Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale
In Economia e Gestione delle Aziende

Tesi di laurea

DONNE E LAVORO: LA PARITA' DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO E I VARI AMBITI APPLICATIVI

Relatore
Ch. Prof. Vania Brino

Laureando
Priscilla Bordon
Matricola 860162

Anno Accademico
2021 / 2022

INDICE

Introduzione 4

CAPITOLO I - LA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE FEMMINILE E L'ASSENZA DI UNA EFFETTIVA PARITA' DI GENERE 7

1. Il concetto di "genere" 7
2. Il divario uomo-donna nel mercato del lavoro: la segregazione orizzontale e la segregazione verticale 11
   - *2.1 La segregazione orizzontale* 11
   - *2.2 La segregazione verticale* 13
3. Il gender gap: definizione 16
   - *3.1 Il gender pay gap* 17
   - *3.2 Il Gender Equality Index: definizione e struttura* 23
   - *3.3 L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile* 27
4. Il gender gap esistente nella scelta della tipologia contrattuale: il tempo parziale 32
5. Violenza e molestie sul luogo di lavoro 37

CAPITOLO II - LA LEGISLAZIONE SULLA PARITA' DI GENERE A LIVELLO COMUNITARIO E NAZIONALE 41

1. Il diritto antidiscriminatorio: il principio di eguaglianza 41
2. La parità di genere nella politica dell'Unione Europea 44
   - *2.1 La disciplina contenuta nelle fonti del diritto primarie: i Trattati europei* 44
   - *2.2 La disciplina contenuta nelle fonti secondarie: le Direttive europee* 53
3. La parità di genere nell'ordinamento nazionale 57
   - *3.1 Dagli articoli 3 e 37 della Carta Costituzionale al concetto di pari opportunità* 57
   - *3.2 Il Codice delle Pari Opportunità (d.lgs. 198/2006) e la Legge 25 Gennaio 2010, n.5* 62
   - *3.3 Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per ridurre le disuguaglianze di genere* 68
   - *3.4 La legge n. 162 del 5 Novembre 2021* 75

CAPITOLO III - POLITICHE ATTUATIVE DEL PRINCIPIO DELLA PARITA' DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO ED EFFETTI DELLA PANDEMIA DA COVID-19 80

1. Congedi di maternità e paternità: regolamentazione 80
   - *1.1 La legge n. 53/2000* 80
   - *1.2 I congedi dalla legge 92/2012 al d.lgs. 105/2022* 86
2. La legge 120/2011: legge Golfo-Mosca 92
3. La diffusione del lavoro agile durante la pandemia da Covid-19: quali effetti sul divario di genere? 98
4. La fondamentale importanza del *work-life balance* 103

Conclusione 108

Bibliografia 112
Sitografia 119

Introduzione

L'elaborato accende i riflettori sull'effettiva assenza di una parità di genere nel mondo del lavoro, nonostante vi siano stati dei progressi significativi anche sotto il profilo legislativo, sia comunitario che nazionale.

L'obiettivo che si prefigge è quello di evidenziare le problematiche che, sotto questo versante, ancora persistono ed utilizzarle come punto di partenza per cercare, mediante i nuovi strumenti a disposizione, di istituire un serio dibattito affinché si promuova una spinta propulsiva in grado, se non di superare, di porre un freno al fenomeno discriminatorio.

La scelta di approfondire questo argomento è legata all'interesse molto elevato nei confronti delle tematiche di attualità e, in particolar modo, verso la disciplina giuslavoristica.

Molto spesso si leggono articoli redatti dalle firme dei più rilevanti media nazionali che presentano statistiche al ribasso per ciò che riguarda il tasso di occupazione maschile e femminile, penalizzazione delle donne con figli a carico, licenziamenti ingiustificati, vessazioni nei luoghi di lavoro.

L'atteggiamento assunto all'interno del mercato del lavoro è il frutto di stereotipi e retaggi culturali che, pur collidendo con l'evoluzione del nostro modello sociale, in realtà risultano ben impregnati all'interno della collettività. Questo per indicare il fatto che gli stereotipi non vengono, come si potrebbe pensare, rilegati a mere circostanze informali e colloquiali, bensì si riversano nei confronti di un fattore fondamentale quale la vita professionale di una persona e la conseguente possibilità (o meno) di intraprendere un percorso carrieristico.

La ricerca condotta si suddivide in tre capitoli: il primo a valenza sociologica e statistica, il secondo di carattere qualitativo-normativo ed il terzo di carattere più operativo che, dopo avere analizzato la disciplina dei congedi, tocca le problematiche, affrontate dal mondo femminile, connesse al lavoro da remoto, che ha costituito la principale modalità di impiego durante l'emergenza epidemiologica.

Il primo capitolo inizia la trattazione del fenomeno del *gap* di genere da un punto di vista sociologico, effettuando un breve excursus storico del processo di emancipazione femminile, iniziato, sia pure in fase embrionale, nel secondo dopoguerra e culminato alla fine degli anni '60.

Successivamente, si identifica la presenza nel mercato di una vera e propria segregazione occupazionale tra i due sessi; a sua volta, essa può essere di tipo orizzontale o verticale: nel primo caso si assiste ad una sotto-rappresentazione del genere femminile in determinate mansioni, mentre nel secondo, a causa del c.d. "soffitto di cristallo", risulta molto difficile per le donne occupare ruoli organizzativi di maggiore responsabilità, sia nel settore privato che in quello pubblico[1].

[1] F. Sartori, *Differenze e disuguaglianze di genere*, il Mulino, 2009.

Infine, si passa all'analisi delle statistiche legate all'occupazione femminile mediante l'adozione di contratti a tempo parziale (questa modalità risulta spesso involontaria, generalmente a causa della segregazione occupazionale o di un eventuale stato di maternità) e all'osservazione dei fenomeni vessatori sul luogo di lavoro.

Il secondo capitolo tratta, specificamente, la legislazione che regolamenta – sia pure con limiti – la parità di genere all'interno del mercato del lavoro.

Dopo una breve introduzione del principio di eguaglianza all'interno del diritto antidiscriminatorio[2], si approfondisce la disciplina facente capo al diritto comunitario, sia dal punto di vista delle fonti primarie (Trattati) che di quello delle fonti secondarie (Direttive).

Risulta fondamentale disquisirne poiché l'ordinamento interno ha recepito le disposizioni ivi inserite, adattandole, in un secondo momento, alla legislazione nazionale. Infatti, nel prosieguo della narrazione, ci si riferisce alle disposizioni normative italiane che disciplinano la parità di genere, seguendo un ordine cronologico: inizialmente si menzionano gli artt. 3 (princìpi di eguaglianza formale e sostanziale) e 37 (stessi diritti e stesse retribuzioni tra uomo e donna) per poi passare a definire, nel dettaglio, il c.d. "Codice delle Pari Opportunità", regolamentato dal d.lgs. 198/2006; per la prima volta, viene istituita una figura quale il Consigliere di Parità (art. 18), che opera a livello nazionale e regionale per verificare che, di fatto, la situazione sul luogo di lavoro risulti effettivamente paritaria tra i due sessi, anche se, per parlare esplicitamente di parità retributiva (art. 1), bisognerà attendere l'approvazione del d.lgs. 05/2010.

In conclusione, vista l'attuale rilevanza dello strumento, è stata dedicata un'apposita sezione nei confronti del PNRR, che prevede una serie di stanziamenti a favore degli Stati membri UE duramente colpiti dagli effetti economici negativi che la crisi pandemica, con i *lockdown* generalizzati, ha comportato. Esso si articola in sei missioni; quella denominata «Inclusione e Coesione» predispone la quantità più elevata di finanziamenti a favore della riduzione del divario di genere, con obiettivi da raggiungere, intanto, entro il 2026. Tuttavia, essendo una misura di recentissima attuazione, non vi è ancora un impianto normativo adeguato ai fini della sua completa regolamentazione: l'unica disposizione a ciò correlata è la legge 162/2021 che, inoltre, apporta ulteriori modifiche al d.lgs. 198/2006.

Il terzo capitolo approfondisce la disciplina dei congedi di maternità, paternità e parentali, partendo dalla legge 53/2000 (frutto del recepimento di ulteriori direttive europee) e indicandone le successive modifiche, fino ad arrivare al recente d.lgs. 105/2022.

[2] M.V. Ballestero, *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro. Note introduttive*, in *Lavoro e Diritto*, Fascicolo 3-4, 2004.

L'argomento trattato di seguito, invece, è la legge Golfo-Mosca (legge 120/2011), disposizione normativa che ha costituito un punto di rottura con il passato in quanto ha introdotto obbligatoriamente la presenza di una quota minima del genere sottorappresentato nei *board* delle società quotate nei mercati regolamentati.

Dopodiché, viene affrontato il modo in cui il lavoro agile (o *smart working*) adottato durante lo stato di emergenza abbia penalizzato nella fattispecie la componente femminile, riportando, a tal proposito, un'indagine campionaria svolta dall'INPS ed i risultati di un *focus group* afferente ad un gruppo di lavoratrici della Regione Toscana, i cui risultati sono stati raccolti dall'IRES.

In chiusura, l'elaborato focalizza l'attenzione sul ruolo fondamentale del c.d. *work-life balance*. L'indagine campionaria riportata dimostra quanto questo aspetto sia sentito, oltreché dalle donne con figli, anche dalle giovani generazioni. Si ritiene che una maggiore flessibilità lavorativa si riversi positivamente sulla produttività dei dipendenti e che i datori di lavoro non possano più soprassedere sulla questione; gli aumenti retributivi, da soli, non bastano più per trattenere i dipendenti. Successivamente, si menziona un'iniziativa, legata alla sfera della conciliazione vita-lavoro, concepita dal Gruppo Benetton, ovverosia l'istituzione, nel 2007, di un centro per l'infanzia situato nei pressi della sede operativa, il cui utilizzo è rivolto ai figli di tutti i collaboratori.

CAPITOLO I - LA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE FEMMINILE E L'ASSENZA DI UNA EFFETTIVA PARITA' DI GENERE

1. Il concetto di "genere"

Trattando il tema del "genere" si scopre quanto esso sia, di fatto, sfaccettato e complesso. In termini più specifici, se ne inizia a parlare solo a cavallo tra la fine degli anni '60 e l'inizio degli anni '70, come si esporrà nel prosieguo.

Connell, nell'opera 'Questioni di Genere' (2011), definisce il c.d. "ordine di genere" come «la tendenza di donne e ragazze all'adesione di un modello accettabile dal punto di vista sociale, che contrappone l'apprezzabilità dell'aspetto fisico delle medesime all'ostentazione da parte degli uomini di caratteristiche quali competitività e forza sia nell'ambiente lavorativo che in quello sportivo». Come conseguenza di ciò, l'Autore ritiene che, seguendo questo modello di sviluppo, le donne siano costrette a mettere da parte le ambizioni della vita lavorativa per occuparsi della cura domestica e dei figli. Sono presenti naturali differenze che, comunque, distinguono gli uomini dalle donne in base al sesso biologico; più specificamente, esso si determina prendendo in considerazione gli organi sessuali, i cromosomi sessuali e i livelli ormonali, cioè le presunte basi naturali della mascolinità e della femminilità[3].

Già Simone de Beauvoir nel 1949 parlava di «destino» e di quanto questo fosse effettivamente meno gravoso sugli uomini anziché sulle donne: il sesso biologico non collima né con la loro esistenza personale né con le loro aspirazioni. Nell'ultima parte del suo trattato spartiacque nella storia del femminismo occidentale "Il Secondo Sesso" (opera che attingeva alla filosofia, alla psicoanalisi e alla letteratura e volta a criticare politicamente la subordinazione delle donne[4]), in conclusione viene riservata alla donna la possibilità di uscire dalla sua condizione di inferiorità, per divenire «Altro» rispetto alla componente maschile della società: sia pure rimanendo diversificata per ciò che concerne i ruoli funzionali, l'obiettivo è quello di ergersi in una condizione di parità nel pieno rispetto dell'esclusiva natura umana, razionale e libera[5]. Siccome, tuttavia, all'interno dei gruppi sociali il fattore biologico deve essere contestualizzato in una dimensione economica, sociale e psicologica più ampia, la fisiologia viene relegata a mero fattore marginale. Per tale motivo, per definire l'identità di un soggetto, occorre considerare, oltre all'aspetto biologico, anche concetti quali l'identità di genere e l'ideale di genere.

---

[3] Il Post, *"Cos'è l'identità di genere, spiegato bene"*, 2017, https://www.ilpost.it/2017/07/05/identita-di-genere/.
[4] R. Connell, *Questioni di genere*, il Mulino, 2011.
[5] C. Lunghi, *La soggettività delle donna tra femminismo e sociologia*, in *Studi di Sociologia*, n.2/2002, pp. 167-188.

L'identità di genere abbraccia sia i connotati personali di un soggetto che, in questo modo, si contraddistingue nella sua unicità rispetto ai singoli, sia i caratteri sociali che ne stabiliscono l'appartenenza al gruppo sociale. Essa si sviluppa mediante tre processi: imitazione, giacché i bambini assumono come modello di sviluppo gli adulti; rinforzo, dove, a seconda dell'adozione di comportamenti idonei al proprio genere, si impernia un meccanismo di premi-punizioni; auto-socializzazione, la quale si verifica attraverso l'interazione con il gruppo sociale di appartenenza. Con ideale di genere, invece, si intende il complesso dei comportamenti e delle attitudini (aspettative culturali) che la società medesima ascrive all'individuo uomo e all'individuo donna. Ovviamente, a tal proposito, l'identità biologica non pone dubbi di alcun tipo sull'essere maschio o femmina, ma l'identità di genere consente di percepirsi come uomo o come donna indipendentemente dal sesso biologico di appartenenza[6]. Anche secondo la sociologa Sartori (2009), "sesso" e "genere" assumono diversi significati: mentre il primo si riferisce ai caratteri biologici intrinseci della persona, il secondo si lega alla cultura, in un determinato momento storico, di una determinata comunità sociale; perciò, esso si forma progressivamente in seguito ai processi di socializzazione che determinano i comportamenti accettabili o meno all'interno di una determinata società. Alla luce di quanto detto poc'anzi, per uomini e donne viene prestabilito un ruolo diverso all'interno della collettività; si tratta, a ben vedere, di una costruzione sociale e culturale[7].

E' vero che, in base al genere, si pongono le fondamenta per la costruzione della propria identità, ma è altrettanto vero che, nello stesso tempo, ci si ritrova a fronteggiare differenze ed ingiustizie[8]. Muoversi in una prospettiva di genere significa valutare, all'interno dell'organizzazione sociale, uomini e donne come complementari: il ruolo dell'uno e dell'altra appaiono contestuali anche se i tempi e le modalità dei mutamenti divergono; allo stesso modo, siccome i fenomeni sociali vengono vissuti ed interpretati differentemente, non cogliere questa sfumatura diventa un ostacolo ai fini della loro trattazione.[9]

Antesignana di tutti i movimenti femministi è Mary Wollstonecraft, che nel 1792 pubblica a Londra *I diritti delle donne*. L'opera, dato il contesto storico, non tratta ancora la dimensione politica (il movimento suffragista nasce oltre cinquant'anni dopo, *ndr)*, ma inserisce le donne in un contesto nel quale esse dovrebbero essere considerate individui autonomi[10]. L'Autrice asserisce che le disparità tra uomini e donne si accingano attorno ad una dimensione culturale ed educativa che costituisce la causa primaria di sottomissione delle seconde rispetto ai primi. Il fatto che vi fosse un divario di

[6]A. Bertolazzi,*" Genere e Sessualità"*, 2016, https://docenti.unimc.it/alessia.bertolazzi/teaching/2016/16101/files/Genere.pdf.
[7] F. Sartori, *Differenze e disuguaglianze di genere*, il Mulino, 2009.
[8] R. Connell, *Questioni di genere*, il Mulino, 2011.
[9] F. Sartori, *Differenze e disuguaglianze di Genere*, il Mulino, 2009.
[10] C. Lunghi, *La soggettività tra femminismo e sociologia*, in *Studi di Sociologia*, n.2/2002, pp. 167-188.

istruzione così delineato rendeva piuttosto semplice, da parte delle famiglie di appartenenza, «la costruzione di un carattere artificioso, prima ancora che le loro facoltà intellettive si fossero delineate». Le sue riflessioni anticipano tematiche cruciali che verranno successivamente estrinsecate all'interno dei movimenti femministi, quali la condanna del patriarcato, l'uguaglianza e l'emergere di una vera e propria specificità femminile.

A tal proposito, il movimento femminista nasce e si diffonde massicciamente nel continente europeo solo in concomitanza con le proteste studentesche e operaie del 1968, trovando anch'esso collateralmente appoggio nella sinistra radicale. In Italia nasce, all'interno del Partito Radicale, il Movimento di Liberazione della Donna, che durerà dal 1970 al 1983[11]. Quest'ultimo criticò aspramente il ruolo della donna all'interno della società, rivendicando la costruzione di asili nido, la libertà di accesso ai contraccettivi così come l'eliminazione del reato di aborto all'interno del Codice Penale. Invero, veniva sì richiesta una rivendicazione sui diritti in generale (universali) fino ad allora appannaggio dei soli uomini, ma, non troppo velatamente, in questo modo si richiedeva di fatto una effettiva parità tra i due generi, ottenuta solo in parte – con differenze che persistono ancora oggi e che saranno ampiamente oggetto di analisi nell'elaborato – e perlopiù da un punto di vista formale anziché sostanziale. Queste progressive battaglie e rivendicazioni danno luogo, tra la seconda metà degli anni '70 e gli anni '80, alla nascita dei c.d. "studi di genere". La prima studiosa a discuterne da un punto di vista accademico è l'antropologa Gayle Rubin nel 1975[12]. Utilizzando un neologismo - «sex-gender system» - l'accademica enfatizza il binomio ormai inesorabilmente interconnesso tra sesso e genere: la società, perpetrando modelli comportamentali più o meno tossici, converte la sessualità biologica in un prodotto culturale; prodotto, a sua volta, che è espressione di puntuali meccanismi di dipendenza gerarchica fra uomini e donne.

Andando, invece, ad analizzare il fenomeno da una prospettiva storica, una docente dell'Università di Princeton, Joan Scott, nel 1986, pubblica un articolo intitolato "Gender: a useful category of historical analysis". L'attenzione si sofferma su tre dimensioni legate al genere: la mutabilità (essendo il genere un costrutto sociale, è soggetto a modificazioni); l'elemento relazionale (affinché lo studio assuma valore, uomini e donne devono essere considerati quasi interdipendenti); la diversa distribuzione di potere (il concetto di genere dà origine ad un'enorme frattura, dato che rende manifesto il diverso equilibrio nella distribuzione del rapporto di forza). Prendendo in considerazione quest'ultimo aspetto, la studiosa asserisce che il potere differenzi gli accessi anche ai beni materiali e che, quindi, le differenze di genere si riversino a cascata nell'intera organizzazione sociale;

[11] A. Pigliaru, "*Il vissuto del Movimento Liberazione della Donna"*, 2017, https://ilmanifesto.it/il-vissuto-del-movimento-liberazione-della-donna.

[12] G. Rubin, *The Traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex*, in *Quaderni di Studi Internazionali sulla Donna*, 1976.

organizzazione sociale che, a sua volta, essendo di stampo patriarcale, è permeata da pregiudizi e stereotipi che non consentono l'accesso a qualsiasi forma di autorità pubblica da parte delle donne[13].
Ai fini della trattazione, risulta interessante accennare alla contrapposizione tra gli studi di genere – di origine anglosassone – e la teoria della differenza – di origine francese -. Gli studi di genere rivendicano come fondamentale la costruzione delle differenze maschili e femminili mantenendo comunque intatte le specificità dell'appartenenza al genere, poiché il fine ultimo è quello di perseguire l'uguaglianza dei diritti politici e sociali; invece, le fautrici della teoria della differenza rivolgono il loro impegno alla definizione di una vera e propria identità nuova della donna in grado di travalicare la classica struttura patriarcale, proponendo di porre la condizione femminile come punto di partenza positivo per elaborare un progetto politico delineato. La teoria della differenza sottolinea l'inesistenza di una dimensione simbolica femminile, giacché la rappresentazione della donna è sempre avvenuta nelle funzioni, nei modi e nelle forme funzionali all'affermazione del potere detenuto *de facto* dagli uomini. Secondo tali studiose, la dimensione simbolica deve andari di pari passo con quella materiale per arrivare a quella che viene definita «identificazione positiva»: l'esclusione dall'istruzione, dalla sfera politica e la perpetrata condizione di oppressione sociale hanno escluso la possibilità di definire un modello alternativo capace di competere con quello dominante a trazione prettamente maschile. Ciò che a queste ultime viene contestato dalle accademiche del primo filone è, però, la non traduzione effettiva del pensiero in un concreto impegno politico, condizione imprescindibile per chi vuole operare attivamente in un'ottica di genere, poiché solo così ci potrà essere un miglioramento delle condizioni esistenziali e dei diritti basilari (e non) delle donne[14].
La sensibilità verso tali temi sta certamente crescendo, ma in misura molto lenta, specie da quando il dibattito si è spostato prevalentemente nelle sedi accademiche ed istituzionali a discapito dei luoghi fisici di aggregazione. Si sostiene, dunque, che il genere divenga a tutti gli effetti preponderante nell'impostazione di un ragionamento; il suo riconoscimento a livello scientifico ha agevolato il dibattito politico fornendo una nuova chiave di lettura per comprendere una società in continua evoluzione, nonostante, sfortunatamente, il divario tra i due generi non si sia affatto appianato[15].

[13] C. Lunghi, *La soggettività delle donne tra femminismo e sociologia*, in *Studi di Sociologia*, n.2/2002, pp. 167-188.
[14] F. Sartori, *Differenze e disuguaglianze di Genere*, il Mulino, 2009.
[15] R. Connell, *Questioni di genere*, il Mulino, 2011.

2. Il divario uomo-donna nel mercato del lavoro: la segregazione orizzontale e la segregazione verticale

Quando le donne entrano nel mondo del lavoro, si trovano a svolgere una quantità limitata di professioni, per giunta in settori che vengono definiti "femminilizzati"; questo è conseguenza del fatto che, sovente, il percorso prediletto dopo la formazione secondaria inerisce alla formazione umanistica, a discapito di quella scientifica (le cosiddette professioni STEM fotografano ancora un gap consistente tra occupazione maschile e femminile)[16].

I modelli socializzativi, a questo punto, contribuiscono ad acuire la presenza di ruoli stereotipati di genere, legati sia a variabili endogene (la sedimentazione di modelli culturali patriarcali inculcati sin dalla giovane età anche attraverso i libri di testo) che esogene (l'inadeguatezza degli orari lavorativi, la iniqua distribuzione delle faccende domestiche tra la componente maschile e quella femminile e il gender pay gap). Interessante è anche definire, in una sfera come questa, il concetto di segmentazione: i differenti ambiti che costituiscono una professione non vengono distribuiti uniformemente tra i due sessi (ad esempio, le donne laureate in Medicina e Chirurgia si occupano prevalentemente del benessere di altre donne e bambini, mentre le imprenditrici sono generalmente di piccole dimensioni e spesso si occupano di servizi alla persona)[17].

Ciò premesso, è agevole intuire come, nel concreto, si giunga ad una vera e propria segregazione occupazionale, che nonostante le rivendicazioni di cui si è fatta menzione nel paragrafo precedente permane strenuamente nel mercato del lavoro. Essa si suddivide in segregazione orizzontale e segregazione verticale, le cui peculiarità verranno approfondite all'istante.

2.1 La segregazione orizzontale

Le donne sono sottorappresentate in determinate occupazioni e settori, ma di fatto questo non è regolamentato da nessun principio legislativo; viene deciso arbitrariamente, come conseguenza del nostro modello culturale predominante[18]. Le mansioni occupazionali svolte in larga parte dalla componente femminile della società generalmente sono scarsamente remunerate e con prospettive carrieristiche molto basse, ciò correlato alla possibilità di conciliare più efficacemente impegni domestici ed extradomestici (almeno secondo la narrazione dominante, ma è risaputo che in realtà il discorso si inglobi nella più ampia prospettiva degli stereotipi e dei pregiudizi). Inoltre, così facendo, per preservare l'equilibrio tra vita familiare e lavorativa, le ragazze si trovano a non dovere affrontare

[16] F. Sartori, *Differenze e disuguaglianze di genere*, il Mulino, 2009.
[17] F. Sartori, *ibidem.*
[18] EIGE, Segregazione Orizzontale, https://eige.europa.eu/it/taxonomy/term/1247.

una quantità elevata di spostamenti per motivi professionali e, oltre a questo, i datori di lavoro attribuiscono loro incarichi che spesso non prevedono lavoro straordinario.

Tali caratteristiche pongono una serie di ostacoli all'impiego femminile, rendendolo nella sostanza più disincentivante; a ciò connesso, infatti, è il fenomeno del *sex typing*, ovverosia la tipizzazione di genere che, nel corso di un periodo di tempo più o meno lungo, deriva da professioni intese costantemente nel senso maschile del termine (ad esempio impieghi quali l'idraulico e l'ingegnere vengono sempre associati agli uomini)[19]. Infatti, gli impeghi che prevedono una maggiore concentrazione delle donne attingono ai seguenti ambiti: collaborazione domestica, educazione primaria e secondaria, servizi di cura, commercio al dettaglio (cassiera o commessa, giusto per citare i primi due esempi comuni) e, infine, l'ambito turistico (accoglienza del cliente nelle strutture ricettive e ristorazione); tendenza questa che, nemmeno con il tempo, diminuisce[20].

All'interno del mercato del lavoro, figurano i c.d. "campi sociali", composti da tre delle forme di capitale teorizzate dal sociologo Bourdieu: capitale economico (il compenso conseguente alla prestazione lavorativa), capitale culturale (costituito dalle abilità dell'individuo) e capitale simbolico (lo status sociale)[21]. Ebbene, le professioni che nell'immaginario collettivo vengono attribuite quasi esclusivamente alle donne sono quelle che richiedono la presenza di un capitale culturale e simbolico più elevati rispetto alle altre; si desume, quindi, una maggiore tendenza a convergere verso la segregazione occupazionale.

Anker (2003) individua cinque stereotipi 'positivi' femminili che farebbero propendere per la scelta delle mansioni suesposte; si tratta di: attitudine alla cura domestica, attitudine all'attenzione verso la persona, abilità nel portare a termine lavori manuali, fascino fisico e lealtà. Il fatto che, al contrario, gli uomini siano concentrati, ad esempio, nei settori ingegneristici (vedi quello edile) è anch'esso legato alla presenza di ulteriori quattro stereotipi femminili, ma questa volta 'negativi': l'incompetenza nei ruoli di supervisione, la differente forza fisica, la minore propensione verso le discipline STEM, la pavidità nell'affrontare momenti difficili nella vita aziendale[22].

Secondo l'Osservatorio Talent Venture, il totale delle donne iscritte ai percorsi STEM (acronimo di Science, Technology, Engeneering and Mathematics) non eccede il 37%, mentre ben il 62% sceglie percorsi improntati maggiormente verso l'ambito umanistico e sociale.

Anche secondo i dati ISTAT del 2020, si evince un consistente gap tra i laureati delle discipline STEM: a fronte del 37,3% degli uomini in possesso di tale titolo di studio, la controparte femminile

[19] Cambridge Dictionary, Sex Typing, https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/sex-typing.
[20] F. Sartori, *Differenze e disuguaglianze di genere*, il Mulino, 2009.
[21] L. Cattani, *"La segregazione di genere nel mercato del lavoro"*, 2020, https://www.pandorarivista.it/articoli/la-segregazione-di-genere-nel-mercato-del-lavoro/.
[22] Anker, Melkas and Korten, *Gender based occupational segregation in 1990's*, 2003, ILO.

arriva appena al 16,2%[23]. Alla base di ciò vi è un problema denominato *confidence gap*: secondo Save The Children, a seguito della scarsa scelta di tali percorsi accademici vi è innanzitutto l'educazione familiare intrisa di stereotipi, a volte accompagnata anche dalla carenza di un sostegno economico per potere proseguire un percorso così tortuoso; ma soprattutto incide, purtroppo, la bassa autostima, sempre frutto del retaggio culturale che ci portiamo appresso[24]. Stante questa considerazione, si evince come, nella sostanza, sia la scuola il luogo di formazione originario nel quale dovrebbero essere apprese competenze quali la fiducia nelle proprie abilità e la capacità di cooperare; tuttavia, nonostante il buon rendimento nelle discipline scientifiche, solo una ragazza su otto è proiettata verso il compimento di un percorso di tipo STEM all'università, contro la scelta del medesimo itinerario accademico da parte di un ragazzo su quattro[25]. Nonostante il rendimento degli esami universitari sia più ottimale per le ragazze, nel mondo del lavoro si verifica una disparità sia dal punto di vista occupazionale che da quello remunerativo.

Secondo la Presidente di Valore D Paola Mascaro «colmare il gap tra uomini e donne nelle professioni tecnico-scientifiche contribuirebbe ad una crescita del PIL pro-capite del 2,2-3% nei prossimi trent'anni»[26]. In realtà, sia pure in fase embrionale, vi sono ben otto progetti europei orientati verso questo obiettivo e uno italiano, definito in collaborazione con Assolombarda e chiamato, in maniera originale, "STEMiamoci": l'associazione mette a disposizione dieci borse di studio nei confronti delle migliori studentesse iscritte al primo anno di un corso di laurea STEM.

2.2 La segregazione verticale

Il concetto è correlato a quanto visto analizzando il fenomeno della segregazione orizzontale, ma questa volta si analizza la prospettiva dal punto di vista dell'organizzazione gerarchica dell'azienda. Le donne si posizionano ai livelli più bassi della scala gerarchica, ossia intraprendono delle mansioni che corrispondono a qualifiche inferiori rispetto a quelle maschili in termini di prestigio, responsabilità e riconoscimenti da parte dei loro superiori.

Il termine anglosassone utilizzato come sinonimo di segregazione verticale è '*glass ceiling*': pur essendo le discriminazioni, da un punto di vista normativo, formalmente escluse, compongono in realtà una sorta di barriera invisibile. Si tratta, a ben vedere, di un meccanismo molto subdolo; nei

[23] Report Istat, *"Livelli di istruzione e ritorni occupazionali, anno 2019"*, 2020, https://www.istat.it/it/files/2020/07/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf.
[24] Save The Children, *"Ragazze e STEM: stereotipi e disparità di genere"*, 2022, https://www.savethechildren.it/blog-notizie/ragazze-stem-stereotipi-disparita-di-genere.
[25] Valore D, *"All'origine del gender gap nelle STEM? Il confidence gap"*, 2021, https://valored.it/news/gender-gap-nelle-stem/.
[26] *Ibidem.*

fatti, risulta molto difficile travalicarla, impedendo di conseguenza alla componente femminile di scalare i vertici aziendali o, finanche, i livelli dirigenziali nel settore pubblico.

Persino qualora il soffitto di cristallo venisse sfondato, ciò si verifica comunque in maniera più agevole nei settori già definiti "femminilizzati" (istruzione, alberghiero, ristorazione, servizi sociali). Anche le posizioni intermedie vengono raggiunte con più facilità rispetto al passato; più specificamente, si tratta di ruoli quali «quadro intermedio, staff, funzionario e *professionals,* volendo utilizzare una nomenclatura 'customizzata'»[27].

Ciononostante, un altro evento surrettizio che si può potenzialmente innescare riguarda il c.d. *glass cliff* («precipizio di vetro»): una volta raggiunta la posizione apicale, il rischio per le donne è quello di ricoprire quella carica per un periodo limitato di tempo, per sprofondare successivamente di nuovo ad un livello inferiore; se si ha la fortuna che questo non accada, la componente femminile si ritrova comunque invischiata in un meccanismo di premi-punizioni, dovendo dimostrare continuativamente il proprio valore, senza mostrare segni di cedimento.

La conferma di quanto sopra riportato si riscontra nel fatto che i datori di lavoro riscontrino una minore disponibilità agli spostamenti e alla formazione in itinere, fattore che rende "giustificabile" la scelta di inserire le ragazze ad un livello medio-basso della scala gerarchica; inoltre, non a caso è stato scritto "il" datore di lavoro, in quanto le assunzioni il più delle volte vengono effettuate da dirigenti di sesso maschile, che tendono a prediligere il medesimo genere di appartenenza. Tuttavia, sembra piuttosto ovvio che in realtà questo sia solo un modo per nascondere i preconcetti e gli stereotipi che, permeando la società nel suo complesso, non possono non pervadere anche l'ambiente di lavoro, considerando che il luogo di lavoro non sempre è costituito da una spiccata presenza di persone giovani, che, in linea di principio, dovrebbero essere orientate verso una migliore apertura mentale rispetto alle generazioni precedenti.

In Italia, il divario tra uomini e donne persiste soprattutto nel Mezzogiorno e, generalmente, tra categorie differenti di donne, suddivise in base alla nazionalità, al numero dei figli e al livello di istruzione.

Focalizzandosi sulla conciliazione tra vita e lavoro della componente femminile della società, è piuttosto innegabile che, a causa di una scarsa cultura di welfare *family friendly*, più aumenta il numero di figli e più, pur mantenendo l'occupazione, si rischia di incidere sulla carriera con orari di lavoro ridotti, contratti part-time e ruoli di responsabilità inferiori rispetto ai colleghi maschi.

Nel 1993 fu coniato il termine *maternal wall*, indicante il fatto che la responsabilità nell'accudimento e nella crescita dei figli dovrebbe riguardare in egual misura padri e madri, ma, nella sostanza, vi è

[27] G.M. Cavaletto, M. Olagnero, *Lavoro è potere? Segregazione occupazionale e leadership femminile*, in *Giurisprudenza Italiana*, n. 167/2015, pp. 2248-2256.

un forte ed iniquo sbilanciamento – com'è noto – solo verso la componente femminile della coppia; essa costituisce un evento dirompente solo nella vita professionale e carrieristica femminile, la quale, ovviamente, incide nei confronti della scelta di un determinato percorso di vita; pertanto, il percorso personale, occupazionale e familiare si intrecciano comportando conseguenze che oltrepassano l'abilità di controllo delle suddette interessate[28].

Passando, invece, per il filone dell'istruzione, fino agli anni Settanta il grado di cultura e la partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne erano inversamente proporzionali; esito, questo, della scelta di percorsi scolastici professionali e dunque con una durata inferiore rispetto ai diplomi quinquennali. Oggi, di contro, le donne raggiungono addirittura un livello superiore di istruzione rispetto ai coetanei maschi, con conseguimento di ottimi voti anche all'università. Infatti, a supporto di tale affermazione, secondo l'associazione Le Nius il tasso di dispersione scolastica alle scuole superiori risulta del 2,6% per le ragazze a fronte di ben il 4% dei ragazzi[29].

Anche all'università i risultati raggiunti sono brillanti: secondo il consorzio Almalaurea, il numero delle ragazze che si laureano in corso è superiore rispetto a quello dei ragazzi (una media di 51% contro 46%) e anche il voto medio di laurea registra valori superiori (103,4 versus 101,3)[30]. Ciononostante, aprendo un collegamento verso il fenomeno della segregazione orizzontale ampiamente descritto in precedenza, si riscontra come i percorsi umanistici vengano ancora prediletti rispetto a quelli scientifici, nonostante questi ultimi siano in grado di offrire prospettive remunerative più elevate. Infine, l'ultima variabile in grado di inficiare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è quella, non meno subdola ed irrilevante, di stampo sociale e culturale.

L'Italia, in particolare, è, purtroppo, uno dei principali Paesi europei fortemente permeati dalla presenza di stereotipi di genere, fattore che si ripercuote a cascata sulla partecipazione attiva nel circolo economico, sul dislivello tra lavoro professionale e lavoro di cura e sui pregiudizi inerenti alle differenti attitudini professionali di uomini e donne che, addirittura da un punto di vista biologico, renderebbero queste ultime inidonee a svolgere determinate mansioni.

Questo retaggio culturale, ad ogni modo, si forma sin dall'infanzia, poiché i libri di testo risultano già intrisi di preconcetti che, necessariamente, danno luogo alla creazione di un'ampia valenza culturale, organizzativa e valoriale nel percorso formativo di ogni singolo individuo; i sussidiari scolastici presentano una supremazia maschile nel linguaggio, nelle attitudini e nei comportamenti, dato che gli

[28] G.M. Cavaletto, M. Olagnero, *ibidem*.

[29] A. Genzone, *"La dispersione scolastica in Italia è un problema molto serio"*, 2022, https://www.lenius.it/dispersione-scolastica-in-italia/.

[30] Almalaurea, *"Più brave a scuola e all'università, ma penalizzate sul mercato del lavoro"*, 2018, https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/comunicati/2018/cs_al_donne_8_marzo.pdf.

uomini vengono rappresentati come forti, intraprendenti, sagaci, con spirito di iniziativa a discapito dei ruoli femminili che vengono identificati come scarsamente interessanti e marginali[31].
Si comprende, dunque, come non sia possibile pensare di sradicare questi concetti senza rivoluzionare preliminarmente il sistema scolastico ed educativo, condizione necessaria – ancorché insufficiente – per sopprimere gli stereotipi sessisti e, più in generale, questa tipologia di modelli culturali arcaici.

3. Il gender gap: definizione

Con il termine *gender gap* si intende «il divario di genere, cioè la differenza di condizioni e trattamento tra uomini e donne nelle varie sfere della vita personale. Punta a misurare, tramite dati, la distanza che divide ancora i sessi in ambiti come l'educazione, il lavoro, la salute e l'accesso alle attività economiche»[32]. Lo strumento preposto alla sua misurazione è un report pubblicato annualmente dal World Economic Forum, che pone in rilievo il divario fra uomini e donne prendendo in considerazione quattro indicatori: economia, educazione, salute e politica.
Secondo le stime più recenti, il gender gap costituirebbe un mancato gettito erariale pari a 268 miliardi di euro (il 18% del PIL circa); a livello mondiale, invece, una situazione di uguaglianza di genere potrebbe giovare al PIL globale un importo pari a 28 trilioni di dollari entro il 2025[33].
Figura 1 – *The Global Gender Gap Index 2021 Rankings*

TABLE 1.1 | The Global Gender Gap Index 2021 rankings

Rank	Country	Score (0–1)		Rank change 2020	Score change 2020	Score change 2006
1	Iceland	0,892	0,892	–	+0,016	+0,111
2	Finland	0,861	0,861	1	+0,029	+0,065
3	Norway	0,849	0,849	-1	+0,007	+0,050
4	New Zealand	0,840	0,840	2	+0,041	+0,089
5	Sweden	0,823	0,823	-1	+0,003	+0,009
6	Namibia	0,809	0,809	6	+0,025	+0,122
7	Rwanda	0,805	0,805	2	+0,014	n/a
8	Lithuania	0,804	0,804	25	+0,059	+0,096
9	Ireland	0,800	0,800	-2	+0,002	+0,066
10	Switzerland	0,798	0,798	8	+0,019	+0,098
11	Germany	0,796	0,796	-1	+0,010	+0,044
12	Nicaragua	0,796	0,796	-7	-0,008	+0,139
13	Belgium	0,789	0,789	14	+0,039	+0,081
14	Spain	0,788	0,788	-6	-0,006	+0,056
15	Costa Rica	0,786	0,786	-2	+0,003	+0,092
16	France	0,784	0,784	-1	+0,003	+0,132
17	Philippines	0,784	0,784	-1	+0,003	+0,032
18	South Africa	0,781	0,781	-1	+0,001	+0,068
19	Serbia	0,780	0,780	20	+0,044	n/a
20	Latvia	0,778	0,778	-9	-0,007	+0,069
21	Austria	0,777	0,777	13	+0,033	+0,078
22	Portugal	0,775	0,775	13	+0,031	+0,083
23	United Kingdom	0,775	0,775	-2	+0,008	+0,038
24	Canada	0,772	0,772	-5	+0,001	+0,056
25	Albania	0,770	0,770	-5	+0,001	+0,109
26	Burundi	0,769	0,769	6	+0,024	n/a
27	Barbados	0,769	0,769	1	+0,019	n/a
28	Moldova	0,768	0,768	-5	+0,011	+0,055
29	Denmark	0,768	0,768	-15	-0,014	+0,022
30	United States	0,763	0,763	23	+0,039	+0,059
79	Thailand	0,710	0,710	-4	+0,003	+0,027
80	Kazakhstan	0,710	0,710	-8	-0,001	+0,017
81	Russian Federation	0,708	0,708	–	+0,002	+0,031
82	Tanzania	0,707	0,707	-14	-0,006	+0,004
83	Cyprus	0,707	0,707	8	+0,015	+0,064
84	Malta	0,703	0,703	6	+0,010	+0,051
85	Uruguay	0,702	0,702	-48	-0,035	+0,047
86	Paraguay	0,702	0,702	14	+0,019	+0,046
87	Viet Nam	0,701	0,701	–	+0,002	n/a
88	Romania	0,700	0,700	-33	-0,024	+0,020
89	Dominican Republic	0,699	0,699	-3	-0,001	+0,035
90	Belize	0,699	0,699	20	+0,028	n/a
91	Venezuela	0,699	0,699	-24	-0,014	+0,032
92	Lesotho	0,698	0,698	-4	+0,003	+0,017
93	Brazil	0,695	0,695	-1	+0,004	+0,041
94	Liberia	0,693	0,693	3	+0,008	n/a
95	Kenya	0,692	0,692	14	+0,021	+0,044
96	Cameroon	0,692	0,692	–	+0,006	+0,105
97	Ethiopia	0,691	0,691	-15	-0,015	+0,096
98	Greece	0,689	0,689	-14	-0,012	+0,035
99	Hungary	0,688	0,688	6	+0,011	+0,019
100	Azerbaijan	0,688	0,688	-6	+0,001	n/a
101	Indonesia	0,688	0,688	-16	-0,013	+0,034
102	Korea, Rep.	0,687	0,687	6	+0,016	+0,071
103	Cambodia	0,684	0,684	-14	-0,010	+0,055
104	Senegal	0,684	0,684	-5	-0,000	n/a
105	Togo	0,683	0,683	35	+0,068	n/a
106	Nepal	0,683	0,683	-5	+0,003	+0,135
107	China	0,682	0,682	-1	+0,006	+0,026
108	Kyrgyz Republic	0,681	0,681	-15	-0,007	+0,007

Fonte: World Economic Forum, *Global Gender Gap Report*, 2021.

