

***"Per una Ri-costruzione del Paese
post Covid 19.
Idee in movimento"***



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

***Volume a cura dell'Associazione di Promozione Sociale
CREIS - Centro Ricerca per l'Innovazione Sostenibile
E Book "Per una Ri-costruzione post Covid 19. Idee in movimento"
ISBN 9788896286241***

***Editrice Idea Dinamica scarl-cooperativa di giornaliste e giornalisti –
Via G. Murat n°80, 70123 Bari
Tel. 080 -5221134, cell. 3939801141
info@ideadinamica.com
p.IVA 04000910754***

INDICE

Presentazione	pag.4
Contributi	pag. 5
1. R. Amorevole: Dalla Riorganizzazione delle Città a livello locale a fronte della pandemia, al ripensare la città in un’ottica di prospettiva.....	pag. 6
2. G. Milano: Quale relazione sociale e ambientale tra aree urbane e interne per la rigenerazione territoriale dell’Italia post pandemia?.....	pag. 10
3. A. Frasca: Non bastano le norme. I «numeri» per “raccontare”.....	pag.15
4. Raffaella Patimo: L’occupazione femminile in UE tra Strategia dell’Occupazione e crisi economiche. Le Aspettative post Covid-19.....	pag. 28
5. S. Molendini: Il lavoro e le donne tra disuguaglianze strutturali ed effetti pandemia. Un Piano per il lavoro.....	pag. 42
6. V. Maione: Quale Economia vogliamo?.....	pag. 66
7. L. Pero, L. Campagna, A. Marsala: Per un nuovo paradigma degli orari di lavoro.....	pag. 72
8. R. Caragnano, L’impatto economico del COVID sul mercato del lavoro e sui settori produttivi in ottica di genere: stato dell’arte e proposte.....	pag. 76
9. D. Eronia: L’impresa non è neutra.....	pag. 81
10. F. Monaco: Moda e sostenibilità: un rapporto necessario.....	pag. 95
11. M. Di Ciommo: Nell’agricoltura il nostro futuro.....	pag. 100
12. E. Megli: Leadership al femminile e conciliazione vita lavoro: il ruolo delle donne nella ripresa.....	pag. 104
13. M. Ruzzeddu, A.Frasca: Lo Smart Working: che cosa è davvero.....	pag. 112
14. P. Colella: La Scuola dopo il Covid 19 - Ripartiamo dalla pratica della cura.....	pag. 123
15. A. Losurdo: Quale futuro per la giustizia?.....	pag. 129
16. L. Gualtieri/C. Mangia: La medicina di genere ai tempi della pandemia Covid.....	pag. 133
17. M. Marino: Il virus e noi. Una prova per la cultura.....	pag. 138
18. M. Mastrogiovanni: Donne e Media: Pechino +25 e post Covid.....	pag. 141
19. A. Pitino: Covid 19 e Immigrazione: è necessario modificare la rotta per la tutela dei diritti fondamentali degli stranieri.....	pag. 147
20. A. Lancellotti: Lockdown: i sintomi da pandemia Covid 19.....	pag. 153
21. A. Barillà: Il rapporto con il cibo durante. il lockdown. Tra paure, solidarietà e nuovi possibili stili di vita.....	pag. 156
22. M.L. Santoro, B. Brugnoli, M. Colangelo: Nuovo coronavirus e bambini: Problemi e strategie d’intervento.....	pag. 160
23. O. Rotino: Una Riflessione sui disagi nel lavoro ai tempi del COVID-19.....	pag. 163
24. M.P. Vigilante: La Violenza di Genere ai tempi del Covid-19.....	pag. 165
Biografie Autrici e Autori	pag. 168

***"Per una Ri-costruzione post covid 19.
Idee in movimento"***

CREIS mette a disposizione analisi e proposte su temi che impattano sulla nostra vita quotidiana per una Ri-costruzione in ottica di genere del nostro Paese, dopo una grande crisi sanitaria, sociale ed economica. E lo fa partendo da quei sostantivi femminili che possono assicurare maggiore equità a donne e uomini: Responsabilità, Democrazia, Giustizia, Sostenibilità, Cura, Etica, Istruzione, Salute, Cultura, Città, Impresa, Innovazione, Terra, Condivisione, Economia.

*La Presidente di CREIS
Serenella Molendini*

CONTRIBUTI

Dalla riorganizzazione delle Città a livello locale a fronte della pandemia, al ripensare le città in un'ottica di prospettiva.

di Rosa Amorevole

Quale impatto ha avuto la pandemia sulla vita e sull'organizzazione delle città? Come si è modificato il suo impatto nel tempo, quali sentimenti ha saputo produrre e quali paure è stata in grado di indurre? Quali i punti di forza che si sono trasformati in punti di debolezza dell'economia delle città, quali i cambiamenti organizzativi che potranno resistere – anche con le opportune modificazioni – nelle fasi successive? A quali politiche dovranno pensare amministratrici ed amministratori locali per contenere il pericolo di diseguaglianze?

Il grave fenomeno del Covid-19, soprattutto a fronte dell'alto numero dei decessi e agi e dei ricoveri in terapia intensiva nell'area del nord d'Italia nei primi mesi dell'anno, ha richiesto da subito la messa in campo di importanti azioni organizzative a livello locale.

Da un lato la strutturazione di una risposta medico-sanitaria pronta ad affrontare un fenomeno mai vissuto, che ha messo chiaramente in evidenza vincoli e opportunità delle scelte regionali fatte in tema di organizzazione della sanità locale. Là dove la scelta pubblica non ha perso contatto e presenza sul territorio, la reazione è stata – pur nella gravità della singola realtà – più incisiva nel contenimento della pandemia. Dall'altro una riorganizzazione complessa dei tempi e dei modi di lavoro, sia sul versante pubblico sia su quello privato, si è resa immediatamente necessaria anche in corrispondenza del periodo cosiddetto di lockdown. Modificare velocemente l'organizzazione di tutti quei lavori pubblici e privati era necessario in primo luogo per mettere in sicurezza lavoratrici e lavoratori a fronte al possibile allargamento del contagio. Questo è avvenuto diminuendo i contatti ed i movimenti in città, garantendo sempre quell'indispensabile distanziamento sociale visto concordemente dalla comunità scientifica come necessario strumento di prevenzione.

I luoghi hanno cambiato forma: se vetri e barriere erano state tolte negli anni '90 anche come significativo segnale di vicinanza tra cittadino/a e pubblica amministrazione, tra cliente e azienda, la pandemia ha richiesto il loro immediato ripristino a titolo preventivo. Lo smartworking, la didattica a distanza, l'organizzazione del lavoro per appuntamenti laddove necessari, la smaterializzazione dei documenti, la semplificazione amministrativa, l'autocertificazione sono divenuti strumenti utili per limitare al massimo la circolazione delle persone, l'affollamento negli uffici e nei mezzi pubblici.

Rapidissima la velocità di implementazione dello smartworking sia nel settore privato che in quello pubblico, ad esempio; per lungo tempo considerato utile per la conciliazione, nei primi mesi dell'anno è quasi apparso come un mistero il motivo per cui non lo si fosse fatto prima. Al contempo venivano a mancare asili nido, scuole e servizi integrativi, rendendo evidente quanto fosse importante la varietà degli strumenti di conciliazione e la necessità che non uno di questi venisse meno per garantire a lavoratrici e lavoratori una corretta conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Perché lo smartworking, in assenza di asili nido, servizi per l'infanzia

e scuole in generale, si è trasformato – soprattutto per le donne – più in un aggravio di lavoro più che in opportunità.

L'Anci ha messo in evidenza¹ come il ruolo di Amministratrici ed Amministratori locali sia stato importante e come sia aumentata l'empatia nei confronti dei Sindaci tanto da chiedere "che i poteri dei Sindaci in termini sanitari siano rafforzati e ampliati, rendendo ancor più completa la loro posizione di autorità sanitaria locale."

L'OCSE in relazione al Covid-19 individua² gli ambiti di lavoro in cui le città dovranno cimentarsi: distanziamento e confinamento; innovazioni organizzative in ambiente di lavoro e modelli di pendolarismo; misure mirate per i gruppi vulnerabili; servizi locali; supporto alla ripresa economica delle aziende; comunicazione, strumenti di sensibilizzazione e strumenti digitali.

Nella programmazione delle politiche cittadine molte attenzioni dovranno essere poste facendo tesoro dell'esperienza vissuta e delle sue evoluzioni. Attraverso alcune parole chiave si intendono presentare alcune dei temi con cui Amministratrici ed Amministratori dovranno confrontarsi.

- **AMBIENTE:** mobilità pubblica e sostenibile, mobilità condivisa, attenzioni alle emissioni nocive/inquinanti delle abitazioni e delle attività produttive, sono strumenti per migliorare la qualità dell'aria; verde pubblico, venuto meno nel periodo più nero del lockdown, rappresenta una ricchezza di cui ogni comunità deve potersi dotare. Promozione dell'economia circolare, del riuso e della sostituzione della plastica con prodotti di origine organica come azione per migliorare il ciclo dei rifiuti;

- **LAVORO DI COMUNITA':** città come luogo delle relazioni, di creazione di reciprocità e mutuo aiuto, cemento di coesione sociale oltre le infrastrutture dei servizi necessari. Attraverso il lavoro di comunità si possono intercettare nuovi bisogni e nuove opportunità tali da permettere di migliorare complessivamente la qualità della vita di un territorio. Le nuove forme di povertà causate dalla crisi economiche potranno essere intercettate e coinvolte soltanto attraverso il lavoro di comunità. Saranno le Istituzioni più vicine alla cittadinanza (Quartieri, Municipalità) a dover implementare il lavoro di comunità, non legando ai soli servizi la soluzione delle criticità esistenti;

- **COMMERCIO DI VICINATO:** pur in presenza di un indubbio incremento delle vendite on line, grande importanza sociale ha avuto la rete del commercio di vicinato, non solo nel fornire prodotti e servizi ma soprattutto nel garantire relazione, disponibilità ed aiuto anche a persone in difficoltà. È stata punto di riferimento per donne e uomini di ogni età, anche per chi non ne aveva fatto uso fino al lockdown. Per questa ragione le politiche pubbliche, pur avendo ormai pochi strumenti regolativi a disposizione, dovranno fare molta attenzione affinché non si perda una così importante rete sociale;

1 Fonte www.anci.it "La salute nelle città, i sindaci nel governo della sanità post emergenza Covid-19" webinar "La salute nelle città al tempo del coronavirus" organizzato da Anci, AnciComunicare e Ifel, con il patrocinio del Comitato Nazionale per la Biosicurezza, le Biotecnologie e le Scienze della Vita della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con il contributo di Novo Nordisk e con la collaborazione scientifica dell'Hearth City Institute, C14+, Federsanità e Cities Changing Diabetes.
2 <https://read.oecd-ilibrary.org>, "Tackling coronavirus (Covid-19): contributing to a global effort, 13 maggio 2020.

