



# **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione**

**Corso di Laurea Magistrale in Psicologia di Comunità, della  
Promozione del Benessere e del Cambiamento Sociale**

**Tesi di Laurea Magistrale**

**Donne in equilibrio tra lavoro e famiglia: gli effetti psicologici delle  
disuguaglianze di genere.**

**Women in work-family balance: the psychological effects of gender  
inequalities.**

Relatrice  
Prof.ssa Michela Lenzi

Laureanda: Sara Bucceri  
Matricola: 2020983

Anno accademico 2021/2022

## INDICE

<b>INTRODUZIONE.....</b>	<b>3</b>
<b>CAPITOLO PRIMO.....</b>	<b>5</b>
<b>LA DIFFERENZA DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO: UN EXCURSUS STORICO.....</b>	<b>5</b>
1.1 Società e lavoro tra usi e costumi in costante evoluzione.....	5
1.2 L’approccio legislativo e il suo decorso nel mercato del lavoro.....	11
1.3 I primi passi delle donne nel mercato del lavoro verso la parità di genere.....	18
<b>CAPITOLO SECONDO.....</b>	<b>25</b>
<b>GAP DI GENERE: LA DIVERSA PARTECIPAZIONE ALL’INTERNO DEL MERCATO DEL LAVORO.....</b>	<b>25</b>
2.1 Indicatori fondamentali: Tasso di occupazione, disoccupazione e attività.....	25
2.2 Definizione dei concetti di Lavoro e Salario.....	28
2.3 Salari medi a confronto.....	29
<b>CAPITOLO TERZO.....</b>	<b>34</b>
<b>FATTORI CHE INASPRISCONO LE DISUGUAGLIANZE DI GENERE A SCAPITO DELLE DONNE ALL’INTERNO DEL MONDO DEL LAVORO.....</b>	<b>34</b>
3.1 Gli effetti della pandemia indotta dal Coronavirus.....	34
3.2 Famiglia e lavoro: le criticità connesse alla “doppia presenza”.....	40
3.3 Associazione tra disparità di genere e scarsa strutturazione delle aziende.....	45
<b>CAPITOLO QUARTO.....</b>	<b>50</b>
<b>CONSEGUENZE ED EFFETTI PSICOLOGICI DELLE DISUGUAGLIANZE DI GENERE.....</b>	<b>50</b>
4.1 Licenziamento e demansionamento.....	50
4.2 Sfera personale, insoddisfazione e disagio psicologico.....	55
<b>CONCLUSIONI.....</b>	<b>66</b>
5.1 Prospettive future.....	66
<b>Bibliografia.....</b>	<b>68</b>

## INTRODUZIONE

L'ambito lavorativo globalmente considerato, che comprende i diversi settori di cui esso si compone ha rappresentato, sino al giorno d'oggi, un pilastro di estrema importanza non solo all'interno delle società di ogni singolo paese ma anche nella sfera privata di ogni individuo sia dal punto di vista economico che psicologico e dunque, dato il suo duplice rilievo, meritevole di adeguato approfondimento. L'individuo, dunque, investe tanto di sé stesso sul lavoro, vi riversa le proprie aspettative e vi dedica un consistente investimento sotto il profilo di carattere temporale e nondimeno psicologico.

Nel corso del seguente elaborato, in particolare nel primo capitolo, si cercherà di mettere in luce, attraverso un excursus storico, tutte le norme inerenti il mercato del lavoro, che si sono susseguite nel corso del tempo. Più precisamente, verranno ripercorse diverse tappe, partendo dal mutamento avvenuto nel tempo di usi e costumi della donna all'interno della società, fino ad arrivare al nuovo scenario in cui le donne iniziano ad affermarsi a pieno titolo all'interno delle dinamiche del mercato del lavoro. Nel secondo capitolo verrà effettuata un'analisi sugli aspetti inerenti la differente partecipazione nel mercato del lavoro tra il genere maschile e quello femminile. Inoltre, per mezzo di un'analisi sui salari, verranno messe sotto la lente d'ingrandimento, marcate differenze retributive tra i due generi.

Nel corso del terzo capitolo, si affronterà il problema della pandemia indotta dal Coronavirus e come quest'ultima abbia impattato negativamente, a scapito delle donne, sul loro tasso di partecipazione nel mercato del lavoro scaturito dalla necessità di dover scegliere fra vita familiare e lavoro. Un ulteriore approfondimento riguarderà l'eventuale relazione tra disparità di genere ed aziende poco strutturate. Infatti, nei contesti lavorativi sprovvisti di codici etici e dettagliati statuti aziendali (solitamente coincidenti con piccole-medie imprese a gestione familiare) non vi sono spesso norme

e regole che tutelano, a titolo esemplificativo, la fase di maternità. In quest'ultimo caso, sarà più semplice per il datore di lavoro attuare comportamenti orientati alle disuguaglianze di genere.

Nel successivo ed ultimo capitolo si affronteranno, sotto un duplice punto di vista, gli effetti psicologici che si possono manifestare a causa del malfunzionamento del mercato del lavoro e quindi dalle dinamiche precedentemente descritte con particolare riferimento alla possibilità di licenziamento o demansionamento e insoddisfazione lavorativa.

## **CAPITOLO PRIMO**

### **LA DIFFERENZA DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO**

#### **ITALIANO: UN EXCURSUS STORICO**

##### **1.1 Società e lavoro tra usi e costumi in costante evoluzione**

Il lavoro è una componente della vita di ogni soggetto di estrema importanza per il raggiungimento del suo equilibrio dal punto di vista economico. Tuttavia, quest'ultimo, è spesso considerato non solo un semplice strumento per il nostro sostentamento economico ma influenza il modo in cui noi vediamo noi stessi e anche la percezione di coloro che ci circondano. Il lavoro partecipa a strutturare la metodologia attraverso la quale diamo significato alle cose e senso ai nostri valori (Consultorio Antera, 2020).

Il termine “mercato del lavoro” viene utilizzato per indicare l'insieme dei meccanismi che regolano l'incontro tra i posti di lavoro vacanti e le persone in cerca di occupazione. Analizzare il mercato del lavoro e l'insieme delle dinamiche che negli anni lo hanno caratterizzato, significa, riuscire ad evidenziare i numerosi cambiamenti di ordine economico e sociale esistenti diversi dal passato.

In questa direzione, il lavoro, ha rappresentato uno dei settori più rilevanti capaci di manifestare il mutamento di profondi equilibri che interessano, di conseguenza, l'intera società civile.

Ciò che si intende sottolineare è come la valutazione di usi e costumi che insistano nel mondo del lavoro rappresentano, in qualche modo, uno “specchio riflesso” della società che si evolve, una sorta di spaccato autorevole con riferimento al mercato del lavoro, le cui radici, tuttavia, sono rinvenibili nel contesto sociale generalizzato nel quale il

fenomeno lavorativo risulta inevitabilmente inserito. Pertanto, si pone così l'accento sul legame che intercorre tra la società e il lavoro con riferimento al mutamento avvenuto nel tempo di usi e costumi per tentare di spiegare in chiave evolutiva storica l'importanza di tali aspetti.

Si può quindi osservare come il lavoro che cambia esprime il modello di società che è stato realizzato nel tempo; infatti, di fronte alle innumerevoli sfide di un mondo che muta sotto i nostri occhi, si percepisce, la velocità con la quale i cambiamenti si realizzano, talora con fatica ad adattarsi a situazioni diverse che repentinamente entrano prepotenti nello spazio e nel tempo. Il lavoro non è esente da tali dinamiche che riguardano la società nel suo complesso, pertanto alla luce di siffatte considerazioni, individuare il contesto di base da cui trae origine il cambiamento serve a sottolineare come il mercato del lavoro rappresenti uno dei comparti che, maggiormente, risente in termini di effetti e conseguenze, esprimendo in tale direzione un passaggio indispensabile da evidenziare. Quanto affermato pone l'attenzione, in un'ottica di complementarità del tema affrontato, alla capacità di saper cambiare noi stessi realizzando una specie di rivoluzione interiore che spinga favorevolmente all'adattamento allo scopo di poter contribuire fattivamente nei vari contesti nei quali ci si inserisce e, in modo particolare, a quello lavorativo che, probabilmente, più di altri è stato interessato dalla presenza di tali fattori. Non sarebbe corretto ritenere che gli aspetti evolutivi ai quali si pone riferimento rappresentino una prerogativa esclusiva idonea a caratterizzare limitatamente le odierne società, infatti ogni epoca è stata sottoposta a cambiamenti molto incisivi che in qualche modo e misura hanno condizionato imponendo necessari adattamenti, ma, contestualmente, si può anche ritenere come nell'attuale società, il dispiegarsi del progresso tecnico e tecnologico, abbia decisamente accelerato il funzionamento di tali processi improntati al cambiamento. In tal senso, il mondo del lavoro rivela la fondatezza delle argomentazioni

suddette e, quindi, il collegamento società-lavoro cui si diceva.

Il tentativo di realizzare una cornice che ricostruisca tali dinamiche, tiene conto, altresì, di aspetti culturali dai quali ricollegare numerose sfumature a tal proposito; infatti, se per alcuni il lavoro esprime qualcosa che deve essere dato, per altri invece il lavoro viene concepito come *minus habens* ai fini assistenziali, per altri ancora prevale la visione del lavoro quale costo da minimizzare e così via (De Masi, 2003).

Ciò che si afferma, suggerisce, tuttavia, talune considerazioni: se la componente lavoro continua ad essere agganciata secondo impostazioni, sia negli uffici che nelle aziende più in generale, per certi versi anacronistiche sulla base di modelli fordisti e tayloristi sarà complicato intercettare gli elementi di novità che orientino verso un migliore adattamento (Sennett, R. 2016); accade sovente che di fronte al nuovo si faccia ricorso ad elaborazioni mentali predefinite e consolidate nel tempo difficili da scardinare e, che, in misura più o meno rilevante, paralizzino in termini di approccio in relazione ai nuovi bisogni e alle diverse esigenze espressione di un mondo che cambia evolvendosi, modificando, stili ed abitudini, nei diversi settori e contesti di vita appartenenti a ciascuno.

L'esigenza dovrebbe essere quella di tendere verso una mediazione che consenta la realizzazione di un incontro più agevole tra la tecnologia e l'uomo nell'ambito della formazione di nuovi assetti complessivi; se da una parte, lo sviluppo tecnologico esprime una realtà oramai consolidata, dall'altra, serve richiamare la centralità dell'uomo con riferimento al funzionamento di tali processi.

Va ricordato, a tal proposito, come nel periodo che conobbe il cosiddetto “boom economico” – nel secondo dopoguerra – la storia racconta la presenza incisiva dell'ente pubblico statale con una produzione di massa standardizzata, forza lavoro composta

essenzialmente da operai scarsamente istruiti e con un decisivo orientamento per le dinamiche di produzione.

È una fase di transito assai peculiare, nella quale, i lavoratori, si organizzarono nei movimenti operai verso la conquista di nuovi diritti fino a quel tempo ai margini, e la cui lotta di emancipazione condusse all'introduzione negli ordinamenti giuridici di una regolamentazione più dettagliata. Rimaneva la presenza di un contesto in via di evoluzione, ma contraddittorio sul piano sociologico per i disagi avvertiti, ad esempio, dagli immigrati meridionali presso le regioni del nord. In tale contesto il lavoratore viene percepito come la parte debole del rapporto; pertanto, sono attribuite particolari misure di tutela e di garanzia dai caratteri inderogabili sancite sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva: si tratta, a tal proposito, di quello che correntemente è denominato "modello standard".

Infatti, ciò che da subito rileva nell'assetto dell'epoca è la presenza rigida di regole nella determinazione delle relazioni lavorative, esprimendo, dunque, una società che riusciva a conformarsi a siffatta impostazione poiché non vi era ancora la sussistenza di molteplici interessi, tra di loro differenti, tali da orientare verso la creazione di modelli gestionali e relazionali alternativi a quello standardizzato. Accordi tra le parti che potessero regolamentare in modo difforme da questa impostazione non erano consentiti, inoltre fino a quando la produzione di beni di consumo beneficiava di sbocchi all'interno del mercato, non si palesava l'esigenza di ricorrere a modelli innovativi nell'ambito di una società che seguiva un percorso regolare e, per certi versi, coerente sulla base dell'assetto sociale ed economico che caratterizzava quegli anni. Furono gli anni del *boom* e i fattori che contribuirono decisamente verso la crescita prendono forma nell'opera di ricostruzione post-bellica che sostenne l'inizio della ripresa, la fine del protezionismo che, fino a quegli anni, aveva riparato la nostra economia dalla concorrenza estera; in tale contesto rilevò persino l'influenza espressa dal basso costo



della manodopera, di conseguenza all'aumento della produzione seguì un incremento assai modesto del costo del lavoro.

Ad un certo punto della storia, però, accadono degli avvenimenti che incidono verso la ricerca di modelli differenti capaci di mettere in crisi un sistema di relazioni complessivo assai consolidato nel tempo, infatti, la forte crisi petrolifera avvenuta negli anni '70, unitamente a molteplici cambiamenti che si svilupparono nei periodi a seguire, sino ad arrivare alla grave instabilità economica del 2007 quale proiezione del fenomeno della globalizzazione in atto, contribuiscono a determinare conseguenze decisive che si riflettono sulla qualità, quantità ed organizzazione complessiva inerente il mercato del lavoro.

A tal proposito, si può richiamare l'influenza esercitata da taluni accadimenti, di cui, alcuni dei quali, addirittura, hanno rivestito una portata epocale capace di imprimere logiche completamente diverse rispetto al passato, imponendo dei ripensamenti sul modo con cui ricercare le soluzioni da proporre ad una società che muta e, insieme ad essa, pure il lavoro. Il cambiamento che si intende raccontare richiama le profonde trasformazioni del periodo e, alcune delle quali, riguardano proprio le donne e il loro impegno lavorativo. Le donne, in realtà, lavoravano pure in passato mediante un modello che si potrebbe definire "domestico", tuttavia, si ebbe modo di poter assistere ad un mutamento capaci di mettere in evidenza la creazione di nuovi spazi.

Il ragionamento suesposto va contestualizzato più nello specifico e, per meglio comprendere il fenomeno, serve richiamare l'epoca nella quale tali eventi risultano inseriti in relazione sia settore del lavoro che alla posizione assunta dalle donne; in tal senso, si può osservare come gli anni del boom economico segnano un'evoluzione decisiva per ciò che attiene un aumento del benessere delle famiglie e la formazione di un consumismo di massa.

Le donne godono pertanto di nuovi spazi, tuttavia ciò non appare come la manifestazione di una consapevolezza che le riguarda, ma come espressione di una società dei consumi che nei fatti impone siffatti cambiamenti.

Si parla, dunque, di un contesto sociale assai differente dal passato, nel quale, sia il tempo che lo spazio, procedono spediti verso una destrutturazione che, in virtù dell'apporto delle tecnologie sempre più avanzate agevolano il lavoro a distanza, facendo rete, secondo modalità di intervento ed interazione impensabili fino a pochi decenni addietro. Si investe in misura più rilevante sulla creazione del sapere e, pertanto, l'elemento rappresentato dalla conoscenza unitamente a quello della gestione delle informazioni, acquisisce un momento a dir poco decisivo nell'evolversi delle fasi che contraddistinguono gli aspetti di una rivisitata società moderna.

La componente espressa dal fattore umano continua a rivestire una funzione principale, non più limitatamente a costo da dover minimizzare, bensì alla stregua di una risorsa da utilizzare e valorizzare (D'Agostino, 2012). In questa direzione si è tuttavia ancora distanti dalla maturazione di processi atti a garantire una piena parità di genere nel mondo del lavoro, infatti, se da una parte le donne aumenteranno il "peso" della propria voce attraverso le rivendicazioni di cui saranno promotrici, dall'altra, residuano ancora importanti disparità di trattamento – basti pensare alla clausola del nubilitato – secondo cui, la donna che avesse contratto matrimonio poteva *ad nutum* essere licenziata dal datore. A ciò si aggiunge la preclusione a poter ricoprire funzioni di vertice nella pubblicaamministrazione (ad esempio il ruolo di magistrato), sebbene, la stessa Carta fondamentale all'art. 37 riconosca la parità di genere uomo-donna anche sul lavoro. Ciò determina, quindi, una grave incoerenza tra la spinta al progressismo di cui, tuttavia, si intravedono i segnali, e la presenza di retaggi culturali duri a morire che relegano le donne in una posizione di profonda ambiguità.

## **1.2 L'approccio legislativo e il suo decorso nel mercato del lavoro**

Analizzare la materia lavoro e gli aspetti controversi che la riguardano sotto il profilo normativo, impone, di considerare la presenza di una base costituzionale assai chiara dalla quale poter ricavare l'impianto complessivo delle tutele e delle garanzie da riconoscersi all'interno di siffatto rapporto, con riferimento particolare al lavoratore storicamente qualificato come soggetto debole nell'ambito del rapporto medesimo.

Per tali ragioni che evidenziano la disparità di posizione tra le parti coinvolte, la Carta fondamentale, individua una serie di norme di rango costituzionali che pur interpretate in chiave evolutiva, confermano, l'impianto complessivo voluto dai Padri costituenti in termini di dignità del lavoro e, segnatamente, dei lavoratori. Si pensi a tal proposito all'art. 1 della Costituzione, per mezzo del quale, si afferma che, l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro, ponendo quindi al centro la funzione sociale che il lavoro riveste nell'economia generale degli assetti istituzionali, sfuggendo da una visione ristretta che erroneamente potrebbe qualificare il lavoro come mero accadimento rimesso soltanto alla libera volontà delle parti in sede negoziale.