Il WEF attribuisce un punteggio compreso nell'intervallo tra 0 e 1, dove 0 indica l'assenza della parità di genere in un determinato Stato, mentre 1 indica il pieno raggiungimento dell'uguaglianza tra i due

[31] F. Sartori, *Differenze e disuguaglianze di genere*, il Mulino, 2009.
[32] Inside Marketing, *"Significato di Gender Gap"*, https://www.insidemarketing.it/glossario/definizione/gender-gap/.
[33] Dealogando, *"Che cos'è il gender gap nel mondo del lavoro e come combatterlo"*, 2021, https://www.dealogando.com/lavoro/gender-gap-lavoro/.

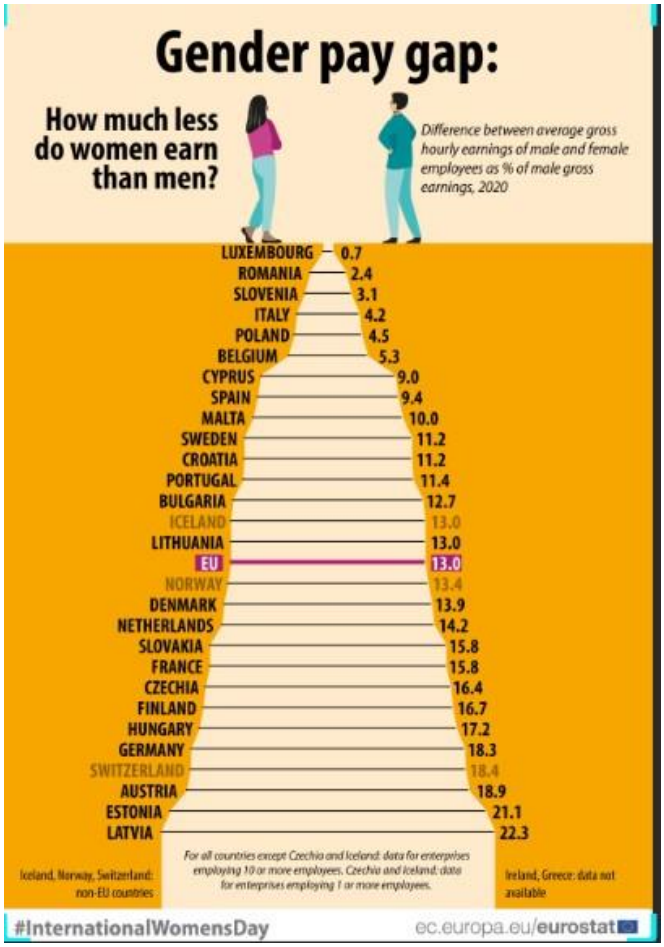
sessi. La colonna "Rank Change", invece, segnala la variazione positiva o negativa nella classifica rispetto alla rilevazione dell'anno precedente. Come si evince dalla tabella, i Paesi più virtuosi sono quelli appartenenti all'Europa del Nord, ben più efficienti dei Paesi mediterranei per ciò che concerne questa sfera; non a caso, nella top 3 sono inserite nazioni quali Islanda, Finlandia e Norvegia.
La Svezia, invece, perde una posizione, ma si guadagna comunque il quinto posto. L'Italia fa un buon balzo in avanti in relazione al 2020 (dal 76-esimo posto conquista il 63-esimo), ma questo non è sufficiente; è sintomo che nel nostro Paese ci sia molta strada ancora da percorrere e che siamo, purtroppo, ben lontani dai risultati di efficienza raggiunti in primis dai Paesi nordici, ma anche da Nazioni quali Svizzera e Germania, giusto per dare una rapida occhiata alle posizioni leggermente inferiori.
Una volta compreso il quadro generale, si procede ad analizzare il divario salariale di genere nel mercato del lavoro, con tutte le ripercussioni attuali e future che questo comporta.

3.1 Il gender pay gap

Il c.d. *gender pay gap* indica la differenza retributiva tra donne e uomini.
Secondo la definizione data dal Parlamento Europeo, si tratta più specificamente della «differenza nella retribuzione oraria lorda media tra uomini e donne, espressa in percentuale del salario maschile. Essa si basa sugli stipendi corrisposti direttamente ai dipendenti prima della detrazione delle imposte e dei contributi previdenziali. Nel calcolo, però, vengono prese in considerazione solo le aziende con dieci o più dipendenti»[34].
Nel 2020, il *gender pay gap* in Europa ha raggiunto quota 13%: stante la definizione riportata sopra, questo significa che una donna guadagna, in media, il 13% in meno per ogni ora retribuita rispetto alla componente maschile[35]. Rispetto agli ultimi dieci anni il *gender pay gap* nei Paesi UE è fortunatamente diminuito; le Nazioni più virtuose, a questo proposito, sono Lussemburgo, Romania, Slovenia, Italia e Polonia, mentre Germania e Austria presentano, rispettivamente, un valore pari a 18,3% e 18,9%.

[34] European Parliament, *"Understanding the gender pay gap: definition and causes"*, 2018, https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes.
[35] European Commission, "*The gender pay gap situation in the EU"*, 2020, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en.

Figura 2 – *Gender Pay Gap: how much less do women earn than men?*



Fonte: European Commission, *The gender pay gap situation in the EU.*

Tuttavia, questi dati possono risultare ingannevoli: un gap inferiore in determinati Stati anziché in altri non implica necessariamente che il loro mercato del lavoro sia più efficiente nel rispetto della parità di genere. Infatti, anche qualora le donne riuscissero a sfondare il tetto di cristallo e ad aprire di conseguenza la strada al raggiungimento di posizioni apicali, il divario retributivo risulterebbe essere addirittura più elevato rispetto a quello inerente ad un livello di inquadramento più basso (infatti, il gap è complessivo e non suddiviso per livelli di inquadramento), con il rischio oltretutto di perdere l'impiego se non si dimostrano strenuamente costanza e tenacia (si veda sopra la definizione di *glass cliff*). Com'è ormai noto, si assiste ad uno svantaggio retributivo per ciò che attiene ai c.d. settori "femminilizzati" (professioni sanitarie, servizi sociali, insegnamento) a discapito di quelli a trazione maschile (edilizia, ingegneria, informatica).

Non solo: nel caso in cui un uomo/ragazzo si trovasse ad operare in uno dei settori che dal punto di vista salariale rendono meno, il suo valore professionale risulterebbe quasi subito riconosciuto e, di conseguenza, questo si tradurrebbe nell'adeguatezza della remunerazione percepita[36]. Inoltre, il gap

[36] A. Murgia, B. Poggio, S. Vogliotti, *Oltre il gender pay gap, ricerca sulla (s)valutazione del lavoro femminile in Alto Adige*, DI.RE. Differenze REtributive, DIfferenze da eliminaRE, 2010.

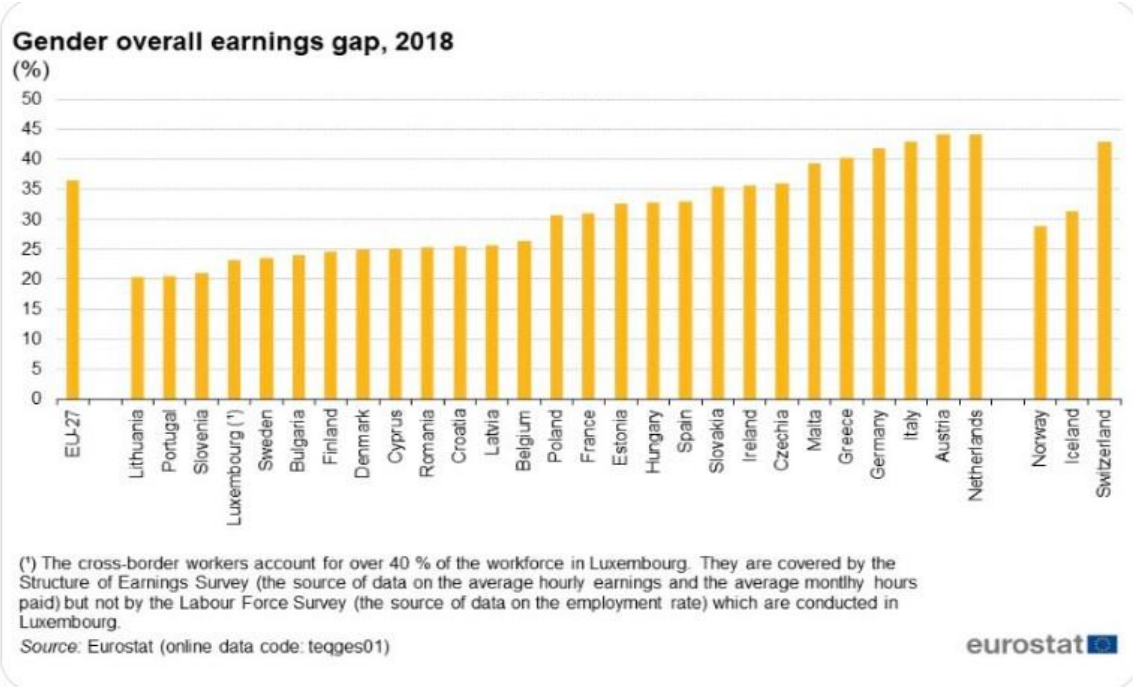
del settore pubblico – in valore assoluto - differisce di gran lunga da quello del settore privato. Ciò è legato al fatto che, nella maggior parte dei Paesi membri UE, i salari del settore pubblico sono selezionati a partire da griglie retributive trasparenti che si applicano, almeno sulla carta, egualmente a uomini e donne. Basti guardare l'Italia: il divario retributivo di genere tra settore pubblico e settore privato quadruplica[37].

Il parametro spiegato poc'anzi rimane, comunque, "unadjusted", non esatto. La motivazione è la seguente: il divario nella retribuzione oraria media spiega solo parzialmente il gap retributivo complessivo. Se si sostituisse la retribuzione media annua alla retribuzione media oraria, la forbice si amplierebbe per via del numero inferiore di ore prestate dalle donne nel mondo del lavoro, dovute alla maggiore responsabilità delle stesse nel fronteggiare i carichi familiari[38].

Il differenziale "unadjusted" non tiene conto né delle diversità individuali né tantomeno delle divergenze retributive; inoltre, non considerando il tasso di occupazione basso che persiste in alcuni Stati Membri (tra cui l'Italia), esso comporta una sottostima del *gender pay gap*, considerando più probabile che ad accaparrarsi un posto nel mercato del lavoro siano, prima delle altre, le donne più istruite[39]. L'Eurostat, conseguentemente, ha sviluppato un indicatore c.d. "adjusted": il *Gender Overall Earnings Gap*, il quale rileva l'impatto di tre variabili interconnesse che compongono la retribuzione media di donne e uomini durante l'arco della vita lavorativa (tasso di occupazione, ore retribuite e compensi orari)[40].

[37] Eurostat, *"Gender Pay Gap Statistics"*, 2021.
[38] M. D'Ascenzo, *"Salari: il divario «inspiegabile» tra gli uomini e le donne in Italia"*, 2018, https://www.ilsole24ore.com/art/salari-divario-inspiegabile-gli-uomini-e-donne-italia-AEA9eHPE.
[39] P. Villa, *"Come si calcola il differenziale salariale tra donne e uomini, quali informazioni ci dà e con quali limiti"*, 2010, https://www.ingenere.it/articoli/gender-pay-gap.
[40] P. Villa, *ibidem*.

Figura 3 – *Gender Overall Earnings Gap*



Fonte: Eurostat, 2018.

Come si evince dall'istogramma, il *Gender Overall Earnings Gap* europeo, in realtà, supera il 35% e quello italiano va addirittura oltre il 40%.

Secondo la Commissione Europea, persistono quattro ragioni chiave che rendono più difficile per le donne guadagnare il giusto compenso, parzialmente già analizzate[41]:

- **Segregazione orizzontale**: la sovrarappresentazione delle ragazze in settori retribuiti in misura inferiore quali professioni sanitarie, servizi sociali e insegnamento contribuisce al 24% del gender pay gap. Si pensi solo al livello di istruzione: in Europa le ragazze che conseguono una laurea sono numericamente superiori, ma guadagnano il 16% in meno dei ragazzi. I settori femminilizzati, dunque, tendono ancora ad essere tremendamente sottostimati;
- **Iniqua distribuzione del lavoro pagato e non pagato**: le donne, oltre al lavoro retribuito, spendono una parte consistente della giornata anche nel lavoro non retribuito, dovendosi occupare in misura superiore rispetto alla controparte maschile dell'assistenza ai figli e/o ai parenti anziani. Ecco perché tra i capisaldi dell'UE vi è quello di potenziare sempre più i servizi all'infanzia e incoraggiare le aziende ad adottare politiche più flessibili di work-life balance;
- **Segregazione verticale o soffitto di cristallo**: le donne sono meno dell'8% dei CEO delle grandi società internazionali. La posizione apicale, però, che presenta una divergenza

[41] European Commission, *"The gender pay gap situation in the EU"*, 2020, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies-list-page/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en.

maggiore tra la retribuzione maschile e quella femminile è quella manageriale: gli stipendi delle donne sono più bassi del 23%;

- **Discriminazione salariale**: le ragazze guadagnano meno nonostante il principio *"equal work for equal value"* sancito nel Trattato di Roma del 1957.

Risulta evidente da questa narrazione che sia molto complesso sradicare le differenze retributive, perché ciò significherebbe – soprattutto per il settore privato – una più adeguata trasparenza che consentirebbe alle donne di vedere rispettato il diritto ad una remunerazione proporzionata alle loro capacità, anche ricorrendo in sede giudiziaria, qualora ve ne fosse bisogno.

Il report redatto dall'ILO (International Labour Organization) nel 2020[42] illustra che la perdita del posto di lavoro e la riduzione della retribuzione sono stati, durante la crisi pandemica, più accentuati nei confronti delle donne, dato che in settori quali quello turistico (tra i più penalizzati a causa del blocco della mobilità) si verifica una sproporzione massiccia tra l'impiego della componente maschile e quella femminile a causa della questione già ampiamente discussa della segregazione orizzontale; per di più, la responsabilità degli impegni familiari si è riversata, come asserito poc'anzi, sproporzionatamente su di esse.

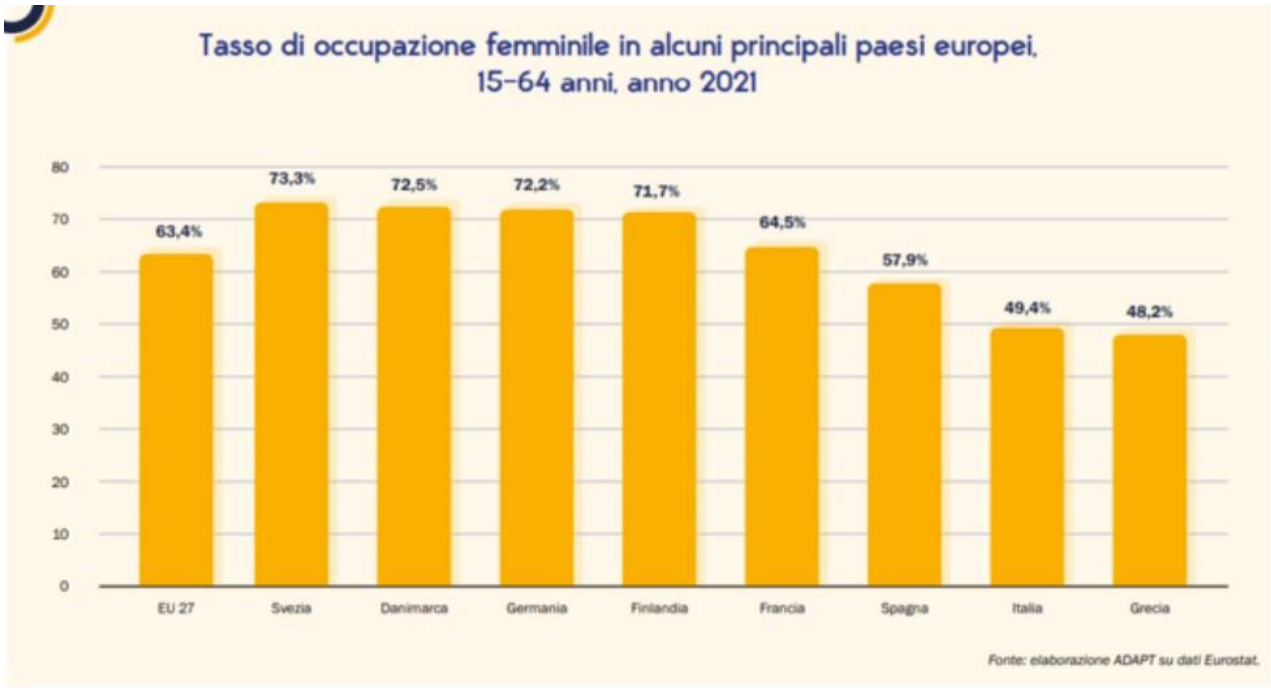
A supporto di questa premessa, l'occupazione femminile è diminuita del 4.2% tra il 2019 e il 2020, mentre il contraccolpo subìto da quella maschile è stato pari solo al 3%. Nonostante la lieve ripresa post-pandemica nel 2021, lo squilibrio tra tasso di occupazione femminile e maschile è netto: si passa da un tasso di occupazione pari al 43.2% contro il 68.6%[43].

Il nostro Continente, invece, sempre tenendo conto dei dati post-pandemici, registra un tasso di occupazione femminile medio pari al 63,4%; a fronte, però, di Paesi virtuosi quali Germania, Svezia, Finlandia e Danimarca il cui tasso schizza oltre il 70%, Italia e Grecia non arrivano nemmeno al 50%, cosa abbastanza preoccupante se si tiene ulteriormente conto che nel nostro Paese persiste ancora una differenza occupazionale marcata tra Nord e Sud.

Oltre a ciò, queste ultime Nazioni non hanno raggiunto l'obiettivo previsto dal Trattato di Lisbona, cioè un tasso di occupazione femminile pari al 60% all'interno dell'Unione Europea entro, ancora, il 2010. I Paesi nordici, invece, risultano piuttosto vicini alla soglia del 75% prevista dall'agenda europea redatta nel 2020[44].

[42] ILO, *Building Forward Fairer: Women's rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery*, 2021.
[43] ILO, *ibidem*.
[44] P. Profeta, *Parità di genere e politiche pubbliche: Misurare il progresso in Europa*, Bocconi Editore, 2021.

Figura 4 – *Tasso di occupazione femminile in alcuni principali Paesi europei, 15-64 anni, anno 2021*



Fonte: elaborazione ADAPT su dati Eurostat.

In passato, si era congetturato che ci volessero quasi 100 anni per raggiungere un'adeguata parità di genere; ebbene, con l'eccezionalità di questo periodo storico, la stima è stata spostata in avanti di oltre 35 anni, a parità di condizioni[45]. E' grave che occorra oltre un secolo e mezzo per raggiungere un traguardo che dovrebbe essere scontato. La stessa OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) ha dichiarato che le pandemie saranno sempre più frequenti, a causa della globalizzazione ma anche dei cambiamenti climatici[46]; ragion per cui, visto il trend, è probabile che, se queste si verificheranno, verranno utilizzate come espediente per fare sì che la società ed il mercato del lavoro rimangano fortemente a trazione maschile.

[45] World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, 2021.

[46] Asvis, *"Perché dobbiamo temere nuove pandemie anche peggiori di questa"*, 2020, https://asvis.it/notizie/2-8370/focusperche-dobbiamo-temere-nuove-pandemie-anche-peggiori-di-questa#.

3.2 Il Gender Equality Index: definizione e struttura

L'EIGE (European Institute for Gender Equality) ha elaborato uno strumento per comparare il punteggio afferente alla parità di genere in vari settori applicativi all'interno dei Paesi europei: si tratta del Gender Equality Index, avente come obiettivo primario il monitoraggio dei divari nel continente europeo[47].

Il G.E.I. identifica ben sei settori chiave (in gergo tecnico definiti "domini"), suddivisi a loro volta in sottoinsiemi ("sottodomini") che toccano le questioni cruciali all'interno di ciascuna branca di attività[48]:

- **Lavoro**, i cui sottodomini riguardano la vita lavorativa media e il tasso di occupazione individuale;
- **Denaro**, che si occupa di rilevare fattori quali il rischio di povertà e la retribuzione media;
- **Tempo**, che ingloba gli aspetti fondamentali del work life balance (ad esempio, l'attività di cura);
- **Conoscenza**, il cui indicatore chiave è il livello di istruzione di uomini e donne;
- **Potere**, che concerne il raggiungimento di posizioni apicali da parte delle donne in ambito politico, sociale ed economico;
- **Salute**, la quale, infine, misura sia lo stato di salute individuale sia l'accessibilità alla sanità pubblica.

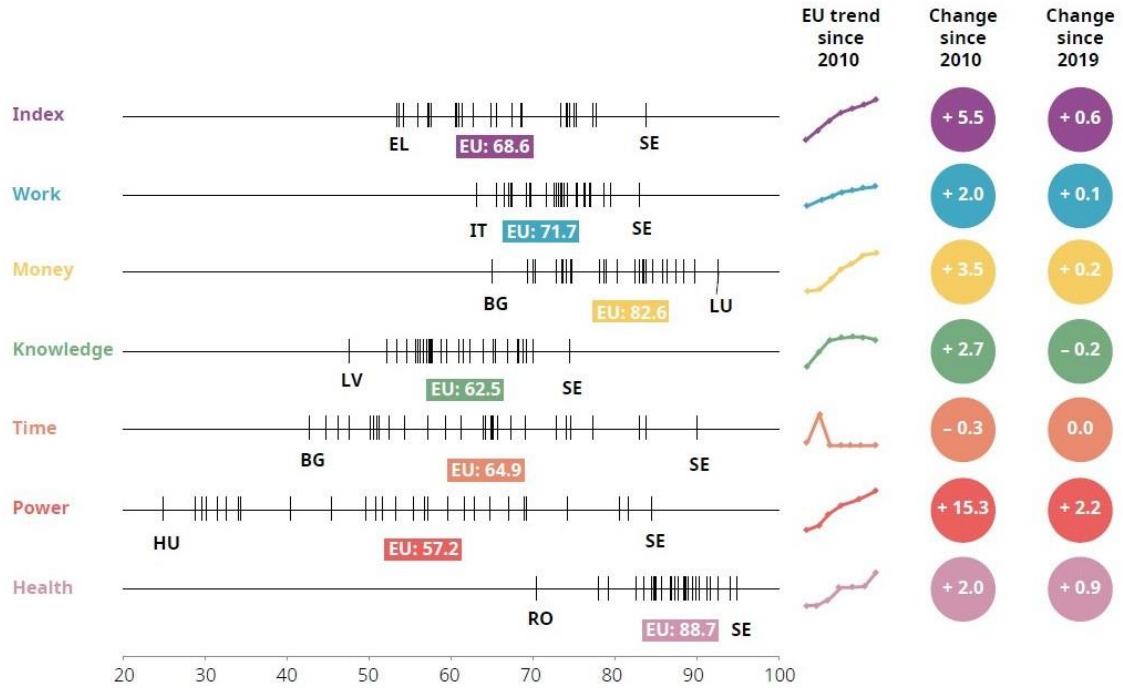
Di più recente introduzione sono, invece, ulteriori due domini, che tuttavia non incidono sul risultato finale presentato dall'indice: il primo riguarda il modo in cui il gap di genere si ripercuote su fattori intrinseci quali il livello di istruzione, l'estrazione sociale e la presenza o meno di disabilità, mentre il secondo inerisce al fenomeno della violenza di genere, i cui dati però saranno presenti nella piattaforma dell'EIGE solo a partire dal 2023.

L'indice si struttura attribuendo ai Paesi un punteggio compreso nel range 0-100, dove 0 e 1 indicano un'incolmabile disparità tra i due sessi, mentre 100 raffigura la situazione ideale che ogni Stato membro dovrebbe raggiungere, ovverosia l'esistenza di una compiuta parità di genere. Ciò che ogni Nazione registra nei sottodomini confluisce prima nei domini di appartenenza e successivamente nel punteggio finale ad essa attribuito[49]. Non si tratta di un rapporto redatto ogni anno; quello più recente afferisce al 2022, ma il suo predecessore risale al 2018.

---

[47] OpenPolis, *"L'indice sull'uguaglianza di genere, per monitorare i divari in Europa"*, 2021, https://www.openpolis.it/lindice-sulluguaglianza-di-genere-per-monitorare-i-divari-in-europa/.
[48] OpenPolis, *ibidem.*
[49] OpenPolis, *ibidem.*

Figura 5 – *Ranges of Gender Equality Index (2022) scores for Member States, and changes over time*



Fonte: EIGE, *Gender Equality Index: The Covid-19 pandemic and care*, 2022.

L'indice complessivo inerente ai Paesi membri UE è pari a 68.6: su una scala da 0 a 100 costituisce un risultato più che discreto, nonostante indichi la presenza di lacune ancora evidenti che necessariamente dovrebbero essere colmate nel prossimo futuro.

Il fatto che vi sia stato, dal 2019, un incremento poco significativo è anche conseguenza della pandemia da Covid-19 che ha stravolto il modo di vivere delle famiglie; addirittura vi è stato un decremento nel dominio del tempo – dovuto allo squilibrio del carico di lavoro della componente femminile della società, spesso impiegata altresì nei servizi sanitari – e uno stallo nel dominio della conoscenza.

Di seguito, si procede all'analisi più approfondita dei sei domini[50].

Il dominio del lavoro indica sostanzialmente la creazione di condizioni eque nel mercato del lavoro sia per gli uomini che per le donne. Il punteggio totalizzato, nonostante sia il terzo classificato, è in una fase di impasse: un piccolo miglioramento nella segregazione orizzontale o verticale è compensato da un maggiore gap di genere sia dal punto di vista occupazionale che da quello della durata della vita lavorativa femminile, costretta non così di rado ad interrompersi dopo la nascita di un figlio per poi riprendere in un secondo momento, magari con un contratto a tempo parziale.

[50] EIGE, *Gender Equality Index: The Covid-19 pandemic and care*, 2022.

Inoltre, durante il periodo pandemico, le donne si sono trovate parecchio esposte alla contrazione della malattia, dato che, oltre ai servizi sanitari, sono prevalentemente impiegate nei servizi educativi e ricreativi, che necessariamente presuppongono un'elevata interazione sociale.
Il dominio del denaro misura il gender gap correlativamente alla situazione finanziaria delle donne. Il punteggio è il secondo della classifica (82.6), ma le problematiche persistono radicalmente. Le disparità salariali degli stipendi mensili si accentuano in tarda età, dato che le donne over 65 tendono a guadagnare il 48% in meno della controparte maschile, risultato delle iniquità accumulate durante tutto l'arco della vita lavorativa dell'uno e dell'altra.
La pandemia da Covid-19 ha accentuato le disuguaglianze, specialmente nei confronti delle donne a basso reddito che, in molti casi, si sono ritrovate espulse dal mercato del lavoro; inoltre, esse presentano minori probabilità di ottenere un sussidio rispetto agli uomini.
Il dominio della conoscenza segnala il grado più o meno elevato di istruzione e cultura posseduto dalle donne. Il punteggio non è eccessivamente elevato, poiché si stima che solo circa il 27% delle ragazze e il 26% dei ragazzi nell'Unione Europea abbia un titolo di studio accademico.
Si comprende, senza troppe difficoltà, come di fatto la pandemia abbia esacerbato le diseguaglianze già presenti: le eventuali difficoltà economiche delle famiglie si sono riverberate sugli studenti, prestando una particolare attenzione nei confronti del background socio-culturale preesistente. Anche la didattica a distanza ha giocato un ruolo cruciale in questo senso; per tale motivo, le istituzioni europee si stanno impegnando per migliorare le *digital skills* erogando corsi specifici, soprattutto nei confronti delle donne più anziane e di quelle che presentano un livello di istruzione medio-basso.
Il dominio del tempo presenta uno degli score peggiori della classifica: 64.9. Indica la presenza di un trend negativo che non si arresta, determinato maggiormente dalle disuguaglianze relative al tempo speso nelle attività sociali. La iniqua distribuzione dei carichi familiari si riflette nel minore tempo a disposizione per la componente femminile, situazione aggravata dal periodo buio che la società ha attraversato: la pandemia da Covid-19 ha comportato un aumento drammatico del carico lavorativo non retribuito in ambiente domestico, colpendo particolarmente le madri single con figli di età inferiore a 12 anni, le quali si sono trovate dinanzi ad un vero e proprio conflitto tra vita privata e vita lavorativa.
Nonostante la spinta propulsiva dell'ultimo decennio, il dominio del potere raggiunge una quota molto bassa, pari a 57.2 punti. Le donne rimangono ancora sottorappresentate nella vita istituzionale: rappresentano solo il 33% dei membri dei Parlamenti nazionali e solo un terzo di quelli delle assemblee regionali e municipali.
Rimane problematico anche il disequilibrio tra uomini e donne nel ruolo di *decision-maker*, anche se nei *board* delle maggiori società quotate dell'Unione Europea si registrava, ad Aprile 2022, una

presenza femminile complessiva pari al 32%. Tuttavia, all'interno delle medesime società, la percentuale di CEO donne tocca appena l'8%. Anche le drastiche decisioni in merito alle misure di contenimento del virus Sars-Cov-2 sono state prese in larga parte da uomini: solo 1 su 4 era un ministro della salute donna e meno di 4 su 10 viceministri. Oltre a ciò, la percentuale di donne appartenente ai Comitati Tecnico-Scientifici europei si stimava attorno al 44%.

Sicuramente una percentuale ritenuta impensabile fino ad un decennio fa, ma di certo ulteriormente migliorabile.

La salute rappresenta il settore con il punteggio di gran lunga superiore a tutti gli altri, pari a ben 88.7. Tuttavia, le disuguaglianze sia sullo stato di salute che sulla capacità di accesso al servizio sanitario pubblico persistono e, ancora una volta, la pandemia ha accentuato il fenomeno: l'eccessivo carico di lavoro correlato al fenomeno della segregazione orizzontale (che ha comportato la presenza di più donne impiegate nel settore medico ed infermieristico) ha incrementato l'insorgere di patologie quali il PTSD (Disturbo Post Traumatico da Stress), la depressione e il rischio di *burnout*[51].

Ciò fa comprendere quanto la salute mentale sia fondamentale e di come, soprattutto nei confronti della parte femminile della collettività, dovrebbero essere previsti investimenti in servizi di assistenza psicologica, come ad esempio gli sportelli ascolto.

Nonostante non costituisca parte dello score complessivo, anche la violenza di genere gioca un ruolo cruciale. I dati comparati continuano a scarseggiare, ma si stima che in 17 Paesi UE le vittime di femminicidio ammontassero a 775 nel 2020.

Anche in questo caso la pandemia ha acuito il problema, dovuto, oltre alla convivenza forzata, all'incremento dell'utilizzo di *device* elettronici: le donne, in questo modo, si sono ritrovate a subire non solo violenza fisica e/o psicologica, bensì, in aggiunta, quella legata al cyber-bullismo, che si è espressa, ad esempio, attraverso ricatti legati ad immagini private.

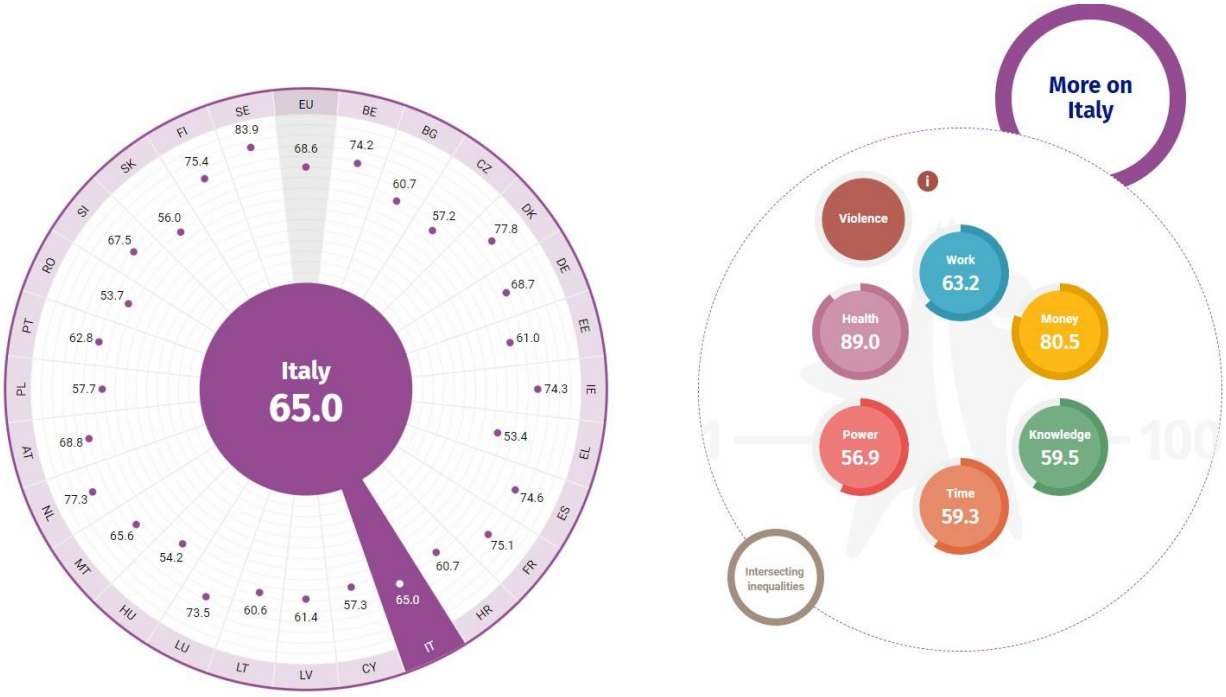
Volgendo un rapido sguardo nei confronti dell'Italia, questa presenta un punteggio pari a 65.0, perciò addirittura sotto la soglia media dell'Unione Europea.

Inoltre, nonostante il valore medio del Continente sia pari a 68.6, persistono Nazioni efficienti con un ranking superiore, quali, ancora una volta, Danimarca, Svezia, Finlandia, Olanda e Spagna. I valori assunti dai domini nazionali sono in linea con quanto constatato precedentemente a livello comunitario, presentando un rating pressoché ottimo sotto il versante della salute e, di contro, uno inefficiente sotto la sfera del potere; nonostante ad Ottobre 2022 l'Italia si sia trovata con un

[51] Il *burnout* si definisce come «una sindrome di stress cronico ed esaurimento emotivo, di depersonalizzazione e derealizzazione personale, che può manifestarsi in qualunque tipo di professione con implicazioni relazionali molto accentuate. Generalmente nasce da un deterioramento che influenza valori, dignità, spirito e volontà delle persone colpite» (A. Castello, *"Il fenomeno del burnout"*, https://www.psicologiadellavoro.org/burnout-d1/).
L'OMS, dal 2019, la riconosce come sindrome, inserendola nell'International Classification of Disease (ICD).

Presidente del Consiglio di sesso femminile, la percentuale dei ministeri occupati dalle donne rimane esigua; ancora una volta, i titolari dei principali dicasteri sono quasi tutti uomini.

Figura 6 – *Gender Equality Index, Italy*



Fonte: EIGE, 2022.

3.3 L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

Nonostante oggi sia mediaticamente sotto i riflettori, la fragilità dell'ecosistema era evidente già a partire dagli anni '80. Nel 1987, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha convocato la Commissione Mondiale per l'Ambiente e lo Sviluppo (WECD), per dare una risposta alla crescente preoccupazione in merito al surriscaldamento globale ed altri trend negativi.

Il primo ministro norvegese Gro Harlem Bruntland ha tentato di inquadrare le interconnessioni tra crescita economica, problemi ambientali ed equità sociale, con proposte politiche che andassero a toccare tutte e tre le sfere[52]. Nel c.d. Rapporto Bruntland *"Our Common Future"*, si fornisce una prima definizione di sviluppo sostenibile; lo si individua come «sviluppo che soddisfi i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri»[53].

Nel frattempo, la sensibilità verso queste tematiche è aumentata a dismisura, fino ad arrivare, nel 2015, alla ratificazione da parte dei 193 Paesi dell'ONU dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo

[52] C. Bagnoli, A. Maura, *Business Model Circolari*, Giappichelli, 2021.
[53] C. Bagnoli. A. Maura, ivi, p. 43.

Sostenibile, la quale si definisce come «un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità[54]». Questo documento è costituito da 17 obiettivi da raggiungere entro il 2030, suddivisi, complessivamente, in ulteriori 169 traguardi che vanno a confluire nella realizzazione di tre dimensioni (economica, ambientale e sociale); infatti, le tematiche cruciali affrontate variano dalla lotta alle diseguaglianze e alla povertà, per passare alla vigilanza sul rispetto dei diritti umani e, infine, al contrasto al cambiamento climatico, anche grazie agli obiettivi fissati durante l'Accordo di Parigi[55]. Gli obiettivi prefissati posseggono una validità trasversale, andando a toccare indistintamente tutti i Paesi firmatari ed abbracciando tutte le componenti della società civile – dal settore privato a quello pubblico – e gli operatori culturali.

Ogni quattro anni si svolge un incontro tra i principali Capi di Stato per verificare lo stato di avanzamento degli obiettivi (l'ultimo è avvenuto tre anni fa); inoltre, l'ONU provvede a valutarne per ogni singolo Paese l'evoluzione e le asperità, nonché il pensiero delle opinioni pubbliche locali e internazionali.

Nel 2017 è stata definita a livello nazionale la Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile, la quale, a partire dalle tre dimensioni (indentificate con l'acronimo ESG) in cui l'Agenda 2030 suddivide i suoi target, le raggruppa in "5P"[56]:

- **Persone**, con l'obiettivo di combattere le diseguaglianze sociali e favorire l'accesso ai servizi di salute pubblica;
- **Pianeta**, tutelando la biodiversità;
- **Prosperità**, mettendo da parte il modello lineare di produzione e consumo per sostituirlo con uno sostenibile;
- **Pace**, lottando contro ogni forma di violenza ed incentivando l'inclusione sociale;
- **Partnership**, adottando un approccio trasversale in grado di sfiorare tutte le altre quattro "P".

[54] Agenzia per la Coesione Territoriale, *"Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile"*, https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/.

