

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE E
STUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea in SCIENZE POLITICHE



**LE DONNE DURANTE LA PANDEMIA:
TRA LAVORO E VIOLENZA**

Relatore: Prof.ssa LORENZA PERINI

Laureanda: LARA CALVO
matricola: 1228889

Anno Accademico 2021/22

*Alla mia famiglia, grazie alla quale sono
la persona che sono diventata.*

INDICE

Introduzione	7
--------------------	---

CAPITOLO 1

L' OCCUPAZIONE FEMMINILE

1.1	Analisi ed evoluzione storica del fenomeno	11
1.2	L' occupazione femminile oggi	16
1.3	L' impatto della pandemia sull'occupazione femminile e il Gender gap	19
1.4	La conciliazione famiglia - lavoro	24

CAPITOLO 2

VIOLENZA DI GENERE E FEMMINISMO

2.1	Violenza di genere: analisi del fenomeno e riferimenti normativi.	27
2.2	L'impatto della pandemia sulla violenza di genere	33
2.3	Centri antiviolenza e femminismo	36

CAPITOLO 3

LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

3.1	La violenza nel mondo del lavoro: analisi del fenomeno	45
3.2	Il <i>mobbing</i> e il caso di Arcugnano	47
3.3	Aspetti psicologici	54
3.4	Strumenti giuridici e tutele	58
	Conclusione	63
	Bibliografia	67

INTRODUZIONE

Questo elaborato nasce dall'intenzione di trattare un tema ancora troppo poco discusso per l'importanza che ha, ovvero “Le donne tra lavoro e violenza” con un focus particolare al periodo pandemico. Nello specifico ho deciso di trattare diversi aspetti del mondo femminile a partire dall'occupazione e seguendo con l'analisi del fenomeno della violenza sulle donne, per poi terminare con la violenza sui luoghi di lavoro, dal *mobbing* allo *stalking* occupazionale. In particolare, ho deciso di analizzare come la pandemia nel corso degli ultimi anni abbia inciso su questi fenomeni e abbia inevitabilmente apportato delle modifiche e ulteriori complicazioni.

Il primo capitolo sarà dedicato all'occupazione femminile iniziando da un'analisi storica del fenomeno, in particolar modo mi soffermerò a parlare di come le donne si siano inserite all'interno del mondo del lavoro e quali lotte siano state condotte per ottenere diritti da sempre riconosciuti agli uomini. È infatti risaputo che donne e uomini nel corso della storia sono stati posti su livelli differenti per molto tempo, soprattutto per quel che riguarda le loro libertà, basti pensare a quanti anni ci siano voluti per reprimere quella concezione comune secondo cui solo il marito aveva il compito di occuparsi del sostentamento della propria famiglia, mentre alla donna erano affidate le faccende domestiche e la cura dei componenti del nucleo familiare. Parlerò di come le donne abbiano avuto un ruolo cruciale durante e dopo la guerra, quando si trovarono in prima linea nel sostituire gli uomini per mantenere economicamente i loro familiari e di quanto siano stati fondamentali i primi movimenti delle suffragette e quelli femministi nelle loro ondate principali.

Nel secondo paragrafo del primo capitolo ho paragonato l'occupazione femminile nel corso della storia rispetto a quella di oggi, nel contesto italiano, evidenziando come la posizione della donna sia radicalmente cambiata, ma di come allo stesso tempo, vi sia ancora un forte divario di genere tra uomini e donne. Ho per questo affrontato il tema del cosiddetto “*gender gap*”, un problema noto anche nelle società

più evolute ed è un termine che si riferisce alla parità di genere e a come si può ridurre il divario tra uomo e donna attraverso una serie di interventi mirati.

Quando si parla di occupazione femminile non ci si può esimere dal parlare della pandemia da Covid-19 che ha colpito e coinvolto anche il nostro paese e che tuttora inficia le nostre attività. Per questo motivo nel primo capitolo mi soffermerò anche nel parlare di come il lavoro sia radicalmente cambiato a partire dal 2020, anno di inizio pandemia, scoprendo nuove forme come lo *smart working*, detto anche “lavoro da remoto” e di come le donne siano state anche in questo caso soggetti attivi e in prima linea, poiché si sono ritrovate a dover gestire la famiglia e il lavoro in un unico ambiente.

Nel secondo capitolo ho deciso di trattare la violenza di genere e il femminismo. Nel primo paragrafo ho analizzato il fenomeno della violenza di genere; essa infatti, è strettamente legata ai diritti e alle libertà umane, ho iniziato ad affrontare il tema partendo dalla nota Convenzione di Istanbul, entrata in vigore il 1° agosto 2014, il cui obiettivo principale è creare un'Europa libera dalla violenza nei confronti delle donne e dalla violenza domestica. Poiché la convenzione all'articolo 5 afferma la responsabilità dello Stato per le violenze perpetrate da soggetti statali, nel medesimo paragrafo ho deciso di trattare i riferimenti normativi inerenti alla violenza di genere, parlando di come la tutela contro la violenza provenga sin dal livello sovranazionale, garantendo accesso ad una tutela giuridica e ad una giustizia multidimensionale.

Poiché l'Italia non ha una normativa di tipo penale specifica che disciplini la violenza di genere, ho deciso di trattare la Legge approvata nel 2019 e denominata “Codice Rosso” con cui sono state inasprite le pene e le condanne per gli autori delle violenze.

Nel paragrafo seguente ho trattato di come la pandemia abbia impattato sulla violenza di genere e aggravato ulteriormente la situazione nel contesto italiano. Infatti, la pandemia non ha fermato la violenza sulle donne ma, al contrario, l'ha ulteriormente aggravata. Per chiarire come la pandemia abbia inciso sulla violenza sulle donne ho deciso di mettere a confronto i casi di violenza registrati nell'anno 2019 con i casi di violenza del 2020 e i risultati hanno evidenziato come nei primi dieci mesi del 2020 ci siano stati dati impressionanti dovuti ai *lockdown* e alla quarantena forzata.

Nel terzo paragrafo di questo secondo capitolo ho dato spazio all'analisi e al racconto di strutture fondamentali come i centri antiviolenza, che insieme alle case rifugio nascono da movimenti femministi come risposte indipendenti alle necessità delle donne di trovare protezione per loro stesse e per i loro figli. Proprio perché furono movimenti femministi a dare vita alle prime case rifugio e ai primi centri antiviolenza, ho deciso di approfondire il movimento femminista, parlando delle tre ondate principali distinte per area geografica ed epoca, riportando il pensiero di note femministe, tra cui Michela Murgia.

Nel terzo ed ultimo capitolo ho calato il tema della violenza sulle donne all'interno dei luoghi di lavoro, la quale può provenire sia da soggetti interni che esterni all'ambiente lavorativo e ho individuato i numerosi fattori che incidono, come l'utenza più o meno critica e gli orari lavorativi.

Ho deciso di dedicare il secondo paragrafo di questo terzo capitolo al *mobbing*, un fenomeno complesso che “contiene” diverse forme di vessazioni che possono subire i lavoratori e le lavoratrici. Poiché in Italia non esiste una normativa o uno specifico reato che punisca il *mobbing*, ho quindi riportato quali condizioni devono sussistere perché la Cassazione riconosca questa fattispecie e quali passi avanti sono stati fatti negli ultimi anni dal punto di vista giuridico.

Ho avuto la possibilità di intervistare una ragazza vittima di *mobbing* che mi ha raccontato la sua esperienza da neoassunta e sulla base di questo racconto ho analizzato come reagisce una vittima, quando realizza di essere effettivamente una vittima e cosa può fare per ricevere aiuto ed essere tutelata.

Proprio nell'ultimo paragrafo di questo terzo capitolo, infatti, ho trattato gli strumenti giuridici e le tutele di cui dispone un lavoratore o una lavoratrice, risalendo all' “*Accordo quadro sulle molestie sulla violenza sul luogo di lavoro*” del 2007, secondo cui le imprese in Europa devono adottare politiche di tolleranza zero verso i comportamenti vessatori e sono tenute a fissare adeguate procedure per gestire i casi di violenza nel momento in cui si verificano, fino alla Convenzione ILO n. 190 del 2019, volta a definire l'espressione “violenza e molestie” contestualizzate nel mondo del lavoro e diretta a determinare in quali casi e situazioni si possa applicare tale convenzione.

CAPITOLO 1

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA

1.1 Analisi ed evoluzione storica del fenomeno

L'occupazione femminile è uno dei più rilevanti temi d'attualità, nonché uno degli argomenti di maggior dibattito sociale. In Italia le opportunità delle donne nel mercato del lavoro riscontrano diversi problemi di natura strutturale e per questo le politiche a sostegno dell'occupazione sono disincentivate e in molti ambiti procedono a rilento. Questo può apparire come un vero e proprio paradosso se si considera che nell'ambito dell'istruzione scolastica e accademica le donne raggiungono, e talvolta superano, lo stesso livello degli uomini (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2014).

Tra il XIX e il XX secolo si è assistito ad una profonda evoluzione del lavoro femminile. Inizialmente la divisione lavorativa a seconda del genere sessuale era molto accentuata e le mansioni riservate alla donna erano essenzialmente di tipo domestico e di cura dei componenti della famiglia. Al contrario, all'uomo erano riservate le cosiddette "mansioni produttive", che lo vedevano impegnato in ruoli sia economicamente che socialmente riconosciuti. Durante la Grande Guerra (1914-1918) si assiste ad un necessario ed obbligato distacco tra la figura della donna e quella dell'uomo. Per la prima volta la donna si trova a gestire le proprietà amministrative sino a quel momento dal marito e a provvedere al sostentamento economico della propria famiglia.

All'epoca perché la donna potesse intraprendere un'attività professionale era indispensabile il consenso del marito. Nel 1914 le donne erano ancora quasi ovunque prive del diritto di voto, con lo scoppio della guerra le donne si misero al servizio della società. È la prima vera opportunità che hanno per partecipare attivamente alla vita sociale, politica e di avvicinarsi ad una prima forma di emancipazione. La guerra per molte donne significava infatti avere l'opportunità di riscattarsi e rinnovare le proprie condizioni sociali.

Circa il 46% dei richiamati alle armi proveniva dalle campagne, per questo le donne, allo scoppio del primo conflitto mondiale, dovettero fronteggiare molti nemici come: la fame, la miseria e lo sfruttamento (Mozzi, 2018).

“La guerra non è solo la prima linea, hanno combattuto a modo loro anche le donne rimaste al lavoro nei campi talmente efficienti nello svolgere le loro mansioni che la produzione agricola non scese mai al di sotto del 90% tra il 1915 e il 1918”¹ (Gualtieri in Mozzi, pag. 49).

Poiché la manodopera delle donne costa poco e al tempo stesso rende molto, nel 1936 si contano già cinque milioni di lavoratrici. Il fascismo porta con sé una serie di decreti anche in materia di lavoro, in particolare nel settembre 1938 viene emanato un decreto assai severo, il quale sancisce che le donne non possono occupare più del 10% dei posti di lavoro e non sono candidabili a posizioni direttive. Due anni dopo, alla vigilia della Seconda Guerra Mondiale, queste limitazioni sono abolite in quanto un milione e mezzo di uomini sono richiamati alle armi ed era necessario sostituirli nella produzione.

Il mondo cattolico resta contrario al lavoro femminile, Papa Pio XII in un discorso nel 1945, riconosce che l'uomo e la donna sono entrambi “figli di Dio” e per questo sono uguali, ma *“rispettando e mettendo in atto le qualità particolari che la natura ha loro elargito”²*. Tale affermazione significa che la donna deve coltivare solo le qualità che per natura sono ad essa attribuite, come la maternità, la cura dei figli e della famiglia.

L'affermazione delle donne nel mondo del lavoro è una battaglia storica, a partire dalla fine della Seconda Guerra Mondiale le donne italiane hanno cominciato a battersi per i propri diritti e le proprie libertà, per avvicinarsi progressivamente all'ottenimento delle facoltà da sempre riconosciute agli uomini.

Alla fine del ventesimo secolo un'italiana su tre gode del privilegio di avere un lavoro e uno stipendio. Nonostante l'Italia a fine secolo sia affermata come una Repubblica democratica, le donne mantengono il loro ruolo tradizionale. Più di sei donne su dieci hanno un'occupazione ufficiale in Gran Bretagna, Stati Uniti, Svezia,

¹ Gualtieri A. (2012), *La grande guerra delle donne*, in *Le donne nella Grande Guerra*, Mozzi B. (2018), pag. 49.

² Boneschi M. (1998), Santa Pazienza, *La storia delle donne italiane dal dopoguerra ad oggi*, pag. 320.

Svizzera, Danimarca e Norvegia; più di cinque donne su dieci godono dello stesso privilegio in Germania, Portogallo, Olanda, Giappone, Australia, Nuova Zelanda e Canada. *“Da noi no. A una donna che non lavora si dice: “Beata te, che hai un marito che ti mantiene!”*. Il lavoro femminile è usato come una fisarmonica. Quando serve, si allarga, quando non serve, si stringe”³ (Boneschi, 1998).

L'avvento dell'industria ha giocato un ruolo fondamentale per quanto riguarda l'occupazione femminile, in quanto la produzione aveva bisogno di tutti, indipendentemente dalla forza muscolare, che poteva essere superiore negli uomini. In questo nuovo mondo industrializzato il lavoratore è libero, salariato e di entrambi i sessi.

Negli anni '60 grazie al boom economico, nelle donne italiane cresce l'orgoglio e la gioia per un'indipendenza che si sta conquistando passo dopo passo, *“per il numero sempre più grande di donne per le quali il lavoro rappresenta una conquista e una liberazione, non più una vergogna”*⁴ (Boneschi, 1998).

Molte donne che fino a quel momento erano state mantenute dal marito iniziano a chiedersi cosa sarebbe successo se il marito avesse perso il lavoro o fosse morto e si resero conto che il matrimonio non poteva garantire loro sicurezza economica e benessere per tutta la vita. Molte di loro iniziarono a vedere il lavoro fuori dalle mura domestiche come un'opportunità per l'indipendenza e l'autorealizzazione.

Come detto in precedenza, con la fine della Seconda Guerra Mondiale, nelle donne italiane si fa strada un forte desiderio di emancipazione ed indipendenza e con una nuova consapevolezza della loro forza, le donne iniziano a lottare attivamente per tutti quei diritti che fino a quel momento erano stati loro negati.

La prima grande conquista delle donne è stato il diritto di voto nel 1946. In molti paesi nacquero movimenti di donne che chiedevano uguaglianza, diritto di accesso alle scuole secondarie, diritto di esercitare liberamente una professione e infine, il diritto di voto.

Il primo provvedimento legislativo che concesse il voto alle donne fu il Decreto Legislativo luogotenenziale del 23 gennaio 1945. Tale decreto concedeva l'elettorato

³ Boneschi M. (1998), Santa Paziienza, *La storia delle donne italiane dal dopoguerra ad oggi*, pag. 315.

⁴ Boneschi M. (1998), Santa Paziienza, *La storia delle donne italiane dal dopoguerra ad oggi*, pag. 324.

attivo ma non quello passivo ed escludeva dal diritto di voto alcune categorie di donne come le prostitute, ma solo quelle visibili, mentre potevano invece votare quelle delle case chiuse. La eleggibilità delle donne viene prevista nel Decreto n. 74 del 10 marzo 1946 che sancisce che *“Sono eleggibili all’Assemblea costituente i cittadini e le cittadine italiane che al giorno delle elezioni abbiano compiuto il venticinquesimo anno di età”*⁵(D.L.L. 10 marzo 1946 n.74).

Nel processo che ha portato alla definitiva approvazione del diritto di voto, fu determinante la mobilitazione delle associazioni femminili per coinvolgere il maggior numero possibile di donne e convincerle ad andare a votare.

Il 2 giugno 1946 votarono 12 milioni di donne, pari all’89% del totale e al 53% dell’intera popolazione.

Il 2 giugno 1946 le donne italiane ottengono il diritto di voto, riservato fino a quel momento solo agli uomini. È un evento storico di portata straordinaria, poiché per la prima volta le donne non solo debuttano nella vita politica, ma partecipano attivamente nella stesura delle leggi (Petrini, 2017).

A tal proposito un ruolo di grande rilievo e significato lo hanno avuto le “madri costituenti”, le 21 donne che hanno partecipato all’elaborazione della Costituzione Italiana. Le donne italiane parteciparono attivamente alla Resistenza e molte di loro furono coinvolte laboriosamente nella lotta partigiana. Nel novembre del 1943 Lina Fibbi, Pina Palumbo e Ada Gobetti danno vita ai primi “Gruppi di Difesa delle Donne” (GDD), i quali nascono con l’intento “non solo di appoggiare ed assistere moralmente e materialmente i partigiani, ma anche per dare alle donne il mezzo per elevarsi nella società e portarsi all’altezza dell’uomo ed a pretenderne gli stessi diritti”. La prima esperienza politica per le donne coincide con la Consulta Nazionale⁶, la partecipazione alla Resistenza cambia la percezione che le donne hanno di loro stesse, cambia il loro rapporto con gli uomini e vogliono partecipare alla ricostruzione del paese (Turco, 2016).

Nel 1948 entra in vigore la Costituzione Italiana, il cui articolo 51 sancisce che *“Tutti i cittadini dell’uno e dell’altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle*

⁵ Decreto Legislativo Luogotenenziale n. 74 del 10 marzo 1946, “Norme per l’elezione dei deputati all’Assemblea costituente”, *Gazzetta Ufficiale*.

⁶ “Istituita il 5 aprile 1945, il suo scopo era quello di dare pareri sui problemi generali al governo e di esprimersi su questioni di bilancio ed elettorali” (Turco, 2016).

cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge” (Art. 51, comma 1).⁷

Nel 1960 si compie un ulteriore importante passo con la Sentenza 33/1960⁸ con oggetto l’accesso delle donne alla carriera prefettizia e quella diplomatica (Corte Costituzionale).

Il 9 febbraio 1963 la Costituzione trova applicazione con la Legge n. 66, la quale afferma il diritto delle donne ad *“accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, compresa la Magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera”*⁹ (L. n. 66/1963).

A partire dal 1968 in Italia si diffonde una nuova ondata del movimento femminista, è la prima rivendicazione femminista dopo i moti dell’Ottocento, guidati dal desiderio di emancipazione. Con questo nuovo moto si vuole invece ottenere parità di diritti e affermare l’identità femminile (Petrini, 2017).

