

# Uomini e donne: permanere della disparità e cambiamento

SAVERIA CAPELLARI

SOMMARIO: 1. INTRODUZIONE – 2. LA VIOLENZA CONTRO LE DONNE – 2.1 ALCUNI DATI DI BASE – 2.2 RIMANDI AD ALCUNI ASPETTI CRITICI – 3. LAVORO NON PAGATO – 3.1 IL LAVORO FAMILIARE COME LAVORO PRODUTTIVO – 3.1.1 PAROLE (NON INNOCENTI) E DATI STATISTICI O DI VISIBILITÀ E INVISIBILITÀ – 3.2 LAVORO FAMILIARE E LAVORO PER IL MERCATO – 3.3 ALCUNE CONSIDERAZIONI SULL'ITALIA – 4. OCCUPAZIONE E INNOVAZIONE – 4.1 L'OCCUPAZIONE NEI SETTORI INNOVATIVI E IL PERCORSO FORMATIVO – 4.2 UNA NOTA SUI PERCORSI ACCADEMICI – 5. IL LAVORO DI MERCATO: UNA QUESTIONE DI TEMPO? – 6. IL BENESSERE E LA CONCILIAZIONE – 7. CONCLUSIONI

## ABSTRACT

*Dove siamo oggi in termini di parità tra uomini e donne? Questo saggio introduttivo propone una riflessione sollecitata da una lettura dei contributi presentati nel volume e che si muove su due piani. Nel primo si guarda alla capacità della ricerca di rappresentare compiutamente le condizioni di disparità nei diversi ambiti esaminati. Nel secondo si propone un breve approfondimento sulla violenza contro le donne. Si sviluppa, inoltre, l'analisi del lavoro seguendo un approccio economico che lega il lavoro domestico e di cura con quello di mercato in un quadro unitario, poi connesso con l'analisi organizzativa dell'impresa e con quella giuridica della discriminazione, della conciliazione vita-lavoro e del benessere lavorativo e organizzativo.*

*La prima evidenza raggiunta mostra che vi sono ancora ampie aree della ricerca molto sottodimensionate. Tra queste, per un'importante carenza di dati, l'area della violenza, della povertà e, in parte, del lavoro domestico. Ciò che emerge dalle ricerche sul mercato del lavoro è che le caratteristiche delle posizioni lavorative, che confinano molta parte delle donne nei settori e nelle imprese a bassi salari, sembrano vincolate ex ante all'impegno richiesto dalle attività domestiche. La lettura dei saggi, sia giuridici che di impronta manageriale, evidenzia, tuttavia, la possibilità che l'ottica del benessere lavorativo e organizzativo, se coniugato con la produttività, possa aprire spazi nuovi e rendere strutturalmente meno conflittuale una piena esperienza lavorativa anche con il percorso di crescita dei figli.*

Equality: where do we stand? This essay presents a perspective that emerges from a cross-sectional reading of the contributions presented in the volume and develops in two directions. In the first, an overview of the contents is proposed, focusing on the research's ability to fully represent the ongoing conditions of disparity in the different fields analysed. In the second, a broader discussion on work is presented. Here, the essay dwells on the open question of unpaid work, employment in innovative sectors, and the perspective of well-being and work-life balance, while adding further insights to briefly describe the state of the Italian labour market. Looking at the wide picture, one initial finding is that there are still large areas of research that are undersized. Among these, due to a continuing lack of data, are the areas of violence, poverty, and domestic work. It is also clear that the condition of women continues to be marked by the burden of household work. What emerges from recent labour market research is that the characteristics of job positions, which tie many women to low-wage firms and sectors, seem to adapt to the needs of domestic activities. The reading of the essays, both legal and managerial, shows, however, the possibility that the perspective of occupational and organizational well-being, when combined with productivity, can open up new spaces for making a full work experience structurally less conflicting with the growth path of children.

PAROLE CHIAVE: *violenza contro le donne, lavoro non pagato e lavoro di mercato, discriminazione, benessere.*

KEYWORDS: *violence against women, household work and market work, discrimination, wellbeing.*

## 1. Introduzione

L'importanza data in questi anni, all'interno del dibattito pubblico, alle questioni della parità tra uomini e donne, ben simboleggiata dalla presenza, tra gli obiettivi dell'Onu di sviluppo del millennio, dell'obiettivo della parità<sup>1</sup> che guida anche Next Generation EU e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), fa pensare sia in atto un tentativo concreto di definire regole di funzionamento dell'economia e della società che, capitalizzando il progressivo cambiamento avvenuto negli ultimi sessant'anni, siano in grado di attuare una svolta strutturale.

Certamente obiettivi così ambiziosi richiedono di interrogarsi in modo sistematico su quali siano gli effetti strutturali che ci possiamo attendere dalla loro attuazione, ma ancora prima si tratta di fare il punto sulla posizione attuale delle donne nel mercato del lavoro, nell'occupazione, nella produzione domestica (nel lavoro di cura) e sulle disparità che ancora permangono.

Il desiderio comune sarebbe di comprendere, in un unico sguardo, tutti gli aspetti della questione e avere un quadro completo e soddisfacente ma, com'è facilmente comprensibile, quello che si può concretamente fare è portare un contributo all'analisi.

Ciò che ci si propone, nelle pagine che seguono, è di presentare contributi scientifici che descrivano, alla luce dei dati attuali, dove siamo oggi in termini di parità tra uomini e donne e, nello stesso tempo, diano conto, da diverse prospettive disciplinari, della riflessione scientifica sulle ragioni alla base delle disparità osservate e delle possibili vie per superarle.

Il testo ha un carattere interdisciplinare e accomuna nella riflessione approcci umanistici, giuridici, di psicologia sociale e di economia politica, aziendale e pubblica.

Queste le suggestioni che in esso si propongono: punti di approfondimento eterogenei ma che, animati dal tentativo di conoscere un problema, ci consentano di intravedere, a partire da ciascuno di essi, le sottili e potenti connessioni che li legano ai grandi problemi di trasformazione della società e dei modi di vivere.

Il volume si apre con un saggio sulla violenza contro le donne, non solo per la gravità estrema delle sue conseguenze, ma anche nella convinzione profonda che in questo ambito si vedono emergere in filigrana e limpidamente, modi di pensare fortemente presenti nella società che in altri ambiti appaiono più sfumati.

Segue poi uno studio sulla povertà che si propone di dare una risposta all'interrogativo se essa sia neutrale rispetto al genere.

A questo fa seguito un contributo sul lavoro – non di mercato – inteso nel senso più profondo e immanente del termine, il lavoro che ha caratterizzato sempre le don-

---

<sup>1</sup> Le Nazioni Unite hanno indicato la 'Gender Equality' come uno dei 17 'Sustainable Development Goals' (SDGs) per il 2030 e l'Unione Europea ha promosso una nuova Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 <[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equalitystrategy\\_en#strategic-engagement-for-genderequality](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equalitystrategy_en#strategic-engagement-for-genderequality)>.

ne: lavoro domestico e familiare. Sono inseriti poi alcuni interventi volti ad analizzare il lavoro di mercato con un esame della posizione delle donne nei settori innovativi, nell'imprenditorialità e nelle carriere accademiche e da un approfondimento su alcuni aspetti di fondo dell'occupazione delle donne in Italia.

Si apre poi una riflessione che ci consente di entrare nell'orizzonte normativo del settore pubblico e privato, di ricordare le regole di fondo che governano la parità uomo donna e di conoscere le normative recenti per favorire l'inclusione e la pari opportunità.

Questa parte è idealmente connessa alle questioni del lavoro toccate nei contributi precedenti e affronta anche la questione del benessere lavorativo e della conciliazione tra vita e lavoro.

Si passa poi ad uno sguardo verso il mondo arabo visto nella sua storia e nella sua attuale realtà e nelle sue intersezioni con temi affrontati in precedenza solo con un approccio europeo e occidentale. Si tratta di un momento per ricordare che è necessario modificare il proprio punto di vista per capire alcune particolarità che segnano la storia dei paesi e il loro presente. Qui è interessante sottolineare quanto i temi appaiono vicini.

Successivamente, viene analizzato il benessere lavorativo nel suo aspetto sociale con un approfondimento sulla relazione tra lavoro e salute quando le donne, ma anche gli uomini, hanno contestualmente impegni di lavoro e importanti carichi di cura.

Chiude il libro un saggio sulla leadership politica delle donne alla luce delle esperienze recenti nel mondo.