[55] L'Accordo di Parigi è stato raggiunto a fine 2015. La condizione necessaria affinché entrasse in vigore riguardava la sua ratifica da parte di almeno 55 Paesi che rappresentassero il 55% delle emissioni di gas serra. I Paesi UE hanno aderito all'unanimità (Consiglio Europeo, *"Accordo di Parigi sui cambiamenti climatici"*, https://www.consilium.europa.eu/it/policies/climate-change/paris-agreement/).

[56] Agenzia per la Coesione Territoriale, *"Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile"*, https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/.

Figura 7 – *Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile*

Fonte: Repubblica Italiana, Agenzia per la Coesione Sociale, *Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile*.

Ai fini della trattazione del paragrafo, ci interessa focalizzare l'attenzione sull'obiettivo numero 5, che si prefigge lo scopo di «raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze»[57].

Questo target è indispensabile per raggiungere una piena sostenibilità sia economica che ambientale e sociale. Infatti, l'esercizio delle pari opportunità e del diritto di voto così come l'accessibilità a risorse essenziali (si pensi ai Paesi sottosviluppati dove molto spesso le ragazze non hanno accesso ai servizi igienici basilari) è preponderante ai fini della realizzazione, in primis, di un'uguaglianza di genere non solo formale ma anche sostanziale e, dal punto di vista globale, di quella prospettiva di sviluppo sostenibile decantata dall'Agenda 2030; prospettiva, nel caso di questo obiettivo, da implementare in un'ottica *gender-sensitive*[58].

L'obiettivo numero 5 si suddivide in 9 target, che in maniera netta toccano la maggior parte delle problematiche e dei soprusi a cui sono sottoposte le donne, nonostante vi siano differenze da Stato a Stato. Si tratta di[59]:

- Terminare le discriminazioni nei confronti delle donne ma anche delle giovani ragazze;
- Sradicare tutte le forme di violenza sia dal lato privato che da quello pubblico, compreso lo sfruttamento sessuale;

[57] Nazioni Unite, Centro Regionale di Informazione delle Nazioni Unite, *«Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze»*, https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/#.

[58] Asvis, E. Giovannini, A. Riccaboni (a cura di), *Agenda 2030: un viaggio attraverso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile*, 2021.

[59] Asvis, E. Giovannini, A. Riccaboni (a cura di), *ibidem*.

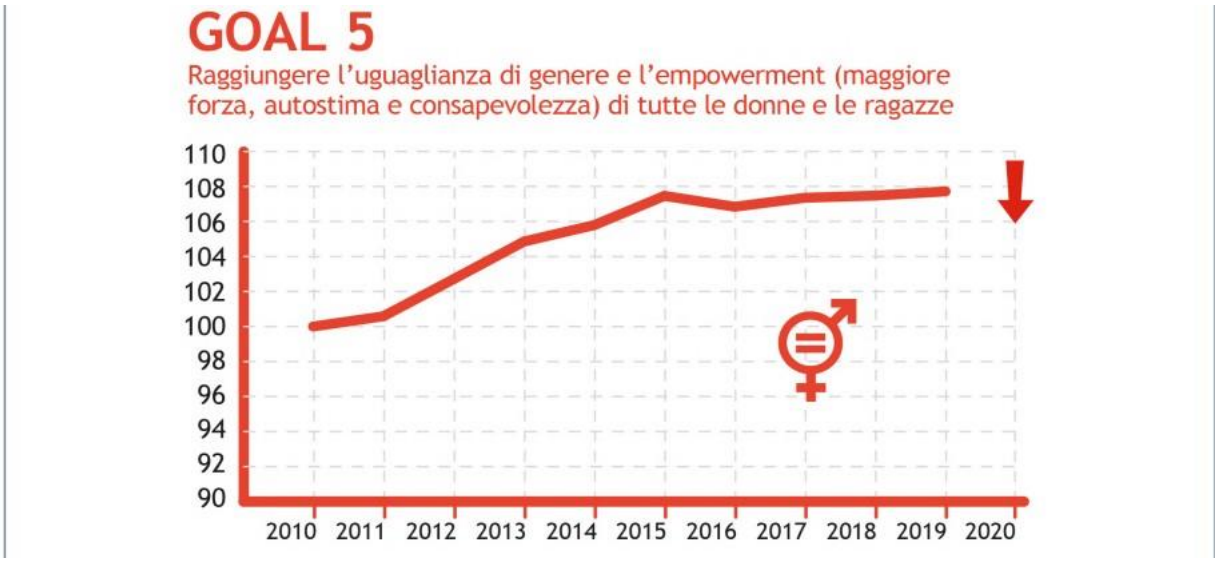
- Vietare in ogni modo possibile i matrimoni combinati e precoci e la mutilazione genitale femminile;
- Promuovere una più equa redistribuzione dei carichi familiari tra uomini e donne, con una conseguente responsabilizzazione inferiore delle donne ed il riconoscimento ufficiale di questa tipologia di lavoro, anche se non retribuita. Il tempo speso dalle donne in questo ambito è pari circa al triplo di quello dei maschi;
- Garantire la parità di genere nel mercato del lavoro, così come una giusta rappresentazione nei processi di *policy-making*. Nonostante il tasso di donne presenti nei Parlamenti nazionali europei ammontasse al 32,7% nel 2020, il Continente risulta ancora distante dal traguardo previsto dal Patto Europeo per la Parità di Genere, ovvero la metà esatta - in termini percentuali - dei componenti entro il 2030;
- Assicurare accesso indiscriminato ai mezzi inerenti alla salute riproduttiva e sessuale, in ossequio a quanto stabilito nel 1994 con il Programma d'Azione della Conferenza Internazionale su Popolazione e Sviluppo e con la Piattaforma di Pechino nel 1995. Fortunatamente, in 75 Nazioni, è entrato in vigore il 73% dei regolamenti che garantiscono di usufruire compiutamente dei mezzi che garantiscono la salute sessuale e riproduttiva, comprendendo in questa definizione anche i diritti in materia di riproduzione;
- Conformemente alla legislazione nazionale, fare in modo che le donne accedano senza remore alla titolarità dei terreni agricoli ed alle proprietà, alle risorse economiche e soprattutto ai servizi finanziari, verso i quali permane un gap educativo preoccupante;
- Incrementare l'utilizzo di tecnologie informatiche e della comunicazione, utilizzate come propulsore dello sviluppo dell'*empowerment* femminile. Nel 2018 si stimava che la detenzione di un cellulare da parte degli uomini rispetto alle donne fosse superiore del 6,8% pro capite;
- Accrescere la realizzazione di politiche adeguate affinché la parità di genere e l'*empowerment* vengano riconosciuti a pieno titolo nelle legislazioni nazionali. Sempre nel 2018, su un campione di 69 Stati, si è rilevato che solo 13 di questi fossero dotati di un efficiente sistema di monitoraggio in grado di rendere trasparenti i bilanci di genere.

In Italia, l'organismo preposto alla rilevazione dei dati e delle serie storiche legati agli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) è l'Asvis: si tratta della maggiore istituzione italiana composta da una serie di organizzazioni derivanti dalla società civile.
E' nata nel 2016 in seguito ad un'idea sviluppata dall'Università "Tor Vergata" di Roma, con l'intento di abbracciare cittadini ed istituzioni, settore pubblico e settore privato per arrivare a perseguire, in

maniera trasversale, gli Obiettivi dell'Agenda 2030. Le stesse istituzioni ne riconoscono sia l'autorevolezza che l'autenticità delle informazioni riportate sotto il versante della sostenibilità.

Nel Rapporto del 2020 essa ha rilevato, nei confronti dell'obiettivo numero 5, un andamento piuttosto crescente, con un leggero calo solo nell'anno 2016. I progressi vengono rilevati maggiormente per ciò che attiene all'aumento del tasso occupazionale femminile e della presenza nei CdA delle società quotate, mentre le note dolenti, come sottolineato di gran lunga in precedenza, concernono la scarsa percentuale di immatricolazione ai corsi universitari STEM e il ripiego su un contratto di lavoro a tempo parziale per fare fronte alle esigenze familiari, molto spesso involontario[60].

Figura 8 – *GOAL 5: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima, consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze*



Fonte: ASviS, *L'Italia e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile*. Rapporto ASviS, 2020.

Invece, secondo le rilevazioni ISTAT, si stima che la crisi pandemica, a livello nazionale, abbia prodotto tra Aprile e Giugno 2020 una diminuzione del tasso di occupazione femminile di oltre 2 punti percentuali, contro l'1.6 di quella maschile. E' piuttosto chiaro che, nonostante possano sembrare differenze minime a livello numerico/quantitativo, in realtà nel lungo periodo non fanno altro che allargare la forbice del divario tra la componente maschile e quella femminile[61].

Si sono, dunque, svolti importanti progressi in materia di parità di genere nell'ultimo decennio, con la presenza di buoni presupposti per proseguirne l'evoluzione ad un accettabile ritmo; presupposti venuti meno con la crisi pandemica, che purtroppo non ha fatto altro che inasprire le diseguaglianze già presenti, rendendole ancora più manifeste di quanto non lo fossero in precedenza.

[60] Asvis, E. Giovannini, A. Riccaboni (a cura di), *Agenda 2030: un viaggio attraverso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile*, 2021.
[61] Asvis, E. Giovannini. A. Riccaboni (a cura di), *ibidem*.

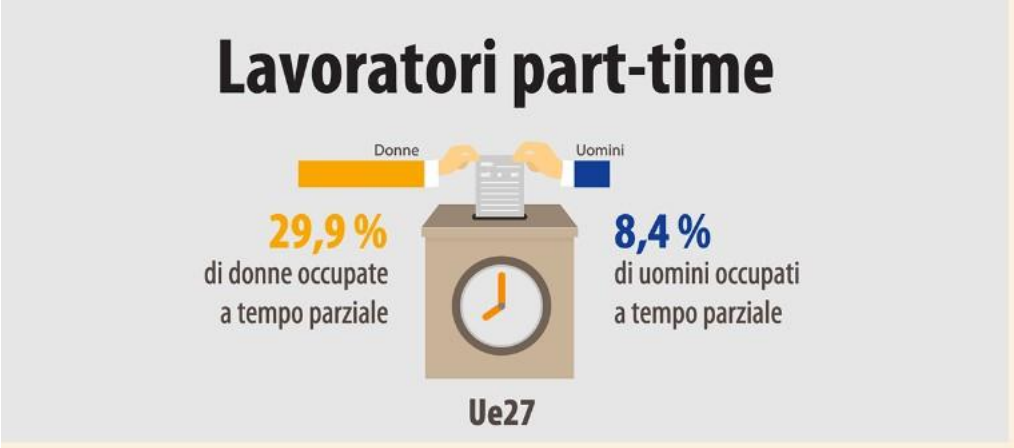
L'uguaglianza di genere, oltre a designare un diritto fondamentale, costituisce un imperativo morale: se si vuole lavorare per un paradigma improntato alla sostenibilità, abbandonando progressivamente i modelli lineari (produzione-consumo), è necessario fare in modo che le donne abbiano accesso alla medesima tipologia di risorse della loro controparte, semplicemente perché costituiscono circa la metà della popolazione globale e, conseguentemente, sarebbe uno spreco inutile di potenziale se nel prossimo futuro ciò non accadesse.
Inoltre, è auspicabile che la partecipazione attiva all'interno della collettività, oltre ad essere di per sé più fitta, permei necessariamente l'ambito politico-istituzionale, sradicando sostanzialmente tutto ciò che sin qui è stato costruito: in questo modo, aumentano esponenzialmente le probabilità che l'accesso alla prosperità, alla crescita ed al benessere sia, finalmente, equo.

4. Il gender gap esistente nella scelta della tipologia contrattuale: il tempo parziale

La modalità maggiormente adottata relativa all'impiego femminile è quella del tempo parziale.
I contratti part-time sono contratti di lavoro subordinato; nella fattispecie, si tratta di «una forma di occupazione flessibile con un particolare regime dell'orario di lavoro, inferiore rispetto a quello ordinario a tempo pieno e pari, generalmente, a 40 ore settimanali (o a quanto determinato dalla contrattazione collettiva)»[62].
Il contratto part-time può assumere tre differenti modalità: orizzontale (il lavoratore dipendente opera quotidianamente per un numero di ore inferiori rispetto a quelle standard); verticale (il lavoratore dipendente, sia pure solo per alcuni giorni del mese o dell'anno, lavora a tempo pieno); mista, la quale consiste in un'interscambiabilità tra le due forme summenzionate[63].
L'ISTAT, nel 2019, ha stimato che la quantità di donne in Italia con un contratto a termine stipulato fosse di un terzo.
All'interno dell'Unione Europea, invece, vi sono Nazioni come i Paesi Bassi che presentano una percentuale di donne occupate a tempo parziale pari al 75%, ma con una percentuale altrettanto discreta di uomini che lavorano part-time, pari al 28%. Considerando che la media UE restituisce un tasso pari a quasi il 30% per le donne e poco sopra l'8% degli uomini, si comprende come il dato dei Paesi Bassi sia considerato accettabile[64].

[62] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, *Elementi di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019.
[63] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, ivi, p. 234.
[64] Istat, *"Percorso lavorativo"*, 2019, https://www.istat.it/donne-uomini/bloc-2b.html.

Figura 9 – *Percorso lavorativo: lavoratori part-time*



Fonte: ISTAT, 2019.

Nel nostro continente, le lavoratrici a termine hanno subìto il contraccolpo maggiore dalla pandemia: si è registrato un calo medio del 14,5%, mentre in Italia è arrivato addirittura a raggiungere ben 5 punti percentuali in più.

Il lavoro flessibile, non solo per le ragioni legate alla maternità, può essere una scelta sia volontaria che involontaria; tuttavia, a differenza dei principali Paesi dell'Unione Europea, in Italia risulta più una scelta obbligata rispetto ad una spontanea. Quasi l'81% della componente femminile impiegata mediante contratto a termine asserisce di avere intrapreso questa direzione per il fatto che non vi fosse nessun'altra alternativa valida in grado di garantire stabilità; di converso, questa constatazione vale solo per il 53% delle donne europee impiegate attraverso un contratto a termine, poiché la parte rimanente decide volontariamente di optare per questa tipologia di impiego, a volte anche per affiancare con più facilità lo svolgimento di attività sia formative che ricreative[65].

[65] Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, *Occupazione femminile: si allarga il divario con l'Europa*, 2021.

Figura 10 - *Incidenza del lavoro a termine sul totale delle lavoratici dipendenti di 15-64 anni, per motivazione, nei principali paesi UE, 2019 (val. %)*

	Incidenza del lavoro a termine su totale dipendenti (val. %)	Quota di contratti a termine involontari su totale contratti a termine (val. %)
Portogallo	21,1	83,4
Italia	**17,5**	**80,6**
Spagna	27,2	80,5
Grecia	14,5	72,4
Belgio	10,3	70,9
Finlandia	17,7	70,1
Francia	17,5	53,7
Media UE (27 Paesi)	**15,6**	**53,2**
Svezia	17,3	50,9
Norvegia	10,0	49,0
Danimarca	12,0	38,3
Regno Unito	4,7	27,7
Paesi bassi	21,6	25,9
Irlanda	10,4	24,0
Germania	11,7	12,8
Austria	8,9	11,2

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Eurostat.

La preferenza per il contratto part-time rispetto a quello full-time, addirittura, arriva a sfiorare picchi del 92% in Germania e quasi del 96% nei Paesi Bassi, come si nota dalla seguente tabella che mostra, nei confronti di questi Stati, una percentuale esigua relativa al c.d. part-time involontario.

Figura 11 - *Incidenza del lavoro part time sul totale delle lavoratici di 15-64 anni, per volontarietà o meno, nei principali paesi UE, 2019 (val. %)*

	Incidenza part time su totale occupate (val. %)	% part time involontario su totale lavoratrici part time (val. %)
Grecia	13,5	64,1
Italia	**32,9**	**61,2**
Spagna	23,7	52,6
Portogallo	10,9	46,3
Francia	28,0	36,5
Finlandia	21,3	31,4
Media EU (27 paesi)	**29,9**	**23,5**
Svezia	32,5	21,5
Irlanda	30,6	11,4
Danimarca	33,9	10,8
Regno Unito	39,4	10,0
Germania	46,7	8,1
Austria	47,1	8,0
Belgio	41,0	4,6
Paesi Bassi	75,2	4,5

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Eurostat.

Il fatto che si tratti di una opzione residuale implica l'approvazione di condizioni lavorative svantaggiate ed indesiderate a causa dell'incapacità di ottenere un impiego alternativo che consenta stabilità, sicurezza e fiducia nel futuro; di conseguenza, questo conduce ad una maggiore sfiducia da parte delle donne nelle proprie capacità professionali che a sua volta si traduce, nel mercato del lavoro, in una minore abilità nel fare valere le proprie ragioni a livello contrattuale e salariale[66].

Il lavoro a tempo parziale presenta anche aspetti positivi, ma ve ne sono altrettanti che di fatto potrebbero renderlo disincentivante.

In primo luogo, questo risulta essere un modo – solo se accompagnato da politiche attive idonee – di incrementare la partecipazione femminile all'interno del mondo del lavoro; potrebbe costituire un incentivo anche nei confronti dell'azienda per meglio distribuire i propri mezzi, al contempo permettendo alla dipendente di fronteggiare, in maniera equilibrata, i carichi lavorativi e familiari.

Tuttavia, passando ai lati negativi, sempre l'azienda che assume si trova a dovere sostenere oneri fissi (ad esempio, il costo della formazione), che rimangono tali sia per quanto riguarda un contratto part-

[66] Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, si veda *supra*.

time sia nei confronti di uno full-time. Inoltre, le donne iniziano ad essere insofferenti al fatto di assumere una posizione marginale all'interno della scala gerarchica, dato che questa tipologia di impiego ordinariamente inibisce la creazione di una carriera progressiva in grado di culminare, da ultimo, nel raggiungimento di posizioni apicali[67].

La scelta di optare per il contratto a termine si verifica anche a causa della scarsità di servizi di *welfare* nel nostro Paese, sia per quanto riguarda la cura dei bambini che quella degli anziani. Considerando la fascia di età 0-2 anni, si stima che nell'anno scolastico 2019-2020 la copertura degli asili nido su base territoriale fosse solo del 26,6%, con un gap consistente rispetto alla media europea (33%)[68].

Invero, il fatto che si possa verificare un'interruzione lavorativa per poi riprendere in un secondo momento più favorevole (non di rado, di nuovo, con un impiego a tempo parziale), rende quasi impossibile per le donne interessate assumere posizioni di supervisione e controllo manageriale.

In tutto ciò, il problema principale è che si realizza un vero e proprio squilibrio tra mansioni svolte e competenze: i lavori a termine non sempre richiedono competenze elevate, con la conseguenza, per le donne, di retrocedere ad un livello di inquadramento al di sotto delle proprie capacità, accumulate sia con la preparazione intellettuale che mediante lo svolgimento di altre professioni in precedenza[69].

Questo fenomeno si riversa, altresì, sul fattore pensionistico: siccome il part-time di fatto "sbarra la strada" ai vertici aziendali, i contributi previdenziali versati durante l'arco della vita lavorativa non sono commisurati all'esperienza e, quindi, risultano essere più ridotti ai fini del calcolo di un'adeguata pensione[70].

Gli ostacoli, ci si augura, possono essere superati; allo stesso tempo, nondimeno, si nota come in questa fase storica (a causa della crisi causata dal Covid-19) sia più facile indietreggiare anziché compiere passi in avanti.

---

[67] F. Sartori, *Differenze e disuguaglianze di genere*, il Mulino, 2009.

[68] Osservatorio sui Conti Pubblici Italiani, L. Favero (a cura di), *Un aggiornamento sulla situazione degli asili nido in Italia*, 2022.

[69] M.P. Mosca, *"Part time: necessità o scelta di vita per le donne?"*, 2019, https://alleyoop.ilsole24ore.com/2019/06/03/part-time-donne/.

[70] M.P. Mosca, *ibidem.*

5. Violenza e molestie sul luogo di lavoro

Ufficialmente, la tematica della violenza subìta sul luogo di lavoro viene regolamentata solo nel 2019, mediante la ratifica da parte dell'ILO (International Labour Organization) della Convenzione n.190[71]. Tale normativa si prefigge come scopo precipuo quello di regolamentare, in maniera organica, le situazioni lavorative presenti e future al fine di garantire rispetto reciproco e dignità, dimodoché tutti possano vedere tutelati i propri diritti fondamentali e, conseguentemente, avere a disposizione un posto di lavoro sicuro, scevro da episodi di violenza o molestie.

La definizione di violenza ha un ampio raggio d'azione, toccando sia il settore pubblico che il settore privato. Tale definizione, all'art. 1 della Convenzione, sottende «un insieme di pratiche e comportamenti considerati inaccettabili che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, ivi comprese le violenze e le molestie di genere»[72].

Le tipologie di violenza che generalmente si concretizzano sul luogo di lavoro sono tre[73]:

- **Harassment (molestia)**, contrassegnata dalla presenza di richieste verbali ma anche, a volte, messaggistiche. Questo termine, generalmente, indica qualsiasi atteggiamento indebito che possa recare fastidio, reale o potenziale;
- **Mobbing**, che consiste in un atteggiamento persistente e asfissiante che comporta un deterioramento della routine, ripercuotendosi in maniera dannosa sulla salute mentale, fisica e sulla carriera stessa del/la lavoratore/lavoratrice. Esso viene definito come «l'insieme delle condotte vessatorie e persecutorie messe in atto dal datore di lavoro o dai colleghi, tali da mortificare il lavoratore e lederne la dignità»[74].

  La creazione di questa fattispecie a livello giuridico, tuttavia, presenta consistenti difficoltà probatorie: nonostante sia regolamentata dall'art. 2087 c.c. (che obbliga il datore di lavoro a salvaguardare la «personalità morale» oltreché «l'integrità fisica» del dipendente), non è sufficiente l'illiceità dell'atto affinché venga configurato il reato di mobbing (potrebbe, ad esempio, essere legato a ferie negate oppure a benefit ritirati) ma occorre che si manifestino una serie di condotte illecite protratte nel tempo, con l'onere della prova in capo al lavoratore[75].

---

[71] OIL Roma, *"L'Italia ratifica la Convenzione OIL (n.190) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro"*, 2021, https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_825451/lang--it/.
[72] OIL Roma, *ibidem*.
[73] A. Mazzuca, *"Violenze e molestie sul lavoro: cosa sono, la valutazione del rischio e le misure di prevenzione"*, 2021, https://www.insic.it/sicurezza-sul-lavoro/valutazione-del-rischio-articoli/violenze-e-molestie-sul-lavoro-cosa-sono-la-valutazione-del-rischio-e-le-misure-di-prevenzione/.
[74] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, *Elementi di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019.
[75] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, ivi, p. 152.

Quando l'atteggiamento dannoso è posto in essere tra colleghi di pari grado, si parla di mobbing orizzontale. Il mobbing verticale o strategico, invece, si verifica quando le vessazioni derivano dai superiori e/o dallo stesso datore di lavoro. Infine, esiste anche il caso raro del mobbing ascendente, messo in atto dal dipendente nei confronti del superiore, di solito indirizzato a danneggiarne la reputazione[76];

- **Stalking**: disciplinato dall'art. 612 c.p., consiste in una serie di comportamenti persecutori ripetuti e intrusivi che costringono la vittima a cambiare stile di vita ed abitudini.

  Queste tipologie di vessazioni possono sorgere sul luogo di lavoro ma possono influire sulla vita lavorativa anche qualora sorgano in contesti estranei al mondo del lavoro, con notevoli ripercussioni.

Inoltre, emerge un'ulteriore distinzione del fenomeno della violenza. La si distingue[77]:

- **Dal punto di vista interno**, ovvero la violenza perpetrata all'interno dell'organizzazione, posta in essere sia dai pari che dai superiori;
- **Dal punto di vista esterno**, che riguarda l'adozione di comportamenti lesivi (aggressioni, minacce, intimidazioni) perpetrati da individui esterni all'azienda, compresi i clienti medesimi.

Per fronteggiare questi eventi, i Paesi che scelgono di ratificare la Convenzione all'interno della legislazione nazionale hanno un compito ben preciso, che consiste nell'adozione di un approccio integrato e trasversale che coinvolga lo Stato in primis, ma anche le organizzazioni datoriali e quelle sindacali. Solo questa cooperazione tripartitica può fare sì che vengano costantemente realizzate attività di prevenzione, rispetto delle regole e formazione, nonché una tempestiva presa d'azione nel caso in cui l'episodio di violenza dovesse avere luogo[78].

La deposizione del documento ufficiale in Italia è avvenuta grazie all'ex Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Andrea Orlando; la successiva ratifica si è avuta con la legge n. 4/2021, anche se lo strumento è diventato operativo solo a partire da Novembre 2022.

Con l'entrata in vigore di questa legge, le molestie sul posto di lavoro vengono considerate vere e proprie violazioni dei diritti umani, andando altresì a minare il principio delle pari opportunità.

---

[76] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, ivi, p. 153.

[77] A. Mazzuca, *"Violenze e molestie sul lavoro: cosa sono, la valutazione del rischio e le misure di prevenzione"*, 2021, https://www.insic.it/sicurezza-sul-lavoro/valutazione-del-rischio-articoli/violenze-e-molestie-sul-lavoro-cosa-sono-la-valutazione-del-rischio-e-le-misure-di-prevenzione/.

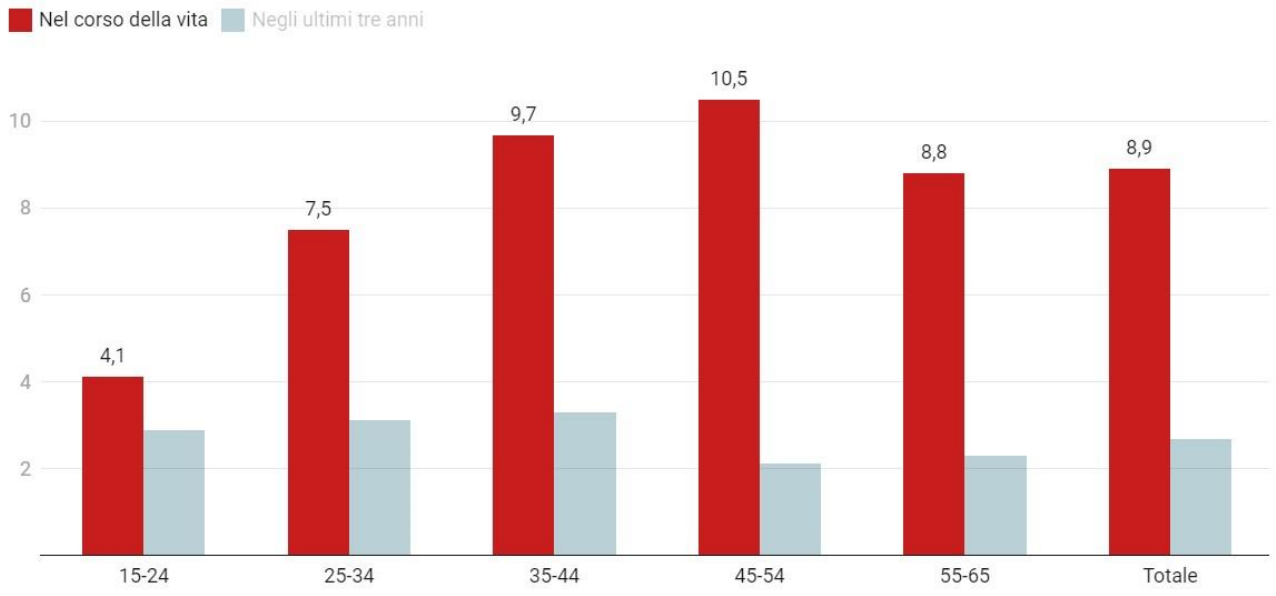
[78] OIL Roma, *"L'Italia ratifica la Convenzione OIL (n.190) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro"*, 2021, https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_825451/lang--it/.

Successivamente, il Direttore Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha sottolineato la fondamentale importanza dell'evento, esprimendo come una normativa di questo genere sia imprescindibile per affrontare una ripresa dell'individuo dopo un periodo duro come quello del COVID-19 che ha visto un incremento dei fenomeni combinati di violenza (avvenuti sia tra le mura domestiche che sul luogo di lavoro, con l'ulteriore aumento del rischio di subire una forma di molestia psicologica). Inoltre, la Convenzione n.190 può rappresentare un ottimo punto di partenza per il raggiungimento dei target dell'Agenda 2030, in particolare per quanto riguarda l'obiettivo numero 5 inerente all'eguaglianza di genere[79] e il numero 8 relativo al supporto della crescita economica e del lavoro dignitoso[80].

Secondo un'indagine ISTAT del 2016, il totale delle donne che nel corso della propria carriera si è trovata a fronteggiare molestie (fisiche e verbali) e/o ricatti a sfondo sessuale sul luogo di lavoro ammonterebbe a un milione 404 mila.

Nel triennio precedente, la percentuale media era circa del 2,7%, ma il dato aumenta se si considerano le fasce d'età più produttive: tra i 25 e i 34 anni si stima il dato ammonti al 3,1% e tra i 35 e i 44 anni, invece, al 3,3%[81].

Figura 12 - *Donne dai 15 ai 65 anni che hanno subìto ricatti sessuali o molestie fisiche sessuali sul lavoro nel corso della vita e negli ultimi 3 anni, per classe d'età. Anni 2015-2016 (per 100 donne della stessa classe d'età)*



Fonte: ISTAT, 2016.

[79] Si veda par. 3.3.
[80] OIL Roma, op. cit.
[81] ISTAT, *"Violenza sul luogo di lavoro"*, 2016, https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro#.

Una ricerca denominata LEI (acronimo che sta per Lavoro, Equità, Inclusione) condotta dalla Fondazione Libellula[82] nel 2021 ha analizzato un campione di oltre 4000 donne: è emerso che ben il 55% delle intervistate ha dichiarato di avere subìto vessazioni sul luogo di lavoro; inoltre, un dato estremamente allarmante concerne il 58% del campione, il quale ha rilevato di non reagire a questi spiacevoli gesti in maniera ferrea. Le motivazioni sono legate al fatto di non volere sembrare agli occhi dei colleghi "persone aggressive", mentre l'11% dichiara di essere semplicemente paralizzato e di non sapere cosa fare[83].

Quand'anche la componente femminile riuscisse a raggiungere le agognate posizioni apicali, risulta comunque oggetto di prevaricazioni: sempre la medesima ricerca restituisce una percentuale pari al 62% di donne che, se dimostra un eccesso di ambizione e di assertività, viene considerata veemente e livorosa.

Infine, gli stereotipi legati alla maternità sono ancora largamente impregnati all'interno delle aziende: il 41% ha quasi timore di annunciare la gravidanza, mentre quasi il 70% ha dovuto sentire battute inerenti alle conseguenze negative che una donna in stato di maternità porta all'organizzazione aziendale[84].

Il principio dell'equità di genere, dunque, è ancora ben lontano dall'essere rispettato nel mercato del lavoro dei principali Paesi sviluppati, nonostante la discreta probabilità che la Convenzione, di recente attuazione, sia in grado già nel corso del prossimo decennio di tracciare la rotta adeguata.

Risulta perciò necessario che le campagne di informazione preventiva e di sensibilizzazione costituiscano il fulcro della pianificazione delle politiche aziendali, giacché risulta quanto mai evidente che a costituire il disequilibrio nel mondo del lavoro non siano solo i dissestati rapporti di forza tra uomini e donne legati al contesto operativo, bensì, più semplicemente, la presenza ancora marcata di un'attitudine mentale e di una cultura aziendale non spiccatamente inclusive.

---

[82] Si tratta di una fondazione con sede a Milano, facente parte della società di consulenza del lavoro e Human Resources Zeta Service s.r.l. Lavorando a stretto contatto con le aziende (tra cui, ad esempio, Tim), costituisce progetti indirizzati ai collaboratori che consentono di costruire una cultura organizzativa basata sul mutuo rispetto, oltreché progetti specifici per aiutare le donne nei momenti difficili, soprattutto quelli legati alla violenza. L'obiettivo di questa fondazione è quello di intraprendere un percorso che, ad ogni livello gerarchico, decostruisca progressivamente gli stereotipi, per lasciare spazio ad una cultura inclusiva che abbracci pienamente il concetto di Diversity Management, passando anche da un cambio radicale del linguaggio e non solo dei comportamenti materiali (Fondazione Libellula, https://www.fondazionelibellula.com/it/).

[83] Redazione Ansa, *"Molestie, discriminazioni e stereotipi, 1 donna su 2 ne è vittima. La dura condizione delle donne al lavoro in Italia"*, 2022, in *Società e Diritti*, https://www.ansa.it/canale_lifestyle/notizie/societa_diritti/2022/08/02/molestie-discriminazioni-e-stereotipi-1-donna-su-2-ne-e-vittima.-la-dura-condizione-delle-donne-al-lavoro-in-italia-_dc36f2a0-a917-43b4-aaef-c5440e2b080b.html.

[84] Redazione Ansa, *ibidem*.

CAPITOLO II - LA LEGISLAZIONE SULLA PARITA' DI GENERE A LIVELLO COMUNITARIO E NAZIONALE

1. Il diritto antidiscriminatorio: il principio di eguaglianza

Le problematiche di cui sopra costituiscono la premessa per analizzare il ruolo della donna nel contesto giuridico, partendo dalla definizione del principio di eguaglianza.

Corollario del principio di eguaglianza è il divieto di discriminazione il quale concerne i rapporti giuridici tra i cittadini e tra i cittadini e lo Stato[85] e, che per quanto ci interessa, sarà analizzato all'interno dei rapporti di lavoro.

La legislazione nazionale, per ciò che concerne il rapporto di lavoro, ha configurato il principio di eguaglianza – formale e sostanziale, art. 3 Cost.- come parte integrante dei divieti di discriminazione: nonostante la contrattazione collettiva individui i diversi livelli di inquadramento associandoli, a loro volta, ai corrispondenti parametri retributivi, nel nostro sistema economico vige il principio della libertà d'impresa; ciò significa che il datore di lavoro, sia pure obbligato a rispettare il dovere di correttezza e di buona fede, non è legato a prevedere un trattamento economico uguale per ogni singolo lavoratore, nonostante sia tenuto a rispettare i divieti di discriminazione. Se ciò non accadesse, il lavoratore avrebbe comunque diritto al risarcimento del danno, patrimoniale e/o non patrimoniale a seconda delle circostanze[86].

Secondo un orientamento dottrinale, il principio di eguaglianza è già di per sé insito all'interno del diritto antidiscriminatorio; si tratta, secondo la sua formulazione, dell'«espressione riassuntiva del corpus normativo che, ormai imponente, pone in essere l'uguaglianza in tutte le sue modalità»[87].

Inoltre, con la conclamata crisi del modello socialdemocratico (predominante, invece, nel XX secolo) e con il successivo affermarsi di un modello di produzione economica liberale, l'individuo viene sempre più valorizzato solo ed esclusivamente per le sue doti, a discapito di una dimensione collettiva che costituiva il perno della socialdemocrazia. Il singolo viene sì inserito nella società, ma di fatto si parla di esso in termini sempre più specifici, considerando la collettività solo come macro-insieme atto a contenere le capacità e le competenze di ciascuno[88]. Anche la globalizzazione, con l'imposizione di ritmi di lavoro (e di vita) sempre più frenetici, ha fatto in modo che la dimensione collettiva e di condivisione venisse via via abbandonata.

---

[85] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, *Elementi di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019.
[86] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, ivi, p. 156.
[87] M.V. Ballestero, *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro. Note introduttive*, in *Lavoro e Diritto*, Fascicolo 3-4, 2004.
[88] M.V. Ballestero, *ibidem.*

Questi, a ben vedere, sono chiaramente fattori che hanno influito sulla struttura del diritto del lavoro, permettendogli di passare da una forma "tradizionale" ad una più flessibile (ed individualistica, alla stregua del diritto civile).

Dal punto di vista giuridico, la discriminazione risulta essere una qualificazione della diseguaglianza: la diseguaglianza, nel momento stesso in cui il sistema normativo la vieta, viene classificata come illecita[89].

Le regole antidiscriminatorie pongono le loro fondamenta all'interno di due princìpi teoricamente indipendenti, ma strettamente interconnessi[90]:

- La **discriminazione diretta**, che si ha quando, a parità di condizioni, un soggetto subisce un trattamento differente (al ribasso) rispetto a quello riservato ad un altro soggetto in una condizione sovrapponibile alla propria. Tale divieto è assoluto e non ammette alcun tipo di giustificazione. La discriminazione diretta va a confluire nella necessità di rinforzare il principio dell'eguaglianza formale;
- La **discriminazione indiretta**, che si verifica quando un criterio o una disposizione in apparenza neutri possono comportare un enorme svantaggio per alcuni gruppi di persone (suddivisi, ad esempio, in base al genere o ad una determinata categoria), salvo, stante quanto disposto dal legislatore comunitario, quando i criteri adottati trovino un'oggettiva giustificazione in merito ad una legittima finalità e, soprattutto, i mezzi impiegati siano considerati idonei al perseguimento della medesima. In questo caso, trattandosi del coinvolgimento di categorie specifiche di soggetti, viene rinforzata la necessità di porre in essere un'eguaglianza di tipo sostanziale.

Altro concetto pressoché fondamentale, ogniqualvolta si parli di diritto antidiscriminatorio, risulta essere quello della **parità di trattamento**: tale principio implica la mancanza di ogni tipologia di discriminazione, anche se, secondo la dottrina, non necessariamente è connessa al divieto di discriminazione.

Secondo l'art. 2 del d.lgs. n. 216/2003 (che recepisce le direttive quadro comunitarie 2000/43 e 2000/78), la parità di trattamento si delinea come «qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, derivante da fattori quali religione, handicap, età, convinzioni personali e orientamento sessuale»[91].

Secondo il diritto nazionale, l'assenza di discriminazione è condizione necessaria per la parità di

[89] M.V. Ballestero, *ibidem.*

[90] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, *Elementi di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019.

[91] INAIL, *"La parità di trattamento delle persone con disabilità in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"*, 2022, https://mysuperabile.inail.it/cs/superabile/lavoro/norme-e-leggi/prestazioni-a-tutela-dei-lavoratori/le-norme-antidiscriminazione-in-materia-di-occupazione-e-di-.html#.

trattamento, ma, sempre secondo l'opinione della dottrina, la norma non pone sullo stesso piano la parificazione dei trattamenti e l'equità dei diritti[92].

Il legislatore comunitario, con la direttiva quadro 2006/54/CE, all'art. 2 comma 1, ha inserito all'interno della nozione di discriminazione anche il concetto di **molestia**, così ampliandolo: si tratta di un «comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo»[93].

Secondo l'art. 26, c. 2-bis del Codice delle Pari Opportunità (d.lgs. 198/2006), il datore di lavoro che adotta un trattamento meno favorevole nei confronti del lavoratore o della lavoratrice che rifiuta di adottare comportamenti che integrino, nei fatti, una molestia (verbale o sessuale), fa sì che il suo comportamento venga configurato nella fattispecie della discriminazione, costituendo plausibilmente un concorso di illeciti[94].

La ragione per cui le molestie sono state fatte rientrare, in un secondo momento, nella disciplina discriminatoria è legata al rafforzamento della tutela giudiziaria nei confronti della presunta vittima; si è voluto espandere il c.d. regime probatorio attenuato, con l'obiettivo di agevolare l'onere probatorio in capo al soggetto che denunzia di essere stato destinatario di una condotta molesta.

Stante quanto disposto dall'art. 2087 c.c. (di cui si è fatto cenno trattando il tema del *mobbing*), il datore di lavoro ha comunque l'obbligo di rendere il posto di lavoro un luogo accogliente e rispettoso dell'organico aziendale, anche mediante lo svolgimento di iniziative preliminari di informazione e formazione; una sorta di "dovere di vigilanza preventiva", dove il background culturale relativo a questa tematica costituisce giocoforza un ruolo preponderante[95].

In sede giudiziaria, il dipendente che contesti di avere subìto molestie può anche richiedere il risarcimento del danno non patrimoniale, nella veste di danno biologico, danno morale e danno esistenziale[96].