A partire dagli anni Sessanta, si assiste ad un graduale ampliamento dei diritti civili e le donne iniziano ad avere più indipendenza economica. Nel 1975 grazie alle lotte della nuova generazione di femministe, le donne ottengono la legge sul nuovo diritto di famiglia, una riforma che si adegua ai principi costituzionali, all’evoluzione della società e suo nuovo modo di intendere la famiglia, non solo come società naturale basata sull’uguaglianza, ma anche sull’autonomia. Tra le novità più importanti riconosciamo la tutela della libertà matrimoniale, la quale sancisce che occorre il consenso di entrambi i coniugi perché l’atto del matrimonio sia valido. Abbiamo poi il riconoscimento della comunione legale dei beni e il riconoscimento dei figli adulterini equiparati ai figli naturali. Tale riforma sarà poi seguita da una serie di sentenze della Corte di Cassazione e con la legge del 1° dicembre 1970 n. 898 si disciplina il divorzio (L. n. 898/1970)¹⁰. Il 9 dicembre 1977 entra in vigore la Legge n. 903 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro. Tale legge sancisce che *“E’ vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l’accesso al lavoro*

⁷ Art. 51, comma 1, *Costituzione italiana*.

⁸ Corte Costituzionale, sentenza n. 33 del 13 maggio 1960, *Gazzetta Ufficiale*.

⁹ Legge n. 66 del 9 febbraio 1963, *“Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni”*, *Gazzetta Ufficiale*.

¹⁰ Legge n. 898 del 1° dicembre 1970, *“Disposizioni in materia di scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio nonché di comunione tra i coniugi”*, *Gazzetta Ufficiale*.

indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale” (L. n. 903/1977)¹¹.

Il movimento delle donne proletarie si batteva per la riduzione dell'orario di lavoro, per il divieto al lavoro minorile e per il pieno godimento dei diritti politici, tra cui il diritto di voto. Il movimento si impegnò anche per ottenere il diritto alla parità di istruzione e di reddito tra donne e uomini, una libera scelta del marito ed unioni libere al di fuori del matrimonio.

1.2 L'occupazione femminile oggi

Ad oggi, lo scenario italiano è tra i più critici d'Europa. Se si considera la fascia d'età tra i 24 e i 35 anni l'Italia occupa l'ultima posizione in Europa per occupazione femminile.

Linda Laura Sabbadini, presidente dell'Engagement Group Women 20¹², spiega che *“La disuguaglianza di genere in Italia passa attraverso tutte le altre disuguaglianze, contrastarla significa combattere anche le altre. In modo particolare si manifesta nelle barriere di accesso, permanenza e sviluppo delle carriere lavorative delle donne. Le donne entrano più tardi nel mondo del lavoro rispetto agli uomini. Se crescerà l'occupazione femminile diminuirà la povertà e aumenteranno i redditi delle famiglie della classe media”*.

In Italia le politiche sociali non sono considerate allo stesso livello delle politiche economiche. Sabbadini sostiene che sia questo il motivo per cui in Italia non si riesce ad avere un “welfare della cura”, il quale se venisse promosso, porterebbe ad una diminuzione delle disuguaglianze ed alleggerirebbe il carico sulle spalle delle donne. (Redazione, 2021).

L'analisi dei dati del mercato del lavoro e la relativa condizione lavorativa sono al centro della ricerca condotta dalla Dottoressa Tania Stefanutto, commercialista e

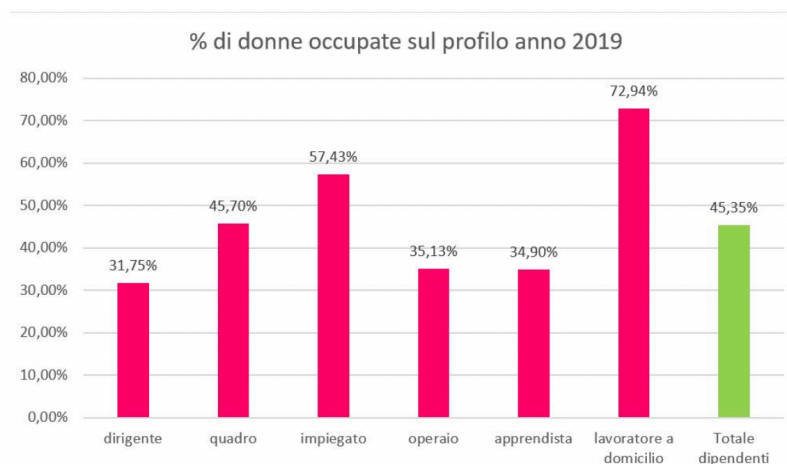
¹¹ Legge n. 903 del 9 dicembre del 1977, “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”, *Gazzetta Ufficiale*.

¹² “Women20 is a recent G20 dialogue process: agreed by G20 at the 2014 summit in Australia, the goal of reducing the gender employment gap by 15% by 2025 paved the way for inclusion of a new involvement group in the official sphere. In October 2015, the first working meeting of Women20 (W20) took place in Istanbul. Demands and measures were formulated to promote the economic participation of women in the G20 member states and to strengthen their economic power” (W20, 2015; <https://www.openpolis.it/wp-content/uploads/2019/04/Report-occupazione-2020.pdf>).

revisore legale, il cui focus è la condizione lavorativa della donna e l'occupazione femminile.

In particolar modo la Dottoressa, all'interno di questa ricerca, ha analizzato come nel lavoro dipendente si distribuiscono le figure femminili.

Tab 1: Distribuzione figure femminili nel lavoro dipendente



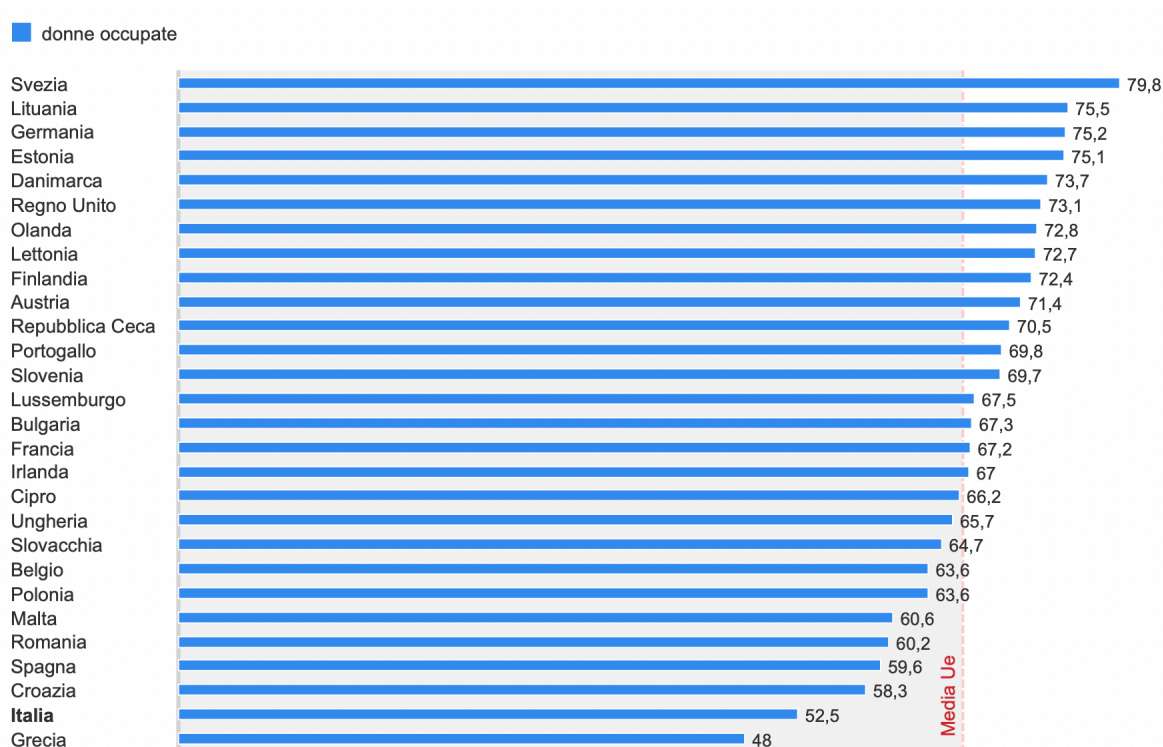
Fonte Tab1: Tania Stefanutto, www.informazionefiscale.it;

I numeri assoluti di uomini e donne ci dicono che i dirigenti e i quadri rappresentano meno del 10%.

L'OCSE utilizzando il database Istat per l'Italia e quello Eurostat per l'UE, fornisce il tasso di occupazione. Per l'anno 2019, in Italia il tasso si aggira attorno al 58%, con un tasso inferiore al 50% per le donne e di circa il 70% per gli uomini. A livello europeo il tasso femminile è di circa il 63%, mentre quello maschile poco sopra il 73%. Infine, a livello OCSE il dato femminile si attesta attorno al 61% contro il 76% del maschile. In Italia quindi, circa la metà delle donne non lavora: una donna su due è occupata o in cerca di occupazione, mentre l'altra metà non è all'interno del mercato del lavoro (Stefanutto, 2020).

Un ulteriore dato che caratterizza la situazione del nostro paese nell'ambito dell'occupazione a seconda del genere è fornito da un'indagine Eurostat. Da tale analisi risulta che l'Italia occupi il secondo posto in Europa per divario occupazionale uomo-donna (Openpolis, 2020).

Tab 2: Percentuali di donne occupate nei paesi Ue (2017)



Fonte Tab 2: dati Eurostat, rielaborazione agi-openpolis, (<https://www.openpolis.it/wp-content/uploads/2019/04/Report-occupazione-2020.pdf>);

L'indagine prende in considerazione il totale della popolazione femminile tra i 20 e i 64 anni. Sono ben undici i paesi al di sotto della media europea per il 2017, analizzando il caso dell'Italia notiamo come solo poco più della metà delle donne sono occupate e che il divario con la Grecia è solo di quale punto.

Nel corso degli ultimi dieci anni in Europa si è assistito ad un aumento della percentuale di donne occupate, dal 62,8% del 2008 al 66,5% del 2017. Il paese in cui si è verificato il maggior aumento del tasso occupazionale femminile in questo decennio è la Germania, mentre Italia e Francia sono i paesi che sotto questo profilo sono cresciuti meno.

Una delle cause della disparità di genere in ambito occupazionale risiede nella tendenza ad incanalare le responsabilità familiari, e in particolar modo genitoriali, solo sulla donna.

“La genitorialità è uno dei principali ostacoli alla piena partecipazione delle donne nel mercato del lavoro” (Relazione comune sull’occupazione adottata dal Consiglio Ue, 2015)¹³.

Il tasso di occupazione dei padri, infatti, è di 8 punti percentuali superiore rispetto a quello delle madri, in tutti gli stati. Questo proprio perché all’interno della famiglia si tende ad affidare la gestione dei figli alle madri, che rinunciano alla loro carriera lavorativa restando a casa, mentre i padri mantengono stabile la loro occupazione (Openpolis, 2020).

1.3 L’impatto della pandemia sull’occupazione femminile e Gender Gap

Le donne italiane hanno avuto un ruolo cruciale durante la crisi pandemica da Covid-19 che ha colpito il nostro paese negli ultimi anni, all’interno di un contesto in cui, già prima della crisi, si trovavano a sopportare marcate disuguaglianze di genere, nella sfera sia pubblica che privata.

Nel corso del 2020 la pandemia ha pesantemente condizionato l’economia e la società. Le rilevazioni Istat sulla forza lavoro mostrano una penalizzazione dei componenti più fragili del nostro sistema come donne, giovani e stranieri, categorie accomunate da una situazione di maggiore precarietà occupazionale (Istat, 2021).

Il dato relativo al tasso di occupazione femminile, che risulta dal Bilancio di genere 2021 a cura del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, presentato da Maria Cecilia Guerra, è sceso al 49%, il dato peggiore dal 2013. L’analisi ha fatto emergere come la pandemia ha ulteriormente svantaggiato le donne, peggiorando la loro condizione lavorativa. Il distacco tra il tasso di occupazione femminile e maschile è così arrivato a 18,2 punti percentuali.

Le ripercussioni maggiori sono state laddove si registrano le maggiori criticità del mercato del lavoro. Infatti, sono le donne più giovani tra i 15 e i 34 anni a registrare i dati più bassi sull’occupazione, arrivando ad un tasso del 33,5%.

La fascia di età tra i 35 e i 44 anni registra un tasso di occupazione del 61,7%, anch’esso in riduzione rispetto al 2019.

Mentre la crisi economica del 2008 colpì maggiormente l’occupazione maschile, nel 2020 la crisi pandemica ha colpito soprattutto l’occupazione femminile. Le donne

¹³ Relazione comune sull’occupazione adottata dal Consiglio Ue (Openpolis, 2020).

sono maggiormente occupate nei settori del commercio, nel sociale, nella ristorazione e nel turismo, i settori più colpiti e che sono stati oggetto delle misure di chiusura per il contenimento della diffusione del virus.

Inoltre, le donne sono più occupate con contratti a termine, una tipologia di contratto che ha subito forti impatti negativi dalla pandemia.

La sottosegretaria del MEF (Ministero dell'Economia e delle Finanze), Maria Cecilia Guerra, ha dichiarato che *“L'analisi dei divari tra uomini e donne evidenzia come la crisi generata dalla pandemia abbia avuto effetti differenziati in base al sesso”*.

Le più penalizzate sono state le donne con figli, le quali hanno lavorato maggiormente in *smart working* e hanno chiesto più congedi parentali. Il tasso di occupazione delle donne con figli è del 53,3%, mentre quello delle donne senza figli è del 72,7%. Questi numeri sono preoccupanti ed evidenziano una discriminazione all'interno di un'altra discriminazione (Agenzia DIRE, 2022).

Le indagini successivamente condotte da Paola Villa suggeriscono che le donne che prima della pandemia avevano avuto accesso al mercato del lavoro tramite contratti precari, sono le più penalizzate.

Dall'articolo di Villa del 22 marzo 2021 emerge come le donne lavorino nei settori più colpiti dalla crisi. Infatti, l'andamento dell'occupazione del 2020 è molto diversificato a seconda del settore di attività. I cali più rilevanti riguardano i servizi domestici, seguiti dal commercio. (Villa, 2021).

La recente pubblicazione del “Rapporto integrato sul mercato del lavoro (2020)” (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2020) ha evidenziato come quanto all'occupazione femminile, la categoria di donne che ha maggiormente sofferto questa situazione sembra essere stata quella delle donne che già in precedenza non erano state in grado di integrarsi con il mondo del lavoro regolarmente retribuito. Il “*gender gap*” è un problema ben noto anche nelle società più evolute, con tale termine ci si riferisce alla parità di genere, tema sempre più attuale inserito anche nel PNRR¹⁴ (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) in cui si presenta una valutazione ex-ante sulla riduzione del

¹⁴ “Il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) prevede un pacchetto di investimenti e riforme articolato in sei missioni, le quattro principali riguardano la pubblica amministrazione, la giustizia, la semplificazione e la competitività. All'interno del piano il Ministero è titolare di dieci progetti di investimento e un progetto di riforma” (Ministero dello sviluppo economico, 2022; <https://www.mise.gov.it/index.php/it/pnrr/piano>).

divario tra uomo e donna che può essere apportata da una serie di interventi. In particolare, per quanto riguarda gli interventi previsti dal PNRR mirati alle donne o che abbiano effetti, direttamente o indirettamente positivi, questi rappresentano oltre il 20% del totale.

Il “Global gender Gap Report”, introdotto nel 2006 a cura del World Economic Forum¹⁵, fornisce un quadro mondiale sul divario di genere e una classifica dei paesi, permettendo un confronto efficace tra zone.

Il report inerente all’anno 2021 evidenzia come la pandemia ha sollevato nuove barriere nella costruzione di società inclusive e come i divari di genere preesistenti hanno amplificato la crisi in modo asimmetrico tra uomini e donne. Le strategie di ripresa saranno fondamentali per recuperare il terreno perso durante il 2020, il rapporto mira infatti a mantenere alta l’attenzione sui divari di genere fornendo nuovi dati per monitorare queste disuguaglianze.

Nel 2021 il report ha incluso altri tre paesi (Afghanistan, Guyana e Niger) che hanno soddisfatto i criteri e ad oggi la classifica contiene 156 paesi.

Il punteggio basato sulla media ponderata per la popolazione di ognuno dei 156 paesi nel 2021 è del 67,7%. Il divario rispetto all’edizione precedente dell’indice si è ampliato di quasi 0,6 punti percentuali.

La seguente tabella presenta la classifica inerente al divario di genere globale del 2021 e i relativi punteggi per tutti i 156 paesi. I primi due paesi sono Islanda e Finlandia, che hanno colmato almeno l’85% del loro divario, mentre altri sette paesi (Lituania, Namibia, Nuova Zelanda, Norvegia, Svezia, Ruanda e Irlanda) ne hanno colmati l’80%. Da un punto di vista geografico la *top ten* globale è dominata dai paesi nordici ed è completata da un paese dell’Asia pacifica (Nuova Zelanda), due paesi subsahariani un paese dell’Europa orientale e altri due dell’Europa occidentale. Cinque paesi hanno migliorato il proprio punteggio di almeno 4,4 punti percentuali

¹⁵ “The World Economic Forum is the International Organization for Public-Private Cooperation.

The Forum engages the foremost political, business, cultural and other leaders of society to shape global, regional and industry agendas.

It was established in 1971 as a not-for-profit foundation and is headquartered in Geneva, Switzerland. It is independent, impartial and not tied to any special interests. The Forum strives in all its efforts to demonstrate entrepreneurship in the global public interest while upholding the highest standards of governance. Moral and intellectual integrity is at the heart of everything it does” (<https://www.weforum.org>).

qualificandosi come i cinque paesi che sono maggiormente migliorati nel 2021: Lituania, Serbia, Timor Est, Togo ed Emirati Arabi Uniti (World Economic Forum, 2021).

