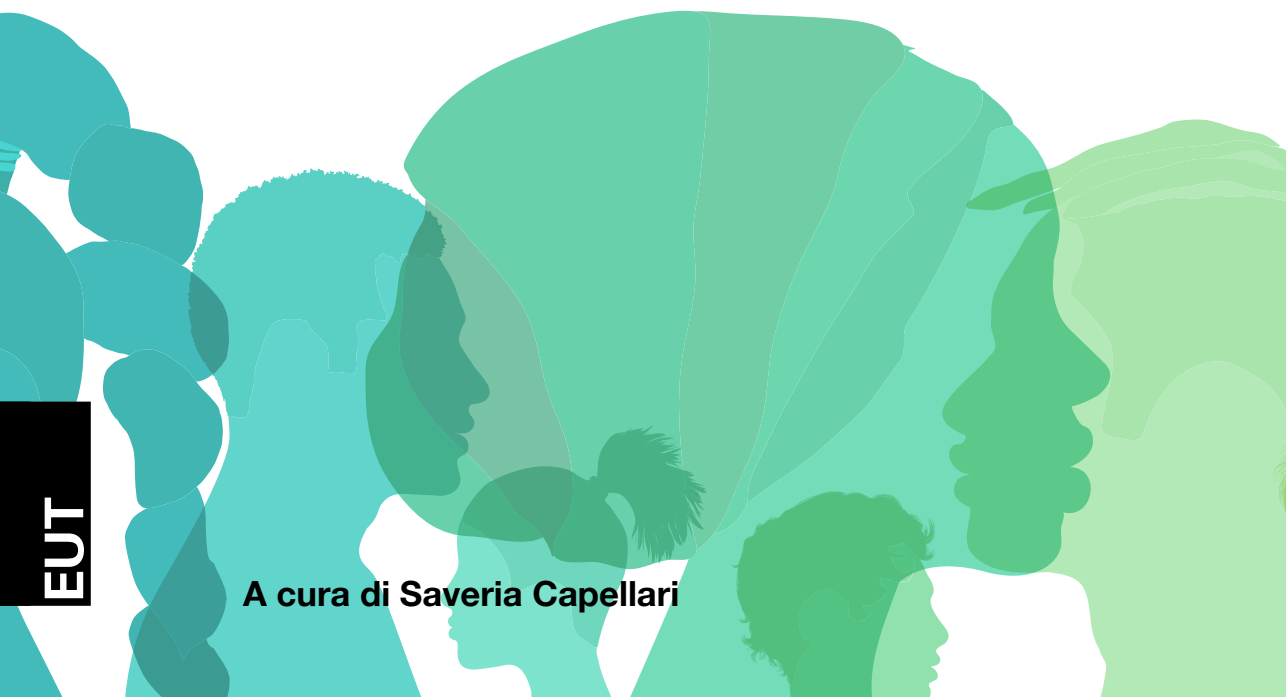


**Centro interdipartimentale di ricerca
per gli studi di genere**

**Dipartimento di Scienze economiche,
aziendali, matematiche e statistiche**

Parità: a che punto siamo?

**Contributi per un dialogo
interdisciplinare**



EUT

A cura di Saveria Capellari

Impaginazione
Elisa Widmar

© copyright Edizioni Università di Trieste, Trieste 2024

Proprietà letteraria riservata.

I diritti di traduzione, memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale e parziale di questa pubblicazione, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, le fotocopie e altro) sono riservati per tutti i paesi.

ISBN 978-88-5511-568-1 (print)

ISBN 978-88-5511-569-8 (online)

EUT Edizioni Università di Trieste

Via Weiss, 21 – 34128 Trieste

<http://eut.units.it>

<https://www.facebook.com/EUTEdizioniUniversitaTrieste>

**Centro interdipartimentale di ricerca
per gli studi di genere**

**Dipartimento di Scienze economiche,
aziendali, matematiche e statistiche**

Parità: a che punto siamo?
Contributi per un dialogo interdisciplinare

A cura di Saveria Capellari

Sommario

- 7 Permanere della disparità e cambiamento. Riflessioni introduttive
Saveria Capellari
- Due aspetti estremi: violenza e povertà*
- 33 Misure di contrasto alla violenza maschile contro le donne: un'analisi degli sviluppi negli ultimi decenni in Italia
Patrizia Romito, Natalina Folla
- 51 La povertà è neutrale rispetto al genere? Una stima multidimensionale del *gender poverty gap* nei paesi europei
Elena Podrecca, Laura Chies
- Lavoro e lavoro per il mercato*
- 75 Il lavoro domestico: dalla diseguaglianza di genere alla produzione domestica
Maurizio Zenezini, Saveria Capellari
- 103 Occupazione, innovazione e cambiamento tecnologico
Laura Chies
- 127 Evoluzione del *gender gap* nell'accademia: il caso di medicina
Francesca Larese Filon
- 137 Essere donna imprenditrice in Italia
Rubina Romanello, Leyla Vesnic, Carmen Micoli, Donata Vianelli
- Benessere e conciliazione vita lavoro. Aspetti giuridici e politiche aziendali e sociali*
- 159 Discriminazione di genere e misure a sostegno della cura/conciliazione nel settore privato
Roberta Nunin, Andrea Zubin
- 183 Discriminazione di genere e misure a sostegno della cura/conciliazione nel settore pubblico
Maria Dolores Ferrara, Costanza Ziani

204 Conciliazione vita-lavoro e soddisfazione lavorativa: uomini e donne a confronto
Grazia Garlatti Costa

224 Cosa sappiamo sul legame causale tra lavoro e salute? Evidenze empiriche su
donne e uomini in una società che invecchia
Ludovico Carrino, Chiara Ardito, Silvia Matalone

Uno sguardo al mondo arabo

247 “Noi e loro”: una riflessione su donne, femminismi e Islam
Cristiana Baldazzi

265 Un’analisi critica della questione donne e lavoro nella regione araba
Maria Cristina Paciello

289 La risposta del diritto alla violenza contro le donne in area MENA
Deborah Scolart

Una riflessione sulla leadership politica

305 “A Leadership of Joy”? Ridefinire, reinterpretare, risignificare la leadership
politica delle donne
Elisabetta Vezzosi

Permanere della disparità e cambiamento. Riflessioni introduttive

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

La condizione delle donne è profondamente cambiata negli ultimi sessant'anni grazie alla forte crescita dell'istruzione, alla partecipazione al mercato del lavoro, alle norme che hanno garantito via via condizioni di maggiore uguaglianza tra uomini e donne. La domanda che ci si pone con questo volume è dove siamo oggi in termini di parità e qual è lo stato della ricerca nei diversi temi sviluppati. Questo saggio propone una panoramica dei temi che riguardano la violenza, la povertà (eventi estremi), il lavoro, la discriminazione e la conciliazione vita-lavoro; segue poi uno sguardo sul mondo arabo e una lettura della leadership politica delle donne nel contesto della recente esperienza americana. Successivamente presenta un breve approfondimento sulla violenza e una riflessione più ampia sul lavoro, analizzato da più prospettive disciplinari: economia, diritto ed economia aziendale. Qui il saggio si sofferma sulla questione aperta del lavoro non

pagato, sull'occupazione nei settori innovativi, sulla prospettiva del benessere e della conciliazione vita-lavoro, apportando. Inoltre, ulteriori elementi conoscitivi utili a delineare lo stato del mercato del lavoro. A uno sguardo complessivo, un primo risultato è che vi sono ancora ampie aree della ricerca molto sottodimensionate. Tra queste, per una carenza di dati ancora importante, l'area della violenza, della povertà e del lavoro domestico. Risulta, poi, che la condizione delle donne continua ad essere segnata dovunque dalla presenza rilevante di lavoro familiare e 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 alle caratteristiche richieste dalle attività domestiche. La lettura dei saggi, sia giuridici che di impronta manageriale, mostra, 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 un'esperienza lavorativa piena con il percorso di crescita dei figli.

The condition of women has deeply changed in the last sixty years thanks to the significant growth in education, participation in the labour market, and regulations that have gradually ensured more equal conditions between men and women. The question posed in this volume is where we stand today in terms of equality and what the state of research is on the various themes developed. This essay provides an overview of issues related to violence, poverty (extreme events), work, discrimination, and work-life balance; it then offers a look at the Arab world and an analysis of women's political leadership within the context of the recent American experience. It then presents a brief analysis of violence and a broader reflection on work, examined from several disciplinary perspectives: economics, law, and management. Here, the essay focuses 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, produzione domestica, discriminazione, benessere.*

KEYWORDS: *violence against women, household production, 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 parità¹ 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 donne:

¹ 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>.

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 femminicidi (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".

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 del lavoro e del welfare, la cultura, e quindi conoscenze e credenze, e compor-

tamenti 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.

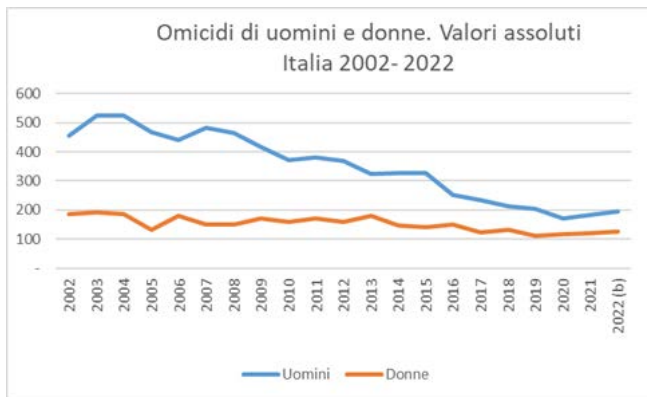


Grafico 1 - Omicidi di uomini e donne in Italia. 2002-2022. Valori assoluti.

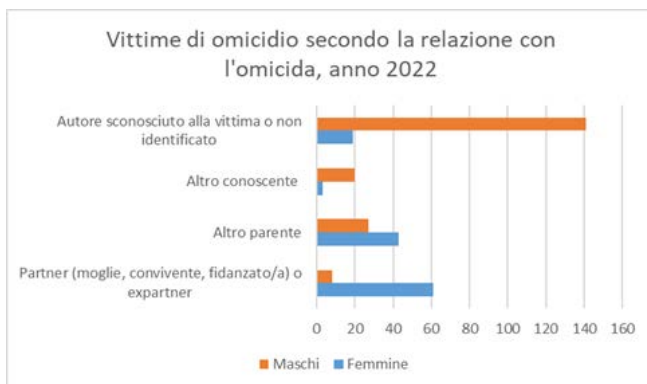


Grafico 2 - Vittime di omicidio, secondo la relazione con l'omicida. Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

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.

Nelle violenze di genere ci sono aspetti che riguardano le concezioni intime (conscie e inconscie) 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 fermanoci 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 (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 familiare è lavoro. È sembrato necessario, nel contesto di questo volume, inserire un saggio sul lavoro domestico che ha da sempre e in tutti 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 familiare dalla nascente contabilità nazionale², 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

² Quella da cui originano le statistiche del Pil, degli investimenti, dei consumi, quotidianamente diffuse.

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 servizi a beneficio proprio e della famiglia. Il secondo passaggio, conseguente, è costituito dalla risoluzione ILO (International Labour Office, 2013)³ 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 ⁴

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 tempo⁵ 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'economia⁶.

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.

3.1.1 Parole (non innocenti)⁷ e dati statistici o di visibilità e invisibilità

Vale la pena dedicare un attimo di attenzione alle parole⁸ utilizzate, ancora oggi, per descrivere l'attività economica della famiglia -la produzione domestica- partendo da un

³ La risoluzione è stata seguita da un emendamento dello stesso organismo nel 2023 (ILO, 2023)

⁴ **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.

⁵ 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 dall'1988 hanno luogo ogni cinque anni.

⁶ La dinamica strutturale dell'economia è stata studiata tra gli altri da Ngai, Petrongolo (2017) e Bridgman et al. (2018).

⁷ Devo questa espressione alla prof. Nadine Celotti.

⁸ 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.

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).

Passi avanti si sono fatti in una direzione di cambiamento nella rappresentazione, ma ancora molto lontani dal diventare prevalenti.

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 risposta 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.

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, che è ancora fortemente influenzato dall'elevato gender gap nel lavoro domestico nel Mezzogiorno.

Il processo di cambiamento in atto è guidato verso modalità maggiormente egualitarie 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 parte (tra gli altri, Cappadozzi, 2016, Barigozzi, 2023). Permangono tuttavia significative difficoltà di fondo.

Su questi aspetti la situazione italiana è sempre stata complessa. Ancora oggi l'economia del Mezzogiorno esprime una bassa dinamica della domanda di lavoro, se-

gnalata da un basso tasso di occupazione⁹ e mostra come il sostegno alle famiglie nella crescita dei figli e degli anziani sia garantito, in modo sostanziale, dalle famiglie stesse. 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, 2011).

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"¹⁰) 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

⁹ Le differenze tra i tassi di occupazione tra Nord e Mezzogiorno sono ancora molto marcate; nel 2022 il tasso di occupazione nel Mezzogiorno è pari al 36 per cento, contro un valore di 62,3 al Nord.

¹⁰ 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).

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.

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 ¹¹. 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 graduatoria¹² 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

¹¹ 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.

¹² L'Italia è preceduta da alcuni paesi del Nord ed Europa (Polonia, Slovacchia, Finlandia, Estonia, Cechia, Islanda) e dalla Nuova Zelanda, seguita da tutti gli altri.

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 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, Ziani in questo volume).

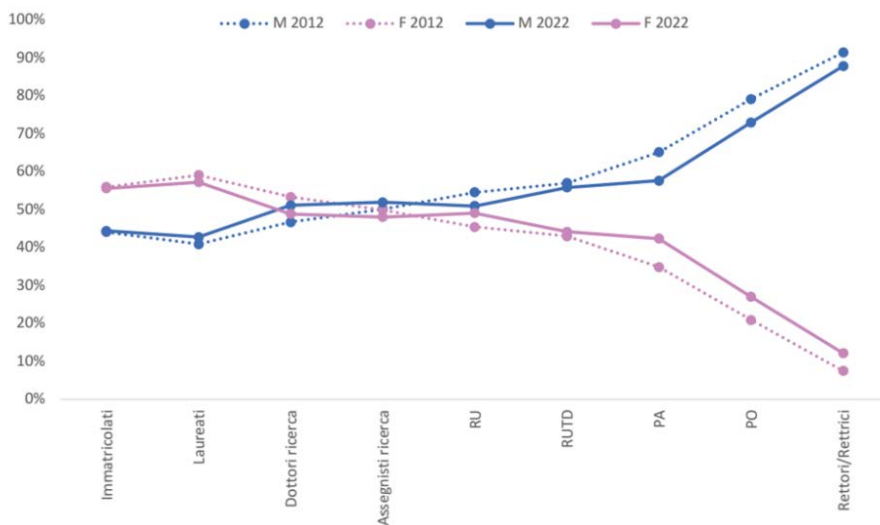


Grafico 3 - Uomini e donne nel percorso di carriera.

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, Chies, in questo volume).

La situazione è lievemente migliorata nel corso del tempo anche alla luce del valore del *glass ceiling index*¹³ (She figures, 2021) che è passato, dal 2015 al 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*”,¹⁴ 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, 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’esisto 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 discriminazione¹⁵. 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).

¹³ 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).

¹⁴ 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.

¹⁵ 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)

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

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

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
<i>Occupate/Occupati</i>							
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
<i>Disoccupate/Disoccupati</i>							
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
<i>Non nel mercato del lavoro</i>							
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: elaborazioni proprie su dati Istat

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 studiosse 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 paesi¹⁶.

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 76¹⁷, 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, 2017, 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)¹⁸.

Il secondo dato di fondo, che caratterizza l'occupazione delle donne, è la forte concentrazione delle loro attività in particolari settori e professioni¹⁹. 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 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 (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-

¹⁶ Per gli uomini, il tasso di occupazione è più alto (69,2) ma la distanza dalla media europea è la stessa (14 punti percentuali).

¹⁷ In Europa, in questo passaggio il tasso di occupazione aumenta.

¹⁸ Va osservato che questo valore non è tra i più alti. In Europa, l'Italia è preceduta da Danimarca, Belgio, Germania, Austria, Olanda.

¹⁹ 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.

lisi di quali siano gli elementi che spiegano le differenze osservate ancora oggi tra donne e uomini nelle occupazioni e nei salari²⁰.

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 abbinata 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 Italia²¹, 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.

²⁰ Gli articoli ricordati di seguito sintetizzano e discutono i risultati raggiunti sul problema del gender gap, Goldin (2014), Blau Khan (2017), Olivetti Petrongolo (2017) e Bertrand (2020).

²¹ L'archivio lavoratori-imprese è stato costruito attraverso il progetto *VisitINPS scholars che l'INPS ha avviato 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/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 imprese²² ed ancora dall'azione degli stereotipi su cui si modella sia 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 disponibili 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

²² 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 buoni²³.

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

²³ 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'averne 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, 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) permane molto 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 David N., 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 (2023). Rapporto ANVUR. Analisi di genere <<https://www.anvur.it/attivita/rapporto-biennale/rapporto-versione-2023/>>.
- Banca d'Italia (2023). Il divario Nord-Sud: sviluppo economico e intervento pubblico. 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 LM. (2017). "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations" *Journal of Economic Literature*, 55 (3), pp. 789–865.
- Bridgman G., Duernecker, Herrendorf B.(2018). Structural transformation, marketization, and household production around the world, *Journal of Development Economics*, 133, pp.102-126.
- 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, F., Rizzica L., Viviano E. (2023). Women, labour markets and economic growth. Seminari e convegni, 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, Bank of Italy.
- Casarico A., Lattanzio S. (2024). "What Firms Do: Gender Inequality in Linked Employer-Employee Data" *Journal of Labor Economics*, 42 (2) pp.

- Destefanis S.P., 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., Ponzio M., Scoppa, V. (2018). “Are Men Given Priority for Top Jobs? Investigating the Glass Ceiling in Italian Academia” *Journal of Human Capital*, 13, 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
- Goldin (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
- INPS (2024). Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati Inps., Roma.
- 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-I-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, pp.1-44.
- OECD (2023). *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?* Parigi, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787d48024-en>
- 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.
- Tiraboschi M. (a cura di) (2023). *Welfare for people. Sesto rapporto sul welfare occupazionale e aziendale in Italia*, Adapt Univeristy Press.

DUE ASPETTI ESTREMI: VIOLENZA E POVERTÀ

Misure di contrasto alla violenza maschile contro le donne: un'analisi degli sviluppi negli ultimi decenni in Italia

PATRIZIA ROMITO, NATALINA FOLLA

SOMMARIO: 1. L'IMPATTO DELLE POLITICHE PUBBLICHE – 2. LA VIOLENZA CONTRO LE DONNE È DIMINUITA? – 3. AZIONI DI CONTRASTO NEGLI ULTIMI DECENNI: COSA HA FUNZIONATO? – 4. UN CASO PARTICOLARE: GLI INTERVENTI RIVOLTI AGLI AUTORI DI VIOLENZA CONTRO LE DONNE – 5. CONCLUSIONI: COSA INNESCA IL CAMBIAMENTO

ABSTRACT

La violenza maschile contro le donne è un attacco ai loro diritti umani e rappresenta un danno enorme per le donne e per tutta la società. Negli ultimi trent'anni, anche in Italia sono state sviluppate diverse misure di contrasto della violenza e di sostegno alle vittime, sul piano legislativo, sociale, culturale ed educativo. È difficile, tuttavia, trarre delle conclusioni sui cambiamenti avvenuti in merito: mancano infatti dati affidabili sia sull'evoluzione della violenza sia sull'applicazione e sull'efficacia delle misure per contrastarla. Scarsa formazione sulla violenza, resistenze nel riconoscerla come tale, stereotipi e pregiudizi sessisti costituiscono forti ostacoli nel processo di liberazione dalla violenza maschile: nel nostro Paese forse più che altrove questo percorso sembra ancora lungo e accidentato.

Male violence against women is an attack on their human rights and represents an enormous harm to women and society as a whole. Over the past three decades, various measures to combat violence and support victims have been developed

in Italy as well, at the legislative, social, cultural and educational levels. It is difficult, however, to draw conclusions about the changes that have occurred in this regard: there is a lack of reliable data on both the evolution of violence and the implementation and effectiveness of measures to counter it. Poor education on violence, resistance in recognizing it as such, stereotypes and sexist prejudices constitute strong obstacles in the process of liberation from male violence: in our country, perhaps more than elsewhere, this path still seems long and difficult.

PAROLE CHIAVE: *violenza maschile, prevenzione, valutazione degli interventi, sistema informativo, leggi.*

KEYWORDS: male violence, prevention, intervention's evaluation, information system, laws.

1. L'impatto delle politiche pubbliche

La violenza maschile contro le donne rappresenta un attacco ai diritti umani delle donne e costituisce un danno enorme alla loro soggettività, intimità e libertà, al diritto di svilupparsi pienamente, alla salute e alle possibilità economiche e financo alla loro vita. Rappresenta un danno per i loro figli e le loro figlie, le loro famiglie, la comunità e la società tutta intera, che viene privata dell'interesse delle loro capacità. Rappresenta inoltre un costo economico importante, che nel 2013 ammontava in Italia a circa 16,7 miliardi all'anno (Badalassi et. al., 2013).

Come si afferma nella Risoluzione ONU 54/134 (2000), questa violenza è la conseguenza di una situazione di disparità tra i generi e della discriminazione e dominazione nei confronti delle donne ed è anche lo strumento per mantenere discriminazione e oppressione. Contrastarla implica rimettere in causa le radici storiche della società patriarcale, ancora vigorose a tutt'oggi: non bisogna stupirsi se le azioni di contrasto – prevenzione, protezione delle vittime, sanzioni nei confronti degli aggressori- incontrino resistenze potenti e diffuse.

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 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.

Un esempio incoraggiante riguarda la Spagna, dove fin dal 2004 una legge organica contro la violenza "*machista*" (*Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*) ha introdotto una serie di misure coerenti sul piano legislativo, sociale e culturale (Casas Vila, 2017). Dopo la promulgazione della legge, i femminicidi sono diminuiti: il numero di vittime è passato da 71 donne uccise da un partner o ex partner nel 2003 a 55 donne uccise nel 2019. Sempre tragicamente troppe, ma la Spagna è uno dei pochi casi in Europa in cui si sia osservata una diminuzione di questi delitti. Il caso spagnolo diventa ancor più interessante se confrontato con la situazione in Francia, dove le misure di contrasto alla violenza sono state più tardive e meno sistematiche (Centre Hubertine Auclert, 2020). In Spagna le donne denunciano di più, chiedono più spesso un ordine di protezione (16 volte più spesso!) e l'ottengono più spesso che in Francia; nonostante in Spagna la popolazione sia inferiore numericamente, circa il doppio degli aggressori rispetto alla Francia è condannato per questi reati. E ancora: in Spagna, la spesa pro-capite per le misure di contrasto alla violenza è tre volte più alta che in Francia e c'è un maggior numero di posti nei rifugi per vittime di violenza. Per concludere, nel 2019, il tasso di femminicidi in Spagna era la metà di quello della Francia (Centre Hubertine Auclert, 2020). Anche le norme che legittimano

la violenza maschile sono meno diffuse in Spagna che in Francia -e in Italia- (European Commission, 2016).

Per valutare l'impatto delle politiche sulla violenza, è necessario disporre di un sistema informativo affidabile sia sulla violenza sia sulle politiche di contrasto. In Italia la costruzione di tale sistema è relativamente recente. L'Istituto nazionale di statistica, Istat, ha lanciato la prima inchiesta nazionale in merito nel 2006 sull'onda della Conferenza mondiale delle donne di Pechino (1995). Un ulteriore impulso è venuto dalla Convenzione di Istanbul (ratificata dall'Italia nel 2013), che impegna gli Stati a "raccolgere a intervalli regolari i dati statistici disaggregati pertinenti su questioni relative a qualsiasi forma di violenza e alle sue cause (...), a sostenere la ricerca e realizzare indagini in merito" (Art. 11). La Legge n. 53 del 2022 "Disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere", definita "epocale" in un documento del Ministero dell'Interno (2024), ha affidato all'Istat, di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità (DPO) e con lo stesso Ministero, il compito di fornire notizie e indicatori statistici sulla violenza attraverso l'integrazione di dati provenienti da varie fonti. In questo contesto, è nato il progetto ViVa "Analisi e Valutazione degli interventi di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne", frutto di una collaborazione tra DPO e CNR. A queste iniziative si aggiunge il contributo autorevole della Commissione Femminicidio¹ che, a partire dal 2017, ha finora svolto un prezioso lavoro di ricerca sull'applicazione delle leggi e sul funzionamento dei tribunali in merito alla violenza contro le donne. Nel 2022, è stato poi istituito presso il Ministero della Giustizia un "Osservatorio permanente sull'efficacia delle norme" in tema di violenza di genere e domestica (<https://ovg.giustizia.it>), di cui si attendono i primi risultati.

Va sottolineata l'importanza di "avere i numeri" degli eventi che possono segnare la vita di una donna (la violenza, ma anche la salute, l'aborto, le discriminazioni...) e di disporre di conoscenze precise su come la società risponde a questi eventi. Nel suo libro "*Sisterhood in global*", Robin Morgan (1984) ha attirato l'attenzione su come la mancanza di dati rappresenti quasi sempre una questione politica e cioè la volontà di mantenere il silenzio su un determinato argomento. Solo con conoscenze affidabili possiamo, nelle parole di Morgan, "dissotterrare la verità"; più nello specifico, solo con conoscenze precise e aggiornate possiamo ragionare su quali misure siano più efficaci nel contrasto alla violenza contro le donne.

¹ Il nome completo è Commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere; è stata istituita nel 2017.

2. La violenza contro le donne è diminuita?

Stabilire se negli ultimi decenni la violenza maschile contro le donne sia diminuita richiede di avere dati affidabili e comparabili nel tempo. Le due inchieste nazionali dell'Istat (2006 e 2014) forniscono un quadro complesso, peraltro ormai datato, dei cambiamenti in merito (Istat, 2015). Dal 2006 al 2014 alcune forme di violenza sono diminuite: in particolare, la frequenza della violenza psicologica dal partner attuale è passata dal 42,3% al 26,4%. La consapevolezza delle donne è aumentata: più spesso considerano la violenza subita un reato e la denunciano alle forze dell'ordine; più spesso ne parlano con qualcuno e cercano aiuto presso i servizi specializzati e i centri antiviolenza. Sono inoltre più soddisfatte delle risposte delle forze dell'ordine, il che indicherebbe maggiore consapevolezza anche da parte di questi settori della società. Tuttavia, altri risultati contraddicono queste tendenze positive. Quando le donne subiscono violenze, queste sono più gravi: dal 2006 al 2014, sono aumentate sia le violenze che hanno causato ferite (dal 26,3% al 40,2%) sia il numero di donne che ha temuto per la propria vita (dal 18,8% al 34,5%). È come se, a fronte di un'evoluzione nell'atteggiamento sociale nei confronti della violenza e di alcune modifiche positive nei comportamenti di donne e uomini, una parte degli uomini reagisse con maggior rabbia, odio per le donne e volontà di dominio: nel 2014 resisteva ancora, appena intaccato, lo zoccolo duro della violenza patriarcale (Istat, 2015). L'Istat dovrebbe lanciare in tempi brevi la prossima inchiesta nazionale: i risultati ci permetteranno di capire quale è stata l'evoluzione nell'ultimo decennio. Secondo Sylvia Walby (2023) i femicidi, cioè gli omicidi di donne uccise “in quanto donne”², sono un indicatore chiave delle disuguaglianze di genere e della violenza. In Italia, l'analisi del loro andamento sembra confermare l'ipotesi che le violenze più gravi non siano diminuite: se l'insieme degli omicidi (composto soprattutto da vittime di sesso maschile) è diminuito negli anni, è rimasto invece stabile il numero dei femicidi (Eures, 2021; Ministero dell'Interno, 2024). Anche su questo tema, tuttavia, il quadro non è del tutto chiaro, con discrepanze non trascurabili tra diverse fonti di dati (Messina, 2023). Il Ministero dell'Interno (2024) non fa un'analisi dei “femicidi” “in quanto tale definizione, pur facendo riferimento a una categoria criminologica nota e costituendo un termine di uso comune per indicare gli omicidi con vittime di genere femminile compiuti come atto estremo di violenza misogina, non trova corrispondenza in una fattispecie codificata nel nostro ordi-

² EIGE (2021) definisce il femicidio come “L'uccisione di una donna o una ragazza a causa del suo genere, può prendere forme diverse, come l'assassinio di una donna come esito di violenze dal partner; la tortura e l'uccisione misogina delle donne; l'uccisione di donne e ragazze in nome dell'Onore”, ecc.”. In Italia si tende piuttosto a usare il termine femminicidio, che invece andrebbe attribuito a un ventaglio molto più ampio di discriminazioni e violenze contro le donne, di cui il femicidio è la manifestazione più definitiva. Il dibattito su cosa includere nella definizione di femicidio o femminicidio è tutt'ora in corso, anche a livello internazionale (Walby, 2023).

namento giuridico”. Di conseguenza non sempre è chiaro se nelle statistiche siano incluse le vittime “secondarie” (manca un termine migliore), come la madre o la sorella della vittima designata uccise perché presenti al momento del fatto. I numeri dovrebbero inoltre essere rivisti retrospettivamente: ci sono incidenti domestici o stradali che, alla fine delle indagini, si rivelano essere dei femicidi; ci sono donne che muoiono per le ferite riportate mesi dopo l’aggressione. In alcuni Paesi si inizia a rilevare i suicidi legati alla violenza di genere (MacIsaac et. al., 2018). Per cogliere i cambiamenti sociali in merito, sarebbe anche importante iniziare a considerare dei tentati omicidi. Inoltre, in questo tragico conteggio non si tiene conto delle donne scomparse. Secondo i dati dell’Ufficio del Commissario per le persone scomparse³, dal 2007 al 2016 ci sono state in Italia 4.979 segnalazioni di scomparsa di ragazze o donne. Tra loro, 3.520 (70%) sono state rintracciate (secondo il rapporto, “molte erano sfuggite a soprusi e violenze domestiche”); 196 (4%) sono state ritrovate morte, spesso vittime di omicidi, altre suicide; 1.263 donne (26%) mancavano ancora all’appello. Un capitolo a parte riguarda le donne prostitute: soprattutto se sono immigrate illegali o ragazze fuggite di casa anni prima, la loro scomparsa non verrà rilevata; se i loro corpi non verranno ritrovati o riconosciuti, nessuno saprà della loro morte e non verranno incluse in nessuna statistica⁴. Sono considerate come «*missing missing*»: sparite doppiamente, dato che non vengono nemmeno incluse nelle statistiche delle persone sparite. In sintesi, i dati a disposizione sono incompleti e non ci permettono di cogliere con esattezza né l’enormità del fenomeno né la sua evoluzione nel tempo. Il numero di donne uccise “in quanto donne” è una questione politica - oltre che una tragedia per le persone coinvolte - ed è necessario che le istituzioni si assumano la responsabilità di una raccolta dati precisa e dettagliata, da cui sia possibile capire le caratteristiche di questi delitti e le modalità con cui si potrebbe prevenirli.

La violenza contro le donne persiste anche perché si nutre di discriminazioni e pregiudizi nei loro confronti: è quindi importante capire se negli ultimi anni ci sia stata un’evoluzione in questo senso. I dati (ancora provvisori) dell’ultima indagine nazionale (Istat, 2023a) delineano un’evoluzione in parte positiva: rispetto allo stesso rilevamento effettuato nel 2018, gli stereotipi sulla violenza e sui ruoli di genere sono diminuiti. I dati del 2023 indicano tuttavia la persistenza di importanti differenze di genere: per esempio, il 29,7% delle donne ma ben il 39,3% degli uomini ritiene che una donna sia in grado di sottrarsi a un rapporto sessuale se davvero non lo vuole. Permane quindi la distanza tra le opinioni di uomini e donne in merito a delle questioni cruciali per i rapporti tra i sessi. Un altro dato

³ http://www.interno.gov.it/it/search?search_api_views_fulltext=omicidi+donne

⁴ Le donne nella prostituzione hanno il tasso di morte per omicidio più elevato di ogni gruppo di donne mai studiate, stimato come maggiore di 18 volte; alcune ricerche lo stabiliscono dalle 60 alle 120 volte più elevato rispetto a donne con lo stesso profilo che non sono nel mercato del sesso (UNODC, 2018).

preoccupante: sono soprattutto i più giovani -uomini e donne nella classe di età 16-29 anni- a considerare accettabile che un ragazzo schiaffeggi la sua fidanzata se ha “civettato” con un altro uomo (Istat, 2023a).

3. Azioni di contrasto negli ultimi decenni: cosa ha funzionato?

Azioni è un termine generico che permette di includere in questa analisi interventi con caratteristiche e finalità molto diverse. I governi che si sono succeduti negli ultimi decenni hanno varato tre “Piani nazionali anti-violenza”; dal 2006, è attivo il 1522, numero nazionale “anti-violenza e stalking”; sono stati svolti innumerevoli interventi di sensibilizzazione e di formazione, rivolti sia a studenti e studentesse (Pomicino e Romito, 2020) sia a operatrici e operatori di ambito sanitario, sociale e giudiziario. Importante è stato il contributo dell’Unione Europea, anche, dal 1997 al 2013, attraverso i progetti “*Daphne*”, che hanno permesso di confrontare tra loro esperienze di diversi paesi (Rossilli, 2017). I centri antiviolenza sono diventati più numerosi: erano 385 nel 2022, con un aumento del 37% rispetto al 2017 (Istat, 2023b); coerentemente, sono aumentate anche le donne che si sono rivolte a loro, almeno per una volta: 60.751 nel 2022, con un aumento del 40% rispetto al 2017. Nel 2022, ben 26.000 donne in Italia hanno affrontato un percorso di uscita dalla violenza con il sostegno di un centro (Istat, 2023b). L’ambito in cui il cambiamento è stato forse più sistematico (anche se non sempre organico) è quello delle leggi. Data la complessità dei contenuti e l’esigenza di precisione in merito, non è possibile addentrarsi in una presentazione sistematica di tutte le misure; si rimanda quindi alla vasta letteratura di riferimento (Di Nicola Travaglini e Menditto, 2020; Manente, 2019; Pecorella, 2020 e 2021; Roia, 2017). È importante notare che, se molti dei provvedimenti normativi introdotti nei decenni scorsi erano volti principalmente ad introdurre nell’ordinamento fattispecie di reato nuove o a rimodulare quelle esistenti, gradualmente l’attenzione del legislatore si è spostata dal fronte repressivo a quello della prevenzione e soprattutto della protezione delle vittime. Documenti sovranazionali, come le Convenzioni internazionali o le direttive europee, l’esperienza delle operatrici dei centri antiviolenza, i risultati di analisi delle esperte del settore, le battaglie di associazioni femministe, a livello internazionale e nazionale, una maggiore sensibilità culturale e sociale dell’opinione pubblica e delle istituzioni e soprattutto il coraggio delle vittime e le loro voci (Romito, Folla e Melato, 2017), hanno di fatto imposto al legislatore di intervenire con strumenti normativi più appropriati e più adeguati a rafforzare la salvaguardia delle donne, e dei minori, vittime della violenza maschile.

Queste azioni di contrasto sono state efficaci nel prevenire almeno alcune forme di violenza o nel proteggere e sostenere meglio le donne che ne sono state vittime? Prima ancora di porsi la questione (metodologicamente impegnativa) sull'efficacia degli interventi -legislativi o psico-sociali- è necessario capire se e come questi ultimi siano stati implementati; come si è già accennato, ciò è possibile solo in presenza di un sistema informativo affidabile.

Consideriamo il “Reddito di libertà”, un contributo economico per le donne che seguono un percorso di uscita dalla violenza di un massimo di 400 euro mensili per un periodo massimo di 12 mesi (INPS, 2021)⁵, operativo dal 2021. Secondo l'Inps, nel primo anno di entrata in vigore, a fronte di 3.283 richieste sono stati erogati solamente 600 contributi: lo ha ottenuto il 2% delle donne che lo aveva richiesto! Nel 2022, il fondo è stato finanziato con 9 milioni di euro; nel 2023 con 1,8 milioni; a partire dal 2024 il finanziamento dovrebbe passare a 6 milioni all'anno (Maccario, 2023). La violenza economica dal partner o ex partner è molto frequente (Albini, Mattacchione, Cerri, 2023) e di conseguenza molte donne non possono permettersi di lasciare il maltrattante: secondo l'associazione nazionale D.i.Re (Donne in Rete Contro la Violenza), quasi una donna su tre tra chi si è rivolta ai centri antiviolenza è a reddito zero (Maccario, 2023). Sostenere economicamente le donne che cercano di liberarsi, assieme ai loro figli, da un uomo violento sarebbe ovviamente più utile e meritorio dei tanti proclami sulla lotta alla violenza.

Su altre misure legislative le informazioni sono molto parziali: per esempio, tra le donne che si sono rivolte a un centro antiviolenza, il 27,5% ha chiesto un provvedimento di allontanamento o di divieto di avvicinamento e/o di ammonimento: le loro richieste sono state soddisfatte nel 69,7% dei casi ma in meno di un terzo sono state ottenute entro 15 giorni dalla richiesta (Istat, 2023b). Questi dati riguardano tuttavia solo quella limitata percentuale di donne che ha potuto rivolgersi a un centro. A livello nazionale (Istat, 2022), gli allontanamenti sono aumentati negli anni: sono 1.526 nel 2014 e 3.629 nel 2022 (il genere della persona allontanata non è specificato); non sappiamo tuttavia quante sono state le richieste fatte. Secondo il Ministero dell'Interno (2024), nel 2022 ci sono stati 2.529 casi di violazione dei provvedimenti di allontanamento (art. 387 bis c.p.). Se i dati forniti da queste fonti istituzionali fossero corretti, significherebbe che questi provvedimenti sono violati in quasi il 70% dei casi (senza contare tutti i

⁵ Dal 2020 sono stati avviati il “Microcredito di libertà” e altre misure destinate a finanziare cooperative sociali e datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne in situazione di violenza. La centralità dell'autonomia economica del percorso di uscita dalla violenza è stata ulteriormente riconosciuta dal D.L. “Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro” che ha facilitato l'accesso all'assegno di Inclusione per le donne in situazione di violenza (Legge 85 del 3 luglio 2023) (Busi et. al., 2024). Non ci sono dati sull'implementazione di tali misure.

casi in cui le vittime rinunciano a denunciare la violazione). Si tratta di un risultato gravissimo; anche in questo caso, tuttavia, va notata la mancanza di esaustività e chiarezza relativa a queste informazioni.

Più precisi ma sconcertanti sono i dati della “Commissione Femminicidio” (2021): nel 2018, più della metà delle denunce per stalking o per maltrattamenti sono state archiviate, tradendo così le aspettative di protezione e giustizia delle donne che, con coraggio e spesso con grandi difficoltà, avevano deciso di denunciare. I dati dell’Istat (2015) mostrano, infatti, che, in quegli anni, solo il 12% delle vittime aveva denunciato le violenze commesse da un partner o ex partner. Altrettanto preoccupanti sono le carenze riscontrate riguardo al rapporto tra i procedimenti penali e civili: nei casi di violenza domestica, soltanto nel 31,5 % dei casi vengono sempre acquisiti gli atti e i provvedimenti del procedimento penale che riguardano le medesime parti della causa civile. Il non riconoscimento della violenza in sede sia penale sia civile viene denunciato anche in un’inchiesta di D.i.Re - Donne in Rete contro la violenza (2021), soprattutto in tema di affido dei minori dopo la separazione della coppia. In Italia, come in altri Paesi, basandosi sul concetto più che discutibile di “sindrome di alienazione parentale-SAP”, i giudici accordano l’affido congiunto o addirittura l’affido esclusivo al padre violento (Romito, 2005); le ricerche hanno mostrato come al cuore del problema stiano la diffusa mancanza di formazione e i pregiudizi sessisti di magistrati, “consulenti tecnici” e operatori sociali (Feresin et al., 2018; Feresin, Santonocito e Romito 2021). Va nello stesso senso il rapporto più recente della “Commissione Femminicidio” (2022) focalizzato sulla vittimizzazione secondaria delle vittime di violenza. La Commissione ha rilevato il mancato riconoscimento della violenza nei confronti delle donne o nei confronti di figlie/i nei procedimenti relativi all’affidamento o alla titolarità della responsabilità genitoriale e in particolare: non ascolto o non credibilità del/la minore; limiti o abusi nelle Consulenze tecniche (CTU); non riconoscimento della violenza (solo «qui e ora»); interpretazioni abusive; colpevolizzazione delle madri e trattamento privilegiato dei padri violenti; accuse di alienazione parentale (SAP o AP); allontanamento del/la minore dalla madre protettiva, collocazione temporanea in struttura e affido al padre violento; scarsa o nessuna formazione sulla violenza da parte di CTU, assistenti sociali, psicologi, psichiatri, magistrati.

Anche il GREVIO (2020), meccanismo di controllo sovranazionale dell’applicazione della Convenzione di Istanbul, ha rilevato le inadempienze del nostro Paese, sottolineando la presenza di radicati stereotipi di genere e di una forte resistenza all’uguaglianza tra i sessi. Pesano inoltre come macigni le numerose condanne che la Corte Europea per i Diritti dell’Uomo (CEDU) ha inflitto all’Italia. La CEDU ha condannato il nostro paese per decisioni riguardo la capacità genitoriale di madri vittime di violenza domestica (per esempio sentenza I.M. e

altri c. Italia, 10.11.2022), o per l'inerzia nella concessione di misure di protezione (per esempio Talpis c. Italia, 2.3.2017 o per gravi manifestazioni di sessismo in casi di violenza sessuale (J.L. c. Italia, 27.5. 2021) (Falcone 2013; Folla, 2017).

Per rendere più concrete alcune delle situazioni rilevate dal GREVIO e sanzionate dalla CEDU, citiamo, tra i tanti, due femminicidi: quelli di Marianna Manduca e Vanessa Zappalà. Marianna è stata assassinata a coltellate dall'ex marito nel 2007. Per dodici volte aveva denunciato violenze e minacce e aveva intrapreso una lunga battaglia legale perché l'ex marito violento e tossicodipendente aveva ottenuto l'affidamento dei figli e le impediva di vederli. Nel 2017, la Corte d'Appello di Messina ha condannato la Procura di Caltagirone per "negligenza inescusabile", ma ormai Marianna è morta e i suoi tre figli sono orfani (Somma, 2017). Vanessa è stata uccisa nel 2021 con sette colpi di pistola alla testa dall'ex fidanzato, che aveva denunciato per stalking, rivolgendosi anche più volte alle forze dell'ordine. Dopo l'arresto in flagranza dell'uomo, la procura aveva insistito per gli arresti domiciliari ma il GIP aveva ritenuto sufficiente il divieto di avvicinamento. Intervistato, il presidente dell'Ufficio GIP di Catania, Nunzio Sarpietro, ha difeso questa decisione, affermando che «Una cosa sono le parole, una cosa i fatti [...] A volte molti esposti hanno carattere ritorsivo» (Somma, 2021). In sintesi, quando denunciano la violenza le donne esagerano, inventano o si vendicano: non sono credibili e non sono credute (Di Nicola, 2018). Come altri gruppi dominati, soffrono di un *deficit* di credibilità, tale che si parla di "ingiustizia testimoniale" (Manne, 2018). L'inadempienza delle istituzioni, il sessismo, il discredito che grava sulle vittime diventano così strumenti di morte.

In sintesi, i dati riguardanti l'implementazione delle diverse misure (leggi, interventi di *welfare*, formazioni...) sono molto scarni; quando sono disponibili, suggeriscono che le misure sono spesso implementate in maniera parziale e insoddisfacente. È quindi impossibile, per ora, sapere se sono o potrebbero essere efficaci o meno.

4. Un caso particolare: gli interventi rivolti agli autori di violenza contro le donne

Gli interventi rivolti agli autori di violenza domestica si sono sviluppati in America dal Nord a partire dagli anni Settanta del secolo scorso e negli anni successivi sono stati adottati in molti Paesi europei. Nel 2011, la Convenzione di Istanbul ha incoraggiato gli Stati a incentivare tali programmi; l'Italia ha recepito questa indicazione nel 2013, con la legge n. 119 "sul femminicidio", che prevedeva il finanziamento di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e dava al giudice facoltà di attenuare le misure restrittive quando un imputato si "sottopone

positivamente ad un programma di prevenzione della violenza” (art. 282 quater). Il “Piano d’azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere 2015-2017”, il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) e, nel 2018, la Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio⁶ hanno sostenuto lo sviluppo dei centri dedicati al recupero degli uomini autori di violenza (C.U.A.V.). Nel 2019, il Codice Rosso (legge n. 69), ha previsto un ulteriore rafforzamento della collaborazione tra i C.U.A.V. e il sistema della giustizia penale, subordinando la sospensione condizionale della pena alla partecipazione a specifici percorsi di recupero da parte del maltrattante (art. 6) o prevedendo benefici penitenziari per le persone condannate che aderiscano volontariamente a percorsi trattamentali di reinserimento e di recupero (art. 17).

Il forte riconoscimento istituzionale coniugato con un diffuso sostegno sociale si sono tradotti in finanziamenti non trascurabili. La legge n. 104/2020 ha introdotto un finanziamento strutturale, prima grazie all’Avviso DPO del 2020 e poi con il DPCM di riparto (26.9.2022), che ha previsto il trasferimento di 9 milioni di euro⁷ per l’istituzione di nuovi centri, il supporto di quelli preesistenti e il monitoraggio delle loro attività. In questo contesto, il numero dei centri è passato da 54 nel 2017 a 94 nel 2022 -69 e 141 se si considerano anche i punti di ascolto- (Demurtas e Peroni, 2024).

Si tratta di un incremento di cui ci si potrebbe felicitare se, fin dal principio, le valutazioni dell’efficacia di questi interventi non avessero concluso sulla sostanziale assenza di risultati positivi. Feder & Wilson (2005) scrivono per esempio che “I risultati di questa meta-analisi⁸ sollevano dubbi sull’efficacità di questi programmi [...] non permettono di affermare con certezza che il trattamento imposto dal tribunale agli autori di violenza domestica riduca la probabilità di nuove aggressioni”⁹. Hagemann-White & Bohn (2007), riconoscono “che è fondamentale ridurre il comportamento violento degli uomini, ma le difficoltà sono notevoli” e concludono che i programmi per maltrattanti non sostituiscono la

⁶ “Coloro che agiscono violenza contro le donne tendono ad atti aggressivi sempre più gravi e, in assenza di un intervento, recidivano nell’85 per cento dei casi; di conseguenza, coloro che riescono a ritrovare autonomamente senza aiuti un equilibrio dopo un primo episodio di violenza sono una minoranza esigua. [...] Per raggiungere l’obiettivo di interrompere i comportamenti violenti, i servizi resi dai Centri per gli uomini autori di violenza devono rappresentare, nel quadro di un sistema di intervento basato su strategie di lavoro di rete, un valore aggiunto a disposizione dell’approccio integrato alla violenza maschile contro donne”, Relazione sui percorsi trattamentali per uomini autori di violenza nelle relazioni affettive e di genere”, approvata il 25 maggio 2018 dalla Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio.

⁷ Risultanti dall’accorpamento tra il finanziamento stabilito per legge (legge n. 126/2020) a quelli aggiuntivi previsti dalla legge di bilancio (legge n. 197/2022) -

⁸ La meta-analisi è una strategia statistica che permette di analizzare insieme i risultati di più studi sullo stesso tema per arrivare a delle conclusioni maggiormente affidabili.

⁹ Le traduzioni dall’inglese sono di Patrizia Romito.

protezione delle donne. Benché più di 40 studi abbiano cercato di misurare l'efficacia di tali programmi utilizzando diversi modelli di valutazione, i risultati sono "ambigui" e "inconcludenti" (Promundo, MenEngage et al., 2016). Numerose critiche nei confronti dei programmi sono state espresse anche in Italia. C'è il rischio che molti uomini intraprendano il percorso solo strumentalmente, per ottenere i benefici di legge, come sottolineato anche dal GREVIO (2020). Che si tratti di un rischio realistico è confermato dai dati dell'inchiesta ViVa: dal 2017 al 2022, il numero degli uomini che ha iniziato un percorso in un C.U.A.V. è passato da 1.214 a 4.174, ma il numero di coloro che vi hanno aderito in maniera (più o meno) spontanea è diminuito, sia pur leggermente, passando da 485 uomini nel 2017 a 416 nel 2022 (Demurtas e Taddei, 2023). Dopo che nel 2022 la Conferenza Unificata Stato-Regioni ha emanato i "requisiti minimi" per i C.U.A.V., D.i.Re assieme a molte altre associazioni impegnate a fianco delle donne vittime, hanno espresso forte preoccupazione soprattutto per l'inclusione nel testo del "contatto donna": la partner o ex-partner, previo il suo consenso, dovrebbe essere contattata e tenuta informata sull'andamento del percorso del maltrattante e sui suoi limiti. Certo, la donna può rifiutare, ma intanto è stata contattata, anche se avrebbe voluto soprattutto interrompere ogni rapporto: la sua sicurezza può essere in gioco. C'è inoltre il rischio che questo "contatto", se accettato, apra la strada a situazioni, ancorché informali, di mediazione (Robustelli, 2022). Il Codice Rosso nel 2019 non prevedeva esplicitamente una verifica dell'esito del trattamento di recupero; infatti, nei "requisiti minimi", si legge che "Il C.U.A.V. può attestare che l'utente ha intrapreso ovvero concluso un programma. Tale attestazione non ha valore di valutazione del programma e/o del cambiamento effettivo dell'autore della violenza (art. 5, 1 punto b)". A questo si è rimediato nel 2023, dopo due femminicidi che, più di altri, hanno attirato l'attenzione mediatica (Giulia Tramontano e Giulia Cecchetti), con la legge n. 168 "Disposizioni per il contrasto della *violenza sulle donne* e della *violenza domestica*" (2023): ai fini della sospensione condizionale della pena non è sufficiente la partecipazione, almeno bisettimanale, ai percorsi di recupero, ma occorre che tali percorsi siano superati con esito favorevole (art. 15, c. 1). Ci si domanda tuttavia chi, su quali basi e con quali strumenti possa affermare che l'esito è favorevole e che quell'uomo non commetterà più violenza. Perché è questa la posta in gioco, e non basta a rassicurarci né il numero di colloqui seguiti, né, poi, l'assenza di recidiva, misurata solo con eventuali denunce. Questa preoccupazione trova ulteriore fondamento nella "fioritura" di nuovi C.U.A.V. in seguito ai finanziamenti statali, che fa sorgere dubbi legittimi sulla qualità dei professionisti e del lavoro svolto (Demurtas & Peroni, 2023). Altre critiche riguardano il rischio che una parte dei fondi destinati ai centri antiviolenza siano invece dirottati sui C.U.A.V.. Il ragionamento dev'essere complessivo e articolare valutazioni dell'efficacia, si-

curezza delle vittime e aspetti economici. Come conclude Robustelli: “Senza requisiti tecnico-scientifici che attestino ‘il cambiamento effettivo dell’autore di violenza’, tanto vale destinare i 9 milioni di euro, previsti per il finanziamento di tali centri, all’acquisto di braccialetti elettronici. [...] L’appalto per fornire nel triennio 2018/21 circa 1000 braccialetti al mese, per una cifra complessiva di quasi 23 milioni di euro, fu vinto da Fastweb. Con lo stanziamento previsto per finanziare i C.U.A.V. se ne potrebbero acquistare 390 al mese, da utilizzare anche per il divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa, come da Codice Rosso” (Robustelli, 2022).

Nelle valutazioni di un intervento sociale o sanitario bisognerebbe tener conto anche delle possibili conseguenze negative. Nel 2021, Mirko Genco ha ucciso, dopo averla stuprata, la ex compagna, Juana Cecilia Hazana Loayza, che l’aveva ripetutamente denunciato. Gli arresti domiciliari erano stati sospesi quando aveva iniziato un percorso per maltrattanti. Nel 2022, Zlatan Vasiljevic, dopo un percorso in un C.U.A.V., che gli aveva permesso di ottenere dei benefici rispetto alla pena in carcere per maltrattamenti alla ex-moglie, ha ucciso lei, Lidia Miljkovic, e la nuova compagna, Gabriela Serrano, che lo stava lasciando. Nel 2023, Maurizio Impellizzeri ha assassinato Mariella Marino, sparandole in strada. Aveva ottenuto la sospensione della pena dopo aver accettato di intraprendere un percorso in un C.U.A.V. (Somma, 2023). A questi esiti drammatici si aggiungono conseguenze negative meno documentate, come per esempio la manipolazione delle donne, che rischiano di illudersi riguardo all’efficacia dei percorsi o la manipolazione di operatrici e operatori dei servizi che possono decidere di ripristinare le visite padre-figli o di stabilire un affido condiviso se l’uomo inizia un percorso. Da notare che nel caso di Lidia Miljkovic, tre settimane prima che fosse uccisa, il tribunale aveva emesso una sentenza di separazione che stabiliva il ripristino dell’affido condiviso dei due figli adolescenti con l’ex partner, decisione emblematica della volontà quasi parossistica di garantire a un uomo violento i contatti con i suoi figli. Un rigoroso distanziamento fisico, come dovrebbe essere garantito dalle misure di protezione, avrebbe potuto salvare queste donne. È quello che sembra essere accaduto alcuni anni fa, grazie alle misure restrittive messe in atto non per prevenire la violenza maschile ma per impedire il contagio da Covid-19, dove la probabilità per una donna di essere uccisa da un partner o ex partner è diminuita dell’84% durante il confinamento se comparata agli anni precedenti (Asik & Ozen, 2021). Questa tendenza è stata rilevata anche in un campione di donne seguite da un centro antiviolenza in Italia: per quelle, spesso separate, che non convivevano con l’aggressore, la violenza è diminuita significativamente durante quel periodo (Romito et al., 2021 e 2022).

La contraddizione tra la determinazione con cui questi programmi vengono promossi e l’assenza di prove della loro efficacia è così profonda che è lecito

domandarsi cosa motivi tante persone a sostenerli. C'è sicuramente il desiderio, in buona fede, di "fare qualcosa" e il "*wishful thinking*", la pia illusione, che i programmi possano funzionare. C'è, ormai, una *lobby* di professionisti che, legittimamente, desidera promuovere il proprio lavoro. Ma da queste decisioni, da queste storie, traspare anche una benevolenza implicita nei confronti degli uomini - "*himpathy*" la definisce Kate Manne (2018) -, che viene estesa anche nei confronti di coloro che hanno compiuto qualcosa che la società tarda ancora a riconoscere come un reato.

5. Conclusioni: cosa innesca il cambiamento

In una ricerca autorevole, Htun e Weldon (2012), confrontando 70 diversi Paesi, hanno analizzato quali sono gli elementi che maggiormente promuovono politiche di contrasto alla violenza contro le donne; concludono che il fattore critico è la presenza, in una determinata società, di un movimento femminista forte e combattivo. Va nello stesso senso l'affermazione della giurista Catharine MacKinnon (2018) secondo cui *MeToo* ha fatto, per la lotta contro la violenza, qualcosa che la legge finora non è riuscita a fare. Come si situa il nostro Paese all'interno di questa discussione? In uno studio di alcuni decenni fa, Weldon (2002) aveva concluso che l'Italia era l'ultima, in una lista di 36 Paesi da lungo democratici, nell'attuazione di politiche nazionali di contrasto alla violenza contro le donne; molto più recentemente, Romito e Feresin (2019) descrivono lo scarsissimo impatto che *MeToo* ha avuto in Italia se confrontato con altri Paesi europei. Il nostro Paese sconta evidentemente un grande ritardo, a cui concorrono una cultura patriarcale radicata e legittimata socialmente (di cui Bossi e il celodurismo e Berlusconi e la sua corte hanno rappresentato vivide illustrazioni) e l'influenza della Chiesa cattolica che si traduce nell'assenza di laicità (Volpato, 2023). In questo contesto, è difficile per il movimento femminista, nelle sue diverse manifestazioni, coinvolgere donne di condizioni diverse su temi comuni e coniugare la necessaria radicalità con un altrettanto necessario dialogo con le istituzioni (Corradi e Donato, 2023). Ci si muove anche sull'onda delle emozioni: il femicidio di Giulia Cecchetti (novembre 2023) ha scosso migliaia di persone che, anche grazie alle parole chiare della sorella, hanno condiviso una lettura femminista della tragedia. Questa maggiore consapevolezza ha forse contribuito a dare slancio al *MeToo* delle studentesse, che si sono attivate con rinnovata energia in molte università italiane nei primi mesi del 2024 per denunciare discriminazioni e violenze (Sirianni, 2024). Per concludere, affrancarsi da una cultura che legittima la violenza maschile richiede impegno e coraggio: le resistenze e il contrattacco sono enormi e non ci sono scorciatoie.

Bibliografia

- Asik, G. & Ozen, E.N. (2021). *It takes a curfew: The effect of Covid-19 on female homicides. Economics Letters. 200 (2021) 10976.* <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2021.109761>
- Albini, M., Mattacchione, E., Cerri, R. (a cura di) (2023). *Ciò che è tuo è mio. Fare i conti con la violenza.* <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2023/11/CIO-CHE-E-TUO-E-MIO-previewsingle-3.pdf>.
- Badalassi, G., Garreffa, F., Vingelli, G. (a cura di) (2013). *Quanto costa il silenzio? Indagine nazionale sui costi economici e sociali della violenza contro le donne.* WeWorld.<https://back.weworld.it/uploads/2021/03/quanto-costa-il-silenzio.pdf>
- Busi, B., Toffanin, A. e Demurtas, P. (2024). *Relazione sulle politiche europee e nazionali volte a favorire l'empowerment femminile, con un focus riservato alle donne in situazione di violenza.* <https://viva.cnr.it/wp-content/uploads/2024/03/relazione-sulle-politiche-nazionali-volte-favorire-empowerment-femminile-con-focus-donne-situazione-violenza-vulnerabilita-multiple-gennaio-2024.pdf>
- Casas Vila, G. (2017). *D'une loi d'avant-garde contre la violence de genre à l'expérience pénale des femmes: le paradoxe espagnol? Champ Pénal. Dossier: Violences conjugales et justice pénale.* https://web.archive.org/web/20220318105236id_/https://journals.openedition.org/champpenal/9519
- Centre Hubertine Auclert (2020). *Les politiques publiques de lutte contre les violences conjugales en Espagne: regards croisés avec la France.* <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque/publication/rapport-espagne>
- Commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere (2021). *Rapporto sulla violenza di genere e domestica nella realtà giudiziaria,* <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/1300287.pdf>.
- Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere (2022). *Relazione sulla vittimizzazione secondaria delle donne che subiscono violenza e dei loro figli nei procedimenti che disciplinano l'affidamento e la responsabilità genitoriale.* <https://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/docnonleg/44542.htm>
- Corradi, C. e Donato, S. (2023). *Movements' Dynamics and Government Responsiveness to Violence Against Women: A Study Set Against Political and Social Change in Spain and Italy. Violence Against Women.* DOI: 10.1177/10778012231177999.
- D.i.Re - Donne in Rete contro la violenza (2021). *Il (non) riconoscimento della violenza domestica nei Tribunali Civili e per i Minorenni, 2021,* in https://www.direcontrolviolenza.it/wp-content/uploads/2021/07/compressed_D.i.Re_Il-non-riconoscimento-della-violenza-domestica-.pdf.
- Demurtas, P. e Peroni, C. (2023). *Valutare per prevenire: la rilevazione del cambiamento negli autori di violenza tra procedure standard e indicatori qualitativi. Culture e Studi del Sociale, 8(2), pp. 9-26.* <http://www.cussoc.it/index.php/journal/issue/archive>.
- Demurtas, P. e Taddei, A. (2023). *Centri per uomini autori di violenza. I dati della seconda indagine nazionale.* Policy Brief. https://www.istat.it/it/files//2018/04/Policy_Brief_centri_autori_violenza2023.pdf

- Di Nicola, P. (2018). *La mia parola contro la sua. Quando il pregiudizio è più importante del giudizio*. Harper Collins Italia.
- Di Nicola Travaglini, P., Menditto, F. (2020). *Le nuove leggi penali. Codice Rosso. Il contrasto alla violenza di genere: dalle fonti sovranazionali agli strumenti applicativi. Commento alla legge 19 luglio 2019, n. 69*, Milano, Giuffrè.
- Eures (2021). *Omicidi in calo e ai minimi storici, ma non diminuiscono le donne uccise*. <https://www.eures.it/omicidi-in-calo-e-ai-minimi-storici-ma-non-diminuiscono-le-donne-uccise/>
- European Commission (2016). *Violence against women and gender-based violence*. Eurobarometer <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2115>
- Falcone, M. (2023) *La più recente giurisprudenza della Corte di Strasburgo in materia di protezione delle donne vittime di violenza domestica. Sistema Penale*. <https://www.sistemapenale.it/it/scheda/osservatorio-sulla-violenza-contro-le-donne-n-2-2023-la-giurisprudenza-della-c-edu-in-materia-di-protezione-delle-donne-vittime-di-violenza-domestica>.
- Feder, L. & Wilson, D.B. (2005). *A meta-analytic review of court-mandated batterer intervention programs: Can courts affect abusers' behavior?* *Journal Experimental Criminology*, 1, pp. 239–262.
- Feresin, M. Santonocito, P. Romito (2021). *La valutazione delle competenze genitoriali da parte dei CTU in situazioni di violenza domestica: un'indagine empirica, "Sistema Penale"*. <https://www.sistemapenale.it/it/scheda/osservatorio-violenza-contro-le-donne-2021-3>
- Feresin, M., Folla, N., Lapierre, S., Romito, P. (2018). *Family Mediation in Child Custody Cases and the Concealment of Domestic Violence*. *Affilia: Journal of Women and Social Work*, 33(4), pp.509-525.
- Folla, N. (2017). *Violenza domestica e di genere: la Corte EDU, per la prima volta, condanna l'Italia*, *Famiglia e diritto*, 7, pp. 621-635.
- GREVIO- Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (2020). *Baseline Evaluation Report. Italy*, 2020, <https://rm.coe.int/grevio-report-italy-first-baseline-evaluation/168099724e>.
- Hagemann-White, C. & Bohn, S. (2007). *Protecting Women against Violence*, Council of Europe. <https://rm.coe.int/16805915e3>.
- Htun, M. & Weldon, L. (2012). *The Civic Origins of Progressive Policy Change: Combating Violence against Women in Global Perspective, 1975-2005*. *American Political Science Review*, 106, 548-569.
- INPS (2021). *Reddito di Libertà per donne vittime di violenza: requisiti e domanda*. <https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2021.11.reddito-di-libert-per-donne-vittime-di-violenza-requisiti-e-domanda.html>
- Istat (2015). *La violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia. Anno 2014*, Roma, https://www.istat.it/it/files/2015/06/Violenze_contro_le_donne.pdf
- Istat (2022). *Denunce Forze di Polizia*. <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-percorso-giudiziario/denunce>
- Istat (2023a). *Stereotipi di genere e immagine sociale della violenza: primi risultati. Dati provvisori maggio-luglio 2023*. https://www.istat.it/it/files/2023/11/STAT_TODAY_Stereotipi.pdf

- Istat (2023b). *I centri antiviolenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza*. (<https://www.istat.it/it/files//2023/11/reportCAV.pdf>)
- Maccario, M. (2023). *Senza reddito non puoi fuggire la violenza è anche economica. Domani*, 5.11.2023. <https://www.editorialedomani.it/politica/italia/donne-schiave-degli-aguzzini-la-violenza-e-anche-economica-oqk4bb8c>.
- MacIsaac, M., Bugeja, L., Weiland, T. et al. (2018). *Prevalence and Characteristics of Interpersonal Violence in People Dying from Suicide in Victoria, Australia*. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 30(1), pp. 36–44.
- MacKinnon, C. (2018). *#MeToo has done what the law could not*. New York Times, <https://www.nytimes.com/2018/02/04/opinion/metoo-law-legal-system.html>
- Manente, T. (a cura di) (2019). *La violenza nei confronti delle donne dalla Convenzione di Istanbul al “Codice Rosso”*, Torino, Giappichelli.
- Manne, K. (2018). *Down girl*. Oxford University Press.
- Messina, E. (2023). *Numero femminicidi 2023: perché circolano dati così diversi?* https://27esimaora.corriere.it/23_dicembre_05/numero-femminicidi-2023-perche-circolano-dati-cosi-diversi-da8ec0de-9382-11ee-8704-eea6679df76c.shtml
- Ministero dell’Interno (2024). *Analisi criminologica della violenza di genere*. Ministero dell’Interno. Servizio Analisi Criminale https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2024-02/elaborato_analisi_viol_gen.pdf
- Morgan, R. (ed) (1984). *Sisterhood is global*. Anchor Press, New York.
- Pecorella, C. (a cura di) (2020). *Donne e violenza. Materiali di studio*, Torino, Giappichelli.
- Pecorella, C. (a cura di) (2021). *Donne e violenza. Stereotipi culturali e prassi giudiziarie*, Torino, Giappichelli.
- Pomicino, L. e Romito, P. (2020). *La prevenzione della violenza di genere si fa a scuola? Il ruolo dell’Università nel panorama italiano*. Network UN.I.RE. e Calloni, M. (ed) *Il ruolo dell’università nella lotta contro la violenza di genere. Ricerca, didattica e sensibilizzazione pubblica per la prevenzione del fenomeno*. Pearson, Milano, pp.19-30.
- Promundo & UNFPA (2016). *Engaging Men and Boys for Gender Equality and SRHR*. <https://menengage.unfpa.org/en/resources/engaging-men-and-boys-gender-equality-and-sexual-and-reproductive-health-and-rights>
- Robustelli, M. (2022). *Dubbi sulla normativa prevista per i centri riabilitativi degli uomini maltrattanti*. Noi Donne. <https://www.noidonne.org/articoli/dubbi-sulla-normativa-prevista-per-i-centri-riabilitativi-degli-uomini-maltrattanti-19084.php?fbclid=IwAR2QOpjn8oDhAPyasNkjH6DUdqdfWvyUzYc92F--bKX6wJpNufhghrNPX4Y>
- Roia, F. (2017). *Crimini contro le donne. Politiche, leggi, buone pratiche*, Milano, Angeli.
- Romito, P. (2005/2017). *Un silenzio assordante. La violenza occultata su donne e minori*. Milano, Angeli.
- Romito, P. e Feresin, M. (a cura di) (2019). *Le molestie sessuali. Riconoscere, reagire, prevenire*, Roma, Carocci.
- Romito, P., Folla, N. e Melato, M. (a cura di) (2017). *La violenza sulle donne e sui minori: una guida per chi lavora sul campo. Nuova edizione*, Carocci Editori.

- Romito, P., Pellegrini, M., Saurel-Cubizolles, M.J. (2021). *Pensare la violenza contro le donne. Una ricerca al tempo del Covid*. Torino, Rosenberg & Sellier.
- Romito, P., Pellegrini, M., Saurel-Cubizolles, M.J. (2022). *Intimate partner violence against women during the COVID-19 lockdown in Italy: a multicenter survey involving anti-violence centers*. *Violence Against Women*, 28 (9) 2186–2203.
- Rossilli, M. (2017). Le politiche europee di contrasto alla violenza di genere: il bilancio del ventennio 1997-2015. Pp. 213-227 in Feci, S. e Schettini, L. (a cura di) *La violenza contro le donne nella storia*. Roma, Viella.
- Sirianni, S. (2024). *MeToo all'Università: la protesta delle studentesse di Torino contro le molestie*. *Io Donna*, 12.2.2024. <https://www.iodonna.it/attualita/costume-e-societa/2024/02/12/metoo-alluniversita-la-protesta-delle-studentesse-di-torino-contro-le-molestie/>
- Somma, N. (2017). *Femminicidio Manduca: la sentenza contro l'inerzia dei pm è una vittoria per le donne, ma non basta*. <https://www.ilfattoquotidiano.it/2017/06/14/femminicidio-manduca-la-sentenza-contro-linerzia-dei-pm-e-una-vittoria-per-le-donne-ma-non-basta/3659542/>
- Somma, N. (2021). *Vanessa Zappalà, le parole del presidente dei Gip di Catania sul femminicidio lasciano perplessi*. <https://www.ilfattoquotidiano.it/2021/09/03/vanessa-zappala-le-parole-del-presidente-dei-gip-di-catania-sul-femminicidio-lasciano-perplessi/6308416/>.
- Somma, N. (2023). *Qualcosa non va nei Centri per uomini autori di violenza: già 4 donne assassinate dopo i percorsi*. <https://www.ilfattoquotidiano.it/2023/07/30/qualcosa-non-va-nei-centri-per-uomini-autori-di-violenza-gia-4-donne-assassinate-dopo-i-percorsi/7237757/>
- UNODC (2018). *Global Study on Homicides 2018*. United Nations Office on Drugs and Crime, Vienna. https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/GSH2018/GSH18_Gender-related_killing_of_women_and_girls.pdf
- Volpato, C. (2023). *Psicosociologia del maschilismo*. *Tempi Nuovi*. Bari, Laterza.
- Walby, S. (2023). *What is femicide? The United Nations and the measurement of progress in complex epistemic systems*. *Current Sociology*, 71(1), pp.10–27.
- Weldon, S. L. (2002). *Protest, policy, and the problem of violence against women. A cross-national comparison*. University of Pittsburgh Press.

La povertà è neutrale rispetto al genere? Una stima multidimensionale del *gender poverty gap* nei paesi europei

ELENA PODRECCA, LAURA CHIES

SOMMARIO: 1. INTRODUZIONE – 2. BASI CONCETTUALI E METODOLOGIA – 3. DATI, DIMENSIONI E INDICATORI – 4. RISULTATI. – 4.1 ANALISI PER CLASSI D'ETÀ – 4.2 LA DISUGUAGLIANZA INTRA FAMILIARE – 5. CONCLUSIONI

ABSTRACT

Per stimare in modo affidabile la profondità dei divari di genere nella povertà è necessario disporre di misure di povertà individuale. Sebbene la letteratura sulla povertà multidimensionale abbia da tempo sottolineato l'importanza di adottare una prospettiva di genere, gli indici di povertà multidimensionale più noti e utilizzati non tengono conto delle disparità intra familiari, e tendono a produrre stime distorte del gender poverty gap. Questo lavoro propone un indice di povertà multidimensionale su base individuale adatto ad economie avanzate, basato sull'approccio delle capabilities di Sen e sulla metodologia di Alkire e Foster (2011). L'indice è utilizzato per stimare i differenziali di genere nell'incidenza, intensità e disuguaglianza della povertà multidimensionale in cinque Paesi europei. Si registrano gender poverty gap significativi in tre paesi: Germania, Italia e Bulgaria, in ordine di importanza. In Svezia e Irlanda i differenziali non sono significativi. Per quanto riguarda la disparità intra familiare, invece, sono Svezia, Germania e Italia a registrare la maggior disuguaglianza: in questi Paesi, nella maggioranza delle famiglie con presenza di povertà, questa colpisce le donne, ma non gli uomini.

To obtain reliable estimates of the gender poverty gap, individual measures of poverty are necessary. Despite the importance of adopting a gender perspective has long been underlined in the literature on multidimensional poverty, the

most known and widely applied indexes of multidimensional poverty neglect intra household inequality, and tend to produce biased estimates of the gender poverty gap. This paper proposes an individual multidimensional poverty index suitable for advanced economies, based on Sen's capability approach and on the methodology of Alkire and Foster (2011). The index is used to estimate gender differentials in the incidence, intensity and inequality of multidimensional poverty in five European countries. Significant gender poverty gaps emerge in three countries: Germany, Italy and Bulgaria (in order of importance). In Sweden and Ireland there is no significant gap. As to intra household inequality, this is highest in Sweden, Germany and Italy: in these countries, in the majority of households with poor members, poverty affects women but not men.

PAROLE CHIAVE: *indice multidimensionale di povertà, gender poverty gap, disuguaglianza intrafamiliare, Paesi europei.*

KEYWORDS: multidimensional poverty index, gender poverty gap, intra-household inequality, European countries.

1. Introduzione

La povertà è neutrale rispetto al genere? E se non lo è, quanto è ampio il differenziale di genere nella povertà?

La povertà femminile è stata ampiamente studiata, specialmente dopo la quarta conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne del 1995 e in particolare nei Paesi avanzati. Per quanto riguarda l'Europa, una robusta evidenza empirica mostra che nella maggior parte dei Paesi il rischio povertà è maggiore per le donne che per gli uomini. Le madri single e le donne immigrate sono particolarmente vulnerabili e la causa forse più importante di povertà femminile è la discriminazione sul mercato del lavoro, sia in termini salariali sia di opportunità di impiego. L'esclusione sociale e culturale rappresenta altre componenti rilevanti. I fattori strutturali relativi alle economie e alle società europee (caratteristiche dei mercati del lavoro, livello di disuguaglianza, livello di *empowerment* femminile) sono spesso più importanti delle caratteristiche individuali delle donne e degli uomini nel determinare il *gender gap* di povertà (Bárcena-Martín e Moro-Egido, 2013).

Tuttavia le stime del differenziale di genere nella povertà tendono ad essere in qualche modo distorte a causa del fatto che, mentre il genere è una caratteristica individuale, la povertà è misurata a livello familiare: è considerato povero un individuo che vive in una famiglia povera. Il problema affligge in particolare l'approccio tradizionale alla misura della povertà, che definisce la povertà come carenza di reddito o carenza di spesa e considera povere le persone il cui reddito disponibile familiare equivalente¹ (o la cui spesa totale familiare) è al di sotto di una certa soglia. Lo stesso reddito (la stessa spesa) vengono attribuiti a tutti i componenti della famiglia, sotto l'ipotesi (discutibile) che le risorse familiari siano equamente distribuite. Data questa definizione, la disaggregazione per genere delle statistiche di povertà può essere effettuata in due modi: contando il numero di donne e di uomini che vivono in famiglie povere, oppure confrontando i tassi di povertà tra le famiglie con capofamiglia femmina e quelle con capofamiglia maschio (o tra famiglie con singolo componente femmina o maschio). Entrambi i metodi sono insoddisfacenti: non consentono di distinguere lo stato di povertà dei diversi membri della famiglia e di conseguenza non possono distinguere le differenze di genere nella povertà. Diversi studi hanno mostrato che il genere del capofamiglia è endogeno e le famiglie con capofamiglia femmina (uomo) non sono rappresentative delle donne (uomini) (Klasen e al. 2015). Le famiglie con capofamiglia femmina possono essere significativamente più povere o meno povere della famiglia media a seconda del motivo per cui il capofamiglia è la donna (per esempio vedovanza oppure separazione o divorzio, o emigrazione dell'uomo per motivi di la-

¹ Il reddito familiare equivalente si ottiene ridefinendo il peso di ciascun membro della famiglia in base alla scala OCSE.

voro). Inoltre, l'ipotesi di un'equa distribuzione delle risorse all'interno della famiglia contrasta sia con la letteratura teorica sulla contrattazione intra familiare, secondo cui la distribuzione delle risorse dipende dal potere contrattuale all'interno della famiglia, sia con l'ampia evidenza empirica, raccolta in contesti molteplici, sull'esistenza di un differenziale di genere nella distribuzione intra familiare delle risorse, che risulta particolarmente marcato in alcuni paesi in via di sviluppo (Klasen e Lahoti, 2016).

Tutto ciò suggerisce che il *gender gap* nelle misure convenzionali di povertà monetaria è tipicamente sottostimato. Ma anche a prescindere da questa distorsione, le misure di povertà basate sul reddito o sulla spesa familiare trascurano altre dimensioni fondamentali della deprivazione umana e tendono quindi a sotto-rappresentare la multidimensionalità dello svantaggio di genere.

In linea di principio i problemi evidenziati per le misure di povertà convenzionali potrebbero essere superati trattando la povertà in una prospettiva multidimensionale: dimensioni del benessere quali la cattiva salute, i bassi livelli di istruzione, i rischi ambientali, l'esclusione sociale, l'assenza di un lavoro dignitoso, e così via sono caratteristiche personali, che potrebbero essere utilizzate per la costruzione di indici di povertà multidimensionale su base individuale invece che familiare. Ciò nonostante, anche l'indice di povertà multidimensionale più noto e utilizzato dalle Nazioni Unite, il *Global Multidimensional Poverty Index* (MPI) (Alkire e Santos, 2014) è costruito su base familiare, e lo stesso vale per altri indici che recentemente usati dalla Banca Mondiale (World Bank, 2018, 2020). Come nel caso degli indici di povertà tradizionali, anche in questo caso per generare statistiche sulla povertà multidimensionale per genere si può scomporre l'MPI per genere degli individui o per genere del capofamiglia, con tutti i problemi sopra evidenziati per le convenzionali misure monetarie di povertà.

Nella letteratura sulla povertà multidimensionale, sebbene da tempo sia stata sottolineata l'importanza di adottare una prospettiva di genere (Bastos e al., 2009), solo pochi lavori hanno proposto indici su base individuale per ottenere stime più affidabili del *gender poverty gap*; tali lavori sono focalizzati su Paesi emergenti o in via di sviluppo.

Klasen e Lahoti (2016) mostrano come la direzione della distorsione nella stima della povertà multidimensionale dei singoli individui, e dunque del *gender poverty gap*, ottenuta usando indici costruiti su base familiare dipenda dalla modalità d'impiego dei dati individuali per creare l'indicatore a livello familiare, o da come vengono fissate le soglie di deprivazione familiare per ciascuna dimensione. Se le soglie di deprivazione familiari sono restrittive, cioè stabilite in modo che il risultato del componente che sta peggio sia sopra la soglia perché la famiglia sia considerata non deprivata, i tassi di deprivazione individuali saranno sovrastimati dalla misura familiare, qualora non tutti i componenti della famiglia siano ugualmente deprivati in quella dimensione. Viceversa con soglie estensive (che considerano il risultato del componente che sta meglio), i tassi di deprivazione individuali saranno sottosti-

mati dalle misure familiari. Se, come nel caso del MPI, l'indice di povertà multidimensionale usa un mix di soglie restrittive ed espansive per le diverse dimensioni, la direzione della distorsione non è chiara a priori. Gli autori quindi usano dati tratti dalla *Indian Human Development Survey* del 2012, per calcolare e comparare un indice di povertà multidimensionale simile all'MPI standard con un MPI su base individuale, in cui le dimensioni relative all'istruzione, alla nutrizione e agli standard di vita sono misurate per i singoli. Il risultato è che la povertà femminile supera quella maschile di 14 punti percentuali se calcolata utilizzando l'MPI su base individuale, e di soli 2 punti con l'MPI su base familiare.

Espinoza-Delgado e Klasen (2018) sviluppano misure di povertà individuali basate su istruzione, salute e standard di vita per il Nicaragua, per stimare i differenziali di genere nell'intensità², incidenza e disuguaglianza della povertà multidimensionale. Emerge un differenziale molto marcato non nell'incidenza ma nell'intensità della povertà: le donne povere vivono in uno stato di deprivazione molto più grave rispetto agli uomini poveri. Lekobane (2022) sviluppa un indice specifico per misurare la povertà multidimensionale in Botswana, dove la povertà multidimensionale colpisce il 46% della popolazione, con un'intensità molto marcata³ e con incidenza simile tra uomini e donne, con le donne in posizione solo leggermente peggiore. Tekgüç e Akbulut (2022) applicano un indice multidimensionale su base individuale ai dati della Turchia nel periodo 2006-2015 e mostrano come il *gender poverty gap* sia stato tra il 30 e il 34% nel periodo indagato, pur con una tendenza alla riduzione graduale nelle classi di età più giovani; le disparità intra-familiari sono ampie e stabili nel tempo: le famiglie in cui la povertà multidimensionale colpisce le donne, ma non gli uomini, costituiscono il sottogruppo di famiglie più numeroso. Covarrubias (2023) indaga il *gender poverty gap* in Messico nel 2020 usando un indice multidimensionale su base individuale che considera, oltre alle dimensioni usuali, una dimensione molto importante per la componente femminile: la disponibilità di tempo libero e per la cura personale; l'autore evidenzia un *gender gap* intorno al 45% nella classe di età tra i 20 e 40 anni. Infine, Burchi e Malerba (2024) analizzano i differenziali di genere nella povertà multidimensionale misurata su base individuale in un campione di 76 paesi con livelli di reddito bassi e medi, trovando che sulla totalità della popolazione dei Paesi considerati, la povertà femminile è del 60% maggiore di quella maschile a prescindere dall'indice utilizzato; il rapporto tra povertà femminile e maschile risulta superiore a 1 nella maggioranza dei Paesi (72 su 76) e, nei pochi Paesi in cui la povertà multidimensionale degli uomini appare maggiore, l'incidenza della povertà è così bassa che il differenziale potrebbe essere dovuto a errori di misura. I *gender poverty gap* sono simili tra paesi con diversi livelli di reddito, mentre vi è molta eterogeneità

² L'intensità della povertà si riferisce al numero di deprivazioni mediamente patite dai poveri.

³ In media gli individui risultano essere deprivati di 11 elementi sui 24 considerati dell'indice.

tra le diverse regioni del mondo, con le disparità maggiori nell'area Mediorientale e Nord Africana e in Asia Orientale, dove l'incidenza della povertà multidimensionale è da 2 a 3 volte maggiore tra le donne che tra gli uomini. La deprivazione femminile è superiore a quella maschile innanzitutto negli aspetti che riguardano la dimensione del lavoro, seguiti da quelli relativi a salute e istruzione.

Per quanto riguarda le economie avanzate, sebbene non manchino studi sugli indici di povertà multidimensionale -Whelan e al. (2014), Alkire e Santos (2014), WęziakBiałowolska (2016), Alkire e Apablaza (2017), Suppa (2018), Alkire e al. (2021) per i Paesi europei; Chies e al. (2021) e De Rosa (2022) per l'Italia e Dhongde e Haveman (2017) per gli Stati Uniti-, nessuno di questi prova a indagare la natura multidimensionale dello svantaggio di genere e a stimare il *gender poverty gap* delle diverse dimensioni della povertà⁴. Questo contributo è un primo tentativo di colmare tale lacuna.

In quanto segue, costruiamo un indice di povertà multidimensionale su base individuale per stimare il *gender poverty gap* in alcuni Paesi europei e indaghiamo la disuguaglianza di genere da due diverse prospettive: per l'intera popolazione maschile e femminile e tra uomini e donne all'interno delle famiglie.

2. Basi concettuali e metodologia

Come il *Global Multidimensional Poverty Index* adottato dalle Nazioni Unite, l'indice che proponiamo è concettualmente fondato sull'approccio delle *capability* sviluppato da Sen (1985, 1992, 1999) e sulla metodologia di Alkire e Foster (2011) (A.F.).

Nell'approccio delle *capability* (CA), le dimensioni rispetto alle quali viene valutata la qualità della vita sono concepite come *functioning*, libertà sostanziali che a loro volta sono costituenti del benessere. La povertà è concepita come deprivazione di *capability*, intese come libertà che la persona ha in termini della scelta dei *functioning*. L'attenzione non si focalizza sulla deprivazione di *functioning*, cioè sulla mancanza di libertà sostanziali, bensì sulla deprivazione di *capability*, ovvero sulle mancate opportunità di esercitare tali libertà sostanziali (Sen, 1985). In altri termini, oltre ad avere standard di vita non adeguati le persone povere sono private della libertà di poter raggiungere risultati migliori (Sen, 1992, cap. 7). L'approccio inoltre richiede che vengano esplicitati gli inevitabili giudizi di valore nella scelta delle dimensioni e degli indicatori per la costruzione dell'indice: per Sen le *capability* rilevanti emergono dal dibattito democratico in seno alla società e dalla cultura prevalente nella popolazione (Sen, 1999, cap. 6).

⁴ Bastos e al. (2009) studiano la povertà femminile con un indice multidimensionale per il Portogallo, focalizzandosi unicamente sulla popolazione femminile e non forniscono alcun indizio sull'esistenza di un *gender poverty gap*.

La metodologia di A.F. è costituita da un metodo di identificazione della povertà basato sul conteggio delle deprivazioni e da un indice aggregato che riflette sia l'incidenza della povertà nella popolazione che l'intensità media della deprivazione tra le persone povere. Il processo di identificazione delle persone povere prevede innanzitutto la definizione dell'insieme di dimensioni del benessere e dei relativi indicatori, la definizione della soglia di deprivazione (z) per ciascun indicatore e il peso attribuito a ciascuna deprivazione. Si calcola poi, per ciascun individuo, la somma ponderata delle deprivazioni nei diversi indicatori, o "punteggio delle deprivazioni" (che corrisponde alla quota di dimensioni in cui l'individuo è deprivato)⁵. Infine, si stabilisce la soglia di povertà (k) e si identificano come povere le persone il cui punteggio delle deprivazioni è superiore alla soglia di povertà multidimensionale. Nella fase di aggregazione si determina l'incidenza della povertà multidimensionale sulla popolazione - H - (pari al rapporto tra numero di poveri e popolazione) e l'intensità media della deprivazione tra gli individui in povertà - A - (pari al rapporto tra la sommatoria dei punteggi delle deprivazioni dei poveri e il numero di persone povere), per ottenere infine l'indice aggregato di povertà multidimensionale (M_0) come prodotto tra incidenza e intensità della povertà: $M_0 = HA$.⁶

Oltre all'indice aggregato M_0 è ovviamente possibile ottenere l'incidenza di ogni singola deprivazione tra i poveri (conteggi censurati)⁷.

La metodologia soddisfa un insieme di proprietà utili, come per esempio la scomponibilità per dimensioni⁸, che consente di esprimere l'indice aggregato come media ponderata dei conteggi censurati delle deprivazioni per i singoli indicatori (e di determinare il contributo di ciascuna dimensione alla povertà multidimensionale). Inoltre, se la scelta degli indicatori viene effettuata in modo che le diverse dimensioni rappresentino dei *functioning*, la metodologia di Alkire e Foster incorpora la nozione di povertà intesa come deprivazione di *capability*. La povertà multidimensionale richiede infatti la presenza simultanea di basse realizzazioni in molte dimensioni, il che supporta l'ipotesi che queste non siano volontarie, bensì forzate. In altri termini, il fatto di considerare la distribuzione congiunta delle deprivazioni nella fase di identificazione della povertà consente di separare le basse realizzazioni che derivano da scelte personali dalle deprivazioni forzate di *capability* (Suppa 2015, p.6). Alkire e al. (2015)⁹ mostrano come l'in-

⁵ Per esempio un punteggio delle deprivazioni di 0,5 indica che l'individuo è deprivato in metà delle dimensioni considerate.

⁶ Si rimanda ad Alkire e Foster (2015) per una presentazione più dettagliata dell'indice di povertà multidimensionale.

⁷ O sull'intera popolazione (*conteggi non censurati*).

⁸ O per sottogruppi di popolazione. Per la descrizione completa delle proprietà assiomatiche si veda Alkire e Foster (2011).

⁹ Cap. 6.1.

dice M_0 costituisca in effetti una misura di “non libertà”, nel senso inteso dalla letteratura assiomatica sulle libertà (Pattanaik e Xu 1990).

D'altra parte, la metodologia di A.F., come ogni misura assiomatica, è criticabile innanzitutto per il fatto di incorporare giudizi di valore che conferiscono un carattere normativo all'analisi¹⁰. Oltre alla scelta degli indicatori, anche la scelta delle soglie di deprivazione z , l'attribuzione dei pesi e la scelta della soglia di povertà k dipendono dalla sensibilità di chi effettua l'analisi. Tuttavia la metodologia di A.F. è una “tecnologia *open source*” (Suppa, 2018) che non nasconde ma rende espliciti i giudizi di valore, consentendo uno scambio costruttivo con il pubblico dibattito. C'è inoltre un certo consenso nella comunità scientifica su alcuni capisaldi, in particolare per quanto riguarda l'insieme di dimensioni rilevanti. Per esempio istruzione e salute sono pressoché universalmente riconosciute come *functioning* fondamentali per la qualità di vita.

3. Dati, dimensioni e indicatori

Trovare misure operative delle *capability* non è semplice¹¹. Nondimeno, qualsiasi indagine empirica non può che basarsi sui dati che sono realmente disponibili. Per la nostra analisi usiamo dati tratti dall'indagine europea sul reddito e le condizioni di vita (EU-SILC) per il 2022, che fornisce informazioni comparabili tra Paesi sulle caratteristiche socioeconomiche degli individui e delle loro famiglie, e su vari indicatori degli stili di vita. La popolazione di riferimento è costituita da tutti i residenti in ciascun Paese nel periodo cui si riferisce la raccolta dei dati. L'indagine è condotta su tutti i membri di ogni famiglia, ma solo i maggiori di 16 anni sono intervistati e verranno inclusi nell'analisi, che basiamo unicamente sui dati personali.

Nell'indagine EU-SILC 2022 è possibile identificare un piccolo numero di indicatori, raggruppati in quattro dimensioni sulle quali emerge un certo consenso in letteratura (cfr. per esempio Suppa 2018): istruzione, salute, lavoro, deprivazione materiale e sociale. Ipotizziamo che, sebbene in modo imperfetto, ciascuna dimensione rappresenti un *functioning*.

Istruzione

In una prospettiva di genere, istruzione e conoscenza costituiscono importanti fattori di *empowerment* femminile. Più in generale, tali fattori rappre-

¹⁰ Ulteriori critiche possono essere mosse riguardo al fatto che la metodologia non spiega le interdipendenze, le interrelazioni e le correlazioni tra le diverse deprivazioni né indaga sulle loro complementarità e sostituibilità.

¹¹ Si veda Brandolini e D'Alessio (1998) per una discussione approfondita.

sentano sicuramente dei *functioning* quando non vengano intesi unicamente come alfabetizzazione e possesso di nozioni ma si estenda il concetto per comprendere la capacità di usare i sensi, l'immaginazione, il pensiero e la ragione (Nussbaum, 2001).

Nell'indagine EU-SILC 2022 i soli indicatori utili per rappresentare la dimensione sono le informazioni sul più alto titolo di studio conseguito dagli individui con più di 16 anni. Il livello di istruzione raggiunto è solo una componente molto parziale della dimensione generale, ma nel passaggio dalla teoria all'applicazione del CA non si può che utilizzare delle *proxy* alla luce dei dati disponibili.

La scelta della soglia di deprivazione z non è immediata, perché i livelli medi di istruzione delle generazioni più anziane sono tipicamente inferiori a quelli delle generazioni successive. Abbiamo scelto di considerare deprivati di *capability* nella dimensione istruzione gli individui che non raggiungono il livello 3 della classificazione internazionale ISCED (istruzione secondaria superiore). La scelta è giustificata sia perché il notevole livello di alfabetizzazione oggi necessario per la vita di ogni giorno suggerisce di usare una soglia assoluta, sia perché il ciclo obbligatorio di istruzione in quasi tutti i Paesi europei comprende uno o più gradi del livello 3 ISCED¹². La soglia assoluta tenderà tuttavia a sovrastimare la deprivazione di istruzione nelle generazioni più anziane, per le quali i livelli obbligatori di istruzione erano più bassi in tutti i Paesi¹³.

Salute

Per misurare la deprivazione di *capability* nella dimensione salute disponiamo di tre indicatori rilevati dall'indagine EU-SILC: le condizioni generali di salute percepite (sulla base di una gradazione in cinque livelli che va da “molto cattivo” a “molto buono”), l'essere limitati nello svolgimento delle normali attività (il lavoro, la scuola, le attività domestiche o ricreative) a causa di problemi di salute di lungo periodo (su una scala di tre livelli, da “fortemente limitato” a “per nulla limitato”) e il numero di mesi in cui, nell'anno precedente all'intervista, si è stati inabili al lavoro a causa di disabilità o problemi di salute cronici. Tutti gli indicatori derivano dalle dichiarazioni degli intervistati, e sebbene gli indicatori soggettivi di salute percepita siano largamente usati nella letteratura sulla povertà multidimensionale il loro utilizzo non è privo di ambiguità: la salute peggiora

¹² Cfr. European Commission “Compulsory education in Europe – 2022-2023” <https://eurydice.ea-cca.ec.europa.eu/publications/compulsory-education-europe-20222023>

¹³ In Italia l'adempimento del diritto-dovere all'istruzione è di almeno 12 anni o, comunque, sino al conseguimento di una qualifica di durata almeno triennale entro il 18° anno di età, ma per coloro che sono nati prima del 1958 l'obbligo scolastico si limitava al livello ISCED 1.

inevitabilmente con il progredire dell'età e la disabilità o la cronicità della malattia non necessariamente causano un cattivo stato di salute percepito (Brandolini e d'Alessio 1998). Abbiamo comunque scelto di considerare deprivati nella dimensione salute gli individui che si dichiarano in stato di salute cattivo o molto cattivo, oppure fortemente limitati nello svolgimento di attività, o inabili al lavoro da più di 6 mesi a causa di problemi di salute cronici.

Lavoro dignitoso

La comunità scientifica concorda circa l'importanza del lavoro per il benessere umano (cfr. per es. Stiglitz e al. 2009). Il lavoro può influenzare varie dimensioni difficilmente misurabili con altri indicatori disponibili (Suppa 2015, 2018). Una persona disoccupata o comunque priva di un salario dignitoso non è solo deprivata di *capability* rispetto a *functioning* quali la sicurezza economica, la ragion pratica e la capacità di agire, ma può patire costi in termini psicologici che influenzano *functioning* relativi al rispetto di sé stessi o alla fiducia nelle proprie capacità. La dimensione lavoro appare particolarmente importante in una prospettiva di genere, per la rilevanza della discriminazione di genere sul mercato del lavoro, sia in termini salariali che in termini di opportunità di impiego (a causa di disoccupazione, part-time involontario etc.).