Il diritto antidiscriminatorio si configura come una disciplina consapevole delle diseguaglianze derivanti dalle appartenenze ad un determinato gruppo sociale; il suo obiettivo è quello di impedire che la discriminazione converta in qualcosa di "naturale" e ordinario un rapporto di potere sfavorevole. I fattori di discriminazione, come desumibile, possono essere sia squisitamente individuali che a doppia valenza, individuale e collettiva (tra cui genere, etnia, lingua e credenze religiose).

---

[92] M.V. Ballestero, *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro. Note introduttive*, in Lavoro e Diritto, Fascicolo 3-4, 2004.

[93] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, *Elementi di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019.

[94] Questo si verifica allorché si assista, contemporaneamente, a più comportamenti discriminatori (W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, *ibidem*).

[95] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, ivi, p. 160.

[96] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, ivi, p. 161.

Le discriminazioni di genere, all'interno del diritto antidiscriminatorio, mantengono una disciplina separata rispetto alle altre tipologie: il fattore discriminante inerente all'età, ad esempio, con il tempo e l'esperienza accumulata nel mercato del lavoro si dirada, mentre parlando del genere di appartenenza non è possibile questo accada, trattandosi di una peculiarità che necessariamente caratterizza l'identità personale. Nonostante la lotta verso le discriminazioni di genere e quella verso le disuguaglianze sociali percorrano lo stesso binario, la prima presenta strumenti propri e obiettivi strutturati diversamente rispetto alla seconda.

Il concetto di "parità" non inerisce solo alla singola donna e al singolo uomo ponendoli su un piano comparato; l'obiettivo è trasversale e attiene alla partecipazione egalitaria nei doveri, nei diritti (ad esempio, quelli relativi alla partecipazione politica) e nelle responsabilità[97].

Questo concetto ingloba al suo interno un'uguaglianza di tipo sostanziale, che necessariamente deve rappresentare - e rappresenta - il fine ultimo del legislatore comunitario, a differenza dell'uguaglianza solo formale che punta a cancellare in origine le differenze esistenti tra donne e uomini all'interno del mercato del lavoro.

2. La parità di genere nella politica dell'Unione Europea

2.1 La disciplina contenuta nelle fonti del diritto primarie: i Trattati europei

Volgendo uno sguardo alla disciplina antidiscriminatoria contenuta nelle fonti europee, occorre premettere che la Comunità Economica Europea non nasce come istituzione volta a garantire l'eguaglianza tra i popoli; la sua nascita è imputabile a motivazioni di tipo economico, con l'obiettivo primario di promuovere in maniera sempre più agevole gli scambi commerciali tra gli Stati contigui del Continente. Stante questa considerazione, si può affermare come, inizialmente, l'impronta non fosse di tipo sociale, bensì di tipo mercantilistico. Nel caso in cui le norme regolassero aspetti più legati alla sfera sociale, lo facevano comunque in maniera indiretta e trasversale[98].

La Comunità Economica Europea nasce, nello specifico, nel 1957 con l'approvazione del Trattato di Roma.

In quell'epoca non ci si poneva la questione circa i diritti delle donne; è vero che, durante il secondo conflitto mondiale, le donne si sono ritrovate nel mondo del lavoro affinché la produzione non venisse interrotta, ma, una volta terminato, sono state nuovamente sostituite dai reduci e conseguentemente rilegate al ruolo di cura domestica.

---

[97] M.V. Ballestero, *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro. Note introduttive*, in *Lavoro e Diritto*, Fascicolo 3-4, 2004.

[98] S. Borelli, *Princìpi di non discriminazione e frammentazione del lavoro*, Giappichelli, 2007.

Il Titolo III Capo 1 (Disposizioni Sociali)[99] del Trattato di Roma sancisce, all'art. 119, il principio della parità salariale: esso prevede la necessità di rispettare il principio della parità salariale tra uomini e donne per una stessa mansione lavorativa.

Questa disposizione normativa fu inserita nel Trattato su richiesta della Francia; tale Nazione già prevedeva la parità salariale tra la componente maschile e quella femminile all'interno del proprio impianto normativo. Tuttavia, bisogna rammentare che le motivazioni sociali erano scarsamente prese in considerazione, perciò si pensa ad un gesto effettuato, probabilmente, per non incorrere nella concorrenza sleale dei Paesi confinanti[100].

In realtà, l'approvazione del Trattato di Roma non costituì nessuna svolta significativa in termini di parità di genere; nella seconda metà degli anni '60, la differenza retributiva era ancora piuttosto alta[101].

Ci si rese ben presto conto che la dimensione economico-finanziaria fosse insufficiente ai fini del perseguimento di una piena coesione tra i Paesi membri della comunità; era necessario che si iniziasse a parlare di un equo trattamento tra i soggetti facenti parte della CEE, cosa che nei fatti è sempre rimasta oscurata da ragioni di mercato. Il fulcro della questione sarebbe dovuto essere un dialogo sempre più stretto tra tutte le parti sociali (Stato, imprese e organizzazioni sindacali), per cercare di integrare definitivamente nei Trattati anche la dimensione non considerata fino a quel momento, questa volta inserendola a pieno regime anche nei contratti collettivi. Tuttavia, emergevano dei tratti distintivi rilevanti tra gli Stati membri (all'epoca erano dodici): nella fattispecie, le divergenze maggiori erano relative principalmente al Regno Unito. Questo Paese era caratterizzato da fratture interne molto rilevanti dal punto di vista del sistema di protezione sociale, dato che all'epoca della stipula del nuovo Trattato, terminava l'epoca thatcheriana, caratterizzata dall'adozione di politiche fortemente conservatrici di stampo liberista[102].

Queste considerazioni hanno trovato luce nell'elaborazione del Trattato di Maastricht del 1992, entrato però in vigore l'anno successivo.

Tale Trattato ha costituito senza dubbio un punto di svolta nell'eguagliare – sempre con limiti – la dimensione sociale a quella economica; infatti, dalla CEE si passa finalmente alla CE (Comunità Europea). Ciononostante, nessuna legge di stampo sociale è stata inserita nel trattato; più semplicemente, è stato sottoscritto ed allegato il c.d. "Accordo sulla politica sociale" che impegna gli Stati membri a perseguire una direzione sempre più netta nei confronti delle esigenze della

[99] Trattato che istituisce la Comunità Economica Europea e documenti allegati, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=BG.

[100] V. Palumbo, *"25 marzo 1957, Trattati di Roma: una svolta anche per le donne",* 2017, https://www.ispionline.it/it/pubblicazione/25-marzo-1957-trattati-di-roma-una-svolta-anche-le-donne-16443.

[101] V. Palumbo, *ibidem*.

[102] M. Barbera, A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria: fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019.

collettività, pur senza obbligarli. Assumendo un carattere più di natura politica che legislativa in senso stretto, esso viene definito un accordo di *soft law*[103].

Il Trattato di Maastricht, in materia di parità di genere, regolamenta il concetto di pari opportunità tra donne e uomini all'interno del mercato del lavoro, ma la cosa più dirompente è l'introduzione, per la prima volta, del concetto di azioni positive.

Esse toccano sia la sfera professionale che privata, da un lato cercando di ridurre le diseguaglianze che attanagliano la componente maschile e quella femminile sul luogo di lavoro e dall'altro cercando redistribuire al meglio le responsabilità derivanti dai carichi familiari.

Si sono affermate inizialmente nella giurisprudenza nord-americana per cercare di eliminare le diseguaglianze che colpivano particolari gruppi sociali, essendo queste legate generalmente all'origine etnica; dopodiché, sono andate a toccare progressivamente fattori quali l'età, la religione e, appunto il genere. Vengono definite, più che positive, «azioni di diritto diseguale», in quanto prediligono la tutela di individui vittime di vessazioni solo per via dell'appartenenza ad un certo gruppo, identificato basandosi su una peculiarità personale, sia ascritta che acquisita in un secondo momento.

Le azioni positive si differenziano a causa della presenza di due tratti essenziali: da una parte, è fondamentale considerare la loro natura rimediale rispetto alle discriminazioni che attanagliano la collettività nel suo insieme; dall'altra, occorre tenere conto della temporaneità della loro applicazione, poiché risultano utili fintantoché permangono le condizioni di disuguaglianza e di sotto-rappresentazione di un determinato gruppo sociale[104].

Il vero e proprio momento di svolta lo si ha, però, solo nel 1997 con l'adozione del Trattato di Amsterdam, poiché questa volta si inizia a parlare seriamente di dimensione sociale e non solo prettamente economica.

Ciò derivava dal fatto che all'interno del Continente Europeo ci fosse un tasso di disoccupazione piuttosto pesante, con la conseguenza che se non si fosse implementato un adeguato sistema di *welfare* sarebbe aumentato il tasso di povertà nelle aree più periferiche[105].

Si inizia a concatenare la dimensione aziendale con quella dei lavoratori dipendenti, offrendo agevolazioni fiscali per incentivare le assunzioni e, in parallelo, erogare corsi di formazione ai lavoratori affinché venissero affinate le competenze delle risorse umane. Il Trattato di Amsterdam, assumendo una connotazione maggiormente dirompente rispetto al Trattato di Roma e al Trattato di Maastricht, ha trovato adesione anche da parte del Regno Unito.

---

[103] M. Barbera, A. Guariso, ivi, p. 20.
[104] M. Barbera, A. Guariso, ivi, p. 502.
[105] M. Barbera, A. Guariso, ivi, p. 42.

L'art. 1 evidenzia l'oggetto principale del Trattato di Amsterdam. I punti chiave riguardano[106]:

- «Il miglioramento delle condizioni lavorative e private»;
- «L'incentivazione dell'occupazione»;
- «Lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze delle risorse umane»;
- «La lotta nei confronti dell'emarginazione sociale».

Secondo quanto riportato, invece, dall'art. 137 del medesimo Trattato, il Consiglio Europeo ha la facoltà di deliberare a maggioranza qualificata sulle seguenti questioni[107]:

- «Protezione della salute e sicurezza nel luogo di lavoro»;
- «Garanzia di un'idonea protezione sociale»;
- «Inserimento graduale nel mondo del lavoro dei soggetti esclusi»;
- «Parità tra donne e uomini dal punto di vista occupazionale, con la possibilità, per le Nazioni, di intervenire con normative nazionali per controbilanciare le eventuali situazioni svantaggiose».

Ciò che interessa maggiormente ai fini della trattazione dell'elaborato è l'art. 141, presente nel titolo XI ("Politica sociale, istruzione, formazione professionale e gioventù") al Capo 1[108], redatto dal Consiglio europeo previa consultazione del Comitato Economico e Sociale.

L'art. 141 apporta delle modifiche al già citato art. 119 del Trattato di Roma, ponendo una maggiore enfasi sulla parità di trattamento e convergendo verso il raggiungimento di un'uguaglianza reale. Il campo d'azione dell'art. 119 era più circoscritto, prevedendo, per una stessa mansione, un'eguale retribuzione tra donne e uomini; invece, il nuovo art. 141 estende la possibilità nei confronti del Consiglio Europeo di vigilare sull'adozione delle azioni positive aventi l'obiettivo di fare valere, nella pratica, l'assunto dell'ex art. 119[109].

Il primo comma dell'articolo recita: *«Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore»*[110]. Il terzo comma, invece, esplica dettagliatamente che cosa si intenda per parità retributiva:

«a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura»;

[106] G. Arrigo, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea. Parte generale*, PM Edizioni, 2018.
[107] G. Arrigo, *ibidem.*
[108] Trattato di Amsterdam che modifica il trattato sull'Unione Europea, i trattati che istituiscono le comunità europee e alcuni atti connessi, in *Gazzetta Ufficiale* n. C 340 del 10 novembre 1997.
[109] G. Arrigo, op. cit.
[110] Trattato di Amsterdam che modifica il trattato sull'Unione Europea, i trattati che istituiscono le comunità europee e alcuni atti connessi, op. cit.

«b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro»[111].

Il Trattato di Amsterdam costituisce l'avvio, all'interno della Comunità, di quello che viene definito *Gender Mainstreaming*, regolamentato specificamente dall'art. 2 par. 2 del medesimo Trattato, il quale ha posto, fra i target principali, quello della parità fra i sessi.

Tale definizione si prefigge di rispettare una dimensione trasversale, che coinvolga anche tematiche quali la lotta alla povertà, l'accesso ai servizi sanitari e il grado di istruzione.

L'obiettivo del *gender mainstreaming* risulta essere quello di far figurare sistematicamente le c.d. "pari opportunità" all'interno del diritto comunitario; affinché una situazione di questo tipo si verifichi, è necessario coinvolgere sia le istituzioni centralizzate (europee) che quelle decentralizzate (nazionali), che conseguentemente, a loro volta, coinvolgono i vari attori facenti parte del processo politico. Le fasi principali che hanno dato avvio alla formazione graduale di questo processo sono sostanzialmente due: l'ingresso, nel 1995, all'interno dell'Unione Europea di Svezia e Finlandia, due Nazioni particolarmente attente alle questioni legate alla parità di genere grazie all'efficiente impianto di *welfare*; lo svolgimento, sempre nel medesimo anno, della IV Conferenza internazionale di Pechino denominata "Uguaglianza, sviluppo e pace", nella quale si tratta esplicitamente di diritti delle donne e dell'*empowerment* femminile[112].

Nonostante l'importante valenza fornita dal concetto nei confronti del panorama giuridico europeo, la legislazione comunitaria lascia spazio di manovra agli Stati membri sul raggiungimento della parità all'interno degli stessi; è vero che con l'eliminazione dell'aggettivo "economica" la Comunità ha intrapreso un percorso di coesione e coordinamento, ma ancora mancava un'integrazione nel senso ampio del termine.

Infatti, le critiche mosse al Trattato concernono il fatto che esso sia stato, di fatto, adottato in una situazione di emergenza, dovendo fronteggiare un forte tasso di disoccupazione all'interno della Comunità Europea, conseguente ad una forte spinta inflazionistica.

L'obiettivo era perciò quello di creare sì una condivisione di valori dal punto di vista sociale, ma non di generare un'unica piattaforma di scambio tra un Paese e l'altro. Inoltre, si sono riscontrate delle divergenze tra le direttive europee e gli atti normativi adottati dai singoli Paesi, fattore che necessariamente ha dato luogo ad ambiguità ed incoerenze istituzionali[113].

Nel 1999, si introduce nel quadro europeo la Carta dei diritti fondamentali, firmata a Nizza ed entrata in vigore ufficialmente nel 2000.

---

[111] Trattato di Amsterdam che modifica il trattato sull'Unione Europea, i trattati che istituiscono le comunità europee e alcuni atti connessi, op. cit.

[112] Prodocs, *Dossier tematico: la parità di genere nell'Unione Europea.*

[113] M. Barbera, A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria: fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019.

Tale documento rappresentava la migliore forma di tutela adottata fino a quel momento nei confronti dei diritti fondamentali delle persone all'interno dell'Unione, per fare fronte sia ai cambiamenti sociali che al progresso tecnologico che, già allora, iniziava ad essere pervasivo[114]. Il piano sociale, di conseguenza, risulta essere sempre più rilevante, pur non tralasciando le motivazioni di stampo mercantilistico sottese alla ratifica dei precedenti documenti.

Viene affermato il concetto, nel rispetto del principio di sussidiarietà[115], della garanzia di far valere i diritti fondamentali alla stregua sia del diritto nazionale che comunitario; in questo frangente, in particolare, si doveva necessariamente tenere conto di quanto disposto da documenti quali la Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (ratificata nel 1950 dal Consiglio d'Europa, tutela le libertà fondamentali dei cittadini europei, vigilando sul rispetto dei diritti umani), le Carte Sociali e la giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea[116].

Secondo quanto disposto dal Trattato precedente, la Commissione Europea ha posto l'accento su due questioni cruciali: l'inserimento della dimensione di genere all'interno della generalità delle politiche europee e l'indirizzamento verso l'impiego di misure specifiche (quali, ad esempio, i finanziamenti e le campagne di sensibilizzazione sul tema) affinché si arrivasse all'eradicazione delle persistenti ineguaglianze strutturali[117].

La Carta comprende 54 articoli, ripartiti in sei princìpi fondamentali (con l'aggiunta, però, di un settimo capo relativo alle disposizioni generali)[118]:

- Dignità;
- Libertà;
- Uguaglianza;
- Solidarietà;

---

[114] *Charter of fundamental rights of the European Union,* documento 2000/C 364/01, https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

[115] E' regolamentato dall'art. 5 par. 3 del TUE e indica le casistiche in cui le istituzioni dell'Unione Europea abbiano la priorità rispetto a quelle nazionali. Viene, ad ogni modo, enfatizzata l'indipendenza e la capacità decisionale dei singoli Paesi; solo nel caso in cui le controversie non possano essere risolte efficacemente a livello nazionale, viene data la priorità all'intervento delle istituzioni centralizzate oppure, in alternativa, quando l'intervento europeo possa portare un valore aggiunto nei confronti dei componenti. Le tre condizioni affinché questo possa accadere si possono, dunque, così sintetizzare: il settore non deve essere pertinente esclusivamente all'UE ("competenza esclusiva"); "necessità"; "valore aggiunto".

Diverso, ma strettamente interrelato, è invece il principio di proporzionalità, regolamentato dal par. successivo dell'art. 5. Coerentemente con tale principio, le misure adottate dalle istituzioni comunitarie devono presentare un'idoneità a perseguire l'obiettivo fissato, ma anche essere mirate e indispensabili a tal proposito. Inoltre, la proporzionalità in senso stretto prevede che il costo, in capo ai soggetti, non ecceda di troppo il beneficio relativo al fine da perseguire

(Note Tematiche sull'Unione Europea, Parlamento Europeo, *"Il principio di sussidiarietà"*, https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/7/il-principio-di-sussidiarieta).

[116] *Charter of fundamental rights of the European Union,* documento 2000/C 364/01, https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

[117] Prodocs, *Dossier tematico: la parità di genere nell'Unione Europea.*

[118] G. Arrigo, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea. Parte generale*, PM Edizioni, 2018.

- Cittadinanza;
- Giustizia.

Pur essendo valida nei confronti delle istituzioni europee, non va ad accrescere i poteri loro conferiti dai Trattati stipulati in precedenza; inoltre, limitatamente ai vincoli imposti dalle legislazioni nazionali, anche i Paesi membri UE la devono rispettare.

Il punto debole della Carta di Nizza è che, fino al 2009, non è stata vincolante da un punto di vista giuridico: all'inizio, si è convenuto dovesse essere una mera dichiarazione solenne, resa valida dalle firme apportate dai Capi di Stato dei singoli Paesi.

Per la prima volta, si concatenano i concetti di lavoro e dignità umana all'art. 15, Titolo II: l'attività lavorativa non è più solo vista come un mero scambio di prestazione in cambio della retribuzione, bensì viene considerata come tratto essenziale della dignità umana[119]. Il primo comma recita: *«Ogni persona ha il diritto di lavorare e di esercitare una professione liberamente scelta e accettata»*[120].

Inoltre, un altro aspetto cruciale riguarda i cittadini con cittadinanza extraeuropea: in termini di libertà di circolazione, vengono trattati alla stregua dei cittadini comunitari.

Il punto di svolta, questa volta in materia di parità di genere, è rappresentato dall'art. 23, al Titolo III: il raggio d'azione non è più solo rivolto alla parità retributiva, bensì pervade la generalità degli ambiti legati alla collettività. Il lavoro, perciò, non costituisce più l'unica sfera in grado di consentire l'emancipazione femminile.

Si afferma, in tale articolo: *«La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.*

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato»[121].

Come accennato precedentemente, la Carta dei Diritti Fondamentali ha assunto piena valenza normativa solamente con l'approvazione, nel 2009, del Trattato di Lisbona, con l'eccezione di Regno Unito, Repubblica Ceca e Polonia che, facendo ricorso all'art. 6 TUE, si sono avvalsi di una clausola di esclusione. Questo documento nasce in conseguenza di uno specifico evento: nel 2004 si era iniziata a teorizzare la nascita di una Costituzione europea, affinché il sistema normativo fosse più trasparente nei confronti dei cittadini; tuttavia, nel 2005, i referendum popolari organizzati nei Paesi Bassi ed in Francia bloccarono la proposta. Gli Stati membri dell'Unione Europea hanno convenuto di apportare delle modifiche ai Trattati precedentemente approvati, cercando, ancora una volta, di

[119] G. Arrigo, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea. Parte generale*, PM Edizioni, 2018.
[120] *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, Titolo II Libertà, articolo 15 – Libertà professionale e diritto di lavorare.
[121] *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, Titolo III Uguaglianza, articolo 23 – Parità tra donne e uomini.

anteporre la dimensione sociale a quella economica e che, soprattutto, tenessero conto delle innovazioni sociali e tecnologiche in atto.

In tale documento confluiscono il Trattato sull'Unione Europea (TUE) e il Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

Si assiste all'eliminazione dei tre pilastri facenti parte del Trattato di Maastricht[122], alla limitazione del potere di veto relativo alle singole Nazioni, alla definizione dell'Unione Europea come un soggetti giuridico autonomo e, infine, al rafforzamento del ruolo del Parlamento Europeo[123].

Quest'ultimo organo ha assunto maggiore capacità di operato in oltre quaranta settori (tra cui agricoltura, giustizia e sicurezza energetica), così come il potere, assieme al Consiglio, di approvare il bilancio europeo. Inoltre, deliberando a maggioranza qualificata (metodologia che consente maggiore snellezza rispetto all'unanimità), il Parlamento risulta pienamente in grado di tracciare la rotta politica del Continente, eleggendo i membri della Commissione e vigilando sull'attuazione dei princìpi contenuti nella Carta di Nizza. Le istituzioni comunitarie, infine, devono rendere trasparente il loro operato nei confronti del Parlamento, essendo questo l'unico organo eletto direttamente dalle cittadine e dai cittadini[124].

Il diritto comunitario è stato via via equiparato al diritto interno, tralasciando progressivamente la sua posizione predominante.

Affinché il concetto di pari opportunità fosse adottato in maniera chiara ed univoca, nel 2010 è stato istituito l'EIGE (European Institute for Gender Equality), di cui si è già discusso nella trattazione del c.d. Gender Equality Index.

Si tratta di un'agenzia europea con sede a Vilnius (Lituania), con l'obiettivo di fornire dati e statistiche sull'effettivo raggiungimento della parità di genere (si rammenta, a tal proposito, il GEI, il quale classifica i risultati con un punteggio compreso tra 0 e 100), ma si occupa altresì di verificare che il nostro Continente rispetti gli impegni presi con la piattaforma di Pechino, divulgando una relazione annuale in grado di monitorare i progressi Paese per Paese. Presenta un approccio trasversale, sia

---

[122] Il Trattato di Maastricht era imperniato sulla presenza di tre pilastri: "Comunità Europea", con la finalità di garantire un adeguato funzionamento del mercato unico e, di conseguenza, uno sviluppo prospero delle attività economiche; "PESC (Politica Estera di Sicurezza Comune)", che gli Stati membri erano richiamati a sostenere senza remore ai fini del rispetto degli interessi reciproci, dei valori comuni, della cooperazione internazionale e dello sviluppo dello Stato di Diritto; "Cooperazione nei settori della giustizia e degli affari interni", con l'obiettivo di garantire ai residenti negli Stati membri giustizia, libertà e sicurezza. Ambiti di applicazione a riguardo sono, ad esempio, la lotta alla criminalità, al terrorismo e alle frodi internazionali, la politica uniforme di adottare in caso di asilo e la collaborazione giudiziaria, sia civile che penale (Note Tematiche sull'Unione Europea, Parlamento Europeo, *"I Trattati di Maastricht e di Amsterdam"*, https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/3/i-trattati-di-maastricht-e-di-amsterdam).

[123] M. Barbera, A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria: fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019.

[124] Parlamento Europeo, *"Il PE dopo il Trattato di Lisbona: un ruolo maggiore nel plasmare l'Europa"*, https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/it/powers-and-procedures/the-lisbon-treaty.

centralizzato – operando a stretto contatto con le istituzioni europee – sia decentralizzato – fornendo assistenza ai singoli Stati -[125].

In tempi più recenti, la Commissione europea guidata da Ursula Von der Leyen ha delineato ciò che viene definita come "Strategia per la parità di genere 2020-2025". Il fine di questo documento è quello di fare in modo che le ragazze abbiano finalmente accesso a tutte le occasioni di auto-realizzazione, volendo offrire loro incentivi sia nei confronti della leadership femminile sia per ciò che concerne la sfera della partecipazione politica.

La tematica della parità di genere deve essere integrata in tutti gli ambiti della sfera privata e pubblica, agendo, giorno dopo giorno, sempre più in ottica multidisciplinare. I target che tale documento si prefigge riguardano problematiche già affrontate in precedenza (sradicare i pregiudizi, colmare il *gender pay gap*, coprire il *gap* pensionistico tra i due sessi, eliminare la violenza di genere), ma l'obiettivo rimane quello, appunto, di sensibilizzare prima e pervadere poi il numero più alto possibile di settori costituenti parte integrante della Comunità Europea.

Durante il mese di marzo 2022, sono state discusse dalla medesima Commissione proposte vincolanti legate alla parità salariale, nonché una bozza legata ad una nuova direttiva contro la violenza di genere, sia nella generalità della sua accezione che nella specificità di quella domestica. Lo scopo della Commissione è quello di arrivare a configurare come reato penale la violenza contro le donne in senso fisico, ma anche le vessazioni legate all'utilizzo di dispositivi elettronici[126].

Risulta evidente, alla luce di questo excursus storico e normativo, come gli obiettivi dell'Unione Europea, per ciò che concerne l'eguaglianza – sostanziale, non solo formale – fra donne e uomini abbiano lo scopo di assicurare in tutti gli ambiti un eguale trattamento tra i due sessi, nonché di lottare nei confronti delle discriminazioni basate sul genere[127].

---

[125] Unione Europea, *"Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE)",* https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eige_it.

[126] Commissione Europea, *"Strategia per la parità di genere: realizzazioni e principali settori di intervento"*, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it.

[127] Prodocs, *Dossier tematico: la parità di genere nell'Unione Europea.*

2.2 La disciplina contenuta nelle fonti secondarie: le Direttive europee

Le direttive costituiscono le fonti secondarie del diritto europeo; si caratterizzano per essere atti legislativi vincolanti per gli Stati membri, a contenuto generale, vincolanti sul risultato da raggiungere ma non nella scelta dei mezzi da utilizzare per raggiungere tali obiettivi[128].

La promulgazione delle prime direttive è concatenata all'approvazione del Trattato di Roma e avviene nella metà degli anni '70.

La prima di essere di cui si fa menzione è la direttiva 75/117/CEE, strettamente legata all'art. 119 del Trattato di Roma. Si fa strada la nozione di «eguale retribuzione per lavori di eguale valore», sostituendo la dicitura «stesso lavoro» presente nel Trattato, oltreché l'inserimento di un nuovo criterio di classificazione nei confronti dei parametri adoperati per valutare la prestazione lavorativa di uomini e donne[129].

L'art. 119 del Trattato di Amsterdam – che modifica il medesimo articolo del Trattato di Roma - ascrive una legittimazione giuridica più consistente alle azioni positive di quanto non abbia fatto la direttiva 76/207/CEE, che le classificava come mere deviazioni dall'uguaglianza[130]. La condizione necessaria per attuarne le disposizioni è l'assenza di discriminazioni dirette o indirette [131], generalmente basate sullo stato familiare e/o matrimoniale (art. 2). La parità di trattamento, questa volta, riguarda l'immissione del singolo nel mercato del lavoro, ma anche tutte quelle attività trasversali di promozione delle proprie capacità e della formazione professionale. In generale, si parla di strumenti idonei a «rimediare alle disparità che, di fatto, pregiudicano le opportunità professionali delle donne»[132].

La giurisprudenza, non esente da critiche, ha interpretato piuttosto restrittivamente questa direttiva[133], riducendo i confini di impiego della legittimità delle azioni positive. Nel 1997, con la sentenza *Marshall*[134], la Corte di giustizia non esclude la compatibilità tra gli ordinamenti nazionali e l'art. 2.4 della direttiva: in caso di pari competenze e qualificazioni professionali, nei settori in cui è presente una sotto-rappresentazione delle donne, risulta possibile prediligere l'assunzione femminile, sia pure non in maniera arbitraria ed incondizionata[135].

---

[128] G. Arrigo, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea. Parte generale*, PM Edizioni, 2018.

[129] Direttiva del Consiglio del 10 febbraio 1975 per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso e maschile e quelli di sesso femminile, in *Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee* n. 45/19 del 12.12.1975.

[130] M. Barbera, A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria: fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019.

[131] Si veda par. 2.1 per definizione.

[132] Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, in *Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee* n. L 039 del 14.02.1976.

[133] Si veda la sentenza *Kalanke* del 1995 (si rimanda a Barbera, Guariso, op.cit., p. 509).

[134] M. Barbera, A. Guariso, op. cit., p. 510.

[135] D. Izzi, *La Corte di Giustizia e le azioni positive: da Kalanke a Marshall*, in *Lavoro e Diritto*, 3-4/1998, pp. 675-712.

Nel 1978, venne emanata la direttiva 79/7/CEE, relativa alla progressiva adozione della parità di trattamento questa volta sotto il profilo previdenziale (specificamente, di sicurezza sociale).
Il fine ultimo era quello di cancellare le disparità che pervadevano in maniera netta la corresponsione delle indennità concernenti la disoccupazione, la malattia, l'invalidità e gli infortuni sul lavoro[136].
Inoltre, si iniziò già allora a teorizzare i gap presenti dal punto di vista pensionistico: i contributi previdenziali versati dalle donne, come accennato nel Capitolo 1 dell'elaborato, non erano commisurati alle mansioni lavorative effettivamente svolte e, di conseguenza, confluivano in un importo minore del contribuito pensionistico rispetto a quello riscosso dalla loro controparte maschile, portando le donne più facilmente verso una condizione di povertà.
La direttiva 86/378/CEE è state promulgata per apportare dei correttivi *in meius* alla direttiva precedente, prendendo in considerazione gli orientamenti della Corte di Giustizia. Essa riguarda l'adozione della parità di trattamento nei sistemi professionali legati alla sicurezza sociale, considerando come beneficiari, in particolar modo, i lavoratori (dipendenti o autonomi) prestanti servizio presso un'impresa – singola o gruppo d'impresa –, un ramo d'azienda o un settore professionale specifico[137]. In ossequio all'ex art. 141 del Trattato di Roma, la direttiva prevede che l'età pensionabile sia necessariamente la medesima per entrambe le componenti. Inoltre, in sede di contenzioso, questa disposizione normativa viene considerata come la tutela minima in grado di proteggere il soggetto che ricorre in giudizio, potendo le disposizioni nazionali apportare alla stessa aspetti prettamente migliorativi.
Nel passaggio dalla Comunità Economica Europea alla Comunità Europea, si rammenta la direttiva 97/80/CE, relativa all'onere della prova ogniqualvolta ci si trovi dinanzi ad una discriminazione basata sul genere. I Paesi membri UE consentono ai cittadini che ritengono il loro diritto della parità di trattamento violato il ricorso in sede giudiziaria; compete al convenuto fornire elementi che rendano la violazione della parità di trattamento manifestamente insussistente, ove la parte lesa abbia presentato in Tribunale elementi fattuali[138].
Le direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE stabiliscono che il principio della parità di trattamento debba essere altresì rispettato indipendentemente dall'origine etnica dei soggetti interessati e, in particolare la seconda, delinea una cornice generale allo scopo di far rispettare la parità di trattamento sia dal punto di vista occupazionale che di quello legato alle condizioni lavorative.

---

[136] Direttiva del Consiglio del 19 dicembre 1978 relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, in *Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee* n. L 6/24 del 10.01.1979.
[137] Direttiva 86/378/CEE del Consiglio del 24 luglio 1986 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, in *Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee* n. L 225 del 12.08.1986.
[138] Direttiva 97/80/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, in *Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee* n. L 14/6 del 20.01.1998.

Inoltre, la seconda direttiva citata approfondisce nuovamente il concetto di discriminazione diretta e indiretta, questa volta considerando anche le condotte apparentemente neutre, ma che, in realtà, è plausibile comportino svantaggi ad un determinato gruppo sociale protetto dal divieto di discriminazione[139].

A queste due direttive – che costituiscono necessariamente un punto nevralgico, dato che l'assetto della Comunità Europea era cambiato – si aggiunge la 2002/73/CE, approvata il 23 settembre 2002. Anche questa risulta legata all'accesso al lavoro, alle condizioni sottostanti e alla formazione lavorativa, trovando riscontro, di nuovo, anche la definizione di discriminazione diretta ed indiretta. E' importante perché modifica la direttiva originaria (76/207/CEE), adeguandola alle nuove linee guida del Trattato di Amsterdam, sovrapponendo le nozioni di discriminazione a quelle delle due direttive più recenti e ponderando, in tutto questo, le decisioni emerse nel frattempo dall'orientamento della Corte di Giustizia[140].

Vi è un elemento, in tutto ciò, che fa la differenza: per la prima volta, si parla nettamente di divieto di molestie e molestie sessuali[141].

La molestia, a tutti gli effetti, viene fatta rientrare nella fattispecie della discriminazione, applicando pertanto le norme relative alla medesima nei confronti delle molestie in senso stretto, poiché si desume che ciò che viene lesa sia la dignità della singola persona. Inoltre, le azioni positive vengono qui configurate con una maggiore specificità, in quanto ritenute idonee a travalicare le barriere che impediscono il raggiungimento di un'uguaglianza sostanziale, esortando i Paesi comunitari a farne essi stessi ricorso ai fini di velocizzarne il processo di attuazione.

Strettamente correlata a ciò è la direttiva 2004/113/CE: estende la portata al di fuori dell'ambito lavorativo e previdenziale in materia di sicurezza sociale, stabilendo il principio dell'uguaglianza tra uomini e donne nell'accesso ai beni e servizi e alla fornitura dei medesimi, trasponendo il dettato normativo sia al settore privato che a quello pubblico[142].

La direttiva più importante emanata in quegli anni è, tuttavia, la 2006/54/CE, (c.d. direttiva di rifusione, in quanto, mediante l'adozione di questo nuovo atto legislativo, emergono modifiche sostanziali ad un atto precedente).

Essa è legata sia alla realizzazione del principio della parità di trattamento tra i due sessi sia di quello delle pari opportunità per quanto riguarda l'impiego professionale; la legislazione già approvata viene

---

[139] M. Barbera, A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria: fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019.

[140] M. Barbera, A. Guariso, ivi, p. 32.

[141] Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, in *Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee* n. L 269/15 del 05.10.2002.

[142] M. Barbera, A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria: fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019.

riordinata, ma soprattutto rielaborata tenendo conto dell'evoluzione degli orientamenti giurisprudenziali della Corte[143].

Oltre alle disposizioni normative legate alla qualificazione ed alla promozione personale, la parità di trattamento viene estesa anche all'ambito retributivo: all'interno della direttiva figura la dicitura «qualunque condizione o aspetto della retribuzione»[144], con ciò intendendo, quindi, anche i contributi aggiuntivi – oltre lo stipendio contrattato - che il lavoratore o la lavoratrice percepiscono a seguito dello svolgimento della prestazione lavorativa. Un altro aspetto importante riguarda l'adozione di misure volte a scongiurare gli svantaggi correlati ai fattori discriminatori, facendoli rientrare nella fattispecie generale della discriminazione; il divieto di discriminazione risulta essere propedeutico ai fini del raggiungimento dell'eguaglianza (anche solo) formale.

Infine, la direttiva più recente risale al 2010 (2010/41/CE) e abroga la 86/613/CEE, la quale, secondo il primo Considerando della 2010/41/CE, non ha apportato una grande efficacia e, addirittura, nel nostro ordinamento non è mai stata inclusa. La direttiva pià antica era legata al rispetto del principio di non discriminazione nello svolgimento del lavoro autonomo, mentre quella di più recente attuazione amplia il raggio d'azione nei confronti di tre tematiche: l'applicazione del divieto di discriminazione in base al genere verso i prestatori di lavoro autonomo; il miglioramento dello stile di vita delle coniugi dei lavoratori autonomi; la tutela della maternità per le lavoratrici autonome, in aggiunta a quelle subordinate[145].

Si comprende come questa moltitudine di direttive si sia prefissata l'obiettivo cardine di raggiungere un'uguaglianza sostanziale, ma nei fatti queste risultano essere caratterizzate solo da progressivi apporti migliorativi, senza arrivare ad una riformulazione nella loro interezza. Importante, a tal fine, risulta l'orientamento giurisprudenziale della Corte di Giustizia, spesso mutevole secondo le esigenze del caso e, soprattutto, tenendo conto di una società in continua evoluzione non soltanto dal punto di vista tecnologico, bensì, principalmente, dal punto di vista sociale.

---

[143] M. Barbera, A. Guariso, ivi, p. 32.

[144] Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione), in *Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea* n. L 204/23 del 26.07.2006.

[145] Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 7 luglio 2010 sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio, in *Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea* n. L 180/1 del 15.07.2010.

3. La parità di genere nell'ordinamento nazionale

3.1 Dagli articoli 3 e 37 della Carta Costituzionale al concetto di pari opportunità

Delineato il principio di pari opportunità a livello comunitario e il suo excursus storico-normativo, occorre soffermarsi nel trattare a livello nazionale i concetti di eguaglianza a livello generale e di pari opportunità a livello specifico.

Le disposizioni normative si rinvengono agli articoli 3 e 37 della Costituzione: l'art. 3, comma 1, sancisce il principio di uguaglianza formale, l'art. 37 inerisce al principio di uguaglianza retributiva. Nel novero dei princìpi citati si può fare rientrare l'art. 51 della Costituzione, il quale prevede che la totalità dei cittadini abbia ugualmente, a prescindere dal sesso, la possibilità di accesso ai pubblici uffici ed alle cariche elettive. Il disegno di legge di revisione costituzionale 1583 ha previsto un periodo aggiuntivo al primo comma, che consiste, da parte della Repubblica Italiana, nel favorire senza ostacoli le pari opportunità tra donne e uomini[146].

Soffermandoci sull'analisi del primo articolo sopra citato, l'art. 3 Cost. riporta quanto segue:

«Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese»[147].

Il primo comma riporta una clausola di non discriminazione, che però non è intimamente connessa al principio generale di eguaglianza. Infatti, la legislazione ordinaria non ha declinato il principio di eguaglianza alla stregua della perfetta parità di trattamento; specie per ciò che concerne il rapporto di lavoro, generalmente il principio di uguaglianza si concretizza all'interno del divieto di discriminazione.

L'eguaglianza riportata al primo comma è di tipo formale, in quanto attinente ai diritti individuali in senso stretto. Le discriminazioni totalmente ingiustificate non sono ammesse; a titolo di esempio, in un rapporto di lavoro in essere, il datore non potrà procedere ad aumenti retributivi verso alcuni dei suoi dipendenti in quanto meramente appartenenti ad una determinata religione o ad uno dei due sessi. Tuttavia, in funzione delle differenziazioni che possono potenzialmente sussistere, possono essere ammesse giustificazioni: sempre considerando il principio della libertà d'impresa, nel rispetto dei doveri di buona fede e correttezza, il datore di lavoro questa volta potrà aumentare la retribuzione

[146] Archivio Ministero dell'Interno, *art. 51 Costituzione (Pari Opportunità nell'accesso agli uffici pubblici).*
[147] Senato della Repubblica, *La Costituzione: Princìpi fondamentali, art. 3.*

solo a chi ritiene opportuno, sia pur sempre nel rispetto dei divieti di discriminazione che risultano avere una portata più limitata della parità di trattamento.

L'uguaglianza formale, ai fini del raggiungimento di una condizione di parità di genere nel mercato del lavoro è senz'altro necessaria, ma ancora insufficiente. Ecco perché il secondo comma esplica la necessità di un'uguaglianza di tipo sostanziale, non più basata solo su diritti e libertà del cittadino bensì legata ad una piena e concreta parità di trattamento, chiaramente da conseguire, a seconda dei casi, con mezzi idonei.

L'art. 3 comma 2 Cost. codifica il c.d. principio di "uguaglianza sostanziale": la Repubblica si prefigge come scopo precipuo quello di ridimensionare le disuguaglianze sociali.

Uomini e donne devono essere considerati uguali sia nei confronti delle libertà che dei diritti individuali, ma occorre altresì considerare i divari economico-sociali ed agire affinché questi vengano superati[148].