Tab 3: The Global Gender Gap Index 2021 rankings

Rank	Country	Score		Rank change		Score change		
		0-1	2020	2020	2006	0-1	2020	2020
1	Iceland	0,892	0,892	-	+0,016	+0,111		
2	Finland	0,861	0,861	1	+0,029	+0,065		
3	Norway	0,849	0,849	-1	+0,007	+0,050		
4	New Zealand	0,840	0,840	2	+0,041	+0,089		
5	Sweden	0,823	0,823	-1	+0,003	+0,009		
6	Namibia	0,809	0,809	6	+0,025	+0,122		
7	Rwanda	0,805	0,805	2	+0,014	n/a		
8	Lithuania	0,804	0,804	25	+0,059	+0,096		
9	Ireland	0,800	0,800	-2	+0,002	+0,066		
10	Switzerland	0,798	0,798	8	+0,019	+0,098		
11	Germany	0,796	0,796	-1	+0,010	+0,044		
12	Nicaragua	0,796	0,796	-7	-0,008	+0,139		
13	Belgium	0,789	0,789	14	+0,039	+0,081		
14	Spain	0,788	0,788	-6	-0,006	+0,056		
15	Costa Rica	0,786	0,786	-2	+0,003	+0,092		
16	France	0,784	0,784	-1	+0,003	+0,132		
17	Philippines	0,784	0,784	-1	+0,003	+0,032		
18	South Africa	0,781	0,781	-1	+0,001	+0,068		
19	Serbia	0,780	0,780	20	+0,044	n/a		
20	Latvia	0,778	0,778	-9	-0,007	+0,069		
21	Austria	0,777	0,777	13	+0,033	+0,078		
22	Portugal	0,775	0,775	13	+0,031	+0,083		
23	United Kingdom	0,775	0,775	-2	+0,008	+0,038		
24	Canada	0,772	0,772	-5	+0,001	+0,056		
25	Albania	0,770	0,770	-5	+0,001	+0,109		
26	Burundi	0,769	0,769	6	+0,024	n/a		
27	Barbados	0,769	0,769	1	+0,019	n/a		
28	Moldova	0,768	0,768	-5	+0,011	+0,055		
29	Denmark	0,768	0,768	-15	-0,014	+0,022		
30	United States	0,763	0,763	23	+0,039	+0,059		
31	Netherlands	0,762	0,762	7	+0,026	+0,037		
32	Mozambique	0,758	0,758	24	+0,035	n/a		
33	Belarus	0,758	0,758	-4	+0,012	n/a		
34	Mexico	0,757	0,757	-9	+0,003	+0,111		
35	Argentina	0,752	0,752	-5	+0,005	+0,069		
36	Lao PDR	0,750	0,750	7	+0,019	n/a		
37	Trinidad and Tobago	0,749	0,749	-13	-0,007	+0,069		
38	Bulgaria	0,746	0,746	11	+0,019	+0,059		
39	Cuba	0,746	0,746	-8	+0,000	n/a		
40	Jamaica	0,741	0,741	1	+0,006	+0,040		
41	Slovenia	0,741	0,741	-5	-0,002	+0,066		
42	Ecuador	0,739	0,739	6	+0,011	+0,096		
43	El Salvador	0,738	0,738	37	+0,032	+0,055		
44	Panama	0,737	0,737	2	+0,007	+0,044		
45	Croatia	0,733	0,733	15	+0,013	+0,019		
46	Estonia	0,733	0,733	-20	-0,019	+0,038		
47	Zimbabwe	0,732	0,732	-	+0,002	+0,086		
48	Montenegro	0,732	0,732	23	+0,021	n/a		
49	Georgia	0,732	0,732	25	+0,024	+0,061		
50	Australia	0,731	0,731	-6	+0,000	+0,015		
51	Suriname	0,729	0,729	26	+0,023	n/a		
52	Eswatini	0,729	0,729	31	+0,026	+0,069		
53	Guyana*	0,728	0,728	n/a	n/a	n/a		
54	Singapore	0,727	0,727	-	+0,004	+0,072		
55	Luxembourg	0,726	0,726	-4	+0,001	+0,059		
56	Zambia	0,726	0,726	-11	-0,005	+0,090		
57	Madagascar	0,725	0,725	5	+0,007	+0,087		
58	Bahamas	0,725	0,725	3	+0,005	n/a		
59	Colombia	0,725	0,725	-37	-0,034	+0,020		
60	Israel	0,724	0,724	4	+0,006	+0,035		
61	Bolivia	0,722	0,722	-19	-0,012	+0,089		
62	Peru	0,721	0,721	4	+0,007	+0,059		
63	Italy	0,721	0,721	13	+0,014	+0,075		
64	Timor-leste	0,720	0,720	53	+0,058	n/a		
65	Bangladesh	0,719	0,719	-15	-0,006	+0,092		
66	Uganda	0,717	0,717	-1	-0,000	+0,037		
67	Honduras	0,716	0,716	-9	-0,006	+0,068		
68	Cape Verde	0,716	0,716	-16	-0,009	n/a		
69	Mongolia	0,716	0,716	10	+0,010	+0,034		
70	Chile	0,716	0,716	-13	-0,007	+0,070		
71	Botswana	0,716	0,716	2	+0,006	+0,026		
72	United Arab Emirates	0,716	0,716	48	+0,060	+0,124		
73	North Macedonia	0,715	0,715	-3	+0,004	+0,017		
74	Ukraine	0,714	0,714	-15	-0,007	+0,034		
75	Poland	0,713	0,713	-35	-0,023	+0,033		
76	Bosnia and Herzegovina	0,713	0,713	-7	+0,001	n/a		
77	Slovak Republic	0,712	0,712	-14	-0,007	+0,036		
78	Czech Republic	0,711	0,711	-	+0,004	+0,039		
79	Thailand	0,710	0,710	-4	+0,003	+0,027		
80	Kazakhstan	0,710	0,710	-8	-0,001	+0,017		
81	Russian Federation	0,708	0,708	-	+0,002	+0,031		
82	Tanzania	0,707	0,707	-14	-0,006	+0,004		
83	Cyprus	0,707	0,707	8	+0,015	+0,064		
84	Malta	0,703	0,703	6	+0,010	+0,051		
85	Uruguay	0,702	0,702	-48	-0,035	+0,047		
86	Paraguay	0,702	0,702	14	+0,019	+0,046		
87	Viet Nam	0,701	0,701	-	+0,002	n/a		
88	Romania	0,700	0,700	-33	-0,024	+0,020		
89	Dominican Republic	0,699	0,699	-3	-0,001	+0,035		
90	Belize	0,699	0,699	20	+0,028	n/a		
91	Venezuela	0,699	0,699	-24	-0,014	+0,032		
92	Lesotho	0,698	0,698	-4	+0,003	+0,017		
93	Brazil	0,695	0,695	-1	+0,004	+0,041		
94	Liberia	0,693	0,693	3	+0,008	n/a		
95	Kenya	0,692	0,692	14	+0,021	+0,044		
96	Cameroon	0,692	0,692	-	+0,006	+0,105		
97	Ethiopia	0,691	0,691	-15	-0,015	+0,096		
98	Greece	0,689	0,689	-14	-0,012	+0,035		
99	Hungary	0,688	0,688	6	+0,011	+0,019		
100	Azerbaijan	0,688	0,688	-6	+0,001	n/a		
101	Indonesia	0,688	0,688	-16	-0,013	+0,034		
102	Korea, Rep.	0,687	0,687	6	+0,016	+0,071		
103	Camodia	0,684	0,684	-14	-0,010	+0,055		
104	Senegal	0,684	0,684	-5	-0,000	n/a		
105	Togo	0,683	0,683	35	+0,068	n/a		
106	Nepal	0,683	0,683	-5	+0,003	+0,135		
107	China	0,682	0,682	-1	+0,006	+0,026		
108	Kyrgyz Republic	0,681	0,681	-15	-0,007	+0,007		
109	Myanmar	0,681	0,681	5	+0,016	n/a		
110	Mauritius	0,679	0,679	5	+0,014	+0,046		
111	Brunei Darussalam	0,678	0,678	-16	-0,009	n/a		
112	Malaysia	0,676	0,676	-8	-0,001	+0,026		
113	Fiji	0,674	0,674	-10	-0,003	n/a		
114	Armenia	0,673	0,673	-16	-0,011	n/a		
115	Malawi	0,671	0,671	1	+0,007	+0,027		
116	Sri Lanka	0,670	0,670	-14	-0,009	-0,050		
117	Ghana	0,666	0,666	-10	-0,007	+0,000		
118	Guinea	0,660	0,660	7	+0,018	n/a		
119	Angola	0,657	0,657	-1	-0,004	+0,053		
120	Japan	0,656	0,656	1	+0,003	+0,011		
121	Sierra Leone	0,655	0,655	-10	-0,012	n/a		
122	Guatemala	0,655	0,655	-9	-0,011	+0,049		
123	Benin	0,653	0,653	-4	-0,004	+0,075		
124	Burkina Faso	0,651	0,651	5	+0,016	+0,066		
125	Tajikistan	0,650	0,650	12	+0,024	n/a		
126	Tunisia	0,649	0,649	-2	+0,005	+0,020		
127	Gambia, The	0,644	0,644	9	+0,016	-0,000		
128	Maldives	0,642	0,642	-5	-0,004	n/a		
129	Egypt	0,639	0,639	5	+0,010	+0,061		
130	Bhutan	0,639	0,639	1	+0,004	n/a		
131	Jordan	0,638	0,638	7	+0,015	+0,027		
132	Lebanon	0,638	0,638	13	+0,038	n/a		
133	Turkey	0,638	0,638	-3	+0,003	+0,053		
134	Côte d'Ivoire	0,637	0,637	8	+0,030	n/a		
135	Papua New Guinea	0,635	0,635	-8	-0,001	n/a		
136	Algeria	0,633	0,633	-4	-0,001	+0,031		
137	Bahrain	0,632	0,632	-4	+0,003	+0,043		
138	Niger*	0,629	0,629	n/a	n/a	n/a		
139	Nigeria	0,627	0,627	-11	-0,008	+0,016		
140	India	0,625	0,625	-28	-0,042	+0,024		
141	Vanuatu	0,625	0,625	-15	-0,013	n/a		
142	Qatar	0,624	0,624	-7	-0,005	n/a		
143	Kuwait	0,621	0,621	-21	-0,029	-0,013		
144	Morocco	0,612	0,612	-1	+0,008	+0,030		
145	Oman	0,608	0,608	-1	+0,006	n/a		
146	Mauritania	0,606	0,606	-5	-0,008	+0,022		
147	Saudi Arabia	0,603	0,603	-1	+0,003	+0,079		
148	Chad	0,593	0,593	-1	-0,003	+0,068		
149	Mali	0,591	0,591	-10	-0,030	-0,009		
150	Iran, Islamic Rep.	0,582	0,582	-2	-0,002	+0,002		
151	Congo, Democratic Rep.	0,576	0,576	-2	-0,002	n/a		
152	Syria	0,568	0,568	-2	+0,001	n/a		
153	Pakistan	0,556	0,556	-2	-0,007	+0,013		
154	Iraq	0,535	0,535	-2	+0,005	n/a		
155	Yemen	0,492	0,492	-2	-0,002	+0,032		
156	Afghanistan*	0,444	0,444	n/a	n/a	n/a		

Fonte Tab 3: Global Gender Gap Report (2021);
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Deborah Russo, professoressa associata di Diritto internazionale all'Università di Firenze e Enzamaria Tramontana, professoressa associata di Diritto internazionale all'Università di Palermo, attraverso la loro analisi, hanno cercato di quantificare quanto effettivamente la pandemia abbia aggravato il *gap* di genere.

Gli aspetti da prendere in considerazione sono molteplici:

- a) In primo luogo, le donne rappresentando il 70% del personale medico ed infermieristico a livello mondiale, sono maggiormente suscettibili all'infezione da Covid-19;
- b) In secondo luogo, l'aumento esponenziale della violenza domestica dovuta a lockdown e quarantene che hanno obbligato molte donne ad una convivenza forzata con partner violenti. Di questo importante e delicato tema tratterò nel secondo capitolo.
- c) In terzo luogo, la compressione nell'accesso ai servizi di salute sessuale, in quanto non ritenuti strettamente indispensabili.
- d) Infine, l'impatto che le misure di contenimento della pandemia hanno avuto sull'impiego femminile, unitamente all'incremento di ore dedicato al lavoro domestico di cura della casa e dei componenti della famiglia.

Il settore dove il *gap* tra popolazione femminile e maschile è stato maggiore è stato sicuramente quello dell'occupazione. Le misure adottate hanno colpito maggiormente i settori a più elevato tasso occupazionale femminile, ma parallelamente le donne si sono fatte carico dell'incremento del lavoro domestico, dovuto anche alla chiusura delle scuole e dei centri di assistenza per anziani e malati.

Russo e Tramontana ritengono che l'impatto della pandemia sull'uguaglianza di genere sia stato così forte a causa della combinazione di due elementi: da un lato la preesistente situazione strutturale di svantaggio delle donne, dall'altro dall'impreparazione degli stati ad affrontare l'emergenza sanitaria (Russo, Tramontana, 2022).

1.4 La conciliazione famiglia-lavoro

Durante la pandemia sono state le donne a dover “prendere le redini” della riorganizzazione della vita familiare, in seguito alle nuove misure adottate dal Governo. Basti pensare alla “Didattica a Distanza” (DAD) o allo “*smart working*”, i quali hanno segnato un profondo cambiamento nelle abitudini e negli equilibri all’interno della famiglia.

Alle donne è stato affidato il compito di riorganizzare la vita all’interno della famiglia, partendo dalla gestione dei figli fino a quella dell’intera casa, divenuta spazio di condivisione per tutti i componenti del nucleo familiare, specialmente nei periodi di lockdown.

Le ricercatrici del dipartimento di Scienze Sociali e Politiche dell’Università Statale di Milano hanno condotto un’indagine “Attività domestiche e di cura ai tempi del Covid-19: il peso del genere”, analizzando 934 casi e selezionando in particolare coppie nelle quali entrambi i partner avevano un lavoro retribuito all’inizio del lockdown. I risultati provengono da un questionario somministrato online tra aprile e giugno 2020.

Dall’indagine è emerso che le cosiddette “attività domestiche” continuano ad essere considerate per definizione “attività femminili” sulla base di un processo di auto-stereotipizzazione che genera aspettative di ruolo ben definite.

L’indagine ha così evidenziato che durante il periodo di lockdown sia le donne che gli uomini del campione hanno visto aumentare il carico di lavoro domestico, ma non in maniera equa.

Infatti, la quota di donne per le quali il carico di lavoro domestico è di gran lunga aumentato è assai maggiore dell’analogia quota di uomini (rispettivamente il 32% a fronte del 19%), mentre sono più numerosi gli uomini, rispetto alle donne, per i quali tale carico è solo leggermente aumentato (45% contro 32%). In compenso, seppur esigua, una quota di donne afferma che il proprio carico di lavoro domestico è leggermente diminuito (8%, pari a 45 casi).

Di fronte all’emergenza sanitaria gli italiani si sono trovati per la prima volta a sperimentare il cosiddetto “*smart working*”, che fino a quando la pandemia non l’ha reso l’unica opzione disponibile, era stato poco utilizzato dalle aziende italiane (Naldini, 2021). Secondi i dati Istat (report del 15 giugno 2020), l’incidenza del personale

impiegato a distanza è passa dall'1,2% all'8,8%. A livello europeo, secondo l'indagine Eurofound (Eurofound, 2020), lo *smart working* secondo i lavoratori presenta diversi vantaggi in quanto permette di risparmiare tempo, ridurre alcuni costi e avere una gestione più autonoma del lavoro. Tuttavia, presenta anche indubbe criticità: è facilmente accompagnato da stress se l'ambiente abitativo non consente di avere spazi di lavoro idonei e adeguati. Inoltre, per chi ha figli, è cresciuta la quota di chi dichiara di avere maggiori difficoltà della divisione del tempo tra il lavoro e la famiglia.

Questa sperimentazione del lavoro da remoto ha dunque mostrato diverse potenzialità, ma ha anche reso evidenti alcune criticità come: il rischio di intensificazione del lavoro e l'allungamento dell'orario lavorativo, con un'evidente difficoltà a mantenere separate vita privata e vita lavorativa (Ciccia e Alberti, 2021).

Per quanto riguarda la divisione di genere di lavoro familiare prendiamo in considerazione l'indagine lanciata nella primavera del 2019 su un campione di 1.250 donne. I dati che ha fornito questa indagine spiegano come prima dell'emergenza le donne lavoratrici dedicavano al lavoro domestico molte più ore rispetto al loro partner. Durante il lockdown le famiglie hanno dovuto trovare un equilibrio nuovo, poiché trovandosi entrambi i partners all'interno delle medesime mura domestiche i ruoli precostituiti sono stati messi in discussione. Lo *smart working* ha la potenzialità di coinvolgere maggiormente gli uomini nel lavoro domestico.

I dati di questa ricerca mostrano che il 68% delle donne lavoratrici con partner ha dedicato più tempo al lavoro domestico durante il lockdown rispetto alla situazione precedente, il 29% ha dedicato lo stesso tempo e solo il 3% ve ne ha dedicato di meno.

Nonostante siano le donne a farsi carico della maggior parte del lavoro "extra" anche gli uomini hanno aumentato il loro carico, sia per quanto riguarda il lavoro domestico sia per la cura dei figli, ma la condivisione è ancora lontana. Da questa indagine è interessante notare che gli uomini preferiscono optare per la cura dei figli che per il lavoro domestico (Del Boca, Oggero, Profeta, Rossi, Villosio, 2020).

CAPITOLO 2

VIOLENZA DI GENERE E FEMMINISMO

2.1 Violenza di genere: analisi del fenomeno e riferimenti normativi

La violenza di genere è strettamente legata alla questione dei diritti e libertà umane, la sua drammatica realtà è stata affrontata a partire dalla raccomandazione generale n. 19 del Comitato CEDAW¹⁶ che ha affermato per la prima volta “l’equazione tra violenza e discriminazione”. La discriminazione, infatti, comprende la violenza di genere, ovvero quel tipo di violenza diretto verso le donne in quanto donne.

In Italia nel 2006 è stata condotta un’indagine statistica che ha individuato tre tipi di violenza: fisica, sessuale e psicologica. Ha anche rilevato i comportamenti persecutori, definiti con il termine *stalking*, volti ad intimorire le donne e perpetrati dai partners dopo la separazione.

Tale indagine ha preso in considerazione un campione di venticinquemila donne volto a rappresentare la popolazione femminile di età compresa tra i 16 e i 70 anni. I risultati prodotti dal campione hanno indicato che in Italia 6 milioni di donne hanno subito almeno uno dei tre tipi di violenza sopracitati, in forma più o meno grave, ripetutamente o come singolo episodio.

Dall’indagine è emerso che il 31,90% delle donne prese in esame ha subito violenza durante la loro vita e il 14,3% ha subito durante la propria relazione con il partner almeno una violenza fisica o sessuale.

I dati forniti dalle associazioni e Centri antiviolenza confermano la prevalenza di episodi di soprusi nelle relazioni di intimità (oltre il 78% delle violenze segnalate), anche se solo il 18,2% delle donne configura come un reato la violenza subita all’interno delle relazioni familiari e il 90% non denuncia.

¹⁶ “La Convenzione CEDAW prevede l’istituzione di un Comitato sull’eliminazione delle discriminazioni contro le donne, con il compito di verificare lo stato di applicazione delle norme contenute nella Convenzione” (aidos.it consultato il 5 settembre 2022).

L'avvocata penalista Teresa Manente assiste nel processo penale donne che hanno subito violenza da parte di un uomo. La Manente spiega come venticinque anni fa presentarsi in un'aula di tribunale fosse una sfida continua poiché prevaleva la cultura giudiziaria per la quale la vittima del reato (e di conseguenza anche la sua rappresentante) fosse solo "un'appendice della pubblica accusa".

Le conseguenze di questa violazione sistematica dei diritti fondamentali delle donne vittime di violenza maschile sono molteplici, prima fra tutte le donne che non godono di una rappresentanza legale vengono trascinate in meccanismi procedurali discriminatori e angustiati.

Teresa Manente spiega come sul piano politico difendere le donne che decidono di denunciare e conseguentemente avvalersi del diritto penale come strumento di difesa, l'ha collocata in una posizione difficile e di continua resistenza.