Informazioni sulle varie forme di lavoro precario non sono desumibili dai dati EU-SILC, che però forniscono informazioni dettagliate sia sullo stato economico dichiarato dagli intervistati (occupazione, disoccupazione ecc.) sia sui loro redditi personali (da lavoro, da pensione, da altri sussidi sociali). Nella misura in cui qualsiasi forma di sottoccupazione non consente il raggiungimento di livelli di reddito da lavoro dignitosi, sembra dunque plausibile usare le informazioni sui redditi personali da lavoro come un indicatore *proxy* per le varie forme di lavoro precario. Definiamo quindi deprivati nella dimensione lavoro sia le persone disoccupate, che gli occupati il cui reddito personale da lavoro sia inferiore al 50% della mediana dei redditi personali da lavoro. Nell'individuazione dei disoccupati e degli occupati consideriamo l'attività "prevalente" nei 12 mesi precedenti l'intervista. L'indicatore è costruito a partire dalle dichiarazioni individuali sull'attività economica principale in ciascun mese¹⁴ scelta da una lista di 8 indicatori¹⁵, e riflette la percezione soggettiva dell'intervistato sul proprio stato economico.

¹⁴ Più in dettaglio, abbiamo attribuito lo status di disoccupato e occupato a tempo pieno o parziale agli individui che si sono dichiarati nel rispettivo stato per più di 6 mesi. Lo stesso principio è stato applicato per l'attribuzione degli *status* di pensionati, studenti e altri inattivi.

¹⁵ Occupato dipendente a tempo pieno o parziale, lavoratore autonomo a tempo pieno o parziale, pensionato, inabile al lavoro a causa di problemi cronici di salute, studente o stagista o apprendista, casalinga/o, servizio militare o civile, altro.

Poiché l'esser stati disoccupati o occupati in lavori precari persistentemente nel corso della propria vita lavorativa si riflette inevitabilmente nell'essere privati di una pensione dignitosa in età anziana, sembra plausibile estendere il concetto di deprivazione di un "lavoro dignitoso" per ricomprendere anche i pensionati che non raggiungono un reddito da pensione adeguato. Considereremo pertanto deprivati in questa dimensione i pensionati con un reddito personale da pensione inferiore al 50% della mediana dei redditi da pensione individuali.

Deprivazione materiale

La deprivazione materiale non rappresenta un *functioning* perché si riferisce alla carenza di risorse, che sono dei mezzi piuttosto che fini in sé e non possono pertanto essere considerate dimensioni del benessere. Tuttavia l'inclusione di indicatori relativi alle risorse può essere importante se essi contengono informazioni rilevanti su *functioning* che sarebbero altrimenti ignorati (Suppa 2018); in particolare dagli indicatori di deprivazione materiale è possibile inferire dei deficit nei *functioning* "sicurezza economica" e anche "ragion pratica", nella misura in cui le condizioni di stress economico e finanziario possono distorcere le decisioni (per esempio, persone focalizzate su come sbarcare il lunario difficilmente riescono a pianificare efficacemente la propria vita futura).

Per questa dimensione utilizziamo gli indicatori personali di deprivazione materiale e sociale disponibili nell'indagine EU-SILC: rimpiazzare gli abiti logori con abiti nuovi, possedere due paia di scarpe adeguate (incluso un paio di scarpe impermeabili), ritrovarsi con amici o parenti per condividere un pasto o un aperitivo almeno una volta al mese, partecipare regolarmente ad attività ricreative fuori casa (sport, cinema, concerti ecc.), spendere una piccola somma di denaro per sé ogni settimana, avere una connessione internet per uso personale a casa. Sono considerate deprivate rispetto a uno specifico indicatore le persone che non possono permetterselo per motivi economici.

La tavola 1 riepiloga le dimensioni, le soglie di deprivazione e i pesi che verranno attribuiti a ciascun indicatore di deprivazione. Attribuiamo lo stesso peso (1/4) a ciascuna dimensione e a ciascun indicatore all'interno di ogni dimensione. Se gli indicatori non sono mutualmente esclusivi, come nel caso della deprivazione materiale, ciascuno avrà un peso pari al rapporto tra il peso della dimensione e il numero di indicatori.

DIMENSIONI	SOGLIA DI DEPRIVAZIONE (z)	PESI
Istruzione	Livello inferiore a ISCED 3	1/4
Salute	Salute cattiva o molto cattiva <i>oppure</i>	1/4
	Limiti alle attività per problemi cronici di salute <i>oppure</i>	
	Inabilità al lavoro per problemi cronici di salute	
Lavoro dignitoso	Disoccupazione <i>oppure</i>	1/4
	Reddito da lavoro inferiore al 50% della mediana <i>oppure</i>	
	Reddito da pensione inferiore al 50% della mediana	
Deprivazione materiale	Non rimpiazzare gli abiti logori con abiti nuovi	1/24
	Non possedere due paia di scarpe adeguate	1/24
	Non poter ritrovarsi con amici o parenti per condividere un pasto o un bicchiere almeno una volta al mese.	1/24
	Non poter partecipare regolarmente ad attività ricreative fuori casa	1/24
	Non poter spendere una piccola somma di denaro per sé ogni settimana	1/24
	Non avere una connessione internet per uso personale a casa	1/24

Tavola 1 - Dimensioni, soglie, indicatori e pesi della deprivazione individuale

4. Risultati

In quanto segue applichiamo l'analisi a 5 Paesi Europei rappresentativi dei diversi modelli di *welfare* presenti in Europa: il modello mediterraneo (Italia), il modello liberale (Irlanda), quello conservatore (Germania), quello social-democratico (Svezia) e quello post-socialista (Bulgaria). Le caratteristiche distintive riguardano il tipo di finanziamento del sistema di assistenza sociale e la quota di spesa pubblica dedicata, le caratteristiche del mercato del lavoro e le disuguaglianze di reddito, fattori che possono riflettersi nei nostri indicatori di deprivazione (Milotay e Noonan 2022).

La tavola 2 riporta i valori dell'incidenza (H) e dell'intensità media (A) della povertà multidimensionale, insieme agli indici pesati (M_0), disaggregati per la popolazione femminile e maschile. Abbiamo considerato tre diverse soglie di povertà¹⁶: 33%, 41% e 50%, corrispondenti a un numero di deprivazioni che va da 1,32 a 2 dimensioni su 4.

¹⁶ $k=0.33$, $k=0.41$ e $k=0.50$

Incidenza della deprivazione (<i>H</i>)									
soglie di povertà (<i>k</i>)	33%			41%			50%		
	F	M	Gap F-M (%)	F	M	Gap F-M (%)	F	M	Gap F-M (%)
Italia	.202	.155	30.3	.175	.134	30.6	.046	.042	9.5
Irlanda	.09	.097	-7.2	.071	.085	-16.5	.019	.022	-13.6
Bulgaria	.244	.209	16.7	.165	.148	11.5	.07	.07	0.0
Germania	.147	.107	37.4	.118	.082	43.9	.037	.031	19.4
Svezia	.036	.031	16.1	.026	.024	8.3	.007	.007	0.0
Intensità media della povertà (<i>A</i>)									
Italia	.510	.516	-1.2	.534	.541	-1.3	.650	.646	0.6
Irlanda	.488	.506	-3.6	.523	.527	-0.8	.618	.618	0.0
Bulgaria	.485	.497	-2.4	.547	.558	-2.0	.654	.657	-0.5
Germania	.505	.506	-0.2	.542	.552	-1.8	.655	.662	-1.1
Svezia	.486	.491	-1.0	.535	.53	0.9	.643	.608	5.8
Povertà Multidimensionale ($M_0=H \cdot A$)									
Italia	.103	.080	28.8	.094	.073	28.8	.030	.027	11.1
Irlanda	.044	.049	-10.2	.037	.045	-17.8	.012	.014	-14.3
Bulgaria	.118	.104	13.5	.090	.082	9.8	.046	.046	0.0
Germania	.074	.054	37.0	.064	.045	42.2	.024	.020	20.0
Svezia	.017	.015	13.3	.014	.013	7.7	.005	.004	25.0

Tavola 2 - Misure aggregate di povertà multidimensionale (*H*, *A* e M_0)
Fonte: nostre elaborazioni su dati EU-Silc

Un primo sguardo all'indice M_0 nella parte inferiore della tavola sembra indicare che in tutti i Paesi tranne l'Irlanda la povertà multidimensionale è maggiore tra le donne che tra gli uomini, in particolare per le soglie di povertà più elevate. Germania e Italia sono i Paesi in cui il *gap* è più pronunciato (per $k=0,33$ esso è pari a 37% e 28,8% rispettivamente nei due Paesi), seguiti dalla Bulgaria (13,5%), mentre in Svezia, dove l'indice aggregato è particolarmente basso per entrambi i generi, il differenziale può non essere significativo in presenza di errori di misura.

Osservando i valori dell'incidenza (*H*) e intensità (*A*) della povertà riportati nella parte superiore della tavola, si nota come, a differenza di quanto rilevato in letteratura per i Paesi meno sviluppati, sia soprattutto l'incidenza (*H*) a spiegare i *gap* di genere, mentre l'intensità media della povertà è in generale

molto simile tra uomini e donne. Bulgaria e Italia sono i Paesi in cui la povertà multidimensionale è più diffusa: considerando la soglia inferiore ($k=0,33$), in Bulgaria essa colpisce il 24,4% delle donne e il 20,9% degli uomini, con un'intensità media attorno a 0,49 (1,96 deprivazioni su 4) per entrambi i generi; i corrispondenti valori per l'Italia sono 20,2% e 15,5%, con un'intensità media attorno a 0,51 (poco più di 2 deprivazioni su 4). In Germania l'incidenza della povertà femminile e maschile è pari rispettivamente a 14,7% e 10,4%, con un'intensità media pari a 0,5.

Irlanda e Svezia sono i Paesi in cui la povertà multidimensionale è meno pronunciata e in cui i differenziali di genere nell'incidenza non sono rilevanti o sono del tutto assenti.

La tavola 3 riporta i contributi delle singole deprivazioni all'indice aggregato M_0 (per $k=33\%$). Il contributo dell'istruzione è particolarmente rilevante nel caso italiano (45% circa) con un differenziale di 1 punto tra donne e uomini: è noto infatti come nel nostro Paese questo sia un fattore di criticità per la popolazione, in particolare per le classi di età più anziane.

	Italia		Irlanda		Bulgaria		Germania		Svezia	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Istruzione	45.5	44.5	39.0	42.8	38.5	34.5	37.0	34.5	32.3	35.3
Salute	22.6	20.1	27.3	27.3	18.7	15.8	19.6	20.1	30.9	28.4
Lavoro dignitoso	21.5	24.2	21.3	21.7	16.5	22.7	30.7	29.4	25.1	26.8
<i>Disoccupazione</i>	5.2	10.9	5.1	5.4	10.0	14.0	5.1	10.0	7.4	9.3
<i>Reddito da lavoro < 50% della mediana</i>	5.8	7.4	10.2	12.4	5.5	7.2	15.2	14.5	11.7	12.8
<i>Reddito da pensione < 50% della mediana</i>	10.5	5.9	6.0	3.9	1.0	1.5	10.4	4.9	6.0	4.7
Deprivazione materiale individuale	10.5	11.5	12.3	8.2	26.2	26.9	12.6	16.0	11.5	9.3
<i>Vestiti</i>	2.1	2.3	2.6	1.6	6.1	6.1	2.1	2.8	2.0	1.8
<i>Scarpe</i>	1.1	1.4	0.8	0.6	6.7	6.6	0.8	1.4	0.5	0.8
<i>Denaro per sé</i>	2.0	2.0	2.7	1.6	5.0	4.8	2.8	3.5	3.5	2.9
<i>Tempo libero</i>	2.7	3.0	3.1	2.0	2.9	3.5	3.5	4.2	3.7	2.8
<i>Socializzazione</i>	1.7	1.9	2.4	1.8	3.5	3.4	2.5	3.0	1.4	0.8
<i>Internet</i>	0.9	0.9	0.7	0.6	2.0	2.5	0.9	1.1	0.4	0.2

Tavola 3 - Contributi % delle singole dimensioni a M_0 (per $k=0.33$)

Fonte: Nostre elaborazioni su dati EU-Silc

In Germania e Bulgaria il contributo dell'istruzione è maggiore di qualche punto percentuale per le donne - (37% contro 34,5% in Germania e 38,5% contro 34,5% in Bulgaria), mentre la situazione è ribaltata in Irlanda e Svezia dove il contributo è maggiore nel caso dei gli uomini (39% contro 42,8% in Irlanda e 32,3% contro 35,3% in Svezia). Svezia e Irlanda sono i Paesi in cui è maggiore il contributo della dimensione salute (30% per le donne e 28,4% per gli uomini in Svezia, 27,3% per entrambi i generi in Irlanda).

Quanto alla dimensione lavoro dignitoso, il contributo complessivo a M_0 è più alto nei due Paesi più ricchi: attorno al 30% in Germania e al 25-26% Svezia, con lievi differenze tra generi. In Italia e Bulgaria il contributo della dimensione è superiore per gli uomini che per le donne (24,2% contro 21,5% e 22,7% contro 16,5% rispettivamente nei due Paesi), mentre in Irlanda è attorno al 21% per entrambi i generi. All'interno della dimensione i contributi delle diverse deprivazioni si distribuiscono diversamente tra generi: la disoccupazione contribuisce relativamente di più alla povertà maschile mentre il reddito da pensione basso contribuisce relativamente di più a quella femminile, con *gap* particolarmente marcati in Italia e Germania (e in Bulgaria per la disoccupazione).

Il contributo della deprivazione materiale è molto elevato in Bulgaria, dove la quota spiegata di M_0 è tra il 26% e il 27% con un differenziale di genere trascurabile. Molto inferiori i contributi negli altri Paesi, con differenziali a sfavore delle donne in tutti i paesi tranne la Germania.

4.1 Analisi per classi d'età

Le deprivazioni nelle diverse dimensioni tendono a colpire in modo diverso individui di età diversa; ci si aspetta, per esempio, che le deprivazioni di salute e istruzione siano relativamente molto più diffuse nelle classi di età più anziane. Se tali deprivazioni fossero più diffuse tra le donne che tra gli uomini, anche il *gender gap* nella povertà multidimensionale potrebbe essere più marcato per le classi di età più anziane.

Per indagare il punto, abbiamo calcolato l'indice aggregato di povertà multidimensionale M_0 (per $k=0,33$) nei diversi sottogruppi d'età e per genere. Il grafico 1 riporta i risultati¹⁷.

¹⁷ Per ragioni di spazio non riportiamo i valori di incidenza (H) e intensità (A) della povertà, dal cui prodotto deriva l'indice M_0 . I dati complessivi verranno resi disponibili dalle autrici su richiesta.

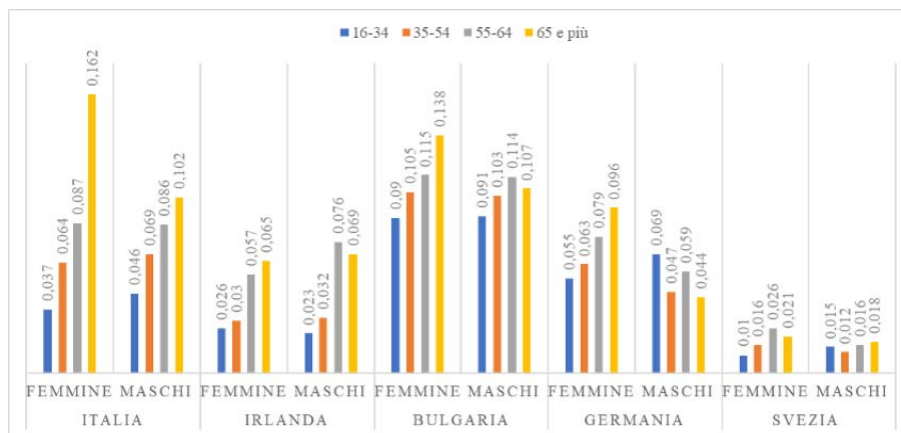


Grafico 1 - Povertà multidimensionale per classi d'età

Fonte: nostre elaborazioni su dati EU-Silc

Come si nota, la povertà femminile tende ad aumentare marcatamente all'aumentare delle classi d'età in tutti i Paesi salvo la Svezia. In Italia c'è un grosso balzo per la classe di età più anziana, con un raddoppio della povertà rispetto alla classe precedente. I *pattern* della povertà sono diversi. In Italia e Bulgaria questa aumenta con le classi d'età, ma in misura meno marcata rispetto alla povertà femminile nella classe di età più anziana; in Germania tende a ridursi per le classi di età più anziane; in Irlanda aumenta con l'età più o meno in linea con la povertà femminile, mentre in Svezia è pressoché costante tra classi.

Quanto al *gender poverty gap*, Irlanda e Svezia non evidenziano particolari differenze in nessun sottogruppo d'età. In Italia e Bulgaria invece il *gap* evidenziato a livello aggregato dipende essenzialmente dall'ampio differenziale registrato nella classe di età dai 65 anni in su, mentre nelle classi precedenti non si riscontrano *gap* di rilievo¹⁸; in questi Paesi l'incidenza della povertà multidimensionale tra le donne oltre i 65 anni è particolarmente alta: 31,3% in Italia (con un'intensità media di 0,51) e 29,7% in Bulgaria¹⁹ (con intensità media pari a 0,46), mentre l'incidenza per gli uomini ultra sessantacinquenni è rispettivamente del 19,8% e 22,9% (in entrambi i Paesi l'intensità media per gli uomini è grosso modo identica a quella delle donne all'interno del-

¹⁸ I *gap* nell'incidenza (*H*) sono in genere inferiori a 1 punto percentuale, mentre l'intensità è circa la stessa tra generi all'interno delle varie classi.

¹⁹ Si fa riferimento alla soglia di povertà inferiore: $k=0,33$

la classe di età). L'analisi dei conteggi censurati delle deprivazioni²⁰ mostra come in questa classe d'età, in entrambi i Paesi, la deprivazione per cui il *gap* di incidenza tra donne e uomini è più elevato riguarda l'istruzione (con un *gap* di oltre 10 punti percentuali in Italia e quasi 7 punti in Bulgaria), seguita dalla deprivazione di salute (*gap* di 6 e 4 punti percentuali rispettivamente in Italia e Bulgaria); nel nostro Paese inoltre c'è un *gap* di 6 punti percentuali nella dimensione pensione dignitosa²¹.

Anche in Germania il *gender poverty gap* è particolarmente marcato per le ultra sessantacinquenni, sebbene la diffusione della povertà multidimensionale sia un po' inferiore: sono povere multidimensionali il 18,5% delle donne di questa fascia d'età, contro l'8,9% degli uomini. Anche in questo caso la deprivazione con il maggior *gap* di incidenza tra donne e uomini (quasi 10 punti) riguarda l'istruzione, seguita dalla deprivazione di una pensione dignitosa (oltre 6 punti) e dalla deprivazione di salute (4 punti). Diversamente dagli altri Paesi la Germania registra inoltre dei *gender gap* di qualche rilievo, benché molto inferiori rispetto a quelli della classe più anziana, anche per le classi d'età precedenti, con un *gap* di 4 punti percentuali tra donne e uomini nell'incidenza della povertà (15,4% contro 11,4%) per la classe d'età tra i 55 e i 64 anni e di 3 punti percentuali (12,7% contro 9,5%) per la fascia tra i 35 e i 54 (l'intensità media è tendenzialmente la stessa all'interno delle classi).

4.2 La disuguaglianza intra familiare

Indaghiamo ora il *gender gap* da una prospettiva diversa, focalizzata sulla disparità tra uomini e donne all'interno delle famiglie invece che tra popolazione maschile e femminile. A questo scopo isoliamo l'insieme delle "famiglie miste povere" (cioè le famiglie con componenti di genere diverso in cui almeno un componente è povero), e calcoliamo la quota di famiglie in cui la povertà colpisce rispettivamente le donne ma non gli uomini, gli uomini ma non le donne, oppure entrambi i generi. I risultati dipingono un quadro interessante (tavola 4).

²⁰ Cioè delle percentuali di poveri/e che sono deprivati/e nelle specifiche dimensioni. Non pubblichiamo le tabelle per ragioni di spazio. I dati sono disponibili su richiesta.

²¹ In Bulgaria, invece, non esiste un *gap* di incidenza per questa dimensione.

	Italia	Irlanda	Bulgaria	Germania	Svezia
<i>famiglie miste (quota del totale)</i>	.52	.64	.59	.56	.68
k=0,33					
<i>famiglie miste con presenza di povertà</i>	.29	.14	.32	.20	.05
donne povere e uomini no	.42	.39	.32	.49	.56
uomini poveri e donne no	.28	.43	.24	.27	.44
sia uomini che donne poveri	.31	.19	.44	.24	.00
k=0,41					
<i>famiglie miste con presenza di povertà</i>	.27	.12	.23	.17	.04
donne povere e uomini no	.45	.40	.34	.54	.55
uomini poveri e donne no	.31	.47	.26	.29	.45
sia uomini che donne poveri	.24	.14	.40	.17	.00
k=0,50					
<i>famiglie miste con presenza di povertà</i>	.07	.03	.12	.05	.01
donne povere e uomini no	.38	.39	.35	.51	.57
uomini poveri e donne no	.41	.48	.35	.34	.43
sia uomini che donne poveri	.21	.13	.30	.15	.00

Tavola 4 - Disparità di genere nelle famiglie miste
Fonte: nostre elaborazioni su dati EU_SILC

Si noti come in Svezia, benché la povertà multidimensionale sia poco diffusa e il *gender gap* tra popolazione femminile e maschile non significativo, in più del 55% delle famiglie miste povere la povertà colpisce le donne ma non gli uomini, qualsiasi sia la soglia di povertà scelta. In Irlanda, altro Paese in cui il *gender gap* aggregato non è significativo, la situazione è opposta: nella maggioranza delle famiglie miste povere (43-48%) sono poveri solo gli uomini, e la percentuale aumenta per le soglie di povertà più alte. In Germania, dove il *gender gap* aggregato è più pronunciato, anche la disuguaglianza intra familiare è rilevante: in più del 50% delle famiglie miste povere sono le donne e non gli uomini a essere colpite, e la percentuale aumenta per le soglie di povertà più elevate²². La disuguaglianza intra familiare è meno accentuata in Italia, dove per le soglie di povertà inferiori sono povere solo le donne rispettivamente nel 42% e 45% delle famiglie miste povere, mentre per la soglia di povertà più elevata sono gli uomini e non le don-

²² Passando dal 49,2% per $k=0,33$ al 53,9% e 50,9% rispettivamente per $k=0,41$ e $k=0,50$.

ne a essere colpiti nel 41% dei casi. Infine la Bulgaria, Paese in cui la povertà multidimensionale è più diffusa, e il *gender gap* aggregato inferiore a quello di Germania e Italia, è anche il Paese con la minor disuguaglianza intra familiare: per le soglie inferiori, infatti, nella maggioranza delle famiglie miste povere (44% e 40% rispettivamente) sono poveri sia gli uomini che le donne, mentre per la soglia superiore le famiglie miste povere sono grosso modo ugualmente distribuite tra quelle in cui sono povere le donne e non gli uomini (35%), quelle in cui sono poveri gli uomini e non le donne (35%) e quelle in cui la povertà colpisce entrambi i generi (30%).

5. Conclusioni

Per comprendere la profondità dei divari di genere è importante disporre di misure di povertà individuale. Sebbene nella letteratura sulla povertà multidimensionale sia stata sottolineata da tempo l'importanza di adottare una prospettiva di genere, solo pochi lavori - focalizzati su Paesi emergenti o in via di sviluppo - hanno proposto indici su base individuale per ottenere stime affidabili del *gender poverty gap*. Per quanto riguarda i Paesi avanzati, sebbene non manchino studi sugli indici di povertà multidimensionale, nessuno di essi prova a indagare la natura multidimensionale dello svantaggio di genere e a stimare in modo affidabile i differenziali di genere nelle diverse dimensioni della povertà. Questo contributo inizia a colmare tale lacuna.

Abbiamo proposto un indice di povertà multidimensionale su base individuale adatto ad economie avanzate, che abbiamo applicato per stimare il *gender poverty gap* in alcuni Paesi europei: Italia, Irlanda, Bulgaria, Germania e Svezia.

Abbiamo osservato i differenziali di genere da due diverse prospettive: per l'intera popolazione maschile e femminile e tra uomini e donne all'interno delle famiglie.

La prima prospettiva evidenzia *gender gap* significativi in 3 Paesi: Germania, Italia e Bulgaria in ordine di importanza. L'analisi disaggregata per classi d'età mostra come sia in Italia che in Bulgaria il *gender gap* aggregato dipende essenzialmente dagli ampi differenziali rilevati per la classe di età dai 65 anni in su, nella quale le donne sono relativamente molto più deprivate di istruzione e salute, oltre che (nel caso italiano) di una pensione dignitosa. Anche in Germania il *gap* è particolarmente pronunciato nelle generazioni ultra sessantacinquenni, e lo svantaggio di genere è particolarmente acuto nelle dimensioni istruzione, pensione dignitosa e salute; in questo Paese si registrano inoltre *gender gap* di qualche rilievo anche per le classi d'età tra i 55 e i 64 anni e tra i 35 e 54 anni. Negli altri 2 Paesi non si evidenziano differenziali di genere di rilievo. In Svezia l'incidenza

della povertà multidimensionale è molto bassa per entrambi i generi, e la lieve differenza a sfavore delle donne potrebbe essere il risultato di errori di misura. In Irlanda il *gap* non è significativo, anche se la povertà appare lievemente superiore tra gli uomini.

La seconda prospettiva dipinge un quadro interessante sulla disuguaglianza intra familiare. Benché in Svezia la povertà multidimensionale sia poco diffusa e il *gender gap* tra popolazione femminile e maschile non significativo, la disuguaglianza intra familiare è particolarmente pronunciata: nella maggioranza delle famiglie miste con presenza di povertà, questa colpisce le donne ma non gli uomini. In Irlanda la situazione è opposta, e nella maggioranza delle famiglie miste povere sono poveri solo gli uomini. La Germania non solo registra il *gender poverty gap* più ampio, ma presenta anche una notevole disuguaglianza intra familiare: in più del 50% delle famiglie miste con presenza di povertà questa colpisce solo le donne. La disuguaglianza intra familiare è un po' inferiore in Italia, dove per le soglie di povertà inferiori sono povere solo le donne, mentre per la soglia di povertà più elevata sono colpiti solo gli uomini. La Bulgaria, infine, risulta essere il Paese con la minor disuguaglianza intra familiare.

Bibliografia

- Alkire e Foster (2011). "Counting and multidimensional poverty measurement". *J. Public Econ.*, 95 (7-8): 476-487.
- Alkire S. e M.E. Santos (2014). "Measuring Acute Poverty in the Development World: Robustness and Scope of the Multidimensional Poverty Index". *World Dev.*, 59:251-274.
- Alkire S, Ballon P, Foster J, Roche JM, Santos ME e Seth S (2015). "Multidimensional poverty measurement and analysis: a counting approach". Oxford University Press, Oxford
- Alkire, S. e Apablaza M. (2017). "Multidimensional Poverty in Europe 2006-2012: Illustrating a Methodology". In: *Monitoring social inclusion in Europe* A. B. Atkinson, A.C. Guio, e E. Marlier (Ed.). Oxford, UK: Eurostat. Cap. 12, pp. 225-240.
- Alkire S., M. Apablaza e A.C. Guio (2021). "Chronic multidimensional poverty in Europe". In: *Improving the Understanding of poverty and Social Exclusion in Europe*. A.C. Guio, E. Marlier e B. Nolan (Ed.) Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cap. 16.
- Bárcena-Martín, E. e Moro-Egido A. I. (2013). "Gender and Poverty Risk in Europe." *Fem. Econ.* 19(2): 69-99.
- Bastos, A., Casaca, S. F., Nunes e Pereirinha F. J. (2009). "Women and poverty: A gender-sensitive approach". *J. Soc.Econ.*, 38(5): 764-778.
- Brandolini A. e D'Alessio G. (1998). "Measuring well-being in the functioning space", Mimeo, Rome, Banca d'Italia.

- Burchi, F. e Malerba, D. (2024). "Gender differences in multidimensional poverty in low- and middle-income countries: An assessment based on individual poverty indices" (January 9, 2024). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4688840>
- Chies L., Podrecca E. e Sandonà L. (2021). "La povertà e le sue deprivazioni. Un'analisi per l'Italia", in Chies L., Ferrara M. D. e Podrecca E. "Le dimensioni della povertà. Aspetti economici e giuridici", Ed. G. Giappichelli, Torino, pp. 157-195.
- Covarrubias A. (2023). "Gender and multidimensional poverty at the individual level in Mexico", *Dev. Stud. Res.*, 10:1. doi:10.1080/21665095.2023.2218577
- De Rosa, D. (2022). "Are Italians Getting Multidimensionally Poorer? Evidence on the Lack of Equitable and Sustainable Well-Being." *Ital. Econ. J.* 8, 145–174. doi:10.1007/s40797-021-00159-y
- Dhonde S. e Haveman R. (2017). "Multi-Dimensional Deprivation in the U.S." *Soc. Indic. Res.* 133 (2): 477–500. doi: 10.1007/s11205-016-1379-1.
- Espinoza-Delgado J. e Klasen S. (2018). "Gender and multidimensional poverty in Nicaragua: An individual based approach", *World Dev.* 110:466-491
- Klasen S. e R. Lahoti (2015). "How Serious is the Neglect of Intra-Household Inequality in Multi-dimensional Poverty Indices?" *Georg-August-Universität Göttingen Discussion Papers* n. 200
- Lekobane, K. R. 2022. "Leaving No One Behind: An Individual- Level Approach to Measuring Multidimensional Poverty in Botswana." *Soc. Indic. Res.* 162 (1): 179–208. doi:10.1007/s11205-021-02824-2.
- Milotay N. e Noonan E. (ed.) (2022). "EU welfare systems and the challenges of poverty and inequality", European Parliamentary Research Service, Brussels.
- Nussbaum M. (2001). "Women and human development: the capabilities approach", The John Robert Seeley lectures, vol 1998, 13th edition, Cambridge, Cambridge University Press.
- Pattanaik P.K. e Xu, Y. (1990). "On Ranking Opportunity Sets in Terms of Freedom of Choice", *Rech. Econ. Louvain*, 56(3/4), pp. 383-390.
- Sen A. K. (1985). "Commodities and capabilities", 12th ed. North-Holland Publishing, New Delhi
- Sen A. K. (1992). "Inequality reexamined". Russell Sage Foundation book, 3rd edn. Russell Sage Foundation, New York
- Sen A. K. (1999). "Development as freedom". Oxford University Press, Oxford
- Stiglitz J., Sen A. e Fitoussi J.-P. (2009), "Report of the Commission on the measurement of economic and social progress", Technical report, Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress.
- Suppa N. (2015). "Towards a multidimensional poverty index for Germany", OPHI Working Paper n. 98.
- Suppa N. (2018). "Towards a Multidimensional Poverty Index for Germany". *Empirica* 45 (4): 655–683. doi: 10.1007/s10663-017-9385-3.
- Tekgüç, H., e B. Akbulut (2022). "A Multidimensional Approach to The Gender Gap in Poverty: An Application for Turkey." *Fem. Econ.* 28 (2): 119–151. doi:10.1080/13545701.2021.2003837.

- World Bank (2018). *Poverty and Shared Prosperity, 2018: piecing together the poverty puzzle*, World Bank Publications
- World Bank (2020). *Poverty and Shared Prosperity, 2020: reversal of fortune*, World Bank Publications
- Węziak-Białowska D. (2016). *Spatial Variation in EU Poverty with Respect to Health, Education and Living Standards* Soc. Indic. Res. 125 (2):451–479. doi: 10.1007/s11205-014-0848-7.

LAVORO E LAVORO PER IL MERCATO

Il lavoro domestico: dalla diseguaglianza di genere alla produzione domestica

MAURIZIO ZENEZINI, SAVERIA CAPELLARI

SOMMARIO: 1. INTRODUZIONE – 2. IL LAVORO DOMESTICO COME LAVORO PRODUTTIVO. – 2.1. LAVORO PAGATO E LAVORO NON PAGATO – 2.2 [...] – 2.3 MISURARE IL LAVORO DOMESTICO – 3. TEMPI DI LAVORO. – 3.1 CONFRONTI INTERNAZIONALI (1) – 3.2 ORE LAVORATE PER ADULTO, ORE PER LAVORATRICE. – 3.3 CONFRONTI INTERNAZIONALI (2) – 3.4 UN CENNO AL RUOLO DELL'ISTRUZIONE E DEL REDDITO – 4. TENDENZE DI LUNGO PERIODO – 5. L'ITALIA – 6. CONCLUSIONI.

ABSTRACT

Il lavoro domestico e familiare è la principale forma di lavoro non pagato presente in tutti i sistemi economici.

È anche la forma di lavoro in cui, da sempre, sono specializzate le donne, con un divario con gli uomini che assume valori molto diversi tra paesi e nel tempo ma sempre rilevanti e, per questa ragione, al centro del dibattito sulle politiche di parità.

L'esclusione del lavoro non pagato dalle statistiche ufficiali della contabilità nazionale e del mercato del lavoro ha generato un cono d'ombra che ha reso invisibile molta parte del lavoro delle donne e, più in generale "un intero settore produttivo" che ha un ruolo fondamentale nel determinare le condizioni di vita delle persone. Questo saggio contribuisce alla conoscenza del lavoro domestico provando a rispondere a tre domande sulla base delle informazioni offerte dalle rilevazioni di uso del tempo. La prima domanda è se i confronti internazionali restituiscano una chiara relazione tra il Pil e l'attività domestica svolta dalle donne e dagli uomini. La seconda è se, nel caso dei paesi avanzati, per i quali disponiamo di un numero sufficiente di studi, si possa

riconoscere una riduzione significativa del lavoro domestico delle donne e un processo di convergenza tra uomini e donne nel tempo. Infine, interroghiamo i dati per l'Italia mettendone in luce alcune specificità nel panorama internazionale.

Un primo risultato da sottolineare è che anche le economie avanzate hanno bisogno di dosi elevate di lavoro non pagato, che nei paesi Ocse è pari in media pari al 40 per cento dell'attività lavorativa complessivamente erogata. Un secondo aspetto è che, almeno nei paesi Ocse, vi è stata una significativa tendenza alla riduzione del lavoro familiare delle donne e una tendenza, meno accentuata, all'aumento del lavoro familiare degli uomini. Questi andamenti hanno generato un processo di convergenza tra uomini e donne nella partecipazione al non mercato, ma il gender gap nel lavoro domestico familiare resta generalmente ancora molto elevato.

In Italia il gender gap nel lavoro domestico resta comparativamente elevato nel confronto internazionale, sia pure in un contesto di significativa convergenza tra uomini e donne associato alla riduzione del lavoro domestico routinario delle donne e, in misura minore, alla crescita dei tempi di cura dei figli da parte dei padri.

Housework is the primary form of unpaid work found across all economic systems, and it is traditionally a field in which women have been predominantly involved. Although the gender gap in housework varies considerably across countries and over time, it remains consistently significant and, for this reason, is central to discussions on equality policies. The exclusion of unpaid work from National Accounts and labor market statistics has rendered much of women's work – and, more broadly, 'an entire productive sector' – largely invisible, despite its fundamental role in supporting people's living conditions.

This essay seeks to expand our understanding of household work by addressing three key questions using data from time-use surveys. The first question is whether international comparisons reveal a clear relationship between GDP and the amount of household work performed by women and men. The second question investigates whether, in advanced countries with sufficient research data, there is evidence of a substantial reduction in women's housework and a trend toward convergence between men and women over time. Lastly, the essay examines Italy's position within the international panorama.

The findings suggest that even advanced economies require significant hours of unpaid work, with unpaid labor comprising about 40% of total labor activity (both paid and unpaid) in OECD countries. A second finding is that, at least within OECD nations, there has been a marked decline in women's family-related work, alongside a more gradual increase in men's involvement. These trends indicate a process of convergence between men and women in unpaid household participation, although the gender gap in family-related work remains pronounced. In Italy, this gap is comparatively high by international standards,

though there has been a notable convergence due to a reduction in women's routine domestic work and a modest increase in fathers' childcare time.

PAROLE CHIAVE: *Lavoro domestico, uso del tempo, disuguaglianza di genere, Oece, Italia.*

KEYWORDS: Household work time use, disuguaglianza di genere, Oecd, Italy.

1. Introduzione

Nel tema del lavoro domestico non pagato confluiscono due snodi tematici: il primo concerne il significato e la natura delle attività coinvolte, il secondo riguarda la distribuzione di quelle attività tra le persone. Il primo snodo implica domande come: che cosa viene prodotto all'interno della casa? Che cosa determina l'ammontare di produzione domestica? Come viene conteggiata una giornata di lavoro che non ha durata fissa? Dovremmo calcolare il valore della produzione domestica? Come calcolarlo? Il secondo snodo implica domande come: chi svolge le attività domestiche? In che modo i differenziali salariali tra maschi e femmine influenzano la distribuzione tra i sessi del lavoro domestico? Come dovrebbe essere remunerato il lavoro all'interno della casa? Chi dovrebbe remunerarlo? Rispondere a queste domande è importante perché il modo in cui le donne e gli uomini spendono il loro tempo influenza il comportamento delle persone e determina i loro standard di vita. Non c'è dubbio, però, che una ragione importante, forse la principale, per la quale si ritiene non solo possibile, ma anche necessario riconoscere e misurare il lavoro domestico è connessa al fatto che la distribuzione tra le persone del tempo di lavoro non pagato presenta una marcata distorsione di genere. In tutte le società, infatti, le donne svolgono la maggior parte del lavoro domestico e questo è ritenuto un ostacolo, spesso molto importante, al raggiungimento dell'indipendenza economica delle donne, della loro piena partecipazione alla vita sociale e dell'eguaglianza di genere.

In questa nota ci chiediamo innanzitutto che cosa significa la dimensione produttiva del lavoro nel contesto della contabilità nazionale (par. 2); in secondo luogo mostriamo le caratteristiche principali del lavoro domestico in sistemi economici a diverso grado di sviluppo, segnalando, in particolare, i legami con i livelli di istruzione e di reddito (par. 3). Il par. 4 considera le tendenze del lavoro domestico nei Paesi economicamente avanzati sulla base di una sintesi dei dati disponibili, mentre il par. 5 considera il caso italiano. Il par. 6, infine, presenta le conclusioni e un richiamo alle questioni aperte.

2. Il lavoro domestico come lavoro produttivo

2.1 Lavoro pagato e lavoro non pagato

Tema ricorrente nel dibattito di economia sociale fin da quando si sono cominciate a produrre statistiche sui conti nazionali, il lavoro domestico è stato spesso incluso nel tempo libero, in parte come riflesso della distinzione tra attività misurate e non misurate dal metro monetario. Questa distinzione si basa sulla separazione tra attività di produzione e attività di consumo, tipica della rappresentazione convenzionale che vede le

famiglie come soggetti consumatori titolari dell'offerta di lavoro e le imprese come produttori titolari della domanda di lavoro: in questo senso, la distinzione macroeconomica tra consumo e produzione ha indubbiamente contribuito a rendere invisibile il lavoro domestico. Un'eco di questa invisibilità si trova ancora nel lessico dei dizionari nei quali il lavoro domestico, quando non si tratti del lavoro pagato dei domestici è assimilato alla voce "economia domestica", ovvero all'insieme di regole e pratiche con le quali si amministra la casa, piuttosto che ad una attività produttiva in senso stretto.¹

Questa dicotomia contrasta con il fatto che l'attività domestica è finalizzata alla produzione di beni e servizi. In passato questo contrasto era talvolta rimosso argomentando che l'attività domestica è un'attività produttiva soltanto nelle economie ad uno stadio precoce di sviluppo economico, nelle quali la distinzione tra produzione e produzione domestica è fluida, mentre nelle società economicamente avanzate la famiglia è principalmente un'unità consumatrice. Sebbene le attività domestiche siano produttive da un punto di vista economico, la loro inclusione nei quadri dei Sistemi di contabilità nazionale (SCN) è infatti problematica per alcune ragioni. Innanzitutto, assegnare un valore monetario ai prodotti dell'attività domestica richiederebbe attribuire un valore ai redditi generati dalla loro produzione, mentre nelle attività non di mercato essi sono quasi in modo automatico associati al consumo dei beni e servizi prodotti e avrebbero per questo poco rilievo per l'analisi dei fenomeni che interessano la macroeconomia, come l'inflazione o la deflazione o altri fenomeni di disequilibrio. Sebbene l'argomento sia in parte *ad hoc*, non c'è dubbio che l'estensione del campo di riferimento dei conti nazionali alle attività domestiche ridurrebbe l'utilizzabilità dei dati ai fini propri dell'analisi macroeconomica. Inoltre, l'inclusione delle attività domestiche nei SCN trasformerebbe le persone impegnate in tali attività in occupati autonomi rendendo la disoccupazione impossibile da definire quasi per definizione². Com'è noto, i SCN affrontano questa problematica distinguendo il confine del lavoro pagato che definisce il campo proprio dei SCN dal confine generale della produzione che include anche il lavoro non pagato (ILO, 2013).

A fronte dei vincoli metodologici propri dei SCN, vi sono settori della microeconomia che rappresentano la famiglia come un'unità di produzione oltre che di consumo e che non accettano la netta separazione tra lavoro domestico/ familiare e lavoro per il mercato.

Questo contrasto tra l'impostazione macroeconomica, nella quale non tutto il lavoro è conteggiato come lavoro produttivo, e l'impostazione microeconomica, nella quale tutto il lavoro è potenzialmente produttivo, è stato messo sotto pressione dalla crescente attenzione pubblica per aspetti della partecipazione delle persone alla vita

¹ Si veda ad es. T. de Mauro (a cura), *Grande dizionario italiano dell'uso*, 8.voll. Utet, Torino, 1999-2007.

² Commissione europea, Fondo monetario internazionale, Ocse, Nazioni Unite, Banca Mondiale *System of National accounts, 2008*, New York, 2009, pp. 6 sgg.

economica che hanno portato nel tempo a una riconsiderazione della rappresentazione tradizionale dell'economia, anche se non ancora a un ripensamento generale.

Il primo di questi aspetti è certamente la disuguaglianza di genere nel carico di lavoro domestico che vede le donne “specializzate” nel lavoro domestico non pagato. Questo fatto ha suscitato, a partire dagli anni Settanta del Ventesimo secolo, una crescente attenzione politica e accademica, anche in risposta alla mobilitazione del femminismo storico che ha premuto per rendere visibile il *contributo economico* delle donne ben oltre le misure convenzionali della contabilità nazionale. Anche in conseguenza di questi movimenti, in molti Paesi sono state introdotte innovazioni legislative per la prevenzione della discriminazione di genere: ricordiamo che, nel 1975, solo nel 33% dei Paesi esisteva una legislazione per la parità salariale di genere, mentre nel 2005 la proporzione era salita all'86 % (Elson, 2017). Oggi, la distribuzione del lavoro domestico è uno degli indicatori con cui le Nazioni Unite misurano il progresso verso l'eguaglianza di genere.

In secondo luogo, sul piano teorico, un importante punto di riferimento è rappresentato dalla critica del PIL come misura del benessere sociale che sottolinea il ruolo delle attività non di mercato nella definizione di aspetti importanti dello standard di vita delle persone. In quest'ambito, per esempio, il Rapporto Stiglitz-Sen-Fitoussi sulla *Misura della performance economica e del progresso sociale* affermava l'opportunità di “calcolare” il “valore” annuo delle attività connesse con il lavoro domestico, affiancandolo alle stime regolari prodotte dai SCN (Sistemi di contabilità nazionali) (Stiglitz et. al., 2009, p. 36)³.

In terzo luogo, la ragione in un certo senso più ovvia per considerare il lavoro domestico non pagato, almeno in parte, come lavoro produttivo sta nel fatto che molte attività non di mercato, pur rivestendo un diverso “statuto istituzionale” rispetto alle attività di mercato, molto spesso hanno la stessa natura tecnico-merceologica di analoghe attività di mercato delle quali rappresentano, sia pure entro certi limiti, dei sostituti e per le quali è possibile determinare sia le risorse impiegate nel loro svolgimento sia il loro costo-opportunità.⁴

In questa direzione, alcuni documenti dell'ILO hanno fatto avanzare il riconoscimento del lavoro familiare come lavoro produttivo includendo nella definizione di lavoro “*any activity performed by persons of any sex and age to produce goods or to provide services for use by others or for own us*”. In questo quadro concettuale, il lavoro non pagato viene erogato all'interno del confine generale della produzione ed è definito come lavo-

³ La riduzione del lavoro domestico, inoltre, è importante anche alla luce delle ricerche sul benessere individuale che hanno mostrato che il tempo impiegato nelle attività domestiche è generalmente associato a livelli modesti di soddisfazione personale (Gershuny e Sullivan, 2019).

⁴ Che l'esclusione o l'inclusione di certi segmenti dell'attività economica nella sfera della contabilità nazionale non dipenda solamente dalle caratteristiche obiettive delle attività coinvolte non dovrebbe sorprendere se appena si rammenti che la scuola fisiocratica francese del XVIII secolo considerava “sterili” tutte le classi sociali non agricole, mentre A. Smith (come gli economisti sovietici) era portato a considerare i servizi come attività improduttive.

ro per la produzione di servizi per l'autoconsumo o l'autoproduzione finale e comprende il lavoro domestico in senso stretto (cucinare, pulire la casa etc.), il lavoro di cura dei bambini e degli adulti e il lavoro volontario per persone non appartenenti alla famiglia.⁵

2.1 Misurare il lavoro domestico

La base conoscitiva del nostro problema è rappresentata dalle rilevazioni dell'uso del tempo, sviluppate a partire dagli anni Ottanta (Charmes, 2015) e che distinguono tra lavoro pagato e lavoro non pagato⁶.

La distinzione fa riferimento alle definizioni utilizzate a livello internazionale sia nelle stime della forza lavoro, sia nelle stime dei conti nazionali in cui il lavoro è definito sulla base del criterio della terzietà, ovvero in riferimento ad attività che possono essere delegate ad una terza persona: le attività non di mercato sono "economiche" se possono essere delegate, eventualmente in cambio di un compenso (ad es. cucinare e badare ai bambini), o "personali" se non sono delegabili (ad es. attività biologiche e consumo nel tempo libero) (Hill, 1979). Mentre il lavoro pagato è tipicamente svolto in attività "orientate al mercato" per "un salario o un profitto", secondo le definizioni convenzionali il lavoro non pagato non passa per il mercato e tipicamente non riceve una remunerazione monetaria⁷. C'è poi da osservare che la classificazione e la definizione di lavoro non pagato non si applicano immediatamente alle statistiche Eurostat che hanno un approccio orientato alla misurazione del benessere.

Misurare il lavoro domestico -familiare è un compito notoriamente complicato per almeno tre ragioni: *i*) non si osservano gli scambi e quindi i prezzi di lavoro e beni (o servizi) che avvengono all'interno della famiglia; *ii*) le quantità di ore di lavoro domestico possono essere influenzate dalle preferenze delle persone⁸ (non è sempre facile

⁵ La distinzione principale tra lavoro pagato e non pagato si sovrappone solo parzialmente alla distinzione tracciata dai due confini produttivi perché vi sono modalità di lavoro non pagato (come il lavoro dei collaboratori famigliari, censiti nelle statistiche delle forze lavoro, o il lavoro per l'autoproduzione) che contribuiscono al calcolo del prodotto nazionale e, implicitamente, entrano nel conto del lavoro pagato.

⁶ I dati vengono di solito raccolti o attraverso interviste alle persone o attraverso le informazioni basate su diari personali: il primo metodo tende a trascurare attività di breve durata e a rappresentare con errore le attività svolte irregolarmente, il secondo metodo, molto più costoso da condurre, è più dettagliato anche se comporta il rischio di confusione nel conteggio delle attività multiple o sovrapposte. I confronti internazionali, basati su fonti diverse e su dati raccolti con metodologie non sempre omogenee, vanno sempre trattati con una certa cautela.

⁷ I dati internazionali disponibili derivano dall'armonizzazione delle diverse indagini nazionali che possono rispondere ad approcci diversi, per esempio all'approccio economico basato sui criteri della contabilità nazionale (indirizzata a dare in prospettiva a dare un valore al lavoro non pagato), oppure ad un approccio legato alla misurazione del benessere come accade per esempio nel caso delle indagini di lunga tradizione del *Centre for time use research* <https://www.timeuse.org/>.

⁸ Questo accade anche nel lavoro di mercato quando i salari non sono in grado di valutare pienamente tutte le condizioni associate a ciascun posto di lavoro (si veda al proposito il capitolo 1 e 20 del presente volume).

distinguere nelle attività non di mercato la componente produttiva dalla componente di consumo (connessa all'impiego del tempo libero); *iii*) le attività domestiche sono spesso svolte in *multitasking*, specialmente, ma non solo, nel caso dell'assistenza ai bambini piccoli. Queste difficoltà spiegano, sia pure solo in parte, perché nelle indagini campionarie sulle forze di lavoro e sugli orari di lavoro, non siano incluse domande sul tempo dedicato al lavoro domestico. Vi sono, infatti, almeno due altre ragioni che spiegano questa esclusione. La prima, e più importante, è che le "casalinghe" non sono normalmente incluse nella condizione professionale di "attive" sui cui si basano le definizioni standard di occupazione e disoccupazione; la seconda è che la metodologia più affidabile per la raccolta dei dati sui tempi di lavoro non è quella dei questionari, utilizzata nelle rilevazioni delle forze di lavoro, ma quella dei diari personali in cui si registrano le attività svolte nella giornata (Juster e Stafford, 1991; Charmes, 2019).

Nel corso degli ultimi anni vi è stato uno sviluppo della raccolta di dati sul lavoro non pagato che ha reso disponibili per molti Paesi e per diversi periodi stime sulla quantità di lavoro domestico che permettono di tracciare confronti nel tempo e tra Paesi⁹. Normalmente i dati sono relativi ad attività svolte nella settimana in una giornata feriale, di sabato e domenica, ma una certa dose di cautela è necessaria nei confronti internazionali che risentono della irregolare disponibilità dei dati, della diversità nelle metodologie di raccolta dei dati e della disomogenea qualità delle fonti nei diversi Paesi. A parte queste note difficoltà, nei confronti internazionali possono agire fattori culturali in grado di influenzare la concezione dei tempi di lavoro. Gli organismi internazionali, armonizzando le rilevazioni condotte degli istituti nazionali di statistica, hanno reso disponibili dati che consentono confronti internazionali accettabili e, talvolta, passabilmente accurati, soprattutto per gli anni più recenti, permettendo, in qualche caso, l'individuazione di alcuni profili evolutivi dei fenomeni coinvolti¹⁰.

A partire dalle indagini sul tempo, uno dei modi per rendere trasparente e visibile il lavoro domestico è rappresentato dallo sviluppo recente di metodi di rendicontazione della produzione domestica che affiancano i Sistemi di contabilità nazionale (SCN) con forme di "contabilità satellite" in grado di integrare la nostra compresio-

⁹ Le prime rilevazioni su base sistematica sul tempo di lavoro domestico sono state condotte negli USA a partire dal 1968 con l'Indagine PSID (Panel Study of Income Dynamics) dell'Università del Michigan (psidonline.isr.umich.edu) e in Gran Bretagna dal centro di ricerca *Time Use Research* (<https://timeuse.org>). Sperimentazioni sul computo delle ore di lavoro pagate e non pagate erano già state avviate negli anni Venti del Ventesimo secolo negli Stati Uniti (Vanek, 1974, riferisce dati sul lavoro domestico negli Stati Uniti già per il 1926). In Unione Sovietica le prime rilevazioni sull'utilizzo del tempo furono effettuate a partire dal 1924 e si sviluppano dopo la Seconda guerra mondiale per sostenere l'obiettivo di aumentare il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro (Yanowitch, 1963).

¹⁰ Un panorama molto ricco delle fonti di dati disponibili sul lavoro pagato e non pagato è offerto da Charmes (2015) che censisce 102 indagini campionarie per 65 Paesi. L'Europa è la regione con il maggior numero di Paesi interessati e di indagini svolte.

ne dei redditi totali delle famiglie con le stime del valore della produzione domestica e di altri tipi di auto-produzione e auto-consumo (SNA, 2008; Landefeld et al., 2007).

3. Tempi di lavoro

Le indagini sull'uso del tempo forniscono un'immagine del lavoro pagato più articolata e più estesa rispetto alle analisi delle forze di lavoro. Infatti, si include il primo lavoro (quello prevalente), le altre attività lavorative eventualmente svolte e la ricerca di lavoro. Inoltre, non si fa riferimento ad un orario standard (come quello contrattuale), ma si registrano le ore di lavoro effettive. Un primo risultato descrittivo è che possiamo misurare simultaneamente la dimensione del lavoro non pagato e del lavoro pagato e capire come queste due forme di lavoro si combinino nella determinazione del *gender gap* in economie caratterizzate da diversi gradi di sviluppo.

3.1 Confronti internazionali (1)

Cominciamo con la tab. 1 che raccoglie cifre relative a 69 Paesi con diverso grado di sviluppo.

Numero di paesi	Livello di sviluppo (3)	Tempo di lavoro (2)					
		Non pagato	Pagato	Totale	Non pagato	Pagato	Totale
		Uomini			Donne		
11	< 50	75	281	356	259	176	435
19	50-100	95	287	383	293	148	441
16	100-200	115	284	399	287	154	442
23	> 200	136	236	373	257	146	403

Tabella 1 - Impiego del tempo e livello di sviluppo (1)

1, Dati raccolti per lo più tra il 2000 e il 2010.

2, Minuti giornalieri per persona (media settimanale); medie per gruppi di Paesi.

3, PIL pro capite (in PPA) del 2005 in percentuale della media mondiale

Fonti: elaborazione propria su dati da Charmes (2019), per i tempi di lavoro, e Banca Mondiale, per il PIL pro capite.

Dalla tab. 1 traiamo tre informazioni principali.

La prima riguarda l'andamento del lavoro non pagato al variare del PIL pro capite. Nel caso degli uomini la relazione è positiva e piuttosto ben delineata (il coefficiente di correlazione vale 0,53).

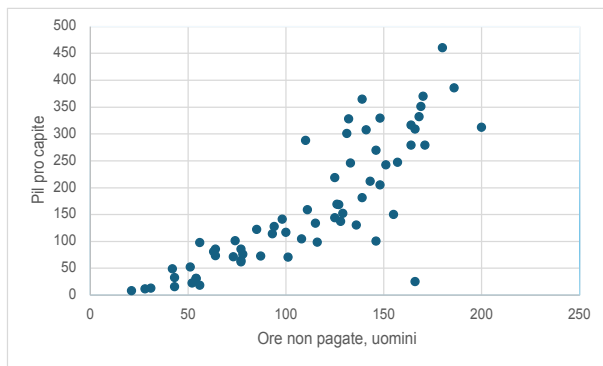


Figura 1 - Tempo di lavoro non pagato e PIL pro capite: uomini

Dati e fonti: come tab. 1

Nel caso delle donne la relazione è comprensibilmente negativa, fig. 2, ma appare meno definita che nel caso degli uomini (la correlazione è pari soltanto a $-0,18$).

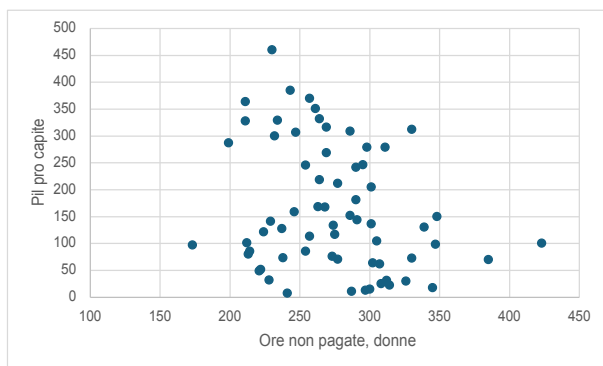


Figura 2 - Tempo di lavoro non pagato e PIL pro capite: donne

Dati e fonti: come tab. 1

Anche se non dobbiamo pretendere troppo dalle relazioni descritte dalle figg. 1 e 2, è indubbio che, qualunque siano i fattori associati al PIL che possono influenzare il tempo di lavoro non pagato, essi agiscono con meno evidenza nel caso delle donne, il cui lavoro non pagato dipende da una pluralità di determinanti che non si lasciano chiudere nella sola dimensione dello sviluppo economico e che riflettono, in senso lato, le caratteristiche dei regimi di regolazione delle “politiche familiari” (Gershuny, 2015). In ogni caso, le cifre della tab.1 non permettono di affermare che un elevato PIL pro capite sia chiaramente associato ad una redistribuzione tra i sessi del lavoro non pagato¹¹.

¹¹ Nel tempo storico il processo di sviluppo è comunque associato ad una riduzione del lavoro domestico delle donne.

La seconda informazione da segnalare nella tab. 1 è che il tempo di lavoro complessivo per uomini e donne non è correlato con il grado di sviluppo¹²: ad es. gli uomini nei 23 Paesi a reddito più alto erogano in media 373 minuti di lavoro non pagato alla settimana, a fronte dei 356 minuti nella media degli 11 Paesi più poveri. Il quadro è un po' più sfumato nel caso delle donne che nei 23 Paesi più ricchi, comunque, lavorano nel complesso appena mezz'ora di meno al giorno rispetto alle donne degli 11 Paesi più poveri¹³. In breve, un PIL pro capite più alto non sembra la strada più sicura per lavorare di meno.

Questo punto è importante e dovrebbe essere considerato “sorprendente”, come ha osservato Gershuny (2015, p. 254) che ritiene non solo che “il tempo di lavoro totale sia rimasto sostanzialmente costante in un ampio intervallo storico”, ma che la durata del lavoro complessivo sia largamente simile in Paesi molto diversi.

La terza informazione è relativa al *gender gap* che viene riprodotto nella tab. 2. Qui gli aspetti da sottolineare sono i seguenti.

i) Indipendentemente dal grado di sviluppo le donne lavorano più a lungo degli uomini nel non mercato e lavorano meno nel mercato.

Numero di paesi	Livello di sviluppo (2)	<i>Gender gap</i> (1)		
		Non pagato	Pagato	Totale
11	< 50	515	64	126
19	50-100	364	51	116
16	100-200	278	54	112
23	> 200	209	62	109

Tabella 2 - Sviluppo economico e *gender gap* nei tempi di lavoro

1, Tempo di lavoro delle donne in percentuale di quello degli uomini.

2, Come tab. 1

Fonti: v. tab. 1

ii) Il *gender gap* nel lavoro pagato non appare chiaramente correlato con l'indice di sviluppo, mentre il *gender gap* nel lavoro non pagato è minore nei Paesi a reddito più alto non tanto perché, l'abbiamo visto, nel non mercato si riducono i tempi di lavoro delle donne, ma perché aumentano quelli degli uomini.

iii) I divari di genere nel tempo di lavoro sono elevati per le due componenti -mercato e non mercato- prese separatamente, ma sono relativamente contenuti per il tempo di lavoro: nella media dei 69 Paesi della tab. 2 la durata del lavoro pagato delle donne è pari al 57% di quella degli uomini, mentre il lavoro non pagato delle

¹² Il coefficiente di correlazione tra lavoro complessivo e PIL pro capite vale - 0,02 per gli uomini.

¹³ Il coefficiente di correlazione tra lavoro complessivo e PIL pro capite vale - 0,29 per le donne.

donne è pari al 317% di quello degli uomini, ma il tempo di lavoro complessivo delle donne supera quello degli uomini in media solamente del 14%. Nei calcoli ILO (2016, p. 19) le ore di lavoro totali delle donne sono l'8% in più di quelle degli uomini nei Paesi economicamente avanzati e il 12% in più nei Paesi emergenti.

Questo è un punto importante raramente sottolineato nei dibattiti sulle differenze di genere nei tempi di lavoro che hanno spesso insistito sull'eccessivo carico di lavoro delle donne causato dal "doppio turno" (le donne lavorano in casa e lavorano nel mercato): i dati disponibili suggeriscono infatti una sostanziale eguaglianza tra uomini e donne nel tempo complessivamente erogato. Nei dati che Charmes (2015) ha presentato sul lavoro pagato e non pagato per diversi Paesi emergenti resta largamente confermato il *pattern* del *gender gap* dei Paesi Ocse: il *gender gap* nel lavoro pagato è generalmente maggiore che nei Paesi Ocse, ma il *gender gap* sul lavoro totale rimane comparativamente contenuto. Nei calcoli di Burda et al. (2013) il lavoro totale delle donne supera quello degli uomini del 6% in un campione di 27 Paesi a diverso livello di sviluppo.

La regolarità dell'iso-lavoro, un fenomeno generale, anche se di solito sottolineata per i Paesi più avanzati, chiarisce che il problema di fondo non è che le donne lavorino di più degli uomini ma che lo facciano senza essere pagate: nei dati della tab. 1, il 60-70% del tempo di lavoro delle donne non è pagato, mentre solo il 35-40% del tempo di lavoro degli uomini non è pagato.

3.2 Ore lavorate per adulto, ore per lavoratrice

Le ore di lavoro sono riferite alla popolazione adulta -orario generico- e riflettono sia la durata effettiva del lavoro nell'attività svolta (lavoro domestico o lavoro per il mercato) -orario specifico- sia la frazione di persone che svolgono tale attività¹⁴. Nel caso delle donne, in particolare, il *gender gap* nel lavoro pagato dipende in larga misura dal fatto che il tasso di occupazione femminile è minore di quello degli uomini¹⁵. Osservando che, almeno approssimativamente, le ore per lavoratrice/lavoratore corrispondono al rapporto tra le ore per adulto e il tasso di occupazione, la tab. 3 mostra che il *gender gap* nelle ore per lavoratrice è ovviamente molto minore del *gender gap* nelle ore pagate per adulto.

¹⁴ Si distingue tra durata generica del tempo di lavoro, che misura il tempo impiegato nello svolgimento di determinate attività dall'insieme della popolazione considerata, e durata specifica che misura il tempo impiegato soltanto dalle persone effettivamente coinvolte nell'attività. Per quanto riguarda il lavoro familiare per le donne la differenza tra le due misure è modesta perché quasi tutte le donne lo svolgono, ma è rilevante per gli uomini perché è minore la quantità di tempo impiegata da coloro che svolgono il lavoro familiare e perché solo una parte degli uomini lo svolge. Nei dati Istat per il 2008-2009 la differenza è trascurabile per le donne (meno di tre minuti al giorno), ma rilevante per gli uomini (40 minuti, quasi la metà del tempo generico).

¹⁵ Per i 69 paesi della tab. 1 il tasso di occupazione medio degli uomini è il 67,5 per cento, quello delle donne il 49,5 per cento (dati Banca Mondiale riferiti al 2021).

Numero di paesi	Livello di sviluppo (1)	Tempo di lavoro per lavoratrice (2)		<i>Gender gap</i> (3)
		Uomini	Donne	
11	< 50	383	334	87
19	50-100	447	356	80
16	100-200	430	382	88
23	> 200	367	289	79

Tabella 3 - Tempo di lavoro nel mercato, orari per lavoratrice, sviluppo economico

1, PIL pro capite (in PPA) in percentuale della media mondiale (v. tab. 1).

2, Minuti giornalieri (ore nel mercato/tasso di occupazione). Per le ore, v. tab. 1; il tasso di occupazione è la media degli anni 2008-2012 (Fonte: Banca Mondiale).

3, Ore lavorate dalle donne in percentuale di quelle degli uomini.

Nei 23 Paesi a reddito elevato gli orari di lavoro per occupato, tanto per le donne quanto per gli uomini, sono minori rispetto agli altri Paesi, ma nel complesso la relazione non è uniforme¹⁶.

Il *gender gap* è ovviamente più contenuto - compreso nell'intervallo 80-90%, rispetto al 50-65% degli orari generici - perché il tasso di occupazione delle donne è in tutti Paesi minore di quello degli uomini- .

In sostanza, il divario di genere nel tempo di lavoro (generico) per il mercato non presenta misteri e dipende dai divari nei tassi di partecipazione e dalle caratteristiche organizzative-settoriali delle attività di mercato.

3.3 Confronti internazionali (2)

La tab.4 integra le informazioni precedenti con dati disaggregati per 33 Paesi, 30 dei quali appartenenti all'Ocse; i Paesi sono ordinati in modo crescente sulla base del *gender gap* nel lavoro non pagato.

Osserviamo quanto segue:

i) L'eterogeneità è piuttosto ampia. In alcuni Paesi, come Corea, Giappone, India, gli orari maschili nel non mercato sono particolarmente brevi (meno di un'ora al giorno), diversamente da Paesi come Svezia, Danimarca e Australia dove sono invece piuttosto lunghi; Italia, Australia, Turchia e India sono invece i quattro Paesi dove le donne lavorano più a lungo nel non mercato.

ii) L'eterogeneità nel *gender gap* nel lavoro non pagato è molto ampia. Se escludiamo alcuni Paesi (Svezia, Danimarca, Norvegia) dove la distribuzione del

¹⁶ Nei dati di Bick et al (2018, p. 181) la relazione tra orari per lavoratore (medie tra i due sessi) e il Pil pro capite e a forma di gobba, con gli orari che aumentano finché il reddito pro capite è circa un quinto di quello dei paesi più ricchi, e diminuiscono in seguito

lavoro non di mercato è piuttosto egualitaria, in nessun Paese l'eccesso di lavoro delle donne nel non mercato è inferiore al 50%, e in 11 paesi supera il 100%.

Siamo di solito portati a interpretare i divari nel *gender gap* nel lavoro non di mercato come un riflesso della capacità dei sistemi di *welfare* di fornire assistenza sociale e sostenere condizioni di equità, e il profilo del *gender gap* riprodotto nella tab. 4 non smentisce questa intuizione. Ad es. se confrontiamo i primi cinque Paesi nella tab. 4 e gli ultimi cinque siamo certamente di fronte a sistemi socio-familiari diversi e vediamo che negli ultimi cinque il lavoro non pagato delle donne vale in media 285 minuti, contro i 230 minuti dei primi cinque Paesi; per contro gli uomini nei primi cinque Paesi lavorano nel non mercato 166 minuti a fronte di 61 minuti negli ultimi cinque Paesi. Nel complesso, nel non mercato si lavora di più (donne e uomini) nei primi cinque Paesi (396 minuti) che negli ultimi cinque (346): in altri termini, mentre abbiamo molte spiegazioni ragionevoli del perché regimi sociali-familiari più “moderni” favoriscano l'affrancamento delle donne dal lavoro non di mercato, resta da spiegare perché in quegli stessi regimi si lavori complessivamente di più nel non mercato¹⁷.

iii) Implicita nei dati della tab. 4 è l'elevata incidenza del lavoro non pagato svolto da donne e uomini in media pari al 43% del tempo di lavoro totale. Nei Paesi in cui la percentuale è più bassa, come in Giappone, Turchia e Corea, ciò dipende in larga misura dal fatto che gli uomini lavorano poco nel non mercato, ma hanno orari lunghi nel mercato; in ogni caso, solo in sei Paesi il lavoro non pagato vale meno del 30% del lavoro totale (si vedano anche i dati riprodotti da Miranda, 2011). Il fatto che le economie dei Paesi più ricchi dell'Ocse abbiano bisogno di dosi elevate di lavoro non pagato, in media pari al 40% dell'attività lavorativa complessivamente erogata, è un fenomeno indubbiamente significativo e non sufficientemente sottolineato.

iv) Resta confermato che il *gender gap* nell'orario di lavoro totale è generalmente contenuto (8% nella media dei 33 Paesi) e con una limitata variabilità tra Paesi, certamente molto minore della variabilità del *gender gap* nel lavoro non pagato. La condizione di iso-lavoro tra donne e uomini, come si vede, non è in contrasto con situazioni di accentuata disegualianza nella partecipazione alle diverse forme di lavoro.

¹⁷ Ci sono studi che hanno sostenuto che il lavoro domestico non deve necessariamente diminuire con lo sviluppo economico. Vanek (1974), con dati sulle ore di lavoro domestico negli Stati Uniti tra il 1926 e il 1966, aveva osservato sia un cambiamento nella struttura del tempo di lavoro domestico, sia una sostanziale invarianza delle ore totali dedicate alle attività domestiche e concludeva: “*it appears the modern life has not shortened the woman's work day*” (p. 120). Una delle ragioni di questo fenomeno è che l'aumento dei beni di consumo durevoli impiegati nell'attività domestica si accompagna spesso ad un aumento del tempo necessario al loro utilizzo: “*in a consumption oriented society the time involved in obtaining and taking care of household goods is far from negligible, although it is often assumed to be such*”. Un aspetto particolare di questa spiegazione fa riferimento al fenomeno dell'eternalizzazione di alcune attività produttive ai consumatori - assemblaggio domestico di mobili, “fai da te”, etc. - “*consumption work*” (Gershuny e Miles (1978) o “*prosumption*” (Ritzer e Jurgenson, 2010).

	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Gender gap (1)		Non pagato
	Non pagato (2)		Totale (2)(3)		Non pagato	Totale	su totale (%) (4)
Svezia	220	171	495	484	129	102	40
Danimarca	243	186	438	446	131	98	49
Norvegia	227	168	427	446	135	96	45
Finlandia	236	157	446	406	150	110	46
Canada	224	148	492	489	151	101	38
Olanda	225	145	426	430	155	99	43
Estonia	249	160	494	424	155	116	45
Germania	242	150	447	440	161	102	44
Stati Uniti	271	166	518	498	163	104	43
Belgio	237	144	436	418	164	104	45
Francia	224	135	399	370	166	108	47
Slovenia	286	166	520	466	172	112	46
Regno Unito	249	140	465	449	178	104	43
Ungheria	294	162	497	435	181	114	49
Australia	311	172	483	476	181	102	50
Polonia	295	159	498	474	186	105	47
Nuova Zelanda	264	141	469	479	187	98	43
Lituania	292	152	571	506	193	113	41
Lettonia	253	130	541	507	195	107	37
Spagna	289	146	456	382	198	119	52
Lussemburgo	240	121	479	451	198	106	39
Austria	269	135	518	500	199	104	40
Irlanda	293	127	488	468	231	104	44
Italia	306	131	439	352	234	125	55
Messico	331	131	567	610	252	93	39
Grecia	259	95	444	369	272	120	44
Portogallo	328	96	559	469	341	119	41
Corea del Sud	215	49	484	468	439	103	28
Turchia	305	68	439	426	451	103	43
Giappone	224	41	496	493	549	101	27
India	352	52	537	442	680	121	41
Medie	269	127	486	452	243	108	43

Tabella 4 - Lavoro non pagato, lavoro totale, *gender gap*

1, tempo di lavoro delle donne in percentuale dell'orario degli uomini

2, tempo di lavoro giornaliero, in minuti

3, lavoro pagato + lavoro non pagato. Dal lavoro pagato è esclusa l'istruzione, che rappresenta in media il 20-25% del lavoro pagato.

4, percentuale del lavoro non pagato sul lavoro totale, uomini e donne.

Adulti di età 15-64, anni vari nel periodo 2001-2009.

L'Ocse riferisce il lavoro non pagato alle seguenti attività: lavoro domestico in senso stretto, lavoro di cura, acquisto di beni e servizi per la famiglia (compreso il tempo di trasporto), attività di volontariato.

Fonte: elaborazione propria su dati Ocse, time use database

(https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode_TIME_USE).

3.4 Un cenno al ruolo delle differenze per istruzione e reddito

Quantità e distribuzione del tempo di lavoro tra i sessi riflettono l'appartenenza alla classe sociale (istruzione, reddito) secondo *pattern* noti e ampiamente studiati. In particolare, il *gender gap* tende a diminuire con il livello di istruzione delle persone, sia nel lavoro non pagato, sia in quello pagato¹⁸. Questo è confermato nella tab.5 che confronta sei Paesi dell'America Latina e sei asiatici con gli Stati Uniti: se leggiamo in verticale le prime tre colonne della parte B abbiamo uno spaccato dell'andamento del *gender gap* in relazione al PIL che abbiamo già visto, in orizzontale abbiamo l'effetto dell'istruzione che riduce il divario di genere.

La parte A della tab.5 offre un'informazione sull'ammontare complessivo di lavoro (pagato e non pagato) che nella letteratura sull'argomento viene non solo quasi sempre ignorata, ma molto spesso fraintesa; in particolare, le cifre riprodotte nella tab.5 non confermano che le persone più istruite lavorino davvero di più delle persone meno istruite: solo per gli Stati Uniti si osserva questo fenomeno nel confronto tra persone con diploma e persone con laurea. L'informazione interessante, in ogni caso, è che la durata complessiva di lavoro non è significativamente associata al titolo di studio (i laureati, in particolare, non lavorano di più delle persone con titolo di studio primario).

Parte A	Tempo di lavoro totale (1)					
	Donne			Uomini		
	Primaria	Secondaria	Terziaria	Primaria	Secondaria	Terziaria
America Latina (2)	100	96	96	100	94	96
Asia (3)	100	91	96	100	92	94
Stati Uniti	100	74	98	100	81	99

Parte B	<i>Gender gap</i> (4)					
	Lavoro non pagato			Lavoro totale		
	Primaria	Secondaria	Terziaria	Primaria	Secondaria	Terziaria
America Latina (2)	424	408	330	97	95	104
Asia (3)	399	384	264	109	109	108
Stati Uniti	204	153	156	101	93	96

Tabella 5 - Tempi di lavoro e *gender gap* per livello di istruzione

1, lavoro non pagato + lavoro non pagato; dati raccolti tra il 2006 e il 2014

orario delle persone con istruzione primaria = 100

2, Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, Messico, Perù

3, Bangladesh, Iraq, Mongolia, Pakistan, Turchia, Timor.

4, Lavoro non pagato delle donne in percentuale di quello degli uomini.

Fonte: elaborazione propria su dati Rubiano-Matulevich e Violiaz, 2019.

La tab.6 mostra che i poveri svolgono in generale più lavoro domestico dei ricchi: in media gli orari di lavoro domestico delle donne più ricche sono inferiori di circa il 30% rispetto alla durata del lavoro domestico delle donne più povere; divario analogo

¹⁸ L'*intersezionalità* è un aspetto della prospettiva di genere affrontato in passato negli studi che, in particolare, hanno confrontato la posizione delle donne afroamericane con quella delle donne bianche.

si osserva anche per gli uomini. Vi sono eccezioni: a Cipro per donne e uomini, e in alcuni Paesi europei (Austria, Spagna, Francia Norvegia e Svezia), dove gli uomini benestanti (e più istruiti) lavorano in casa più degli uomini poveri.

	Donne (1)		Uomini (1)		Gender gap (2)	
	Decili di reddito				Decili di reddito	
	Inferiore	Superiore	Inferiore	Superiore	Inferiore	Superiore
Slovenia	33,6	15,1	8	5,8	420	260
Brasile	43	25,1	13	8,4	331	299
Ungheria	39	22,5	15,6	7,8	250	288
Irlanda	34,8	20,9	12	6,3	290	332
Portogallo	34,1	20,7	8,2	5,3	416	391
Cile	42,2	29,6	12,9	8,3	327	357
Filippine	31,3	16,5	15,7	1,9	199	868
Austria	26,9	17,6	6,3	7,3	427	241
Israele	27,9	10,7	7,3	5,2	382	206
Spagna	31,7	21,7	7,1	8,7	446	249
Russia	32,4	23,5	18,1	12,8	179	184
Lettonia	22,9	14,1	15,2	8,6	151	164
Polonia	24,7	16,4	15,2	8,8	163	186
Slovacchia	27,4	19,7	13,7	8,2	200	240
Australia	26,3	18,5	12,8	10,4	205	178
Nuova Zelanda	18,4	11,1	10	6,3	184	176
Messico	30,3	23,5	17,1	11,8	177	199
Bulgaria	28,5	21,8	14,1	8,6	202	253
Svizzera	22,7	16,3	8,4	7	270	233
Germania	21,7	15,8	9,4	6,1	231	259
Regno Unito	18	12,3	10,3	4,5	175	273
Taiwan	19,2	14,4	5,6	4,7	343	306
Finlandia	15,1	10,6	6,7	5,5	225	193
Stati Uniti	16,5	12,3	10,9	5,7	151	216
Francia	15,3	11,6	4,1	4,2	373	276
Norvegia	12,8	9,5	4,7	5,6	272	202
Svezia	15,8	12,8	7,2	7,3	219	175
Olanda	19	16	7,4	5,5	257	291
Repubblica Ceca	23,4	20,6	12	7,8	195	264
Danimarca	14,7	13,1	8	7	184	187
Giappone	26,4	25,6	5,9	2,7	447	948
Cipro	13,6	15,9	2,7	5,8	504	274

Tabella 6 - Lavoro domestico: differenze tra ricchi e poveri

1, Ore settimanali di lavoro domestico.

2, Orario delle donne in percentuale di quello degli uomini.

Fonte: Heisig (2011).

I divari nei tempi di lavoro domestico dipendono in larga misura da due fattori: da un lato la diffusione delle “tecnologie domestiche” che tende a ridurre i divari tra ricchi e poveri, dall’altro il grado di disuguaglianza “sistemico”. In questa direzione, Heisig trova sia una (debole) relazione inversa tra la diffusione delle tecnologie domestiche e il divario nel lavoro non pagato delle donne ricche e povere, sia una debole relazione positiva tra tale divario e l’indice di Gini: in particolare, e non sorprendentemente, alti redditi familiari sono associati a minori erogazioni di lavoro domestico (che le famiglie ricche delegano a personale pagato) (Heisig, 2011). Vero è, comunque, che i dati della tab.6 lasciano trasparire una relazione positiva piuttosto precisa tra il lavoro non pagato dei ricchi e dei poveri, donne e uomini, a suggerire che, se vi sono effetti sistemici che portano alla riduzione del lavoro domestico, essi tendono a coinvolgere sia i ricchi sia poveri.

4. Quali tendenze di lungo periodo?

Nonostante negli scorsi anni siano aumentate le informazioni relative agli orari di lavoro nel non mercato in numerosi Paesi a diverso livello di sviluppo, quelle utilizzabili per una valutazione dei profili di lungo periodo del fenomeno sono ancora relativamente scarse e per lo più riguardano pochi Paesi di più antica industrializzazione.

Gli studi che in passato sottolineavano la modestia degli effetti sul tempo di lavoro delle “tecnologie” domestiche, diversamente da quanto avviene nelle tecnologie di mercato il cui effetto sui tempi di lavoro è più netto, accoglievano la conclusione che il tempo di lavoro non pagato, vale a dire soprattutto il lavoro domestico, non manifestasse alcuna netta tendenza verso la riduzione di lungo periodo (ad es. Vanek, 1974). Questa conclusione non sembra tuttavia confermata dall’insieme delle informazioni disponibili che suggeriscono piuttosto chiaramente una tendenza alla riduzione di lungo periodo nel tempo di lavoro non di mercato svolto dalle donne; tutti gli studi disponibili mostrano, inoltre, la tendenza verso l’aumento, in molti casi ancora piuttosto modesto, del lavoro domestico svolto dagli uomini (Gershuny e Robinson, 1988; Bianchi, et al. 2000; 2012; Sullivan et al. 2018; Seme et al. 2019; Altintas e Sullivan (2016); Pailhé et al. 2021). In breve, l’informazione saliente che si trae dalla letteratura sull’argomento conferma la “convergenza” nei *pattern* di genere del lavoro non pagato.

La tab. 7 sintetizza alcune informazioni, tratte da una ampia selezione di studi disponibili, calcolando le variazioni del lavoro non pagato delle donne e degli uomini per due fasi storiche negli ultimi cinquant’anni: per lo più, il

primo periodo è compreso tra l'inizio degli anni Settanta del Ventesimo secolo e l'inizio degli anni Novanta, il secondo periodo, generalmente più breve, intorno alla metà del primo decennio degli anni Duemila.

Le informazioni rilevanti sono le seguenti.

i) In tutti i Paesi il lavoro domestico delle donne è diminuito nell'ultimo mezzo secolo; in alcuni (ad es. Australia, Stati Uniti e Norvegia), ma non in tutti, la riduzione è stata più rapida nel primo periodo che dopo gli anni Novanta. In alcuni studi il rallentamento della riduzione del lavoro domestico delle donne a partire dagli anni Novanta è stato presentato come un indizio della "fine della rivoluzione femminista", ma i dati disponibili suggeriscono che non si tratta di una tendenza generale (Sullivan et al., 2018).

ii) In tutti i Paesi il lavoro domestico degli uomini è aumentato, in termini assoluti in misura modesta, dati i punti di partenza, anche se in alcuni Paesi (Stati Uniti, Regno Unito, Olanda) il fenomeno ha perso slancio dopo gli anni Novanta; in Germania il lavoro domestico degli uomini diminuisce negli anni Novanta, ma dati più recenti suggeriscono una sostanziale stabilizzazione tra i primi anni Duemila e il 2014.

iii) Tutti i dati disponibili confermano la convergenza del lavoro domestico di uomini e donne e la riduzione del *gender gap*, sebbene il divario di genere resti significativo nella maggior parte dei Paesi.

iv) L'andamento convergente del lavoro domestico delle donne e degli uomini residua tendenze molto più lente nel lavoro non pagato totale; per alcuni Paesi, alcune fonti indicano una riduzione molto modesta o addirittura un aumento del lavoro domestico totale negli anni più recenti, che, come abbiamo visto nella tab. 6, rappresenta circa il 40% di tutto il tempo di lavoro.

	Periodi		Periodi		Periodi	
	1960-1990	post 1990	1960-1990	post 1990	1960-1990	post 1990
	Donne		Uomini		Totale	
Australia	-1,44	-0,35	4,98	1,91	-0,50	0,22
Canada	-1,26	-1,25	1,12	1,37	-0,82	0,55
Francia (1)	-1,00	-1,64	1,35	2,39	-0,67	-0,75
Francia (2)		-1,32		-0,18		
Germania (1)	-0,58	-2,62	3,56	-1,05	-0,05	-2,25
Germania (2)		-0,68		-0,07		-0,04
Belgio		-0,07		0,66		0,21
Finlandia (1)	-1,47	-0,14	2,47	2,08	-0,70	0,47
Finlandia (2)		0,40		0,46		-0,06
USA (1)	-1,80	-0,51	2,38	0	-0,79	-0,32
USA (2)	-2,16	-0,37	2,50	-0,40	-1,22	-0,38
Norvegia (1)	-3,18	0,27	0,12	5,15	-2,59	1,61
Norvegia (2)	-1,52	-0,65	0,80	0,72	-0,77	-0,10
Corea del Sud		-0,23		3,03		0,41

	Periodi		Periodi		Periodi	
	1960-1990	post 1990	1960-1990	post 1990	1960-1990	post 1990
	Donne		Uomini		Totale	
Olanda (1)	-1,12	-2,22	1,51	-0,22	-0,63	-1,22
Olanda (2)		-1,90		-0,81		-1,56
Regno Unito (1)	-1,02	-1,78	2,33	0,48	-0,52	-1,22
Regno Unito (2)		-1,13		-1,12	-0,84	-1,13
Regno Unito (39)	-0,90	-0,91		0,58	-0,33	-0,43
Svezia		-1,14		0,07		,064
Svizzera		-0,46		0,58		-0,07
Romania		-0,76		-0,18		-0,57
Italia (1)	0,05	-3,46	1,17	9,11	0,13	0,13
Italia (2)		-0,81		1,07		-0,33
Polonia	-0,34		1,38		-0,04	-0,04

Tabella 7 - Il lavoro non pagato 1960-2010 (1)

1, Variazioni % medie annue per i periodi tra le date indicate.

Fonte: elaborazioni proprie su dati tratti da: a, Altintas e Sullivan (2016); b, Banca Mondiale (*gender portal*); c, Pailhé et al., (2021); d, Bianchi et al. (2012); e, Ortiz-Ospina et al. (2024); f, Istat.

5. Italia quadro generale

Le informazioni esaminate fino ad ora sul *gender gap* nel lavoro non pagato e totale collocano l'Italia a un estremo dello spettro dei valori assunti del divario tra uomini e donne, spettro che vede, da un lato, i Paesi più egualitari (come Svezia, Norvegia, Danimarca) e, dell'altro, quelli dell'Europa mediterranea (Portogallo e Grecia) e Irlanda, seguiti dagli altri Paesi extraeuropei (tab. 8). Il divario osservato dipende in parte dalla quantità di tempo di lavoro speso nel lavoro che nei Paesi nordici assume i valori minori ma anche (o soprattutto) dal contributo degli uomini al lavoro familiare.

I dati della tab. 7 evidenziano come, in Italia, il processo di riduzione del tempo di lavoro familiare sia molto rilevante ma abbia luogo essenzialmente dopo gli anni Novanta dove si palesa anche la presenza maschile nel lavoro non pagato.

Nel periodo successivo, 2008-2013, la riduzione del lavoro familiare delle donne e l'aumento del contributo degli uomini continua, anche se a ritmi molto lenti

I dati Istat per il periodo 1988-2013/14 (che qui non riproduciamo) confermano una riduzione significativa del *gender gap* che tuttavia nel 2014 è ancora piuttosto ampio -2 ore 49 minuti per la popolazione 15 anni e più-. Persiste anche un divario di genere nel lavoro totale: le donne lavorano almeno un'ora in più degli uomini.

Tra il 1988 e i 2013, i dati Istat lasciano trasparire una riduzione significativa del *gender gap* nel lavoro domestico sia per le persone più giovani (15-24 anni), sia per quelle più anziane (oltre 65 anni).

Nelle classi di età centrali il cambiamento risulta sensibile, sia nel lavoro familiare che in quello di mercato (tab. 9).

Le tendenze espresse rispecchiano quelle già emerse nei confronti internazionali e mostrano un aumento del lavoro di mercato, particolarmente elevato per la classe 45-64, e una riduzione anch'essa considerevole del lavoro familiare. Per gli uomini, il lavoro retribuito si riduce, più significativamente per le persone più giovani, e il lavoro familiare aumenta. Il *gender gap* sia nel lavoro familiare che nel lavoro totale si ridimensiona in tutti due i gruppi, rispetto ad uno squilibrio iniziale ragguardevole, in particolare per la classe di età 45-64 per la quale nel 1988, si poteva ben parlare di *double shift*.

	Classe di età 25-44			Classe di età 45-64		
	1988	2014	Var.%	1988	2014	Var.%
Donne						
Lavoro retribuito	151	162	7,3	79	125	58,2
Lavoro familiare	382	286	-25,1	430	320	-25,6
Totale	533	448	-15,9	509	445	-12,6
Uomini						
Lavoro retribuito	349	306	-12,3	262	253	-3,4
Lavoro familiare	67	89	32,8	95	118	24,2
Totale	416	395	-5	357	371	3,9
Gender gap (1)						
Lavoro retribuito	43	53	22,4	30	49	63,9
Lavoro familiare	570	321	-43,6	453	271	-40,1
Lavoro totale	128	113	-11,5	143	120	-15,9

Tabella 8 - Lavoro retribuito e familiare. Andamento nel tempo 1988-2013

Classi di età 25-44 e 45-64. Minuti del giorno medio settimanale

Fonte: elaborazioni proprie su dati ISTAT

La tab. 8 conferma che per le donne il livello di istruzione è associato ad un aumento del tempo di lavoro per il mercato e ad una riduzione del tempo di lavoro familiare. Non così per gli uomini laureati, che al lavoro familiare dedicano meno tempo degli uomini con la licenza media. All'aumentare del titolo di studio diminuisce il *gender gap* nel lavoro di mercato, ma non necessariamente nel lavoro familiare.

	Primaria	Secondaria	Terziaria	Totale
Donne				
Lavoro retribuito	10	134	186	95
Lavoro familiare	303	260	231	276
Totale	303	394	417	371
Uomini				
Lavoro retribuito	62	240	246	194
Lavoro familiare	141	99	104	107
Totale	203	339	350	301
Gender gap (1)				
Lavoro retribuito	16	56	76	49
Lavoro familiare	215	263	222	258
Lavoro totale	149	116	119	123

Tabella 9 - Lavoro retribuito e familiare per titolo di studio. 2013

Minuti del giorno medio settimanale

Fonte: elaborazioni proprie su dati Istat.

Il confronto tra aree, tab. 10, restituisce un *pattern* noto: i) per le donne, forte divario tra Nord e Sud nei tempi di lavoro per il mercato, a causa dei bassi di tassi occupazione (nel Sud vale la metà rispetto al Nord-est) e divari più contenuti nel tempo di lavoro familiare (nel Sud le donne lavorano in caso appena il 13% in più delle donne che vivono nel Nord-est).

	Nord Ovest	Nord est	Centro	Sud	Isole
Donne					
Lavoro retribuito	113	120	108	60	54
Lavoro familiare	267	261	264	296	305
Totale	380	381	372	356	359
Uomini					
Lavoro retribuito	209	200	203	178	170
Lavoro familiare	115	116	107	90	106
Totale	324	316	310	268	276
Gender gap (1)					
Lavoro retribuito	54	60	53	34	32
Lavoro familiare	232	225	247	329	288
Lavoro totale	117	121	120	133	130

Tabella 10 - Lavoro retribuito e familiare per ripartizioni 2013

Fonte: elaborazioni proprie su dati Istat.

5.1 Entrare nel merito delle attività svolte

Non possiamo completare il quadro esplorativo senza un cenno alle concrete attività svolte nell'ambito familiare, di solito distinte in: i) lavoro domestico in senso stretto (*household work*), ii) cura dei figli e degli adulti conviventi, iii) lavoro volontario, che comprende l'assistenza a familiari non conviventi e la collaborazione con organizzazioni di volontariato (Cappadozzi, 2019, per un'analisi dettagliata).

Queste attività presentano *gender gap* molto diversi, come mostra la tab. 12. In particolare la componente *core housework* che comprende le attività quotidiane -cucinare, pulire la casa, lavare e stirare- è svolta dalle donne in modo assolutamente preponderante (tra gli altri Altintas Sullivan, 2018); l'Istat definisce come lavoro domestico routinario (*routine housework*, ISTAT, 2019) tutte le attività più fortemente vincolanti per la routine quotidiana, e forse anche le meno gratificanti. Altre attività, come gli acquisti, il giardinaggio, la cura degli animali e la piccola manutenzione della casa sono svolte in modo più paritario, ma il loro peso nel carico di lavoro domestico è contenuto; queste attività sono svolte più agevolmente nei weekend, quando comunque il carico di lavoro familiare delle donne resta di gran lunga più elevato di quello degli uomini (Istat 2019; Barigozzi et.al., 2023).

Tipo attività	Donne	Uomini	Gender gap (1)
Lavoro familiare	276	107	2,58
- Lavoro domestico	217	70	3,1
Cucinare lavare e riordinare le stoviglie	105	25	4,2
Pulizia e riordino della casa	78	18	4,33
Lavare, stirare e altra cura del vestiario	25	0,01	25
Giardinaggio e cura degli animali	8	21	0,38
Costruzione e riparazioni	0	4	0
Gestione della famiglia	1	1	1
- Acquisti di beni e servizi	32	23	1,39
- Cura di familiari conviventi	27	13	2,08
Cura di bambini conviventi (tra 0 e 17 anni)	24	11	2,18
Cura di adulti conviventi	3	2	1,5

Tabella 11 - Attività svolte lavoro domestico e familiare

Fonte: elaborazioni proprie su dati Istat.

Nella tab. 11, si riporta l'indice di asimmetria per le coppie di 25-44 e 45-64 anni per partner entrambi occupati.

	25-44	45-64
Lavoro familiare	67	71,6
- Lavoro domestico	72,2	75,3
Cucinare lavare e riordinare le stoviglie	75,2	80,6
Pulizia e riordino della casa	76,8	82,6
Lavare, stirare e altra cura del vestiario	94	95,8
- Acquisti di beni e servizi	56,4	56,8
- Cura di familiari conviventi	60,7	67,5
Cura di bambini conviventi (tra 0 e 17 anni)	60,9	68,8
Cura di adulti conviventi	60,9	64,5

Tabella 12 - Indice di asimmetria nelle coppie nelle diverse attività domestiche (1)

Entrambi i partner occupati

1, Percentuale del tempo di lavoro familiare svolto dalla donna, rapportato al totale del lavoro familiare della coppia

Fonte: Istat

L'elemento di rilievo che emerge dalle due tabelle è un *gender gap* più contenuto della media nella cura dei figli e un indice di asimmetria, anch'esso contenuto e minore per le coppie più giovani.

5.2 La cura dei figli

I divari di genere tendono ad essere minori nella cura dei figli rispetto alle attività domestiche “*core*”, in larga misura perché l'impegno dei padri nella cura dei figli, anche in Italia tende ad essere significativo (tra gli altri Anxo et al. 2007; Capellari, Gregori, 2008; Bloemen et al. 2008, Barigozzi et al. 2023), anche come riflesso di un mutamento nei comportamenti individuali (Cappadozzi et al. 2016). Sembra in ogni caso permanere un *pattern* di “specializzazione” tra donne e uomini, dato che questi ultimi sono di solito maggiormente impegnati nelle attività classificate “*quality child care*”, legate a leggere, parlare, giocare con i bambini, mentre le donne si dedicano maggiormente all'attività legate ai bisogni primari le quali, ancora una volta, implicano un più stringente vincolo temporale¹⁹. Distinguere l'attività di cura dal lavoro domestico tradizionale permette di mettere in luce il ruolo economico del lavoro di cura nella formazione del “capitale umano” e, secondo alcuni autori, dovrebbe essere “contabilizzata” insieme alle spese pubbliche e private mirate al sostegno dell'assistenza dei familiari a carico (Shu, Folbre, 2016; Giannelli, 2019).