Accanto all'art. 1 suddetto, trova pari rilevanza sul piano costituzionale l'art. 35, a tenore del quale, la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni, od ancora, il successivo art. 36 secondo cui, al lavoratore, va riconosciuto il diritto ad una retribuzione proporzionata alla qualità e alla quantità del lavoro prestato oltre a riposi settimanali e durata massima di lavoro da regolamentare con legge ordinaria, ma, in ogni caso, nel rispetto di un'esistenza caratterizzata da elementi di dignità e di libertà mai negoziabili e coperti da adeguate tutele.

La cornice normativa che si configura a livello costituzionale richiama ulteriori aspetti di particolare riguardo, dai quali, estrapolare l'importante presenza di alcune formazioni sociali il cui scopo è proprio quello di tutelare contrattualmente i lavoratori nei confronti della controparte datoriale: i sindacati. Essi, ove registrati, godono

peraltro della personalità giuridica che ne eleva i termini di autonomia e di rappresentatività, precisando che, i contratti collettivi di lavoro posti in essere assumono efficacia obbligatoria per chiunque rientrasse nelle categorie alle quali il contratto si riferisce. All'art. 39 di cui sopra – i sindacati – si affianca in chiave sistematica la centralità di un importante diritto che consente ai lavoratori di poter scioperare là dove si temesse l'esistenza di condotte a nocimento dei propri diritti di lavoratori. Come accade sovente, anche il diritto di sciopero viene regolamentato attraverso una cornice legislativa ordinaria deputata ad individuarne forme, modalità e limiti; tuttavia, al netto di siffatte argomentazioni, si conferma la dimensione socialmente rilevante del lavoro che riveste centralità nel dettato costituzionale, il quale, si affretta ad individuare i principi qualificanti della materia da osservare, nel rispetto dei quali, il legislatore, sarà tenuto a conformarsi per non incorrere in profili di illegittimità costituzionale.

Sarebbe riduttivo pensare che la risoluzione delle criticità appartenenti al mondo del lavoro derivi limitatamente dal cambio delle regole, tenuto conto che, la conquista della legalità e il rispetto di essa si compone di numerosi fattori. Lo scarto tra essere e dover essere nel mondo del lavoro chiama in causa tanti soggetti protagonisti a diverso titolo, compresa la giurisdizione. Se si punta ad un recupero della legalità più volte mortificata, oltre alla legge sarà indispensabile il comportamento da seguire; l'applicazione della legge all'interno del settore del lavoro risulta capace di porre in essere dei meccanismi utili con effetti positivi sia per la filiera produttiva e la società in genere, che a vantaggio del singolo lavoratore nel rispetto dei diritti fondamentali da riconoscere e garantire. Ciò che si afferma da ultimo, invero, esprime una considerazione che assume maggiore rilievo soprattutto per la donna-lavoratrice che, purtroppo, paga un *gap* esistente rispetto alla condizione dell'uomo nell'ambito di situazioni e contesti analoghi.

Ponendo l'attenzione rispetto ai termini di flessibilità che caratterizzano il lavoro sotto il profilo dell'evoluzione temporale, ci si riferisce in buona sostanza al tipo di relazione che può instaurarsi con il datore di lavoro o al contenuto che declina lo svolgimento della relazione lavorativa suindicata e, quindi, all'insieme di diritti e obblighi che scaturiscono dall'esecuzione del rapporto vincolante tra le parti. In tal senso, è possibile individuare diverse tipizzazioni di flessibilità lavorative: si parte dal concetto di flessibilità tipologica, si continua nell'ottica di una flessibilità che concerne l'esercizio fino a giungere a spazi di flessibilità che, invece, riguardano gli aspetti quantitativi in uscita (Cefis, A. 2015).

Le flessibilità di cui sopra, risultano indicative di aspetti differenti capaci di insistere tra le dinamiche che contraddistinguono lo svolgimento del rapporto di lavoro, e in ogni caso, hanno conosciuto sviluppi diversi sulla base delle spinte produttive ed economiche, le quali, si manifestano mediante elementi di novità a seconda del periodo storico nel quale sono inserite, potendo, di conseguenza, procedere all'individuazione di fasi temporali che in qualche modo risultano caratterizzate da un certo livello di tipicità funzionale a rimarcare l'insieme delle variazioni che nel corso del tempo hanno interessato il lavoro e le relazioni ad esso correlate.

A ritroso a partire dagli anni '50 fino alla metà degli anni '70, si è registrata una fortissima tendenza verso il settore industriale basato sulla presenza di complessi organizzati rappresentati dalle fabbriche; ci si trova al cospetto di modelli rigidi, a catena, in cui la flessibilità tipologica è assai limitata. Infatti, sono scarse le altre tipologie in alternativa a quella dominante capaci di trovare accesso in attuazione delle leggi a quel tempo vigenti: la legge n. 25/1955 disciplinava l'apprendistato, la legge n. 264/1958 era destinata al lavoro a domicilio, mentre con la legge 230/1962 si regolamentava il rapporto di lavoro a tempo determinato. Sono quelle appena citate le uniche tipizzazioni di lavoro contemplate dal legislatore ordinario, in un quadro nel quale, imperava la

rigidità dell'accesso in virtù del monopolio pubblico del collocamento agganciato al criterio principale, utilizzato in quegli anni, della cosiddetta "richiesta numerica" per l'inserimento nel mondo del lavoro e sul divieto recante l'operatività di spazi di mediazione in sede privata tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Per gli orari di lavoro il regio decreto legge n. 692 del 1924 continuava ad essere la misura normativa alla quale attingere, di conseguenza ciò che emerge attraverso un'analisi della cornice legislativa dell'epoca è che il ciclo di produzione si caratterizzasse per la profonda rigidità capace di dettare la linea delle esigenze necessarie, che, non importavano la previsione di realizzare momenti di flessibilità che potessero garantire valide alternative nell'ambito delle relazioni lavorative, in aggiunta allo schema tipico per eccellenza operante tra i confini del settore industriale. Anche sotto il profilo numerico si confermava tale impostazione, poiché, erano contemplate soprattutto le uscite temporanee rappresentate dalla Cassa integrazione guadagni. In seguito, con la legge n. 164/1975 venne introdotta la Cassa integrazione guadagni straordinaria che contribuì ulteriormente all'individuazione di misure preordinate a soddisfare le esigenze di tutela di una fetta ancora più estesa di lavoratori che, temporaneamente, fossero stati interessati da fenomeni di sospensione lavorativa in vista del successivo rientro allo svolgimento regolare delle attività professionali.

In ogni caso ciò che riveste uno spazio decisivo per l'epoca e non solo, fu l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori attraverso l'emanazione della legge n. 300/1970. Con esso possiamo ricordare, tra le più importanti innovazioni operanti sul versante legislativo, la previsione di una flessibilità nell'esercizio – detta pure funzionale – ancorché l'introduzione del divieto di demansionamento, attraverso il quale, furono amplificati gli spazi di garanzia a maggiore vantaggio per i lavoratori; in tale ottica, il diritto di organizzazione e rappresentanza dei lavoratori sposta nell'alveo della contrattazione la gestione inerente all'organizzazione del lavoro. Funzione centrale

riguardava persino la stesura originaria dell'art. 18 del suddetto Statuto, a tenore del quale, a fronte di un licenziamento illegittimo che, come tale, non fosse stato accompagnato rispettivamente da giusta causa o giustificato motivo, sarebbe seguita la reintegrazione del lavoratore presso il proprio posto di lavoro, determinando, così, una situazione sostanzialmente analoga a quella *ex ante* il licenziamento, poi, accertato dal giudice illegittimo.

Ciò detto, sulla base di taluni avvenimenti rilevanti come, ad esempio, la crisi petrolifera avvenuta in quegli anni, matura l'idea di un ripensamento di talune misure normative soprattutto con la cosiddetta "legislazione di emergenza" che, tentò di porre un argine rispetto alla grave crisi economica che determinò una forte regressione nel mondo del lavoro, investendo con riguardo particolare all'occupazione giovanile e sulla formazione professionale. Peraltro, con la legge n. 863/1984 si procede alla previsione della modalità di lavoro part-time, con il quale, ad esempio, si accelerò decisamente verso il compimento di un'apertura reale che favorisse l'inserimento nel mondo del lavoro delle donne, tenuto conto che, sia il contesto sociale e culturale di quel tempo che gli aspetti pratici concernenti la gestione della casa e della famiglia, rappresentavano impegni totalizzanti resi scarsamente compatibili con la possibilità di un impiego femminile; il part-time, così facendo, procede alla realizzazione di un varco a sostegno del raggiungimento della parità di genere per l'accesso al lavoro.

Inoltre, fu concepito il contratto di formazione e lavoro la cui durata di ventiquattro mesi prevedeva, per la prima volta, una tipologia di accesso flessibile con importanti misure di favore sul piano contributivo in aggiunta alla cosiddetta richiesta nominativa. A tal proposito, rilevano alcune scelte sul versante normativo che incisero positivamente nel mercato del lavoro come la possibilità di dare seguito ad assunzioni nominative con carattere definitivo, si riformarono le pensioni facendo spazio, contestualmente, alle collaborazioni coordinate e continuative che assunsero

socialmente una rilevanza sempre crescente, a tal punto che, il legislatore, preso atto di ciò, non poté che disciplinarle mediante un provvedimento legislativo (Ferrarotti, F. 1996).

Condizione femminile e misure di welfare hanno quindi rappresentato due aspetti spesso non comunicanti, nonostante sia abbastanza evidente che le politiche assistenziali specie per le donne esprimono un momento decisivo sulle condizioni di vita della popolazione femminile e sulla partecipazione femminile al lavoro.

In questo quadro, un'altra misura normativa degna di nota è rappresentata dalla legge n. 196/1997, con la quale, si fece largo il lavoro interinale investendo così sulla flessibilità, peraltro derogando rispetto al divieto operante secondo la legge n. 1369/1960 con cui non poteva esservi interposizione di manodopera. Si può sostanzialmente osservare come l'impianto normativo complessivo che promana dal ventaglio di interventi legislativi in materia, segnano un mutamento decisivo rispetto all'atavica fisionomia con la quale il rapporto di lavoro era concepito, tentando, seppur con grave travaglio, la costante ricerca di un equilibrio che salvaguardi da una parte la tutela dei lavoratori e dall'altra i nuovi bisogni delle imprese che reclamano strumenti idonei a determinare aspetti di più ampia competitività sul mercato in un mondo che continuava a cambiare repentinamente.

Il difficile equilibrio tra competizione allargata nell'ambito dei confini di un mercato globalizzato e tutela dei lavoratori, evidenzia, i segni di una crisi profonda acuita negli ultimi anni. In tal senso, la logica che sembra prevalere è quella di un rapporto di lavoro, nel quale, le parti, si trovano sostanzialmente in condizioni di parità con la conseguenza che il lavoratore non risulterebbe bisognoso di tutele così incisive o, comunque, non di quelle storicamente appartenute ad una categoria considerata per antonomasia "debole". La prospettiva si colloca secondo una direzione che racconta l'inverarsi di un diverso baricentro nel quale la cornice delle tutele si orienta dal lavoro al mercato



del lavoro.

Quanto si afferma spinge a considerare l'importanza di garantire un sistema complessivo capace di guardare sia alle esigenze della produzione per rendere più competitive le imprese in un mercato in costante evoluzione, soprattutto in virtù della globalizzazione che allarga i confini delle relazioni, che alla tutela dei lavoratori limitando per quanto possibile gli aspetti di precarietà, i quali incidono negativamente per il raggiungimento di uno sviluppo sociale, oltre che economico.

In ordine temporale il continuo fermento che da molti anni, sul versante delle riforme, interessa il mercato del lavoro in Italia, ha conosciuto nel 2015 un ulteriore impulso attraverso l'entrata in vigore del cosiddetto Jobs Act. Con esso si procede soprattutto all'avvio di un processo di semplificazione e riduzione delle tipologie contrattuali parasubordinate, intervenendo, dunque, su quei profili di esasperata flessibilità confluiti nell'individuazione di tipizzazioni contrattuali che, *ipso facto*, avevano frantumato a causa della precarietà in essere livelli essenziali di certezza e stabilità gravemente in crisi. Il d.lgs. 81/2015 (Jobs Act) non smentisce la permanenza di un'impostazione basata sulla flessibilità che, in quanto tale, non si intende minimamente mettere in discussione, ma introduce novità nei contratti attraverso un'azione di riordino degli stessi nonché mutamenti nelle modalità di gestione di alcune tipologie di licenziamenti, od ancora la riforma degli ammortizzatori sociali e l'alternanza scuola-lavoro.

In particolare, a proposito degli ammortizzatori sociali si punta ad una maggiore equità sociale anche tramite l'universalizzazione degli strumenti di sostegno al reddito per i disoccupati. Si facilita così l'accesso alla NASPI anche a coloro che posseggono una storia contributiva non estesa, con la possibilità per i collaboratori a progetto di beneficiare della DIS-COLL; per le categorie più svantaggiate sarà riconosciuto l'ASDI (assegno di disoccupazione involontaria) una volta che sia giunta a termine la

misura della NASPI.

Un rinnovato assetto di norme pone al centro anche i lavoratori sospesi attraverso il riordino degli ammortizzatori sociali, nonché l'allargamento a beneficio degli apprendisti della Cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria e la revisione della disciplina sui fondi di solidarietà per aumentare il numero di lavoratori da sostenere nelle fasi di crisi aziendale. Le imprese che faranno riferimento alla causale del contratto di solidarietà potranno usufruire delle integrazioni salariali fino al termine di trentasei mesi rispetto ad un quinquennio mobile.

La materia lavoro si presenta particolarmente delicata, per tali ragioni, sarà indispensabile poter ricavare i principali punti fermi dai quali ripartire per la costruzione di un modello orientato alla crescita e allo sviluppo: la tutela dei lavoratori ostacolando le irregolarità del rapporto di lavoro e favorendo percorsi di legalità come presupposto basilare per l'ampliamento dell'occupazione in un contesto lavorativo dignitoso.

In tale ottica rileva l'iniziativa protesa alla costituzione di un ispettorato nazionale del lavoro per agevolare le azioni di contrasto al lavoro nero, e quelle di prevenzione e promozione in relazione agli aspetti di sicurezza e di salute per salvaguardare il lavoratore come tale prescindendo dal genere di appartenenza, tenuto conto però, delle particolari esigenze di tutela che spettano alla donna-lavoratrice nella sua peculiare condizione di moglie e di madre.

### **1.3 I primi passi delle donne nel mercato del lavoro verso la parità di genere**

Il lavoro si conferma un tema spinoso anche per quanto attiene la posizione delle donne talora controversa per varie ragioni; sebbene molti retaggi culturali siano stati oggi superati, residuano, tuttavia, importanti resistenze e restrizioni, le quali manifestano la sussistenza di pesanti criticità da debellare. Ancora una volta, dunque, rileva

l'opportunità di richiamare il collegamento che lega il lavoro alla dimensione sociale con precipuo riguardo al ruolo assunto dalle donne nell'ambito di quei meccanismi che concernono il funzionamento del mercato del lavoro (Biemmi & Leonelli, 2016).

Si tratta di un fenomeno molto rilevante che fonda le proprie radici nella storia, infatti, a cavallo tra la fine dell'Ottocento e l'inizio del Novecento si è assistito ad un profondo mutamento del lavoro femminile. Tanto è cambiato rispetto ai primi periodi nei quali le donne si affacciavano al mondo del lavoro, basti pensare a tal proposito come in tempi più risalenti vi era una decisiva distinzione di genere capace di realizzare una divisione sessuale dei ruoli secondo termini assai marcati. La costante che si ricava, sulla base di siffatte argomentazioni introduttive, si sostanzia nella previsione di un trattamento meno favorevole a discapito delle donne, in tal senso, quindi, si evince la presenza di un filo invisibile che traccia la storia ricollegando in tutti i tempi, seppur con gradazioni differenti, regole di minore favore per le lavoratrici di genere femminile con un'evidente disparità di trattamento rispetto a quello riservato all'uomo.

Richiamare tali questioni significa assumere piena consapevolezza di ciò che ha rappresentato per molti anni una piaga sociale, a causa della considerazione per la quale, la donna, sul piano giuridico, non era ritenuta meritevole di adeguate tutele sia dal punto di vista economico (percependo una retribuzione inferiore rispetto a quella dell'uomo) che a livello sociale per via dell'esclusione di un *corpus* di norme atte a garantire diritti e garanzie.

Volendo contestualizzare la portata del fenomeno nel tempo e nello spazio, allo scopo di approfondire più da vicino alcuni snodi centrali che rappresentano gli antecedenti storici che conducono fino al vissuto dei giorni nostri, si può fare riferimento alla Rivoluzione industriale, durante la quale, le donne, iniziarono ad interfacciarsi con una realtà differente da quella casalinga con un aumento esponenziale della presenza di esse soprattutto nei paesi maggiormente industrializzati. Non si faccia confusione, alla

crecita numerica suesposta, tuttavia, non corrispose un proporzionale aumento delle tutele che rimasero scarse.

In altre parole, persisteva una discriminazione diretta, più agevole da rilevare, a causa di provvedimenti o comportamenti del datore che, in relazione al sesso, ponevano in essere trattamenti differenziati e meno favorevoli per la donna, specie in talune situazioni compatibili proprio con la natura del genere femminile: si pensi ai casi nei quali ci si assenti per una malattia causata dallo stato di gravidanza o per sottoporsi a pratiche di inseminazione artificiale, che potevano essere sanzionati con il licenziamento. Allo stesso modo risultavano gravi le discriminazioni indirette, con le quali, si prevedano regole e criteri preordinati realizzare un doppio binario tra lavoratori e, un esempio su tutti, potrebbe essere quello di procedure selettive basate su punteggi commisurati alle ore di attività lavorativa prestata (che chiaramente, sfavorisce le donne, soprattutto nei casi di assenza dettata ad esempio da maternità).