In questo contributo introduttivo si proporranno alcune riflessioni sui temi esplorati nel volume. Dopo l'introduzione (par.1), la violenza contro le donne (par.2), il lavoro a partire dalla distinzione tra lavoro pagato e non pagato (par. 3), la presenza delle donne nell'innovazione, nella ricerca (par. 4), per finire con un richiamo alla posizione delle donne nel mercato del lavoro (par.5). Si focalizzerà poi l'attenzione sul benessere lavorativo e la conciliazione vita-lavoro (par 6). Infine, dopo una riflessione indirizzata a descrivere alcuni aspetti trasversali, si trarranno alcune considerazioni conclusive (par.7).

## **2 La violenza contro le donne**

### **2.1 Alcuni dati di base**

I femmicidi (o femicidi) sono solo l'espressione più terribile ed estrema della violenza maschile contro le donne, un fatto drammatico che illumina il culmine di un ciclo della violenza che rimanda sempre a una lunga storia di soprusi e di gesti non visti o sottovalutati<sup>2</sup>.

Per affrontare una questione così radicata nella nostra storia è necessario mettere in atto cambiamenti profondi, a diversi livelli: l'apparato legislativo, l'organizzazione sociale, il mondo

---

<sup>2</sup> Si veda in merito la relazione finale della Commissione parlamentare di inchiesta sul femmicidio (2022) e i documenti ivi citati.

del lavoro e del welfare, la cultura, e quindi conoscenze e credenze, e comportamenti individuali. È necessario un approccio sistemico, una grande coerenza e un impegno nel tempo: solo così anche le azioni singole possono dare i primi frutti (Romito e Folla, nel volume).

È utile, tuttavia, partire dai dati di base, anche se incompleti, ma che ci consentono di caratterizzare subito la peculiarità degli omicidi delle donne rispetto a quelli degli uomini. Leggendo il grafico 1 osserviamo che, a partire dal 2002-2003, il numero totale di omicidi in Italia ha un andamento nettamente decrescente. Questo andamento è modellato sulla componente maschile, mentre il numero delle vittime femminili resta sostanzialmente stabile.

Il risultato di questa diversa dinamica mostra che, nel 2002, si registravano per ogni donna uccisa 2,6 omicidi di uomini mentre, nel 2022, si sono registrati, per ogni donna uccisa, 1,55 omicidi di uomini.

Il grafico 2 evidenzia un secondo elemento, ossia che gli uomini vengono uccisi per lo più da sconosciuti, all'interno di legami con la criminalità organizzata. Le donne, invece, vengono uccise, nella stragrande maggioranza dei casi (circa 85%), in ambito domestico da partner e familiari o da persone conosciute.

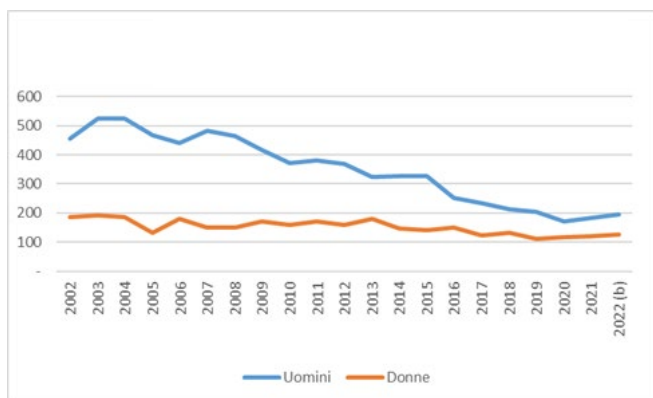


Grafico 1 - Omicidi di uomini e donne in Italia. 2002-2022. Valori assoluti. Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

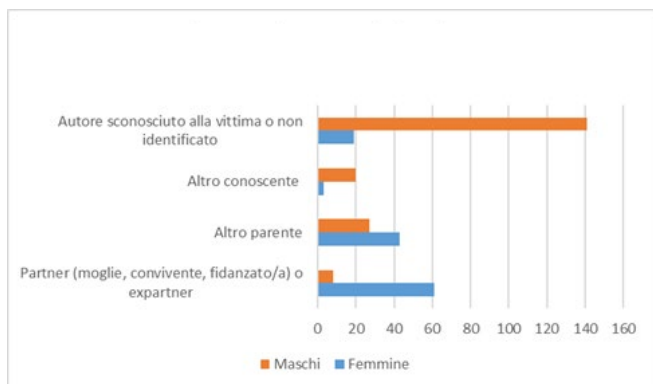


Grafico 2 - Vittime di omicidio, secondo la relazione con l'omicida. Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

Questi dati mettono in evidenza come le politiche di contrasto alla criminalità abbiano avuto successo nel caso degli uomini, ma mostrano altresì che le stesse politiche non sono state altrettanto efficaci nei confronti delle donne.

Anche considerando solamente questi dati, si può capire che il femminicidio è un fenomeno complesso e difficile da aggredire con gli usuali strumenti di repressione perché trova le sue radici all'interno delle relazioni fondanti della società, nella visione della società e del posto che uomini e donne hanno all'interno di questa.

Nella violenza di genere ci sono aspetti che riguardano le concezioni intime (cosce e inconsce) che la società ha sulle donne e che si manifestano anche nelle organizzazioni (istituzioni) con cui le vittime vengono in contatto, la polizia e la magistratura, dai cui atti è talvolta emerso e continua ancora ad emergere, un fenomeno di "vittimizzazione secondaria", con il conseguente effetto deterrente sulla determinazione delle donne ad ottenere giustizia.

Sono questi stereotipi sulle donne che ne minano la credibilità e, non di rado, impediscono di salvarle in tempo (per un esempio tra i molti, si veda Pellegrini, 2022). Oppure, come spesso avviene nei processi per stupro, vengono considerate responsabili della violenza subita perché indotta dai loro comportamenti. Un esempio cristallino di questo fenomeno è riportato nelle pagine di un recente libro nel quale si scrive del primo processo pubblico per stupro avvenuto nel 1976 (Filippini, 2022) in cui emergono, con evidenza, gli stereotipi che governano ancora il pensiero, non solo degli uomini.

Giova ricordare che solo con Legge 66, del 15 febbraio 1996 (Norme contro la violenza sessuale), si afferma il principio secondo cui lo stupro è un crimine contro la persona, non contro la morale pubblica. Non è difficile riconoscere come la società che ci circonda sia ancora in parte sostenuta da una concezione che vede le donne "dispari".

I dati esposti ci dicono che per debellare il fenomeno – o renderlo veramente residuale – è necessario che si modifichi la nostra concezione del mondo. Ma, dal punto di vista quantitativo, i dati sono il tutto (o, almeno, molto) di quello che dobbiamo sapere? Il saggio di Romito e Folla evidenzia che non è così, anche fermandoci al solo il numero dei femminicidi, dal cui conteggio sono escluse, per la complessità del fenomeno, non poche persone. Il nodo dei dati resta uno dei nodi centrali non sciolti.

## **2.2 Rimandi ad alcuni aspetti critici**

Nonostante il persistere di tale concezione, "donne dispari", passi avanti si sono fatti anche in seguito all'importante lavoro delle Commissioni di inchiesta

parlamentari <sup>3</sup>(citate in Romito e Folla) che hanno messo in luce i problemi specifici da affrontare nell'ambito delle giurisdizioni civili e penali.

Molto si è fatto negli ultimi anni anche nella creazione di competenze specialistiche in magistratura penale – tuttavia con diseguaglianze territoriali – mentre sono molto minori i progressi sul piano della giustizia civile che resta in parte meno attenta alla problematica della violenza, quando è nella cause di separazione che il fenomeno prende visibilità “esterna” alla famiglia e quindi osservabile e perché proprio in quel contesto si decidono questioni delicate quali l'affido dei figli.

Ma forse il nodo più critico e dove si sono fatti meno passi avanti, è quello che riguarda i figli/e spettatori (o vittime anch'essi) della violenza. Anche quando, nei processi di separazione e nei casi di affido post separazione, da parte della magistratura si dispone sull'opportunità di permettere i contatti degli stessi con il genitore violento. Come riporta Romito (Romito, 2022, pag.80): “sulla base di un campione statistico di 569 fascicoli di procedimenti civili di separazione giudiziale con affidamento di figli/e minori, la Commissione d'inchiesta sul femminicidio conclude che la violenza maschile contro mogli, compagne e figli/e non viene rilevata nel 34,7% delle cause giudiziali di separazione. Di più, nel 96% delle cause di separazione giudiziale in cui si riscontra violenza domestica, i Tribunali ordinari non ne tengono conto per decidere sull'affido dei figli/e, mentre i Tribunali per i minorenni nel 54% dei casi affidano i minori alla sola madre, ma con incontri per lo più liberi con il padre violento”.

L'importanza di una gestione consapevole del delicato aspetto della relazione con il genitore violento si ritrova quale questione fortemente problematica negli interventi di recupero dell'autore della violenza, su cui si sofferma il saggio nella parte conclusiva.