- **FRAGILITA', LE PAURE E LE SFIDE:** una popolazione esce fortemente segnata dall'esperienza della pandemia, non solo dal punto di vista del numero dei decessi o del numero di giorni di isolamento (o quarantena) vissuti in ospedale o nella propria abitazione. La paura di dover ricadere in situazioni analoghe a quella vissuta crea un senso di insicurezza in taluni, che si contrappone al senso di invincibilità di altri che brevemente hanno abbandonato qualsiasi forma di prudenza. Alla fragilità di bambine e bambini, sulle quali diversi pedagogisti stanno scrivendo note ed articoli e per i quali molto si è fatto per garantire il ritorno a scuola e la possibilità di un ritorno alla vita normale, si aggiungono le fragilità della popolazione anziana ancor oggi isolata e meno coinvolta nella ripresa della normalità. Non basteranno per queste persone le semplici telefonate di conforto, ma occorrerà ipotizzare importanti percorsi di ritorno alla normalità, pur in sicurezza;

- **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO:** le necessità di distanziamento e confinamento delle persone hanno chiaramente messo in evidenza la grande difformità dei lavori esistenti. Da un lato quelle attività per i quali sono possibili forme alternative alla presenza, dall'altre quelle per cui ciò non è stato e non sarà mai possibile. La maggior parte dei servizi di cura alle persone, della distribuzione commerciale ecc. in cui la presenza della lavoratrice o del lavoratore è condizione imprescindibile. In questo ambito pubblico e privato dovranno concentrare un grande sforzo progettuale per individuare le migliori forme in grado di garantire la conciliazione tra lavoro e famiglia, e come queste nuove forme di organizzazione del lavoro potranno permettere maggiore equità di genere anche in termini di rappresentanza ed evoluzione di opportunità di carriera;

- **LA CRISI ECONOMICA:** la crisi porta inevitabilmente alla certezza che molte delle attività fino ad oggi in essere non lo saranno con il proseguire dell'anno. Già evidente nel settore dei bar e della ristorazione, le città fanno i conti con il repentino calo dei consumi. E più le realtà pre covid si basavano su una forte presenza di turismo o di attività del terziario avanzato, più la crisi sembra presentare numeri importanti. Le città dovranno affrontare il cambiamento improvviso e le difficoltà di resistere. La contrapposizione tra proprietà immobiliare e imprese che in quegli spazi esercitano la propria attività è un dato di fatto che spesso vede le Municipalità agire in un tentativo di mediazione che permetta di tenere in piedi gli interessi di entrambe le parti. Ricominciare dal lavoro è essenziale per ricostruire una sana economia locale che possa contribuire al benessere anche nazionale;

- **ABITARE:** nuove esigenze dal punto di vista abitativo sono emerse a seguito della pandemia. Case idonee alla presenza di più persone in smartworking, case con spazi condivisi di verde, spazi con servizi comuni in grado di garantire socialità e relazioni interpersonali. Nuove attenzioni anche sul versante dell'affitto, soprattutto nei luoghi in cui alla rapida ascesa delle forme di ospitalità breve a prevalenza turistica ha completamente lasciato vuote miriadi di appartamenti oggi inservibili di fronte ad un totale azzeramento del flusso turistico nazionale ed internazionale;

- **RIGENERAZIONE URBANA DI AREE DISMESSE:** le progettualità, solitamente esiti di percorsi lunghi di definizione tra Amministrazioni locali e proprietà come ad esempio quelle delle caserme dismesse, dovranno essere riviste alla luce del post pandemia. In molti casi si rilevano essere progetti datati e legati ad un modello di sviluppo (anche in termini di cubature) ormai obsoleto con però grosse potenzialità

dal punto di vista degli aspetti del verde e dell'ambiente. Spesso rappresentano le uniche aree edificabili, che necessariamente dovranno far proprie tutte quelle tecnologie utili a determinarne bassi impatti ambientali, sia in termini di qualità costruttiva sia in termini di impatti sulla mobilità del territorio.

Il dibattito e gli approfondimenti appaiono ancora agli esordi, ma quanto vissuto dalla chiusura totale alle successive fasi di riapertura già possono offrire ad Amministratrici ed Amministratori locali spunti di riflessione da coniugare nella pratica quotidiana di definizione delle politiche per la città dell'oggi e quella del futuro. Forse anche un punto di ripartenza per individuare, nell'essenzialità e nella vicinanza alla realtà amministrata, quegli accorgimenti in grado di superare le tante diseguaglianze che sembrano essere aumentate.

Quale relazione sociale e ambientale tra aree urbane e interne per la rigenerazione territoriale dell'Italia post-pandemica?

di Giuseppe Milano

1 | Introduzione

I tassi di crescita dell'urbanizzazione, nei primi decenni del XXI secolo, hanno raggiunto soglie inedite nella storia dell'umanità. Oltre metà della popolazione mondiale oggi risiede nelle città e si prevede che entro il 2050 questa quota arriverà almeno al 70%. Nelle città, sempre più sistemi complessi nei quali vanno riconosciuti i dispositivi dei luoghi e dei flussi, sono concentrate le principali attività economiche-finanziarie, ma anche industriali e commerciali: nei luoghi dell'antropizzazione massiccia sono prodotti l'80% del PIL globale e il 70% di tutti i gas serra. Nelle aree urbane – che occupano appena il 3% della superficie terrestre – si consumano i due terzi del totale dell'energia prodotta, nella stragrande maggioranza dei casi attraverso i combustibili fossili. Dopo la Conferenza sul Clima di Parigi del 2015 e la definizione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile promossa dalle Nazioni Unite, dunque, non sorprende che le città, in ragione delle “*metamorfosi del mondo*” (Beck U., 2017) che stiamo conoscendo sotto il profilo sociale ed ambientale, ma anche nella prospettiva che si configurino sempre più come “*città-stato*” (Khanna P., 2017), siano al centro di ogni dibattito nazionale e internazionale, rappresentando i principali players nella sfida al cambiamento climatico e al mutamento demografico.

2 | I limiti planetari

Ancor più dopo la 24esima Conferenza sul Clima di Katowice, durante la quale è stato presentato il Rapporto “*Global Warming of 1,5°*” (realizzato dall'Ipcc) che ha mostrato come restino poco più di 10 anni per evitare che la Terra si trasformi in un pianeta invivibile, le aree urbane rischiano di compromettere irreversibilmente il nostro futuro, ove continueranno ad essere gestite e interpretate con gli stessi strumenti, cognitivi e normativi, del passato. È evidente che per evitare di creare condizioni insostenibili per le future generazioni occorra, perciò, una profonda e coraggiosa rivisitazione dei nostri consolidati paradigmi culturali e tecnici, nonché una rielaborazione delle norme vigenti, per vivere armonicamente la relazione con le nuove geografie urbane e tra le diverse storiografie umane. Dovremmo, perciò, uscire quanto prima dall'era geologica (di origine “fossile”) che stiamo attraversando – detta “*Antropocene*” (Crutzen P., 2000), per la forte impronta antropologica nei processi di “metabolismo urbano” – ed entrare nell'era (di ispirazione “rinnovabile”) del “*Neoantropocene*” (Carta M., 2020) con l'obiettivo dichiarato di contrastare l'accelerazione della “*sesta estinzione di massa*”. La comunità internazionale, dunque, dovrebbe stimolare e favorire una strutturale “*conversione ecologica*” (Langer A., 1996) dei nostri modelli di sviluppo, de-carbonizzandoli, ma anche una radicale mutazione dei nostri stili di vita, sulla base di una incrementale visione biocentrica. In un mondo finito, infatti, non si possono più sprecare le sue risorse naturali in modo infinito. Tali evidenze, per lo più ignorate, ma note sin da quando nel 1972 il Club di Roma pubblicò il volume “*I limiti dello sviluppo*” (Meadows D. et al, 1972), oggi rivelano drammaticamente la fragilità fisica della nostra “*casa comune*” e la vulnerabilità antropologica di chi la vive. Dal 2009, perciò, accogliendo

il modello del Safe Operating Space – uno spazio operativo sicuro per l’umanità – nella comunità scientifica internazionale ci si riferisce ai “*limiti planetari*”. In tali recinti semantici includiamo nove cruciali questioni ecologiche, dal notevole impatto globale e tra loro intimamente interconnesse, esacerbate dall’attuale Antropocene: il cambiamento climatico, la perdita della biodiversità, l’acidificazione degli oceani, la riduzione della fascia di ozono nella stratosfera, la modificazione del ciclo biogeochimico dell’azoto e del fosforo, l’utilizzo globale di acqua, i cambiamenti nell’utilizzo del suolo, la diffusione di aerosol atmosferici e l’inquinamento dovuto ai prodotti chimici antropogenici. Per quattro di queste, siamo già oltre il margine di sicurezza indicato dai ricercatori che hanno introdotto questo modello di analisi. I singoli Paesi e le singole Regioni o Aree Metropolitane, perciò, devono urgentemente co-pianificare e attuare Agende Urbane di nuova generazione che, recependo le prescrizioni e le ambizioni del recente Green new Deal comunitario, sappiano decodificare la complessità contemporanea per una sostenibilità sociale, ambientale, culturale ed economica da conseguire tempestivamente per urbanità “*motori dell’immaginario capaci di generare narrazioni e muovere emozioni, rieducando alla vita e alla bellezza civile*” (Consonni G., 2016).

3 | Dalla follia della speculazione alla pandemia della desertificazione urbana

Nell’ultimo decennio, come si evince dai dati dell’Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), il nostro Paese, rispetto agli altri Stati membri dell’Unione Europea, ha registrato uno dei più alti tassi di impermeabilizzazione di suolo naturale e agricolo. Da quanto si evince dal rapporto 2019 “*Consumo di suolo, dinamiche territoriali e servizi ecosistemici*” (Munafò M., 2019), infatti, il 7,64% della superficie nazionale, pari ad oltre 23mila chilometri quadrati, è, ad oggi, sigillata artificialmente da strutture residenziali e commerciali, poli artigianali e produttivi, hub per la logistica e infrastrutture. Nel solo 2018, alla velocità di 2 metri quadri al secondo, hanno perso la loro originaria naturalità oltre 50 chilometri quadrati di territorio: è come se, in appena 12 mesi, fosse nata una città come Caserta. La polverizzazione delle connessioni spaziali (per il fenomeno dello sprinkling), rappresentazione di una finanziarizzazione territoriale avulsa dalla dimensione contestuale, oltre a innescare la nuclearizzazione delle relazioni sociali, ha partorito una moltitudine di rigide architetture monofunzionali che rapidamente sono state abbandonate e sono diventate “*cattedrali nel deserto*”. Nel nostro Paese, in cui è particolarmente accentuato il disagio abitativo pur in presenza di oltre 7 milioni di alloggi vuoti e in cui almeno il 70% del patrimonio edilizio esistente è obsoleto per la sua vetustà storica e capacità energetica, più di un terzo delle costruzioni realizzate è oggi inutilizzato e abbandonato. La stessa percentuale del 70%, inoltre, descrive la consistenza del patrimonio artistico italiano degradato e non valorizzato (Milano G., 2020). Queste contraddizioni, dunque, oggi vanno strategicamente e creativamente risolte. E’ urgente sciogliere questi cronici nodi gordiani sia per poter estrarre un più alto valore sociale e culturale, economico ed ecologico, da redistribuire nelle singole “*comunità di destino*” (Bonomi, 2014); sia per costruire una originale “*grammatica della fantasia*” (Rodari G., 1973) che consenta, attraverso i linguaggi dell’immaginazione e i codici dell’innovazione, l’adozione di una visione di futuro declinata sugli “*obiettivi di sviluppo sostenibile*” (Nazioni Unite, 2015), nonché sulle traiettorie della prosperità inclusiva e prossimità generativa (Minervini G., 2016). Tali materiali cognitivi, già fortemente liquidi per la loro porosità sensoriale, hanno conosciuto un’ulteriore disgregazione con l’epifania e la

diffusione del Covid-19 che se da un lato ha obbligato i cittadini ad osservare il “*comandamento*” del distanziamento fisico, dall’altro ha plastificato l’urgenza di un discernimento finalizzato al ripensamento dello spazio pubblico e al superamento delle condizioni di marginalità. E proprio sulla labilità straordinaria delle infrastrutture materiali e immateriali urbane, prive di una intrinseca sostenibilità ambientale e culturale, le aree urbane hanno sperimentato la quotidianità ordinaria delle aree interne. All’inedita desertificazione urbana corrisponde, purtroppo già da tempo, una ben consolidata e definita desertificazione umana nelle aree interne. La loro relazione, tuttavia, ancor più nell’efficace saldatura tra crisi epidemiologica e crisi climatica realizzata dal virus pandemico, può essere letta con le lenti della contrapposizione? I territori extra-urbani e rurali, periferici ed ultra-periferici, sono condannati davvero, nel giro di un paio di decenni, a perdere la loro geografia per vivere, soltanto, nella memoria di chi li ha conosciuti e vissuti?