Portare la violenza nei tribunali come "manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi"¹⁷ è l'esito di un lungo percorso volto ad attribuire ad ogni donna il potere di prendere parola sulla propria vita (Manente, 2019).

La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, nota anche come Convenzione di Istanbul, ratificata dall'Italia con legge 27 giugno 2013, n. 77, è stata adottata nel 2011 ed è il risultato di un minuzioso lavoro del comitato *ad hoc* contro la violenza, denominato CAHVIO¹⁸.

La Convenzione di Istanbul è entrata in vigore il 1° agosto 2014 ed è composta da un Preambolo seguito da dodici capitoli. Nel Preambolo è riconfermato l'impegno dei firmatari a garantire i diritti umani e le libertà fondamentali, richiamando gli strumenti di diritto internazionale, utilizzati come parametro per la costruzione dell'impianto normativo della Convenzione.

L'obiettivo principale della Convenzione è creare un'Europa libera dalla violenza nei confronti delle donne e dalla violenza domestica ponendo come

¹⁷ UN, Dichiarazione delle Nazioni Unite sull'eliminazione della violenza contro le donne (DEVAW) del 20 dicembre 1993; (<http://www.un.org> consultato il 5 settembre 2022).

¹⁸ "Istituito nel dicembre 2008 su iniziativa del Comitato dei ministri del Consiglio d'Europa a seguito di raccomandazione sia dell'assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa sia del comitato europeo sui problemi penali" (Boiano in Manente, pag. 11).

presupposto fondamentale il raggiungimento di una piena uguaglianza non solo formale, bensì anche sostanziale.

La violenza maschile nei confronti delle donne viene configurata dal CEDAW e dalla Corte CEDU (Convenzione europea dei diritti dell'uomo) come *“una manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi, che hanno portato alla dominazione sulle donne e alla discriminazione nei loro confronti da parte degli uomini e impedito la loro piena emancipazione”*.

Nel primo capitolo la Convenzione delinea gli obiettivi, la cooperazione tra autorità e organizzazioni, delimitando l'ambito di applicazione degli interventi.

L'art. 3 lett. b) fornisce una definizione di “violenza domestica” da intendersi come *“comprensiva di tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivide o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima”*. Si afferma così la neutralità della violenza domestica, che può riguardare tutti i componenti della famiglia.

Nel nostro ordinamento l'espressione “violenza domestica” ricorre per la prima volta in una direttiva del 27 marzo 1997 ed impegnò il Governo italiano a delineare un'azione di prevenzione e repressione della violenza all'interno delle relazioni personali.

La Convenzione pone l'obbligo di prevenire e contrastare la violenza sulle donne attraverso il raggiungimento dell'uguaglianza tra donne e uomini, per questo la lett. c) dell'art. 3 offre anche una definizione di “genere” e la lett. d) chiarisce che *“la violenza contro le donne basata sul genere è qualsiasi forma di violenza diretta contro una donna in ragione del suo essere donna o che colpisce le donne in modo sproporzionato e che è profondamente radicata nelle strutture, norme e valori sociali e culturali che governano la società”*.

La Convenzione afferma all'art. 5 anche la responsabilità dello Stato per le violenze perpetrate da soggetti statali, da questo articolo tuttavia non deriva un obbligo di risultato, ma di mezzi: gli Stati membri sono tenuti ad adottare tutte le misure necessarie idonee a predisporre un sistema che consenta alle autorità di operare nel miglior modo possibile.

L'Unione europea ha affrontato la violenza di genere con un complesso di misure volte a promuovere l'uguaglianza in attuazione degli articoli 2 e 3 del trattato sull'Unione europea (TUE), dell'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali e dell'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) che attribuisce all'Unione il compito di eliminare le disuguaglianze attraverso l'integrazione di politiche di genere (Boiano in Manente, pp. 2-17).

La risposta della Commissione europea al fenomeno della violenza nei confronti delle donne è stata data attraverso una "Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-15". Questo documento sancisce tra gli obiettivi europei: pari indipendenza economica, pari retribuzione per lo stesso lavoro, parità nel processo decisionale, dignità, integrità, fine della violenza nei confronti delle donne e parità tra donne e uomini nelle azioni esterne.

I risultati che l'Unione europea ha conseguito nella promozione della parità tra uomini e donne hanno contribuito a migliorare la vita dei cittadini europei e a porre le basi su cui costruire una società diversa, con una parità di genere effettiva e non solo "sulla carta". Quando ci si trova di fronte a disparità tra uomini e donne queste vanno a violare i diritti fondamentali, se si promuovesse la parità di genere si otterrebbero vantaggi di vario tipo, sia economici che commerciali e si potrebbero raggiungere gli obiettivi europei nel modo più inclusivo possibile.

Uno dei valori cardini su cui si fonda l'Unione è proprio la parità, tale principio trova fondamento nella Carta dei diritti fondamentali¹⁹.

Nel 2010 la Commissione ha adottato la Carta per le donne²⁰, rinnovando il proprio impegno nel raggiungere gli obiettivi di parità di genere previsti e prevedendo un potenziamento della prospettiva di genere in tutte le sue politiche (Commissione europea, 2010).

¹⁹ "La consacrazione dei diritti fondamentali nell'Unione è avvenuta formalmente con il Trattato di Maastricht. Le modifiche introdotte dal Trattato di Amsterdam sono state modeste e il Consiglio europeo di Colonia del 3 e 4 giugno 1999 ha sottolineato la necessità di offrire maggiore visibilità ai diritti fondamentali. È prevalsa così l'opzione di procedere all'elaborazione di un documento distinto ed autonomo: la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione" (Treccani, 2014).

²⁰ "La presente dichiarazione politica ribadisce l'impegno della Commissione a favore della parità tra donne e uomini nell'Unione europea e nel resto del mondo" (Eur-Lex).

Per quanto concerne l'ordinamento giuridico italiano e in particolare la violenza nei confronti delle donne nel Codice penale, anzitutto dobbiamo specificare che per poter fare riferimento all'espressione "reati con violenza alla persona" si deve assicurare un'interpretazione conforme del diritto interno al diritto UE e internazionalmente la formulazione "violenza alla persona" è sempre da intendersi in senso ampio, racchiudente le aggressioni fisiche e psicologiche.

Per chiarire nel dettaglio cosa si intenda con questa espressione si fa rinvio a due direttive europee, la prima è la n. 36 del 2011 riguardo la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime, la quale inserisce tra le "violenze gravi alla persona" quali: la tortura, lo stupro, l'uso forzato di droghe e altre forme di violenza. La seconda, n. 99 del 2011 disciplina l'Ordine di protezione europeo (OPE), indicando come beneficiarie di tale protezione tutte le vittime, anche potenziali, di reati che "mettano in pericolo la vita, l'integrità fisica o psichica, la libertà personale, la sicurezza o l'integrità sessuale" del soggetto da proteggere.

Quella che secondo l'art. 3 della Convenzione di Istanbul si definisce "violenza domestica", nel nostro ordinamento si configura come il "delitto di maltrattamenti contro familiari e conviventi", reato punito dall'art. 572 c.p. Suddetto articolo fa rientrare nella nozione di "maltrattamenti" i fatti lesivi dell'integrità fisica e del patrimonio morale del soggetto leso, che rendano abitualmente dolorose le relazioni familiari. Non è necessario che vi sia un comportamento vessatorio continuato ed ininterrotto perché la fattispecie possa configurarsi nel reato di maltrattamenti in famiglia (Manente e Boiano, 2019).

Avere accesso ad una tutela giuridica e dunque alla giustizia è un diritto fondamentale ed un presupposto basilare nonché essenziale per ogni stato, in modo che alle donne sia garantita concretamente una vita libera.

L'accesso alla giustizia è multidimensionale, ovvero comprende una via di ricorso interno effettivo, possibilità di rivolgersi ad uffici giudiziari, buona qualità dei rimedi previsti dalla legge attivabili dalle vittime e strumenti e meccanismi di controllo degli inadempimenti degli operatori giudiziari. L'articolo 48 della Convenzione di Istanbul sancisce il divieto di metodi alternativi come la mediazione e la conciliazione nel caso di violenza maschile nei confronti delle donne. Tuttavia, se la vittima non è nelle condizioni di conoscere gli istituti preposti a garantirle una tutela, sarà difficile che

riesca a far valere i propri diritti. Per questo assume un ruolo fondamentale il diritto all'informazione. Gli obblighi informativi danno l'opportunità alla vittima di conoscere le procedure per la presentazione di una denuncia, il ruolo che la vittima stessa svolgerà in tali procedure, le condizioni per ottenere protezione, a quali condizioni è possibile usufruire di patrocinio legale a spese dello Stato e a quali condizioni è possibile avere accesso ad un risarcimento. La direttiva che sancisce l'onere di attuare gli obblighi informativi è la n. 29 del 2012, la quale ha poi portato il legislatore ad introdurre all'interno del codice di procedura penale il catalogo delle informazioni da fornire. Durante tutto il procedimento la vittima deve ricevere informazioni dettagliate e precise per avere la massima discrezionalità nel prendere decisioni processuali consapevoli (Manente, 2019).

Poiché l'Italia non ha una previsione penale specifica che disciplini la violenza di genere, per sopperire a tale problema nel il 19 luglio 2019 è stata approvata la legge n. 69 denominata "Codice rosso" con cui sono state inasprite le pene e introdotte quattro nuove fattispecie di reato.

Nello specifico queste contengono come oggetto:

- a. diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti (*Revenge porn*), punita con la reclusione da uno a sei anni e una multa da 5000 a 15.000 €;
- b. deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti, sanzionata con la reclusione da 8 a 14 anni e quando per effetto del delitto in questione si provoca la morte della vittima la pena è l'ergastolo;
- c. costrizione o induzione al matrimonio, punita con la reclusione da uno a 5 anni. Tale fattispecie è aggravata nel momento in cui il reato commesso è a danno di minori;
- d. violazione di provvedimenti di allontanamento dalla casa familiare e del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa, sanzionata con la detenzione da sei mesi a tre anni;

La legge Codice rosso ha accresciuto anche le sanzioni già previste dal Codice penale, ad esempio il delitto di maltrattamenti contro familiari conviventi da un intervallo compreso tra due e sei anni è passato ad un minimo di tre e un massimo di sette. Lo *stalking* passa da un minimo di sei mesi e un massimo di cinque anni ad un minimo di un anno e un massimo di sei anni e sei mesi, la violenza sessuale passa da sei a dodici anni mentre prima andava da cinque a dieci. Infine, la violenza sessuale di gruppo passa ad un minimo di otto e un massimo di quattordici, mentre prima era punita con un minimo di sei e un massimo di dodici (Biarella, 2019).

2.2 L'impatto della pandemia sulla violenza di genere

La diffusione della pandemia ha aggravato ulteriormente la situazione già critica e peggiorato le condizioni delle donne nel contesto italiano. Non si tratta solo di registrare un incremento numerico, è necessario approfondire come il Covid-19 e le misure adottate volte a contenerne la diffusione, abbiano inciso sulla vita di queste donne e sul sostegno alle vittime di violenza.

La pandemia non ha fermato la violenza sulle donne, al contrario l'ha ulteriormente aggravata. Nel primo semestre del 2020 si era registrata una generale diminuzione dei reati contro la persona con un calo degli omicidi e il numero dei femminicidi era rimasto pressoché stabile. Nel 2019 le donne uccise nel primo semestre (gennaio-luglio) erano state 56, mentre nel 2020 sono state 59 (Istat, 2021).

In Italia almeno una donna su tre subisce forme di violenza nel corso della propria vita, nel periodo pandemico i dati relativi alla vittimizzazione risultano difficili da misurare ma le richieste di aiuto ai centri antiviolenza (CAV) rendono possibile un'approssimazione del fenomeno.

Il silenzio delle prime settimane di lockdown è stato seguito da un incremento di richieste spesso riferite a situazioni molto gravi o che necessitavano un intervento urgente. Come detto in precedenza i dati durante la pandemia sono identificabili attraverso il numero di richieste di aiuto rivolte ai CAV e alle forze di polizia.

Un indicatore fondamentale sono state le telefonate al numero di pubblica utilità contro la violenza e lo *stalking*: **1522**. Questo numero è attivo 24 ore su 24 tutti i giorni dell'anno e assicura un'accoglienza in lingua italiana, inglese, francese, spagnola e araba. Nel 2020 le chiamate a questo numero sono aumentate del 79,5% rispetto

all'anno precedente. Il boom di richieste di aiuto si è avuto a partire da fine marzo, nel 47,9% dei casi la violenza segnalata è stata di tipo fisico ma in realtà quasi tutte le vittime hanno subito più di una forma di violenza, infatti nel 50,5% dei casi emerge anche quella psicologica.

Rispetto agli anni precedenti sono aumentate le richieste di aiuto da parte delle giovanissime di età inferiore ai 24 anni (11,8% nel 2020 contro il 9,8% nel 2019) e delle donne con più di 55 anni (23,2% nel 2020 a fronte del 18,9 nel 2019). Riguardo agli autori sono aumentate le violenze da parte dei familiari (Istat a, 2020).

In occasione del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne) la Banca Dati EURES ha sviluppato un rapporto che permette di raccogliere dati e informazioni su alcuni aspetti di come la pandemia ha influito sui casi di violenza contro le donne. (EURES, 2020).

Il VII Rapporto Eures sul "Femminicidio in Italia" mette in relazione i numeri dei primi dieci mesi del 2020 confrontandoli con il medesimo arco temporale del 2019. I risultati hanno evidenziato come nei primi dieci mesi del 2020 è stata uccisa una donna ogni tre giorni. Le associazioni avevano lanciato l'allarme sin dal primo lockdown, con il timore che per una vittima di maltrattamenti in famiglia la quarantena sarebbe stata una vera e propria condanna. Le misure adottate dal Governo volte a limitare la diffusione del virus come l'isolamento, la convivenza forzata, l'impossibilità di sottrarsi fisicamente alle violenze uscendo dalle mura domestiche e l'instabilità del periodo, hanno reso queste donne e i loro figli ancora più a rischio e con maggiori possibilità di essere sottoposti a soprusi.

"Ben 21 su 26 donne uccise convivevano con il loro assassino" spiega il Rapporto (Il Fatto Quotidiano, 2020).

Durante l'emergenza l'ospitalità è l'ambito in cui il Covid-19 ha avuto effetti più evidenti, poiché le case rifugio (CR) non solo hanno dovuto assicurare la consueta tutela da qualsiasi forma di violenza, ma hanno anche dovuto garantire alle donne e ai loro figli una sicurezza sanitaria, evitando che potessero essere contagiati dal virus. Durante il primo lockdown del 2020 i Centri hanno trovato nuove strategie di accoglienza, solo sei CAV hanno dovuto interrompere l'erogazione dei servizi. Nel 95,4% dei casi queste strutture hanno supportato le donne tramite colloqui telefonici, nel 66,5% hanno

utilizzato posta elettronica e nel 67,3% i colloqui sono stati in presenza pur rispettando le misure previste per il distanziamento (Istat b, 2020).

Per quanto concerne le case rifugio, nei primi 5 mesi del 2020 hanno ospitato 649 donne, l'11,6% in meno rispetto ai primi 5 mesi del 2019. Le CR hanno infatti segnalato di aver riscontrato maggiori difficoltà rispetto ai CAV ad organizzare l'ospitalità delle donne.

Le donne che sono state accolte hanno dichiarato che la pandemia ha avuto un ruolo cruciale nel far originare la violenza. Possiamo dire che la pandemia abbia funto come una sorta di "acceleratore" che ha portato alla luce tutte le criticità strutturali del sistema antiviolenza (Ascoli e Ciccia, 2021).

L'indagine pubblicata da CEPOL nel luglio 2020 ha indicato come la pandemia abbia portato come conseguenza ad un aumento dei casi di violenza di genere. Questa indagine è stata pubblicata anche dalle Nazioni Unite che hanno definito questo fenomeno "pandemia ombra"²¹, per sottolinearne l'impatto.

Questo è il termine con cui si identifica la violenza domestica nei paesi anglosassoni, un fenomeno così definito per il suo carattere silenzioso e nascosto. Le donne che si trovano a viverlo soffrono di complessi di inferiorità soprattutto per le molestie e i soprusi che subiscono all'interno delle loro case. Il Professore Emerito di Ginecologia e Ostetricia presso l'Università degli Studi di Roma Tor Vergata, Emilio Piccione, in un articolo del 22 aprile 2022, spiega come la violenza domestica e la pandemia siano strettamente legate fra loro. (Piccione, 2022).

Come sopra evidenziato il lockdown ha favorito l'isolamento delle donne, aumentando la difficoltà delle vittime a denunciare poiché costrette a convivere con l'aggressore. La condizione di isolamento scoraggia le vittime a denunciare, per questo è fondamentale "*far sentir loro che non sono sole, che possono affrontare e portare alla luce tragedie che di privano hanno ben poco perché coinvolgono ogni aspetto della vita di chi le subisce e non solo*". Poiché il lockdown ha contribuito in maniera radicale ad alimentare questo isolamento, molte aziende hanno attivato misure di sostegno per le lavoratrici vittime di violenza e l'Ordine degli Avvocati e la Regione Lazio hanno

²¹ "Gli anglosassoni la chiamano *shadow pandemic*, perché quello della violenza domestica la violenza che avviene dentro le mura di casa e che è diretta contro le donne del nucleo familiare, è un fenomeno che tende a nascondersi strisciando silenziosamente" (Piccione, 2022).

sottoscritto un protocollo d'intesa volto alla creazione di un fondo a sostegno del patrocinio legale in favore delle donne che hanno subito violenze o atti persecutori (Redazione LabParlamento, 2021).

2.3 Centri antiviolenza e femminismo

I Centri antiviolenza insieme alle case rifugio nascono da una mobilitazione femminile come risposta indipendente alla loro necessità di trovare un posto sicuro per loro stesse e per i loro figli. I CAV offrono numerosi servizi a favore delle donne vittime di violenza: ascolto, accoglienza, consulenza psicologica, supporto nel percorso giudiziario, consulenza legale, orientamento lavorativo, supporto ai figli minorenni, altri servizi per donne straniere, rifugiate o richiedenti asilo.

Al fine di assicurare alle donne un'ideale conoscenza dei servizi territoriali dedicati alla prevenzione e protezione delle vittime, nel momento in cui vi è il primo contatto con le forze dell'ordine queste devono informare le strutture sanitarie presenti sul territorio (Manente, 2019).

Nel 2020 le donne che hanno concordato con un Centro antiviolenza e iniziato un percorso personalizzato volto ad uscire da una situazione a rischio sono state 15.837.

Il seguente grafico prende in considerazione l'anno 2020 nel contesto italiano e possiamo vedere la distribuzione percentuale della presa in carico mensile delle donne che hanno iniziato questo percorso.