Si tratta di criticità molto attuali giacché, al netto dei miglioramenti nel tempo intercorsi, rimane un'eredità pesante che specie in determinati contesti continua a raccontare la fatica delle donne nel mondo del lavoro, ancorché a conciliare gli impegni familiari con quelli lavorativi realizzando un equilibrio sempre troppo distante.

Si capisce con difficoltà la delicatezza che affronta il tema dei primi momenti riguardanti l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, là dove non si considerasse la natura socialmente rilevante del fenomeno che vide in principio lavoratrici provenienti dalle classi popolari meno agiate - operaie in fabbrica, contadine, braccianti, serve e lavoranti a domicilio - sulla scorta del bisogno economico che di fatto imponeva l'assoggettamento a condizioni umilianti e degradanti della dignità e del pudore della persona umana. Era uno stato di particolare sofferenza che non poteva trovare giustificazione di nessun tipo e, pertanto, mortificava l'aspirazione umana e sociale di quelle donne che avrebbero voluto condurre uno stile di vita basato sulle stesse regole

delle donne che, viceversa, appartenenti alle classi più agiate, godevano di condizioni significativamente adeguate (Avveduto, S. 2021).

Rispetto ai tempi nei quali tali “delitti sociali” furono perpetrati a danno delle donne moltiaspetti sono cambiati avviando processi di recupero per la conquista dei diritti fondamentali a sostegno del genere femminile nel mondo del lavoro.

Il tema dei diritti delle donne è stato oggetto di approfondimento sia in sede internazionale che europea – oltre che a livello nazionale – a riprova della centralità della questione affrontata e, in questa direzione, possono richiamarsi i punti qualificanti che sviluppano il decorso di una nuova concezione e strategia di intervento. Si pensi quindi al bisogno di garantire maggiore partecipazione nel mercato del lavoro alle donne, ai sostegni previsti per lo sviluppo dell’imprenditoria femminile ancorché al tentativo di debellare il divario salariale tra uomo e donna, senza omettere di considerare l’esigenza di maggiore rappresentanza nell’ambito di organi decisionali per consentire di poter rivestire figure apicali in seno a tali contesti professionali.

L’insieme delle valutazioni compiute in ordine al tema affrontato sono da interpretarsi alla luce della storia che, continua a rappresentare quel faro capace di illuminare la narrazione degli eventi e spinge pure a considerare l’individuazione di una fase cruciale deputata a segnare una parziale inversione di tendenza per la condizione lavorativa delle donne: ossia, la nascita dell’emancipazione del genere femminile. Il Risorgimento fu il primo evento storicamente rilevante per l’Italia, nel quale, la partecipazione in massa delle donne si manifestò coesa e decisa, nonché ricercata e riconosciuta. Questi sono avvenimenti fondamentali, poiché, lo svolgimento di essi, ha successivamente determinato una serie di cambiamenti che a catena segnarono la ripresa verso condizioni quanto meno accettabili per le donne impegnate all’interno di rapporti lavorativi comunque ostici.

Con l’emancipazione finalmente prese avvio un processo in virtù del quale veniva

superato un modello giuridico riservato ai soggetti incapaci, con la conseguenza che le donne poterono oltrepassare lo stadio rappresentato da penetranti preclusioni legali e sociali che le assimilavano agli incapaci. Ciò esprime una visione complessiva nella quale, la donna, era vista come soggetto del quale si poteva disporre ricollegando ad essa liberamente trattamenti differenziati, senza ricollegare a tali accadimenti l'insorgere di violazione di diritti quasi ci si riferisse ad un "essere inferiore".

È il periodo nel quale la ribellione monta con proporzioni sempre più importanti, e in cui le donne animate da filosofie femministe e da puro attivismo reclamano i propri diritti non più alla stregua di concessioni benevole, bensì come riconoscimento di una condizione di parità di genere pressante e non più procrastinabile sul piano sociale.

In tale contesto, infatti, la partecipazione delle donne negli anni tra il 1930 e il 1970 ha conosciuto uno spazio di incremento nell'economia e, a tal proposito, l'avvento delle nuove tecnologie in qualche modo ha inciso per quanto attiene la domanda di impiegati che vedeva sempre più coinvolte le donne per lo svolgimento di tali mansioni. Con il trascorrere degli anni la posizione delle donne era mutata e, in forza delle battaglie femministe effettuate, l'atteggiamento generale non era più quello aspramente riconducibile alla presenza di condizioni disumane. La presenza di tali dinamiche condusse a riflessi positivi, infatti le donne seppur a fatica riuscirono a conseguire conoscenze lavorative e, contemporaneamente, svolgere quei compiti tipici da sempre appartenuti in relazione ai doveri familiari che vedono nella donna la punta indiscutibilmente più elevata. In coerenza a tali orientamenti si inizia a parlare di un modello di famiglia caratterizzato da elementi di novità, soprattutto in virtù della presenzia di due redditi.

All'interno della cornice prospettata che si contraddistingue in funzione degli importanti mutamenti che riguardano il lavoro e, più nel dettaglio, con riferimento al ruolo e alla posizione della donna nell'ambito del lavoro medesimo, serve richiamare

l'approvazione del *Pregnancy Discrimination Act* avvenuta nel 1978 con il quale si intervenne per superare le ataviche discriminazioni di genere e condannare le gravissime condotte rappresentate dal rischio di allontanamento dai luoghi di lavoro delle donne a causa della scoperta di uno stato di gravidanza che potesse riguardarle, con la conseguenza di continuare a perpetrare inaccettabili discriminazioni.

Allo stesso modo risulta meritevole di osservazione l'adozione di misure deputate al controllo delle nascite, le quali, hanno spinto le giovani coppie a ritardare la celebrazione del matrimonio e, nei confronti di quelle già sposate, di contenere la dimensione delle loro famiglie per facilitare il radicamento occupazionale; tuttavia, a riprova della rilevanza sociale del fenomeno serve parimenti considerare, come il ricorso a tale assetto, abbia rappresentato un freno per la crescita demografica derivante dalle nuove nascite e, quindi, la materializzazione di un paese sempre più vecchio. Ciò permette di sottolineare come la parità di genere rappresenti una conquista costantemente in evoluzione bisognosa di cure particolari con riferimento alle donne lavoratrici, altrimenti il rischio sarebbe quello di alimentare un sistema sbilanciato che, pur orientato ai diritti individuali e agli aspetti economici, lasci ai margini gli elementi socialmente rilevanti espressi dalla prima formazione sociale che per eccellenza accoglie ciascuno sin dal principio della nostra esistenza in vita: la famiglia.

Nel nostro paese le condizioni sulle quali risiede il lavoro femminile è molto diverso rispetto al passato, tuttavia sembrerebbe che in relazione agli altri paesi più evoluti si rincorra sempre per raggiungere una soglia di equilibrio capace di garantire la sopravvivenza dell'intero sistema lavorativo, sia a livello economico che sociale in aderenza a quei livelli fondamentali di dignità e pudore da garantire ad ogni essere umano a prescindere dal genere sessuale di appartenenza (Sartori, F. 2009).

La nuova realtà lavorativa ha reso possibile soltanto ad alcune donne più ampie opportunità, mentre la maggior parte continua a soffrire la presenza di lavori precari e

di basso livello retributivo, spesso non tutelate dalle reti di protezione sociale. Infatti, l'occupazione femminile resta inferiore a quella maschile e guadagnano meno rispetto agli uomini; va altresì considerata l'esposizione delle donne a forme di abuso rendendole particolarmente esposte a discriminazioni dalle quali poter ricavare un quadro, secondo cui, in virtù di passi avanti realmente conseguiti, tuttavia, la strada per giungere ad un assetto maturo proteso verso le pari opportunità risulta ancora abbastanza distante.

La crisi pandemica che ha interessato su scala globale l'esistenza degli individui e delle relazioni interpersonali, naturalmente, non ha esentato il settore lavorativo determinando aspetti controversi che in qualche modo hanno segnato un'involuzione in ordine alla condizione femminile acquisita negli ultimi tempi a causa dell'avvento prepotente della pandemia di cui in discorso. Basti pensare, a tal proposito, come durante il periodo 2020-2021 vi siano stati più di centomila disoccupati in aggiunta rispetto alla media degli anni precedenti, e di questi, quasi novantamila, sono proprio donne a riprova della particolare esposizione al rischio che continua ad accompagnare le lavoratrici.

Si evince, così, la presenza di un quadro complessivo che racconta la presenza di importanti conquiste di civiltà in relazione al principio di parità di genere nel mondo del lavoro, tuttavia, a fronte di tali progressi, residuano con l'ombra nei quali si annidano disfunzioni che sembrerebbero avere radice in retaggi culturali non totalmente debellati e nei profili di attuazione della legge in concreto.



## CAPITOLO SECONDO

### GAP DI GENERE: LA DIVERSA PARTECIPAZIONE

#### ALL'INTERNO DEL MERCATO DEL LAVORO

##### 2.1 Indicatori fondamentali: Tasso di occupazione, disoccupazione e attività

Una sana e robusta economia, non può prescindere dal buon funzionamento del mercato del lavoro; per questo motivo, nel corso del tempo, sono stati elaborati e stimati diversi indicatori statistici, atti a valutare il grado di funzionamento del mondo del lavoro di una determinata nazione.

Il primo importante tasso preso in considerazione nel corso della suddetta analisi, e che verrà introdotta da qui a breve, è il “tasso di disoccupazione” che esprime il rapporto tra le persone in cerca di occupazione (valore dato dalla differenza tra il totale della forza lavoro ed il numero di occupati) e le corrispondenti forze di lavoro (ISTAT, 2014).

Nel corso del seguente elaborato, si mira a presentare l'andamento del tasso di disoccupazione in Italia, ponendo il focus sulla differenza di genere. Il tasso di disoccupazione è rappresentato nel grafico 2.1 sottostante:

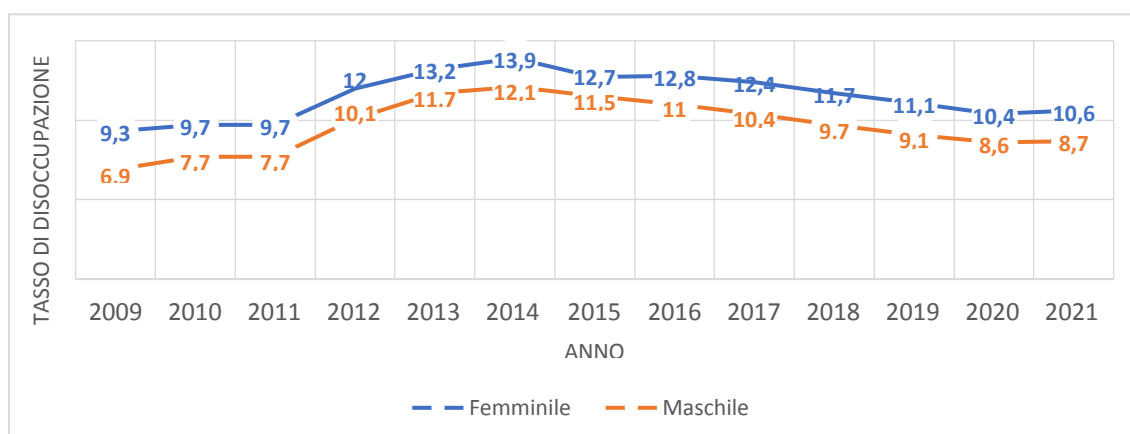


Figura 2.1: Andamento del tasso di disoccupazione in Italia (Eurostat, 2022).

Dalla figura sopra esposta si evincono due importanti dinamiche:

- Il tasso di disoccupazione del genere femminile rispetto a quello maschile è più elevato in ogni frangente dell'orizzonte temporale considerato;
- Questa differenza poc'anzi citata tende nel corso del tempo a diminuire, basti pensare che nel 2009 lo spread tra i due tassi risultava essere del 2,4% contro l'1,9% riscontrato nel 2021.

Un' ulteriore misura statistica considerata saliente ai fini del monitoraggio del mercato del lavoro in Italia è il "Tasso di Occupazione", considerato quest'ultimo, una misura che esprime il rapporto tra gli Occupati e la corrispondente Popolazione di riferimento (ISTAT, 2014). Anche in questo caso, si è provveduto ad esaminare il tasso sopra citato, sia per i soggetti di genere maschile che per i soggetti di genere femminile, prendendo come riferimento un orizzonte temporale che inizia nel 2009 e termina nel 2021. L' evoluzione del tasso di occupazione in Italia è presentata nel grafico 2.2:

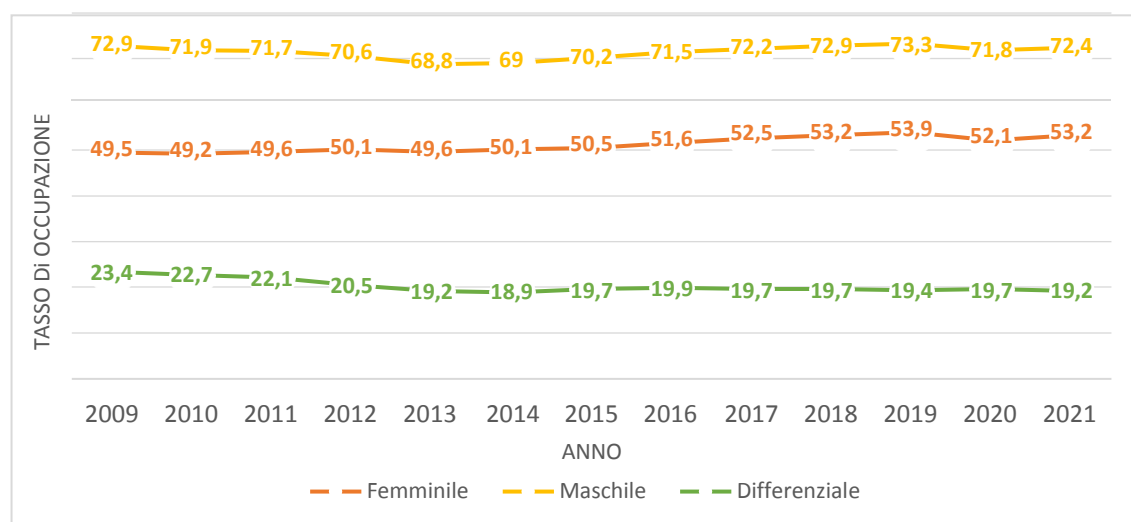


Figura 2.2: Andamento del tasso di occupazione in Italia (Eurostat, 2022).

La figura 2.2 sopra esposta, conferma le dinamiche viste precedentemente nel grafico 2.1, e cioè che i soggetti di genere maschile, nell'arco temporale in toto considerato, sono contraddistinti da un tasso di occupazione notevolmente più elevato rispetto ai

soggetti di genere femminile. Notiamo inoltre dal grafico a linee, che questa differenza, seppur moltomarcata, tende a diminuire nel corso del tempo passando dal 23,4% del 2009 al 19,2% del 2021.

Il terzo ed ultimo indicatore che considereremo ai fini di avere una maggiore e completa percezione del fenomeno oggetto d'analisi è il tasso di attività, che evidenzia il rapporto tra le persone appartenenti alle Forze di Lavoro e la corrispondente Popolazione di riferimento (ISTAT, 2014). Entrando più nel dettaglio, quest'ultimo è definito come la percentuale della popolazione di età compresa tra i 15 ed i 64 anni che risulta essere economicamente attiva, mentre la categoria inattivi è formata da tutti i soggetti che durante la settimana dell'indagine risultavano non essere né occupate né disoccupate. (Eurostat, 2021). Successivamente, si è provveduto ad analizzare quest'ultimo, sia per i soggetti di genere maschile che per i soggetti di genere femminile, prendendo in considerazione il medesimo arco temporale dei grafici visti precedentemente. Il tasso di attività in Italia è presentato nella figura 2.3 sottostante:

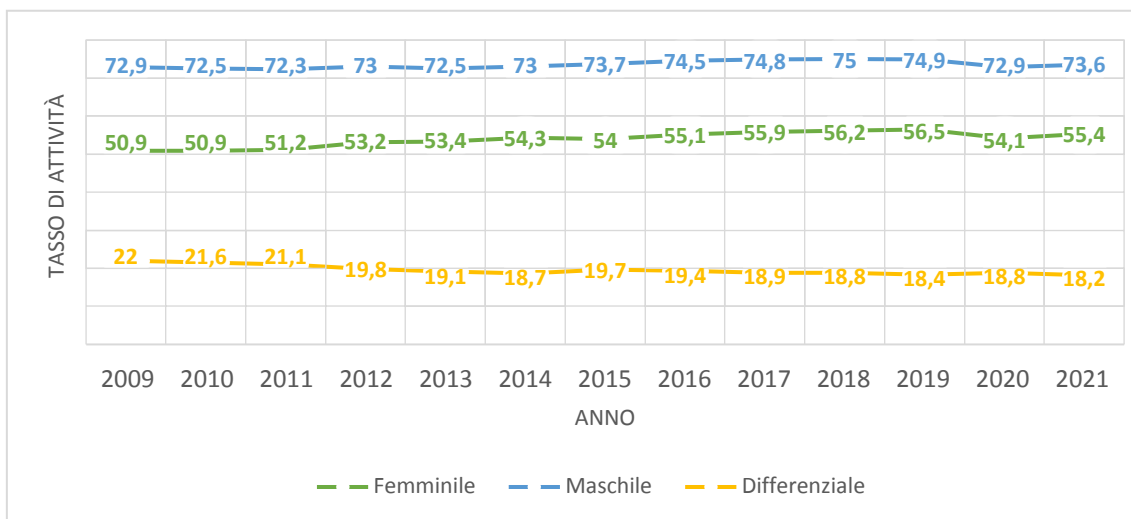


Figura 2.3: Andamento del tasso di attività in Italia (Eurostat, 2022).

