgere le proprie mansioni da casa, utilizzando la formula dello *smart working* alla quale il mondo si è abituato dall'inizio della pandemia. Agevolazioni di questo tipo possono aiutare le donne, specie se mogli e/o madri, nella conciliazione della vita professionale con quella domestica. Alcune aziende già applicano queste modalità ed intervengono, a sostegno dei loro dipendenti, con congedi parentali, con asili nido all'interno del luogo di lavoro stesso, con aiuti per coloro che devono prendersi cura ed assistere familiari infermi e malati.

Si spera in un futuro prossimo che la responsabilità dello Stato e delle imprese abbattano i pregiudizi di genere e non limitino più l'ingresso nel mondo del lavoro delle donne.

CAPITOLO III

ILO, DONNE E OPPORTUNITÀ

3.1 DONNE E LAVORO NEI PAESI DEL G20: LA REALTÀ ITALIANA

«Dobbiamo difendere i diritti delle donne ovunque nel mondo, soprattutto dove esse sono minacciate». Queste sono le parole che il Presidente del Consiglio Mario Draghi aveva inviato alla Conferenza G20 sull'*empowerment* femminile a Santa Margherita Ligure, nel mese di agosto del 2021. Il forte messaggio auspicato dal premier era quello di raggiungere un fondamentale obiettivo: ridurre del 25% entro il 2025 i divari di genere nel tasso di partecipazione alla forza lavoro.

Nel cruciale incontro, si è condiviso quanto la comunità internazionale abbia un obbligo forte, non più rinviabile, nei confronti delle donne, non solo quelle afghane che durante la conferenza erano state chiamate come triste esempio di un'urgenza umanitaria, che rischiavano e rischiano di essere ancor più dimenticate e retrocesse nella società, ma nei confronti delle donne del mondo intero.

Ecco perché il compito del G20 è attuare tutto il possibile per combattere la disuguaglianza di genere, nel lavoro e nella società, soprattutto nella realtà femminile. Insomma, è il momento di agire, è necessario «fare tutto il possibile per garantire che le donne afghane mantengano le loro libertà e i loro diritti fondamentali, in particolare il diritto all'istruzione» e con esse tutte le donne oppresse e discriminate di ogni Paese. In certi territori, infatti il solo essere donne implica di essere vittima di violenza e discriminazioni sistematiche.

Così l'Italia, aggiunge Draghi, sottolineando la linea tenuta dal Paese durante la presidenza dei 20 "Grandi del mondo", si è già impegnata con «misure concrete», per migliorare la posizione delle donne nel lavoro, e «rimuovere gli ostacoli che frenano le loro carriere». Inoltre, il governo ha adottato a giugno un programma di interventi basato su 17 indicatori per «raggiungere e superare l'obiettivo fissato a Brisbane, che prevede di ridurre del 25% entro il 2025 i divari

di genere nel tasso di partecipazione alla forza lavoro nei Paesi del G20».

La sua conclusione finale è degna di essere ricordata con forza, come prospettiva da rendere concreta subito, senza tergiversare ancora: «Ogni perdita di talento femminile è una perdita per tutti noi».

Due sono le parole che hanno percorso l'intera giornata del G20 delle donne: opportunità e responsabilità, in particolar modo, per cimentarsi in uno sforzo congiunto per la «creazione di un'agenda per la parità di genere a livello globale», ha sostenuto il ministro per le Pari Opportunità, Elena Bonetti. Secondo le intenzioni dei partecipanti del G20, il piano dovrebbe essere sicuramente condiviso da istituzioni, privati, società civile, guardando soprattutto alla strategia politica post pandemia, che deve avere «l'empowerment delle donne» al centro, «una questione di diritti ma anche un'opportunità inedita di sviluppo e di ripartenza sostenibile per tutte e tutti».

Le parole che sono state pronunciate a Santa Margherita Ligure sono state singolarmente importanti: si è affermato che fosse «giunta l'ora di accelerare».

Ci si chiede, però, se davvero esista la volontà di condivisione di una strategia sovranazionale per tutelare i diritti delle donne e valorizzarne la potenzialità, condivisa da tutti i Paesi influenti sulla Terra. Ad oggi molte solo le frasi, i convegni, gli appuntamenti che hanno al centro l'importanza della donna, nei quali si tratta di come la parità di genere rischi di essere messa in discussione di nuovo, assieme alla dignità ed ai diritti di genere, che sono palesemente in pericolo.