Inoltre, pare necessario menzionare i costi che la violenza di genere determina sulle persone coinvolte, le cui vite vengono devastate, anzitutto i figli/e a cui lo Stato, ma anche la comunità tutta, devono garantire il sostegno necessario. In secondo luogo, va ricordato che le risorse per il contrasto alla violenza di genere, quando ben utilizzate, generano non solo effetti positivi sugli interessati, con ricadute positive sulla comunità, ma anche riduzioni significative delle spese del bilancio pubblico.

### **3. Il lavoro non pagato**

#### **3.1 Il lavoro familiare come lavoro produttivo**

Il lavoro domestico e familiare è lavoro. È sembrato necessario, nel contesto di questo volume, inserire un saggio sul lavoro domestico che ha da sempre e in tutti

---

<sup>3</sup> Si veda per una sintesi dei lavori, la relazione finale della Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio (2022) e i documenti ivi citati.

i luoghi, caratterizzato l'attività delle donne e su cui, in verità, sappiamo relativamente poco, a partire dal fatto che, per molto tempo, questa attività non è stata considerata un vero e proprio lavoro.

L'esclusione del lavoro domestico e familiare dalla nascente contabilità nazionale<sup>4</sup>, molto dibattuta tra gli economisti coinvolti nella discussione e nelle decisioni, di fatto ha spinto il lavoro domestico in un cono d'ombra, squarciato nel corso del tempo quasi solo da alcune economiste femministe e finalmente affrontato nella conferenza di Pechino del 1995.

Il primo e fondamentale passaggio è costituito dal cambiamento della definizione di lavoro. Con la revisione della contabilità nel 2008 si definisce, accanto al confine della produzione, il "confine generale della produzione" nel quale sono incluse anche le attività di lavoro non pagato e i servizi a beneficio proprio e della famiglia. Il secondo passaggio, conseguente, è costituito dalla risoluzione ILO (International Labour Office, 2013)<sup>5</sup> nella quale il lavoro domestico viene definito come segue:

In the new framework, 'work' comprises any activity performed by persons of any sex and age to produce goods or to provide services for use by others or for own use<sup>6</sup>

Un processo di riconoscimento istituzionale del lavoro non pagato delle donne è sicuramente avvenuto, ma per renderlo effettivo è necessario disporre di dati sull'uso del tempo<sup>7</sup> che consentano di misurarlo con maggiore frequenza di quanto avviene oggi e in modo confrontabile tra paesi. La disponibilità delle statistiche ricorrenti consentirà anche una estensione dell'analisi per arrivare ad una comprensione più approfondita della relazione economica tra lavoro di mercato e non e a una concezione più ampia della struttura dell'economia<sup>8</sup>.

Un passaggio analogo, sebbene in tempi diversi, si è realizzato nei Paesi Mena come emerge dal saggio di Paciello. I percorsi di crescita e sviluppo dei diversi paesi sul terreno delle modalità di interazione tra lavoro familiare e lavoro di mercato, come su quello della parità di genere, seguono traiettorie proprie; ciò che certamente appare auspicabile è che si possa integrare nell'analisi economica il lavoro non pagato.

<sup>4</sup> Quella da cui originano le statistiche del Pil, degli investimenti, dei consumi, quotidianamente diffuse.

<sup>5</sup> La risoluzione è stata seguita da un emendamento dello stesso organismo nel 2023 (ILO, 2023)

<sup>6</sup> **own-use production work**, comprising production of goods and services for own final use;  
**employment**, comprising work performed for others in exchange for pay or profit;  
**unpaid trainee work**, comprising work performed for others without pay to acquire workplace experience or skills;  
**volunteer work**, comprising non-compulsory work performed for others without pay.

<sup>7</sup> Solo negli Usa le indagini sull'uso del tempo (ATUS) hanno oggi cadenza annuale; nella maggior parte dei paesi europei, così come in Italia sono meno frequenti. In Italia dal 1988 hanno luogo ogni cinque anni.

<sup>8</sup> La dinamica strutturale dell'economia è stata studiata tra gli altri da Ngai e Petrongolo (2017) e Bridgman et al. (2018).

### 3.1.1 Parole (non innocenti<sup>9</sup>) e dati statistici o di visibilità e invisibilità

Vale la pena dedicare un attimo di attenzione alle parole<sup>10</sup> utilizzate, ancora oggi, per descrivere l'attività economica della famiglia -la produzione domestica- partendo da un vocabolario della lingua italiana, molto accreditato, di Tullio de Mauro, nel quale alla voce "produzione domestica" non troviamo una definizione diretta, ma un rinvio alla voce "economia domestica" con la specificazione che il termine viene utilizzato nel lessico comune come "insieme delle regole per amministrare l'economia di una casa; un tempo spec. anche come materia d'insegnamento spec. in scuole femminili e nel lessico tecnico scientifico-economico come caratteristica delle popolazioni primitive, basata sulla produzione da parte del nucleo familiare dei beni necessari al proprio fabbisogno, senza ricorrere allo scambio". In verità basterebbe una lieve modifica sostituendo "delle popolazioni primitive" con "di tutte le popolazioni", per rispettare così le chiare evidenze che emergono nel saggio.

Vi è un'altra parola strettamente connessa all'assenza della specifica definizione di produzione domestica (o familiare), nel nostro lessico come nelle statistiche della contabilità nazionale e riguarda il mercato del lavoro: si tratta della parola inattivo/ inattiva. Lo stesso dizionario la definisce così: "di qcn., inoperoso, non attivo; di qcsa es. capitale inattivo". Definisce poi "popolazione inattiva" la parte della popolazione che non svolge un'attività.

Questa distinzione, con radici lontane nel tempo (per l'Italia nei censimenti di fine 800-inizi 900), è quella ancora in uso nelle statistiche del mercato del lavoro che dividono la popolazione tra attivi (occupati e disoccupati) e inattivi (tutti gli altri). Così si esprimono anche le rilevazioni censuarie di quel periodo quando definiscono le occupazioni e le categorie professionali, secondo criteri elaborati a livello internazionale. Nel probabile intento di dare una rappresentazione più moderna dell'Italia, le definizioni operative utilizzate hanno finito con l'escludere dal novero degli occupati le donne che lavoravano in occupazioni non ben definite e in ambito domestico, trasformandole tutte in casalinghe, "casalinghe" e insieme "inattive". Un'analisi accurata di questo processo storico si trova in Patriarca (1998) che recita:

"and in particular the numerous women who were without a designated occupation while the housewives, previously grouped in the general category 'without occupation' (*senza professione*), were now included in a very large category defined as 'People provided for by others [*a carico altrui*] and with unspecified occupation' which included children, the elderly and individuals unable to work and thus dependent on others for their survival" (Patriarca, 1998, p.150).

<sup>9</sup> Devo questa espressione alla prof. Nadine Celotti che ringrazio.

<sup>10</sup> Ringrazio la prof. Maria Dolores Ferrara che chiedendomi di intervenire nel ciclo di seminari "Clinica multidisciplinare di genere. Il linguaggio della (dis)parità" mi ha spinto a tornare sul tema delle parole in economia.

Passi avanti si sono fatti in una direzione di cambiamento nella rappresentazione, ma ancora molto lontani dal diventare prevalenti. Oggi nel glossario statistico di Eurostat la voce “inactive population” è stata sostituita dalla voce “people outside the labour force”<sup>11</sup>. Si aggiunge poi che: “The set of people outside the labour force is also called the inactive population”.

### 3.2 Lavoro non pagato e lavoro per il mercato

L’analisi svolta nel saggio di Zenezini e Capellari mostra che l’entità del lavoro non pagato è sempre molto importante, sia nei paesi più poveri che nei paesi avanzati. In un certo senso sembra rivelarsi *una persistenza* del lavoro non pagato in contesti economici, anche molto diversi, che lascia intravedere un limite alla possibilità (o quantomeno una difficoltà) a sostituire il lavoro domestico con beni acquistabili sul mercato o direttamente con lavoro pagato.

Tuttavia, anche quando il tempo di lavoro, pagato e non pagato di uomini e donne e nei diversi paesi, si avvicina a una condizione di uguaglianza nel lavoro totale (pagato e non pagato), appare ovunque evidente un divario di genere molto rilevante nel lavoro familiare, ad eccezione dei paesi del Nord Europa.

Nel corso del tempo si è indubbiamente registrata una crescita della presenza degli uomini nella cura dei figli, ma questa non è in grado di modificare significativamente la distribuzione del lavoro nelle coppie anche perché la parte prevalente del tempo è dedicato alle attività più interattive come leggere e giocare, ma anche temporalmente più flessibili.

Il cuore del lavoro domestico e familiare si adatta invece a una struttura routinaria e rigida, soprattutto quando i bambini sono piccoli.

Questa forte specializzazione delle donne nel lavoro non pagato ha molteplici conseguenze.