Dall'output prodotto dal grafico 2.3 sopra esposto, si possono cogliere due risultati:

- Il tasso di attività nel mercato del lavoro per i soggetti di genere maschile è nettamente più elevato rispetto ai soggetti di genere femminile in qualsiasi momento

dell'orizzonte temporale considerato;

- Il differenziale di genere del tasso di attività, tende nel corso del tempo a diminuire, basti pensare che nel 2009 lo spread tra i due tassi risultava essere del 22% rispetto al 18,2% nel 2021.

## **2.2 Definizione dei concetti di Lavoro e Salario**

A prova dell'importanza che riveste il lavoro nella vita di ogni individuo, la Costituzione della Repubblica Italiana, all' art.4, lo cita tra i suoi principi fondamentali riconoscendo a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuovendo le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Una caratteristica essenziale che contraddistingue qualunque tipo di occupazione è il salario percepito dal lavoratore. In particolare, il salario è la retribuzione monetaria che spetta ad un lavoratore dipendente in ambito di un rapporto di lavoro subordinato o assimilabile (Wikipedia, 2022).

Sulla base delle definizioni viste precedentemente, il livello salariale percepito da ogni individuo, risulta essere di estrema importanza per il suo equilibrio psico-economico. Infatti, elevati livelli salariali, permettono ad un individuo non solo di rendersi economicamente indipendente rispetto al suo nucleo familiare originario ma anche di programmare come meglio crede il proprio futuro; viceversa, bassi livelli salariali, spesso, rendono i lavoratori insoddisfatti ed inadeguati, con conseguenze negative sul proprio tenore di vita, sul proprio umore generando un probabile peggioramento dell'autostima ed un aumento del senso di inferiorità.

A tal riguardo, vi sono diversi studi e ricerche che hanno messo in risalto la correlazione tra il livello salariale percepito dal lavoratore ed il suo benessere psico-fisico. A titolo esemplificativo, sono stati analizzati i dati relativi a oltre 22mila lavoratori di entrambi i sessi e di età compresa tra 30 e 65 anni, per quantificare le differenze di reddito tra

uomini e donne ed eventualmente associarle alla maggiore presenza di ansia e depressione nel genere femminile. I risultati dimostrano che le donne che ricevono uno stipendio inferiore ai loro colleghi maschi, con la stessa preparazione, la stessa posizione lavorativa e la stessa esperienza, hanno una probabilità estremamente più alta di soffrire di depressione rispetto agli uomini (Platt, 2016).

A testimonianza dell'importanza che il salario riveste nella vita di ogni individuo (in quanto quest'ultimo incide sul suo benessere psico-fisico), il legislatore ha previsto, nel corso del tempo, diverse misure atte a controllare il livello dei salari percepiti dai cittadini italiani.

Una delle norme che ha inciso maggiormente è rappresentata dal Reddito di Cittadinanza, cioè una misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale che i cittadini possono richiedere a partire dal 2019. Si tratta di un sostegno economico ad integrazione dei redditi familiari associato ad un percorso di reinserimento lavorativo e di inclusione sociale, di cui i beneficiari sono protagonisti sottoscrivendo un Patto per il lavoro ed un Patto per l'inclusione sociale (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2019).

Ciononostante, come vedremo nel corso del suddetto elaborato, e più precisamente all'interno della sezione 2.3, seppur in Italia vi sia una rigida disciplina salariale atta a disincentivare discriminazioni di qualsiasi tipo, l'analisi che da qui a breve verrà esposta, mette in evidenza dei vuoti legislativi che spesso causano palesi disparità di genere salariali.

### **2.3 Salari medi a confronto**

In questa sezione dell'elaborato, verranno evidenziati attraverso figure e grafici, i gap di genere inerenti alle retribuzioni salariali in Italia. La prima figura che verrà presentata pone la lente d'ingrandimento sul salario orario medio suddiviso per genere, sulla base

della professione esercitata. I risultati ottenuti vengono riepilogati nella figura 2.4 sottostante:

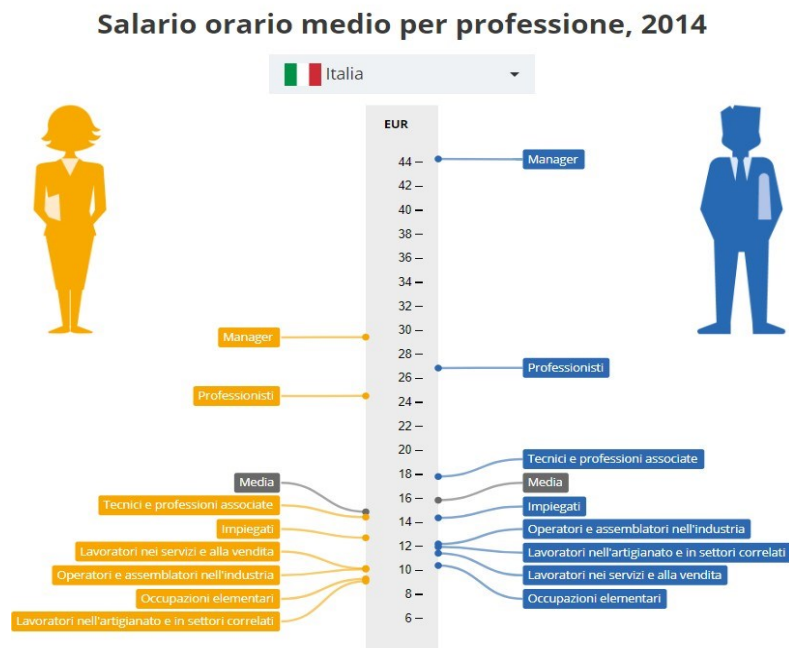


Figura 2.4: Salario orario medio per professione (ISTAT & EUROSTAT, 2020).

Nella figura sopra esposta, i salari orari medi di uomini e donne nell'Ue sono calcolati come media ponderata dei salari di ciascun paese e i pesi sono il numero totale (maschi e femmine) di lavoratori di quel paese. Nel 2014, in Italia, le donne hanno guadagnato in media meno degli uomini in tutti i nove gruppi di professioni elencati. La professione che ha registrato le differenze più significative nella paga oraria (50,4% più bassa per le donne) è quella dei manager. Le differenze minori si sono osservate nei lavori impiegatizi (impiegati d'ufficio, segretarie ecc.) pari a circa il 13% e per i lavoratori delle occupazioni elementari pari a circa il 12%.

Successivamente, si è proceduto ad effettuare un'analisi più approfondita che potesse prendere in considerazione l'evoluzione del reddito medio annuale delle famiglie al fine di poter catturare con maggior entità, la disparità di genere. I valori fanno riferimento al sesso del principale percettore di reddito di una famiglia. Inoltre, relativamente ai

dati 2004-2014 (nel caso oggetto dell'analisi dal 2009 al 2014), la fonte principale di reddito è stata aggiornata rispetto ai dati precedentemente diffusi ed è stata calcolata sul reddito che include tra le componenti il valore dei buoni pasto, dei fringe benefits non-monetari, degli autoconsumi (beni prodotti e consumati dalla famiglia) e delle pensioni integrative.

Quanto prima detto, viene presentato nella figura 2.5 sottostante (il paragone viene effettuato prendendo in considerazione in ogni famiglia il solo principale percettore di reddito):

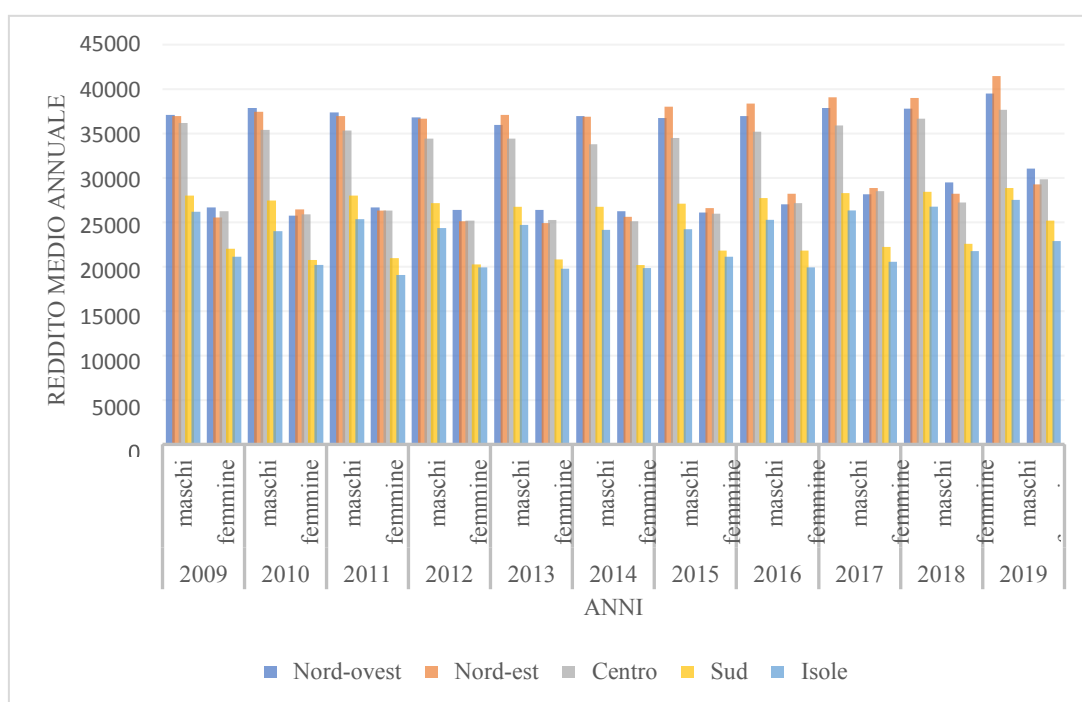


Figura 2.5: Reddito medio annuale delle famiglie (ISTAT, 2021).

Dalla figura sopra esposta, possiamo cogliere tre diverse dinamiche di primaria importanza:

1. Il reddito medio annuale delle famiglie site in Nord-ovest e Nord-est è nettamente più elevato rispetto alle famiglie ubicate nel Mezzogiorno (Sud ed Isole) in tutto l'orizzonte temporale considerato;
2. Il reddito percepito dai soggetti maschi risulta essere superiore al reddito percepito dai soggetti di genere femminile in qualunque parte dell'Italia ed in ogni

frangente considerato;

3. I gap di genere più rilevanti, si riscontrano nelle famiglie che lavorano al Nord.

Come vedremo più avanti nel corso del seguente elaborato, la dinamica mostrata in figura 2.5 potrebbe essere influenzata dal fatto che gran parte del lavoro svolto al Nord, risulta essere di natura privata (regolarmente disciplinata, contrattualizzata e statisticamente misurabile) rispetto alla tipologia di lavoro svolta nel Mezzogiorno (Agi, 2021), misurata a livello statistico (in modo errato) in dimensione più elevata nella tipologia di lavoro di natura pubblica (contraddistinta da rigidi Ccnl e normative che spingono i salari ad essere erogati equamente tra i due generi oggetto dell'analisi). Infatti, in quest'ultima particolare area geografica, la tipologia di lavoro di natura privata è caratterizzata da un elevata percentuale di lavoro sommerso priva di contrattualizzazione e numericamente non figurativa (i dati non risultano presenti all'interno delle banche dati inficiando in modo errato sui risultati ottenuti) (Today Economia, 2022).

A conferma di quanto poc'anzi esposto (che i soggetti di genere femminile sono maggiormente tutelati nel pubblico impiego), viene presa in considerazione l'analisi effettuata dall'Istat secondo la quale, un fattore che sembra concorrere fortemente a determinare il differenziale salariale di genere, è l'effetto di composizione tra il comparto controllo pubblico (l'insieme delle istituzioni pubbliche e delle imprese a prevalente controllo pubblico) e quello a controllo privato (l'insieme delle imprese sulle quali il controllo privato è totale o prevalente).

Se infatti il Gender Pay Gap (differenziale retributivo di genere calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione oraria di uomini e donne rapportata a quella maschile. Il termine fa riferimento a specifici standard internazionali), nel comparto a controllo privato è pari al 17,7%, nel comparto a controllo pubblico scende al 2%. In quest'ultimo le donne sono la maggioranza (55,4% degli occupati), e si registra anche



la maggiore concentrazione di donne con elevato livello di istruzione e con più alta retribuzione oraria: le laureate hanno una retribuzione oraria di 22,6 euro, di ben 7,5 euro superiore a quelle delle laureate nel comparto privato; tra gli uomini la differenza si riduce a 4 punti, passando dai 26,1 euro nel pubblico ai 22,1 euro nel privato (ISTAT, 2018).

## **CAPITOLO TERZO**

### **FATTORI CHE INASPRISCONO LE DISUGUAGLIANZE DI GENERE A SCAPITO DELLE DONNE ALL'INTERNO DEL MONDO DEL LAVORO**

#### **3.1 Gli effetti della pandemia indotta dal Coronavirus**

Quando tra la fine del 2019 e l'inizio del 2020 si iniziò a parlare di un virus sconosciuto, che proveniva dalla Cina, e che riuscì a varcare i confini giungendo fino al continente europeo e da ultimo in Italia, non si poteva ancora pensare la straordinaria portata che esso avrebbe determinato sconvolgendo gli equilibri sia di quel tempo che per l'avvenire, realizzando, di conseguenza, una visione contraddistinta da un "prima" e un "dopo" che coinvolge la società nel suo complesso e, che, interessa, uno dei principali settori portantisocio-economici come quello rappresentato dal lavoro e le dinamiche che ruotano attorno ad esso come, per esempio, la posizione uomo-donna e il tema legato alle esigenze di parità di genere verso il quale da tempo si investe per la costruzione di un modello societario moderno ed evoluto rispettoso dei diritti fondamentali delle persone che, tuttavia, la pandemia da Covid-19 ha gravemente ostruito con ripercussioni assai pesanti ed incisive ancora in atto.

Richiamare il virus significa, quindi, porre l'attenzione non soltanto a questioni strettamente riconducibili ad esso sul versante medico e sanitario, bensì evidenziare la serie di criticità che hanno costituito il riflesso della pandemia rispetto ad altri settori parimenti coinvolti a causa delle gravi restrizioni sociali dipese dagli effetti della crisi pandemica; è cambiato, così, il modo di relazionarsi e di vivere la quotidianità con riverberi decisivi finanche nel mondo del lavoro.

Nell'ottica delle limitazioni ingenti scaturite dalla diffusione del virus, invero, ciascuno si è trovato a dover fare i conti con esso senza distinzione alcuna, non sussiste persona o categoria piuttosto che classe esente da complessità derivanti dal radicamento della malattia, una specie di nemico invisibile che assume la ribalta della cronaca attraverso l'estesa incidenza lesiva degli effetti che trasversalmente ha condizionato il pensiero e l'agire dei molti.

Se da una parte, si proietta lo sguardo al fenomeno della crisi pandemica e sui tentacoli che in via generale hanno compromesso la continuazione regolare del convivere civile, si tratta a tal riguardo di una crisi senza precedenti soprattutto per la velocità di trasmissione su scala globale del virus in ogni latitudine geografica nella quale vi sia vita umana e relazione, dall'altra si intende sottolineare come vi siano state delle categorie di persone che, verosimilmente, alla luce dei dati raccolti, hanno più di altre sofferto le conseguenze della pandemia partendo da una condizione di *deficit* strutturale che deriva da ragioni storiche: ci si riferisce al genere femminile e, più in particolare, alle donne lavoratrici (Zoboli & Luciani, 2021).

Le donne in tale contesto si sono ritrovate in una condizione di larga instabilità complessiva, e pur essendo vera l'affermazione per la quale sia stata l'intera società ad essere coinvolta dai colpi inferti dal virus, è altresì vero come il genere femminile sia stato quello che ha pagato maggiormente lo scotto dell'essere decisamente esposto rispetto a dinamiche economiche, familiari e sanitarie in molti casi caratterizzate da profonde asperità (Falasca, 2020).

Ciò che si afferma permette di evidenziare come, in effetti, il virus sia stato "democratico" colpendo in via trasversale, ma, attraverso un osservatorio più attento poter captare come molti effetti negativi siano risultati particolarmente oppressivi per le donne, soprattutto nelle pieghe che concernono lo svolgimento delle occupazioni lavorative da esse ricoperte. Si può dunque ritenere che alla base c'è una sorta di

vulnerabilità sulla quale la pandemia ha spirato per attualizzare con maggiore forza criticità in precedenza esistenti, sebbene, tentativi sul piano legislativo vi siano stati per arginare la deriva ed invertire la tendenza; il virus in tal senso ha vanificato molti sforzi impiegati, contribuendo a realizzare la fisionomia di una società, e in essa nel settore del mercato del lavoro, assai diversa da quella precedente con ricadute in chiave negativa.

La portata planetaria del fenomeno ha stimolato l'avvio di approfondimenti ed analisi da parte dei principali istituti mondiali che, a diverso titolo, analizzando gli effetti della pandemia in ambito lavorativo con riguardo particolare alle donne, manifestano la costruzione di un quadro dai confini incerti e i cui contenuti si appalesano tutt'altro che incoraggianti per via dell'influenza pesante e negativa che la crisi pandemica da Covid-19 ha determinato in questi due anni di criticità, peraltro senza che si sia ancora completamente giunti alla parola fine.

È questo il contesto nel quale le Nazioni Unite hanno profuso lo sforzo destinato alla realizzazione di un Report, la cui intestazione, peraltro, risulta essere particolarmente significativa: *The Impact of Covid-19 on Women*. L'area di riferimento che tende ad evidenziare la centralità del tema legato al *gender equality* è il numero cinque rispetto all'insieme delle diciassette finalità di sviluppo sostenibile predefinite dalle Nazioni Unite; le informazioni che dal documento derivano, infatti, mostrano un assetto complessivo per nulla soddisfacente, nel quale, la pandemia, ha influito per allargare in misura più rilevante la forbice delle distanze a proposito delle disparità esistenti, determinando in concreto la perdita dei passi in avanti che a fatica erano stati compiuti lungo il corso della storia e fino a quel momento (Marceddu, Fioretti, Salvadori, Gradassi, & Cristofori, 2022).