¹⁹ Dal lavoro di Barigozzi et al. (2023) emerge che questo è l'ambito in cui si osserva ribaltamento dei ruoli con un maggior impegno dei partner.

6. Conclusioni

Possiamo richiamare i passaggi salienti esplorati nelle pagine precedenti.

Per quanto riguarda la relazione tra lavoro familiare e grado di sviluppo, non sembra che il tempo di lavoro familiare delle donne sia associato in modo netto con il PIL pro capite; nei divari internazionali contano le caratteristiche strutturali, le norme che regolano la partecipazione al mercato del lavoro e, forse, gli aspetti culturali. Relativamente più determinata è la relazione inversa tra il lavoro familiare degli uomini e il PIL pro capite.

Un aspetto importante che alcuni lavori recenti hanno sottolineato è rappresentato dalla condizione definita di “iso-lavoro”, osservata in tutti Paesi, ovvero la sostanziale eguaglianza nel lavoro totale, mercato e non mercato, tra uomini e donne. L’“iso-lavoro” “può essere paradossalmente interpretato come una causa di diseguaglianza nel corso della vita” perché compatibile con una sottostante “struttura” che assegna ruoli diversi a donne e uomini (Gershuny, 2015).

Le evidenze *cross-country*, naturalmente, non permettono di dedurre gli andamenti di lungo periodo che sono disponibili solo per un gruppo di Paesi economicamente avanzati. Qui, la letteratura disponibile suggerisce una tendenza alla riduzione del lavoro familiare delle donne e, meno accentuata, una tendenza all’aumento del lavoro familiare degli uomini. Questi processi hanno determinato un processo di convergenza tra uomini e donne nella partecipazione al non mercato. Restano comunque generalmente elevati i *gender gap* nel lavoro domestico, a parte pochi Paesi del Nord Europa; gli aspetti puramente economici della scelta di allocazione del tempo tra lavoro domestico e lavoro per il mercato non sembrano in grado di spiegare adeguatamente la persistenza della tradizionale divisione dei ruoli.

Per quanto riguarda i Paesi europei, si tende a ritenere che le diverse forme di Stato sociale - in particolare il diverso grado di generosità delle politiche per la famiglia e per l’infanzia - spieghino un frazione importante dei divari osservati, che, in parte, scontano processi di convergenza non ancora conclusi (Albanesi, et al. 2022).

L’analisi del caso italiano ha messo in luce la prevalenza del lavoro delle donne nelle attività domestiche routinarie dove la presenza dei partner è spesso modesta. Le attività meno routinarie o, secondo alcuni, più piacevoli, sono svolte in modo più paritario, di solito nei weekend, ma il loro peso nel complesso del lavoro familiare è contenuto. Emerge inoltre che nella cura dei figli la presenza degli uomini è significativa e crescente nel tempo, anche in conseguenza di cambiamenti negli atteggiamenti personali di uomini e donne.

Il caso italiano resta profondamente segnato dalla situazione nel Mezzogiorno dove un basso tasso di attività delle donne si accompagna a un elevato carico nel

lavoro familiare e a un conseguente elevato *gender gap*; si deve tuttavia sottolineare che i carichi di lavoro familiare restano elevati per le donne anche nelle altre aree del Paese.

In sintesi, pur in presenza di cambiamenti importanti nelle strutture del tempo nel mercato e nel non mercato, le differenze di genere nel lavoro domestico continuano ad essere relativamente impermeabili di fronte ai mutamenti sociali ed economici e alle maggiori opportunità di lavoro per le donne e alla partecipazione paritaria delle donne all'istruzione.

Bibliografia

- Altintas E., O. Sullivan, (2016), “*Fifty years of change updated: cross-national gender convergence in housework*”, Demographic research, vol. 35, pp. 455-470.
- Barigozzi, F., Di Timoteo, C., Monfardini, C. (2023) “*The Gender Gaps in Time-Use Within Italian Households During 2002–2014*”. Ital Econ J. 9, pp. 1263–1296. <https://doi.org/10.1007/s40797-022-00211-5>
- Bloemen, H.G., Pasqua, S., Stancanelli, E.G.F. (2010). “*An empirical analysis of the time allocation of Italian couples: are they responsive ?*” Rev Econ Household, 8, pp. 345–369 <https://doi.org/10.1007/s11150-009-9083-4>
- Bianchi, S. M., M. A. Milkie, L. C. Sayer, J. P. Robinson (2000), “*Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor*” Social Forces, vol. 79, pp. 191-228.
- Bianchi, S. M., L. C. Sayer, M. A. Milkie, J. P. Robinson (2012), “*Housework: Who Did, Does or Will Do It, and How Much Does It Matter?*”, Social forces, vol. 91, pp. 55-63.
- Bick, A., N. Fuchs- Schündeln, D. Lagakos (2018), “*How do hours worked vary with income? Cross-country evidence and implications*”, The American Economic Review, vol. 108, pp. 170-199.
- Burda, M., D. S. Hamermesh, P. Weil, (2013), “*Total work and gender: facts and possible explanations*”, Journal of population economics, vol. 26, pp. 239-261.
- 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”, Roma, 26 Novembre 2016.
- Capellari S. Gregori D. (2006). “*The Determinants of Allocation of Time to Housework: An Empirical Analysis of Italian Data on Time Use from Multipurpose Survey*”. Marriage & Family Review. Vol. 40, pp. 43-60.
- Charmes, J. (2015), “*Time use across the world: findings of a world compilation of times use surveys*”, Undp Human development report office, Background paper.
- Charmes, J. (2019), “*The unpaid care work and the labour market. An analysis of time use data based on the latest world compilation of time-use surveys*”, International Labour Office, Ginevra.

- Elson, D. (2017), “*Recognize, reduce and redistribute unpaid care work: how to close the gender gap*”, New labor forum, vol. 26, pp. 52-61.
- Gershuny, J., I. Miles (1978), “*After industrial society? The emerging self-service economy*”, Macmillan, Basingstoke.
- Gershuny, J., J. P. Robinson, (1988), “*Historical changes in the household division of labor*”, Demography, vol. 25, pp. 537-552.
- Gershuny J. (2015), “*Time use and social inequality since the 1960s: The gender dimension*”, Geschichte un gesellschaft, Numero speciale, vol. 25, pp. 251-271.
- Gershuny, J. Sullivan, O. (2019). “*What We Really Do All Day: Insights from the Centre for Time Use Research*”. Penguin Books, Londra.
- 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.
- Heisig J. P. (2011), “*Who does more housework? Rich or poor? A comparison of 33 countries*”, American sociological review, vol. 76, pp. 74-99.
- Hill, T. P. (1979) “*Do-it-yourself and GDP*”, Review of income and wealth, vol. 25, pp. 31-39.
- ILO (2013). “*Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization, adopted by the 19th International Conference of Labour Statisticians*”, Geneva.
- ILO (2016), “*Women at work. Trends 2016*”, International Labour Office, Ginevra.
- 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-I-tempi-della-vita-quotidiana.pdf>
- Juster F. T., Stafford F. P. (1991), “*The Allocation of Time: Empirical Findings, Behavioral Models, and Problems of Measurement*”, Journal of Economic Literature, vol. 29, pp. 471-522.
- Landefeld, S., B. M. Fraumeni, C. M. Vojtech, (2007) “*Accounting for Nonmarket Production: A Prototype Satellite Account Using the American Time Use Survey*”, Bureau of Labor Statistics, www.bls.us.gov.
- Miranda V. (2011), “*Cooking, caring and volunteering: unpaid work around the world*”, Oecd, Social, employment and migration working papers, n. 116, 20 settembre.
- Ortiz-Ospina E., C. Giattino, M. Roser, (2024), “*Time use, Our world in data*”, <https://ourworldindata.org/time-use>, 2020, revisione 2024.
- Pailhé A., A. Solaz, M. Stanfors (2021), “*The great convergence and unpaid work in Europe and the United States*”, Population and development review, vol. 47, pp. 181-217.
- Ritzer, G., Jurgenson, N., 2010. “*Production, consumption, prosumption*”, Journal of Consumer Culture, vol. 10, pp. 13–36.
- Rubiano-Matulevich, E., M. Viollaz (2019), “*Gender differences in time use. Allocating time between the market and the household*”, Policy research working paper, n. 8981, agosto, Banca Mondiale.
- Šeme A., L. Vargha, T. Istenič, J. Sambt (2019) “*Historical patterns of unpaid work in Europe*”, Vienna yearbook of population research, vol. 17, Special issue on: population ageing and intergenerational redistribution, pp. 121-140.

- 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.
- SNA, *System of National Accounts* (2008), Commissione europea, Fondo monetario internazionale, Ocse, Nazioni Unite, Banca Mondiale, New York, 2009.
- Stiglitz, J., A. Sen, J.-P. Fitoussi, (2009), “*Report by the Commission on the Measurement of economic performance and social progress*”, www.stiglitz-sen-fitoussi.fr.
- Sullivan, O., Gershuny, J. P. Robinson (2018), “*Stalled or uneven gender revolution? A long-term processual framework for understanding why change is slow*”, *Journal of family theory & review*, vol. 10, ppp. 263-279.
- Vanek, J., Stiglitz, J., A. Sen, J.-P. Fitoussi, (2009), “*Report by the Commission on the Measurement of economic performance and social progress*” (1974), “*Time spent in housework*”, *Scientific american*, vol. 231, ppp. 116-121.
- Yanowitch M. (1963), “*Soviet patterns of time use and concepts of leisure*”, *Soviet studies*, vol. 15, pp. 17-37.

Occupazione, innovazione e cambiamento tecnologico

LAURA CHIES

SOMMARIO: 1. INTRODUZIONE – 2. LA RINCORSA TRA ISTRUZIONE E PROFESSIONI IN EUROPA ED IN ITALIA: UN *TRADE-OFF* IMPOSSIBILE – 3. DALLA RICERCA ALL'INNOVAZIONE: LA PRESENZA FEMMINILE NEI TEAM DI RICERCA E SVILUPPO – 4. INNOVAZIONE, AUTOMAZIONE E LAVORO FEMMINILE: QUALI SFIDE PER IL FUTURO? – 4.1 I SETTORI INNOVATIVI E L'OCCUPAZIONE FEMMINILE – 4.2 LA SFIDA DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E DELL'IA – 5. CONCLUSIONI

ABSTRACT

Il mercato del lavoro europeo ed italiano appare ancora affetto dai problemi generati dai differenziali di genere e soprattutto da segregazione nelle professioni e nei settori economici, tanto più se caratterizzati da elevate innovazioni tecnologiche e della conoscenza (European Commission, 2023). I differenziali si originano non solo a causa di percorsi di studio e formazione sbilanciati verso le materie socio-umanistiche per le donne e tecnico-scientifiche per gli uomini, come emerge dalle analisi sui percorsi d'istruzione nel tempo in questo contributo, ma anche ove la formazione sia simile, è il mercato del lavoro a selezionare preferibilmente il genere maschile. Una soluzione potrebbe essere rappresentata dall'innovazione tecnologica a maggiore contenuto digitale, in grado di velocizzare le traiettorie della parità di genere nel mercato del lavoro italiano ed europeo. L'analisi empirica presente in letteratura evidenzia, tuttavia, una correlazione tra propensione all'innovazione e occupazione positiva solo per i maschi. Questo aspetto potrebbe essere legato ai tipi di contratto di lavoro, molto più discontinui e caratterizzati da elevate quote di part-time, dal peso del lavoro di cura e dal tipo di capitale umano accumulato dalle

donne (Fortin, 2005). Questo contributo si concentra sull'ultimo aspetto, indagando il legame tra percorso di studio, formazione e lavoro delle donne e struttura del modello STI (Scienza, Tecnologia e Innovazione), che spiega lo sviluppo e la crescita dei settori innovativi, spesso non inclusivi nei confronti delle donne (Frey and Osborne, 2017). L'adozione di un modello di analisi diverso (Alsos et al. 2013), che tenga conto di dimensioni e ambiti di innovazione non prettamente tecnologici, così come strumenti cognitivi più adatti alle capacità di innovare delle donne, insieme a istituzioni più aperte al finanziamento e alla regolazione di innovazioni in ambiti più ampi, che comprendano i settori sanitari, della pubblica amministrazione o delle biotecnologie, potrebbero essere soluzioni coerenti per il riequilibrio di genere nel mercato del lavoro. Il contributo si chiude con un'analisi delle mansioni femminili ad elevato contenuto di routine, facilmente sostituibili nell'attuale fase della rivoluzione tecnologica qualificata dall'intelligenza artificiale, che necessitano ancora di più di ri-orientamenti formativi e di opportune politiche di genere.

The European and Italian labour market still appears to be affected by the problems generated by gender differentials and above all by segregation in skills and economic sectors, even more if they are characterized by high-tech and high knowledge (European Commission, 2023). The gender gaps arise during not only the study and training paths that are unbalanced towards socio-humanistic subjects for women and technical-scientific subjects for men, as emerges from the analyses of education paths over time in this contribution. It also emerges where training is similar, it is the job market that preferably selects the male gender. One solution could be represented by technological innovation with greater digital content, capable of speeding up the trajectories of gender equality in the Italian and European labour market. The empirical analysis present in the literature highlights, however, a positive correlation between propensity for innovation and employment only for males. This aspect could be linked to the types of employment contracts, which are much more discontinuous and characterized by high proportions of part-time work, the unbalanced care work and the type of human capital accumulated by women (Fortin, 2005). This contribution focuses on the last aspect, investigating the link between women's study, training and work paths and the structure of the STI (Science, Technology and Innovation) model, which explains the development and growth of innovative sectors, often not inclusive towards women (Frey and Osborne, 2017). The adoption of a different analysis model (Alsos et al. 2013), which takes into account dimensions and areas of innovation that are not purely technological is recommended. Cognitive tools more suited to women's ability to innovate, together with institutions that are more open to financing and the regulation of innovations in broader fields, including the healthcare,

public administration or biotechnology sectors, could be coherent solutions for gender rebalancing in the labour market. This contribution concludes with an analysis of female routinized tasks, easily displaceable in the current phase of the technological revolution qualified by artificial intelligence, which require even more training re-orientations and appropriate gender policies.

PAROLE CHIAVE: gender gap, *innovazione, qualifiche professionali, routinizzazione.*

KEYWORDS: gender gap, innovation, skills, routinization.

1. Introduzione

L'aumento dell'occupazione è strettamente legato alla capacità di un Paese di crescere, tuttavia, tale propensione può dipendere dalle scelte strategiche rispetto alla produzione, ma è anche fortemente condizionato dalla struttura della sua forza lavoro e segnatamente dell'occupazione e delle norme sulle pari opportunità. L'occupazione analizzata con un'ottica di genere nel contributo di Capellari in questo volume, vede l'Italia ancora immersa in una struttura fortemente diseguale settorialmente e per professioni, tanto da poter definire interi settori affetti da segregazione e soggetti a potenziali incentivi a favore dell'occupazione del genere più svantaggiato, ancora oggi quello femminile. Inoltre, la scarsa partecipazione al lavoro da parte delle donne, anche se in continuo aumento a partire dalla metà degli anni Settanta del Novecento, in presenza di una stabilizzazione, se non riduzione di quella maschile, mette a rischio il potenziale di sviluppo del Paese, proprio perché, come vedremo in seguito, le donne sono occupate maggiormente in mansioni routinarie in settori con produzioni a valore aggiunto molto contenuto.

Quali sono le cause di tale struttura? Secondo le teorie più diffuse, il motivo è da ricondurre alla segregazione di genere che inizia molto presto, con le scelte sul futuro delle bambine effettuate dalla famiglia (Espring-Andersen & Cimentada, 2018) che, nella maggior parte dei Paesi europei, è imbrigliata in un modello di equilibrio familiare in transizione tra quello tradizionale e quello caratterizzato da parità nella coppia. In questo contesto, le scelte scolastiche sia a livello di scuola secondaria che di formazione professionale tendono a ripetere le esperienze passate, più che guardare ad un percorso di reale integrazione tra i generi. Lo studio dell'Eurydice (2010) mette in luce come nell'Europa a 27 Paesi "le differenze di genere emergono nell'istruzione primaria e secondaria in parte perché i ruoli e gli stereotipi tradizionali di genere tendono ad essere riprodotti nella scuola. Queste differenze sono poi riflesse e ulteriormente rafforzate dalle scelte fatte e dalle opportunità aperte a donne e uomini ai livelli più alti di istruzione e di formazione professionale".¹ Infatti, le ragazze indirizzano le loro preferenze verso i campi dominati dalla presenza femminile, quali quelli umanistici o artistici e assistenziali e che sfociano in percorsi universitari strutturalmente simili, caratterizzati da una importante segregazione di tipo orizzontale. Le scelte lavorative sono conseguentemente condizionate. Le donne cercano impieghi soprattutto nei settori orientati alla persona e ai servizi più che inserirsi in quelli a prevalenza maschile come quello manifatturiero o dei servizi ICT, con un grado elevato di innovazione tecnologica e informativa e con retribuzioni più elevate (Vittori e Ricci, 2019).

L'interpretazione di questo processo potrebbe essere duplice. Da un lato, la segregazione è il risultato di un'accumulazione storico-culturale di tipo isti-

¹ Eurydice (2009), p. 97.

tuzionale (Esping-Andersen, 1999) o di tipo culturale-famigliare (Naldini E Saraceno, 2011; Solera e Musumeci, 2017) che vedono la donna applicare nel mercato del lavoro le attitudini tipiche della donna nell'alveo domestico (Pfau-Effinger, 2010). Dall'altro, nell'interpretazione di Goldin (2014), è il risultato di un comportamento di esclusione da parte maschile da determinate occupazioni caratterizzate non tanto da differenziali di guadagno, quanto da differenziali di prestigio.

In questo processo di crescita economica, un ruolo fondamentale è in ogni caso ricoperto dall'innovazione che è considerata cruciale per lo sviluppo tecnologico dei settori produttivi e delle singole imprese (Malerba, 2002). Quale ruolo hanno le donne in questo processo? Si tratta di un processo neutrale o può essere condizionato dal genere?

Occorre rilevare che l'innovazione non è impersonale, infatti secondo Schumpeter (1934), è l'imprenditore ad essere il principale responsabile della produzione di innovazioni. In questo senso, poiché capacità imprenditoriale e innovazione sono strettamente correlate, è importante comprendere quale ruolo abbia il genere rispetto ai risultati del processo innovativo.

Se si guarda alla letteratura sull'argomento, però, la visione di genere è scarsamente presente se non in articoli di più recente pubblicazione, mentre maggiore è la produzione scientifica su analisi di genere in riferimento alla professione dell'imprenditore o *manager* (Fagerberg et al., 2005; Alsos et al. 2013). La motivazione principale della scarsa presenza di analisi che connettono il genere all'innovazione, è che il *focus* si concentra sulla dimensione e qualità degli *input*, sui risultati, sul processo e sul sistema dell'innovazione, più che sul ruolo degli individui. Occorre però rilevare che l'individuo è parte integrante del sistema dell'innovazione, per cui è opportuno indagarne il peso relativo sul risultato finale. Ci si chiede quindi, se le scelte di studio e lavoro delle donne portino inevitabilmente ad una loro scarsa partecipazione al sistema sia dell'invenzione che dell'innovazione. Come vedremo, molta parte della letteratura mette in evidenza una più limitata presenza femminile sia in accademia (European Commission, 2021) gender equality in research and innovation (R&I che nei settori a più elevata tecnologia e conoscenza (Belghiti-Mahut et al., 2016), anche se in quest'ultimo caso le donne sono proporzionalmente più presenti.

Come affrontare l'analisi di questa relazione? Certamente noi siamo interessati ad un argomento fondamentale che è quello di comprendere se l'innovazione possa accelerare la crescita della partecipazione femminile al lavoro, soprattutto in Italia e se, rispetto al passato le donne abbiano maggiori probabilità di estrarre una più elevata capacità di guadagno, aumentando la presenza nei settori a più elevato tasso di innovazione, tipicamente quelli a tecnologie più avanzate, sfruttando anche congruenti progressioni di carriera.

L'analisi che opereremo è sicuramente rivolta ad osservare gli aspetti empirici fondamentali che ci lasciano dedurre che la situazione sta migliorando, ma per avere un quadro più chiaro delle implicazioni dell'innovazione per l'*empowerment* femminile, occorre comprendere meglio il quadro analitico di riferimento. L'innovazione può essere studiata da più punti di vista, tenendo conto in particolare di tre aspetti fondamentali: la possiamo considerare come il risultato di un processo innovativo -un prodotto, un metodo di produzione, una nuova forma organizzativa, ecc.- (Smith, 2005); rispetto allo spazio riservato all'interno delle organizzazioni alla realizzazione delle idee innovative delle donne rispetto agli uomini; infine, guardando al ruolo che viene riservato a uomini e donne nella discussione sulle politiche per l'innovazione (Alsos et al., 2013). Dato il quadro di riferimento, come inserire l'aspetto di genere? Potremmo considerarlo come: a) una variabile e guardare alle differenze tra maschi e femmine (differenze e similitudini nell'innovazione); oppure b) usare un approccio "costruzionista" che parte dall'interpretazione dei diversi modi di negoziazione e dalle pratiche comportamentali che distinguono maschi e femmine (la formazione dell'innovazione in base al genere); infine c) si potrebbe analizzare in profondità la produzione e riproduzione di organizzazioni e sistemi attraverso le interazioni tra individui distinti in base al genere -processo innovativo in base al genere- (Brush et al. 2009).²

Questo lavoro prova a dare qualche risposta sul peso della concatenazione degli eventi che portano al ruolo che la donna riveste nell'innovazione. In un primo paragrafo si indaga il ruolo dell'istruzione sulla crescita economica e nel determinare la fase embrionale dell'innovazione che è l'invenzione. Cercheremo di dare qualche risposta agli interrogativi che riguardano le scelte sull'istruzione e sulle discipline più connesse a quelle che individuiamo come più idonee al cambiamento tecnologico, le discipline STEM, per collegarle poi ai ruoli che tali scelte hanno lungo la carriera universitaria e della ricerca. Un secondo paragrafo si occuperà di approfondire la presenza e il ruolo delle donne nella ricerca e sviluppo e nell'innovazione, guardando ai risultati in termini di brevettazione. Nell'ultimo paragrafo ci si concentrerà invece, in modo più generale, sulla presenza delle donne nei settori più avanzati dal punto di vista tecnologico e della conoscenza, così come definiti dalla letteratura (Pavitt, 2005; Bogliacino e Pianta, 2010) ed in linea con il pensiero schumpeteriano che individua nell'imprenditore l'autore principale dell'innovazione. Il lavoro termina con le principali conclusioni sugli interventi necessari per garantire maggiori pari opportunità.

² Per un approfondimento dei significati si veda la tavola 3 in Alsos et al. (2013).

2. La rincorsa tra istruzione e professioni in Europa ed in Italia: un *trade-off* impossibile

La diffusione dell'istruzione è sicuramente un elemento fondativo dell'innovazione come la intendiamo oggi, che a partire dagli anni Ottanta del Novecento è trainata da una crescente digitalizzazione delle mansioni e in tempi più recenti dall'evoluzione dell'intelligenza artificiale. Occorre qui rilevare, però, che nel 2022 l'Italia è tra i Paesi europei a segnare i più bassi livelli di istruzione nella popolazione di età 15-64, se si considerano i livelli superiori alla scuola primaria e secondaria di primo grado, seguita solo dal Portogallo nel caso maschile (Eurostat, 2023). La situazione appare migliore per l'istruzione di secondo livello³ che è in linea con la media dell'UE, presentando uno scarto negativo di 0,6 punti per le femmine e di 3,1 punti per i maschi. Quello che penalizza l'Italia è l'istruzione terziaria che dal 2004 ha visto aumentare la distanza dagli altri Paesi europei, seguita solo dalla Romania. Se nel 2004 il differenziale rispetto alla media UE era di 7,7 punti per le donne e di 8,6 per gli uomini, nel 2022 tale scarto negativo è salito rispettivamente a 11,8 e a 12,4 punti. Tale condizione di svantaggio si ripercuote sulla capacità di innovazione che richiede competenze sempre più elevate nel campo della digitalizzazione, dell'informazione e della comunicazione, nonché dell'intelligenza artificiale.

Ma come siamo arrivati a questa situazione? Se proponiamo per l'Italia l'analisi di Goldin e Katz (2008: 292-93) per gli Stati Uniti sulla rincorsa tra istruzione e crescita economica, ci accorgiamo come il *trade-off* positivo sia molto simile. Gli autori guardano all'evoluzione del *trend* di coloro che negli USA tra il 1915 e il 2005 possedevano un titolo di studio di scuola secondaria di secondo grado e per gli ultimi trent'anni una laurea e del tasso di variazione del PIL. Da tale studio emerge che nel primo periodo la crescita economica è trainata dall'offerta di manodopera con elevate qualifiche professionali, mentre nei periodi più recenti è stata la crescente domanda di lavoro connessa ai mutamenti tecnologici a condurre il progresso. Il quadro di riferimento storico per l'Italia è simile (1911-2021) e, per quanto riguarda la scuola secondaria di secondo grado, l'evoluzione è confrontabile. L'aumento della domanda di conoscenza legata allo sviluppo tecnologico, come vedremo più avanti, è invece meno evidente per l'Italia. Il grafico 1 mette in relazione il tasso di crescita del PIL con l'aumento del tasso d'istruzione ed è evidente la relazione positiva tra le due serie di dati e il raggiungimento di valori vicini al 100% dei giovani tra i 14 e i 19 anni. Come appare evidente dal grafico,

³ Si fa riferimento alla classifica internazionale ISCED relativa ai livelli 3 e 4 e per i livelli terziario 5-8.

il vantaggio maschile nella partecipazione alla scuola superiore si è chiuso negli anni Ottanta del Novecento; da allora sono le ragazze a frequentare maggiormente la scuola secondaria di secondo grado, anche se i percorsi d'istruzione scelti non facilitano, come vedremo, l'ingresso nel mercato del lavoro, nel quale le donne ancora oggi risultano particolarmente segregate. Tale segregazione inizia quindi nella scuola, infatti se guardiamo alla struttura dei percorsi scolastici e poi di quelli universitari, la strada sembra essere segnata a partire dall'ingresso negli istituti scolastici secondari superiori. L'aumento del grado generale d'istruzione della popolazione adulta non è però sufficiente a mettere l'Italia in una buona posizione sul piano europeo, come evidenziato all'inizio del paragrafo, rendendo indispensabile uno sforzo maggiore rispetto alle politiche per l'istruzione continua e terziaria. Vi è poi un altro aspetto che penalizza il nostro Paese, ma che sul piano europeo trova una struttura molto simile ed è quello della segregazione per titoli di studio.

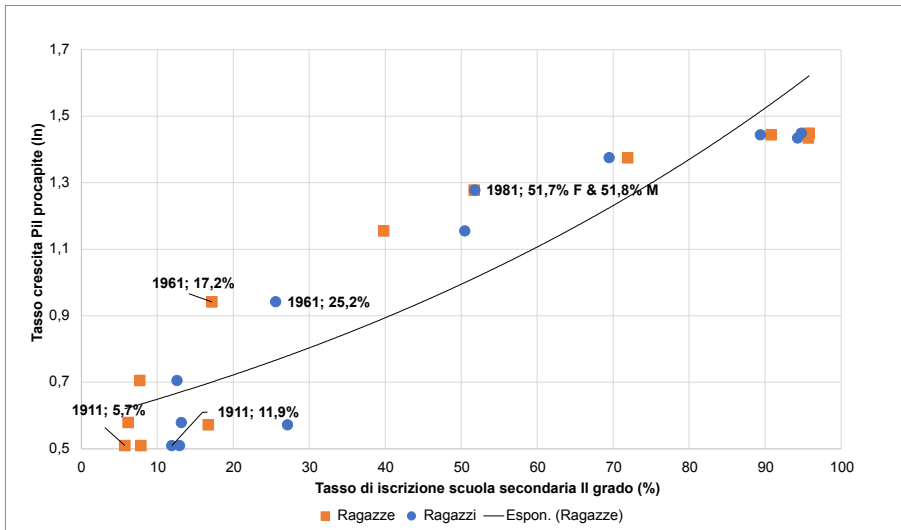


Grafico 1 - Tasso di scolarizzazione superiore e tasso di crescita annuo corrispondente del PIL (1911-2021)

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

La tabella (n.1) evidenzia il grado di segregazione nei percorsi scolastici di secondo livello, quando si delineano le preferenze per l'indirizzo di studio di maschi e femmine.

	AS 2010-11				AS 2021-22			
	Totale	Femmine (%)	Maschi (%)	Differenza	Totale	Femmine (%)	Maschi (%)	Differenza
Istituto prof. Industria/ artigianato	170966	21,1	78,9	57,8	25853	23,5	76,5	52,9
Istituto prof. per i servizi *)	165218	65,7	34,3	-31,3	92073	52,2	47,8	-4,4
Istituto prof. per i servizi alberghieri e ristorazione **)	151574	42,8	57,2	14,3	325914	42,5	57,5	15,0
Altri istituti professionali ***)	68145	48,5	51,5	3,0	13403	38,7	61,3	22,5
Istituto tecnico industriale	280469	11,0	89,0	78,0	515451	18,2	81,8	63,6
Istituto tecnico Commerciale	454890	48,8	51,2	2,3	323922	52,6	47,4	-5,3
Istituto tecnico per Geometri	66485	18,2	81,8	63,7				
Altri istituti tecnici	99439	46,1	53,9	7,9				
Licei scienze umane (ex Ist./scuole magistrali)	215721	83,4	16,6	-66,7	228782	81,3	18,7	-62,5
Liceo scientifico	613637	50,3	49,7	-0,6	611418	42,5	57,5	15,1
Liceo classico	286922	69,1	30,9	-38,2	156131	70,0	30,0	-40,0
Liceo linguistico	17713	73,7	26,3	-47,5	228177	78,1	21,9	-56,3
Liceo artistico	42701	67,3	32,7	-34,6	123354	71,7	28,3	-43,5
Istituto d arte	53216	64,3	35,7	-28,6				
Liceo musicale e coreutico					19795	54,8	45,2	-9,6
Totale	2687096	49,0	51,0	2,0	2664273	48,6	51,4	2,8

Note:*) Nell'AS 2010-11 commerciali; **) Nell'AS 2021-22 si tratta dei Nuovi Professionali e ***) Nell'AS 2021-22 si tratta dei IeFP

Tabella 1 - Struttura degli iscritti alla scuola secondaria di secondo grado per tipologia di percorso (anni 2010-11 e 2021-22)

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat e dati.istruzione.it.

I settori maggiormente segregati sono quelli che presentano un divario superiore alle quote distributive di genere pari a 40-60 (European Commission, 2021). Nel caso italiano esse riguardano gli istituti professionali e tecnici industriali per i ragazzi e i licei classici, di scienze umane, linguistici e artistici per le ragazze.

Tale segregazione continua poi all'università (Vedi tabella n. 2), dove distinguiamo un prevalere dei percorsi tecnici per i maschi (Informatica e Tecnologie ICT, Ingegneria, Scienze Motorie e sportive) e socio-umanistici-sanitari (Arte e Design, Educazione e Formazione, Linguistico, Sanitarie e Psicologico) per le femmine, differenze che permangono quasi immutate nel corso del periodo considerato per cui il Ministero dell'Università e della Ricerca mette a disposizione i dati (2010-2022) e individuabili nella quarta colonna dei due anni. Due raggruppamenti aumentano il livello di segregazione, quello medico-sanitario e farmaceutico (femminile) e quello delle scienze motorie e sportive (maschile), mentre le tradizionali segregazioni rimangono invariate.

Questa segmentazione orizzontale non è tuttavia una caratteristica solamente nazionale. Facendo riferimento al rapporto della Commissione Europea sugli indicatori di genere nella ricerca e innovazione in Europa (2021)⁴, si osserva come, pur essendo aumentata in media la presenza delle donne tra i dottori di ricerca (tra il 2013 e il 2021 +13% nei 27 Paesi UE, ma -11,3% in Italia), la segregazione orizzontale nei settori indicati come fondamentali per l'innovazione rimane elevata. Le donne sono sottorappresentate nei dottorati delle Scienze della Fisica (38,4%), della Matematica e Statistica (32,5%), nell'ICT (20,8%), nell'Ingegneria (27%) nel Manifatturiero (40,9%) e nell'Architettura e Edilizia (37,2%). Questo lascia dedurre che anche nei settori della ricerca e più in generale nel mercato del lavoro si generi lo stesso tipo di segregazione, talvolta accompagnata anche da segregazione verticale, quando nelle posizioni apicali siano presenti un numero molto ridotto di donne.

	2010				2022			
	T	F (%)	M (%)	Diff.	T	F (%)	M (%)	Diff.
Agrario-Forestale e Veterinario	7829	46,9	53,1	6,2	6790	47,6	52,4	4,9
Architettura e Ingegneria civile	19152	41,2	58,8	17,7	11422	46,8	53,2	6,4
Arte e Design	9037	70,5	29,5	-41,1	12456	70,6	29,4	-41,2
Economico	44091	49,1	50,9	1,8	49915	43,9	56,1	12,3
Educazione e Formazione	12718	91	9	-82,1	16076	93,7	6,3	-87,4
Giuridico	31860	61,2	38,8	-22,4	24613	64,1	35,9	-28,2
Informatica e Tecnologie ICT	4113	12,8	87,2	74,4	9199	15,3	84,7	69,4
Ingegneria industriale e dell'informazione	28510	19,5	80,5	61	40747	24,4	75,6	51,3
Letterario-Umanistico	10559	64,8	35,2	-29,5	15821	63	37	-26
Linguistico	17408	81,7	18,3	-63,3	15810	80,4	19,6	-60,7
Medico-Sanitario e Farmaceutico	34635	67,6	32,4	-35,2	35853	70,3	29,7	-40,6
Politico-Sociale e Comunicazione	22493	56,4	43,6	-12,9	27763	64,8	35,2	-29,7
Psicologico	8991	76,7	23,3	-53,3	14118	79,1	20,9	-58,2
Scientifico	31354	59,7	40,3	-19,4	36588	59,8	40,2	-19,6
Scienze motorie e sportive	5418	32	68	36	12389	26,1	73,9	47,8
Totale Immatricolati	288168	56	44	-11,9	329560	55,7	44,3	-11,4

Tabella n. 2 - Immatricolati nei diversi gruppi disciplinari nelle università italiane e quote per genere (2010 e 2022)

Fonte: nostre elaborazioni su dati <https://ustat.mur.gov.it/>

⁴ Si veda il rapporto She Figures 2021 della Commissione Europea a pag. 23.

Nel grafico 2 sono riportate le quote di genere tratte dalle analisi del database *Women in Science* della Direzione Generale “Ricerca e Innovazione” della Commissione Europea. La rappresentazione consolidata negli anni della carriera universitaria fa emergere chiaramente una conferma alle ipotesi precedentemente avanzate non solo in Italia, ma anche nella media dei 27 Paesi UE.

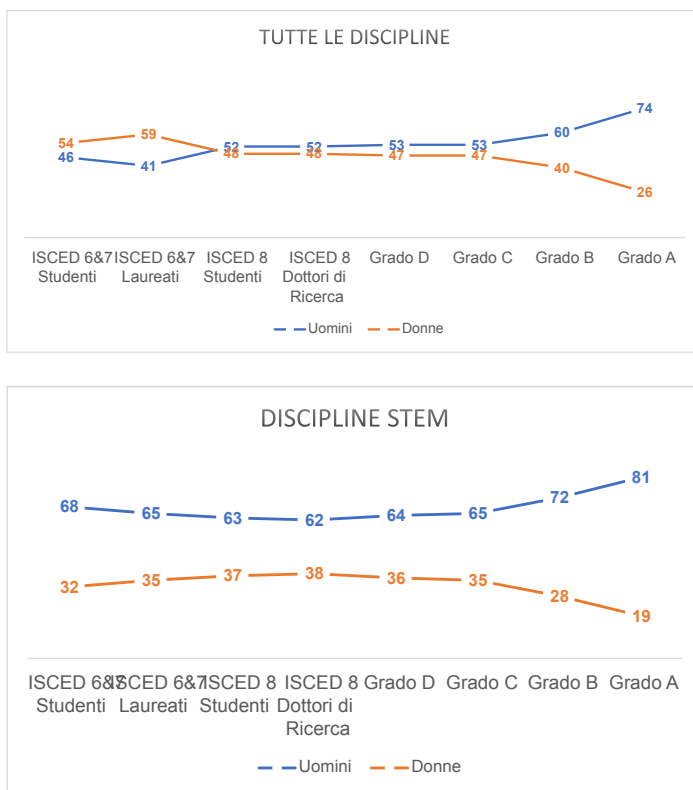


Grafico 2 - Distribuzione percentuale di uomini e donne lungo la carriera universitaria nell'UE a 27 Paesi, 2018

Fonte: nostre elaborazioni su dati tratti dal Rapporto *She Figures*, pp. 181-182.

I dati sono riferiti al 2018 e indicano come le donne siano la maggioranza tra gli studenti e i laureati magistrali, ma scendano sotto la media tra gli studenti di dottorato e perdano sempre più posizioni lungo la carriera universitaria. All'ingresso come assegnisti o borsisti post-laurea le donne sono ancora il 47% (Grado D), anche come giovani ricercatrici (Grado C), ma si riducono al 40% già nella seconda fascia (grado B) e al 26% per i profili più elevati, i nostri professori di prima fascia. La struttura è ancora più sbilanciata (grafico 2.B), se guardiamo alle discipline STEM, con all'ingresso del percorso magistrale il 32% di donne, che si riduce al 19%, quando si raggiungono i vertici della carriera universitaria.

3. Dalla ricerca all'innovazione: la presenza femminile nei team di ricerca e sviluppo

Le analisi proposte nel precedente paragrafo hanno conseguenze negative sul ruolo delle donne nei percorsi di invenzione e innovazione che sono indispensabili allo sviluppo economico di un Paese. L'ipotesi generale e condivisa dalla maggior parte delle analisi e delle indagini sul tema⁵ rispecchia il modello lineare dell'innovazione STI, il primo quadro teorico di riferimento per comprendere la relazione tra scienza (S), tecnologia (T), innovazione (I) ed economia, anche se fortemente criticato da molti autori (si veda in Nählinder et al, 2015). In tale modello, l'innovazione è il risultato della ricerca di base, di quella applicata, dell'attività successiva di sviluppo, produzione e diffusione che si susseguono secondo una sequenza logico-temporale lineare. Se questo è ancora oggi il modello di riferimento per l'analisi dell'innovazione, è tuttavia difficile trovare nella realtà tale successione (Fagerberg et al., 2005), piuttosto, come mettono ben in evidenza Kline and Rosenberg (1986), le innovazioni sono trainate dalla domanda (*"demand-pull"*) e non dall'offerta (*"technology push"*) e quindi le imprese innovano, perché hanno necessità di farlo per motivi commerciali e solo quando la conoscenza interna non è più sufficiente si affidano alla ricerca. In questo caso il processo non sarà più lineare, ma il risultato di *feedback* continui lungo la catena dello sviluppo. Questi diversi punti di vista pongono in discussione le osservazioni secondo cui i settori innovativi e i *team* di ricerca vedono una scarsa presenza femminile (Commissione Europea, 2021). Se, come suggeriscono Nählinder et al. (2015) e Blake e Hanson (2005), si abbandonasse l'idea di rilevare l'innovazione con indagini basate sul modello STI e si considerasse l'ipotesi di Kline e Rosenberg (1986), allora la proporzione delle donne aumenterebbe e la possibilità di rendere l'innovazione indipendente dal genere si realizzerebbe. Se si ampliassero le professioni comprese nella realizzazione di invenzioni, solitamente quelle ingegneristiche e si ricomprendessero settori che sono maggiormente femminilizzati e contemporaneamente innovativi, come quello sanitario e biotecnologico/farmaceutico, le prospettive cambierebbero.

Gli sforzi in questa direzione, anche se sempre maggiori, non trovano ancora adeguata copertura in letteratura e nelle statistiche, infatti nel rapporto *She Figures* del 2021 la proporzione di ricercatrici sul totale dei Paesi dell'Unione Europea a 27, rilevata nel 2018 era pari al 32,8% (Italia 34,3%) con un incremento annuo nel periodo 2010-2018 maggiore rispetto ai maschi (3,9% contro il 3,3%), che non basta, com'è evidente, a ridurre il *gap* di genere ancora importante. Ricercatori e ricercatrici sono comunque una quota marginale rispetto al totale della forza lavoro. Secondo le analisi della Commissione Europea, infatti, nel 2018 gli uomini presentano una quota

⁵ Si tratta delle indagini condotte da Eurostat e OECD attraverso gli istituti statistici dei singoli stati membri, per la costruzione degli indicatori sull'innovazione (CIS-Community Innovation Survey) e per ottenere informazioni più dettagliate sui processi e sui sistemi dell'innovazione.

del 15,1% (Italia 8,6%) sul totale, mentre le donne raggiungono l'8,7%, con l'Italia (6,1%) che chiude la classifica insieme a Malta, Cipro e Romania. Questo è il risultato di un minore impiego di ricercatori nel privato nei Paesi dell'Europa meridionale e di uno stanziamento più limitato di spesa per la ricerca nei settori.⁶

	2010 (*)		2015 (**)		2021 (***)		2011	2021
UE a 27 Paesi	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	<i>F/M</i>	<i>F/M</i>
<i>Totale (Valore Assoluto)</i>	975.813	399.632	1.111.049	454.238	1.299.138	554.660	0,410	0,427
Struttura dei ricercatori per settori della ricerca								
Settore Privato (%)	54,7	31,1	66,6	36,6			0,233	
Settore Pubblico (%)	12,3	18,8	10,8	17,4	9,4	15,3	0,616	0,698
Settore Università e Ricerca (%)	33,9	48,5	29,6	47,3	27,4	45,6	0,620	0,711
Settore privato <i>no profit</i> (%)	0,8	1,7	0,6	1,2			0,823	
Italia								
<i>Totale (Valore Assoluto)</i>	67.632	35.792	80.428	45.447	101.497	57.463	0,535	0,566
Struttura dei ricercatori per settori della ricerca								
Settore Privato (%)	45,1	21,8	48,6	25,1	53,9	30,8	0,259	0,323
Settore Pubblico (%)	14,5	21,5	14,1	22,6	12,4	20,7	0,840	0,941
Settore Università e Ricerca (%)	37,4	50,8	34,4	46,6	31,5	43,8	0,719	0,787
Settore privato <i>no profit</i> (%)	3,0	5,9	2,9	5,7	2,2	4,7	1,040	1,236

Nota: Per i dati UE: (*) si riferisce al 2011; (**) solo per il settore privato riferito al 2017; (***) riferito al 2019

Tabella n. 3 – Numero di ricercatori equivalenti a tempo pieno e variazione 2010-2021 nell'UE e in Italia

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat

La rilevazione Eurostat per macrosettori riportata nella tabella 3 indica il numero di ricercatori equivalenti a tempo pieno e la distribuzione nei diversi settori, così come calcolati dall'Istituto europeo di statistica insieme ad OCSE. La maggior parte delle

⁶ Nel 2022 la quota media di spesa in R&S nell'UE rispetto al PIL era di 2,24 punti percentuali, mentre in Italia era dell'1,33% e in Romania dello 0,46%.

ricercatrici (45,6% nell'UE e 43,8% in Italia nel 2021) è occupata nel settore dell'università e della ricerca o nel settore pubblico (15,3% nell'UE e 20,7% in Italia). I maschi, al contrario, sono impiegati maggiormente nel settore privato (63,3% circa nell'UE nel 2019 e 53,9% in Italia) e in quello dell'istruzione e ricerca (rispettivamente 27,4% UE e 31,5% Italia). Il *trend* sembra essere in crescita sia per quanto riguarda le donne, che per la loro partecipazione al settore privato, fattori che lasciano ben sperare per il futuro. Una caratteristica positiva, che si evince dalle ultime due colonne della tabella 3, è rappresentata dal rapporto donna-uomo rispetto alla struttura settoriale, da cui si evince come in Italia in tutti i settori della ricerca la presenza femminile sia superiore a quella europea e sempre più equilibrata in rapporto al genere, anche se nei settori pubblici della ricerca e nel *no-profit*, in cui le donne sono la maggioranza.

Uno dei risultati principali dell'attività di ricerca oltre alle pubblicazioni scientifiche, è la richiesta di brevetti da parte degli inventori. Un articolo di Frietsch et al. (2009) utilizza la banca dati Scopus e quella dei brevetti europei EPO per identificare la reale partecipazione delle donne ai risultati della ricerca in 14 Paesi dell'area OCSE⁷. L'analisi mette in evidenza come la situazione sia migliorata molto nel periodo di osservazione tra il 1991 e il 2005 e come la presenza di ricercatrici nel campo scientifico, tecnologico e dell'innovazione sia più elevata nei Paesi del Mediterraneo nei quali l'istruzione terziaria è maggiormente aumentata negli anni, come Italia e Spagna, piuttosto che nei Paesi dell'Europa centrale. Questo risultato è molto probabilmente da ricondurre a due fattori, vale a dire la presenza di istituzioni sociali che garantiscono la conciliazione famiglia-lavoro e la prevalenza di settori di specializzazione scientifica e tecnologica a maggiore occupazione femminile, quali quello farmaceutico e biologico. Si osserva anche una minore partecipazione generale delle donne alle attività di brevettazione del settore privato. Una conferma in questo senso si ricava anche dalla letteratura più recente (WIPO, 2023), da cui emerge come la partecipazione delle donne all'attività di brevettazione a livello internazionale tra il 1999 e il 2020 sia piuttosto contenuta. Solo il 23% delle domande vede delle donne coinvolte nel gruppo degli inventori (contro il 96% degli uomini), mentre il numero delle inventrici ammonta al 13% del totale. Tali risultati sembrano però migliorare nel periodo più recente, infatti nell'ultimo anno di rilevazione i due valori salgono rispettivamente al 31% e al 16%. Anche per quanto concerne il tipo di settore non ci sono cambiamenti di rilievo, infatti, le inventrici sono maggiormente presenti nel settore delle biotecnologie, nella chimica alimentare, nella farmaceutica, mentre sono scarsamente presenti nell'ingegneria meccanica. Il successo delle donne in quest'ambito dipende molto anche dall'area di residenza; è infatti l'America Latina e Caraibica a condurre la classifica (21% delle donne tra gli inventori), mentre in Europa la presenza femminile tra gli inventori scende al 14%. Questo non

⁷ Si tratta per lo più di Paesi europei tra i quali Francia, Italia, Germania, Spagna, Belgio, Danimarca, Austria, Svezia, Irlanda, Svizzera e Regno Unito, insieme ad Australia, Stati Uniti e Nuova Zelanda.

significa che le donne europee siano meno innovative di quelle dell'America meridionale e caraibica, ma che la specializzazione settoriale favorisce una maggiore presenza di donne nei gruppi di ricerca in quest'area geografica caratterizzata da brevetti ottenuti soprattutto in ambito universitario. Dai dati di WIPO⁸, infatti, risulta che le invenzioni femminili avvengono soprattutto in ambito accademico con un numero di brevetti molto contenuto rispetto a quelli depositati dal settore privato. Le cause individuate per questa partecipazione molto limitata delle donne sono molteplici e derivano, oltre che dal settore tecnologico, in buona parte dalla scelta dell'indirizzo di studio, principalmente non-STEM, ma anche dalle condizioni culturali e sociali in cui vivono le ricercatrici, che includono un maggiore carico di cura dei propri familiari, un ambiente lavorativo che presenta ancora un'elevata segregazione di genere nelle specializzazioni professionali e nei settori produttivi, nonché istituzioni pubbliche poco attente alle necessità regolamentative di genere (WIPO, p. 3). Come si potrà comprendere nel prossimo paragrafo per il caso italiano, la limitata presenza delle donne nell'attività della ricerca e soprattutto della brevettazione, è connessa con il ruolo che le donne ricoprono nei settori e nelle professioni.

4. Innovazione, automazione e lavoro femminile: quali sfide per il futuro?

4.1 I settori innovativi e l'occupazione femminile

I paragrafi precedenti hanno messo in luce che l'evoluzione dell'occupazione femminile nei settori innovativi è un processo molto lento, ma con aspetti positivi per quanto riguarda una maggiore partecipazione sia ai percorsi di formazione che di ricerca. I ritardi culturali, tuttavia, tendono a mantenere le donne occupate in settori tradizionali di tipo pubblico, quali quelli socio-umanistici e sanitari, mentre le innovazioni più rilevanti dal punto di vista economico avvengono altrove, nel settore privato e in quello della meccanica e dell'elettronica. Ma cosa accade nel più ampio mercato del lavoro caratterizzato da un'automazione crescente?

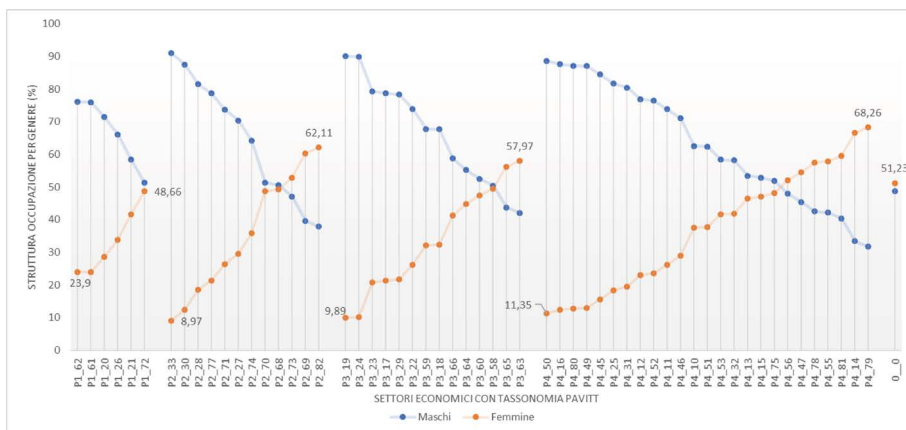
L'analisi del contributo femminile al cambiamento della struttura del mercato del lavoro passa inevitabilmente dal cambiamento di due caratteristiche fondamentali dello stesso: quella settoriale e quella professionale o, per essere più precisi, dal tipo di mansioni svolte dalle diverse figure professionali nei diversi settori.

Per chiarire meglio come si distribuiscono le donne nel mercato del lavoro, utilizziamo l'indagine Istat sulle Forze di Lavoro e rappresentiamo la struttura settoriale dell'occupazione in base alla tassonomia suggerita da Pavitt (1984), per identificare

⁸ WIPO è l'acronimo di *World Intellectual Property Organization*, un'organizzazione internazionale con sede a Ginevra (CH) che raggruppa i principali uffici internazionali dei brevetti.

quei settori produttivi che si avvalgono di un maggiore apporto innovativo, sia esso rappresentato dalle attività di ricerca e sviluppo (R&S), che dall'apporto di personale tecnico e dall'apprendimento attraverso la pratica (Fagerberg et al., 2005). Nella tassonomia di Pavitt estesa da Pianta e Bogliacino (2010; 2016) anche al settore dei servizi, vengono identificati quattro macrosettori tecnologici e della conoscenza. Il primo è definito "basato sulla scienza" (P1), perché caratterizzato da una R&S molto organizzata, e da stretti legami con la scienza; il secondo settore *high-tech* è quello dei "fornitori specializzati" (di macchinari, strumenti ecc.) (P2) e si fonda invece sulle competenze a livello di ingegneria e sulla frequente interazione con gli utilizzatori. Oltre a ricerca e tecnologia, l'innovazione è diffusa anche nelle imprese presenti in un settore ad alta intensità di scala o "scale-intensive" (P3) (per esempio quello dei mezzi di trasporto) relativamente innovativo, ma che ha meno ripercussioni sugli altri settori. Infine, Pavitt ha individuato una serie di industrie che, sebbene non necessariamente prive di attività innovative, risultavano "dominate dai fornitori" (*supplier dominated*) (P4) di altri settori, da cui ricevono la maggior parte della loro tecnologia. Se utilizziamo questa tassonomia per individuare com'è distribuita l'occupazione femminile nei settori caratterizzati da diverso grado di innovazione, ritroviamo le osservazioni già considerate nel capitolo precedente.

Nei settori in cui l'innovazione è maggiormente diffusa (P1 e P2), le donne sono più latitanti. Infatti nel grafico 3 i settori Ateco, caratterizzati da innovazioni basate sulla scienza (il primo grafico), occupano in maggioranza uomini, in particolare il primo settore (P1_62- Produzione di *software*, consulenza informatica e attività connesse) occupa solo il 23,9% di donne contro il 76,1% di uomini, raggiungendo la quota massima sul totale in quello della ricerca scientifica e sviluppo (48,66%), con un valore medio di presenza femminile per il settore Pavitt P1 intorno al 30%. Nel settore caratterizzato da fornitori specializzati di tecnologie la quota di occupazione massima femminile raggiunge il 62,1% sul totale in un settore che presenta da sempre una segregazione di genere in favore delle donne, quello dei servizi amministrativi alle imprese, mentre nel complesso dei settori P2 le donne raggiungono una presenza media sul totale del 37%. Nei settori dominati da attività ad elevata intensità di scala, in particolare quelli assicurativi e finanziari e delle attività ausiliarie agli stessi, l'occupazione femminile è superiore a quella maschile, ma anche in questo caso, nella media di tutti i settori P3 sono occupate il 32,2% di donne rispetto al totale. Infine, nei settori con innovazioni dominate dai fornitori le donne sono poco presenti, soprattutto nei comparti manifatturieri, mentre è maggioritaria la loro presenza nei settori del turismo, del commercio e delle agenzie interinali e la loro presenza in media nei settori P4 è intorno al 40% sul totale. Gli unici settori che vedono prevalere l'occupazione femminile su quella maschile sono quelli in cui le innovazioni tecnologiche sono scarsamente presenti e per questo non riportati nella figura sottostante; qui si raggiunge il 51,2% delle occupate sul totale.



Tassonomia Pavitt in base a Bogliacino e Pianta (2016); Fabbricazione di: P1_20 prodotti chimici; P1_21 prodotti farmaceutici; P1_26 computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi. P1_61 telecomunicazioni; P1_62 produzione di software, consulenza informatica e attività connesse; P1_72 ricerca scientifica e sviluppo.

Fabbricazione di: P2_27 apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche; P2_28 macchinari ed apparecchiature nca; P2_30 altri mezzi di trasporto. P2_33 riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature. Attività: P2_68 immobiliari; P2_69 legali e contabilità; P2_70 di direzione aziendale e di consulenza gestionale; P2_71 degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche; P2_73 pubblicità e ricerche di mercato; P2_74 altre professionali, scientifiche e tecniche; P2_77 di noleggio e leasing operativo; P2_82 di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese.

Fabbricazione di: P3_17 carta e di prodotti di carta; P3_18 stampa e riproduzione di supporti registrati; P3_19 coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio; P3_22 articoli in gomma e materie plastiche; P3_23 altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi; P3_24 metallurgia; P3_29 autoveicoli, rimorchi e semirimorchi. Attività: P3_58 editoriali; P3_59 di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore; P3_60 di programmazione e trasmissione; P3_63 dei servizi d'informazione e altri servizi informatici; P3_64 di servizi finanziari (escluse le assicurazioni e i fondi pensione); P3_65 assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie); P3_66 ausiliarie dei servizi finanziari e assicurative.

Industrie: P4_10 alimentari; P4_11 delle bevande; P4_12 del tabacco; P4_13 tessili; P4_14 confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia; P4_15 di articoli in pelle e simili; P4_16 del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); di articoli in paglia e materiali da intreccio; P4_25 di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature); P4_31 di mobili; P4_32 altre manifatturiere. Commercio: P4_45 all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli; P4_46 all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli); P4_47 al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli). Trasporto: P4_49 terrestre e trasporto mediante condotte; P4_50 marittimo e per vie d'acqua; P4_51 aereo. P4_52 magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti; P4_53 servizi postali e attività di corriere; P4_55 alloggio; P4_56 attività dei servizi di ristorazione; P4_75 servizi veterinari; P4_78 attività di ricerca, selezione, fornitura di personale; P4_79 attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse; P4_80 servizi di vigilanza e investigazione; P4_81 attività di servizi per edifici e paesaggio

Grafico 3 - Struttura settoriale dell'occupazione di genere secondo la tassonomia Pavitt-Bogliacino-Pianta (%) - Anno 2020

Fonte: nostre elaborazioni su microdati ISTAT- Indagini sulle Forze di lavoro.

4.2 La sfida delle innovazioni tecnologiche e dell'IA

Se la situazione settoriale mette in evidenza che per l'Italia le prospettive dell'occupazione femminile sono poco rosee, ancora più problematica appare quella dell'obsolescenza delle mansioni ricoperte dalle donne in presenza di una fase di rapido sviluppo tecnologico. Acemoglu e Restrepo (2019), due tra i ricercatori che maggiormente si sono occupati degli effetti del cambiamento tecnologico sul lavoro, suggeriscono che in ogni rivoluzione tecnologica si alternano effetti di spiazzamento e reintegrazione di posti lavoro e che i tipi di mansioni che andranno ad incrementare l'occupazione saranno molto diversi rispetto al passato o, pur rimanendo denominati allo stesso modo, avranno un contenuto professionale molto diverso. Analizzando l'occupazione degli Stati Uniti tra il 1980 e il 2015, i due autori dimostrano come la rivoluzione tecnologica abbia sostituito con computer e *software* una gran parte delle attività svolte dai colletti bianchi (Acemoglu e Restrepo, 2019, pp. 4-5). Gli autori affermano inoltre, che oltre la metà dell'aumento dell'occupazione negli Stati Uniti è stata determinata dalle nuove mansioni, quali attività di programmazione, progettazione e manutenzione di apparecchiature ad alta tecnologia, così come lo sviluppo di *software* e nuove applicazioni, progettazione e analisi di *database* e strutture per la sicurezza informatica (si veda anche Lin, 2011). L'effetto che Acemoglu, Restrepo, Autor, Osborne e gli altri esperti di analisi dell'interazione tra innovazione e lavoro si attendono, è al momento negativo, poiché le nuove tecnologie legate all'automazione hanno combinato nell'ultimo decennio, una riduzione di posti di lavoro tradizionali con una riduzione dell'incremento della produttività e questo ha rallentato l'effetto di complementarità tra tecnologie e lavoro, che in passato ha comportato un aumento delle opportunità di lavoro.

Ma quale risultato ci si può attendere dall'attuale fase di cambiamento per l'occupazione femminile? Un modo per determinare il potenziale effetto sul lavoro è quello di indagare la vulnerabilità delle mansioni descritte dettagliatamente dalla classificazione internazionale ISCO⁹ delle professioni, considerando la tassonomia fornita da Autor et al. (2003) rispetto alle categorie dei luoghi di lavoro soggetti ad automazione, che vede i lavori di routine, quali conservazione di documenti, calcolo, servizi ripetitivi sostituiti dall'innovazione digitale¹⁰, mentre quelli non ripetitivi cognitivi e non, soggetti ad una forte complementarità. Non sono molti i lavori di analisi empirica che centrano l'attenzione sugli effetti quantitativi dell'automazione connessa

⁹ Si tratta dell'acronimo di International Standard Classification of Occupations (ISCO).

¹⁰ Moderne tecnologie di automazione, quali l'intelligenza artificiale (IA), la robotica, apparecchiature dedicate, *software* specializzato e il *cloud computing*, ma anche IoT (*Internet of Things*) che ha caratterizzato la rivoluzione tecnologica nota come Industria 4.0

strettamente alle innovazioni tecnologiche più recenti sull'occupazione, in particolare quella femminile. La tabella XXX riporta alcuni risultati più noti, anche se non esaustivi. La maggior parte degli articoli e dei rapporti redatti da esperti e da organizzazioni internazionali che si occupano di lavoro, considerano gli effetti di spiazzamento e di sostituzione delle professioni in base al contenuto di automatizzazione delle mansioni o attività per i diversi profili professionali. Questo esercizio viene poi applicato alla struttura occupazionale dei diversi Paesi per ricavare la quota di lavoratori che vedranno cambiare le prospettive di lavoro. Come è evidente dalla tabella 4, sono poche le analisi che valutano gli effetti sulle donne, ma tutte concordano sul fatto che l'effetto di sostituzione di lavoro umano con lavoro automatizzato prevalga sulla complementarietà, in particolare per il lavoro femminile.

Autori	Metodo di analisi - Paesi	Previsioni di sostituzione/esposizione di lavoro umano alle nuove tecnologie	
		Complessive	Lavoro femminile
Frey & Osborne (2017)	Analisi di 702 professioni e stima probabilità di automazione digitale prossimi 10/20 anni – Stati Uniti	I posti di lavoro a rischio automazione sono pari al 47% nel trasporto e logistica, nei lavori d'ufficio e amministrazione e nel manifatturiero (sostituzione)	
Acemoglu & Restrepo (2019)	Analisi settoriale della domanda di lavoro 1980-2015 (nuove tecnologie) – Stati Uniti	L'automazione corrente riduce la quota relativa del lavoro nella produzione; la metà della crescita dell'occupazione è dovuta al cambiamento dei contenuti del lavoro svolto (sostituzione)	
AA.VV. (2022)	2019 Indagine annuale su 300mila imprese (varie tecnologie) – Stati Uniti	12-64% dei lavoratori; 22-72% dei lavoratori manifatturieri (sostituzione)	
Acemoglu et al. (2022)	2010-2018 Burning Glass Data su 40mila imprese (IA) – Stati Uniti	Effetti aggregati non evidenti; aumento di offerte di lavoro per qualifiche necessarie per l'IA e riduzione di posti di lavoro generici solo in imprese esposte all'IA (sostituzione)	
Gmyrek et al. – OIL (2023)	Microdati OIL su occupazione con classificazione ISCO-4 digit per l'ultimo anno disponibile (IA); riferiti a 59 Paesi del mondo (8 basso reddito, 24 medio-basso, 19 medio-alto, 8 alto)	24% delle attività di segreteria sono altamente esposte all'IA e ulteriori 58% sono mediamente esposte; Per gli altri lavori l'esposizione è contenuta (1-4%) +25% con media esposizione (complementare)	Le donne interessate all'automazione sono più del doppio rispetto ai maschi nei Paesi a reddito medio alto (3,9% F e 1,4%) M e alto (8,5% F e 3,2% M), ma sono di più anche quelle soggette ad aumento (rispettivamente 12,1% M e 13,8% F; a reddito elevato 11,9 m e 14,7 F) – (sostitutiva prevalente)

Brussevich et al. – FMI (2018)	Microdati PIAAC di OCSE 2009-2016 (IA, digitalizzazione, machine learning) - 28 Paesi OCSE		Effetto di contrazione per automazione prevalente tra le donne (-11%; maschi -9% dell'occupazione attuale) pari a 26 milioni di donne (sostituzione)
Cirillo et al. (2021)	Microdati indagine ICP sulle professioni; anni 2011-16 (digitalizzazione) - Italia	I lavori a più elevato contenuto di routine subiscono una contrazione, soprattutto nel settore manifatturiero (sostituzione)	
Cazzaniga et al. – FMI (2024)	Microdati ISCO (IA); 142 Paesi e approfondimenti per GB, USA, Brasile, Colombia, India e Sud Africa	Vulnerabilità delle attività professionali all'IA del 40% degli occupati a livello globale e del 60% per i paesi a sviluppo avanzato	Vulnerabilità maggiore per le donne, ma la probabilità di sostituzione è mitigata dall'effetto di complementarità, grazie al livello più elevato di istruzione
McKinsey Global Institut (2019)	Simulazioni su dati ISCO e indagini FL (vari tipi di innovazione tecnologica) per 10 Paesi: 6 economie avanzate e 4 emergenti, con previsioni al 2030		Circa il 20% delle donne perderanno il loro posto di lavoro (uomini -21%) e contemporaneamente vedono aumentare di pari quota nuove occupazioni (+19% uomini). Svantaggio femminile dovuto alla struttura degli <i>skill</i> .

Tabella 4 - Automazione ed effetto sulla struttura occupazionale. Stime e previsioni in letteratura

Fonte: nostre elaborazioni su fonti bibliografiche diverse

Ci sono visioni concordi anche sulle politiche da mettere in campo per contrastare questi potenziali *trend* futuri, infatti le nuove tecnologie offrono alle donne la possibilità di sfruttare la loro maggiore propensione allo studio durante l'età giovanile. Quello che occorre incentivare da parte del privato, del pubblico e della società più in generale è fornire loro gli strumenti per accedere più agevolmente alle nuove tecnologie, maggiore capacità di utilizzarle e soprattutto fornire gli spazi necessari affinché le donne possano creare e sviluppare innovazioni più “*women's friendly*”. In accordo con quanto sostenuto da Alonso et al. (2013), non basta analizzare separatamente per maschi e femmine gli aspetti controversi dell'innovazione, per ricavarne utili suggerimenti per gli interventi di riequilibrio delle opportunità di genere, ma occorre un approccio “costruzionista” che corregga le storture presenti nei percorsi di istruzione-formazione e nelle organizzazioni ed istituzioni che forniscono il quadro finanziario alle innovazioni e alla loro valorizzazione attraverso la brevettazione, ma anche la scelta delle strategie di sviluppo da privilegiare.

5. Conclusioni

Il percorso seguito in questo contributo ha lo scopo di mettere in evidenza come il *gap* uomo-donna nella capacità di innovazione derivi da lontano, vale a dire dalle basi sociali e culturali in cui le donne sono immerse. I retaggi tradizionali di una cultura che vede la donna più adatta a svolgere mansioni domestiche che di mercato che traeva la sua giustificazione dal prevalere di lavoro pesante, stressante e altamente manuale, è stato sostituito nell'epoca attuale da lavoro creativo e intellettuale nel quale le donne dimostrano pari capacità rispetto agli uomini. Ancora oggi tuttavia, e gli ultimi dati a disposizione sull'istruzione secondaria e terziaria lo confermano, retaggi culturali e pregiudizi lastricano la strada delle donne di continui ostacoli lungo la futura carriera lavorativa. La scarsa presenza femminile nel periodo di formazione nelle aree scientifiche e tecnologiche, riduce il grado di successo nell'inserimento al lavoro sia nell'ambito della ricerca, perché i gruppi scientifici e tecnologici sono prevalentemente composti da uomini in modo particolare nel settore privato, sia nel mercato del lavoro, caratterizzato da una crescente digitalizzazione e automazione. Il *bias* formativo induce le donne a cercare lavoro in settori poco esposti all'innovazione, i quali richiedono non solo capacità tecniche, ma anche elevata mobilità e flessibilità, caratteristiche poco presenti tra le donne che sono bloccate dalle necessità di conciliazione con gli impegni familiari. Le donne accettano maggiormente posizioni professionali che presentano un tasso di routinizzazione più elevato rispetto ai colleghi maschi e che nella fase attuale dello sviluppo dei Paesi ad economia avanzata riducono le prospettive di lavoro. L'uscita da questo circolo vizioso sarà lenta, visti i progressi degli ultimi vent'anni evidenziati in questo contributo, proprio perché è determinata dai processi evolutivi socio-culturali e familiari notoriamente lenti ad accogliere i cambiamenti, in particolare quelli associati al genere. Certo le innovazioni normative possono essere molto utili, lo si è visto con le riforme scolastiche e con i più recenti programmi di orientamento tecnico-scientifico nelle scuole, così come con gli interventi a favore di una maggiore incentivazione alla partecipazione ai lavori di cura dei figli da parte dei padri, o per le posizioni apicali, gli effetti della legge Golfo-Mosca sulle quote rosa. Rimane tuttavia il fatto che la struttura della segregazione di genere nell'istruzione e nel lavoro nell'ultimo quarto di secolo è rimasta pressoché invariata.

Bibliografia

- AA.VV. (2022). “Automation and the Workforce: A Firm-Level View from the 2019 Annual Business Survey”, Working Papers 22-12, Center for Economic Studies, U.S. Census Bureau.
- Acemoglu D. and Restrepo P. (2019). “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor”, *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), pp. 3–30.
- Acemoglu D., Autor D., Hazell J., Restrepo P. (2022). “Artificial Intelligence and Jobs: Evidence from Online Vacancies”, *Journal of Labor Economics*, 40(S1), pp. S293-S340.
- Alsos, G. A., Hytti, U e Ljunggren, E. (2013). “Gender and Innovation: State of the Art and a Research Agenda”, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5(3), pp. 236-256. <https://doi.org/10.1108/IJGE-06-2013-0049>
- Autor, D., Frank L., and Richard M. (2003). “The skill content of recent technological change: An empirical exploration”, *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), pp. 1279–333.
- Belghiti-Mahut S., Lafont A.L., Yousfi O. (2016). “Gender gap in innovation: a confused link?” *Journal of Innovation Economics & Management*, 48, pp. 159-177.
- Blake M. K. and Hanson S. (2005). “Rethinking innovation: context and gender”, *Environment and Planning A*, 37, pp. 681 – 701.
- Bogliacino, F. & M. Pianta (2010). “Innovation and employment: a reinvestigation using revised Pavitt classes”, *Research Policy*, 39, pp. 799–809.
- Bogliacino, F. & M. Pianta (2016). “The Pavitt Taxonomy, revisited: patterns of innovation in manufacturing and services”, *Economia Politica*, 33, pp. 153–180.
- Brush C.G., de Bruin A. and Welter F. (2009). “Gender-aware framework for women’s entrepreneurship”, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), pp. 8-24.
- Brussevich M., Dabla-Norris E., Kamunge C., Karnane P., Khalid S. and Kochhar K. (2018). “Gender, Technology, and the Future of Work”, IMF Staff Discussion Note, International Monetary Fund, Washington, DC.
- Cazzaniga et al., (2024). “Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work.” IMF Staff Discussion Note SDN2024/001, International Monetary Fund, Washington, DC.
- Cirillo V., Evangelista R., Guarascio D., Sostero M. (2021). “Digitalization, routineness and employment: An exploration on Italian task-based data”, *Research Policy*, 50(7), Article 104002. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104079>
- Esping-Andersen, G. (1999). “Social Foundations of Postindustrial Economies”, Oxford Academic. <https://doi.org/10.1093/0198742002.001.0001>
- Esping-Andersen G., Cimentada, J. (2018). “Ability and mobility: The relative influence of skills and social origin on social mobility”, *Social Science Research*, 75, pp. 13-31. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2018.06.003>
- European Commission (2021). “She figures 2021. Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators”, available on https://research-and-innovation.ec.europa.eu/knowledge-publications-tools-and-data/publications/all-publications/she-figures-2021_en: doi: 10.2777/06090.

- European Commission (2023). “*Gender Equality in the EU*”, doi:10.2838/4966.
- Eurostat (2022). “*Gender pay gaps in the European Union. A statistical analysis*”, doi: 10.2785/624046.
- Eurydice (2010). “*Gender Differences in Educational Outcomes. Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe*”, Brussels: Eurydice, DOI 10.2797/3598.
- Fagerberg J., Mowery D.C. and Nelson R.R. (2005). “*The Oxford Handbook of Innovation*”, Oxford University Press, Oxford, UK.
- Fortin, N.M. (2005). “*Gender Role Attitudes and the Labour Market Outcomes of Women across OECD Countries*”, Oxford Review of Economic Policy, 21(3), pp. 416-438.
- Frey, C. B., and Osborne M. A. (2017). “*The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*”, Technological Forecasting and Social Change, 114(1), pp. 254–80. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Frietsch R., Haller I., Funken-Vrohling M., Grupp H. (2009). “*Gender-specific patterns in patenting and publishing*”, Research Policy 38, pp. 590–599.
- Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. (2023). “*Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*”, ILO Working Paper 96, Geneva, CH. <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>.
- Goldin, C. (2014). “*A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings*”, in Boustan L. P., Frydman C., and Margo R. A. (Eds), “*Human Capital in History: The American Record*”, University of Chicago Press, pp. 313-348.
- Goldin, C. and Katz L. F. (2008). “*The Race between Education and Technology*”, Cambridge, MA: Belknap Press.
- Kline S.J. and Rosenberg N. (1986). “*An Overview of Innovation*”, in R. Landau and N. Rosenberg (Eds) “*The Positive Sum Strategy: Harnessing Technology for Economic Growth*”, Washington, DC: National Academy Press, pp. 275-304.
- Lin, J. (2011). “*Technological Adaptation, Cities, and New Work.*” Review of Economics and Statistics 93(2), pp. 554–74.
- Malerba F. (2002). “*Sectoral systems of innovation and production*”, Research Policy, 31(2), pp. 247-264.
- McKinsey Global Institute – AA.VV. (2019). “*The future of women at work. Transitions in the age of automation*”, available on: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation>.
- Nählinder, J., Tillmar, M., Wigren, C., (2015). “*Towards a gender-aware understanding of innovation: a three-dimensional route*”, International Journal of Gender and Entrepreneurship, 7(1), pp. 66-86. <https://doi.org/10.1108/IJGE-09-2012-0051>
- Naldini M. e Saraceno C. (2011). “*Conciliare Famiglia e Lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*”, Il Mulino, Bologna.
- Pavitt K. (1984). “*Sectoral Patterns of Technological Change: Towards a Taxonomy and a Theory*”, Research Policy, 13, pp. 343-73.
- Pavitt K. (2005). “*Innovation processes*”, in: Fagerberg J., Mowery D.C. and Nelson R.R. (eds) “*The Oxford Handbook of Innovation*”, Oxford, UK: Oxford University Press, pp. 86-114.

- Pfau-Effinger, B. (2010). "Cultural and Institutional Contexts", in Treas, J. and Drobnic, S. (Eds) "Dividing the Domestic. Men, Women, & Household Work in Cross-National Perspective", Stanford, Stanford University Press, pp. 125-146.
- Schumpeter J.A. (1934). "The Theory of Economic Development. An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle", Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Smith K. (2005). "Measuring innovation." In: Fagerberg J., Mowery D.C. and Nelson R.R. (eds) "The Oxford Handbook of Innovation". Oxford, UK: Oxford University Press, 148-177.
- Solera, C., Musumeci, R. (2018). "Asimmetrie di genere in accademia: quali clusters in Europa?", in Murgia, A., Poggio, B. (a cura di), "Saperi di genere: prospettive interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politiche e movimenti sociali", Trento, Università degli studi di Trento: 301-318.
- Vittori C., Ricci A. (2019). "Come si diventa imprenditrici in Italia", *Sinapsi*, IX, n.1-2, pp.54-70.
- WIPO (2023). "The Global Gender Gap in Innovation and Creativity: An International Comparison of the Gender Gap in Global Patenting over Two Decades". Development Studies Series. World Intellectual Property Organization, Geneva, CH.

Evoluzione del *gender gap* nell'accademia: il caso di medicina

FRANCESCA LARESE FILON

SOMMARIO: 1. INTRODUZIONE—2. MATERIALI E METODI—3. RISULTATI—4. CONCLUSIONI

ABSTRACT

La presenza di donne nei ruoli di prima e seconda fascia in medicina è molto modesta nelle università italiane (Larese, 2019) e in quelle straniere (Li, 2023). Numerose azioni sono state intraprese al fine di eliminare il tetto di cristallo che non permette alle donne di avanzare nella carriera accademica. L'obiettivo di questo studio è quello di analizzare la presenza di donne nei settori scientifico-disciplinari di Medicina e Chirurgia nel 2023 e di confrontarlo con quella del 2015 e del 2005, al fine di verificare la situazione italiana e di proporre azioni di miglioramento.

I dati relativi alla composizione del personale docente (nei ruoli di ricercatore/trice, professore/essa associato/a e ordinario/a) sono stati estratti dalla banca dati del Ministero dell'Università e della Ricerca e sono stati raggruppati in base al settore scientifico-disciplinare nel gruppo delle scienze di base, scienze mediche, chirurgiche e tecniche.

Il personale docente di Medicina e Chirurgia nel 2023 in Italia ha complessivamente 9556 unità di cui 3644 donne (38%). Le donne sono maggiormente rappresentate nel ruolo di ricercatore universitario (68% nelle scienze tecniche, 64,3% nelle scienze di base, 49,1% nelle scienze mediche e 31,1% nelle scienze chirurgiche). Buona la presenza femminile nel ruolo di seconda fascia nelle scienze tecniche (60%) e nelle scienze di base (58,5%), più limitata nelle scienze mediche (40,5%) e chirurgiche (18,9%). Più ridotte ancora le quote femminili nella prima fascia che rappresentano l'8,2% nelle scienze chirurgiche, il 20,9% nelle scienze mediche, il 40% nelle scienze di base e il 42,6% nelle scienze tecniche. Rispetto al 2015 si osserva un significativo incremento della presenza femminile nei ruoli

apicali a testimonianza di un progressivo superamento del “tetto di cristallo”. Le azioni a favore della progressione di carriera come la composizione mista delle commissioni per il reclutamento, regole chiare con uso di indicatori bibliometrici per l’Abilitazione Scientifica Nazionale, azioni di mentorship femminile, la presenza di docenti donne e le attività a supporto della conciliazione vita/lavoro hanno determinato un progressivo aumento della presenza femminile che è ancora però molto distante dall’obiettivo 50:50. Ulteriori azioni sono auspicabili per raggiungere la parità di opportunità e carriera.

The presence of women in the roles of associate and full professor in medicine is very modest in Italian (Larese, 2019) and foreign universities (Li, 2023) and numerous actions have been undertaken in order to eliminate the glass ceiling that does not allow women to have an academic career. The objective of this study was to analyze the presence of women in the scientific disciplinary sectors of Medicine and Surgery in 2023 and to compare it with those of 2015 and 2005, in order to verify the Italian situation and propose improvement actions.

The data relating to the composition of the teaching staff (researcher, associate and full professor) were extracted from the database of the Ministry of University and Research and were grouped on the scientific disciplinary sectors and into 4 groups: basic sciences, medical sciences, surgical sciences and technical sciences.

In 2023, on 9556 teachers of Medicine and Surgery in Italy, 3644 are women (38%). Women are more likely to be researcher (68% in technical sciences, 64,3% in basic sciences, 49,1% in medical sciences and 31,1% in surgical sciences). As associate professors they represent the 60% of teachers in technical sciences and the 58,5% in basic sciences, but only the 40,5% in medical sciences and the 18,2% in surgical sciences. The female shares among full professors are even smaller, representing 8,2% in surgical sciences, 20,9% in medical sciences, 40% in basic sciences and 42,6% in technical sciences. Compared to 2015, a significant increase ($p < 0,001$) in the presence of women in top roles is observed, demonstrating a progressive overcoming of the “glass ceiling”. Actions in favor of career progression such as the mixed composition of recruitment commissions, clear rules with the use of bibliometric indicators for National Scientific Qualification, female mentorship actions, the presence of female teachers and activities to support life balance /work have led to a progressive increase in the female presence which, however, is still very far from the 50:50 objective. Further actions are desirable to achieve equality of opportunities and careers in the two genders.

PAROLE CHIAVE: *gender gap, medicina, accademia, Italia.*

KEYWORDS: gender gap, medicine, academia, Italy, prevalence.

1. Introduzione

La difficoltà della carriera accademica delle donne è stata più volte sottolineata in numerosi studi a livello internazionale. In generale, le donne rappresentano la maggioranza del corpo studentesco negli studi di Medicina e si laureano con voti superiori, tuttavia sono poco presenti nella carriera accademica, specie nelle figure apicali quali la prima e la seconda fascia dei ruoli della docenza. Tale situazione è comune a tutto il mondo (Li 2023, Kuhlmann, 2017, Lautenberger, 2019, Santucci, 2023, Smith, 2014, Yu, 2023) e azioni di promozione delle carriere femminili sono state intraprese nelle più prestigiose università, prima fra tutte Standford (Valantine, 2013), al fine di non disperdere i talenti femminili e promuovere l'aumento della presenza delle donne anche ai livelli più elevati della carriera accademica (Bauman, 2014, Grisso. 2017).

Anche le università italiane hanno intrapreso un percorso finalizzato alla valutazione del “*gender balance*” nell’ambito del “Gender Equality Plan” (Units, 2023) che prevede azioni di sostegno alle donne per il loro sviluppo professionale attraverso azioni di *mentorship* e di miglioramento delle azioni di conciliazione lavoro-vita (orario flessibile, *smart working*, asili nido ecc.). La perdita dei talenti femminili è un danno per la società e per le donne e le attività a sostegno di queste ultime sono necessarie al fine di giungere a un’equità di carriera e di rappresentatività.

Negli anni, la situazione dell’accademia italiana è comunque progressivamente migliorata (Mapp, 2009, Larese, 2019) con un ingresso sempre maggiore di donne ai livelli apicali, a testimoniare una progressiva apertura del “soffitto di cristallo” che ha sempre impedito alle donne di arrivare alle cariche più alte nelle università (Larese, 2019). Tale fenomeno, come detto, non è solo limitato all’Italia, ma è comune anche agli altri Paesi europei e nordamericani (Canada e Stati Uniti - Li, 2023). Un nostro precedente lavoro (Larese 2019) ha analizzato la distribuzione per genere nel ruolo di ricercatori/trici professori/esse associati/e e ordinari/e nelle facoltà di Medicina e Chirurgia in Italia dal 2005, rilevando una progressiva diminuzione della presenza femminile nelle figure apicali ma con un *trend* in miglioramento nel 2015: dal 36.2% al 41.9% per il ruolo di ricercatori/trici, dal 21.7% al 25.3% per quello di seconda fascia e dal 9,4% al 14,2% per quello di prima fascia, dal 2005 al 2015, rispettivamente. Numeri tuttavia ancora molto lontani dal raggiungimento della parità.

Alla luce di ciò, lo scopo del presente lavoro è quello di verificare la presenza femminile nei ruoli universitari nei settori scientifico-disciplinari delle scienze mediche e chirurgiche nel 2023, al fine di capire se vi sia stato un miglioramento della rappresentanza femminile. Il tipo di reclutamento ai ruoli

universitari, con una maggior trasparenza dell'Abilitazione Scientifica Nazionale e dei concorsi nazionali in cui è richiesta la presenza in commissione di persone di entrambi i generi (se presente) è stato definito in base ad azioni mirate alla diminuzione delle discriminazioni e all'aumento delle opportunità di carriera per le donne.

2. Materiali e metodi

La letteratura disponibile sul *gender gap* nell'accademia per quanto riguarda la medicina è stata estratta dal *data base* PubMed utilizzando le parole chiave "*gender gap*" e "*academia*". Questo ha permesso di trovare 102 articoli che sono stati analizzati come *abstract* e come *full-text* per quanto riguarda quelli rilevanti per la ricerca.

L'elenco del personale docente in Italia nel 2023, 2015 e 2005 è stato ricavato dal sito del MUR per gli SSD relativi a Medicina e Chirurgia (<https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>). Sono stati classificati come scienze di base i seguenti SSD: MED/01 Statistica Medica, MED/02 Storia della Medicina, MED/03 Genetica Medica, MED/04 Patologia Generale, MED/05 Patologia Clinica, MED/06 Oncologia Medica, MED/07 Microbiologia Clinica, MED/08 Anatomia Patologica. Nell'ambito delle Scienze Mediche sono stati inseriti: MED/09 Medicina Interna, MED/10 Patologie Respiratorie, MED/11 Patologie Cardiovascolari, MED/12 Gastroenterologia, MED/13 Endocrinologia, MED/14 Nefrologia, MED/15 Ematologia, MED/16 Reumatologia, MED/17 Malattie Infettive, MED/25 Psichiatria, MED/30 Patologie Respiratorie, MED/32 Audiologia; MED/34 Medicina Fisica e Riabilitazione, MED/35 Dermatologia, MED/36 Radiologia e Radioterapia, MED/37 Neuroradiologia, MED/38 Pediatria, MED/39 Neuropsichiatria, MED/42 Igiene Pubblica; MED/43 Medicina Legale; MED/44 Medicina del Lavoro. Sono state classificate come Scienze Chirurgiche MED/18 Chirurgia, MED/19 Chirurgia Plastica, MED/20 Chirurgia Pediatrica, MED/21 Chirurgia Toracica, MED/22 Chirurgia Vascolare, MED/23 Cardiochirurgia, MED/24 Urologia, MED/26 Neurologia, MED/27 Neurochirurgia, MED/28 Odontostomatologia, MED/29 Oftalmologia, MED/31 Otorinolaringoiatria, MED/33 Ortopedia, MED/40 Ginecologia e Ostetricia, MED/41 Anestesia. Sono state classificate come Scienze Tecniche MED/45 Scienze Infermieristiche, MED/46 Scienze di Medicina di Laboratorio, MED/47 Scienze Infermieristiche Ostetriche, MED/48 Scienze della Riabilitazione Neuro-psichiatrica, MED/49 Scienze Dietetiche, MED/50 Scienze Mediche Applicate

I dati sono stati raccolti su foglio elettronico Excel per Windows e sono stati elaborati con il programma statistico STATA versione 17.00. I confronti fra le proporzioni sono stati valutati con il test del chi-quadrato mentre il confronto fra 2015 e 2023 è stato effettuato utilizzando il test di McNemar.

3. Risultati

Il personale docente di Medicina e Chirurgia nel 2023 conta 9556 unità di cui 3644 donne (38%), una percentuale che presenta significative differenze nei vari SSD e nelle figure accademiche, con la massima presenza femminile nelle scienze di base e la minima in quelle chirurgiche. La figura n. 1 riporta la percentuale di donne suddivise fra ricercatori/trici universitari/e (RU), professori/esse associati/e (PA) e professori/esse ordinari/e (PA) nelle varie branche della medicina nel 2005, 2015 e 2024. La tabella 1 riporta i dati specifici.

	2005 F/Tot (%)	2015 F/Tot (%)	2023 F/Tot (%)
Scienze di Base			
Ricercatori	425/667 (63.7)	441/657 (67.1)	498/697 (71.4)*
Associati/	240/523 (45.9)	251/507 (49.5)	418/715 (58.5)*
Ordinari	94/430 (21.9)	101/350 (28.9)	173/433 (40.0)*
Scienze Mediche			
Ricercatori	582/1549 (37.6)	773/1160 (43.7)	710/1445 (49.1)*
Associati	357/1594 (22.3)	311/1523 (20.4)	673/1662(40.5)*
Ordinari	74/798 (9.3)	93/669 (13.9)	206/986 (20.9)*
Scienze Chirurgiche			
Ricercatori	447/2036 (22.0)	372/1415 (26.3)	303/975(31.1)*
Associati	144/1267 (11.4)	132/960 (13.8)	232/1228(18.9)*
Ordinari	31/626 (4.9)	45/484 (9.3)	58/674 (8.6)
Scienze Tecniche			
Ricercatori	58/93 (62.4)	98/139 (70.5)	225/332 (67.8)
Associati	20/59 (34)	48/117 (41.1)	144/240 (60)*
Ordinari	9/14 (64.2)	10/32 (31.2)	49/115 (42.6)

*MacNemar $p < 0.05$ aumento significativo dal 2015 al 2023

Tabella 1 - Numero di donne/totale e percentuale sugli uomini nelle diverse posizioni accademiche nelle scienze di base, scienze mediche, scienze chirurgiche e scienze tecniche nei tre anni considerati

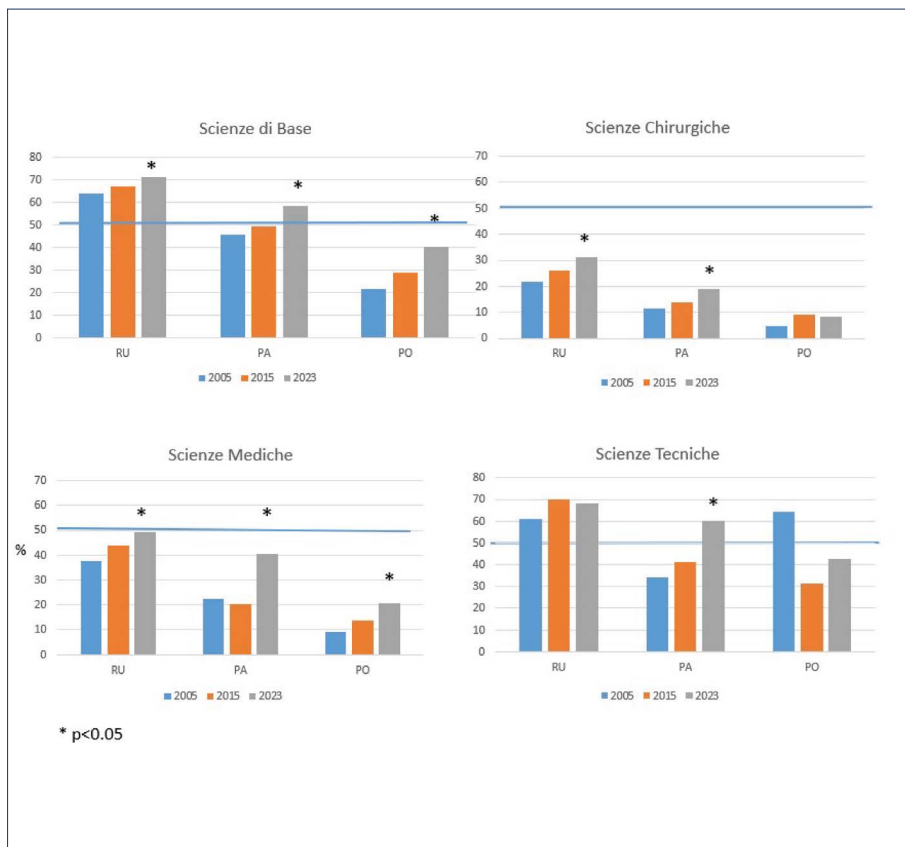


Figura 1 - Percentuale di donne nei ruoli universitari di ricercatore, professore associate e ordinario nel 2005, 2015 e 2023 in Medicina e Chirurgia in Italia

Come è ben evidente solo nei ruoli di ricercatore/trice universitario/a la presenza femminile si avvicina al 50%, superando questa soglia nelle scienze di base (64.3% nel 2023) e nelle scienze tecniche (68% nel 2023) e assestandosi sul 49.1% nelle scienze mediche, nel 31.1% nelle scienze chirurgiche. Tuttavia è possibile osservare un aumento significativo della presenza di donne in questi ultimi gruppi mentre per le scienze di base e quelle tecniche la presenza delle donne era al di sopra del 50% anche nel 2005, il primo anno preso in esame. Tuttavia, analizzando la percentuale delle singole figure di ricercatore/trice, la percentuale di donne negli RTDB risulta più bassa in tutte le aree investigate, a sottolineare come le posizioni più ambite e che portano, in genere, dopo tre anni ad una posizione di professore/essa associato/a, sono ancora in prevalenza maschili nelle scienze mediche e chirurgiche (Figura 2).

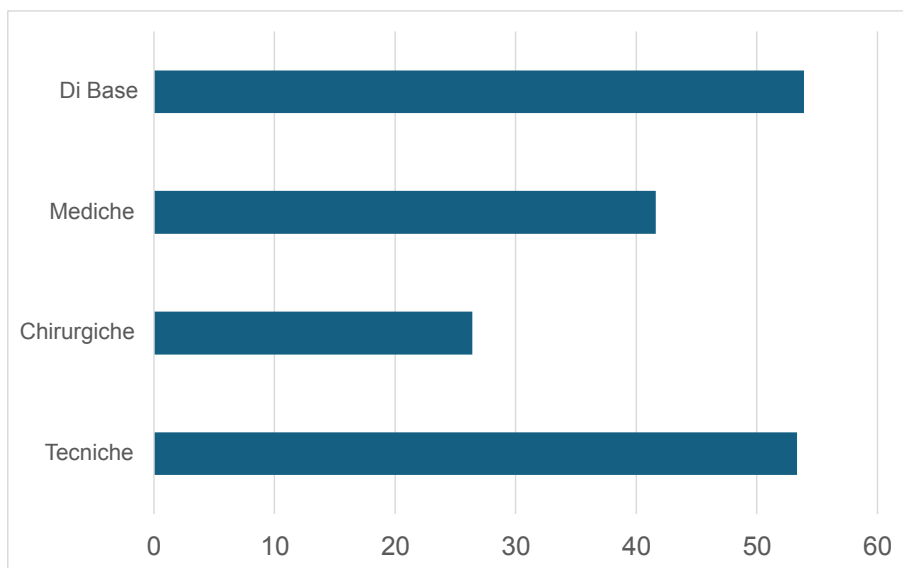


Figura 2 - Percentuale di donne sul totale fra i ricercatori di tipo B nelle aree sudiate nel 2023

Valutando invece la presenza femminile nei ruoli di professore associato, le scienze di base presentano il superamento del 50% nel 2023 (58,5%), migliorando rispetto agli anni precedenti analizzati, mentre nelle scienze tecniche si raggiunge il 60% nello stesso anno. Negli altri gruppi, invece, le professoresse associate sono il 40,5% nelle scienze mediche e il 18,5% nelle scienze chirurgiche, percentuali ben al di sotto della parità, ma in miglioramento negli anni, con progressivo incremento della quota femminile. Molto limitata la presenza delle donne fra i professori/esse ordinari/e con il 40% nelle scienze di base, proporzione comunque notevolmente migliorata rispetto agli anni passati, con il 20,9% nelle scienze mediche e con l'8,2% nelle scienze chirurgiche. Nelle scienze tecniche le professoresse ordinarie raggiungono il 42,6% nel 2023, ma i numeri di questo gruppo sono molto modesti (49 donne). Tali percentuali evidenziano come la progressione della carriera nelle donne dell'accademia medica sia ancora molto difficile e a fronte di un buon numero di ricercatrici, molto poche sono le professoresse associate e ancora meno le ordinarie. L'analisi temporale dimostra però un progressivo miglioramento della presenza femminile in modo statisticamente significativo in quasi tutte le aree, a testimonianza di un miglioramento delle possibilità di carriera e di avanzamento ai ruoli accademici più elevati. Anche il settore della chirurgia sta diventando più femminile grazie alle tecniche di microchirurgia in cui le donne riescono ad avere migliore *performance*.