I divieti di discriminazione hanno il fine di proteggere beni garantiti costituzionalmente (libertà della persona, libertà di espressione), perciò vengono solitamente considerati illeciti gli atti discriminatori. Quando la discriminazione è legata a comportamenti materiali, la tutela prevista è di tipo inibitorio, che obbliga il vessatore a cessare il comportamento illecito; inoltre, è previsto dalla tutela giudiziaria il risarcimento del danno – patrimoniale o non patrimoniale – subìto dal ricorrente[149].

L'art. 37 della Costituzione, invece, sancisce:

«La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

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

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione»[150].

In generale, il Titolo III della Costituzione si occupa di rapporti economici (nel caso specifico, dei rapporti legati a prestazioni lavorative). La progressiva affermazione di un modello economico di stampo liberista non deve però tralasciare il concetto di "Stato Sociale"; la *ratio legis*, infatti, è legata al fatto che minori e donne siano le fasce di lavoratori più deboli e, perciò, necessitino di una tutela particolare.

---

[148] M. Barbera, A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria: fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019.

[149] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, *Elementi di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019.

[150] Senato della Repubblica, *La Costituzione: Parte I Diritti e doveri dei cittadini, Titolo III Rapporti economici, art. 37.*

Nello specifico, per il lavoro minorile, è richiesta un'età minima di 16 anni, a condizione che i ragazzi non vengano sottoposti a lavori notturni od estremamente faticosi; oltre a ciò, a parità di prestazione lavorativa, la retribuzione deve corrispondere a quella percepita da un adulto[151].

Si rammenta che la Costituzione, essendo entrata in vigore nel 1948, era normale che comprendesse, al secondo comma dell'articolo, un periodo che fotografasse la situazione dell'epoca, mettendo al centro delle mansioni femminili quelle dedicate alla famiglia ed alla cura domestica. Solo con le lotte di emancipazione a cavallo tra gli anni '60 e '70 si inizia a parlare di redistribuzione del carico familiare, con la successiva possibilità, per le ragazze, di potere finalmente prendere parte a pieno titolo alla società mediante lo svolgimento del lavoro salariato. Solo negli anni '60 la contrattazione collettiva ha iniziato a prevedere schemi uguali nei confronti dei due sessi, eliminando altresì il divario retributivo giustificato, in precedenza, da un minore rendimento della prestazione lavorativa femminile.

Nella legislazione italiana si inizia a parlare di effettiva tutela del lavoro femminile con la legge "Anselmi" n. 903/1977, rubricata *«Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro»*. Il divieto di discriminazione legato alla mera appartenenza al genere femminile viene toccato in una molteplicità di fronti: accesso al lavoro senza discriminazioni anche per la formazione in itinere (art. 1), corresponsione di eguale retribuzione (art. 2), pari opportunità nell'attribuzione di qualifiche professionali e progressione di carriera (art. 3), età pensionabile equiparabile tra uomini e donne, dimodoché la permanenza all'interno del mercato del lavoro possa essere considerata adeguata ai fini del calcolo, in prossimità del termine dell'attività lavorativa, del trattamento pensionistico (art. 4)[152].

Le critiche mosse nei confronti di tale disposizione sono legate, in particolar modo, all'impianto sanzionatorio ed alla sfera processuale: la legge non ha eccessivamente esteso la propria portata, dando spazio, quindi, a successivi interventi correttivi ed integrativi. Inoltre, non ha trovato grande applicazione nemmeno il dogma dell'eguaglianza sostanziale riportato dall'art. 3 comma 2 Cost., poiché il testo normativo non considerava le condizioni obiettivamente svantaggiose in cui versavano le donne come entità sociale (ad esempio, il fatto che vi fosse una dipendenza economica diffusa verso la propria famiglia e il divario tra Nord e Sud), né tantomeno offriva strumenti per potere agire concretamente in questi termini.

Il tentativo successivo di corroborare il principio della parità di trattamento lo si ha avuto con la legge n. 125/1991, denominata *"Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomini e donne nel lavoro"*.

---

[151] M. Barbera, A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria: fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019.

[152] Legge 9 dicembre 1977 n. 903, *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 343 del 17.12.1977.

Il fine ultimo della suddetta legge è quello di eliminare le fattispecie discriminatorie che minano la possibilità per le donne di ottenere una parità di trattamento rispetto alla controparte, così come quello di incrementare la presenza femminile nel mercato del lavoro e non precludere, quindi, nemmeno la possibilità di intraprendere una carriera significativa, anche in settori innovativi a trazione tradizionalmente maschile. Ai divieti di discriminazione si possono appellare sia gli uomini che le donne, mentre le azioni positive hanno il compito di rimuovere i gap legati al genere femminile.[153]

Le azioni positive, secondo l'art. 1 comma 2, presentano cinque finalità principali[154]:

a) «Eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità»;

b) «Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici»;

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

d) «Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità»;

e) «Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi».

Affinché queste operazioni possano essere nei fatti perseguite, l'art. 5 prevede l'istituzione del c.d. "Comitato nazionale dei princìpi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici", organo affiliato all'allora Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e precursore della figura del Consigliere di parità istituito con il d.lgs. 198/2006. Le funzioni in capo a questo organo sono legate alla promozione delle azioni positive anche mediante campagne di sensibilizzazione, alla convalida del rispetto delle disposizioni normative legate al tema, per passare al supporto nei contenziosi e alla richiesta all'ispettorato del lavoro di relazioni certificate sulle condizioni dei luoghi di lavoro.

---

[153] D. Izzi, *Il lavoro delle donne tra divieti di discriminazione e azioni positive*, C.I.R.S. De – Università degli Studi di Torino, 2002.

[154] Legge 10 aprile 1991, n. 125, *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 88 del 15.04.1991.

La legge precedente non era riuscita nel suo intento di coniugare compiutamente i princìpi di eguaglianza formale e sostanziale; questa nuova disposizione, di conseguenza, ha sottolineato l'impellente esigenza di concedere senza distinzioni al genere femminile (rappresentante un gruppo sociale svantaggiato), «pari opportunità di inserimento economico, politico e sociale[155]». L'obiettivo rimane sempre quello di focalizzarsi sull'eradicazione delle conseguenze negative inerenti alle discrepanze tra i due sessi.

All'art. 4, invece, si fa esplicita menzione della più avanzata discriminazione indiretta, questa volta nell'accezione di disparità iniqua di effetti pregiudizievoli per i membri di un gruppo sociale svantaggiato a causa della mera appartenenza al genere femminile.

Rifiutarsi di annoverare le donne all'interno dell'organico aziendale costituisce discriminazione diretta; invece, se questo si basa su un criterio pretestuoso costituisce discriminazione indiretta. Ad esempio, imporre un requisito relativo alla statura nei confronti di una professione che non lo richiede rappresenta una discriminazione indiretta (statisticamente, la statura media femminile è più bassa rispetto a quella maschile), ma anche l'adattabilità lavorativa a certe fasce orarie (quelle notturne, in genere) ed un trattamento di minor favore verso un lavoratore part-time può assumere questa forma, considerando, come già visto, che la maggior parte di soggetti impiegati mediante questo contratto sono donne[156].

Un altro provvedimento normativo degno di nota, sempre rimanendo negli anni '90, è la legge n. 215 del1992, entrata però ufficialmente in vigore su base nazionale nel 1997. Essa è intitolata *"Azioni positive per l'imprenditoria femminile"*, offrendo delle agevolazioni sia per incrementare le competenze delle donne e delle ragazze che si affacciano al mondo imprenditoriale, sia per incentivare il progresso e lo sviluppo dell'attività d'impresa. Il contributo è a fondo perduto, ma il grado di aiuto cambia a seconda della zona di riferimento delle imprese, a condizione, comunque, che queste ultime rispettino i requisiti richiesti in sede europea.

Coloro che possono inoltrare la domanda sono aziende operanti nel settore primario, secondario e terziario. Si tratta di[157]:

- Imprese individuali con una proprietaria donna;
- Cooperative e società di persone, con una percentuale massima di uomini soci del 40%;
- Società di capitali, dove le quote detenute sono possedute per i 2/3 da donne e l'organo amministrativo composto dalle stesse anch'esso per 2/3;

[155] Sentenza Costituzionale n. 109/1993.

[156] D. Izzi, *Il lavoro delle donne tra divieti di discriminazione e azioni positive*, C.I.R.S. De – Università degli Studi di Torino, 2002.

[157] Legge 25 febbraio 1992, *Azioni positive per l'imprenditoria femminile*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 56 del 07.03.1992.

- Piccole imprese con almeno uno dei seguenti tre requisiti: ammontare massimo di dipendenti pari a 50; fatturato annuo al di sotto dei 7 milioni di euro; bilancio annuo al di sotto dei 5 milioni di euro.

Le imprese che vedono la loro richiesta accettata, ad ogni modo, devono mantenere tali requisiti per un minimo di cinque anni, altrimenti il prestito verrà annullato.

3.2 Il Codice delle Pari Opportunità (d.lgs. 198/2006) e la Legge 25 Gennaio 2010, n.5

Esaminata la normativa europea sul concetto di "pari opportunità" e la normativa nazionale sulla parità di trattamento, occorre procedere con la disamina del c.d. "Codice delle Pari Opportunità", entrato in vigore nel 2006 e successivamente modificato.

Le direttive europee recepite sono state la 2004/113/CE – eguale accesso ai beni e servizi per uomini e donne – e la direttiva di rifusione 2006/54/CE – inerente, appunto, all'applicazione concreta del principio delle pari opportunità[158].

Il Codice delle Pari Opportunità contiene, complessivamente, 58 articoli, suddivisi in quattro libri[159]:

- Libro I, "Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna", contenente al Titolo I le disposizioni generali e al Titolo II l'organizzazione per la promozione delle pari opportunità;
- Libro II, "Pari Opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali", contenente le disposizioni legate ai rapporti tra i coniugi e all'esigenza di contrastare la violenza nelle relazioni familiari;
- Libro III, "Pari Opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici", che tratta tre tematiche quali le pari opportunità sia nel lavoro che nell'esercizio dell'attività di impresa, così come la parità di trattamento nell'accesso ai beni e servizi e alla loro fornitura;
- Libro IV, "Pari Opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici", che tratta il tema dell'accesso alle cariche elettive e prevede che, all'interno del Parlamento Europeo, vi sia una quota rappresentativa non eccedente i due terzi per ambo i sessi.

La stretta correlazione con quanto esposto nei precedenti paragrafi si riscontra concretamente nell'esposizione, all'interno dell'art. 25, dei concetti di discriminazione diretta e indiretta[160]: potrebbe integrare la fattispecie della discriminazione diretta un regolamento aziendale che vieti alle lavoratrici di ottenere un certo premio aziendale, mentre la discriminazione indiretta potrebbe essere legata,

[158] Si veda par. 2.2.
[159] Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, *Codice delle Pari Opportunità*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 31.05.2006. Sommario disponibile a: https://www.gazzettaufficiale.it/sommario/codici/pariOpportunita.
[160] Le nozioni sono le medesime di quanto riportato in cap. 2 par. 1.

secondo l'art. 25 c.2-bis, al trattamento meno favorevole subìto dalla lavoratrice a seguito dello stato di gravidanza o maternità e dell'esercizio dei diritti a ciò connessi[161].

Il Codice, comunque, riporta delle deroghe nei confronti di mansioni particolari o particolarmente pesanti, individuate però dai contratti collettivi; se la differenza di trattamento è considerata fondamentale ai fini della qualificazione del lavoro, non sussiste il fattore discriminatorio, come accade sovente nei settori della moda, dello spettacolo e dell'arte (art. 27 commi 4 e 6).

Risulta assolutamente inderogabile, invece, secondo l'art. 29, il divieto di discriminazione – diretta e indiretta – dal punto di vista retributivo, sia per ciò che attiene ad uno stesso lavoro o, tuttalpiù, un lavoro ritenuto di pari valore, ponendo un freno ai fenomeni discriminatori nell'assegnazione di qualifiche, mansioni o progressioni di carriera.

Dal punto di vista giudiziario, l'onere della prova ricade sul ricorrente; tuttavia, al fine di rafforzare l'efficacia della disciplina, l'ordinamento giuridico prevede un regime probatorio attenuato: chi sostiene di avere subìto una discriminazione non deve necessariamente provare i fatti, ma basta che possieda una serie di prove puntuali e concise da presentare al Giudice, il quale supporrà ragionevolmente che sia stata integrata la fattispecie della discriminazione. Il convenuto avrà il compito, poi, di portare i fatti contrari alla presunzione.

Per fornire una tutela contro le discriminazioni di genere ancora più effettiva e piena, il Codice prevede, agli artt. 18-20[162], la figura della (o del) Consigliere di Parità, operante a livello regionale e nazionale, come organo preposto alla promozione e all'accertamento del rispetto della parità di genere.

La nomina avviene con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, in associazione con quello delle Pari Opportunità; è richiesta una vasta esperienza per ciò che attiene il lavoro femminile, la legislazione sulle pari opportunità e, in generale, il mercato del lavoro, con un mandato valido quattro anni e rinnovato, eventualmente, una volta sola.

Oltre ad occuparsi di discriminazione nel mondo del lavoro, esso collabora strenuamente con tutti gli organismi nazionali che si occupano del rispetto delle pari opportunità nel mercato del lavoro, sia per quanto riguarda la formazione professionale che le successive politiche attive.

Infine, guardando alla figura su una più ampia scala, essa è ricompresa nel Comitato Nazionale di Parità, guidando inoltre la Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità. L'obiettivo è quello di incrementare l'efficacia dell'operato delle consigliere e dei consiglieri su scala

[161] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, *Elementi di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019.
[162] Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, *Codice delle Pari Opportunità*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 31.05.2006.

locale, regionale e nazionale, favorendo un costante dialogo tra gli stessi che scaturisce da una buona trasmissibilità delle informazioni disponibili[163].

La funzione giurisdizionale risulta di fondamentale importanza, dato che l'organo è obbligato a segnalare all'autorità giudiziaria qualsiasi reato di cui venga a conoscenza (art. 37): il Consigliere di Parità, oltre ad intervenire personalmente nei procedimenti intessuti dal lavoratore, può proporre il ricorso (attraverso una delega) al giudice amministrativo o del lavoro a seconda dei casi; inoltre, può proporre ricorsi anche nei confronti di comportamenti vessatori posti in essere nei confronti di un gruppo di persone.

L'art. 26 del Codice equipara alle discriminazioni le molestie (di genere) e le molestie sessuali, dove, si ricorda, le molestie comprendono i «comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile degradante, umiliante od offensivo» (comma 1), mentre le molestie sessuali ineriscono a «comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile degradante, umiliante od offensivo» (comma 2)[164].

Affinché sia integrata una molestia, occorre che il comportamento del presunto molestatore risulti indesiderato, ragione per cui è di primario rilievo il punto di vista di colei o colui che subisce il comportamento vessatorio. In sede giudiziaria, il Giudice valuterà, ad ogni modo, ispirandosi al criterio di ragionevolezza.

La protezione garantita alla presunta vittima di molestie – o molestie sessuali – deve essere piena e incondizionata, così come la possibilità di rivolgersi all'autorità competente: per tale motivo, vige il divieto di porre in essere qualunque atto o comportamento (ad esempio, demansionamento o licenziamento) di ritorsione nei confronti della lavoratrice o del lavoratore che passi all'azione in giudizio per dichiarare di avere subìto la discriminazione per molestia (art. 26 c. 3-bis, introdotto però con la legge 205/2017).

Un trattamento maggiormente sfavorevole legato al diniego, da parte del lavoratore, di acconsentire ad integrare comportamenti che di fatto costituiscono una molestia assume la veste di una discriminazione che, prevedendo la presenza di più condotte contestuali, confluisce in un concorso di illeciti.

Il fatto che le molestie vengano fatte rientrare nella più ampia categoria della discriminazione non è legato strettamente ad esigenze funzionali alla stesura del Codice, quanto alla volontà, da parte del

[163] Governo Italiano, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Consigliera Nazionale di Parità*, https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/Consigliera-Nazionale-Parita/.

[164] Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, *Codice delle Pari Opportunità*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 31.05.2006.

legislatore, di potenziare la tutela giudiziaria della presunta vittima, mediante l'ulteriore estensione del regime probatorio attenuato, al fine di favorire il soggetto che ritiene di essere stato vittima del comportamento illecito (art. 40). Il ricorrente può richiedere e ottenere il risarcimento del danno anche non patrimoniale cagionato dalla lesione della dignità personale; se la condotta illecita ha causato un deterioramento della salute, il danno non patrimoniale da risarcire può assumere la forma del danno biologico[165].

Il concetto di azioni positive, già introdotto nella legislazione italiana negli anni '90, nel Codice delle Pari Opportunità trova un riscontro più puntuale. Esso non dice, nel dettaglio, cosa queste debbano fare, bensì viene indicata dal Codice una definizione teleologica individuando le finalità che le azioni positive devono perseguire.

Le azioni positive devono incrementare il tasso di occupazione femminile, realizzando di conseguenza l'uguaglianza sostanziale tra i due sessi. Infatti, alle azioni positive si può appellare solo il sesso sottorappresentato, mentre il divieto di discriminazione ha valenza più generica. Per fare ciò, secondo quanto disposto dall'art. 42 c. 1, i limiti che di fatto inibiscono la realizzazione delle pari opportunità devono essere soppressi.

Gli obiettivi che le azioni positive devono perseguire sono elencati all'art. 42, comma 2[166]. Si tratta di:

• «Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale e nell'accesso al lavoro»;

• «Sostenere la diversificazione delle scelte professionali femminili e all'accesso al lavoro autonomo e imprenditoriale»;

• «Superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che pregiudicano i lavoratori in ragione del sesso in vari momenti del rapporto di lavoro»;

• «Promuovere l'inserimento delle donne nei settori professionali in cui sono sottorappresentate e dell'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali».

Le azioni positive si suddividono in quattro categorie[167]:

- **Strategiche:** apportano un avanzamento concreto nei confronti dei processi gestionali aziendali vincolanti nei confronti delle donne;
- **Simboliche:** a scopo rappresentativo, si prefiggono di inserire alcune figure femminili a livelli loro solitamente preclusi che implicano un carico di responsabilità superiore allo standard;

[165] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, *Elementi di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019.
[166] Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, *Codice delle Pari Opportunità*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 31.05.2006.
[167] M. Barbera, A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria: fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019.

- **Di sensibilizzazione:** agiscono sulle attività di formazione e informazione atte ad eliminare le discriminazioni indirette e propongono l'istituzione di una figura femminile nuova all'interno della realtà aziendale;
- **Promozionali:** intendono oltrepassare le normali situazioni di svantaggio femminile legate al mondo del lavoro, rinforzando altresì la capacità di agire in giudizio specie per ciò che concerne le questioni legate al *gender pay gap*.

Il Codice prevede la redazione, su base triennale, di un Piano di Azioni Positive (PAP), obbligatorio però, ai sensi dell'art. 48, solo nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni. I datori di lavoro privati, le organizzazioni sindacali ed i centri di formazione professionale non sono tenuti a promuovere obbligatoriamente le azioni positive, nonostante sussista in materia una forte raccomandazione (art. 43). Il Piano si compone di due parti: una più descrittiva legata alle fasi introduttive, di monitoraggio e di analisi, mentre l'altra più operativo-quantitativa legata alla descrizione dei puntuali obiettivi da raggiungere. L'attività di monitoraggio e verifica della redazione del Piano sono affidate al c.d. Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità[168].

Nonostante la redazione del piano non sia coercitiva per il settore privato, il Codice predispone una serie di finanziamenti mirati per incentivarne l'adozione; i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali territoriali e nazionali hanno la facoltà di iscriversi a determinati bandi pubblici che prevedono di rimborsare totalmente o parzialmente gli oneri finanziari sborsati per la realizzazione di progetti legati alle azioni positive. I progetti che, ad ogni modo, vengono prediletti sono quelli frutto di accordo tra organizzazioni datoriali e sindacali; gli incentivi economici, generalmente, provengono da fondi europei istituiti ad hoc per la piena realizzazione delle azioni positive negli ordinamenti nazionali, adattandosi, di volta in volta, alle esigenze del Paese che ne beneficia.

L'ordinamento legislativo italiano, comunque, non prevede una riserva di quota nei confronti del genere femminile, nemmeno nei confronti di assunzioni o successive promozioni in settori in cui esso sia sottorappresentato. Questa cautela è stata adottata per evitare che le "quote rosa", anziché aumentare le condizioni per la parità di trattamento e di opportunità, creino una strada preferenziale in relazione al sesso di appartenenza, andando a minare, quindi, il principio di eguaglianza sostanziale sancito dall'art. 3 comma 2 Cost. e richiamato dal Codice delle Pari Opportunità[169].

Il Codice delle Pari Opportunità è stato successivamente modificato con l'emanazione del d.lgs. n. 5 del 25 Gennaio 2010, fornendo questo indicazioni più precise rispetto a quanto riportato nel testo normativo del 2006.

---

[168] Ministero dell'Interno, *Piano Triennale di Azioni Positive*, https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-dati-ulteriori/piano-triennale-azioni-positive.

[169] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, *Elementi di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019.

Vi è una modifica introdotta all'art. 1, in quanto, oltre a menzionare esplicitamente la figura femminile e quella maschile, abbraccia il concetto della parità di trattamento nei confronti della sfera retributiva e asserisce che l'adozione di misure per rendere più favorevole l'occupazione femminile (che implicano condizioni vantaggiose per il sesso sottorappresentato) non vanno ad inficiare il principio di eguaglianza sostanziale scolpito all'art. 3 comma 2 della Costituzione.
Un altro esempio significativo riguarda la modifica del Comitato di Parità, apportata all'art. 8 del d.lgs. 198/2006. Il Comitato deve agire, oltreché nel rispetto della parità di trattamento, nei confronti delle attività di formazione e inserimento nel mercato del lavoro. Il Comitato, inoltre, era formato da «sei esperti, senza diritto di voto, in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro»[170], mentre questa nuova modifica prevede l'aggiunta della dicitura finale «politiche di genere» (art. 8 c.3 lettera a)[171]. L'obiettivo è raggiungere una trasversalità delle competenze per evitare ambiguità quando si parla in senso stretto di "politiche di genere".
Continuando a percorrere la disposizione in ordine cronologico, si ritocca poi l'art. 10, il quale tratta i compiti e le tecniche utilizzate in sede valutativa dal Comitato. Si parla dell'impiego di un rigore tecnico-scientifico per vagliare i progetti a disposizione, fattore non menzionato nel testo precedente; oltre ciò, cruciale risulta un dialogo costante con le organizzazioni datoriali e sindacali, fino ad arrivare a quelle non governative, rilevanti in quanto particolarmente impegnate sotto il versante della lotta alle discriminazioni di genere, arricchendo la prospettiva in termini di efficacia delle politiche implementate e dei conseguenti risvolti in termini concreti.
Alla lettera i-ter) si prevede un raggio d'azione più specifico delle azioni positive, avendo queste il compito di promuovere la parità di trattamento, ma anche una più efficace tutela dello stato di maternità – e del successivo reinserimento nel mercato del lavoro - ed una migliore conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.
L'art. 30 del d.lgs. 05/2010 (lettera "o") recita: «provvede, anche attraverso la promozione di azioni positive, alla rimozione degli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari»[172].
Nel nuovo Codice delle Pari Opportunità si vieta, questa volta in maniera esplicita, la discriminazione diretta e indiretta dal punto di vista retributivo, avvalendosi dell'ausilio di equi criteri comuni di

[170] Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, *Codice delle Pari Opportunità*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 31.05.2006.
[171] Parlamento Italiano, d.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, *Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)*, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 5 febbraio 2010, n. 29.
[172] *Ibidem.*

classificazione professionale tra i due sessi. A supporto di ciò, l'impianto sanzionatorio per il datore di lavoro che non ottemperi al rispetto della parità di trattamento sul luogo di lavoro è piuttosto aspro: una sanzione amministrativa comporta il pagamento, da parte dello stesso, di un importo compreso tra i 250 e i 1.500 euro; se invece, viene condannato dall'autorità giudiziaria per avere posto in essere veri e propri comportamenti vessatori che hanno danneggiato pesantemente il divieto di discriminazione, l'importo versato può raggiungere quota 50.000 euro, accompagnato da un'eventuale condanna penale pari ad un semestre trascorso in un istituto penitenziario.
Inoltre, assistiamo all'introduzione della tutela nei confronti di coloro, in generale, che pretendono di vedere rispettato il criterio delle pari opportunità (art. 41-bis) e la facoltà di includere nella contrattazione collettiva pratiche e codici di condotta atti a prevenire (anziché fronteggiare) le casistiche annoverate nella discriminazione nel luogo di lavoro (art. 50-bis).
Alla luce di queste riflessioni, si evince che il Codice delle Pari Opportunità, per quanto dettagliato, non fosse mirato ad inglobare tutte le esigenze di esaustività richieste dalla normativa europea, portando il nostro Paese verso una migliore consapevolezza, da parte della collettività, nei confronti della tematiche legate ai divieti di discriminazione e, nello specifico, della parità di genere. Inoltre, avendo recepito la direttiva europea con un ritardo di circa un paio d'anni rispetto ad altri Stati membri, si comprende come la sensibilità verso queste tematiche fosse di certo incrementata, ma non con quella celerità che ci si sarebbe attesi dal legislatore italiano. Se dal punto di vista politico vi sono dei ritardi strutturali per ciò che riguarda lo sviluppo di precise linee guida legate ad un tema così essenziale per il corretto funzionamento del mercato del lavoro, costituisce ovvietà il fatto che, necessariamente, questo si riverserà negativamente anche nella cultura sociale.

3.3 Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per ridurre le disuguaglianze di genere

L'Italia risulta tra gli Stati europei più duramente colpiti dalla crisi pandemica da Covid-19, dal punto di vista socio-sanitario ma anche da quello economico, pensando al fatto che, già poco tempo dopo lo scoppio ufficiale della pandemia nel Continente Europeo, il nostro Paese si apprestava ad impiegare il *lockdown* generalizzato come misura di contenimento.
Tale situazione di crisi si è riversata su una Nazione già fragile dal punto di vista sociale, economico ed ambientale[173]:

- **Sociale:** le categorie maggiormente colpite sono state le giovani generazioni e le donne. In Italia, sono presenti oltre tre milioni di NEET, ovvero ragazzi di età compresa tra i 15 e i 29

[173] Italia Domani, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: #NEXTGENERATIONITALIA*, 2021.

anni non impegnati nelle attività di studio e/o lavorative. Invece, sotto il versante dell'occupazione femminile, vi è una differenza di oltre dieci punti percentuali tra l'impiego femminile italiano e quello europeo, ma nel Mezzogiorno questa si acuisce ancora di più;

- **Economico:** nell'arco di vent'anni (1999-2019) l'aumento complessivo del PIL italiano è stato del 7.9%; un gap estremamente rilevante considerando che Germania, Francia e Spagna hanno raggiunto, rispettivamente, percentuali del 30,2%, 32,4% e 43,6%. Inoltre, a fronte di un calo complessivo nell'UE del 6,2%, il decremento del nostro Prodotto Interno Lordo è stato pari all'8,9%.

  In quattordici anni, il tasso di povertà assoluta ha toccato quota 7,7%, con un'impennata nel 2020 che ha fatto toccare quota 9,4%;
- **Ambientale:** il nostro Paese risente particolarmente dei cambiamenti climatici, specie per i fattori legati alle ondate di caldo estremo ed alla siccità, fenomeno perdurante durante tutto il periodo estivo del 2022. Quando, al contrario, si verificano i fenomeni alluvionali, le zone costiere subiscono l'effetto diretto dell'innalzamento del livello del mare, portando di conseguenza a situazioni di pericolo per i residenti in quelle zone. Secondo una ricerca condotta dall'ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale) sei anni fa, si stimava che la percentuale della collettività che viveva in zone classificate ad alto rischio per via di frane e alluvioni fosse pari al 12,6%.

In risposta all'emergenza pandemica, l'Unione Europea ha istituito il Next Generation EU: si tratta di un piano che prevede l'esborso di finanziamenti senza precedenti inerenti a materie quali la transizione ecologica e digitale, i percorsi formativi e di apprendimento dei lavorativi nonché, infine, la parità di genere, sia a livello locale che nazionale.

Gli strumenti fondamentali di cui beneficiano gli Stati membri sono due: il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa; il primo, in particolare, prevede un introito per le casse statali pari a 191.5 miliardi di euro – da utilizzare nel quinquennio 2021-2026 – di cui 68.9 a fondo perduto.

Le riforme e gli investimenti necessari ai fini dell'attuazione concreta del RRF passano, appunto, attraverso la predisposizione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), redatto lavorando a stretto contatto con la Commissione ed il Parlamento Europeo. Le riforme strutturali previste dal Piano abbracciano, precipuamente, quattro attività chiave: pubblica amministrazione (snellendo e digitalizzando le procedure amministrative e riducendo le tempistiche burocratiche che i cittadini e le aziende si trovano a fronteggiare); giustizia (agendo sullo svolgimento del processo civile e penale, snellendo il rito processuale nel primo caso e rivedendo l'udienza preliminare e il decorso dei processi

nel secondo); semplificazione della legislazione (rivedere le normative in materia di pubblica amministrazione che hanno incentivato corruzione e frodi); tutela della promozione e della concorrenza (l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato e la Commissione Europea agiscono in caso di cartelli illeciti, abuso di posizione dominante e fusioni e acquisizioni che inibiscono la competizione sfociando in fenomeni di concorrenza sleale. Più vi è concorrenza e maggiore deve essere la protezione sociale: per questo, il Governo italiano si impegna a garantire, da un lato, azioni per incentivare la concorrenza in settori cruciali come quello del digitale, ma, dall'altro, ad attenuarne gli effetti avversi rendendo trasparenti i meccanismi di regolazione).

Si vorrebbe indirizzare circa il 40% delle risorse utilizzabili nei confronti del Mezzogiorno (82 miliardi), ponendo attenzione nei confronti del riequilibrio territoriale. Inoltre, il PNRR oltre ad essere orientato ad intervenire efficacemente sul gap di genere, si occupa anche di favorire le politiche occupazionali, procedendo allo stanziamento di corsi di formazione preliminari atti altresì ad incentivare l'occupazione giovanile.

Si stima che nel corso dell'anno conclusivo di attuazione del Piano (2026), il PIL registri un incremento del 3.6% rispetto all'andamento standard, così come un aumento del tasso di occupazione (+ 3,2%). Anche gli indicatori inerenti a gender pay gap, occupazione giovanile e disparità regionali sono destinati ad aumentare[174].

Nel documento programmatico, il legislatore prevede alcune misure in grado di incidere significativamente sulla parità di genere, con differenti livelli di incidenza.

Il PNRR è composto da sei missioni (legate ai pilastri del NGEU) e sedici componenti, ciascuna delle quali presenta interventi rivolti a favorire – sia in maniera diretta che indiretta – la partecipazione della componente femminile al lavoro salariato con il conseguente incremento del tasso di occupazione a ciò correlato; l'obiettivo sotteso, pertanto, è quello di agire sulle asimmetrie che pervadono insistentemente i vari ambiti della vita delle donne (scolastico/formativo, lavorativo e domestico)[175].

Le misure dirette riguardano quegli interventi in grado di generare un impatto tempestivo, mentre quelle indirette, avvalendosi di strumenti appositi, toccano i meccanismi che sono alla base della proliferazione delle diseguaglianze di genere; andando, in prima battuta, a beneficio dell'intera società, si riversano, successivamente, sul benessere femminile.

Le sei missioni riguardano, specificamente[176]:

---

[174] Italia Domani, *ibidem.*

[175] Bollettino Adapt, *"PNRR e parità di genere: le principali misure e l'attuale livello di attuazione"*, 2022, https://www.bollettinoadapt.it/pnrr-e-parita-di-genere-le-principali-misure-e-lattuale-livello-di-implementazione/.

[176] Governo Italiano, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero dell'Economia e delle Finanze, *Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).*

- **«Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura»**, a cui sono destinati 49 miliardi e avente lo scopo di favorire la transizione digitale nel nostro Paese, soprattutto per ciò che attiene alle realtà produttive;
- **«Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica»**, che comprende uno stanziamento di 68,6 miliardi, agendo in un'ottica sostenibile dal punto di vista economico, ambientale ma anche sociale. Uno dei target previsti riguarda la volontà di sviluppare modelli di ricerca che implichino l'uso di idrogeno nel settore industriale e in quello dei trasporti;
- **«Infrastrutture per una mobilità sostenibile»**, recante un importo complessivo pari a 31,5 miliardi e impiegati, ad esempio, per svolgere processi di ammodernamento delle ferrovie regionali;
- **«Istruzione e ricerca»**, verso cui sono stanziati 31,9 miliardi. Per quanto riguarda il mondo accademico, a partire dal 2021 vi è un'offerta formativa di 6.000 dottorati su scala nazionale;
- **«Inclusione e coesione»**, che presenta uno stanziamento totale pari a 22,6 miliardi per agevolare la partecipazione al mercato del lavoro attraverso il rafforzamento delle politiche attive in grado di sostenere l'inclusione sociale, offrendo maggiore sostegno alle persone vulnerabili e prevedendo investimenti nelle infrastrutture soprattutto del Mezzogiorno;
- **«Salute»**, a cui è destinata la cifra più bassa tra quelle menzionate (18,5 miliardi), il cui obiettivo è quello di favorire le attività di prevenzione e di rendere accessibili i servizi sanitari locali, nonché digitalizzare il comparto ospedaliero.

Il PNRR, oltreché essere stato valutato quantitativamente, è altresì passato al vaglio di un'analisi di tipo qualitativo.

Le misure su cui imperniare il contrasto alle disuguaglianze di genere si basano su una serie di parametri chiave, quali[177]:

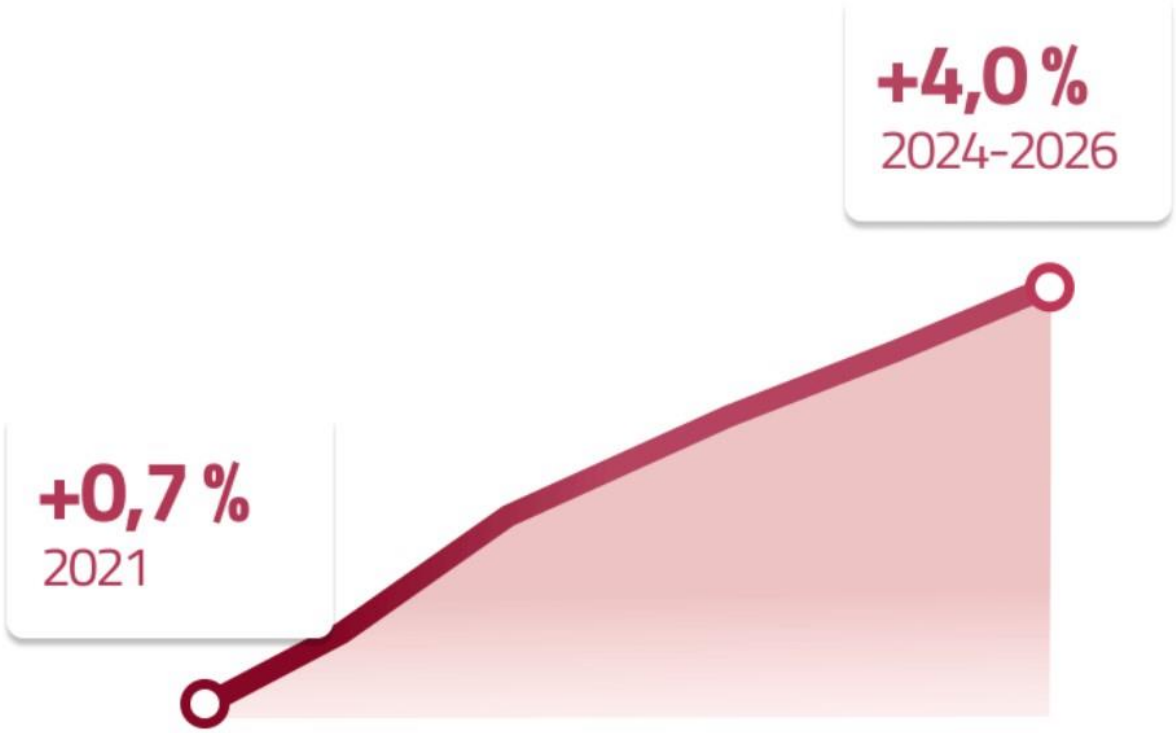
- Il tasso di non partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, adottando come contromisura la possibilità di aumentare il tasso di partecipazione femminile, in grado poi di tradursi nell'aumento del tasso di occupazione;
- L'occupazione relativa delle donne con figli, fronteggiandola potenziando i servizi che agevolano il *work-life balance* (es: tempo pieno ed impianti sportivi negli edifici scolastici);
- Lo squilibrio nel lavoro domestico e di cura, a cui fanno seguito misure atte a decrementare il lavoro non retribuito di cura e la ristrutturazione delle infrastrutture;

[177] Italia Domani, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, *"Parità di genere"*, https://www.italiadomani.gov.it/it/il-piano/priorita-del-piano/parita-di-genere.html.

- La valutazione dei laureati STEM ogni mille residenti, con l'obiettivo finale di incrementare il tasso di ragazze laureate nelle discipline scientifiche;
- Le persone – classificate per genere – che vivono in situazioni di seria deprivazione abitativa, la quale sovente penalizza di più le donne con figli che costituiscono un nucleo monoparentale. In questo caso, gli interventi sono legati a progetti di riqualificazione dell'edilizia pubblica residenziale;
- La speranza di vita in buona salute, anch'essa classificata per genere. A tal proposito, si rafforzano i servizi primari di assistenza sanitaria, ma al contempo vengono ugualmente rafforzate le strutture e i servizi di assistenza complementari ai primi.

Entro tre anni, si stima un incremento del tasso di occupazione femminile di quattro punti percentuali, i quali potrebbero derivare perlopiù dai fondi investiti all'interno della Missione «Istruzione e Ricerca» e di quella denominata «Inclusione e Coesione».

Figura 13 – *Aumento previsto dell'occupazione femminile entro il 2026*



Fonte: Italia Domani, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 2022.

In particolare, per la prima missione, si vogliono ampliare i Partenariati alle Università, centri di ricerca, aziende, con l'obiettivo di finanziare progetti di ricerca che convergono verso l'assunzione di ricercatrici (sia pure a tempo determinato), passando dal 34% nel 2021 al 40% nel 2026. Nell'ambito della seconda missione, invece, si vuole dare spazio alla valorizzazione delle politiche

attive del lavoro atte ad incentivare il ruolo dell'imprenditoria femminile, dirigendo gli sforzi verso attività commerciali a prevalente partecipazione femminile o a completa conduzione femminile.
Sempre in riferimento alla missione «Inclusione e Coesione», dal punto di vista applicativo, è stato istituito il c.d. "Fondo Impresa Donna", con lo scopo di dare sostegno a 700 nuove aziende femminili entro l'anno corrente, per arrivare a superare la soglia delle 2.400 nel secondo semestre del 2026[178].
Il "Fondo Impresa Donna" è una misura di incentivo messa a disposizione dal Ministero dello Sviluppo Economico, la quale appoggia le attività imprenditoriali femminili mediante finanziamenti agevolati, ma anche contributi a fondo perduto, ai fini di una corretta valorizzazione del background imprenditoriale femminile. I settori coinvolti riguardano l'artigianato, l'agricoltura, l'industria, il commercio, i servizi e, infine, il turismo, che da sempre si contraddistingue per un buon tasso di partecipazione femminile.
Possono presentare domanda anche persone fisiche, le quali però si devono necessariamente impegnare a dare avvio ad una nuova impresa dopo avere usufruito delle agevolazioni.
Le imprese destinatarie di questi fondi sono di quattro tipologie[179]:

- Società di persone (o cooperative) con una soglia minima pari al 60% della componente femminile in qualità di socia;
- Società di capitali che presentano una fetta pari a due terzi della componente femminile negli organi amministrativi;
- Lavoratrici autonome con Partita IVA registrata;
- Imprese individuali con una proprietaria di sesso femminile.