Tuttavia, vale la pena sottolineare la relazione tra lavoro domestico e distribuzione del reddito, evidenziato nel saggio, che mostra il ridursi del lavoro domestico all’aumentare del reddito e dell’istruzione.

In tutti due i casi, l’aumento del lavoro domestico è una parziale riposta alla difficoltà economiche con la riduzione degli acquisiti e l’aumento dell’autoproduzione ma, nel contempo, mette in luce come le donne povere trasferiscano agli altri membri della famiglia una quantità più rilevante di risorse rispetto alle donne più benestanti, con un peggioramento della loro condizione di povertà individuale, analizzata nel saggio di Podrecca e Chies.

---

<sup>11</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:People\\_outside\\_the\\_labour\\_force#:~:text=The%20set%20of%20people%20outside,may%20be%20of%20working%20Dage](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:People_outside_the_labour_force#:~:text=The%20set%20of%20people%20outside,may%20be%20of%20working%20Dage).

### 3.3 Alcune considerazioni sull'Italia

L'Italia ha avuto, a partire dal 1988, un processo di cambiamento molto significativo ma, anche oggi, rivela un *gender gap* tra i più alti dell'Europa fortemente influenzato dai valori elevati che assume nel Mezzogiorno dove l'economia esprime una bassa dinamica della domanda di lavoro (e conseguentemente un basso tasso di occupazione)<sup>12</sup>. A livelli di istruzione più elevati si riduce, invece, il lavoro domestico e aumenta l'occupazione (tab. 5 e tab. 9 in Zenezini e Capellari, questo volume).

Il processo di cambiamento in atto è guidato verso modalità maggiormente ugualitarie dalle coorti più giovani e dalle coppie con entrambi i partner occupati (ISTAT, 2019). Certamente il cambiamento demografico vi ha contribuito, ma anche il mutare degli atteggiamenti personali e sociali ha avuto un sua rilevanza (tra gli altri, Cappadozzi et al., 2016). Permangono tuttavia significative difficoltà di fondo anche nelle coppie con entrambi i partner occupati come emerge in Barigozzi et al. (2023) che evidenzia come il *gender gap* nel lavoro domestico permanga significativo anche dopo la riduzione della disparità nel lavoro di mercato e, conseguentemente, il *gender gap* nel lavoro totale rimanga positivo.

In questo contesto appare chiaro che in Italia (come e più che altrove) il sostegno alle famiglie nella crescita dei figli e nella cura degli anziani (e quindi il benessere della popolazione) è garantito in grande misura dal lavoro non pagato delle donne.

L'importanza di questa attività rende fondamentale poter disporre con costanza di una contabilizzazione del lavoro domestico e di cura che renda conto del peso (e del valore) del lavoro non pagato associandolo, inoltre, alle diverse tipologie di attività svolte, come cura dei figli, cura di adulti conviventi e non. Si veda, per un esempio, Giannelli et al. (2012) e, per una stima della produzione domestica Shu, Folbre (2016) e per l'Italia M. Montella, in Istat (2019, pp. 24-33).

Negli ultimi anni c'è stato, da parte dei governi che si sono succeduti, un significativo intervento che ha portato ad un maggior sostegno delle famiglie con figli che, congiuntamente con il ruolo del PNRR, dovrebbero avere, in un futuro prossimo, un impatto significativo sulle strutture indispensabili, come asili nido e scuole d'infanzia. Per ora, infatti, la loro distribuzione sul territorio è ancora molto disomogenea (Carta et al., 2023 p. 54), non molto diversamente da quanto si osservava più di 10 anni fa (Addabbo et al., 2011). Sull'importanza e gli effetti delle politiche pubbliche si veda Albanesi et al. (2023).

---

<sup>12</sup> Le differenze nei tassi di occupazione tra Nord e Mezzogiorno sono ancora molto marcate; nel 2023 il tasso di occupazione femminile nel Mezzogiorno è pari al 36 per cento, contro un valore di 62,3 al Nord I. - Istat. Si veda anche il rapporto Banca d'Italia (2022).

## 4. Occupazione e innovazione

### 4.1 L'occupazione nei settori innovativi e il percorso formativo

Ricerca, innovazione e imprenditorialità, costituiscono il triangolo decisivo per la crescita economica di un paese, anzitutto quando opera sulla frontiera dell'innovazione, ma anche quando debba solo mettersi in grado di recepire ("assorbire"<sup>13</sup>) le innovazioni tecnologiche sviluppate altrove. Al binomio ricerca e innovazione si è aggiunta esplicitamente, nei modelli evuzionisti, l'azione degli imprenditori (shumpeteriani), gli agenti che portano l'innovazione nell'economia. Questo triangolo si realizza nel corso del tempo secondo diverse modalità che sono segnate dalla forma che assume la distanza tra ricerca di base e mercato. Negli ultimi anni questa distanza è andata riducendosi fortemente in seguito all'evoluzione della ricerca di base (a partire dalla biologia e dalla biotecnologia), alla numerosità degli ambiti disciplinari che vengono direttamente a contatto con problemi di tipo applicato e alla crescita delle interrelazioni tra i diversi campi di ricerca. Di conseguenza l'Università è divenuta un attore sempre più coinvolto nel processo di innovazione.

Nel saggio di Chies si guarda alla posizione delle donne in questo contesto e a tal fine l'autrice assume più punti di vista che riflettono diversi approcci alla comprensione del processo di invenzione e diffusione dell'innovazione: il modello lineare, il ruolo della scienza, l'approccio interattivo di Kline and Rosenberg, esteso anche al settore dei servizi, che porta l'attenzione sull'innovazione importata nei diversi settori economici attraverso l'acquisizione di nuove tecnologie che modificano i processi tecnici e organizzativi all'interno delle imprese. Non manca poi una informazione su quanto si sa, o meglio si prevede, sugli effetti dell'Intelligenza Artificiale sull'occupazione, in professioni e mansioni diversamente caratterizzate per contenuto di routine, di personalizzazione, di autonomia e creatività.

A una prima lettura si sarebbe tentati di concludere che i risultati di questa approfondita esplorazione dell'area di ricerca e innovazione non sono molto confortanti perché rimandano alle scelte sull'istruzione che vedono le donne primeggiare, ormai da quasi un decennio, in termini di risultati, di numero di diplomate e laureate, di votazioni finali, ma ancora oggi molto poco coinvolte nei successivi percorsi tecnico scientifici.

La segregazione nell'istruzione superiore, ancora molto forte tra ambiti scientifici e umanistici, è un facile predittore delle scelte universitarie che saranno quelle vincolanti per il futuro professionale.

---

<sup>13</sup> In questo approccio, la capacità di assorbimento non è legata solo all'impresa ma si riferisce a una capacità espressa dal territorio, da un ecosistema innovativo (Furman et al. 2002).

Ad una osservazione più attenta, tuttavia, la situazione appare più articolata, sia pure non eliminando gli aspetti problematici noti, relativi alle discipline STEM.

Osservando la distribuzione per corso di studio, la segregazione è molto forte negli ambiti umanistici e in quelli dell'Ingegneria industriale e dell'Informazione, Informatica e Tecnologie ICT<sup>14</sup>. Nei due ambiti tecnici la percentuale di iscritti cresce nel tempo, anche se di poco. Si può tuttavia osservare che la crescita degli iscritti in questo gruppo di discipline – che diventa nell'arco del periodo considerato il gruppo più numeroso – si giova di un contributo significativo di giovani iscritte.

Un'altra osservazione è relativa all'area "scientifica" che è caratterizzata da una quota di donne attorno al 40% e da una crescita modesta nel tempo. Entrando nel merito delle singole discipline, si conferma la scarsa presenza negli ambiti dell'IT e dell'Ingegneria, ma si osserva che, nel gruppo delle scienze naturali, matematico e statistico, le donne in Italia sono, nel 2020, più del 50% degli iscritti, ottava posizione nella graduatoria<sup>15</sup> dei paesi Oecd (OECD 2023, pp. 109).

Ricercatori e ricercatrici sono una parte piuttosto modesta del totale dell'occupazione anche in ragione, come ricorda Chies, di un sottofinanziamento che dura da molti anni. Alcuni elementi di progresso vengono però evidenziati dal saggio: il numero di ricercatori a "tempo pieno equivalente" è aumentato, sia in termini di uomini che di donne, con una maggiore percentuale di donne. In rapporto all'Europa, in Italia viene rilevato un maggior equilibrio di genere. Infatti si evidenzia come "in tutti i settori della ricerca la presenza femminile sia superiore a quella europea e sempre più equilibrata in rapporto al genere; nei settori pubblici della ricerca e nel no-profit, le donne sono la maggioranza".