4 | Dalla contrapposizione alla cooperazione: le aree interne come hub di innovazione

Le aree interne, per come definite e individuate dalla Strategia Nazionale delle Aree Interne (Snai) sin dal 2012, sono tutti quei territori geo-localizzati ad una certa distanza dai principali nodi urbani o metropolitani in cui non solo sono assenti o carenti servizi primari fondamentali come l’istruzione e la sanità o in cui risultano scarse le infrastrutture fisiche e tecnologiche ai fini dell’accessibilità e fruibilità delle stesse micro-urbanità; ma anche quelli in cui, conseguentemente alle diffuse condizioni di fragilità dei sistemi, si convive con i fenomeni dello spopolamento e dell’invecchiamento della popolazione residente (Lucatelli S. e Monaco F., 2018). Eppure, a leggere con la giusta attenzione i dati rilasciati dall’Istat negli ultimi anni, non sono polarità, statisticamente e ambientalmente, irrilevanti. Nelle aree interne, infatti, vivono oltre 13 milioni e mezzo di persone (pari al 22% della popolazione), distribuiti sul 60% della superficie nazionale (quasi il 52% dei comuni totali). Le aree montane, nello specifico, occupano il 35% del territorio italiano, mentre quelle di pianura il 23%. Nelle prime vive il 12% della popolazione; nelle seconde, quasi il 50% (Ispra, 2018). Nelle aree montane, in particolare, proprio per la bassa densità residenziale e per il progressivo abbandono colturale registratosi, soprattutto, nell’ultimo quinquennio, il patrimonio forestale è aumentato di oltre il 7%: da un lato, questo incremento favorisce la produzione e la valorizzazione della biodiversità e dei servizi ecosistemici; dall’altro sottolinea l’urgenza di stimolare un riequilibrio territoriale nella dinamica tanto di contrastare il combinato disposto del rischio idrogeologico e sismico agente in questi frammenti paesaggistici, quanto di ridurre le crescenti e laceranti disuguaglianze sociali, culturali, economiche e di riconoscimento che ne impediscono lo “*sviluppo umano*” (Sen A., 2001). Gli studi di Amartya Sen, ripresi da molti economisti e territorialisti proprio per issare l’architrave della giustizia (sia sociale sia ambientale) sul tempio diffuso dei paesaggi marginali, sono indispensabili strumenti “*maieutici*”, perciò, non solo per diagnosticare la complessità contemporanea, appena descritta, ma anche per rivelare ed estrarre le potenzialità e le opportunità delle aree interne. Nella consapevolezza, pertanto, che solo restituendo centralità ai margini (Carrosio G., 2019) e uscendo dalla latenza fisica per una nuova evidenza pubblica, possa instaurarsi una nuova biunivoca e pragmatica relazione tra aree urbane ed aree interne. Va superata l’odierna dicotomia territoriale e costruita una nuova scenografia istituzionale incardinata sui palinsesti della cooperazione per accrescere la coesione sociale e dell’innovazione

per innescare i processi di emancipazione e auto-determinazione locale (De Rossi A., 2018). La sfida dell'avvenire, particolarmente sfidante ed intrigante, ancor più in un Paese che non ha mai creduto nella ricerca scientifica e nel progresso tecnologico, avrà al centro del campo le tecnologie eco-compatibili e digitali di ultima generazione. E proprio la crisi pandemica ha dimostrato, dolorosamente, quanto strategica siano oggi la fibra ottica e la banda ultra-larga: se nelle città la presenza di Internet ha consentito una *“diversa normalità”*, tra smart working ed e-learning; nelle aree cosiddette *“a fallimento di mercato”* (così richiamate nel “Piano Fibra” del Governo), come quelle marginali, l'assenza di analoghe dotazioni o – laddove presenti – la loro scarsa efficienza, ha rivelato il valore del *“capitale umano”* e, più in generale, dei beni relazionali. Nei dettami dell'ecologia integrale e dell'economia civile, anche accogliendo il fattore *“digical (digital+local)”* (Venturi P., 2020), infatti, i territori marginali chiamati a riconfigurarsi, tra la crisi pandemica e quella climatica, dovranno farlo agendo, secondo un approccio integrato e multidisciplinare, come piattaforme cooperative abilitanti per una governance interscalare e trasversale in grado di produrre, nell'erogazione di funzioni e servizi, sostenibilità e sussidiarietà. Più che di *“fuga dalla città”*, magari in contrapposizione alla ruralità, si dovrebbe parlare, quindi, di *“fuga delle opportunità”* (*“brain drain”*), nell'intenzione di avviare processi incrementali e sperimentali di rigenerazione territoriale dotati di una chiara vocazione attrattiva (*“brain gain”*) e generativa, inclusiva e creativa. Non pochi, del resto, sono i piccoli Comuni e i borghi, come Biccari (Martinelli L., 2020) e Bovino in Puglia, o quelli dell'area interna delle Madonie e del Basso Sangro-Trigno, o quelli dell'Appennino centrale – già colpiti dal dramma del terremoto tra il 2016 e il 2017 – che sotto la bandiera della *“restanza”* (Teti V., 2014) schierano la loro identità e animano la loro forza di volontà per co-creare, sempre più spesso insieme ai cittadini organizzati in associazioni e comitati più o meno spontanei, traiettorie per uno sviluppo sostenibile, coerente e resiliente, orientato ai luoghi e che non lasci indietro nessuno.

5 | Conclusioni

“Il modo migliore per predire il futuro – disse durante un Tedx l'informatico americano Alan Kay – è inventarlo”. In un tempo nel quale il diritto al futuro, soprattutto delle più giovani generazioni, è quotidianamente aggredito da coloro che esercitano il potere con l'obiettivo di reiterarlo all'infinito e che iniettano nel corpo sano della società il virus letale della paura, i giovani animatori territoriali protagonisti delle esperienze più avanzate di rigenerazione sociale e territoriale testimoniano come *“città di mezzo”*, ontologicamente votate all'esclusione e alla marginalizzazione, possano diventare *“comunità circolari”* costruite sull'inclusione e sulla partecipazione. Solo un continuo e proficuo coinvolgimento, infatti, produce quel discernimento individuale che può trasformarsi in cambiamento collettivo. Solo la promozione delle relazioni intergenerazionali e la valorizzazione delle ibridazioni culturali attiva il dispositivo di una rigenerazione urbana socialmente desiderabile ed economicamente sostenibile. Le esperienze innovative oggi in corso di sperimentazione, concludendo, rappresentano una esemplare buona pratica perché, attraverso l'adozione di un protocollo incrementale e la sperimentazione di un modello di gestione sensoriale e sostenibile delle complessità urbane e umane contemporanee, aprono le strade dell'avvenire, inventano il futuro e lo preparano per le prossime generazioni.

Bibliografia

- Beck U., 2017. La metamorfosi del mondo, Laterza editore.
- Bonomi A., Masiero R., (2014). Dalla smart city alla smart land. Marsilio.
- Carta M., 2019. Futuro. Politiche per un diverso presente, Rubbettino Editore.
- Consonni G., 2016. Urbanità e bellezza. Una crisi di civiltà, Solfanelli editore.
- Crutzen P., 2005. Benvenuti nell'Antropocene. L'uomo ha cambiato il clima, la Terra entra in una nuova era. Mondadori, Milano.
- De Rossi A., (a cura di), 2018. Riabitare l'Italia. Le aree interne tra abbandoni e riconquiste, Donzelli editore.
- Ispra, 2018. Consumo di suolo, dinamiche territoriali e servizi ecosistemici, Rapporto 2018. Ispra.
- Khanna P., 2017. La rinascita delle città-stato. Come governare il mondo al tempo della devolution, Fazi editore.
- Langer A., 2015. Il viaggiatore leggero. Scritti (1961-1995), Sellerio editore.
- Lucatelli S., Monaco F., 2018. La voce dei sindaci delle aree interne. Problemi e prospettive della Strategia Nazionale, Rubbettino Editore.
- Martinelli L., 2020. L'Italia è bella dentro. Storie di resilienza, innovazione e ritorno nelle aree interne, Altreconomia editore.
- Meadows D. et al, 1972. I limiti dello sviluppo. Mondadori, Milano
- Minervini G., 2016. La politica generativa. Pratiche di comunità nel laboratorio Puglia. Carocci editore.
- Munafò M., (a cura di), 2019. Consumo di suolo, dinamiche territoriali e servizi ecosistemici, Rapporto 2019. Ispra.
- Rodari G., 1973. Grammatica della fantasia. Introduzione all'arte di inventare storie, Einaudi Editore.
- Sen A., 2001. Development as Freedom, Oxford University Press.
- Teti V., 2014. Pietre di pane. Un'antropologia del restare, Quodlibet Studio.

Sitografia

- Agenzia Europea dell'Ambiente, 2020. Il suolo e il cambiamento climatico. Fonte: <https://www.eea.europa.eu/it/segnali/segnali-2015/articoli/il-suolo-e-il-cambiamento-climatico>.
- Milano G., (2020). Lentini, la sfida dei "carusi" per la valorizzazione del patrimonio culturale. Il Giornale dell'Architettura. Fonte: <https://ilgiornaledellarchitettura.com/web/2020/02/11/lentini-la-sfida-dei-carusi-per-la-valorizzazione-del-patrimonio-culturale/>
- Milano G., (2020). Oltre la pandemia e il consumo di suolo. L'urbanistica circolare e anti-fragile per la rinascita dell'Italia. Fonte: <https://www.ripartelitalia.it/oltre-la-pandemia-e-il-consumo-di-suolo-lurbanistica-circolare-e-anti-fragile-per-la-rinascita-dellitalia/>
- Steffen W., Richardson K., Rockström J. et al, 2015. Planetary boundaries: Guiding human development on a changing planet. Science. Fonte: <https://science.sciencemag.org/content/347/6223/1259855/tab-figures-data>
- Venturi P., (2020). Neo-mutualismo tra sociale e digitale. Fonte: <https://www.aicon.it/neo-mutualismo-sociale-digitale/>

Non bastano le norme... I «numeri» per “raccontare”

di Anna Maria Frasca³

In tutte le lingue antiche la lettera ed il numero erano la stessa cosa, elementi da cui derivare tutto il conoscibile ed il conosciuto. La storia della numerazione sembrerebbe mostrare che un sistema numerico scritto non sia nient'altro che un codice linguistico come un altro che, con «segni speciali» ha l'intento di sintetizzare il mondo circostante, raccontare i fenomeni della natura con una narrazione differente.