Se una libera professionista dotata di Partita IVA vuole costituire una nuova attività d'impresa e/o la costituzione dell'impresa non supera l'anno di età, si può accedere ad un contributo a fondo perduto che varia in base alla rilevanza del progetto, con un ammontare complessivo disponibile pari a 250 mila euro.
Se, al contrario, l'impresa è attiva da oltre 12 mesi, possono essere presentati progetti per allargare attività già in essere o per costituirne di nuove, accedendo ad un fondo con un tetto massimo di 400 mila euro. Il fondo, in questo caso, copre l'80% degli oneri sostenuti e presenta una combinazione fra quota a fondo perduto e finanziamento a tasso zero[180].
I soggetti privati o le aziende che ne fanno richiesta online possono, contestualmente, usufruire dell'assistenza tecnica, che consiste in un'attività di tutoraggio per accompagnare le imprese nelle varie fasi del progetto fornendo alle stesse le informazioni necessarie anche mediante apposita

[178] Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, *Le disuguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle*, 2021.
[179] Ministero delle Imprese e del Made in Italy, *Fondo Impresa Femminile*, 2022.
[180] Ministero delle Imprese e del Made in Italy, *ibidem.*

documentazione; attività, inoltre, necessaria all'acquisizione di competenze mirate, ottenibili tramite incontri in presenza o da remoto con il tutor. Inoltre, si può beneficiare altresì di un voucher di duemila euro per coprire la metà degli oneri sostenuti dalle realtà aziendali che si avvalgono delle campagne di marketing e comunicazione per almeno quattromila euro.

Il progetto ha riscosso enorme successo, considerando che a giugno 2022 gli sportelli sono stati chiusi per via dell'elevata adesione che ha fatto sì le risorse venissero esaurite.

Considerando, nuovamente, la missione «Inclusione e Coesione», il documento programmatico del PNRR prevede l'istituzione di un sistema, riconosciuto a livello nazionale, relativo all'implementazione di una strategia di certificazione della parità di genere, incentivando le realtà imprenditoriali ad adottare un adeguato e trasparente sistema di politiche in grado di agire direttamente su alcuni fattori che ancora incidono in misura significativa sulle disparità di genere, al fine di migliorare la condizione della posizione lavorativa.

La certificazione si prefigge come obiettivo cardine quello di valutare nel dettaglio le condizioni di lavoro di donne e uomini all'interno del luogo di lavoro, sia delle imprese di grandi dimensioni che di quelle medio-piccole; infatti, l'incentivo vuole essere primariamente indirizzato a queste ultime, considerando che la cultura aziendale di queste, generalmente, non pone in primo piano i gap di genere. La finalità rimane quella legata all'incremento della partecipazione attiva femminile nel mercato del lavoro, ma, non meno importante, risulta anche quella del miglioramento della qualità della vita professionale delle donne, andando ad agire in maniera circoscritta nei confronti dei fenomeni che la rendono, ancora, diversa – al ribasso – rispetto a quella della loro controparte (ovvero fattori quali la trasparenza salariale e la segregazione occupazionale). Entro il mese di dicembre 2022 il sistema della Certificazione doveva essere adottato in piena regola, ponendo in essere, fra le altre, politiche legate alla formazione di opportunità di crescita professionale per le donne, alla gestione manageriale della diversità di genere e alla tutela dello stato di maternità[181].

L'intento, entro fine 2026, è che vi siano sul mercato del lavoro 800 PMI certificate e 1.000 imprese, di più grandi dimensioni, in grado di accedere ed utilizzare le agevolazioni previste dal PNRR.

[181] Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, *Le disuguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle*, 2021.

3.4 La legge n. 162 del 5 Novembre 2021

Trattandosi di uno strumento programmatico di recente attuazione, la normativa che regolamenta le politiche e gli strumenti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza risulta essere ancora in fase di attuazione.

Attualmente, la normativa di riferimento è la legge n. 162/2021, composta da sei articoli e che suddivide le sue disposizioni in due macro aree:

a) **Modifica al Codice delle Pari Opportunità (d.lgs. 198/2006),** al fine di rendere effettivo il sistema di tutela della parità di trattamento tra donne e uomini nel mercato del lavoro.
   Alcuni esempi rilevanti riguardano[182]:

- La modifica, da parte dell'art. 1, dell'art. 20 d.lgs. 198/2006: il testo originale prevede che ogni due anni venga depositata, presso il Parlamento, una relazione in grado di verificare effettivamente come e quando la legislazione sulle pari opportunità venga applicata alle realtà aziendali. La novella prevede lo stesso principio, ma il soggetto che possiede tale responsabilità non è più il Ministro del lavoro bensì il Consigliere Nazionale di Parità.
- L'art. 2 è intervenuto sull'art. 25 della vecchia disposizione, inerente ai concetti di discriminazione diretta e indiretta, ampliandone il raggio d'azione: in primis, la fattispecie è stata trasposta anche nei confronti dei soggetti sottoposti alla preliminare selezione dell'organico aziendale; in secondo luogo, con l'introduzione del comma 2-bis all'art. 25, la discriminazione – diretta e indiretta – non è individuata esclusivamente nella disparità di trattamento, bensì è legata ad ogni cambiamento nella struttura aziendale correlato, oltreché a fattori quali lo stato di gravidanza, maternità e paternità (e all'esercizio dei relativi diritti), altresì all'età anagrafica, al sesso o alle esigenze di cura personale e/o familiare. E' risultato necessario intervenire in questo contesto poiché tali fattori pongono il lavoratore in una situazione di svantaggio, che nel lungo termine può precludere le possibilità di carriera.
- Riforma, attraverso l'art. 3, dell'art. 46 del Codice: l'articolo dispone che, ogni due anni, sia trasmesso al Parlamento un rapporto legato alla condizione dell'organico maschile e femminile per ciò che concerne ambiti quali, ad esempio, lo stato di formazione, qualifica, promozione professionale, livelli di inquadramento, mobilità aziendale, utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni, licenziamento e pensionamento. Il vecchio articolo 46 prevedeva che tale onere ricadesse obbligatoriamente solo sulle aziende con più di cento dipendenti all'attivo, mentre la novella ha disposto la soglia fosse dimezzata. Inoltre, quest'ultima ha

[182] Legge 5 novembre 2021, n. 162, *Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 275 del 18.11.2021.

disposto che, su base volontaria, la relazione possa essere redatta dalle aziende di più piccole dimensioni con un numero massimo di cinquanta dipendenti, casistica che in precedenza non era prevista. La modalità di trasmissione del rapporto deve essere necessariamente svolta su base telematica, compilando il modello preposto dal sito istituzionale del Ministero del Lavoro, trasmettendolo successivamente alle RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali).

Il rapporto, in ogni caso, non può prescindere dall'indicazione di alcune specificità[183]: il numero esatto di dipendenti impiegati di sesso maschile e femminile; l'ammontare complessivo e le differenze retributive (variabili e fisse) per ogni lavoratore; il livello di inquadramento contrattuale; la mansione svolta dal singolo lavoratore, in riferimento alla tipologia di contratto – a tempo pieno o parziale -, nonché ai corsi di formazione professionale e alle politiche di conciliazione tra vita privata e professionale, per passare, infine, al rapporto tra il dipendente e le rappresentanze sindacali aziendali affinché l'accesso alla tutela giudiziaria sia pieno ed incondizionato.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro esamina la compiutezza e l'attendibilità dei rapporti; nel caso in cui ciò fosse disatteso, ha il compito di comminare all'azienda interessata una sanzione amministrativa compresa tra i 1.000 e i 5.000 euro.

Infine, non di certo irrilevante, risulta essere il rafforzamento dell'impianto sanzionatorio: se non si ottempera all'obbligo previsto dalla normativa per più di un anno, i benefici contributivi richiesti e approvati nei confronti dell'impresa decadono per tutto l'anno successivo.

b) **Introduzione della Certificazione sulla parità di genere e del relativo sistema premiale.**

All'art. 46 del d.lgs. 198/2006 viene aggiunto l'art. 46-bis, che rimanda ad una serie di decreti attuativi su proposta del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro delegato alle pari Opportunità. Gli aspetti toccati dall'istituto del nuovo art. 46-bis sono i seguenti[184]:

- Criteri di valutazione minimi per conseguire la certificazione (carriera, retribuzione, implementazione di sistemi di *work-life balance*);
- I dati trasmessi telematicamente dal datore al Ministero del Lavoro devono essere prima verificati e poi messi a disposizione del pubblico;
- Gli organi coinvolti ai fini di una corretta stesura del documento, ovverosia il consigliere di parità e le rappresentanze sindacali. Questo aspetto indica

[183] Altalex, Lavoro e Previdenza Sociale, *"L. 162/2021: le novità in tema di pari opportunità sul lavoro"*, 2021, https://www.altalex.com/documents/2021/11/24/l-162-2021-le-novita-in-tema-di-pari-opportunita-sul-lavoro.

[184] Bollettino Adapt, *"PNRR e parità di genere: le principali misure e l'attuale livello di attuazione"*, 2022, https://www.bollettinoadapt.it/pnrr-e-parita-di-genere-le-principali-misure-e-lattuale-livello-di-implementazione/.

l'implementazione di una comunicazione ampia e trasversale, che coinvolge dunque una serie di soggetti differenti ma interrelati;

- Modalità di pubblicità della certificazione, al fine di una reale trasparenza della medesima.

Nei confronti delle aziende che adottano tale documento, è stato introdotto un sistema premiale (art. 5): si tratta di un esonero, determinato tramite decreto, legato al pagamento di contributi fissato non oltre i 50.000 euro e nella percentuale massima dell'1% sulla totalità dei dipendenti a proprio carico. La virtuosità di tali aziende, in aggiunta, è riconosciuta dalle autorità titolari dei fondi europei e nazionali, che possono deliberare per accreditare aiuti statali e co-finanziare gli investimenti già realizzati, con criteri da definire a seconda delle caratteristiche intrinseche dell'azienda coinvolta. Le risorse da impiegare per ottenere la certificazione e ulteriori risorse confluenti in un fondo necessario allo svolgimento di attività che costituiscono prerequisiti per ottenere tale sistema di documentazione sono state previste dalla Legge di Bilancio 2022 (legge 234/2021).

Tuttavia, in questo momento storico, permane l'assenza dei decreti attuativi, trattandosi di una materia di recentissima disposizione. Nel frattempo, il settore privato ha cercato di colmare questa carenza legislativa avvalendosi della normativa UNI[185], presentando la prassi 125:2022 e definendo delle prime linee guida nei confronti della Certificazione sulla parità di genere.

La "Linea Guida sul sistema di gestione della parità di genere" è stata recepita nel nostro ordinamento con decreto del 29 aprile 2022 da parte del Ministero delle Pari Opportunità ed è imperniata su sei aree tematiche legate, a loro volta, a specifici indicatori[186]: cultura e strategia aziendale; processi di *governance*; processi legati all'assunzione e alla formazione delle risorse umane; inclusione e sviluppo professionale; equità e trasparenza remunerativa; *work-life balance* e tutela della

[185] L'UNI – Ente Nazionale Italiano di Unificazione – è un'associazione non profit, i cui soci sono imprese, associazioni, istituti scolastici, liberi professionisti e Pubblica Amministrazione. Regolamenta, mediante le proprie normative, il settore industriale, commerciale e dei servizi. I principali settori di intervento sono costruzioni, meccanica, imprese e società e beni materiali/di consumo.

Tale ente, però, è complementare ad altri due organismi:

- EN, speculare all'UNI, ma con validità a livello europeo. Le norme devono necessariamente essere armonizzate dagli Stati membri del Comité Européen de Normalisation. A livello nazionale, la sigla risulta essere "UNI EN";
- ISO (International Organization For Standardization), organismo utilizzato come riferimento a livello globale. Anche le normative emanate dall'ISO devono essere recepite preliminarmente negli ordinamenti nazionali. La sigla, questa volta, sarà "UNI ISO" o "UNI EN ISO" se la disposizione è stata adottata anche a livello comunitario.

(UNI, *"La certificazione"*, https://www.uni.com/index.php?option=com_content&view=article&id=157)

[186] M.C. Petrassi, *"Legge 162/2021 e certificazione della parità di genere: una buona occasione per un approccio sistematico alla sostenibilità di impresa"*, 2022, https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com/art/legge-1622021-e-certificazione-parita-genere-buona-occasione-un-approccio-sistematico-sostenibilita-impresa-AEn3dzwB.

genitorialità. L'obiettivo è quello di perfezionare la visione strategica dell'azienda adattandola ai mutamenti del contesto sociale ed organizzativo, al contempo valorizzando le peculiarità dei singoli dipendenti; fattori che, di conseguenza, innestano un circolo virtuoso in grado di migliorare la competitività aziendale.

Tutte le organizzazioni del settore pubblico e privato, a prescindere dalla forma giuridica e dalle dimensioni, possono farne richiesta, tranne le Partite IVA senza dipendenti. Risultano, comunque, tutte obbligate a mantenere degli standard minimi in grado di consentire, nel tempo, agli indicatori chiave di prestazione di perseguire gli obiettivi a cui sono preposti.

E' auspicabile, ambiziosamente, che le reti d'impresa e i consorzi che decidono di intraprendere questa strada, in fase di selezione delle imprese collaboratrici, richiedano alle medesime di avvalersi anch'esse, ai fini di una più proficua cooperazione e trasparenza relativamente al rispetto della parità di genere, della prassi UNI/PDR 125:2022, nonostante risulti ancora una direttiva in fase embrionale. Tale norma permea in modo dettagliato l'organizzazione nel suo complesso; come tale, viste le problematiche logistiche, è possibile che le micro-imprese (da 1 a 9 dipendenti) e le piccole imprese (da 10 a 49 dipendenti) inizialmente presentino un rapporto costi-benefici sfavorevole. Se, però, si analizza il fenomeno seguendo un approccio olistico, si denota come questa certificazione possa rappresentare in realtà il punto di partenza verso l'adozione di una prospettiva di sostenibilità, rendendo la cultura aziendale più inclusiva e moderna e volgendo lo sguardo ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'Agenda 2030[187], ai fini di un corretto perseguimento – anche da parte delle imprese di dimensioni più esigue – dei target aziendali secondo i criteri di sostenibilità ambientale, sociale ed economica (ESG)[188]. Il cambiamento è importante parta dalle piccole realtà aziendali ai fini dell'anticipazione dei processi che, nell'arco del breve/medio termine, diverranno indispensabili per salvaguardare adeguatamente le relazioni commerciali.

In conclusione, possiamo ritenere che, nonostante i risultati del PNRR si vedranno solo nell'arco di qualche anno, con l'auspicio che gli step necessari per perseguire gli obiettivi vengano attesi, esso sia considerato un buon punto di partenza per sensibilizzare l'opinione pubblica e rendere più operativo il raggiungimento della parità di genere, cercando di riconquistare, per quanto possibile, i ritardi storici e strutturali. Lo scopo, ad ogni modo, rimane quello di andare a toccare profondamente la sfera istituzionale, accrescendo sempre più la stretta e proficua collaborazione tra istituzioni pubbliche, aziende, organizzazioni sindacali e consiglieri di parità, aumentando di conseguenza la possibilità di

[187] Si veda, a tal proposito, cap. 1, par. 3.3.

[188] M.C. Petrassi, *"Legge 162/2021 e certificazione della parità di genere: una buona occasione per un approccio sistematico alla sostenibilità di impresa"*, 2022, https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com/art/legge-1622021-e-certificazione-parita-genere-buona-occasione-un-approccio-sistematico-sostenibilita-impresa-AEn3dzwB.

creare una comunione di intenti e di migliorare la comunicazione mediante lo scambio, in maniera celere ed efficiente, delle informazioni necessarie a tal fine.

CAPITOLO III - POLITICHE ATTUATIVE DEL PRINCIPIO DELLA PARITA' DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO ED EFFETTI DELLA PANDEMIA DA COVID-19

1. Congedi di maternità e paternità: regolamentazione

1.1 La legge n. 53/2000

La volontà di garantire un'adeguata tutela nei confronti della donna lavoratrice durante lo stato di gravidanza e di puerperio si è dapprima concretizzata mediante l'attuazione degli artt. 3 e 37 Cost. e, successivamente, con le normative che, progressivamente, hanno previsto un'attenuazione dei regimi discriminatori basati sul genere.

Se è indubbio che si debbano offrire alle donne i mezzi e gli strumenti che consentano loro di non perdere il posto di lavoro durante questo particolare periodo, la dottrina si è posta il quesito legato al fatto che questa tutela protettiva possa, in qualche maniera, ostacolare la progressione di carriera femminile una volta ripresa regolarmente la vita lavorativa, ad esempio mediante la conversione del contratto a tempo pieno in uno a tempo parziale.

Queste perplessità si sono tradotte nell'estensione, anche nei confronti dei padri, di particolari istituti di tutela protettiva: la legge 903/1977 prevedeva che questi avessero la facoltà – non l'obbligo – di "supplire" alla madre svolgendo le consuete attività di cura nei confronti della prole, ma la titolarità *iure proprio* del congedo parentale si è concretizzata solo con l'approvazione della legge n. 53/2000[189].

Ancora una volta, questa disposizione normativa è stata frutto del recepimento delle direttive europee, dato che i medesimi interrogativi attanagliavano, in quegli anni, altresì le istituzioni comunitarie.

A tal proposito, è opportuno menzionare la direttiva 92/85/CE – derivante dalla 89/391/CE recante le disposizioni in tema di salute e sicurezza dei lavoratori – che promuoveva, appunto, l'ottimizzazione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro nei confronti delle lavoratrici gestanti e puerpere. I tratti principali riguardavano: congedo di almeno 14 settimane sia prima che dopo il parto; conservazione della retribuzione durante tutto il periodo di assenza; impossibilità, per il datore, di licenziare fino alla fine del periodo di congedo; adattamento delle condizioni di lavoro alla situazione della gestante, con la possibilità di esonero in caso di mansione dai tratti di eccessiva rischiosità per la salute individuale. In realtà, a livello nazionale è stata, però, recepita nel 1996 solo la parte relativa allo stato di salute.

[189] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, *Elementi di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019.

L'altro dettato normativo precursore della legge 53/2000 riguarda la direttiva 96/34/CE la quale, seguendo quanto previsto dalla Carta dei diritti sociali fondamentali (1989) e dalla Carta di Nizza (2000), ha esortato i Paesi membri a predisporre strumenti idonei a rendere più agevole la conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Si tratta di un accordo quadro sul congedo parentale, derivante dall'intesa sindacale tra gli imprenditori privati, gli imprenditori pubblici e la CES (Confederazione Europea dei Sindacati) che predisponeva la presenza di un congedo parentale di minimo novanta giorni verso famiglie con bambini fino ad un massimo di otto anni. Inoltre, ha desunto che, essendo il congedo un diritto individuale attribuibile ad entrambi i membri del nucleo familiare, questo non fosse trasferibile, perlomeno in linea teorica[190].

La legge n. 53/2000 si inserisce nel quadro normativo sopra delineato: l'obiettivo era quello di predisporre un dettato normativo in grado di regolamentare dettagliatamente il tema della conciliazione tra vita professionale e privata, operando una distinzione concettuale tra il tempo libero fuori dall'ambito lavorativo e il tempo libero in senso stretto[191].

Per le medesime ragioni suesposte, la legge 53/2000 – entrata in vigore ufficialmente attraverso l'approvazione del D.lgs. 151/2001 denominato «Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità» - ha stabilito una differenziazione netta tra i congedi di maternità/paternità e parentali: mentre i primi ineriscono alla salvaguardia dello stato di salute della madre e del bambino, i secondi sono atti specificamente a favorire un equilibrio tra la sfera professionale e la sfera privata, a causa della sproporzione nella distribuzione delle mansioni domestiche[192].

All'art. 1 sono riportati i tre settori applicativi della legge. Si tratta di[193]:

- Applicazione dei congedi ad entrambi i genitori, con successivo ampliamento della misura nei confronti dei nuclei familiari con a carico figli portatori di handicap;
- Creazione dei congedi per la formazione;
- Organizzazione dei tempi di funzionamento delle città e l'incentivo ad impiegare il tempo disponibile nei confronti dell'impegno sociale.

---

[190] Osservatorio Antiviolenza, *"Pari Opportunità: rassegna normativa"*, https://www.cittametropolitana.na.it/pari-opportunita/osservatorio-antiviolenza/pari-opportunita-rassegna-normativa.

[191] Il tempo "extralavorativo" si riteneva fosse dedicato alle attività familiari e di cura che la donna doveva fronteggiare, mentre con tempo libero si intendeva quello impiegato in attività ricreative e/o legate all'impegno politico-sociale (M. Barbera, A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria: fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019).

[192] M. Barbera, A. Guariso, ivi, p. 116.

[193] Legge 8 marzo 2000, n. 53, *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 60 del 13.03.2000.

Importante, nei confronti di un contesto sociale sempre più mutevole, risulta l'istituzione di campagne di sensibilizzazione e preventiva informazione sul tema, resa possibile secondo mezzi stampa e mezzi radio-televisivi secondo quanto disposto dall'art. 2[194].

Il punto di svolta, però, viene definito solo dall'art. 3, in quanto anche al padre è riconosciuta la facoltà di utilizzare il congedo ad esso spettante, con la conseguente assenza dal posto di lavoro per il tempo definito. Dal punto di vista burocratico, non è più necessario ricorrere alla predisposizione degli appositi documenti; l'unico ostacolo procedurale riguarda la comunicazione al datore di lavoro con un preavviso di due settimane.

Anche le lavoratrici autonome possono utilizzare il congedo parentale, con una durata estesa, però, alla metà del tempo rispetto a quelle subordinate. Ciò in virtù del fatto che le lavoratrici autonome presentano più ampi margini di scelta per quanto riguarda l'interruzione della prestazione di lavoro.

Il congedo parentale ha subìto un estensione non solo relativamente alla durata, ma anche per ciò che attiene alla possibilità di ulteriore suddivisione, prorogabilità (anziché fruire del congedo entro il compimento di un anno di vita del bambino, la facoltà si estende entro gli otto anni) e condivisione dei compiti di cura, assumendo altresì che, in caso di parto gemellare o plurigemellare che inevitabilmente comporta un carico di lavoro e responsabilità superiore, la durata del congedo venga incrementata.

Inoltre, l'art. 3 prevede il periodo di astensione in caso di malattia del figlio: il diritto a ciò correlato viene riconosciuto a tutti e due i genitori; non è previsto un limite di tempo massimo con un età inferiore a tre anni, mentre, se l'età della prole è compresa nell'intervallo tre-otto anni, il periodo tocca fino ad un massimo di cinque giorni (lavorativi) annui.

L'art. 9 – rubricato «Misure a sostegno della flessibilità di orario» - regola il fenomeno delle agevolazioni statali nei confronti delle realtà imprenditoriali, previste in particolar modo per le aziende più virtuose con un numero di dipendenti inferiore a cinquanta, per rendere più snella la reintegrazione del lavoratore o della lavoratrice una volta terminato il periodo di congedo[195]. Tuttavia, al fine di concretizzare questo assunto, la disposizione deve necessariamente essere accompagnata da un cambio radicale del paradigma socio-culturale (prevedendo, perciò, una più equa ripartizione dei carichi familiari all'interno della coppia), specie nelle organizzazioni aziendali di minori dimensioni sovente più restie all'innovazione e al cambiamento.

L'articolo 16 del d.lgs. 151/2001 vieta incondizionatamente al datore di lavoro di sottoporre la lavoratrice alle mansioni professionali sia nel corso dei due mesi precedenti (lettera *a*) sia nel periodo

[194] Trattandosi di una disposizione legislativa approvata ventitré anni fa, il mondo del web non era pervasivo come in questo momento.

[195] Legge 8 marzo 2000, n. 53, *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 60 del 13.03.2000.

che intercorre tra la data presunta del parto e il giorno effettivo in cui ciò accade (lettera *b*), nonché nel corso dei tre mesi successivi alla nascita del figlio (lettera *c*). Nel caso in cui si partorisca in anticipo rispetto alla data presunta, l'obbligo summenzionato verso il datore di lavoro vale altresì nei confronti delle giornate non godute prima del parto (lettera *d*)[196]. Il titolare d'impresa che violi tale divieto può essere sottoposto, ai sensi dell'art. 38, a sanzione amministrativa, che si traduce nel pagamento di una somma che va dai a 516 ai 2.582 Euro.

L'attività lavorativa risulta prorogabile fino all'entrata nell'ottavo mese di gravidanza, con la possibilità di dilatare di trenta giorni il periodo di congedo *post partum*.

A tal fine, la certificazione che occorre presentare nei confronti dell'azienda è duplice: quella firmata dal medico specialista del S.S.N. che accerta la compatibilità tra prestazione lavorativa e stato di gravidanza e quella redatta dal medico competente che dimostra l'assenza di minacce, nel luogo di lavoro, nei confronti sia della madre che del nascituro; tutto questo, chiaramente, solo se la prestazione lavorativa non implichi lo svolgimento di attività pregiudizievoli (definite dal Ministero del Lavoro) dato che, in questo caso, la possibilità decade.

Secondo quanto disposto dal Ministero del Lavoro – o dal Servizio Ispettivo correlato a tale Ministero – se la prestazione lavorativa risulta pericolosa nei confronti dello stato di salute della madre e del feto, si può fruire del congedo a partire da tre mesi prima (anziché due) rispetto alla data presunta del parto.

Il lasso di tempo nel quale si usufruisce del congedo è pagato mediante un'indennità, corrisposta dall'INPS, pari all'80% della retribuzione standard. I periodi di assenza rientrano nel computo dell'effettiva anzianità di servizio, nonché in quello delle ferie e della tredicesima mensilità. Inoltre, la progressione di carriera non viene intaccata in quanto il periodo di congedo viene considerato, a tutti gli effetti, una fase lavorativa[197].

L'art. 26 pone i genitori adottivi (o affidatari) alla stregua dei genitori biologici: sia nel caso di adozione italiana che in quello di adozione internazionale, il congedo di maternità retribuito spetta per un totale di cinque mesi, decorrenti dal giorno successivo all'accoglimento ufficiale del bambino nel nucleo familiare se questo è nato in Italia o dal giorno successivo all'ingresso nella Nazione in caso di nascita all'estero[198].

L'art. 28, invece, dispone che, in caso di decesso o grave infermità della madre, di abbandono della prole o dell'affidamento esclusivo di quest'ultima al padre, ad esso viene riconosciuto il diritto di astensione dal lavoro per un periodo uguale a quello messo a disposizione dal congedo di maternità

[196] Legge 8 marzo 2000, n. 53, *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città, ibidem*.
[197] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, *Elementi di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019.
[198] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, ivi, p. 185.

– in caso di adozione, dunque, fino a cinque mesi – ma, soprattutto, per la parte residuale del congedo *post partum*, non sfruttato a causa dell'impedimento sopraggiunto.

Discorso a parte deve essere effettuato nei confronti del congedo parentale, disciplinato dall'art. 32 della legge 53/2000. Esso predispone che «ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro»[199]. La novità del congedo parentale – facoltativo – è relativo al fatto che esso possa essere utilizzato in contemporanea dai genitori; nel periodo in cui la madre fruisce del congedo di maternità, il padre può in ugual modo disporre del congedo parentale.

La durata del periodo di congedo è semestrale, ma può essere computato un ulteriore mese nei confronti del padre che, per tre mesi, si assenti dal posto di lavoro. Nell'insieme, i genitori possono disporre di dieci mesi massimi di sospensione dell'attività lavorativa, incrementati a undici nel caso menzionato poc'anzi.

La disposizione normativa prevede che si possa usufruire dell'ausilio del congedo entro i dodici anni del figlio; in caso di adozione, invece, ciò risulta possibile entro il dodicesimo anno dall'entrata del bambino nel nucleo familiare – in caso di adozione nazionale – o in Italia – in caso di adozione internazionale -. L'eventuale proroga del congedo risulta solo nei confronti delle famiglie con minori portatori di handicap (secondo quanto stabilito dalla legge 104/1992): in questo caso, il congedo può essere utilizzato in maniera continuativa o frazionata a seconda dei casi.

Il Testo Normativo prevede che la misura spetti nei confronti di ciascun figlio: com'è desumibile, nell'eventualità di un parto gemellare o plurigemellare, il lasso di tempo durante il quale usufruire del congedo sarà calcolato in proporzione.

Il periodo adeguato per disporre del congedo parentale può essere deciso arbitrariamente, avente come unico limite quello del preavviso al datore di lavoro secondo quanto predisposto dalla contrattazione collettiva; in assenza della stessa, la comunicazione deve avvenire almeno cinque giorni prima, salvo il caso di oggettiva impossibilità.

Nei confronti di coloro che decidono di avvalersi del congedo parentale, l'INPS eroga, per un semestre, un'indennità pari al 30% della retribuzione, dovuta, però, entro il compimento del sesto anno di età del minore o, in alternativa, entro il sesto anno di ingresso del bambino nel nucleo familiare o nel Paese.

I congedi parentali divergono, altresì, dai congedi di maternità e paternità poiché sono impiegati nel calcolo dell'anzianità di servizio, ma non vengono considerati per ciò che riguarda il calcolo della tredicesima mensilità e la maturazione delle ferie[200].

---

[199] Legge 8 marzo 2000, n. 53, *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città,* in *Gazzetta Ufficiale,* Serie Generale n. 60 del 13.03.2000.

[200] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, op. cit., p. 188.

Se il reddito individuale degli interessati risulta essere di almeno 2.5 volte più basso rispetto al trattamento minimo di pensione, sono previste condizioni più favorevoli dal punto di vista economico. Durante il periodo coperto dal congedo, il datore di lavoro è sottoposto a stringenti limiti nella revoca del contratto di lavoro, in particolar modo nei confronti della madre nell'intervallo che va dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno del minore.
Il divieto più serrato concerne l'impossibilità di licenziare la lavoratrice gestante o puerpera (nello specifico, fino al compimento del primo anno di età del bambino), pena l'irrogazione di sanzioni amministrative. La tutela si traspone anche verso il figlio adottivo, sempre considerando il primo anno di ingresso nella famiglia.
Il legislatore ha stabilito ciò sulla base della fase delicata che la donna si trova a dover fronteggiare; conseguentemente, qualunque sia il contesto che porti il titolare d'impresa verso questa decisione e a prescindere dal fatto che esso fosse o meno a conoscenza dello stato di gravidanza, il licenziamento verrà considerato a tutti gli effetti illegittimo[201].
Il divieto di licenziamento, tuttavia, presenta alcune deroghe[202]:

- La lavoratrice incorre in una "colpa grave" che integri la fattispecie della giusta causa per il recesso;
- L'attività aziendale che si avvale della prestazione lavorativa della dipendente cessa. La giurisprudenza in questo senso è stata copiosa, prevedendo che la cessazione debba essere effettiva e riguardare l'intera attività di impresa e non solo un reparto o un ramo d'azienda;
- Il rapporto di lavoro si risolve per scadenza del termine del contratto sottostante;
- Lo stato gravidico coincide con un periodo di prova non andato a buon fine. La facoltà di ricorrere al licenziamento può essere motivata sia dal fatto che il datore non conoscesse la situazione personale della lavoratrice sia dalle ragioni che, nei fatti, hanno portato ad un esito negativo del periodo di prova, quantomeno affinché tali ragioni risultino indipendenti dallo stato di gestazione. Tuttavia, se ricorrono gli estremi, la lavoratrice può ricorrere al Tribunale per contestare la natura discriminatoria del recesso.

Alla luce dell'excursus sin qui effettuato, è chiaro che, toccando questioni quali i congedi di maternità, paternità e parentali, la legge n. 53/2000 si ponga la necessità, sempre più impellente, di agevolare una sorta di flessibilità all'interno dei rapporti di lavoro. Le misure atte alla conciliazione tra le due dimensioni della vita di una donna non hanno il solo obiettivo di alternare, in misura comunque equilibrata, gli impegni professionali con quelli privati inerenti, però, alla mera sfera

[201] M. Barbera, A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria: fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019.
[202] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, op. cit., p. 191.

domestica, bensì di rendere altresì più semplice disporre del proprio tempo libero ai fini della soddisfazione di esigenze prettamente personali.

1.2 I congedi dalla legge 92/2012 al d.lgs. 105/2022

Il «Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità» (d.lgs. 151/2001) è stato oggetto di modifiche nel corso di questi anni, in particolar modo da parte della legge Fornero (l. 92/2012), del Jobs Act (d.lgs. 80/2015) e del recentissimo d.lgs. 105/2022.

Una maggiore partecipazione femminile nel mercato del lavoro avrebbe effetti benefici sul gettito erariale e sull'incremento del Prodotto Interno Lordo Nazionale. Questa riflessione è stata posta alla base dell'approvazione della legge 92/2012, la quale, all'art. 1, pone esplicitamente l'obiettivo di agevolare l'inserimento nel mercato del lavoro della donna affinché si riscontri, nei confronti della stessa, un beneficio dal punto di vista economico.

Le novità di maggior rilievo riguardano[203]:

- Bloccare l'elemento delle c.d. "dimissioni in bianco"[204] attraverso verifiche serrate da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- Rendere maggiormente partecipativo l'intervento dei padri all'interno della vita familiare mediante la creazione di un congedo di paternità obbligatorio della durata di una giornata lavorativa e di uno opzionale della durata di due giornate lavorative, il tutto entro il compimento dei cinque mesi del bambino, con un'indennità corrisposta pari al 100% della retribuzione, previo preavviso al datore mediante comunicazione scritta almeno quindici giorni prima (art. 3). Tuttavia, si è trattato di una misura sperimentale nel periodo 2013-2015 e la fruizione del congedo opzionale implica che la madre debba scalare le due giornate in questione dal congedo di maternità.

  Rimangono esclusi i lavoratori alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, poiché l'art. 1 – cc. 7 e 8 – dispone che tale provvedimento sia frutto di una disposizione legislativa *ad hoc* che di fatto non è mai stata varata;

[203] Legge 28 giugno 2012, n. 92, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 153 del 03.07.2012 – Supplemento Ordinario n. 136.

[204] Con tale espressione si intende la possibilità, da parte del lavoratore o più frequentemente della lavoratrice, di firmare, subito dopo l'assunzione, le proprie dimissioni. In un secondo momento, il documento verrà aggiornato con la data esatta a fronte di infortuni, malattie, comportamenti indesiderati verso l'azienda o, soprattutto, la sussistenza dello stato di gravidanza (InGenere, *"Dimissioni in bianco: il fenomeno delle dimissioni forzate dal lavoro e le leggi per contrastarlo"*, https://www.ingenere.it/articoli/dimissioni-bianco).

- Al fine di migliorare la dimensione del *work-life balance* – nei confronti della componente femminile – l'art. 3 prevede altresì la possibilità di fruire di *voucher* da impiegare nel servizio di *baby-sitting*, richiesti al datore di lavoro, per controbilanciare i costi dei servizi per l'infanzia pubblici e privati accreditati, garantendo in egual modo un idoneo accudimento al bambino. Il punto di debolezza della misura è che, in caso di utilizzo, essi vanno a sostituire il congedo parentale e, inoltre, possono essere impiegati per poco meno di un anno dal termine del congedo di maternità (specificamente, undici mesi);
- L'inizio della discussione sul tema della "quote rosa", solamente, tuttavia, nelle aziende controllate dal settore pubblico.

Si comprende come la disposizione normativa risulti nei fatti di debole efficacia.
In primo luogo, l'istituzione di un giorno obbligatorio di congedo di paternità risulta altamente insufficiente ai fini di una più ampia partecipazione del padre alla vita familiare, con la conseguente impossibilità di sradicare la iniqua distribuzione dei carichi familiari che da sempre permea la società nel suo complesso.
In secondo luogo, la comunicazione scritta al datore di lavoro deve avvenire con un preavviso di quindici giorni: la fallacia risulta nel fatto che si pianificano i giorni di utilizzo del congedo poiché si stima, più o meno precisamente, la data del parto, ma è chiaro che questa non possa essere conosciuta in maniera puntuale; pertanto, si rischia di assentarsi dal lavoro un giorno in cui non ne risulti un effettivo bisogno.
In terzo luogo, non si è effettuato nessuno sforzo per ridurre la disparità dell'indennità percepita: a fronte del 100% della retribuzione percepita dal padre, è rimasta invariata la disposizione della l. 53/2000 che prevede l'erogazione del 20% in meno alla madre.
Infine, l'introduzione del *voucher* forza la madre alla scelta tra questo e il congedo parentale, come se si volesse quasi prediligere un rientro nel luogo di lavoro piuttosto istantaneo, anteponendo, quindi, la dimensione produttiva; oltretutto, il congedo parentale può essere predisposto fino al compimento degli otto anni del figlio, mentre il *voucher* presenta una durata nettamente inferiore.
Un'ulteriore modifica al d.lgs. 151/2001 è avvenuta mediante l'approvazione del d.lgs. 80/2015 «Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro».
Dalla sua approvazione il 26 giugno 2015, il diritto si applica anche ai periodi residui di congedo spettanti prima dell'entrata in vigore della nuova normativa.
I punti di rottura con la precedente modifica vanno dall'incremento del tempo di fruizione (da 8 anni del figlio si passa a 12) per poi passare dall'istituzione del congedo a ore, di quello legato a donne

vittime di violenza inserite in adeguati percorsi protettivi e, infine, in ossequio a differenti pronunce giurisprudenziali, si introduce una sostanziale equiparazione tra genitori biologici e adottivi[205].

Il congedo di maternità - obbligatorio – dura complessivamente cinque mesi. Generalmente si ripartiscono tra due mesi prima del parto e tre dopo, ma, se lo stato di gravidanza lo consente e previa documentazione medica, la lavoratrice può usufruire di un solo mese prima della data presunta del parto e quattro dopo.

Oltre alle lavoratrici regolarmente occupate e a quelle licenziate durante il periodo protetto conseguentemente al verificarsi di una delle quattro casistiche[206], hanno altresì diritto ad usufruire del congedo le donne in aspettativa non retribuita, sospese o in stato di disoccupazione, a condizione che il periodo di congedo inizi almeno due mesi prima dall'avvio dell'aspettativa o della sospensione[207].

Il diritto, inoltre, si traspone nei confronti delle lavoratrici adottive di minore e di quelle affidatarie, nel qual caso risulta utilizzabile entro cinque mesi dall'ufficializzazione dell'adozione, con durata complessiva di tre mesi.

Il congedo di paternità, invece, si articola in congedo obbligatorio, della durata massima di un giorno, usufruibile entro il quinto mese di vita del bambino e che non slitta in caso di parto prematuro della madre; congedo facoltativo, articolato in una giornata o in due giornate consecutive, il quale però invalida la possibilità per la madre di utilizzare queste due giornate. La comunicazione al datore deve essere effettuata sempre almeno quindici giorni prima e l'indennità giornaliera corrisposta risulta, di nuovo, pari al 100% della retribuzione.

Si comprende come, alla stregua del l. 92/2012, nemmeno questo passaggio del nuovo decreto abbia accolto le istanze necessarie ai fini di un corretto bilanciamento tra vita privata e vita professionale.

Come già esposto, al congedo parentale hanno diritto – con gli stessi limiti stabiliti in precedenza – i genitori impiegati con un contratto di lavoro subordinato, sia naturali che affidatari.

Si è assistito ad un aumento del limite temporale di indennizzo, con questa distinzione[208]:

- Fino a sei anni, l'indennità è percepita in misura del 30% dello stipendio per una durata complessiva di sei mesi;
- Dai sei agli otto anni, l'importo ottenibile risulta invariato, ma solo se il reddito individuale è inferiore almeno di 2.5 volte rispetto alla soglia minima del trattamento pensionistico. Infatti,

[205] Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Lombardia (a cura di), con la collaborazione delle Avv. D. Manassero e S. Gariboldi, *Maternità e paternità alla luce del d.lgs. 80/2015*.
[206] Si veda *supra*.
[207] Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Lombardia (a cura di), con la collaborazione delle Avv. D. Manassero e S. Gariboldi, *Maternità e paternità alla luce del d.lgs. 80/2015*.
[208] Confartigianato Vicenza, *"Congedo Parentale: Decreto Legislativo 81/2015, precisazioni INPS"*, https://www.informaimpresa.it/item/congedo-parentale-decreto-legislativo-81-2015-precisazioni-inps.

se si supera il limite di reddito e lo si richiede oltre il sesto anno, il trattamento economico favorevole non viene accettato.

Il preavviso verso l'azienda deve avvenire almeno cinque giorni prima per ciò che riguarda i congedi fruibili mensilmente o relativi ad una giornata lavorativa, mentre sono sufficienti due giorni se si parla di congedo impiegabile su base oraria, salvo deroghe *in meius* da parte della contrattazione collettiva. Nel caso di congedo su base oraria, questo non è cumulabile con permessi o riposi previsti dal Testo Unico, ad esempio per ciò che concerne l'assistenza verso i figli con disabilità o l'allattamento al seno.