Tab. 1 Andamento percentuale mensile Anno 2020-Italia

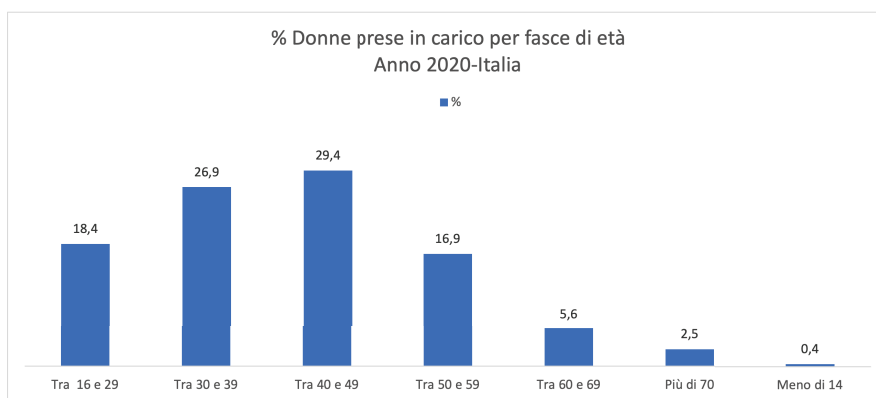


Fonte Tab. 1: Istat (2020), Uscire dalla gabbia della violenza: i percorsi nei centri antiviolenza; Rielaborazione personale.

Il grafico mostra come si è modificato mensilmente l'andamento percentuale delle prese in carico delle donne che hanno concordato l'inizio di un percorso presso un Centro antiviolenza. È possibile notare come nel mese di marzo (mese emblematico poiché l'Italia è entrata nel suo primo lockdown) vi sia stato un calo di ben 4,5 punti percentuali rispetto all'inizio dell'anno con una progressiva crescita nei mesi successivi. Dopo il calo nei mesi estivi di luglio e agosto le prese in carico hanno subito una nuova impennata dal mese di settembre per poi stabilizzarsi fino alla fine dell'anno.

Per quanto riguarda le classi di età, il seguente grafico mostra la divisione delle donne prese in carico nel 2020 a seconda della fascia d'età.

Tab. 2 Divisione per fasce d'età donne prese in carico Anno 2020-Italia



Fonte Tab. 2: ISTAT c (2020), Uscire dalla gabbia della violenza: i percorsi nei centri antiviolenza; Rielaborazione personale.

Il grafico illustra come la percentuale maggiore di donne prese in carico ha tra i 40 e i 49 anni (il 29,4%), poco distante troviamo la fascia di donne di età compresa tra i 30 e i 39 anni (il 26,9%). Le percentuali più basse le troviamo nelle donne con più di 70 anni (il 2,5%) e nelle giovanissime con meno di 14 anni (lo 0,4%).

Le donne intervistate in questa analisi Istat hanno raccontato la loro esperienza, permettendo sia ai Centri antiviolenza sia ai ricercatori di avere un quadro più dettagliato riguardo alle loro esperienze. Le violenze che sono state riscontrate tra le donne prese in carico sono state di vario tipo: violenza psicologica, violenza fisica, minacce, violenza economica, violenza sessuale, stupro, matrimonio forzato o altre forme di violenza classificate secondo la Convenzione di Istanbul.

Il seguente grafico mostra le percentuali inerenti a ciascuna delle categorie sopracitate.

Tab. 3 Divisione violenze riscontrate tra le donne prese in carico Anno 2020-Italia



Fonte Tab. 3: Istat (2020), Uscire dalla gabbia della violenza: i percorsi nei centri antiviolenza; Rielaborazione personale.

Tra le donne prese in carico nel 2020 dai Centri antiviolenza per l'inizio di un percorso personalizzato il 66,9% ha subito violenza fisica, il 12,7% sessuale e il 49% forme di minacce. Si può notare come quasi tutte le donne (ben l'89,3%) hanno subito violenza psicologica, che spesso è affiancata da un altro tipo. Bisogna specificare che spesso le donne hanno subito più di una forma di violenza, infatti risulta che il 16,3% ha subito una violenza, il 10,5% due, il 20,1% tre, il 26,3% quattro e il 26,8% cinque o più violenze (Istat c, 2020).

Dall'analisi di questi dati e da questi grafici possiamo capire quanto sia importante la presenza dei Centri antiviolenza, i quali non solo si sono affermati come luoghi di protezione ma anche come luoghi di rafforzamento individuale per le donne che attraverso una lettura dell'esperienza di violenza vissuta hanno la possibilità di prendersi del tempo per elaborare il loro vissuto, lontano dalla visione patriarcale che colpevolizza la donna per la violenza subita.

La violenza ha effetti negativi sia nel breve che nel lungo termine sulla salute fisica, mentale e sessuale della vittima. La violenza non è solo una violazione dei diritti

umani, ma anche un importante problema di sanità pubblica. Secondo il rapporto dell'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) “Valutazione globale e regionale della violenza contro le donne: diffusione e conseguenze sulla salute degli abusi sessuali da parte di un partner o da sconosciuti”, la violenza rappresenta “un problema di salute di proporzioni globali enormi” (Ministero della Salute, 2022).

In occasione della Giornata 2021²² il Ministero della Salute ha organizzato il convegno “La prevenzione degli episodi di violenza sulle lavoratrici della sanità”, in cui è stato affrontato il tema della violenza nell'ambito sanitario, in particolare sulle operatrici, sulla base di dati Inail. È interessante osservare i numeri della violenza sulle donne lavoratrici negli ambiti della sanità e del sociale. In Italia il 10% dei lavoratori di questi settori riportano di aver subito violenza e vessazioni da parte di colleghi o superiori. L'andamento di tali aggressioni si aggira stabilmente attorno a una media di oltre duemila casi l'anno e il 72, 4% ha riguardato le donne. Questi episodi sono avvenuti in ospedali, case di cura, strutture di assistenza sociale residenziale e non residenziale (Inail, 2021).

All'interno dei CAV si è sviluppata una vera e propria pratica femminista in quanto queste strutture sono gestite da sole donne e dopo aver ottenuto un riconoscimento istituzionale si sono consolidate come punto di riferimento per la costituzione di politiche di prevenzione e di contrasto alla violenza sulle donne.

Per quanto riguarda la disponibilità effettiva sul territorio di questi Centri e delle case rifugio, nella raccomandazione del 1999 svoltasi in Finlandia con lo scopo di definire il quadro delle politiche da implementare nell'Unione europea a protezione delle donne, si è sancito che gli Stati membri devono garantire “*un rifugio ogni 10.000 abitanti e un centro antiviolenza ogni 50.000*”.

Come detto in precedenza, l'evoluzione all'interno di queste strutture è stata resa possibile anche da pratiche femministe.

Il femminismo è un movimento che trova origine sin da inizio Ottocento, ha vissuto varie “ondate” ed ognuna di queste ha portato nuove idee, metodi, priorità ed esponenti. In realtà però il femminismo è un qualcosa di molto più antico, basti pensare a Olympe de Gouges, vissuta durante la Rivoluzione Francese, che ha condotto la

²² “Promossa da UN Women, organizzazione delle Nazioni Unite dedicata all'uguaglianza di genere e all'emancipazione delle donne e al centro della campagna UNITE 2021” (Ministero della Salute).

propria vita in funzione dell'ottenimento di diritti a favore delle donne e che nel 1791 pubblicò la "Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina" in cui dichiarava l'uguaglianza in ambito politico e sociale tra uomini e donne.

Le tre "ondate" femministe possono essere così distinte:

- 1) La prima ondata ha come riferimento geografico la Gran Bretagna, è nelle campagne inglesi che nasce il primo comitato con l'obiettivo di ottenere l'ampliamento del suffragio e dunque il diritto di voto. Questa prima ondata ha coniato il termine "femminismo" grazie ai movimenti per l'emancipazione delle *suffragette*, le quali chiedono anche parità tra uomo e donna nel diritto di famiglia;
- 2) La seconda ondata si sposta negli Stati Uniti negli anni Sessanta, i temi cari a questa generazione di femministe sono nuovi e talvolta vengono etichettati come "scandalosi". Sono anni dove si assiste a cambiamenti rivoluzionari, ad esempio nel 1961 negli USA viene messa in commercio la pillola contraccettiva che dà il diritto alle donne di decidere della propria fertilità in modo discreto e soprattutto autonomo. Anche in Italia in questi anni il movimento femminista prende forma, in particolare le battaglie condotte nel nostro paese vertono sul diritto di aborto e di divorzio. L'obiettivo è quello di modernizzare il diritto di famiglia ancora ancorato in molte zone al "delitto d'onore"²³;
- 3) La terza ondata interessa gli anni Novanta, è un'epoca in cui formalmente uomini e donne hanno gli stessi diritti e opportunità. Tuttavia, le discriminazioni sono ancora presenti soprattutto nel mondo del lavoro, le femministe per questo continuano a lottare con nuovi obiettivi come colmare il divario salariale e ottenere una legislazione che tuteli dalle molestie sul posto di lavoro (Severgnini, 2016);

Giulia Blasi nel suo libro "*Manuale per ragazze rivoluzionarie*" spiega come spesso l'essere femminista venga equivocado, l'idea che passa è che qualsiasi donna dal

²³ "Il delitto d'onore consentiva al marito di uccidere la moglie qualora lei fosse venuta meno ai doveri di fedeltà coniugale" (Lucio, 2021).

carattere forte, austero, che sia coraggiosa e indipendente sia automaticamente femminista è un concetto errato alla radice. Questo è un errore concettuale che ha portato spesso ad individuare figure femminili come femministe quando nella realtà non lo erano. La Blasi pone l'esempio di Margaret Thatcher, un esempio di donna forte, inquadrata come "femminista" proprio perché di carattere resiliente, quando nella realtà è stata una donna conservatrice che non si circondava di donne talentuose, piuttosto di uomini di basso spessore che la assecondassero.

A tal proposito Hadley Freeman ha dichiarato su *"The Guardian"* che la Thatcher *"Ha sfondato il soffitto di cristallo e si è tirata dietro la scala: la sua vittoria non ha significato granché per le donne del Regno Unito, che hanno combattuto le loro battaglie a dispetto di lei e non con il suo appoggio"*.

Alla base di questo errore concettuale vi è un'erronea definizione di "donna forte". Spesso infatti è così definita una donna che riesce semplicemente a vivere senza dover dipendere da un uomo, una donna che riesce a far carriera in un mondo prettamente maschile. La cultura che caratterizza la nostra società, una cultura maschile fondata sul dinamismo e il superomismo, è ancora preferita alla cultura femminile basata sulla solidarietà e partecipazione (Blasi, 2020).

Una nota femminista, nonché scrittrice italiana, è Michela Murgia, la quale nel 2021 ha scritto un libro dal titolo *"Stai zitta"*, un titolo emblematico e significativo che trae origine da un episodio di cui lei stessa fu protagonista.

Nel maggio 2020 lo psichiatra Raffaele Morelli è stato ospite presso una trasmissione radiofonica per giustificare alcune sue precedenti dichiarazioni ritenute discutibili e sessiste. Tuttavia, nel corso della messa in onda il professore confermò le sue affermazioni e quando la Murgia gli chiese spiegazioni Morelli intimò numerosi *"Stai zitta!"* alla donna. Da qui nasce il titolo del suo libro, nel quale la Murgia si chiede che cosa ci sia dietro a una frase come questa. È interessante notare come il Professor Morelli sia stato invitato nelle trasmissioni radiofoniche anche successivamente all'accaduto, come se quell'episodio non fosse ritenuto da condannare, al contrario è stato dimenticato molto velocemente.

Nella specifica circostanza la risposta data alla Murgia è stata *"Lo hai provocato"*. Tale affermazione mostra come tra tutte le azioni che può compiere una

donna, parlare resti ancora la più sovversiva. La donna socialmente gradita corrisponde al profilo di una donna silenziosa e accondiscendente.

Il diritto di parola è tutelato dall'articolo 21 della Costituzione, il quale sancisce che tutti, sia uomini che donne, hanno il diritto di manifestare il loro pensiero con la parola. Le donne che solitamente vengono rappresentate nel mondo televisivo sono vallette di accompagnamento, di bella presenza ma silenziose. Il risultato è che la sproporzione tra i sessi ha educato tutti gli spettatori ad associare il comando e l'autorevolezza ad un uomo, mentre l'eccezione da motivare nella donna.

L'espressione "*Stai zitta*" è solo una delle tante frasi che accompagnano la vita delle donne, nel suo libro la Murgia ne elenca alcune come: "*Spaventi gli uomini con quella cosa lì*", oppure "*Io non sono maschilista*". Per quanto concerne la prima prendiamo come esempio il contesto politico delle elezioni. In un candidato di sesso maschile la forza, la determinazione e la capacità di controbattere sono chiaramente dei pregi, mentre le stesse caratteristiche in una donna sono percepite allarmanti e talvolta irritanti. Questo doppio binario è stato spiegato dalla scrittrice Chimamanda Ngozi Adichie, secondo cui "*Nella nostra società quando un uomo è sicuro di sé, una donna è arrogante. Un uomo è assertivo, una donna è aggressiva. Un uomo è stratega, una donna è manipolatrice. Un uomo è autorevole, una donna è prepotente. I comportamenti sono gli stessi, la cosa che cambia è il sesso e in base al sesso il mondo giudica diversamente*".

Per quanto riguarda l'espressione "*Io non sono maschilista, in casa do sempre una mano*", la Murgia fa riferimento agli uomini che negano di godere di privilegi innegabili. La nostra società si basa su una piramide al cui vertice troviamo un maschio eterosessuale che nasce all'interno di un patriarcato e che deve essere consapevole di occupare la posizione più alta di una gerarchia. La Murgia pone l'attenzione sulla responsabilità collettiva che si ha su questa piramide, perché mentre la colpa è un sentimento completamente soggettivo che un individuo che non ha praticato un'ingiustizia ovviamente non ha, la responsabilità è un carico etico collettivo, che riguarda tutti.

Un uomo può sperimentare la discriminazione per varie ragioni, ma non conosce la discriminazione di genere, perché in nessuna cultura si sono mai perseguitati gli uomini in quanto maschi. Possiamo vedere ogni giorno come purtroppo un uomo può

ancora essere discriminato per il suo status sociale o come un uomo di pelle bianca subirà meno ingiustizie di un uomo di colore, ma nessuna di queste marginalizzazioni può essere messa a paragone rispetto alla discriminazione che da secoli nega diritti alle donne, la quale non è rivolta solo ad alcune categorie di donne, ma a tutte le donne in quanto appartenenti al genere femminile (Murgia, 2021).

CAPITOLO 3

LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

3.1 La violenza nei luoghi di lavoro: analisi del fenomeno

La violenza di genere è entrata nel nostro patrimonio giuridico grazie a diversi strumenti normativi nazionali e sovranazionali, in particolar modo grazie alla Dichiarazione delle Nazioni Unite sull'eliminazione della violenza contro le donne del 1993, grazie alla Direttiva UE 29/2012²⁴, alle Convenzioni di Istanbul e Lanzarote, alla Direttive 2011/36/UE²⁵ e 2011/99/UE²⁶.

La violenza è un concetto ampio che si radica in stereotipi e preconcetti sociali che identificano la donna con simboli come il colore rosa e i capelli lunghi, mentre l'uomo con il colore blu e il concetto di forza. Elena Gianini Belotti nel suo libro *“Dalla Parte delle bambine”* del 1973 analizza come questo ragionamento sulle caratteristiche determinate a seconda dal genere incida sulla vita di un individuo. La Belotti ha definito questo meccanismo come un “gioco delle aspettative” che inizia sin da prima che una persona nasca, non appena si viene a conoscenza del sesso del nascituro con l'idea che una femmina avrà un valore sociale diverso rispetto al figlio maschio. Lo schema precostituito che si crea inficia la maggior parte delle relazioni con le altre persone (Vagnoli, 2021).

La violenza è un fenomeno che si sviluppa non solo in ambienti familiari o domestici, ma anche sul posto di lavoro. Questa tipologia di violenza è un problema sempre più presente all'interno della nostra società e colpisce vari settori. Tale fenomeno è stato descritto dall'Unione Europea come *“un insieme di episodi nei quali i lavoratori sono abusati, minacciati e assaliti in circostanze correlate al loro lavoro e*

²⁴ L'Italia ne ha dato attuazione con il decreto legislativo n. 212 del 2015;

²⁵ Recepita dal decreto legislativo n. 24 del 2012 per la prevenzione e repressione della tratta di esseri umani e protezione delle vittime;

²⁶ Attuata con il decreto legislativo n. 9 dell'11 febbraio 2015 in merito alle politiche di contrasto nei confronti della violenza;

che provocano un cambiamento alla loro sicurezza, al loro benessere e alla loro salute fisica e psichica”.

La violenza può esprimersi in diversi modi anche sul luogo di lavoro e porta con sé determinate conseguenze, più o meno dirette, per questo motivo serve inquadrarla secondo diversi aspetti:

- può assumere varie forme: fisiche, psicologiche o sessuali;
- può tradursi in vari atti lesivi: *mobbing*, molestie sessuali o discriminazioni di genere;
- può essere un singolo episodio o una condizione sistematica a cui il lavoratore è sottoposto frequentemente;
- può avere conseguenze dirette di diversa durata e gravità per chi la subisce (Igeam.it, 2021);

La violenza nei luoghi di lavoro può provenire sia da soggetti interni all’azienda, sia da soggetti esterni che collaborano, ma anzitutto serve capire cosa è identificabile come molestia e cosa no. Secondo l’art. 26 del Decreto Legislativo n.198/06 si può identificare come molestia “*quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso e aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo*” Il medesimo articolo identifica anche le molestie sessuali e le considera assimilate alle discriminazioni. (D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198)²⁷.

La ricerca fornita da EU-OSHA ed Eurofound ha evidenziato che la quota di lavoratori interessata da tale fenomeno all’interno delle aziende con più di 10 dipendenti, oscilla dal 5 al 20%. Come detto in precedenza i settori colpiti sono vari, tuttavia vi sono ambiti in cui il fenomeno si manifesta con maggiore prepotenza ed intensità come: sanità, trasporti pubblici, assistenza sociale, settore finanziario, istruzione e Pubblica Amministrazione. I fattori che incidono sulla frequenza delle violenze sono diversi ma possiamo principalmente pensare che una persona sia “più a rischio” quando si relaziona con un’utenza critica, oppure le donne che si trovano a

²⁷ Decreto Legislativo n. 198 dell’11 aprile 2006, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”; Pubblicato il 31 maggio 2006, *Gazzetta Ufficiale*;

lavorare da sole in orari specifici e particolari, come ad esempio la guardia medica notturna o la capotreno in orari serali (Igeam.it, 2021).