La dimensione quantitativa proponeva, attraverso la rappresentazione numerica, un mezzo per conoscere e capire la vita e i suoi innumerevoli aspetti.

Tobia Ravà – 2008 Fuga senza fine

L'attuale società è immersa nei numeri e nelle statistiche. Autorità Istituzionali, decisori ed operatori pubblici, aziende private, banche, clienti ed utenti di “luoghi social”, giornalisti e comunicatori utilizzano e consumano dati ed informazioni a velocità elevata; in tempi brevi si susseguono stime e previsioni a volte sovrapponendosi e causando una “mescolanza” che non consente una adeguata rappresentazione di ciò che si vuole “raccontare”. Solitamente, non si tiene conto delle premesse su cui si fondano i dati e si perviene a risultati non affidabili; spesso, sono ridondanti, eccessivi, e possono confondere, in altri casi, risultano assenti, dove al contrario verrebbe richiesta la loro presenza per descrivere fenomeni altrimenti invisibili.

Con superficialità, involontaria ma non di rado ormai intenzionale, si incorre in “ragionamenti fallaci” che si basano su presupposti quantitativi inesatti per giungere a confutare argomenti in modo distorto o errato. Il rischio è realistico: i numeri, da elementi per derivare il conoscibile e “spiegare” la realtà, rendendo più accurati ed imparziali i nostri ragionamenti, diventano strumenti per manipolare e occultare i fatti. Un fenomeno questo che viene definito innumeracy (analfabetismo numerico) e rappresenta un vero e proprio ostacolo al pieno sviluppo della democrazia con inevitabili costi per la società.

Tra le tante lezioni che la pandemia di Covid-19 ci ha prospettato, vi è quella del convincimento non solo nelle sedi dei *decision maker* ma di gran parte dell'opinione pubblica dell'importanza della conoscenza attraverso il processo scientifico. Ed allora accanto al “peso” delle parole, si è delineato il “peso” dei numeri, allorquando hanno avuto la responsabilità di rappresentare e “raccontare” realtà e fenomeni sanitari, sociali ed economici provocati dal contagio per implementare azioni e piani di intervento.

³ Le idee espresse in questo documento sono frutto personale di analisi e ricerche condotte dall'autrice e non rappresentano il punto di vista dell'Organizzazione di appartenenza.

Ogni sistema decisionale, pubblico o privato, valuta ed agisce in funzione di dati ed informazioni gestiti e forniti dal complesso statistico che si è dotato. L'esercizio efficace della funzione statistica è un esercizio di educazione matematica prima di tutto pubblica per scelte efficienti ed efficaci. In questa epoca, in cui le "autostrade informatiche", i satelliti e le chat altro non sono che speciali e perfetti veicoli di propagazione delle informazioni, è necessario riuscire a governare anche il pericolo della diffusione dei cosiddetti "memi", perché il risultato di un interesse pubblico genuino potrebbe, a causa di operazioni di diffusione di dati pilotate, provocare conseguenze dannose sia socialmente che economicamente.

Il termine meme non è nuovo, era già stato coniato nel 1976 da Richard Dawkins, che definisce il meme come un analogo del gene. Il gene è l'unità ereditaria base responsabile dell'evoluzione biologica, mentre il meme è considerato l'unità base dell'evoluzione culturale umana, è il *risultato della selezione di uno stereotipo*, di un'immagine, che si propaga tra le persone preferenzialmente attraverso la copia o l'imitazione, mediante disseminazione e condivisione, tutte azioni largamente potenziate dalla moderna rete web.

Ebbene, lo stereotipo selezionato che viene diffuso ha effetti sui comportamenti e sulle scelte operate sia dai singoli che dalla collettività, pertanto la conoscenza attraverso la costruzione e divulgazione di statistiche specifiche in particolare della dimensione di genere ha il compito di elevare il livello culturale di una società.

Gli stereotipi e la dimensione di genere

La dimensione di genere, oggi come non mai, chiede di essere "raccontata" attraverso i dati sulle pari opportunità, le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, i differenziali salariali per motivi di genere, ed ogni evidenza quantitativa e qualitativa attinente alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, nella conciliazione della vita privata e lavorativa, affinché si possa interrompere la visione "neutrale" della vita umana ed abbattere il rischio della propagazione del "virus" culturale patriarcale.

La dimensione di genere viene rappresentata attraverso le **statistiche e gli indicatori di genere** che sono strumenti importanti per promuovere le pari opportunità e la parità di genere. Hanno un ruolo chiave nella definizione e misura del **gender-gap**, identificato in vari settori dall'educazione al mercato del lavoro, alla cura, ed in tante altre aree della vita sociale, economica e culturale.

Le statistiche e gli indicatori di genere dovrebbero sostenere il processo di apprendimento dei policy maker e degli stakeholders, permettendo l'emersione della disuguaglianza di genere.

La comunicazione e divulgazione delle statistiche di genere e le loro analisi sono importanti per una consapevolezza della questione delle pari opportunità e parità di genere. La loro accessibilità dovrebbe essere prevista per differenti target di utilizzatori. Dovrebbero essere parte integrante delle politiche pubbliche, con l'obiettivo, prioritariamente, di informare i processi di intervento sui differenti bisogni e priorità delle donne e degli uomini, e ulteriormente, misurare i cambiamenti nelle relazioni tra donne e uomini nel tempo e nello spazio, ed infine, utili a misurare l'impatto normativo delle politiche programmate negli ambiti di pari opportunità e parità di genere.

Promuove la diffusione delle statistiche e degli indicatori di genere in ogni settore è di fondamentale rilevanza per la comprensione dei fenomeni sociali. L'attitudine della ricerca statistica ad assumere il "genere" come variabile essenziale stimola lo

sviluppo di indicatori specifici di monitoraggio e valutazione per misure di pari opportunità.

La definizione delle statistiche di genere fa riferimento alle seguenti caratteristiche:

- i dati sono raccolti e presentati disaggregati per sesso secondo una classificazione sintetica e complessiva;
- i dati catturano la disuguaglianza di genere;
- i dati si basano su concetti e definizioni influenzati dalle differenze tra uomini e donne e catturano gli aspetti discriminatori che vivono;
- i metodi di raccolta dei dati devono tener conto degli stereotipi e dei fattori culturali che inducono alla discriminazione di genere (gender biases).

È importante distinguere tra la disaggregazione per genere dei dati e le statistiche di genere. Nel primo caso ci si riferisce ai dati raccolti e disaggregati separando gli stessi in base alla modalità maschio/femmina. Le statistiche di genere, invece, vanno oltre, in quanto considerano in modo più ampio la disuguaglianza e la discriminazione di genere, catturate altresì dai metodi e strumenti di rilevazione dei dati. Inoltre, le statistiche di genere hanno la possibilità di manifestare le differenze dei gruppi maschi e femmine, in considerazione anche di altre variabili come l'età, l'istruzione, la composizione familiare, il paese di nascita e le disabilità, ecc.. Ciò significa che possono "catturare" una conoscenza più profonda, a volte "latente" e apparentemente neutrale, delle situazioni e bisogni delle donne e degli uomini.

L'**effetto "latente"** che i comportamenti discriminatori indiretti, apparentemente neutri, operano nelle varie direzioni, in modo esplicativo, la differenza di genere potrebbe condurre verso l'utilizzo di tipologie di lavoro contrattuali meno tutelate per le donne lavoratrici, durante il periodo della maternità. È il caso della comparazione dell'**indicatore tasso di fertilità** o il **livello di reddito** tra occupate con rapporto di lavoro dipendente e con rapporto di collaborazione (autonomo). I due tipi di prestazione lavorativa verosimilmente producono effetti differenti sugli indicatori statistici di genere considerati che risulteranno influenzati dai comportamenti discriminatori messi in atto dai datori di lavoro legittimamente.

Gli indicatori statistici di genere sono le misure dei dati raccolti. Vengono elaborati per mostrare le differenze di genere nell'ambito dell'accesso alle risorse ed alle opportunità nelle aree dell'istruzione, del lavoro, delle decisioni, della violenza di genere. Sono usati per far emergere i cambiamenti positivi o negativi per esempio nell'ambito della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Valutare la costituzione e l'attivazione di un insieme che potremmo chiamare "**Sistema statistico di genere**" è solo l'inizio, perché le discriminazioni vengono perpetrate, non solo nei confronti delle donne, ma anche sulla base dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere (LGBT); sarà necessario, al più presto, attrezzare un efficace sistema istituzionale di osservazione per tenerne conto, promuovendo e assicurando parità di accesso ai diritti espressi dalla logica dell'uguaglianza sostanziale garantita dalla Costituzione italiana, lo sviluppo di opportunità di occupazione e di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e a forte rischio di discriminazione nell'accesso al lavoro. Da alcune indagini specifiche, infatti, emerge che le persone omosessuali e bisessuali sono colpite per lo più da discriminazione sul posto di lavoro e le persone transessuali e transgender sono soggette a forte discriminazione nell'accesso al lavoro e nel licenziamento (UNAR-ISTAT- Strategia Nazionale LGBT; <http://www.unar.it/>).

Le norme vanno *fatte vivere* perché possano tutelare correttamente i diritti e verificare l'assolvimento di doveri. Far vivere le norme della tutela antidiscriminatoria di genere implica la delimitazione di un "territorio comparativo" entro cui far emergere i comportamenti di disuguaglianza attraverso un adeguato e coerente sistema statistico.

Le statistiche di genere in Italia

La funzione statistica in una ottica di genere è ormai non più procrastinabile: è tempo di illuminare le zone buie degli stereotipi e delle discriminazioni, ancor più necessaria in questo periodo di forte crisi economica a seguito del lockdown per l'emergenza sanitaria del Covid-19.

È noto che nei periodi di grandi depressioni economiche, alti sono i rischi di aumentare la povertà, le discriminazioni tutte, ed in particolare nei confronti della donna e delle persone "fragili", imbattendosi in una previsione di peggioramento e penalizzazione della condizione lavorativa e quindi economica.