La difficoltà di vita per le donne è quotidiana, reiterata, crudele, in molti Paesi del mondo, ma anche in Italia le donne non hanno sempre vita facile, non solo sul lavoro ma anche tra le mura domestiche, all'interno delle quali esse dovrebbero sentirsi più protette. Durante la pandemia, negli ultimi due anni, infatti, si è assistito ad un aumento dei casi di violenza nei confronti del genere femminile, un fenomeno che è difficile contrastare, senza l'applicazione delle leggi in difesa della parità tra uomini e donne: alla fine, «per gran parte delle vittime, l'empowerment, anche economico, è la sola possibilità di una via d'uscita dalla violenza» (www.focusrisparmio.com, 2021).

Il punto è che le diseguaglianze dovrebbero essere contrastate in ogni ambito e dovrebbero essere combattute fin dalla prima infanzia non solo dalle

donne, ma anche dagli uomini, nelle famiglie, nella scuola, negli ambienti di lavoro, nelle palestre, negli ambienti in cui si vive: se non si cambia l'attitudine, se non viene cambiata la cultura, saranno parole buttate al vento.

Il cambiamento di sicuro passa anche attraverso l'esempio. È questo il principio alla base del documento realizzato nell'anno di Presidenza italiana del G20 *Empower*: il suo obiettivo è quello di diffondere a livello globale le “*best practice*”, “la pratica migliore” di aziende private per consentire a tutti di acquisire idee e strumenti che possano essere adottati e adattati ai diversi contesti e permettere ai governi dei Paesi del G20 di utilizzarle come fonte d'ispirazione per la realizzazione di politiche pubbliche.

Il lavoro è stato raccolto nel “G20 *Empower Playbook 2021*” (*Empower Playbook*, 2021), che raggruppa oltre centocinquanta esperienze di aziende e organizzazioni di 23 diversi Paesi per promuovere l'avanzamento delle donne in posizioni dirigenziali e che fornisce esempi di azioni e di politiche concrete adottate da alcuni rappresentanti internazionali nel settore privato.

Il *Playbook 2021* si concentra sui tre temi al centro del lavoro del “G20 *Empower*”, soprattutto riguardanti l'emancipazione lavorativa, sociale e salariale delle donne.

Il primo è la definizione di obiettivi concreti e la misurazione dei progressi fatti per promuovere la *leadership* femminile.

Il secondo è lo sviluppo di un percorso che promuova i talenti e rimuova le barriere che limitano l'avanzamento professionale delle donne, accelerando inclusione, diversità ed equità.

Infine, educazione e formazione per ripensare il modello di *leadership* e attuare programmi che promuovano le competenze necessarie per supportare l'empowerment femminile.

Il documento è un lavoro prezioso, che conferma la necessità di favorire con maggiore convinzione un'alleanza strategica tra il settore pubblico e quello privato: la promozione della *leadership* femminile e delle pari opportunità deve passare ora più che mai attraverso ogni forma di collaborazione. Per liberare il talento delle donne, per accrescerne la presenza in posizioni di rilievo e arrivare ad un modello più inclusivo e giusto, a partire dal mondo del lavoro, il governo italiano dovrebbe

impegnarsi il “Piano nazionale di ripresa e resilienza”, con la prima “Strategia nazionale per la parità di genere” e la riforma del “*Family Act*”. È questa la sfida per poter tracciare un futuro di opportunità, di sviluppo e di benessere per tutti.

Nel G20 si è discusso sulle strategie adottate da alcune realtà italiane di diversi settori, che si distinguono per quelle sane politiche che promuovono talenti femminili, con il lavoro flessibile e l’eliminazione del divario salariale, le iniziative per aumentare la consapevolezza del valore della diversità, le attività per lo sviluppo ed il tutoraggio di donne dall’elevato potenziale, con progetti per la crescita professionale e della *leadership*, affinché a loro volta le donne abbiano la possibilità di diventare modelli di riferimento.

Il lavoro svolto dal “G20 Empower” è di grande importanza ed ha dimostrato come la sinergia tra Paesi, tra settori ed esperienze diverse, possa e debba diventare un valore da condividere. Le buone pratiche, indicate nel “G20 Empower Playbook 2021” e messe a disposizione, si distinguono per l’approccio pragmatico tipico del mondo delle imprese e possono essere adottate da tutti sin da subito per realizzare il cambiamento.