4. Conclusioni

Il nostro studio ha analizzato la distribuzione per genere dei ricercatori/trici, professori/esse associati/e e ordinari/e nelle facoltà e nei corsi di laurea di Medicina e Chirurgia in Italia nel 2023 confrontandoli con quelli del 2005 e 2015 rilevando una presenza femminile molto limitata nelle figure apicali (professori/esse ordinari/e) e intermedie (professori/esse associati/e) e una presenza vicina al *gender balance* per le figure dei/lle ricercatori/trici universitari/e. Nel 2023, tuttavia, la quota di donne nei ruoli universitari è aumentata in modo statisticamente significativo rispetto al 2015, anche se è ancora ben distante dalla parità per prima e seconda fascia. La bassa presenza femminile nei ruoli apicali dell'accademia non è un fatto solo italiano ma è presente anche nei Paesi europei, negli USA e in Canada (Li, 2023), in cui, sebbene le donne abbiano i migliori risultati come studentesse, l'accesso alla carriera universitaria è molto più limitato per le donne. Vari studi (Valantine, 2013, Shenvi, 2023) hanno puntualizzato come questo sia ingiusto e si traduca in una perdita di talenti, tanto che numerose università hanno intrapreso iniziative per favorire la prosecuzione della carriera accademica delle donne con azioni mirate all'aumento dell'autostima, al *mentoring* femminile e al sostegno dell'interfaccia lavoro famiglia (asili nido, ecc) (Shenvi, 2023, Elia, 2023, Zhong, 2023, Elia, 2023, Carapinha, 2017).

Anche le università italiane stanno implementando un piano di eguaglianza di genere (UNITS, 2023) al fine di monitorare le opportunità di carriera e promuovere un'equità nell'avanzamento delle donne. Fra le varie azioni intraprese vi è la definizione di un meccanismo di premialità con riconoscimento di punti organico per i Dipartimenti in cui si realizza/favorisce il riequilibrio di genere, il supporto alla parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi e nella loro visibilità, il riequilibrio delle disparità di genere nei corsi di studio con azioni di orientamento, la promozione del *mentoring* individuale, il rafforzamento di misure di *welfare*/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro, la composizione bilanciata delle commissioni di concorso ecc.

La presenza di donne che svolgano la funzione di mentore (Shenvi, 2023) e la stessa presenza di docenti donne sono risultate uno degli strumenti più efficaci al fine di dare esempi positivi alle studentesse meritevoli, così come è accaduto per l'equità nel reclutamento promosso sicuramente dalla legge "Gelmini" 240/2010 che ha finalmente imposto l'applicazione degli indicatori bibliometrici per la valutazione della docenza universitaria (numero di pubblicazioni fatte, numero di citazione e *H-index*) nei settori scientifico-disciplinari dell'ambito medico-sanitario, mettendo fine all'arbitrio nella scelta dei candidati e delle candidate idonee al ruolo. L'istituzione dell'Abilitazione Scientifica Nazionale al fine dell'idoneità al ruolo di prima e seconda fascia, basata sempre sugli indicatori bibliometrici

(anche se vengono valutati altri parametri molto più discrezionali e arbitrari che sono tipicamente “maschili” come la partecipazione ai comitati di redazione, gli insegnamenti presso accademie straniere ecc.) ha messo fine a varie discriminazioni che hanno penalizzato la carriera delle giovani ricercatrici del passato. La stessa presenza di donne nelle commissioni concorsuali è stato un ulteriore incentivo all’equità nella scelta del candidato o della candidata idonea. Certo è che in molti settori scientifico-disciplinari il numero di donne è molto modesto e quindi la commissione “mista” è più difficile da fare. Inoltre le commissioni dell’Abilitazione Scientifica Nazionale vengono sorteggiate fra i candidati e candidate idonee che hanno presentato domanda, ma la rappresentanza femminile non viene considerata, per cui la maggioranza delle commissioni è composta da uomini, quindi potenzialmente discriminanti rispetto alle candidate donne.

In conclusione, ancora molto deve essere fatto per raggiungere un *gender balance* 50:50 nelle università italiane nell’ambito di Medicina e Chirurgia; tuttavia dal 2005 la situazione è progressivamente migliorata con un incremento significativo della presenza delle donne nei ruoli di prima e seconda fascia e il raggiungimento della parità nel ruolo di ricercatori/trici in moltissimi settori scientifico-disciplinari. Una migliore consapevolezza del valore di se stesse, una maggior trasparenza nel reclutamento, una maggiore flessibilità dell’attività lavorativa insieme a azioni di *mentoring* a supporto dell’avanzamento delle carriere femminili e azioni di miglioramento del *gender balance* sono sicuramente utili a colmare le disparità anche nel nostro Paese.

Bibliografia

- Beck C., Dumay J., Frost G. (2017). “*In Pursuit of a ‘Single Source of Truth’: from Threatened Legitimacy to Integrated Reporting*”, *Journal of Business Ethics*, 141(1), pp. 191-205.
- Bauman M.D., Howell L.P., Villablanca A.C. (2014). “*The women in medicine and health science program: an innovative initiative to support female faculty at the University of California Davis School of Medicine*”, *Acad Med*, 89, pp 1462-1466.
- Carapinha R., McCracken C.M., Warner E.T., et al (2017). “*Organizational Context and Female Faculty’s Perception of the Climate for Women in Academic Medicine*”, *Journal of Women’s Health*, 26(5):549-559.
- Elia T., Temin E., Chekijian S., Raukar N., Gottlieb A. (2023). “*Closing the gender pay gap in emergency medicine: Paradigms to consider for leaders, faculty, and trainees*”. *AEM Educ Train*, 27(7,Suppl 1), pp. S41-S47.
- Grisso J.A., Sammel M.D., Rubenstein A.H., et al. (2017). “*A Randomized Controlled Trial to Improve the Success of Women Assistant Professors*”, *Journal of Women’s Health*, 26(5), pp. 571-579.

- Kuhlmann E., Ovseiko P.V., Kurmeyer C., et al. (2017). “*Closing the gender leadership gap: a multi-centre cross-country comparison of women in management and leadership in academic health centres in the European*”, *Union.Hum Resour Health*, 15, pp. 2.
- Larese Filon F., Paniz E., Prodi A., (2019). “*The gender gap in Italian academic medicine from 2005 to 2015: still a glass ceiling*”. *Med Lav*, 22(110), pp.29-36.
- Lautenberger D.M., Dandar V.M., Raezer C.L., Sloane R.A., (2019). “*The state of women in academic medicine: the pipeline and pathways to leadership, 2018-2019*”, <https://www.aamc.org/members/gwims/statistics/>. Accessed 12th of February 2023
- Li B., Jacob-Brassard J., Dossa F., (2021). “*Gender differences in faculty rank among academic physicians: a systematic review and meta-analysis*”, *BMJ Open*, 11:e050322.
- Mapp C.E., (2009). “*The gender gap in Italian academia*”. *Med Lav*, 100, pp. 403-407.
- Santucci C., López-Valcarcel B.G., Avendaño-Solá C., Bautista M.C., Pino C.G., García L.L., Martín-Perez E., López P.G., (2023). “*Gender inequity in the medical profession: the women doctors in Spain WOMEDS study*”, *Hum Resour Health*, 20(1), pp. 77.
- Smith F., Lambert T.W., Goldacre M.J.,(2014). “*Demographic characteristics of doctors who intend to follow clinical academic careers: UK national questionnaire surveys*”, *Postgrad Med J*, 90, pp. 557-564.
- Shenvi C., Drake A., Pisano E., Girdler S., Nicholson W., Boggess K., (2023). “*Addressing the Gender Gap in Academic Success: A History of the University of North Carolina Association of Professional Women in the Medical Sciences*”, *Cureus*, 29,15(11):e49660.
- University of Trieste (2023). “*Il piano di eguaglianza di genere*”. file:///C:/Users/4401/Downloads/Piano_Uguaglianza_di_Genere_2022-2024.pdf accesso il 13 febbraio 2024
- Valantine H., Sandborg C.I., (2020). “*Changing the culture of academic medicine to eliminate the gender leadership gap: 50/50 by 2020*”, *Acad Med*, 88, pp.1411-1413.
- Yu P.T., Parsa P.V., Hassanein O., et al., (2013). “*Minorities struggle to advance in academic medicine: a 12-y review of diversity at the highest levels of America’s teaching institutions*”. *J Surg Res*, 182, pp. 212-218.
- Zhong L., Lee K., Baggstrom M.Q., Bhayani R.K., (2023). “*Investing in Women Trainees: Building a Women in Medicine Group at an Academic Institution*”, *J Med Internet Res*, 31,25:e47783.

Essere donna imprenditrice in Italia

RUBINA ROMANELLO, LEYLA VESNIC,
CARMEN MICOLI, DONATA VIANELLI

SOMMARIO: 1. INTRODUZIONE – 2. IL GENDER GAP NEL MONDO IMPRENDITORIALE: BARRIERE E SFIDE. – 2.1 CREAZIONE E GESTIONE DELL'IMPRESA – 2.2 INNOVAZIONE, INTERNAZIONALIZZAZIONE E SVILUPPO COMPETITIVO – 3. LE IMPRESE FEMMINILI IN ITALIA – 4. LE IMPRESE FEMMINILI NELLA REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA – 5. DISCUSSIONE E CONCLUSIONI.

ABSTRACT

Sebbene la presenza femminile sia leggermente aumentata nel corso degli anni, il mondo imprenditoriale ha da sempre visto il persistere di differenze di genere significative. Il saggio si propone di fornire una panoramica approfondita della letteratura internazionale sia sul tema della creazione e gestione d'impresa nell'ottica del genere, sia su alcuni temi fondamentali come quello delle barriere, della competitività e dell'internazionalizzazione delle imprese femminili. L'analisi empirica sarà invece focalizzata sul contesto italiano e su quello della regione Friuli Venezia Giulia, consentendoci di illustrare alcuni dati salienti evidenziati in letteratura. La discussione proporrà alcune riflessioni sulle opportunità imprenditoriali legate al mondo femminile e delinea possibili future linee di ricerca.

While the presence of women has increased slightly over the years, significant gender differences have always persisted in the business world. The essay aims to provide an in-depth overview of the international literature on business creation and management from a gender perspective and some key issues such as barriers, competitiveness, and internationalization of women's businesses. The

empirical analysis will instead focus on the Italian context and that of the Friuli Venezia Giulia region, allowing us to illustrate some salient data highlighted in the literature. The discussion will offer some reflections on women-related entrepreneurial opportunities and outline possible future lines of research.

PAROLE CHIAVE: imprenditorialità, donna, manager, genere, Italia, Friuli Venezia Giulia.

KEYWORDS: entrepreneurship, woman, manager, gender, Italy, Friuli Venezia Giulia.

1. Introduzione

L'imprenditoria femminile contribuisce alla crescita economica non solo creando occupazione e ricchezza, ma anche favorendo la diversificazione dell'attività d'impresa (Nissan et al., 2011). Gli studi sulle realtà imprenditoriali hanno tuttavia evidenziato il permanere di una sensibile differenza di genere. L'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD) ha di recente confermato che la probabilità che le donne creino e gestiscano un nuovo *business* è più bassa del 30% rispetto agli uomini (OECD, 2023). La letteratura ha evidenziato in particolare due temi che descrivono le dinamiche in atto nel mondo imprenditoriale nella prospettiva del genere. Un primo tema è legato ai fattori che possono avere un'influenza negativa sulla creazione di nuovi *business*, fra i quali si annoverano le difficoltà ad accedere al credito, le limitate competenze finanziarie e tecnico-scientifiche delle imprenditrici, e la struttura del loro *network* (OECD, 2023). Il limitato coinvolgimento delle donne nella creazione e nella gestione delle imprese, soprattutto in alcuni settori poco rappresentati e in quelli in rapida evoluzione, si traduce in mancate opportunità di creazione di nuovi posti di lavoro, nonché di sviluppo e di crescita economica per il Paese (Nissan et al., 2011). Un secondo tema rilevante riguarda le *performance*, i tassi di sopravvivenza e la competitività delle imprese che sono di proprietà o a guida prevalentemente femminile, che verrà affrontato sia con l'analisi della letteratura, sia approfondendo i dati nazionali e regionali del Friuli Venezia Giulia.

L'analisi ci consentirà di proporre alcune linee di ricerca ancora inesplorate, stimolare riflessioni sulle opportunità di mercato che meglio potrebbero essere colte dalle donne imprenditrici e fornire elementi valutativi utili per proporre politiche attive volte a ridurre le barriere e a favorire l'ingresso delle donne nei contesti imprenditoriali.

2. Il gender gap nel mondo imprenditoriale: barriere e sfide

2.1 Creazione e gestione dell'impresa

Un recente *report* dell'OECD (2023) ha evidenziato che nei propri Paesi membri le donne hanno minori probabilità di iniziare una nuova attività imprenditoriale rispetto agli uomini, sebbene la situazione sia molto variegata a seconda delle specifiche realtà nazionali. Il *gender gap* nell'imprenditoria ha visto un sensibile peggioramento durante la pandemia da Covid-19, che può in parte essere spiegato dalle differenze settoriali, in quanto alcuni settori fortemente colpiti dalla crisi presentavano un'elevata concentrazione di donne imprenditrici (es. servizi alla persona, organizzazione eventi, turismo e ristorazione, settori creativi e culturali). A differenza degli uomini, le donne intraprendono attività imprenditoriali non tanto per perseguire logiche di profitto (Moreira et al., 2019), ma piuttosto per compensare le limitate opportunità di trovare un altro impiego

conforme alle loro esigenze (OECD, 2023). La letteratura ha tuttavia evidenziato che le imprese femminili, sia consolidate che di nuova fondazione, incontrano molteplici barriere. Innanzitutto, esse possono concernere l'accesso al credito, al *venture capital*, e all'eventuale supporto pubblico (Lassébie et al., 2019; Lee et al., 2016; Machado et al., 2023), con le donne che ottengono mediamente il 30% in meno dei finanziamenti rispetto alle controparti maschili (Lassébie et al., 2019). Le differenze nell'accesso al credito possono essere in parte spiegate sia dalle caratteristiche dimensionali, settoriali e di età, che dall'incapacità dei mercati finanziari di comprendere e valorizzare il fenomeno delle imprese femminili (OECD, 2023). Un'altra barriera fa riferimento alle scarse competenze finanziarie e digitali delle imprenditrici (Oggero et al., 2019), che rendono difficile l'individuazione di finanziamenti esterni e la creazione di opportunità di business (OECD/European Commission, 2021; OECD, 2023). In merito a questo aspetto, è interessante sottolineare che le attività di formazione e *coaching* incluse nei programmi di finanziamento hanno dimostrato una maggiore efficacia fra le donne imprenditrici rispetto agli uomini. Ciò ha contribuito a colmare lacune legate a competenze tecniche, a favorire la creazione di *network* e l'incontro con professionisti di settore e con consulenti di solito poco presenti nelle reti delle aspiranti imprenditrici (OECD, 2023). Un altro aspetto critico riguarda la necessità di coniugare l'impegno gestionale con le responsabilità familiari (OECD, 2023; Korineck et al., 2021). Anche le micro-discriminazioni rappresentano un ostacolo che può persistere in determinati contesti socio-economici dominati da valori maschilisti (OECD, 2023), dove le donne tendono a essere escluse dal mercato del lavoro (Ramón-Llorens et al., 2017). Tuttavia, uno studio su 45 Paesi (Dheer et al., 2019) ha verificato che proprio nei contesti culturali con più elevato indice di mascolinità (Hofstede et al., 2010), l'autonomia e l'indipendenza delle donne viene valorizzata determinando un impatto positivo sul tasso di imprenditorialità. Il quadro sin qui rappresentato ha evidenziato le principali barriere all'imprenditoria femminile, richiamando dunque la necessità di opportuni approfondimenti.

2.2 Innovazione, internazionalizzazione e sviluppo competitivo

Innovazione e internazionalizzazione sono elementi centrali per la competitività e la crescita delle imprese (Love and Roper, 2015) ed entrambe evidenziano diverse criticità quando analizzate nella prospettiva del genere. Se in generale si evidenzia una minor competitività delle imprese fondate da donne (Alves et al., 2017), anche se con sensibili differenze tra Paesi sviluppati e in via di sviluppo, tuttavia è importante evidenziare come gli studi legati all'internazionalizzazione e all'innovazione siano ancora molto limitati e quindi i risultati possono essere non del tutto rappresentativi.

Con riferimento all'innovazione, lo studio del *gender gap* è significativamente trascurato (Brush et al., 2022), principalmente perché gran parte delle ricerche si concentra sui

prodotti, sui processi e sulle organizzazioni, senza analizzare necessariamente la dimensione della figura imprenditoriale. In merito all'innovazione, le principali barriere sono legate alle difficoltà ad accedere a programmi di supporto e alla generale mancanza di competenze tecnico-scientifiche, che in parte può essere spiegata dallo scarso numero di laureate in ambiti STEM - Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica (Nair, 2020; OECD, 2023). Per mitigare questo aspetto, un recente studio ha suggerito la possibilità di avviare processi bidirezionali e collaborativi con gli *stakeholder* dell'impresa per favorire attività di ricerca e innovazione fra imprese femminili, anche al fine di costruire un vantaggio competitivo sostenibile nel lungo periodo (Nair, 2020).

La letteratura sull'internazionalizzazione che affronta i temi legati al genere è ugualmente scarsa, sebbene l'interesse per il fenomeno sia cresciuto dopo il 2005 (Moreira et al., 2019; Romanello e Chiarvesio, 2019). Le donne sono sottorappresentate nel commercio internazionale. Secondo un recente *report*, solo un'impresa esportatrice su cinque in Europa è guidata o posseduta da una componente femminile, mentre a livello occupazionale le imprese esportatrici generalmente impiegano meno forza lavoro femminile (International Trade Centre, 2019). I pochi studi che hanno esplorato le dinamiche fra genere e internazionalizzazione non hanno evidenziato impatti chiari e significativi. La scelta di intraprendere attività internazionali non viene influenzata dal genere o dall'età della compagine imprenditoriale, bensì dalla dimensione dell'impresa (Williams, 2013). La relazione fra imprenditoria femminile e internazionalizzazione in diversi studi non è significativa (Ramón-Llorens et al., 2017; Machado et al., 2023), mentre altre evidenze hanno rilevato che le imprenditrici donne tendono a esportare meno e a partecipare in modo più limitato alle attività di ricerca e sviluppo (Nissan et al., 2011; OECD, 2023). Questo fenomeno può essere ricondotto innanzitutto al fatto che le imprese femminili si concentrano in settori con una minore propensione all'*export* (per esempio, i servizi) o in settori meno strategici che non spiccano per uno specifico vantaggio comparato rispetto agli altri Paesi. In secondo luogo, si ricollega al fatto che le aziende guidate da imprenditrici operano prevalentemente in contesti *business-to-consumer* piuttosto che rivolgersi a clienti *business*, che hanno dimensioni più ridotte rispetto quelle maschili e che in generale contano meno anni di attività operativa alle spalle (OECD, 2023; International Trade Centre, 2019). Secondo Alves et al. (2021), la combinazione di fattori micro e macro contribuisce a spiegare le strategie di internazionalizzazione e innovazione fra le nuove imprese, trovando che le barriere al genere emergano in modo più definito nei Paesi sviluppati. Oltre alle difficoltà già evidenziate in precedenza (Lee et al. 2016, OECD, 2023), l'attività di esportazione viene influenzata negativamente dai fattori sociali e culturali legati alle percezioni di genere, dagli ostacoli incontrati nell'accedere a *network* e nella ricerca di *business partner* affidabili, dalla complessità delle dinamiche dei mercati esteri e dalla necessità di raccogliere informazioni e confrontarsi con regolamenti diversi a seconda dei Paesi esteri (OECD, 2023). A tal proposito, lo studio di Zahoor et al. (2023) evidenzia che il genere può

influenzare la relazione tra *leadership* imprenditoriale e apprendimento internazionale, con ripercussioni positive sulla performance internazionale delle imprese ad internazionalizzazione precoce (Zahoor et al. 2023). Lo studio di Pergelova et al. (2019), invece, suggerisce il ruolo fondamentale delle tecnologie digitali quali facilitatori nelle relazioni con clienti e *partner* commerciali e nell'accesso alla conoscenza sui mercati internazionali, evidenziando la loro particolare utilità nella costruzione di un'*international market intelligence*. In quest'ottica, le tecnologie digitali emergono come potenziali strumenti per controbilanciare le barriere che le imprenditrici incontrano nella creazione e nella crescita internazionale delle imprese (OECD, 2023).

La componente femminile nei Consigli di Amministrazione impatta negativamente sulla velocità di internazionalizzazione delle imprese, con un effetto più forte nel caso di dirigenti donna più anziane e uno più debole nel caso di dirigenti con esperienza internazionale o con forti competenze finanziarie (Ren e Zeng, 2022). Le imprese esportatrici femminili generalmente concentrano le esportazioni in pochi Paesi esteri, al contrario di quanto emerge per le imprese a conduzione maschile (OECD, 2023). Per quanto riguarda le modalità di ingresso, le PMI guidate da donne prediligono le esportazioni piuttosto che le modalità gerarchiche che richiedono investimenti consistenti di risorse, tranne nel caso di amministratrici giovani che invece tendono a optare per gli investimenti diretti esteri (Pergelova et al., 2018). Rispetto a ciò, una maggiore diversità nei Consigli di Amministrazione impatta negativamente sulla probabilità di stabilire investimenti diretti esteri (Gattai et al., 2023), con un effetto più forte nel caso di imprese ad elevata produttività. Le attività di importazione impattano positivamente sulle imprese femminili che offrono servizi digitali in quanto riducono la distanza culturale, mentre le attività di esportazione non hanno un effetto significativo (Gawel e Mińska-Struzik, 2023). In questo studio, tuttavia, gli autori invitano a considerare che le differenze nelle competenze digitali e nelle intenzioni di crescita riducono sia le possibilità che le donne diventino fornitori di servizi digitali sia che esportino.

In conclusione, il quadro teorico appena illustrato evidenzia che nonostante lo sporadico, seppur crescente interesse per il tema, la letteratura ha ad oggi fornito una rappresentazione parziale del fenomeno.

3. Le imprese femminili in Italia

Il *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM)¹ fornisce alcuni indicatori utili sul mondo imprenditoriale, anche in relazione alle differenze di genere. L'indicatore "*Fema-*

¹ Global Entrepreneurship Monitor - un osservatorio che raccoglie dati sugli imprenditori e sui contesti istituzionali di circa 120 Paesi su diversi anni (per un massimo di 25 anni per alcune variabili). <https://www.gemconsortium.org/>.

le/Male Total Early-stage Entrepreneurial Activity (TEA)²² è passato, con un andamento oscillatorio, da un valore pari a 0,74 nel 2010 a 0,56 nel 2021, dimostrando che in Italia, negli ultimi dieci anni, il *gender gap* non presenta una riduzione significativa. Secondo recenti elaborazioni dell'OECD, l'Italia nel 2021 si è posizionata negli ultimi posti della classifica dei Paesi che si caratterizzano per la creazione e la gestione di nuovi *business* femminili con un dato particolarmente negativo (4%) al pari della Norvegia e leggermente al di sopra della Polonia (2%). Come si evince dalla rappresentazione geografica (Grafico 1), il valore dell'indicatore italiano era di gran lunga inferiore a quasi tutti gli altri Paesi europei, ad eccezione della Norvegia (0,4). Per una corretta interpretazione, i Paesi che presentano una colorazione più scura hanno maggiormente colmato il divario di genere in quanto presentano indicatori che si avvicinano al valore 1, o lo superano come nel caso della Spagna (1,04).

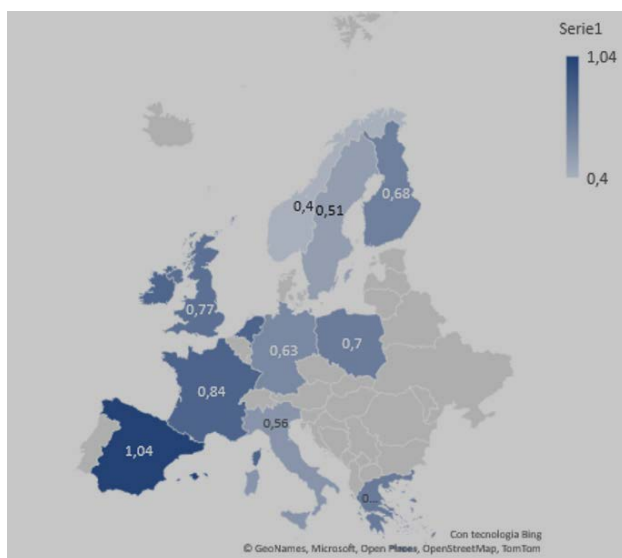


Grafico 1 - Rappresentazione geografica dell'indicatore "Female/Male TEA" in alcuni paesi europei

Fonte: propria elaborazione su dati Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2021).

L'Osservatorio sull'imprenditoria femminile di Unioncamere e InfoCamere ha analizzato la situazione italiana, evidenziando una diminuzione di seimila unità tra le imprese femminili nel 2022 rispetto all'anno precedente (Unioncamere, 2022). Il dato negativo, concentrato nei settori tradizionali (agricoltura, manifat-

²² L'indicatore "Female/Male TEA ratio" viene misurato dividendo la percentuale delle neo-imprenditrici o proprietarie-gestrici di un nuovo *business* di età fra i 18 e i 64 anni per l'equivalente percentuale della controparte maschile.

tura, commercio, *hospitality* e ristorazione), viene parzialmente mitigato da quello positivo relativo all'imprenditoria innovativa nei settori a elevato contenuto di conoscenza: attività professionali, immobiliari, servizi di comunicazione, attività finanziarie, noleggio, agenzie di viaggio e servizi alle imprese (Unioncamere, 2022). Un aspetto molto interessante che emerge dal rapporto, inoltre, riguarda la *leadership* delle donne immigrate che è in continua crescita dal 2014 (quasi +23%), con dei picchi di crescita in alcuni settori: per esempio, sanità e assistenza sociale (+49%), servizi alla persona (+43,3%), altre industrie manifatturiere in senso stretto (+37,8%), alloggio, ristorazione e servizi turistici (35,7%), alimentare, bevande e tabacco (+30,4%). Le imprese femminili straniere sono cresciute mediamente più di quelle femminili e di quelle maschili guidate da imprenditori stranieri. È interessante notare come le imprese femminili a conduzione straniera prevalgano nel centro-nord del Paese, così come, nelle diverse regioni, i Paesi di origine delle imprenditrici riflettano l'andamento dei flussi migratori in entrata e il conseguente radicarsi di alcune comunità straniere sul territorio.

In Italia, le imprese guidate da donne sono circa un quinto del totale (22,18%), dato sensibilmente inferiore alla media europea (32%) (Intesa San Paolo Innovation Center, 2023). Secondo l'Osservatorio sull'imprenditoria femminile di Unioncamere (2020), le cariche di proprietà detenute da donne contavano il 30,9% del totale a fine 2019 (al netto di quelle detenute da soggetti giuridici), ripartite fra titolari, socie di capitali e socie. Va tuttavia considerato che la sola quota societaria, se minoritaria, non permette necessariamente una rilevante influenza sulla gestione e sull'indirizzo strategico dell'impresa. In merito a ciò, sarebbe utile accertare il numero di quote societarie maggioritarie (anche relative), o quelle associate a cariche amministrative e ruoli apicali ricoperti all'interno dell'organizzazione quale amministratore unico, membro del Consiglio di amministrazione, *Chief Executive Officer*, *Chief Technology Officer*, *Chief Financial Officer*. Per quanto concerne le sole *start-up*, nel 2023, circa 1.487 *start-up* innovative si caratterizzano per una forte o esclusiva presenza femminile, e altre 353 per una presenza maggioritaria, con 178 imprese femminili di nuova registrazione solo nell'anno 2023.³ Considerando le tre categorie di imprese femminili sopracitate come una unitaria, il numero di imprese giovanili erano 388, quelle a prevalenza straniera 161 e quelle ad alto valore tecnologico in ambito energetico 310. Un dato ancora più interessante riguarda la diversificazione settoriale di queste imprese, che operano in settori ad alto valore aggiunto quali intelligenza artificiale, *edutech*, *food-tech*, *fnotech*, turismo sostenibile, *gaming* e innovazione sociale (Intesa San Paolo Innovation Center, 2023). Un fenomeno crescente che merita attenzioni future riguarda le imprenditrici che provengono da percorsi di

³ Registro delle Imprese Innovative, <https://www.registroimprese.it/start-up-innovative>

ricerca durante i quali hanno maturato competenze tecniche che vengono successivamente valorizzate in ambito imprenditoriale (Intesa San Paolo Innovation Center, 2023).

Per quanto concerne le opportunità per l'imprenditoria femminile, l'indicatore "*Female/Male Opportunity-Driven TEA*" del GEM raccoglie dati sui motivi per i quali le persone iniziano nuove attività imprenditoriali. L'indice viene calcolato dividendo la percentuale di donne coinvolte in attività imprenditoriali precoci che 1) dichiarano di essere state spinte verso questa opportunità per l'assenza di altre opzioni di impiego e 2) che indicano come principale fattore trainante il fatto di essere indipendenti o di aumentare il loro reddito, piuttosto che semplicemente mantenere quello attuale, per la stessa percentuale relativa alla controparte maschile. In base agli ultimi dati disponibili (2018), il valore dell'Italia (0,96) suggerisce che non vi siano grosse differenze di genere fra le motivazioni che sottendono la creazione di nuovi *business*, ed è vicino al valore dell'indice calcolato per la Germania (1) e la Polonia (1,08). Il Grafico 2 fornisce una rappresentazione grafica comparativa fra alcuni Paesi europei.

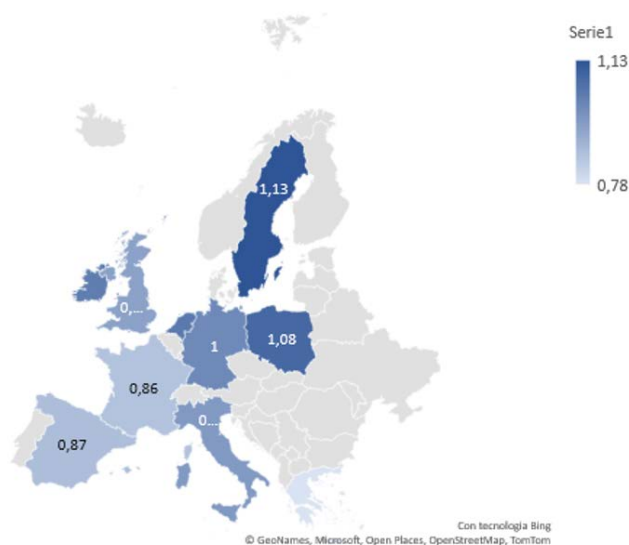


Grafico 2 - Rappresentazione geografica dell'indicatore "*Female/Male Opportunity-Driven TEA*" in alcuni Paesi europei (dati 2018)

Fonte: propria elaborazione su dati Global Entrepreneurship Monitor (GEM)– Italia (2018).

A tal proposito, secondo il rapporto sull'imprenditoria femminile redatto da Unioncamere (2020), la motivazione principale per fare impresa in Italia si lega al subentro nell'azienda familiare (31%), evidenziando l'importanza del passaggio generazionale femminile come fattore che contribuisce a custodire e tramandare valori, storia im-

prenditoriale e *know-how* che possono essere elementi importanti e distintivi per il vantaggio competitivo di lungo periodo. Le altre motivazioni si legano al desiderio di valorizzare le competenze e le esperienze professionali maturate (23%), alla volontà di perseguire il successo personale ed economico (22%), allo sfruttamento di opportunità di mercato (15%) e alla necessità di trovare un primo o un nuovo lavoro (14%). Questa rilevazione arricchisce il panorama delle motivazioni delle donne rispetto a quelle considerate a livello macro.

La difficoltà di accesso ai finanziamenti trova conferma indiretta anche nel rapporto sull'imprenditoria femminile (Unioncamere, 2020) dal quale emerge con chiarezza che le imprese femminili prediligono il finanziamento a mezzo di capitale proprio o familiare (49%), mentre il ricorso a credito bancario (11%), a finanziamenti pubblici (2%) e prestiti da altri soggetti (1%) appare molto limitato. Questi dati richiederebbero maggiori approfondimenti volti a comprendere se il ricorso al capitale proprio sia dovuto, come suggerirebbe la letteratura, alla difficoltà di accesso a finanziamenti esterni, oppure rifletta invece l'approccio prudentiale della donna imprenditrice avversa al rischio, che preferisce evitare l'appoggio a finanziamenti esterni. Il secondo caso potrebbe in parte contribuire a sfavorire la crescita dimensionale delle imprese femminili nel lungo periodo, in quanto la crescita - anche eventualmente su scala internazionale - richiede non solo competenze, ma anche risorse finanziarie. A riconferma di quanto emerso, la rilevazione di Unioncamere (2020) rileva che la quota di imprese giovanili femminili, a cui sono state richieste garanzie di terzi come requisito per la concessione di credito, supera di gran lunga quelle delle controparti maschili (54% imprese giovanili femminili vs 39% imprese giovanili maschili). È invece interessante notare un effetto di genere opposto nel caso dei finanziamenti europei, in quanto le imprese giovanili maschili sottolineano l'esigenza di ricevere tempestivamente informazioni sulle opportunità di finanziamento e sui bandi (42% imprese maschili vs 20% imprese femminili), mentre quelle femminili chiedono maggiore assistenza nella ricerca di *partner*, nella redazione del progetto, e formazione specifica e funzionale alla partecipazione ai bandi europei (67% imprese femminili vs 33% imprese maschili) (Unioncamere, 2020).

Per quanto concerne le performance, il numero di imprese giovanili femminili che hanno dichiarato un aumento di fatturato è pari o superiore a quello maschile relativamente agli anni 2017-2019, mentre invece è superiore il numero di imprese giovanili femminili che dichiarano un incremento del numero di occupati. Nonostante ciò, il tasso di sopravvivenza a cinque anni mostra una maggiore fragilità per le imprese a conduzione prevalentemente o esclusivamente femminile (Unioncamere, 2020). In merito all'internazionalizzazione, l'osservatorio sull'imprenditoria femminile evidenzia una minore partecipazione delle imprese femminili nelle catene globali del valore rispetto alla compagine imprenditoriale maschile (9% imprese femminili vs 13% imprese maschili), e questa percentuale scende al 7% se si guarda alle sole

imprese non giovanili (Unioncamere, 2020). Va tuttavia considerato che i dati qui presentati sono stati raccolti prima della pandemia; pertanto, si rende necessario raccogliere dati recenti che permettano di valutare l'evoluzione del fenomeno anche alla luce dei cambiamenti geopolitici che hanno influenzato il contesto competitivo in cui le imprese italiane si trovano ad operare.

4. Le imprese femminili nella regione Friuli Venezia Giulia.

Le imprese attive⁴ in regione, a febbraio 2024, sono 91.234, di cui 20.029 (22%) sono imprese femminili. Le imprese femminili, definite dall'indicatore di Registro Imprese⁵, sono imprese nelle quali la partecipazione del controllo e della proprietà è detenuta per più del 50% da donne.

Osservando i dati relativi al triennio 2022-2024 non si evidenziano variazioni percentuali rilevanti per quanto riguarda la distribuzione delle imprese regionali femminili e non femminili. Il triennio considerato mostra, invece, un calo proporzionale per entrambe le categorie di imprese.

	2022	2023	2024
Imprese femminili	20.491	20.217	20.029
Imprese non femminili	72.280	71.425	71.205
Totale imprese FVG	92.771	91.642	91.234

Tabella 1 - Imprese femminili in Friuli Venezia Giulia

Fonte: elaborazione propria su dati Innovation Intelligence FVG (Area Science Park), dati aggiornati a febbraio 2024

La distribuzione delle imprese regionali per tipologia di impresa⁶ (Figura 1) evidenzia una composizione differente se filtriamo le imprese femminili da quelle non femminili. Le imprese femminili, infatti, sono per il 70% imprese individuali, mentre se osserviamo il medesimo dato nella distribuzione delle imprese non femminili, le imprese individuali, seppur preponderanti, rappresentano il 50% del totale. Il dato relativo alla tipologia di impresa suggerisce, per le imprese femminili, una composizione in termini dimensionali orientata verso la micro e la piccola impresa.

⁴ Lo *status* dell'attività d'impresa risulta attivo alla data di riferimento di estrazione dei dati.

⁵ In base al maggiore o minore grado di imprenditorialità femminile, le imprese femminili sono classificate in: maggioritaria: (% cariche + % quote) > 100%; forte: (% cariche + % quote) >= 4/3; esclusiva: 100% cariche + 100% quote.

⁶ La tipologia d'impresa classifica le imprese in quattro gruppi sulla base della natura giuridica: società di capitale; società di persone; imprese individuali e altre forme.

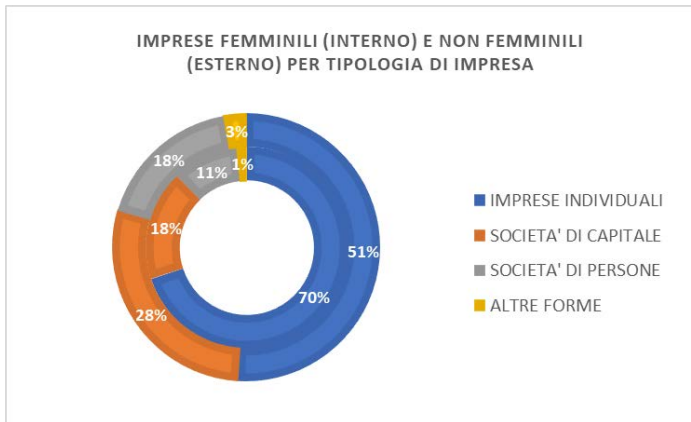


Grafico 3 - Imprese femminili e non femminili per tipologia di impresa.

Fonte: elaborazione propria su dati Innovation Intelligence FVG (Area Science Park), dati aggiornati a febbraio 2024

I dati sulle imprese giovanili⁷ e straniere⁸ dimostrano un peso delle imprese femminili maggiore rispetto al peso che esse assumono sul totale delle imprese regionali, con una percentuale più alta per quelle giovanili (28%). Per quanto riguarda, invece, le *start-up*, la percentuale di imprese femminili, rispetto al totale delle *start-up* regionali, è pari al 10% (Tabella 2).

	Femminili	Non femminili	Totale femminili e non / totale imprese FVG
Start-up	22	235	0,3%
Imprese giovanili	1953	4916	7,5%
Imprese straniere	3063	9119	13,4%

Tabella 2 - *Start-up*, imprese giovanili e straniere femminili in Friuli Venezia Giulia

Fonte: elaborazione propria su dati Innovation Intelligence FVG (Area Science Park), dati aggiornati a febbraio 2024.

Osservando le filiere produttive⁹ maggiormente presidiate dalle imprese regionali, si distinguono la filiera del commercio e del turismo al primo posto, delle costruzioni e delle infrastrutture al secondo e, a seguire, dell'agroalimentare, dei servizi

⁷ Si considerano giovanili le imprese nelle quali la partecipazione del controllo e della proprietà è detenuta in prevalenza (>50%) da giovani (età inferiore a 35 anni).

⁸ Si considerano straniere le imprese nelle quali la partecipazione del controllo e della proprietà è detenuta in prevalenza (>50%) da non nati in Italia.

⁹ Le filiere produttive sono definite da Unioncamere nel documento *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2021-2025)*, pg. 76

pubblici e privati, della finanza e consulenza, della formazione e cultura, delle altre filiere industriali, della meccatronica e robotica, della mobilità e logistica e dell'informatica e telecomunicazioni. Filtrando, però, le imprese femminili, la classifica dei primi dieci settori maggiormente rappresentati si modifica con la sostituzione, in seconda posizione, del settore delle costruzioni e infrastrutture con quello della formazione e della cultura (18%) e, in settima posizione, quello delle altre filiere industriali con il settore della moda (2%).

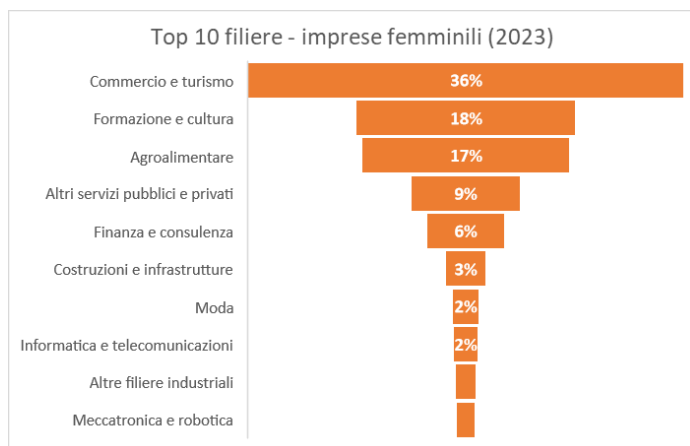
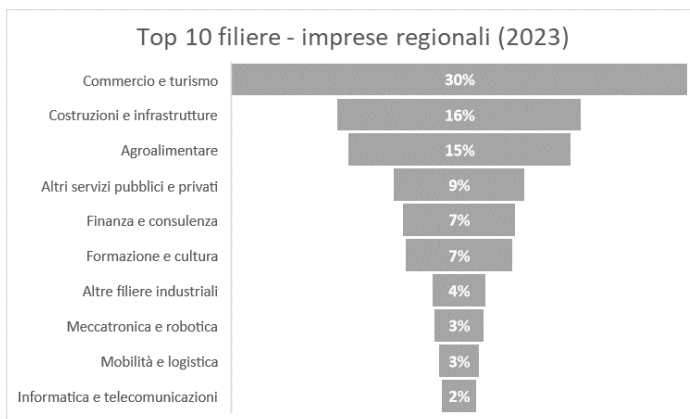


Grafico 4 - Top 10 filiere – rappresentazione per genere in Friuli Venezia Giulia.

Fonte: elaborazione propria su dati Innovation Intelligence FVG (Area Science Park), dati aggiornati a febbraio 2024.

Come evidenziato dai dati sulla tipologia di impresa, le società di capitali femminili rappresentano il 15% del totale delle società di capitali operanti in regione. È su questo rapporto ancora più sbilanciato rispetto al peso delle imprese femminili sul totale

delle imprese regionali che possiamo confrontare alcuni indicatori finanziari¹⁰, la propensione all'innovazione¹¹ e la tendenza all'internazionalizzazione¹² di queste società.

Osservando il fatturato delle aziende suddiviso per classi¹³, le società di capitali a guida femminile assumono un peso maggiore nelle classi medie e basse, e minore nella fascia alta (Grafico 5).

Prendendo in esame, invece, l'indicatore delle imprese *High Growth*¹⁴ che sintetizza le variazioni sui ricavi negli ultimi tre anni, non si apprezzano particolari differenze fra le società a guida prevalentemente femminile e quelle a guida prevalentemente maschile (Grafico 6).

Infine, la propensione all'internazionalizzazione, misurata sui dati di export e sull'appartenenza delle imprese a gruppi multinazionali, indica una minore vocazione delle imprese femminili verso uno sviluppo internazionale. Un risultato simile si evince per la propensione all'innovazione che, raccogliendo i dati relativi al deposito di brevetti, all'accesso a finanziamenti regionali ed europei e alla profilazione di *start-up* e PMI innovative, si dimostra più lieve per le imprese femminili (7,4% rispetto al 12,4% registrato dalle imprese non femminili).

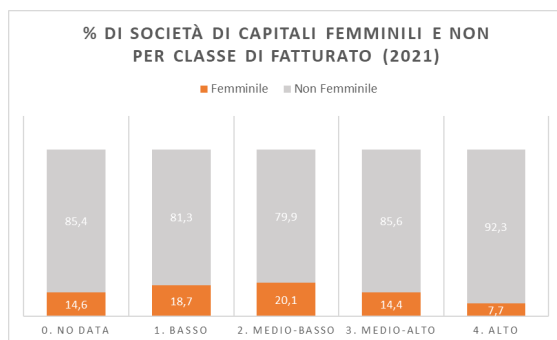


Grafico 5 - Imprese femminili e non femminili per classe di fatturato.

Fonte: elaborazione propria su dati Innovation Intelligence FVG (Area Science Park), dati di bilancio aggiornati al 31 dicembre 2021.

¹⁰ I dati di bilancio sono disponibili per le sole società di capitali.

¹¹ Definisce un grado di propensione all'innovazione "oggettiva" per le imprese che hanno depositato almeno un brevetto (all'UIBM o all'EPO) e/o hanno ottenuto almeno un finanziamento dalla Regione FVG o europeo e/o sono una *start-up* o una PMI innovativa.

¹² La propensione all'internazionalizzazione è riconosciuta sia alle imprese appartenenti a gruppi multinazionali, sia alle imprese che pur non facendo parte di gruppi multinazionali, presentano esportazioni con valori maggiori di zero dalle loro localizzazioni in Friuli Venezia Giulia nell'arco temporale degli ultimi quattro anni.

¹³ L'indicatore identifica la classe di fatturato, suddividendo in quartili tutte le imprese in cui è presente questo dato nell'anno di riferimento. Sono definite le seguenti quattro classi: fatturato basso; fatturato medio-basso; fatturato medio-alto; fatturato alto.

¹⁴ Si definiscono *high-growth* le imprese che presentano una media degli incrementi annui del fatturato superiore rispettivamente al 10 o al 20% nel periodo considerato. Le soglie di riferimento sono definite da *Eurostat Statistics*: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Glossary:High-growth_enterprise

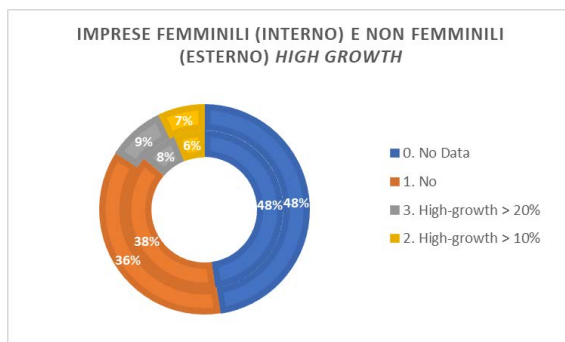


Grafico 6 - Imprese femminili e non femminili – indicatore *High Growth*.
 Fonte: elaborazione propria su dati Innovation Intelligence FVG (Area Science Park), dati di bilancio aggiornati al 31 dicembre 2021.

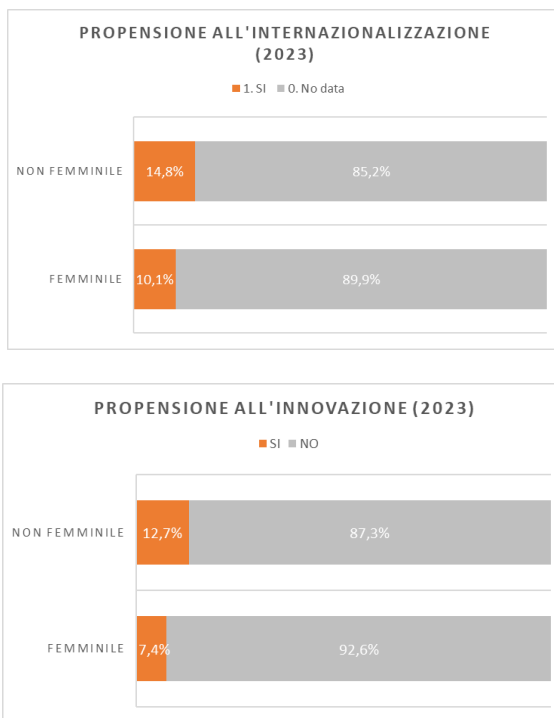


Grafico 7 - Imprese femminili e non femminili – propensione all'internazionalizzazione e all'innovazione.
 Fonte: elaborazione propria su dati Innovation Intelligence FVG (Area Science Park), dati aggiornati a maggio 2023.

5. Discussione e conclusioni

Il divario di genere nell'imprenditoria trova conferma sia nei dati nazionali che in quelli regionali. Alla luce di quanto evidenziato in letteratura (Nissan et al., 2011), il fenomeno si traduce in una mancata opportunità di ricchezza, di crescita e di occupazione per il Paese. Diversi sono i temi che richiedono ulteriori approfondimenti e riflessioni (Tabella 3).

Un primo tema riguarda le evidenze in merito alle motivazioni e alle barriere che possono ostacolare il processo di creazione di nuovi *business* da parte delle donne, che anche a livello nazionale e regionale non si discostano molto da quanto emerso nei recenti *report* OECD (2023). Per esempio, i dati suggeriscono che le imprese femminili italiane tendono a finanziarsi a mezzo di capitale proprio, tuttavia dai dati non si evince se ciò sia dovuto alla loro avversione al rischio o se sia la conseguenza delle difficoltà che spesso incontrano le imprenditrici nel richiedere finanziamenti esterni (OECD, 2023), a fronte dei quali vengono tendenzialmente richieste maggiori garanzie rispetto a quelle richieste alla controparte maschile (Unioncamere, 2020). Considerato quanto appena esposto, diventa importante valutare la competitività, la crescita e le performance delle imprese a conduzione femminile per comprendere se vi siano delle motivazioni fondate per richiedere maggiori garanzie o se ciò sia in parte dovuto a stereotipi di genere.

L'analisi della competitività e delle barriere all'imprenditoria femminile potrebbe inoltre essere legata ai temi della scarsa internazionalizzazione, a quello delle carenze nelle competenze tecniche e scientifiche, nonché alla evidenziata incapacità di fare rete (OECD, 2023). A tal fine, gli studi futuri potrebbero non solo approfondire tali tematiche nelle diverse fasi di crescita delle imprese guidate da donne, ma anche individuare future opportunità, ad esempio legate al tema emergente della *She-conomy* (Vianelli, 2018). Quest'ultima può essere vista, nella prospettiva aziendale, come un'opportunità da cogliere nel rivolgersi a un *target* femminile caratterizzato da un sempre più elevato potere d'acquisto, un maggiore livello di istruzione, nonché un crescente impegno lavorativo. Nei Paesi caratterizzati da una riduzione del *gender gap*, sta infatti aumentando non solo il consumo di abbigliamento, cosmetici, pelletteria e gioielli, spesso come beni di lusso, ma anche, dal cibo alla tecnologia, stanno crescendo le vendite di prodotti *time-saving*. Per beneficiare di questi cambiamenti le aziende dovranno essere in grado di adattare le loro strategie per soddisfare le esigenze di questo target emergente, che meglio di ogni altro potrebbe essere raggiunto dalle imprese guidate da donne.

Un altro tema da approfondire in relazione alla competitività è quello del passaggio generazionale delle quote. In relazione a ciò, il rapporto Unioncamere (2020) sottolinea come le donne spesso entrino in azienda in qualità di socie

durante il passaggio generazionale, tuttavia la mancanza di competenze adeguate potrebbe prevenire il loro inserimento in azienda con cariche amministrative o in ruoli apicali.

Ultimo tema che si ritiene importante richiamare riguarda l'esigenza di analizzare se la *leadership* femminile nelle imprese porti delle ricadute positive in termini occupazionali femminili, nonché studiarne gli impatti a livello di cultura organizzativa e di sostenibilità sociale. Questa prospettiva risulta essere di particolare interesse anche alla luce dell'attenzione posta sul tema della sostenibilità in relazione all'Agenda 2030.

Linee di ricerca future

- Le fonti di finanziamento delle imprese femminili e il loro impatto sulla crescita delle imprese
- Le competenze scientifiche e tecniche delle *manager* e delle imprenditrici
- La rete e l'internazionalizzazione delle imprenditrici e delle *manager*
- La competitività e la *performance* delle imprese femminili, anche in relazione alla *She-economy*
- Il passaggio generazionale nelle mani femminili: quote o cariche?
- La *leadership* femminile come mezzo per ridurre il *gender gap* (salariale) all'interno delle imprese

Tabella 3 - Alcune linee di ricerca future

Fonte: nostra elaborazione.

Data l'importanza del tema sui tavoli decisionali internazionali, l'incremento della presenza femminile nel contesto dell'imprenditoria è stato considerato un obiettivo prioritario di *policy* nel contesto del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Nel PNRR, la parità di genere rappresenta un obiettivo trasversale perseguito in tutte le missioni, includendo sia misure dirette che indirette. Per esempio, una misura diretta consiste nello stanziamento di 400 milioni di euro per finanziare almeno 2.400 imprese a conduzione femminile entro il 2026. Il programma *Smart&Start* Italia, gestito da Invitalia, stanziava una dotazione pari a 100 milioni di euro per finanziare le *start-up* femminili e per realizzare politiche innovative a sostegno dell'imprenditoria femminile. Su questa linea, grandi banche come Intesa San Paolo e Unicredit hanno creato linee di finanziamento dedicate alle imprese a conduzione femminile. Il PNRR ha previsto l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, anche al fine di rafforzare la trasparenza salariale. Nel PNRR vi sono anche misure indirette come il Piano Asilo Nido (Missione 4), che si propone di innalzare il tasso di presa in carico degli asili, di potenziare i servizi educativi dell'infanzia e l'estensione del tempo pieno a scuola. Per quanto riguarda l'internazionalizzazione, l'agenzia pubblica SACE ha creato il programma *Women in Export*¹⁵, una piattaforma gra-

¹⁵ <https://www.sace.it/media/eventi/dettaglio-ciclo/women-in-export>; <https://export.gov.it/news-media/news/donne-ed-export-due-mondi-sempre-piu-vicini>.

tuita tutta al femminile che permette l'accesso a eventi, sessioni di *networking*, *coaching*, e di *peer education*, proprio al fine di colmare le lacune tecniche e finanziarie e la mancanza di *network* (Nepitelli, 2022). Molte e più consolidate sono le politiche rivolte ad aumentare il numero di donne iscritte ai corsi di studio STEM, prevedendo per esempio borse di studio dedicate. Oltre al piano nazionale, vi sono poi politiche implementate a livello regionale¹⁶. In Friuli Venezia Giulia, l'Agenzia Lavoro e Sviluppo Impresa¹⁷ ha previsto incentivi regionali rivolti esclusivamente alle nuove imprese femminili per finanziare la costituzione d'impresa, nuovi impianti e altri investimenti funzionali. La raccolta e l'analisi di dati primari sul tema potrebbe fornire ulteriori spunti di riflessione per i decisori politici che vogliono realizzare politiche efficaci a supporto dell'imprenditoria femminile. Si ritiene infine importante sottolineare l'importanza di monitorare l'impatto delle misure al fine di valutarne l'efficacia non solo a livello di singola impresa, ma anche in termini di ricadute sul territorio regionale e nazionale.

Bibliografia

- Alves, M. F. R., Galina, S. V. R., Macini, N., Cagica Carvalho, L., Costa, T. (2017). "Internationalization and innovation in nascent companies: does gender matter?". *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 24(4), 887-905.
- Alves, M. F., Bansi, A. C., Kim, S., Oliveira, M. F., Galina, S. V. (2021). "Internationalization–innovation strategy in new ventures: A log-linear analysis". *Global Business Review*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/09721509211034058>.
- Brush, C., Eddleston, K., Edelman, L., Manolova, T., McAdam, M., Rossi-Lamastra, C. (2022). "Catalyzing change: Innovation in women's entrepreneurship". *Strategic Entrepreneurship Journal*, 16(2), 243-254.
- Gattai, V., Natale, P., Rossi, F. (2023). "Board diversity and outward FDI: Evidence from Europe". *Economic Modeling*, 120(March 2023) [10.1016/j.econmod.2022.106156].
- Gaweł, A., Mińska-Struzik, E. (2023). "The digitalisation as gender equaliser? The import and export of digitally delivered services in shaping female entrepreneurship in European countries", *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 15.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2010). "Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival". 3rd ed. New York - London, McGraw-Hill.
- International Trade Centre (2019). "From Europe to the World: Understanding Challenges for European Businesswomen". ITC, Geneva.
- Intesa San Paolo Innovation Center (2023). "Imprenditoria femminile in Italia e nel mondo:

¹⁶ <https://www.trovabando.it/bandi-imprenditoria-femminile-2022-fondo-perduto/>

¹⁷ <https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/economia-impresa/industria/FOGLIA161/FOGLIA165/>

- nel 2023 crescono le innovatrici italiane*”, <https://www.intesasanpaoloinnovationcenter.com/it/news-ed-eventi/news/2023/10/impreditoria-femminile-italia-mondo-2023-innovazione/>.
- Korinek, J., Moisé E., Tange J. (2021). “*Trade and gender: A Framework of analysis*”, OECD Trade Policy Papers, No. 246, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6db59d80-en>.
- Lassébie, J., Sakha, S., Kozluk, T., Menon, C., Breschi, S., Johnstone, N. (2019). “*Levelling the playing field: Dissecting the gender gap in the funding of start-ups*”, OECD Science, Technology and Industry Policy Papers 73, OECD Publishing.
- Lee, I. H., Paik, Y., Uygur, U. (2016). “*Does gender matter in the export performance of international new ventures? Mediation effects of firm-specific and country-specific advantages*”. *Journal of International Management*, 22 (4), 365-379.
- Love, J. H., Roper, S. (2015). “*SME innovation, exporting and growth: A review of existing evidence*”. *International Small Business Journal*, 33 (1), 28-48.
- Machado, D., Braga, V., Correia, A., Braga, A., Silva, C. (2023). “*How female entrepreneurship may boost business innovation and internationalization*”. *Global Business and Organizational Excellence*, Volume 42, Issue 5, July/August 2023, Pages 91-110.
- Moreira, J., Marques, C. S., Braga, A., Ratten, V. (2019). “*A systematic review of women’s entrepreneurship and internationalization literature*”. *Thunderbird International Business Review*, 61 (4), 635-648.
- Nair, S. R. (2020). “*The link between women entrepreneurship, innovation and stakeholder engagement: A review*”. *Journal of Business Research*, 119, 283-290.
- Nepitelli B. (2022). “*Le imprese al femminile alla sfida dell’export*”. *Il Sole 24 Ore*, 9 Marzo 2022. https://alloyoop.ilsole24ore.com/2022/03/09/impres-export/?refresh_cc=1
- Nissan, E., Carrasco, I., Castaño, M. S. (2011). “*Women entrepreneurship, innovation, and internationalization*”. In “*Women’s entrepreneurship and economics: New perspectives, practices, and policies*” (pp. 125-142). New York, NY: Springer New York.
- OECD (2023). “*Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*”. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787d48024-en>.
- OECD/European Commission (2021). “*The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*”, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/71b7a9bb-en>.
- Oggero N., Rossi M., Ughetto E. (2019). “*Entrepreneurial spirits in women and men. The role of financial literacy and digital skills*”. *Small Business Economics*. 55, 313-327.
- Pergelova, A., Angulo-Ruiz, F., Yordanova, D. I. (2018). “*Gender and international entry mode*”. *International Small Business Journal*, 36(6), 662-685.
- Pergelova, A., Manolova, T., Simeonova-Ganeva, R., Yordanova, D. (2019). “*Democratizing entrepreneurship? Digital technologies and the internationalization of female-led SMEs*”. *Journal of Small Business Management*, 57(1), 14-39.
- Ramón-Llorens, M. C., García-Meca, E., Duréndez, A. (2017). “*Influence of CEO characteristics in family firms internationalization*”. *International Business Review*, 26(4), 786-799.

- Ren, G., Zeng, P. (2022). “*Board gender diversity and firms’ internationalization speed: the role of female directors’ characteristics*”. *Baltic Journal of Management*, 17(1), 72-88.
- Romanello, R., Chiarvesio, M. (2019). “*Early internationalizing firms: 2004–2018*”. *Journal of International Entrepreneurship*, 17, 172-219.
- Unioncamere (2020), “*Rapporto Imprenditoria Femminile*”. Unioncamere in collaborazione con SiCamera.
- Unioncamere (2022). “*Imprese femminili: 6mila in meno nel 2022*”, <https://www.unioncamere.gov.it/comunicazione/comunicati-stampa/impresefemminili6milamenonel2022>.
- Vianelli, D. (2018), “*She-economy, tecnologia e imprenditorialità*”, *Micro & Macro Marketing*, n° 3, pp. 341-348.
- Williams, D. A. (2013). “*Gender and the internationalization of SMEs*”. *Journal of International Business Research*, 12(1), 133.
- Zahoor, N., Tarba, S., Arslan, A., Ahammad, M. F., Mostafiz, M. I., Battisti, E. (2023). “*The impact of entrepreneurial leadership and international explorative-exploitative learning on the performance of international new ventures*”. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-35.

Riferimenti per i dati e per gli indicatori sul Friuli Venezia Giulia

Le visualizzazioni sulle imprese femminili della regione Friuli Venezia Giulia sono prodotte mediante l'utilizzo di dati estratti dalla piattaforma *Innovation Intelligence FVG*, gestita da *Area Science Park*. I dati sui quali si fondano le elaborazioni proposte sono riferiti alle anagrafiche di imprese, ai dati di bilancio e a dati relativi alla propensione all'innovazione e all'internazionalizzazione, questi ultimi organizzati e presentati con indicatori sintetici sviluppati e validati da *Area Science Park* (<https://www.sistemaargo.it/innovation-intelligence/>).

**BENESSERE
E CONCILIAZIONE
VITA LAVORO.
ASPETTI GIURIDICI
E POLITICHE AZIENDALI
E SOCIALI**

Discriminazione di genere e misure a sostegno della cura/conciliazione nel settore privato*

ROBERTA NUNIN, ANDREA ZUBIN

SOMMARIO: 1. DONNE E LAVORO: I DATI ITALIANI – 2. LE RECENTI RIFORME E LE MISURE DI CONTRASTO AL *GENDER GAP*: LA “CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE” DI CUI ALLA L. 162/2021 – 3. IL RUOLO DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ – 4. LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: UN INQUADRAMENTO DEL TEMA – 5. STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA TEMPORALE E/O SPAZIALE – 6. CONGEDI E PERMESSI PER RAGIONI DI CURA E ASSISTENZA – 7. MISURE ECONOMICHE DI SOSTEGNO – 8. CONCLUSIONI.

ABSTRACT

Il contributo, dopo aver fornito nella prima parte un sintetico quadro quantitativo e qualitativo della situazione dell'occupazione femminile in Italia ed aver analizzato alcuni recenti interventi del legislatore, valuta il ruolo ricoperto dalle parti sociali nell'accrescere le misure di conciliazione vita-lavoro offerte dalla legislazione ai lavoratori dell'impiego privato. Sono esaminate le previsioni maggiormente interessanti contenute nella contrattazione collettiva sia aziendale che nazionale, sotto il profilo della flessibilità organizzativa per il lavoratore, della fruizione di congedi o permessi, delle misure di sostegno economico. Il contratto collettivo aziendale si rivela molto incisivo nello sperimentare formule di work life balance, ma trova applicazione a pochi lavoratori. La funzione del CCNL in quest'ambito è quindi residuale ma è auspicabile un suo maggior ruolo, per accrescere il numero dei lavoratori interessati da

* Sebbene il saggio sia frutto di una riflessione comune, Roberta Nunin è autrice dei §§ 1-3 e Andrea Zubin è autore dei §§ 4-8.

tali misure. Una possibile soluzione potrebbe essere il rafforzamento degli strumenti conciliativi a carico della bilateralità istituita dai CCNL.

The essay, after having provided in the first part a synthetic quantitative and qualitative picture of the situation of female employment in Italy and having analyzed some recent interventions of the legislator, evaluates the role played by the social partners in increasing the work-life balance measures offered by legislation to private sector workers. The most interesting provisions contained in both company and national collective bargaining are examined, in terms of organizational flexibility for the worker, of personal leaves or permits, of economic support. The company collective agreements prove to be very incisive in experimenting with work-life balance ideas, but they are applied to few workers. The function of the national collective bargaining agreement (CCNL) in this area is therefore residual but its greater role is desirable to increase the number of workers affected by these measures. A possible solution could be the strengthening of the work-life balance provisions offered by CCNL established bilateral agencies.

PAROLE CHIAVE: lavoro femminile, discriminazione di genere, divario salariale di genere, contrattazione collettiva, conciliazione vita-lavoro, impiego privato, CCNL, contratto collettivo aziendale.

KEYWORDS: female employment, gender discrimination, gender pay gap, collective bargaining, work-life balance, private employment, CCNL, company collective agreement.

1. Donne e lavoro: i dati italiani

Affrontare il tema del lavoro delle donne nel contesto italiano significa confrontarsi con uno scenario nel quale, di fatto, la disparità di genere appare tuttora un dato strutturale, sebbene molti siano gli interventi legislativi in materia succedutisi nel tempo e volti a cercare di garantire il rispetto dei principi enunciati dall'art. 37 della nostra Costituzione.

La strada che resta da fare è stata di recente impietosamente fotografata anche dal *Global Gender Gap Index 2023* del World Economic Forum¹, che annualmente calcola i divari di genere presenti in diversi ambiti, tra i quali la partecipazione politica e le opportunità economiche, e che ci ha attribuito per il 2023 un disonorevole 79° posto sui 146 Paesi presi in considerazione, con una perdita di ben sedici posizioni rispetto al già poco soddisfacente 63° posto registrato nel 2022. In particolare, segnaliamo che, se in relazione al dato della partecipazione politica (e nonostante la presenza di una donna alla Presidenza del Consiglio), l'Italia si colloca al 64° posto², con riguardo alle opportunità economiche e lavorative il nostro Paese precipita addirittura al 104° posto.

Sono dati che certo deludono, ma non stupiscono, dal momento che si limitano a rispecchiare fedelmente una situazione ben nota: in Italia, attualmente, quasi una donna su due non ha un lavoro esterno alla famiglia (all'inizio del 2024 la percentuale di occupazione femminile è stimata intorno al 52,5%); siamo quindi ancora lontanissimi dall'obiettivo minimo del 60% di occupate che l'Unione europea aveva posto ai Paesi membri quale *target* da raggiungere già nel 2010, obiettivo ad oggi centrato solo da alcune Regioni, tutte quelle del Nord ed alcune del Centro, mentre ancora molto lontane sono le Regioni meridionali ed insulari, dove il dato medio delle occupate è pari al 37,2%. Quanto al tasso di disoccupazione, di fronte ad un dato nazionale che a gennaio 2024 l'Istat segnala essere pari al 7,2%, quello femminile è decisamente superiore a quello maschile (8,2% *vs.* 6,5%), mentre se guardiamo al tasso di inattività nella fascia 15-64 anni, le donne quasi “doppiano” gli uomini (42,1% *vs.* 24,4%)³. Particolarmente

¹ Il *Global Gender Gap Index* del WEF è un indice composito, con un *range* compreso tra 1 (totale parità) e 0 (assenza di parità), che misura sulla base di diversi indicatori i divari di genere in molteplici settori, ricavandone poi un indice globale che viene attribuito a ciascun Paese; per approfondimenti e per la lettura del Rapporto nella sua interezza v. <https://www.weforum.org>.

² Con riguardo alla questione dell'equilibrio di genere negli organi politici e governativi (e ricordando che in Italia nessuna donna ha ancora rivestito l'incarico di Presidente della Repubblica), si segnala come l'attuale legislatura registri una percentuale di donne in Parlamento pari al 33% (32,25% alla Camera, 34,47% al Senato), con un calo in evidente controtendenza rispetto al passato più recente, che dalla XIII (1996-2001) alla XVIII legislatura (2018-2022) aveva visto un andamento in costante crescita delle elette, passate dall'11,13% al 35,71% alla Camera e dall'8% al 34,96% al Senato.

³ Per questi ed altri dati v. Istat 2024.

grave è poi il fenomeno della componente femminile tra i giovani c.d. ‘*NEET*’ (acronimo inglese che sta per “*Non in Employment, Education or Training*” ed individua le persone tra i 15 e i 29 anni che non sono inseriti nel mondo del lavoro o in un percorso scolastico e nemmeno sono impegnate in un’esperienza di formazione professionale); alla fine del 2023, infatti, ben il 20,5% delle giovani donne italiane potevano essere così classificate (tra i ragazzi, il 17,7%), con una delle *performance* peggiori dell’intera Unione europea, che ci vede superati solo dalla Romania.

Questi dati sull’occupazione si riverberano anche sul livello di indipendenza economica delle donne italiane: quattro donne su dieci non sono titolari di un proprio conto corrente, tre su dieci non hanno un reddito individuale sufficiente, due su tre non hanno alcuna autonomia nel gestire il *budget* familiare o personale, dovendo sempre chiedere (o rendere conto) ad un uomo. E cosa ciò possa significare laddove una donna voglia fuggire da una situazione di violenza familiare è drammaticamente intuitivo: senza risorse economiche, sottrarsi di fatto può risultare estremamente difficile se non impossibile.

Una riflessione sullo stato dell’occupazione femminile in Italia che, seppur sintetica, voglia essere completa, non può peraltro limitarsi al solo profilo quantitativo, ma richiede anche un’analisi qualitativa, che ulteriori criticità fa subito emergere. Si va – infatti – dalla maggior incidenza sulla componente femminile del lavoro ad orario ridotto (in Italia le donne sono più di 9 su 10 tra chi è impiegato con un contratto a *part-time*) e delle forme di lavoro instabile e precario, al fenomeno della segregazione occupazionale – sia verticale che orizzontale – per cui le lavoratrici da un lato si concentrano maggiormente in settori dove le retribuzioni sono meno elevate, dall’altro sono più presenti nelle posizioni di carriera più basse (tra i dirigenti le donne sono solo il 20%): il c.d. *glass ceiling* (‘soffitto di vetro’) è dunque una realtà ben presente nel nostro Paese. Inoltre la presenza femminile è ancora molto ridotta proprio in quei settori – la transizione energetica, il digitale, l’economia *green* – dove si stanno concentrando molti degli investimenti legati al PNRR e che offrono, e in futuro offriranno, prospettive occupazionali stabili e ben remunerate. Tutto questo naturalmente incide sul divario salariale – il c.d. *gender pay gap* – che è la risultante del complesso di fattori che sopra abbiamo sommariamente richiamato (e proprio per questo non è semplice da calcolare, emergendo dati diversi a seconda delle modalità di calcolo) e che si può stimare essere attualmente intorno al 10%. Lavoro part-time, carriere non lineari ma spesso interrotte per esigenze familiari, maggior incidenza del precariato, retribuzioni più basse: ciò si traduce per le donne italiane anche in un significativo *gap* pensionistico, che, guardando all’importo medio delle pensioni corrisposte a uomini e donne, si attesta intorno al 40%; l’INPS, inoltre, sottolinea come le donne siano maggiormente rappresentate nelle classi di reddito pensionistico più

basso (fino a 1.500 euro mensili), mentre gli uomini sono il 70% dei percettori nella classe più alta (oltre 3.000 euro mensili)⁴.

Un rapido sguardo, infine, per completezza del quadro, anche se in prosieguo ci occuperemo specificamente del solo lavoro dipendente nel settore privato (per il lavoro pubblico rinviamo infatti al contributo, in questo stesso volume, di Ferrara e Ziani), merita anche il tema dell'imprenditoria femminile. Il dato nazionale segnala infatti che le imprese femminili sono pari al 22% del totale; dunque, solo un'impresa su cinque vede in Italia una guida femminile; per una metà, peraltro, si tratta di imprese individuali, dunque piccole o piccolissime; anche in quest'ambito emerge quindi una significativa disparità, sicuramente accentuata dalla persistenza di stereotipi e pregiudizi, che non di rado ostacola, per esempio, la possibilità per le donne di ottenere crediti e finanziamenti per sostenere le proprie iniziative imprenditoriali.

2. Le recenti riforme e le misure di contrasto al gender gap: la “certificazione della parità di genere” di cui alla l. 162/2021

I dati che abbiamo sopra richiamato e commentato, misurando il livello inaccettabile del divario di genere ancora presente in Italia nel mondo del lavoro, fondano in primo luogo una chiamata in causa del legislatore, che con alcuni recenti interventi ha cercato di introdurre possibili misure correttive, la cui efficacia peraltro potrà misurarsi solo tra qualche tempo.

In particolare, con la legge n. 162 del 5 novembre 2021⁵ -presentata come cruciale passaggio attuativo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2025- si è cercato di potenziare gli strumenti per combattere la disparità di genere in ambito lavorativo agendo su fronti molteplici: da un lato, cercando di migliorare la trasparenza retributiva per contrastare il *gender pay gap*; dall'altro, riservando attenzione al tema dell'impatto delle scelte organizzative sulle possibili discriminazioni a danno delle lavoratrici (si v. l'art. 2 della l. 162, che, modificando il testo dell'art. 25 del D. Lgs. n. 198/2006, aggiunge tra l'altro, con riferimento alle discriminazioni indirette, il riferimento alle prassi di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutre, che possano porre i dipendenti e le dipendenti -o anche i candidati e le candidate in fase di selezione- di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a quelli dell'altro sesso); infine, introducendo -mediante l'istituzione di un meccanismo di certificazione- alcuni strumenti di premialità per le imprese

⁴ V. il Comunicato stampa dell'INPS del 21 febbraio 2024, in www.inps.it.

⁵ Per un commento sia consentito qui rinviare a Nunin, 2022.

che si dimostreranno maggiormente virtuose su questo terreno. Le nuove norme, entrate in vigore il 3 dicembre 2021, hanno modificato alcuni articoli del Codice per le pari opportunità (D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198), nel solco dell'impegno specifico chiesto dall'Unione Europea ai Paesi membri per sostenere l'occupazione femminile e contrastare le discriminazioni nei confronti delle lavoratrici.

Proprio con riguardo all'ultimo profilo sopra richiamato, vogliamo qui soffermarci in particolare sull'art. 4 della legge 162/2021, che ha aggiunto, dopo l'art. 46 del D. Lgs. 198/2006, un nuovo articolo 46-bis che provvede a regolamentare la nuova Certificazione della parità di genere, a cui viene affidato il compito di "attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità" (art. 46-bis, c. 1). All'acquisizione di tale certificazione -rilasciata da soggetti accreditati a cui le imprese possono rivolgersi- è legato il sistema di premialità previsto dall'art. 5 della legge n. 162/2021, che, accanto ad uno sgravio contributivo, prevede anche che alle aziende private in possesso della Certificazione della parità di genere venga attribuito un punteggio premiale in sede di valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di stato e cofinanziamento degli investimenti sostenuti, i cui criteri applicativi verranno indicati dalle amministrazioni aggiudicatrici nei bandi di gara, avvisi, inviti relativi alle procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori ed opere. Si tratta di un modello premiale non certo inedito, già da tempo praticato in altri Paesi europei⁶ e talvolta sperimentato -anche prima dell'entrata in vigore della legge 162- anche nel nostro Paese, in particolare in alcuni contesti regionali⁷.

Si tratta ora -e nei prossimi anni- di monitorare quella che sarà la reale ricaduta applicativa della misura, in particolare con riguardo alle pratiche attuative del PNRR ed alle clausole di condizionalità volte alla promozione del lavoro femminile (oltre che giovanile); qualche dubbio peraltro è già stato sollevata in dottrina, da parte di chi critica anche il mancato coinvolgimento nei processi di certificazione delle aziende dei rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici e,

⁶ V. sul punto anche le indicazioni dell'*European Institute for gender equality (EIGE)*, in www.eige.eu.

⁷ Si può a questo proposito ricordare l'applicazione del c.d. *gender procurement* nelle gare di appalto pubbliche della Regione Lazio, che nel 2020 aveva iniziato ad inserire nelle iniziative di gare regionali per l'affidamento di servizi criteri premiali volti ad attribuire un punteggio tecnico migliorativo ai concorrenti che garantiscano garantissero la parità di genere in seno alla propria organizzazione (nel caso di specie si faceva riferimento alla percentuale di donne nei ruoli apicali, all'assenza di verbali di discriminazioni di genere ed al possesso della certificazione SA8000 o della UNI EN ISO 26000:2020 o di altre certificazioni equivalenti). Per un approfondimento v. Sabbadini, 2021.

più in generale, dei sindacati.⁸ Inoltre, si è osservato che passare dalla trasparenza sui dati all'assunzione di responsabilità da parte delle organizzazioni significa, in un'ottica aziendalistica, "inserire tali adempimenti all'interno di una programmazione strategica aziendale in termini di obiettivi, di azioni per raggiungerli e di previsione di indicatori che consentano, in sede di verifica, l'accertamento del raggiungimento dell'obiettivo o l'introduzione di misure correttive"⁹: si tratta, dunque, anche modificare un paradigma culturale e contrastare radicati stereotipi, integrando la parità di genere (anche *sub specie* di contrasto al *gender pay gap* ed alla segregazione verticale) tra gli obiettivi aziendali e dedicando particolare attenzione alla rendicontazione verso tutti gli *stakeholders*, a partire ovviamente da quanti lavorino nell'organizzazione stessa. Un'operazione tutt'altro che banale e che richiede un'adesione non solo di facciata da parte delle imprese, per evitare di cadere in pratiche di superficiale (e inutile) *pink-washing*.

3. Il ruolo degli Organismi di parità

Diverse sono anche le novità introdotte dalla l. 162/21 con riguardo alla figura istituzionale della/del Consigliera/e di parità¹⁰.

Viene infatti modificato l'art. 20 del D. Lgs. n. 198/2006, prevedendo, nella nuova formulazione della norma, un potenziamento del ruolo riservato a questi soggetti. Ricordiamo in premessa che ad essi, regolati nel Capo IV (artt. 12-20) del D. Lgs. 198/2006 e istituiti a livello nazionale, regionale, della città metropolitana e dell'ente di area vasta (v. art. 12 D. Lgs. 198/2006), già da molto tempo è stato affidato il compito di promuovere l'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, controllando il rispetto della normativa antidiscriminatoria e di promozione delle pari opportunità e valorizzando a tal fine anche le pratiche di dialogo sociale.

La/il Consigliera/e opera avvalendosi di molteplici strumenti e con varie modalità: rilevando le discriminazioni di genere, anche mediante l'intervento del Servizio Ispettivo del Lavoro; promuovendo azioni positive e verificandone i risultati; promuovendo il coordinamento tra politiche del lavoro e formazione

⁸ V. Borelli, 2022, p. 507, la quale osserva che "il legislatore ha deciso di premiare le imprese che possono permettersi di acquisire una certificazione rilasciata da soggetti privati, senza alcun controllo dell'ente pubblico e senza contraddittorio con le parti sociali".

⁹ Riva, 2022, p. 761.

¹⁰ Su questa figura istituzionale, che fa la prima comparsa nell'ordinamento italiano con la legge n. 863/1984 (che aveva istituito a livello decentrato la "Consigliera per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro"), per veder poi meglio definito il proprio ruolo ad opera di successivi interventi normativi, a partire dall'art. 8 della l. 125/1991, v., per tutti, Guarriello, 2007.

locali e gli indirizzi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, anche mediante il collegamento con gli assessorati al lavoro e con gli organismi di parità degli enti locali; promuovendo l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro; diffondendo le conoscenze e lo scambio di buone prassi e realizzando attività di informazione e formazione culturale sui temi delle pari opportunità e delle varie forme di discriminazione. Inoltre, la/il Consigliera/e di parità (regionale o nazionale, nei casi di rilevanza nazionale) è legittimata/o a proporre ricorso giudiziale, anche in via d'urgenza, per tutti i casi di discriminazione collettiva, diretta ed indiretta (v. art. 37 D. Lgs. 198/2006), e può inoltre promuovere procedure di conciliazione. Nei casi di discriminazione individuale, le/i Consigliere/i di parità possono inoltre ricorrere al giudice del lavoro (o al T.A.R.) territorialmente competenti, su delega della persona che vi abbia interesse, ovvero possono svolgere un intervento *ad adiuvandum* nei giudizi promossi da quest'ultima.

Con la modifica dell'art. 20 operata dall'art. 1 della legge 162 si è ora stabilito anche che, ogni due anni, la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità debbano presentare al Parlamento “una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto”; l'obiettivo è, evidentemente, quello di rendere più stringente il controllo sull'efficacia ed effettività della normativa contro le discriminazioni di genere sul lavoro, rendendo più solida e stabile l'interlocuzione tra la/il Consigliera/e nazionale e il Parlamento, con la previsione di una “corsia” diretta e con scadenze regolari, per cercare di ovviare a uno dei maggiori profili di debolezza, fino a oggi, di questa figura istituzionale, nonostante la sua articolazione pluralistica e territoriale e le numerose competenze, e cioè “la mancanza di incisività dei poteri affidati alle Consigliere di parità, soprattutto con riferimento alla funzione svolta nei confronti del legislatore che, limitandosi alla fase del mero sollecito, non appare idonea ad influenzare realmente le politiche nazionali.”¹¹

Rilevante è poi la modifica dell'art. 46 del D. Lgs. n. 198/2006, laddove si prevede che l'obbligo di presentazione alla/al Consigliera/e di parità regionale di un rapporto biennale dettagliato sullo stato dell'occupazione maschile e femminile, prima della riforma previsto solo per le imprese con più di cento dipendenti, sia esteso alle imprese con oltre cinquanta dipendenti. Inoltre, all'art. 46 è stato aggiunto un comma 1-bis, che dispone che le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti “possono, su base volontaria, redigere il rapporto di cui al comma 1”. Il *report* in questione, attraverso il quale passa un'attività di significativa *disclosure*, dovendo lo stesso riportare dettagliate informazioni su tutte le principali

¹¹ Così, di recente, Guariso, Militello, 2019, p. 497.

condizioni di lavoro (quali tipologie contrattuali di impiego, posizione professionale, retribuzioni effettive, mobilità, fruizione di congedi, accesso alla formazione ecc.), è un importante strumento di trasparenza – ricordiamo, incidentalmente, che il rapporto deve essere trasmesso anche alle rappresentanze sindacali – e può contribuire ad aumentare la consapevolezza delle discriminazioni eventualmente presenti nel contesto lavorativo e a porre le basi per una loro rimozione. L’abbassamento della soglia dimensionale delle imprese chiamate ad adempiere all’obbligo ha accolto le numerose sollecitazioni in passato più volte avanzate dalla Consigliera nazionale e dalla Conferenza nazionale delle/dei Consigliere/i di parità, e deve salutarci con favore anche la previsione di un possibile adempimento su base volontaria da parte delle aziende, tanto private quanto pubbliche, di dimensioni più contenute (fino a cinquanta dipendenti): in questo caso, una tale scelta potrebbe assumere i contorni di una sorta di ‘azione positiva di trasparenza’ e/o costituire oggetto di una previsione specifica in sede di contrattazione aziendale (o territoriale).

La novella modifica e aggiorna anche le previsioni in tema di trasmissione e pubblicità dei rapporti biennali; rispetto alla formulazione originaria, il nuovo testo del secondo comma dell’art. 46 del D. Lgs. 198/2006 (come sostituito dall’art. 3 della l. 162/2021), prendendo atto di quanto peraltro già sperimentato in precedenza, prevede infatti che il rapporto sia redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali. La/il Consigliera/e regionale di parità, che accede ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, elabora i relativi risultati, trasmettendoli alle sedi territoriali dell’Ispettorato nazionale del lavoro, alla Consigliera o al Consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all’Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro. Se, da un lato, l’utilizzo dello strumento telematico dovrebbe rendere maggiormente rapida e agevole la raccolta di una massa significativa di informazioni, viene comunque preservato il ruolo della/del Consigliera/e regionale di parità, che è chiamata/o a elaborare i dati del territorio di pertinenza per poi trasmetterli agli altri soggetti istituzionali interessati, per consentire un’ampia sinergia nella valutazione delle politiche e degli interventi correttivi da mettere in atto per contrastare pratiche e azioni discriminatorie. Salta peraltro subito agli occhi la circostanza che la disponibilità dei dati andrebbe accompagnata dalla necessaria assistenza tecnica per la loro elaborazione, assicurando alle/i Consigliere/i di parità adeguate risorse finanziarie, al momento invece assai carenti¹².

¹² Così, condivisibilmente, Simonazzi, Villa, 2021, p. 2.

Infine, l'accesso ai dati in questione da parte delle rappresentanze sindacali aziendali potrebbe auspicabilmente supportare buone prassi ad opera della contrattazione collettiva¹³, stimolando altresì la responsabilità sociale delle aziende, che dovrebbe risultare ulteriormente incentivata dalla pubblicazione – prevista in un'apposita sezione del sito internet del Ministero del lavoro – dell'elenco delle aziende inadempienti: una pratica di «*naming and shaming*», già ampiamente consolidata in altri Paesi europei, che si auspica possa indurre a comportamenti virtuosi.

All'inadempimento dell'obbligo di presentazione del rapporto sono collegati inoltre specifici profili sanzionatori, anch'essi modificati a opera delle l. 162/2021: da un lato, nei casi più gravi, è prevista la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda; dall'altro, a fronte di rapporti mendaci, o anche solo incompleti, sono previste sanzioni amministrative pecuniarie (anche se in una misura – va detto – che non appare particolarmente dissuasiva a fronte di imprese di grandi dimensioni). Peraltro il legislatore, più che sull'apparato sanzionatorio, sembra fare affidamento sulle disposizioni premiali di cui abbiamo già detto sopra, scommettendo su queste ultime per stimolare il cambiamento e sostenere l'affermarsi di buone pratiche. L'auspicio è, comunque, che agli obblighi di compilazione del rapporto faccia seguito anche il consolidamento di una cultura della parità in seno alle imprese, particolarmente necessaria non solo per l'auspicato contrasto a tutti i fenomeni di *gender gap* – da quello retributivo a quello nei percorsi di carriera – ma anche per un ripensamento dei modelli organizzativi, in particolare in relazione alle delicate questioni relative al *work-life balance*, alle quali sono dedicati i paragrafi successivi e che costituiscono uno snodo cruciale laddove si voglia davvero – e non solo a parole – creare un'«ecosistema» che sostenga l'auspicata crescita dell'occupazione femminile, non solo in termini quantitativi ma anche qualitativi.

4. La conciliazione vita-lavoro: un inquadramento del tema

Le misure di conciliazione vita-lavoro rivestono un ruolo centrale nella realizzazione della parità tra i generi. Esse contribuiscono a definire le opportunità che le donne possono materialmente cogliere in termini di progressioni di carriera, di aumenti salariali e di posizioni di *leadership*. Devono pertanto essere mirate a riequilibrare tra i generi il carico del lavoro di cura nella famiglia, evitando così che

¹³ V. in argomento Gottardi, Peruzzi (a cura di), 2018.

le donne subiscano contratti a tempo parziale involontari, lavori di basso profilo professionale oppure debbano scegliere tra carriera e famiglia¹⁴.

Nell'ambito del diritto del lavoro, realizzare un efficace sistema di *work-life balance* richiede contributi da parte di tutti e tre¹⁵ gli attori delle relazioni sindacali: Istituzioni pubbliche, organizzazioni e parti sociali. Se le prime devono farsi carico di sviluppare strategie di promozione dell'eguaglianza sostanziale tra i generi (a partire dai necessari interventi normativi), i secondi hanno il compito di offrire ai propri lavoratori e lavoratrici strumenti che consentano loro di provvedere al lavoro familiare e di cura.

Intendiamo qui concentrarci proprio su quest'ultimo profilo, evidenziando quale sia oggi l'apporto che le parti sociali offrono alle strategie di conciliazione vita-lavoro attraverso la contrattazione collettiva applicabile all'impiego privato. Tra le varie fonti regolatrici del rapporto di lavoro, infatti, è la normazione collettiva a essere quella maggiormente idonea ad adeguare contesto produttivo e organizzativo alle esigenze di conciliazione tra vita e lavoro, in ragione della flessibilità che la caratterizza¹⁶.

Si vogliono quindi valutare le misure di *work-life balance* presenti in un campione di contratti collettivi, sia ad applicazione categoriale, sia a livello decentrato, per riscontrare le tendenze attuali dell'autonomia collettiva nel nostro Paese¹⁷.

Per comodità espositiva si ritiene di individuare tre aree di possibile intervento della contrattazione collettiva nel campo della conciliazione vita-lavoro: a) strumenti di flessibilità organizzativa spaziale e/o temporale; b) congedi e permessi per ragioni di cura e assistenza; c) misure economiche di sostegno¹⁸. In coerenza con tale impostazione, i paragrafi che seguono tratteranno le differenti aree di intervento, sia sotto il profilo della contrattazione decentrata, sia sotto il profilo della contrattazione di livello superiore.

In particolare si cercherà di evidenziare le previsioni dotate di maggior incisività¹⁹ ossia quelle maggiormente idonee a migliorare quanto già stabilito dalla legislazione in materia. Non si darà invece conto delle disposizioni contrattuali "deboli", per tali intendendo quelle semplicemente ricognitive della disciplina legislativa vigente. Quest'ultime, essendo caratteristiche di un sistema di rela-

¹⁴ Si vedano, sul punto, le conclusioni della *High Level Conference* del Consiglio d'Europa, sul tema "*Work-life balance as leverage for women's empowerment and promoting gender equality*", tenutasi a Roma il 12 aprile 2022.

¹⁵ Commons, 1934.

¹⁶ Ferrara, 2019a.

¹⁷ Per una rassegna comparata a livello europeo si rinvia invece all'esaustivo volume pubblicato dalla Confederazione europea dei sindacati, (Helfferich, Franklin, 2019).

¹⁸ Gervasi, Miracolini, 2020.

¹⁹ Cella, Treu, 2009.

zioni industriali come il nostro in cui la contrattazione avviene prevalentemente a livello di settore industriale e nazionale²⁰, mal si prestano a descrivere la reale ampiezza del ruolo che l'autonomia collettiva riveste nella sperimentazione degli strumenti di *work-life balance*.

Inoltre, per poter fornire un quadro quanto più significativo possibile, ci si è determinati ad analizzare la contrattazione collettiva con l'ambito di applicazione più ampio²¹. Sono stati perciò esaminati i contratti collettivi nazionali di lavoro per i dipendenti dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti (cod. Cnel C011), il CCNL per l'industria chimico-farmaceutica (cod. B011), il CCNL per il settore terziario, della distribuzione e dei servizi (cod. H011), il CCNL dell'industria tessile e dell'abbigliamento (cod. D014), il CCNL dell'industria alimentare (E012) e quello per i dipendenti degli studi professionali (cod. H442). Sono stati successivamente individuate, alcune tra le esperienze più significative di contrattazione aziendale²².

5. Strumenti di flessibilità organizzativa temporale e/o spaziale

La flessibilità organizzativa, nei suoi profili spaziale e temporale, rappresenta uno dei principali strumenti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, nonché il punto d'unione tra le esigenze aziendali e i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici²³. L'evoluzione delle contrapposte necessità produttive e di vita, infatti, può essere efficacemente gestita anche attraverso la flessibilizzazione degli spazi e dei tempi di lavoro.

Specificamente sotto il profilo temporale, la contrattazione collettiva di livello nazionale e categoriale dimostra tuttavia di essere ancor oggi fortemente ancorata all'idea di riduzione dell'orario di lavoro, più che di flessibilizzazione dello stesso. In tal senso, il CCNL per l'industria metalmeccanica introduce un vero e proprio diritto potestativo²⁴ al *part-time* per i dipendenti con necessità di "assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap" o "di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni"²⁵.

²⁰ Venn, 2009.

²¹ Lombardo, Tiraboschi, 2023.

²² L'analisi è stata svolta a partire da *La contrattazione collettiva in Italia (2022)*, IX Rapporto ADAPT.

²³ Zucaro, 2014.

²⁴ Nelle aziende sopra i 100 dipendenti e nell'ambito di una percentuale massima complessiva del 4% del personale a tempo pieno. Nelle imprese con meno di 100 dipendenti, si configura invece un diritto di precedenza non dissimile da quelli di cui all'art. 8, co. 5, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

²⁵ Sez. Quarta, Titolo I, Art. 4.

Analogamente il CCNL del settore commercio, terziario e servizi, afferma il diritto al *part-time* per i genitori con figli e figlie fino a tre anni di età. È tuttavia configurato in modo piuttosto rigido, essendo concesso solo ai lavoratori e alle lavoratrici a tempo indeterminato, solo temporaneamente e comunque in funzione della fungibilità delle mansioni esercitate²⁶. Il CCNL per l'industria alimentare, al contrario, contempla le esigenze assistenziali o di studio del lavoratore e della lavoratrice quale semplice diritto di precedenza, da esercitarsi in occasione di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'impresa²⁷. Oltretutto le necessità di accudire figli e figlie sono titolo prioritario nei passaggi a *part-time* solamente fino al compimento del settimo anno del/la minore.

Maggiormente incisive, naturalmente, sono le previsioni contenute in taluni contratti collettivi di livello aziendale. Data la loro prossimità al contesto lavorativo, infatti, gli accordi aziendali possono sperimentare strumenti di vera e propria elasticità dell'orario. Già prima dell'esplosione del ricorso al lavoro agile conseguente all'emergenza epidemiologica, infatti, talune imprese avevano sperimentato finestre temporali di timbratura in ingresso e in uscita, sistemi di calcolo di decorso dell'orario effettivo di lavoro e anche attenuazioni delle discipline sui ritardi. In tutte queste ipotesi, ancor oggi diffuse, al lavoratore e alla lavoratrice è consentito di stabilire in modo flessibile la decorrenza e la fine dell'orario giornaliero, con la finalità di soddisfarne le istanze di *work-life* balance, e indirettamente perseguire una maggiore produttività nell'esecuzione della prestazione lavorativa²⁸.

La massiccia e forzata sperimentazione del lavoro agile²⁹ (c.d. *smart working*) a partire dall'emergenza epidemiologica del 2020, ha rappresentato un duplice cambio di paradigma rispetto alle misure di flessibilità organizzativa mirate alla conciliazione vita-lavoro.