La forza d'urto che il virus ha causato in relazione agli aspetti di carattere economico sono stati realmente impetuosi, basti pensare che, secondo le Nazioni Unite, sono

proprio le donne a patire le conseguenze più gravi e ciò si conferma dal dato principale che, più di ogni altro, risulta capace di fotografare l'attuale realtà presente: si è drasticamente ridotta la percentuale di donne lavoratrici attualmente occupate nel mercato del lavoro a causa degli effetti lesivi e destabilizzanti della pandemia.

A riprova di quanto affermato, si può quindi dichiarare attraverso l'ausilio dei numeri l'ampiezza del fenomeno e, soprattutto, ciò che maggiormente interessa in riferimento alla forbice che distanzia nel mercato del lavoro l'occupazione maschile da quella femminile, alimentando, le ragioni di un divario difficile da debellare e, nei confronti delquale, la crisi pandemica non ha tardato a rinsaldare nelle proporzioni. Si pensi come il 94% della forza lavoro maschile tra i 24 e i 54 anni dispone di un'occupazione, di converso la stessa fascia di età inerente le donne lavoratrici registra un dato percentuale più basso che si attesta soltanto al 63%.

Non solo la disparità di cui sopra evidenzia la presenza di una larga distanza di genere uomo-donna; infatti, vi sono altri dati ai quali potersi riferire che confermano come le criticità sussistano anche quando le donne pur ricoprendo un'occupazione, tuttavia, percepiscano emolumenti decisamente più esigui rispetto a quelli spettanti agli uomini che svolgono le medesime attività di lavoro.

In tal senso, è l'Eurostat a sottolineare la presenza rappresentata dal divario salariale da cui poter ricavare un'ampiezza media intorno al 15% tra la stipendio dell'uomo in rapporto a quello assegnato alla donna. Si tratta dunque di un problema diffuso sia per lavastità delle proporzioni che esso rivela all'interno del mercato del lavoro, che per l'estensione geografica assunta la cui dimensione è certamente sovranazionale.

Citare l'ambito economico è naturale alla luce dei chiari riflessi operanti in tale contesto, ciononostante emergono anche ulteriori rilevanti abbastanza controversi: durante il periodo di chiusura forzata – *lockdown* – sono aumentate le violenze consumate a danno delle donne a causa della coabitazione protratta in sede domestica

(Raniolo, 2020). Anche questo è un tema rilevante che conferma una certa arretratezza culturale ancora presente, sulla quale, si innesta, la disparità di genere in discorso.

Le indagini eseguite rilevano, altresì, l'inverarsi di una situazione parecchio articolata, infatti nel 2019 si è registrato un forte aumento delle dimissioni delle lavoratrici che da poco tempo avevano dato alla luce i propri piccoli in aderenza a quanto osservato da canali ufficiali dell'Ispettorato del Lavoro; si pensi, per dare un'idea delle proporzioni elevate, come rispetto al 2018 il cui dato segnava 35.963 interruzioni lavorative si passa nel 2019 a 37.611, tenuto conto che, peraltro, la lettura del dato lascia presagire la sussistenza di ulteriori margini di crescita di segno negativo in termini di ricadute occupazionali per le donne (Spiezio, 2021). Viceversa, ponendo l'attenzione verso i nuovi papà in relazione alla stessa questione di riferimento, coloro i quali hanno rassegnato le dimissioni allo scopo di privilegiare le esigenze dei nascituri sono stati 13.947 nel 2019; ciò evidenzia, ancora una volta, quanto sia complicato per il genere femminile riuscire a trovare una formula di compromesso tra aspettative di lavoro ed esigenze familiari.

Che le donne subiscano uno *status* differenziato da quello dell'uomo non rappresenta di certo un'assoluta novità, poiché, a più riprese, è stato raccontato e dimostrato; tuttavia, proseguire la discussione in relazione agli effetti della crisi pandemica da Covid-19, con precipuo riguardo al genere femminile, sul versante lavorativo e sociale, può sostenere con forza l'attualità del tema legato alla disparità di genere uomo-donna. Inoltre, l'andamento dell'occupazione nel corso del 2020 si presenta caratterizzato da rilevanti elementi di eterogeneità sulla base degli specifici settori di riferimento, come effetto delle chiusure selettive imposte per contrastare le criticità di ordine sanitario legate al dilagare del virus.

In tal senso, nel 2020, com'era peraltro prevedibile nel bel mezzo della pandemia in atto, ha fatto segnare cali molto rilevanti sia nel secondo che nel terzo trimestre in

rapporto agli stessi periodi dell'anno precedente, nel quale, la presenza del virus esisteva solo nell'immaginario delle più fervide fantasie e non esprimeva di certo una realtà da cui doversi difendere. I settori maggiormente coinvolti sono stati quelli dei servizi domestici, dell'alberghiero e della ristorazione, ma anche il commercio ha subito una drastica frenata; sin dai primi giorni del mese di febbraio, infatti, vi è stata la possibilità di rilevarsi minori assunzioni che maggiori licenziamenti, ciò in modo particolare nell'ambito di quei settori nei quali vi era una cospicua presenza di personale lavorativo di sesso femminile (spesso sono contratti a termine e, quindi, contraddistinti sin dalla base per tipologia da aspetti di precarietà sui quali la pandemia ha contribuito come forma di acceleratore per la cessazione di essi).

Allo scopo di contrastare la grave situazione emergenziale esistente, è stato permesso alle realtà imprenditoriali di ricorrere a ciò che è stata ribattezzata come "cassa integrazione guadagni covid", sicché da gestire i periodi di sospensione professionale strettamente correlati all'adozione dei provvedimenti di *lockdown* o comunque per arginare l'inevitabile crollo della domanda a danno delle imprese e, di riflesso, dei lavoratori (DelRe, 2021).

Volgendo lo sguardo ancora una volta al 2020, la forza lavoro sospesa e quindi interessata dalle misure di sostegno suddetta, è stata di circa 6,1 milioni con un'incidenza abbastanza eterogenea per settori di attività. Il dato che si trae risulta particolarmente indicativo per evidenziare, quanto ancora, le donne, pagano il prezzo più elevato anche in riferimento al beneficio derivante dall'accesso alla cassa integrazione; infatti, la conclusione che maggiormente rileva è soprattutto la forte penalizzazione che concerne il genere femminile.

La composizione per sesso si atteggia secondo connotazioni sperequate, poiché in ragione della percentuale del 42% di donne, inquadrare come lavoratrici dipendenti rispetto al totale di esse, soltanto il 27% beneficiano della misura in esame. Ciò vale a

significare che una quota-parte di donne non sia stata nelle condizioni di poter fruire della cassa integrazioni guadagni in costanza del periodo pandemico a causa della cessazione del rapporto lavorativo (Casarico, 2020). Pertanto, in questa cornice la donna lavoratrice *ipsofacto* è stata estromessa dal mercato, avendo avuto in precedenza, un contratto di lavoro a termine che, una volta giunto a scadenza naturale, non è stato successivamente prorogato.

Si giunge a poter considerare come la crisi pandemica che negli ultimi anni ha caratterizzato non soltanto il nostro paese, ma l'intero pianeta, è servita a riaffermare la centralità e l'urgenza di alcune ataviche questioni relative alla disparità di genere nel mondo del lavoro, tuttavia contribuendo in modo decisivo ad aggravare ulteriormente la situazione in atto a causa delle numerose disfunzioni che su vari livelli è stato possibile intercettare rispetto al settore del mercato del lavoro, e con particolare riguardo alle dinamiche che ruotano intorno ad esso.

### **3.2 Famiglia e lavoro: le criticità connesse alla “doppia presenza”**

La realtà con la quale le donne tendenzialmente sono chiamate a confrontarsi è parecchio controversa, ci si trova infatti in un paese nel quale il genere femminile risulta costretto in molti casi a dover realizzare una scelta in presenza di un bivio che, ad un certo punto di vita, si manifesta con riguardo particolare alle donne: ossia, famiglia o lavoro. È un “bivio” che, per certi versi, si presenta con il carico di tragicità che contiene al proprio interno, soprattutto per ciò che attiene la capacità di assecondare lo sviluppo della personalità della donna e la serenità del contesto nel quale, quest'ultima, risulta inserita.

La delicatezza della questione richiede l'esigenza di conservare un approccio largo capace di intercettare i diversi profili che coinvolgono detta situazione, in palio vi è il tema dell'osservanza dei diritti fondamentali della persona, ivi compresi i diritti civili



dei quali tanto si parla nelle odierne società evolute, nonché aspetti economici che potrebbero riflettersi sulla capacità di crescita del sistema paese anche per il tramite dell'apporto delle donne, unitamente ad un quadro di assistenza sociale che sappia svolgere una funzione cuscinetto per attutire le spinte derivanti dal funzionamento a regime di siffatto sistema. Si tratta di un'argomentazione complessa poiché vasta nell'ampiezza ed eterogenea per caratteristiche, la quale, si scontra, con il ruolo ontologico che assume la donna all'interno del contesto familiare, talora in conflitto con il lavoro.

Sulla base di tali premesse, può dunque sottolinearsi, come la storia recente peraltro non tarda a poterci ricordare, nell'attualità del momento presente, quanto sia critica la posizione della donna, specie quando si ricopre un'occupazione, sicché da poter giungere all'amara conclusione, secondo la quale, il nostro, non sia un paese per donne lavoratrici. Quanto in evidenza trova conferma nei dati che depongono in chiave negativa verso una direzione di marcia che si potrebbe definire senza sbocco; basti pensare, a tal proposito, come si facciano sempre meno figli e più in là nel tempo, e in molte situazioni proprio la difficoltà ad individuare percorsi di sintesi tra la dimensione familiare e quella lavorativa, esprime, la causa centrale che spinge le donne al di fuori dei confini inerenti il mercato del lavoro (Bentivogli, 2020).

Non si procede al racconto di fatti completamente nuovi, quasi fossero sconosciuti all'attenzione di coloro che vivono queste dinamiche o le analizzano per professione, tuttavia ciò che colpisce e che, come tale, suscita profondo scalpore è la misura delle proporzioni che rilevano in ordine a siffatti accadimenti che coinvolgono le donne in seno al mondo del lavoro; in tal senso sono quasi sei milioni le donne-madri chiamate a realizzare sacrifici davvero enormi per tentare di conciliare le occupazioni lavorative con le naturali pendenze legate al decorso della vita familiare, e non sempre ci si riesce con successo.

Ciò si traduce nel fatto che le donne, a fronte di situazioni contingenti difficilmente gestibili, sono costrette a dover fare una scelta che orienta verso l'*extrema ratio*: le dimissioni. Più del 77% delle donne-lavoratrici, infatti, ha dovuto compiere questa scelta per privilegiare la cura dei figli e della famiglia (Gualmini, 2014).

Le dimensioni del fenomeno sono assai elevate e, chiaramente, influisce persino il decorso della pandemia che ha destabilizzato in misura rilevante l'assetto complessivo di per sé precario; tuttavia, se da una parte, ci si riferisce ad interruzioni lavorative formalmente volontarie a causa delle ragioni anzidette, dall'altra, però, va osservato come sia una scelta sostanzialmente obbligata rispetto alla quale non vi è un'alternativa pratica e, soprattutto, percorribile. Infatti, è il 94% dei casi a raccontare la presenza di dimissioni espressione di una decisione unilaterale e volontaria, ma ciò vale solo per le statistiche, poiché, nei fatti, la scelta è indotta da fattori oggettivi che spingono le donne a restare incasa per espletare i necessari carichi familiari.

Tale impostazione prende forma in una cornice di consapevolezza per la quale, specie nel medio e lungo periodo, alla crescita dei figli, le criticità assumeranno una latitudine ancora più estesa sotto il profilo strettamente personale, posto che il lavoro esprime pure uno spazio di libertà, una modalità per acquisire una propria affermazione in chiave sociale sganciata dal nucleo familiare – seppur nel rispetto di quest'ultimo – per valorizzare gli sforzi verosimilmente compiuti attraverso gli studi e le esperienze conseguite in precedenza.

Rileva pure l'individuazione del settore produttivo che paga il dazio più elevato di tali evenienze, cioè il terziario. Infatti, le dimissioni formulate raggiungono percentuali quasi plebiscitarie, giacché, sono proprio operaie ed impiegate nella misura del 92% a lasciare quelle occupazioni che, essendo sottopagate e con scarsa possibilità di organizzazione, inducono come unica soluzione da seguire quella che concerne il ritorno ai bisogni familiari in un clima di insoddisfazione sia per le legittime aspirazioni

della donna, che per la qualità della vita riconducibile al nucleo familiare nel complesso considerato (Dirani *et al.*, 2022).

In questo quadro molto articolato, sembra quasi un paradosso, ciò che ha favorito il convincimento a formulare le proprie dimissioni, è stata la possibilità di poter beneficiare della misura di sostegno al reddito rappresentata dalla Naspi, purché la rinuncia al lavoro avvenga entro il termine annuale che decorre dalla nascita del bambino. Si tratta di un intervento normativo controverso, perché, allargando la base delle tutele espresse dagli ammortizzatori sociali anche per chi rinuncia al posto di lavoro volontariamente (godendo, tuttavia, dei requisiti previsti per legge) si compie una scelta di indubbio favore, specularmente però si offre una via d'uscita alle donne-lavoratrici dal mercato del lavoro con le relative conseguenze di complicare un successivo ingresso rispetto a nuove opportunità di lavoro che potrebbero riguardarle (Paccioretti, 2015).

In tal senso si può osservare come il principio di base sia condivisibile consentendo nel breve termine la previsione di una misura di contrasto alla povertà economica, sulla scia della necessità di restare in casa per accudire il nascituro; pur tuttavia risulta difficile poter appoggiare l'attuazione pratica della stessa che, in un'ottica di lungo termine, determina invero un effetto contrario a quello che andrebbe perseguito aumentando il divario uomo-donna nel mercato del lavoro, e preconstituendo le condizioni di un impoverimento soprattutto di ordine sociale.

Emerge tuttavia un aspetto peculiare meritevole di approfondimento che si pone in controtendenza rispetto a dati costantemente negativi: durante la pandemia e le chiusure forzate per contrastare la diffusione del virus, benché il dato relativo le dimissioni volontarie sia rimasto elevato, si è registrata però una diminuzione del 18% che impone una riflessione a tal proposito. Si può dedurre da ciò, come la trasformazione della modalità di lavoro, attraverso il ricorso massiccio allo *smart*

*working*, abbia mitigato molti di quegli aspetti critici che alimentano la capacità di tenere insieme sia le esigenze di occupazione che quelle familiari per le donne. Non è una forzatura sottolineare come su questo versante la pandemia, invero, abbia rappresentato un'opportunità per ripensare sotto il profilo operativo il concepimento differente di taluni compiti e lo svolgimento di alcune mansioni, favorendo, così, la possibilità di nuovi percorsi maggiormente protesi verso la conciliazione tra lavoro e famiglia (Cesaroni & Sentuti, 2020).

Di conseguenza l'interrogativo che si potrebbe porre è il seguente: perché non cogliere i segnali che la storia recente ci mette a disposizione per comprendere la direzione di essi in un'ottica virtuosa di superamento delle disparità esistenti e, quindi, non fermarsi limitatamente ad un'evidenza dei fatti nonostante risulti consolidata da tempo, rispetto alla quale, però, non ci si può assuefare ma piuttosto combattere con le armi a nostra disposizione, sfruttando quando possibile, anche le situazioni negative se da esse si riesce a scorgere la presenza di elementi potenzialmente utili.

Ciò conduce a ritenere che lo sviluppo tecnico e tecnologico possa rappresentare una via da seguire che, in modo particolare per le donne-lavoratrici, potrebbe significare un valido supporto rispetto a quel bisogno di trovare un compromesso tra le aspirazioni personali orientate alla crescita professionale e la salvaguardia delle priorità familiari che, guardano alla donna, come figura chiave per la gestione di molte dinamiche nelle quali si presenta protagonista, specie per i figli.

Servirebbe dunque il coraggio di investire nel futuro mediante il ricorso a nuovi strumenti e diverse modalità che appartengono già alla nostra società, e che, dovrebbero consolidarsi soprattutto in quei settori produttivi, e categorie di soggetti, più bisognosi di interventi specifici e contraddistinti da elementi di novità come l'innovazione tecnologica; si tratta, in tale ambito, anche di un fattore culturale nella misura in cui si riesca a non ripiegare su scelte tradizionali, in molti casi superate e non

più competitive, per volgere l'attenzione a favore di soluzioni innovative che oltre alla crescita economica conducano pure ad un progresso della qualità della vita, specie per le categorie negativamente più esposte, come sono certamente le donne impegnate attivamente nel mondo del lavoro e che rivestono contestualmente anche il ruolo di madri di famiglia.

### **3.3 Associazione tra disparità di genere e scarsa strutturazione delle aziende**

Il tema che inerisce la parità di genere si contraddistingue per una certa complessità poiché sono numerosi i fattori che, in modo diverso, incidono a determinare una distanza rilevante tra le posizioni assunte dalla donna nel mondo del lavoro rispetto a quelle ricoperte dall'uomo. In quest'ottica, rileva altresì, la fisionomia che moltissime realtà imprenditoriali rivestono in concreto, in ragione della quale, l'assetto strutturale non sembrerebbe orientato a poter garantire la parità di accesso o, comunque, condizioni egualitarie tra le rispettive categorie di lavoratori, contribuendo, del pari, al radicamento del fenomeno riconducibile alla disparità di genere in esame.