I dati degli studi condotti dal “G20 Empower”, in collaborazione con l’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e l’Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), parlano chiaro: nessuno dei Paesi membri del G20 ha ancora raggiunto l’obiettivo della parità uomo - donna in posizioni manageriali, fissato dall’ONU nell’Agenda 2030 e i progressi sono molto lenti. Nei paesi del G20 meno del 39% delle donne partecipa alla forza lavoro; solo il 27% ricopre posizioni manageriali e poco più del 26% occupa un posto nei CdA delle società quotate. Tale situazione di disparità si è ulteriormente aggravata con l’arrivo della pandemia da Covid-19: in Italia, nel solo mese di dicembre 2020, il 98% di chi ha perso il lavoro è donna, un dato significativo e molto allarmante.

Come è possibile attuare, allora, un cambiamento radicale ed immediato? Misurare il cambiamento non è mai semplice: se si pensa che, a dover essere migliorata sia la *leadership* femminile, l’impegno deve essere eccezionale.

Il *Playbook 2021* offre degli indicatori, elaborati a partire dal G20, che monitorano la percentuale di donne sul totale dei dipendenti suddiviso per inquadramento, la quota di donne promosse nell’ultimo esercizio sul totale dei

dipendenti, il divario retributivo di genere (inclusivo di benefit), il numero di donne nei consigli di amministrazione, con attenzione alla presenza nei ruoli esecutivi, la presenza di donne in ruoli tecnico-scientifici.

L'indagine e la verifica di questi indicatori rivelano che la partecipazione delle donne alla forza lavoro varia in base ai livelli di responsabilità; emerge che la maggiore presenza di donne è nelle posizioni inferiori e *junior* in tutti i settori; si nota che più ci si dirige verso il "*senior management*", più la presenza delle donne diminuisce e la pipeline femminile (termine usato in economia per definire il flusso di potenziali contratti, con clienti nuovi o anche già acquisiti, che l'azienda sta sviluppando) si assottiglia. Importante, quindi, secondo le indicazioni del documento, è lavorare insieme, per proteggere e rinforzare la crescita dei talenti femminili attraverso l'adozione di politiche pubbliche, con strutture dedicate all'infanzia e un eco-sistema orientato all'inclusione di genere, con servizi, infrastrutture e contributi per la scuola dell'infanzia e la parità nel congedo parentale.

Sarebbe cruciale monitorare le azioni di ogni Paese, poiché è chiaro che non esista una sola regola e un'iniziativa valide per tutti i contesti ed i Paesi: sarebbe importante osservare gli obiettivi che si vorrebbero raggiungere e misurare i risultati ottenuti da ciascuna realtà, per valutare la serietà dell'impegno di ciascuna nazione. Obiettivi, indicatori di *performance* e monitoraggio risultati sono, dunque, gli ingredienti essenziali da non dimenticare per poter progredire nel percorso di quella diversità che rappresenta semplicemente ed essenzialmente la pluralità di punti di vista con cui ciascun cittadino contribuisce con il proprio bagaglio di esperienze e capacità a trovare soluzioni ottimali per la società.

3.2 RISOLUZIONI ILO

Uno strumento fondamentale, nato nel 1919, con il Trattato di Versailles, per sostenere le donne nel lavoro, per renderle protagoniste di un mondo sociale, economico, politico migliore, è l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO o OIL, in Inglese), l'agenzia specializzata delle Nazioni Unite che si occupa di

promuovere il lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana per donne e uomini.

L'ILO si prefigge di assicurare che le norme internazionali del lavoro siano rispettate sia nei principi che nella pratica. La sua struttura è costituita dai rappresentanti dei governi, degli imprenditori e dei lavoratori che congiuntamente determinano le politiche ed i programmi dell'Organizzazione (ILO, 2022).

Occorre un quadro giuridico internazionale per una globalizzazione equa e stabile e l'OIL promuove le norme internazionali necessarie in materia di lavoro volte e garantisce che la crescita economica e lo sviluppo vadano di pari passo con la costruzione di un lavoro dignitoso: le norme internazionali stabiliscono quindi le regole sociali minime di base concordate da tutti gli attori dell'economia globale.