Sotto un primo profilo ha notevolmente rafforzato la dimensione spaziale di siffatte misure, sino a quel momento limitata alle esperienze di telelavoro introdotto nel nostro ordinamento dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004, per il recepimento dell'Accordo-Quadro europeo concluso il 16 luglio 2002 tra Unice/Unepme, Ceep e Ces. Se è vero che il telelavoro già consentiva -e consente- ai lavoratori di svolgere la propria attività lavorativa regolarmente al di fuori dei locali dell'impresa, proprio con la finalità di "conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo [...] maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti [...] affidati", è anche vero che la misura ha avuto un'applicazione pratica piuttosto

²⁶ Art. 100, Part-time post maternità.

²⁷ Art. 20.

²⁸ Tiraboschi, 2016.

²⁹ Già disciplinato dal Capo II, l. 22 maggio 2017, n. 81.

limitata. In effetti, con poche eccezioni, la disciplina dei contratti aziendali in materia di telelavoro sembra esser stata concepita più nell'ottica di dettare regole tese a ridurre gli spazi di autonomia del dipendente, più che a favorirne una nuova modalità organizzativa della prestazione³⁰.

Sotto un secondo profilo, lo *smart working* emergenziale ha enormemente ampliato la platea dei lavoratori potenzialmente beneficiari delle misure di flessibilità spazio-temporale. Sul punto, il ruolo dell'autonomia collettiva è stato centrale, anche a dispetto di un dettato legislativo che ne regola l'accesso "mediante accordo individuale"³¹.

Prima dell'emergenza epidemiologica alcuni contratti collettivi di livello aziendale disciplinavano compiutamente l'istituto, talora anche anticipando l'intervento legislativo³². L'iniziativa di livello esclusivamente aziendale, tuttavia, limitava notevolmente la portata del lavoro agile, che era rivolto ai/le soli/e dipendenti coperti/e da tale livello di contrattazione notoriamente piuttosto limitata nel nostro Paese. Il contratto collettivo aziendale è soprattutto diffuso nel settore industriale ed è raramente stipulato nelle piccole imprese e al Sud. Ciò si traduce in una limitata copertura dei contratti aziendali, in ragione della struttura produttiva italiana, caratterizzata dalla predominanza di imprese di piccole dimensioni, spesso operanti nel settore terziario e dei servizi³³.

La sperimentazione del lavoro agile nel contesto pandemico, avendo interessato sostanzialmente tutti i lavoratori e le lavoratrici con mansioni compatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione, ha tuttavia sollecitato l'iniziativa delle parti sociali a livello nazionale già all'indomani della situazione emergenziale. In questo senso il "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" del 7 dicembre 2021, applicabile a tutti i dipendenti del settore privato, ha sanzionato il ruolo fondamentale del lavoro agile nel "favorire il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa". Ciò ha notevolmente favorito la diffusione e il rafforzamento degli strumenti di flessibilità spazio-temporale a tutti i livelli della contrattazione collettiva, sia di portata nazionale e di categoria, sia -di nuovo- di livello aziendale.

Particolarmente interessante è l'esempio fornito dall'accordo di rinnovo del CCNL per i/le dipendenti degli studi professionali, sottoscritto il 16 febbraio 2024. Proprio un CCNL destinato a trovare applicazione in contesti produttivi per loro natura di modeste dimensioni disciplina l'istituto del lavoro agile in chiave di *work-life balance*. Si introduce così il principio per il quale le giornate di

³⁰ Serrani, 2014.

³¹ Art. 18, l. 22 maggio 2017, n. 81.

³² Tiraboschi, 2017. All'indomani dell'entrata in vigore della l. 81/2017 si contavano dodici accordi aziendali che regolavano l'istituto del lavoro agile.

³³ D'Amuri, Giorgiantonio, 2015.

lavoro e in presenza debbano essere stabilite in anticipo dall'accordo di lavoro agile, e anche la possibilità per i lavoratori di recuperare le giornate da remoto non fruite. Accanto a ciò si riconferma, oltre al diritto alla disconnessione già previsto da legge³⁴ e Protocollo, la natura flessibile dell'orario di lavoro con la previsione di mere fasce di reperibilità e la priorità nella concessione dello *smart working* per neomamme, genitori con figli fino a otto anni e dipendenti con familiari disabili.

La contrattazione collettiva di livello aziendale resta comunque centrale nella sperimentazione di nuovi e differenti "lavori agili" in ottica conciliativa, servendosi di tutta l'elasticità consentita dai mezzi tecnologici in continua evoluzione. Si veda per esempio l'esperienza del "*FAB working*"³⁵ istituito dall'accordo del 18 marzo 2022 tra le società del Gruppo Nestlé e le segreterie nazionali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil.

Il *Fab working* è caratterizzato da una piena gestione autonoma dell'orario di lavoro, subordinata al mantenimento di un'efficienza lavorativa della prestazione almeno pari a quella normalmente garantita in presenza. Il Gruppo richiede esclusivamente alcune fasce di reperibilità e, salvo urgenze, vieta di poter fissare riunioni prima delle 9.00, dopo le 18.00 ed obbliga a garantire almeno 45 minuti di pausa pranzo tra le 12.30 e le 14.00³⁶.

In prospettiva futura, pertanto, le misure flessibilità organizzativa mirate alla conciliazione vita e lavoro saranno sempre di più formule di lavoro agile, declinate ed evolute di pari passo con le innovazioni tecnologiche.

6. Congedi e permessi per ragioni di cura e assistenza

Un'ulteriore tipologia di interventi che la contrattazione collettiva può adottare per favorire la conciliazione tra esigenze di vita e lavoro, riguarda l'istituzione di permessi e congedi da fruire per ragioni di cura o assistenza di minori, disabili ed anziani. Si tratta, evidentemente, di misure che, consentendo al lavoratore e alla lavoratrice di sospendere la prestazione lavorativa, sono complementari alle formule di flessibilità organizzativa appena esposte.

Sul tema si deve anzitutto notare come l'apparato legislativo italiano sia ormai piuttosto robusto, tanto in termini quantitativi, quanto in termini qualitativi. Per limitarsi alle sole esigenze di assistenza dei/lle figli/e minori, si pensi all'estensione del termine per godere del congedo parentale sino al dodicesimo anno di età del/

³⁴ Art. 19, l. 22 maggio 2017, n. 81.

³⁵ "FAB" è l'acronimo di "flessibile", "adattabile" e "bilanciato", mentre in inglese è la forma trunca di "*fabulous*".

³⁶ Albanese, 2022.

la figlio/a³⁷, all'introduzione della possibilità di fruizione del congedo in modo frazionato su base oraria³⁸ e all'innalzamento dell'indennizzo a carico dell'Inps sino all'80% della retribuzione³⁹.

Il raggio d'azione per l'autonomia collettiva è dunque indirizzato su due principali direttrici. Da un lato essa interviene su di un profilo più marcatamente economico, riconoscendo un maggior numero di ore rispetto alla legge oppure prevedendo integrazioni agli indennizzi erogati dagli istituti previdenziali. D'altro lato la contrattazione collettiva agisce in modo più strettamente normativo, con misure volte a favorire il riequilibrio del carico del lavoro di assistenza e cura tra uomini e donne.

Sotto il primo profilo, tanto la contrattazione collettiva di livello nazionale, quanto quella di livello aziendale si dimostrano piuttosto presenti. In tal senso devono leggersi le ormai consolidate integrazioni al 100% della retribuzione netta previste dalla contrattazione collettiva per il congedo obbligatorio di maternità. Il CCNL per le dipendenti del settore commercio, terziario e servizi, per esempio, lo estende per tutto il periodo di astensione dal lavoro, anche se fruito integralmente dopo il parto⁴⁰. Una previsione analoga è contenuta anche nei CCNL per le dipendenti dell'industria chimico-farmaceutica⁴¹, per l'industria metalmeccanica⁴², per l'industria tessile e dell'abbigliamento⁴³. Anche il CCNL per le lavoratrici degli studi professionali, in occasione dell'ultimo e recentissimo rinnovo⁴⁴, ha cercato di allinearsi a tale tendenza, stabilendo, per la prima volta, l'integrazione dell'indennità posta a carico dell'Inps sino al 90% della retribuzione netta della lavoratrice.

Il CCNL per l'industria alimentare, invece, pone a carico della bilateralità l'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa *post partum*, attraverso il Fondo sanitario integrativo di settore (FASA)⁴⁵. L'impresa deve infatti corrispondere un contributo di 24 euro annuali per ogni rapporto di lavoro a tempo indeterminato da versare al FASA, cui spetta il compito di erogare l'indennizzo al lavoratore o alla lavoratrice in congedo parentale.

³⁷ D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105.

³⁸ Art. 7, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80.

³⁹ La misura, già sperimentata per l'anno 2023, è stata riproposta anche per l'anno in corso dalla Legge di Bilancio 2024 per un massimo di due mesi (l. 30 dicembre 2023, n. 213).

⁴⁰ Art. 197.

⁴¹ Art. 32.

⁴² Sez. Quarta, Titolo VI, Art. 4.

⁴³ Art. 95.

⁴⁴ L'accordo è stato sottoscritto dalle parti sociali il 16 febbraio 2024.

⁴⁵ Art. 74-quater.

La contrattazione collettiva di livello nazionale è invece piuttosto parca quanto all'estensione della durata dei congedi, limitandosi, nei fatti, a minimi ritocchi della disciplina legislativa. Il CCNL

per l'industria chimica, sembra quello maggiormente sensibile al tema, pur limitandosi a stabilire la concessione di permessi non retribuiti in favore dei lavoratori e delle lavoratrici con a carico familiari portatori di handicap, figli o figlie di età inferiore ai sei anni e figli o figlie in malattia di età compresa tra i tre e gli otto anni sino a un massimo di sei giorni⁴⁶. Stabilisce inoltre “permessi parzialmente retribuiti” con il 30% della retribuzione e sino a un massimo complessivo all'anno pari a tre giorni di stipendio, per ragioni inerenti a familiari portatori/trici di handicap o in condizioni di tossicodipendenza, e necessità da parte del lavoratore o della lavoratrice proveniente da paesi extraeuropei di raggiungere il luogo d'origine per gravi motivi familiari⁴⁷.

Anche nel caso dei permessi e dei congedi, così come si è avuto occasione di osservare per quanto attiene alle misure di flessibilità organizzativa, è la contrattazione di livello aziendale a offrire le maggiori opportunità ai lavoratori con necessità di assistenza.

Le casistiche sono estremamente eterogene. Il contratto integrativo aziendale Fincantieri⁴⁸, per esempio, riconosce dei permessi retribuiti per l'inserimento dei figli e delle figlie al nido e scuole materne, per l'assistenza ai genitori anziani, oltre all'allungamento del periodo di comporto del 50% in caso di gravi patologie del dipendente. L'accordo della Banca Popolare di Puglia e Basilicata⁴⁹ impegna il datore di lavoro a concedere permessi retribuiti per visite specialistiche a tutti i lavoratori e, alle sole lavoratrici madri, è offerto un monte permessi aggiuntivo di 15 ore all'anno per il primo figlio di età inferiore all'anno, nonché altre 7,5 ore di permesso per ogni figlio ulteriore di età sino ai cinque anni. Accanto a ciò tutti i/le dipendenti, indipendentemente dalle ragioni di cura, possono richiedere un congedo straordinario di dieci giorni, retribuito nella misura del 35% dello stipendio (c.d. “*Social Days*”).

L'Accordo Hera del 20 settembre 2022, infine, si propone di mirare gli interventi conciliativi proprio nei casi di maggior bisogno. A tal fine è introdotto un meccanismo piuttosto interessante, per cui coloro che si ritrovino alla fine dell'anno con un residuo di ferie inferiore a otto ore, possono beneficiare di un monte permessi supplementare. In tal modo non solo si danno maggiori possibilità di conciliazione a chi ne ha più bisogno, ma si favorisce anche

⁴⁶ Art. 27, lett. A).

⁴⁷ Art. 27, lett. B).

⁴⁸ Contratto integrativo aziendale Fincantieri, 27 ottobre 2022.

⁴⁹ Contratto di secondo livello in Banca Popolare di Puglia e Basilicata, 28 gennaio 2022.

una piena fruizione delle ferie maturate⁵⁰. Un'ulteriore innovazione prevista nell'Accordo è costituita da un vero e proprio *trait d'union* tra incentivazione alla produttività e misure di conciliazione vita-lavoro. Viene infatti consentita la conversione del premio di risultato in permessi di otto ore utilizzabili per l'assistenza a genitori anziani e per visite specialistiche, con la possibilità di richiedere una conversione di ulteriori otto ore, in caso di assistenza a disabili e congedi parentali.

La contrattazione collettiva aziendale è anche piuttosto attiva nella seconda delle possibili aree di intervento in materia di congedi e permessi, e cioè nella normazione delle misure rivolte al riequilibrio del lavoro di cura tra uomini e donne. Tale obiettivo è perseguito tipicamente con meccanismi incentivanti, innalzando la durata dei congedi o aumentando il monte dei permessi a disposizione nel caso di fruizione da parte del lavoratore padre⁵¹.

L'esperienza maggiormente significativa sembra tuttavia essere il c.d. "*Nestlé Baby Leave*", disciplinato dall'accordo aziendale sottoscritto dal Gruppo Nestlé il 12 marzo 2022. La misura, nata dalla sperimentazione di un congedo di paternità pari a due settimane a partire dal 2018, ha istituito un congedo riservato al lavoratore padre o al "*caregiver secondario*"⁵² di durata pari a ben tre mesi e integralmente retribuito a carico dell'azienda.

7. Misure economiche di sostegno

Nell'ultimo decennio le misure di sostegno economico ai/lle dipendenti finalizzate alla conciliazione vita-lavoro hanno conosciuto una fortissima espansione, quale componente essenziale del c.d. *welfare* aziendale. Con tale espressione, come noto, si definiscono generalmente beni o servizi messi a disposizione dall'azienda ai/lle propri/e dipendenti per garantire una migliore qualità della loro vita privata e lavorativa⁵³. In quest'ambito si collocano non solo le misure di *work-life balance* ma anche forme di sostegno al reddito familiare, allo studio e alla genitorialità, alla tutela della salute, proposte per il tempo libero e agevolazioni di carattere commerciale.

Sembra essere un dato acquisito che nei piani di *welfare* aziendale il nucleo fondamentale di beni e servizi concessi dall'impresa siano finalizzati a un equili-

⁵⁰ Frisoni, 2022.

⁵¹ La tecnica normativa è del tutto simile a quella stabilita per il congedo parentale dall'art. 32, co. 2, D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

⁵² Albanese, 2022. Si tratta, ad esempio, del genitore biologico o adottivo.

⁵³ Maino, Rizza, 2017.

brio tra le esigenze di vita e lavoro, tanto che si può ormai parlare congiuntamente di “*welfare* e conciliazione”⁵⁴.

La crescente diffusione dei piani di *welfare* degli ultimi anni e la centralità, al loro interno, delle misure di conciliazione vita e lavoro è naturalmente figlia della novella al TUIR⁵⁵ apportata dalla legge di stabilità per l’anno 2016⁵⁶. Il legislatore, in quella sede, ha infatti previsto che siano sottratte da imposizione fiscale talune somme di denaro e/o servizi messe a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici per finalità educative, formative, ricreative, assistenziali, sociali, sanitarie o religiose.

Per quanto qui interessa, la normativa di carattere fiscale riserva un ruolo centrale, ancorché non esclusivo, all’autonomia delle parti sociali, auspicando che gli interventi di *welfare* siano realizzati “volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale”⁵⁷. Da tali poche ed essenziali parole è fiorito quasi un nuovo genere tematico nella contrattazione collettiva, specificamente imperniato sul benessere sociale dei lavoratori e delle lavoratrici e perciò anche su nuove misure di conciliazione vita-lavoro.

Ebbene, in modo tutt’altro che inaspettato, data la natura “aziendale” del *welfare* in parola, le misure economiche di sostegno al *work-life balance* trovano luogo quasi esclusivamente nella contrattazione collettiva di livello decentrato.

Una⁵⁸ notevole eccezione, per quanto relevantissima, è rappresentata dal CCNL per l’industria metalmeccanica, che, già dal rinnovo per il quadriennio 2016-2019 ha incorporato nella propria parte economica una componente di *welfare*⁵⁹. Pertanto, tutte le imprese del settore devono mettere a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici degli strumenti di *welfare* del valore di 200,00 euro, tra quelli elencati in via esemplificativa dall’articolo del medesimo CCNL. L’elencazione è fortemente imperniata sulle erogazioni economiche per favorire la conciliazione vita-lavoro: asili nido, servizi di *babysitting*, spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore, università e master, libri di testo scolastici e universitari, doposcuola o pre-scuola, corsi integrativi (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...), spese per badanti, assistenza domiciliare, case di riposo e R.S.A.

L’esperienza iniziata dalla contrattazione collettiva nazionale dell’industria metalmeccanica, giunta ormai all’ottavo anno di applicazione e protagonista della piat-

⁵⁴ Il IX “Rapporto annuale sulla contrattazione collettiva in Italia” curato da ADAPT, appunto, tratta assieme “*welfare* e conciliazione”.

⁵⁵ Testo Unico delle imposte sui redditi, DPR 22 dicembre 1986, n. 917.

⁵⁶ L. 28 dicembre 2015, n. 208.

⁵⁷ Art. 51, co. 2, lett. f), DPR 22 dicembre 1986, n. 917.

⁵⁸ Ma non unica: si veda ad esempio anche il CCNL per la piccola industria metalmeccanica sottoscritto da Confapi (cod. Cnel C018)

⁵⁹ Sez. Quarta, Titolo IV, Art. 17.

taforma di rinnovo del CCNL per il quadriennio 2024-2027⁶⁰, sembra aver ormai tracciato una tendenza destinata a diffondersi anche presso altre categorie della contrattazione. L'accordo di rinnovo del CCNL per i/le dipendenti degli studi professionali, per esempio, ha stabilito che l'importo *una tantum* da erogarsi per il periodo di carenza contrattuale possa essere sostituito da erogazioni sotto forma di *welfare*⁶¹.

Molto più estese e variegate, naturalmente, sono le misure di sostegno economico alla conciliazione vita-lavoro introdotte dalla contrattazione collettiva aziendale. Accanto a una componente economica⁶² mirata più in generale a tutti i possibili interventi di *welfare* e di norma gestita tramite una piattaforma dedicata⁶³, si distinguono due ulteriori linee di azione.

In un primo senso la contrattazione collettiva aziendale può istituire veri e propri *bonus* volti ad agevolare coloro che, per particolari esigenze di cura o di assistenza, necessitano di maggiori sostegni reddituali. L'accordo aziendale della Banca Popolare di Puglia e Basilicata⁶⁴, per esempio, concede non solo un "premio natalità" di 300,00 euro ai neo-genitori, ma anche un contributo *una tantum* di 5.000 euro lordi annui per l'intera vita lavorativa ai lavoratori e alle lavoratrici con figli e figlie a carico portatori/trici di handicap gravi. In altri casi i contratti decentrati favoriscono l'accesso alla liquidità del lavoratore e della lavoratrice in particolari condizioni, consentendo di prelevare anticipazioni del TFR anche al di fuori dei casi previsti dall'art. 2120 c.c. Così, l'accordo aziendale Vera⁶⁵, ammette l'anticipo fino al 70% del trattamento di fine rapporto anche nei casi di separazione dal coniuge, spese pre-adoptive, danneggiamento della propria abitazione, spese funebri e persino cura degli animali domestici⁶⁶.

Un secondo ordine di sostegni economici alla conciliazione vita-lavoro diffuso a livello aziendale sono i servizi offerti direttamente dall'impresa al lavoratore, consentendo così al/la dipendente di non sostenere determinate spese assistenziali a proprio carico.

Qui gli interventi maggiormente ricorrenti sono soprattutto la messa a disposizione di servizi per l'infanzia, che consentono ai genitori fruire di strutture aziendali dedicate alla cura dei figli mentre si trovano al lavoro⁶⁷.

⁶⁰ In particolare le parti sindacali richiedono l'innalzamento dell'importo ad almeno 250,00 euro.

⁶¹ Art. 140, lett. A), CCNL 16 febbraio 2024

⁶² Non è, peraltro, infrequente che la somma a disposizione per il *welfare* sia frutto della conversione del premio di risultato, come consentito dalla legge di stabilità per l'anno 2016.

⁶³ Si veda, tra i moltissimi, il "Pacchetto flessibile Welfare" dell'Accordo Hera del 20 settembre 2022.

⁶⁴ Contratto di secondo livello in Banca Popolare di Puglia e Basilicata, 28 gennaio 2022.

⁶⁵ Accordo Vera 11 febbraio 2022.

⁶⁶ Pigni, 2022.

⁶⁷ Ferrara, 2019b.

L'ipotesi più ricorrente è quella dell'istituzione di un asilo aziendale. L'Accordo Fincantieri, sottoscritto presso il Ministero delle Pari Opportunità il 17 gennaio 2022, ha previsto dallo stesso anno la costituzione di servizi di asilo nido presso le sedi aziendali, partendo da quelle di Trieste, Monfalcone e Porto Marghera, per poi arrivare a tutti gli altri siti del gruppo. La misura si distingue rispetto ad altri analoghi interventi anche perché il costo del servizio sarà prevalentemente a carico dell'azienda, mentre la quota residua in capo al lavoratore e alla lavoratrice sarà parametrata all'I-SEE familiare. Altro profilo caratterizzante dell'Accordo è la previsione di una prossima apertura degli asili nido aziendali anche ad altri soggetti presenti sul territorio in cui opera l'impresa, segnatamente ai lavoratori dell'indotto.⁶⁸

Ulteriore esempio di servizi forniti *in loco* dall'impresa al lavoratore e alla lavoratrice è quello delle visite pediatriche integrative del Servizio Sanitario Nazionale. L'Accordo Ferrero, in occasione dell'ultimo rinnovo⁶⁹, ha confermato la sperimentazione avviata con il contratto aziendale 2018-2022. La società, infatti, offre un servizio gratuito di ambulatorio medico-pediatrico tramite convenzioni con professionisti operanti sul territorio, a disposizione di tutti i lavoratori e le lavoratrici fino a due volte al mese per esigenze di cura dei figli e delle figlie fino al compimento dei quattordici anni.

8. Conclusioni

Accanto all'analisi delle modifiche normative introdotte con gli ultimi interventi di riforma di cui alla l. 162/21, la rassegna delle previsioni contrattuali fornita, senza pretesa di esaustività, nei paragrafi precedenti evidenzia la varietà delle misure che le parti sociali possono porre in atto per agevolare la conciliazione vita-lavoro, nell'ottica di favorire la parità di genere.

Si è potuto anzitutto notare come l'autonomia collettiva abbia il merito e l'elasticità di poter sperimentare sempre nuovi strumenti di *work-life balance* e come essa abbia anche la capacità di anticipare e influenzare le scelte del legislatore in questo ambito. Significative, sul punto, sono state le esperienze del lavoro agile⁷⁰, comunque denominato, ma anche dei congedi di paternità.

Lo spunto maggiormente interessante per le finalità di cui al presente scritto è tuttavia offerto dalle modalità con cui le parti sociali esercitano la propria autonomia collettiva. Si sarà senz'altro osservato che le disposizioni più favorevoli alle esigenze di vita, assistenziali e di cura dei lavoratori sono contenute nella contrattazione collettiva

⁶⁸ Ferrieri Caputi, 2022.

⁶⁹ Accordo integrativo Ferrero, 6 ottobre 2023.

⁷⁰ Tiraboschi, 2017, e *supra* nota n. 32.

di livello aziendale. Ciò emerge in tutte e tre le categorie di previsioni considerate: flessibilità organizzativa, congedi e permessi, e – soprattutto – nell’ambito degli incentivi di carattere economico.

Detta considerazione, pur ovvia in ragione della prossimità della fonte collettiva aziendale rispetto alle realtà produttive e ai lavoratori e alle lavoratrici, deve tuttavia essere attentamente valutata nelle sue implicazioni pratiche. Se il contratto collettivo decentrato ha il merito di aver una maggior forza creativa ed espansiva nell’ambito della conciliazione vita-lavoro, esso tuttavia non si presta a universalizzare le tutele che predispone.

In altri termini, riconoscere alla contrattazione collettiva aziendale un ruolo predominante nel definire l’equilibrio tra esigenze lavorative e di vita, rischia di lasciare al CCNL il compito di riprodurre, praticamente invariate, le disposizioni di legge. In un contesto economico quale quello italiano, in cui la maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici opera alle dipendenze di datori di lavoro medio-piccoli che difficilmente stipulano accordi collettivi aziendali⁷¹, ciò si traduce in un’ingiustificata disparità di trattamento. Dato, questo, tanto più allarmante se si ritiene che coloro che beneficiano del solo CCNL sono tipicamente i/le dipendenti più deboli contrattualmente.

Non si deve, peraltro, dare per scontato che il CCNL possa far poco o nulla per le misure di conciliazione vita-lavoro, essendo stipulato ad un livello troppo distante e per nulla prossimo alle esigenze produttive delle singole imprese o a quelle di vita dei singoli lavoratori e lavoratrici. La contrattazione nazionale ha infatti efficacemente ricoperto questo ruolo storicamente. Senza scomodare l’Accordo interconfederale del 31 maggio 1941 sul congedo matrimoniale, ne sono prova vivente le stesse disposizioni in materia di permessi per riduzione dell’orario di lavoro, costantemente disciplinati a livello di contrattazione nazionale di categoria. Anche di recente, oltretutto, le parti sociali nazionali hanno dimostrato di poter ricoprire nuovamente un ruolo centrale nel disciplinare gli strumenti di *work-life balance*, giungendo alla stipula del Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021.

Occorre dunque interrogarsi sulle ragioni che portano la contrattazione collettiva nazionale, e soprattutto i CCNL -che assicurano la maggior parte della elevatissima copertura contrattuale in Italia⁷²-, a non essere più incisiva sul tema delle misure di conciliative. Le parti sociali nazionali, in effetti, sembrano restie a discostarsi eccessivamente dalla disciplina di legge in materia per ragioni sostanzialmente economiche. Stabilire maggiori incentivi alla conciliazione tra vita e lavoro a livello nazionale, infatti, rischierebbe di penalizzare eccessivamente i piccoli e medi datori di lavoro che applicano esclusivamente il CCNL.

⁷¹ *Supra* § 5.

⁷² Si veda in tal senso il rapporto pubblicato dal Cnel il 4 ottobre 2023.

Una possibile soluzione potrebbe essere quella di rafforzare il ruolo degli enti bilaterali anche in questo ambito, stimolandone quantomeno l'erogazione di incentivi economici finalizzati alla fruizione di servizi mirati al *work-life balance*. Ancora una volta sembra che l'emergenza epidemiologica abbia già dimostrato come interventi di questo tipo siano possibili e utili, ispirando buone prassi sperabilmente destinate a consolidarsi nel tempo. Solo per fare un esempio, l'Ente bilaterale nazionale per gli studi professionali (Ebipro), in quell'occasione, si è fatto carico di rimborsare fino a 300,00 le spese sostenute dai lavoratori e dalle lavoratrici per l'acquisto di strumenti *hardware* destinati al lavoro agile. Ancor più incisivi e virtuosi sono gli interventi mirati a rimborsare la retta dell'asilo nido⁷³ oppure sostenere il reddito perduto in caso di necessità assistenziali⁷⁴.

La bilateralità, ispirandosi alle sperimentazioni della contrattazione collettiva aziendale più virtuosa, potrebbe perciò aiutare ad ampliare la platea di lavoratrici e lavoratori beneficiari degli strumenti di conciliazione tra vita e lavoro, favorendo così il riequilibrio tra i generi anche su scala nazionale.

Bibliografia

- Albanese, M. (2022). “Baby leave e FAB working: le novità della contrattazione aziendale in Nestlé”, *Bollettino ADAPT*, n. 13.
- Borelli, S. (2022). “Sguardi sul diritto antidiscriminatorio e sulle recenti politiche di genere”, *Lavoro e diritto*, n. 3, pp. 502-507.
- Cella, G.P., Treu, T. (2009). “Relazioni industriali e contrattazione collettiva”, Bologna, Il Mulino.
- Commons, J.R. (1934). “*Institutional economics: Its place in political economy*”, New York, Macmillan.
- D'Amuri, F., Giorgiantonio, C. (2015). “Stato dell'arte e prospettive della contrattazione aziendale in Italia”, WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.IT, n. 242.
- Ferrara, M.D. (2019). “Il ruolo della contrattazione collettiva e la tutela della salute nei luoghi di lavoro: la prospettiva di genere” in Scip G. (a cura di) “Sicurezza accessibile. La sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere”, Trieste, EUT, pp. 59-84
- Ferrara, M.D. (2019). “La prospettiva di genere e la contrattazione collettiva: neutralità o cecità delle norme collettive?” in Adamo S., Zanfano G., Sava E.T. (a cura di) “Non esiste solo il maschile. Teorie e pratiche per un linguaggio non discriminatorio da un punto di vista di genere”, Trieste, EUT, pp. 93-99.
- Ferrieri Caputi, M.S. (2022). “Accordo Fincantieri: asili nido nel solco del PNRR”, *Bollettino ADAPT*, n. 4.

⁷³ Ebipro eroga sino a 600 euro per un massimo di due annualità.

⁷⁴ Ebn, ente bilaterale per i dipendenti delle aziende che operano nella piccola industria metalmeccanica, eroga fino a 200 euro nel caso di necessità assistenziali.

- Frisoni, D. (2022). “*Contratto Gruppo Hera: un rinnovo tra partecipazione e conciliazione vita-lavoro*”, Bollettino ADAPT, n. 34.
- Gervasi, D., Miracolini, M. (2020). “*Gli strumenti di conciliazione nella prassi: analisi su un campione di contratti collettivi aziendali*” in Faldetta G., Gabriele A. (a cura di), “*Tempi di vita e lavoro tra legge e contrattazione collettiva*”, Milano, Fondazione Marco Vigorelli, pp. 47-64.
- Gottardi, D., Peruzzi, M. (a cura di) (2018). “*Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*”, Torino, Giappichelli.
- Guariso, A., Militello, M. (2019). “*La tutela giurisdizionale*”, in Barbera M., Guariso A. (a cura di), “*La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*”, Torino, Giappichelli, pp. 445-500.
- Guarriello, F. (2007). “*Il ruolo delle istituzioni e della società civile*”, in Barbera, M. (a cura di), “*Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*”, Milano, Giuffrè, pp. 467-528.
- Helfferich, B., Franklin, P. (eds) (2019). “*Rebalance: Trade unions’ strategies and good practices to promote work-life balance*”, Bruxelles, ETUC.
- Istat (2004). “*Statistiche flash – gennaio 2024*”, 1 marzo 2024, in www.istat.it.
- Lombardo, F., Tiraboschi, M. (2023). “*Conoscere per deliberare: quale impatto per lavoratori, sindacati e imprese di un salario minimo legale a 9 euro?*”, Bollettino ADAPT, n. 25.
- Maino, F., Rizza, R. (a cura di) (2017). “*Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro in Emilia Romagna*”, Torino, Centro di ricerca e documentazione L. Einaudi.
- Nunin R. (2022). “*Contrasto al gender gap e sostegno all’occupazione femminile: le novità della l. n. 162/2021*”, Famiglia e diritto, n. 2, pp. 203-210.
- Pigni, G. (2022). “*Accordo Vera: un’intesa di secondo livello con una vocazione nazionale*”, Bollettino ADAPT, n. 8.
- Sabbadini, A. (2021). “*Il gender procurement può migliorare il lavoro*”, in <http://www.ingener.it>, 3 novembre 2021.
- Serrani, L. (2014). “*Nella prassi le ragioni del mancato decollo del telelavoro*”, Bollettino ADAPT, n. 5.
- Simonazzi, A., Villa, P. (2021). “*Parità retributiva un passo avanti*”, in <http://www.ingener.it> 24 novembre 2021.
- Tiraboschi, M. (2016). “*Lavoro agile e contrattazione collettiva: lo stato dell’arte*”, Bollettino ADAPT, n. 2.
- Tiraboschi, M. (2017). “*Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*”, WP C.S.D.L.E. Massimo D’Antona.IT, n. 335.
- Venn, D. (2009), “*Legislation, Collective Bargaining and Enforcement*”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n. 89.
- Zucaro, R. (2014). “*La conciliazione vita-lavoro nei contesti aziendali*”, ADAPT Labour studies e-book serie, n. 31.

Discriminazione di genere e misure a sostegno della cura/conciliazione nel settore pubblico*

MARIA DOLORES FERRARA, COSTANZA ZIANI

SOMMARIO: 1. IL CONTESTO DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO PUBBLICO. – 2. IL SISTEMA DI *GOVERNANCE* DELLE PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO PUBBLICO E I DISPOSITIVI PROMOZIONALI. – 3. LE MISURE DI CONCILIAZIONE VITA E LAVORO COME DISPOSITIVI PROMOZIONALI ANCHE DELLE PARI OPPORTUNITÀ: LO STRUMENTO DEL LAVORO AGILE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – 4. *PART-TIME*, *WELFARE* INTEGRATIVO PUBBLICO E *WORK-LIFE BALANCE*: LUCI E OMBRE.

ABSTRACT

Il contributo intende approfondire il tema delle misure a sostegno della work-life balance nella pubblica amministrazione in un'ottica di genere, focalizzando l'attenzione sul relativo sistema di governance e sui dispositivi promozionali. In particolare, lo scritto non solo si concentra sullo strumento del lavoro agile, ma prende altresì in considerazione il part-time e il welfare integrativo come istituti utili alla conciliazione vita-lavoro all'interno delle pubbliche amministrazioni.

The paper aims to explore the topic of measures to support work-life balance in public administration from a gender perspective, focusing on the related governance system and promotional devices. In particular, the paper not only focuses on the tool of agile working, but it also considers part-time and supplementary welfare as useful work-life balance tools within public administration.

¹ Pur essendo frutto di una comune riflessione, i paragrafi 1 e 2 di questo contributo è stati scritti da Maria Dolores Ferrara, i restanti paragrafi 3 e 4 da Costanza Ziani.

PAROLE CHIAVE: *pari opportunità, pubblica amministrazione, conciliazione vita-lavoro, governance, strumenti.*

KEYWORDS: gender equality, public administration, work-life balance, governance, tools.

1. Il contesto delle politiche di pari opportunità nel lavoro pubblico

La lunga marcia verso l'affermazione di strumenti di contrasto alle discriminazioni e di promozione delle pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, in Italia, è stata contrassegnata da battute di arresto ma anche da importanti evoluzioni. Nella regolamentazione del lavoro delle donne, fin dai principi fondanti affermati dalla Costituzione all'art. 37 e, successivamente, nella legislazione nazionale successiva, il tema della tutela dei diritti delle lavoratrici si intreccia indissolubilmente con quello della protezione, non solo della maternità biologica (del corpo delle donne), ma anche di quella che la Costituzione chiama "l'essenziale funzione familiare" della donna lavoratrice. Tuttavia, è proprio questa relazione (tra lavoro produttivo e lavoro di cura) che, quanto alle tutele giuridiche, ha subito dall'entrata in vigore della Costituzione una trasformazione significativa, perché al modello "protettivo", che ha lasciato una traccia importante nell'art. 37 Cost., si è progressivamente sostituito un modello emancipatorio, essenzialmente costruito sul principio di non discriminazione, di fonte euro-unitaria, modello, peraltro, soggetto alla profonda evoluzione che vive il diritto antidiscriminatorio (così Tarquini, 2022, 108). Questa premessa di metodo e di merito è necessaria non solo per descrivere lo stato dell'arte del diritto "femminile" nel lavoro privato, ma essa è funzionale ad inquadrare anche le emergenti complessità collegate all'attuazione degli strumenti e alle politiche delle pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni (Ferrara, 2017, p. 157).

In questa porzione dell'ordinamento, lo *stress test* dei congegni giuridici pare un'operazione più complicata da farsi in ragione di due premesse di contesto: in primo luogo, i dati (apparentemente rassicuranti) e, in secondo luogo, l'esistenza di un principio inossidabile consacrato nel lavoro pubblico (e non nel privato, dove esistono i divieti di discriminazione in ragione dei fattori protetti, tra cui il genere, ma non l'obbligo di garantire la parità di trattamento), per effetto del quale sussiste il principio di parità di trattamento nell'ambito dei rapporti di lavoro pubblico, sancito oggi dall'art. 45, co. 2, D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

In relazione al primo profilo, quello che attiene alle scelte di *policy making* anche in relazione alla dimensione quantitativa dei fenomeni che si intendono affrontare/regolare, va rimarcato che la Pubblica Amministrazione italiana sia, attualmente, popolata in larga maggioranza da donne (il 58,8% della forza lavoro) e che negli ultimi dieci anni la componente maschile sia diminuita del 9,7% a fronte di un incremento della presenza femminile del 5,5% (Corte dei Conti, 2023). Questo quadro, apparentemente in grado di sterilizzare qualsivoglia pulsione ad

approfondire la tematica in considerazione di un quadro fattuale e normativo apparentemente tranquillizzante, cela non pochi profili di complessità e disvela, per contro, l'esigenza di indagare le questioni emergenti da altre angolazioni.

Le condizioni di contesto, infatti, possono essere lette anche da altre angolazioni, decisamente meno rassicuranti.

[proposta di revisione] Per esempio, la traduzione applicativa da parte della Corte di Cassazione ha fortemente ridimensionato l'effetto deterrente del principio di parità di condizioni contrattuali sancito nel Testo unico sul pubblico impiego. Per la Suprema Corte¹, infatti, la portata precettiva del citato articolo 45, co. 2, d.lgs. n. 165/2001, va intesa come obbligo per il datore pubblico di conformarsi alle previsioni della contrattazione collettiva, ma non costituisce parametro per giudicare delle eventuali differenziazioni operate in quella sede. Ciò significa che eventuali disposizioni collettive, apparentemente neutre, che però possono in realtà impattare sul complessivo trattamento economico-normativo -ad esempio, perché collegano l'erogazione del trattamento accessorio agli obiettivi di *performance*, a loro volta dipendenti anche da una serie di variabili *gender sensitive*, come la natura degli incarichi, le modalità e la tipologia di impiego (modalità agile, *part-time*), la flessibilità oraria- sarebbero giudicate conformi al dettato normativo dell'art. 45, co. 2, d.lgs. n. 165/2001, poiché coerenti con le previsioni collettive che possono operare, in definitiva, delle differenziazioni, fermi restando, ovviamente, i divieti di discriminazione.

Quanto alla seconda osservazione di contesto, seppure i dati sembrano tranquillizzanti, va rimarcato che anche in una recente analisi della Corte dei Conti contenuta nella Relazione sul rendiconto generale dello Stato (Corte dei Conti, 2023), la percentuale di donne nelle posizioni di vertice delle amministrazioni pubbliche continua a essere più bassa di quella degli uomini, apparendo una tendenza ormai consolidata in questi termini da oltre un decennio (D'Alterio, 2023, p. 787). Relativamente a tali posizioni (vertici amministrativi e alta dirigenza), nell'Area Funzioni centrali gli uomini sono il 53,5% contro il 46,7% delle donne, mentre nell'Area Funzioni locali sono uomini il 58,9%. Se si considerano i soli dirigenti di prima fascia, nelle amministrazioni in cui è presente il doppio ruolo della dirigenza come nelle amministrazioni ministeriali, il 63% è costituito da uomini a fronte del 37% costituito da donne, nonostante, in queste amministrazioni, la consistenza complessiva di dipendenti di genere femminile sia pari al 53% (per cui, sul piano quantitativo, nei ministeri sono presenti più donne che uomini). Nella carriera prefettizia, sebbene le donne siano più della metà (664 contro 480 uomini), il più alto grado di prefetto è ricoperto prevalentemente da

¹ Cass., sez. lav., 20 gennaio 2014, n. 1037; Cass., sez. lav., 7 ottobre 2022, n. 29202, tutte in *Banche Dati De Jure*, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano.

uomini (le donne sono 75 su 171, pari al 43,8%). E ancora, con riferimento alla magistratura ordinaria, pur se dal 1987 la percentuale di donne vincitrici al concorso in magistratura sia superiore a quella degli uomini, l'assegnazione degli incarichi direttivi e semi-direttivi avviene prevalentemente a beneficio degli uomini: sono uomini il 70,5% dei magistrati che esercitano funzioni direttive e il 57% dei magistrati che esercitano funzioni semi-direttive (D'Alterio, 2023, p. 788).

A queste considerazioni, si aggiungono le poco esaltanti conclusioni che si possono trarre dal *report*, pubblicato recentemente, dall'Anvur – l'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca – pubblicato a gennaio 2024 (Anvur, 2024). I dati più preoccupanti, infatti, riguardano le dinamiche delle carriere sia nel momento dell'accesso ai corsi di dottorato sia in relazione alle progressioni ai vertici della piramide accademica.

Può anticiparsi, fin d'ora, che l'attuale panorama della ricerca italiana in relazione al *gender gap* assomiglia non più a una piramide ma a un'ellisse schiacciata, dove al punto di inizio e al punto di arrivo della carriera accademica si verifica una drastica riduzione della presenza femminile.

Diversamente da quanto osservato rispetto agli iscritti e alle iscritte dei corsi di laurea, nel rapporto Anvur si considera come un risultato dalla valenza positiva il fatto che non vi è grande differenza tra la componente maschile e quella femminile a livello di ammissioni al dottorato e agli assegni di ricerca, con una quota di dottorande pari al 47,8% e di dottorandi pari al 52,2% nell'anno accademico 2021/22. Si certifica, infatti, che negli ultimi quattro anni si è verificato un sorpasso del numero di dottorandi e di assegnisti uomini rispetto alle donne (Anvur, 2024, p. 14). Sempre secondo l'Anvur, per quanto riguarda i dottorati, la tendenza di decrescita del numero di dottorande dal 2011/12 fino al 2020/21 e il contestuale incremento del numero di uomini, «ha portato alla perfetta parità di genere nell'A.A. 2017/18».

È evidente, infatti, che bisogna indagare le cause “della perfetta parità”, al fine di scongiurare una lettura del dato che trascura l'insorgenza di criticità che, in questi anni, hanno reso particolarmente difficile o poco attrattivo per la componente femminile l'avvio del percorso del dottorato di ricerca, tra cui rilevano, senza altro, l'aumento degli ostacoli in termini di conciliazione vita/lavoro, a causa dei tagli ai servizi e delle politiche pubbliche di *austerità* nelle università e, in generale, nel settore pubblico, l'insorgenza di ulteriori barriere all'ingresso, legate (anche) alla difficoltà di garantire percorsi stabili di carriera dopo gli studi dottorali, l'esistenza di possibili meccanismi di *gate keeper*, come, per esempio, i criteri di composizione delle commissioni di concorso e le modalità non *blind* nella valutazione dei/le candidate su cui può incidere la presenza di stereotipi di genere.

Si conferma, purtroppo, una situazione preoccupante anche ai vertici della piramide. In relazione al personale docente, nei dieci anni tra il 2012 e il 2022,

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. Osservando la composizione dei professori ordinari, associati e dei ricercatori nel decennio 2012-2022, si osserva come le donne appartenenti alla categoria dei “professori ordinari” passino dal 20,9% del 2012 al 27% nel 2022, mentre le donne nella categoria dei “professori associati” passino dal 34,9% nel 2012 al 42,3% del 2022. Il dato è dunque indicativo del crescente ruolo delle donne nei ruoli accademici più elevati, pur permanendo una significativa differenza rispetto alla presenza maggioritaria degli uomini, in particolare tra i “professori ordinari”. L’aumento di donne nella categoria dei “ricercatori a tempo determinato” è invece meno consistente, passando dal 43,1% nel 2012 al 44,1% nel 2022, a fronte di un decremento lieve della percentuale maschile (56,9% nel 2012 rispetto al 55,9% nel 2022).

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. In effetti, ciò può dipendere da vari fattori e tra questi, per esempio, il nodo dei meccanismi dell’abilitazione scientifica nazionale e dei concorsi. Sempre secondo l’Anvur, infatti, su 4.649 commissari per le procedure di abilitazione scientifica nazionale (dato riferito al 2021), 3.586 sono uomini, le donne meno di un terzo (1.063)².

Queste riflessioni sul contesto dei dati e delle regole, spinge a indagare e approfondire alcuni profili: in primo luogo, il sistema di *governance* delle pari opportunità, a partire dagli organismi presenti nel lavoro pubblico e tra questi i comitati unici di garanzia. Occorre, inoltre, indagare l’impatto delle riforme varate in attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza a sostegno delle pari opportunità nel lavoro pubblico e particolarmente, nel lavoro pubblico, il recente D.P.R. sulle procedure concorsuali varato nel giugno 2023 che contiene significative novità proprio in merito all’introduzione di meccanismi di riequilibrio di genere nella fase di accesso al lavoro pubblico. Infine, merita di essere approfondito il funzionamento degli istituti di conciliazione vita/lavoro nel lavoro pubblico allo scopo di indagarne il ruolo di dispositivo a sostegno delle pari opportunità. Si tratta di un insieme di strumenti che dovrebbero agire sul contesto sopra descritto per prevenire, individuare e contrastare, in primo luogo, il pregiudizio, perché, come dice Albert Einstein, “è più facile spezzare un atomo che rompere un pregiudizio”.

² Quanto ai rettori, su una novantina le donne sono appena dodici, anche se a novembre scorso per la prima volta la Conferenza dei rettori ha eletto una donna al suo vertice.

2. Il sistema di *governance* delle pari opportunità nel lavoro pubblico e i dispositivi promozionali

Le politiche promozionali delle pari opportunità nel lavoro pubblico hanno una natura pluridimensionale, fondandosi appunto su un tipo di tutela dinamico per effetto del quale le pubbliche amministrazioni devono compiere determinate attività (art. 57, co. 1, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e art. 48, d.lgs. n. 198/2006) (Nuzzo, 2019, p. 149; Borelli, 2013, p. 509; Lassandari, 2011, p. 597; Borgogelli, 2003, p. 686; Saracini, 2004, p. 551). Nell'ambito delle politiche promozionali assume un ruolo cruciale l'obbligo nelle pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (art. 48, co. 1, d.lgs. n. 198/2006)³.

Si tratta di un obbligo partecipato -poiché le pubbliche amministrazioni adottano i piani triennali di azioni positive sentite le organizzazioni sindacali e gli organismi di parità competenti territorialmente- e rafforzato da strumenti deterrenti. Entrambe le caratteristiche non hanno mancato di generare questioni applicative. Prima di focalizzare l'attenzione su alcuni profili problematici, è risaputo che l'obbligo consiste nella predisposizione del piano e non nel finanziamento delle relative azioni, poiché resta fermo il principio secondo cui le pubbliche amministrazioni possono finanziare i programmi di azioni positive (art. 57, co. 1, lett. c), d.lgs. n. 165/2001), ma non devono. Lo scollamento, quindi, tra i due profili (programmazione e finanziamento) ha creato un corto circuito tra il contenuto dei piani e la concreta effettività delle azioni ivi contemplate, condizionata, questa ultima, dai meccanismi di finanziamento regolati dal Codice delle pari opportunità (artt. 44, 45, 47, d.lgs. n. 198/2006), oltre che dai relativi stanziamenti. Sul piano delle misure deterrenti opera un meccanismo inibitorio in relazione alla predisposizione del piano di azioni positive: la mancata formulazione comporta, infatti, l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni, stabilendo l'applicazione dell'art. 6, co. 6, D.Lgs. n. 165/2001 (art. 48, co. 1, D.Lgs. n. 198/2006)⁴. La

³ Art. 7, co. 5, legge 23 maggio 2000, n. 196, poi trasfuso nell'art. 48, co. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198; art. 57, co. 1, lett. d), D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; nel vigore della legge 10 aprile 1991, n. 125, la progettazione di azioni positive era facoltativa.

⁴ Cfr. Corte Conti Sicilia, sez. giur., 21 luglio 2016, n. 602, in *corteconti.it*, punto 1.1 in diritto; Corte Conti Veneto, sez. contr., 2 dicembre 2015, n. 531, in *corteconti.it* (punto 2 in diritto). Non si applica il divieto in caso di procedure di stabilizzazione del personale precario già in forza presso la pubblica amministrazione (Corte Conti, sez. III, giur. cent. app., 7 settembre 2016, n. 425, in *corteconti.it*). Il divieto di assunzione *ex art. 6 co. 6, d.lgs. n. 165/2001*, si riferisce espressamente alle assunzioni e non alla programmazione, all'indizione o all'espletamento del concorso; pertanto, la mancata adozione del piano non determina l'invalidità della procedura concorsuale (così TAR Molise, sez. I, 1° giugno 2020, n. 159, in *Banche dati De Jure*, Giuffrè Francis Lefebvre).

mancata adozione del piano di azioni positive per le pari opportunità deve essere rilevata, a prescindere dall'applicazione della sanzione formalmente prevista, poiché costituisce uno strumento altamente rilevante per contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica a danno dei lavoratori e delle lavoratrici⁵. Al riguardo, la giurisprudenza contabile ha contribuito ad allargare la portata del divieto di assunzione, poiché detta violazione non rappresenta solo un comportamento illegittimo che, come tale, si riverbera sui conseguenziali atti adottati, ma costituisce un comportamento illecito e, dunque, fonte di responsabilità amministrativo-contabile⁶. La lettura estensiva ha inciso sulla portata applicativa del divieto, essendo riferito genericamente all'utilizzo di nuove risorse umane anche nei casi di distacco, precludendo così opzioni alternative e possibili elusioni⁷.

La predisposizione del piano di azioni positive rappresenta un obbligo partecipato e, allo stesso tempo, l'ossatura del sistema promozionale a sostegno delle pari opportunità e per il contrasto delle discriminazioni. Si tratta di un obbligo partecipato poiché per legge deve avvenire nell'ambito di una procedura di consultazione degli organismi istituzionali a presidio delle regole delle pari opportunità competenti per territorio (comitato nazionale, consigliera/e nazionale, organismi per la parità sanciti dai contratti collettivi e Consigliere/a regionale), e delle organizzazioni sindacali a livello di singolo ente o, in mancanza di queste, delle organizzazioni di comparto o di area (art. 48, co. 1, d.lgs. n. 198/2006).

Nella normale prassi, i comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che negli anni hanno visto moltiplicare le aspettative di intervento e di funzionalità⁸, assolvono questa importante funzione. Tale strategicità è confermata dalla considerazione delle azioni positive (e, in generale, dei trattamenti sfavorevoli per coloro che sono avvantaggiati, e attribuzioni di capacità a coloro che sono sfavoriti) in termini di "effetti di un'azione finalizzata all'affermazione generalizzata del diritto alla libertà sostanziale enunciato al secondo comma dell'art. 3 Cost.; i trattamenti differenziati necessari per assegnare capacità non consistono, perciò, in eccezioni o deroghe al principio del primo comma dell'art. 3, ma sono regole per la sua attuazione in termini sostanziali" (Vallauri, 2023, p. 41). Accanto all'enunciazione formale della parità e della promozione del benessere

⁵ Cfr. Corte Conti Liguria, sez. contr., 22 settembre 2016, n. 82; Corte Conti Piemonte, sez. contr., 13 marzo 2015, n. 33, in *corteconti.it*.

⁶ Corte Conti Sicilia, sez. giur., 21 luglio 2016, n. 602, in *corteconti.it*, punto 1.1 in diritto.

⁷ Corte Conti Veneto, sez. contr., 2 dicembre 2015, n. 531, in *corteconti.it* (punto 2 in diritto).

⁸ In principio era la direttiva del 2011, poi quella del 2019 e, da ultimo, le Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni del 6 ottobre 2022.

organizzativo dell'art. 7, d.lgs. n. 165/2001, l'evoluzione si è avuta nel senso di declinare gli istituti delle pari opportunità e dei divieti di discriminazioni non solo nella relazione lavorativa, ma anche nella dimensione esterna al rapporto di lavoro, dovendo tenere conto dei paradigmi organizzativi e di funzionamento della pubblica amministrazione.

Al contempo, si è voluto rafforzare la *governance* istituzionale per l'attuazione di queste politiche. Si è aggiunto al linguaggio dei diritti e dei divieti il lessico dell'*empowerment* istituzionale per promuovere le pari opportunità e il benessere lavorativo attraverso l'istituzione, tra le altre cose, dei comitati unici di garanzia (l'art. 21, co. 1, lett. c), legge 4 novembre 2010, n. 183, ha inserito nell'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 i co. da 01 a 05), il cui funzionamento è stato ulteriormente precisato nelle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG del 4 marzo 2011⁹.

Tuttavia, l'adozione di azioni positive potrebbe essere decisa anche nell'ambito delle normali trattative sindacali e, quindi, essere il frutto di un vero e proprio accordo con i sindacati, azioni che in tal caso godrebbero anche di una precedenza nel finanziamento secondo le regole del codice delle pari opportunità (art. 44, co. 3, d.lgs. n. 198/2006). Si tratta con ogni evidenza di tavoli distinti. Nel primo caso, l'adozione del piano di azioni positive è un obbligo per la pubblica amministrazione, sebbene tale piano possa essere deciso anche senza l'accordo con i sindacati, essendo solo imposta una consultazione. Ciò può inevitabilmente condizionare anche il contenuto delle misure e l'effettività del piano, poiché molte azioni potrebbero ricadere nell'ambito delle materie normalmente oggetto di trattative sindacali e quindi, in assenza di accordo, potrebbero non essere pianificate o, peggio, potrebbero essere solo formalmente indicate ma con nessuna possibilità di trovare una concreta realizzazione. Dall'altro lato, sul versante sindacale, nelle tornate contrattuali più risalenti non sono mancati aspetti critici in merito al ruolo rivestito dalla contrattazione collettiva. La materia delle azioni positive e delle pari opportunità veniva rinviata dalla contrattazione nazionale al livello di contrattazione integrativa¹⁰ senza stabilire un chiaro processo di raccordo tra il sindacato e l'amministrazione. In assenza di un sistema di finanziamento stabile e capiente, la moltiplicazione delle sedi di programmazione, senza una coerente attività di collegamento, ha influito negativamente sia sulla progettazione sia sul finanziamento di queste misure rispetto alle quali permane, a livello di singola amministrazione, un quadro asfittico delle risorse stanziato. Nelle ultime tornate contrattuali si registra una preoccupante contrazione della presenza di

⁹ Queste prospettive sono state precisate dalla direttiva n. 2 del 2019 che aggiorna alcune disposizioni contenute nella direttiva 4 marzo 2011.

¹⁰ Cfr., ad esempio, art. 4, CCNL Presidenza Consiglio dei Ministri 2006-2009; art. 4, CCNL Università 2006-2009; art. 4, CCNL Agenzie fiscali 2006-2009.

queste tematiche, con particolare riferimento alle azioni positive e alle pari opportunità, nell'ambito della contrattazione collettiva di comparto.

A livello della trattativa decentrata perdura la valorizzazione della sola finalità di conciliazione vita-lavoro allorquando si ammette la definizione di taluni istituti (per esempio, la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, la flessibilità oraria) in armonia con le esigenze di cura dei lavoratori e delle lavoratrici¹¹. Inoltre, già nella precedente tornata e soprattutto nei rinnovi per il triennio 2019-2021, le proposte volte a promuovere le misure di conciliazione vita/lavoro (in funzione del benessere organizzativo) sono oggetto anche dell'attività degli organismi per l'innovazione (OPI).

Gli OPI, istituiti dalla contrattazione collettiva del settore pubblico nella tornata 2016-2019, sono organismi paritetici finalizzati al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali con riguardo a tutto ciò che abbia una dimensione progettuale complessa e sperimentale e di carattere organizzativo in attuazione (tardiva) della previsione contenuta nell'art. 44, D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui la contrattazione collettiva nazionale definisce nuove forme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro. Questi organismi, tra l'altro, dovrebbero cogestire "lo spazio progettuale", fornendo proposte – alle parti negoziali o all'amministrazione – su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione (come, per esempio, gli ambiti connessi alla riconfigurazione digitale e allo spazio-tempo della pubblica amministrazione, ossia qualità del lavoro, benessere organizzativo, politiche formative, lavoro agile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro) (Ferrara, 2024, p. 279). Non può negarsi che da questa angolazione può sussistere una qualche possibile confusione di competenze tra CUG e OPI, posto che questi ultimi organismi non farebbero altro che suggerire strumenti, anche nelle forme di possibili azioni positive in funzione del riequilibrio del carico di cura: quali misure, dunque, sono adottate concretamente dall'amministrazione? Quali politiche/strumenti possono entrare a far parte della strategia generale di programmazione?

Nel lavoro pubblico, rispetto a quello privato, sussiste un sistema di *governance* delle pari opportunità molto più articolato e complesso che, se non diviene oggetto di costante monitoraggio degli obiettivi effettivamente raggiunti, rischia di essere percepito come un aggravio burocratico disfunzionale rispetto alle finalità di promozione delle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni.

Ulteriori incertezze sussistono anche in relazione al nuovo sistema di programmazione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6,

¹¹ Cfr., ad esempio, artt. 30, 81, 149, CCNL Comparto Istruzione e ricerca 2019-2021; art. 7, CCNL Comparto Funzioni centrali 2019-2021; art. 7, CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021; art. 9, CCNL Comparto Sanità 2019-2021.

co. 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, destinato ad assorbire e integrare alcuni dei principali strumenti di programmazione alla cui redazione sono tenute le pubbliche amministrazioni.

Sia per i piani di azioni positive sia per gli altri documenti di programmazione (tra cui il piano per il lavoro agile e il piano di fabbisogno di personale), si possono ritenere soppressi i singoli documenti e le relative procedure di adozione a causa dell'opacità dell'espressione utilizzata dal legislatore, ossia "sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani ..." (art. 1, co. 1, D.P.R. n. 81/2022). Si tratta di un'interpretazione possibile, ma non auspicabile in quanto la disposizione in questione si riferisce alla soppressione degli adempimenti documentali e non abroga né il contenuto sostanziale né quello procedurale delle norme interessate: per i piani di azioni positive non risultano, infatti, abrogati gli articoli 57, d.lgs. n. 165/2001, e 48, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198. Diversamente opinando, si determinerebbe un'illegittima quanto subdola compressione anche del coinvolgimento sindacale in spregio agli spazi partecipativi conquistati in questi anni, configurandosi un comportamento antisindacale perseguibile *ex art. 28 Stat. lav.*¹².

In questo scenario poco confortante, le novità introdotte in occasione della revisione dei principi in tema di concorsi pubblici possono rappresentare un'indubbia azione a sostegno delle pari opportunità.

La corretta gestione dei fondi del *Next Generation EU*, il pacchetto da 750 miliardi di euro concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi e articolato in Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza Nazionali (PNRR) con tempi allineati alle scadenze comunitarie, impone il miglioramento dell'efficienza della Pubblica Amministrazione in quanto rafforzerebbe l'impatto di tali trasformazioni e amplificherebbe la reazione del settore privato alle misure progettate. La risposta italiana alle attese delle istituzioni europee e internazionali sembra procedere in questa direzione. Il PNRR si basa anche su una nuova stagione di riforme tra le quali è cruciale quella della Pubblica Amministrazione. Non tutte queste azioni comportano strumenti di ordine finanziario. Molte di esse riguardano il riordino di processi decisionali e procedure, e alcune richiedono l'adozione di provvedimenti normativi, diversamente collocati temporalmente.

Ciò ha comportato l'adozione di alcune innovazioni in materia di pubblico impiego nei primi due anni dall'approvazione del PNRR: la modifica dei sistemi concorsuali, la revisione delle carriere e degli inquadramenti professionali, la

¹² Non si configurerebbe l'antisindacalità, invece, se si interpreta la modifica come un'abrogazione *ex lege*.

riforma degli strumenti di selezione della dirigenza e di attribuzione dei relativi incarichi, la preferenza per la mobilità definitiva a scapito di quella provvisoria.

Di grande rilievo è stata l'approvazione del D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82, che modificato la modifica introdotta il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi. Ai sensi del nuovo articolo 6, infatti, al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il bando deve indicare, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30%, si applica il "nuovo" titolo di preferenza introdotto, sempre dal D.P.R. di giugno 2023, nell'art. 5, co. 4, lett. o), in favore del genere meno rappresentato. Se esiste il suddetto *gap*, dunque, a parità di titoli e di merito, e in assenza di ulteriori benefici previsti da leggi speciali, viene dichiarato vincitore/trice il/la candidato/a che ha titoli preferenziali secondo l'ordine di preferenza stabiliti dal D.P.R. e, tra questi, vi è ora anche l'appartenenza al genere meno rappresentato nell'amministrazione che bandisce la procedura in relazione alla qualifica per la quale il/la candidato/a concorre. Si tratta di una misura che non avrà in tutti i settori e per tutte le qualifiche il medesimo impatto; tuttavia, la sua rilevanza si può apprezzare soprattutto sul piano culturale e della visibilità delle questioni in tema di pari opportunità e parità di genere, profili culturali che continuano a essere indispensabili accanto all'ideazione e introduzione di presidi di tipo normativo.

3. Le misure di conciliazione vita e lavoro come dispositivi promozionali anche delle pari opportunità: lo strumento del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione

La società e il mercato del lavoro sono stati negli ultimi anni soggetti a profondi cambiamenti sociodemografici che hanno determinato una vera e propria rivoluzione degli obiettivi e dei ruoli di uomini e donne, rendendo cruciale per individui e organizzazioni, pubbliche e private, la questione del *work-life balance*, ovvero della conciliazione tra le esigenze di lavoro e quelle di vita, in quanto un lavoratore o una lavoratrice sotto stress e senza soddisfazione professionale è in genere, di riflesso, inefficiente.

Assume quindi un ruolo centrale il *well-being* 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 dipendente e aumentarne la produttività investendo sul suo benessere fisico, mentale e sociale.

Nel contesto della Pubblica Amministrazione, il primo strumento di conciliazione vita-lavoro a favore dei lavoratori e delle lavoratrici può essere individuato nel lavoro agile (c.d. *smart-working*), espressamente riconosciuto dalle Linee guida del 2021 (Brunetta, Tiraboschi, 2021, 4; Saracini, 2021, 87; Oliviero 2021, 153; Malzani, 2019, 369; Spinelli, 2022, 231; Calderara, 2018, 75; Peruzzi, 2017, 2; Brollo, 2017, 119) quale strumento di innovazione organizzativa, ma ancor prima dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017 quale motore del cambiamento per quanto concerne il miglioramento della produttività, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo (artt. 18-23).

Nel merito, secondo il legislatore, il precipuo scopo di tale strumento risulta essere quello di “incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”; il lavoro agile è infatti definito dal legislatore quale “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa” (art. 18, L. n. 81/2017). La stessa formula viene ripresa anche dall’art. 36 del CCNL – Comparto funzioni centrali 2019-2021 allorché, poi, nella norma successiva (art. 37, comma 1) viene precisato che “l’amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività”.

Tuttavia, l’opportunità per il/la dipendente di svolgere il proprio lavoro a distanza ovvero al di fuori dei luoghi in cui viene tradizionalmente prestata l’attività lavorativa, era già possibile nel settore pubblico grazie al telelavoro (Peruzzi, Pignatelli, 2020, 717; Peruzzi, Sacchetto, 2022; Maresca, 2020, IV; Alvino, 2020; Tinti, 2020, 2)¹³. L’art. 14 della L. n. 124/2015, infatti, considerava il telelavoro quale mezzo per assicurare una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel pubblico impiego.

Lo stesso legislatore individua dunque tra le specifiche finalità del lavoro agile l’incremento e l’agevolazione del *work-life balance* e concepisce la nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa come uno strumento volto a migliorare l’organizzazione della macchina pubblica.

¹³ Il ricorso a tali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è, però, rimasto residuale nel periodo pre-pandemico per poi esplodere in un incontrollato “*home-working*” il cui ricorso, durante i mesi di *lockdown* ed in quelli immediatamente successivi, ha evidenziato gli effetti negativi e le disfunzioni collegate ad un utilizzo estemporaneo, finalizzato più a consentire un’emergenziale esecuzione della prestazione lavorativa piuttosto che a verificarne la correttezza dell’applicazione dei limiti e delle tutele; certo è che, in ogni caso, Non si può, e non si deve, confondere l’*home-working* emergenziale con l’istituto del lavoro agile delineato dal legislatore quale modalità di svolgimento della prestazione da disciplinare nel dettaglio tra le parti attraverso un accordo individuale, ma si possono, comunque, tirare le fila della sperimentazione posta in essere per valutarne gli esiti e cercare di trarne un insegnamento utile per una virtuosa applicazione futura.

L'accento è evidentemente posto sulla flessibilità, ovvero sulla possibilità per il lavoratore e la lavoratrice di scegliere luogo e tempo di lavoro anche grazie all'utilizzo di strumenti tecnologici che consentono l'attività da remoto: in questo contesto si parla pertanto di dematerializzazione del luogo di lavoro (Abignente, 2022, 29).

Lo *smart working*, inteso quale strumento organizzativo, deve però essere realizzato in maniera sana e adeguata, poiché presenta comunque numerosi rischi (Biagiotti, 2022, 37): tra tutti si pensi, per esempio, all'importanza dei rapporti umani in azienda che, con tale diversa modalità di lavoro, vengono sensibilmente ridotti, con riflessi, anch'essi negativi, sul benessere del/la dipendente e sulla efficienza della prestazione lavorativa.

Quando lo *smart working* viene realizzato nel rispetto degli elementi di flessibilità, di autonomia e soprattutto di reciproca fiducia, è certamente utile a incidere positivamente anche sul *work-life balance* e, più in generale, sul benessere lavorativo. L'aumento della flessibilità dell'erogazione della prestazione lavorativa, infatti, consente ai/lle dipendenti un miglioramento proprio in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con un notevole risparmio di tempi, energie e costi correlati allo spostamento per raggiungere la sede di lavoro. Del pari, le pubbliche amministrazioni si giovano della diminuzione di taluni costi fissi, quali quelli connessi alla gestione degli ambienti di lavoro, con riferimento a utenze, pulizia e attrezzature.

Tuttavia, proprio l'esperienza maturata negli ultimi anni, in particolare quelli caratterizzati dall'emergenza pandemica, ha fatto emergere anche altre problematiche di non scarso rilievo connesse al lavoro agile, con riflessi importanti sul complessivo benessere lavorativo e organizzativo. Ci si riferisce, in primo luogo, al rischio della rottura delle barriere tra vita lavorativa e vita privata, specialmente per quanto riguarda le lavoratrici, con un'eccessiva dilatazione dei tempi di lavoro dovuta a quella che il Parlamento europeo, con una Risoluzione del gennaio 2021, ha definito "la cultura del sempre connesso"¹⁴.

Da ciò l'accento posto, anche dal legislatore italiano, sul tema della disconnessione, ovvero del diritto ad astenersi dal compiere attività lavorativa, ivi comprese comunicazioni a mezzo mail o telefono, al di fuori delle fasce orarie pattuite e comunque nelle ore destinate al riposo, senza per ciò esser discriminati (Allamprese, 2022, 147; Allamprese, 2021, 123; Cataudella, 2021, 853; Preteroti, 2021, 2).

Il tema della disconnessione in termini di conciliazione ha visto altresì l'intervento della contrattazione collettiva: in particolare, le parti sindacali e l'ARAN, con la sottoscrizione del CCNL del 9 maggio 2022, hanno introdotto l'art. 39

¹⁴ Cfr. Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), (2021/C 456/15), 21 gennaio 2021.

attraverso cui viene regolamentato il duplice aspetto dell'articolazione della prestazione lavorativa agile e il diritto alla disconnessione. Nel merito, sull'articolazione il comma 1 ha mantenuto distinte la fascia di contattabilità (lett. a), entro cui il lavoratore può essere sempre contattato (telefonicamente, via mail o con altre simili modalità) fermo restando il limite (esterno) dell'orario medio giornaliero di lavoro¹⁵, dalla fascia di inoperabilità (lett. b) nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo a cui il lavoratore è tenuto, nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo. Con riferimento al secondo aspetto, le parti sociali e l'ARAN hanno collocato la disconnessione nell'ultimo comma dell'art. 39: viene affermato che il lavoratore e la lavoratrice disconnesso/a non possa avere contatti con i colleghi o con le colleghe, il/la dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, non possa leggere le e-mail, non possa rispondere alle telefonate e ai messaggi, non possa accedere e connettersi al sistema informativo dell'amministrazione (art. 39, comma 6, secondo periodo) "fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a)".

Per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro in tali termini, devono essere individuate apposite misure tecniche e organizzative. Tali misure sono rimesse all'accordo individuale (art. 36, comma 1, lett. f) con ciò sconfessando le complicazioni che si sarebbero potute presentare nel settore pubblico in cui il diritto di disconnessione avrebbe potuto trovare difficoltà applicative per gli angusti spazi riservati all'autonomia individuale, cui, invece, la L. n. 81/2017 riserva massima centralità nella disciplina della disconnessione.

Sono inoltre sicuramente auspicabili *policy* relative al corretto utilizzo dei dispositivi e finalizzate a garantire un uso appropriato della tecnologia, la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti agili, nonché a evitare forme di invasione della vita privata mediante l'abuso di telefonate, sms o chat aziendali e l'invio di e-mail al di fuori dell'orario di lavoro e durante i periodi di ferie, riposo o malattia (Spinelli, 2020, 21).

Così, il ricorso allo *smart working* pare consentire veramente di cogliere tutte le opportunità in termini di *work-life balance* con le conseguenti positive ricadute su organizzazioni ed individui¹⁶.

¹⁵ Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992.

¹⁶ Dal 1° gennaio 2024 è terminato lo *smart working* per i lavoratori della Pubblica Amministrazione, mentre è stato prorogato fino al 31 marzo 2024 per i genitori con figli minori di quattordici anni e i lavo-

In un quadro più generale, inoltre, lo strumento del lavoro agile, e il conseguente miglioramento del *work-life balance*, sembra poter costituire, uno strumento sempre più efficace di *attraction e retention* dei talenti.

4. Part-time, welfare integrativo pubblico e work-life balance: luci e ombre.

Indubbiamente, un ulteriore ambito in cui si può agire in termini di conciliazione dei tempi di vita-lavoro riguarda la disciplina dell'orario di lavoro. Invero, un'efficace organizzazione complessiva dei tempi di vita è considerata un elemento fondamentale per delle politiche lavorative che rendano davvero più facilmente conciliabile, non solo per le donne ma anche per gli uomini, la prestazione lavorativa e le altre attività collegate ai compiti di cura familiare.

Se in principio l'attenzione era posta sulla quantità di ore di lavoro svolte, ora la questione si arricchisce di importanti riflessioni sulla qualità dell'orario di lavoro. Quanto tempo passare al lavoro e come distribuire l'orario appaiono infatti fattori chiave in grado di determinare il benessere dei lavoratori e il *work-life balance*.

In questo contesto, l'attenzione va (brevemente) focalizzata sul lavoro a tempo parziale (c.d. *part-time*). Questa tipologia di articolazione dell'orario di lavoro, dapprima legata strettamente all'incentivazione dell'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, ha più di recente tentato di acquisire un'accezione *gender neutral* (Alessi, 2018, 805; De Marco 2020, 620). Tale tentativo, però, non trova ancora perfetto riscontro nei dati empirici, posto che le percentuali di accesso al *part-time* risultano ancora essere in Italia, come nella maggior parte dei Paesi europei, nettamente sbilanciate a discapito del genere femminile comportando, di conseguenza, un'attribuzione dei carichi di cura principalmente in capo alle donne (ISTAT, 2021, 88; Marinelli 2021, 65).

ratori fragili del settore privato, come stabilito dall'art. 18-bis della Legge n. 191/2023 di conversione del "Decreto Anticipi" (decreto-legge n. 145/2023). La proroga del lavoro agile emergenziale per i dipendenti statali era attesa nel testo definitivo del decreto legge Milleproroghe (decreto-legge n. 215/2023), approvato dal Consiglio dei Ministri il 28 dicembre 2023. A seguito della mancata proroga, il Ministro della Funzione Pubblica ha emesso il 29 dicembre la direttiva "*salva fragili*", consentendo accordi individuali mirati e misure organizzative necessarie. La direttiva ha lo scopo di "sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore -ivi inclusa quella negoziale- già consente". Nel 2024, il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione dipenderà, dunque, come specificato nella direttiva, da "accordi individuali - sottoscritti con il dirigente/capo struttura - che calano nel dettaglio obiettivi e modalità *ad personam* dello svolgimento della prestazione lavorativa". La direttiva non specifica nulla riguardo alla questione dei genitori con figli *under 14*, tuttavia va detto che, ai sensi dell'art. 18, comma 3-bis, legge n. 81/2017 (così come modificato dal D.Lgs.30 giugno 2022, n. 105), "i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità [...]. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata o che siano *caregivers*".

A ogni modo, non vi è dubbio che il *part-time* sia da sempre rappresentato come un tipo di rapporto potenzialmente in grado di svolgere, oltre al ruolo di strumento per la flessibilizzazione *pro employer* dei tempi della prestazione, anche una funzione di *work-life balance* (ILO, 2018; Scarponi, 2005, 192; Santucci, 2007, 581), e dunque come una forma di lavoro astrattamente declinabile secondo una logica *win-win*. Indicazioni inequivocabili in questo senso si rivengono, innanzitutto, nel risalente accordo quadro allegato alla direttiva n. 97/81/CE, ispirato dalla volontà delle parti firmatarie di facilitare “l’accesso al tempo parziale per uomini e donne [...] che vogliono conciliare vita professionale e familiare [...] nell’interesse reciproco di datori di lavoro e lavoratori e secondo modalità che favoriscano lo sviluppo delle imprese” (considerando 5). Ma la considerazione del *part-time* quale misura di flessibilità *employee friendly* è evidente pure nel nostro ordinamento, dove la stipulazione del contratto di lavoro a tempo parziale o l’accordo per la riduzione dell’orario del *full-timer* – diversamente, per esempio, dall’apposizione del termine – non conoscono nessun tipo di restrizione¹⁷.

Intervenire in questa materia, certo, non è semplice: occorre trovare il modo di rendere il lavoro a tempo parziale attrattivo anche per gli uomini, eliminando alcune penalizzazioni a esso correlate, come le maggiori difficoltà di carriera, riducendone l’incidenza sui diritti previdenziali (D’Onghia, 2023, 127) e individuando incentivi mirati, anche attraverso la contrattazione collettiva. Interventi di questo tipo, tuttavia, dovrebbero accompagnarsi anche a politiche volte a smantellare gli stereotipi che ancorano uomini e donne a ruoli prestabiliti (Alessi, 2023, 85).

Tra le forme di conciliazione vita-lavoro in senso lato, che possono contribuire a rendere più attrattivo e tutelante l’impiego nella Pubblica Amministrazione, si deve dare conto della definitiva inclusione, nell’impianto della contrattazione collettiva nazionale, di forme di *welfare* integrativo, la cui regolamentazione è demandata alla contrattazione di secondo livello. In questo senso il *welfare* integrativo può essere inteso come complesso dei benefici di natura assistenziale e sociale che originano dalle previsioni della contrattazione collettiva integrativa di un ente pubblico, con vincoli relativi sia alla tipologia di benefici che di tipo finanziario (Caruso, 2016, 177).

La scelta di puntare sul *welfare* aziendale nel comparto pubblico è una novità rilevante per tutti i suoi dipendenti. Oltre agli aumenti delle retribuzioni – che sono necessari soprattutto a causa dell’incremento dell’inflazione negli ultimi anni -il *welfare* può infatti essere una concreta innovazione sia per rendere alcuni impieghi pubblici più attrattivi e per dare nuova linfa ai meccanismi delle relazioni industriali, sia per

¹⁷ Cfr. gli artt. 4 e 8, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015. Il *part-time*, inoltre, è stato annoverato tra gli strumenti di cui viene incentivato economicamente l’utilizzo per finalità conciliative. In questo senso si veda l’art. 9, L. n. 53/2000 e il D.M. 12 settembre 2017 (di attuazione dell’art. 25, D.Lgs. n. 80/2015).

aumentare la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti già presenti¹⁸. Forte impulso verso quest'ultima prospettiva di *welfare* nelle pubbliche amministrazioni è derivato dalla Legge Madia (art. 14, L. n. 124/2015), la quale collega le misure e l'erogazione di servizi di *welfare* aziendale alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (Nicosia, 2023, 877). Secondo la norma, le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro del personale dipendente, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica, così coniugando l'esigenza di erogazione a minor costo di servizi a favore del personale alla possibilità di una migliore combinazione dei tempi di lavoro e familiare. Nonostante il dibattito sullo sviluppo del *welfare* integrativo nella Pubblica Amministrazione sia nato da alcuni anni, attualmente, però, la contrattazione integrativa ha dimostrato poca attitudine a coltivare tale strumento (Agus, Argiolas, et al., 2021, 1255)¹⁹.

A fronte di tale lacuna empirica si è inserito di recente l'atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2022/2024 (c.d. "direttiva madre") emanato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 31 gennaio 2024 (Presidenza Del Consiglio Dei Ministri -Ministro per la Pubblica Amministrazione, 2024), al fine di che fornire alcune linee guida per la prossima tornata contrattuale. Oltre a tematiche cruciali come la formazione e il lavoro agile, la direttiva pone particolare attenzione -per la prima volta- alla questione del *welfare* aziendale. Secondo il documento, al fine di costruire condizioni organizzative adeguate e improntate al migliore benessere organizzativo "assume un ruolo fondamentale la previsione di un moderno welfare aziendale/integrativo". Ecco che, allora, viene specificamente richiesto all'ARAN di valorizzare in sede di contrattazione "quegli istituti del *welfare* aziendale che possono fruire di agevolazione fiscale e contributiva" che il documento elenca a titolo esemplificativo in "contributi per l'assistenza sanitaria integrativa; servizi con finalità di educazione; istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria; servizi di cura per familiari anziani non autosufficienti; contributi e premi versati per assicurazioni del

¹⁸ Del resto, proprio nel settore pubblico si erano manifestate le prime forme di *welfare* autofinanziato da parte dei dipendenti tramite contributo obbligatorio (c.d. *welfare* pseudo-aziendale), dedicato al benessere individuale e collettivo perché rivolto anche a figli, genitori e altri soggetti a carico del prestatore. Tuttavia, solo con i CCNL 1990/2000 si può parlare di avvento del *welfare* integrativo nelle amministrazioni pubbliche, inteso come complesso dei benefici di natura assistenziale e sociale che originano dalle previsioni della contrattazione collettiva integrativa di ente²¹, con vincoli relativi sia alla tipologia di benefici che di tipo finanziario.

¹⁹ A distinguersi in questo campo sono state soprattutto le università, tra cui l'Università degli Studi di Milano, l'Università Cà Foscari di Venezia, la SISSA di Trieste e l'Università di Siena che hanno sviluppato proprie iniziative; in altri enti pubblici, però, spesso gli interventi di *welfare* integrativo risultano sostanzialmente assenti.

rischio di non autosufficienza e del rischio di malattie considerate gravi; sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze del dipendente o dei suoi familiari; contributi per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico”.

In quest'ottica, il *welfare* pubblico riveste una notevole rilevanza in ambito pubblico poiché, a differenza delle retribuzioni accessorie previste per determinate categorie di lavoratrici e lavoratori pubblici, *in primis*, e le dirigenti, si caratterizza per l'universalità dei suoi benefici: essi, infatti, interessano la generalità dei dipendenti a tempo indeterminato, determinato (con spese ammissibili solo se sostenute nel periodo di effettivo servizio), pieno, parziale, in comando (a condizione che non usufruiscano di analoghi contributi da parte dell'amministrazione presso cui sono comandati) ed anche dei dirigenti (Mainardi, 2024, 13).

Bibliografia

- Abignente A. (2022). “*Lavoro agile: potere nella relazione e dematerializzazione del dominio*”, a cura di Santagata De Castro R., Monda P. (2022). “*Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*”, *Quaderni DML*, Napoli, Editoriale Scientifica, 13.
- Agus D., Argiolas B., et al. (2021). “*La gestione del personale tra incentivi e disincentivi*”, *Rivista trimestrale di diritto pubblico*, 4, p. 1255-1294.
- Alessi C. (2018). “*Lavoro e conciliazione nella legislazione recente*”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, 3, p. 805- 824.
- Alessi C. (2023). “*La flessibilità del lavoro per la conciliazione nella direttiva 2019/1158/UE e nel D.Lgs. 30 giugno 2022 n. 105*”, a cura di Aa.Vv. (2023). “*Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*”, *Quaderno della Rivista Diritti Lavori Mercati*, n. 14, Napoli, Editoriale Scientifica.
- Allamprese A. (2021). “*Il dibattito europeo sul diritto alla disconnessione*”, a cura di Carabelli U., Fassina L. (2021). “*Smart working: tutele e condizioni di lavoro, I Seminari della Consulta giuridica della CGIL*”, n. 4, Roma, Futura.
- Allamprese A. (2022). “*Del diritto alla disconnessione*”, *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 1, p. 147-170.
- Alvino I. (2020). “È configurabile un diritto del lavoratore al lavoro agile nell'emergenza COVID-19?”, *Giustiziacivile.com*, 8 aprile 2020.
- Anvur (2024). “*I focus del rapporto ANVUR 2023. Analisi di genere*”, Layout 1 (anvur.it).
- Biagiotti A. (2022). “*Lavoro agile nella pubblica amministrazione e rischi psicosociali*”, *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2, p. 37-61.
- Borelli S. (2013), “*Pari opportunità e non discriminazione nelle amministrazioni pubbliche*”, a cura di AA.VV (2013). “*Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, Giappichelli, Torino.
- Borgogelli F. (2003). “*Le azioni positive nel settore pubblico*”, *Le nuove leggi civili commentate*, 3, 2003, p. 686-

- Brollo M. (2017). “*Il lavoro agile nell’era digitale tra lavoro privato e pubblico*”, Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni, fasc. un., p. 119-128.
- Brunetta R., Tiraboschi M. (2021). “*Il lavoro agile o smart working nella pubblica amministrazione: prospettive e criticità*”, Working Papers ADAPT, 10, p. 4-17.
- Calderara D. (2018). “*Il lavoro agile nella pubblica amministrazione: prime ipotesi applicative*”, Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni, 2, p. 69-88.
- Caruso B. (2016). “*The bright side of the moon*”: politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale”, Rivista Italiana del Diritto del Lavoro, 2, p. 177-207.
- Cataudella M.C. (2021). “*Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*”, Massimario di Giurisprudenza del Lavoro, n. 4, p. 853-872.
- Corte dei Conti (2023). “*Relazione sul rendiconto generale dello stato 2022. Sintesi*”, www.cortedeiconti.it.
- D’Alterio E. (2023). “*Pubblica Amministrazione e parità di genere: stato dell’arte e prospettive*”, Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico, 2, p. 787 – 808.
- D’Onghia M. (2023). “*L’incidenza delle misure di conciliazione sul sistema di protezione sociale*”, a cura di Aa.Vv. (2023). “*Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*”, Quaderno della Rivista Diritti Lavori Mercati, n. 14, Napoli, Editoriale Scientifica.
- De Marco C. (2020). “*Work-life balance: lo stato dell’arte e la sua applicazione nell’emergenza epidemiologica*”, Diritto del Mercato del Lavoro, 3, p. 619-636.
- Ferrara M.D. (2017), “*Pari opportunità ed effettività delle tutele nel lavoro pubblico*”, a cura di O. Bonardi (2017). “*Eguaglianza e divieti di discriminazione nell’era del diritto del lavoro derogabile*”, Ediesse, Roma.
- Ferrara M.D. (2024). “*Il sindacalismo nella Pubblica Amministrazione. Protagonismo, antagonismo e partecipazione*”, Giappichelli, Torino.
- ILO – International Labour Organization (2018). “*General Survey concerning working-time instruments - International Labour Conference*”, 107th Session, Geneva, International Labour Office.
- Istat (2021). “*BES 2020. Il benessere equo e sostenibile in Italia*”, Roma, Istituto Nazionale di Statistica.
- Lassandari A. (2011), “*Misure in materia di pari opportunità*”, a cura di Carinci F., Mainardi S. (2011). “*La terza riforma del lavoro pubblico. Commentario al D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, aggiornato a ‘Collegato lavoro’*”, Ipsoa, Assago.
- Mainardi S. (2024). “*Trattamenti economici ed incentivazione dei dipendenti pubblici*”, Lavoro Diritti Europa, 1, p. 1-13.
- Malzani F. (2019). “*Il lavoro agile nella legge e nella contrattazione collettiva*”, a cura di Alessi C., Barbera M., Guaglianone L. (2019). “*Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*”, Bari, Cacucci.
- Maresca A. (2020). “*Il diritto del lavoro al tempo del COVID-19*”, Federalismi.it, 8, p. IV-XI.
- Marinelli F. (2021). “*Gender gap e mercato del lavoro alla luce della pandemia: il punctum dolens è la ripartizione tra i generi dei compiti di cura genitoriale*”, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 1, p. 65-82.

- Nicosia G. (2023). *“Limiti al potere datoriale/gestionale, management umanistico e benessere della persona nel lavoro pubblico: la lezione evergreen dello statuto”*, a cura di Bellavista A., Marinelli M. (2023). *“Studi in onore di Alessandro Garilli”*, Torino, Giappichelli.
- Nuzzo V. (2019), *“Le pari opportunità”*, a cura di Amoroso G., Di Cerbo V., Fiorillo L., Maresca A. (2019). *“Il lavoro pubblico”*, Giuffrè, Milano.
- Oliviero F. (2021). *“Lo smart working nell’ambito delle pubbliche amministrazioni”*, a cura di Carabelli U., Fassina L. (2021). *“Smart working: tutele e condizioni di lavoro, I Seminari della Consulta giuridica della CGIL”*, n. 4, Roma, Futura.
- Peruzzi M. (2017). *“Sicurezza e agilità quale tutela per lo smart worker”*, *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 1, p. 1-29.
- Peruzzi M., Pignatelli A. (2020). *“Diritto al lavoro agile e compatibilità con la prestazione al tempo dell’emergenza Covid-19”*, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 4, p. 717-724.
- Peruzzi M., Sacchetto D. (2020). *“Il lavoro da remoto. Aspetti giuridici e sociologici”*, Torino, Giappichelli.
- Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione (2024). *Atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2022-2024 per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001*, www.uilpa.it.
- Preteroti A. (2021). *“Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione”*, *Lavoro Diritti Europa*, n. 3, p. 1-20.
- Santucci R. (2007). *“Flexicurity e conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro”*, *Diritti Lavori Mercati*, 3, 581-596.
- Saracini P. (2004), *“Divieti di discriminazione e pari opportunità”*, a cura di Carinci F., Zoppoli L. (2004). *“Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni”*, Utet, Torino, 2004.
- Saracini P. (2021). *“Lo smart working nel settore pubblico”*, a cura di Carabelli U., Fassina L. (2021). *“Smart working: tutele e condizioni di lavoro, I Seminari della Consulta giuridica della CGIL”*, n. 4, Roma, Futura.
- Scarponi S. (2005). *“Rapporti ad orario ridotto e promozione dell’eguaglianza. Introduzione”*, *Lavoro e Diritto*, 2, p. 191-200.
- Spinelli C. (2020). *“Le potenzialità del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni: da modalità ordinaria di gestione dell’emergenza a volano per l’innovazione?”*, *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2, p. 21-34.
- Spinelli C. (2022). *“Salute e sicurezza dei lavoratori agili”*, a cura di Foffani L., Lodi L., Carriero M.F. (2022). *“Covid -19, sicurezza sul lavoro e responsabilità”*, Modena, Mucchi Editore.
- Tarquini E. (2022). *“Le discriminazioni economiche e di carriera delle donne nel mercato del lavoro”*, *Questione Giustizia*, 4, p. 108-118.
- Tinti A.R. (2020). *“Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale”*, *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .IT*, 419, p. 1-58.

Conciliazione vita-lavoro e soddisfazione lavorativa: uomini e donne a confronto

GRAZIA GARLATTI COSTA

SOMMARIO: 1. INTRODUZIONE – 2. *BACKGROUND* TEORICO. – 2.1 IL BENESSERE ORGANIZZATIVO – 2.2 LA SODDISFAZIONE LAVORATIVA – 2.3 LA SODDISFAZIONE LAVORATIVA E IL GENERE – 2.4 LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: UN ASPETTO SEMPRE PIÙ IMPORTANTE – 2.5 SUPPORTO ORGANIZZATIVO PERCEPITO – 3. LO STUDIO EMPIRICO – 4. I RISULTATI DELLO STUDIO – 5. DISCUSSIONE DEI RISULTATI – 6. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

ABSTRACT

Il benessere organizzativo rappresenta un fattore imprescindibile per la sopravvivenza delle organizzazioni. Come dimostrato da numerose evidenze scientifiche, la promozione del benessere influisce positivamente sulle performance lavorative, incrementa la produttività, diminuisce i tassi di turnover e di assenteismo e accresce la soddisfazione lavorativa (Bryson et al., 2017; Haddon, 2018). Tuttavia, le esigenze connesse al benessere lavorativo e alla soddisfazione lavorativa variano significativamente tra uomini e donne. Un fattore determinante per il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici è la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, in altre parole il “work-life balance”, che è una necessità sempre più sentita nel mondo del lavoro e al contempo una sfida per le imprese che devono adattarsi a questa crescente esigenza (Powell et al., 2019). La conciliazione vita-lavoro, implica sfide diverse per donne e uomini (Greenhaus & Beutell, 1985). Le prime subiscono maggiori pressioni sociali e familiari per la cura di figli e figlie e di genitori anziani e delle faccende domestiche, con conseguenti rischi di discriminazione, precarietà, stress e limitazioni di carriera che impattano negativamente sulla loro soddisfazione lavorativa. Pertanto è essenziale che le organizzazioni

considerino attentamente le diverse necessità di uomini e donne, implementando misure specifiche per ogni situazione e assicurandosi che tutti i lavoratori e le lavoratrici si sentano adeguatamente supportate dall'organizzazione stessa (Eisenberger et al., 1986). Questo contributo si basa su uno studio empirico che ha coinvolto otto grandi imprese del Nord-est dell'Italia, con l'obiettivo di analizzare come varia tra uomini e donne il livello di conciliazione vita-lavoro, valutare l'impatto che ha la percezione del supporto ricevuto da parte dell'organizzazione e come tutto questo si ripercuote sulla soddisfazione lavorativa. Si forniranno delle implicazioni manageriali utili per una mirata gestione del benessere organizzativo di uomini e donne.

Organizational well-being represents a crucial factor for the survival of organizations. As demonstrated by numerous scientific evidences, promoting well-being positively affects work performance, increases productivity, decreases turnover and absenteeism rates, and enhances job satisfaction (Bryson et al., 2017; Haddon, 2018). However, the needs related to work well-being and job satisfaction vary significantly between men and women. A determining factor for workers' well-being is the reconciliation between work life and private life, in other words, the “work-life balance”, which is an increasing necessity in the world of work and, at the same time, a challenge for companies that must adapt to this growing need (Powell et al., 2019). The work-life balance involves different challenges for women and men (Greenhaus & Beutell, 1985). Women suffer greater social and family pressures for the care of children, elderly parents, and household chores, with consequent risks of discrimination, precarity, stress, and career limitations that negatively impact their job satisfaction. Therefore, it is essential that organizations carefully consider the different needs of men and women, implementing specific measures for each situation and ensuring that all workers feel adequately supported by the organization itself (Eisenberger et al., 1986). This contribution is based on an empirical study that involved eight large companies in Northeast Italy, to analyze how the level of work-life balance varies between men and women, assessing the impact that the perception of support received from the organization has, and how all this affects job satisfaction. Managerial implications functional for targeted management of the organizational well-being of men and women will be provided.

PAROLE CHIAVE: *benessere organizzativo, work-life balance, soddisfazione lavorativa, supporto organizzativo percepito.*

KEYWORDS: organizational well-being, work-life balance, job satisfaction, perceived organizational support.

1. Introduzione

Il benessere organizzativo rappresenta una dimensione fondamentale nella gestione delle risorse umane e nel successo delle organizzazioni (Bakker & Demerouti, 2014). Pertanto, le organizzazioni dovrebbero porre maggiore enfasi sul benessere individuale per migliorare la produttività complessiva (Bryson et al., 2017; Haddon, 2018), considerando che l'elevato benessere impatta in primo luogo sull'individuo contribuendo a una maggiore soddisfazione lavorativa con riflessi positivi anche sui risultati aziendali.

Pur essendo quello di benessere sia organizzativo sia personale e quello di soddisfazione lavorativa due concetti separati, esiste una stretta interconnessione tra essi (Wright & Cropanzano, 2000).

Il concetto di benessere lavorativo si estende oltre la mera soddisfazione professionale per includere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori e delle lavoratrici all'interno del loro contesto occupazionale. Tuttavia, è importante sottolineare che, nonostante l'ampio spettro coperto dal concetto di benessere, il *focus* centrale di questo elaborato sarà rivolto specificatamente alla soddisfazione lavorativa e alle implicazioni del bilanciamento tra sfera professionale e vita privata su tale soddisfazione. Il bilanciamento vita-lavoro emerge come una dimensione psicosociale fondamentale che, in sinergia con la soddisfazione lavorativa, assume un ruolo chiave nel facilitare un benessere individuale più ampio. Questa scelta tematica permette non solo di esaminare in dettaglio il contributo della soddisfazione lavorativa al benessere complessivo del lavoratore e della lavoratrice, ma anche di comprendere come l'armonia tra gli impegni lavorativi e gli aspetti personali della vita di un individuo possa modulare questa soddisfazione.

Investire nel benessere dei lavoratori e delle lavoratrici si rivela quindi una strategia vincente, migliorando non solo la qualità della vita di questi ultimi, ma anche le performance complessive dell'organizzazione.