La divergenza in tal senso si riflette, poi, nei percorsi legati allo sviluppo delle carriere tra uomini e donne, dall'analisi delle quali, è piuttosto agevole ricavare il dato secondo cui, risultano assai differenti le "traiettorie" che nel corso del tempo caratterizzano i rispettivi generi in ambito lavorativo: infatti, alcune posizioni apicali, specie in taluni settori, continuano ad essere appannaggio degli uomini, sebbene sia corretto affermare aperture a favore delle donne negli ultimi tempi.

Per esprimere un'idea che in modo eloquente sia idonea a confermare tale ricostruzione, si pensi come l'Italia ricopra tristemente soltanto la quattordicesima posizione tra i diversi paesi dell'Eurozona nella classifica recante l'indice sull'uguaglianza di genere, ciò sulla base dei dati acquisiti *dall'European Institute for Gender Equality*.

Le informazioni statistiche di cui sopra, sono particolarmente rilevanti poiché, i dati, devono potersi interpretare in ragione di ciò che rappresentano e non soltanto come valore numerico in sé; adottare una strategia che punti al superamento del *gender gap*, vale a significare che, all'ordine del giorno si tende sia a garantire la tutela dei diritti fondamentali che concernono la persona umana, ivi compresa nella sua dimensione lavorativa, che determinare risultati di segno positivo sul piano economico attraverso il perseguimento della crescita del Pil che oscillerebbe tra il 9 e l'11% in virtù di siffatte statuizioni (Bessant & Tidd, 2020).

La fotografia nitida per le sue proporzioni, ma sfocata per i suoi contenuti ambigui, risulta ulteriormente suffragata dagli studi condotti dall'Osservatorio di 4.Manager – sorto in accordo tra Federmanager e Confindustria nel 2017 – dai quali è possibile evincere come le posizioni di vertice per le donne siano impantanate nell'immobilismo di una fetta percentuale del 28% rispetto al totale, con il relativo abbassamento al 18% là dove si prendano in evidenza le posizioni agganciate a forme contrattuali dirigenziali (Manzi & Mazzucchelli, 2020).

È pur vero che si registra anche il tentativo di una parziale inversione di tendenza, il 31% delle imprese cerca in qualche modo di potersi dotare di assetti organizzativi preordinati a limare il gap esistente attraverso visioni strategiche diverse dalle precedenti; tuttavia, i risultati sono ancora molto altalenanti.

In quest'ottica tesa verso la ridefinizione di equilibri differenti capaci di ripristinare la pesante sperequazione in corso, emerge però la presenza di uno strumento del tutto innovativo denominato “Certificazione della parità di genere” fondato essenzialmente sulla garanzia di opportunità di carriera, parità salariale e di mansione, che consente il beneficio di ottenere forme di alleggerimento contributive nella misura dell'1% sui contributi nel massimo di cinquantamila euro nel periodo annuale (Salvucci, 2022).

Concepire una certificazione che funga da supporto all'incentivazione del lavoro

femminile non può rappresentare la soluzione di ogni criticità in tale ambito, tuttavia conferma la presenza di una certa sensibilità rispetto ad un fenomeno di rilevanza sociale ed economica da collocare ai primi punti dell'agenda politica del paese, una materia non più procrastinabile per la quale servirebbe un quadro complessivo di riforme per giungere alla modificazione degli assetti generali preesistenti, oramai incompatibili con le esigenze eterogenee delle odierne società.

Serve entrare in una prospettiva matura per la quale, porre al centro il tema della parità di genere, non esprima limitatamente uno slogan da declinare all'occorrenza per meri aspetti di circostanza, ma, al contrario, una scelta consapevole dai valori assoluti da cui poter determinare elementi di crescita sia per l'azienda che per l'intero sistema paese mediante l'impatto positivo che deriverebbe dall'esercizio a regime di tali dinamiche strategiche (Girelli, 2016). È abbastanza chiaro, ritenete che, la previsione degli interventi necessari ad invertire una tendenza da molto tempo consolidata, richieda la costruzione di un approccio integrato caratterizzato da finalità ben definite all'interno di un cronoprogramma da monitorare costantemente per verificarne l'efficacia e l'efficienza.

Invertire la rotta, significa anche, procedere ad investimenti che curino gli assetti organizzativi delle imprese sotto il profilo strategico; infatti, in tal senso lo scopo sarebbe quello di poter giungere a livello nazionale entro il 2026 ad una crescita di cinque punti all'interno della classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'EIGE. Si tratta di un obiettivo ambizioso e non di agevole perseguimento, tuttavia, è uno sforzo necessario da compiere là dove si volesse intraprendere un percorso virtuoso che contribuisca a rinsaldare la posizione delle donne soprattutto nelle realtà imprenditoriali più bisognose di ricevere stimoli positivi sul binario della parità di genere in ambito lavorativo (Pogliana, 2012).

La previsione della Certificazione di cui sopra, conduce però ad evidenziare la presenza

di qualche segno di speranza suffragato dai dati: delle imprese considerate ai fini dell'analisi, il 31%, si è adoperata per l'adozione di interventi strategici finalizzati a favorire l'incontro tra partecipazione di uomini e donne con misure specifiche in tema di genitorialità per il 15,7% e del 13,9% in riferimento alla formazione. Il quadro si completa citando i restanti interventi per ciò che attiene la possibilità di garantire condizioni di parità per l'assunzione di ruoli di vertice nella misura del 13%, senza omettere di ricordare l'8,3% di misure sottese a favorire il raggiungimento della parità salariale.

Se da una parte rimane ancora da scardinare il retaggio culturale posto alla base del divario che distanzia il genere femminile da quello maschile soprattutto nel settore lavorativo, dall'altra, però, residuano degli aspetti positivi corroborati da obiettività in relazione al conseguimento di una migliore reputazione aziendale, vantaggi fiscali, benefici nella partecipazione a gare d'appalto, nonché a condizioni più favorevoli per l'accesso al credito (D'Ascenzo, 2012).

Ciò conduce a ritenere che, il tema legato alla forte sperequazione salariale e l'esigenza di realizzare un innalzamento degli standard qualitativi in un'ottica di superamento delle disparità di genere, spinge ad interventi decisivi soprattutto in quelle aree di riferimento nelle quali diviene urgente assumere determinazioni a tutela delle fasce più deboli e svantaggiate.

Il percorso si caratterizza per essere piuttosto travagliato, in tal senso hanno inciso in misura rilevante sia la crisi pandemica da Covid-19 che l'instabilità internazionale dettata dall'attuale conflitto che si consuma in Europa tra la Russia e l'Ucraina, i cui riflessi, sul versante economico ed energetico, allargano la forbice della crisi nazionale inverando la recessione unitamente a livelli di inflazione straordinariamente elevati come non accadeva da decenni. In un mondo strettamente interconnesso in virtù del fenomeno legato alla globalizzazione oramai consolidata, gli equilibri si presentano



molto sottili e costantemente in evoluzione; non risulta dunque complicato poter intercettare le varie ragioni che su larga scala rischiano di incidere sull'effettività delle misure adottate per contrastare la disparità di genere.

Quanto si afferma consente di poter rilevare l'oggettività di una realtà secondo cui, la presenza di aziende caratterizzate da sistemi di *governance* mista, pone in essere le utili condizioni per garantire migliore competitività e superiore capacità di resistenza alle situazioni di crisi, inoltre assume pari rilievo l'aumento dell'indice di ricchezza (Pil) a beneficio dell'intero sistema paese a fronte di investimenti realizzati sul versante della parità di genere (Di Nardo, 2017).

Si determina, in tale direzione, una traiettoria la cui curva spinge a considerare i larghi margini di convenienza che possono derivare dalle scelte strategiche aziendali protese a modificare gli aspetti strutturali delle imprese attraverso un cospicuo coinvolgimento delle donne, persino ai ruoli apicali, in un clima di complementarità con le mansioni svolte dall'uomo, sfuggendo, pertanto, da una visione conflittuale tra i rispettivi generi priva di qualsivoglia fondamento.

## CAPITOLO QUARTO

### CONSEGUENZE ED EFFETTI PSICOLOGICI DELLE DISUGUAGLIANZE DI GENERE

#### 4.1 Licenziamento e demansionamento

Approfondire la materia del mercato del lavoro spinge a considerare con particolare attenzione la presenza di alcuni fenomeni rilevanti capaci di incidere considerevolmente sulla stessa prosecuzione del rapporto di lavoro: ci si riferisce, più nello specifico, tanto al licenziamento quanto al demansionamento. I due fenomeni suesposti sono chiaramente differenti, tuttavia, manifestano concordi la presenza di una decisa sperequazione tra le parti coinvolte, che giustifica la definizione di contraente “debole” in capo al lavoratore, giacché quest’ultimo rimane esposto, potenzialmente, durante l’intero periodo della collaborazione, a possibili disfunzioni che potrebbero nuocere in ordine al mantenimento della propria posizione e, contestualmente, verso la tutela dei diritti acquisiti in virtù delle prestazioni lavorative rese a beneficio della crescita dei valori aziendali organizzati dall’imprenditore.

Quanto si afferma trova valido fondamento nel vissuto esperienziale di numerosi lavoratori all’interno dei vari contesti professionali nei quali risultano inseriti e, ulteriormente, interessa con proporzioni decisamente più elevate la posizione concernente le donne lavoratrici i cui equilibri si presentano ancora più instabili rispetto a quelli che riguardano gli uomini (Di Paola, 2019). In tal senso, influisce chiaramente la duplice funzione che caratterizza il genere femminile, sia in relazione alla cura della famiglia che alle legittime aspirazioni lavorative preordinate a dare seguito a possibili avanzamenti di carriera.

Le diverse peculiarità di ordine naturale e, soprattutto, espressione di retaggi culturali

non ancora completamente sopiti contraddistinguono il genere femminile in ambito lavorativo, e sono quelle che rappresentano il terreno fertile per le disparità uomo-donna in relazione a tali accadimenti operanti sul versante lavorativo anzidetto: infatti, sono frequenti i casi di licenziamento a causa dello stato di gravidanza della donna, piuttosto che, l'inverarsi di decisioni tradotte nel demansionamento di quest'ultima, od ancora, la presenza di vincoli che intralcino lo sviluppo della carriera realizzando autentiche forme di discriminazioni mal tollerabili sotto il profilo umano, sociale e giuridico.

Una delle questioni che appare piuttosto evidente risiede essenzialmente nell'esigenza di garantire ogni forma di tutela nei confronti della persona umana in quanto tale, infatti, a tal proposito, si può desumere come la violazione dei diritti, che interessa in modo particolare le donne nel settore lavorativo, rappresenti uno spaccato emblematico che si contestualizza nell'ambito lavorativo rispetto a fenomeni controversi che, negativamente, insistono in maniera più larga nell'odierna società sul piano riconducibile alla parità dei diritti.

Ciò che emerge è una certa flessibilità a trovare soluzioni che, *ipso facto*, tendono a aggirare in modo abbastanza agevole la legge, unitamente al nucleo fondamentale di tutele in essa ricomprese, neutralizzando così il tentativo del legislatore teso a risanare le disparità di trattamento esistenti, soprattutto in relazione ai casi di licenziamento e demansionamento a riguardo del genere femminile (Berruti & Chiozzi, 2016).

A tal proposito, basti pensare che, le donne lavoratrici non possono essere destinatarie di misure recanti la cessazione del rapporto di lavoro causa licenziamento a partire dall'inizio del periodo di gravidanza, giungendo fino al termine del congedo di maternità, e fino al conseguimento del primo anno di età del figlio. Peraltro la costruzione di un sistema di adeguate tutele verso la forza lavoro femminile, preclude, altresì, l'eventuale decisione orientata al licenziamento quand'anche quest'ultimo fosse di natura "collettiva"; in tal senso, un valido contributo scaturisce dalla

giurisprudenza di legittimità, la quale, nell'occasione coincisa con l'emanazione della sentenza n. 25454 del 2021, ebbe modo di ritenere che nelle procedure collettive di licenziamento vi siano dei criteri ai quali doversi attenere e, pertanto, l'impresa che procederà in tale direzione sarà tenuta ad individuare i lavoratori da licenziare in aderenza al criterio delle cosiddette "quota-rosa", assicurando, la permanenza della stessa quota proporzionale di manodopera femminile, rispetto al totale del personale occupato.

Coincide una situazione parimenti delicata anche quando, a fronte dello stato di gravidanza nel quale si trovi la donna, il datore di lavoro procedesse sulla via del demansionamento come conseguenza diretta ed immediata della gestazione; in tal senso la legge prevede delle regole ben precise secondo le quali dovrà essere garantito alla donna il mantenimento della medesima posizione ricoperta escludendo il rischio di un arretramento. Non vi è alcuna perplessità nell'affermare che, il demansionamento non giustificato, rappresenti una grave violazione da cui origina una discriminazione riconducibile a questioni di genere ancora una volta destinate ad allargare la forbice del divario uomo-donna nel mercato del lavoro.

Sono inoltre vietati quei comportamenti finalizzati ad ostacolare il naturale decorso della carriera, benché meritevoli di ostracismo sul piano legislativo sono pure le decisioni che limitino l'accesso al lavoro sulla base dello stato matrimoniale, di famiglia o di gravidanza, ivi compresi gli stati di maternità o paternità finanche adottativi (Barbera & Guariso, 2020).

Ciò che balza all'attenzione è la presenza di un "cono d'ombra" che si instaura tra le previsioni normative e i rapporti lavorativi in concreto, all'interno del quale, residua uno spazio di impunità dal quale riuscire ad intercettare una serie di condotte anomale perpetrata a svantaggio delle donne, le quali, inevitabilmente, scontano le conseguenze di ordine naturale e sociale che le caratterizzano rispetto alla posizione assunta

dall'uomo. Di conseguenza, sarebbe auspicabile intervenire su quei processi orientati a garantire l'effettività delle tutele a favore delle donne, poiché si registra sovente la patologica deviazione pratica delle norme concepite in astratto per garantire tali finalità, così da determinare intollerabili forme di discriminazione non compatibili con ciò che dovrebbe esprimere la fisionomia di uno Stato di diritto moderno ed avanzato (Bilotta & Zilli, 2019).

Le influenze culturali esprimono un'eredità pesante da scontare e, pertanto, la nascita di un pensiero nuovo capace di guardare verso la donna con una visione differente dal passato, rappresenta una sfida urgente e non più procrastinabile; in un Paese che presume di essere all'avanguardia sul piano dell'evoluzione dei diritti civili e sociali, risulta del tutto inconcepibile pensare come la donna sia spesso costretta per acquisire un'occupazione lavorativa a dover giustificare la propria volontà di creare una famiglia o persino di diventare madre, quasi come fosse un discrimine per giungere alla firma di un contratto di lavoro che, altrimenti, rischierebbe di restare disatteso.

Or bene, la criticità non risiede tanto nella sussistenza di lacune sul piano normativo circa la punizione che severamente andrebbe ricondotta a siffatti atteggiamenti, quanto piuttosto sulla capacità reale e non soltanto intenzionale di debellare il fenomeno di cui in discorso, che si presenta in palese contrasto con l'osservanza di diritti fondamentali dell'individuo prima, e del lavoratore dopo. Se da una parte, occorre essere più incisivi attraverso l'adozione di misure che garantiscano, parallelamente, livelli più elevati di tutela in termini pratici, ed azioni che scoraggino la parte datoriale a scelte coincidenti con la mancata assunzione, piuttosto che il licenziamento od ancora il demansionamento, magari con la previsione di vantaggi che premiano al contrario la determinazione a mantenere invariata la posizione ricoperta dalle lavoratrici di sesso femminile presso la struttura organizzativa in essere, dall'altra, tuttavia, è indispensabile che si proceda verso la definizione di aspetti culturali che oltrepassino

il “mito” sregolato dell’interesse economico come bene supremo, dal quale, sovente, consegue una visione distolta della realtà che concepisce nella persona e, segnatamente, nella donna un elemento aziendale come gli altri funzionale soltanto ad aumentare i volumi di produzione, però con il serio pericolo di calpestare i diritti fondamentali da riconoscersi in termini di dignità e pudore della persona umana.

Per finalità di indagine va oltre modo considerato come la portata di questi fenomeni interessi soprattutto le realtà produttive di modeste dimensioni, nelle quali si instaura un rapporto anche personale tra le parti che consente una liberazione dai vincoli assunti secondo caratteristiche di maggiore snellezza e rapidità. Di converso, l’impresa dotata di una struttura più solida sotto il profilo sia organizzativo che patrimoniale, riesce ad attutire l’impatto derivante dall’assenza temporanea della donna lavoratrice da cui segue la relativa minore incidenza di cessazioni del rapporto di lavoro.

Ciò che si afferma non è un aspetto marginale, poiché, consente di evidenziare come il sistema economico oggi risulti sostanzialmente basato su un’economia di capitalismo avanzato rappresentata dalla pluralità di grandi imprese, la cui forza economica, comporta una sorta di effetto cuscinetto capace di limitare i pesi derivanti dall’assenza e dai costi maturati dall’interruzione temporanea del rapporto di lavoro con le lavoratrici, allorquando, queste ultime, si trovassero nelle condizioni di voler contrarre matrimonio o in stato di gravidanza (Aivanhov, 2019).

Al contrario ciò risulta più complicato per le realtà aziendali più piccole, le quali, pur in assenza di giustificazioni di sorta, talvolta a causa di obblighi di varia natura specie sul piano fiscale, ad esempio, presentano maggiori difficoltà a proposito della gestione di tali dinamiche; pertanto, sarebbe rilevante adottare delle misure specifiche deputate a ricercare il compromesso tra le esigenze di produzione e quelle di salvaguardia delle donne impegnate nel mondo del lavoro, soprattutto in Italia, paese nel quale, il tessuto produttivo ed economico si distingue per la vasta presenza di micro, piccole e medie

imprese che rappresentano la spina dorsale dell'intero sistema sociale ed economico (Arlati *et al.*, 2016).