All'inizio dell'anno 2021, l'ILO formula un "Appello globale all'azione per una ripresa incentrata sulla persona dalla crisi causata dal COVID-19 che sia inclusiva, sostenibile e resiliente" (ILO, 2021), che riflette sulla pandemia causata dal coronavirus (COVID-19) con il suo disastroso un impatto sull'umanità, sulla tragica perdita di vite umane e ai danni causati alla salute umana e alle comunità. Il documento relativo ai mesi Gennaio-Aprile 2021, rileva che si sono verificati un aumento della disoccupazione e dell'inattività, una pesante insicurezza del lavoro e del reddito ed un inasprimento della povertà e delle disuguaglianze economiche e sociali.

Viene sottolineato come soprattutto le donne abbiano subito le perdite maggiori di lavoro e di reddito, anche a causa della loro sovra-rappresentanza nei settori maggiormente colpiti; esse continuano a lavorare in prima linea, sostenendo i sistemi di assistenza, le economie e le società, spesso svolgono anche la maggior parte del lavoro di cura e assistenza non retribuito: i Paesi si interrogano in modo forte e risoluto sulla necessità di una ripresa sensibile al genere.

È da chiedersi come mai, dal 2018 (ILO, 2020) ad oggi si discuta ancora delle condizioni delle donne, quando alla fine i passi concreti attuati dai singoli Stati non sono né visibili né concreti.

Ci si chiede ancora oggi come mai il mondo del lavoro sia così ingiusto nei confronti delle donne. Eppure, il loro contributo all'economia parla da sé, nelle economie ricche come in quelle emergenti: nei Paesi industrializzati le donne

stanno superando gli uomini nell'istruzione superiore, mentre in molti Paesi in via di sviluppo hanno già raggiunto la parità nell'istruzione secondaria. Le donne, però, continuano ad essere lasciate indietro, hanno il 30 per cento in meno di possibilità di entrare nel mondo del lavoro e si ritrovano spesso ai livelli più bassi della scala economica. La maggior parte di esse è presente in lavori sottopagati e rappresenta la maggioranza nel lavoro informale e atipico. Ancor oggi il salario delle donne è inferiore di circa il 20 per cento rispetto a quello degli uomini, in tutto il mondo, anche se svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Esse sono più esposte alla violenza e alle molestie sul lavoro. Si è già affrontato in questo scritto che le cronache recenti, soprattutto con la costrizione in casa delle donne a causa del COVID-19, riportano troppi casi di molestie sessuali sulle donne, che la violenza e gli abusi sono endemici e di conseguenza nessun Paese o settore ne è esente e che qualsiasi donna, indipendentemente dalla sua collocazione gerarchica, può subire ingiustizie e maltrattamenti sul lavoro.

Nonostante tutti i rapporti, le ricerche, i G20, la situazione delle donne è sempre uguale a se stessa, anzi, è peggiorata negli ultimi due anni: la questione, che all'interno dell'ILO ci si dovrebbe porre, è che forse gli uomini non vogliono rinunciare al proprio potere? Oppure il problema è l'ambiente che ha abituato uomini e donne ad un atteggiamento secondo cui l'uguaglianza di genere viene considerata un'aspirazione che richiede tempi lunghi ed una rieducazione culturale e sociale di milioni di individui? Forse perché è spontanea la sfiducia causata dall'enorme mole di leggi, politiche ed istituzioni introdotte nel nome delle donne e della parità di genere, ma che non sono applicate?

A prescindere dalle risposte, è comunque chiaro che il mondo del lavoro oggi è ingiusto nei confronti delle donne e non ci sono luci visibili al di fuori del tunnel, per ritenere che il futuro possa essere più benevolo, a meno che non si decida di porre un freno a tutta questa ostilità.

Grazie ai *social media*, però, forse, cresce un po' la speranza verso la possibilità di cambiamento, perché ormai le donne sono arrabbiate e lo dimostrano pubblicamente e con grandi manifestazioni contro la violenza di genere come è accaduto in America Latina, dove, grazie alla campagna "*Ni Una Menos*", o le campagne virali "*#MeToo*" e "*Time's Up*", per protestare contro le molestie sessuali

e gli stupri. In casi recenti alcune donne famose, che lavorano nei media e che si sono dimesse in segno di protesta per i loro salari notevolmente inferiori a quelli dei colleghi uomini, reclamano la parità di retribuzione e dimostrano quanto questo sia uno dei problemi più difficili da combattere, ma anche come un numero sempre minore di donne siano disposte a tollerare imposizioni denigratorie.

Si diffonde sempre più la sensazione che ci si trovi ad un punto di svolta nel lungo percorso verso la parità di genere: il successo, però, dipenderà dalla capacità di tutti di trasformare l'indignazione in azione, soprattutto nel luogo e nel mercato del lavoro.