Inoltre, è essenziale considerare come queste dimensioni possano manifestarsi in modo sostanzialmente diverso tra uomini e donne, evidenziando l'importanza di un'analisi più approfondita in questa direzione. Questa riflessione trascende la semplice curiosità, delineandosi come un quesito essenziale che tutte le organizzazioni dovrebbero considerare per sviluppare strategie mirate al miglioramento del benessere di entrambi i generi.

Le distinzioni di genere nel contesto della soddisfazione lavorativa si manifestano attraverso un tessuto complesso di elementi individuali, organizzativi, sociali e culturali, nonché di fattori legati ai ruoli e alle responsabilità familiari. Per quanto concerne le responsabilità familiari e domestiche, le donne, in particolare, possono trovarsi a fronteggiare un onere maggiore di lavoro di cura, una situazione che può rendere più arduo il bilanciamento tra impegni professionali

e vita familiare, aspetti che possono incidere negativamente sulla soddisfazione lavorativa delle donne stesse (Batz & Tay, 2018).

Pertanto, dall'analisi del rapporto tra genere e soddisfazione lavorativa emerge l'importanza cruciale della gestione dell'equilibrio tra vita professionale e personale. La nozione di "equilibrio vita-lavoro" o *work-life balance* (WLB) pervade frequentemente il discorso comune, essendo spesso evocata come principio guida per il conseguimento di un bilanciamento ottimale tra gli obblighi professionali e le altre responsabilità personali (Eikhof et al., 2007; Greenhaus et al., 2003). La sfida di realizzare un buon bilanciamento vita-lavoro presenta aspetti distinti per uomini e donne, ed è influenzata profondamente dalle aspettative di genere culturalmente imposte, dalla distribuzione delle responsabilità familiari e dall'accesso a politiche lavorative flessibili. Il presente lavoro esplora il legame tra il WLB percepito e la soddisfazione lavorativa, avanzando l'ipotesi che un buon equilibrio vita-lavoro influenzi positivamente la soddisfazione.

Un'altra variabile qui presa in considerazione è la percezione del supporto organizzativo da parte del lavoratore e della lavoratrice (POS). Tale supporto è interpretato come un indicatore dell'apprezzamento dell'organizzazione verso il contributo dei suoi membri e della cura rivolta al loro benessere generale. Un elevato supporto organizzativo, stimola nei dipendenti un sentimento di lealtà e di obbligo morale di ricambiare, che si manifesta con un rafforzamento dell'impegno, della dedizione e delle performance lavorative (Rhoades e Eisenberger, 2002). Si esamina pertanto l'influenza del POS come elemento moderatore nella relazione e tra WLB e soddisfazione lavorativa.

Infine, il presente contributo mira a verificare le due ipotesi considerando il genere, analizzando separatamente uomini e donne per scoprire possibili differenze negli effetti tra i due gruppi.

Inoltre, si forniranno delle implicazioni per i/le manager al fine di migliorare il benessere organizzativo, prestando particolare attenzione alle esigenze e alle dinamiche differenziate tra uomini e donne.

2. Background teorico

2.1 Il benessere organizzativo

Il benessere organizzativo è concepito come lo stato in cui le esigenze di benessere dei/le dipendenti sono soddisfatte, contribuendo così alla salute complessiva e all'efficacia dell'organizzazione (Cartwright & Cooper, 2009). Questo concetto si riferisce alla qualità dell'esperienza lavorativa vissuta dai membri dell'orga-

nizzazione, includendo aspetti come la soddisfazione lavorativa, l'*engagement*, la salute psicofisica, il senso di appartenenza e la realizzazione personale dei membri. Pertanto, tale definizione rimanda al concetto di benessere individuale che è “uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, e non solo l’assenza di malattie o infermità¹” (OMS). Dalla definizione dell’Organizzazione Mondiale della Sanità, si coglie il carattere onnicomprensivo del benessere individuale, che abbraccia le sfere della salute fisica, psicologica e sociale. La relazione tra benessere organizzativo e individuale è caratterizzata da un’influenza reciproca in cui miglioramenti in una sfera tendono a promuovere miglioramenti nell’altra (Biaggio & Cortese, 2013).

La vasta letteratura esistente rivela che il benessere dei/lle dipendenti è un fattore determinante per le prestazioni organizzative (Wright & Cropanzano, 2000). Il benessere riduce l’assenteismo e il *turnover* con impatti diretti sull’efficienza e sulla produttività aziendale (Jeong et al., 2020). Questo aspetto è cruciale per la stabilità e la continuità organizzativa, soprattutto in un’era come quella attuale, dove trattenere i talenti riveste sempre maggiore importanza (Garlatti Costa & Venier, 2023).

2.2 La soddisfazione lavorativa

Pur essendo concetti separati, esiste una stretta interconnessione tra il benessere, sia organizzativo che personale, e la soddisfazione lavorativa (vedi abstract) (Wright & Cropanzano, 2000).

La soddisfazione lavorativa può essere concettualizzata come il grado di benessere o piacere che un individuo percepisce rispetto al proprio lavoro e alle proprie esperienze lavorative (Locke, 1976) e rappresenta un indicatore globale di quanto positivamente un individuo valuti la sua posizione lavorativa e l’ambiente associato (Fairbrother & Warn, 2003).

Lavoratrici e lavoratori soddisfatti tendono a essere più produttivi, aumentando la quantità e la qualità del lavoro prodotto e contribuendo anche a ridurre il *turnover*, diminuendo i costi legati alla sostituzione del personale e mantenendo una forza lavoro stabile e con esperienza (Mudor, 2011). Anche la creatività e l’innovazione vengono stimolate grazie a dipendenti motivati a esplorare nuove idee e a proporre soluzioni innovative, fondamentali per il progresso e la competitività aziendale (Niu, 2014).

Dal punto di vista teorico, il concetto di soddisfazione lavorativa può essere esplorato e interpretato attraverso una pluralità di approcci. Tra questi, emer-

¹ Organizzazione Mondiale della Sanità, <https://www.who.int/>

ge la teoria dei bisogni di Maslow (1943), evidenziando come la soddisfazione dei bisogni umani fondamentali, che spaziano da quelli fisiologici a quelli di autorealizzazione, sia cruciale per stimolare la motivazione dei lavoratori e delle lavoratrici, accrescendone così soddisfazione e produttività. Un altro contributo è offerto dalla teoria dei fattori duali di Herzberg (1959), secondo la quale esistono fattori motivanti – quali il riconoscimento, la crescita e il senso di realizzazione – che possono migliorare la soddisfazione lavorativa se presenti e fattori igienici – quali lo stipendio e le condizioni di lavoro – la cui assenza può causare insoddisfazione. Infine, la teoria della Conservazione delle Risorse (COR), sviluppata da Hobfoll (1989), propone un'ulteriore prospettiva, secondo la quale il benessere e la soddisfazione lavorativa scaturiscono dalla capacità di conservare, proteggere e accumulare risorse personali e professionali al fine di promuovere un miglioramento del benessere e della soddisfazione. Questi approcci forniscono una solida base teorica e spunti essenziali per analizzare e gestire la soddisfazione lavorativa, suggerendo che le strategie organizzative debbano considerare le molteplici dimensioni della soddisfazione dei/lle dipendenti.

2.3 La soddisfazione lavorativa e il genere

Fino a questo momento, l'esplorazione dei concetti relativi al benessere organizzativo e alla soddisfazione lavorativa ha trascurato in larga misura la valutazione delle differenze di genere. Tuttavia, risulta necessario considerare queste differenze per sviluppare strategie mirate al miglioramento della soddisfazione lavorativa di uomini e donne.

Alcuni studi hanno dimostrato che uomini e donne percepiscono e vivono la soddisfazione lavorativa in modo diverso, influenzati da fattori quali il tipo di lavoro, il supporto percepito, le aspettative di carriera e l'esperienza di discriminazione o pregiudizi di genere (Johnson et al., 2020). Particolarmente rilevante è il ruolo della conciliazione vita-lavoro, che impatta in modo diverso su uomini e donne a causa delle aspettative culturali e delle responsabilità familiari (Greenhaus & Beutell, 1985). Inoltre, le convenzioni sociali e le aspettative legate al genere esercitano un'influenza significativa sull'atteggiamento nei confronti del lavoro. In determinati contesti, ciò può condurre le donne a percepire l'esigenza di dover dimostrare la propria competenza in campi prevalentemente maschili, accrescendone il livello di stress e di insoddisfazione lavorativa (Gardiner & Tiggemann, 1999). Un altro aspetto riguarda le opportunità di carriera e lo sviluppo professionale, che possono essere percepiti e accessibili in modi differenti da uomini e donne, con le bar-

riere alla progressione di carriera per le donne che possono diminuire la loro soddisfazione e impegno lavorativo (Makarem & Wang, 2020).

Per affrontare efficacemente le sfide legate alle aspettative di genere, è cruciale implementare politiche inclusive e pratiche di supporto, oltre a promuovere un ambiente lavorativo che dia priorità al benessere di tutti/e i/le dipendenti, assicurando che ogni persona si senta valorizzata e supportata tenendo in considerazione le esigenze diverse legate al genere. La letteratura enfatizza l'importanza di una tale strategia, evidenziando come la sensibilità alle differenze individuali e di genere possa migliorare significativamente l'ambiente lavorativo e la soddisfazione dei dipendenti (Ely et al., 2014).

2.4 La conciliazione vita-lavoro: un aspetto sempre più importante

Quando si indaga il legame tra genere e soddisfazione lavorativa, emerge chiaramente come la conciliazione tra vita professionale e vita personale rappresenti un nodo cruciale. Nel presente studio, indagiamo il tema della conciliazione vita-lavoro, o meglio *work-life balance* (WLB), da una prospettiva estesa, superando la tradizionale enfasi sulla sola interazione tra ambito familiare e lavorativo, la quale ha lungamente postulato un primato e un ruolo preponderante della vita familiare rispetto ad ogni altra dimensione della sfera privata dell'individuo (Frone, 2003; Powell et al., 2019).

La ricerca sul WLB ha subito una considerevole evoluzione teorica, passando da una visione iniziale centrata sul conflitto tra vita e lavoro (Frone et al., 1997; Greenhaus and Beutell, 1985), a un'interpretazione più integrata e sinergica tra i due (Greenhaus e Powell, 2006).

Il bilanciamento tra vita personale e lavorativa comporta sfide diverse per uomini e donne, riflettendo le distinte aspettative e responsabilità socialmente attribuite a ciascun genere. La ricerca evidenzia che le donne spesso affrontano maggiori ostacoli nella gestione dell'equilibrio vita-lavoro a causa delle aspettative sociali che le vedono primariamente come *caregiver* all'interno della famiglia. Questo impone loro un doppio carico lavorativo, combinando impegni professionali e domestici dovendo quindi affrontare una pressione maggiore nel tentativo di equilibrare le esigenze lavorative con quelle familiari (Greenhaus & Beutell, 1985). Questa realtà è aggravata da una persistente disparità nell'assunzione delle responsabilità domestiche e di cura, che tende a gravare maggiormente sulle donne mentre gli uomini a causa delle aspettative sociali ricoprono principalmente il ruolo di fornitori economici per la famiglia (Bianchi et al., 2000). La letteratura suggerisce che le politiche di flessibilità lavorativa, quali orari flessibili e lavoro da remoto, possono avere

impatti positivi sull'equilibrio vita-lavoro di entrambi i generi, ma le donne tendono a beneficiarne in misura maggiore, contribuendo così alla loro soddisfazione lavorativa (Hill et al., 2008). Tuttavia, va sottolineato che le politiche di flessibilità lavorativa, pur essendo teoricamente accessibili a tutti, vedono spesso una sottoutilizzazione da parte degli uomini a causa di pregiudizi di genere nei luoghi di lavoro.

Questo studio si concentra sulla relazione esistente tra il livello di WLB percepito dai lavoratori e dalle lavoratrici e la loro generale soddisfazione lavorativa. L'ipotesi avanzata suggerisce che un efficace bilanciamento tra vita professionale e personale ha un impatto positivo sulla soddisfazione lavorativa, indipendentemente dal genere. Questa supposizione deriva dalla convinzione che il conseguimento di un equilibrio ottimale tra impegni professionali e necessità personali costituisca un meccanismo cruciale per il potenziamento del benessere complessivo dell'individuo (Greenhaus e Allen, 2011).

Pertanto, si avanza la prima ipotesi:

- Ipotesi 1: Il livello di WLB impatta positivamente sul livello di soddisfazione lavorativa generale sia per le donne sia per gli uomini.

2.5 Supporto organizzativo percepito

Un'altra variabile di fondamentale importanza nell'ambito della soddisfazione lavorativa dei dipendenti è il livello di supporto organizzativo percepito da parte del lavoratore e della lavoratrice, chiamato *Perceived Organizational Support* (POS), il quale riflette la percezione dei/lle dipendenti circa il livello e la qualità del sostegno fornito dall'organizzazione per cui lavorano (Eisenberger et al., 1986). Sulla base della letteratura esistente, il supporto organizzativo percepito è essenziale per il benessere e la produttività dei lavoratori e delle lavoratrici, fungendo da indicatore del valore e della cura che un'organizzazione riserva ai/lle propri/e dipendenti. Il POS aumenta la soddisfazione lavorativa e diminuisce lo stress, incoraggiando lealtà e impegno (Eisenberger et al., 1986). Inoltre, migliora le prestazioni lavorative e contribuisce a ridurre il *turnover*, poiché i lavoratori e le lavoratrici provano gratitudine e ricambiano il sostegno ricevuto con dedizione verso l'azienda (Rhoades & Eisenberger, 2002; Kurtessis et al., 2017). Pertanto, il POS si rivela cruciale non solo per la salute dei dipendenti ma anche per il successo complessivo dell'organizzazione.

In questo contributo si investiga il ruolo che riveste il POS come moderatore nella relazione tra il livello di bilanciamento vita-lavoro e la soddisfazione lavorativa. In particolare, sulla base delle evidenze esistenti ci si aspetta che man

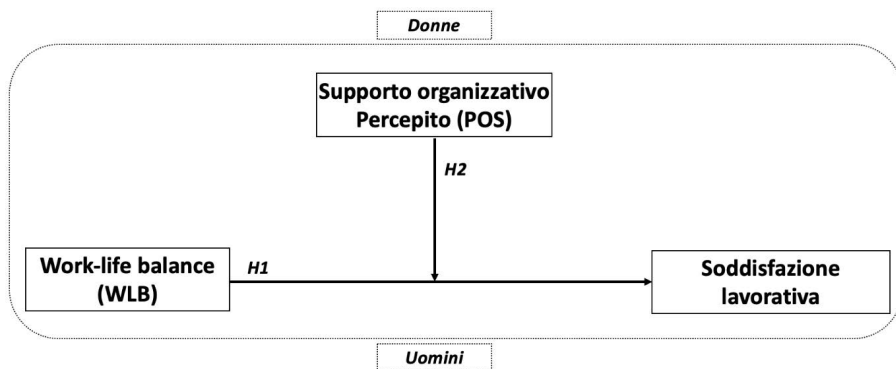
mano che il livello di POS cresce, si intensifica l'impatto positivo del WLB sulla soddisfazione lavorativa.

Si giunge quindi alla seconda ipotesi:

- Ipotesi 2: Il supporto organizzativo percepito (POS) modera il rapporto tra WLB e soddisfazione lavorativa. Quando il POS è elevato, la relazione esistente tra WLB e soddisfazione lavorativa è più positiva rispetto a quando il POS è basso.

L'analisi delle differenze di genere assume un ruolo cruciale nel valutare le strategie che un'organizzazione può implementare per incrementare la soddisfazione lavorativa dei/le suoi/e dipendenti. Questo principio trova fondamento nelle argomentazioni, illustrate in precedenza, secondo cui uomini e donne manifestano esigenze distinte per quanto concerne il raggiungimento di un livello ottimale di soddisfazione professionale. Anche la discussione sull'equilibrio vita-lavoro evidenzia l'importanza di riconoscere come il genere influenza la valutazione delle politiche di supporto proposte dall'organizzazione. Capire queste differenze è cruciale per sviluppare interventi organizzativi mirati che rispondano alle esigenze specifiche legate al bilanciamento tra lavoro e vita personale, al fine di potenziare la soddisfazione individuale.

Conseguentemente, il presente studio si propone di esaminare la validità delle due ipotesi in funzione della variabile di genere, analizzando separatamente i dati relativi al campione femminile e a quello maschile per investigare l'esistenza di eventuali divergenze nella manifestazione degli effetti tra uomini e donne. Di seguito il modello concettuale dello studio (Figura 1).



Note: H1 indica l'ipotesi 1; H2 indica l'ipotesi 2

Figura 1 - Modello concettuale e ipotesi

Fonte: elaborazione dell'autrice.

3. Lo studio empirico

I dati utilizzati all'interno della ricerca empirica oggetto di questo studio sono stati raccolti all'interno di un campione di 1215 impiegati e impiegate e manager di otto imprese multinazionali di medie-grandi dimensioni operanti nel Nord-est Italia e appartenenti a settori diversificati². Per selezionare le otto imprese è stato adottato un metodo di campionamento non probabilistico, di convenienza. Le variabili utilizzate in questo studio sono state incluse in un questionario di più ampie dimensioni, minimizzando significativamente la possibilità che i partecipanti potessero discernere lo scopo preciso dello studio e riducendo così il rischio di manipolazione nelle risposte fornite.

Per quantificare il livello di equilibrio tra la vita professionale e quella personale dei partecipanti, è stata adottata una scala di valutazione validata da Valcour nel 2007, consistente in cinque *item*, ($\alpha^3 = 0.94$). L'indagine sulla soddisfazione lavorativa è stata condotta mediante una scala a tre *item* validata da Rich nel 1997, ($\alpha = 0.77$). Infine, il supporto organizzativo percepito è stato valutato attraverso l'uso di una scala a quattro *item*, precedentemente validata da Eisenberg et al. nel 1996, ($\alpha = 0.81$).

Inoltre, nell'analisi sono state introdotte variabili di controllo selezionate per rafforzare la validità dello studio, includendo genere, età, livello di istruzione, e responsabilità di cura verso figli/e o altri parenti.

Conformemente ai criteri di affidabilità stabiliti, le scale utilizzate per la misurazione dimostrano una notevole coerenza interna, evidenziata dai valori di α di Cronbach che superano il valore soglia di 0.70, come raccomandato dalla letteratura specialistica (Hair et al., 2010).

² Per alcune delle aziende partecipanti, è stato possibile determinare il tasso di risposta come il rapporto tra il numero di risposte attese e il numero di risposte effettivamente ricevute. In altri casi, alcune aziende non hanno fornito informazioni complete sulla popolazione coinvolta nello studio. Sulla base dei dati a disposizione, possiamo stimare un tasso di risposta medio del 75%.

³ L'alfa di Cronbach (α) è un coefficiente statistico che misura la coerenza interna o l'affidabilità di un insieme di *item* (domande) che compongono un questionario. In sostanza, valuta fino a che punto i diversi *item* misurano lo stesso concetto o la stessa dimensione, supponendo che gli *item* siano interrelati e misurino aspetti di un costrutto unico. I valori di riferimento per l'alfa di Cronbach possono variare leggermente tra i diversi campi di studio e a seconda del contesto specifico di ricerca. Generalmente, un valore soglia di 0.70 è raccomandato nella letteratura come indicativo di affidabilità accettabile.

4. I risultati dello studio

Le statistiche descrittive, i coefficienti di correlazione, e le misure di affidabilità per la coerenza interna relative a tutte le variabili analizzate in questo studio sono riassunte nella Tabella 1.

Variable	Media	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Soddifazione lavorativa	4.24	0.68	(0.77)	.325**	.481**	-.037	.081**	-.080**	-.030
2. WLB	3.46	0.89	.325**	(0.94)	.319**	-.013	.081**	-.118**	.063*
3. POS	3.48	0.86	.481**	.319**	(0.81)	-.075**	-.015	-.042	.036
4. Genere	1.63	0.48	-.037	-.013	-.075**	/	-.058*	.165**	.098**
5. Età	2.79	0.71	.081**	.081**	-.015	-.058*	/	-.238**	-.283**
6. Istruzione	1.62	0.70	-.080**	-.118**	-.042	.165**	-.238**	/	.068*
7. Cura	1.42	0.49	-.030	.063*	.036	.098**	-.283**	.068*	/

** p<0.01.

* p<0.05.

Note: n= 1215. I coefficienti *Cronbach's Alpha* sono sulla diagonale tra parentesi. Per il genere, 1 = "Donna", 2 = "Uomo". Per l'età, 1 = "meno di 24", 2 = "25-39", 3 = "40-54", 4 = "oltre 54". Per l'istruzione, 1 = "Diploma di scuola media o superiore", 2 = "Laurea triennale o magistrale", 3 = "Master/MBA/E-MBA" e 4 = "Dottorato". Per la cura, 1 = "sì" e 2 = "no".

Tabella 1 - Statistiche descrittive, correlazioni e *Chronbach's Alpha*

Fonte: elaborazione dell'autrice.

Per quanto riguarda i rispondenti, la maggior parte (63,3%) è di genere maschile. La fascia d'età maggiormente rappresentata che include il 49,5% dei rispondenti è quella tra i 40 e i 54 anni. Relativamente all'istruzione, prevalgono rispondenti aventi un titolo di studio superiore, e almeno pari alla laurea triennale/magistrale (43,1%). Infine, il 57,8% degli intervistati ha figli/figlie, genitori o altri familiari di cui prendersi cura.

Per testare le nostre ipotesi, si propone una regressione gerarchica di cui si presentano i risultati nella tabella 1. Tutte e quattro le variabili di controllo (genere, età, istruzione, cura dei figli o delle figlie o dei parenti) sono state inserite nel modello 1. Le due variabili indipendenti (WLB e supporto organizzativo percepito) sono state inserite nel modello 2.

È stato riscontrato che il WLB impatta positivamente sulla soddisfazione lavorativa ($\beta = 0,14$, $p < 0,001$), supportando così l'ipotesi 1. I risultati per il WLB hanno dimostrato che ogni aumento di un'unità del WLB ha favorito 0,14 unità di soddisfazione lavorativa. Inoltre, anche il supporto organizzativo percepito ($\beta =$

0,34, $p < 0,001$) impatta positivamente sulla soddisfazione lavorativa, confermando quanto già presente in letteratura.

Nel modello 3 è stata inserita l'associazione di secondo ordine. L'interazione tra WLB e POS (WLB x POS, = -0,01, $p > 0,05$) non è significativa, non supportando così l'ipotesi 2, che si riferiva al ruolo moderatore che il supporto organizzativo percepito aveva sulla relazione tra WLB e soddisfazione lavorativa.

	Modello 1	Modello 2	Modello 3
Soddisfazione lavorativa	4.22 (0.14)***	2.53 (0.15)***	2.54 (0.15)***
Genere	-0.02 (0.04)	0.02 (0.04)	0.02 (0.04)
Età	0.06 (0.03)*	0.06 (0.03)*	0.06 (0.03)*
Istruzione	-0.06(0.03)*	-0.03 (0.03)	-0.03 (0.03)
Cura	-0.01 2(0.04)	-0.06 (0.04)	-0.06 (0.04)
Work Life Balance (WLB)		0.14 (0.02)***	0.14 (0.02)***
Supporto Organizzativo Percepito (POS)		0.34 (0.02)***	0.33 (0.02)***
<i>Interaction effects</i>			
WLB x POS			-0.01 (0.02)
R	0.11	0.52	0.52
R ²	0.01	0.27	0.27
Adjusted R ²	0.01	0.27	0.27
F	3.33	211.28	0.324
P	0.010	0.000	0.569

Note: n= 1215. Vengono visualizzati i coefficienti di regressione e le stime degli errori *standard*.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Tabella 2 - Risultati della regressione

Fonte: elaborazione dell'autrice.

Al fine di analizzare le divergenze nelle ipotesi tra uomini e donne, che non emergono dai risultati della stima aggregata, il campione studiato è stato categorizzato in due sottocampioni specifici per genere e le due ipotesi sono state testate nei due differenti raggruppamenti. I risultati ottenuti da questa analisi comparativa sono presentati di seguito:

	DONNE			UOMINI		
	Modello 1	Modello 2	Modello 3	Modello 1	Modello 2	Modello 3
Soddisfazione lavorativa	3.98 (0.25)***	2.25 (0.23)***	2.28 (0.23)***	4.28 (0.16)***	2.79 (0.18)***	2.76 (0.18)***
Età	0.12 (0.06)*	0.04 (0.05)	0.05 (0.05)	0.03 (0.04)	0.05 (0.03)	0.05 (0.03)
Istruzione	-0.07 (0.06)	0.00 (0.05)	0.00 (0.05)	-0.05(0.03)	-0.04 (0.03)	-0.04 (0.03)
Cura	0.03 (0.07)	-0.02 (0.06)	-0.02 (0.06)	-0.04 2(0.05)	-0.08 (0.05)	-0.09 (0.05)
Work Life Balance (WLB)		0.16 (0.03)***	0.16 (0.03)***		0.13 (0.03)***	0.13 (0.03)***
Supporto Organizzativo Percepito (POS)		0.39 (0.03)***	0.38 (0.03)***		0.30 (0.03)***	0.30 (0.03)***
<i>Interaction effects</i>						
WLB x POS			-0.07 (0.03)*			0.04 (0.03)
R	0.15	0.61	0.62	0.08	0.46	0.46
R ²	0.02	0.38	0.38	0.01	0.21	0.21
<i>Adjusted R²</i>	0.01	0.37	0.38	0.00	0.20	0.20
F	3.12	123.97	5.43	1.67	95.71	1.83
P	0.026	0.000	0.020	0.171	0.000	0.177

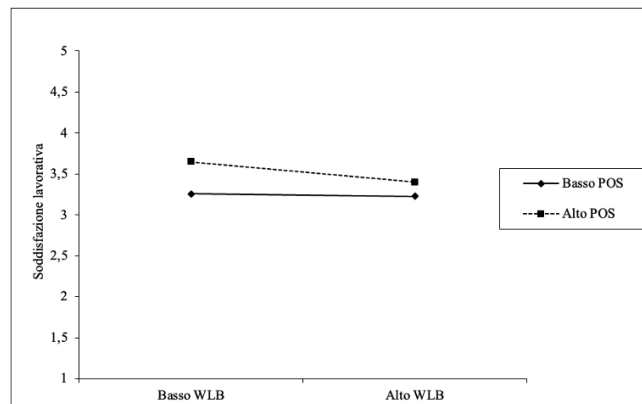
Note: Donne n=442; Uomini n=758. Vengono visualizzati i coefficienti di regressione e le stime degli errori standard.

* p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001.

Tabella 3 - Risultati della regressione – DONNE e UOMINI a confronto
Fonte: elaborazione dell'autrice.

Per testare le nostre ipotesi nei due sottocampioni, son state fatte due regressioni gerarchiche differenti e i risultati sono stati comparati nella tabella 3. Come per il campione complessivo, nel modello 1 sono state inserite le variabili di controllo (età, istruzione, cura dei figli e delle figlie o dei parenti) e nel modello 2 sono state inserite le due variabili indipendenti (WLB e POS). Come verificato nel campione complessivo, anche nei due sottocampioni l'ipotesi 1 è supportata, infatti il WLB impatta positivamente sulla soddisfazione lavorativa (= 0,16, p <0,001 per le donne e = 0,13, p <0,001 per gli uomini). Significative differenze si notano per quanto riguarda l'i-

potesi 2, infatti a differenza di quanto accade per il campione complessivo, l'ipotesi risulta supportata per il sotto campione femminile, dove l'interazione tra WLB e POS (WLB x POS, = -0,07, p <0,05) è significativa. L'ipotesi riguarda il ruolo moderatore esercitato dal supporto organizzativo percepito sulla relazione tra l'equilibrio vita-lavoro e la soddisfazione lavorativa. È importante sottolineare che il valore di $\beta = -0,07$, $p < 0,05$, come anche gli altri valori riportati in precedenza e di seguito nel paragrafo, non rappresenta un valore "atteso" nel senso di un valore teorico o ipotizzato prima della ricerca. Questi sono piuttosto risultati empirici, ottenuti attraverso l'analisi dei dati. La significatività statistica ($p < 0,05$) indica che l'interazione tra WLB e POS ha un impatto reale e misurabile sulla soddisfazione lavorativa nel sotto campione femminile. L'interazione è rappresentata nella Figura 2, dove si può vedere che in condizioni di elevati livelli di POS, la relazione tra WLB e soddisfazione lavorativa risulta più positiva rispetto a situazioni in cui il POS è basso. Questo effetto è particolarmente evidente in caso di bassi livelli di WLB, i quali beneficiano maggiormente di un alto livello di POS. Al contrario, l'ipotesi 2 non è soddisfatta per il sotto campione maschile dove l'interazione (WLB x POS, = 0,04, $p > 0,05$) non è significativa.



Note: Donne n=442; WLB=*work-life balance*; POS= *supporto organizzativo percepito*

Figura 2 - Effetto di moderazione per le DONNE

Fonte: elaborazione dell'autrice

5. Discussione dei risultati

L'investimento nel benessere dei dipendenti e delle dipendenti si conferma una strategia essenziale, apportando benefici significativi sia per la qualità di vita dei lavoratori e delle lavoratrici sia per le prestazioni globali dell'organizzazione. Que-

sto studio evidenzia l'influenza positiva dell'equilibrio vita-lavoro sulla soddisfazione lavorativa, sottolineando l'importanza di questo equilibrio per il benessere individuale. Inoltre, si analizza come il supporto organizzativo percepito moderi questa relazione, indicando che un elevato POS potenzia l'effetto dell'equilibrio vita-lavoro sulla soddisfazione soprattutto per le donne. Questo risultato suggerisce che un ambiente lavorativo supportivo è particolarmente importante per le lavoratrici, enfatizzando il ruolo cruciale che le pratiche di supporto organizzativo svolgono nel promuovere la soddisfazione delle donne. Si contribuisce in questo modo alla letteratura esistente in tema di soddisfazione lavorativa e supporto organizzativo percepito, esplorando il ruolo del POS non direttamente in relazione alla soddisfazione, ma come fattore moderatore di una relazione tra due dimensioni del benessere individuale quali il WLB e la soddisfazione lavorativa.

Non si osservano invece differenze di genere nell'effetto del WLB sulla soddisfazione lavorativa, con il WLB che gioca un ruolo fondamentale per accrescere la soddisfazione lavorativa di lavoratori e lavoratrici.

Alla luce dei risultati presentati, l'attenzione va posta sulla necessità di implementare strategie di supporto specifiche per le donne, che rappresentano il genere più sensibile a tali interventi. Infatti, ciò che è emerso dallo studio conferma l'idea che l'adozione di misure e strumenti personalizzati per uomini e donne è fondamentale per aumentare la soddisfazione lavorativa e affrontare le sfide nella conciliazione tra vita professionale e personale. Intervenire in modo specifico può garantire che la soddisfazione lavorativa rimanga elevata anche in condizioni di equilibrio vita-lavoro non ideali. Ciò risulta particolarmente rilevante per quelle donne che incontrano difficoltà nel mantenere un equilibrio ottimale tra vita personale e professionale, presentando un basso livello di WLB. Sono queste a mostrare maggior sensibilità al supporto organizzativo, infatti nella loro situazione avvertire il sostegno dell'organizzazione a cui appartengono è fondamentale. Questo senso di supporto può trasformarsi in un maggiore grado di soddisfazione lavorativa, soprattutto se confrontato con quello delle colleghe che già godono di un buon equilibrio vita-lavoro. Il riconoscimento e il supporto organizzativo agiscono quindi come fattori chiave nell'influenzare positivamente la soddisfazione lavorativa ed il benessere generale.

Il riscontro di differenze tra uomini e donne nei risultati sottolinea l'importanza, già evidenziata in letteratura, di adottare misure di supporto specifiche e personalizzate per rispondere efficacemente alle esigenze di ciascun genere. Questo suggerisce che, per gli uomini, esistono fattori, oltre al supporto organizzativo percepito, meritevoli di attenzione al fine di potenziare la loro soddisfazione lavorativa. Tali fattori sono intimamente legati sia alla natura del loro ruolo, come l'autonomia nel lavoro e l'opportunità di formazione continua, sia alle aspirazioni personali, inclusi il bisogno di riconoscimento, la chiarezza nelle prospettive di

carriera e le opportunità di crescita professionale. Le organizzazioni, pertanto, dovrebbero prendere in considerazione queste dimensioni, che toccano sia aspetti pratici della mansione che esigenze più profonde di stima e autorealizzazione, per promuovere ambienti lavorativi che favoriscano una maggiore soddisfazione tra i loro dipendenti uomini. Tale osservazione arricchisce il dibattito sul POS, evidenziando come il suo impatto vari significativamente tra uomini e donne.

Questo studio non solo mira ad offrire contributi teorici, ma anche a generare implicazioni manageriali. I risultati di questa ricerca offrono ai manager e alle manager indicazioni preziose su come potenziare il benessere dei/le dipendenti, sottolineando l'importanza di identificare e sfruttare le leve appropriate per promuovere la soddisfazione lavorativa. *In primis*, risulta necessario garantire un elevato livello di WLB visti gli impatti positivi che questo manifesta sulla soddisfazione lavorativa a prescindere dal genere di appartenenza. I/le manager devono gestire in maniera efficace le politiche di flessibilità lavorativa, come orari flessibili e lavoro da remoto, essendo strumenti potenti per migliorare la conciliazione vita-lavoro. Tuttavia, un cambiamento culturale sarà necessario se si vuole promuovere un ambiente lavorativo equo e soddisfacente poiché è dimostrato che nonostante le politiche di flessibilità lavorativa siano teoricamente disponibili per tutti, esiste una tendenza degli uomini a non sfruttarle appieno a causa di pregiudizi di genere nel mondo del lavoro. Questi stereotipi possono portare gli uomini a credere che utilizzare tali politiche possa essere visto come mancanza di dedizione o serietà professionale portandoli ad avere paura di ripercussioni sulla loro autorealizzazione e accettazione sociale. Allo stesso tempo, questi stessi pregiudizi esercitano un impatto negativo sulle opportunità di avanzamento di carriera e sul riconoscimento delle prestazioni per le lavoratrici che beneficiano di tali misure di flessibilità, creando barriere sistemiche che ostacolano la parità professionale.

Tutto questo mette in luce una grande missione per i/le manager, quella di smantellare stereotipi basati su norme di genere tradizionali e cambiare le norme culturali che associano erroneamente l'uso di tali politiche a una ridotta etica lavorativa al fine di promuovere un effettivo equilibrio vita-lavoro tra tutti i generi senza ripercussioni di alcun tipo. Questo impegno richiede un cambio di paradigma organizzativo e culturale verso la valorizzazione della diversità e dell'inclusività come pilastri fondamentali del benessere e della produttività sul luogo di lavoro.

6. Considerazioni conclusive

Questo contributo enfatizza l'importanza vitale dell'investimento nel benessere dei/le dipendenti, quale *driver* per il successo organizzativo, rappresentando una dimensione fondamentale nella gestione delle risorse umane.

Analizzando l'impatto dell'equilibrio vita-lavoro sul benessere dei/le dipendenti, emerge chiaramente che un supporto organizzativo elevato agisce come un amplificatore dell'effetto positivo del WLB sulla soddisfazione lavorativa soprattutto per le donne, ponendo un'accentuata attenzione sulle dinamiche di genere all'interno del contesto lavorativo. Infatti, l'adozione in questo studio di un approccio sensibile alle questioni di genere rivela che, sebbene il WLB sia cruciale per tutti i dipendenti, le donne beneficiano in modo significativo di un ambiente di lavoro supportivo. Ciò evidenzia la necessità di strategie di supporto organizzativo mirate e sensibili alle differenze di genere.

Dal punto di vista manageriale, lo studio fornisce solide basi per lo sviluppo di politiche di lavoro flessibili che promuovano un salutare equilibrio vita-lavoro. Queste strategie, generano un effetto positivo diretto sulle singole persone ma hanno anche un impatto positivo sul successo e sulla competitività generale dell'organizzazione. La principale sfida per le organizzazioni risiede nel superare le barriere culturali e i pregiudizi di genere che ostacolano l'adozione delle politiche di flessibilità senza ripercussioni negative, sottolineando l'urgenza di un cambiamento culturale profondo che valorizzi l'equilibrio vita-lavoro per individui di ogni genere.

Bibliografia

- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2014), "Job demands-resources theory", in Chen, P.Y. and Cooper, C.L. (Eds), *Wellbeing: A Complete Reference Guide, Volume III, Work and Wellbeing*, Wiley Blackwell, New York, NY, pp. 37-64.
- Batz, C., Tay, L. (2018). "Gender differences in subjective well-being", *Handbook of well-being*, pp. 1-15.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., Robinson, J. P. (2000). "Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor", *Social forces*, 79(1), pp. 191-228.
- Biggio, G., Cortese, C. (2013). "Well-being in the workplace through interaction between individual characteristics and organizational context", *International journal of qualitative studies on health and well-being*, 8(1), 19823.
- Bryson, A., Forth, J., Stokes, L. (2017). "Does employees' subjective well-being affect workplace performance?", *Human relations*, 70(8), pp. 1017-1037.
- Cartwright, S., Cooper, C. L. (Eds.). (2009). "The Oxford handbook of organizational well-being". Oxford Handbooks.
- Eikhof, D. R., Warhurst, C., Haunschild, A. (2007). "Introduction: What work? What life? What balance?: Critical reflections on the work-life balance debate", *Employee relations*, 29(4), pp. 325-333.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), pp. 500-507.

- Ely, R. J., Stone, P., Ammerman, C. (2014). “*Rethink what you “know” about high-achieving women*”, Harvard Business Review, 92(12), pp. 100-109.
- Fairbrother, K., Warn, J. (2003). “*Workplace dimensions, stress and job satisfaction*”, Journal of managerial psychology, 18(1), pp. 8-21.
- Frone, M. R. (2003). “*Work–family balance*”, in Handbook of occupational health psychology, pp. 143–162. Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., Markel, K. S. (1997). “*Developing and testing an integrative model of the work–family interface*”, Journal of vocational behavior, 50(2), pp. 145-167.
- Gardiner, M., Tiggemann, M. (1999). “*Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male-and female-dominated industries*”, Journal of occupational and organizational psychology, 72(3), pp. 301-315.
- Garlatti Costa, G., Venier, F. (2023). “*PMI, stare al passo con i tempi per reclutare i giovani talenti*”, Sviluppo & Organizzazione, 313, pp. 60-67.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D. (2011). “*Work–family balance: A review and extension of the literature*”, in J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), “*Handbook of occupational health psychology*”, American Psychological Association, pp. 165–183.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). “*Sources of conflict between work and family roles*”, Academy of management review, 10(1), pp. 76-88.
- Greenhaus, J. H., Powell, G. N. (2006). “*When work and family are allies: A theory of work–family enrichment*”, Academy of management review, 31(1), pp. 72-92.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D. (2003). “*The relation between work–family balance and quality of life*”, Journal of vocational behavior, 63(3), pp. 510-531.
- Haddon, J. (2018). “*The impact of employees’ well-being on performance in the workplace*”, Strategic HR Review, 17(2), pp. 72-75.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B. (1959). “*The motivation to work*”. New York: John Wiley & Sons.
- Hill, E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., Pitt-Catsoupes, M. (2008). “*Defining and conceptualizing workplace flexibility*”, Community, Work and Family, 11(2), pp. 149-163.
- Hobfoll, S. E. (1989). “*Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress*”, American psychologist, 44(3), pp. 513-527.
- Jeong, W., Kim, Y. K., Oh, S. S., Yoon, J. H., Park, E. C. (2020). “*Association between presenteeism/absenteeism and well-being among Korean workers*”, Journal of occupational and environmental medicine, 62(8), pp. 574-580.
- Johnson, H. M., Irish, W., Strassle, P. D., Mahoney, S. T., Schroen, A. T., Josef, A. P., ... Brownstein, M. R. (2020). “*Associations between career satisfaction, personal life factors, and work-life integration practices among US surgeons by gender*”, JAMA surgery, 155(8), pp. 742-750.
- Kurtzsis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A., Adis, C.S. (2017). “*Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation*”, Journal of Applied Psychology, 102(6), pp. 1003-1023.

- Locke, E. A. (1976). "*The nature and causes of job satisfaction*" in M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago, IL: Rand McNally, pp. 1297-1349.
- Makarem, Y., Wang, J. (2020). "*Career experiences of women in science, technology, engineering, and mathematics fields: A systematic literature review*", *Human Resource Development Quarterly*, 31(1), pp. 91-111.
- Maslow, A. H. (1943). "*A theory of human motivation*", *Psychological Review*, 50(4), pp. 370-396.
- Mudor, H. (2011). "*Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover*", *Journal of economics and behavioral studies*, 2(2), pp. 41-49.
- Niu, H. J. (2014). "*Is innovation behavior congenital? Enhancing job satisfaction as a moderator*", *Personnel Review*, 43(2), pp. 288-302.
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., Johnson, R. E. (2019). "*Introduction to special topic forum: Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives*", *Academy of management review*, 44(1), pp. 54-71.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). "*Perceived organizational support: A review of the literature*", *Journal of Applied Psychology*, 87(4), pp. 698-714.
- Rich, G. A. (1997). "*The sales manager as a role model: Effects on trust, job satisfaction, and performance of salespeople*", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(4), pp. 319-328.
- Valcour, M. (2007). "*Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance*", *Journal of applied psychology*, 92(6), pp.1512-1523.
- Wright, T. A., Cropanzano, R. (2000). "*Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance*", *Journal of occupational health psychology*, 5(1), pp. 84-94.

Cosa sappiamo sul legame causale tra lavoro e salute? Evidenze empiriche su donne e uomini in una società che invecchia

LUDOVICO CARRINO, CHIARA ARDITO, SILVIA MATALONE

SOMMARIO: 1. INTRODUZIONE. – 2. QUALITÀ DEL LAVORO E SALUTE DEL LAVORATORE: EVIDENZE EMPIRICHE. – 2.1. I METODI DI INFERENZA CAUSALE. – 2.2. EVIDENZE SUL LEGAME TRA QUALITÀ DEL LAVORO E SALUTE DEI LAVORATORI. – 2.3. CAMBIAMENTI NEL TEMPO NELLA QUALITÀ DEL LAVORO. – 3. PROLUNGAMENTO DELLE CARRIERE LAVORATIVE E EFFETTI SULLA SALUTE E SULL'ASSISTENZA ALLE PERSONE ANZIANE. – 3.1. EFFETTI DELL'AUMENTO DELL'ETÀ PENSIONABILE SULLA SALUTE DEI LAVORATORI. – 3.2. LE CARRIERE LAVORATIVE E LE SCELTE DI ASSISTENZA INFORMALE. – 3.3. CONSEGUENZE SOCIALI: LA SALUTE DELL'ANZIANO. – 4. CONCLUSIONI.

ABSTRACT

Il presente capitolo si propone di esaminare il legame intrinseco tra l'attività lavorativa e lo stato di salute e benessere psicologico dei lavoratori, con uno sguardo privilegiato sulla popolazione delle donne lavoratrici in età matura. Il capitolo riassume dapprima i contributi teorici che hanno evidenziato un forte legame tra qualità del lavoro e benessere del lavoratore e della lavoratrice, e discute poi le evidenze empiriche sul nesso di causa esistente tra lavoro e salute dei lavoratori in età matura.

In particolare, il capitolo studia gli effetti sulla salute del prolungamento delle carriere lavorative, spesso incentivato dall'innalzamento dell'età pensionabile legale, che negli ultimi decenni ha interessato in maggiore misura le donne. A fronte di prolungamenti delle carriere, si riscontrano significativi effetti negativi sulla salute mentale delle lavoratrici, in particolare quelle impegnate in lavori manuali e fisicamente usuranti, con forti disuguaglianze tra i gruppi socioeconomici (Carrino et al., 2020). Il capitolo discute poi ulteriori effetti indesiderati di tali cambiamenti,

di notevole rilevanza sociale. Si dimostra infatti come la popolazione di lavoratori interessata da tali riforme pensionistiche venga posta di fronte a un crescente conflitto di conciliazione, nella difficile scelta tra tempo da dedicare al lavoro o alla famiglia, e come le donne occupate in lavori poco flessibili e intensivi tendano a ridurre l'assistenza dedicata ai propri genitori fragili.

In conclusione, il capitolo mostra come gli studi economici possano sviscerare la complessità delle relazioni tra l'ambiente lavorativo e la salute mentale dei lavoratori e sottolinea l'importanza di un approccio olistico nella valutazione dei rischi psicosociali sul luogo di lavoro, nell'affrontare le possibili conseguenze indesiderate dell'incremento dell'età pensionabile sulla salute e sull'attività di assistenza informale.

The present chapter aims at examining the intrinsic relationship between employment and the health and psychological well-being of workers, with a particular focus on mature female workers in their career progression. The chapter first summarizes theoretical contributions that have highlighted a strong connection between job quality and workers' well-being, then it discusses empirical evidence regarding the causal link between work and the health of mature workers.

In particular, the chapter investigates the health effects of extended working careers, often induced by public policies raising the statutory pension age, which has particularly affected women in recent decades. Econometric studies suggest that extended careers can lead to negative effects on the mental health of female workers, especially among those engaged in physically and psychosocially demanding occupations, with pronounced inequalities among socioeconomic groups (Carrino et al., 2020). The chapter then discusses further significant social relevance of these reforms. An emerging literature in social sciences highlights how workers affected by pension reforms raising the statutory pension age, faces a conflict in choosing between dedicating time to their work or to their family, and how female workers employed in inflexible and intensive jobs tend to reduce the care provided to their vulnerable parents.

Last, the chapter illustrates how economic studies can unravel the complexity of relationships between work environment and workers' mental health, emphasizing the importance of a holistic approach in evaluating psychosocial risks in the workplace, addressing the potential adverse consequences of increases in retirement age on health and on the availability of informal caregiving activities.

PAROLE CHIAVE: *benessere psicologico, donne lavoratrici, prolungamento delle carriere, salute mentale, conflitto di conciliazione.*

KEYWORDS: psychological well-being, working women, career extension, mental health, reconciliation conflict.

1. Introduzione

Il lavoro svolge un ruolo fondamentale nella vita degli individui, influenzando sia il loro benessere economico sia quello personale e sociale. Attraverso l'attività lavorativa, le persone sviluppano competenze e realizzano il proprio potenziale (Becker, 2009), soddisfacendo bisogni psicologici fondamentali come autonomia, competenza e relazionalità (Deci & Ryan, 2000). Inoltre, il lavoro contribuisce all'identità personale e sociale, offrendo un senso di appartenenza e riconoscimento (Akerlof & Kranton, 2000). Quando percepito come significativo e in linea con i propri valori, il lavoro può aumentare la soddisfazione di vita e il benessere mentale (Rosso et al., 2010; Layard, 2005), espandendo le capacità e le libertà di scelta degli individui (Sen, 1999).

Il mondo del lavoro è in evoluzione, influenzato da cambiamenti tecnologici, economici e sociali, con effetti sul benessere dei lavoratori (Autor, 2015; OECD, 2019). Tre aspetti principali emergono:

- Cambiamento della natura del lavoro: nuove forme di occupazione, automazione di compiti tradizionali e maggiore flessibilità lavorativa (Eurofound, 2017) influenzano condizioni di lavoro, sicurezza occupazionale e opportunità di sviluppo professionale.
- Prolungamento delle carriere lavorative: l'invecchiamento della popolazione e politiche che aumentano l'età pensionabile portano a lavorare più a lungo, con effetti sul benessere e la salute mentale, specialmente per i lavoratori anziani (OECD, 2017; Fletcher et al., 2011).
- Aumento della domanda di assistenza: l'invecchiamento demografico accentua l'importanza dell'assistenza informale per la non-autosufficienza (Colombo et al., 2011), generando pressioni su chi bilancia responsabilità lavorative e di cura, spesso con maggiore impatto sulle donne, tradizionali caregiver (Eurocarers, 2016).

Questo capitolo esplora come queste trasformazioni influenzino la qualità della vita dei lavoratori, focalizzandosi sul benessere psicologico. Il modello delle determinanti sociali della qualità della vita di Stiglitz, Sen e Fitoussi (Stiglitz et al., 2009; OECD, 2020) considera dimensioni quali salute fisica e mentale, qualità del lavoro, equilibrio vita-lavoro e relazioni sociali, sottolineando l'influenza dei fattori sociali, inclusa l'attività lavorativa. Le condizioni lavorative incidono su salute, reddito e uso del tempo libero, spesso riferito come "conciliazione lavoro-tempo libero" (Marmot et al., 2008; OECD, 2020). La qualità del lavoro influisce su stress, ansia e depressione (Harvey et al., 2017). Inoltre, questo capitolo considera l'impatto del lavoro sul benessere per gruppi di lavoratori che si diffe-

renziano per genere ed età e che affrontano sfide specifiche in termini di carichi familiari non equamente distribuiti, discriminazioni e diverse opportunità lavorative (Grundy & Henretta, 2006; OECD, 2017).

La salute mentale è essenziale per il benessere individuale ed è di grande rilevanza economica. Disturbi mentali comuni come ansia e depressione riducono la produttività, aumentano l'assenteismo e generano alti costi per sistemi sanitari e previdenziali (OECD, 2012; Trautmann et al., 2016). In Europa, i disturbi mentali generano costi pari a oltre il 4% del PIL (OECD, 2021) e sono tra le principali causa di mortalità e morbilità mondiali (WHO, 2023).

Le persone con disturbi mentali hanno tassi di occupazione inferiori del 20% e tassi di disoccupazione superiori dell'85% rispetto a chi non ne soffre, indicando maggiori difficoltà nel trovare e mantenere un impiego (OECD, 2021), oltre a percepire salari più bassi del 17%. Inoltre, il 39,5% di queste persone presenta anche problemi di salute cronici che limitano le attività quotidiane, rispetto al 12,2% delle persone senza disturbi mentali (OECD, 2021).

Nonostante il bisogno di assistenza, tuttavia, la maggior parte non riceve cure adeguate, spesso a causa di barriere come stigma, mancanza di consapevolezza o difficoltà di accesso ai servizi (Clement et al., 2015; Andrade et al., 2014).

Le disuguaglianze di genere accentuano gli effetti negativi delle condizioni lavorative sulla salute mentale. Le donne affrontano svantaggi come divari salariali, minori redditi, difficoltà nell'accesso a lavori ben retribuiti e maggiori responsabilità nei lavori di cura e domestici (WHO, 2010; Blau & Kahn, 2017). La discriminazione di genere nei modelli occupazionali vede le donne spesso impiegate in carriere frammentate e lavori part-time (Antonie et al., 2020), soprattutto tra quelle di mezza età che si occupano della cura informale dei familiari (Stiglitz et al., 2009). Le donne sopra i cinquant'anni affrontano il prolungamento della carriera lavorativa, incentivato dalle riforme pensionistiche, e conflitti tra lavoro e famiglia, con ripercussioni sulla loro salute e su quella dei familiari (Molina, 2015). Questi effetti sono accentuati dall'aumento dei divari retributivi con l'età, specialmente attorno ai 40 anni, quando le donne tendono a manifestare carriere interrotte per responsabilità familiari (Leaker, 2008).

Inoltre, le donne in età lavorativa hanno una probabilità superiore del 45% rispetto agli uomini di riportare disturbi mentali (OECD, 2021). Le ragioni includono fattori biologici, psicologici e sociali: maggiore esposizione a violenza, discriminazione di genere e disuguaglianze socioeconomiche (Riecher-Rössler, 2017; Kuehner, 2017). Differenze culturali nei ruoli di genere possono influenzare la percezione e la segnalazione dei sintomi, con le donne più inclini a riconoscere e riferire problemi di salute mentale (Schnyder et al., 2017; Ojeda & Bergstresser, 2008).

Le condizioni di lavoro sono cruciali per il benessere psicologico. Molti studi evidenziano una forte associazione, non sempre causale, tra condizioni di lavoro

avverse — alti carichi di lavoro, basso controllo sulle mansioni, insicurezza occupazionale, ambienti pericolosi — e peggioramento della salute mentale (Karasek, 1979; Stansfeld & Candy, 2006). L'aumento delle richieste lavorative combinato con ridotta autonomia decisionale può portare a stress elevati, contribuendo a disturbi come ansia e depressione (Cottini & Lucifora, 2013). Miglioramenti nelle condizioni di lavoro, specialmente in termini di “skills and discretion”, cioè la possibilità di utilizzare competenze e avere autonomia decisionale, hanno un impatto positivo sulla salute mentale, in particolare tra le donne (Eurofound, 2017; Fletcher et al., 2011). In questo capitolo, la qualità del lavoro emerge come fattore determinante nell'impatto dell'occupazione sul benessere individuale e sociale.

Negli ultimi decenni, molti Paesi OCSE hanno innalzato l'età pensionabile per garantire la sostenibilità dei sistemi previdenziali (OECD, 2021). In media, l'età legale è aumentata da 63 a 65 anni per gli uomini e da 61 a 64 anni per le donne tra il 2000 e il 2020, mentre l'età effettiva di pensionamento è salita di circa 1,5 anni per gli uomini e 2 anni per le donne (OECD, 2021).

Il prolungamento delle carriere lavorative può avere effetti positivi o negativi sul benessere. Da un lato, lavorare più a lungo può mantenere gli individui attivi e migliorare il benessere mentale (Mazzonna & Peracchi, 2017). Dall'altro, ritardare il pensionamento può aumentare lo stress, soprattutto in lavori con elevati carichi fisici o psicologici e basso controllo, peggiorando la salute mentale (Karasek, 1979; Ravesteijn et al., 2018). Inoltre, il tempo per fornire assistenza informale ai familiari anziani diminuisce (Lilly et al., 2007), colpendo particolarmente le donne e complicando l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare.

Riassumendo, questo capitolo esplora come le condizioni di lavoro influenzino la salute mentale e la capacità di fornire assistenza informale, con particolare attenzione alle donne in fasi di carriera mature e alle dinamiche intergenerazionali. Si articola in due sezioni principali: la prima analizza i legami tra lavoro, qualità del lavoro e salute, focalizzandosi sulle donne lavoratrici; la seconda esamina gli effetti delle riforme pensionistiche sull'età pensionabile, la salute e gli aspetti sociali, concentrandosi sui “lavoratori maturi”. L'analisi valuta gli impatti psicologici e la capacità di fornire assistenza informale, considerando le conseguenze intergenerazionali legate all'aumento dell'attività lavorativa in età avanzata.

2. Qualità del lavoro e salute del lavoratore: evidenze empiriche

La relazione tra qualità del lavoro e salute dei lavoratori è un tema che coinvolge molteplici discipline tra cui la psicologia e la medicina del lavoro, la sociologia delle organizzazioni e l'economia pubblica, come riassunto effica-

cemente da Barnay (2016) in una approfondita rassegna bibliografica. Tra i modelli teorici più influenti, il modello “domanda-controllo” di Karasek (1979) e il modello dello “squilibrio tra sforzo e ricompensa” di Siegrist (1996) offrono un quadro interpretativo chiave per comprendere come le condizioni lavorative influenzino il benessere psicologico. Il primo considera lo stress mentale come il risultato dell’interazione tra richieste lavorative (ritmo, scadenze) e autonomia decisionale (varietà del lavoro, livello di competenze). Carichi di lavoro elevati associati a scarsa autonomia aumentano il rischio di stress e insoddisfazione lavorativa. Il secondo, invece, analizza lo squilibrio tra l’impegno richiesto e le ricompense (salario, stabilità, possibilità di avanzamento) come fonte di stress. Squilibri con alti sforzi e basse ricompense incidono negativamente sulla salute psicologica.

Per applicare questi modelli nell’analisi empirica della relazione tra qualità del lavoro e salute mentale, la letteratura ha identificato caratteristiche misurabili del lavoro che riflettano adeguatamente le basi concettuali. Rilevante è stato il lavoro di Eurofound (2017) che ha sviluppato un framework a partire dai modelli di Karasek e Siegrist, ampliati con teorie consolidate, come la gerarchia dei bisogni di Maslow, l’approccio delle capacità di Sen (Green, 2006) e il concetto di “lavoro dignitoso” dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO, 1999). Gli indicatori di Eurofound includono sette dimensioni principali: condizioni fisiche, intensità del lavoro, qualità degli orari, ambiente sociale, uso delle competenze e discrezionalità, prospettive di carriera e retribuzione. Questo approccio esclude misure soggettive, come la soddisfazione lavorativa, per evitare influenze legate a tratti personali, e si focalizza invece su caratteristiche oggettive del lavoro che soddisfano bisogni universali, offrendo una base per l’analisi dell’impatto della qualità del lavoro sul benessere.

2.1 I metodi di inferenza causale

È importante sottolineare come la nostra revisione si sia concentrata quanto più possibile su studi che adottino strategie di identificazione causale. Uno studio di associazione può mostrare che i lavoratori in posizioni di alta qualità godono di un miglior benessere, ma stabilire una relazione causale richiede di dimostrare che è il miglioramento delle condizioni lavorative a influenzare positivamente la salute. L’identificazione causale è resa difficile da fattori come la causalità inversa e la presenza di elementi confondenti (Ravesteijn et al. 2018). Per esempio, è possibile che le condizioni di salute influenzino le scelte lavorative: individui in buona salute possono preferire o essere preferiti per occupazioni di qualità. La selezione verso specifiche occupazioni può generare endogeneità,

ostacolando un'analisi diretta delle relazioni causali. Altri fattori, come il livello di istruzione, le disposizioni genetiche o le attitudini personali, influiscono sia sulle condizioni di lavoro sia sulla salute mentale. Per affrontare queste sfide, la letteratura recente ha adottato metodi econometrici avanzati, come disegni quasi-sperimentali, modelli di effetti fissi e strumenti per controllare variabili non osservabili. Tali approcci permettono di isolare l'effetto della qualità del lavoro, fornendo evidenze più affidabili sulle relazioni causali tra lavoro e salute mentale (Belloni et al., 2022).

2.2 Evidenze sul legame tra qualità del lavoro e salute dei lavoratori

Gli studi mostrano che diversi indicatori di qualità del lavoro proposti da Eurofound influenzano il benessere psicologico. Tra questi, emergono: l'intensità del lavoro, le condizioni sociali, l'uso delle competenze e la discrezionalità nel lavoro, la qualità degli orari e le prospettive di carriera. Questi aspetti sono riconosciuti come cruciali per la salute mentale, influenzando vari livelli di stress, ansia e soddisfazione personale.

- Intensità del lavoro. Alti livelli di intensità del lavoro, con carichi emotivi e cognitivi elevati, risultano spesso dannosi, specie per le lavoratrici, che sono più soggette a queste pressioni. Gli impiegati e le impiegate, specialmente, devono frequentemente dissimulare emozioni e gestire conflitti, aumentando così il rischio di ansia e altri disturbi (Ardito et al., 2014). Le condizioni sociali, come il supporto da colleghi e colleghe superiori, riducono invece questi effetti negativi. Tuttavia, in alcuni contesti lavorativi si verificano situazioni di violenza fisica e psicologica, particolarmente impattanti sulle donne, che riportano spesso conseguenze significative per il benessere mentale.
- Uso delle competenze e discrezionalità nel lavoro. La possibilità di utilizzare le proprie competenze e di avere autonomia decisionale rappresenta un fattore positivo per la salute psicologica, riducendo sintomi di depressione e ansia (Belloni et al., 2022). Il grado di discrezionalità permette ai lavoratori di organizzare meglio il proprio lavoro e migliorare la fiducia in se stessi, contribuendo al benessere. Questo beneficio varia per genere ed età: le donne giovani, per esempio, traggono vantaggi dalla formazione continua, mentre le lavoratrici mature beneficiano maggiormente da ruoli cognitivamente stimolanti (Belloni et al., 2022).
- Qualità degli orari e tempistiche di lavoro. Il lavoro su turni, notturno e nei fine settimana, o con lunghi orari senza riposo, ha effetti negativi sulla salute

mentale, in particolare per gli operai (Sato et al., 2020). Al contrario, la flessibilità di poter prendere tempo per esigenze personali migliora il benessere psicologico, risultando particolarmente importante per le lavoratrici giovani, mentre orari irregolari colpiscono negativamente la salute delle lavoratrici mature (Belloni et al., 2022).

- Prospettive di carriera e sicurezza lavorativa. La possibilità di avanzamento e la stabilità contrattuale sono elementi chiave per il benessere mentale, poiché riducono il rischio di depressione e ansia. La stabilità del contratto, per esempio, mitiga i sentimenti di insicurezza che i lavoratori temporanei tendono a sperimentare (Moscone, 2016). Inoltre, il passaggio a contratti permanenti può migliorare il benessere psicologico, pur non eliminando del tutto l'incertezza lavorativa.

2.3 Cambiamenti nel tempo nella qualità del lavoro

La qualità del lavoro è influenzata dalle dinamiche nazionali e globali dei mercati del lavoro, che non sono statiche. Trasformazioni significative, come l'aumento della concorrenza da parte di Paesi a basso costo del lavoro e l'incremento dell'automazione, hanno modificato le condizioni lavorative (Gardiner et al., 2020; OECD, 2019). Per esempio, studi in Stati Uniti, Regno Unito ed Europa mostrano un aumento della routinizzazione del lavoro e una riduzione del carico fisico e delle interazioni sociali.

Inoltre, eventi come la **crisi finanziaria** della fine degli anni Duemila hanno peggiorato la qualità del lavoro, influenzando negativamente il benessere psicologico dei lavoratori (Kronenberg & Boehnke, 2019). Le politiche pubbliche possono ulteriormente influenzare il mercato del lavoro e le condizioni lavorative. Uno studio condotto in Italia ha analizzato l'impatto della **riforma pensionistica del 2011** su individui tra i 60 e i 64 anni, evidenziando un aumento dell'esposizione al lavoro notturno, nei fine settimana e a tempo parziale per entrambi i generi (d'Errico et al., 2022). La riforma ha anche ampliato il divario di esposizione al bullismo e alla discriminazione tra uomini e donne sul luogo di lavoro. Tali cambiamenti indicano un peggioramento della qualità del lavoro in Italia, influenzando negativamente la salute dei lavoratori a seguito dell'aumento dell'età pensionabile.

In conclusione, le evidenze emerse confermano la complessità delle interazioni tra ambiente lavorativo e salute mentale, sottolineando l'importanza di un approccio olistico per valutare i rischi psicosociali. Gli studi che utilizzano metodologie robuste forniscono una base solida per comprendere queste dinamiche e per sviluppare interventi volti a promuovere il benessere dei lavoratori.

3. prolungamento delle carriere lavorative ed effetti sulla salute e sull'assistenza alle persone anziane

Negli ultimi cinquant'anni, la popolazione anziana nei paesi occidentali è aumentata significativamente, con un incremento del 14% in Italia e del 7% nel Regno Unito per gli over 65, e si prevede che entro il 2070 il tasso di dipendenza degli anziani nell'Unione Europea supererà il 50%, con meno di due persone in età lavorativa per ogni persona di 65 anni o più (European Commission, 2021),

Per contenere le pressioni indotte dalla demografia sulla sostenibilità dei sistemi pensionistici, molti governi hanno innalzato l'età pensionabile per ridurre la spesa pensionistica e prolungare la vita lavorativa, aumentando le entrate contributive. A titolo esemplificativo, in Regno Unito e Italia, le riforme pensionistiche hanno elevato l'età pensionabile, uniformandola tra uomini e donne. In particolare, nel Regno Unito, l'età pensionabile è stata portata, nel 2014, a 67 anni per entrambi i generi (Della Giusta & Longhi, 2021), mentre in Italia una riforma del 2012 ha aumentato l'età da 60 a 67 anni per le donne e da 65 a 67 anni per gli uomini (Serrano-Alarcon et al., 2023). Attualmente, oltre 23 paesi OCSE stanno aumentando l'età pensionabile, che sarà in media di 65 anni nel 2050, con alcuni paesi che supereranno i 70 anni (OECD, 2023). In questa sezione, studiamo i possibili effetti indesiderati del prolungamento delle carriere lavorative su due dimensioni, collegate e rilevanti, del benessere individuale: la salute mentale e le attività di cura.

3.1 Effetti dell'aumento dell'età pensionabile sulla salute dei lavoratori

L'effetto del pensionamento sulla salute è al centro di un recente filone di letteratura che ha trovato nel numero crescente di riforme pensionistiche una preziosa fonte di evidenze empiriche da cui trarre insegnamento. Da un punto di vista metodologico, anche questo filone, come quello discusso nella sezione precedente, richiede di affrontare la criticità dell'identificazione di effetti causali, così come la scelta dell'esito di salute analizzato e del disegno dello studio. Per esempio, gli effetti a breve termine del pensionamento sono più facilmente rilevabili nella salute mentale e cognitiva, mentre gli esiti più gravi come la morbilità cronica o la mortalità richiedono lunghi periodi di osservazione.

La letteratura concorda in gran parte nel suggerire che il pensionamento ha un effetto positivo sulla salute mentale, che tuttavia dipende da caratteristiche individuali e dalle caratteristiche del lavoro (Odone et al., 2021; Filomena & Picchio, 2022). Per esempio, lo studio di Carrino et al. (2020) ha esaminato l'impatto dell'aumento dell'età pensionabile sulla salute delle donne nel Regno

Unito, riscontrando un aumento di 6 punti della probabilità di sintomi depressivi tra la popolazione femminile colpita dalla riforma (del 1995), che ha incrementato di sei anni l'età pensionabile dal 2010. Inoltre, e coerentemente con le argomentazioni riportate nella sezione X.2, sono stati riscontrati effetti negativi più marcati tra le donne impegnate in lavori manuali e fisicamente usuranti, suggerendo che la prolungata esposizione a condizioni lavorative sfavorevoli possa essere un fattore chiave. Tra questi lavori, segnaliamo le occupazioni in sanità e assistenza sociale; costruzioni, produzione e manutenzione; servizi alla persona e al cliente; commercio e vendita al dettaglio; sicurezza e igiene. Queste lavoratrici, che rappresentano un terzo del campione analizzato di donne di età 60-64 anni, riportano un aumento nel rischio di depressione di oltre 12 punti percentuali, con peggioramenti significativi nei sintomi d'ansia, nella fiducia in sé stessi, e nei rapporti sociali, e un aumento di 1.5 punti nella probabilità di aver ricevuto una diagnosi di depressione da un medico. Infine, i risultati riportano anche un impatto negativo sulla salute fisica.

Della Giusta e Longhi (2021) confermano questi risultati, riscontrando un declino significativo della salute mentale, della soddisfazione di vita e delle condizioni economiche e finanziarie nel Regno Unito a seguito dell'aumento dell'età pensionabile. I risultati indicano che gli effetti negativi sono maggiori tra le coorti più inaspettatamente colpite dalle riforme, in particolare tra le donne single e con basso livello di istruzione. Questo suggerisce che i cambiamenti imprevisti e i conflitti con le aspettative di vita possono amplificare gli impatti negativi, colpendo maggiormente le categorie più vulnerabili, come evidenziato anche da Carrino et al. (2020).

I possibili effetti negativi delle riforme pensionistiche sulla salute mentale sono evidenti anche in manifestazioni gravi come ospedalizzazioni, visite specialistiche psicologiche o psichiatriche e l'assunzione di farmaci. Uno studio basato su dati amministrativi italiani ha esaminato gli impatti della riforma pensionistica del 2011, evidenziando che le donne costrette a posticipare il pensionamento sperimentano un aumento significativo del rischio di ricovero ospedaliero per problemi di salute mentale (Serrano-Alarcon et al., 2023). L'analisi ha anche rilevato un aumento del rischio di ricoveri per infortuni, sia occupazionali che non, e di assenze per malattia. Le lavoratrici con peggiori condizioni di salute sono risultate le più vulnerabili di fronte all'estensione della vita lavorativa. Analogamente, Frimmel e Pruckner (2020) hanno dimostrato che il pensionamento in Austria ha un effetto positivo sulla salute, specialmente mentale, analizzando vari indicatori di consumo di beni sanitari. Hanno riscontrato una riduzione dei giorni di ricovero per problemi di salute mentale, delle visite specialistiche e del consumo di farmaci, effetti osservati in entrambi i sessi. Risultati simili sono stati osservati anche per disturbi muscoloscheletrici, con gli operai, esposti a condi-

zioni di lavoro più pesanti, che traggono maggiori benefici dalla riduzione dello stress e del lavoro fisico.

Lo studio condotto da Grøtting e Lillebø nel 2020, focalizzato sul contesto norvegese, ha analizzato gli effetti del pensionamento sulla salute in Norvegia utilizzando sia dati amministrativi che indagini statistiche, potendo quindi analizzare caratteristiche di salute sia oggettive che soggettive. Nella popolazione generale, gli effetti del pensionamento sulla salute risultano significativi per la salute auto percepita, ma svaniscono quando vengono analizzati indicatori oggettivi e severi, come i ricoveri ospedalieri. L'analisi stratificata per diversi gruppi socioeconomici mostra però come dietro tale effetto nullo si nascondano importanti eterogeneità: il pensionamento ha effetti benefici sulla salute solo per i gruppi a basso status socioeconomico, ma non anche per quelli a elevato status socioeconomico.

Risultati analoghi emergono anche dallo studio di Ardito et al. (2020), che utilizza dati amministrativi italiani e un approccio a variabili strumentali per studiare gli effetti dell'età alla pensione sulle malattie cardiovascolari (CVD). Gli autori trovano un incremento significativo delle ospedalizzazioni per CVD associato a una maggiore età al pensionamento trainato dalle categorie professionali più vulnerabili, dal punto di vista delle esposizioni lavorative (lavoratori manuali e a basso salario), delle risorse finanziarie a disposizione (reddito medio) e della salute pregressa. Al contrario, l'analisi suggerisce un effetto nullo per coloro che, prima della pensione, erano impiegati in lavori non manuali, a reddito elevato e che godevano di migliore salute.

3.2 Le carriere lavorative e le scelte di assistenza informale

Una delle possibili chiavi di lettura degli effetti indesiderati del lavoro sulla salute risiede nel conflitto famiglia-lavoro che molti lavoratori fronteggiano, soprattutto in fasi di carriera matura e con riferimento all'assistenza per genitori, partner, amici o parenti con ridotta autosufficienza. L'assistenza informale, che include attività di cura alla persona e aiuto nella gestione domestica, compagnia e supporto emotivo forniti da individui non professionisti come familiari, amici o vicini, rappresenta un elemento essenziale nell'ambito dell'assistenza sanitaria moderna (Jarling et al., 2022; Bergeot & Fontaine, 2020). In un contesto di generale invecchiamento della popolazione, l'aumentata richiesta di cure a lungo termine (Gusmano et al., 2018) si scontra con le sfide economiche e finanziarie dei sistemi pensionistici, le cui riforme contemplano un generalizzato innalzamento dell'età pensionabile (Carrino et al., 2020). La principale sfida consiste nel rischio che la disponibilità di assistenza informale si riduca drasticamente, poiché la maggio-

ranza dei e delle caregiver è impegnata più a lungo in attività lavorative retribuite, generando quindi un conflitto temporale (Fischer et al., 2022).

Questi timori sembrano supportati da numerose evidenze internazionali. Nello studio condotto da Carrino et al. (2023), viene esaminato l'impatto di alcune riforme inglesi, che hanno innalzato per le donne l'età pensionabile fino a 6 anni, sulla fornitura di assistenza informale ai loro genitori. Attraverso l'utilizzo di un approccio a variabili strumentali e dati provenienti da *Understanding Society* e dall'*English Longitudinal Study of Ageing* (ELSA), viene dimostrato l'esistenza di un *trade-off* tra il margine intensivo del lavoro e l'assistenza informale fornita fuori casa. L'analisi evidenzia che un aumento di 10 ore settimanali di lavoro riduce la fornitura di assistenza informale di 2,1 ore a settimana, equivalente a una diminuzione di 110 ore l'anno. La diminuzione dell'assistenza è più marcata tra le donne impiegate in lavori fisicamente o psicosocialmente impegnativi e tra quelle che hanno sia nipoti che un genitore ancora in vita. Lo studio mostra inoltre che la correlazione tra assistenza informale e assistenza formale risulta essere lieve, indicando esse non siano facilmente sostituibili.

Risultati simili, confermano i rischi associati all'innalzamento dell'età pensionabile per l'attività di cura. Bergeot e Fontaine (2020) e Rodrigues e Ilinca (2021) osservano che il pensionamento tende ad aumentare l'offerta di lavoro di cura, soprattutto in termini di ore dedicate da chi già forniva assistenza prima del pensionamento. Fischer e Muller (2020), utilizzando i dati del German Socio-Economic Panel (GSOEP), analizzano gli effetti della riforma pensionistica tedesca del 1999, che ha reso più severi i requisiti per la pensione anticipata. I risultati mostrano che tra le donne colpite dalla riforma la probabilità di fornire assistenza si è ridotta del 5,6%, e la probabilità di fornire anche solo un'ora di assistenza informale è diminuita del 3,2% (Fischer & Muller, 2020).

L'elemento cruciale che emerge da queste ricerche risulta quindi quello del conflitto temporale tra occupazione e fornitura di assistenza: offrire assistenza richiede tempo, una risorsa limitata spesso assorbita dall'attività lavorativa e da altre attività come formazione e hobby. Il pensionamento è sicuramente uno dei canali attraverso cui un lavoratore che ha l'esigenza di fornire assistenza riesce ad accrescere la risorsa del tempo, come indicato dagli studi precedenti. Tuttavia, anche la perdita del lavoro, sebbene indesiderata, può fornire tempo libero per l'assistenza. In Germania, Fischer et al. (2022) hanno dimostrato che la perdita del lavoro aumenta la probabilità di offrire cura, un effetto significativo per entrambi i generi ma più pronunciato tra le donne con bassa istruzione, confermando i risultati di Carrino et al. (2023) che evidenziavano una maggiore elasticità tra le lavoratrici in condizioni di svantaggio lavorativo.

Esistono tuttavia anche evidenze che, mostrando come i lavoratori e le lavoratrici costretti a rimanere più a lungo sul mercato del lavoro, introducano strategie

di aggiustamento al conflitto temporale tra occupazione e lavoro di cura, che agiscono e influiscono negativamente su altre dimensioni della vita personale. Per esempio, nel contesto australiano, in seguito a un aumento dell'età pensionabile, sebbene l'offerta di assistenza informale non si sia ridotta, i lavoratori e le lavoratrici australiani hanno ridotto significativamente il tempo dedicato ad altre attività importanti per la qualità della vita e la salute, quali il lavoro domestico, il tempo dedicato agli hobby e all'esercizio fisico (Zhu et al., 2023).

Risulta quindi evidente come la necessità di posticipare la fuoriuscita dal mercato del lavoro comporti importanti sfide nella gestione del tempo e della quotidianità delle persone, soprattutto per i lavoratori impegnati in occupazioni caratterizzate da scarsa flessibilità di tempo e alta intensità. Le rinunce da mettere in gioco, unitamente alle difficoltà materiali e psicologiche associate alla gestione e conciliazione dei vari carichi, si pongono come possibili attivatori di condizioni di stress e di un peggioramento della salute del caregiver.

3.3 Conseguenze sociali: la salute dell'anziano

Da un punto di vista di benessere sociale, è importante verificare se le riduzioni nell'assistenza discusse in precedenza risultino in un peggioramento nelle condizioni di salute degli anziani fragili. In questo caso, la valutazione delle politiche pubbliche dovrebbe incorporare tali effetti nei costi dell'innalzamento dell'età pensionabile, in termini di maggiori futuri costi di assistenza sanitaria per gli anziani e le loro famiglie. Purtroppo, non vi sono al momento studi che rispondano direttamente a questa importante domanda, principalmente per limitazioni dovute alla mancata disponibilità di dati che uniscano informazioni precise sulla salute e le attività lavorative di generazioni diverse legate da legami familiari Carrino et al. (2023). Tuttavia, una prima, parziale, risposta alla nostra domanda deriva dal lavoro di Carrino et al. (2023) che studia l'impatto dell'innalzamento dell'età pensionabile sull'ammontare di assistenza LTC ricevuta dalle persone anziane fragili.

Lo studio sottolinea che l'aumento dell'età pensionabile per le donne in fasi avanzate della carriera riduce significativamente la loro disponibilità di assistenza ai genitori fragili. La riduzione dell'assistenza delle figlie, tuttavia, non è compensato da altri o altre caregiver, portando a una diminuzione netta dell'assistenza ricevuta dalle persone anziane. Utilizzando i dati dell'indagine ELSA, si è analizzato l'effetto della sopracitata riforma pensionistica inglese sulle fonti di assistenza per le persone anziane, che comprendono figlie, altri familiari, persone amiche e operatori e operatrici di assistenza formale. I risultati mostrano che l'estensione dell'età lavorativa delle figlie, causata dalla riforma pensionistica, riduce

l'assistenza ricevuta dalle persone anziane. In particolare, c'è una diminuzione del 9% nella probabilità che le figlie forniscano assistenza, oltre a una riduzione del numero medio di attività di cura supportate. Questo declino è attribuito all'aumento dell'occupazione della figlia maggiore, che riduce il numero di compiti di assistenza svolti, con possibili conseguenze sul soddisfacimento dei bisogni delle persone anziane, influenzando negativamente il loro "invecchiamento in buona salute". Inoltre, lo studio rileva come non si verifichi, in media, alcuna compensazione di questa minore assistenza da parte delle altre fonti di assistenza considerate; a fronte di una riduzione dell'assistenza fornita dalle figlie non vi è un aumento nell'assistenza fornita da figli, parenti, persone amiche, e nemmeno nell'assistenza ricevuta da fonti formali come operatrici e operatori socio-sanitari pubblici o privati.

Questo risultato, pur non dimostrando direttamente un peggioramento nella salute degli anziani, è un segnale d'allarme per due motivi: (i) con l'invecchiamento e il crescente rischio di declino fisico e cognitivo, una riduzione dell'assistenza informale potrebbe portare a peggiori condizioni di salute e isolamento sociale; (ii) la prevalenza femminile nella fornitura di Long Term Care genera inefficienze e iniquità sociali, poiché le donne, spesso pilastro principale del supporto alle persone anziane, si trovano costrette a scegliere tra prolungare la carriera lavorativa (necessario per ragioni pensionistiche) e continuare a fornire cure, soprattutto nelle fasce socioeconomiche più basse, accentuando conflitti e conseguenze emotive (Carrino et al., 2023).

4. Conclusioni

Il capitolo ha analizzato come il lavoro e la sua qualità influenzino il benessere psicologico dei lavoratori in un contesto di cambiamenti globali nella struttura del lavoro e di invecchiamento della popolazione. Le trasformazioni del mondo del lavoro, che comprendono l'automazione, la flessibilità crescente e il prolungamento delle carriere, hanno portato a una revisione delle dinamiche tra attività lavorativa e benessere, evidenziando l'importanza di considerare la qualità del lavoro e le condizioni di chi si avvicina all'età pensionabile. Tre sono i principali risultati del nostro studio.

In primo luogo, la qualità del lavoro rappresenta un fattore determinante per la salute mentale dei lavoratori, con particolare riferimento agli alti carichi di lavoro, la mancanza di autonomia e le scarse prospettive di carriera. Tuttavia, la risposta dei lavoratori a queste condizioni varia notevolmente in base al genere e all'età. Le donne, per esempio, sembrano essere più vulnerabili agli effetti negativi di un lavoro ad alta intensità, soprattutto se questo comporta anche pressioni

emotive o psicosociali, mentre lavoratrici e lavoratori anziani possono trovare più difficoltà nel mantenere livelli elevati di sforzo fisico o cognitivo man mano che l'età avanza. La possibilità di sviluppare nuove competenze, insieme a una maggiore discrezionalità e flessibilità nell'organizzazione del lavoro, si rivela fondamentale per migliorare il benessere mentale, specialmente per le lavoratrici più giovani e per coloro che si trovano a dover bilanciare impegni lavorativi e familiari.

In secondo luogo, il prolungamento delle carriere lavorative, spinto dalle politiche di innalzamento dell'età pensionabile, presenta sia potenziali benefici sia rischi. Da un lato, continuare a lavorare può mantenere le persone attive e socialmente integrate, prevenendo alcune forme di declino cognitivo e isolando il rischio di depressione. Dall'altro, l'esposizione prolungata a condizioni lavorative stressanti o fisicamente usuranti può comportare effetti negativi sulla salute, aggravando sintomi di ansia e peggiorando la qualità della vita. Gli studi mostrano che l'impatto di queste riforme è particolarmente evidente tra le lavoratrici impiegate in lavori caratterizzati da alta intensità e scarsa autonomia. Inoltre, la qualità del lavoro diventa un parametro chiave nel determinare come il prolungamento dell'età pensionabile si rifletta sulla salute: lavori che offrono maggiore discrezionalità, stabilità e condizioni di lavoro favorevoli mitigano gli effetti negativi del prolungamento delle carriere.

Infine, le implicazioni dell'innalzamento dell'età pensionabile vanno oltre la sfera individuale, toccando l'equilibrio tra lavoro e vita privata e, in particolare, le attività di cura informale. L'invecchiamento della popolazione e l'aumento dei bisogni di assistenza a lungo termine accentuano il ruolo dei caregiver informali, spesso membri della famiglia. Tuttavia, prolungare la carriera lavorativa può ridurre la capacità dei lavoratori di fornire questa assistenza, con impatti negativi non solo per il benessere dei caregiver, ma anche per gli anziani che dipendono da tali cure. La riduzione delle ore disponibili per l'assistenza informale non sembra essere facilmente compensata da altri membri della famiglia o dal sistema di assistenza formale, creando un rischio di esclusione sociale e peggioramento della salute per gli anziani fragili.

È importante evidenziare alcuni limiti che emergono dalla nostra analisi di letteratura. In primo luogo, non abbiamo una comprensione adeguata delle differenze di genere nelle conseguenze sulla salute mentale derivanti da cambiamenti nella qualità del lavoro. Inoltre, gli studi causali sugli effetti della qualità del lavoro sulla salute mentale sono ancora limitati, e ciò impedisce di trarre conclusioni definitive sugli interventi più efficaci. Un ulteriore limite riguarda la scarsa evidenza empirica sull'impatto del lavoro sugli uomini caregiver, dovuta in parte a difficoltà metodologiche nelle strategie di identificazione causale. Infine, non esistono ancora studi che confermino un impatto diretto del prolungamento delle carriere lavorative sulla salute delle generazioni più anziane, rendendo necessaria una maggiore integrazione tra dati sul lavoro e sulla salute intergenerazionale.

In conclusione, il nostro studio sottolinea l'importanza di politiche pubbliche che tengano conto delle potenziali conseguenze negative del prolungamento della vita lavorativa. Mentre la sostenibilità dei sistemi pensionistici è una necessità per i paesi OCSE, è fondamentale che le riforme siano accompagnate da interventi che migliorino la qualità del lavoro e che sostengano una conciliazione sostenibile tra vita lavorativa e responsabilità familiari. Inoltre, riconoscere e supportare economicamente il ruolo dei caregiver informali, al di là del genere, può ridurre il conflitto temporale tra lavoro retribuito e attività di cura, contribuendo a migliorare il benessere di tutte le generazioni coinvolte.

Bibliografia

- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2000). Economics and identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753.
- Andrade, L. H., Alonso, J., Mneimneh, Z., Wells, J. E., Al-Hamzawi, A., Borges, G., ... & Kessler, R. C. (2014). Barriers to mental health treatment: Results from the WHO World Mental Health surveys. *Psychological Medicine*, 44(6), 1303-1317
- Antonie, L., Gatto, L., & Plesca, M. (2020). Full-time and part-time work and the gender wage gap. *Atlantic Economic Journal*, 48, 313-326.
- Ardito, C., D'Errico, A., & Leombruni, R. (2014). Exposure to psychosocial factors at work and mental well-being in Europe. *La Medicina del lavoro*, 150(2), 85-99.
- Ardito, C., Leombruni, R., Blane, D., & d'Errico, A. (2020). To work or not to work? The effect of higher pension age on cardiovascular health. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 59(3), 399-434.
- Ardito, C., Serrano-Alarcón, M., Leombruni, R., Kentikelenis, A., d'Errico, A., Odone, A., ... & IWGRH. (2023). Health and labor market effects of an unanticipated rise in retirement age. Evidence from the 2012 Italian pension reform. *Health Economics*, 32(12), 2745-2767.
- Autor, D. H. (2015). *Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation*. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3-30.
- Barnay, T. (2016). *Health, Work, and Working Conditions: A Review of the European Economic Literature*. *The European Journal of Health Economics*, 17(6), 693-709.
- Becker, G. S. (2009). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. *University of Chicago Press*.
- Belloni, M., Carrino, L., & Meschi, E. (2022). The impact of working conditions on mental health: Novel evidence from the UK. *Labour Economics*, 76, 102176.
- Bergeot, J., & Fontaine, R. (2020). The heterogeneous effect of retirement on informal care behavior. *Health Economics*, 29(10), 1101-1116.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.

- Carrino, L., Glaser, K., & Avendano, M. (2020). Later retirement, job strain, and health: Evidence from the new State Pension age in the United Kingdom. *Health Economics*, 29(8), 891-912.
- Carrino, L., Nafilyan, V., & Avendano, M. (2023). Should I Care or Should I Work? The Impact of Work on Informal Care. *Journal of Policy Analysis and Management*, 42(2), 424-455.
- Clement, S., Schauman, O., Graham, T., Maggioni, F., Evans-Lacko, S., Bezborodovs, N., ... & Thornicroft, G. (2015). What is the impact of mental health-related stigma on help-seeking? A systematic review of quantitative and qualitative studies. *Psychological Medicine*, 45(1), 11-27.
- Colombo, F., Llana-Nozal, A., Mercier, J., & Tjadens, F. (2011). *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*. OECD Health Policy Studies, OECD Publishing.
- Cottini, E., & Lucifora, C. (2013). *Mental Health and Working Conditions in Europe*. ILR Review, 66(4), 958-988.
- d'Errico, A., Ardito, C., Leombruni, R., Ricceri, F., Costa, G., Sacerdote, C., & Odone, A. (2022). Working conditions and health among Italian ageing workers. *Social Indicators Research*, 162(3), 1043-1067.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Della Giusta, M., & Longhi, S. (2021). Stung by pension reforms: The unequal impact of changes in state pension age on UK women and their partners. *Labour Economics*, 72, 102049.
- EC–European Commission. (2021). The 2021 Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070). *Institutional Paper*, 148.
- Eurofound (2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update). Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurocarers (2016). *Enabling Carers to Care*. Retrieved from: <https://www.eurocarers.org>
- Filomena, M., & Picchio, M. (2023). Retirement and health outcomes in a meta-analytical framework. *Journal of Economic Surveys*, 37(4), 1120-1155.
- Fischer, B., & Müller, K. U. (2020). Time to care? The effects of retirement on informal care provision. *Journal of Health Economics*, 73, 102350.
- Fischer, B., Haan, P., & Sanchez, S. S. (2022). The effect of unemployment on care provision. *The Journal of the Economics of Ageing*, 23, 100395.
- Fletcher, J. M., Sindelar, J. L., & Yamaguchi, S. (2011). Cumulative effects of job characteristics on health. *Health Economics*, 20(9), 1076-1092.
- Frimmel, W., & Pruckner, G. J. (2020). Retirement and healthcare utilization. *Journal of Public Economics*, 184, 104146.
- Gardiner, L., Gustafsson, M., Brewer, M., Handscomb, K., Henehan, K., Judge, L., & Rahman, F. (2020). An Intergenerational Audit For the UK. *The Resolution Foundation, London*.
- Green, F. (2006). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton University Press.

- Grøtting, M. W., & Lillebø, O. S. (2020). Health effects of retirement: Evidence from survey and register data. *Journal of Population Economics*, 33(2), 671-704.
- Gusmano, M. K., & Okma, K. G. (2018). Population aging and the sustainability of the welfare state. *Hastings Center Report*, 48, S57-S61.
- Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., et al. (2017). *Can Work Make You Mentally Ill? A Systematic Meta-Review of Work-Related Risk Factors for Common Mental Health Problems*. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301-310.
- Jarling, A., Rydström, I., Fransson, E. I., Nyström, M., Dalheim-Englund, A. C., & Ernst Bravell, M. (2022). Relationships first: Formal and informal home care of older adults in Sweden. *Health & Social Care in the Community*, 30(5), e3207-e3218.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). *Job Strain, Workplace Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population*. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kuehner, C. (2017). *Why Is Depression More Common Among Women Than Among Men?* *The Lancet Psychiatry*, 4(2), 146-158.
- Layard, R. (2011). *Happiness: Lessons from a new science*. Penguin UK.
- Leaker, D. (2008). The gender pay gap in the UK. *Economic & Labour Market Review*, 2, 19-24.
- Mazzonna, F., & Peracchi, F. (2017). Unhealthy retirement? Evidence of a mental health retirement bump using SHARE. *Journal of Health Economics*, 50, 77-86.
- Molina, J. A. (2015). Caring within the family: Reconciling work and family life. *Journal of Family and Economic Issues*, 36, 1-4.
- Moscone, F., Tosetti, E., & Vittadini, G. (2016). The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy. *Social Science & Medicine*, 158, 86-95.
- Odone, A., Gianfredi, V., Vigezzi, G. P., Amerio, A., Ardito, C., d'Errico, A., ... & Costa, G. (2021). Does retirement trigger depressive symptoms? A systematic review and meta-analysis. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 30, e77.
- OECD (2017). *Preventing Ageing Unequally*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2020). *How's Life? 2020: Measuring Well-being*. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2021). *Fitter Minds, Fitter Jobs: From Awareness to Change in Integrated Mental Health, Skills and Work Policies*. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2023). *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing, Paris.
- Ravesteijn, B., van Kippersluis, H., & van Doorslaer, E. (2018). The wear and tear on health: What is the role of occupation? *Health Economics*, 27(2), e69-e86.
- Ridley, M., Rao, G., Schilbach, F., & Patel, V. (2020). *Poverty, Depression, and Anxiety: Causal Evidence and Mechanisms*. *Science*, 370(6522), eaay0214.

- Riecher-Rössler, A. (2017). *Sex and Gender Differences in Mental Disorders*. The Lancet Psychiatry, 4(1), 8-9.
- Rodrigues, R., & Ilinca, S. (2021). How does she do it all? Effects of education on reconciliation of employment and informal caregiving among Austrian women. *Social Policy & Administration*, 55(7), 1162-1180.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Sato, K., Kuroda, S., & Owan, H. (2020). Mental health effects of long work hours, night and weekend work, and short rest periods. *Social Science & Medicine*, 246, 112774.
- Schnyder, N., Panczak, R., Groth, N., & Schultze-Lutter, F. (2017). *Association Between Mental Health-Related Stigma and Active Help-Seeking: Systematic Review and Meta-Analysis*. The British Journal of Psychiatry, 210(4), 261-268.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Serrano-Alarcón, M., Ardito, C., Leombruni, R., Kentikelenis, A., d'Errico, A., Odone. (2023). Health and labor market effects of an unanticipated rise in retirement age. Evidence from the 2012 Italian pension reform. *Health Economics*, 32(12), 2745-2767.
- Siegrist, J. (1996). *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*. Journal of Occupational Health Psychology. US: Educational Publishing Foundation. doi:10.1037/1076-8998.1.1.27.
- Stansfeld, S. A., & Candy, B. (2006). *Psychosocial Work Environment and Mental Health—A Meta-Analytic Review*. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 32(6), 443-462.
- Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J. P. (2009). *The measurement of economic performance and social progress revisited* (Vol. 33). France: OFCE.
- Trautmann, S., Rehm, J., & Wittchen, H. U. (2016). *The Economic Costs of Mental Disorders: Do Our Societies React Appropriately to the Burden of Mental Disorders?* EMBO Reports, 17(9), 1245-1249.
- World Health Organization. (2010). *A conceptual framework for action on the social determinants of health*.
- World Health Organization. (2023). *WHO guidelines on mental health at work*.
- Zhu, R., Ma, T., & Zhang, Y. (2023). Retirement delay, informal care, and work-life balance: Evidence from Australia. *Journal of the Economics of Ageing*, 23, 100398.

UNO SGUARDO AL MONDO ARABO

“Noi e loro”: una riflessione su donne, femminismi e Islam

CRISTIANA BALDAZZI

SOMMARIO: 1. LE “PIONIERE”: RUOLO PUBBLICO VS RUOLO PRIVATO. – 2. L’EREDITÀ DELLE NONNE. – 3. QUESTIONE NAZIONALE E QUESTIONE PALESTINESE. – 4. “LIBERE...” DI VOTARE. – 5. DONNE ISLAMISTE: ḤAMĀS E SORELLE MUSULMANE. – 6. REALTÀ DI GUERRA. – 7. “NOI” E “LORO”.

ABSTRACT

Questo contributo illustra le diverse modalità attraverso cui le donne a partire dalla seconda metà del Diciannovesimo secolo fino ai giorni nostri hanno espresso il loro protagonismo in alcuni Paesi del mondo arabo (Egitto, Palestina, Siria e Libano), militando in movimenti che, pur di natura diversa e non obbligatoriamente legati a rivendicazioni “femministe”, hanno contribuito notevolmente al processo di modernizzazione e a porre le radici per una consapevolezza di genere nelle società arabe. Nonostante le peculiarità dei singoli Paesi emerge che in gran parte di queste regioni, “la questione della donna” in epoche diverse è stato oggetto di strumentalizzazione, i vari governi e regimi l’hanno utilizzata e la utilizzano per mantenere inalterate le loro posizioni e le gerarchie consolidate, al di là delle posizioni politiche e religiose, a riprova dunque che non si tratta di una questione religiosa quanto piuttosto politica.