Le argomentazioni suesposte indicano con relativa chiarezza quanto sia complesso il fenomeno che coincide con la disparità di trattamento delle donne rispetto ai casi di licenziamento e demansionamento, in quanto la questione tiene conto di aspetti assai eterogenei che, tuttavia, interagiscono tra di loro, imponendo una visione di insieme da cui far discendere risposte adeguate e mirate agli obiettivi da raggiungere.

In questa direzione, l'esigenza di cambiare rotta rispetto al passato impone l'analisi di valutazioni che approccino il fenomeno secondo modalità sistematiche e non più disarticolate, le quali sappiano intercettare soluzioni di compromesso, alle quali poter affiancare la maggiore sensibilità rispetto al tema economico legato allo sviluppo delle realtà d'impresa che permettono al paese di funzionare e, del pari, la tutela urgente e necessaria che sul piano umano e sociale va riconosciuta e garantita a tutti i lavoratori con riguardo particolare alla categoria più esposta in termini di vulnerabilità, certamente espressa dalle donne, in ragione delle vicissitudini di compatibilità con l'esercizio delle altre funzioni, cui esse, sulla scia di elementi eterogenei caratterizzati sia dalla propria natura biologica, ancorché dalla presenza di aspetti tradizionali e culturali sono chiamate ad espletare in famiglia e nella società.

#### **4.2 Sfera personale, insoddisfazione e disagio psicologico**

Costituisce un ulteriore aspetto meritevole di approfondimento la relazione che lega l'evolversi delle dinamiche lavorative talora controverse che riguardano le donne, e le conseguenze che scaturiscono in rapporto alla propria sfera personale che, nei casi più gravi, sfociano addirittura in autentici disagi psicologici, i cui effetti, pur traendo origine nell'ambito del contesto lavorativo, si propaghino al di fuori di esso fino a compromettere l'equilibrio psicofisico della persona coinvolta da siffatte dinamiche controverse.

Ciò che si vuole rimarcare è la potenziale stretta correlazione che può esservi tra possibili manifestazioni di sopruso nei luoghi di lavoro, o comunque la presenza di condizioni deficitarie per ciò che attiene il rispetto della dignità della persona umana, e le conseguenze che potrebbero derivare dall'inverarsi di tali accadimenti che, in qualche modo, rischierebbero di alterare uno stato di serenità normale ai fini della prosecuzione regolare delle attività di vita quotidiana.

Non che questo rappresenti una prerogativa che riguardi solamente le donne, tuttavia si evidenzia come le lavoratrici, in tal senso, ancora una volta, rappresentino una categoria più incline a patire gli effetti lesivi riconducibili a tali questioni.

Se da una parte ciò si giustifica in relazione alla posizione di particolare delicatezza che la donna riveste all'interno del contesto lavorativo capace di assegnare ad essa una forte vulnerabilità, dall'altra emerge pure la presenza di studi tali da evidenziare una sorta di predisposizione naturale per le donne a sviluppare forme di disturbo di natura depressiva – depressione maggiore e distimia – rispetto all'uomo; in particolare la forbice richiama una distanza di circa due, tre volte superiore a quella che viceversa può interessare il genere maschile.

A sostegno di quanto osservato, rileva altresì, il livello di incidenza ricavato secondo il quale, il genere femminile, manifesta una maggiore tendenza verso il manifestarsi di stati depressivi peraltro con una certa costanza per ciascuna fascia di età considerata: basti pensare che, in riferimento alle donne la percentuale si attesta all'1,98% rispetto al dato che richiama il sesso maschile pari all'1,10% (Felicioni & Sanna, 2019).

La presenza di questi dati non vuole risultare fine a sé stessa, ma serve da strumento utile per acquisire ogni informazione necessaria all'adozione di rimedi volti a migliorare le condizioni di vita, soprattutto in quei contesti nei quali si svolge parte decisiva e considerevole della propria esistenza e, in tale direzione, la dimensione lavoro assume un peso specifico di certo non esiguo.



Con riguardo al tema legato allo stress di genere la disposizione principale deriva dall'art.28 del d.lgs. n. 81/2008, il quale ha sancito l'obbligo di valutare i rischi per i lavoratori, con riferimento a quei gruppi di lavoratori più esposti a pericoli particolari, tra cui quelli riconducibili allo stress lavoro-correlato in aderenza a quanto stabilito nell'intesa raggiunta in sede europea nell'ottobre del 2004, e dalla quale poter evincere, l'attenzione per le condizioni delle lavoratrici in stato di gravidanza nonché le criticità connesse alle differenze di genere, all'età piuttosto che alla provenienza geografica di ciascun lavoratore. Sulla base di quanto affermato, è possibile riportare i fattori di stress più rilevanti che derivano dall'appartenenza al genere in prevalenza femminile, aspetti sui quali, le parti datoriali, dovranno prestare importante attenzione. Gli studi realizzati in materia di patologie dell'organizzazione del lavoro, consentono di ricavare la presenza di tre categorie ritenute centrali come genesi dello stress di genere:

- *La prima pone riguardo al fenomeno della conciliazione;*
- *La seconda si riferisce alla tipologia del lavoro da eseguire;*
- *La terza risulta agganciata a fenomeni di molestie e mobbing.*

Guardando al tema della conciliazione ci si concentra sulla difficoltà oggettiva in capo alle donne di portare avanti la propria occupazione, soprattutto se a tempo pieno, rispetto all'esigenza di accudire i figli e le persone eventualmente bisognose presenti nel proprio nucleo familiare; infatti, la difficoltà di cui in discorso matura con una certa preponderanza rispetto alle lavoratrici di sesso femminile rispetto agli uomini. Si pone dunque un problema in termini di bilanciamento sia di impegno che di tempo con ripercussioni di stress psicofisico; si pensi al timore della donna di compromettere la carriera nel caso di gravidanza o di matrimonio, od ancora, le difficoltà a poter incrociare aspetti di piena soddisfazione sotto il profilo legato allo sviluppo della carriera e i relativi riflessi di ordine economico. A questo può aggiungersi la minore flessibilità per la donna ad assecondare trasferimenti, trasferte e distacchi presso

località distanti da quella di origine per evidenti ragioni di carattere familiare. Quanto affermato esprime in pratica la presenza di aspetti gestionali ed organizzativi capaci di incidere soprattutto in termini di ricaduta nei riguardi della donna, potendo generare in quest'ultima, l'insorgere di situazioni di stress correlate ad un ambiente di lavoro ostile che, come tale, determina un impatto decisamente inferiore verso la categoria rappresentata dal genere maschile, tenuto conto che, sul piano della conciliabilità le posizioni si presentano assai differenti.

Anche se gli uomini hanno aumentato il loro carico di lavoro, sia dedicato ai lavori domestici che alla cura dei figli, le donne continuano a sopportare il peso più elevato in relazione ai lavori extra da osservare e, pertanto, la condivisione appare ancora distante. Inoltre, anche quando la condivisione del lavoro aggiuntivo sembra più ampia, gli uomini optano di preferenza per la cura dei figli piuttosto che per il lavoro domestico (Del Boca et al., 2020). Tenuto conto che, la condivisione tra i partner del lavoro domestico e di cura risulta correlata ad una più ampia partecipazione al mercato del lavoro delle madri, soprattutto nel caso di lavoro domestico, la difficoltà a conciliare lavoro-famiglia per le donne desta serie preoccupazioni in una fase storica peculiare che risente peraltro di avvenimenti epocali come la pandemia (Del Boca, Oggero, Profeta, Rossi, & Villosio, 2020).

La seconda categoria suindicata, invece, pone l'evidenza di fattori di stress a causa della circostanza che, le donne, a tutt'oggi, rivestono delle mansioni proporzionalmente di minore responsabilità ed autonomia rispetto a quelle svolte dall'uomo; pertanto, risultando maggiormente inclini ad attività ripetitive e poco gratificanti caratterizzate, peraltro, da grave precarietà. Si conferma, così, l'evidenza di disparità che si estendono pure all'area professionale, infatti, in molti casi le donne lavoratrici trovano spazio in mansioni di tipo assistenziali caratterizzate da una certa affinità con quelle già svolte in famiglia, e ciò amplifica i segnali di stress di un ambito rispetto all'altro ed un

abbandono prematuro dell'attività professionale.

In aderenza alla terza categoria, quale ulteriore area principale di riferimento da cui trae origine lo stress in ambito lavorativo, con riguardo particolare alla posizione che assume la donna, rileva la maggiore esposizione a possibili molestie sessuali e a forme di mobbing (il cui istituto opera proprio in ambito lavoro e in misura più elevata proprio a danno delle lavoratrici donne) i cui effetti lesivi segnano in modo non indifferente la serenità psicofisica soprattutto delle donne.

A seguito di fattori di stress correlati al contesto lavorativo nel quale si risulti inseriti, la capacità di reazione dipende anche dalla personalità del soggetto, al modo con cui reagisce rispetto a talune situazioni controverse, nonché alla memoria di esperienze precedentemente vissute che avessero già segnato la persona coinvolta. Va pure segnalato che non ogni manifestazione di stress sul lavoro vede in quest'ultimo la sua causa di origine, poiché, possono esservi situazioni nelle quali, lo stress in ambito lavorativo, diviene piuttosto fattore scatenante di un equilibrio psicofisico magari già condizionato in precedenza.

La fondatezza delle argomentazioni suesposte trova riparo all'ombra di studi specialistici, i quali, nel giustificare la presenza di un'inclinazione naturale per le donne a poter sviluppare patologie psicologiche – attacchi di panico, ansia, depressione, anoressia etc. – confermano altresì come dette anomalie che incidono in termini di benessere per il genere femminile rappresentano una sorta di reazione spontanea particolarmente acuita nei casi di stress sul lavoro, secondo proporzioni assai più estese rispetto a quelle che si possono registrare per gli uomini con riferimento a situazioni analoghe.

Al netto delle considerazioni affrontate, una situazione peculiare che risulta pregnante e particolarmente compatibile con il tema legato allo stress correlato ad attività di lavoro, è rappresentata dalla “sindrome di burnout”. Essa in via di principio non

interessa soltanto le donne, sebbene queste ultime, in virtù di quanto osservato sulla base di ragioni biologiche e sociali, registrano una particolare propensione ad accusare la sindrome a causa di avvenimenti direttamente riconducibili a manifestazione di stress correlate al lavoro. Ritmi fortemente sostenuti, esigenze molto pressanti ed aspetti di responsabilità lavorativa, esprimono quel mix deflagrante nello stato di esaurimento che negativamente coinvolge la persona che ne risulti suo malgrado assoggettata. In principio si pensava che, la sindrome di burnout, potesse interessare soltanto le “helping professions” (cioè, le cosiddette professioni sanitarie ed assistenziali), successivamente si è compreso come la sindrome rivesta una portata più larga essendo riconoscibile in qualsivoglia contesto lavorativo caratterizzato da forte stress e clima stressante.

A seguito di un’osservazione condotta da Karger, sul fatto che, il *burnout* assomiglia al concetto alienazione industriale, questa sindrome non è stata più associata ad uno specifico contesto occupazionale ed anzi è stata riqualificata sicché da poterla riscontrare in qualsiasi altro settore lavorativo, in base alle seguenti peculiarità (Kitaoka-Hihashiguchi *et al.*, 2004):

- *esaurimento delle risorse mentali (con relativo depauperamento di stimoli, speranze e scopi);*
- *distacco dal lavoro e indifferenza complessiva verso quest’ultimo;*
- *sensazione di scarsa efficacia in ambito lavorativo.*

In qualche modo, si può dire che, la sindrome di burnout, racchiude al proprio interno l’insieme dei fattori da stress correlati al lavoro, assumendo, tuttavia, uno spazio a sé stante, poiché ci si riferisce non ad uno stress in generale che il lavoro può rivelare o acuire, bensì vede proprio nel lavoro il contesto che funge da fonte ispiratrice per il graduale decadimento delle risorse psicofisiche e dal peggioramento delle proprie capacità professionali.

La letteratura sottolinea inoltre che il *burnout* tende ad auto-rinforzarsi con relativa cronicizzazione, a trasmettersi tra colleghi e quindi tende a propagarsi negli ambienti di lavoro (Shirom, 2005). Per tali ragioni causa assenteismo, turnover e l'intenzione di abbandonare la professione (Leiter, 1993).

Una lettura critica non può esimersi dal condurre una valutazione complessiva capace di intercettare la serie di elementi validi ai fini dell'analisi per tentare di intercettare sia le cause che le conseguenze che scaturiscono dall'inverarsi di tali accadimenti.

Alla luce di ciò, dunque, sono da valorizzare quegli studi che, orientandosi verso una direzione positiva, tengono conto di costrutti psicologici quali "*l'engagement*" (Maslach *et al.*, 2001) ed il "*mastery approach goals*" (Perdeck Jeroen, 2012), ovvero "l'impegno gratificante" e la "ricerca di maestria" nell'ambito dello svolgimento delle attività di lavoro.

Va tuttavia osservato che, in letteratura, vi sono numerose visioni talora discordanti rispetto alle dimensioni che la caratterizzano (Edelwich & Brodsky, 1980), le fasi con cui si evidenzia e la loro sequenzialità (Lee & Ashforth, 1996), nonché il riferimento alle presunte tipizzazioni (Farber BA, 1990), cioè una serie di aspetti di sicura rilevanza che contribuiscono a mantenere elevato uno stato generale di indeterminatezza.

Le condizioni di lavoro, pertanto, soggiacciono ad una molteplice lettura, soprattutto in relazione alle situazioni di carattere individuale, come un'occasione per la quale può avere senso lottare o come pericolo da schivare. In tali circostanze è quindi indispensabile aumentare le proprie competenze e capacità di azione, allo scopo di perseguire i propri obiettivi e non subire le conseguenze negative, ciò che si identifica nella cosiddetta teoria *Broaden and Build* (Fredrickson, 2001).

Quanto si osserva in virtù degli studi realizzati in materia, nonostante le criticità, tuttavia, individua alcuni punti fermi: non c'è settore lavorativo esclusivo che interessi detti fenomeni di disagio psicologico, i quali, peraltro, al netto di un'inclinazione che tende

maggiormente verso il genere femminile per questioni sia biologiche che sociali, rilevano, la presenza di un rischio da stress lavoro correlato per il quale nessuno può definirsi aprioristicamente esente. Infatti, rimanere senza risorse per un buon adattamento sul lavoro riveste un rilevante impatto emotivo – arousal affettivo – determinando l'attivazione di processi psicofisiologici necessari a regolarne l'omeostasi (Suh, *et al.*, 1996).

Si può richiamare la centralità dell'ISO 10075, la quale, pone in evidenza come tra le conseguenze negative, quelle a breve termine e reversibili come la fatica mentale, la percezione di saturazione psichica e persino lo strain, rappresentano una reazione psicofisiologica a situazioni vissute come non tollerabili in quanto possono frustrare interessi e disseminare riflessi negativi (Plath & Richter, 1984).

Gli interventi finalizzati a ridimensionare i pericoli di natura psicosociale sono abbastanza articolati. Infatti, entrano in gioco rilevanti elementi che attengono alla sfera emozionale, pertanto risulta ancora più complesso affrontare cambiamenti organizzativi, specie per le donne che, dovendo conciliare esigenze anche extralavorative, incrociano forme di malcontento di più larga estensione a riguardo degli aspetti organizzativi. Tuttavia, si è evidenziato come la presenza e il supporto del gruppo di lavoro, in chiave positiva, potrebbe sostenere per l'acquisto di una migliore padronanza sicché da riflettersi sul benessere e la salute personale, ancorché sull'organizzazione (Mikkelsen & Gundersen, 2003).

A questo si aggiunga che, attraverso la dimensione di gruppo alla quale si è fatto riferimento, la presenza di obiettivi comuni in seno all'organizzazione mette in ombra le difese personali, favorendo la capacità di adattamento del lavoratore e sostenendo le sue motivazioni limitando il rischio dell'insorgere di patologie causate da stress lavoro correlato (Salmela-Aro K. *et al.*, 2011).

Avendo sottolineato come tra le varie problematiche, tali da determinare fattori di stress

in ambito lavorativo, vi è pure la propensione per le donne di subire molestie presso il luogo di lavoro a causa di implicazioni relazionali molto accentuate di segno negativo, a partire dagli anni '90, al problema della violenza di genere che riguarda in modo particolare quella perpetrata contro le donne, si intercetta una prima risposta attraverso la predisposizione di raccomandazioni ricomprese nelle conclusioni della Conferenza internazionale del lavoro nel 2009, fino a giungere negli anni a seguire, alla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (correntemente denominata con l'acronimo ILO) del 2019, trasfusa, oggigiorno, in seno all'ordinamento giuridico mediante l'emanazione di una legge nel 2021 avente ad oggetto il radicamento di percorsi legislativi protesi a promuovere la tutela dei diritti fondamentali contro ogni forma di violenza sia in generale che di genere (Bosio, 2021).

In tale contesto, tuttavia, serve ricordare come rispetto a tali argomenti per molto tempo l'ILO abbia contribuito attraverso la formazione di orientamenti nell'ambito della materia lavoro, proprio allo scopo di contrastare e debellare qualsivoglia manifestazione di discriminazione di genere presso i luoghi di lavoro, soprattutto quando ciò si traduce nella realizzazione di violenze.

Le molestie non esprimono una prerogativa esclusiva destinata alle donne; tuttavia, le lavoratrici risultino più esposte rispetto a tali situazioni; infatti, sono più di un milione le donne che nel corso della loro esperienza lavorativa sono state oggetto di soprusi fisici o ricatti sessuali sul posto di lavoro; esse rappresentano l'8,9% delle lavoratrici in generale, e a tale dato sono da ricomprendere anche le donne attualmente in cerca di un'occupazione. Si registra, inoltre, un *trend* in crescita rispetto agli anni precedenti, infatti tra il 2013 e il 2016, la percentuale era solo del 2,7%, facendo invece segnare negli ultimi tempi un preoccupante aumento nella misura di tali accadimenti. Ciò che si afferma non intende semplicemente esprimere dei dati, quanto piuttosto individuare le proporzioni ampie di fenomeni che, pur essendo tra di loro eterogenei e caratterizzati anche da fonti

di produzione differenti, trovano terreno fertile all'interno delle vicende di natura lavorativa, risultando, foci di stress psicologico soprattutto per le donne lavoratrici che pagano il prezzo salato legato alla propria appartenenza di genere particolarmente vulnerabile.