Per l'ILO ed i suoi costituenti, questo significa agire con più efficacia, secondo il principio che nel futuro del lavoro non ci sia più spazio per la violenza e le molestie contro le donne, né per le disparità di trattamento e la disuguaglianza di opportunità in base al genere.

Gli ostacoli sistemici e strutturali all'eguaglianza sul lavoro rappresentano la sfida più difficile e la resistenza più forte a tutti i provvedimenti istituzionali e legislativi che, nel corso dell'ultimo mezzo secolo, hanno tentato di promuovere la parità di trattamento: oggi più che mai ci sono motivi per ritenere che semplicemente insistere con l'approccio degli ultimi decenni, nonostante i progressi raggiunti, non sia più sufficiente. È arrivato il momento di far sentire l'eco contro tutte le barriere, spesso nascoste, patite dalle donne e applicare soluzioni innovative per superarle.

Da qui era nata la proposta alla 102a sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro (2013) per l'Iniziativa Donne e Lavoro, come una delle sette iniziative messe in campo dall'OIL per il proprio centenario. L'iniziativa era fallita, per la partecipazione, probabilmente, di una maggioranza stracciante di uomini rispetto alle donne.

Ben presente è ancor oggi la disparità retributiva, emersa come sfida cruciale in alcune regioni, che riporta anch'essa alle responsabilità assistenziali. Gli studi mostrano, come è stato scritto nel precedente capitolo, che la maternità determina una penalizzazione retributiva derivante dall'interruzione della carriera e dalla tendenza a considerare le madri meno ambiziose e disposte a lavorare rispetto agli uomini. Indipendentemente dal tipo di lavoro che una donna svolge,

dal suo reddito e dalle preferenze personali, essa rimane la prima responsabile dei lavori domestici a casa e delle responsabilità familiari, sono le donne più istruite e con impieghi meglio retribuiti quelle con più possibilità di delegare queste incombenze all'esterno, almeno in parte.

La sfida che si deve affrontare è quella di risolvere l'equazione tra tempo, denaro e libertà di azione in modo da poter migliorare la situazione delle donne, in termini del tempo e del reddito disponibili. Analogamente occorre anche emancipare gli uomini da orari di lavoro troppo lunghi, in modo che possano dedicare più tempo alla famiglia e partecipare attivamente al lavoro domestico. Questo riequilibrio è legato al dibattito più ampio in corso sul valore che il lavoro, la famiglia, il tempo libero e la comunità dovrebbero assumere per permettere di condurre una vita con più significato ed il ruolo che dovrebbero svolgere gli Stati a questo riguardo.

Questa sollecitudine fu all'origine della costituzione dell'OIL e, a distanza di un secolo, è tornata ad avere una grande rilevanza. L'idea perenne secondo cui il progresso sociale dovrebbe prevedere, in parte, che metodi di lavoro sempre più produttivi riescano a liberare donne e uomini da orari di lavoro lunghi, così da permetter loro di guadagnare tempo da dedicare ad altre attività elettive, si trova al centro dell'ambizione per il raggiungimento della piena uguaglianza sul lavoro.

In questo contesto ci si chiede se allora l'OIL sia adeguatamente attrezzato per affrontare la sfida dell'equazione tempo-denaro-libertà di azione e realizzare gli ambiziosi impegni dell'Agenda 2030.

Nel corso dei decenni il lavoro dell'OIL si è spostato da un'analisi iniziale, limitata alla protezione delle lavoratrici, verso un'analisi che considerava l'uguaglianza di genere, sia come obiettivo in sé che come mezzo per raggiungere la giustizia sociale. Questo si riflette nell'evoluzione delle norme internazionali sul lavoro dell'OIL e nelle risoluzioni adottate periodicamente dalla Conferenza internazionale del lavoro a partire dal 1975, che considerava la donna come «obiettivi da conseguire progressivamente, in relazione alla integrazione delle donne nella vita economica».

La Dichiarazione riconosce che lo status delle donne nel mondo del lavoro non potrà cambiare senza modificare anche il ruolo degli uomini nella società e

nella famiglia. Essa riconosce inoltre che la soluzione ai problemi delle donne che lavorano consista nell'affrontare le problematiche all'interno dello stesso quadro di sviluppo economico e sociale, come si fa con quelli degli uomini.