Riccarda Zezza nel suo articolo pubblicato nel quotidiano “Il Sole 24 ore” ha trattato il tema della cosiddetta “Fuga dal lavoro” negli anni 20 del 2000. La Zezza ha riportato un’analisi fornita dal professore statunitense Anthony Klotz, il quale ha coniato il termine “*Great Resignation*” ossia “Grandi Dimissioni” per identificare ciò che sta accadendo negli ultimi anni e definire l’aumento di dimissioni registrate negli Stati Uniti dal 2020 in poi. Il professore ha spiegato quest’impennata di fughe dal lavoro sostenendo che solitamente i dipendenti restano nel luogo di lavoro in cui si trovano perché trasferirsi comporterebbe costi più elevati rispetto a quelli di restare, ma con la pandemia questa situazione è radicalmente cambiata. I costi per chi decide di rimanere sono aumentati, mentre si sono abbassati quelli per chi ha deciso di lasciare il luogo di lavoro, perché molti americani durante la pandemia hanno ridotto le proprie spese riuscendo ad estinguere debiti o risparmiare denaro (Zezza, 2021).

3.2 Il mobbing e il caso di Arcugnano

Le violenze che possono consumarsi sul luogo di lavoro sono diverse, il *mobbing* è un fenomeno complesso che può essere considerato come una sorta di “contenitore” di diverse forme di vessazioni subite dai lavoratori. Il termine proviene dalla lingua inglese e dal verbo “*to mob*”, ovvero “attaccare”. In Italia non esiste una definizione normativa o uno specifico reato che punisce il *mobbing*, al contrario la Consulta ha dichiarato incostituzionale la regolamentazione tentata da alcune regioni che hanno provato a regolamentare la materia. Nonostante nel nostro ordinamento giuridico vi sia un’assenza di disciplina che abbia come oggetto specifico il *mobbing*, i giudici sono spesso chiamati a pronunciarsi in controversie su tale fenomeno. I codici di condotta ed etici hanno dunque definito il *mobbing* come “*complessi fenomeni consistenti in una serie di atti o comportamenti vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore o una lavoratrice da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito/a o dal suo superiore, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione volto ad escludere la vittima dal gruppo*”.

La Cassazione ha affermato che per poter configurare un comportamento come *mobbing* devono ricorrere:

- a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio che con intento vessatorio siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti;
- b) l'evento lesivo della salute, personalità o dignità del dipendente;
- c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psicofisica e/o dignità;
- d) l'elemento soggettivo, l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi;

Sostanzialmente, dunque la Cassazione ha sancito che il *mobbing* è costituito da un elemento oggettivo composto dai comportamenti di carattere persecutorio con intento vessatorio posti in essere contro la vittima, da un evento lesivo che pregiudichi la salute psicofisica, la personalità o la dignità del dipendente, da un nesso eziologico e da un elemento soggettivo, ossia l'intento persecutorio che unifica i comportamenti.

La Cassazione ha inoltre sancito che il datore ha una responsabilità per *mobbing* che trova fondamento nell'articolo 2087 del Codice civile. Nei casi in cui il *mobbing* costituisca gli estremi per un reato si attiverà anche un procedimento penale nei confronti del responsabile e con l'applicazione di tutte le tutele previste dal lavoratore vittima di reati.

Il *mobbing* conosce anche una “forma attenuata” denominata *straining* nella quale non è presente il carattere continuo di azioni vessatorie, ma una situazione stressante che può causare disturbi psicosomatici, psicofisici o psichici al lavoratore che può anche in questo caso pretendere un risarcimento fondato sulla responsabilità dell'articolo 2087.

Al pari del *mobbing* troviamo lo *stalking*²⁸, in particolar modo il cosiddetto “*stalking* occupazionale” è una forma di *stalking*, dunque un comportamento persecutorio, che nasce e si sviluppa all'interno di un contesto lavorativo con il fine di

²⁸ “Comportamento persecutorio tenuto da un individuo che impone alla sua vittima attenzioni non gradite. il comportamento dello store che era caratterizzato da un'ossessione più o meno marcata per la persona oggetto delle sue attenzioni e dalla mancanza di rispetto per la sua autonomia decisionale ed entità” (Enciclopedia Treccani, treccani.it, consultato il 10 settembre 2022).

incutere paura al lavoratore e turbare l'intera vita personale della vittima anche al di fuori dell'ambiente lavorativo. Ciò che differenzia lo *stalking* occupazionale dal *mobbing* è che il primo supera l'ambito lavorativo e si estende anche nella vita privata del lavoratore (Lattari, 2019).

Tra i settori lavorativi maggiormente lesi dalla violenza abbiamo citato prima fra tutti la sanità, un ambito particolarmente colpito è quello infermieristico composto per la grande maggioranza da donne. Infatti, un aspetto da non sottovalutare è la presenza di molte figure femminili in questo settore, il 77% degli infermieri è donna, dunque non si parla solo di violenza sul lavoro ma anche di una violenza di genere che avviene sul luogo di lavoro. Il personale sanitario è spesso esposto al rischio di subire aggressioni da parte dei pazienti, questi episodi sono notevolmente aumentati dal 2002 ma il fenomeno è in continua crescita e ciò è dimostrato dai dati in ulteriore aumento degli ultimi anni. Un'indagine condotta nel 2018 dall'American Nurses Association ha riportato che il 62% degli infermieri intervistati ha subito almeno un episodio di violenza. Tra tutte le aggressioni registrate in ambito sanitario il 46% è rivolto al personale infermieristico, mentre solo il 6% a quello medico, questo perché nella concezione comune la figura dell'infermiere ha meno autorità di quella medica quindi il paziente tende ad assumere diversi comportamenti a seconda di quale figura si trovi di fronte. Le cause del fenomeno sono molteplici, dalla carenza di personale a cui è affidato un elevato carico di lavoro alla tipologia dei pazienti.

La pandemia ha chiaramente evidenziato e peggiorato tale situazione, poiché il numero di pazienti ricoverati è vertiginosamente aumentato e di conseguenza è cresciuta anche la durata dei turni lavorativi del personale sanitario e unitamente anche il rischio di subire violenze.

Le proposte presentate all'audizione alla Camera dinanzi alle Commissioni Giustizia e Affari Sociali, durante l'esame dei progetti di legge riguardo "La sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio sanitarie" sono state varie. Cosimo Cicia e Giovanni Grasso hanno illustrato le richieste FNOPI²⁹.

²⁹ "La Federazione Nazionale degli Ordini delle Professioni Infermieristiche (FNOPI) è un ente pubblico non economico che agisce come organo sussidiario dello stato, istituito con Legge 29 ottobre 1954 n. 1049 e regolamentato dal DLCPS 233/1946" (fnopi.it consultato il 10 settembre 2022).

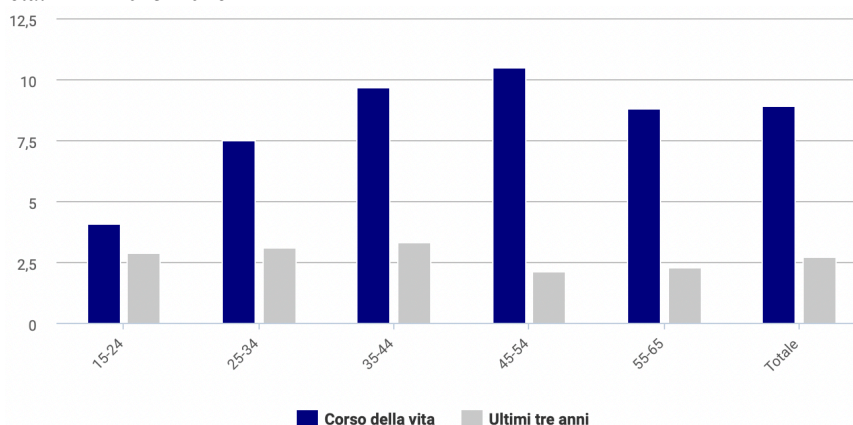
Ad esempio:

1. tolleranza zero verso la violenza nelle strutture sanitarie;
2. snellimento delle attese stressanti in pronto soccorso con meccanismi di smistamento alternativi a bassa intensità per ridurre la tensione e la reattività dei pazienti;
3. pene più severe per chi aggredisce un professionista sanitario donna sul luogo di lavoro;
4. maggiore formazione del personale per riconoscere ed identificare comportamenti aggressivi (fnopi.it, 2020);

Come detto in precedenza, il 77% del personale infermieristico è composto da donne, secondo i dati Istat in Italia sono 1 milione e 404 mila le donne che nel corso della loro vita lavorativa sono state vittime di un episodio di violenza, molestie fisiche o ricatti sessuali sui luoghi di lavoro. È un dato che rappresenta ben l'8,9% delle lavoratrici donne italiane.

Nel seguente grafico è rappresentato un campione di donne di età compresa fra i 15 e i 65 anni che hanno subito ricatti di natura sessuale sul luogo di lavoro.

Tab. 1 Donne da 15 a 65 anni che hanno subito ricatti sessuali nel corso della vita e negli ultimi tre anni, per classi di età. Anni 2015-2016



Fonte Tab. 1: Istat (2015-2016); <https://www4.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro>;

Sul totale di un milione e 404 mila donne che hanno subito molestie sul lavoro negli ultimi tre anni (ovvero fra il 2013 e il 2016) la media maggiore è tra le donne di età compresa fra i 25 e 34 anni (il 3,1%) e quelle tra i 35 e 44 anni (il 3,3%).

La medesima indagine Istat ha evidenziato che nel corso della propria vita il 7,5% delle donne ha subito un ricatto sessuale come richieste di prestazioni sessuali o ricatti a sfondo sessuale per avanzamento di carriera o mantenimento del posto di lavoro.

Quando una donna subisce questa tipologia di ricatto nell'80,9% dei casi non denuncia e non ne parla, infatti solo lo 0,7% delle vittime ha denunciato la molestia alle Forze dell'Ordine. Le motivazioni della non denuncia sono molteplici e principalmente sono una scarsa fiducia nelle tutele, nelle autorità competenti e nella loro possibilità di agire (Istat, 2015-16).

È chiaro quindi che anche il genere incide, infatti la discriminazione volta a lavoratrici donne è un problema non ancora risolto. Solitamente quando si parla di violenza sul lavoro nei confronti di donne si pensa alle molestie sessuali ma in realtà questa è solo un'appendice dell'intero problema. L'incremento del numero di figure femminili nei posti di lavoro ha anche aumentato le varie forme di violenza, un dato grave e preoccupante è che la maternità è una delle cause di *mobbing*. Nonostante per legge siano vietati comportamenti discriminatori nei confronti delle donne e di una loro possibile maternità, non è raro che durante il colloquio conoscitivo di assunzione alle donne venga chiesto se hanno intenzione o meno di avere figli e nei casi più gravi è stato anche chiesto di effettuare un test di gravidanza al momento dell'assunzione (Vitiello, 2019).

Durante la stesura della tesi ho avuto l'opportunità di intervistare una ragazza, Lucia (nome di fantasia), che si è offerta di raccontarmi la sua esperienza come vittima diretta di *mobbing*. Lucia è una ragazza di ventidue anni e il suo racconto è relativo alla sua prima esperienza lavorativa da neoassunta all'interno di un'azienda nel comune di Arcugnano in provincia di Vicenza.

Ho iniziato l'intervista chiedendole di raccontarmi quale fossero state le sue prime sensazioni all'interno della nuova azienda e l'iniziale rapporto con il futuro carnefice che nel caso specifico sarà un'altra donna.

Lucia ha iniziato il suo racconto spiegandomi: *“Quando ho iniziato questa nuova esperienza lavorativa sembrava essere tutto nella normalità e che andasse tutto bene, ho iniziato a lavorare affiancata da questa persona, una donna di circa quarant'anni e avevamo un bel rapporto, lavoravamo bene insieme. All'inizio ero*

soddisfatta perché mi stavo inserendo positivamente in un nuovo contesto lavorativo, cosa non sempre facile e scontata”.

“Se li hai notati, dopo quanto hai iniziato a captare dei segnali negativi da parte di questa persona?” le ho chiesto.

“Dopo un primo periodo di tranquillità ho iniziato progressivamente ad allontanarmi da lei perché mi sono resa conto che parlava alle spalle di molti nostri colleghi. Ho deciso di prendere le distanze perché non avevo interesse nell’averne un rapporto con una persona che passava tutto il tempo a parlare male degli altri, pensando che sicuramente quando non ero presente faceva la stessa cosa con me. Da lì ho cominciato ad essere più riservata, continuavo a lavorare insieme a lei ma senza andare oltre al mero rapporto lavorativo. Quindi si può dire che ho notato quasi subito dei segnali negativi e ho deciso volontariamente di allontanarmi” mi ha raccontato Lucia.

Le ho chiesto: *“Quando ti sei allontanata impendendole di avere un rapporto più personale e profondo con te, lei come ha reagito? La situazione è subito peggiorata?”*

Lucia mi ha risposto: *“Quando mi sono allontanata da lei ho iniziato a legare con gli altri componenti del nostro gruppo di lavoro, ho subito notato che il fatto che mi ero allontanata da lei e avvicinata ad altre persone l’aveva infastidita e credo sia stato proprio questo a scaturire questo fastidio e questa rabbia nei miei confronti. La cosa poi è continuata a peggiorare progressivamente”.*

Ho chiesto: *“Potresti raccontarmi come si è evoluto poi il rapporto fino a degenerare?”*

Da questo momento in poi dell’intervista ho deciso di lasciare a Lucia la possibilità di raccontarmi liberamente, senza domande o interruzioni, il suo vissuto in modo da poter captare tutte le sue sensazioni e i suoi pensieri nel modo più spontaneo possibile, senza essere “indirizzata” dalle mie domande.

Lucia ha quindi proseguito il suo racconto: *“Certo. Inizialmente anche lei si è allontanata da me, come fosse una ripicca. In un secondo momento ha iniziato a fare battute su di me ai nostri colleghi, ma in quel momento non mi dava fastidio perché non era nulla di offensivo anche se le battute si ponevano come scherzose ma in realtà erano dirette a colpirmi sul personale. Poiché ero appena stata assunta e serviva che*

qualcuno mi insegnasse il nuovo lavoro, le era stato assegnato il ruolo di mia “tutor” e per questo spettava a lei assegnarmi i compiti da eseguire e non ho potuto fare a meno di notare che i lavori che mi affidava erano sempre più complessi, diretti esclusivamente a vedermi fallire per umiliarmi davanti ai nostri colleghi. Nonostante questo, io portavo sempre a termine, anche se con molta fatica, i miei compiti e il mio rapporto con gli altri era rimasto ottimale, così a quel punto ha iniziato a sabotarmi il lavoro in modo che fosse certa che io fallissi. Come potrai immaginare da quel momento tra noi il rapporto si è inevitabilmente compromesso e se fino a quel momento il clima era comunque rimasto civile, da allora le cose sono peggiorate e lei ha iniziato ad urlarmi contro continuamente, soprattutto davanti ai nostri colleghi con il solito e solo scopo di umiliarmi davanti a tutti. Io vivevo questo suo atteggiamento come una violenza perché non mi sentivo più bene nel luogo di lavoro, provavo quotidianamente una forte ansia per ciò che mi sarebbe toccato quel giorno. Ho deciso di parlarne con il responsabile e dopo avergli spiegato la situazione mi ha confidato che in passato molti altri si erano lamentati e poi licenziati a causa dei comportamenti vessatori di questa donna. Per un primo periodo ho sopportato queste gesta che io vivevo come una vera e propria violenza psicologica, fino a quando parlando nuovamente con il mio datore sono riuscita ad essere trasferita in un altro gruppo di lavoro e in un altro turno lavorativo. In questo modo io e lei, avendo turni opposti, non ci saremmo più incontrate. Inizialmente le cose sono andate bene, andavo al lavoro più serena e stavo anche riacquistando fiducia nelle mie capacità. Poi un giorno come un fulmine a ciel sereno me la sono ritrovata nel mio gruppo di lavoro e sono venuta a sapere che aveva fatto richiesta di essere cambiata di turno e di tornare a lavorare con me. All’inizio sembrava essersi tutto risolto e ho creduto che avesse capito di aver sbagliato e che avremmo potuto ricominciare ad avere un rapporto di lavoro civile e corretto. In realtà il suo modus operandi però non era affatto cambiato e poco tempo dopo eravamo tornate dove ci eravamo lasciate, con lei che mi urlava in faccia, offendendomi e minacciandomi di parlare con il capo per farmi licenziare. Non voglio provare a ricordare cosa mi diceva, ma erano offese pesanti. Ho continuato ad andare a parlare con il mio responsabile ma la sua risposta era sempre la stessa, non potevano licenziarla perché era amica di un pezzo grosso all’interno dell’azienda. Credo di aver raggiunto il culmine quando un giorno uscita dal lavoro ho trovato le ruote della

macchina bucate, è successo per ben due volte. Non ho le prove che sia stata lei, ma ne sono certa. Ero arrivata ad un punto di stress tale da soffrire di attacchi di panico quasi ogni mattina e mi sono dovuta rivolgere a dei medici per farmi prescrivere dei farmaci per tranquillizzarmi. Ho provato a resistere per un altro po' di tempo ma la situazione non è mai migliorata e ho deciso che la mia salute mentale era più importante di quel posto di lavoro in cui non sono stata minimamente tutelata. Quindi ho rassegnato le dimissioni e mi sono licenziata”.

Lucia in un secondo momento mi ha anche spiegato che inizialmente non era consapevole che le continue vessazioni che stava subendo fossero identificabili come *mobbing*. Lo ha capito solo successivamente, studiando per prepararsi ad un concorso pubblico che quella da lei subita era una vera e propria violenza psicologica prorogata nel tempo. Lucia dopo questa esperienza ha affrontato un lungo percorso di psicoterapia per trovare di nuovo fiducia in se stessa e riuscire a intraprendere una nuova esperienza lavorativa, senza avere il terrore di ricadere in una situazione analoga o di trovarsi a gestire attacchi di panico dovuti al lavoro.

L'aspetto più sconvolgente e preoccupante, a mio avviso, è la completa mancanza di tutele per i lavoratori e le lavoratrici all'interno di questa azienda, i quali si trovano a dover affrontare problemi e inconvenienti completamente soli, senza nessun tipo di tutela a loro protezione. Il lavoratore ha diritto ad essere tutelato, sia da un punto di vista civile che penale (nel caso in cui ci siano gli estremi di un reato) e di questo parlerò nel paragrafo 3.4 di questo capitolo.

3.3 Aspetti psicologici

All'interno di un episodio di violenza possiamo riconoscere due soggetti: il carnefice e la vittima. Per quanto riguarda la prima figura, è definito violento il soggetto che senza giustificazione o motivi utilizza la forza, sia fisica che psicologica, al fine di limitare la vita o la qualità di essa di un altro individuo. Gustav Le Bon, psicologo e sociologo francese citato da Freud nel 1921 all'interno del libro *“Psicologia delle folle e dell'io”*, ha descritto all'interno dell'opera *“Psicologia delle folle”* del 1895 i meccanismi psicologici che portano gli individui ad assumere atteggiamenti vessatori nei confronti di altri.