This contribution illustrates the different ways in which women, from the second half of the 19th century to the present day, have expressed their prominence in some countries of the Arab world (Egypt, Palestine, Syria and Lebanon), militating in movements that, although of a different nature and not necessarily linked to ‘feminist’ claims, have contributed significantly to the process of modernisation

and to laying the roots for a gender awareness in Arab societies.

Despite the peculiarities of the individual countries, it emerges that in most of these regions, 'the woman question' has been instrumentalised at different times, the various governments and regimes have used and use it to maintain their positions and established hierarchies, over and above political and religious positions, thus proving that it is not a religious question but rather a political one.

PAROLE CHIAVE: *donne Egitto, donne Siria, donne Palestina, donne Libano, femminismo islamico.*

KEYWORDS: egyptian women, syrian women, palestinian women, lebanese women, islamic feminism.

Questa sezione, dedicata alle donne nel mondo arabo (MENA, *Middle East and North Africa*), affronta temi e problematiche diverse, contribuendo a restituire le molteplici sfaccettature di tali società. I Paesi qui presi in esame, sebbene siano accomunati da una fede e lingua comuni –sono in larga maggioranza musulmani e arabi-, si caratterizzano ognuno per la propria storia. E in ciascuno di essi il contesto geografico, storico e culturale ha influito sul modo in cui l’Islam è stato percepito e vissuto; non si tratta, quindi di una realtà immobile e “monolitica”, nonostante sia innegabile l’esistenza di un substrato comune. Tuttavia, l’Islam, pur costituendo il denominatore storico-religioso e culturale di queste realtà, non può rappresentare l’unica chiave interpretativa per decifrarle, anche quando esse si dichiarano musulmane, soprattutto se ci riferiamo all’epoca moderna.

Questa precisazione appare tanto più necessaria quando si tratta di riflettere sul protagonismo delle donne in alcuni Paesi arabi del mondo musulmano, quali Egitto, Palestina, Siria e Libano, dove a partire dalla seconda metà del XIX secolo le donne si organizzano, animando salotti, associazioni e movimenti di natura diversa che, non obbligatoriamente legati a rivendicazioni “femministe”, hanno comunque contribuito notevolmente al processo di modernizzazione e a porre le radici per una consapevolezza di genere nelle società arabe.

Come sopra accennato, ogni Paese ha quindi una storia a sé. Vi sono tuttavia delle caratteristiche comuni, che sembrano ripetersi nel tempo e che non appaiono legate a fattori religiosi quanto piuttosto politici¹. Su queste si concentrerà il presente contributo, nel tentativo di inquadrarle in un dibattito più ampio.

1. Le pioniere: ruolo pubblico vs ruolo privato

Il processo di rinnovamento e modernizzazione che, dalla prima metà dell’Ottocento, aveva investito ogni ambito della società non poteva trascurare la questione della donna, che diventa così, nella seconda metà del Diciannovesimo secolo e all’inizio del Ventesimo, un campo di confronto e di scontro tra posizioni progressiste e posizioni tradizionaliste; queste ultime considerano “la donna” il baluardo di una tradizione da salvaguardare contro la modernizzazione, che per molte di loro coincide con l’occidentalizzazione dei costumi. All’epoca, il confronto tra forze opposte, sul tema dei diritti delle donne, è in linea con l’analogo dibattito che si svolge in Occidente (Zachs, 2018: 282-283); tuttavia, nel caso di questi Paesi, esso si pone in stretto rapporto con un altro problema, quello del rapporto con l’Occidente, ossia con il colonialismo, sempre più presente nell’a-

¹ Secondo Michael Ross sarebbe il petrolio uno dei fattori che rallenta l’uguaglianza delle donne in Medio Oriente piuttosto che l’Islam (Ross, 2008).

rea, sotto la forma di Mandati (fatta eccezione per l'Algeria, colonia francese dal 1830). In questo contesto, la questione della donna viene strumentalizzata, diventando oggetto di strategie diverse, magari opposte, sempre però volte a mantenere determinate gerarchie di privilegi: da un lato da parte delle grandi potenze europee, Francia e Gran Bretagna, che si fanno promotrici del progresso locale, ponendo la condizione della donna araba come esempio di arretratezza e inciviltà, salvo però ostacolare in tutti i modi le iniziative femminili non appena entrano in conflitto con le loro politiche di occupazione coloniale; dall'altro dai conservatori locali, che accusano le donne che si erano organizzate, rivendicando autonomia d'azione, di indebolire la nazione araba accogliendo le posizioni dell'Occidente, le forze mandatarie, dunque di farsi latrici di un'occidentalizzazione dei costumi a scapito della tradizione locale.

Le prime portavoce di un'emancipazione femminile sia in ambito privato -aprirono i primi salotti per discutere di letteratura, poesia ma anche di attualità- sia in ambito pubblico -pubblicarono opere di prosa e poesia, articoli sulla stampa e parteciparono a rivendicazioni per migliorare le condizioni sociali, abbassare il prezzo del pane ecc.- provenivano dall'élite e dalla classe media; molte di loro ebbero una formazione completa in istituti dove studiavano, oltre all'arabo, una lingua straniera, anche se non mancarono le eccezioni. È questo il caso della libanese Zaynab Fawwāz (1850 circa-1914), che, di umili origini, si è trasferita in Egitto nel 1870, dove ha pubblicato il primo *Dizionario biografico* dedicato alle donne arabe (1894)². Zaynab Fawwāz si è battuta contro il confinamento della donna in ambito domestico, ha lottato per i diritti delle donne, per il voto (Badran, 1995: 65), intrattenendo su questo tema una *querelle* con un'altra libanese, Ḥannā Kūrānī (1870-1898), che si opponeva al suffragio universale sulla base di posizioni conservatrici, riteneva infatti che dovessero votare solo persone istruite, uomini e donne (Zachs, 2018), sostenendo, inoltre, che il ruolo prevalentemente domestico della donna fosse inscritto nelle leggi della natura. Posizioni, queste, che Kūrānī in parte cambierà, dopo un lungo soggiorno negli Stati Uniti e la partecipazione al *World's Congress of Representative Women*, collegato all'Esposizione universale di Chicago del 1893; trascorsi tre anni negli Stati Uniti, viaggiando nel Paese e tenendo incontri sulle condizioni delle donne in Siria, al suo ritorno in Libano Kūrānī pubblicherà un articolo in cui auspica che la condizione delle donne arabe diventi come quella delle americane (Khater, 2001: 196).

Intanto le donne si organizzavano; e tra le altre protagoniste più note vanno ricordate l'egiziana Hudā Ša'rāwī (1847-1949), considerata la fondatrice del Movimento femminista egiziano nel 1923; la poetessa siro-libanese Maryāna Marrāš

² L'opera è *al-Durr al-mantūr fī ṭabaqāt rabbāt al-Ḥudūr* ('Perle sparse tra le classi di donne'), 1894, cfr. (Booth, 1995).

(1848-1919), che aprì già a fine del Diciannovesimo secolo il primo salotto letterario ad Aleppo; le siriane, Nāzik al-‘Ābid, che fondò la Società della Croce Rossa, e Mārī ‘Aġamī (1888-1965), insegnante, giornalista, anche lei animatrice di un salotto a Damasco nel quartiere cristiano di Bāb Tūmā; la siropalestinese Mayy Ziyāda, insegnante e scrittrice, che, trasferitasi al Cairo, a partire dal 1908 ogni mercoledì nel suo salotto invitava ospiti per letture, discussioni letterarie ma anche d’attualità (Ahmed, 1993; Zeidan, 1995; Khaldi, 2012).

Il fenomeno dell’emancipazione non è stato uniforme, pur avendo attraversato l’intera società, che fino agli Venti del Novecento sembrava principalmente divisa in due posizioni contrapposte, donne comprese: ruolo domestico vs ruolo pubblico. Il caso egiziano è a tale proposito emblematico: infatti, accanto al Movimento di Hudā Ša‘rāwī, che rivendica un ruolo pubblico per la donna all’interno di valori che sono in sintonia con le teorie di un Islam riformista (quelle di Muḥammad ‘Abduh), nasce nel 1936, per opera dall’egiziana Zaynab al-Ġazālī, l’Associazione delle donne musulmane (*Ġam‘iyya al-sayyidāt al-muslimāt*), considerata come l’ala femminile dei Fratelli Musulmani, nonostante la sua fondatrice le conservi una certa autonomia. Il movimento delle Sorelle giudica effimera la lotta per la “liberazione della donna”, come afferma al-Ġazālī, quando rivendica la sua uscita dal movimento della Ša‘rāwī affermando che l’Islam ha concesso “libertà, diritti economici, politici sociali pubblici e privati” alla donna, secondo un criterio di equità e che non può esistere la parità con l’uomo, ma la complementarietà, poiché uomo e donna hanno compiti diversi (Ahmed, 1993; Cook, 1995; Paciello 2023).

2. L’eredità delle nonne

Differenze esistevano anche tra città e campagna, e tra le classi³. Resta il fatto che, se alcune donne della classe media e dell’élite hanno espresso la loro voce pubblicamente, le altre, anche se non hanno fatto “storia”, hanno comunque saputo trasmettere alle generazioni successive “una consapevolezza di sé quale soggetto storico” e sono state le interpreti del passaggio alla modernità, come osserva Biancamaria Scarcia Amoretti citando lo scrittore marocchino Taher Ben Jelloun, che nel suo *Sur ma mère* (2008) riconosce un debito alla madre (Karami-Scarcia Amoretti, 2015: 54-55). Un senso di continuità con l’eredità delle storie del passato emerge anche nella *graphic novel* *Where to Marie? Stories of Feminisms*

³ Lo studio di Akram Fouad Khater che si concentra sul caso del Monte Libano, mette in luce gli elementi che hanno contribuito alla formazione della classe media libanese tra cui l’emigrazione negli Stati Uniti, (Khater 2011).

in Lebanon (2021)⁴ delle libanesi Bernadette Daou e Yazan al-Saadi, che inizia con la storia di Marie, la quale racconta a giovani di generazioni successive le sue lotte per l'indipendenza dalla Francia e per i diritti delle donne, iniziate ancor prima che ci fosse uno Stato, il Libano, e continua con le storie di altre quattro donne di generazioni successive -a dimostrazione delle diverse fasi che si succedono- le quali attraverso le loro esperienze ripercorrono le tappe del movimento femminista libanese giungendo fino alla contemporaneità. Le storie delle cinque protagoniste sono frutto di una ricerca di cinque anni su archivi fotografici e interviste a *leader* femministe di generazioni diverse. Nell'introduzione, le autrici sottolineano che: "*Feminism was not a foreign ideology "imposed" by colonialism, but was instead indigenous to our societies*".

A questo proposito va sottolineato che il termine *femminismo*, usato a partire dal 1923 dal movimento fondato da Hudà Ša'rāwī, *al-Ittiḥād al-nisā'i al-miṣri* (Badran, 1995: 19), in arabo non ha un solo corrispettivo⁵ e di fatto ha assunto, nella realtà arabo-musulmana, significati diversi, fino a quello di *femminismo islamico* a partire dagli anni Novanta del Novecento. Il suo uso non è sempre condiviso e, tra l'altro, su questo tema si è sviluppato un intenso dibattito (Badran, 2001; *Latte Abdallah*, 2010; Grami, 2013; *Sharmani*, 2014). Alcune studiose, come la pakistana-americana Asma Barlas, pur rifiutando il patriarcato, ritengono infatti incompatibili Islam e femminismo⁶, altre rifiutano lo schema concettuale di femminismo stesso, inteso come strumento neocoloniale, poiché lo ritengono legato a "*hegemonic Western constructs*" (Seedat, 2013: 40). Ma al di là della molteplicità di posizioni, emerge un tratto comune: le donne si fanno interpreti di un discorso che vuole essere autentico e non importato dall'Occidente, espressione quindi della realtà locale contro l'ingerenza egemonica occidentale. (Seedat, 2013: 34, Lewis, 2012: 43-44).

Resta il fatto che, al di là dell'etichetta "femminismo", le donne che già nel Diciannovesimo secolo, in forme diverse, rivendicavano forme di giustizia e diritti sono state le interpreti di esigenze proprie e non riconducibili a una matrice occidentale *tout court*, contribuendo loro stesse al processo di modernizzazione in atto.

In Egitto, Nabawiyya Mūsà (1890-1951)⁷, che appartiene alla classe media, ed è tra le fondatrici del movimento femminista locale, vive del suo lavoro di

⁴ Pubblicato in inglese e in arabo, è consultabile in entrambe le edizioni <https://wheretomarie.net/en/about>

⁵ Sul termine femminismo in arabo (Badran, 2009: 218; Arenfeldt - Al-Hassan Golley, 2012: 10-11).

⁶ Asma Barlas si oppone al patriarcato in nome della fede non del femminismo "faith no feminism". Motivo per il quale rifiuta la definizione di "Islamic feminist" attribuitole da Margot Badran (Barlas, 2008; Badran, 2008; Seedat, 2013).

⁷ Su Nabawiyya Mūsà: Badran, 1992; Badran 1995; Civantos 2013, Mayeur-Jaouen, 2013, si veda inoltre C. BaldaZZi, *Nabawiyya Mūsà: "oriental" identity and female leadership in Egyptian society*, Leuven, Peeters, in corso di stampa.

insegnante: è la prima donna egiziana a ricoprire il ruolo di direttrice nelle scuole statali e a portare avanti una battaglia per la parità di salari con gli insegnanti maschi. La posizione di Nabawiyya Mūsà non è propriamente femminista: sebbene appartenga al movimento della Ša‘rāwī e già nel 1909 non indossi il velo quando presiede incontri con la popolazione locale per incentivare lo studio delle bambine, rivendica un abbigliamento modesto e non si oppone alla segregazione femminile. Nabawiyya Mūsà utilizza quelli che sono i dettami sociali in uso come armi contro il sistema vigente: è lei stessa, infatti, a imporre ai suoi colleghi gli orari e le modalità per incontrarli, nel rispetto della segregazione dei sessi. Pubblica sulla stampa articoli infuocati contro il governo mandatario e scrive *La donna e il lavoro*⁸, sull'importanza del lavoro femminile, oltre a un'autobiografia, una delle prime autobiografie arabe scritte da una donna, dove ricostruisce gli innumerevoli ostacoli che ha dovuto superare per raggiungere l'indipendenza e i suoi obiettivi nel lavoro.

La figura di Nabawiyya Mūsà è emblematica: rende evidente come le donne egiziane abbiano maturato in quegli anni una spiccata consapevolezza di sé e abbiano scelto quelle istanze che ritenevano necessarie per la loro emancipazione, non sempre coincidenti con quelle delle donne occidentali. Il velo, per esempio, che in quegli anni diventa la prova tangibile per l'Occidente di una società retrograda, per molte donne musulmane non era una questione fondamentale -non compare, infatti, tra le rivendicazioni del movimento femminista-. E in ogni caso, dalla metà degli anni Venti, nelle grandi città, come Istanbul (abolito d'ufficio da Atatürk nel 1934), Damasco, Il Cairo, molte donne smettono di indossarlo.

3. Questione nazionale e questione palestinese

Dopo la Prima guerra mondiale e l'avvento dei Mandati in Egitto, Palestina, Siria e Libano, le donne organizzate in associazioni (*Ġam‘iyyāt*), pur continuando le loro attività filantropiche, acquisiscono una maggior coscienza politica e intraprendono battaglie per rivendicare maggiori diritti, soprattutto in ambito sociale: il diritto allo studio, alla salute, al lavoro e alla parità di salari, e una riforma dello statuto personale (l'età minima per il matrimonio, il divorzio, la custodia dei figli e delle figlie).

L'esperienza dell'Unione delle donne egiziane (*al-Ittiḥād al-nisā’i al-miṣrī*) si realizza anche nella regione siro-libanese, *al-Ittiḥād al-nisā’i fī Sūriya wa Lubnān* (Thompson, 2000), e in Palestina, dove le donne delle varie associazioni cerca-

⁸ Nabawiyya Mūsà pubblica nel 1920 *al-Mar’a wa l-‘amal*; alcuni brani sono tradotti in inglese cfr. (Badran-Cooke, 1990: 257-269).

no di coordinare il loro lavoro confluendo nell'Unione delle donne palestinesi (al-Ittihād al-nisā'ī al-filasṭīnī), che diventa l'organo attraverso cui le donne nei rispettivi paesi si pongono come le rappresentanti di tutte, cristiane e musulmane.

Tra gli anni Trenta-Quaranta, accanto ai loro diritti, le donne dell'Unione pongono al centro della loro agenda la questione nazionale; si sentono parte integrante della società, all'interno della quale si prendono il loro spazio pubblico: manifestano contro il governo locale (in Egitto, il partito Wafd, salito al potere anche con l'appoggio delle donne, le esclude dal voto, analogamente a quanto avviene a Damasco e a Beirut), contro quello mandatario, inviano telegrammi e si organizzano a livello sovranazionale, e internazionale (Fleischmann, 2010). Il primo di questi incontri internazionali è nel 1923, quando una delegazione dell'Unione delle donne egiziane partecipa a Roma all'International Alliance of Women for Suffrage and Equal Citizenship (divenuta poi the International Alliance of Women, IAW). Ma, sia in questa occasione sia in quelle successive, cui prendono parte non solo egiziane ma anche libanesi, palestinesi, irachene, le donne mediorientali si accorgono di non essere molto considerate dalle loro "sorelle" occidentali (Sorbera, 2006: 280-86), che le ritengono del tutto ignoranti e soggiogate, tanto da dover essere "liberate". Proprio questo vissuto, che diventa una costante nei racconti autobiografici di alcune donne arabe che partecipano a incontri internazionali in Occidente⁹, porta, nel 1929, Hudā Ša'rāwī e Sayza Nabarāwī a fondare il mensile *L'Égyptienne* come organo dell'EFU in lingua francese, al fine cioè di "mostrare all'opinione pubblica europea una reale immagine della donna egiziana" (Badran, 1995:102).

Il fatto è che le condizioni sociali, economiche e politiche delle singole realtà arabe, fino alla metà degli anni Quaranta ancora sotto l'egida coloniale, non consentivano alle donne arabe di anteporre i propri diritti, compreso quello del voto, all'indipendenza del proprio paese, avvertita come *conditio sine qua non* per qualsiasi altra rivendicazione (Fleishman, 2010). Così, 'Ādila Bayhum al-Ġazā'irī, leader dell'Unione delle donne siriane, sostiene che il fronte nazionalista non deve dividersi, donne e uomini devono essere uniti nella lotta per l'indipendenza (Thompson, 2000: 146). Posizione, questa, condivisa da tutte le donne dell'Unione, in Siria, Libano, Egitto e Palestina, le quali oltre a lottare nella loro singola realtà nazionale, fanno rete quando si tratta della Palestina: la questione nazionale diventa per le donne una questione pan-araba. Nel 1938 Hudā Ša'rāwī organizza al Cairo una Conferenza delle donne orientali sulla questione palestinese alla quale partecipano accanto alle egiziane, donne palestinesi, libanesi, siriane, irachene e iraniane; nel 1944 sempre Hudā Ša'rāwī è la promotrice dell'Unione delle donne arabe (AFU,

⁹ Accanto alle Memorie (Qaddūra Ḥarṭābil, 1995; Salām al-Ḥālidī, 1978; Afāṭūn, 2014), significativo in tal senso il film-documentario della regista egiziana-canadese Tahani Rached *Four Women of Egypt* (1997).

Arab Feminist Union), proprio allo scopo di coordinarsi e fare fronte comune in vista degli incontri internazionali, per sensibilizzare le donne occidentali su quanto stava avvenendo in Palestina. Ma l'IWA riteneva di non dover entrare nelle questioni nazionali – soprattutto quando queste erano in contraddizione con la politica imperialista dei loro governi – e considerava le donne arabe coinvolte più nel nazionalismo che nella loro emancipazione. Mentre per l'AFU l'aspetto nazionale era fondamentale, per le donne occidentali la solidarietà femminile "the international sisterhood" si poneva al di sopra di qualsiasi altra rivendicazione (Weber, 2001). Così, l'atteggiamento imperialista delle donne occidentali, percepito nel corso degli incontri internazionali da parte delle donne arabe, non ha aiutato a cementare quel sentimento di *global sisterhood* proprio del movimento femminista, contribuendo invece a rafforzare il paradigma modernità/Occidente vs. tradizione/Oriente, con tutto ciò che esso ha comportato e comporta fino ai giorni nostri.

4. "Libere..." di votare

Tra la metà degli anni Quaranta e Cinquanta, fatta eccezione per la Palestina che, com'è noto, ancora oggi non ha uno Stato, Siria, Libano ed Egitto raggiungono l'indipendenza, grazie anche al supporto delle donne, che tuttavia non riceveranno alcun riconoscimento formale da parte dei nuovi governi nazionali. Solo negli anni successivi le donne otterranno il diritto al voto: dapprima in Siria, dove le donne votano nel 1949, poi in Libano, nel 1953 e in Egitto, nel 1956. Al di là delle differenze regionali, le dinamiche che riguardano la "questione della donna" si presentano analoghe. I governi nazionali che si instaurano, diventando "partiti di Stato" controllati dal regime, inglobano l'Unione delle donne, che perde così ogni autonomia. È questo il caso sia dell'Egitto di Nasser, che non ha mai esitato ad arrestare chi gli si opponeva, uomini e donne, come Zaynab al-Ġazālī, Doria Shafik, e le comuniste Šahbā' al-Barbarī e InĠī Aflaṭūn, sia della Siria di Ḥāfiẓ al-Asad, che sale al potere nel 1970 e inizia una politica di alfabetizzazione (1976), della quale beneficiano anche le donne. Si tratta, in entrambi i casi, di governi di stampo socialista (in Siria il partito Ba't), che nelle rispettive costituzioni riconoscono uguali diritti all'uomo e alla donna, per poi utilizzare la politica nei confronti delle donne come merce di scambio nel rapporto con le opposizioni, in particolare con la componente religiosa. In Siria, in linea di principio migliorano le condizioni delle donne grazie soprattutto all'accesso scolastico obbligatorio, cresce il numero delle donne occupate, ma di fatto non vi sono cambiamenti reali.

In Palestina, dopo la guerra con Israele nel 1948, molte delle donne aderenti all'Ittihad al-Nisa'i sono costrette a lasciare il paese e alcune si stabiliscono in Libano, dove continuano le loro attività dedicata principalmente al supporto della popolazione senza casa. Con la nascita dell'Olp nel 1964, le donne dell'Ittihad

sono coinvolte nell'organizzazione (una donna dell'Unione entra nel Comitato esecutivo dell'Olp), sebbene conservino il proprio nome e una certa autonomia, come afferma la libanese Wadī'a Qaddūra Ḥarṭābil, che farà parte della delegazione dell'Olp negli Stati Uniti e rappresenterà le donne della Palestina in molte occasioni (Qaddūra Ḥarṭābil, 1995; Baldazzi, 2024).

Le difficili condizioni economiche e sociali del paese, aggravatesi dopo la guerra del 1967, quando lo stato di occupazione rende sempre più stretta la dipendenza da Israele che detiene la gestione di ogni risorsa, a partire dall'acqua, vedono le attività del movimento delle donne principalmente e inevitabilmente orientate verso questioni di sopravvivenza sociale ed economica, piuttosto che verso la lotta contro il patriarcato. Wadī'a Qaddūra Ḥarṭābil, che per lunghi anni è stata alla guida dell'Unione delle donne palestinesi apre in Libano un centro per ospitare gli orfani palestinesi e libanesi, lavora nell'assistenza nei campi profughi e rappresenta le donne palestinesi negli incontri dell'International woman Alliance, tra i quali quello del 1967 tenutosi in Italia, a Trieste. E nella sua autobiografia, in cui racconta "un'esistenza interamente dedicata alla causa palestinese e ai diritti alle donne", sottolinea che le donne palestinesi devono poter esistere per rivendicare i propri diritti come donne (Qaddūra Ḥarṭābil, 1995; Baldazzi, 2024).

5. Donne islamiste: Ḥamās e Sorelle musulmane

Più in generale, tra gli anni Settanta e Ottanta sono ancora le donne della classe media, quelle che maggiormente partecipano in prima persona alla vita pubblica e si organizzano in associazioni e comitati che si caratterizzano maggiormente rispetto al passato per farsi interpreti di questioni di genere.

Tuttavia, con lo scoppio dell'intifada (1987) in Cisgiordania e a Gaza la partecipazione delle donne, in passato più concentrata nelle città tra i ceti medio alti (Kuttab, 1993), si amplia verso il basso. La condizione di emergenza continua consente alle donne palestinesi di avere un maggior margine di libertà, anche all'interno dei movimenti islamisti. Questa partecipazione che certamente ha comportato un protagonismo – molte donne hanno organizzato delle forme di resistenza con l'apertura di cooperative, enfatizzando i valori di unità e solidarietà – non ha però inciso sostanzialmente sulla gerarchia dei ruoli e rare sono state le donne che hanno rivestito posizioni decisionali (Kuttab, 1993: 80-81).

Gli Accordi di Oslo, il fallimento del processo di pace e inevitabilmente dell'Olp e dell'Autorità Nazionale Palestinese, che hanno così perso terreno e credibilità tra le masse più colpite dalla crisi economica e sociale, hanno contribuito alla vittoria di Ḥamās, sancita dalle elezioni del 2006, alle quali alta è stata la partecipazione delle donne. Sebbene l'Autorità Nazionale avesse istituito il Mi-

nistero degli Affari Femminili, affidandone la guida a una donna, Zahīra Kamāl (2004-2006), e vari Dipartimenti ministeriali diretti da donne, compresa una quota rosa nelle liste dei consigli comunali, queste iniziative non sono valse a creare, nelle posizioni chiave dell’Autorità Nazionale, una vera leadership femminile, tale cioè da avere una presa popolare, soprattutto a Gaza e nei campi profughi.

Ḥamās, invece, a Gaza ha istituito all’interno del Partito della Salvezza un Consiglio femminile (MaĠlis al-šūrà al-Ḥaṣṣ bi ’l-nisā’), che ha saputo trovare nuove forze soprattutto tra le classi più basse, opponendosi alle varie associazioni femminili e Ong formatesi negli anni e spesso monopolizzate dalla classe media (si richiede una formazione scolastica e la conoscenza dell’inglese), additate dagli islamisti come avamposti dell’imperialismo occidentale, organismi alieni che avrebbero indebolito la forza di resistenza del paese, e accusate inoltre di combattere per i diritti individuali, in contrasto con l’Islam, che invece mira al bene pubblico della comunità piuttosto che a quello del singolo (Jad, 2009). A capo del Consiglio femminile per due mandati Ġamīla al-Šanṭī (1955-2023)¹⁰ che nel 2021 è stata la prima donna a essere eletta nell’ufficio politico di Ḥamās.

La “nuova donna islamica” di Ḥamās è così, paradossalmente, madre e moglie modello, nonché attivista politica. Lo stesso velo, che comincia a essere diffusissimo a partire dalla prima intifada (1987), come un’arma contro la violenza alle donne e gli arresti da parte delle autorità israeliane, è ritenuto negli ambienti conservatori e islamisti “necessario”, affinché le donne militanti, uscendo a qualsiasi ora e frequentando ambienti misti, possano mantenere la propria rispettabilità, pur infrangendo la segregazione di genere.¹¹ Di fatto il velo diventa un’imposizione per tutte le donne, non solo a Gaza, poiché anche l’Autorità Nazionale lo considera un segno di impegno politico da parte delle donne, una sorta di emblema nazionale (Caridi, 2023), che tuttavia come osserva Rema Hammami non riguarda la modestia, il rispetto o il sentimento nazionale, ma “the power of religious groups to impose themselves by attacking secularism and nationalism at their most vulnerable points: over issues of women’s liberation.” (Hammami, 1990).

Non si tratta però di una questione legata alla religione, ma alla politica nazionale. Il movimento dei Fratelli musulmani, che era nato in Egitto nel 1928 e in varie occasioni aveva cercato di esportare la sua ideologia - nella rivolta palestinese del 1936 e nella guerra contro Israele nel 1948 - non aveva mai riscosso alcun consenso politico nella regione fino alla seconda metà degli anni Ottanta, quando, con la costituzione del Movimento di resistenza islamica (Ḥamās), i suoi lea-

¹⁰ Tra le fondatrici di Ḥamās nel 1987, Ġamīla al-Šanṭī, vedova di ‘Abd Allah al-Rantīsī, leader di Ḥamās ucciso in un attacco israeliano nel 2004, è stata anche lei vittima dei bombardamenti israeliani nel dicembre 2024.

¹¹ Come osserva Jad molti militanti di Ḥamās che in assoluto sono favorevoli ad abolire la segregazione nel partito di fatto nella loro famiglia la pretendono (Jad, 2010).

ders si appropriano del discorso nazionale portato avanti dall'Olp e dall'Autorità nazionale, acquisendo maggiore credibilità, politica e religiosa e uscendo vincenti nell'operazione di nazionalizzazione dell'Islam già cominciata dall'Olp, nonché in quella d'islamizzazione della lotta nazionale, che ha visto Islam e nazionalismo fondersi in un'unica potente ideologia (Jad, 2010: 161).

All'interno di tale ideologia le donne di Ḥamās hanno preso il loro spazio, avanzando rivendicazioni di libertà decisionale: alcune ritengono infatti che la donna debba partecipare a ogni ambito della vita sociale e politica, svolgendo un lavoro per il bene della società; molte sostengono la parità con l'uomo, anche nei salari (Jad, 2010:160). Posizione questa non del tutto in linea con la visione islamista, che, come già accennato, assegna alla donna un ruolo complementare a quello dell'uomo, non uguale; la dirigente palestinese Ġamīla al-Šanṭī, unica donna nel consiglio politico di Ḥamās, sosteneva che ci sono compiti, riferendosi alla presidenza di Ḥamās, che le donne non possono ricoprire non per incapacità fisica o mentale, quanto invece per la difficoltà e pericolosità legate allo svolgimento di tale ruolo nelle condizioni di occupazione¹². Altre contraddizioni riguardano soprattutto la visione della famiglia, dove per gli islamisti spetta all'uomo il ruolo di capofamiglia e nei confronti della poligamia, molte, dunque, restano le ambiguità.

Analogamente in Egitto, le generazioni più giovani di Sorelle musulmane, branca femminile dei Fratelli Musulmani, nel 2011 hanno partecipato attivamente alla cosiddetta "primavera araba", contribuendo alla caduta di Ḥusnī Mubārak. Le Sorelle, sebbene non si definiscano femministe, a partire dalla fase "rivoluzionaria" hanno però sfidato la segregazione e i *gender roles*, avanzando rivendicazioni di uguaglianza e indipendenza che per molti aspetti, come alcuni studi hanno dimostrato (Biagini 2020; Baldi, 2022), hanno costituito una forza innovatrice all'interno della Fratellanza e della società egiziana. Tuttavia, nella fase post-rivoluzionaria le loro rivendicazioni sono rimaste inascoltate e nel partito la loro posizione subordinata a quella degli uomini. Esperienza, questa, che ricorda quanto già successo molti decenni prima in Algeria, quando le donne che avevano avuto un ruolo fondamentale nella guerra d'indipendenza dalla Francia sono state dimenticate nella costruzione del nuovo paese. Così che sembra delinearsi una costante, all'interno delle varie realtà storiche e politiche: corpo politico e religioso si alleano a scapito delle donne.

¹² Cfr Intervista rilasciata da Ġamīla al-Šanṭī dopo le sue elezioni al Consiglio politico di Ḥamās su al-Jazira (20 marzo, 2021) in arabo <https://www.aljazeera.net/women/2021/3/20/وضع-يطنشلا-اظلم-مجموع-30/2021/3/20> س ام حل - يس اي س ل ا س ب ت ك ف م ل ا

6. Realtà di guerra

In Siria, dal 2011 devastata da una guerra civile, duramente repressa dal regime di Baššār al-Asad, dall'invasione dello Stato Islamico e da un esodo di massa, le donne hanno pagato un caro prezzo. In base alle stime del Syrian Network for Human Rights le donne uccise sono state 28.950 (da marzo 2011 a gennaio 2024)¹³; alti sono anche i numeri relativi a violenze e stupri subiti dalle donne, indifferentemente dalle parti che rappresentano. Promotrici nel 2011, a Der'a e a Damasco, delle prime manifestazioni pacifiche contro il regime, nonché di iniziative creative e non violente quali "Stop the killing" e "Brides of freedom" (Kahf, 2020), molte siriane durante la guerra hanno partecipato come staffette per armi, medicine, cibo, oltre a lavorare nei primi centri di soccorso e aiuti umanitari.

In Siria la società civile e con essa le donne non hanno alcun margine di attività indipendente dal regime, che aveva inglobato nel sistema anche le Qubaysiyyāt, un organismo religioso esclusivamente femminile dell'alta e media classe damascena strutturato in "circoli" (ḥalaqāt), nato in clandestinità negli anni sessanta per opera di Munīra al-Qubaysī, dalla quale il nome (Islam, 2012; Baldazzi, 2014). Baššār al-Asad ha istituzionalizzato le Qubaysiyyāt (affidando loro la gestione di molte scuole), così da poterle controllare e strumentalizzare in vista della costruzione del consenso, secondo una politica di cooptazione ripresa dal padre, che aveva optato verso certe forme di Islam, come la Kuftāriyya, contro i Fratelli Musulmani. Del resto Baššār al-Asad, che, appena eletto presidente, aveva scelto una donna, Bouthaina Shaaban – femminista, docente universitaria, scrittrice¹⁴ – come sua consigliera e rappresentante della Siria all'estero, nel 2003 ha aderito, sebbene con alcune riserve alla Convenzione delle Nazioni Unite *contro ogni forma di discriminazione contro le donne CEDAW (1979)*. Dopo lo scoppio della guerra civile, superata la fase più critica del conflitto, Baššār al-Asad ha spinto il parlamento, nel 2019, a modificare una serie di leggi sullo statuto personale in favore delle donne (innalzamento dell'età minima per il matrimonio da 17 a 18 per la donna, che, maggiorenne, può sposarsi senza nessuna autorizzazione) e, l'anno successivo alla sua rielezione (maggio 2021), ha partecipato all'Universal Periodic Review third cycle (UPR), organizzato dalle Nazioni Unite per esaminare il livello di diritti umani, impegnandosi quindi sul terreno del *gender equality and combatting gender-based discrimination*¹⁵. Le politiche a favore dei diritti delle donne intraprese dal presidente siriano, probabilmente parte di una strategia

¹³ <https://snhr.org/blog/2023/08/10/female-death-toll/>

¹⁴ Shaaban, 1988.

¹⁵ Si tratta del documento: United Nations Syria Country Team Report prepared in accordance with paragraph 15(B) of resolution 5/1 of the HR Council for the Third Universal Periodic Review of the Syrian Arab Republic.

volta alla normalizzazione del regime che vuole faticosamente avviarsi verso una fase post-bellica, sono state da alcuni svalutate, in quanto tipico esempio di “gender washing”¹⁶. Resta il fatto che tali leggi difficilmente possono essere applicate, come ha osservato l’avvocata per i diritti alle donne Lina AbiRafah “it’s those kinds of contexts where, even on a good day, there are hardly any systems, services and support. There isn’t enough legislation to protect women. And even if there is, it’s incomplete, it’s unapplied, it’s ignored” (Beilouny, 2023).

Il Libano, afflitto da una situazione di profonda crisi finanziaria ed economica (alla base della “rivoluzione del 17 ottobre” 2019), aggravata dall’esplosione dell’agosto 2020 e precipitata con i bombardamenti israeliani contro Hizb Allāh nel 2024, è il paese dove la partecipazione delle donne alla vita politica appare più intensa rispetto agli altri paesi arabi: nel 2019 quattro donne erano a capo di vari ministeri, nel 2022 le donne elette in parlamento sono state otto. Ma solo alcune di queste ‘nuove’ elette sembrano uscire dalla logica familiare: gran parte di esse sono mogli o figlie di politici di vecchia data; la logica dominante resta quella settaria, confessionale e familiare (Chebaro 2023). Anche dal punto di vista giuridico vi sono ancora palesi disparità: infatti nel 1996 il Cedaw è stato firmato con alcune riserve, per esempio la legge sulla cittadinanza (se una libanese sposa uno straniero non ha il diritto di trasmettere la cittadinanza ai figli e alle figlie), o in materia di matrimonio, divorzio, affidamento dei figli (Shehade 2010). Sono ancora numerosi gli aspetti, non solo giuridici, che il governo libanese è invitato a modificare in base alla ratifica del Cedaw contro la discriminazione di genere (Chebaro, 2023).

7. “Noi” e “Loro”

Questo breve excursus su alcuni paesi arabi, non affatto esaustivo delle molteplici realtà che costituiscono il pianeta donna, ha tuttavia cercato di dare voce ad alcune delle diverse anime che lo compongono, mettendo in luce le caratteristiche comuni, le intersezioni nonché le contraddizioni. In generale le statistiche mostrano un netto aumento della percentuale di donne in politica – grazie anche alle quote rosa (adottate da alcuni paesi)¹⁷ – che è passata dal 10% nel 2012 al 18% nel 2017 sebbene il gender gap risulti ancora alto e molte di queste misure come sopra accennato siano di scarsa realizzazione in una realtà spesso devastata da conflitti, violenze, e crisi economiche. Del resto, i dati vanno sempre interpre-

¹⁶ Cfr. l’analisi pubblicata dall’Arab Center Washington DC (El-Husseini, 2023).

¹⁷ Sulle quote rosa (Kang, 2009; Ben Shitrit, 2016; Barrero 2023).

tati, non solo alla luce delle percentuali, ma delle reali condizioni storiche, come osserva anche Paciello nel suo contributo in questo volume.

Le guerre che ormai da decenni insanguinano il Medio Oriente, e che hanno conosciuto un'escalation in Palestina dall'ottobre 2023, certo non contribuiscono alla stabilità e al benessere delle società e dunque delle donne. Mi sembra in questo senso paradigmatica la posizione della giovane giornalista palestinese Asmaa Alghoul, che, come racconta nel suo testo autobiografico¹⁸, è stata una ferma oppositrice di Ḥamās. Dopo aver criticato, nei suoi articoli e nel suo blog, sia Ḥamās, sia la corruzione dell'Olp, in un articolo pubblicato su *Le Monde*, ha infatti scritto: «Bien que nos valeurs, nos principes et nos visions divergent, cette guerre brutale ne nous laisse d'autre choix que de tolérer le Hamas» (*Le Monde*, 4 déc. 2023); parole provocatorie, che non possono essere condivise ma che rendono evidente una profonda esasperazione. Asmaa accusa l'Europa di essere rimasta silente rispetto all'eccidio di Gaza, applicando «deux poids deux mesures», e nel farlo utilizza, non a caso, la medesima frase pronunciata molti decenni prima dall'egiziana Sayza Nabarāwī nei confronti dell'IAW (International Alliance women), quando quest'ultima non aveva protestato contro l'arresto della palestinese SādiĠ Naṣṣār da parte dell'esercito britannico, mentre lo aveva fatto in occasione di alcuni arresti di altre donne occidentali dell'IAW (Badran, 1995: 234). Situazioni analoghe si ritrovano anche in altri scritti autobiografici di donne che prendono parte a incontri internazionali. Questo per ribadire che la vocazione transnazionale del femminismo costituisce un'ardua sfida, ma non sembra che finora abbia attenuato o tanto meno annullato i confini tra “noi” e “loro”, in nome di una global sisterhood. Solidarietà che, se abbandona la retorica di “liberare le donne musulmane” (Abu-Lughod, 2013), costituisce invece un'opportunità di confronto, in cui le differenze diventino un punto di forza sulle quali e dalle quali riformulare un dialogo, fondamentale non solo per le donne ma per la società tutta, in Oriente come in Occidente.

Bibliografia

- Abu-Lughod, L. (2013). *Do Muslim Women Need Saving?* Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press.
- Ahmed, L. (1993). *Women and Gender in Islam: Historical Roots of a Modern Debate*, London, Yale University Press.
- Aflātūn I. (2014). *Mudakkirāt InĠī Aflatun. Min al-ṭufūla ilā siĠn*, Cairo, Dar al-Thaqāfa al-jadīda, 2'14

¹⁸ Asmaa Alghoul, Sélim Nassib, *La ribelle di Gaza*, Roma, E/O, 2024.

- Arenfeldt P. Al-Hassan Golley N. (2012). "Arab Women's Movements: Developments, Priorities, and Challenges", In Arenfeldt P. Al-Hassan Golley N. (eds.), *Mapping Arab Women's Movements. A Century of Transformation from Within*, Cairo-New York, The American University in Cairo Press, pp. 7-41.
- Badran M. (1992). "Expressing Feminism and Nationalism in Autobiography: The Memoirs of an Egyptian Educator", in S. Smith, J. Watson (eds.), *De/Colonizing the Subject. The Politics of Gender in Women's Autobiography*, Minneapolis, pp. 270-93.
- Badran, M. (1995). *Feminists, Islam, and Nation. Gender and the Making of Modern Egypt*, Princeton- New Jersey, Princeton University Press.
- Badran, M. (2001). "Understanding Islam, Islamism, and Islamic Feminism", *Journal of Women's History*, 13 (1), pp. 47-52.
- Badran, M. (2008). "Engaging Islamic Feminism", in A. Kynsilehto (ed.), *Islamic Feminism: Current Perspectives*, Tampere, University of Tampere, pp. 25-36.
- Badran, M., Cooke, M. (1990). *Opening the gates: a century of Arab feminist writing*, Bloomington, Indiana University Press
- Baldazzi, C. (2014). "Strategie femminili in Siria: il caso delle Qubaysiyyat", in A. Arioli (a cura di), *Miscellanea Arabica 2013-2014*, Roma, Aracne, pp. 83-99.
- Baldazzi, C. (2024), "A Woman's Memoirs: *Dikrayāt wa-Muḏakkirāt* of Wadī'a Qaddūra Ḥarṭābil", in L. Bottini e C. Baldazzi (a cura di), *Il mondo musulmano: religione, storia letteratura. Studi in onore di Biancamaria Scarcia Amoretti*, Roma, Istituto per l'Oriente C. A. Nallino, pp. 315-340.
- Civantos, C. (2013). "Reading and Writing the Turn-of-the-Century Egyptian Woman Intellectual: Nabawiyya Musa's Ta'rikhi Bi-Qalami", *Journal of Middle East Women's Studies*, 9 (2), pp. 4-31.
- Baldi, G. (2022). "Re-Thinking Islam and Islamism: Hamas Women between Religion, Secularism and Neo-Liberalism", *Middle East Critique*, 2022, 31 (3), pp. 241-261.
- Barrero I. (2023). "State Feminism, Legitimacy, and Women's Equality in the Arab World". *Gender in Geopolitics Institute*. <https://igg-geo.org/?p=14633&lang=en>
- Barlas A. (2008). "Engaging Islamic Feminism: Provincializing Feminism as a Master Narrative", in A. Kynsilehto (ed.), *Islamic Feminism: Current Perspectives*, Tampere, University of Tampere, pp. 15-24.
- Beilouny E. (2023). "Assad's Post-conflict Narratives: an Obstacle to Women's Rights in Syria", (04/04/23), *Gender in Geopolitics Institute*, <https://igg-geo.org/?p=12152&lang=en>
- Ben Shitrit L. (2016). "Authenticating Representation: Women's Quotas and Islamist Parties", *Politics & Gender*, 12, pp. 781-806.
- Biagini E. (2020). "Islamist Women's Feminist Subjectivities in (r)evolution: the Egyptian Muslim Sisterhood in the aftermath of the Arab uprisings", *International Feminist Journal of Politics*, 22 (3), pp. 382-402.
- Booth M. (1995). "Exemplary Lives, Feminist Aspirations: Zaynab Fawwāz and the Arabic Biographical Tradition", *Journal of Arabic Literature*, 26 (1), pp. 120-146.
- Caridi, P. (2023). *Hamas. Dalla resistenza al regime*, Milano, Feltrinelli.

- Chebaro A. (2023), "Missing: Vital Voices of Lebanese Women in Politics", in *Aqlam Paper Series*, 2023, The Arab Institute for Women, pp. 1-33.
- Civantos Ch. (2023). "Reading and Writing the Turn-of-the-Century Egyptian Woman Intellectual: Nabawiyya Musa's Ta'rikhi Bi-Qalami", *Journal of Middle East Women's Studies*, 9 (2), pp. 4-31.
- Cooke, M. (1994). "Zaynab al-Ghazālī: Saint or Subversive?". *Die Welt des Islams*, 34 (April), pp.1-20.
- El-Husseini, Rola. (2023). "Women's Rights and "State Feminism" in the Arab World", <https://arabcenterdc.org/resource/womens-rights-and-state-feminism-in-the-arab-world/>
- Fleischmann, E. (2010). "The Other 'Awakening': the Emergence of Women's Movements in the Middle East, c. 1900-1940", in K. Offen (ed.), *Globalizing Feminisms, 1789-1945*, London -New York, Routledge.
- Grami, A. (2013). "Islamic Feminism: a new feminist movement or a strategy by women for acquiring rights?", *Contemporary Arab Affairs*, 6 (1), pp. 102-113.
- Hammami R. (1990). "Women, the Hijab and the Intifada", *Middle East Report*, 164-165 (May/June 1990).
- Islam S. (2012). "The Qubaysiyyāt: the growth of an international Muslim Women's revivalist movement from Syria (1960-2008)", in M. Bano H. Kalmbach (eds.), *Women, Leadership and Mosques*, Leiden, Brill, pp. 161-183.
- Jad, I. (2009). "The NGO-isation of Arab Women's Movements", *IDS Bulletin*, 35(4), pp. 34 – 42.
- Jad I. (2010). "Islamist Women of Hamas : Between Feminism and Nationalism", *Revue des mondes musulmanes et de la Méditerranée*, 128, pp. 137-165.
- Kahf, M. (2020). "Two Nonviolence Campaigns Initiated by Women in Syria", in R. Stephan, M. M. Charrad (eds), *Women Rising. In and Beyond the Arab Spring*, New York, New York University Press, pp. 58-67.
- Kang A. (2009), "Studying Oil, Islam, and Women as if Political Institutions Mattered", *Politics & Gender*, 5, pp. 560-568.
- Karami L. Scarcia Amoretti B. (2015). *Il Protagonismo delle donne in terra d'Islam. Appunti per una lettura storico-politica*, Roma, Ediesse.
- Khalidi B. (2012). *Egypt Awakening in the Twentieth Century. Mayy Ziyada's Intellectuals Circles*, New York, Palgrave Macmillan.
- Khater, A.F. (2001). *Inventing Home. Emigration, Gender and the Middle Class in Lebanon 1870-1920*, Berkeley-Los Angeles-London, University of California Press.
- Kuttab S.E. (1993). "Palestinian Women in the 'Intifada': fighting in two fronts", *Arab Studies Quarterly*, 15 (2), pp. 69-85.
- Latte Abdallah, S. (2010). "Islamic Feminism Twenty Years On: The Economy of A Debate And New Fields of Research", *Critique Internationale*, 46 (1), pp. 9-23.
- Lewis L. (2012). "Convergences and Divergences: Egyptian Women's Activisms over the Last Century", in Arenfeldt P. Al-Hassan Golley N. (eds), *Mapping Arab Women's Movements. A Century of Transformation from Within*, Cairo-New York, The American University in Cairo Press, pp. 43-64.

- Mayeur-Jaouen, C. (2013). "The 'Tomboy and the 'Aristocrat': Nabawiyya Mûsâ and Malak Hifnî Nâsîf, Pioneers of Egyptian Feminism," in D. Köksal, A. Falierou (eds.), *A Social History of Late Ottoman Women*, Leiden-Boston, pp. 297-315.
- Paciello, M.C. (2023). "Zaynab al-Ghazālî al-Gabilî, a Female Activist and Writer in Favour of the Islamic Cause", *Annali di Ca' Foscari*, 59, pp. 9-44.
- Pepicelli R. (2017). "Rethinking Gender in Arab Nationalism: Women and the Politics of Modernity in the Making of Nation State. Cases from Egypt, Tunisia and Algeria", *Oriente Moderno*, 97, pp. 201-219,
- Qaddūra Ḥarṭabil W. (1995). *Muḍakkirāt Wadī'a Qaddūra Ḥarṭabil. Baḥṭan 'an al-amal wa-l-waṭan. Sittūn 'aman min kifāh imrāa fi sabīl Filasṭīn 1936-1990*, Beirut, Baysān lil-naṣr wa 'l-tawzī'.
- Ross M. L. (2008). "Oil, Islam, and Women". *American Political Science Review*. 102 (1), pp.107-123.
- Salām al-Ḥālidi, 'Anbara Ḡawla fi l-dikrayāt bayna Lubnān wa-Filasṭīn. Beirut, Dār al-Nahār li-l-naṣr, 1978 (trad. ing. *Memoirs of an Early Arab Feminist*, 2013)
- Seedat F. (2013). "Islam, Feminism, and Islamic Feminism: Between Inadequacy and Inevitability", *Journal of Feminist Studies in Religion*, 29 (2), pp. 25-45.
- Shaaban B. (1988). *Both Right and Left Handed. Arab Women Talk about their Lives*, London, The Women's Press.
- Sharmani, M. (2014). "Islamic Feminism. Transnational and National Reflections". *Approaching Religion*, 4 (2), pp. 83-94.
- Shehadeh Lamia Rustum. (2010). "Gender-Relevant Legal Change in Lebanon", *Feminist Formations*, 22 (3), pp. 210-228.
- Sorbera L. (2006). "Viaggiare e svelarsi alle origini del femminismo", in A. R. Scrittori (a cura di), *Margini e Confini*, Venezia, Cafoscarina, pp. 265-294.
- Thompson E. (2000), *Colonial Citizens. Republican Rights, Paternal Privilege, and Gender in French Syria and Lebanon*, New York, Columbia University Press.
- Weber Ch. (2001). "Unveiling Scheherazade: Feminist Orientalism in the International Alliance of Women, 1911-1950", *Feminist Studies*, 27 (1), pp. 125-157.
- Zachs, F. (2018). "Debates on Women's Suffrage in the Arab Press, 1890-1914", *Wiener Zeitschrift für die Kunde des Morgenlandes*, 108, pp. 275-296.
- Zeidan, J. T. (1995). *Arab Women Novelists, the formative years and beyond*, New York, New York Press.

Un'analisi critica della questione donne e lavoro nella regione araba

MARIA CRISTINA PACIELLO

SOMMARIO: 1. INTRODUZIONE: UN'ANALISI CRITICA DELLA QUESTIONE DONNE E LAVORO NELLA REGIONE ARABA – 2. UNO SGUARDO AL MODELLO DI SVILUPPO STATALISTA (ANNI '60-'70) E ALLE SUE IMPLICAZIONI DI GENERE – 3. DONNE E LAVORO NEL CONTESTO DELLE POLITICHE NEOLIBERALI: PRINCIPALI TENDENZE – 3.1. LE DONNE ISTRUITE: DISOCCUPATE E IN ATTESA DI UN LAVORO DIGNITOSO NEL PUBBLICO – 3.2 OPERAIE E BRACCianti: PRECARIE, IRREGOLARI E SFRUTTATE – 3.3 LE DONNE CHE SI FANNO CARICO DEL LAVORO DOMESTICO E DI CURA: SEMPRE PIÙ INVISIBILI, SEMPRE PIÙ ESSENZIALI – 4. DISCUSSIONE DELLE CAUSE: POLITICHE NEOLIBERALI, POLITICHE STATALI E RELAZIONI DI GENERE – 5. CONCLUSIONI.

ABSTRACT

Il capitolo offre un'analisi della questione donne e lavoro in quattro paesi arabi (Egitto, Giordania, Marocco e Tunisia) nel contesto delle politiche neoliberali attuate a partire dagli anni Ottanta. Attraverso l'approccio critico delle economiste femministe, si propone di far luce su problemi e cause generalmente trascurate dalle interpretazioni dominanti sulla regione araba. Inizialmente, verrà presentata una panoramica delle principali tendenze relative al lavoro femminile declinato nella sua accezione più ampia, a includere anche forme di lavoro socialmente ed economicamente invisibili come il lavoro riproduttivo e il lavoro informale. Successivamente, tali tendenze verranno spiegate mettendo in luce l'interazione tra politiche neoliberali, politiche in materia di lavoro e di migrazione, e relazioni di genere.

The chapter offers an analysis of the issue of women and labour in four Arab countries (Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia) in the context of the neoliberal

policies implemented since the 1980s. Through the critical approach of feminist economists, it aims to shed light on problems and causes that are generally neglected by dominant interpretations of the Arab region. Initially, an overview of the main trends in women's work will be presented in its broadest sense, to include also socially and economically invisible forms of work such as reproductive labour and informal work. Subsequently, these trends will be explained by highlighting the interaction between neoliberal policies, labour and migration policies, and gender relations.

PAROLE CHIAVE: *donne e lavoro, politiche neoliberali, lavoro informale, relazioni di genere.*

KEYWORDS: women and work, neoliberal policies, informal work gender relations.

1. Introduzione: Un'analisi critica della questione donne e lavoro nella regione araba

Attraverso l'approccio critico delle economiste femministe, il capitolo si propone di offrire un'analisi della questione donne e lavoro in quattro paesi arabi (Egitto, Marocco, Giordania e Tunisia), facendo luce su problemi e cause generalmente trascurati dalle interpretazioni dominanti sulla regione araba.

Per quanto riguarda i problemi del lavoro in riferimento alle donne nell'area oggetto d'esame, la letteratura tende a definirli principalmente in termini di bassi tassi di partecipazione economica, sia rispetto alla controparte maschile sia alle altre aree del mondo. Secondo gli ultimi dati disponibili relativi ai paesi presi in esame, la Giordania presenta tra i più bassi tassi di partecipazione economica nella regione (pari al 14%), seguita da Egitto (16,5%), Marocco (19,8%) e Tunisia (26,9%) (Genderdata.worldbank.org). Benché tali dati facciano luce su un problema che effettivamente contraddistingue la regione araba, tuttavia l'enfasi posta unicamente sui tassi di partecipazione economica può essere fuorviante in quanto si focalizza su una sola variabile e presume una concezione circoscritta di lavoro che attribuisce riconoscimento e visibilità solo a quello "produttivo", cioè che crea profitto ed è associato alla sfera pubblica e all'economia formale. Al fine di offrire una visione più completa, il capitolo adotterà una definizione di lavoro più ampia di quella comunemente impiegata nella letteratura a includere sia il lavoro informale sia il lavoro riproduttivo, definito come il lavoro che nutre i futuri lavoratori e lavoratrici, rigenera l'attuale forza lavoro e si prende cura di coloro che non sono in grado di badare a se stessi. Come evidenziano le economiste femministe, entrambe le forme di lavoro, benché restino socialmente ed economicamente invisibili, sono centrali per riprodurre sia la vita umana sia il sistema capitalista (Mezzadri, 2022; Norton and Katz, 2017). Il lavoro riproduttivo, infatti, rigenera gratuitamente "la merce più centrale del capitalismo", ossia la forza lavoro, mentre il lavoro informale produce un surplus per il capitale (Ibidem).

Per quanto riguarda le cause dei bassi tassi di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, le interpretazioni prevalenti riconducono il problema a una combinazione di fattori *endogeni* interconnessi. Tra questi, si enfatizza l'influenza della cultura e della religione, e più in generale delle norme sociali tradizionali, spesso codificate nelle leggi sull'eredità e sulla famiglia, che, imponendo una rigida divisione dei ruoli di genere e un severo codice di modestia, scoraggiano l'entrata delle donne nel mercato del lavoro. Si ritiene che anche tale lettura sia problematica in quanto tralascia due importanti elementi messi in luce dalle economiste femministe. Il primo è che le norme di genere non agiscono solo in un'unica direzione, ossia come fattore che scoraggia l'entrata delle donne nel mercato del lavoro, ma possono diventare funzionali a soddisfare le esigenze del sistema economico e gli

interessi del capitale rendendo le lavoratrici più vulnerabili allo sfruttamento (Ghosh, 2018; Bhattacharya, 2017). Il secondo, strettamente connesso al precedente, è che le relazioni di genere non operano ai margini del sistema economico (Ghosh, 2018), ma piuttosto, insieme ad altre divisioni sociali, come la classe, l'etnia e lo status di migrante, interagiscono reciprocamente con le politiche, influenzando sia la domanda sia l'offerta di lavoro, e con traiettorie diverse in base ai contesti (Ibidem).

Altri studi fanno riferimento a cause di natura economica, riconducendo i bassi tassi di partecipazione al mercato del lavoro tra le donne nei paesi arabi al modello di sviluppo statalista seguito negli anni '60-'70 e alla dipendenza della regione dal petrolio (di cui si parlerà a breve). Benché queste analisi siano utili a far luce su alcuni fattori strutturali specifici dell'economia politica dell'area oggetto d'esame, offrono una lettura parziale della questione del lavoro in riferimento alle donne. Focalizzandosi su un unico problema, cioè i bassi tassi di partecipazione economica, su variabili interne e su un periodo di tempo circoscritto agli anni Sessanta e Settanta del Novecento, ignorano l'impatto di decenni di politiche neoliberali imposte da attori internazionali come la Banca Mondiale e il Fondo Monetario Internazionale, a partire dagli anni Ottanta. Come evidenziato dalle economiste femministe, le politiche neoliberali non sono affatto neutre dal punto di vista del genere e, come dimostra l'evidenza empirica in altre regioni del mondo, hanno avuto un impatto negativo sul lavoro femminile, produttivo e riproduttivo (Beneria et al., 2016).

Partendo da queste premesse e adottando l'approccio critico qui sopra esposto, il capitolo offrirà una panoramica delle principali tendenze relative alla questione donne e lavoro emerse nei quattro paesi arabi a seguito delle profonde trasformazioni generate dalle politiche neoliberali a partire dagli anni Ottanta. Successivamente, spiegherà tali tendenze mettendo in luce l'interazione tra politiche neoliberali, politiche in materia di lavoro e di migrazione, e relazioni di genere. Prima di ciò, sarà utile procedere con una breve rassegna degli studi che hanno esaminato la questione del lavoro femminile nel periodo precedente alle politiche neoliberali, corrispondente al modello di sviluppo statalista attuato negli anni Sessanta e Settanta. Infine, senza voler ignorare le specificità economico-politiche che contraddistinguono i quattro paesi arabi presi in esame, il presente capitolo si prefigge di portare all'attenzione i problemi e le traiettorie comuni.

2. Uno sguardo al modello di sviluppo statalista (anni Sessanta e Settanta) e alle sue implicazioni di genere

Negli anni Sessanta e Settanta, i governi di Marocco, Egitto, Giordania e Tunisia, come nel resto dei paesi arabi, attuarono un modello di sviluppo caratterizza-

to da un significativo intervento dello stato nell'economia e da politiche sociali relativamente generose. Una parte consistente della spesa pubblica fu destinata all'istruzione, alla sanità, alla fornitura universale di sussidi alimentari e alla creazione di posti di lavoro nel settore statale, con la Tunisia come capofila.¹ Complessivamente, seppur con differenze tra i paesi, il modello di sviluppo statalista ebbe il merito di promuovere un significativo miglioramento del tenore di vita delle popolazioni arabe e di favorire una certa mobilità sociale, pur contribuendo all'ascesa di regimi fortemente autoritari (Cammett et al. 2015).

Dal punto di vista delle implicazioni di genere, dall'analisi degli studi a nostra disposizione, l'impatto del modello di sviluppo statalista appare contraddittorio e diversificato a seconda della classe e dei livelli di istruzione. Durante tale periodo, grazie alla sostanziosa spesa pubblica destinata all'istruzione (dal 4% del PIL in Giordania al 5,7% in Tunisia nel periodo 1965-1984), vennero fatti enormi progressi nei tassi di iscrizione scolastica tra le donne, anche se riguardarono prevalentemente le zone urbane (Paciello, 2010; Hijab, 1988, p. 66-67). Le politiche per l'impiego pubblico, uno dei principali strumenti usati dai regimi in carica per creare posti di lavoro, svolsero un ruolo cruciale nel promuovere la partecipazione delle donne istruite al mercato del lavoro formale in specifici settori come l'insegnamento, la sanità e l'assistenza sociale (Assaad, 2014; Moghadam, 2013). A tutti i diplomati e laureati, uomini e donne, venne infatti garantito un posto nell'impiego pubblico (Cammett et al., 2015). Inoltre, come parte dell'implicito contratto sociale tra governo e popolazione, le donne impiegate nel pubblico beneficiarono anche di una legislazione a tutela delle madri lavoratrici, come il congedo di maternità retribuito e gli asili nido sul posto di lavoro (Moghadam, 2013). Grazie a queste politiche, durante il periodo in questione, si registrò un aumento della partecipazione delle donne istruite al mercato del lavoro. In Giordania, per esempio, in soli 5 anni, dal 1970 al 1975, la percentuale di donne impiegate nelle professioni che richiedevano un'istruzione universitaria passò dal 9,1% al 15,2%, mentre in quelle che richiedevano un'istruzione post-secondaria quasi triplicò, passando dal 14,3 al 38,7% (Hijab, 1988).

Se da una parte gli sforzi dei governi in carica per migliorare i livelli di istruzione e le politiche di espansione dell'impiego pubblico stimolarono la partecipazione delle donne istruite al mercato del lavoro, dall'altra le politiche sociali generose, garantendo l'istruzione gratuita a tutti i livelli e preservando il potere d'acquisto delle famiglie con i sussidi, ridussero notevolmente i costi di mantenimento dei figli. In aggiunta, secondo alcuni autori e autrici, le rimesse percepite dagli uomini che emigrarono nel Golfo e in Libia approfittando del boom pe-

¹ In Tunisia, la spesa sociale come percentuale della spesa pubblica raggiunse il 53,7% nel 1980. A seguire, sempre nello stesso anno, il Marocco (con 39,5%), la Giordania (con il 38,5%) e l'Egitto (con 32,1%) (Paciello, 2010).

trolifero (1973-1981), in combinazione con bassi livelli di tassazione del reddito, permisero a molte famiglie di percepire salari relativamente alti rispetto al resto del mondo. Il che, in molti casi, garantì un buon tenore di vita con il solo stipendio dell'uomo capo famiglia (Karshenas, 1997). Secondo alcuni autori, negli anni Sessanta e Settanta, la combinazione di questi fattori contribuì a rendere superfluo il lavoro delle donne fuori casa, rafforzando il modello di famiglia patriarcale (Ibidem). A questo va aggiunto che il processo di ammodernamento del settore industriale perseguito dai paesi arabi in quel periodo creò poche opportunità di lavoro per le donne in quanto intensivo di capitale (Moghadam, 1995).

Alla luce di quanto detto, benché durante il periodo in oggetto si registrarono importanti progressi nei tassi di attività economica femminile, all'inizio degli anni Ottanta questi risultavano ancora relativamente bassi rispetto ad altre aree geografiche e riguardavano essenzialmente le donne istruite che lavoravano nel settore pubblico.² A illustrare la complessità del quadro su esposto, va aggiunto che, come mostrano alcuni studi sull'Egitto, nelle zone rurali l'emigrazione degli uomini verso il Golfo obbligò le donne a farsi carico del lavoro agricolo (non registrato nelle statistiche). Inoltre, gli effetti del boom petrolifero non furono univoci. In Giordania, per esempio, tra le classi medio-basse, il lavoro delle donne nell'economia informale (non contabilizzato nelle statistiche ufficiali), insieme a quello di altri membri della famiglia, fu necessario per compensare l'assenza delle rimesse (Hijab, 1998).

3. Donne e lavoro nel contesto delle politiche neoliberali: principali tendenze

A partire dagli anni Ottanta, con la firma dei primi programmi di aggiustamento strutturale sotto l'egida del Fondo Monetario Internazionale e della Banca Mondiale, Egitto, Marocco, Giordania e Tunisia hanno implementato una serie di riforme che hanno messo in crisi il modello di welfare su descritto e mutato sensibilmente le relazioni di lavoro: misure di austerità fiscale, che hanno tagliato la spesa pubblica nei settori dell'istruzione, della sanità e dei sussidi alimentari; misure volte a promuovere il settore privato, come le privatizzazioni, l'emanazione di leggi per attrarre investimenti stranieri e la deregolamentazione del mercato del lavoro; e misure intese ad accelerare l'integrazione nel commercio internazionale, come la riduzione delle barriere tariffarie, la firma di accordi commerciali con paesi terzi e la creazione di aree di libero scambio (Hanieh, 2013).

² I tassi di attività economica femminile nel 1980 erano i seguenti: Marocco (32%), Tunisia (29%), Egitto (26%) e Giordania (15%) (Olmsted 2005).

La struttura dell'occupazione ha subito mutamenti importanti come mostra la tabella 1. Nell'ambito dei tagli alla spesa, seppur con tempistiche e in misure diverse, in tutti e quattro i paesi arabi, le politiche neoliberali hanno portato a una drammatica ristrutturazione del settore pubblico, ponendo progressivamente fine alle generose politiche di assunzione del periodo precedente. A partire dalla fine degli anni Ottanta, infatti, nei quattro paesi oggetto di analisi, si assiste a un declino della quota di occupazione nel settore pubblico sull'occupazione totale. Da allora, la maggior parte dei posti di lavoro è stata creata nel settore privato (Assaad and Barsoum, 2019) e prevalentemente nei servizi (tabella 1). Si tratta soprattutto di servizi a basso valore aggiunto che utilizzano manodopera non qualificata, come l'edilizia, il commercio, i trasporti e altri servizi. Come vedremo, per quanto riguarda il settore dell'agricoltura e quello dell'industria, benché in declino, continuano a contribuire all'occupazione, soprattutto femminile. Come documentano numerosi studi, tali trasformazioni sono state accompagnate da un'accelerazione della precarizzazione e dell'informalizzazione del lavoro, e da un aumento vertiginoso dei tassi di disoccupazione, soprattutto tra le giovani generazioni (Hanieh, 2013; El-Said and Harrigan, 2014; Paciello 2010; Ben Romdhane, 2007). Secondo gli ultimi dati disponibili presentati nella tabella 1, la proporzione della forza lavoro non coperta da alcuna protezione sociale tocca l'80,1% in Marocco, seguito dalla Giordania (67,2%), la Tunisia (49,9%) e l'Egitto (44,5%) (Aita 2017).

	Quota della forza lavoro occupata nel pubblico (%)		Quota del settore dei servizi sull'occupazione totale (%)		Quota del lavoro informale (non coperta da sicurezza sociale) (%)
	Anni '90	2005-2010	1990	Anni 2000	Ultimi dati disponibili
Egitto	32	27	38,7	51	44,5
Giordania	49	34	75,9	82,5	62,7
Marocco	26	11	30,9	45	80,1
Tunisia	32	22	38,7	49,3	49,9

Tabella 1 - Evoluzione della struttura dell'occupazione (anni '90-anni 2000)
 Fonti: Cammett et al. 2015, p. 149; Aita 2017.

Per quanto riguarda le misure di austerità fiscale, numerosi studi concordano sul fatto che, benché implementate con modalità diverse, abbiano messo a dura prova il generoso sistema di welfare istituito nei paesi arabi nel post-indipendenza (El-Said and Harrigan, 2014). In Giordania, i sussidi alimentari, che nel 1989 costituivano il 7% della spesa pubblica, ovvero il 3,3% del PIL, vennero ridotti all'1% del PIL nel 1994 (Ibidem). In Marocco, durante la prima fase di ristrutturazione

turazione (1982-1991), la spesa sociale scese dal 9,4% del PIL a 7,6%. Anche se riprese ad aumentare negli anni Novanta, riguardò principalmente il settore della sicurezza sociale che copre solo i lavoratori e le lavoratrici formali, mentre le risorse pubbliche destinate alla sanità e all'assistenza sociale rimasero inalterate (Paciello, 2010). Sebbene la Tunisia si sia distinta dagli altri paesi arabi per aver continuato a destinare una percentuale consistente della spesa pubblica al welfare, circa il 19% del PIL nel periodo 1987-2007 (Ben Romdhane, 2007), il sistema sanitario statale si è rivelato sempre più incapace di soddisfare le esigenze delle famiglie, mentre le disparità regionali nell'accesso ai servizi sociali sono aumentate drammaticamente (Ibidem). In tutti e quattro i paesi, le conseguenze di tali misure sono visibili nel peggioramento delle condizioni di vita delle popolazioni, soprattutto delle classi medio-basse e nelle aree più marginali, come mostra l'aumento della povertà, della malnutrizione, dei tassi di abbandono scolastico e delle disuguaglianze nell'accesso alle cure mediche (Abdo, 2019).

Di seguito, verrà presentato l'impatto di tali politiche sul lavoro delle donne facendo luce sulle tre principali tendenze che sono comuni ai quattro paesi.

3.1. Le donne istruite: disoccupate e in attesa di un lavoro dignitoso nel pubblico

Il taglio alle politiche dell'impiego pubblico ha avuto drammatiche ripercussioni sulle donne istruite che, in passato, avevano trovato un posto nel pubblico, tutelato e ben pagato. Allo stesso tempo, il continuo miglioramento dei livelli di istruzione femminile e l'aumento del numero di laureate hanno generato una forte pressione sull'offerta di lavoro. A risentire maggiormente del rallentamento delle assunzioni sono state soprattutto le giovani donne istruite alla ricerca di un primo impiego (Assaad and Barsoum, 2019; Assad et al. 2020). Nel periodo 1985-2015, infatti, benché anche la controparte maschile sia stata colpita dai tagli, la percentuale di donne istruite neoassunte nel settore pubblico (sul totale di coloro che hanno ottenuto un qualsiasi tipo di impiego) è diminuita più rapidamente: da 70% a 35% in Giordania (da 60% a 35% per gli uomini); da 70% a 10% in Tunisia (da 65% a 40% per gli uomini); e da 80% a 35% in Egitto (da 45% a 10% per gli uomini) (Assaad et al., 2020).

Come anticipato, a fronte di questa drammatica contrazione dell'impiego statale, le politiche neoliberali non sono riuscite a creare opportunità di lavoro di buona qualità nel privato, indispensabili per assorbire la crescente offerta di forza lavoro istruita soprattutto tra le donne. Per questo, in tutti e quattro i paesi arabi, le donne con un'istruzione secondaria e terziaria continuano a preferire un impiego pubblico. Sebbene i benefici acquisiti in passato siano stati decurtati,

soprattutto nei settori a prevalenza femminile, e permangono forti disparità di genere per quanto riguarda la rappresentazione nei livelli decisionali della pubblica amministrazione (UNDP, 2022), un impiego nel pubblico offre ancora orari relativamente più accettabili, una certa sicurezza, migliori politiche di maternità, minori disparità salariali e professioni corrispondenti all'istruzione ricevuta (Assad and Barsoum, 2019; Assad et al., 2020). Questo spiega perché la percentuale delle donne che lavorano nell'impiego statale sia rimasta relativamente elevata, come mostrano i dati per la Giordania e l'Egitto (rispettivamente il 45% e il 42,4% sul totale delle donne impiegate nel 2018) (OXFAM 2019; v. Assad and Barsoum, 2019).

Proprio per le stesse ragioni, le donne che lavorano nel settore privato, a differenza di quelle impiegate nel pubblico, spesso lasciano il mercato del lavoro dopo il matrimonio (Abdo 2019, Oxfam 2019; Assaad and Barsoum 2019). Dai dati disponibili, emerge poi che, in assenza di un lavoro dignitoso, molte donne istruite abbiano optato per rimanere a casa. Conseguentemente, sebbene la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia ancora positivamente correlata con l'istruzione, soprattutto universitaria (Assad et al. 2020), negli ultimi venti anni si è assistito a una costante diminuzione (in Egitto, Giordania e Marocco) o stagnazione (in Tunisia) dei tassi di partecipazione al mercato del lavoro proprio tra le più istruite (Assad et al., 2020; Assad et al., 2014; Assad et al. 2012; Lopez-Acevedo et al. 2021). Infine, il blocco delle assunzioni, in combinazione con le pessime condizioni di lavoro offerte dal privato, ha favorito un aumento drammatico e continuo della disoccupazione tra le giovani donne istruite, la categoria più colpita dal problema in tutti e quattro i paesi (Assaad et al., 2020; OXFAM, 2019; Assaad and Barsoum, 2019). Secondo gli ultimi dati disponibili, tra queste ultime i tassi di disoccupazione arrivano a toccare il 38% in Tunisia, il 35% in Giordania e Marocco, e il 25% in Egitto (World Bank, n.d).

3.2 Operaie e braccianti: precarie, irregolari e sfruttate

Come anticipato, a partire dagli anni Ottanta, nell'ambito delle politiche economiche neoliberali, la maggior parte dei posti di lavoro creati è stata di natura precaria e informale. Nonostante le statistiche sul lavoro informale siano inaffidabili, sottostimate e non comparabili tra paesi, secondo i pochi studi disponibili, anche tra le donne, in coincidenza con l'attuazione di tali riforme, si assiste alla diffusione di queste forme di lavoro (Assaad et al. 2014; ATTAC CADTM Maroc, 2020; Aita 2017). Secondo le stime più recenti, le donne non coperte da protezione sociale rappresenterebbero il 20% in Tunisia, il 27% in Giordania, il 38% in Egitto e l'83% in Marocco (Aita, 2017). Benché gli uomini abbiano

maggiori probabilità di essere impiegati in modo informale rispetto alle donne, queste tendono a occupare i lavori peggiori, mal pagati e privi di qualsiasi protezione sociale (OECD et al., 2020).

Nonostante, a partire dagli anni Ottanta, l'occupazione nell'agricoltura e nell'industria abbia subito un declino nei quattro paesi arabi (Cammett et al., 2015, p.152), le donne hanno trovato lavoro, per lo più informale e precario, proprio in questi settori. L'industria dell'abbigliamento e l'agroalimentare, infatti, rappresentano due settori rivolti all'export diventati strategici per le economie dei quattro paesi arabi a seguito della firma di accordi commerciali con l'UE e gli Stati Uniti, delle privatizzazioni e delle numerose misure prese per attirare i capitali stranieri. Il successo di entrambi i settori si è basato proprio sullo sfruttamento di una forza lavoro femminile a basso costo e flessibile. Per quanto riguarda l'industria dell'abbigliamento, l'aumento delle esportazioni verso il mercato europeo e quello americano è andato di pari passo con la progressiva femminilizzazione della forza lavoro (Paciello, 2023; Bossenbroek et al. 2015; Bossenbroek and Ftouhi 2021). In Marocco e Tunisia, dove l'industria dell'abbigliamento è il principale settore rivolto all'export verso l'UE, le donne rappresentano rispettivamente il 75% e l'86% della forza lavoro ivi occupata (Paciello, 2023). In Giordania, dove le esportazioni di abbigliamento hanno subito un incremento esponenziale con la firma degli accordi commerciali con gli Stati Uniti firmati nel 1996, si registrano cifre simili, ma la forza lavoro è costituita quasi interamente da donne migranti di origine asiatica (Ibidem).

Nell'agroalimentare rivolto alle esportazioni, benché le statistiche omettano di conteggiare le braccianti a causa della forte incidenza del lavoro irregolare, studi etnografici e l'osservazione sul posto mostrano chiaramente una preponderanza di manodopera femminile. È il caso delle regioni di Souss Massa, di Gharb e Loukkos in Marocco, dove il 90% della forza lavoro è costituita da donne impiegate nella produzione di ortaggi, uva, pesche, nettarine, fragole e frutti di bosco destinata ai supermercati europei (ATTAC CADTM Maroc, 2020, pp. 68, 85; Bossenbroek and Ftouhi, 2021; Nieto, 2014). Stessa cosa si verifica in Tunisia per quanto riguarda la produzione dell'olio d'oliva, la principale esportazione agricola verso l'UE.

Le lavoratrici di entrambi i settori sono esposte a condizioni di estremo sfruttamento e il loro lavoro tende a rimanere sommerso. Nell'industria dell'abbigliamento, infatti, le donne sono assunte con contratti temporanei o al nero in microimprese irregolari di subappalto (v. Paciello, 2023). In Giordania, le operaie di origine asiatica firmano contratti alla cieca, per poi scoprire di ricevere salari e benefici di gran lunga minori di quelli promessi. Benché le giornate di lavoro siano lunghe ed estenuanti, la paga che le operaie ricevono è ben al di sotto del salario minimo nazionale e inferiore a quella che riceve la loro controparte

maschile. Dunque, così bassa che le loro famiglie non riescono a uscire dalla povertà (Ibidem).

Le condizioni nelle quali lavorano le braccianti sono persino peggiori: reclutate stagionalmente o giornalmente ai punti di ritrovo, non hanno un contratto scritto, nessuna protezione sociale e ricevono tra i salari più bassi nel paese (Bossenbroek et al. 2015; Bossenbroek and Ftouhi 2021; WANA, 2021; UN Women 2018). Una parte del salario viene spesso dedotta dai caporali, senza motivo o per coprire le spese di trasporto, addirittura fino al 40% del salario netto, come avviene in Egitto (Bouzidi et al., 2011; Bossenbroek et al., 2015). In Marocco, le donne che si occupano della raccolta delle piante aromatiche, delle fragole e dei fiori vengono pagate 1/5 del salario minimo nazionale perché la paga non dipende dal numero di ore che lavorano ma dalla quantità raccolta a giornata (La Via Campesina, 2018; Alestig and Banerji, 2022, p. 40). Anche quando il salario agricolo minimo nazionale viene rispettato, non è comunque sufficiente ad assicurare un tenore di vita dignitoso, soprattutto se le donne sono capofamiglia (Alestig and Banerji, 2022). Inoltre, benché nel settore agroalimentare i salari siano molto bassi sia per gli uomini che per le donne, il divario retributivo di genere è molto diffuso. In Marocco, per esempio, le lavoratrici sono pagate tra il 20% e il 50% in meno rispetto alle loro controparti maschili (Bossenbroek et al., 2015; Bossenbroek and Ftouhi, 2021). Anche quando donne e uomini svolgono gli stessi compiti, le disparità salariali persistono (Antonucci, 2016).

Le operaie e le braccianti lavorano in condizioni insicure e pericolose, con effetti drammatici sullo loro stato di salute psico-fisica. Diversi studi documentano casi di abusi fisici e violenze sessuali ai danni delle lavoratrici in entrambi i settori (Paciello 2023; Bossenbroek et al., 2015; Fischer and Anner, 2021). Nelle fabbriche, lavorano in ambienti angusti, bui e umidi, afosi o gelidi a seconda del clima, sedute sempre nella stessa posizione, ed esposte a sostanze tossiche e a macchinari rumorosi. I casi di incendi nelle fabbriche sono frequenti, causando spesso decessi tra le lavoratrici. Le operaie asiatiche nelle aree di libero scambio in Giordania vivono in dormitori sovraffollati annessi alle fabbriche, lontane dai centri abitati, senza sistemi di riscaldamento adeguati, con poca acqua potabile, pasti scadenti, livelli inaccettabili di igiene e ventilazione. I frequenti casi di suicidio tra le migranti sono indicativi del loro stato di estremo disagio. A causa di queste condizioni, come emerge dagli studi condotti nei quattro paesi, le operaie denunciano problemi fisici (vene varicose, dolori cronici alla schiena e al collo, malattie respiratorie, allergie, sordità, reumatismi) e mentali (depressione, stress) (v. Paciello 2023).

Nei campi della produzione agroalimentare rivolta all'export, le lavoratrici trascorrono lunghe ore nelle serre dove la temperatura può arrivare fino a 50 gradi, esposte all'inalazione di pesticidi e prive di qualsiasi equipaggiamento di

sicurezza (ATTAC CADTM Maroc, 2020; WANA, 2021). Come gli uomini, anche le donne sono costrette a lavorare per turni molto lunghi, soprattutto se pagate a volume e non a ore, e a sostenere carichi pesanti e fisicamente impegnativi (Bajec, 2020; WANA, 2021; La Via Campesina, 2018). In Tunisia, oltre il 70% delle donne lavora tra le 9 e le 13 ore al giorno (Bajec, 2020, Bouzidi et al., 2011). In Giordania, le lavoratrici del settore agrumicolo, spesso rifugiate siriane, riferiscono di lavorare 12 ore al giorno (dalle sei del mattino alle sei di sera), per un magro salario giornaliero di 10-15 dinari (WANA, 2021). In Marocco, l'orario di raccolta delle fragole può variare da 7-9 ore al giorno in bassa stagione, fino a 16 ore e anche 17-18 ore al giorno nei periodi di alta stagione. Le donne che lavorano nei campi soffrono di insolazioni e infezioni, così come di problemi muscoloscheletrici, dermatologici e respiratori, che compromettono seriamente il loro benessere fisico e mentale, a breve e a lungo termine (Fischer-Daly and Anner, 2021; Bossenbroek et al., 2015; Wana, 2021; Bouzidi et al., 2011). L'uso di mezzi di trasporto spesso clandestini, sovraffollati e mal tenuti, che viaggiano ad alta velocità su strade incidentate per raggiungere i campi, è causa di numerosi incidenti stradali che spesso si rivelano mortali, come riportato dai media e dalle organizzazioni della società civile (Wana, 2021; Bossenbroek et al., 2015; Hamza, 2019; Bossenbroek and Ftouhi 2021; Bouzidi et al., 2011).

Infine, il lavoro come operaie o come braccianti non sembra averne favorito l'emancipazione. Entrambe le tipologie di lavoro continuano a essere mal viste dalla società che le associa a una cattiva reputazione (v. Paciello, 2023). In Marocco, le braccianti preferiscono dire che fanno le casalinghe e, per rimanere anonime quando lavorano nei campi, si coprono interamente il viso con il velo, da cui il soprannome di "donne ninja" (Bossenbroek and Ftouhi, 2021; Bossenbroek et al., 2015). Più in generale, sia le braccianti che le operaie condividono il desiderio di lasciare il lavoro e ritornare alle responsabilità domestiche a causa degli abusi cui sono esposte e per le difficoltà a conciliarlo con la cura dei figli (Bossenbroek and Ftouhi, 2021; v. Paciello 2023).

3.3 Le donne che si fanno carico del lavoro domestico e di cura: sempre più invisibili, sempre più essenziali

Come si illustrerà in questa sezione, il progressivo smantellamento del sistema di welfare sembra aver scaricato i costi maggiori sulle donne, soprattutto quelle socialmente più deboli, appartenenti alle classi più povere e le migranti. Inoltre, il lavoro riproduttivo, non retribuito o scarsamente remunerato, quasi interamente svolto dalle donne, sembra essere diventato più che mai centrale per rigenerare le società arabe e permettere ai governi di esternalizzare i costi della riproduzione

sociale. Nonostante questo, continua a rimanere invisibile e svalutato economicamente e socialmente.

Rispetto alle altre aree del mondo, la regione araba presenta il divario di genere più ampio per quanto riguarda la distribuzione del lavoro riproduttivo non retribuito. Secondo le poche inchieste nazionali sull'uso del tempo disponibili per i quattro paesi oggetto di studio, il lavoro domestico e di cura tende infatti a ricadere in maniera sproporzionata sulle donne (ESCWA, 2022, p. 15; UN Women, 2018, p. 66; OXFAM, 2019; Nazier and Ezzat, 2022; Charmes, 2019). In Egitto, Giordania e Tunisia, le donne vi dedicano rispettivamente 24, 19, 17 ore di lavoro a settimana in contrasto agli uomini che, sempre nei tre paesi, ne svolgono rispettivamente soltanto 2, 1 e 3 ore (UN Women, 2020, p. 67). In Marocco, le donne arrivano a farsi carico dell'87,5% del lavoro di cura non retribuito, corrispondente a un tempo 6 volte superiore a quello degli uomini (Charmes, 2019, p. 22; OECD et al. 2020, p. 8; OXFAM, 2019). Una divisione di genere così ineguale significa, come nota un rapporto delle Nazioni Unite, che quando si verifica un aumento delle responsabilità di cura in risposta a una crisi, queste finiscono per ricadere inevitabilmente sulle donne (UN Women, 2020, p. 66). Per esempio, studi sui quattro paesi arabi mostrano che durante la pandemia Covid-19 c'è stato un aumento drammatico delle ore dedicate alla cura dei figli e ai lavori domestici da parte delle donne, con effetti negativi sul loro benessere (Barsoum and Majbouri, 2021). Partendo da questo punto e in assenza di dati comparabili nel tempo, è possibile ipotizzare che le misure di austerità fiscale abbiano aggravato ulteriormente il carico di lavoro riproduttivo non remunerato sostenuto dalle donne, soprattutto delle classi medio-basse, con prevedibili conseguenze sul loro benessere psico-fisico.

A sostegno di tale considerazione, possono essere portate una serie di argomentazioni. In primo luogo, occorre ricordare che, a fronte di un elevato indice di dipendenza degli anziani e dei bambini presentato dai quattro paesi (OXFAM, 2019), i servizi pubblici per queste categorie sono generalmente carenti e alle famiglie viene delegato l'onere maggiore (OXFAM, 2019; ESCWA, 2022). In secondo luogo, la possibilità di conciliare il lavoro di cura con il lavoro fuori casa sembra essere un privilegio che riguarda solo alcune donne. Infatti, nell'ultimo ventennio, a causa dei costi molti elevati, la rapida espansione dei servizi privati di buona qualità ha beneficiato prevalentemente le famiglie benestanti (UN Women, 2020; ESCWA, 2022). In terzo luogo, benché il congedo di maternità sia previsto dalla legge, le lavoratrici delle classi medio-basse non ne beneficiano affatto. Tale diritto, infatti, viene assicurato solo alle lavoratrici occupate nell'economia formale che sono iscritte alla sicurezza sociale, mentre nel caso dell'Egitto, dipende da un sistema misto, parzialmente finanziato dai datori di lavoro, cosa che scoraggia l'assunzione delle donne nel settore privato. Inoltre, per tutti

e quattro i paesi, in base al codice del lavoro, il congedo di maternità nel settore privato tende a essere più ridotto (UN Women 2020; ESCWA, 2022; OXFAM, 2019). Per esempio, in Giordania, è di 10 settimane contro le 13 settimane nel settore pubblico (UN Women, 2020).

In aggiunta, le indagini sull'uso del tempo per i quattro paesi mostrano che quando le donne lavorano fuori casa, soprattutto se sposate con figli, il loro carico di lavoro domestico e di cura non diminuisce affatto in quanto non è mai accompagnato da una sua riorganizzazione con gli altri membri maschi della famiglia (UN Women, 2020, p. 32-33). Questo significa che le donne sposate che lavorano fuori casa continuano a dedicare al lavoro domestico e di cura lo stesso tempo delle donne sposate che non lavorano. In tal modo, il divario di genere si approfondisce ulteriormente: in Egitto, Giordania e Tunisia, le lavoratrici sposate arrivano a svolgere rispettivamente il 9%, il 22% e il 50% di ore in più di lavoro domestico e di cura rispetto agli uomini che lavorano. Ne consegue che, combinando il lavoro fuori casa e quello a casa, le donne trascorrono la maggior parte del loro tempo lavorando: oltre 65 ore a settimana in Egitto e Giordania, e 49 ore in Tunisia, a fronte della loro controparte maschile che lavora tra le 44 e le 53 ore settimanali (UN Women, 2020, p. 33; ATTAC CADTM Maroc, 2020, pp. 32-33). Il caso delle operaie tessili in Marocco e Tunisia che lamentano stress e stanchezza per le difficoltà a conciliare i lunghi orari in fabbrica con la cura dei figli e i compiti domestici è esemplificativo degli enormi costi associati alla mancata redistribuzione del lavoro riproduttivo (Martinez, 2016; Bajec, 2020; ATTAC CADTM Maroc, 2020, pp. 32-33). Anche laddove le operaie sono parzialmente alleviate da tali responsabilità, queste continuano a ricadere sulle altre donne della famiglia, generalmente le figlie più grandi, costrette ad abbandonare la scuola per prendersi cura dei fratelli (Martinez, 2016).

Oltre ad aver intensificato il lavoro riproduttivo non remunerato tra le donne delle classi medio-basse, il progressivo smantellamento del sistema di welfare ha contribuito ad alimentare la mercificazione del lavoro di cura tra le classi agiate, che hanno potuto attingere a un'ampia riserva di donne tra le più emarginate della società. In Egitto, Marocco e Tunisia, sono ragazze appartenenti a famiglie povere o donne provenienti dall'Africa subsahariana (OECD et al., 2020; Belhassine, 2023). In Giordania, 3/4 delle donne che lavorano come domestiche sono migranti, originarie dell'Asia (Filippine, Nepal, Bangladesh) e dell'Etiopia (Tamkeen, 2015; ILO 2017). Negli ultimi anni, dopo la guerra civile in Siria, molte rifugiate siriane hanno trovato un lavoro come domestiche in Egitto e Giordania (Tamkeen, 2015).

Anche per le lavoratrici domestiche, le condizioni di lavoro sono tra le più miserabili (Tamkeen, 2015; Belhassine 2023). La maggior parte di loro è assunta informalmente, riceve salari bassissimi e lavora in condizioni di estremo

sfruttamento, spesso equiparabili alla schiavitù forzata (ILO, 2017; OECD et al., 2020). Molte delle lavoratrici migranti sono irregolari perché spesso, quando il loro permesso di soggiorno scade, non viene più rinnovato dal datore di lavoro. Assunte senza un contratto o con un contratto diverso da quello che hanno firmato nel loro paese d'origine, lavorano giorno e notte, senza ferie e prive di qualsiasi assistenza sanitaria. Più delle altre donne, la categoria delle lavoratrici domestiche è esposta al rischio di abusi fisici e sessuali in quanto risiedono nella stessa dimora del datore di lavoro (OECD et al., 2020). Recluse forzatamente in casa e senza conoscere l'arabo, sono generalmente impossibilitate a rivendicare i propri diritti e a denunciare gli abusi subiti. L'impatto psicologico di queste condizioni di lavoro è enorme, come mostrano, anche in questo caso, i numerosi casi di suicidi tra le lavoratrici domestiche in Giordania (Tamkeen, 2015).

4. Discussione delle cause: politiche neoliberali, politiche statali e relazioni di genere

In questa ultima sezione, ci si propone di fornire una discussione generale dei fattori che spiegano le tendenze su osservate in relazione al lavoro delle donne, facendo luce sull'interazione tra politiche economiche neoliberali, politiche nazionali e relazioni di genere.

In primo luogo, le politiche neoliberali hanno influenzato l'offerta di lavoro femminile rendendo insostenibile il modello di famiglia patriarcale alimentato dalle politiche del periodo precedente. Con la fine del boom petrolifero e il conseguente crollo delle rimesse, i tagli alla spesa pubblica, il progressivo aumento della disoccupazione, la precarizzazione del lavoro e la crescente inflazione, sempre più donne sono costrette a cercare lavoro. Le più vulnerabili non hanno scelta se non quella di accettare i pochi lavori disponibili, mal pagati, precari e informali, offrendo così una riserva di lavoro a basso costo alla quale le imprese possono attingere. In Marocco e Tunisia, infatti, le donne iniziano a lavorare in fabbrica per necessità economica, hanno un livello di istruzione molto basso e provengono da famiglie povere e dalle aree più emarginate del paese, dove i livelli di disoccupazione femminile sono tra i più alti (Martinez, 2016; Paciello, 2023). Allo stesso modo, nelle zone rurali, il settore agroalimentare rivolto all'export ha trovato un'ampia disponibilità di forza lavoro femminile a cui attingere a seguito della crisi dell'agricoltura locale scatenata dalle politiche neoliberali. Nei quattro paesi arabi, con la liberalizzazione dei prezzi agricoli, la privatizzazione della terra e la spinta verso una crescita agricola orientata al commercio internazionale, ha prevalso un modello di agricoltura rivolto all'esportazione che ha causato una progressiva marginalizzazione dell'agricoltura di sussistenza e un impoverimento

dei contadini (Hanieh, 2013). Mentre gli uomini hanno trovato lavoro al di fuori dell'agricoltura, nei dintorni oppure emigrando nelle città, le donne più povere e vulnerabili (analfabete, vedove, divorziate, capo famiglia) sono diventate la forza lavoro preferita dalle aziende agroalimentari in quanto, in mancanza di alternative, sono disposte ad accettare qualsiasi condizione di lavoro per necessità economica (Sippel, 2014; Nieto, 2014; Bouzidi et al., 2011; Hanieh, 2013; Antonucci, 2016). Anche le lavoratrici migranti impiegate nei servizi domestici e nelle aree di libero scambio in Giordania arrivano da paesi che hanno sofferto enormemente a causa delle riforme neoliberali e, per questo, sono state costrette a emigrare alla ricerca di un lavoro per mantenere le loro famiglie (Hasan, 2017).

Sul lato della domanda, gli accordi commerciali stipulati con paesi terzi, così come le misure volte a deregolamentare il mercato per attirare capitali stranieri, hanno favorito l'esportazione di un numero ristretto di prodotti a basso valore aggiunto e intensivi di lavoro, che richiedono una manodopera scarsamente istruita e intrappolano le imprese locali nella parte più bassa della catena di produzione globale, dominata da poche grandi compagnie straniere, europee e americane, che dettano le condizioni (per l'abbigliamento, v. Paciello, 2023). La feroce concorrenza tra piccole imprese lungo la catena di produzione ha reso l'impiego di una forza lavoro a basso costo, flessibile e sottomessa, una strategia necessaria per la loro sopravvivenza. Mentre in Marocco e Tunisia le imprese di abbigliamento attingono a forza lavoro femminile locale, nel caso della Giordania prediligono le lavoratrici asiatiche a quelle nazionali in quanto maggiormente disposte ad accettare salari più bassi e orari di lavoro più lunghi, più produttive e meno propense a lamentarsi (v. Paciello, 2023).