Nell'ambito sociale, allora, il prerequisito fondamentale per raggiungere l'equilibrio tra lavoro e famiglia e la parità di genere sul lavoro è che tutte le lavoratrici godano di un'adeguata protezione della maternità, spesso causa di svantaggi sul lavoro, quali il demansionamento o l'affidamento di compiti che richiedono maggiori o minori qualifiche o competenze, al fine di costringerle ad andarsene. Come fare, però? Monitorare le aziende grandi e piccole, multinazionali e locali? A quando tale diritto per le donne di veder tutelato il loro diritto alla maternità?

Almeno si è ravvisato negli ultimi anni quanto la risoluzione dell'OIL sia stata rivoluzionaria, almeno sulla carta, sotto molti aspetti: innanzitutto definisce il lavoro di cura non retribuito come una forma di lavoro, attribuendo così valore al lavoro domestico (mai retribuito) delle donne. In secondo luogo, rende possibile acquisire dati più completi sul lavoro svolto dalle donne, al fine di misurare il loro contributo alle economie, al reddito delle famiglie, e al benessere individuale e sociale. In terzo luogo, sottolinea l'urgenza e la necessità di un approccio più globale ed equo all'orario di lavoro (retribuito e non) compatibile con una vita dignitosa. In quarto luogo, introduce un cambiamento fondamentale nella riflessione politica, ampliando la platea dei lavoratori titolari di diritti e benefici.

In relazione all'eterno problema della violenza e delle molestie basate sul genere, sia a casa che sul posto di lavoro, l'ILO ha ben specificato che esse rappresentano una grave violazione dei diritti umani ed un impedimento all'accesso delle donne a un lavoro dignitoso e all'emancipazione economica. L'incapacità di affrontare la questione in modo efficace mina la credibilità e la sostenibilità di qualsiasi azione a favore della parità di genere sul lavoro. I preparativi per l'adozione di possibili nuove norme internazionali in materia di violenza e molestie sul lavoro non bastano, ma sono almeno un esempio dell'impegno dell'OIL nel costruire un futuro di lavoro migliore per tutti, in particolare per le donne, che ne sono colpite in modo sproporzionato.

Le donne sono ancora costrette a superare molti ostacoli per poter

raggiungere posizioni di potere, nonostante le misure adottate nell'ultimo decennio per rompere il cosiddetto "soffitto di vetro". L'OIL (2015), mostrava quanto fosse necessario introdurre con urgenza alcune iniziative di vitale importanza per conciliare lavoro e famiglia e per sfidare alcuni stereotipi di genere e culture aziendali.

Purtroppo, dai dati raccolti e dall'immobilismo sociale e culturale, bisogna tener conto del fatto che, sebbene la discriminazione sia considerata sbagliata e inefficiente, le opinioni divergono sul come combatterla: inoltre il costo di promozione dell'uguaglianza di genere è spesso considerato superiore ai potenziali benefici, in particolare a breve e medio termine; questo spiega perché, in periodi di recessione economica o di stagnazione, queste misure possano diventare impopolari e venire, quindi, interrotte.

Anche la capacità di invertire la realtà e migliorare il lavoro di cura, affidato sempre alle donne, fino a farlo diventare lavoro dignitoso, necessita di un'attenzione prioritaria nella spinta per l'uguaglianza.

Un aiuto basilare potrebbe incentrarsi sullo sviluppo di metodi statistici per una quantificazione precisa del contributo del lavoro delle donne all'economia e alla società. Se vale la massima per cui "se non puoi misurarlo non conta", allora misurare il valore che le donne possono contribuire col loro lavoro, di qualunque tipo sia, costituirebbe una piattaforma fondamentale per stabilire politiche innovative ed efficaci per l'uguaglianza.

Il secondo aiuto potrebbe concentrarsi sulla trasparenza, relativamente alla diversità di trattamento economico tra donne e uomini. Da molti anni vengono regolarmente pubblicati i dati aggregati nazionali sui divari salariali tra i sessi negli Stati membri, i quali richiederebbero una maggiore attenzione: si sta facendo largo l'idea di raccogliere dati sui differenziali retributivi anche a livello di impresa, che, in alcuni casi, è diventata obbligatoria. Questo dimostra i vantaggi che si possono ottenere dallo sviscerare le cause e le conseguenze specifiche della disparità salariale e come porvi rimedio.