Egli sostiene che all'interno di un gruppo in cui le responsabilità non sono nette o definite un individuo ha meno possibilità di assumersi le responsabilità delle proprie azioni. Da questo assunto di base ci si può chiedere quindi quali siano gli effettivi motivi che spingono una persona ad agire in modo da cagionare danni ad un'altra. All'interno di un contesto lavorativo ci sono diverse responsabilità, nei gruppi più numerosi la responsabilità però non è dettagliatamente assegnata. La violenza è un atto di debolezza derivante proprio dall'impossibilità di avere responsabilità. Tuttavia è difficile tracciare esatte e specifiche caratteristiche psicologiche che potrebbero anticipare una violenza, ma possiamo parlare di alcuni fattori di rischio. Una persona che esercita violenza probabilmente non ha avuto una formazione adeguata e di qualità, inoltre quando una società è fortemente caratterizzata dal narcisismo³⁰, gli episodi di violenza saranno più numerosi. Non è da sottovalutare la condizione sociale e il contesto socioculturale all'interno del quale è collocato un individuo. Ad esempio, in una cultura del benessere assoluto è d'obbligo essere sempre felici e le persone mettono se stesse al centro del mondo, ma spesso non hanno la forza e la capacità di gestire le frustrazioni derivanti da questo tipo di vita. Al contempo un soggetto debole può anch'esso essere violento per ribellarsi alla sua condizione sociale usando la propria forza nei confronti di chi è più debole di lui, ad esempio sulla propria famiglia o sul proprio lavoro con i propri sottoposti. È infatti da sottolineare che spesso la violenza si manifesta quando una personalità violenta incontra una personalità debole, come sul luogo di lavoro un superiore si relazione ad un suo dipendente.

Analizzando ulteriori fattori di rischio possiamo parlare di fattori oggettivi e fattori soggettivi.

Per quanto concerne le situazioni oggettive in particolare in ambito lavorativo, un esempio sono i neoassunti, che essendo estranei ad un gruppo già preconstituito spesso costituiscono il profilo perfetto di una vittima di violenza sul lavoro. Oltre a fattori oggettivi esistono anche delle caratteristiche personali che possono essere individuate e che possono aumentare il rischio per una persona di diventare vittima:

- a) modelli socioeducativi mirati alla sottomissione;
- b) dipendenza da alcol o sostanze stupefacenti nelle figure di accudimento;

³⁰ “Tendenza e atteggiamento psicologico di chi fa di se stesso e della propria persona il centro esclusivo e preminente del proprio interesse e l'oggetto di una compiaciuta ammirazione” (treccani.it consultato il 10 settembre 2022).

- c) relazioni disfunzionali nella famiglia d'origine;
- d) mancata fiducia nelle figure di accudimento;
- e) maltrattamenti e abusi in età minore;

Non è da sottovalutare la personalità degli individui, si può considerare anche una predisposizione generica nei soggetti con tendenza inconscia incline alla autodistruttività. Come detto in precedenza all'interno di una relazione di violenza vi è un carnefice e una vittima, secondo il professor Galimberti si può definire vittima “*un individuo o un gruppo che senza alcuna violazione di regole viene sottoposto a sevizie, maltrattamenti o violenze di ogni genere*” (Spanu, 2019).

Abbiamo affermato che subire violenze o nello specifico *mobbing* porta il lavoratore ad essere sottoposto ad uno stressante carico emotivo e psicologico. Ricevere sistematicamente una persecuzione da parte di una o più persone e subire e affrontare tali comportamenti per un periodo di tempo prolungato, comporta uno stress e un carico emotivo e psicologico non indifferente, in particolare la vittima di *mobbing* affronta quotidianamente questa lotta. A tal proposito lo psicologo, psicoterapeuta e docente di Psicologia del Lavoro presso l'Università La Sapienza di Roma e Universitas Mercatorum Marco Vitiello, ha illustrato i vari aspetti psicologici correlati al *mobbing* in particolar modo rivolto alle donne nei contesti lavorativi.

Sono sicuramente sintomatici quei segnali di vessazione che si ripetono nel tempo, tutti quei comportamenti vessatori che portano l'individuo vessato all'interno di un contesto di sfiducia, abbassamento dell'autostima, umiliazione pubblica e isolamento. Uno dei problemi più grandi riscontrati da Vitiello è che spesso la vittima non riconosce di essere un soggetto leso; infatti, essa spesso tende a confondere una tensione generalizzata sul lavoro e a giustificare una vessazione poiché percepisce la dinamica gerarchica che c'è tra il dipendente e il datore o un soggetto a lui preposto. È interessante notare che il fenomeno del *mobbing* a livello statistico è più diffuso nella Pubblica Amministrazione rispetto al settore privato. Si stima infatti che il 70% dei lavoratori vittima di *mobbing* lavorino nella PA. Questo dato trova una probabile motivazione nel fatto che in un contesto lavorativo dove il licenziamento è applicabile con maggiori difficoltà (come nel settore pubblico), i lavoratori denunciano più facilmente situazioni vessatorie a cui sono soggetti. Nel privato la situazione è molto

più precaria, quindi c'è meno sicurezza del posto di lavoro e questo incide indubbiamente sul numero di denunce. Un ulteriore aspetto è la difficoltà con cui una situazione vessatoria è definibile come *mobbing*.

Vi sono 7 parametri giuridici necessari e devono ricorrere tutti e sette:

- 1) le vessazioni devono durare per un congruo periodo, da tre a sei mesi;
- 2) le vessazioni non devono essere episodiche ma reiterate e molteplici;
- 3) devono esserci più azioni vessatorie, almeno due;
- 4) le tipologie di vessazioni devono rientrare tra queste: attacchi alla possibilità di comunicare, isolamento sistematico, cambiamenti delle mansioni lavorative, attacchi alla reputazione, violenze o minacce;
- 5) occorre vi sia dislivello tra le due parti, con l'inferiorità manifesta del vessato;
- 6) la vicenda deve procedere per fasi successive: conflitto mirato, inizio del mobbing, sintomi psicosomatici, errori e abusi, aggravamento della salute, esclusione dal mondo del lavoro;
- 7) è necessario dimostrare l'intento persecutorio;

Dunque, cosa può fare una persona quando capisce di essere vittima di *mobbing*?

Quando il rapporto vessatorio risulta evidente e la vittima è in grado di riconoscerlo la prima cosa da fare è parlarne con qualcuno. Esistono dei centri di ascolto dedicati al settore lavorativo rintracciabili nelle ASL della zona e in alcuni sportelli sindacali. Esistono anche Associazioni Nazionali e Centri Clinici specializzati anti-mobbing. Questo primo passo è tanto complesso quanto importante, solitamente la vittima di *mobbing* fatica a raccontare le vessazioni subite per un meccanismo psicologico di difesa che si innesca e che porta la vittima a negare il problema per non affrontare le frustrazioni e le conseguenze, ma confrontarsi e raccontare la propria esperienza è fondamentale per iniziare un nuovo percorso e riconquistare la propria autostima (Vitiello, 2019).

3.4 Strumenti giuridici e tutele

Quindi, quali sono i reali strumenti e le relative tutele di cui dispone un lavoratore o una lavoratrice? Per rispondere a questa domanda è necessario risalire al 26

aprile 2007, giorno in cui è stato firmato un “Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro” volto a impedire molestie di tipo sessuale, violenza fisica e tutti i relativi problemi di prepotenza sui luoghi di lavoro. Secondo tale accordo le imprese in Europa sono tenute ad adottare una politica di tolleranza zero verso quei comportamenti vessatori e a fissare procedure adatte per gestire i casi di violenze nel momento in cui si verificano (Menduto, 2016).

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) è una delle agenzie multilaterali che negli anni ha raggiunto i migliori risultati riuscendo ad adempiere in maniera ottimale il proprio mandato. È un'agenzia nata nel 1919 con lo scopo di rispondere ai problemi dei paesi industrializzati, il cui Direttore Generale Juan Somavia, ha spiegato come l'obiettivo principale dell'ILO è *“che ogni donna e ogni uomo possano accedere ad un lavoro dignitoso e produttivo, in condizione di libertà uguaglianza, sicurezza e dignità”*. La Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro fa riferimento alle norme fondamentali del lavoro, le quali rappresentano però solo una parte dell'azione normativa dell'organizzazione. L'ILO punta su una struttura tripartita tra governi, imprenditori e lavoratori degli Stati membri, attraverso un sistema di norme internazionali che comprendano tutti gli aspetti del lavoro. L'applicazione di queste norme internazionali del lavoro è costantemente e minuziosamente monitorata dall'ILO, ogni Stato infatti è tenuto a presentare periodicamente un report sulle misure adottate a livello giuridico ed è tenuto ad inviare una copia del rapporto alle organizzazioni di imprenditori e lavoratori interessate (ILO, 2005).

Il 10 giugno 2019 la Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro è stata convocata a Ginevra dal Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, da tale riunione ne è nata la Convenzione n. 190 denominata “Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro”. La Convenzione tratta vari punti, ad esempio l'articolo 1 stabilisce che l'espressione “violenza e molestie” contestualizzate nel mondo del lavoro indica *“un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere in un'unica occasione o ripetutamente che causino o possano causare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico”* (Convenzione 190, 2019).

Laura Calofà, Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro presso l'Università di Verona, ha redatto una presentazione in cui tratta gli strumenti di prevenzione della violenza nei luoghi di lavoro e gli ambiti di applicazione della Convenzione ILO del 2019. In seguito alla ratifica della sopracitata Convenzione gli Stati membri sono tenuti a rispettare, promuovere ed attuare il diritto di tutti a godere di un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie. È importante sottolineare e specificare che tale convenzione non si rivolge solo ai lavoratori dipendenti, ma a tutti i lavoratori indipendentemente dal loro status contrattuale, quindi sono compresi anche gli apprendisti, i neoassunti, i tirocinanti o i volontari. È bene specificare che tale convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro purché si verifichino determinate situazioni:

- a) la violenza o la molestia deve essersi consumata nel posto di lavoro, compresi spazi pubblici e privati laddove siano un luogo di lavoro;
- b) in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa oppure in luoghi di utilizzo di servizi igienico sanitari;
- c) durante spostamenti o viaggi di lavoro o formazione;
- d) a seguito di comunicazioni di lavoro;
- e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori;
- f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro o per il rientro (Calofà, 2020);

L'Italia ha completato il processo di ratifica della Convenzione ILO n.190 del 2019 il 29 ottobre 2021, diventando il nono paese al mondo e il secondo in Europa a ratificare questo trattato internazionale. Al momento della ratifica il direttore generale dell'ILO ha dichiarato: *“La ratifica del Governo italiano rappresenta un passo importante per rafforzare le misure adottate a livello nazionale in materia di prevenzione e contrasto della violenza e le molestie nel mondo del lavoro. La Convenzione 190 e la relativa Raccomandazione rappresentano gli strumenti fondamentali per raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare l'Obiettivo 5 sul raggiungimento dell'uguaglianza di*

genere e l'Obiettivo 8 per la promozione del lavoro dignitoso e della crescita economica" (ILO, 2021).

L'organizzazione del lavoro e tutte le scelte del datore devono essere funzionali nel rispetto della dignità e della salute del lavoratore, nel nostro paese fortunatamente la legislazione tutela il contraente debole, ossia il lavoratore. La normativa italiana prevede una "tutela preventiva generale" secondo cui il datore deve prevenire tutti i rischi lavorativi conseguenti da condotte soggettive dolose (*mobbing*, molestie, violenze e *stalking*). Ai sensi dell'articolo 2087 del Codice civile "*I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica, morale e la dignità dei lavoratori*", Inoltre il Decreto Legislativo n. 81 all'articolo 17 impone l'obbligo per il datore, a pena di sanzione penale, di valutare tutti i rischi attraverso il DVR (documento di valutazione dei rischi) da effettuarsi preventivamente ai sensi dell'articolo 28 "Oggetto della valutazione dei rischi". L'obbligo che deriva dall'art. 2087 include a sua volta l'obbligo di adottare misure di sicurezza allo scopo di prevenire ogni possibile evento dannoso, comprese le aggressioni da parte di terzi.

Fortunatamente la legislazione italiana prevede vari tipi di tutele su cui il lavoratore può fare affidamento come le tutele sostanziali, tutele giudiziarie e processuali e la tutela civile. In primis la Costituzione all'ex art. 32 tutela il diritto alla salute, dunque per quanto concerne la tutela civile nel caso in cui il lavoratore subisca un pregiudizio ha diritto all'integrale risarcimento del danno connesso all'espletamento dell'attività lavorativa. Il diritto alla salute, infatti, è un diritto fondamentale e il risarcimento del danno ha la funzione di riparare al torto subito, può essere un "risarcimento per equivalente" quando si parla di un compenso pecuniario oppure un "risarcimento in forma specifica" con la rimozione diretta del danno. Tuttavia, anche in questo sistema risarcitorio ci sono delle lacune, l'articolo 10 DPR 1124/65 è una norma che istituisce l'esonero del datore di lavoro dalla responsabilità per l'infortunio di un lavoratore salvo in caso di reato. La stessa norma stabiliva anche che nel caso in cui non vi fosse l'esonero, il datore rispondeva solo per l'eccedenza. Tale meccanismo è stato modificato nel 2018 dalla Legge n. 145, ossia la legge finanziaria per il 2019. Con il nuovo sistema il cosiddetto "danno differenziale" (ovvero tutti i danni subiti dalla persona ma indennizzati solo in parte dall'INAIL) si riduce drasticamente. È dunque doveroso chiedersi se queste innovazioni apportate all'articolo 10 siano compatibili con

il diritto alla salute tutelato dalla Costituzione. Pasquale Lattari nel suo libro “*Mobbing, violenze e molestie nei luoghi di lavoro. Le tutele. Diritto, profili sindacali, aspetti psicologici*” del 2019 afferma come secondo lui queste modifiche non siano affatto compatibili col dettato costituzionale e che la riforma dell'articolo 10 citato è passata del tutto inosservata nonostante l'evidente detrimento verso i diritti dei lavoratori.

Per quanto riguarda invece la tutela penale il lavoratore parte offesa dei danni subiti può costituirsi parte civile nel procedimento penale. Tale procedimento quando tratta reati di genere o contro la persona segue un iter ordinario, tranne per quanto riguarda l'attivazione di specifici istituti per considerare le specificità della vittima dello specifico reato. Anzitutto una prima tutela per le vittime sono le misure cautelari e coercitive tra i quali i divieti di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa, come previsto dall'articolo 282 ter del codice di procedura penale.

Una seconda tutela verte sul fatto che il lavoratore che subisce vessazioni qualificabili come reati e violenza di genere o alle persone, se è dipendente economicamente dall'autore del reato vede applicarsi una particolare condizione di vulnerabilità prevista dall'art. 94 per del codice di procedura penale (cpp) introdotto dal decreto legislativo n. 212 del 2015 attuativo della direttiva n. 29 del 2012.

Questa condizione di particolare vulnerabilità assicura l'applicazione di tutele specifiche e sono inoltre previsti degli strumenti preventivi e protettivi a favore della vittima considerata particolarmente vulnerabile come:

- a. Informazioni alla persona offesa circa il procedimento e l'assistenza, anche psicologica;
- b. La comunicazione circa l'evasione o la scarcerazione del denunciato;
- c. I diritti e le facoltà degli enti e associazioni rappresentativi di interessi lesi dal reato che possono esercitare tutti i diritti e le facoltà attribuite alla stessa;
- d. La possibilità di assunzione della testimonianza con modalità di audizione protetta per le vittime e possibilità di incidente probatorio per l'assunzione della testimonianza che sin dalle indagini preliminari diventa piena prova con efficacia del dibattimento;

Un altro soggetto essenziale e insostituibile per quanto riguarda le tutele dei lavoratori sono i sindacati. Il sindacato è legittimato su delega del lavoratore a fare ricorso per accertare le discriminazioni sessuali o di genere in un rapporto di lavoro (Lattari, 2019).

Il sindacato è un organismo di vitale importanza poiché è la rappresentanza attiva dei lavoratori, che dà voce ai loro diritti e alle loro pretese. La libertà sindacale è tutelata dalla Costituzione all'articolo 39 e rappresenta una garanzia costituzionale sia per le organizzazioni sindacali, sia per i lavoratori che sono liberi di aderire alle organizzazioni esistenti oppure di formarne di nuove o ancora di non iscriversi ad alcuna associazione, proprio perché l'organizzazione sindacale è libera. Il lavoratore dispone infatti del cosiddetto “diritto sindacale”, ovvero la facoltà di aderire a un'organizzazione sindacale al fine di tutelare le proprie libertà fondamentali all'interno del luogo di lavoro.

CONCLUSIONE

Il presente lavoro si proponeva l'intenzione di analizzare due fenomeni tanto attuali quanto complessi, ovvero l'occupazione femminile e la violenza sulle donne. Sono fenomeni che necessitano di un'attenzione particolare proprio per la loro complessità, inoltre, la pandemia da Covid-19 emersa nel 2020, li ha inevitabilmente intersecati e resi ancora più parte della nostra società.

Ho per questo motivo iniziato a trattare il tema dell'occupazione femminile sin dalle origini, contestualizzando prima quale fosse l'effettiva condizione della donna all'interno della società e come sia progressivamente cambiata in seguito a eventi storici di portata mondiale, come ad esempio la guerra. Questo studio storico ha permesso di evidenziare il cambiamento affrontato dalla figura della donna e di come sia mutata la percezione nei confronti di essa.

Si potrebbe dire che per accorgersi dell'effettiva importanza della figura femminile all'interno della società sia stata necessaria una situazione di estrema emergenza, dove gli uomini erano impossibilitati nell'occuparsi del sostentamento economico e non solo della propria famiglia, lasciando così alle donne il compito e l'onere di occuparsi del resto dei familiari.

E' stata questa l'occasione per la donna di dimostrare di poter gestire la propria vita, pubblica e privata, senza la figura dell'uomo in una società basata su un modello di famiglia patriarcale, che prevedeva che fosse solo il marito a occuparsi del benessere economico del proprio nucleo familiare, mentre alla donna era affidate mansioni solo di tipo domestico e di cura dei figli.

Dopo questo excursus storico è emersa la progressione fatta dalla figura femminile nel mondo lavorativo, in particolar modo come nel corso degli anni, attraverso svariate lotte per la conquista dei propri diritti e delle proprie libertà, la donna sia giunta ad ottenere una posizione di rilievo sia nella società che nell'ambiente lavorativo, dove ancora persistono numerose differenze rispetto agli uomini, sia in termini retributivi, sia come affidamento di mansioni di controllo e responsabilità.

Come detto in precedenza, dal 2020 in poi è stato evidente come il tema dell'occupazione femminile sia inevitabilmente e imprescindibilmente collegato al tema della violenza sulle donne.

In questo elaborato dopo aver analizzato sia da un punto di vista storico, che da un punto di vista normativo, la violenza di genere e il cosiddetto “*gender gap*”, ovvero il divario tra uomo e donna, è emerso come l'occupazione femminile si intersechi con la violenza sulle donne.