Allo stesso modo, nel caso dell'agricoltura rivolta all'export, i grandi retailers europei dominano l'intera filiera agroalimentare, controllando la produzione, l'imballaggio e la commercializzazione nella grande distribuzione in Europa, imponendo prezzi e standard di qualità molto elevati, e fornendo input come fertilizzanti, sementi e pesticidi a un gruppo ristretto di grandi agricoltori locali. Come per l'industria dell'abbigliamento, anche in questo caso, in un contesto di forte concorrenza, di elevati costi per l'acquisto di serre e pesticidi (importati dall'estero) e di una produzione che risponde alle esigenze dei consumatori europei, l'impiego di una manodopera stagionale e a basso costo è l'unico modo che resta agli agricoltori per sopravvivere (Sippel, 2014; Nieto, 2014).

Inoltre, la diffusione di lavori precari e sottopagati nel settore privato non rispondenti alle aspettative dei diplomati e laureati, in combinazione con i tagli all'impiego pubblico, hanno contribuito a ridurre drasticamente le opportunità di lavoro per le donne istruite. In aggiunta, la riduzione della spesa sociale imposta dal Fondo Monetario Internazionale ai quattro paesi arabi come condizione per l'erogazione di prestiti ha rafforzato una tendenza già evidente prima di tali

riforme, ossia la privatizzazione del lavoro domestico e di cura. Laddove i servizi pubblici di assistenza sono limitati, quelli privati molto costosi e la popolazione anziana è in crescita, le donne delle classi medio-basse e le lavoratrici migranti suppliscono al vuoto lasciato dallo stato con il loro lavoro di cura non retribuito o mal remunerato, al prezzo di enormi sacrifici e della loro invisibilità.

In secondo luogo, una serie di politiche governative ha contribuito a creare un ambiente favorevole allo sfruttamento delle lavoratrici più emarginate socialmente, creando e ampliando differenziazioni basate sul genere, l'etnia e la classe. A partire dagli anni '90, con l'obiettivo di attirare capitali stranieri, i governi nei quattro paesi arabi hanno adottato misure volte a indebolire la posizione dei lavoratori e delle lavoratrici. Tra queste, le riforme del codice del lavoro attuate nei quattro paesi, tra la prima metà degli anni '90 e i primi anni 2000, hanno reso più facili i licenziamenti, formalizzato i contratti temporanei e limitato i diritti fondamentali alla libertà di associazione e allo sciopero, contribuendo così a precarizzare il mercato del lavoro (Paciello, 2023). In un contesto già così difficile, il codice del lavoro rende le categorie delle braccianti, delle operaie e delle domestiche particolarmente esposte allo sfruttamento laddove, per esempio, tutela solo il lavoro formale e stabilisce disparità di trattamento nei settori dell'agricoltura e dei servizi domestici in termini di salario minimo nazionale e orari di lavoro (v. WANA, 2021; OECD et al., 2020). Il che significa che la maggior parte delle lavoratrici in questi settori è soggetta a discriminazioni salariali, non ha accesso alla sicurezza sociale e è priva di qualsiasi protezione contro gli abusi del datore di lavoro, oltre che del diritto di esprimere le proprie rimostranze attraverso l'azione dei sindacati. Questa situazione di precarietà non soltanto le rende più economicamente vantaggiose agli occhi dei datori di lavoro, ma anche più reticenti a denunciare le violazioni dei loro diritti per paura di ritorsioni. Come mostrano i casi del Marocco, della Tunisia e della Giordania, gli scioperi organizzati dalle operaie sono seguiti di norma da licenziamenti, tagli ai salari e arresti (v. Paciello 2023).

Le lavoratrici nel settore dei servizi domestici sono un chiaro esempio di come le politiche pubbliche svolgano un ruolo cruciale nell'influenzare le relazioni tra lavoro e capitale, indebolendo il potere delle lavoratrici socialmente più vulnerabili e consentendone lo sfruttamento. Nessuno dei quattro paesi ha mai ratificato la Convenzione ILO 189 sul lavoro decente per le domestiche. Solo la Giordania, e recentemente il Marocco, hanno emanato una legislazione specifica a protezione dei lavoratori domestici. Tuttavia, nonostante questo, permangono ancora forti disparità tra questa categoria di lavoratori e le altre. Per esempio, in Marocco, la legge ad hoc, entrata in vigore nell'ottobre 2018, discrimina le lavoratrici domestiche in termini di massimo di ore lavorative permesse (48 per settimane contro le 44 fissate dal codice del lavoro), di salario minimo (40% in

meno rispetto ad altri settori) e di diritto alla libertà di associazione, che viene completamente omesso (OECD et al., 2020; ILO, 2017). Inoltre, va detto che accertare le violazioni commesse ai danni delle lavoratrici domestiche è pressoché impossibile in quanto gli ispettori del lavoro non hanno l'autorizzazione a entrare nelle abitazioni private senza il consenso dei datori di lavoro (Ibidem).

Più in generale, le politiche nazionali hanno contribuito a rafforzare il rischio di sfruttamento delle lavoratrici migranti istituzionalizzando le discriminazioni nei confronti di tale categoria. In Giordania, per esempio, il salario minimo nazionale è fissato a un livello più basso per i lavoratori non giordani e, per alcuni settori come l'abbigliamento dove si concentrano le lavoratrici asiatiche. Fino al 2010, la legge impediva ai lavoratori migranti di iscriversi ai sindacati esistenti. A oggi, i lavoratori migranti non possono formare una propria organizzazione né votare per i propri rappresentanti alle elezioni dei consigli sindacali. Inoltre, le condizioni di sfruttamento e abuso su discusse sono rese possibili dal sistema della Kafala codificato nell'Atto n. 24 del 1973, che sancisce il completo controllo dei datori di lavoro sulle lavoratrici migranti. In base a questo sistema, i lavoratori migranti possono entrare in Giordania solo se sponsorizzati da un datore di lavoro e non possono cambiare lavoro né lasciare il paese senza l'esplicito consenso dello sponsor. Se il datore di lavoro non rinnova il permesso di lavoro, i lavoratori migranti sono costretti al rimpatrio forzato nel paese d'origine oppure a entrare nell'illegalità con il rischio di essere arrestati. La strategia di confiscare i passaporti e di non rinnovare il permesso di lavoro è comunemente usata dai datori di lavoro per esercitare un pieno controllo sulle lavoratrici migranti. Nel costante timore di essere scoperte dalle autorità statali, di essere arrestate e deportate nel loro paese d'origine, le lavoratrici migranti accettano qualsiasi condizione di lavoro e si astengono da qualsiasi rivendicazione (Tamkeen, 2015; v. Paciello, 2023).

Infine, per comprendere pienamente le cause delle tendenze osservate nei quattro paesi, occorre considerare come le politiche su discusse abbiano interagito con le relazioni di genere. Queste si inseriscono nel contesto su descritto agendo in una duplice direzione. Da una parte, per molte donne istruite delle classi medio-alte, laddove le pessime condizioni di lavoro offerte dal settore privato non permettono di riconciliare le responsabilità di cura e il costo della vita è aumentato, le norme di genere che impongono un rigido codice di modestia e la centralità del ruolo di madre sono servite a motivare il loro ritiro dal mercato del lavoro. Dall'altra, come anticipato all'inizio e riprendendo le parole di Ghosh (2018), le norme di genere "diventano fondamentali al processo stesso di accumulazione" (p. 4). Infatti, permettono ai datori di lavoro di instaurare un regime di severo controllo sulle lavoratrici in modo da poter disporre di una forza lavoro docile, flessibile e a basso costo, e dunque estrarre il massimo profitto (Ibidem). Sia nell'agroali-

mentare sia nell'industria dell'abbigliamento rivolti all'export, la rigida divisione del lavoro secondo cui alle donne spetterebbe il ruolo di casalinghe serve per giustificare i più bassi salari e l'assenza di un contratto anche laddove risultano essere la principale fonte di reddito della famiglia (Bossenbroek and Ftouhi, 2021). Lo stesso lavoro di cura è sottopagato e attribuito alle lavoratrici migranti proprio perché considerato una semplice estensione del ruolo naturale della donna (Hasan 2017). Anche nell'agroalimentare, le disparità salariali vengono giustificate sulla base di stereotipi di genere secondo cui i compiti assegnati agli uomini richiederebbero maggiore competenza e abilità, oltre a essere più difficili da apprendere (Bossenbroek and Ftouhi, 2021; Bajec, 2020; Bossenbroek et al., 2015; Antonucci, 2016). Inoltre, come mostrano gli studi sulle operaie, le braccianti e le lavoratrici domestiche nei quattro paesi, in virtù delle norme patriarcali vigenti, i datori di lavoro spesso si sentono autorizzati a intimidire le lavoratrici ricorrendo ad abusi fisici e verbali per costringerle a ritmi di lavoro più intensi (Martinez, 2016). Le lavoratrici, poi, raramente parlano delle molestie subite per paura di perdere l'onore (Fischer-Daly and Anner, 2021; Bossenbroek et al., 2015), mentre la rigida divisione dei ruoli di genere contribuisce a dissuadere le stesse lavoratrici dall'impegnarsi in azioni collettive organizzate, ritenute dispendiose in termini di tempo e in conflitto con il lavoro di cura (Martinez, 2016).

5. Conclusioni

Partendo dall'approccio critico delle economiste femministe, il capitolo ha fornito una visione più articolata dei problemi delle donne e delle loro cause nei quattro paesi arabi oggetto di analisi rispetto alle interpretazioni dominanti. In primo luogo, si è visto come una concezione di lavoro più ampia permetta di far luce su una serie di problemi generalmente trascurati nella narrazione dominante, come lo sfruttamento e la precarietà del lavoro e, allo stesso tempo, di dare la giusta visibilità al lavoro delle donne nelle società arabe, che, come abbiamo visto, si assumono quasi interamente il carico del lavoro domestico e di cura, remunerato e non. In secondo luogo, la lente femminista ci ha permesso di mostrare come l'intersezione del genere con altre forme di ingiustizia sociale come la classe, l'appartenenza etnica e l'istruzione, contribuisca a determinare differenzialmente la posizione delle donne in riferimento ai problemi del lavoro. Infine, una corretta interpretazione della questione del lavoro femminile non può prescindere dall'inquadrare le tendenze su descritte nel contesto delle politiche economiche neoliberali e di come queste, interagendo con le politiche statali e le norme di genere preesistenti, abbiano contribuito ad aumentare la disoccupazione tra le donne istruite e reso le donne delle classi medio-basse più vulnerabili alla precarietà e allo sfruttamento.

Bibliografia

- Abdo, N. (2019). *The Gendered Impact of IMF Policies in MENA: The case of Egypt, Jordan and Tunisia*, Oxfam International.
- Aita, S. (2017). *Informal Labor in the Arab Countries Facts and Rights*, Arab Watch Report on Economic and Social Rights,
<https://refugees-partners.org/wp-content/uploads/2020/01/Informal-Labor-in-the-Arab-Countries-EN.pdf>
- Alestig M., Banerji, S. (2022). *The Workers behind the Citrus Fruits. A Focused Human Rights Impact Assessment of Coop Sweden's Moroccan citrus fruit supply chains*, Oxfam research report.
- Antonucci, M., (2016). "Shedding Light on Women's Wages and Working Conditions in the Agricultural Sector in Morocco", CGIAR.
- Assaad, R. (2014). "Making sense of Arab labor markets: the enduring legacy of dualism", *IZA Journal of Labor & Development*, n. 3, vol. 6, pp. 2-25
- Assaad, R., Rana, H, Chaimaa, Y. (2014). "Gender and the Jordanian Labor Market", Assaad R. (ed.), *The Jordanian Labor Market in the New Millennium*, Oxford, UK: Oxford University Press, pp. 105-43.
- Assaad, R., Barsoum, G. (2019). "Public employment in the Middle East and North Africa", *IZA World of Labor*, n. 463.
- Assad, R., Hendy, R., Yassine, C. (2012), *Gender and the Jordanian Labor Market*, Egypt: Economic Research Forum, ERF.
- Assaad, R. H., Lassassi, M., Yassin, S. (2020). "Explaining the MENA Paradox: Rising Educational Attainment, Yet Stagnant Female Labor Force Participation", *DemogrRes*, n. 43, 817-850. <https://www.demographic-research.org/volumes/vol43/28/43-28.pdf>.
- ATTAC, CADTM MAROC (2020). *Femmes du Maroc à l'ère de la mondialisation*, <https://www.cadtm.org/Femmes-du-Maroc-a-l-ere-de-la-mondialisation>
- Bajec, A. (2020). "Tunisia: COVID-19 Increases Vulnerability of Rural Women", *Arab Reform Initiative*, 25 November, <https://www.arab-reform.net/publication/tunisia-covid-19-increases-vulnerability-of-rural-women/>
- Barsoum, G., Majbouri, M. (2021). "A Time of Great Intensity: The Pandemic Effect on Work, Care Work and Subjective Wellbeing in MENA Countries", Working Papers n. 1528, Economic Research Forum.
- Belhassine, O. (2023), "Ivorian Domestic Workers in Tunisia: Modern-Day Slavery", *Medfeminiswiya*, 6 July, <https://medfeminiswiya.net/2023/07/06/ivorian-domestic-workers-in-tunisia-modern-day-slavery/?lang=en>
- Beneria, L., Berik, G., Floro, M. (2016). *Gender, Development and Globalization*. New York, Routledge.
- Ben Romdhane, M. (2006). "Social policy and development in Tunisia since independence, a political perspective", in V. Moghadam and M. Karshenas (eds.) *Social Policy in the Middle East: Political, Economics and Gender Dynamics*, Palgrave Macmillan.

- Bossenbroek, L., Frouhi, H. (2021). "Beyond Morocco's agricultural boom: The invisibility and precariousness of a female agricultural workforce", *Arab Reform Initiative*, 21 October.
- Bossenbroek L., Errahji, M., El Alime, N. (2015). "Les nouvelles modalités du travail agricole dans le Saïss au Maroc : l'émergence des inégalités identitaires entre l'ouvrier et l'ouvrière ?" in Dupret, B., Rhani Z., Boutaleb, A., Le Maroc au présent: D'une époque à l'autre, une société en mutation, Casablanca: Centre Jacques-Berque.
- Bouzidi Z., El Nour, S., Moumen, W. (2011). "Le travail des femmes dans le secteur agricole: Entre précarité et empowerment Cas de trois régions en Egypte, au Maroc et en Tunisie", *Gender and Work in the MENA Region Working Paper Series*, n. 22, June.
- Bhattacharya, T. (ed.) (2017). *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentring Oppression*. London, Pluto Press.
- Cammett, M., Diwan, I., Richard, A., Waterbury, J. (2015). *A Political Economy of the Middle East*, Westview Press, Boulder.
- Charmes J. (2019). *The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys*, International Labour Office, Geneva.
- El-Said, H. – Harrigan, J. (2014). "Economic Reform, Social Welfare, and Instability: Jordan, Egypt, Morocco, and Tunisia, 1983-2004". *The Middle East Journal*, n. 68, 99-121.
- ESCWA (2022). *Women economic empowerment in the Arab region: Guidelines to advance care policies*, ESCWA, <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/economic-empowerment-women-arab-region-guidelines-advance-care-policies-english.pdf>
- Fischer-Daly, M., Anner, M. (2021), *Fighting for Work with Dignity in the Fields: Agriculture Global Supply Chains in Morocco, Colombia, Guatemala and Mexico*, The Center for Global Workers' Rights (CGWR) <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2021/09/Agriculture-Global-Supply-ChaiFns.8.2021.pdf>
- Ghosh, J. (2018). "Gendered Labor Markets and Capitalist Accumulation". *The Japanese Political Economy*, n. 44, 25-41.
- Karshenas, M. (1997). *Economic Liberalization, Competitiveness and Women's Employment*, Working Paper 9705, Economic Research Forum.
- Hanich A. (2013). *Lineages of Revolt: Issues of Contemporary Capitalism in the Middle East*. London, Haymarket Books.
- Hamza, M. (2019). "Tunisie - Travail Agricole : La Main D'œuvre Féminine Reste Dominante", *L'Economiste Maghrébin*, 20 January.
- Hasan, N. (2017). *Serving Class and Capital: The Political Economy of Migrant Domestic Work in Lebanon*, Dissertation Thesis, SOAS, 16 October.
- Hijab, N. (1988), *Womanpower: The Arab debate on women at work*, Cambridge University Press.
- ILO (2017). *Migrant domestic and garment workers in Jordan: A baseline analysis of trafficking in persons and related laws and policies*, ILO, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_554812.pdf

- La Via Campesina (2018), "Morocco: women agricultural workers are organising to resist slavery", 31 January, <https://viacampesina.org/en/morocco-women-agricultural-workers-organising-resist-slavery/>
- Lopez-Acevedo, G., Devoto, F., Morales, M., Roche Rodriguez, J. (2021). "Trends and Determinants of Female Labor Force Participation in Morocco: An Initial Exploratory Analysis", *Discussion Paper Series, IZA DP*, n. 14218, <https://docs.iza.org/dp14218.pdf>
- Martinez, A. (2016). "Emerging Grassroots Processes for Inclusive Citizenship: The Case of Moroccan Female Workers in the Textile and Garment Sector". In Bahramitash, R., Esfahani, H. S. (eds.). *Political and Socio-Economic Change in the Middle East and North Africa*. Basing-stoke/New York, Palgrave Macmillan, 99-126.
- Mezzadri, A. (2022), "The Social Reproduction of Pandemic Surplus Populations and Global Development Narratives on Inequality and Informal Labour", *Development and Change*, n. 53(6), 1230-1253.
- Moghadam, V. (2013), *Modernizing Women: Gender and Social Change in the Middle East*, Lynne Rienner Publishers.
- Moghadam, V. (1995). "A Political Economy of Women's Employment in the Arab Region". In Khoury N. and Moghadam V. (eds), *Gender and National Development*. London: Zed Books, 6-34.
- Nazier, H., Ezzat, A. (2022). "Gender differences and time allocation: A comparative analysis of Egypt and Tunisia", *The Quarterly Review of Economics and Finance*, n. 85, 174-193.
- Nieto, J. M. (2014). "Labour and Gender Relations in Moroccan Strawberry Culture." In Gertel, J., Sippel, S.R, *Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture: The Social Costs of Eating Fresh*, 199-210. London: Routledge.
- Norton, J., Katz, C. (2017), "Social Reproduction", in Richardson, D., Castree N., Goodchild, M.F., Kobayashi, A., Liu, W., Marston, R., *The International Encyclopedia of Geography*, John Wiley & Sons, Ltd. Published.
- OECD, ILO, CAWTAR (2020). *Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia, Competitiveness and Private Sector Development*, OECD Publishing, Paris.
- Olmsted, J., (2005), "Is Paid Work The (Only) Answer? Neoliberalism, Arab Women's Well-Being", *Journal of Middle East Women's Studies*; Spring, n. 1.
- Oxfam (2019). *Women's Unpaid Work in Jordan, Lebanon, Tunisia and Egypt*, OXFAM, <https://policy-practice.oxfam.org/resources/counting-on-womens-work-without-counting-womens-work-womens-unpaid-work-in-jord-620811/>
- Paciello, M.C. (2023). "Do Working-Class Women in the Arab Region Benefit from Trade Liberalisation? Looking at the Export-Oriented Garment Industry in Jordan, Morocco and Tunisia", *Studi Maghrebini*, n. 21, 70-108.
- Paciello, M.C. (2010). *Manuale di economia del mondo arabo*, Roma: La Sapienza Orientale.
- Sippel, S. R. (2014). "Disrupted livelihoods? Intensive agriculture and labour markets in the Moroccan Souss". In Gertel, J., Sippel S.R. (eds.), *Seasonal workers in Mediterranean agriculture: The social costs of eating fresh*, Routledge, 186-198.

- Tamkeen (2015). *Invisible Women. The Working and Living Conditions of Irregular Migrant Domestic Workers in Jordan*, https://dashboard.tamkeen-jo.org/wp-content/uploads/2022/02/Invisible_Women_English_Colored_amended.pdf
- UN Women (2018). *Women's Participation in the Agricultural Sector, Rural Institutions and Community Life*, UN Women and Reach <https://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/womens-participation-in-the-agricultural-sector-rural-institutions-and-community-life>
- UNDP (2022), *Where are the Women? Gender Equality in Public Administration in Arab States*, <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-03/UNDP-UPitt-2022-Gender-Equality-in-Public-Administration-Arab-States-EN1.pdf>
- The WANA Institute (2021). *Women Working in the Agricultural Sector within the Northern Jordan Valley District: Realities and Challenges*, West Asia – North Africa Institute, October, <http://wanainstitute.org/sites/default/files/publications/Women%20in%20Agriculture%20-%20WANA%20template%5B1%5D.pdf>.
- World Bank (n.d.). *The World Bank Database*, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.ADVN.MA.ZS>.
- World Bank (n.d). *Genderdata*, Genderdata.worldbank.org

La risposta del diritto alla violenza contro le donne in area MENA

DEBORAH SCOLART

SOMMARIO: 1. INTRODUZIONE – 2. LA VIOLENZA CIBERNETICA: DI COSA PARLIAMO? – 3. LA VIOLENZA CIBERNETICA NELLE LEGGI SUI REATI INFORMATICI – 4. LA VIOLENZA CIBERNETICA NELLE LEGGI SULLE MOLESTIE – 5. LA VIOLENZA CIBERNETICA NELLE LEGGI SULLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE – 6. OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

ABSTRACT

Le forme che la violenza contro le donne può assumere sono diverse, dal matrimonio precoce al matrimonio riparatore che estingue il reato di stupro; dalle molestie sessuali sul lavoro e nei luoghi pubblici che comprimono la libertà di movimento e l'emancipazione femminile alla violenza subita a opera di membri della famiglia (suoceri, genitori, fratelli); dall'impossibilità di accedere all'istruzione al confinamento domestico. Una tipologia particolare di violenza è quella attuata attraverso i nuovi strumenti tecnologici per le comunicazioni, in particolare i servizi di posta elettronica, i social media e le app di condivisione di contenuti. Il fenomeno della violenza cibernetica, dilagante anche nei paesi dell'area MENA, non è ancora stato oggetto di una disciplina chiara e completa; nei paesi arabi, che solo da pochi anni hanno iniziato ad affrontare sul piano legislativo la questione della violenza contro le donne, la violenza cibernetica trova ancora poche risposte dal legislatore e scarsa attenzione dalla giurisprudenza.

The forms that violence against women can take are diverse, from early marriage to the reparative marriage that extinguishes the crime of rape; from sexual harassment at work and in public places that suppresses women's freedom of movement and emancipation to violence suffered at the hands of family members

(in-laws, parents, siblings); from the impossibility of access to education to domestic confinement. A particular type of violence is that carried out through new communication technology tools, in particular e-mail services, social media and content-sharing apps. The phenomenon of cybernetic violence, which is also rampant in MENA countries, has not yet been the subject of a clear and comprehensive regulation; in Arab countries, which only a few years ago began to address the issue of violence against women on a legislative level, cybernetic violence still finds few responses from the legislator and little attention from the jurisprudence.

PAROLE CHIAVE: *violenza cibernetica, violenza contro le donne, reati informatici, molestie sessuali, MENA.*

KEYWORDS: cyber violence, violence against women, cyber crime, sexual harassment, MENA.

1. Introduzione

Il diritto, che è l'espressione di ogni società (*ubi societas ibi ius*) e allo stesso tempo ne è il pilastro portante (*ubi ius ibi societas*), illustra bene le tendenze in atto in un dato contesto e le parole, o il silenzio, della legge dicono molto su quanto determinate questioni siano oggetto di interesse e dibattito in seno alla società. Nell'area MENA il diritto è stato, e in parte ancora è, veicolo di discriminazione di genere: i paesi dell'area condividono un modello di famiglia patriarcale che si radica, qui, anche nel dettato coranico, interpretato nel senso di favorire la posizione dominante dell'uomo in seno alla famiglia e alla società. La codificazione del diritto di famiglia è stata lo strumento con cui, nel corso del Novecento, le autorità politiche degli Stati dell'area MENA hanno affrontato la spinosa questione dei diritti delle donne; il risultato paradossale è che il processo di trasformazione della legge religiosa (*šarī'a*) in legge statale ha finito per agevolare quello che Welchman chiama 'patriarcato statale' (Welchman, 2007, 20) contribuendo alla conservazione di ruoli di genere e consuetudini che solo con il nuovo millennio hanno iniziato a essere messi seriamente in discussione anche dal punto di vista legislativo e giurisprudenziale.

In questo contesto non stupisce che la questione della violenza contro le donne sia stata fino a non molto tempo fa sottovalutata, coperta da stereotipi culturali e normative compiacenti che favorivano il fiorire di abusi: ne sono esempi l'indulgenza verso i matrimoni minorili, agevolati dalla mancata fissazione di un'età minima matrimoniale¹; il delitto d'onore e il matrimonio riparatore, di recente oggetto di riforma in Giordania, Libano e Tunisia²; l'ambiguità della disciplina sui rapporti personali tra coniugi che non permette di considerare lo stupro coniugale come un reato³.

¹ La questione dell'età minima matrimoniale è stata affrontata dai legislatori a partire dagli anni Ottanta del XX secolo con modalità diverse. Vi è chi determina l'età minima fissandola a una soglia non dissimile da quella della maggiore età (Tunisia, Algeria, Marocco, Libia), ovvero stabilendo una soglia più bassa (ad esempio in Siria l'età minima per femmine e maschi è di 13 e 15 anni mentre la maggiore età si raggiunge rispettivamente a 17 e 18 anni); in altri paesi (come gli Emirati Arabi Uniti e il Qatar) si fa riferimento alla pubertà (*bulūg*); in altri ancora (Egitto, Kuwait) non è possibile registrare il matrimonio di persone che siano al di sotto di una certa età, il che non significa che quel matrimonio sia nullo o invalido, ma solo che i tribunali non possono conoscere delle cause relative a tale matrimonio, che è e rimane valido per la legge.

² In Giordania la legge 86 del 2001 ha rimodulato il testo dell'art. 340 del codice penale, abrogando l'estinzione del reato di omicidio motivato dall'onore; resistono, tuttavia, le attenuanti, che sono state estese anche alle donne colpevoli dell'omicidio del marito fedifrago; con la legge 27 del 2017 è stato invece definitivamente abrogato il matrimonio riparatore che nello stesso anno è stato abrogato anche in Tunisia (art. 227 bis c.p.) con la legge 58 del 2017 e in Libano (art. 522 c.p.) con la legge 53 del 2017.

³ La questione dello stupro coniugale non trova ancora una risposta adeguata negli ordinamenti dei paesi MENA, dove si stenta a riconoscerla come condotta meritevole di sanzione penale. Ciò dipende dal fatto che il diritto di famiglia tende a considerare la prestazione sessuale come uno specifico dovere della moglie rappresentante la contropartita del mantenimento che ella riceve dal marito. In questo senso si esprime, ad esempio, l'art. 69 della Legge di famiglia 22/2006 del Qatar secondo il quale la donna è *nāšiza* (disobbediente, riottosa), e perde il diritto al mantenimento, «se si rifiuta al marito» (*iqdan mana'at nafsīha min al-zawg*); anche l'art. 13 del codice dello statuto personale tunisino prevede che «il marito

Nondimeno, negli ultimi anni si è assistito a un progressivo aumento di attenzione da parte dell'opinione pubblica verso il tema della violenza e in alcuni paesi (Kurdistan iracheno, Bahrein, Libano, Giordania, Emirati Arabi Uniti) sono state emanate le prime leggi contro la violenza domestica⁴ mentre in altri (Tunisia e Marocco) hanno visto la luce leggi contro la violenza nei confronti delle donne⁵; gli interventi normativi sono ancora piuttosto embrionali, la formulazione delle norme non sempre è felice, la formazione di un codice rosso è di là da venire, gli strumenti di prevenzione e protezione sono quasi inesistenti. Per quanto imperfetta, l'esistenza della legge segnala, però, la consapevolezza circa l'impatto negativo che la violenza di genere ha non solo sulle persone che ne sono direttamente oggetto, ma anche sulla società nel suo complesso. Ciò che queste leggi hanno in comune, con la sola eccezione del Marocco, è di non trattare la violenza cibernetica, rispetto alla quale si rende necessario cercare altrove l'esistenza di possibili strumenti di tutela e prevenzione.

2. La violenza cibernetica: di cosa parliamo?

La violenza cibernetica è una manifestazione del cd *cybercrime*, cioè di quei comportamenti, vietati e oggetto di sanzione penale, che si caratterizzano per il fatto di realizzarsi a mezzo delle nuove tecnologie digitali: ne sono esempi noti il cyberstalking, il cyberterrorismo e la diffamazione a mezzo strumenti informatici.

non può obbligare la moglie alla consumazione (*laysu al-zawġ 'an yaġbaru al-mar'a 'ala al-binā*) se non ha pagato il *mahr* [donativo nuziale]», formulazione infelice che lascia pensare che se invece il pagamento è avvenuto sia possibile obbligare la moglie al coito. In questo contesto è innovativa la recente giurisprudenza del Marocco, che ha riletto la tradizionale costruzione dei rapporti coniugali superando la concezione del sesso come uno specifico dovere della moglie. Nel 2019, con una sentenza considerata storica non solo in Marocco, la Corte di Appello di Tangeri ha condannato un marito a due anni di reclusione per aver violentato la propria moglie; nel 2022 anche la Corte di Appello di Tetouan si è pronunciata contro un marito condannandolo a tre anni di reclusione per stupro coniugale e attentato al pudore. Il giudice marocchino si giova da un lato dell'assenza nella legge sulla famiglia di disposizioni esplicite sul diritto/dovere coniugale ai rapporti sessuali e, dall'altro, della definizione di violenza sessuale come «l'atto per il quale l'uomo ha una relazione sessuale (*muwāqi'a*) con una donna senza la sua volontà (*bidūn riḍā-hā*)» (art. 486 c.p.); i giudici marocchini non vedono più ragioni per escludere che questa disposizione possa essere applicata anche per sanzionare lo stupro coniugale.

⁴ Legge contro la violenza domestica nel Kurdistan iracheno n. 8 del 2011 (*qānūn munābada al-'unf al-'usriyy fi iqlīm Kurdistān*); legge del Bahrayn n. 17 del 2015 sulla protezione contro la violenza domestica (*qānūn 17/2015 biṣān al-ḥimāya min al-'unf al-'usriyy*); legge libanese n. 293 del 2014 sulla protezione della donna e dei membri della famiglia contro la violenza domestica (*qānūn 293/2004 ḥimāya al-nisā' wa sā'ir aḥrād al-'usra min al-'unf al-'usriyy*); le due leggi giordane sulla protezione contro la violenza domestica (*qānūn al-ḥimāya min al-'unf al-'usriyy*) n. 6 del 2008 e n. 15 del 2017; decreto federale degli Emirati Arabi Uniti n. 10 del 2019 sulla protezione contro la violenza domestica (*marsūm bi-qānūn ittiḥādī fi ṣā'n al-ḥimāya min al-'unf al-'usriyy*).

⁵ Legge tunisina 2017-58 sull'eliminazione della violenza contro le donne (*qānūn yata'allaqu bi-l-qaḍā' 'alā al-'unf ḍidd al-mara'a*); legge marocchina n. 103 sulla violenza contro le donne (*qānūn yata'allaqu bi-muḥāraba al-'unf ḍidd al-nisā'*) entrata in vigore nel 2018.

La violenza cibernetica contro le donne non è da ritenere, in sé, diversa dalla violenza fisica, perché nasce negli stessi contesti e perpetua gli stessi stereotipi, le stesse discriminazioni strutturali e le stesse norme sociali che sono alla base dei comportamenti violenti diretti contro le donne. Allo stato attuale non esiste una definizione condivisa del concetto di violenza cibernetica né a livello europeo né a livello internazionale; si può, però, avere come termine di riferimento il Rapporto redatto dallo Special Rapporteur delle Nazioni Unite sulla violenza contro le donne, che definisce la “violenza online contro le donne” come qualsiasi atto di violenza di genere commesso, facilitato o aggravato in tutto o in parte attraverso l’uso delle tecnologia per l’informazione e la comunicazione (TIC), ad esempio i telefoni cellulari e gli smartphone, Internet, le piattaforme di social media o le e-mail e che è diretto contro una donna perché è una donna o che colpisce specificamente le donne (UN Human Rights Council, 2018, par. 22). A monte della definizione, pure importante, si pone il problema dell’assenza di una opinione condivisa su quale sia la locuzione più corretta da utilizzare per riferirsi a ciò che, in queste pagine, verrà sempre per sintesi indicato come violenza cibernetica. Nella dottrina e nella legislazione ricorrono, infatti, formule quali: violenza online contro le donne (*online violence against women*), forme di violenza di genere contro le donne online e mediate dalle TIC (*online and ICT facilitated forms of gender-based violence against women*), violenza informatica di genere (*gender-based cyber violence*), violenza informatica di genere contro le donne (*cyber gender-based violence against women*) e, infine, violenza di genere contro le donne, facilitata dalle TIC (*gender-based ICT-facilitated violence against women*) (De Vido – Sosa, 2021, 52-53). Quale che sia il nome o la definizione, il fenomeno ha proporzioni allarmanti se il citato rapporto afferma che il 23% delle donne ha dichiarato di aver subito aggressioni o molestie online almeno una volta nella vita e una donna su 10 di età pari o superiore ai 15 anni è stata esposta a qualche forma di violenza online (UN Human Rights Council, 2018).

La violenza cibernetica ha come campo di battaglia di elezione i social media, dove si avvantaggia di ampia risonanza grazie alla inevitabile pubblicità garantita dalle piattaforme online, ma può anche esprimersi in una dimensione per così dire privata, attraverso l’invio di messaggi di posta elettronica o telefonici. Tra i comportamenti più diffusi rientrano la disinformazione e diffamazione allo scopo di danneggiare la reputazione della persona; le molestie informatiche, che attraverso contenuti testuali o grafici spaventano e/o minano l’autostima del destinatario; i discorsi d’odio (cd *hate speech*); la impersonificazione, cioè il fatto di creare un falso profilo online a nome di un’altra persona; lo *hacking* (intercettazione di comunicazione e dati) e lo *stalking* (comportamenti persecutori attuati tracciando la vittima attraverso gli account dei social media e il rilevamento della posizione, anche attraverso i cd *stalkerware*, software che consentono di spiare

la vita privata altrui); il *grooming* o adescamento di minori online; il *doxing* o pubblicazione di informazioni private, come i dati di contatto, su Internet con intenti malevoli e di solito insinuando che la vittima stia cercando delle relazioni sessuali (UN Human Rights Council, 2018 par. 36); il *trolling*, consistente nel pubblicare messaggi, caricare immagini o video e creare hashtag per infastidire donne e ragazze e provocare o incitare alla violenza contro di loro (UN Human Rights Council, 2018, par. 37); il *sextortion*, ovvero l'uso delle TIC per ricattare una vittima, minacciandola di diffondere foto intime al fine di estorcere altre foto o video espliciti o di costringerla a ulteriori atti o relazioni sessuali; la minaccia sui canali online di attuare violenza fisica contro la vittima.

Sebbene la violenza cibernetica non abbia come destinatario esclusivo le donne, esse ne sono – insieme ai minori – le principali destinatarie e nei loro confronti assume quasi sempre contenuti sessuali, sovente mirando a umiliare la vittima esponendone la vita sessuale (vera o presunta) al giudizio e alla critica altrui: l'esempio più tragico e noto è rappresentato dal cd *revenge porn*, una manifestazione del più ampio fenomeno della pornografia non consensuale che prevede la condivisione pubblica di immagini e video intimi sulle piattaforme social online o su altri siti internet, senza il consenso dell'interessato/a (Schiavon, 2019; Franco, 2017).

Data la diffusione delle tecnologie per l'informazione e la comunicazione su scala globale, nessuna parte del mondo può dirsi immune dal fenomeno della violenza cibernetica e, in particolare, di quella diretta contro le donne. Lo stesso vale per i paesi dell'area MENA dove i legislatori stentano, però, a trovare una risposta legislativa adeguata a fenomeni che sono del resto ancora poco monitorati (al-Nasrawi, 2021, 495 s.)⁶. Le spiegazioni plausibili per la scarsità di dati ufficiali sull'incidenza della violenza cibernetica sono diverse: la prima, ovvia, è che in assenza di leggi che puniscano in modo chiaro determinate condotte le vittime hanno difficoltà a sporgere denuncia; la seconda è il timore della vittimizzazione secondaria, tanto più frequente quanto più il contesto in cui si muove la vittima è conservatore e tradizionalista; infine, nell'area MENA si osserva in generale scarsa trasparenza sulle questioni relative all'amministrazione della giustizia, riflesso di un più generale problema di mancata indipendenza della magistratura in molti di questi paesi.

⁶ Nel 2019, una ricerca dal titolo "*Les violences faites aux femmes facilitées par la technologie au Maroc*" (VFTIC) ha evidenziato come la VFTIC sia caratterizzata dalla sua natura frequente e ripetuta, con il 35% degli intervistati che sperimenta più episodi al giorno e il 57% degli atti di violenza che durano da almeno un mese a più di un anno; cfr. <https://femmesdumaroc.com/archives/la-cyberviolence-une-violence-hors-control>

3. La violenza cibernetica nelle leggi sui reati informatici

Talvolta sono le leggi sulla sicurezza informatica e sui reati informatici a contenere disposizioni che, se anche non sono finalizzate a contrastare direttamente la violenza cibernetica, affrontano alcune questioni connesse all'uso fraudolento delle TIC in danno di altri soggetti.

Un primo esempio è dato dagli Emirati Arabi Uniti e dalla loro legge federale sulla criminalità informatica (*fi ša'n mukāfaḥa ǧarā'im tiqniyya al-ma'lūmāt*) n. 2 del 2006. La legge si occupa di diverse condotte attuate a mezzo, o contro, la tecnologia informatica, quali, ad esempio: la manipolazione di programmi o database finalizzata a impedirne l'accesso; la pirateria informatica; il fatto di procurarsi o consentire la modifica o la distruzione di cartelle cliniche, diagnosi, esami medici, attraverso Internet o un dispositivo informatico (*an ṭarīq šabaka al-ma'lūmātiyya aw aḥda wasā'il tiqniyya al-ma'lūmāt*); l'intercettazione di comunicazioni trasmesse a mezzo internet, e via dicendo. Tra queste disposizioni, ve n'è una che tutela la riservatezza o privacy contro un uso abusivo della tecnologia capace di incidere sulla vita personale di un individuo: l'articolo 16 della legge sanziona, infatti, la condotta di chiunque violi i principi e i valori della famiglia (*al-mabādī aw al-qiyam al-usriyya*) o pubblici notizie o immagini della vita privata o familiare di una persona, anche se vere (*law kānat ṣaḥīḥa*), attraverso Internet o un dispositivo informatico. Come si vede, la descrizione della fattispecie non è scevra di ambiguità, a partire dal concetto di “violazione dei principi e valori della famiglia” i quali, in assenza di altre indicazioni, devono ritenersi identificabili attraverso l'insieme delle disposizioni civili e penali in materia di famiglia. Ci si può, allora, chiedere, ad esempio, se sarebbe sanzionabile ai sensi dell'art. 16 la condotta di chi sui social media inneggi a una vita libertina o, più banalmente, a una famiglia non patriarcale, così andando contro ai ‘valori tradizionali della famiglia’ incarnati nel codice dello statuto personale emiratino⁷. Una seconda questione riguarda l'elemento soggettivo del reato perché la norma punisce la condotta a prescindere dall'*animus* del soggetto agente; si tratta di una disposizione tanto più interessante in quanto vieta di pubblicare notizie o immagini “anche se vere”. Lo scopo apparente della norma è quello di evitare che la vita privata delle persone sia data in pasto al pubblico attraverso i mezzi informatici, ma resta il dubbio, in assenza di dolo specifico, che possa trattarsi anche di uno strumento di censura.

⁷ Questi valori sono al centro anche della legge sulla violenza domestica del 2019 il cui art. 1 spiega che lo scopo della legge stessa è combattere la violenza domestica, rafforzare la coesione sociale della famiglia, preservarne l'integrità, tutelare la sacralità della vita privata nel rispetto dei retaggi, degli usi e delle tradizioni della società, correggere i comportamenti dannosi per la famiglia, le donne e l'infanzia e preservare le eredità, gli usi, le tradizioni e i costumi sociali e morali del Paese.

Anche la legge giordana sulla criminalità informatica (*qānūn al-ġarā'im al-iliktrūniyya al-urduniyy*) del 2015 non si occupa della violenza cibernetica; contiene, però, alcune disposizioni utili a reprimere comportamenti lesivi della dignità e della libertà sessuale della persona. L'art. 9, ad esempio, disciplina diverse forme di pornografia informatica, mentre l'art. 10 sanziona chiunque utilizza la rete telematica o qualsiasi sistema informatico per agevolare o promuovere la prostituzione. L'art. 11 riguarda le minacce e punisce chiunque intenzionalmente invii, trasmetta o pubblici dati o informazioni tramite una rete informatica (*al-šabaka al-ma'lūmātiyya*), un sito web (*al-mawqi' al-iliktrūniyya*) o qualsiasi sistema informatico (*nizām ma'lūmāt*) in modo tale da diffamare, calunniare o umiliare (*damm aw qadh aw taḥqīr*) un'altra persona. Infine, e forse è la disposizione più interessante, l'art. 15 della legge sanziona chiunque commetta un reato previsto da qualsiasi legge applicabile utilizzando una rete informatica, un sito web o qualsiasi sistema informatico, o che partecipi, intervenga o inciti alla commissione di tale reato, punendolo con la pena prevista da tale legislazione; in altri termini, la norma consente di estendere la disciplina prevista per i reati commessi nel mondo reale a quelli commessi online, incluse le fattispecie prese in considerazione dalla legge sulla violenza domestica del 2008⁸.

4. La violenza cibernetica nelle leggi sulle molestie

In alcuni paesi le leggi sulle molestie sessuali si occupano anche di quelle attuate tramite le tecnologie per l'informazione e la comunicazione.

In Egitto, ad esempio, nella sezione del codice penale relativa alla calunnia, l'insulto e la rivelazione dei segreti, gli articoli 306 *bis* (a) e 306 *bis* (b) emendati nel 2021 prendono in considerazione la condotta di chi rivolga ad altri, in luoghi pubblici o privati gesti, parole o allusioni sessuali o pornografiche anche attraverso mezzi di comunicazione cablati (*wasā'il al-itṭiṣālāt al-silkiyya*), wireless (*al-lā silkiyya*) o elettronici (*al-iliktrūniyya*) o qualsiasi altro mezzo tecnico (*wasīla tiqniyya uḥra*) (art. 306 *bis* (a) c.p.). La sanzione della reclusione da 3 a 5 anni, a cui può aggiungersi la multa, è aggravata dalla recidiva. L'art. 306 *bis* (b) c.p. definisce molestia sessuale (*taḥarruṣ ḡinsiyy*) e punisce con 5 anni di reclusione la condotta prevista dall'art. 306 *bis* (a) ove commessa con l'intenzione dell'autore di ottenere dalla vittima un beneficio di natura sessuale (*manfa'a dāt ṭabī'a ḡinsiyya*); la pena è aggravata se il fatto è commesso da uno dei soggetti previsti

⁸ Secondo la legge i reati contro le persone fisiche (*al-ašḥāṣ al-ṭabī'iyyin*) costituiscono violenza domestica (*al-'unf al-'usri*) se commessi da un membro della famiglia contro un altro dei membri della famiglia; il legislatore non elenca condotte specifiche, ma qualifica come violenza domestica le condotte già punite dal codice penale (ad esempio le lesioni personali) in ragione dei soggetti che ne sono autori (Scolart, 2021).

dall'art. 267 co. 2 c.p. (cioè un parente della vittima, una persona incaricata della sua educazione o sorveglianza, una persona che esercita autorità su di lei o un domestico) o da chi ha autorità professionale, familiare o educativa sulla vittima, o ha esercitato su di lei una pressione consentitagli dalle circostanze, ovvero se il fatto è stato commesso da due o più persone, o se una di esse era armata.

In Libano la legge 205 del 2020 sulla criminalizzazione delle molestie sessuali e la riabilitazione delle vittime (*tağrīm al-taḥarruṣ al-ğinsiyy wa ta'hīl daḥāyāh*), entrata in vigore nel gennaio 2021, definisce all'art. 1 la molestia sessuale (*taḥarruṣ ġinsiyy*) come qualsiasi comportamento scorretto e ripetuto (*sulūk sayy' mutakar-rir*), fuori dall'ordinario e indesiderato dalla vittima, avente una connotazione sessuale, che costituisce una violazione del corpo, della vita privata o dei sentimenti, e che si verifica nei confronti della vittima in qualsiasi luogo, attraverso parole, atti, segni, gesti o insinuazioni sessuali o pornografiche e con qualsiasi mezzo, anche per via elettronica (*wasā'il iliktrūnik*). La legge considera molestia sessuale anche qualsiasi atto o tentativo, per quanto infrequente (*ğayr mutakar-rir*), che si avvalga di qualsiasi tipo di pressione psicologica (*al-dağt al-nafs*), morale (*al-ma'nawī*), materiale (*al-māddī*) o razziale (*al-'unsurī*) finalizzata a ottenere un beneficio di natura sessuale a vantaggio dell'autore o di un'altra persona. La definizione della condotta presenta alcune criticità; innanzitutto, il riferimento a un comportamento scorretto (*sayy'*) non ha carattere oggettivo ed è di difficile accertamento; in secondo luogo, il riferimento al carattere ripetitivo (*mutakarrir*) della condotta solleva la questione del numero minimo di azioni che bisogna compiere e dell'intervallo di tempo che deve trascorrere tra esse affinché il comportamento rientri nell'ambito di applicazione della norma. La molestia è punita con la reclusione da un mese a un anno e con la multa, pena aggravata se il reato è avvenuto nell'ambito di un rapporto di dipendenza o di lavoro o se le molestie sono avvenute in una delle amministrazioni ufficiali o militari, istituzioni pubbliche, comuni, università, scuole, asili nido, istituti, club o mezzi di trasporto o se il molestatore è un lavoratore dipendente e abusa dell'autorità di cui gode in forza delle mansioni affidategli, ovvero in caso o a causa dello svolgimento della prestazione lavorativa. Ulteriori aggravanti sono costituite dall'essere il reato commesso nei confronti di un minore, di una persona portatrice di handicap o di una persona incapace di difendersi a causa del suo stato di salute fisica o psichica; o se l'autore del reato è qualcuno che ha autorità materiale, morale, funzionale o educativa sulla vittima; o se l'atto di molestia è commesso da due o più persone.

Il decreto reale dell'Arabia Saudita n. 96/M del 2018 (*nizām mukāfaha ġarīma al-taḥarruṣ*) definisce all'art. 1 le molestie come qualsiasi dichiarazione, azione o gesto a connotazione sessuale, compiuto da una persona nei confronti di un'altra, che ne colpisca il corpo o l'onore o ne offenda il pudore, con qualsiasi mezzo, compresi i moderni mezzi tecnologici (*wasā'il al-tiqniyya al-ḥadīṭa*). L'art. 2 spie-

ga che scopo della legge è combattere il reato di molestie, prevenirne il verificarsi, punire gli autori e proteggere la vittima, al fine di preservare la privacy (*ḥuṣūsiyya al-fard*), la dignità (*karāma*) e la libertà personale (*ḥurriyya al-ṣaḥṣiyya*) dell'individuo che sono garantite dalle disposizioni della *ṣarī'a* islamica e dai regolamenti. La legge, quindi, prevede che la rinuncia o la mancata presentazione della denuncia da parte della vittima non precludono il diritto delle autorità competenti di agire nell'interesse pubblico in conformità con le disposizioni del codice di procedura penale (art. 3). La condotta, fatta salva qualsiasi altra sanzione prevista dalle disposizioni della *ṣarī'a* islamica o qualsiasi sanzione più severa prevista da altre leggi, è punita con la reclusione fino a due anni e con la multa. La pena è aggravata in caso di recidiva o se la vittima è un bambino, è portatrice di handicap, se l'autore del reato ha autorità diretta o indiretta sulla vittima, se il reato è avvenuto in un luogo di lavoro, di studio, di ricovero o di cura, se l'autore del reato e la vittima sono dello stesso sesso, se la vittima è in stato di incoscienza o se il reato è avvenuto durante una crisi, un disastro o un incidente.

5. La violenza cibernetica nelle leggi sulla violenza contro le donne

Le leggi sulla violenza domestica o più in generale sulla violenza contro le donne emanate in alcuni paesi arabi perdono una buona occasione per trattare nello specifico anche la violenza cibernetica. Fa parziale eccezione il Marocco, dove dal 2018 è in vigore la legge n. 103 del 2013 sulla violenza contro le donne (*qānūn yata'allaqu bi-muḥāraba al-'unf dīdd al-nisā*): questa definisce all'art. 1 la violenza contro le donne come un atto fondato sulla discriminazione sessuale (*bi-sabab al-ḡins*) che può causare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico alla donna. L'art. 1, però, mentre cita e definisce la violenza fisica, sessuale, psicologica ed economica, non prende espressamente in considerazione la violenza cibernetica, anche se interviene per modificare il codice penale introducendo alcune disposizioni che sanzionano comportamenti violenti contro le donne attuati a mezzo delle tecnologie digitali.

Nella sezione del codice penale dedicata ai reati contro l'onore e la reputazione delle persone e alla rivelazione dei segreti, la legge 103 inserisce tre nuove fattispecie di reato. L'art. 447-1 c.p. prende in considerazione alcuni profili dell'uso a scopi illeciti della tecnologia informatica e punisce con la reclusione da 6 mesi a 3 anni e l'ammenda chiunque proceda, scientemente e con ogni mezzo, ivi compresi i sistemi informatici (*al-anzima al-ma'lūmātiyya*), alla intercettazione, registrazione, diffusione o distribuzione di parole o informazioni pronunciate in un contesto privato o confidenziale senza il consenso del loro autore. È soggetto alla stessa pena chiunque proceda, scientemente e con ogni mezzo, alla cattura,

registrazione, diffusione o distribuzione di fotografie di una persona che si trova in un luogo privato senza il di lei consenso. Oggetto della sanzione è la mera condotta e non è richiesto un dolo specifico, essendo sufficiente che manchi il consenso della persona oggetto della registrazione, intercettazione, riproduzione, ecc.

L'art. 447-2 punisce con la reclusione da uno a tre anni e l'ammenda chiunque proceda, con ogni mezzo compresi i sistemi informatici (*al-anzima al-ma'lumātiyya*), alla diffusione o distribuzione di un montaggio composto da parole o fotografie di una persona, senza il suo consenso, o proceda alla diffusione o alla distribuzione di false affermazioni o di fatti menzogneri allo scopo di portare offesa (*al-mass*) alla vita privata della persona o di diffamarla. Diversamente dall'ipotesi precedente, ai fini della punibilità della condotta è qui richiesto che la stessa sia stata realizzata con un fine preciso, consistente nel ledere la vita privata o nel diffamare la persona presa di mira.

Infine, l'art. 447-3 eleva la reclusione (da uno a cinque anni) e l'ammenda in caso di recidiva e se autore del reato è un coniuge (*zawġ*), fidanzato (*ḥaṭīb*), coniuge divorziato (*ṭaliq*), ascendente, discendente, fratello, *kāfil*⁹, tutore o persona che esercita tutela o autorità (*wilāya, sulṭa*) sulla vittima o contro una donna in ragione del suo sesso (*didd al-imra'a bi-sabab ġinsihā*) o contro un minore.

Nella sezione del codice penale dedicata allo sfruttamento sessuale e alla corruzione della gioventù la legge 103 introduce il nuovo art. 503-1-1 secondo il quale è colpevole di molestie sessuali (*al-taḥarruṣ al-ġinsī*) punibili con la reclusione da uno a sei mesi e l'ammenda chiunque molesti un'altra persona: (1) negli spazi pubblici o altrove, con azioni, parole o gesti di natura sessuale o con scopi sessuali; (2) mediante messaggi scritti (*rasā'il maktūba*), telefonici (*ḥātifiyya*) o elettronici (*iliktirūniyya*), registrazioni (*tašġilāt*) o immagini (*suwar*) di carattere sessuale o con scopi sessuali. La pena è raddoppiata se l'autore della molestia è un collega di lavoro o una persona incaricata di mantenere l'ordine e la sicurezza in spazi pubblici o di altro tipo. L'art. 503-1-2 aumenta la reclusione da un minimo di 3 a un massimo di 5 anni e l'ammenda da 5000 a 50000 dirham se la molestia sessuale è commessa da un ascendente, un parente *maḥārim*¹⁰ della vittima, un tutore, una persona avente autorità sulla vittima o che si occupa di questa, un *kāfil* o se la vittima è minorenne.

⁹ La *kafāla* è, nel diritto di famiglia dei paesi del Maghreb, l'impegno a mantenere, educare e avere cura di un minore (non necessariamente orfano), a titolo di liberalità. Il minore (*makfūl*) ha gli stessi diritti e doveri di un figlio legittimo tranne cognome e successione; il *kāfil* è il genitore affidatario, che deve comportarsi verso il minore come farebbe un padre con il proprio figlio. In Marocco è disciplinata dalla legge 15-01 del 2002 sulla presa in carico (*kafāla*) del minore abbandonato.

¹⁰ Il termine *maḥārim* (sing. *maḥram*) indica le persone con cui non è possibile contrarre matrimonio e che sono quindi 'vietate' (*ḥarām*). Il Corano impone a maschi e femmine il divieto di sposare i parenti di sangue (Cor. IV, 23), gli affini (Cor. IV, 23) e i parenti di latte (Cor. IV, 23) e questi divieti sono puntualmente ripresi dalla *Mudawwana al-'usra*, la legge marocchina sulla famiglia.

6. Osservazioni conclusive

Nell'impossibilità di accedere ai repertori giurisprudenziali non è facile valutare se e come le leggi fin qui emanate siano in grado di rispondere, almeno parzialmente, alle istanze di giustizia delle vittime di violenza cibernetica. Allo stesso tempo, si osserva come forze diverse lavorano dimostrando una consapevolezza del problema che, se anche non si traduce ancora in legge, nondimeno si orienta verso la ricerca di una soluzione. In Tunisia, ad esempio, dove la legge 2017-58 sulla eliminazione della violenza contro le donne (*qānūn yata'allaqu bi-l-qaḍā' alā al-'unf didd al-mara'a*) non tratta in nessun modo della violenza cibernetica, nel maggio 2020 i giudici hanno applicato per la prima volta l'art. 33 della legge (relativo alle misure restrittive) in un caso di molestie cibernetiche trasformatesi in molestie fisiche, evento salutato, forse con troppo entusiasmo, come il primo passo verso l'estensione allo spazio online delle regole valide nel mondo reale (Jouini, 2020). In Marocco, dove nonostante le nuove disposizioni del codice penale il numero delle denunce è ancora molto basso, dal 2021 si svolge ogni anno una campagna nazionale per la prevenzione della cyber-violenza e del cyberbullismo con la collaborazione delle autorità pubbliche (organi giudiziari e di polizia), dei fornitori di servizi e dell'Agenzia nazionale di regolamentazione delle telecomunicazioni, nonché esperti di sicurezza delle nuove tecnologie, avvocati specializzati e ricercatori¹¹.

Non va da ultimo sottovalutata l'adesione, nel 2024, di Tunisia e Marocco alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica aperta alla firma a Budapest nel 2001¹². L'adesione di Tunisia e Marocco (unici, per ora, tra gli Stati arabi) è stata salutata in entrambi i paesi come parte della strategia nazionale funzionale a combattere i crimini legati ai sistemi di informazione e comunicazione e a proteggere lo spazio cibernetico nazionale. Sebbene la Convenzione di Budapest non riguardi la violenza cibernetica, essa rappresenta un modello di cooperazione internazionale suscettibile di essere replicato in futuro con una maggiore attenzione alle condotte attuate nello spazio cibernetico che influiscono in maniera perniciosa sulla vita e le libertà individuali; la partecipazione dei paesi arabi a questa e altre iniziative non può quindi che essere accolta positivamente.

¹¹ <https://www.cyberconfiance.ma/campagne-nationale-2/>; sito consultato il 1 marzo 2024.

¹² L'accesso di questi Paesi a una Convenzione espressione di una Organizzazione internazionale regionale come il Consiglio d'Europa è resa possibile dall'art. 37 co. 1 della Convenzione stessa ai sensi del quale: "After the entry into force of this Convention, the Committee of Ministers of the Council of Europe, after consulting with and obtaining the unanimous consent of the Contracting States to the Convention, may invite any State which is not a member of the Council and which has not participated in its elaboration to accede to this Convention".

Bibliografia

- DeVido S., Sosa L. (2021). *Criminalisation of gender-based violence against women in European States, including ICT-facilitated violence. A special Report*, European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/25712c44-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1> ; Sito consultato il 1 marzo 2024.
- Franco E. (2017). “I crimini di genere sul web 2.0: cyber-stalking, cyber-molestia e cyber-violenza sessuale”, *Sicurezza e Scienze sociali*, 3, pp. 44-57.
- Il Corano*. Introduzione, traduzione e commento a cura di A. Bausani, Rizzoli, Milano, 1997.
- Jouini Y. (2020). “Les femmes en Tunisie : premières victimes de la haine sur internet”, *Global Voices*, <https://fr.globalvoices.org/2020/05/30/251040>.
- al-Nasrawi S. (2021). “Combating Cyber Violence Against Women and Girls: An Overview of the Legislative and Policy Reforms in the Arab Region”, in Bailey J., Flynn A., Henry N. (eds), *The Emerald International Handbook of Technology Facilitated Violence and Abuse*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 493-512.
- Schiavon A. (2019). “La cyber-violenza maschile contro le donne: una nuova sfida per il diritto penale”, *Studi sulla questione criminale*, 1-2, pp. 207-222.
- Scolart D. (2021). “La violenza domestica nei paesi arabi. Uno sguardo alla legge”, in L. Karami e R. Rossi (a cura di), *Donne violate. Forme della violenza nelle tradizioni giuridiche e religiose tra Medio Oriente e Sud Asia*, Società Editrice Fiorentina, Firenze, p. 23-42.
- UN Women (2022). *Violence Against Women in the Online Space: Insights from Multi-Country Research in the Arab States*; https://arabstates.unwomen.org/sites/default/files/2022-07/D3_EVAW%20report2572022.pdf ; Sito consultato il 1 marzo 2024.
- UNHRC (Human Rights Council) (2018). *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences concernant la violence en ligne à l'égard des femmes et des filles du point de vue des droits de l'homme*, A/HRC/38/47 ; <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g18/184/59/pdf/g1818459.pdf>; sito consultato il 1 marzo 2024.
- Welchman L. (2007). *Women and Muslim Family Laws in Arab States: A Comparative Overview of Textual Development and Advocacy*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Welchman L., Hossain S. (2005). *'Honour': Crimes, Paradigms, and Violence Against Women*, Zed Books, London.

UNA RIFLESSIONE SULLA LEADERSHIP POLITICA

“A Leadership of Joy”?

Ridefinire, reinterpretare, risignificare la leadership politica delle donne

ELISABETTA VEZZOSI

SOMMARIO: 1. INTRODUZIONE – 2. TRA STEREOTIPI E NUOVI PUNTI DI FORZA – 3. IL SOFFITTO DI CRISTALLO: CREPE – 4. PROTAGONISTE E SCONOSCIUTE: FORME DELLA LEADERSHIP – 5. COSTRUIRE LA “LEADERSHIP OF JOY”.

ABSTRACT

Il saggio si concentra sulle ridefinizioni e le possibili risignificazioni del concetto di leadership politica femminile - teorizzato soprattutto dall'inizio degli anni Duemila (Rodhe, 2003) - alla luce di nuovi studi e pratiche politiche (Smith, von Rueden, van Vugt, Fichtel, e Kappeler, 2021).

L'analisi sviluppa soprattutto il tema del potere, del persistente gender gap nelle posizioni apicali, delle nuove concettualizzazioni legate al concetto di intersezionalità e di “leadership of joy” che intrecciano dimensione individuale e collettiva (Kabene, Baadel, Jiwani, Lobo, 2017).

Se i primi studi sul tema si sono concentrati sulle forme delle leadership femminili, i più recenti sono più attenti ai contenuti, al rapporto tra leadership politiche nazionali e locali, alle dinamiche legate a sentimenti ed emozioni all'interno delle comunità, agli aspetti generazionali, alle leadership in campo umanitario e al ruolo delle donne nei progetti legati a pace e sicurezza. Sono infine i progetti locali sostenuti da donne leader di piccole comunità (garanzia di acqua potabile, salvaguardia dell'ambiente, contrasto alla violenza di genere, tutela della salute e del welfare) ad attirare l'interesse di studiosi e studiose asiatici che legano lo sviluppo futuro della leadership femminile nei loro paesi a riforme amministrative e modernizzazione (Azizuddin M. e Shamsuzzoha A., 2024).

The essay focuses on redefinitions and possible re-significations of the concept of women's political leadership - theorized especially since the early 2000s (Rodhe, 2003) - in light of new studies and practices (Smith, von Rueden, van Vugt, Fichtel, and Kappeler, 2021).

Above all, the analysis develops the theme of power, the persistent gender gap in apex positions, and new conceptualizations related to the concept of intersectionality and "leadership of joy" that interweaves individual and collective dimensions (Kabene, Baadel, Jiwani, and Lobo, 2017).

While early studies on the topic focused on the forms of women's leadership, more recent studies are more interested in contents, the relationship between national and local political leadership, dynamics related to feelings and emotions within communities, generational aspects, leadership in the humanitarian field, and the role of women in projects related to peace and security.

Finally, it is the local projects supported by women leaders in small communities (ensuring clean water, safeguarding the environment, combating gender-based violence, protecting health and welfare) that attract the interest of Asian scholars and scholars who link the future development of women's leadership in their countries to administrative reforms and modernization (Azizuddin M. e Shamsuzzoha A., 2024).

PAROLE CHIAVE: *leadership politica, leadership trasformativa, genere, donne, diritti, gioia.*

KEYWORDS: political leadership, transformational leadership, gender, women, rights, joy.

1. Introduzione

Se una delle caratteristiche principali della leadership femminile è l'indipendenza, negli anni Trenta Eleanor Roosevelt ha dimostrato che si può essere leader dentro e fuori la Casa Bianca, influenzando la politica sia come first lady e che come protagonista dei movimenti delle donne (Baritono, 2021).

Molti decenni più tardi, nella campagna elettorale del 2016, Hillary Rodham Clinton superò Donald Trump di oltre 2 milioni e mezzo di voti popolari anche se non raggiunse la maggioranza dei voti elettorali che le avrebbero attribuito la vittoria, dimostrando una capacità di resilienza (la sconfitta alle primarie democratiche del 2008, vinte da Barack Obama) che costituisce un altro elemento chiave della leadership delle donne.

Nella corsa elettorale statunitense del 2024 sembra che la leadership femminile possa essere essenziale per il futuro del Partito Democratico, riunito a Chicago per la Convention che ha investito Kamala Harris candidata democratica alla presidenza, tanto che la rivista progressista "The New Republic" ha titolato il suo editoriale *The Future of the Democratic Party Is Female* (Tomasky, 2024). Alexandra Ocasio-Cortez, Hillary R. Clinton, Michelle Obama, Jasmine Crockett e molte altre rappresentano infatti l'energia positiva di un partito dato per perdente fino alla rinuncia del Presidente Joe Biden alla candidatura. Sono donne di generazioni e background diversi che dimostrano di sentirsi parte della stessa storia e sentono la necessità, come ha detto Michelle Obama, di «fare qualcosa», ognuna con un diverso stile, con punti di riferimento politici a tratti distanti, ma accomunate dalla battaglia per i diritti e da una forte motivazione a tutelare la democrazia statunitense. Un filo rosso che ognuna traduce in forme di leadership dotate di notevole creatività.

Che la leadership femminile sia complessa, flessibile e cangiante è dimostrato del resto proprio da Kamala Harris che, vice presidente apparentemente incolore e poco amata, si è trasformata in un tempo brevissimo in una candidata appassionata, positiva, trascinante ed energetica, che esprime in modo pieno le sue qualità perché interamente identificata nel ruolo in cui crede sul piano individuale e collettivo.

Kamala Harris diventerebbe la prima donna Presidente degli Stati Uniti e il paese sembra pronto ad accoglierla e sostenerla: se nel 1937 alla domanda posta dalla nota agenzia di sondaggi Gallup (allora al secondo anno di esistenza) «Would you vote for a woman for president if she was qualified in every other respect?» il 64% rispose negativamente, il 33% positivamente e il 3% non mostrò alcuna opinione in materia, ottanta anni più tardi - nel febbraio del 2007 - l'88% rispose favorevolmente ad una domanda analoga mentre oggi quella percentuale supera il 90% (Tomasky, 2024).

La stretta attualità ci conduce ad una serie di considerazioni sulla leadership femminile che attraversano spazio e tempo e che recentemente si sono concentrate sull'importanza di porre al centro del discorso politico bisogni emozionali di gruppi e singoli. Non basta dunque che la leadership femminile sia partecipativa, efficace, più preparata a rendere coese comunità, organizzazioni e istituzioni e più incline al cambiamento in itinere, che sia una leadership trasformativa attiva, motivante, che ispira il coinvolgimento, la flessibilità, la creatività, deve indicare obiettivi sempre rinnovati e offrire stimoli intellettuali che tengano conto delle differenze, tra cui quelle generazionali.

A supportare le leadership femminili sono infatti il coinvolgimento socio-emozionale, la chiarezza sulle priorità, l'insistenza sui valori sociali, il rifiuto di decisioni non etiche, l'attenzione per l'*empowerment* e il benessere dei membri delle comunità e degli stati: miglioramenti negli standard di vita, uguaglianza di genere e redistribuzione della ricchezza, pari opportunità di accesso all'assistenza sanitaria, libertà riproduttiva e apertura verso le istanze di movimenti LGBTQ.

Molti dei quesiti che la storiografia e le scienze sociali si ponevano ancora una decina di anni fa su punti di forza e di debolezza della leadership femminile sembrano in gran parte superati (Vezzosi, a cura di, 2011), mentre si è rafforzata la convinzione che essa sia in grado di fare la differenza nella politica mondiale (Rhode, 2003).

Alle problematiche tradizionali - Come è possibile definire i rapporti tra leadership formale e informale? La leadership femminile è necessariamente portatrice di *empowerment* o anche fonte di potenti contraddizioni (Bartunek, Walsh, Lacey, 2000)? Quali sono e quanto contano le dinamiche generazionali? Quali differenze segnano la leadership femminile nei paesi occidentali e in quelli in via di sviluppo? - si sono uniti nuovi quesiti: La leadership femminile sta cambiando il mondo? Ha modificato e quanto profondamente la *leadership theory*? Può produrre equità e contribuire al raggiungimento dei Sustainable Development Goals del 2030 (DeFrank-Cole, Tan, 2022)? Leadership individuale e collettiva hanno maggiori possibilità di intrecci e identificazioni? I concetti di potere e di *empowerment* hanno subito ulteriori evoluzioni?

Dalla Conferenza di Pechino del 1995 e dalla sua Piattaforma di azione, il tema del *power sharing* - una scelta che enfatizza le capacità relazionali nell'ambito dei processi decisionali concentrandosi sul benessere della collettività -, si è rafforzato, così come la convinzione che sia il *power with* e non il *power on* a dover caratterizzare la leadership femminile.

La più recente narrazione del potere enfatizza dunque le capacità relazionali, il protagonismo della comunità, l'importanza della giustizia sociale e ambientale, come sottolineano Nina Simons (Simons, 2018) e Elizabeth Lesser, la prima prendendo le distanze dal vecchio paradigma della leadership patriarcale, la se-

conda insistendo sul modo in cui le narrazioni femminili e il loro ruolo trasformativo possono cambiare la storia umana (Lesser, 2020). Nuovo valore viene infine attribuito all'intreccio tra autorevolezza e empatia, insite nella leadership femminile: energia e tempo dedicati non solo alla composizione dei conflitti ma alla cura costante delle relazioni e all'ascolto attivo. Su questo terreno si muovono i progetti di Danielle LaPorte, fondatrice del Heart Centered Leadership Program.

2. Tra stereotipi e nuovi punti di forza

La convinzione che il concetto di potere possa essere condiviso e trasmesso in forme diverse permette alle donne in posizioni di leadership politica di lasciare il loro ruolo, anche prima della scadenza del mandato, in numero molto più alto rispetto agli uomini. Non è solo la pressione quotidiana a convincerle a compiere queste scelte, ma la necessità di ampliare i loro spazi privati prescindendo dai ruoli di potere acquisiti e vissuti in una fase della loro vita.

È emblematica in tal senso la storia della ex prima ministra neozelandese Jacinda Ardern, che con la sua «politics of kindness» ha combinato empatia e forza morale permettendole di superare il grave attacco terroristico di Christchurch del marzo 2019 che uccise 51 persone della comunità musulmana, grazie all'esplicitazione di un grande rispetto nei confronti della cultura musulmana, alla condivisione del dolore («They are us» disse nel suo primo discorso pubblico dopo l'attacco) e alla promessa di concreti cambiamenti legislativi e culturali. Un comportamento complessivo che portò la BBC a definire Jacinda Ardern: «A leader with love on full display» (Nagesh, 2019). Con la stessa autorevolezza e senso di responsabilità e trasparenza Ardern affrontò la crisi da Covid 19, tutelando il suo paese grazie ad una attenta e continua informazione. In attesa di una figlia nel suo primo mandato (la prima al mondo era stata la prima ministra del Pakistan Benazir Bhutto nel 1990), fu la stessa Ardern a rispondere a chi sollevò il tema della compatibilità tra il suo ruolo e la gravidanza che nel 2018 sarebbe stato totalmente inaccettabile dover rispondere a domande centrate sulla conciliazione tra maternità e posizioni politiche di alto profilo.

La condivisione del potere e l'intreccio tra leadership individuale e collettiva nella richiesta di diritti costituiscono i punti centrali della leadership femminile, accomunando donne ed esperienze molto diverse tra loro. La battaglia per il diritto all'istruzione delle donne unisce ad esempio Malala Yousafzai - premio Nobel per la pace, Co-fondatrice del Malala Fund, che ha aggregato le donne di tutto il mondo per sostenere l'educazione delle bambine limitata da matrimoni precoci, povertà, violenza su base di genere, qualità dell'istruzione, conflitti, distanza, cambiamento climatico -, le donne iraniane che si sono dolorosamente rivoltate

per ottenere l'uguaglianza di genere, fino alle coraggiose donne afgane a cui è stato tolto perfino il diritto di parlare e cantare in pubblico (Gul, 2024).

Sono spesso le azioni di queste donne a livello locale ad assumere valore e a cambiare le dinamiche politiche all'interno delle comunità. Le ricerche più recenti tendono dunque a sottolineare il rilievo degli studi locali che riescono ad assumere connotazioni nazionali (Azizuddin e Shamsuzzo, 2024),

e ad enfatizzare l'importanza dell'integrazione della leadership femminile in una prospettiva transdisciplinare che più facilmente rende chiara la capacità delle donne, soprattutto nelle "small scale society", di comporre i conflitti inter-individuali anche attraverso aperti confronti comunitari.

Non è un caso se la Emory University ha creato il corso "Women in Leadership: Driving Transformation Through Innovation and Resilience Certificate"¹, con l'obiettivo di formare le donne per il raggiungimento di alti livelli di leadership in diversi settori della società, massimizzando l'unicità dei loro punti di forza soprattutto in collettività su piccola scala, in cui la leadership femminile può divenire pervasiva rispetto alle scelte politiche.

Gli elementi di novità della leadership femminile sembrano dunque essere centrati sulla capacità di modificare fortemente condizioni strutturali e sociali a livello locale e di mettere in gioco sentimenti ed emozioni utili nella gestione delle dinamiche di comunità. Sono migliaia i progetti locali, per lo più sconosciuti, sostenuti da donne leader di piccole comunità. Si pensi alle ricerche sui *panchayat* (*local councils*) in India che hanno dimostrato come il numero dei progetti di distribuzione di acqua potabile siano maggiori del 62% quando i *council* sono guidati da donne, o lo studio delle Comunità Tamil nell'India del Sud in cui le donne, a lungo prive di poteri, stanno cercando di sfruttare tutte le opportunità offerte dal governo e dalla società in mutamento per acquisire potere e migliorare le condizioni sociali e ambientali delle proprie comunità (Sangeetha 2024).

Sono le capacità empatiche delle donne a farle scegliere spesso nei casi di "glass cliff" (scogliera di cristallo), una definizione coniata nel 2004 dai docenti britannici Michelle K. Ryan e Alexander Haslam dell'Università di Exeter, nel Regno Unito. Con essa vengono indicate le situazioni di grave crisi in cui ogni azione comporta elevati rischi di fallimento e impopolarità, situazioni in cui è solitamente più difficile individuare uomini disponibili ad accollarsi un compito possibilmente frustrante rispetto a donne con maggior esperienza sul piano relazionale e più capaci di gestire situazioni complesse anche sul piano umano.

In conclusione, secondo gli autori di un interessante saggio sul paradosso della leadership femminile, «Moreover, women's empowerment in general may be a key driver of transitions to greater democracy and transparency in government,

¹ <https://ecc.emory.edu/areas-of-study/leadership/wil-certificate.php>. Visto 15 maggio 2024.

and, in some cases, promote better outcomes during times of crisis» (Smith, von Rueden, van Vugt, Fichtel e Kappeler, 2021.p 13).

Sebbene in molti paesi WEIRD (western, educated, industrialized, rich, democratic - occidentali, istruiti, industrializzati, ricchi, democratici) le donne leader vengono criticate perché scarsamente assertive, mentre la loro *agency* (spesso ritenuta eccessiva) sollecita reazioni negative, la tendenza al declino del gradimento delle caratteristiche stereotipate di mascolinità (eccessiva fiducia in se stessi e nelle proprie competenze) sembra aumentare. Diversi sono spesso, del resto, gli obiettivi e i percorsi strategici di uomini e donne per raggiungere posizioni di leadership: competizione, rischio, tendenza a sfruttare i legami sociali connotano i modelli maschili, mentre tolleranza e costruzione di reti solidali connotano quelli femminili, più propensi a costruire il consenso anche attraverso comportamenti non normativi.

Nell'analisi dello stile e dell'efficacia della leadership, infine, nuovo spazio viene attribuito al tema dell'intersezionalità, al riconoscimento e alla valorizzazione di identità multiple. I molteplici aspetti dell'identità - razza, etnia, orientamento sessuale, background socio-economico, etc. - condizionano esperienze e comportamenti e influenzano gli stili di leadership creandone di nuovi e più efficaci.

3. Il soffitto di cristallo: soltanto crepe

Secondo il World Economic Forum del 2023 solo in 13 dei 190 paesi facenti parte delle Nazioni Unite le donne costituiscono almeno metà delle posizioni di governo mentre la rappresentanza delle donne nei parlamenti è ancora complessivamente scarsa. Nel 2023 l'India, che sulla base del World Economic Forum's Global Gender Gap Report 2023 riportava un gender gap del 36,7% (Shine, 2023), ha approvato una legge per garantire il 33% della rappresentanza femminile nella camera bassa ma l'equità appare lontana mentre cresce il tasso di violenza di genere.

Dal rapporto emerge che i paesi con una rappresentanza femminile in parlamento vicina o superiore al 50% sono il Rwanda (61%) - riconosciuto come il paese che ha sviluppato maggiori passi avanti nell'uguaglianza di genere e nell'*empowerment* -, la Nuova Zelanda (48,3%), il Messico, (50%), Cuba (53%), il Nicaragua (52%) gli Emirati Arabi (58%). Tuttavia, allo stato attuale sul piano globale le proiezioni mostrano che la parità non verrà raggiunta fino al 2063, una visione certamente ottimista.

Non migliore la situazione nel settore aziendale dove, secondo un recente numero della rivista "Fortune", solo il 10,4% delle 500 compagnie prese in considerazione ha consigliere di amministrazione donne, sebbene l'esperienza della crisi economica e del Covid 19 abbiano dimostrato che in alcuni paesi, come la Norvegia, nei momenti di crisi le leader donne, pur riducendo spesso le per-

formance economiche, hanno esposto le aziende a rischi minori, con potenziali conseguenze positive a lungo termine (Hinchliffe, 2024).

Sebbene in politica il sistema delle quote si sia ampiamente affermato, i risultati sul piano globale appaiono ancora insufficienti. Come ha sottolineato Fatou Aminata Lo - Country Director delle UN Women Rwanda, adesso Country Director per lo Zimbabwe - è infatti ancora difficile promuovere il networking tra donne in politica e supportare la creazione di caucus femminili *cross-party* nei parlamenti. Nei paesi in cui questo è avvenuto, è stato in gran parte il risultato della pressione delle donne e dei cambiamenti elettorali avvenuti durante gli anni Settanta e Ottanta.

La minorità della rappresentanza politica femminile contraddice inoltre i risultati accademici degli ultimi 20 anni che dimostrano la chiara tendenza delle studentesse a superare gli studenti negli obiettivi accademici anche se questi ultimi – solitamente più numerosi nelle discipline STEM – tendono a lavorare in settori più prestigiosi e meglio pagati (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica). A fronte dell'ottenimento del bachelor degree da parte del 38% delle donne tra i 25 e 32 anni, in comparazione al 31% dei giovani uomini, il 59% delle donne denuncia la difficoltà di avanzare nel lavoro se si è genitore a fronte del 19% degli uomini; il part time femminile è molto più frequente (e penalizzante) tra le donne e la Harvard University solo nel 2007 ha nominato per la prima volta una preside donna, Drew Gilpin Faust, nonostante i 371 anni di vita dell'istituzione.

Non diversa è la situazione italiana in diversi settori. Ne è esempio il rapporto annuale dell'Osservatorio sull'equità di genere della leadership in sanità - frutto della partnership tra la Luiss Business School e l'Associazione LEADS – Associazione Donne leader in Sanità² - che monitora l'andamento nel settore pubblico e privato, da cui risulta chiaro come le donne ai vertici della sanità siano ancora fortemente sottodimensionate benché esista una lenta inversione di tendenza negli ultimi anni. Il Gender leader index in health (Glih), che misura il rapporto tra la distribuzione di genere nelle posizioni apicali e nell'occupazione totale in ambito sanitario, continua dunque a mostrare un gender gap molto evidente e un lentissimo percorso verso l'equità (Luiss Business School-Leads, 2024).

4. Protagoniste e sconosciute: forme della leadership

Se molto conosciute sono le donne occidentali che hanno rivestito ruoli di leadership politica istituzionale e nei movimenti, esistono donne scarsamente conosciute a livello nazionale e locale, che pure hanno svolto e stanno svolgendo importanti posizioni di

² Cfr. <https://businessschool.luiss.it/osservatorio-leadership-femminile-sanita/>. Visto 18 maggio 2024.

leaders o di *bridge leaders*, secondo una fortunata definizione di Belinda Robnett in relazione alle afroamericane che, nel movimento per i diritti civili, hanno svolto un ruolo di congiunzione tra la leadership alta e istruita dei maschi neri e la massa di afro-americani, donne e uomini, spesso scarsamente istruiti o analfabeti (Robnett, 1997).

Chi non ha sentito parlare di Susan B. Anthony, che ha combattuto senza sosta per tutta la sua vita per eliminare la schiavitù e ottenere il voto per le donne negli Stati Uniti e nel mondo occidentale, o di Indira Gandhi, primo ministro in India nel 1966 e nel 1980? Entrambe hanno incarnato spirito di resilienza e innovatività in realtà profondamente diverse e in ruoli assai lontani istituzionalmente. E chi non ha sentito citare la ex schiava Sojourner Truth, abolizionista nera e attivista dei diritti civili delle donne, che divenne una importante leader del movimento antischiavista nel momento in cui era estremamente pericoloso farlo, prima della Guerra Civile americana? Nel suo famoso discorso *Ain't I a Woman?* (Truth, 2020), pronunciato alla Women's Rights Convention di Akron, in Ohio nel 1851, Truth manifestò con forza il richiamo a uguaglianza e giustizia razziale e il suo nome fu associato per sempre alla battaglia per i diritti umani. E, tra le donne con un ruolo politico istituzionale, come dimenticare Jeannette Rankin, del Montana, la prima donna ad essere eletta nel congresso degli Stati Uniti e a votare contro l'intervento degli Stati Uniti nella Prima Guerra Mondiale; Rebecca Latimer Felton della Georgia, nel 1922 la prima donna ad essere eletta nel Senato statunitense; Frances Perkins, prima ministro donna (del lavoro) di un governo statunitense, il New Deal Di Roosevelt; Sandra Day O'Connor, la prima donna a far parte della Corte Suprema nel 1981 nominata da Ronald Reagan; Geraldine Ferraro, la prima donna nominata candidata vice-presidente nel 1984; le tre segretarie di stato (su 71 complessivi) Madeleine K. Albright nel 1997; Condoleezza Rice nel 2004, Hillary Clinton nel 2009?

Come non enfatizzare il ruolo di Ellen Johnson Sirleaf, prima donna capo di stato in Africa, in Liberia, dal 2006 al 2018? E, uscendo dall'ambito politico, come non menzionare Grace Hopper e Rosalind Franklin, pionieristica *computer scientist* la prima e biologa britannica la seconda, nota per i suoi studi sulla struttura del DNA, che costituiscono la base della genetica e della biologia molecolare?

Ma a fronte di moltissimi nomi noti, tante sono le donne sconosciute che, soprattutto nei paesi in via di sviluppo - basandosi su *self-advocacy*, innovazione, consapevolezza e responsabilità -, hanno contribuito a cambiare potentemente la vita delle donne e delle loro comunità anche nel campo dell'umanitarismo.

Proprio a questo proposito negli anni 2015-2017 Oxfam ha supportato il progetto "Institutionalizing Gender in Emergencies: Bridging Policy and Practice in the Humanitarian System"³, sostenuto dall'Humanitarian Aid and Civil

³ <https://policy-practice.oxfam.org/resources/institutionalizing-gender-in-emergencies-final-evaluation-report-620284/>

Protection Department della Commissione Europea che ha prodotto un interessante rapporto finale (Oxfam Evaluation Report, 2017). L'obiettivo fu quello di sviluppare un numero significativo di *gender leaders*, *change agents* o *change makers*, che potessero insieme influenzare cambiamenti in politica attraverso nuove pratiche messe in atto nel sistema umanitario. Le donne hanno assunto in tal senso un'importanza fondamentale per le loro competenze di leader di comunità e come *multitasking experts*, all'intersezione tra razza, genere, età, etnia e collocazione geografica. Se recenti studi dimostrano che anche quando le donne ottengono posizioni di leadership, raramente hanno accesso alle stesse reti di supporto dei colleghi uomini, l'atteggiamento proattivo che le contraddistingue permette che il loro ruolo venga riconosciuto e valorizzato soprattutto in contesti in cui ci si batte per la tutela dei diritti umani (Geffner, 2023).

Di recente la creazione del bipartisan The Women, Peace and Security (WPS) Congressional Caucus⁴ negli Stati Uniti e dell'Equal Opportunities Caucus in Ucraina sembra assicurare che i loro obiettivi, inclusa la partecipazione significativa delle donne in politica, siano considerati priorità per la sicurezza nazionale e la politica estera. Ad esempio a Mauritius, dove esiste un altissimo tasso di violenza di genere, nell'agosto del 2024 lo sviluppo di un "National Action Plan on Women, Peace and Security"⁵ in linea con l'United Nations Security Council Resolution (UNSCR) 1325 è al centro del dibattito politico grazie al Minister of Gender Equality and Family Welfare, mentre iniziative simili sono state messe in atto in molti paesi africani anche attraverso l'organizzazione di workshops congiunti (con Rwanda e Uganda ad esempio) per condividere esempi di *best practices*.

Questi temi sono al centro dell'attività del Georgetown Institute for Women, Peace and Security, lanciato dalla ex segretaria di stato Hillary R. Clinton, e da John J. De Gioia, Presidente della Georgetown University, per evidenziare l'importanza del ruolo delle donne nel promuovere la pace, la sicurezza e le economie globali. Sulla base della Risoluzione 1325 del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite, l'Istituto ha recentemente riaffermato la posizione che le donne possono svolgere nella prevenzione e composizione dei conflitti anche nelle fasi di transizione: «The transition period from conflict to peace is also a key window of opportunity to advance women's political participation and gender equality, which also makes peace more sustainable». ⁶

⁴ <https://oursecurefuture.org/our-secure-future/project/women-peace-and-security-congressional-caucus>. Visto 16 marzo 2024.

⁵ ovmu.org/EN/newsgov/SitePages/Regional-cooperation--Development-of-a-National-Action-Plan-on-Women,-Peace,-and-Security.aspx. Visto 14 maggio 2024.

⁶ Georgetown Institute for Women, *Peace and Security*, *Where are the Women: Advancing Women's Leadership in Politics and Peacebuilding*, <https://giwps.georgetown.edu/where-are-the-women-advancing-womens-leadership-in-politics-and-peacebuilding/>. Visto 18 maggio 2024.

5 . Costruire la “Leadership of Joy”

Le donne in posizioni di leadership sono dunque in grado di costruire forti istituzioni promuovendo responsabilità e trasparenza, anche nei luoghi in cui la democrazia è stata repressa o ferita e nelle fasi di transizione a seguito di conflitti o crisi segnati da violenza. I casi sono moltissimi: dalla leader della Anticorruption Office ed ex membro del of Congress in Argentina, Laura Alonso, che ha lavorato su politiche anti-corruzione in una prospettiva di genere, alle donne di ogni età e provenienza del Sudan che, come Alaa Salah, durante la rivoluzione del 2019 che ha deposto il presidente Omar al-Bashir hanno manifestato contro il governo. La loro battaglia si è fondata sulla tutela dei valori della responsabilità e della giustizia e sull’opposizione al patriarcato sia nella sfera pubblica che in quella privata. Molte negli ultimi decenni hanno messo al centro delle loro battaglie la sicurezza nel campo della salute, del welfare e dell’istruzione e dell’ambiente anche attraverso l’inclusione dell’accesso all’acqua potabile tra i diritti umani fondamentali.

Per raggiungere questi obiettivi ed estendere l’etica della cura e dei diritti umani oltre i confini nazionali, le donne lavorano duramente per rispondere ai bisogni dei propri collegi elettorali, rifiutando dinamiche corruttive e promuovendo la trasparenza grazie anche ad un uso appropriato del linguaggio (Baxter, 2010).

Uno degli obiettivi recentemente presenti nel dibattito politico è il raggiungimento della felicità e della gioia da parte dei membri di comunità, città, stati. In questo senso molti dei paesi guidati da donne risultano più felici, non solo perché l’equità di genere produce minori tensioni sociali e conflitti e maggior benessere (Kabene, Baadel, Jiwani, Lobo, 2017; Audette, 2019; Asquer, Scattigno, Vezzosi 2016), ma per il clima di empatia e ascolto che distingue queste esperienze.

La gioia è stato uno dei temi rilevanti della Convention elettorale democratica negli Stati Uniti, mostrando come la possibilità di una presidente donna possa provocare questo stato d’animo. Nel suo discorso alla Convention l’ex presidente Bill Clinton ha parlato di Kamala Harris come «*president of joy*», mentre l’icona televisiva nera, Oprah Winfrey, ha sollecitato la platea nella stessa direzione: «*Let us choose truth, let us choose honor, let us choose joy. Because that is the best of America*» (Halpert e Wilson, 2024) e il “New York Magazine” ha intitolato il suo editoriale del 24 agosto 2024: *Kamala Harris and the New Politics of Joy* (Louis, 2024).

Un tema, quello del rapporto tra leadership femminile e capacità di generare gioia, ancora in gran parte da elaborare e praticare. Negli Stati Uniti sarà certamente il network “Black women leaders in the United States”, che si è mobilitato moltissimo sulla candidatura di Kamala Harris, ad offrire un importante contributo alla costruzione della cultura della gioia come obiettivo politico (Opoku-Agyeman e Taylor-Skinner, 2024).

Bibliografia

- Asquer E., Scattigno A., Vezzosi E. (2016). *Felicità della politica, politica della felicità. Cittadinanza, giustizia, benessere in una visione di genere*, Trieste, EUT Edizioni Università di Trieste.
- Audette A. P. (2019). "Gender Equality Supports Happiness and Well-Being", *The Gender Policy Report*, September 13, <https://genderpolicyreport.umn.edu/gender-equality-supports-happiness/>. Visitato 8 giugno 2024.
- Azizuddin M. e Shamsuzzoha A. (2024). "Women Leadership Development in local governance in South and Southeast Asia: A Critical Analysis", *Southeast Asia: A Multidisciplinary Journal*, 24, 1, pp. 40-52.
- Baritono R. (2021). *Eleanor Roosevelt. Una biografia politica*, Bologna, Il Mulino.
- Bartunek J. M., Walsh K., Lacey C. A. (2000). "Dynamics and Dilemmas of Women Leading Women", *Organization Science*, November-December, 11, 6, pp. 589-610.
- Baxter, J. (2010). *Case Study 2: Language of Female Leadership in Action*. In Baxter J., *The Language of Female Leadership*, Londra, Palgrave Macmillan, https://doi.org/10.1057/9780230277915_6. Visitato 17 giugno 2024.
- DeFrank-Cole L. e Tan S. J. (2022). *Women and Leadership: Journey Toward Equity*, Thousand Oaks, CA, SAGE Publications Inc..
- Geffner C. J. (2023), *Building a New Leadership Ladder: Transforming Male-Dominated Organizations to Support Women on the Rise*, Cambridge, Mass., The MIT Press.
- Gifty Opoku-Agyeman A. e Taylor-Skinner J. (2024). "Black Women Are the Past, Present and Future of the Democratic Party", *The Nation*, August 27, <https://www.thenation.com/article/politics/black-women-democratic-party/>. Visto 29 agosto 2024.
- Gul A. (2024). "Taliban Enact Law that Silences Afghan Women in Public, and Curbs their Freedom", *Voice of America*, August 22, <https://www.voanews.com/a/taliban-enact-law-that-silences-afghan-women-in-public-curbs-their-freedom/7753273.html>. Visto 24 agosto 2024.
- Madeline Halpert M. e Wilson C. (2024). "Oprah Tells Voters to "Choose Truth" in Surprise Convention Speech", *BBC*, 22 August, <https://www.bbc.com/news/articles/c20r9eqpynko>. Visto 24 agosto 2024.
- Louis E. (2024). "Kamala Harris and the New Politics of Joy", *New York Magazine*, August 24.
- Hinchliffe E. (2024). "The Share of Fortune 500 Companies Run by Women CEOs Stays Flat at 10,4% as Pace of Change Stalls", *Fortune*, June 4, <https://fortune.com/2024/06/04/fortune-500-companies-women-ceos-2024/>. Visto 28 giugno 2024.
- Kabene S., Baadel S., Jiwani Z., Lobo V. (2017). "Women in political Positions and Countries' Level of Happiness", *Journal of International Women's Studies*, 18, 4, article 15, <https://vc.bridgew.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1973&context=jiws>. Visto 18 maggio 2024.
- Lesser E. (2020). *Cassandra Speaks: When Women Are the Storytellers, the Human Story Changes*, New York, Harper Wave.

- Luiss Business School-Leads (2024). 'Gender Leadership in Health'. *Equità di genere della leadership nel settore sanitario*, <https://www.donneleaderinsanita.com/pubblicazioniosservatorio>. Visto 16 maggio 2024.
- Malone C. (2016). "From 1937 to Hillary Clinton. How Americans Have Felt About A Woman President", *FiveThirtyEight*, June 9, <https://fivethirtyeight.com/features/from-1937-to-hillary-clinton-how-americans-have-felt-about-a-female-president/>. Visto 18 maggio 2024.
- Nagesh A. (2019). "Jacinta Ardern: 'A leader with love on full display'", *BBC*, 21 March, <https://www.bbc.com/news/world-asia-47630129>. Visto 18 maggio 2024.
- Oxfam Evaluation Report (2017). *Institutionalizing Gender in Emergencies, Research Report Institutionalizing Gender and Emergencies: Final evaluation Report*, June, <https://policy-practice.oxfam.org/resources/institutionalizing-gender-in-emergencies-final-evaluation-report-620284/>. Visto 16 maggio 2024.
- Rhode D. L., a cura di (2003). *The Difference "Difference" Makes: Women and Leadership*, Redwood City CA, Stanford University Press.
- Robnett B. (1997). *How Long? How Long? African-American Women in the Struggle for Civil Rights*, Oxford, Oxford University Press.
- Sangeetha K. (2024). "An Analysis of Women Leader in Social Transformation of Tamil Madu-A Study", *International Journal of creative Research Thoughts*, 12, 2, February, <https://www.ijcrt.org/papers/IJCRT2402173.pdf>. Visto 16 maggio 2024.
- Shine I. (2023). "Equity, Diversity and Inclusion. This is What Countries Are Doing to get More Women into Positions of Power", *World Economic Forum*, October 3, <https://www.weforum.org/agenda/2023/10/how-more-women-positions-power-politics/>. Visto 16 maggio 2024.
- Simons N. (2018). *Nature, Culture, and The Sacred: A Woman Listens for Leadership*, Housatonic MA, Green Fire Press.
- Smith J. E., von Rueden C. R., van Vugt M., Fichtel C. e Kappeler P. M. (2021). "An Evolutionary Explanation for the Female Leadership Paradox", *Frontiers in Ecology and Evolution*, 30 luglio, pp. 1- 20.
- Tomasky M. (2024). "The Future of the Democratic Party Is Female", *The New Republic*, August 20, <https://newrepublic.com/article/185042/democratic-convention-night-one-women-stole-show>. Visto 22 agosto 2024.
- Truth S. (2020). *Ain't I A Woman?*, Londra, Penguin Books.
- Vezzosi, E., a cura di (2011). "Forme della leadership femminile", *Contemporanea*, 14, 2, aprile, pp. 289-328.