Se questo approccio venisse poi completato con la richiesta alle società di impegnarsi attivamente al fine di produrre miglioramenti concreti, ci sarebbe la prospettiva di un fronte largo e un'azione congiunta tra pubblico e privato per

raggiungere la piena uguaglianza.

Gli Stati tutti dovrebbero dotarsi di nuovi strumenti che, se utilizzati al pieno del loro potenziale, potrebbero rivelarsi fondamentali per vincere la sfida e garantire che, in futuro, il lavoro della donna ci sia, sia libero da ogni tipo di abuso, di restrizione salariale, di mansione, di opportunità.

Allora sì che la società di ogni nazione avrà una nuova forza: essa nutrirà un'incredibile spinta per l'uguaglianza di genere ed un miglioramento effettivo del futuro dell'umanità.

CONCLUSIONE

Questo elaborato ha cercato di inquadrare la situazione delle donne quando entrano nel mondo del lavoro, analizzando alcune delle maggiori problematiche.

Alla fine di questo lavoro possiamo pensare alla figura femminile come soggetto molto importante all'interno del mondo del lavoro perché contribuisce in modo significativo allo sviluppo delle società.

Come dimostrato da numerosi studi, la donna, con il suo lavoro, la cura, la presenza attiva in famiglia e nel luogo di lavoro, ha un impatto significativo sullo sviluppo e sulla crescita di un Paese: la domanda, dunque, che rimane sospesa, è se gli Stati si stiano davvero impegnando a dare voce alle risorse che sono costituite dal mondo femminile.

Nonostante quanto detto sopra, la donna è ancora poco tutelata e molto spesso viene sminuita e poco considerata.

Anche se gli studi ed i report presi in considerazione riconoscono l'esistenza di questo problema, l'impianto normativo esistente in Veneto, in Italia e comunque nel resto d'Europa, non sembra garantire una reale parità uomo-donna e non consente a quest'ultima di accedere in modo svincolato al settore imprenditoriale.

Da qui si rende forte la necessità di promuovere ed adottare strumenti nuovi e diversi per superare, in modo effettivo ed immediato, tali diseguaglianze non più tollerabili.

BIBLIOGRAFIA

- BOERI T., PEROTTI R., 2002, *Meno pensioni, più welfare*, Il Mulino.
- CAVALLI A., MARTINELLI A., 2015, *La società europea*, Il Mulino.
- CHAPPELL D., DI MARTINO V., 2006, *Violence at work*, International Labour Organization, Geneva.
- COSTA B., 2010, *Le donne reggono il mondo. Intuizioni femminili per cambiare l'economia*. Altraeconomia.
- COLOMBO C., 2010, *La posizione della donna sul lavoro e il mobbing*, in *Rivista di Criminologia, Vittimologia e Sicurezza – Vol. IV –N. 3 –Settembre-Dicembre 2010*.
- COSTA G., GIANECCHINI M., 2013, *Risorse Umane. Persone, relazioni e valore*, ed. Milano: McGraw-Hill.
- DEL BOCA D., PASQUA S., VURI D., 2007, *Pari opportunità anche di restare al lavoro*, Torino.
- DEL BOCA D., WETZELS C., 2007, *Social Policies, Labour Markets and Motherhood*, Cambridge.
- OECD, 2001, *Employment Outlook*, Paris.
- OLIVETTI C., PETRONGOLO B., 2008, *Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps*, Chicago.
- PERINI L., DEL RE A., 2014, *Gender Politics in Italia e in Europa*, Padova university press, Padova.
- PASSERINI W., 2020, *Basta chiacchiere! Un nuovo mondo del lavoro*, Franco Angeli.
- RICCI M., KARRER F., 2003, *Città e nuovo welfare*, Hoepli.
- RUBERY J., FAGAN C., MAIER F., 1996, *Occupational segregation, discrimination and Equal opportunity*, in *Schmidt et al. (ed.), International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar.
- SORBA C., 2002, *Cittadinanza. Individui, diritti sociali, collettività nella storia contemporanea. Atti del convegno annuale SISSCO*, Padova, 2-3 dicembre 1999.
- SARACENO C., 2021, *Il welfare. Tra vecchie e nuove disuguaglianze*, ed. Il Mulino.