È utile al riguardo richiamare la Risoluzione approvata dal Parlamento europeo in seduta plenaria il 13 febbraio 2020, in cui viene evidenziato che attraverso la conoscenza della dimensione quantitativa di genere, tra l'altro, vengono adottate le misure e le azioni dall'Unione Europea in considerazione che i diritti delle donne e la parità di genere *non rappresentano soltanto diritti umani fondamentali, ma anche una condizione essenziale per l'avanzamento dello sviluppo sociale ed economico e la riduzione della povertà in un mondo prospero e sostenibile.*

Sulla base di tali orientamenti europei, appare fondamentale quanto esposto il 12 maggio 2020, al Senato della Repubblica, nella mozione [sulla parità di genere e il sostegno alle donne lavoratrici](#), prospettando di istituire *l'Osservatorio istituzionale presso la Presidenza del Consiglio per la valutazione dell'impatto di genere come prassi ordinaria nella fase ex ante progettuale di qualsiasi iniziativa legislativa, politica, strategica, programmatica, indispensabile per cambiare metodo di decisione e superare disuguaglianze e valorizzare le diversità. A tal fine occorre: effettuare ricognizioni della normativa di genere vigente; raccogliere dati comparabili sulla parità tra i generi, nonché statistiche disaggregate in base al sesso; quantificare le ricadute sull'occupazione femminile degli investimenti e delle politiche pubbliche in materia di occupazione e di formazione; assicurare il coordinamento delle amministrazioni in materia di analisi dell'impatto della regolamentazione (AIR), nonché di verifica dell'impatto della regolamentazione (VIR), per quanto concerne i profili di genere; favorire l'avvio di sperimentazioni finalizzate alla definizione di metodologie e di indicatori relativi alla misurazione di fenomeni sociali ed economici non ancora compiutamente indagati nella prospettiva di genere; favorire e promuovere la realizzazione e la diffusione di statistiche di genere, anche attraverso il censimento delle ricerche e pubblicazioni di interesse per l'informazione statistica ufficiale, inserita nel programma statistico nazionale, realizzate anche da soggetti che non fanno parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN); formulare suggerimenti e proposte finalizzati all'individuazione di nuove esigenze informative, tematiche emergenti nonché analisi, studi, ricerche e metodologie di particolare interesse in un'ottica di genere*

La prospettiva italiana, quindi, è quella di implementare un coordinato **“Sistema statistico di genere”** che permetterà di convogliare statistiche ed indicatori di genere da fonti diverse (da organismi di ricerca ed accademici e da amministrazioni pubbliche) a fini di programmazione e progettazione di nuovi interventi nell'ambito delle politiche pubbliche, nonché la previsione di monitoraggi dei progressi compiuti verso la realizzazione dell'uguaglianza di genere. La disponibilità di statistiche di genere consentirà, da un lato, di evidenziare disuguaglianze e, dall'altro, di rendere visibili le donne ed il loro apporto all'economia ed alla società.



La gestione ed elaborazione del “patrimonio informativo coordinato” che si andrà costruendo, non potrà prescindere da competenze statistiche applicate alle pari opportunità, nonché alle interrelazioni con le discipline giuridiche antidiscriminatorie di genere. Ambiti di approfondimento ed interdisciplinarietà che richiedono condivisione e circolarità di concetti appartenenti a discipline diverse.

Non è raro che la norma antidiscriminatoria richiami concetti statistici, infatti, la prova della natura discriminatoria di un criterio o di una norma o prassi avviene sulla base di una valutazione induttiva, *tanto più alto è l'effetto di esclusione prodotto tanto più probabile è che esso non sia casuale ma dipenda dalle caratteristiche del gruppo al quale appartiene.*

Accanto al **Diritto antidiscriminatorio** si delinea quindi la necessità di definire quella che potremmo chiamare la **“Statistica Antidiscriminatoria”**, intesa come insieme delle statistiche ed indicatori di genere, nonché dei metodi e strumenti teorici ed operativi, statistici ed economici, finalizzati all'emersione dei comportamenti discriminatori.

L'introduzione della scienza statistica nel contesto giuridico antidiscriminatorio, rende intrigante la lettura congiunta di concetti giuridici e statistici riportati in alcune previsioni normative; prima fra tutte l'art. 40 del d.lgs. n. 198/2006, che recita: *“Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione”.*

Il legislatore prevede che gli elementi di fatto desunti dai dati statistici vengano forniti a supporto della prova per descrivere i comportamenti datoriali eventualmente messi in atto per discriminazioni di genere.

Un breve cenno viene fatto di seguito alla “Statistica discriminatoria”, sviluppata negli Stati Uniti, verso la metà degli anni '60, in corrispondenza con l'entrata in vigore di una prima serie di leggi federali contenenti divieti espliciti di discriminazione nei rapporti di lavoro. I modelli economici di riferimento



sono stati teorizzati per spiegare *i comportamenti discriminatori dei datori di lavoro e comprendere gli effetti delle norme antidiscriminatorie.*

Le evidenze empiriche dimostrarono che era statisticamente vero che i bianchi frequentavano mediamente scuole di qualità migliore rispetto ai neri, onde, a parità di titolo di studio e di altre condizioni, il fatto che il lavoratore fosse bianco significava

una sua probabile maggiore produttività futura; allo stesso modo, era statisticamente vero — e non soltanto negli Stati Uniti — che le donne avevano (ed hanno ancora) mediamente tassi di assenza dal lavoro più elevati degli uomini, con corrispondente riduzione della loro produttività media; oppure ancora, le donne avevano (ed hanno) mediamente una aspettativa di vita maggiore degli uomini, con conseguente loro maggior costo prevedibile per l'azienda che eroghi agli ex-dipendenti un trattamento pensionistico integrativo.

Un interessante sviluppo del modello della «discriminazione statistica» è quello che mostrava come questa accentuava le distorsioni nel funzionamento del mercato del lavoro: i lavoratori appartenenti al gruppo svantaggiato (ad esempio: donne, neri, minoranze etniche) potevano infatti essere spinti dalla percezione del disfavore con cui venivano accolti dagli imprenditori a ridurre l'investimento sul proprio capitale umano (ad esempio: è inutile investire in istruzione superiore, se le mie probabilità di far carriera in azienda sono molto ridotte), col risultato di un aggravamento o consolidamento del deficit di formazione caratteristico del gruppo, da cui auspicare un intervento legislativo o amministrativo tendente a rompere il circolo vizioso. (<https://www.pietroichino.it/?p=40126>; [I modelli economici che spiegano i comportamenti discriminatori](#))

Statistiche ed Indicatori di genere italiani

La funzione della Statistica di Genere ha un sicuro valore conoscitivo, come già asserito: solo se si conosce si possono tutelare e solo se si conosce si possono difendere i diritti delle persone e ciò vale di più nei periodi di crisi come quello che stiamo vivendo, in cui le disuguaglianze vengono amplificate.

Nell'ambito delle statistiche ed indicatori italiani possiamo distinguere due importanti gruppi in funzione dell'ente che rileva, gestisce ed elabora gli stessi:

- Organismi di ricerca, prima fra tutti l'Istituto Nazionale di Statistica, Istituti di ricerca e Centri Universitari che attraverso specifiche indagini, censuarie o campionarie, rilevano ed interpretano i fenomeni sociali ed economici; in questo caso oltre ad ottenere statistiche ed indicatori di genere le cui caratteristiche sono state descritte in precedenza, le relative valutazioni offrono supporto alle decisioni politiche di genere.
- Organismi amministrativi, in particolar modo della Pubblica Amministrazione; in questo caso si predispongono indicatori statistici di genere nella forma di ripartizione maschio/femmina, su dati amministrativi in possesso dei sistemi gestionali propri. L'importanza della utilizzabilità di detti dati è indubbia laddove essi informano in merito alle esigenze delle cittadine e dei cittadini. Al riguardo, per alcuni comparti della Pubblica Amministrazione, purtroppo, si registra la loro indisponibilità.

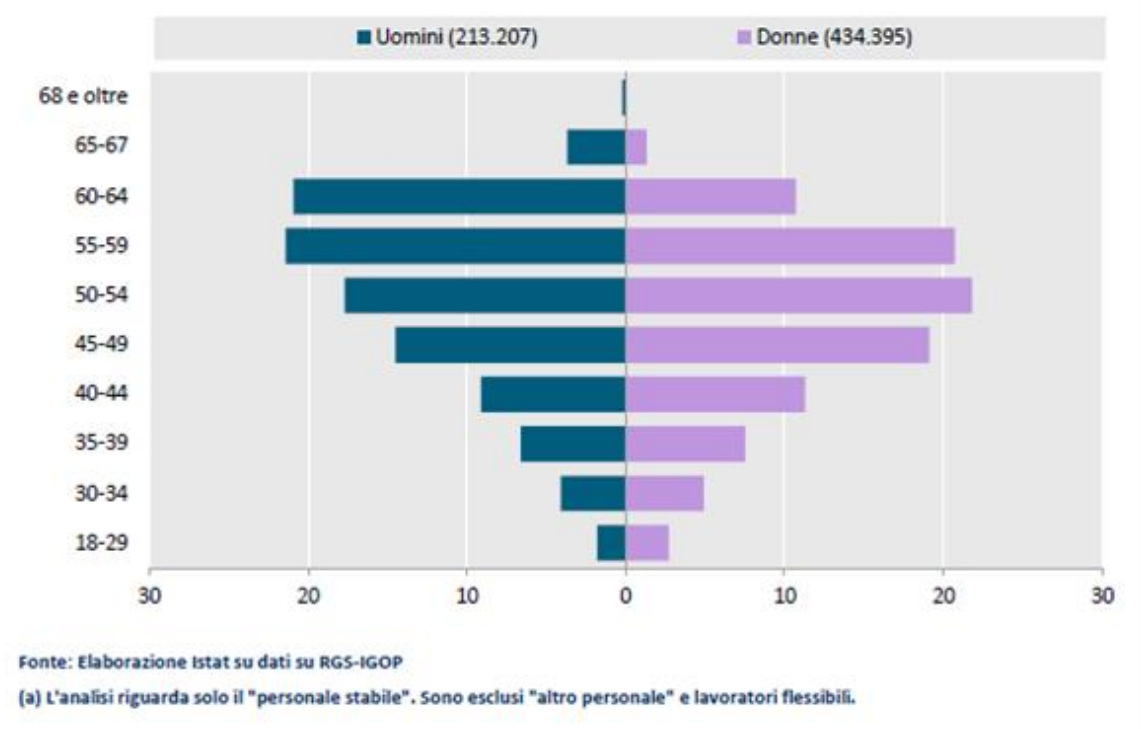
Appartiene al primo gruppo, per esempio, l'analisi fornita nel corso dell'Audizione tenuta dall'Istat il 28 maggio 2020 presso l'XI Commissione "Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale" Senato della Repubblica - ***Affare assegnato riguardante le ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro***, nella quale l'Istituto ha delineato le ricadute occupazionali dell'emergenza sanitaria anche con riguardo al genere. In particolare, vengono indicati i ***fattori di vulnerabilità delle occupate per effetto della pandemia***. Le donne occupate sono presenti in molti settori classificati a **medio e**

ad alto rischio rispetto alla possibile esposizione al virus. Sulla base della classificazione fornita dall'Inail sui diversi gradi di rischio dei settori in cui si opera, si stima che gli occupati uomini lavorino in settori a basso rischio nel 62,9% dei casi, contro il 37% delle donne. Viceversa **è più alta la quota di lavoratrici che opera in settori a rischio alto o medio-alto** (28% contro 12%). Il 30,1% degli occupati nei settori considerati a basso rischio sono rappresentati da donne; tale quota sale al 50,9% nei settori a rischio medio-basso, al 59,7% in quelli a rischio medio-alto e al 67,3% in quelli considerati maggiormente rischiosi.