Le azioni contraddistinte da precisi obiettivi di matrice sessuale sono quelle che, più di altre, in relazione alla vittima, riescono a devastare sin nell'intimo della sfera personale oltre che sporcare l'immagine sociale in termini di reputazione, peraltro nella stragrande maggioranza dei casi è proprio la vittima a percepire un senso di vergogna, quasi colpevole, per l'accaduto, acuendo ulteriormente la gravità della situazione unitamente alla produzione di effetti lesivi capaci di minare le certezze della persona sottoposta a tali evenienze. Tutto questo permette di rilevare l'estrema complessità che coinvolge la posizione assunta dalle donne lavoratrici e la forte condizione di stress e di rischio potenziale a cui risultano assoggettate ogni qual volta vi siano contesti ambigui nei luoghi di lavoro capaci di materializzare forme di discriminazione di genere anche di tipo sessuale.

Si è pronunciata sul tema anche l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, la quale ha avuto modo di osservare come le pressioni lesive sul posto di lavoro sono basate su azioni reiterati, prive di fondamento e dunque ingiustificate, sicché da realizzare un pericolo a nocimento della sicurezza e della salute della vittima. Infatti, è oggi consolidato ritenere la presenza di criticità di natura psicologica derivanti da contesti lavorativi avversi con ripercussioni gravi sotto il profilo dipendente sia la salute che la qualità di vita, ponendo in essere la costruzione di un quadro nel quale si presentano numerosi i danni e gli effetti psicosomatici e comportamentali patiti dalla vittima (Gino & Caenazzo, 2019).

Allorquando le capacità del lavoratore siano influenzate negativamente dalla presenza di un ambiente ostile, il rischio sarebbe quello di vanificare la stabilità del lavoro, il



supporto tra colleghi e la dedizione alle attività professionali; se queste risorse fossero minacciate, i soggetti potrebbero andare incontro a stress-strain (Hofboll, 2001) ed essere sollecitati ad assumere posizioni di difesa per tutelare le proprie energie da reinvestire in situazioni differenti (Carver *et al.*, 1993).

Per tali ragioni è la legge ad imporre la valutazione obbligatoria dei profili di rischio esistenti, i quali sono ricompresi nel cosiddetto Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in cui dover segnalare quei percorsi finalizzati a valorizzare trattamenti migliorativi, neutralizzando, correlativamente, i più seri pericoli. In tale contesto sono decisive le funzioni svolte da talune figure allo scopo di individuare soluzioni consapevoli e concertate: ci si riferisce innanzitutto al datore di lavoro, nonché al medico competente e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Redini *et al.*, 2020). Le figure preposte hanno il compito di garantire innanzitutto la sicurezza e ciò avviene attraverso le attività di vigilanza, di verifica e di formazione continua in azienda, allo scopo di debellare ogni disfunzione che possa manifestarsi e, soprattutto, predefinire un assetto organizzativo che risulti capace di prevenire l'insorgere di tali rischi: si può quindi affermare come prevenzione, protezione e promozione, rappresentino gli elementi fondamentali sui quali edificare un impianto complessivo di tutele a migliore beneficio del lavoratore.

Quanto affermato da ultimo esprime considerazioni generali che interessano più largamente tutti i lavoratori in riferimento al contesto nel quale si inseriscono per lo svolgimento delle proprie mansioni professionali, tuttavia appare piuttosto evidente la sovraesposizione che interessa la categoria delle lavoratrici che, a causa della compresenza di numerosi ed eterogenei fattori, consente di ricollegare nei confronti di esse l'insorgere dei principali rischi di matrice professionale con riverberi decisivi ricadenti sulla loro sfera personale.

# CONCLUSIONI

## 5.1 Prospettive future

Verso la fine di un percorso teso ad evidenziare l'importanza del mercato del lavoro con particolare riferimento alle donne e alla differenza di genere in tale campo, si può sostenere come, nel corso del tempo, il ruolo della donna all'interno della società si sia evoluto passando da un modello definito "domestico" fino ad arrivare alla creazione di nuovi spazi. Infatti, con la legge n. 863/1984, si procede alla previsione della modalità di lavoro part-time con la realizzazione di un varco a sostegno delle donne per favorire l'inserimento all'interno del mercato del lavoro, nonostante in quei tempi la gestione della casa e della famiglia erano incompatibili con un impiego femminile. Ad esempio, il Risorgimento è stato uno degli eventi più importanti per l'Italia, poiché la partecipazione di massa da parte delle donne è stata riconosciuta ed ha portato a diversi cambiamenti. Negli anni successivi ed attualmente però, la realtà lavorativa permette solo alle donne con ampie opportunità, di entrare a fare parte del mondo del lavoro, rispetto al restante che, invece, va incontro a dei lavori precari con un livello retributivo molto basso e quindi poco tutelate.

A tal proposito, si è cercato di mettere in luce le differenze di genere nel mercato del lavoro sia in termini di partecipazione che in termini salariali. Più precisamente, come le donne partecipano in misura nettamente più ridotta alle dinamiche del mercato del lavoro rispetto agli uomini.

Sono state rimarcate importanti differenze salariali praticamente in ogni tipologia di professione esercitata da entrambi i generi.

Successivamente si è provveduto ad approfondire come il gap di genere nel mondo del lavoro è stato inasprito dalla pandemia indotta dal Coronavirus tra la fine del 2019 e l'inizio del 2020. Questa dinamica è causata dal fatto che, l'onere di gestire le famiglie è ricaduto principalmente sulle donne, che si sono ritrovate a svolgere

contemporaneamente un doppio ruolo ovvero quello di mamme e lavoratrici. Al fine di ottimizzare quanto più possibile il tempo che una donna può dedicare alla propria famiglia, quanto suesposto, ha generato una serie di licenziamenti e demansionamenti che hanno inevitabilmente impattato in misura negativa, sul loro benessere psicofisico. Secondo il rapporto ILO del 2017, la riduzione della disparità di genere nel mondo del lavoro apporterebbe dei benefici notevoli non solo alle donne ma anche all'economia e alla società. Infatti, nell'ultimo periodo, per i decisori di politica, la priorità dovrebbe essere quella di ridurre gli ostacoli che incontrano le donne che scelgono di partecipare al mercato del lavoro, e di abbattere le barriere con le quali si scontrano nei luoghi di lavoro. Nel 2014, i leader dei paesi del G20 si sono impegnati a ridurre del 25% la disparità del tasso di attività degli uomini e delle donne entro il 2025. Se questo obiettivo si realizzasse a livello mondiale, la riduzione del 25% della disparità di genere, apporterebbe 5.800 miliardi di dollari aggiuntivi all'economia globale e accrescerebbe il gettito fiscale facendolo aumentare di 1.5000 miliardi (ILO, 2017).

A tal riguardo, la Comunità Europea ha previsto un piano di azione per un'Unione dell'uguaglianza attraverso "la strategia per la parità di genere 2020-2025". Gli obiettivi principali sono colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica (Commissione Europea, 2022). Si cerca, dunque, di ridisegnare una società in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare il nostro paese.

## Bibliografia

- Agi. (2021). Il lavoro nero "vale 78 miliardi di Pil. Preoccupa il Sud.
- Alessandra, C. (2020). *Gli effetti del Covid-19 sul lavoro delle donne*. Napoli: Editoriale Scientifica.
- Aïvanhov, O. M. (2019). *Il lavoro della madre durante la gestazione*. Francia: Edizioni Prosveta.
- Aulico, A., Dirani, D., & Gariboldi, M. (2022). *L'impresa è donna. La storia di 5 imprenditrici, della loro vita tra famiglia e lavoro e del loro coraggio di non arrendersi mai*. Bologna: Engage.
- Avveduto, S. (2021). *Questioni di genere. Riflessioni su genere, società, ricerca, economia e lavoro*. Torino: Gangemi.
- Barbera, M., & Guariso, A. (2020). *La tutela antidiscriminatoria. Fonti strumenti interpreti*. Torino: Giappichelli.
- Bentivogli, M. (2020). *In-dipendenti. Guida al lavoro agile*. Roma: Rubbettino.
- Berrutti, M., & Chiozzi, V. (2016). *Il licenziamento discriminatorio*. Milano: Key.
- Bessant, J. R., & Tidd, J. (2020). *Imprenditorialità*. Bologna: Il Mulino.
- Biemmi, I., & Leonelli, S. (2016). *Gabbie di genere. Restaggi sessisti e scelte formative*. Torino: Rosenberg; Sellier.
- Bilotta, F., & Zilli, A. (2019). *Codice di diritto antidiscriminatorio*. Pisa: Pacini Giuridica.
- Bosio, M. (2021). *La violenza di genere al cospetto della Corte europea dei diritti dell'uomo. Tutela della donna: retrospettive e prospettive*. Milano: Key.
- Carver, C. S., Pozo, C., Harris, S. D., Noriega, V., Scheier, M. F., Robinson, D. S., . . . Clark, K. C. (1993). How coping mediates the effect of optimism on distress: A study of women with early stage breast cancer. *American Psychological Association*, 65: 375-390.
- Cefis, A. (2015). *La grande trasformazione del lavoro - Come incide l'innovazione tecnologica sul futuro del lavoro?* Tratto da Bollettino Adapt.

- Cersosimo, D., Cimatti, F., & Raniolo, F. (2020). *Studiare la pandemia. Disuguaglianze e resilienza ai tempi del Covid-19*. Roma: Donzelli.
- Cesaroni, F. M., & Sentuti, A. (2020). *Imprese femminili e crisi economica. Credito, competitività e conciliazione in una prospettiva di genere*. Milano: Franco Angeli.
- Commissione Europea. (2022). *Strategia per la parità di genere. Realizzazioni e principali settori d'intervento*. Tratto da [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_it](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it)
- Consultorio Antera. (2020). Perdita del lavoro: come poter gestire gli effetti psicologici e affrontare la situazione. *Consultorio Antera*.
- D'Agostino, F. (2012). Quali valori sono negoziabili? *Avvenire*, 33.
- D'Ascenzo, M. (2011). *Fatti più in là. Donne al vertice delle aziende: le quote rosa nel CDA*. Il sole 24 Ore.
- De Masi, D. (2003). *Il futuro del lavoro*. Milano: Biblioteca Universale Rizzoli.
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, M. C., & Villosio, C. (2020). Prima, durante e dopo Covid-19: disuguaglianza in famiglia. *Lavoce.info*.
- Del Re, D. (2003). *Il futuro del lavoro*. Milano: Biblioteca Universale Rizzoli.
- Di Nardo, F. (2017). *Un welfare aziendale per le donne. Strumenti a sostegno della conciliazione vita-lavoro*. Milano: Guerini Next.
- Di Paola, L. (2019). *Il licenziamento*. Milano: Giuffrè Francais Lefebvre.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stage of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Science Press.
- Eurostat. (2022). Eurostat Database .
- Falasca, G. (2020). *Il lavoro post pandemia Guida pratica per gestire la crisi e la ripresa*. Roma: Edizioni Lavoro.
- Farber, B. (1990). Burnout in Psychotherapists: Incidence, Types, and Trends. *Taylor & Francis Online*, 8(1): 35-44.

- Felicioni, P., & Sanna, A. (2019). *Contrasto a violenza e discriminazione di genere. Tutela della vittima e repressione dei reati*. Milano: Giuffrè Francais Lefebvre.
- Ferrarotti, F. (1996). *Il lavoro fisso è l'araba fenice*. Tratto da Il Sole 24 Ore.
- Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden.andbuild theory of positive emotions. *American Psychological Association*, 56: 218-226.
- Gino, S., & Caenazzo, L. (2019). *LA VIOLENZA SULLE DONNE - Definizioni e caratteristiche di un fenomeno globale*. Padova: Piccin-Nuova Libreria.
- Girelli, L., & Mapelli, A. (2016). *Genitori al lavoro. L'arte di integrare figli, lavoro, vita*. Milano: Guerini Next.
- Gualmini, E. (2014). *Le mamme ce la fanno. Storie di donne sempre in bilico tra famiglia, scuola e lavoro*. Milano: Mondadori.
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50: 337-421.
- ISO. (2017). Trends for women. *Weso*. Tratto da International Labour Organization.
- Istat. (2014). *Rilevazione sulle Forze di Lavoro - Glossario*. In Istituto Nazionale di Statistica. Tratto da Istituto Nazionale di statistica: <https://www.istat.it/it/archivio/159882>
- Istat. (2018). *Istituto Nazionale di statistica*. Tratto da La struttura delle retribuzioni in Italia: [https://www.istat.it/it/files/2021/03/REPORT\\_STRUTTURA\\_RETRIBUZIONI\\_2018.pdf](https://www.istat.it/it/files/2021/03/REPORT_STRUTTURA_RETRIBUZIONI_2018.pdf)
- Istat. (2021). Condizioni economiche delle famiglie e disuguaglianze.
- Istat, & Eurostat. (2020). *La vita delle donne e degli uomini in Europa*. Tratto da <https://www.istat.it/donne-uomini/bloc-1.html?lang=it>
- Kitaoka-Higashiguchi, K., Nakagawa, H., Morikawa, Y., Ishizaki, M., Miura, K., Naruse, Y., . . . Higashiyama, M. (2004). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Stress & Health*, 20: 255-260.
- Latham, G. P. (2009). *Motivare al lavoro. Modelli e tecniche di intervento*. Milano: Franco

Angeli.

- Leiter, M. (1993). *Burnout as a Developmental Process: Consideration Of Models*. London: Taylor & Francis Group.
- Manzi, C., & Mazzucchelli, S. (2020). *Famiglia e lavoro: intrecci possibili*. Milano: Vita e Pensiero.
- Marceddu, E., Fioretti, G., Salvadori, N., Gradassi, M., & Cristofori, M. (2022). *Essere donne in pandemia*. Perugia: Cultura e Salute Editore.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Reviews Psychology*, 52: 397-422.
- Mikkelsen, A., & Gundersen, M. (2003). The Effect of a Participatory Organizational Intervention on Work Environment, Job Stress, and Subjective Health Complaints. *American Psychological Association*, 10(2): 91-110.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali. (2019). *Reddito di cittadinanza*. Tratto da <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/poverta-ed-esclusione-sociale/focus-on/Reddito-di-cittadinanza/Pagine/default.aspx>
- Paccioretti, E. (2015). *Imprenditorialità. Futuro del lavoro, percorsi di formazione*. Milano: Franco Angeli.
- Pecorella, C. (2021). *Donne e violenza Stereotipi culturali e prassi giudiziarie*. Torino: Giappichelli Editore.
- Perdeck, J. (2012). Testing exchange relations and efficacy as explanations for the relationship between mastery approach goals and burnout. *Nolost Capital/Tilburg University*.
- Plath, H., & Richter, P. (1984). *Fatigue-monotony-satiation-stress. BMS. Instrument for the measurement of experienced strain reactions*. Berlin: Psychodiagnostisches Zentrum.
- Platt, J. (2016). Ansia e depressione: ne soffrono di più le donne. Colpa anche dello stipendio. (D. 33, Intervistatore)
- Pogliana, L. (2012). *Le donne il management la differenza . Un altro modo di governare le*

aziende. Milano: Guerini Next.

- Puzzo, C. (2009). *I reati sessuali*. Santarcangelo di Romagna: Maggioli Editore.
- Re, A. D. (2021). *Smart working. Problemi e soluzioni applicative*. Pisa: Pacini Giuridica.
- Redini, V., Vianello, F. A., & Zaccagnini, F. (2020). *Il lavoro che usura. Migrazioni femminili e salute occupazionale*. Milano: Franco Angeli.
- Righetti, P. L. (2010). *Gravidanza e contesti psicopatologici. Dalla teoria agli strumenti di intervento*. Milano: Franco Angeli.
- Salazar, P., Arlati, M., & Mariani, L. (2016). *Congedi parentali e maternità*. Milano: Giuffrè Editore.
- Salmela-Aro, K., Kiuru, N., Erik Nurmi, J., & Eerola, M. (2011). Mapping pathways to adulthood among Finnish university students: Sequences, patterns, variations in family- and work-related roles. *Advances in Life Course Research*, 16 (1): 25-41.
- Salvucci, G. (2022). *Donne di valore. Storie di imprese di successo al femminile*. Bookness.
- Sartori, F. (2009). *Differenze e disuguaglianze di genere*. Bologna: Il Mulino.
- Schimmenti, V., & Craparo, G. (2016). *Violenza sulle donne. Aspetti psicologici, psicopatologici e sociali*. Milano: Franco Angeli.
- Sennett, R. (2016). *L' uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*. Milano: Feltrinelli.
- Shirom, A. (2005). Reflections on the study of burnout. *Work & Stress*, 19(3): 263-270.
- Spiezio, K. (2021). *Il galateo dello SmartWorking*. Lecce: Youcanprint.
- Suh, E., Diener, E., & Fujita, F. (2011). Events and subjective well-being: Only recent events matter. *American Psychological Association*, 16 (1): 25-41.
- Today economia. (2022). *La mappa del lavoro nero in Italia: quali sono le regioni "peggiori"*.
- Wikipedia. (2022). *Salario*. Tratto da Wikipedia: <https://it.wikipedia.org/wiki/Salario>
- Zoboli, L., & Luciani, C. (2021). *IL LAVORO DELLE DONNE AL TEMPO DEL COVID* . Roma: Dike Giuridica Editrice.