Nel settore della brevettazione, che è molto orientato verso l'area tecnica e tecnologica anche perché in esse è più alto il grado di appropriabilità delle invenzioni, le donne sono poco presenti. Il campo della ricerca e innovazione, invece, si apre ad ambiti scientifico disciplinari diversi nei quali, nel percorso universitario, le donne sono più numerose. Tra questi gli ambiti della biologia e delle biotecnologie, in cui si è aperta la strada ad una riduzione drastica della distanza tra scienza e mercato, aspetto che ha rappresentato uno dei caratteri fondamentali dell'evoluzione di molti settori della scienza, con un avvicinamento tra scienza di base e problemi applicati. Sulla scienza, la composizione di genere è più equilibrata e negli ambiti della biologia e biotecnologia

---

<sup>14</sup> L'area della tecnologia industriale e dell'informazione è la più numerosa; la seconda, informatica e tecnologie ICT è molto più piccola ma ha una crescita più sostenuta.

<sup>15</sup> L'Italia è preceduta da alcuni paesi del Nord ed Est Europa (Polonia, Slovacchia, Finlandia, Estonia, Cechia, Islanda) e dalla Nuova Zelanda, seguita da tutti gli altri.

raggiunge il 50%. Questa realtà affida all'università un ruolo centrale anche nella capacità di comprendere e valorizzare appieno il potenziale umano che in essa si forma.

## 4.2 Una nota sui percorsi accademici

La difficoltà alla progressione nelle carriere accademiche persiste, anche se vi è un miglioramento della posizione delle donne, in particolare nel ruolo di associato; l'andamento è a forbice, come descritto nel grafico che segue, che deriva dal Rapporto Anvur (2023). “Emerge una diversa composizione di genere per tutti i ruoli, con prevalenza degli uomini rispetto alle donne. Appare particolarmente palese la disparità nella composizione di genere, a favore della componente maschile, se si osservano i dati relativi ai professori ordinari e ai professori associati” (Ferrara e Ziani in questo volume).

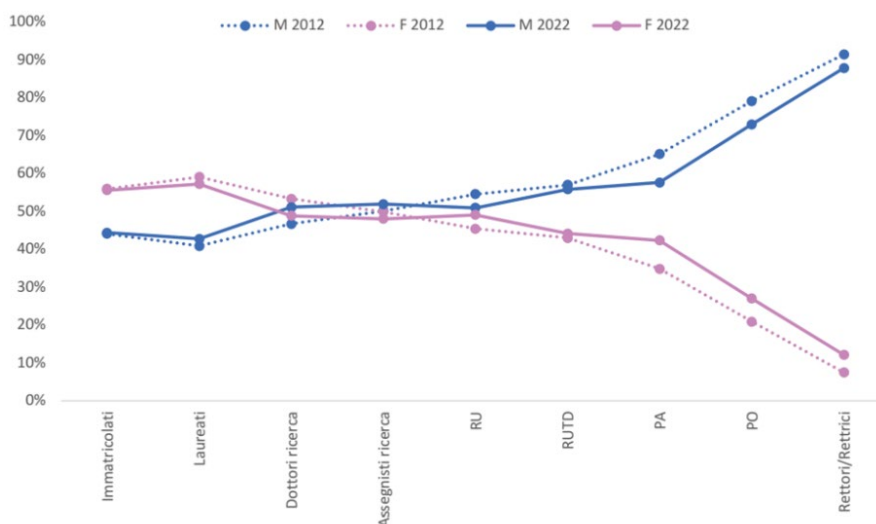


Grafico 3 - Uomini e donne nel percorso di carriera.

Fonte: Rapporto ANVUR. Analisi di genere <<https://www.anvur.it/attivita/rapporto-biennale/rapporto-versione-2023/>>.

La forbice si genera tra la percentuale di donne e di uomini ai diversi livelli di carriera ed è un fatto comune anche ai paesi europei (grafico 2 in Chies, questo volume).

La situazione è lievemente migliorata nel corso del tempo anche alla luce del valore del ‘glass ceiling index’<sup>16</sup> (She figures, 2021) che è passato, dal 2015 al

<sup>16</sup> Il ‘glass ceiling index’ è dato dal rapporto tra la percentuale di donne in tutti i ruoli e la percentuale di donne di prima fascia. Per una critica all'indicatore, si veda Picardi (2019).

2017, da un valore di 1,60 a un valore di 1,71. Tuttavia, più o meno nello stesso periodo, si è andato palesando un fenomeno diverso ma forse più negativo: una crescita della difficoltà delle donne ad accedere alle posizioni di “*tenure track*”,<sup>17</sup> a conferma che l’ellisse si allunga e si assottiglia anche nei ruoli centrali, quelli di “ricercatori” e “professori associati” e non solo ai vertici” (Ferrara e Ziani in questo volume). Evidenza riportata anche da Larese nel saggio sulla evoluzione del percorso accademico a Medicina e segnalata dall’andamento in crescita del “*glass door index*”, Picardi (2019), che passa dal 2012 al 2017 da 1,15 a 1,30.

La difficoltà di progredire nelle carriere è in parte comprensibile in ragione di un fattore demografico che permane oggi solo in piccola parte, ma anche per un insieme di elementi che afferiscono alla maggiore o minore familiarità con la dinamica del potere e quindi alla minore o maggiore capacità di gestire il percorso di carriera. Parte di queste difficoltà possono essere attribuite alla minore capacità di leadership e di attitudine alla competizione che viene spesso rilevata per le donne. Tuttavia, le richieste “a priori” del percorso prevedono, oltre al possesso di elevate capacità, anche un forte determinazione rispetto all’obiettivo. È ragionevole, perciò, immaginare che le ambizioni di leadership e le doti di competizione caratterizzino il gruppo che intraprende questo percorso e che quindi si possa generare un fenomeno di autoselezione.

Resta ovviamente aperto il problema se questo sia l’esito di fenomeni di discriminazione, sempre possibili. Nell’approccio economico, per individuare tali effetti, si verifica empiricamente l’esistenza di un “*gender gap* strutturale” che dipende cioè da caratteristiche non attinenti alla produttività di ciascun individuo. Se dopo una analisi accurata, che tiene conto di tutte queste variabili, permane un differenziale non spiegato, questo viene attribuito a fenomeni di discriminazione<sup>18</sup>. Nel settore pubblico e quindi anche nell’accademia, la questione della parità ha una lunga storia e, recentemente, sono divenuti cogenti una serie di provvedimenti, tra cui l’obbligatorietà della redazione dei piani di eguaglianza di genere che già erano vincolanti, ma assolutamente ignorati fino all’esordio del PNRR (Ferrara e Ziani, in questo volume).

## 5. Il lavoro di mercato: una questione di tempo?

La posizione delle donne nel mercato del lavoro è profondamente cambiata negli ultimi sessant’anni.

<sup>17</sup> Misurata dal ‘*glass door index*’, che è il rapporto tra la percentuale di donne nelle posizioni più precarie di accesso alle carriere accademiche, e la percentuale di donne in quelle di *tenure track*. Picardi, 2019, p. 9.

<sup>18</sup> La ricerca sul tema è molto vasta, e non si può sintetizzare in questo contesto, ma vale la pena qui citare due lavori che hanno studiato a fondo i dati della prima tornata della Abilitazione scientifica nazionale del 2012 (De Paola et al., 2016) e Filandri e Pasqua (2021).

La tabella 1 descrive l'andamento delle diverse componenti della popolazione in età lavorativa per uomini e donne nel periodo che va dal 1958 al 2022. Nel corso del tempo il numero di occupati è sostanzialmente stabile attorno una media di 13 milioni e 500 mila unità, con una crescita significativa solo nel primo decennio. Per le donne si registra, invece, una riduzione dell'occupazione nel primo decennio ed un andamento nettamente crescente per tutto il resto del periodo, ma con due accelerazioni significative: la prima nel decennio '68 - '78, la seconda, più sostenuta, tra il 1988 e il 2008. Il numero di disoccupate è stato crescente dalla fine degli anni '60 fino alla fine degli anni '90 del novecento per poi ridursi e raggiungere, nel 2022, una numerosità paragonabile a quella degli uomini.

	1958	1968	1978	1988	1998	2008	2022
<b>Occupate/Occupati</b>							
Donne	6389	5444	6183	7153	7340	9270	9749
Uomini	13722	13850	13680	13665	13084	13820	13350
D/U	0,47	0,39	0,45	0,52	0,56	0,67	0,73
<b>Disoccupate/Disoccupati</b>							
Donne	657	559	875	1637	1429	861	1006
Uomini	1008	613	685	1232	1312	804	1022
D/U	0,65	0,91	1,28	1,33	1,09	1,07	0,98
<b>Non attive/i nel mercato del lavoro*</b>							
Donne	9684	11548	11145	10688	10649	9413	8950
Uomini	1313	2574	3330	4255	4845	4742	5049
D/U	7,4	4,5	3,3	2,5	2,2	2,0	1,8

Tabella 1 - Composizione della popolazione in età lavorativa 1958-2022. Migliaia di unità  
Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat

(\*) Sostituisce la definizione "Inattivi" che comprende: disoccupati/e, casalinghi/e, studenti/esse.