Nel 2019, le donne costituivano, infatti, il 64,4% del personale impiegato nell'assistenza sanitaria e l'83,8% di quello operante nell'assistenza sociale non residenziale, entrambi settori posizionati al livello di rischio più elevato. Fra i settori a rischio medio-alto troviamo una presenza femminile molto elevata nelle attività lavorative presso le famiglie (88,1%), nei servizi di assistenza sociale residenziale (80,2%) e nelle altre attività di servizi alla persona (70,0%).

La statistica di genere, in questo caso, cattura il "differenziale occupazionale" nel settore della sanità che consente una chiara lettura del "peso" sostenuto dalle donne in questo periodo di emergenza sanitaria, ma che emergeva già nel 2018 (cfr. grafico Istat). D'interesse sarebbe stato, confrontare tale ripartizione con i livelli retributivi che nell'allegato statistico dell'Istat vengono riportati in valori aggregati.

Distribuzione percentuale per classi di età e genere dei dipendenti della sanità (a)- Anno 2018



Nella stessa Audizione l'analisi descrive, inoltre, la difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia in assenza di reti formali preposte all'accudimento, alla cura e all'educazione dei figli dovute alla chiusura delle scuole.

Un importante indicatore statistico della disparità di genere, elaborato su dati campionari della *Rilevazione della Forza di Lavoro*, viene determinato annualmente dall'Istat, per la predisposizione del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche

Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, per l'erogazione di agevolazioni finanziarie. Per l'anno in corso il cosiddetto bonus assunzioni donne 2020: i datori di lavoro che assumono lavoratrici per settori o professioni in cui la **disparità di genere** è più forte possono beneficiare di uno sgravio contributivo del 50%: assumere una lavoratrice in un ambito in cui il **divario di genere è superiore al 25%** della media per il datore di lavoro vuol dire avere la possibilità di beneficiare di uno sgravio contributivo del 50% fino a un massimo di 18 mesi.

Settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna. Anno 2018*

SEZIONI ATECO 2007	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
Agricoltura						
Agricoltura	346	124	470	73,7	26,3	47,3
Industria						
Costruzioni	792	68	860	92,1	7,9	84,2
Acqua e gestione rifiuti	204	32	236	86,5	13,5	73,1
Ind. estrattiva	20	4	24	84,8	15,2	69,6
Ind. manifatturiera	2.783	1.018	3.801	73,2	26,8	46,5
Ind. energetica	75	28	103	73,0	27,0	46,0
Servizi						
Trasporto e magazzinaggio	791	221	1.012	78,1	21,9	56,3
Informazione e comunicazione	336	148	484	69,4	30,6	38,8
Servizi generali della PA	806	433	1.238	65,1	34,9	30,1

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

* Il tasso di disparità medio è stato rilevato per l'anno 2018 in misura pari al 9,3%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25 per cento del valore medio è pari all' 11,6%. I settori che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportati.

I dati amministrativi e le statistiche di genere

Le statistiche di genere su dati amministrativi forniti di recente dall'**Inail**, il 10 marzo 2020, mostrano alcune determinazioni quantitative relative al fenomeno infortunistico nell'ottica delle differenze di genere. Nella nota sintetica si legge che nel quinquennio 2014-2018 il trend è in crescita solo tra i giovani. L'incidenza è maggiore tra le donne over 50, in particolare nel tragitto di andata e ritorno tra la casa e il luogo di lavoro. Dall'analisi, più specificatamente, emerge anche che il trend dei livelli di rischio è in crescita solo tra i lavoratori più giovani. Per gli uomini il rischio è massimo nella fascia fino a 34 anni, con un tasso di incidenza infortunistica di 37,7 casi per 1.000 lavoratori, per le donne risulta più elevato per le over 50, che fanno segnare un valore perfino maggiore di quello dei coetanei maschi (27,5 contro 23,9). Per le lavoratrici adulte, inoltre, rispetto all'altro sesso si registra un aumento più significativo dell'occupazione e degli infortuni, con riguardo alla componente "in itinere" (percorso di andata e ritorno tra la casa e il luogo di lavoro). *Delle 645.309 denunce pervenute all'Inail nel 2018, 230.509, pari al 36%, hanno interessato le donne, comprese le studentesse, nelle tre gestioni principali dell'Agricoltura, dell'Industria e servizi e per Conto dello Stato, con una diminuzione*

dell'1,1% rispetto all'anno precedente. Nel dettaglio, tre infortuni su quattro hanno riguardato le lavoratrici della gestione Industria e servizi (169.352 denunce), circa uno su quattro quelle del Conto Stato (54.902) e il rimanente 2,7% (6.255) le donne occupate in Agricoltura. Rispetto al 2017 soltanto nel Conto Stato si è registrato un lieve aumento (+0,3%), sintesi di un incremento del 2,4% per le studentesse delle scuole pubbliche statali e di una diminuzione del 2,9% per le dipendenti, mentre in Agricoltura e nell'Industria e servizi si sono avute riduzioni pari, rispettivamente, al 3,3% e all'1,4%.

Altri importanti dati amministrativi forniti recentemente sono quelli dell'Inps. Il 24 aprile 2020 viene pubblicato il numero delle **“Certificazioni di malattia pervenute nelle 10 settimane del Covid-19”**, elaborazione del “Coordinamento generale statistico attuariale”. A causa dell'epidemia di coronavirus, l'Istituto ha registrato dal 2 febbraio all'11 marzo un sensibile incremento del numero delle certificazioni per malattia pervenute da parte dei dipendenti dei settori pubblico e privato.

Dal confronto del dato relativo al numero di certificazioni di malattia 2019/2020 (per le stesse settimane di rilevazione), si osserva una consistente crescita per le prime 3 settimane. Segue una riduzione drastica nelle ultime quattro settimane del periodo esaminato e rispetto al 2019. La riduzione appare più marcata nel settore pubblico per le lavoratrici dipendenti.

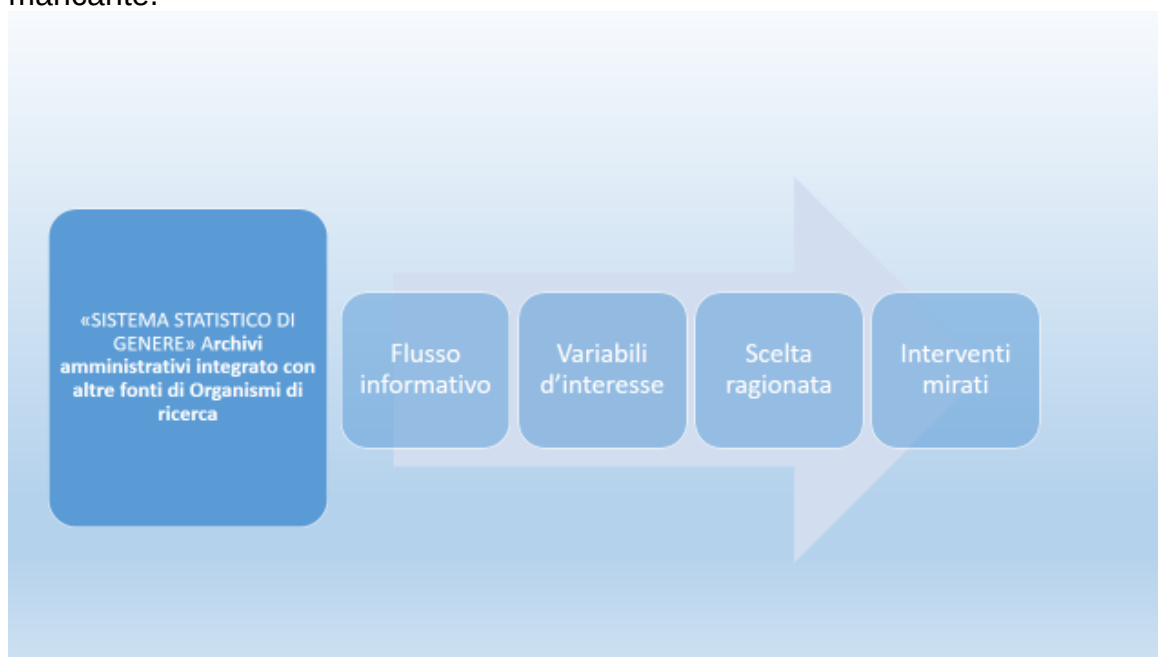
Comparando le consistenze del settore pubblico per le donne degli anni 2019 e 2020, si rileva una sorprendente controtendenza: nelle 10 settimane 2020 all'Inps sono arrivati un numero inferiore di certificazione rispetto all'anno 2019 da parte delle lavoratrici.

Variazioni percentuali settimanali del numero di certificati di malattia pervenuti all'Inps dal 2 febbraio all'11 aprile 2020 rispetto allo stesso periodo del 2019 – Elaborazione Inps



Lo scostamento dell'indicatore certificati di malattia delle lavoratrici nei due periodi esaminati richiama l'attenzione sulle possibili motivazioni. Una ipotesi da verificare per esempio potrebbe essere attribuita all'adozione dello smart working emergenziale nella Pubblica Amministrazione, tenendo conto, della conosciuta maggiore incidenza percentuale delle lavoratrici nel settore pubblico (56,9%). L'ipotesi stimola approfondimenti circa l'utilità della modalità agile come strumento di prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Da tutto quanto esposto, appare, pertanto, fondamentale costituire un coordinato “Sistema statistico di genere” che mette in rete i dati amministrativi per indicatori e statistiche di genere, promuovendo la loro disponibilità laddove, purtroppo, mancante.



Attualmente, in taluni comparti della Pubblica Amministrazione, gli innumerevoli dati amministrativi, rilevati in modo non statistico, non sono informati alla ripartizione di genere. Ecco, quindi, la necessità di coinvolgere soggetti pubblici che non sono ancora “organizzati” a tale scopo.

L’uso di informazioni amministrative è un vantaggio in termini di costi (di rilevazione) perché già esistenti o comunque già disponibili per essere disaggregati per genere. Un ulteriore vantaggio è quello relativo alla possibilità di connettere differenti fonti attraverso l’incrocio di banche dati della Pubblica Amministrazione.

All’interno delle articolazioni pubbliche, inoltre, la ripartizione per genere dei dati presenti nei sistemi informativi disponibili dovrebbe essere anche alla base della programmazione delle attività da svolgere, al fine di individuare un piano di azione mirato.

Importantissimi sarebbero i dati amministrativi concernenti gli Organi di controllo in materia lavoristica per la tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. È necessario promuovere la rilevazione e la disponibilità degli **indicatori e statistiche di genere in relazione a dati dell’attività ispettiva nei luoghi di lavoro** realizzate dall’**Ispettorato del lavoro**. Il dato amministrativo delle denunce delle/dei lavoratrici/lavoratori (richieste di intervento) che pervengono agli Ispettorati del lavoro è preziosa fonte di informazione che descrive da un lato, l’attività di “ascolto” da parte dell’Ufficio presidio istituzionale sul territorio, e dall’altro, rappresenta un primo “contatto privilegiato” per la selezione di situazioni potenzialmente discriminatorie, in alcuni casi non immediatamente riconosciuta neanche da parte delle stesse lavoratrici, in particolare, quando si ravvisano le condizioni per una discriminazione indiretta.