I due temi, infatti, hanno delle aree di sovrapposizione, poiché il 2020 è stato un anno di grandi cambiamenti ed oltre ad essere stato un anno difficile per il nostro paese, è stato anche un'occasione per far emergere le criticità del nostro sistema e in particolar modo del sistema antiviolenza.

Ho analizzato come la pandemia abbia modificato l'assetto del mondo del lavoro, costringendo nei i periodi di *lockdown* e quarantene forzate, i lavoratori e le lavoratrici a gestire i loro impegni da casa, attraverso lo *smart working* e il lavoro da remoto.

Questo nuovo assetto occupazionale si è sovrapposto a nuove forme di violenza, perché per molte donne la casa è diventata luogo abituale di sevizie. Il provvedimento adottato dal governo italiano, che ha impedito di lasciare la propria abitazione per mesi, ha reso così possibile un susseguirsi di violenze fisiche e psicologiche mai registrate prima, quasi condannando le donne a un destino scritto.

Anche i centri antiviolenza si sono ritrovati quasi impotenti di fronte a questa situazione, molti sono stati chiusi durante il periodo pandemico, mentre altri sono sopravvissuti riuscendo a garantire aiuto e supporto solo a livello telefonico a queste donne lasciate completamente sole. La situazione non è stata più facile per le case rifugio, le quali si sono trovate a dover difendere e proteggere le donne non solo dai loro carnefici e dal loro passato, ma anche dal potenziale rischio di contagio.

E' chiara dunque la connessione tra i due fenomeni, che si incontrano in un'ulteriore area di sovrapposizione per quanto concerne la violenza all'interno dei luoghi di lavoro.

Per quanto afferisce questa specifica sottocategoria della violenza sulle donne, ho dedicato parte dell'ultimo capitolo ha il cosiddetto “*mobbing*”, ovvero quell'insieme

di comportamenti aggressivi di natura fisica o verbale perpetrati nel tempo nei confronti di un soggetto.

Per me è stato fondamentale avere l'opportunità di intervistare una vittima di *mobbing*, che raccontando la sua esperienza mi ha permesso di identificare alcune evidenti problematiche del nostro sistema e di come la vittima spesso fatichi a trovare tutele adeguate. È fondamentale, infatti, che una vittima sia consapevole delle tutele che le spettano e di quali siano gli enti preposti a darle sostegno e supporto, sia da un punto di vista psicologico che da un punto di vista legale, laddove ne ricorrano gli estremi.

Alla fine di questo percorso risulta di estremo interesse e degno di una particolare riflessione il ruolo svolto dalle istituzioni e dalle autorità competenti, sia in materia di occupazione, che in materia di lotta contro la violenza sulle donne.

Al termine di questo elaborato ritengo si possa sostenere che le tutele a favore delle vittime siano ancora scarse e ridotte in termini numerici, da un punto di vista soprattutto legislativo. Basti pensare che in Italia non esiste una specifica normativa che inquadri il *mobbing* come una fattispecie di reato. Dunque, la strada da percorrere è ancora lunga, ma la storia ci ha dimostrato che attraverso costanti lotte e manifestazioni è possibile ottenere grandi risultati e grandi diritti.

BIBLIOGRAFIA

- Agenzia DIRE, a cura di Monticelli L., articolo del 19 gennaio 2022; *Donne*; www.dire.it;
- ART. 51, comma 1, 15 novembre 1946; *Pari opportunità nell'accesso agli uffici pubblici*; Costituzione Italiana.
- ASCOLI U., CICCIA R., (2021), Le donne in Italia durante la pandemia. *Social Cohesion Paper. Quaderni della coesione sociale*; <https://osservatoriocoesionedelle.it>;
- ASSOCIAZIONE ITALIANA DONNE PER LO SVILUPPO, Il Comitato per l'eliminazione della discriminazione contro le donne, http://dirittiumani.donne.aidos.it/bibl_3_attori/a_organ_i_trattati/c_comit_cedaw.html;
- BIARELLA L. (2019), Codice Rosso: definizione, procedura, nuovi reati e aggravanti; 26 luglio 2019, <https://www.altalex.com/documents/leggi/2019/07/26/codice-rosso#cinque>;
- BLASI G. (2020), Manuale per ragazze rivoluzionarie, pag. 58-61; Milano, Mondadori.
- BOIANO I. (2019), La violenza nei confronti delle donne nell'ordinamento multilivello in *La violenza nei confronti delle donne dalla Convenzione di Istanbul al "Codice Rosso"*; a cura di Teresa Manente, pp. 2-17; Torino, G. Giappichelli Editore.
- BONESCHI M. (1998), *Santa Paziienza La storia delle donne italiane dal dopoguerra ad oggi*, capitolo IX, pp. 315-324; Milano, Mondadori.
- CALOFA' L. (2020), Strumenti di prevenzione della violenza nei luoghi di lavoro, Università di Verona; 24 novembre 2020. http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia/consigliera-di-fiducia/risorse-2021/slideCalafaevento14_05_21.pdf, consultato il 14 settembre 2022.
- CICCIA R., ALBERTI G. (2021), Il lavoro agile durante la pandemia: tra immobilità e involontarietà; https://www.researchgate.net/publication/343524598_Il_lavoro_agile_durante_la_pandemia_opportunita_rschi;
- COMMISSIONE EUROPEA (2010), Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015, pp. 3-4, Bruxelles, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:it:PDF>
- CONVENZIONE 190 (2019), Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo->

- [rome/documents/normativeinstrument/wcms_713379.pdf](#); consultato il 14 settembre 2022.
- CORTE COSTITUZIONALE, 13 maggio 1960 n. 33, in G. U., n.128, 21 maggio 1960.
 - D. LGS. 11 aprile 2006 n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
 - D.L.L. 10 marzo 1946, n. 10, *Norme per l’elezione dei deputati all’Assemblea Costituente*.
 - DEL BOCA D., OGGERO N., PROFETA P., ROSSI M., VILLOSIO C. (2020), Prima, durante e dopo Covid- 19: disuguaglianza in famiglia; <https://www.lavoce.info/archives/66645/prima-durante-e-dopo-covid-19-disuguaglianza-in-famiglia>;
 - DI FEDERICO G. (2014), Carta dei diritti fondamentali, Treccani, [https://www.treccani.it/enciclopedia/carta-dei-diritti-fondamentali_\(Diritto-online\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/carta-dei-diritti-fondamentali_(Diritto-online)/)
 - ENCICLOPEDIA TRECCANI, “Stalking”;
 - <https://www.treccani.it/enciclopedia/stalking>, consultato il 10 settembre 2022.
 - EUR-LEX (2010), Accrescere l’impegno per la parità tra donne e uomini: una Carta per le donne, <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/strengthening-the-commitment-to-equality-between-women-and-men-a-women-s-charter.html>
 - EURES (2020), Banca dati Omicidi, <https://www.eures.it/con-il-lockdown-e-aumentata-la-violenza-sulle-donne-nel-2020-uccisa-una-donna-ogni-3-giorni-raddoppiano-i-femminicidi-suicidi/>;
 - EUROFOUND (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
 - FNOPI (2020), Infermieri i più colpiti dalla violenza sugli operatori sanitari: le proposte FNOPI; 22 gennaio 2020; <https://www.fnopi.it/2020/01/22/violenza-proposte-fnopi-audizione-camera-formazione/>, consultato il 7 settembre 2022;
 - Gualtieri A. (2018), La grande guerra delle donne in *Le donne nella Grande Guerra*, a cura di Bruna Mozzi, pag. 49; Castelfranco veneto (TV); Biblioteca dei Leoni.
 - IGEAM.IT (2021), La violenza sul luogo di lavoro; Consultato il 6 settembre 2022; 24 novembre 2021; <https://igeam.it/blog/salute-e-sicurezza/la-violenza-sul-luogo-di-lavoro-come-valutare-il-rischio-di-aggressioni-esterne/#Violenza>;
 - IL FATTO QUOTIDIANO (2020), Con il lockdown è aumentata la violenza sulle donne: nel 2020 uccisa una donna ogni 3 giorni, raddoppiano i femminicidi-suicidi, 25 novembre 2020, <https://www.ilfattoquotidiano.it/2020/11/25/con-il-lockdown-e-aumentata-la-violenza-sulle-donne-nel-2020-uccisa-una-donna-ogni-3-giorni-raddoppiano-i-femminicidi-suicidi/6015926/>;
 - ILO (2005), L’ILO: Cos’è e cosa fa, Organizzazione internazionale del lavoro; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-rome/documents/publication/wcms_152359.pdf; consultato il 14 settembre 2022.

- ILO (2021), L'Italia ratifica la convenzione oil sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, comunicato stampa del 29 ottobre 2021, https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_825451/lang--it/index.htm, consultato il 14 settembre 2022.
- INAIL (2021), Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro. Lavoratori e datori di lavoro; INSuLa;
- ISTAT (2015-16), Violenza sul luogo di lavoro; <https://www4.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro>, consultato il 9 settembre 2022.
- ISTAT (2021), Il mercato del lavoro 2020. *Una lettura integrata*; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal; 25 febbraio 2021. <https://www.istat.it/it/archivio/253812>;
- ISTAT (2021), Omicidi di donne; <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/omicidi-di-donne>;
- ISTAT a (2020), Il numero di pubblica utilità 1522 durante la pandemia (periodo marzo-ottobre 2020), <https://www.istat.it/it/archivio/250804>
- ISTAT b (2020), Le richieste di aiuto durante la pandemia, <https://www.istat.it/it/archivio/257704>
- ISTAT c (2020), Uscire dalla gabbia della violenza: i percorsi nei centri antiviolenza; <https://www.istat.it/it/files/2021/11/Infografica-accessibile-Giornata-Violenza-contro-le-donne-pdf>;
- L. n. 66/1963, *Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni*, Gazzetta Ufficiale.
- L. n. 898/1970, *Disposizioni in materia di scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio nonché di comunione tra i coniugi*”; Gazzetta Ufficiale.
- L. n. 903/1977, *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*; Gazzetta ufficiale.
- LATTARI P. (2019), Mobbing, violenze e molestie nei luoghi di lavoro. Le tutele. Diritto, profili sindacali, aspetti psicologici, pp. 57-68 e 98-99. Lattari, Coco, Spanu, Vitiello. *Key Editore*, Milano.
- LUCIO L. (2021), Delitto d'onore e matrimonio riparatore: quando le donne dissero basta; *La Repubblica*, 6 ottobre 2021.
- MANENTE T. (2019), La violenza nei confronti delle donne dalla Convenzione di Istanbul al “Codice Rosso”; Torino; G. Giappichelli Editore.
- MANENTE T. (2019), La violenza nei confronti delle donne dalla Convenzione di Istanbul al “Codice Rosso”, pp. 111-113; Torino, G. Giappichelli Editore.
- MANENTE T. (2019), La violenza nei confronti delle donne dalla Convenzione di Istanbul al “Codice Rosso”, pag. 115; Torino, G. Giappichelli Editore.
- MANENTE T., BOIANO I. (2019), La violazione nei confronti delle donne nel Codice penale, in *La violenza nei confronti delle donne dalla Convenzione di Istanbul al “Codice Rosso”*, pp. 23-27; Torino, G. Giappichelli Editore.
- MENDUTO T. (2016), Cosa si intende per molestie e violenza sul luogo di lavoro?, Nuovo accordo europeo sulle molestie sulla violenza sul luogo di lavoro: i principi, le definizioni e la dichiarazione per le aziende ai sensi

- dell'accordo recepito; 11 Febbraio 2016, <https://www.puntosicuro.it/rischio-psicosociale-stress-C-35/cosa-si-intende-per-molestie-violenza-sul-luogo-di-lavoro-AR-15615/>; Consultato il 14 settembre 2022.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2014), *Donne e lavoro*, lavoro.gov.it;
 - MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, ISTAT, INPS, INAIL E ANPAL (2020); anpal.gov.it;
 - MINISTERO DELLA SALUTE (2022), Salute della donna; *Violenza sulle donne*; <https://www.salute.gov.it/portale/donna/dettaglioContenutiDonna.jsp?id=4498&area=Salute%20donna&menu=societa>
 - MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO, PNRR-PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA, I progetti del ministero; <https://www.mise.gov.it/index.php/it/pnrr>;
 - MOZZI B. (2018), *Le donne nella Grande Guerra*, pp. 19-20; Castelfranco veneto (TV); Biblioteca dei Leoni.
 - MURGIA M. (2021), *Stai zitta e altre nove frasi che non vogliamo sentire più*; Verona, Einaudi.
 - NALDINI M. (2021), *Gli insegnamenti dell'emergenza. Ripensare i tempi del lavoro e della cura, fuori e dentro la famiglia*, in *Rivista Il Mulino*, pp. 89-106.
 - OPENPOLIS (2020), *Occupazione 2020, Il lavoro in Italia e in Ue rispetto agli obiettivi di Europa 2020*; a cura di Agenzia Giornalistica Italia, pp. 16-20; <https://www.openpolis.it/wp-content/uploads/2019/04/Report-occupazione-2020.pdf>;
 - PETRINI B. (2017), *Le tappe delle conquiste delle donne*, 22 febbraio 2017; 180 gradi; <https://180gradi.org/diritti/barbara-petrini/le-tappe-delle-conquiste-delle-donne>;
 - PICCIONE E. (2022), *Violenza domestica, la pandemia "ombra" e il messaggio della "bisbetica domata"*; 22 aprile 2022, Sanità informazione; <https://www.sanitainformazione.it/contributi-opinioni/violenza-domestica-la-pandemia-ombra-e-il-messaggio-della-bisbetica-domata/>;
 - REDAZIONE (2021), *Occupazione femminile: meno donne lavorano più l'Italia diventa povera*; vita.it, <http://www.vita.it/it/article/2021/04/16/occupazione-femminile-meno-donne-lavorano-piu-litalia-diventa-povera/159028/>;
 - REDAZIONE LABPARLAMENTO (2021), *La Pandemia Ombra: nel 2020 raddoppiate le violenze domestiche e stalking*; 3 aprile 2021; <https://www.labparlamento.it/la-pandemia-ombra-nel-2020-raddoppiate-violenze-domestiche-e-stalking/>
 - RELAZIONE COMUNE SULL'OCCUPAZIONE ADOTTATA DAL CONSIGLIO UE (2015), *Relazione congiunta 2015 del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione; Nuove priorità per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione*, 15 dicembre 2015; Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea.

- RUSSO D., TRAMONTANA E., (2022), di GUARINO D., *Donne e pandemia, il gender gap cresce: “Necessario promuovere l’uguaglianza nella ricostruzione”*, 27 gennaio 2022; www.luce.lanazione.it, <https://luce.lanazione.it/donne-e-pandemia-il-gender-gap-cresce-necessario-promuovere-luguaglianza-nella-ricostruzione/>;
- SEVERGNINI C. (2016), Dalle suffragette agli anni ’90, breve storia del movimento femminista; *La Stampa*, 5 marzo 2016.
- SPANU R. (2019), Mobbing, violenze e molestie nei luoghi di lavoro. Le tutele. Diritto, profili sindacali, aspetti psicologici, pp. 282-284. Lattari, Coco, Spanu, Vitiello. *Key Editore*, Milano.
- STEFANUTTO T. (2020), *Occupazione femminile: la metà delle donne non lavora*; Informazione Fiscale; <https://www.informazionefiscale.it/occupazione-femminile-2020-italia-tassazione>;
- TRECCANI.IT, “Narcisismo”; <https://www.treccani.it/vocabolario/narcisismo/>, consultato il 10 settembre 2022.
- TURCO L. (2016), *Perché le 21 donne costituenti sono le madri della nostra Repubblica*, 18 luglio 2016; Fondazione Nilde Iotti; <http://www.fondazioneildeiotti.it/pagina.php?id=402>;
- UN, *Dichiarazione delle Nazioni Unite sull’eliminazione della violenza contro le donne* (DEVAW) del 20 dicembre 1993; <http://www.un.org>
- VAGNOLI C. (2021), Maledetta sfortuna, pp. 14-17; Fabbi Editori, Milano.
- VILLA P. (2021), La pandemia ha colpito il lavoro delle donne, in *Genere*, 22 marzo 2021; <https://www.ingenere.it/articoli/pandemia-ha-colpito-lavoro-donne>;
- VITIELLO M. (2019), mobbing, violenze e molestie nei luoghi di lavoro le tutele. Diritto, profili sindacali, aspetti psicologici, pp. 297-307. Lattari, Coco, Spanu, Vitiello. *Key Editore*, Milano.
- W20 (2015), *W20 History, from Istanbul to Italy*, <https://w20italia.it/history/>
- WORLD ECONOMIC FORUM (2021), *Global Gender Gap Report*, pp. 4-10.
- ZEZZA R. (2021), Fuga dal lavoro: perché la pandemia sta provocando le Grandi Dimissioni; *Il Sole 24 Ore*, 1 ottobre 2021;

RINGRAZIAMENTI

A conclusione del presente elaborato, desidero menzionare tutte le persone, senza le quali la realizzazione di questo lavoro di tesi non sarebbe stata possibile.

Ringrazio la mia relatrice, Perini Lorenza, che mi ha dato l'opportunità di realizzare questo elaborato.

Ringrazio di cuore i miei genitori, Michela e Alessandro e mia sorella, Denise, per avermi sempre sostenuta e dato l'opportunità di portare a termine i miei studi.

Ringrazio i miei nonni, Daria, Leandro e Bruna e mio zio, Gabriele perché sono una spalla su cui so di poter sempre contare.

Un ringraziamento particolare va al mio fidanzato, Luca, che è stato essenziale nella scelta di questo mio percorso. Grazie per avermi sostenuta anche nei momenti più difficili.

Vorrei ringraziare anche tutte le mie amiche. Prima fra tutte, Lucia. Ci conosciamo dalle scuole medie, hai visto ogni mio sforzo e ogni mio traguardo, ma anche ogni mia difficoltà. Grazie di essere sempre stata al mio fianco in tutti questi anni.

Ringrazio Valentina e Benedetta, che mi hanno sempre saputo strappare un sorriso, siamo partite come compagne di banco alle superiori e adesso, ognuna a modo suo, ci stiamo costruendo il nostro futuro, sempre l'una a fianco all'altra.

Ringrazio Miriam, la mia compagna di corso. Ci siamo conosciute il primo giorno di Università, eravamo due matricole inesperte e pronte ad iniziare una nuova avventura. Grazie per esserci sempre stata per me, insieme ci siamo sempre fatte forza l'un l'altra e adesso che ci aspetta una nuova avventura insieme, non vedo l'ora di viverla sempre al tuo fianco.

Ringrazio Fabiana, che nonostante i cinquecento chilometri che ci dividono mi è stata accanto come una sorella maggiore. Grazie perché ci sei sempre stata.

Ringrazio Daniela, che mi è stata accanto in questi mesi dandomi tutto il suo sostegno e la sua dolcezza. Grazie per la forza che mi hai dato.

Infine, vorrei dedicare questo traguardo a me stessa, per il mio impegno e la mia tenacia. Spero sia l'inizio di un futuro pieno di soddisfazioni.