L'importanza che la crescita dell'occupazione e della partecipazione delle donne ha assunto in tutti i paesi occidentali è ben sintetizzata da Claudia Goldin, una delle maggiori studiose del fenomeno, premio Nobel 2023, che afferma:

The converging roles of men and women are among the grandest advances in society and the economy in the last century. These aspects of the grand gender convergence are figurative chapters in a history of gender roles (Goldin, 2014, p.1091).

Guardando ai traguardi raggiunti, si può apprezzare il grande cambiamento avvenuto, ma nel presente si osserva che la situazione dell'Italia, rispetto agli altri paesi europei è ancora molto arretrata: nel 2022 il tasso di occupazione delle donne è pari al 51 per cento, 14 punti percentuali sotto la media europea a 27 paesi<sup>19</sup>.

Nello stesso anno, in Italia il tasso di occupazione delle donne nella classe di età 25-49 se single è dell'81 per cento, se in coppia del 76<sup>20</sup>, se madri del 59,4 per cento.

Il passaggio alla maternità rappresenta un momento importante: si riduce molto il tempo per il mercato, ma questa assenza si prolunga nel tempo e si traduce in una penalità molto significativa di reddito e, in prospettiva, di reddito pensionistico. Il fenomeno, definito usualmente *child penalty*, è generalizzato a tutti i paesi occidentali, ma molto più significativo in Italia (Olivetti, Petrongolo, 2016; Carta, 2019).

Anche il tempo dedicato al lavoro di mercato per le donne occupate è mediamente più limitato di quello degli uomini. Il primo dato a supporto di questa affermazione è la percentuale molto elevata di donne che lavorano part-time: nel 2022 pari al 31,7 per cento (contro il 7,7 degli uomini)<sup>21</sup>.

Il secondo dato di fondo, che caratterizza l'occupazione delle donne, è la forte concentrazione delle loro attività in particolari settori e professioni<sup>22</sup>. I fenomeni di segregazione sono importanti: le donne lavorano in grande misura in settori e professioni a marcata prevalenza femminile, in cui salari e possibilità di carriera sono minori.

Da questi elementi – tempo, concentrazione in particolari settori e professioni – si origina il divario salariale di genere (gender pay gap). Questo, calcolato sul salario medio orario è molto contenuto, pari nel 2022 al 4,4 per cento, ma è più elevato se si considerano i guadagni annui (che scontano il minor tempo di lavoro delle donne) e se si considera il settore privato, in particolare i salari più elevati<sup>23</sup> (un'analisi dettagliata si trova in INPS, 2024).

I temi che si sono aperti all'emergere di fenomeni come quelli appena delineati sono stati molti e hanno dato vita a un ricco filone di ricerca che ha affrontato, da varie angolature, gli interrogativi più rilevanti: il primo e più generale è l'ana-

---

<sup>19</sup> Per gli uomini, il tasso di occupazione è più alto (69,2) ma la distanza dalla media europea è la stessa (14 punti percentuali).

<sup>20</sup> In Europa, in questo passaggio, il tasso di occupazione aumenta.

<sup>21</sup> Va osservato che questo valore non è tra i più alti. In Europa, l'Italia è preceduta da Danimarca, Belgio, Germania, Austria, Olanda.

<sup>22</sup> Anche quando si passa a considerare la posizione delle donne secondo la riclassificazione dei settori economici basata sul grado di innovatività (proposta nel saggio di Chies) si conferma una struttura dove le donne sono concentrate in settori e professioni meno remunerative di quelle maschili.

<sup>23</sup> Per calcolare adeguatamente il gender pay gap bisogna verificare anzitutto se le caratteristiche produttive degli individui che occupano le stesse posizioni, si equivalgono. Per una descrizione molto accurata del progressivo processo di definizione delle modalità di calcolo del differenziale salariale di genere si veda il contributo di Luisa Rosti in (Camera dei deputati, 2018).

lisi di quali siano gli elementi che spiegano le differenze osservate ancora oggi tra donne e uomini nelle occupazioni e nei salari<sup>24</sup>.

Secondo i risultati di ricerca ottenuti da Goldin (2014) per gli Usa, e da Destefanis et al. (2023) per l'Italia, nei settori economici caratterizzati da più elevati salari, le imprese premiano più che proporzionalmente le persone disponibili a lavorare, quando necessario, più ore o in ore particolari.

In questo contesto pare particolarmente interessante portare l'attenzione sullo sviluppo di un'analisi empirica, abbastanza recente, resa attuabile dalla possibilità di utilizzare archivi che contengono informazioni abbinate sul lavoratore e sull'impresa (employer-employee).

L'accesso a questi archivi consente di disporre di informazioni che riguardano le caratteristiche dei lavoratori – istruzione, specializzazione, esperienza lavorativa – e dell'impresa in cui lavorano – settore, dimensione, localizzazione – e possono fornire la base dati per studi empirici che individuino da quale (o quali) caratteristiche specifiche sia determinato il divario salariale tra uomini e donne. A partire dalla fine dello scorso millennio, con l'articolo di Abowd et al. (1999) ha preso il via un altro filone di letteratura che, studiando i differenziali salariali tra uomini e donne, ha verificato l'importanza del ruolo giocato dalle politiche salariali delle imprese e, più in generale, dalle caratteristiche specifiche, nella loro determinazione. Alla letteratura internazionale ha contribuito la ricerca italiana (Casarico e Lattanzio, 2024, e la letteratura ivi citata).

Sulla base dell'archivio lavoratori-imprese INPS, che comprende l'universo dei lavoratori del settore privato in Italia<sup>25</sup>, Casarico e Lattanzio (2024) verificano che circa il 30 per cento del differenziale salariale di genere dipende dalle politiche salariali che le imprese adottano per uomini e donne.

Differenziale che viene spiegato, in una parte minore, da meccanismi interni alle imprese (quindi legati a una minore capacità di contrattazione e di avanzamento nella scala gerarchica) e, in parte più rilevante, da meccanismi che riguardano il mercato del lavoro e che mostrano come le donne si concentrino nelle imprese a più bassi salari perché queste offrono condizioni non monetarie, ma connesse al tempo di lavoro, alla flessibilità, alla vicinanza a casa che rendono queste opportunità complessivamente vantaggiose.

---

<sup>24</sup> Gli articoli ricordati di seguito sintetizzano e discutono i risultati raggiunti nella spiegazione del gender pay gap: Goldin (2014), Blau, Khan (2017), Olivetti, Petrongolo (2016) e Bertrand (2020).

<sup>25</sup> L'archivio lavoratori-imprese è stato costruito attraverso il progetto *VisitINPS scholars* avviato dall'INPS nel 2015 con l'intento di promuovere l'uso dei suoi archivi amministrativi a scopi di ricerca. Gli archivi amministrativi dell'INPS costituiscono "la migliore fonte di informazione primaria per l'analisi del sistema previdenziale, sul mercato del lavoro e, sul sistema del welfare italiano" <<https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/attivita-di-ricerca/programma-visitinps-scholars.html>>.

La situazione che ne risulta potrebbe trarre origine da una scelta basata sulle preferenze delle donne, da un effetto di discriminazione statistica da parte delle imprese<sup>26</sup> ed ancora dall'azione degli stereotipi su cui si modella il comportamento ideale di una persona in quanto donna.

Per le donne vi è un conseguente effetto negativo legato alle prospettive future, che risentiranno del tempo trascorso in occupazioni al di sotto del proprio potenziale. Questo aspetto negativo avrà effetti peggiori se indurrà ulteriori fenomeni di discriminazione statistica (o prodotti dagli stereotipi), inducendo le imprese a ipotizzare che tutte le donne siano meno affidabili per la continuità lavorativa, per la flessibilità dell'orario e per altre esigenze di conciliazione vita-lavoro, così da preferir loro uomini che offrono queste disponibilità, anche se meno dotati delle caratteristiche più direttamente attinenti alla produttività.

## **6. Benessere e conciliazione vita e lavoro**

I saggi di Nunin e Zubin e Ferrara e Ziani, ci riportano dentro il flusso della storia, ricordando alcune tappe fondamentali dell'evoluzione del diritto del lavoro e mettendo in rilievo anche i numerosi strumenti giuridici, affinati nel tempo, che hanno consentito una protezione via via maggiore delle donne nel lavoro, sia pubblico che privato.