Una “strategia statistica di genere” dei dati amministrativi della “vigilanza sul lavoro” deve essere ormai prevista e potenziata, implementando un adeguato sistema di raccolta, gestione e diffusione dei dati relativi a:

- Conciliazioni effettuate tra datore di lavoro e lavoratori/lavoratrici;
- Lavoratori/lavoratrici irregolari ed in “nero”, nonché coinvolti nelle violazioni contestate in materia giuslavoristica ed antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro (ridotta o mancata retribuzione, di indennità di maternità, di fruizioni di riposi, di discriminazione, di valutazione dei rischi in relazione alla maternità, ecc);
- Lavoratori e lavoratrici, più specificatamente, coinvolti nelle violazioni di divieto di discriminazione del codice di pari opportunità, d. lgs. n. 198/2006 (artt. 27, 28, 29, 30);
- Comunicazione delle risultanze ispettive informata alla ripartizione di genere.

È una strategia che consentirebbe di conoscere l’effettività dell’applicazione delle norme antidiscriminatorie previste dal nostro ordinamento giuridico all’art. 25 del citato Codice di pari opportunità su discriminazione diretta ed indiretta.

Più specificatamente, costituisce discriminazione **diretta**, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l’ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un’altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Si ha discriminazione **indiretta**, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell’altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell’attività lavorativa, purché l’obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari

Decomprimere le definizioni della previsione normativa, attraverso i dati amministrativi registrati dall’Ispettorato del lavoro sarebbe utile a tratteggiare la linea di protezione antidiscriminatoria raggiunta dallo Stato per orientare politiche e misure antidiscriminatorie.

Un ulteriore cospicuo “archivio di dati amministrativi” fa capo al **Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità** che svolgono attività di monitoraggio, coordinamento e assistenza nei confronti delle pubbliche amministrazioni. Nell’attuale periodo di “sperimentazione forzata”, dovuto allo stato emergenziale per il contrasto al contagio da covid-19, hanno attivato un monitoraggio che terminerà il 21 giugno sulla diffusione e lo stato di attuazione dello smart working nelle pubbliche amministrazioni che fornire interessanti indicazioni in merito al possibile miglioramento della conciliazione vita lavoro dei dipendenti ed alimentare nel contempo l’auspicato Sistema statistico di genere.

Di rilievo è anche l’attività di ricognizione, sintesi e rielaborazione dei dati contenuti nelle relazioni trasmesse dalle pubbliche amministrazioni, che intendono rendere noti i risultati conseguiti nell’ambito dell’organizzazione del lavoro pubbliche in attuazione dei principi di pari opportunità.

Al riguardo, la direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia*”

nelle amministrazioni pubbliche", stabilisce che i CUG esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

L'ultimo Rapporto pubblicato risale al 2015 su dati del 2014, in cui si evidenziano, tra l'altro, i **differenziali retributivi**, nella apposita sezione dedicata. Si considerano la retribuzione annua lorda, incluse la retribuzione di risultato e la retribuzione variabile (situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento), con dati riferibili *soltanto alle amministrazioni che hanno risposto a questa parte del format*. Ciò verosimilmente inficiando le dovute comparazioni tra generi. Si commenta, infatti, nel Rapporto che non è stato possibile acquisire il numero complessivo di incarichi assegnati, per singola amministrazione e la loro distribuzione in base al genere, sottraendo un'informazione ulteriore che avrebbe consentito di quantificare il peso numerico degli incarichi assegnati a donne e uomini con effetti diretti sulla retribuzione che, in termini assoluti, conferma l'esistenza del differenziale penalizzando le lavoratrici che operano nel settore pubblico.

Si avverte quindi la necessità di un potenziamento all'attività di raccolta ed elaborazioni dei dati amministrativi adatte alla comprensione delle dinamiche di condivisione delle "buone prassi" in applicazione dei principi di pari opportunità, richiamate dalla Direttiva citata. In particolare, le azioni positive messe in atto da una amministrazione, e relativa evidenza quantitativa, dovrebbero essere prese in carico da ogni "attore" coinvolto nelle valutazioni connesse alla definizione di Piani di azioni positive e dei CCNL, nonché della contrattazione collettiva territoriale (dirigenza, OO.SS., ecc.), al fine di consentire una adeguata conoscenza dei comportamenti discriminatori diretti ed indiretti.

Accade, a volte, che nei piani di azioni positive di alcune Amministrazioni Pubbliche vengano trascurate statistiche di genere relative ai **differenziali retributivi del personale con incarichi differenti da quello dirigenziale**, riportando solo i "differenziali retributivi con incarichi dirigenziali".

Il **gap retributivo** deve essere valutato in ordine a tutti i dipendenti ripartiti per genere e per tutti i livelli (sia funzionari che non funzionari) e non solo per il livello dirigenziale.

È fondamentale tener presente che il gap retributivo è altresì correlato all'incidenza della "decurtazione della retribuzione" nelle fattispecie di mancato recupero di ore entro i primi giorni del mese successivo. All'art. 34 del CCNL del comparto "Funzioni centrali" si stabilisce che il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Implementare l'analisi dei dati riguardanti tali riduzioni associate a permessi per motivate cause generate da disagio e/o fragilità connesse alle esigenze di

conciliazione per le lavoratrici madri, potrebbe far emergere influenze quantitative sul gap retributivo.

Al momento non è dato conoscere a livello aggregato e di singola amministrazione la “quantificazione delle decurtazioni per genere” (indicatore statistico di genere), desumibili per esempio nell’ambito della gestione del “bilancio di genere”. Tale mancanza non consente la presa in carico del fenomeno della decurtazione retributiva per particolari esigenze familiari, maggiormente vissute dalle mamme lavoratrici di bambini in età prescolare, con frequenti e non previste chiamate da parte della scuola materna o asilo.



Una possibile deroga al CCNL in *melius*, alla luce della valutazione quantitativa descritta, potrebbe rappresentare una buona prassi che non comporta oneri per le amministrazioni pubbliche prevedendo un recupero delle ore di permesso più elastico e realizzando così conciliazione ed accresciuto benessere organizzativo.

Bibliografia

Audizione Istat 28 maggio 2020 presso l’XI Commissione “Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale” Senato della Repubblica - *Affare assegnato riguardante le ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro* Audizione dell’Istituto nazionale di statistica su “Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro” - XI Commissione Lavoro pubblico e privato - Camera dei deputati- 26 febbraio 2020;
Mozione - Atto n. 1-00227 (Testo 3) - su “[La parità di genere e il sostegno alle donne lavoratrici](#)”, Senato della Repubblica - 12 maggio 2020;
Decreto-interministeriale-n-371-del-25-novembre-2019;
Covid 19 – 10 settimane di certificazioni di malattia – INPS -29 aprile 2020;
Fenomeno infortunistico nell’ottica delle differenze di genere – INAIL – 10 marzo 2020;
Rapporto di sintesi - Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche – - Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità - anno 2015.

L'occupazione femminile in UE tra Strategia dell'occupazione e crisi economiche. Le aspettative post-Covid-19

di Raffaella Patimo

Introduzione

Ogni volta che una crisi economica si abbatte sulle economie avanzate si riaccendono dibattiti su temi presenti da sempre, da sempre irrisolti. Tuttavia, essi vengono rivivificati all'uopo, come a nascondere anni di mancata azione o di consapevole indolenza nel momento in cui il sistema economico-sociale in cui viviamo presenta le sue falle e con esse il conto salato che ne discende.

Tra questi si inseriscono, immancabili, i temi riguardanti il lavoro (pagato e soprattutto non pagato) delle donne (insieme a quelle delle attività di cura ad esse tacitamente e irrevocabilmente demandate), e il grado di integrazione politica e sociale, oltre che economica, dell'Unione Europea.

All'apparenza, questi due temi selezionati sembrano membra distanti dello stesso organismo: in questo contributo, invece, si vuole contribuire a dimostrare che le parole chiave occupazione, donne, Europa e crisi sono strettamente ed inevitabilmente legate.

Iniziare a declinarle insieme potrebbe costituire il punto di svolta che tutte/i stiamo da tempo cercando di innescare per l'uscita dalla (una delle) crisi, promuovere la crescita sostenibile nonché la partecipazione delle donne alle attività economiche, sociali e politiche, per siglare un patto intergenerazionale sul cambiamento climatico.

Tutto questo in una dimensione di parità che non deve e non può essere solo di trattamento *sic et simpliciter*, ma deve essere soprattutto di accesso alle opportunità, di accesso: al mondo del lavoro, alle professioni (tutte), alla progressione di carriera, alle scelte di vita secondo preferenze individuali veritiere spontanee (non condizionate), ai servizi di cura per sé ed i propri cari, alla garanzia di rientro senza pregiudiziale in caso di sospensione dell'attività lavorativa per motivi familiari, ai luoghi decisionali pubblici e privati, alla trasparenza ed alla conoscenza delle decisioni pubbliche ad ogni livello (Mussida e Patimo, 2018).

L'attenzione dell'UE alla parità di genere (anche se in prima battuta solo salariale) è parte del Trattato di Roma già dal 1957 e, attualmente, dall'articolo 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). L'articolo 153 TFUE, inoltre, consente all'UE di intervenire nell'ambito più ampio delle pari opportunità e della parità di trattamento nelle questioni relative all'occupazione, e in tale contesto l'articolo 157 TFUE autorizza anche l'azione positiva finalizzata all'emancipazione femminile. L'articolo 19 TFUE prevede altresì l'adozione di provvedimenti legislativi per combattere tutte le forme di discriminazione, incluse quelle fondate sul sesso. Inoltre, l'eterogeneità dei mercati del lavoro in generale – dato che ancora non è possibile parlare di “un” mercato del lavoro europeo – esacerba ulteriormente le differenze nelle condizioni delle donne nei diversi Paesi dell'UE, e soprattutto le differenze nell'accesso agli stessi servizi ed alle stesse opportunità. Ma è ben possibile immaginare che così non è.

Eppure, il motto dell'UE "*Unity in diversity*" (unità nella diversità) ben si attaglia al dibattito sull'uguaglianza delle opportunità tra uomo e donna. Nato per esprimere l'unità dei popoli seppur di diversa tradizione, storia e cultura dei diversi Paesi Membri fondatori, è un *leitmotiv* che esprime a pieno il principio di tolleranza e solidarietà che ha ispirato la fondazione della CEE in ampie sfere di interesse: genere, religione, politica, etnie, abilità.

E non deve essere più accettabile che gli sforzi intrapresi da tempo - anche se in maniera frammentaria e non continuativa - da oltre 60 anni dalla istituzione della CEE, non abbiano provocato gli effetti desiderati e innestato il cambiamento da lungo atteso. L'avvento delle crisi economiche che si sono susseguite in questi primi due decenni del 2000 ha ogni volta riportato in superficie questi temi che pian piano erano tornati - ed ogni volta è stato così - a perdere mordente.