SITOGRAFIA

- ALBERTO C., 2020,
<https://www.carloalberto.org/wpcontent/uploads/2020/05/Prima-durante-e-dopo-Covid-19.pdf>.
- ALBERTON A. M., 2016, *La questione femminile nel mondo del lavoro* [online]. it.pearson.com/aree-disciplinari/storia/temi-attualita/questione-femminile-mondo-lavoro.html#. [Accesso 13 Dicembre 2021]
- ALESINA A., ICHINO A., 2007, *Così il fisco può favorire l'equilibrio fra donne e uomini sul lavoro*, Corriere della sera. [Accesso 4 Febbraio 2022]
- CASCIOLI R., 2021, *Le origini del Welfare State*, <http://www.sissco.it/articoli/cittadinanza-1075/alle-origini-dello-stato-sociale-nellitalia-repubblicana-la-ricezione-del-piano-beveridge-e-il-dibattito-nella-costituente-1084/>, in <http://www.welfare.gov.it>. [Accesso 11 Dicembre 2021]
- <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/>. [Accesso 29 Dicembre 2021]
- ISTAT, 2018, *Dati del Dipartimento Pari Opportunità Presidenza del Consiglio dei Ministri*, report anni 2012-2018. [Accesso 20 Dicembre 2021]
- ISTAT, 2018, istat.it/it/archivio/217650. [Accesso 2 Febbraio 2022]
- ISTAT, 2019, *Protezione sociale in Italia ed Europa*, www.istat.it. [Accesso 15 Dicembre 2021]
- ISTAT, 2021, *Donne e uomini, archivio* [online]. www.seriistoriche.istat.it. [Accesso 10 Dicembre 2021]
- ISTAT, 2021, *Report, livelli di istruzione*, [online]. www.istat.it. [Accesso 11 Dicembre 2021]
- PIGNATI COSTAMAGNA C., https://www.google.it/amps/www.ilmesaggero.it/AMP/donna/sostenibilita_impresa_carlotta_pignati_costamagna_baby_imprenditrice-5778619.html. [Accesso 15 Dicembre 2021]
- SAVE THE CHILDREN, 2019, legale.savethechildren.it/wp-content/uploads/2019/01/Scheda-7-misure-di-conciliazione.pdf. [Accesso 5 Febbraio 2022]

- THINK TANK, 2021, *Welfare, Italia*, in <https://www.sanita24.ilsole24ore.com/>. [Accesso 15 Febbraio 2022]
- VOGLIOTTI S., 2006, afi-ipl.org/wp-content/uploads/X_2006_DOC29_Rientro-al-lavoro-dopo-maternita.pdf
- ZAIA L., DONAZZAN E., MIOTTO S., 2021, *L'Occupazione maschile e femminile in Veneto. Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cento dipendenti*, in <https://www.regione.veneto.it/>.
- 1948, www.senato.it/istituzione/la-costituzione/parte-i/titolo-iii/articolo-37.
- 2021, Articolo 46 Codice delle pari opportunità, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, [Aggiornato al 01/12/2021], Rapporto sulla situazione del personale.
- 2021, fse1420.regione.veneto.it/8marzo.
- 2021, www.regione.veneto.it/article-detail?articleId=11125020
- 2021, www.laleggepertutti.it/472058_mobbing-sul-lavoro-esempi.
- 2021, www.regione.veneto.it/documents/2521678/0/DEF+L%27occupazione+Maschile+Femminile+in+Veneto.
- Empower Playbook 2021 - BCG, 2021, <https://web-assets.bcg.com/empower-playbook-2021>
- 2022, https://corrieredelveneto.corriere.it/veneto/politica/22_febbraio_09/veneto-nuova-legge-incentivi-premi-piu-punti-chi-colma-gender-gap-9b237136-899a-11ec-ae73-595424bfd521.shtml
- ILO, 2022, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
- OIL, 2018, Rapporto mondiale sui salari 2018/19, Ginevra.
- <https://www.diritto.it/legge-125-1991-azioni-positive-per-la-realizzazione-della-parita-uomo-donna-nel-lavoro/>
- <https://www.corrierecomunicazioni.it/digital-economy/imprenditoria-femminile-incentivi-e-finanziamenti-ecco-come-fare/>
- <https://www.tecnovisionarie.eu/protagonisti/neri-monica/>

- https://www.google.it/amps/www.ilmesaggero.it/AMP/mind_the_gap/pina_a_marelli_liquirizia-4660328.html
- <https://valored.it/news/la-cura-familiare-un-tema-che-in-italia-riguarda-principalmente-le-donne/>
- <https://www.volontariatotorino.it/ce-ma-non-si-vede-il-lavoro-di-cura-delle-donne/>