Si evidenzia subito che le strade seguite nei due ambiti lavorativi sono necessariamente diverse, a partire dal principio di tutela che le guida: il principio di non discriminazione nel settore privato e quello di parità di trattamento nel settore pubblico. Su questi principi si sono costruite un insieme di politiche che hanno riposto ai problemi che si sono manifestati, nel corso del tempo, nel mondo del lavoro, ma anche alle spinte di miglioramento della società e che hanno condotto alla creazione di un sistema di tutela delle donne.

Se le condizioni di difficoltà del mercato del lavoro e dell'occupazione nel settore privato emergono in numerose analisi statistiche, il settore pubblico resta, in un certo senso paradossalmente, più opaco, come viene rilevato dal lavoro di Ferrara e Ziani che porta alla luce le contraddizioni di una condizione che appare per definizione "pari" ma che, dall'analisi, lo è decisamente meno, sia perché le posizioni apicali vedono una netta predominanza maschile, sia perché nel settore

---

<sup>26</sup> La discriminazione statistica nasce dal fatto che le imprese, non essendo in grado di valutare perfettamente i candidati per una posizione, quando si tratta di valutare la disponibilità di tempo in prospettiva di non breve periodo, considerano le donne in media meno affidabili e tendono quindi a preferire gli uomini. Uno stesso risultato si ottiene se imprese e lavoratori sono influenzati da stereotipi che prevedono che le donne debbano dedicarsi primariamente al lavoro domestico e di cura. Per una sintesi Blau, Khan (2017), Bertrand (2020).

vi è una presenza molto forte di part-time, posizione che spesso costituisce un ostacolo ad avanzamenti di carriera. Anche le posizioni apicali delle professioni di alto profilo, come la magistratura, l'avvocatura e la medicina sono occupate in modo decisamente minoritario dalle donne che, invece, prevalgono negli accessi alle professioni stesse.

L'attenzione è poi indirizzata al cambiamento in atto, focalizzando l'analisi sulla contrattazione, in particolare su quella aziendale nel settore privato e sul susseguirsi delle regolamentazioni a protezione delle donne nel settore pubblico, mostrando come oggi un orientamento unificante sia costituito dal benessere lavorativo/organizzativo. Il punto di unione su cui vertono le politiche e le prassi nel settore pubblico e privato è, dunque, il tema del benessere, seppure inquadrato in una disciplina differente.

Nel settore privato, il welfare aziendale, storicamente centrato soprattutto su benefici economici, si è esteso oggi anche al benessere organizzativo/lavorativo e all'interno di esso alle politiche di conciliazione vita lavoro che hanno un impatto determinante sull'organizzazione aziendale, quindi sulla produttività e la crescita delle imprese. In relazione a questi temi, il saggio di Nunin e Zubin presenta numerosi esempi di contratti aziendali che trattano una vasta gamma di interventi.

Vale la pena sottolineare che l'importanza riconosciuta al benessere lavorativo in questa fase delle relazioni industriali è anche segnalata dalle indagini conoscitive sul welfare aziendali di cui si riferisce in Tiraboschi (2023). Tra queste, quella di Generali (2024) che ha l'obiettivo di censire le iniziative di welfare aziendale nelle piccole e medie imprese.

Da questa indagine emerge che le imprese che utilizzano le misure di welfare come leva strategica, ottengono un impatto sociale molto elevato e sono caratterizzate da fatturato e indicatori di performance aziendale buoni o molto buoni<sup>27</sup>.

Nel settore pubblico, il saggio di Ferrara e Ziani presenta il benessere organizzativo inteso come “una strategia di responsabilità sociale della macchina amministrativa con l'obiettivo di migliorare le condizioni e l'ambiente di lavoro del personale e aumentarne la produttività investendo sul suo benessere fisico, mentale e sociale”.

Date anche le difficoltà di agire attraverso incentivi monetari, nelle organizzazioni pubbliche il benessere organizzativo e la soddisfazione personale, che ne può derivare, possono essere una chiave di volta delle politiche sul personale.

Oggi sono in campo strumenti di flessibilità, come lo smart working, che può coniugare benessere personale e produttività (pur con la caduta del confine tra

---

<sup>27</sup> Il modello calcola, per ognuna delle 10 aree di welfare individuate, tre misure: indice di iniziativa, di capacità gestionale e di impatto sociale. <https://www.welfareindexpmi.it/welfare-index-pmi/>  
Il rapporto si propone di costruire una base conoscitiva ricorrente e possibilmente completa dei sistemi di welfare utilizzati.

vita privata e lavoro) e il part time che può divenire uno strumento più neutrale rispetto al genere.

Anche il contributo di Garlatti Costa (in questo volume), che porta l'attenzione sulle imprese, rileva l'importanza, per l'organizzazione, della soddisfazione lavorativa e del benessere lavorativo.

Il saggio è un lavoro empirico con l'obiettivo di comprendere come la conciliazione vita-lavoro influenzi il benessere lavorativo. Lo studio, che è stato condotto su un gruppo di otto imprese del Nord Est (su un campione di 1215 lavoratori) attraverso un questionario, è partito dall'ipotesi della possibile diversità della relazione conciliazione vita-lavoro e benessere lavorativo tra uomini e donne. I risultati dell'indagine mostrano che per le donne, ma non per gli uomini, la relazione è mediata dal supporto organizzativo così come percepito da ciascun soggetto. Questo diventa, perciò, una variabile cruciale per modulare la risposta dell'organizzazione alle specifiche sensibilità di lavoratori e lavoratrici.

La centralità per le aziende del benessere dei lavoratori è ben documentata da una ricca bibliografia, chiaro segnale di come esso rappresenti una dimensione fondamentale nella gestione delle risorse umane e nel successo delle organizzazioni. Il benessere è, inoltre, strettamente legato alla possibilità di bilanciamento tra vita e lavoro, aspetto che è emerso con molta evidenza, per uomini e donne, dopo l'epidemia di Covid e che si è confermato nel tempo .

## **7. Conclusioni**

Ripercorrendo i numerosi temi trattati, che aprono la strada a ulteriori approfondimenti, si ritiene di ricordarne alcuni in una logica di trasversalità. Par difficile, tuttavia, trarre delle considerazioni finali in un volume così complesso e articolato nella sua struttura.

Per le donne, alcuni di questi temi sono stati caratterizzati, fino ad oggi, da invisibilità: in particolare la violenza, che si tende a occultare e la povertà delle donne come persone singole, campo di indagine trascurato all'interno di un ambito, la povertà in generale, molto studiato. A questi si aggiunge la sottorappresentazione del lavoro domestico e familiare.

La questione della violenza è una di quelle più gravi, radicata in una visione del mondo che vede le donne in condizioni di minorità. Se è vero che si sono fatti passi avanti per superare tale condizione, è anche vero che siamo ancora lontani dal percepire un cambiamento effettivo e dall'aver maggior consapevolezza che un impegno e una coscienza comune siano in grado di realizzarlo.

L'indice di povertà, definito a livello familiare, rende opache le condizioni dei singoli. L'analisi multidimensionale, su base individuale e non familiare, consente di

distinguere il grado di povertà e di deprivazione degli individui, uomini e donne ed è in grado di discernere la condizione specifica delle donne. La povertà si interseca con il problema del lavoro domestico, poiché le donne più povere sono quelle che trasferiscono – in termini di ore – reddito netto alla famiglia, affermazione che vale a maggior ragione per le donne dell'area MENA.

Anche per l'Italia la questione del tempo impiegato nel lavoro domestico e familiare è centrale perché, tra i paesi europei e occidentali, è caratterizzata da un sistema di welfare fortemente centrato sulla famiglia e, quindi, sulla necessità del lavoro al suo interno prevalentemente della donna. Il lavoro familiare e domestico va fatto emergere per avere la dimensione di quanto sia necessario per generare la condizione di benessere di cui le persone complessivamente godono: una "quantità" in termini di ore da poter comparare con le ore di mercato o in termini di valore della produzione (pur con tutti i caveat necessari sollevati nel saggio) da comparare con il Pil e anche con la spesa pubblica e privata per la cura dei figli e dei familiari.

Nella ricerca trovano, invece, significativo spazio l'analisi della discriminazione, sia sul piano giuridico che su quello dell'economia del lavoro, il tema del mercato del lavoro e, più recentemente, quello del benessere lavorativo e della conciliazione vita-lavoro, affrontati in alcuni saggi del volume.

I testi che trattano il benessere lavorativo e la conciliazione mostrano l'emergere di un nuovo interesse attorno a queste tematiche e una nuova vivacità delle relazioni industriali che sembrano lasciare spazio a una politica salariale calibrata sulle esigenze delle singole imprese, ma anche particolarmente sensibile alle problematiche della conciliazione vita lavoro.