Un'ulteriore novità della materia risiede nella possibilità, per la lavoratrice o il lavoratore, di domandare, nel periodo di fruizione del congedo parentale ed entro i limiti dello stesso non ancora superati, di convertire il rapporto a tempo pieno in un rapporto a tempo parziale, la cui diminuzione oraria, però, non può eccedere il 50% (art. 8)[209].

L'art. 16 della legge di bilancio 2019 (l. 145/2018) prevede che la fruizione del congedo di maternità possa essere interamente posticipata dopo la nascita del figlio. Ciò, tuttavia, può accadere solo mediante certificazione rilasciata dal medico del servizio sanitario nazionale e dal medico competente al fine della tutela della salute nei luoghi di lavoro, in grado di assicurare che l'attività lavorativa non apporti un danno né alla madre né al nascituro[210].

Rispetto al d.lgs. 80/2015, la l. 145/2018 ha previsto che il congedo di paternità obbligatorio aumentasse da uno a cinque giorni, utilizzabile sempre entro cinque mesi dalla nascita. Previo accordo con la madre, il padre può fruire di una giornata aggiuntiva, ma verrà scalata a sua volta dal congedo di maternità, anch'esso obbligatorio[211].

La direttiva europea 2019/1158/UE prevede la presenza di un congedo obbligatorio di paternità di dieci giorni minimi, imprimendo una maggiore sollecitazione ai fini del raggiungimento di una effettiva parità di genere che, in primo luogo, deve passare per una ripartizione proporzionale dei carichi familiari.

A livello nazionale, il legislatore ha promulgato, sia pure in ritardo, il d.lgs. 105/2022 atto appunto a recepire la direttiva europea, con il fine precipuo di promuovere, più in generale, una migliore conciliazione vita-lavoro.

---

[209] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, *Elementi di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019.

[210] Legge 30 dicembre 2018, n. 145, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 302 del 31.12.2018 – Supplemento Ordinario n. 62.

[211] Governo Italiano, Dipartimento per le politiche della famiglia, Presidenza del Consiglio dei Ministri, *"Cos'è il congedo parentale"*, https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/congedo-parentale/cose-il-congedo-parentale/.

Il nuovo d.lgs. prevede il diritto a dieci giorni lavorativi (non frazionabili) di congedo fruibili nel lasso di tempo tra i due mesi precedenti al parto ed i cinque successivi. In caso di adozione, le tutele rimangono invariate; in caso di parto gemellare o plurigemellare, il legislatore mette a disposizione venti giorni complessivi di congedo. Questa misura, comunque, è ammessa in aggiunta al congedo di paternità alternativo, usufruibile solo nelle seguenti casistiche: morte della madre, grave infermità o abbandono di minore[212].

L'art. 2 comma 1 del d.lgs. 105/2022 modifica l'art. 27-bis del d.lgs. 151/2001 (Testo Unico). Le tematiche principali sono le seguenti[213]:

- Indipendentemente dalla tipologia di contratto in essere, il diritto inerisce tutti i lavoratori subordinati, operanti sia nel settore pubblico che in quello privato. Rimangono, invece, esclusi i co.co.co., i titolari di borse di studio e coloro che sono impiegati mediante tirocinio;
- Secondo la disposizione normativa, nessun datore di lavoro può esimersi dall'obbligo di rispetto della medesima;
- Se la prestazione lavorativa offerta durante una giornata non è a tempo pieno, il calcolo del congedo di paternità avviene comunque interamente;
- La non sovrapposizione tra questa misura e il congedo alternativo ex art. 28;
- Il congedo può essere fruito contestualmente a quello di maternità.

A differenza di quanto già esposto, la comunicazione al datore di lavoro è obbligatoria, ma l'intervallo viene ridotto da quindici giorni a cinque, sempre, però, calcolando i giorni di congedo in base alla data presunta del parto. Il tempo della richiesta può essere più agevole per il dipendente se la contrattazione collettiva prevede delle condizioni favorevoli.

Il congedo risulta obbligatorio dato che il datore di lavoro non può negare la fruizione di questo permesso di assenza dal lavoro una volta che la richiesta sia stata inoltrata, fermo restando eventuali cause di forza maggiore da documentare appositamente in caso di contenzioso.

Il trattamento economico previsto rimane lo stesso, cioè un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, accreditata dall'INPS.

---

[212] Altalex, Lavoro e Previdenza Sociale, *"Conciliazione vita-lavoro e congedi parentali: in G.U. il d.lgs. 105/2022"*, 2022, https://www.altalex.com/documents/2022/08/03/conciliazione-vita-lavoro-congedi-parentali-g-u-d-lgs-105-2022.

[213] Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105, *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 176 del 29.07.2022.

Il padre in congedo obbligatorio, esattamente come la madre, non può essere sottoposto a licenziamento durante il c.d. "periodo protetto". Le eccezioni previste sono pressoché le stesse di quelle riportare nei confronti della donna all'art. 54 della legge 53/2000[214]:

- Il lavoratore incorre in una "colpa grave" che integra la fattispecie della risoluzione del contratto di lavoro per giusta causa;
- Conclusione, a causa della scadenza del termine, del contratto a tempo determinato. In questa casistica sono compresi, in aggiunta, i contratti di somministrazione a tempo determinato e il lavoro intermittente;
- Completa cessazione dell'attività d'azienda, dato che, se l'azienda od un suo ramo vengono ceduti, la prestazione lavorativa continua ad essere corrisposta ai sensi dell'art. 2112 c.c.;
- Il periodo di prova ha fornito un esito negativo e l'assunzione in azienda non si è verificata.

Il legislatore, inoltre, attribuisce la possibilità di comminare sanzioni amministrative – da 500 a 2.580 euro circa - verso i datori che non ottemperino al rispetto del diritto di congedo. Se l'azienda ha richiesto la Certificazione della parità di genere[215] e la condotta lesiva è stata posta in essere nei due anni precedenti alla richiesta, la Certificazione non sarà concessa[216].

A differenza del passato, con l'approvazione di questo recente decreto, anche le lavoratrici autonome possono usufruire del congedo anche prima dei due mesi che separano la data presunta del parto, nel caso in cui sussistano complicanze durante lo stato di gravidanza (accertate dall'ASL territoriale competente) secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 3 del Testo Unico. Inoltre, il diritto al congedo parentale si estende altresì ai padri lavoratori autonomi. La durata complessiva del congedo parentale è di sei mesi – tre per ciascun membro della coppia – ed è impiegabile fino al compimento di un anno del bambino o fino ad un anno dall'ingresso in famiglia se adottato[217].

Infine, la lavoratrice o il lavoratore che vogliano disporre della modalità del lavoro agile o della trasformazione da un contratto a tempo pieno ad uno a tempo parziale non possono essere sottoposti a sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o misure organizzative negative nei confronti del prestatore di lavoro. Tutte le misure di questo tipo sono considerate discriminatorie e/o ritorsive, perciò restano nulle a tutti gli effetti.

---

[214] E. Massi, *"Congedo obbligatorio di paternità: richiesta, tutele ed eccezioni al divieto di licenziamento"*, 2022, https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2022/08/31/congedo-obbligatorio-paternita-richiesta-tutele-eccezioni-divieto-licenziamento.

[215] Si veda cap. 2, par. 3.3.

[216] Altalex, Lavoro e Previdenza Sociale, *"Conciliazione vita-lavoro e congedi parentali: in G.U. il d.lgs. 105/2022"*, 2022, https://www.altalex.com/documents/2022/08/03/conciliazione-vita-lavoro-congedi-parentali-g-u-d-lgs-105-2022.

[217] Altalex, Lavoro e Previdenza Sociale, *ibidem*.

Il legislatore, nel corso degli ultimi decenni, ha cercato progressivamente di apportare delle modifiche sostanziali ai fini del raggiungimento di una migliore armonizzazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, pur non sempre con i risultati sperati: il congedo di paternità obbligatorio è stato dilatato da un giorno a dieci giorni, ma questi risultano ancora insufficienti affinché le responsabilità genitoriali siano proporzionatamente distribuite. L'auspicio è che, attraverso i futuri apporti migliorativi, si riesca a fare in modo che le due dimensioni principali (privata e professionale) siano adeguatamente intersecate e che pongano le basi, finalmente, per il raggiungimento di una parità di genere effettiva non soltanto nella forma, bensì anche nella sostanza.

2. La legge 120/2011: legge Golfo-Mosca

La legge n. 120 del 2011 rubricata «Modifiche al Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati» è nota come legge Golfo-Mosca, dal nome delle due deputate che, durante quella specifica legislatura, l'hanno sottoposta al vaglio del Parlamento.

L'obiettivo era quello di favorire, in misura significativa, la presenza delle donne nei Collegi Sindacali e nei Consigli di Amministrazione, ponendo, in questo modo, una base solida ai fini dello sfondamento del c.d. *glass ceiling*[218], il quale, indirizzando le donne verso mansioni meno remunerative rispetto a quelle maschili, impedisce loro il raggiungimento di posizioni ad elevata responsabilità.

La legge Golfo-Mosca ha determinato una spinta propulsiva all'interno dei *board* aziendali: nel 2010, la quota di donne presente nei C.d.A. italiani era pari solo al 6%, balzando al 30% nel 2018 e sfiorando, attualmente, il 40%; ciò grazie agli effetti di tale disposizione normativa che ha introdotto le quote di genere[219]. Purtroppo, però, i problemi non sono stati eliminati né, in automatico, la legge 120/2011 è stata presa a modello dalle aziende che non rientrano nei parametri ai fini dell'applicazione; infatti, nelle società non quotate nei mercati regolamentati, la percentuale di donne presenti nel Consiglio di Amministrazione rimane modesta. Inoltre, i ruoli di amministratore delegato, manager e gli incarichi esecutivi permangono perlopiù in capo agli uomini. L'approvazione della legge, dunque, non ha prodotto un effetto positivo "a cascata", prevedendo ancora un ambito di applicazione circoscritto.

[218] Si veda, a tal proposito, cap. 1.
[219] P. Profeta, *Parità di genere e politiche pubbliche: Misurare il Progresso in Europa*, Bocconi Editore, 2021.

Le imprese che, applicandola, hanno superato la soglia minima prevista dalle legge sono, all'incirca, il 14%, a riprova del fatto che la rimanente parte ne abbia disposto non per migliorare la cultura aziendale – al fine di implementare quelle politiche innovative di *inclusion* e *diversity management* – bensì come mero adeguamento alla normativa nel senso letterale del termine. Inoltre, il campo di applicazione rimane troppo restrittivo e, in aggiunta, non essendo le aziende nazionali pronte a questo cambiamento, si comprende come la misura non possa generare un effetto dirompente senza prima divenire coercitiva come per le società quotate.

La legge di bilancio 2020 (l. 160/2019) ha apportato alcuni cambiamenti al testo originale della disposizione, i cui tratti principali sono due[220]:

- La legge è stata concepita come "temporanea", ponendo un vincolo al rispetto dei parametri per tre successivi mandati. Il testo aggiornato prevede, invece, di innalzare la soglia a sei mandati;
- L'altra peculiarità della legge è la "gradualità": il testo originario prevede che la percentuale femminile – cioè la percentuale legata al genere meno rappresentato – dei sindaci e degli amministratori fosse, inizialmente, pari al 20% per poi passare al 33% (un terzo), mentre con la nuova disposizione ne è prevista una pari al 40% (due quinti).

La legge 162/2021, all'art. 6, ha apportato queste modifiche anche nei confronti dei Consigli di Amministrazione caratterizzanti le società a controllo pubblico.

Il potere sanzionatorio previsto in caso di non conformità è progressivo e posto in capo alla Consob (Commissione Nazionale per le Società e la Borsa), costituendo la stessa uno dei più importanti organi di vigilanza[221].

In primo luogo, la Consob invia all'azienda inadempiente una diffida, che sollecita la medesima ad adeguarsi al più presto allo standard normativo. Se la diffida non sortisce nessun effetto, verrà applicata una sanzione amministrativa sia nei confronti dell'organo di controllo che dell'organo amministrativo. Infine, in caso di perdurante inadempimento, la Consob approverà una sanzione in grado di far decadere il Consiglio di Amministrazione nella sua interezza[222].

Dall'approvazione della legge, si è assistito ad un incremento del grado di istruzione attraverso il conseguimento di diplomi accademici e, a volte, di titoli universitari *post-lauream* (sia da parte della componente femminile che di quella maschile). Ne hanno risentito adeguatamente sia le performance finanziarie dell'azienda sia, soprattutto, le performance legate alla sostenibilità, frutto di una

[220] E. Desana, F. Devicenti et al., *"L'efficacia delle quote di genere"*, 2022, https://www.lavoce.info/archives/95324/lefficacia-delle-quote-di-genere/.

[221] La sovrintendenza nei confronti delle società a controllo pubblico, secondo quanto disposto dalla legge 162/2021, spetta alla Presidenza del Consiglio o al Ministero delle Pari Opportunità.

[222] E. Desana, F. Devicenti et al., op. cit.

maggiore attenzione e sensibilità verso i temi etico-sociali. Infine, si è assistito ad un relativo abbassamento dell'età media dei componenti dei C.d.A.[223] Infatti, l'esigua presenza femminile nelle posizioni apicali pone un problema non soltanto verso il fenomeno della discriminazione di genere, bensì nei confronti dell'intera collettività, sia perché gli stereotipi continuano a permanere a livello generale sia per il mancato innesto di un circolo virtuoso dal punto di vista economico.

Le donne, dal punto di vista della buona riuscita della performance economico-finanziaria dell'impresa, costituiscono un elemento pressoché imprescindibile per via della presenza di una serie di tratti individuali[224]:

- **Avversione al rischio:** alcuni studi, secondo l'autrice, hanno dimostrato una differente propensione tra i due sessi per ciò che riguarda, ad esempio, il gioco d'azzardo. Per tale motivo nelle professioni considerate "ad alto rischio" come quella finanziaria, caratterizzate da forte incertezza e volatilità dei rendimenti, si ritrova una percentuale esigua di donne. Nonostante ciò, dopo la crisi economica del 2008, si è verificata la necessità di ripristinare, *in primis*, il corretto funzionamento del circuito finanziario e, in secondo luogo, di ristabilire la fiducia nelle istituzioni. Se si ritiene che le donne abbiano un atteggiamento più analitico nella comprensione e nella prevenzione del fenomeno, diventa chiaro che il loro contributo non sia solo desiderabile, bensì doveroso. Inoltre, a seguito del tracollo finanziario del 2008, è giunta una richiesta a molte donne di intraprendere attività di direzione aziendale per salvare le imprese dal fallimento o da circostanze comunque rischiose;
- **Competitività:** le donne, essendo più caute e razionali, tendono ad avere un atteggiamento più restio nei confronti della competizione sfrenata. Ciononostante, in situazioni particolarmente delicate per la vita aziendale (grave situazione di crisi o fallimento) questo atteggiamento può rivelarsi vincente;
- **Altruismo:** questo tratto, inteso in senso lato e legato all'utilità nei confronti degli altri soggetti, può riversarsi positivamente sugli utili aziendali. Le donne in posizioni apicali potrebbero avere meno probabilità degli uomini di licenziare i collaboratori e, al contempo, di promuovere azioni atte al sostegno e al benessere dei lavoratori dipendenti. Inoltre, risulta più agevole per le donne ai vertici aziendali promuovere un vero e proprio processo per la graduale diminuzione – sia pure solo all'interno della singola azienda – del gap di genere, apportando di conseguenza un miglioramento anche nei confronti del risultato da raggiungere.

[223] P. Profeta, *"E' stato un decennio di rinnovamento nei Cda delle quotate"*, 2021, https://www.ilsole24ore.com/art/e-stato-decennio-rinnovamento-cda-quotate-AEQMNwU.
[224] P. Profeta, *Parità di genere e politiche pubbliche: Misurare il Progresso in Europa*, Bocconi Editore, 2021.

La ricerca empirica[225] ha evidenziato che una diminuzione delle disparità di genere è spesso associata ad una più ampia leadership femminile;

- **Orizzonte temporale:** le donne, generalmente, ragionano in un'ottica temporale di medio-lungo termine, essendo in grado di attendere una gratificazione per un periodo di tempo superiore e, quindi, di possedere maggiore pazienza. Questo si riversa, nel settore finanziario, nella propensione a sottoscrivere investimenti a lungo termine, ad esempio finanziando il debito a lungo termine o focalizzandosi sui profitti nel lungo periodo. Inoltre, grazie a questa attitudine a procedere con una certa gradualità, è possibile che si implementino altresì politiche legate al tema – rilevante nell'ultimo decennio – della questione ambientale contenuto, a livello macro, nella più ampia sfera della sostenibilità. Una ricerca empirica[226] dimostra che un'azienda con almeno tre dirigenti donne ottengono risultati più vantaggiosi per ciò che riguarda l'adozione di misure a basso impatto ambientale;
- **Networking:** la capacità di creare una rete di fiducia all'interno dell'organizzazione aziendale si riversa sia sulle opportunità lavorative che su quelle di carriera. Uno studio[227] ha dimostrato che le reti di networking femminili tendono ad essere più ristrette di quelle maschili, ma non sempre questo si traduce in un risultato negativo. Nonostante le reti create dagli uomini contino sul contributo individuale di una vastità di soggetti, quelle femminili consentono lo sviluppo di legami più coesi e di collaborazione che, una volta consolidati, danno luogo ad un atteggiamento condiviso di fiducia che si riversa su tutti i componenti della rete stessa, consentendo di superare più semplicemente gli ostacoli che attanagliano l'azienda;
- **Stile di leadership:** lo studio della leadership ricade all'interno della branca del c.d. management della diversità. Le caratteristiche principali della leadership "femminile" sono le seguenti:
    - Lo stile di leadership adottato, in genere, dalla componente femminile è di tipo democratico[228] in quanto orientato verso la partecipazione al processo decisionale dei dipendenti, in contrapposizione a quello autocratico messo in pratica, perlopiù, dalla componente maschile;

[225] P. Profeta, ivi, p. 110.
[226] P. Profeta, ivi, p. 132.
[227] P. Profeta, ivi, p. 115.
[228] La scienza sociale individua sei stili di leadership: visionario (spinge al rinnovamento), supportivo (analizza e comprende i punti di forza/debolezza altrui), aggregatore (incoraggia la condivisione di idee), democratico (raccoglie opinioni e determina gli obiettivi congiuntamente con i membri dell'organizzazione), autoritario (utile in situazioni di emergenza e crisi, anche con gli stessi collaboratori), incalzante (definisce standard faticosi e pretende un impegno condiviso e costante). I primi quattro stili vengono definiti 'risonanti', mentre gli ultimi due, tenendo conto della possibilità che, se usati sistematicamente verso i dipendenti, sfocino nella tossicità, si identificano come 'dissonanti' (D. Goleman, *Leadership Emotiva: una nuova intelligenza per guidarci oltre la crisi*, BUR Saggi Rizzoli, 2013).

- L'obiettivo risulta quello di creare legami interpersonali sempre più stretti ai fini del conseguimento di un buon risultato, mentre la leadership maschile risulta più orientata al *task* in senso stretto;
- Le donne svolgono le loro azioni rivolgendo un'attenzione superiore alla prospettiva futura (c.d. "leadership di tipo trasformazionale"); inoltre, risultano più predisposte al *trade-off* tra l'interesse personale ed il rendimento positivo dei dipendenti (c.d. "leadership di tipo transazionale").

Volgendo lo sguardo ai Paesi europei, la prima Nazione ad imporre una disposizione normativa legata al raggiungimento della parità di genere nelle posizioni di vertice fu la Norvegia nel 2003, prevendo obbligatoriamente che vi fosse una rappresentanza minima del 40% di entrambi i generi nei consigli di amministrazione delle società quotate nei mercati regolamentati. Così facendo, i C.d.A. hanno subìto una radicale trasformazione prevedendo un incremento sia della presenza femminile che di quella dei giovani talenti, così come una maggiore diffusione delle amministratrici delegate con responsabilità multiple[229].

L'Unione Europea, per abbattere il *glass ceiling* che penalizza la realizzazione della carriera femminile proporzionata alle capacità individuali, ha anch'essa adottato nuove disposizioni normative per agevolare l'ingresso delle donne in condizioni di maggiore equità all'interno dei C.d.A. delle società quotate; questo, anche a causa delle disparità esistenti in materia tra Stato e Stato.

Nonostante il tasso dei nuovi soggetti laureati nell'Unione ammonti al 60% a favore delle ragazze, questo non è sufficiente per ricoprire agevolmente posizioni di responsabilità che, necessariamente, comportano un maggiore coinvolgimento all'interno del processo decisionale in ambito economico-finanziario, con ulteriori ripercussioni positive sul sistema economico del Paese stesso. Oltre a ciò, una disposizione a livello europeo su una tematica così dirompente può creare una situazione di omogeneizzazione della competitività aziendale, scongiurando il rischio di complicazioni e ripercussioni negative nei confronti della singola azienda.

Un più ampio coinvolgimento femminile nel mercato del lavoro e, specificamente, nei *board* delle società quotate, darebbe luogo a tre vantaggi: crescita economica a beneficio dei Paesi membri UE; aziende comunitarie più competitive; attenuazione del fenomeno della denatalità, accogliendo più favorevolmente le sfide demografiche[230].

---

[229] P. Profeta, op. cit., p. 122.

[230] Consiglio Europeo, *"Equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società"*, 2022, https://www.consilium.europa.eu/it/policies/gender-balance-corporate-boards/.

Si stimava che, nel secondo semestre del 2022, la percentuale femminile all'interno dei C.d.A. fosse pari al 31,5% mentre quella relativa ai presidenti dei C.d.A. ad un modesto 8%.
La disposizione di legge prevede che, fra tre anni, i membri del sesso sottorappresentato rappresentino almeno il 40% degli amministratori senza incarichi esecutivi. Tuttavia, attraverso gli adeguamenti nazionali, i singoli Paesi, entro il 2026, possono operare affinché almeno il 33% della totalità dei posti di amministratore – con e senza incarichi esecutivi – sia ricoperto da donne (costituendo queste, attualmente, il sesso sottorappresentato)[231].
Le nomine dovranno avvenire seguendo i criteri di trasparenza ed equità, fermi restando, come requisiti fondamentali, il merito e le qualifiche professionali. A tal proposito, permangono l'impossibilità di una promozione meccanica e la possibilità di assumere, previa valutazione oggettiva, il candidato appartenente all'altro sesso in caso di dislivello delle competenze richieste dall'incarico.
Le aziende nazionali dovranno aggiornare, su base annua, l'Unione sui progressi svolti e sulla composizione dettagliata dei loro *board*. Inoltre, dovrà essere altresì corrisposto un elenco attinente le società che, nello specifico, hanno perseguito il traguardo richiesto.
La legge Golfo-Mosca e il recente aumento dei parametri da raggiungere entro pochi anni da parte della legislazione comunitaria mostrano, quindi, un'apertura verso politiche di *empowerment* femminile nei confronti delle posizioni apicali, aventi l'obiettivo di inserire progressivamente dei tasselli affinché la corretta rappresentazione femminile possa avvenire proprio a partire da ruoli aziendali rappresentati, nell'immaginario collettivo, come storicamente maschili. Tuttavia, le aziende interessate, generalmente, rispettano i requisiti solo per via dell'obbligatorietà della legge e non a causa di un processo di formazione e di cambiamento culturale in grado di coinvolgere trasversalmente tutta l'organizzazione. Inoltre, l'ambito di applicazione rimane ancora troppo restrittivo: il tessuto imprenditoriale italiano è composto in larga parte dalle PMI (Piccole e Medie Imprese) che, nonostante possano beneficiare, su richiesta, della Certificazione di parità di recente introduzione, non risultano, comunque, tenute ad adottare una quota specifica di rappresentanza femminile nelle posizioni dirigenziali.

[231] Consiglio Europeo, *ibidem.*

3. La diffusione del lavoro agile durante la pandemia da Covid-19: quali effetti sul divario di genere?

Il lavoro agile (*smart working*) rappresenta l'evoluzione di ciò che, con l'accordo interconfederale del 2004, è stato definito telelavoro, ma che di fatto non ha mai trovato un grande riscontro a causa della rigidità della disciplina previgente.

Il lavoro agile è disciplinato dalla legge 81/2017 che, all'art. 18, ne definisce così la modalità: «la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva»[232].

Non si tratta, a ben vedere, di una nuova tipologia di rapporto di lavoro, bensì di un sistema specifico di svolgimento di una prestazione di lavoro subordinato.

Il datore di lavoro si assume la responsabilità della sicurezza del lavoratore e del corretto funzionamento dei mezzi ai fini dello svolgimento della mansione; ciò è frutto di un accordo scritto, accessorio al contratto di lavoro. L'accordo può essere a tempo determinato o indeterminato; in questa circostanza, è possibile recedere con preavviso di un mese, elevati a tre nel caso in cui il dipendente sia affetto da disabilità. Se, invece, sussiste un giustificato motivo, il recesso può avvenire prima della scadenza ufficiale (con accordo a tempo determinato) o, addirittura, escludendo il preavviso (con accordo a tempo indeterminato).

Il trattamento economico che, in caso di lavoro agile, spetta al dipendente, non deve in alcun modo risultare inferiore a quello adottato nei confronti dei lavoratori che svolgono le stesse attività all'interno dei locali aziendali[233].

Il datore risulta, anche in questo caso, il garante della sicurezza dei dipendenti, anche se in misura ridotta non controllando direttamente il luogo adibito allo svolgimento della prestazione. Ogni anno esso presenta ai subordinati, in forma scritta, un'informativa che identifica i rischi generali e specifici associati alla specifica condizione di realizzazione del rapporto di lavoro.

Le misure di contenimento dell'epidemia provocata dalla diffusione del virus Sars-Cov-2, dopo avere gradualmente predisposto le chiusure degli esercizi commerciali, hanno altresì previsto, mediante i decreti interministeriali, di ricorrere al lavoro agile nei confronti di buona parte delle realtà imprenditoriali; ne ha fatto utilizzo anche la Pubblica Amministrazione, nonostante si sia trovata a fronteggiare ritardi strutturali superiori rispetto a quelli del settore privato.

---

[232] Legge 22 maggio 2017, n. 81, *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 135 del 13.06.2017.

[233] W. Chiaromonte, M.P. Monaco, M.L. Vallauri, *Elementi di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019.

Il lavoro agile era stato utilizzato in maniera poco significativa prima della pandemia e si stimava impiegasse circa 600 mila lavoratori. Con l'acuirsi dell'emergenza, tuttavia, la cifra è aumentata esponenzialmente toccando quota 6.5 milioni; se mantenuto in forma ibrida, la cifra potrebbe assumere un valore pari a 4.4 milioni.[234]

La nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ha dato luogo alla creazione di un nuovo assetto mentale sia da parte degli imprenditori che dei lavoratori dipendenti e, per alcune realtà, è plausibile che il *remote working* non venga abbandonato in futuro o che, semplicemente, possa essere ammesso in forma ibrida bilanciandolo, di conseguenza, con la presenza fisica.

In realtà, a prescindere dallo stato emergenziale che ha reso il lavoro da remoto una scelta obbligata, esso presenta sia aspetti positivi che criticità: per le donne potrebbe rappresentare un punto di forza, dato che consente – in linea teorica – di conciliare meglio la vita privata con quella professionale, riducendo drasticamente gli spostamenti e offrendo, perlomeno nella fascia serale, più tempo a disposizione dal punto di vista individuale e, al contempo, delle esigenze familiari. Tuttavia, in questo modo, la divisione dei ruoli tra uomo e donna appare sempre più netta; ciò si riversa negativamente non solo sulle prospettive carrieristiche, bensì sullo stesso benessere psico-fisico della componente femminile.

Una delle problematiche, sotto questo versante, più diffuse ha riguardato il c.d. *"tecnostress"*: nonostante il – in alcuni casi – graduale apprendimento delle competenze digitali necessarie per fare funzionare correttamente le apparecchiature elettroniche da una postazione domestica, l'utilizzo compulsivo dei *device* ha aumentato il livello di stress, impattando a livello negativo non solo dal punto di vista psicologico, ma anche comportamentale. Si stima ciò abbia toccato una persona su quattro, con un differenza di sette punti percentuali tra uomini e donne (22% contro 29%)[235].

Durante il *lockdown*, le donne con figli che si sono trovate a lavorare da remoto hanno, naturalmente, assistito ad un incremento delle incombenze familiari anche a causa della didattica a distanza predisposta a seguito della chiusura degli edifici scolastici[236].

Questa premessa è congeniale per analizzare quanto emerso da un'indagine campionaria dell'INPS, condotta al termine dell'estate 2020 e a cui hanno risposto 11.440 soggetti[237].

Il 44% dei rispondenti ritiene che, sia pure alternato periodicamente con il lavoro in ufficio, l'impiego del lavoro agile possa essere positivo anche nei confronti della vita professionale futura, mentre il

---

[234] R. Ricciardi, *"Smart working, dopo la pandemia riguarderà 4.4 milioni di lavoratori: resterà in 9 grandi aziende su 10. Rischi tecnostress e overworking"*, 2021, https://www.repubblica.it/economia/2021/11/03/news/smart_working_osservatorio_politecnico_di_milano-324863995/.

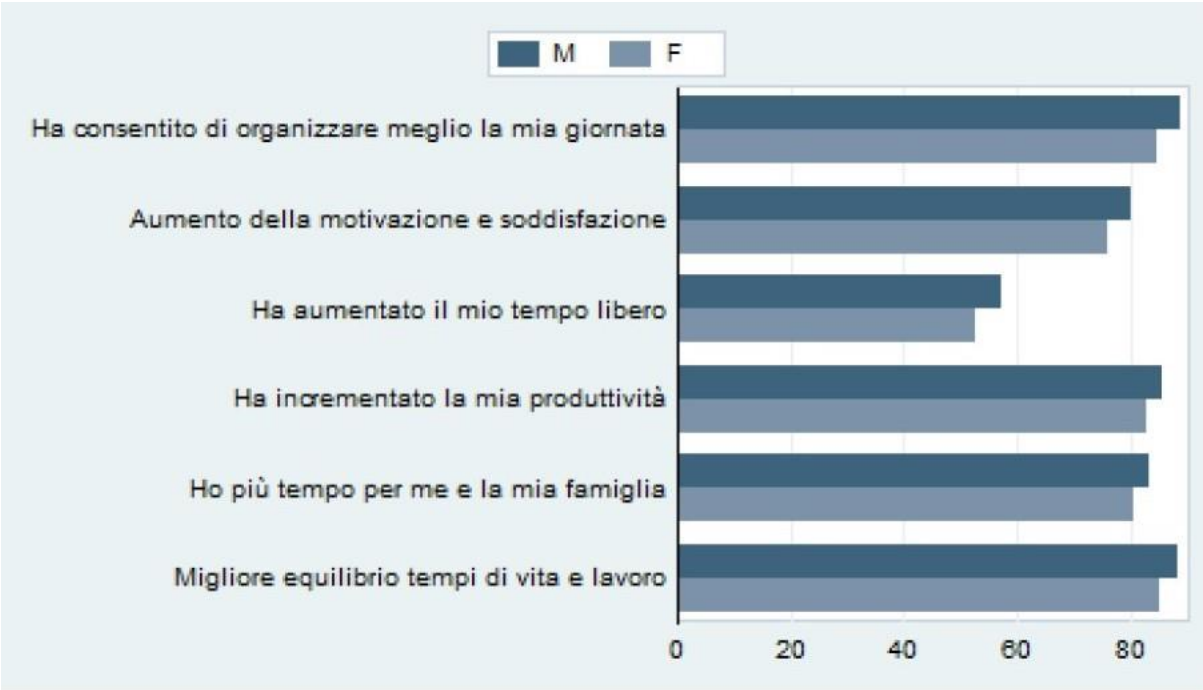
[235] Alleanza Assicurazioni, *"Donne e smart working: come cambia il lavoro dopo la pandemia"*, https://blog.alleanzalavoro.it/donne-e-smart-working-dopo-pandemia.

[236] P. Biasi, D. Checchi, M. De Paola, *"Con lo smart working più carichi di lavoro per le donne"*, 2021, https://www.lavoce.info/archives/72836/con-lo-smart-working-piu-carichi-di-lavoro-per-le-donne/.

[237] INPS, Direzione Centrale Studi e Ricerche (DCSR), *Rapporto di Ricerca: Indagine sullo Smart Working*, n. 2/2021.

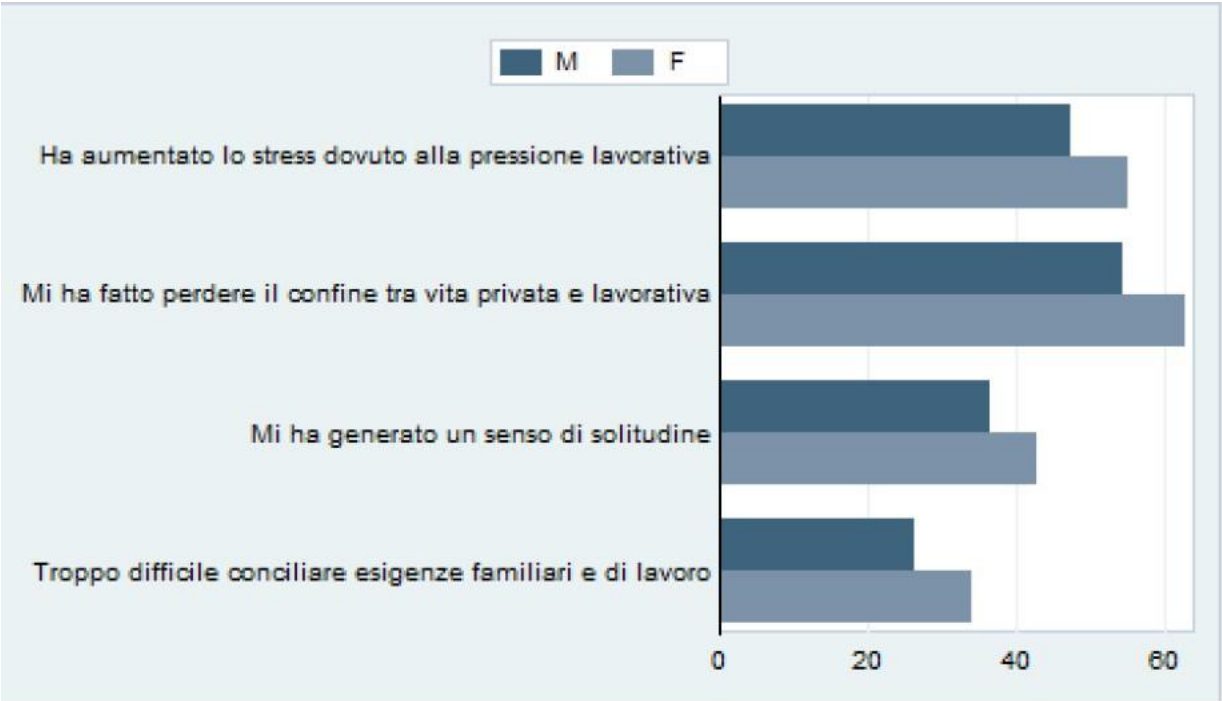
33% riscontra un peggioramento del benessere legato alla sensazione di non staccare mai, perciò di avere eliminato il confine tra lavoro e vita privata (c.d. *"overwork"*).
I manager presentano un'attitudine più bassa ad adottare, in via esclusiva, questo sistema lavorativo, specie nei confronti dei lavoratori con mansioni più operative; inoltre, com'è desumibile, i lavoratori con più di 55 anni continuano a preferire lo schema tradizionale, così come coloro che vivono soli.
Il fatto che le statistiche restituiscano, ad ogni modo, una polarizzazione così marcata riguarda l'adozione dello *smart working* in maniera burrascosa e senza una preliminare preparazione, considerando che non fosse scontato che tutti i dipendenti possedessero attrezzature domestiche idonee allo svolgimento della mansione; una modalità complessa, quindi, che sicuramente può apportare margini di miglioramento in termini di efficienza. Inoltre, la sua adozione repentina potrebbe avere incrementato il carico di lavoro domestico in contesti, già prima della crisi pandemica, scarsamente paritari.
L'atteggiamento favorevole è legato a questioni di tipo "materiale": non ne risente particolarmente chi era dotato, già da prima, degli strumenti informatici (laptop, software di gestione del flusso dei clienti e buona connessione internet) necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa e, soprattutto, coloro che hanno assistito ad una netta riduzione dei costi legati al pendolarismo (carburante, per cui è stato stimato un risparmio annuo pari a 1.450 euro, o abbonamento pubblico).
Donne e uomini, in relazione all'attribuzione di un giudizio positivo e alla volontà di proseguire su questa strada anche in futuro, presentano una differenza non estremamente marcata nelle percentuali rilevate, ma comunque significativa: il 32% degli uomini continuerebbe a lavorare da remoto in via esclusiva anche nel prosieguo della carriera, a fronte del 28% delle donne.
Tuttavia, come si nota volgendo lo sguardo ai due grafici sottostanti, la differenza di risposte fornite risulta considerevole: per ciò che attiene agli aspetti positivi, si riscontra una maggiore soddisfazione da parte degli uomini, anche se lieve; specularmente, il grafico a barre non restituisce un distacco eccessivamente marcato, ma la visione femminile differisce rispetto a quella maschile per quanto concerne gli aspetti negativi.

Figura 14 - *Aspetti positivi (% di "D'accordo" e "Molto d'accordo" sul totale di risposte valide)*



Fonte: INPS, *Rapporto di Ricerca: Indagine sullo Smart Working*, 2021.

Figura 15 - *Aspetti negativi (% di "D'accordo" e "Molto d'accordo" sul totale di risposte valide)*



Fonte: INPS, *Rapporto di Ricerca: Indagine sullo Smart Working*, 2021.

Nei confronti degli strati di popolazione con un livello di istruzione medio-alto, lo *smart working* potrebbe costituire un punto di rottura necessario per arginare i ritmi frenetici, mitigando lo stile di vita delle donne e facendo sì che anche la stessa produttività possa giovarne, grazie ad una migliore

capacità di affrontare correttamente gli impegni extra-lavorativi. Nondimeno, risulta verosimile che il lavoro da remoto implichi la presenza di un maggiore carico di responsabilità all'interno della sfera familiare – specie se non è possibile contare sul supporto altrui - che nel lungo termine potrebbe destabilizzare il benessere personale; asimmetria, questa, che si traduce in una percentuale superiore attribuente giudizi negativi nei confronti della "nuova" modalità di impiego. Questa si assottiglia solo se il carico domestico è equamente ripartito a livello intra-familiare, ma purtroppo ciò non costituisce la regola.

L'IRES (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali), in collaborazione con il Coordinamento donne CGIL Toscana, nel secondo semestre del 2020 si è avvalso della modalità del *focus group*[238] nei confronti di un campione di donne toscane, i cui risultati sono sovrapponibili a quanto emerso dall'indagine condotta dall'INPS.

Le macro-aree analizzate sono state "lavorare a distanza" e "lavorare da/a casa"; nel primo caso i pareri espressi risultano legati alla produttività e all'isolamento eccessivo, mentre nel secondo all'abbattimento delle aspettative e al fatto che le giornate sembrassero infinite[239].

I pareri positivi non sono mancati, risultando legati perlopiù alla scomparsa degli oneri del pendolarismo, ad un lasso di tempo superiore dedicato ai figli (specie se piccoli), ad un'alimentazione più bilanciata e salutare e, infine, ad una stanchezza fisica leggermente inferiore, dovuta all'assenza del viaggio per raggiungere la sede. Inoltre, chi già disponeva dei mezzi idonei per affrontare l'attività lavorativa da remoto non ha riscontrato grosse difficoltà, nemmeno con l'utilizzo di software specifici per la gestione del flusso dei clienti.