Ci si chiede se in questa prospettiva si possano creare spazi di conciliazione in grado di consentire alle donne di ampliare le loro prospettive professionali nell'arco della vita. Su questo piano i risultati illustrati nei saggi di Nunin e Zubin e di Garlatti Costa individuano una convergenza sui temi del benessere lavorativo nelle imprese private. Prospettive che possono aprirsi, con altre modalità, anche nel settore pubblico.

Se l'obiettivo del benessere lavorativo e organizzativo e quello della produttività possono coniugarsi efficacemente, anche la posizione delle donne potrà giovarsene.

Tuttavia, un ribilanciamento dell'onere della cura che grava sulle donne non può avvenire senza un ruolo centrale dello Stato che promuova adeguate politiche di sostegno alla genitorialità e strutture destinate ad accompagnare la crescita dei bambini.

Il tempo di lavoro non pagato delle donne ha un riflesso molto rilevante e negativo sul loro reddito (attuale e futuro), mentre l'impegno strettamente vincolante per i figli dura un tempo molto più limitato della penalità che si genera per l'assenza dal mercato del lavoro (Carta et al., 2023, pp.42-43) che permane molto più a lungo.

Come è noto, i servizi per l'infanzia e in particolare per la prima infanzia, sono, spesso carenti e molto disomogenei a livello territoriale. Un miglioramento di questi ha effetti benefici per l'occupazione delle madri e anche e per la crescita

dei bambini. L'empowerment delle donne e la protezione di donne e bambini non sono, in questo campo, obiettivi in conflitto.

Infine vanno ricordate le esigenze che si aprono per il bisogno di cura delle persone anziane che ricade, per lo più, sulle donne e che richiama il necessario impegno dello Stato per affrontare il problema.

## Bibliografia

- Abowd J.M., Kramarz F., Margolis D.N. (1999). "High Wage Workers and High Wage Firms", *Econometrica*, 67 (2) pp. 251-333.
- Addabbo T., Caiumi C., Maccagnan A. (2012). "The Allocation of Time within Italian Couples: Exploring its Unequal Gender Distribution and the Effect of Childcare Services", *Annals of Economics and Statistics*, 105/106, pp. 209-227.
- Albanesi S., Olivetti C., Petrongolo B. (2023). "Families, labor markets, and policy", in Lundberg S., Voena A. (Eds), *Handbook of the Economics of the Family*, North-Holland, Vol. 1, pp. 255-326.
- ANVUR (2024). "Rapporto Anvur 2023. Analisi di genere", <https://www.anvur.it/attivita/rapporto-biennale/rapporto-versione-2023/>.
- Banca d'Italia (2022). Il divario Nord-Sud: sviluppo economico e intervento pubblico. *Seminari e Convegni*, n. 25, Roma, Banca d'Italia.
- Barigozzi F., Di Timoteo C., Monfardini C. (2023). "The Gender gaps in Time-Use Within Italian Households During 2002–2014", *Ital Econ.*, Vol. 9, 1263-1296. <https://doi.org/10.1007/s40797-022-00211-5>.
- Bertrand M. (2020). "Gender in the Twenty-First Century", *AEA Papers and Proceedings*, 110, pp. 1–24. JSTOR, <https://www.jstor.org/stable/27042514>.
- Blau F.D., Kahn L.M. (2017). "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations", *Journal of Economic Literature*, 55 (3), pp. 789-865.
- Bridgman B., Duernecker G., Herrendorf B. (2018). "Structural transformation, marketization, and household production around the world", *Journal of Development Economics*, 133 (C), pp.102-126.
- Camera dei deputati (2018). "Relazione sulla sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere", Anno 2017. Doc. XXVII, n. 3, Volume 1, Parte, 1-4, <https://www.camera.it/leg18/491?idLegislatura=18&categoria=027&tipologiaDoc=documento&numero=003v01&doc=pdfel>.
- Cappadozzi T., Sabbadini L.L., Spizzichino D. (2016). "I mutamenti nell'asimmetria della divisione dei ruoli nella coppia dalla fine degli anni'80 ad oggi", relazione presentata al convegno ISTAT "La Società italiana e le grandi crisi economiche 1929-2016", 26 Novembre 2016.
- Carta F., De Philippis, M., Rizzica L., Viviano E. (2023). "Women, labour markets and economic growth". *Seminari e convegni*, n. 26, Roma, Banca d'Italia.
- Carta F. (2019). "Female labour supply in Italy: the role of parental leave and child care policies". *Questioni di Economia e Finanza, Occasional Papers*, 539, Roma, Banca d'Italia.

- Casarico A., Lattanzio S. (2024). “What Firms Do: Gender Inequality in Linked Employer-Employee Data”, *Journal of Labor Economics*, 42 (2) pp. 325-335.
- Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere (2022), *Relazione finale sull'attività della Commissione*, Roma, Senato della Repubblica.
- Destefanis S., Mazzotta F., Parisi L. (2023). “Last Chapter on the Gender Pay Gap: An Exploratory Analysis Using Italian Data”, *Work Employment and Society*, 38(2), pp.1-15.
- De Paola M., Ponzo M., Scoppa, V. (2018). “Are Men Given Priority for Top Jobs? Investigating the Glass Ceiling in Italian Academia”, *Journal of Human Capital*, 12, pp. 475-503.
- EIGE (European Institute for Gender Equality)( 2021). *She figures*, European Commission.
- Filandri M., Pasqua, S. (2019). “Being good isn’t good enough: gender discrimination in Italian academia”, *Studies in Higher Education*, 46(8), pp.1533-1551. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1693990>.
- Filippini N. (2022) *Mai più sole contro la violenza sessuale: una pagina storica del femminismo degli anni '70*, Viella, Roma.
- Furman J.L., Porter M.E., Stern S. (2002). “The determinants of national innovative capacity”, *Research Policy*, 31(6), pp. 899-933.
- Generali (2024) “*Welfare index. Rapporto 2024*”, *L'età adulta del welfare aziendale* [https://www.welfareindexpmi.it/wp-content/uploads/2024/06/WIPMI\\_Rapporto\\_2024\\_Digital.pdf](https://www.welfareindexpmi.it/wp-content/uploads/2024/06/WIPMI_Rapporto_2024_Digital.pdf).
- Giannelli G.C., Mangiavacchi L., Piccoli L. (2012). “GDP and the value of family caretaking: how much does Europe care?”, *Applied Economics*, 44 (16), pp. 2111-2131.
- Goldin C. (2014). “A Grand Convergence: Its Last Chapter”, *American Economic Review*. 104 (4) pp. 1091-1119.
- ILO (2013). *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization, adopted by the 19th International Conference of Labour Statisticians*, Geneva, International labour Office.
- INPS (2024). *Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati Inps*, Roma, INPS.
- ISTAT (2019). *I tempi della vita quotidiana lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*. Roma. <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2019/05/ebook-1-tempi-della-vita-quotidiana.pdf>.
- Ngai L.R., Petrongolo B. (2017). “Gender gaps and the Rise of the Service Economy”. *American Economic Journal-Macroeconomics*, 9 (C), pp. 1-44.
- OECD (2023). *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787d48024-en>.
- Olivetti C., Petrongolo B. (2016). “The evolution of gender gaps in industrialized countries”, *Annual Review of Economics*, 8(1), pp. 405-434.
- Patriarca S. (1998). “Gender trouble: Women and the making of Italy’s ‘active population’, 1861-1936”, *Journal of Modern Italian Studies*, 3(2) pp. 144-163, DOI: 10.1080/13545719808454973.

- Pellegrini M. (2022). “La violenza contro le donne e i minori: azioni di contrasto e tutela delle vittime dopo la condanna all’Italia da parte della CEDU” in Capellari S. Ferrara MD. (a cura di) (2022). *Tutela della salute e contrasto alla violenza di genere: problemi aperti e strategia di intervento*. Trieste, Eut.
- Picardi I. (2019). “The glass door of academia: Unveiling new gendered bias in academic recruitment”, *Social Sciences*, 8(5) pp. 1-17, <https://doi.org/10.3390/socsci8050160>.
- Romito P. (2022). “La consulenza tecnica nei casi di affidamento di figli e figlie in contesto di violenza domestica e post separazione *ovvero* l’occultamento della violenza di genere” in Capellari S. Ferrara MD. (a cura di). *Tutela della salute e contrasto alla violenza di genere: problemi aperti e strategia di intervento*, Trieste, Eut.
- Suh J., Folbre N. (2016). “Valuing Unpaid Child Care In The U.S. A Prototype Satellite Account Using The American Time Use Survey”, *Review of Income and Wealth*, 62(4), pp. 668-684.
- Tiraboschi M. (a cura di) (2023). *Welfare for people. Sesto rapporto sul welfare occupazionale e aziendale in Italia*, Adapt Univeristy Press.