Al contempo, tuttavia, gli aspetti negativi hanno costituito la parte più rilevante dell'indagine: più di una rispondente ha parlato dell'eccessivo senso di isolamento derivante dallo *smart working*, asserendo che le riunioni sulle piattaforme digitali non fossero minimamente paragonabili allo scambio di pareri di persona e che, pur vivendo in provincia, l'attività di *commuting* non pesasse eccessivamente poiché considerata, in uno dei casi esposti, un momento di spensieratezza. Un'ulteriore problematica risiede, come già detto, nella commistione tra la sfera personale/familiare e quella lavorativa, con la correlata sensazione di non staccare mai realmente dal lavoro, fruendo del PC più ore rispetto a quelle prestate in ufficio. Inoltre, le partecipanti all'indagine la cui abitazione

[238] Nata negli U.S.A. grazie ai sociologi K. Lewin e R.K. Merton, è una metodologia qualitativa impiegata nelle ricerche empiriche attinenti le scienze sociali. Consiste nella discussione tra una serie di soggetti che dibattono su un tema, un'idea, un prodotto o un concetto; per tale ragione, risulta una delle tecniche di marketing più diffuse. Il range consigliato da coinvolgere va dalle 6 alle 13 persone, onde evitare eccessive sovrapposizioni nella discussione e, soprattutto, la prevaricazione delle idee dominanti in capo ai soggetti più carismatici. La durata minima deve essere di un'ora e mezzo, mentre quella massima di due ore (Dipartimento della Funzione Pubblica, *"Focus Group: Come strutturare e gestire un focus group"*, http://qualitapa.gov.it/sitoarcheologico/relazioni-con-i-cittadini/utilizzare-gli-strumenti/focus-group/index.html).

[239] IRES Toscana, S. Burchi (a cura di), *Working Group: Lavorare da Casa durante la pandemia. Donne e Smart Working in Toscana*, 2021.

risiede nei condomini hanno riscontrato, in alcuni casi, l'inadeguatezza degli spazi fisici che, necessariamente, dovevano altresì essere utilizzati dai figli in didattica a distanza; oltre a ciò, non sempre le attrezzature informatiche (PC e tablet) erano presenti nella giusta quantità per soddisfare le esigenze dell'intero nucleo familiare e dovendo, a volte, ripiegare sui singoli *smartphone*. Infine, a causa della sottovalutazione del carico – egualmente importante – di lavoro familiare (il c.d. "tanto sei a casa, puoi gestire tutto"), almeno tre delle donne intervistate hanno fatto ricorso, una volta terminata la fase critica dell'emergenza epidemiologica, a servizi di assistenza psicologica; persone che, *ex post*, si sono reputate soddisfatte di avere intrapreso un percorso di questo tipo, dato che ritenevano la loro situazione personale sempre più alienante.

Alla luce di quanto esposto, lo *smart working* dispone, indubbiamente, di punti di forza e presenta, grazie alla sue caratteristiche, il potenziale per potere essere adottato, in maniera più o meno sistematica, anche in un futuro prossimo all'interno delle realtà lavorative pubbliche e private. Al contempo, però, la sua complessità e le problematiche per le donne (inerenti alla sovrapposizione del carico familiare e professionale) lo rendono tuttora un istituto che presenta un elevato grado di rigidità e che, come restituito dalle due indagini campionarie summenzionate, affinché questi ostacoli vengano superati sarà indispensabile apportare progressivamente delle migliorie. Le organizzazioni sindacali hanno iniziato a delineare ciò che viene definito come "diritto alla disconnessione"; questo costituirà la base di partenza per un impianto di regolamentazione adeguato.

4. La fondamentale importanza del *work-life balance*

Il massiccio impiego della tecnologia nel mondo del lavoro ha reso i confini spazio-temporali dell'esistenza individuale sempre più sfumati, riportando alla ribalta il concetto di conciliazione vita-lavoro; senza una buona combinazione delle due realtà, è plausibile che, nel medio-lungo termine, scattino stati di stress o di ansia.

L'espressione *'work-life balance'* ha sempre fatto parte del linguaggio tecnico-aziendale, ma si è iniziato a parlarne in maniera più pervasiva conseguentemente alla crisi pandemica iniziata, ormai, tre anni fa.

Il termine, di derivazione anglosassone, è stato coniato negli anni '70 e, appunto, indica il raggiungimento di un corretto bilanciamento tra l'ambito privato e l'ambito professionale dei singoli lavoratori, dimodoché la convivenza tra le due sfere possa risultare, nel quotidiano, più o meno pacifica[240]. Se l'equilibrio viene raggiunto – posto che le esigenze individuali sono differenti e una

[240] M. Ceschia, *"Work-life balance: come raggiungere il giusto equilibrio vita-lavoro"*, 2022, https://appmynet.it/work-life-balance-guida-per-raggiungere-il-giusto-equilibrio-vita-lavoro/.

formula univoca non esiste – esso non si traduce solo nella buona riuscita della prestazione lavorativa, bensì si riversa con effetti benefici sul sistema psico-fisico del lavoratore.

Nel 2022, la multinazionale Randstad[241] ha pubblicato un report i cui quesiti sono stati inoltrati a oltre 160.000 persone a livello internazionale. E' emerso che, quando si va alla ricerca di un nuovo impiego, gli elementi principali cui si presta attenzione sono le prospettive di carriera e la sicurezza del posto di lavoro, ma soprattutto la dimensione del *work-life balance*.

In Italia, l'indagine ha coinvolto circa 6.600 soggetti. Il 65% (contro il 60% espresso a livello europeo) del campione ha confermato che sia l'atmosfera di lavoro gradevole sia il *work-life balance* costituiscono i punti cardine ogniqualvolta si vada alla ricerca di un nuovo impiego.

Chiaramente, è stata fornita la giusta importanza altresì alla sicurezza del posto (58%) e ad un'adeguata remunerazione (61%), ma si nota che il percorso di carriera, nel caso specifico, presenta ben 9 punti percentuali di distacco dalla conciliazione vita-lavoro (54%)[242]. Questo perché, all'interno della comunità europea, l'Italia è il Paese dove si presta il maggior numero di ore lavorate – assieme ad Estonia e Grecia – con una media di 33 ore settimanali contro le 30 operate nell'Unione.

Figura 16 – *I 5 drivers più importanti nella scelta di un datore di lavoro*

Fonte: Randstad, *Randstad employer brand research*, 2022.

Chi si esprime a sfavore delle aziende che propongono fasce orarie lavorative incompatibili con le esigenze personali sono soprattutto le nuove generazioni (18-24 anni e 25-34 anni); in ottica di genere, la percentuale di donne che predilige una flessibilità dell'orario lavorativo settimanale ammonta al 70%, mentre la percentuale tra gli uomini diminuisce di 8 punti percentuali.

[241] Operante nel settore delle risorse umane, con sede centrale ad Amsterdam, si occupa di cercare, selezionare e formare personale.

[242] Randstad, *"Randstad employer brand research"*, 2022, https://www.randstad.it/randstad-employer-brand-research/.

L'assenza di *work-life balance* può generare fenomeni quali[243]:

- Disturbi del sonno;
- Stato di stress permanente;
- Decremento della produttività legato alla scarsa concentrazione;
- Maggiori difficoltà relazionali.

Un sondaggio condotto da IPSOS, coinvolgente 30 Nazioni, ha restituito un risultato critico: il 30% degli intervistati ha ritenuto che dopo la pandemia la salute mentale ne avesse risentito negativamente, toccano picchi pari al 54% nel nostro Paese[244].

Le aziende, sia di piccole che di grandi dimensioni, comprendendo la necessità impellente di avviare un percorso sempre più proficuo sotto questo versante, hanno iniziato a focalizzare la loro attenzione su fattori quali la gratificazione e la motivazione ai fini dell'incremento della produttività, del più ampio coinvolgimento dei collaboratori nei lavori in *team* e del decremento del tasso di *turnover* dei talenti acquisiti, acquisendo consapevolezza del fatto che, ormai, i soli aumenti retributivi siano insufficienti al perseguimento di tali obiettivi.

Per tale ragione, le politiche di *welfare* assumono un ruolo sempre più preponderante all'interno della strategia di impresa e vengono usate come punto di partenza per ottenere, successivamente, un buon vantaggio competitivo sul mercato. I piani di *welfare*, infatti, se ben strutturati consentono di ottenere un buon successo per ciò che attiene alla performance complessiva dell'impresa, al miglioramento della reputazione aziendale nei confronti della concorrenza e al decremento del tasso di assenteismo.

I servizi offerti per soddisfare il benessere organizzativo dei collaboratori si possono così enunciare[245]:

- **Capacità di attrarre talenti:** rispetto al passato, le giovani generazioni hanno maturato consapevolezza rispetto alle loro esigenze ed i connessi percorsi carrieristici. Essi, di solito, ricercano ambienti stimolanti con buone opportunità di crescita e un buon clima di condivisione degli obiettivi con i colleghi del gruppo, ai fini della buona riuscita del *task* assegnato. Pongono, comunque, ai primi posti delle loro aspettative la costruzione di un equilibrio tra la costruzione della carriera e la vita privata (senza, dunque, tralasciare completamente le proprie passioni) spesso richiedendo dei *benefit* personalizzati;
- **Employee retention (fidelizzazione dei collaboratori):** l'attenzione verso le giovani generazioni non deve, però, porre in secondo piano i dipendenti che operano da molti anni

[243] M. Ceschia, *"Work-life balance: come raggiungere il giusto equilibrio vita-lavoro"*, 2022, https://appmynet.it/work-life-balance-guida-per-raggiungere-il-giusto-equilibrio-vita-lavoro/.
[244] IPSOS, *"Covid, un anno dopo: il ritorno alla normalità e gli effetti sulla salute mentale"*, 2021, https://www.ipsos.com/it-it/covid-anno-dopo-ritorno-normalita-effetti-salute-mentale.
[245] Sodexo, *"Perché il work-life balance è un elemento da valorizzare"*, https://blog.sodexo.it/work-life-balance-elemento-da-valorizzare.

all'interno dell'azienda e che, nella sostanza, hanno contribuito mediante la loro prestazione all'ottenimento degli utili. Risulta, pertanto, necessario offrire anche nei loro confronti obiettivi sfidanti da raggiungere e contesti stimolanti, nonché promozioni e opportunità di crescita;

- **Potenziamento della motivazione dei collaboratori:** se gratificati, il contributo dei collaboratori contribuisce a migliorare il raggiungimento dei traguardi aziendali di medio-lungo termine. Il clima aziendale che si viene a creare deve risultare a ciò funzionale, mediante l'erogazione di promozioni, premi e servizi *ad hoc* nei confronti della singola persona.

  Se i dipendenti eseguono la loro prestazione con serenità, la performance aziendale complessiva ne risentirà positivamente. Di converso, lo stato d'ansia e le preoccupazioni invalidano la buona riuscita della *performance* e rendono più difficile l'accesso ad opportunità di crescita. Questo è il motivo per cui risulta opportuno investire in queste pratiche, auspicabilmente rendendole una prassi ampiamente diffusa sul territorio.

Tuttavia, le misure adottate variano all'interno delle realtà aziendali; questo poiché non è possibile assumere degli standard fissi per la redazione dei piani di *welfare*, considerando che questi mutano in base alle esigenze dell'organico e al tipo di attività svolta, con la necessità di essere aggiornati periodicamente.

Generalmente, sono apprezzate le buone coperture assicurative, le convenzioni con strutture ospedaliere e i servizi di assistenza alle fasce di popolazione più anziane ma molto, in realtà, dipende dalla fascia di età: i dipendenti più giovani preferiranno dei buoni sconto da impiegare nei viaggi o in palestra, mentre quelli più anziani opteranno per l'istituzione di piani previdenziali *ad hoc*. Invece, i dipendenti con figli – specie per ciò che attiene ai dipendenti di sesso femminile – prediligeranno l'utilizzo di bonus per il servizio di *baby-sitting* o, in alternativa, il rimborso della retta annuale dell'asilo nido o della scuola materna, nonostante, purtroppo, l'istituto dell'asilo nido abbia ancora una diffusione, su base nazionale, inferiore alla media dei Paesi Europei[246].

Un esempio particolarmente virtuoso, in questi termini, è rappresentato dal servizio offerto dal Gruppo Benetton, in virtù della cultura aziendale improntata alla relazione con il territorio ed alla ricerca. Il comune di Ponzano Veneto (Treviso) – nei pressi della sede operativa del Gruppo – ospita, dal 2007, il Ponzano Children: si tratta di un centro per l'infanzia che offre servizi nei confronti di bambini dai nove mesi ai sei anni e può essere usufruito da tutti i dipendenti aziendali, così come dai

[246] Osservatorio sui Conti Pubblici Italiani, L. Favero (a cura di), *Un aggiornamento sulla situazione degli asili nido in Italia*, 2022.

residenti che ne facciano richiesta grazie ad una convenzione firmata con il comune medesimo. La Regione Veneto, nella sua classifica, ne restituisce un punteggio pari a 100/100.

L'azienda, tra i suoi princìpi cardine, pone la relazione con il territorio e con i dipendenti; ne è la prova il fatto di disporre di personale atto a seguire i bambini in tutte le fasi di crescita, sino a poco prima dell'iscrizione alla scuola elementare[247].

Il bambino è al centro della politica offerta dall'istituto: questo prevede l'istituzione di particolari laboratori presidiati dai c.d. "atelieristi" [248] che, mediante l'impiego di appositi strumenti, rappresentano il punto di incontro per i bambini le cui famiglie usufruiscono del servizio. A tal proposito, data la contaminazione di culture presente oggigiorno, in modo giocoso vengono insegnati vocaboli inglesi, mescolati ad espressioni in lingua italiana per agevolarne la memorizzazione.

Un altro punto di forza del Ponzano Children concerne l'attenzione all'alimentazione: il personale addetto alla mensa prepara il pranzo solo ed esclusivamente seguendo le direttive dell'ASL e, perlopiù, servendosi di cibi con certificazione biologica.

Infine, il parere dei genitori è importante. Le famiglie devono compilare un questionario su base semestrale all'interno del quale si forniscono suggerimenti e strumenti per migliorare di anno in anno la prestazione offerta. A tal proposito, le madri risultano complessivamente soddisfatte del servizio offerto, sentendosi tranquillizzate, in particolare, dalla vicinanza al luogo di lavoro che, quindi, consente un numero di spostamenti circoscritto; di conseguenza, l'orario lavorativo riesce ad essere rispettato ma al contempo, una volta terminato, il tempo trascorso – nella fascia tardo-pomeridiana e serale – con i propri figli risulta adeguato.

In conclusione, risulta pertanto evidente quanto la dimensione della conciliazione vita-lavoro risulti fondamentale e non possa più essere trascurata dai datori di lavoro. Le esigenze dei dipendenti, in questo senso, sono sempre state fondamentali, nonostante il *work-life balance* abbia assunto un'accezione più marcata a causa dell'emergenza sanitaria. Le madri e le giovani generazioni manifestano una crescente ed impellente necessità di ritagliarsi degli spazi idonei nei confronti della loro persona, dei loro interessi e della loro famiglia. Nella società in cui viviamo, è corretto che se ne continui a parlare, dato che, indiscutibilmente, la dimensione produttiva non può più costituire, da sola, il perno delle vite dei collaboratori aziendali; considerando il fatto che il dipendente trascorre gran parte della giornata nel luogo di lavoro, un appropriato benessere psico-fisico comporta altresì un effetto vantaggioso per la produttività stessa, giovando non solo al singolo collaboratore, bensì all'azienda nel suo complesso in termini di capacità ad operare in *team*, competitività e profitti.

---

[247] Gruppo Benetton, Ponzano Children, *"Il Centro Infanzia"*, https://www.ponzanochildren.com/il-centro-infanzia/.

[248] Si tratta di figure professionali, con background artistico, che individuano l'evoluzione del linguaggio dei bambini per poi affrontare progressivamente le novità all'interno delle scuole dell'infanzia.

Conclusione

Il mercato del lavoro non offre pari opportunità professionali e di crescita nei confronti della componente maschile e femminile della società.

L'elaborato ha tentato di rispondere al quesito: «Quali sono le disparità, in termini di *gap* di genere, che continuano a permeare il mercato del lavoro?»

Tale quesito può trovare un primo spunto di riflessione nel concetto di segregazione occupazionale, che identifica la presenza femminile come una costante in determinati settori anziché in altri. Il tasso di ragazze laureate, all'interno dell'Unione Europea, è sempre più in aumento, ma oltre il 60% sceglie percorsi accademici di tipo umanistico che, a livello remunerativo, rendono meno rispetto a quelli a stampo scientifico. Anche nel nostro Paese, l'ISTAT ha stimato nel 2020 che il tasso di donne laureate nelle discipline STEM fosse poco superiore al 16%[249]. Ciò significa che risulta sempre più urgente svolgere delle campagne informative già a partire dalle scuole superiori, ponendo al centro delle discussioni discipline quali l'intelligenza artificiale e l'innovazione, aiutando, di conseguenza, le ragazze a valorizzare il loro potenziale.

Alla luce della crisi pandemica e delle ripercussioni negative che questa ha avuto nei confronti del genere femminile (in termini di perdita del lavoro e/o di fenomeni di violenza domestica), l'obiettivo numero 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile risulta quanto mai fondamentale: l'*empowerment* femminile non può più costituire un assunto meramente teorico, ma deve trovare riscontro dal punto di vista pratico mediante l'istituzionalizzazione del dibattito – dato che le istituzioni centrali non trattano il tema come dovrebbero – la quale, di conseguenza, deve porsi come obiettivo prioritario quello di permeare l'opinione pubblica nel suo insieme.

Dal secondo dopoguerra in poi, il legislatore comunitario ha trattato il tema approvando Trattati e Direttive che hanno progressivamente aggiunto elementi sempre più dirompenti, mutando nel frattempo le sensibilità e le esigenze della collettività. La donna si è resa sempre più protagonista nel mercato del lavoro, anche se una delle forme di contratto più diffuse ai fini del suo impiego rimane tutt'oggi quella a tempo parziale. Anche per questo motivo il principio *"equal work for equal value"*, predisposto nel Trattato di Roma nel 1957, nemmeno a distanza di sessantasei anni ha trovato un riscontro effettivo.

Solo i Paesi nordici sono riusciti a rispettare la soglia dell'occupazione femminile pari al 60% prevista dal Trattato di Lisbona, da raggiungere entro il 2010; oltre a ciò, queste Nazioni sono prossime al raggiungimento dell'ulteriore soglia del 75% prevista dall'Agenda Europea del 2020.

---

[249] Report Istat, *"Livelli di istruzione e ritorni occupazionali, anno 2019"*, 2020, https://www.istat.it/it/files/2020/07/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf

L'Agenda Europea rientra nella più ampia "Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025", che si prefigge lo scopo di arginare il consistente *gender pay gap* e di promuovere politiche di auto-realizzazione femminile, all'interno della sfera istituzionale e privata, anche se saranno i singoli Stati a decidere in che modo recepire tali politiche, adattandole alle legislazioni nazionali. Chiaramente non si sa se, nel giro di un paio d'anni, questi criteri di valutazione possano, di fatto, trovare una corrispondenza pratica; quel che è certo, però, è che finalmente si è constatata l'inadeguatezza delle misure previgenti e si è compreso che la strada da intraprendere per ciò che riguarda la parità di genere nel mondo del lavoro è ancora in salita. Un altro fattore verso cui la Strategia ha posto attenzione concerne la configurazione, come reato penale, dei fenomeni di violenza, sia fisica che legata all'utilizzo di apparecchiature tecnologiche; tenendo conto che le istituzioni, purtroppo, non vi hanno mai dato il giusto peso, si ritiene possa essere considerato un passo avanti non esattamente indifferente.

Lo strumento del PNRR, istituito in seguito agli enormi contraccolpi economico-sociali dovuti alla pandemia, può essere un buon punto di partenza per predisporre investimenti che permettano di incrementare il tasso di occupazione femminile. Tuttavia, essendo tale strumento articolato in sei missioni, è plausibile che i fondi stanziati all'interno delle due missioni più legate alla parità di genere («Inclusione e Coesione» e «Istruzione e Ricerca») siano insufficienti, poiché il nostro Paese presenta tuttora un'arretratezza strutturale sotto questo versante: risultiamo una delle Nazioni Europee con il *Gender Overall Earnings Gap*[250] maggiore (quasi il 45%) e una quota di contratti part-time involontari superiore rispetto a quelli stipulati in Nazioni quali Germania e Paesi Bassi[251].

Per ciò che attiene alla tutela della genitorialità, le direttive europee hanno promosso alcune linee guida, ma le disposizioni nazionali risultano più dettagliate. Nonostante il legislatore abbia recepito i testi comunitari, esso ha percorso un cammino autonomo nell'elaborazione delle misure a tutela della maternità e della paternità, cercando di fronteggiare i mutamenti sociali che, soprattutto dall'inizio del XXI secolo, hanno iniziato ad essere sempre più impellenti; l'attenzione verso i medesimi, perciò, non poteva più essere procrastinata.

Con la legge n. 53/2000, l'obiettivo precipuo era quello di ripartire adeguatamente i carichi professionali e familiari tra entrambi i membri del nucleo familiare, ma per l'istituzione del congedo di paternità – obbligatorio – toccherà aspettare la legge 92/2012 (Legge Fornero). Come ribadito nel paragrafo dedicato, questo si è rivelato assolutamente insufficiente, in quanto la durata prevista si esauriva in una sola giornata lavorativa. Una disposizione "migliorativa" è stata approvata solo con la Legge di Bilancio del 2019, aumentando i giorni sino a cinque e con l'ulteriore possibilità di

[250] Si veda "Figura 3 – *Gender Overall Earnings Gap*", Eurostat, 2018.
[251] Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, *Occupazione femminile: si allarga il divario con l'Europa*, 2021.

usufruirne di uno in più; in quest'ultimo caso, tuttavia, ciò è possibile penalizzando il congedo obbligatorio a tutela della maternità, considerato che la giornata viene scalata dal calcolo dello stesso. Il legislatore comunitario ha previsto solo nel 2019 che i giorni minimi di congedo di paternità fossero dieci, ma l'ordinamento nazionale ha recepito la direttiva due anni dopo.

Da queste ultime constatazioni si evince come, nonostante la retorica, la legislazione italiana abbia assai faticato a cercare una combinazione idonea a ripartire congruamente gli oneri sia legati alla sfera privata che professionale, per giunta non prevedendo politiche attive del lavoro complementari. Il problema, in tutto questo, è che, fintantoché non ci sarà una suddivisione simmetrica dei compiti, non solo le donne dovranno sopportare eventuali conseguenze negative dal punto psico-fisico dovute alle eccessive incombenze, bensì rimarranno saldamente ancorati i presupposti affinché gli stereotipi, all'interno della collettività nel suo insieme, non vengano sradicati.

Tutto ciò si è reso ancor più manifesto con la crisi sanitaria causata dalla pandemia da Covid-19 che, comportando l'adozione del lavoro da remoto per ragioni di distanziamento sociale, non ha fatto che acuire le disparità di genere sotto il versante della conciliazione vita-lavoro, dato che, di conseguenza, le donne si sono trovate improvvisamente a seguire i figli che nel frattempo frequentavano le lezioni scolastiche a distanza. Le due indagini campionarie analizzate restituiscono esattamente questo quadro della situazione; è vero che il tempo impiegato per raggiungere la sede fisica è stato azzerato, ma è altrettanto vero che i limiti che contrappongono la sfera professionale a quella privata si sono via via delineati in maniera sempre meno netta.

Ecco perché, ormai, uno degli argomenti cardine ogniqualvolta si parli di professionalità e carriera deve essere il *work-life balance*: senza dei confini ben strutturati (e rispettati) tra le due realtà, nel medio-lungo termine può sorgere una forte sensazione di alienazione personale, non semplice, poi, da superare.

Dall'indagine condotta si desume come, nella realtà dei fatti, a livello istituzionale sia assente un vero e proprio dibattito imperniato sulla parità di genere, sia dal punto di vista della singola persona che, soprattutto, sotto l'aspetto retributivo.

Ciò non può essere attribuito solo ed esclusivamente agli organismi pubblici, dato che temi quali "parità" ed "equità" non hanno mai fatto eccessivamente breccia nell'opinione pubblica del nostro Paese, il quale, in aggiunta, si è sempre caratterizzato per una debole partecipazione politica delle figure femminili, anche se tale tendenza risulta piuttosto diffusa in tutto il Continente[252].

[252] Volgendo lo sguardo, all'interno del cap. 1 par. 3.2, ai sei domini analizzati dall'EIGE, si nota come il dominio denominato "Potere" presenti il punteggio più basso: lo scorso anno si è stimato che solo il 33% dei componenti dei Parlamenti nazionali fosse di sesso femminile.

Occorre, dunque, incentrare la riflessione partendo dalla improrogabile necessità di invertire la tendenza. Oltre a studiare ed informarsi per portare avanti queste legittime istanze, è necessario un cambio radicale dei modelli genitoriali e comportamentali. Vista la pervasiva diffusione dei dispositivi elettronici che offrono letteralmente qualunque tipo di informazione ed il conseguente tasso di soggetti sempre più istruiti, la speranza è che le famiglie che si creeranno negli anni a venire adottino dei prototipi culturali ed educativi, nei confronti dei loro figli, che si distacchino – non *in toto*, ma almeno sotto questo aspetto – da quelli che sono stati loro perpetrati dal nucleo familiare di origine. Nelle giovani generazioni si riscontra una sensibilità decisamente più spiccata rispetto al passato; la cosa importante, comunque, è che tutto ciò non si configuri solo in pensieri astratti. Risulta necessario che le idee vengano portate avanti con determinazione, poiché, per ottenere cambiamenti significativi, l'immobilismo non può essere contemplato.

Bibliografia

Anker D., Melkas H., Korten D., *Gender based occupational segregation in 1990's*, 2003, ILO.

Archivio Ministero dell'Interno, *art. 51 Costituzione (Pari Opportunità nell'accesso agli uffici pubblici).*

Arrigo G., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea. Parte generale*, PM Edizioni, 2018.

Asvis, Giovannini E., Riccaboni A. (a cura di), *Agenda 2030: un viaggio attraverso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile*, 2021.

Bagnoli C., Maura A., *Business Model Circolari*, Giappichelli, 2021.

Ballestero M.V., *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro. Note introduttive*, in *Lavoro e Diritto*, Fascicolo 3-4, 2004.

Barbera M., Guariso A., *La tutela antidiscriminatoria: fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019.

Bertolazzi A., *"Genere e Sessualità"*, 2016, https://docenti.unimc.it/alessia.bertolazzi/teaching/2016/16101/files/Genere.pdf.

Biasi P., Checchi D., De Paola M., *"Con lo smart working più carichi di lavoro per le donne"*, 2021, https://www.lavoce.info/archives/72836/con-lo-smart-working-piu-carichi-di-lavoro-per-le-donne/.

Borelli S., *Princìpi di non discriminazione e frammentazione del lavoro*, Giappichelli, 2007.

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Titolo II Libertà, articolo 15 – Libertà professionale e diritto di lavorare.

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Titolo III Uguaglianza, articolo 23 – Parità tra donne e uomini.

Castello A., *"Il fenomeno del burnout"*, https://www.psicologiadellavoro.org/burnout-d1/.

Cattani L., *"La segregazione di genere nel mercato del lavoro"*, 2020, https://www.pandorarivista.it/articoli/la-segregazione-di-genere-nel-mercato-del-lavoro/.

Cavaletto G.M., Olagnero M., *Lavoro è potere? Segregazione occupazionale e leadership femminile*, in *Giurisprudenza Italiana*, n. 167/2015, pp. 2248-2256.

Ceschia M., *"Work-life balance: come raggiungere il giusto equilibrio vita-lavoro"*, 2022, https://appmynet.it/work-life-balance-guida-per-raggiungere-il-giusto-equilibrio-vita-lavoro/.

Chiaromonte W., Monaco M.P., Vallauri M.L., *Elementi di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019.

Commissione Europea, *"Strategia per la parità di genere: realizzazioni e principali settori di intervento"*, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it.

Connell R., *Questioni di genere*, il Mulino, 2011.

Consiglio Europeo, *"Accordo di Parigi sui cambiamenti climatici"*, https://www.consilium.europa.eu/it/policies/climate-change/paris-agreement/.

Consiglio Europeo, *"Equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società"*, 2022, https://www.consilium.europa.eu/it/policies/gender-balance-corporate-boards/.

D'Ascenzo M., *"Salari: il divario «inspiegabile» tra gli uomini e le donne in Italia"*, 2018, https://www.ilsole24ore.com/art/salari-divario-inspiegabile-gli-uomini-e-donne-italia-AEA9eHPE.

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, *Codice delle Pari Opportunità*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 31.05.2006.

Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105, *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 176 del 29.07.2022.

Desana E., Devicenti F. et al., *"L'efficacia delle quote di genere"*, 2022, https://www.lavoce.info/archives/95324/lefficacia-delle-quote-di-genere/.

Direttiva del Consiglio del 10 febbraio 1975 per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso e maschile e quelli di sesso femminile, in *Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee* n. 45/19 del 12.12.1975.

Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, in *Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee* n. L 039 del 14.02.1976.

Direttiva del Consiglio del 19 dicembre 1978 relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, in *Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee* n. L 6/24 del 10.01.1979.

Direttiva 86/378/CEE del Consiglio del 24 luglio 1986 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, in *Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee* n. L 225 del 12.08.1986.

Direttiva 97/80/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, in *Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee* n. L 14/6 del 20.01.1998.

Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra

gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, in *Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee* n. L 269/15 del 05.10.2002.

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione), in *Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea* n. L 204/23 del 26.07.2006.

Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 7 luglio 2010 sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio, in *Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea* n. L 180/1 del 15.07.2010.

EIGE, *Gender Equality Index: The Covid-19 pandemic and care*, 2022.

European Commission, "*The gender pay gap situation in the EU"*, 2020, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en.

European Parliament, *Charter of fundamental rights of the European Union*, documento 2000/C 364/01, https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

European Parliament, *"Understanding the gender pay gap: definition and causes"*, 2018, https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes.

Eurostat, *"Gender Pay Gap Statistics"*, 2021.

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, *Occupazione femminile: si allarga il divario con l'Europa*, 2021.

Genzone A., *"La dispersione scolastica in Italia è un problema molto serio"*, 2022, https://www.lenius.it/dispersione-scolastica-in-italia/.

Goleman D., *Leadership Emotiva: una nuova intelligenza per guidarci oltre la crisi*, BUR Saggi Rizzoli, 2013.

Governo Italiano, Dipartimento per le politiche della famiglia, Presidenza del Consiglio dei Ministri, *"Cos'è il congedo parentale"*, https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/congedo-parentale/cose-il-congedo-parentale/.

Governo Italiano, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Consigliera Nazionale di Parità*, https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/Consigliera-Nazionale-Parita/.

Governo Italiano, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero dell'Economia e delle Finanze, *Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)*.

Gruppo Benetton, Ponzano Children, *"Il Centro Infanzia"*, https://www.ponzanochildren.com/il-centro-infanzia/.

ILO, *Building Forward Fairer: Women's rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery*, 2021.

INPS, Direzione Centrale Studi e Ricerche (DCSR), *Rapporto di Ricerca: Indagine sullo Smart Working*, n. 2/2021.

IRES Toscana, Burchi S. (a cura di), *Working Group: Lavorare da Casa durante la pandemia. Donne e Smart Working in Toscana*, 2021.

Italia Domani, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: #NEXTGENERATIONITALIA*, 2021.

Izzi D., *La Corte di Giustizia e le azioni positive: da Kalanke a Marshall*, in *Lavoro e Diritto*, 3-4/1998, pp. 675-712.

Izzi D., *Il lavoro delle donne tra divieti di discriminazione e azioni positive*, C.I.R.S. De – Università degli Studi di Torino, 2002.

Legge 9 dicembre 1977 n. 903, *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 343 del 17.12.1977.

Legge 10 aprile 1991, n. 125, *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 88 del 15.04.1991.

Legge 25 febbraio 1992, *Azioni positive per l'imprenditoria femminile*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 56 del 07.03.1992.

Legge 8 marzo 2000, n. 53, *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 60 del 13.03.2000.

Legge 28 giugno 2012, n. 92, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 153 del 03.07.2012 – Supplemento Ordinario n. 136.

Legge 22 maggio 2017, n. 81, *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 135 del 13.06.2017.

Legge 30 dicembre 2018, n. 145, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 302 del 31.12.2018 – Supplemento Ordinario n. 62.

Legge 5 novembre 2021, n. 162, *Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*, in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale n. 275 del 18.11.2021.

Lunghi C., *La soggettività delle donna tra femminismo e sociologia*, in *Studi di Sociologia*, n.2/2002, pp. 167-188.

Massi E., *"Congedo obbligatorio di paternità: richiesta, tutele ed eccezioni al divieto di licenziamento"*, 2022, https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2022/08/31/congedo-obbligatorio-paternita-richiesta-tutele-eccezioni-divieto-licenziamento.

Mazzuca A., *"Violenze e molestie sul lavoro: cosa sono, la valutazione del rischio e le misure di prevenzione"*, 2021, https://www.insic.it/sicurezza-sul-lavoro/valutazione-del-rischio-articoli/violenze-e-molestie-sul-lavoro-cosa-sono-la-valutazione-del-rischio-e-le-misure-di-prevenzione/.

Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, *Le disuguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle*, 2021.

Ministero dell'Interno, *Piano Triennale di Azioni Positive*, https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-dati-ulteriori/piano-triennale-azioni-positive.

Ministero delle Imprese e del Made in Italy, *Fondo Impresa Femminile*, 2022.

Mosca M.P., *"Part time: necessità o scelta di vita per le donne?"*, 2019, https://alleyoop.ilsole24ore.com/2019/06/03/part-time-donne/.

Murgia A., Poggio B., Vogliotti S., *Oltre il gender pay gap, ricerca sulla (s)valutazione del lavoro femminile in Alto Adige*, DI.RE. Differenze REtributive, DIfferenze da eliminaRE, 2010.

Note Tematiche sull'Unione Europea, Parlamento Europeo, *"I Trattati di Maastricht e di Amsterdam"*, https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/3/i-trattati-di-maastricht-e-di-amsterdam.

Note Tematiche sull'Unione Europea, Parlamento Europeo, *"Il principio di sussidiarietà"*, https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/7/il-principio-di-sussidiarieta.

OIL Roma, *"L'Italia ratifica la Convenzione OIL (n.190) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro"*, 2021, https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_825451/lang--it/.

Osservatorio sui Conti Pubblici Italiani, Favero L. (a cura di), *Un aggiornamento sulla situazione degli asili nido in Italia*, 2022.

Palumbo V., *"25 marzo 1957, Trattati di Roma: una svolta anche per le donne",* 2017, https://www.ispionline.it/it/pubblicazione/25-marzo-1957-trattati-di-roma-una-svolta-anche-le-donne-16443.

Parlamento Europeo, *"Il PE dopo il Trattato di Lisbona: un ruolo maggiore nel plasmare l'Europa"*, https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/it/powers-and-procedures/the-lisbon-treaty.

Parlamento Italiano, d.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, *Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)*, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 5 febbraio 2010, n. 29.

Petrassi M.C., *"Legge 162/2021 e certificazione della parità di genere: una buona occasione per un approccio sistematico alla sostenibilità di impresa"*, 2022, https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com/art/legge-1622021-e-certificazione-parita-genere-buona-occasione-un-approccio-sistematico-sostenibilita-impresa-AEn3dzwB.

Pigliaru A., "*Il vissuto del Movimento Liberazione della Donna"*, 2017, https://ilmanifesto.it/il-vissuto-del-movimento-liberazione-della-donna.

Prodocs, *Dossier tematico: la parità di genere nell'Unione Europea.*

Profeta P., *"E' stato un decennio di rinnovamento nei Cda delle quotate"*, 2021, https://www.ilsole24ore.com/art/e-stato-decennio-rinnovamento-cda-quotate-AEQMNwU.

Profeta P., *Parità di genere e politiche pubbliche: Misurare il progresso in Europa*, Bocconi Editore, 2021.

Randstad, *"Randstad employer brand research"*, 2022, https://www.randstad.it/randstad-employer-brand-research/.

Report Istat, *"Livelli di istruzione e ritorni occupazionali, anno 2019"*, 2020, https://www.istat.it/it/files/2020/07/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf.

Ricciardi R., *"Smart working, dopo la pandemia riguarderà 4.4 milioni di lavoratori: resterà in 9 grandi aziende su 10. Rischi tecnostress e overworking"*, 2021, https://www.repubblica.it/economia/2021/11/03/news/smart_working_osservatorio_politecnico_di_milano-324863995/.

Rubin G., *The Traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex*, in *Quaderni di Studi Internazionali sulla Donna*, 1976.

Sartori F., *Differenze e disuguaglianze di genere*, il Mulino, 2009.

Senato della Repubblica, *La Costituzione: Princìpi fondamentali, art. 3*.

Senato della Repubblica, *La Costituzione: Parte I Diritti e doveri dei cittadini, Titolo III Rapporti economici, art. 37*.

Trattato che istituisce la Comunità Economica Europea e documenti allegati, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=BG.

Trattato di Amsterdam che modifica il trattato sull'Unione Europea, i trattati che istituiscono le comunità europee e alcuni atti connessi, in *Gazzetta Ufficiale* n. C 340 del 10 novembre 1997.

Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Lombardia (a cura di), con la collaborazione delle Avv. Manassero D. e Gariboldi S., *Maternità e paternità alla luce del d.lgs. 80/2015*.

Villa P., *"Come si calcola il differenziale salariale tra donne e uomini, quali informazioni ci dà e con quali limiti"*, 2010, https://www.ingenere.it/articoli/gender-pay-gap.

World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, 2021.

Sitografia

Agenzia per la Coesione Territoriale: https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/.

Alleanza Assicurazioni: https://blog.alleanzalavoro.it/donne-e-smart-working-dopo-pandemia.

Almalaurea: https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/comunicati/2018/cs_al_donne_8_marzo.pdf.

Altalex: https://www.altalex.com/documents/2022/08/03/conciliazione-vita-lavoro-congedi-parentali-g-u-d-lgs-105-2022.

Altalex: https://www.altalex.com/documents/2021/11/24/l-162-2021-le-novita-in-tema-di-pari-opportunita-sul-lavoro.

Asvis: https://asvis.it/notizie/2-8370/focusperche-dobbiamo-temere-nuove-pandemie-anche-peggiori-di-questa#.

Bollettino Adapt: https://www.bollettinoadapt.it/pnrr-e-parita-di-genere-le-principali-misure-e-lattuale-livello-di-implementazione/.

Confartigianato Vicenza: https://www.informaimpresa.it/item/congedo-parentale-decreto-legislativo-81-2015-precisazioni-inps.

Dealogando: https://www.dealogando.com/lavoro/gender-gap-lavoro/.

Dipartimento della Funzione Pubblica: http://qualitapa.gov.it/sitoarcheologico/relazioni-con-i-cittadini/utilizzare-gli-strumenti/focus-group/index.html.

Il Post: https://www.ilpost.it/2017/07/05/identita-di-genere/.

INAIL: https://mysuperabile.inail.it/cs/superabile/lavoro/norme-e-leggi/prestazioni-a-tutela-dei-lavoratori/le-norme-antidiscriminazione-in-materia-di-occupazione-e-di-.html#.

InGenere: https://www.ingenere.it/articoli/dimissioni-bianco.

Inside Marketing: https://www.insidemarketing.it/glossario/definizione/gender-gap/.

IPSOS: https://www.ipsos.com/it-it/covid-anno-dopo-ritorno-normalita-effetti-salute-mentale.

ISTAT: https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro#.

ISTAT: https://www.istat.it/donne-uomini/bloc-2b.html.

Italia Domani: https://www.italiadomani.gov.it/it/il-piano/priorita-del-piano/parita-di-genere.html.

Nazioni Unite: https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/#.

OpenPolis: https://www.openpolis.it/lindice-sulluguaglianza-di-genere-per-monitorare-i-divari-in-europa/.

Osservatorio Antiviolenza: https://www.cittametropolitana.na.it/pari-opportunita/osservatorio-antiviolenza/pari-opportunita-rassegna-normativa.

Redazione Ansa: https://www.ansa.it/canale_lifestyle/notizie/societa_diritti/2022/08/02/molestie-discriminazioni-e-stereotipi-1-donna-su-2-ne-e-vittima.-la-dura-condizione-delle-donne-al-lavoro-in-italia-_dc36f2a0-a917-43b4-aaef-c5440e2b080b.html.
Save The Children: https://www.savethechildren.it/blog-notizie/ragazze-stem-stereotipi-disparita-di-genere.
Sodexo: https://blog.sodexo.it/work-life-balance-elemento-da-valorizzare.
Unione Europea: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eige_it.
Valore D: https://valored.it/news/gender-gap-nelle-stem/.