Claudia Goldin⁴ (2007) ha suddiviso il 20° secolo - secolo importantissimo per l'emancipazione e la parità delle donne allora come oggi - in quattro fasi, l'ultima delle quali l'ha definita "*quiet revolution*", *rivoluzione tranquilla*, implicando così che questa fase finale, iniziata al finire degli anni '70 sia tuttora in corso e non si contraddistingua per cambiamenti repentini. D'altro canto, nella Ely Lecture del 2020, Marianne Bertrand⁵ ha illustrato invece diversi aspetti degli studi di genere che avranno un grande impatto nel 21° secolo, sottolineando come le evidenze quantitative e empiriche dei numerosi gap di genere che si manifestano e che persistono ancora sono nutrite e rafforzate da stereotipi di genere che hanno la valenza di una "profezia che si autoavvera" (*self-fulfilling prophecy*) e che hanno determinanti variegati che spaziano dalla (Patino et al., 2015), alla psicologia (sia individuale che sociale) alle attitudini verso l'istruzione. Le due economiste esprimono due pensieri all'apparenza separati, ma in realtà legati tra di loro da una verità indissolubile: la rivoluzione è tranquilla, è lenta perché gli stereotipi si autoalimentano e si rigenerano in maniera incontrollata, a volte rafforzati da stereotipi di segno opposto ("le donne lo farebbero meglio") che producono effetti nefasti e contrari al cambiamento sperato. La soluzione unica accettabile, invece, è spendersi per un'allocatione migliore e più inclusiva dei talenti e delle competenze, vengano essi da uomini o da donne.

La sfida è dunque quella di portare avanti un'evoluzione multilivello di questi concetti e di separarli definitivamente (o almeno di non condannarli ad una convivenza eterna e forzata) dall'evento crisi/shock. E questa sfida sarà vinta se l'azione sarà concertata tra uomini e donne, tra Paesi membri diversi, tra portatori di interessi diversi.

La visione strategica di più probabile successo è sul lungo periodo, è sulla cooperazione sovranazionale, internazionale e solidale. Nell'Europea (post) globalizzazione è l'unica strada auspicabile.

Volendo esprimere lo stesso concetto da economista, si può anche dire che l'equilibrio cooperativo è superiore a quello competitivo, nel senso paretiano della definizione, ovvero che agire, dal livello sovranazionale in giù, in regime di cooperazione invece che in competizione con gli altri partecipanti al "gioco" comporta un risultato più elevato, o anche che porta ad una soluzione "win-win" (nessuno dei partecipanti al gioco perde, in buona sostanza).

⁴ Economista alla Harvard University e Presidente dell'American Economic Association (AEA) nel 2013.

⁵ Economista alla University of Chicago, Chair del comitato su Equity, Diversity and Professional Conduct della AEA.

In questo contributo, perciò, saranno elencate brevemente i grandi temi pubblici e privati legati all'uguaglianza di genere, proprio quelli che durante una crisi si aggravano secondo quella parte della teoria economica che vede le donne come "secondary earner" e principali soggetti caregiver. In poche parole: dato che il lavoro delle donne è solo accessorio, esse saranno le prime ad essere immolate sull'altare della crisi per dedicarsi all'ulteriore carico di cura proveniente dal "lockdown". In un passo successivo saranno ripresi i tentativi passati e quelli più recenti effettuati dall'UE nel corso degli ultimi decenni per istituzionalizzare e sistematizzare gli sforzi isolati e discontinui intrapresi dai singoli stati membri. Nel paragrafo conclusivo si evidenzieranno esigenze non più procrastinabili e percorsi da intraprendere, nonché buoni propositi per la messa in esecuzione di misure che le donne (e gli uomini) dell'UE devono attendersi e devono pretendere per superare questa crisi, ed eventualmente renderla quel volano per l'accelerazione del cambiamento che a lungo stiamo cercando.

Occupazione femminile: breve tassonomia delle penalità del lavoro delle donne

Quella che segue è una breve rassegna che non pretende di dare una collocazione completa delle teorie economiche e delle classificazioni delle criticità del mercato del lavoro femminile, nel loro avvicendamento a seguito dell'ingresso più intensivo delle donne nel mercato del lavoro e che notoriamente si lascia, con troppa indulgenza, collocare nel periodo della seconda guerra mondiale. Piuttosto, consiste in una breve e triste tassonomia di quelle che in gergo economico vengono chiamate le penalità (*penalties*) delle donne, di tutte le donne, quando entrano e addirittura insistono nel restare nel mercato del lavoro. Tali penalità sono notoriamente: motherhood penalty (a sua volta suddivisa in penalità da interruzione del lavoro e penalità salariale), caregiver penalty (penalità dovuta alla cura di familiari dipendenti), education penalty (penalità dovuta alla scelta degli studi e del percorso di formazione).

La partecipazione femminile al mercato del lavoro, cioè la manifestazione della volontà di cercare e trovare e conservare un lavoro, è stata in continua crescita in Italia e nel resto dell'UE negli anni passati, ma non con la stessa velocità né arrivando quindi agli stessi livelli.

Diversi sono i fattori che determinano velocità di crescita e livelli di questo indicatore molto spesso ignorato, ma imprescindibile quando si voglia parlare di performance nel mercato del lavoro, altrimenti - per esempio - qualcuno potrebbe gioire della riduzione della disoccupazione femminile in seguito alla crisi recente, senza guardare alla partecipazione. Essa infatti è drasticamente diminuita: quando si smette di cercare o di lavorare (come è successo a molte donne/madri in questa crisi) la disoccupazione diminuisce ma con essa si riduce anche il tasso di attività. Qui vale l'effetto scoraggiamento/resa totale: date le condizioni attuali e le aspettative dei lavoratori, questi ultimi lasciano (quasi) definitivamente il mercato del lavoro, smettendo ogni ricerca se disoccupati o avendo una transizione diretta da occupate ad inattive, come si è verificato durante questa pandemia. Se quest'ultimo fenomeno – ovvero la diminuzione della popolazione femminile attiva, già in ad un livello inferiore rispetto agli altri Paesi - viene taciuto è evidente come l'informazione sulla realtà lavorativa non solo sia incompleta ma anche distorta.

L'aumento (faticosamente raggiunto in Italia) negli anni recenti della partecipazione femminile al lavoro ha comportato conseguenti profonde modificazioni sia nei

rapporti tra uomo e donna sia nell'organizzazione stessa della società. Ciò ha causato un interesse acceso per questo argomento da parte degli studiosi che hanno concentrato l'attenzione sulle differenze di genere, sulla mancata parità nelle scelte/decisioni, nei comportamenti, nel salario e nel proseguimento di carriera

Con l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, la moderna teoria neoclassica ha formulato un'analisi basata sulle scelte non più a livello individuale ma all'interno della famiglia, e sulla divisione dei ruoli, sulle determinanti dell'offerta di lavoro femminile e sulle cause delle disuguaglianze nei risultati.

La *New Home Economics* elaborata da G.S. Becker (1991) ha spiegato le differenze di genere attraverso i vantaggi comparati che le donne avrebbero nella produzione domestica, i quali portano a una divisione di ruoli all'interno della famiglia tale che gli uomini lavorano per il mercato, mentre le donne si specializzano nel lavoro domestico. Recentemente, studi economici che si intersecano con studi di psicologia cognitiva e sociale, hanno dimostrato che gli stereotipi di genere alimentano queste convinzioni in un *loop* che arriva, nel peggiore dei casi, alla misoginia pura o alle affermazioni sulla differenza biologica tra maschio e femmina che li rende naturalmente portati a compiti e ruoli diversi. È innegabile che i lavori seminali di Becker (uomo...) e della sua scuola abbiano aperto la strada agli studi economici di genere, ma bisogna prendere atto che, fortunatamente, lavori più recenti (donne...) hanno scientificamente dimostrato il contrario. Anche i gap nei risultati PISA su matematica e sulla lettura – sbandierati più volte a dimostrazione delle differenze biologiche tra uomini e donne - hanno trovato spiegazioni antropologiche e sociali che esulano dalla dotazione personale degli studenti e dalla capacità biologica di riuscire o meno in un determinato campo.

C'è anche da aggiungere che questa divisione di ruoli così esemplificata dalla NHE era stata proposta per giustificare le minori retribuzioni delle donne rispetto agli uomini alla luce dei minori investimenti nel capitale umano spendibile sul mercato del lavoro e per le loro più frequenti interruzioni nella partecipazione alla forza lavoro. Altre spiegazioni hanno da sempre portato all'elasticità dell'offerta di lavoro femminile al reddito familiare (al reddito del marito, per intenderci) e all'elasticità di sostituzione, ovvero alla sensibilità della decisione delle donne di entrare nel mondo del lavoro al salario del marito, piuttosto che al costo opportunità di rimanere inattive. Ma resta chiaro che alla base di tutto agirebbe il fattore culturale (Fernandez & Fogli, 2006; Patimo 2015). Così, gli atteggiamenti dei datori di lavoro non sarebbero altro che il frutto di pregiudizi e stereotipi derivanti dalla cultura prevalente fortemente dominata da una rigida divisione di genere del lavoro, guidata da stereotipi che, nelle teorie di psicologia cognitiva, si diffondono e resistono nel tempo poiché farvi ricorso consente agli individui un "risparmio" di elaborazione cognitiva per prendere decisioni. Allo stesso modo, il prevalere di certe scelte scolastiche ed occupazionali, risulterebbe fortemente condizionato dalle funzioni riproduttiva e di cura tradizionalmente attribuite alle donne, sempre dal costrutto sociale e dalle norme sociali vigenti, piuttosto che dalle preferenze individuali. Anche se bisogna sempre intendersi su cosa siano e come si formino le preferenze individuali.

La NHE è stata superata dalle evoluzioni successive nel campo degli studi sul lavoro femminile da un lato e istruzione e formazione/organizzazione della famiglia dall'altro. In molti Paesi, ed anche in Italia, oggi non c'è più alcuna differenza di genere nel livello e nella qualità degli studi (v. dati in Molendini). Inoltre, la divisione dei ruoli comporterebbe, in realtà, uno svantaggio per la donna perché la dipendenza economica riduce il potere contrattuale all'interno della famiglia e

amplifica le conseguenze economiche in caso di separazione o divorzio. La specializzazione domestica non soddisfa quelle donne desiderose di lavorare e disponibili a cogliere le nuove opportunità offerte alle donne sul mercato del lavoro dalla società post-industriale. La partecipazione femminile al mercato del lavoro, inoltre, consente di raggiungere una stabilità nel reddito familiare che consente di affrontare meglio i periodi di crisi.

Vista l'incapacità della teoria tradizionale di spiegare le discriminazioni tra uomini e donne (altra *penalty*), l'economia di genere ha spostato l'analisi sugli effetti che tali comportamenti discriminatori possono avere sul successo economico relativo ai diversi gruppi di individui. Diversi filoni dell'economia di genere si sono dunque concentrati su temi quali la segregazione occupazionale e la discriminazione di genere nel mercato del lavoro.

Il numero delle donne che svolgono un'attività extradomestica è aumentato, ma le donne appaiono relegate solo in alcuni settori di attività, in alcune professioni e in alcuni mestieri, in poche occupazioni che richiamano alla mente i ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura. Si tratta di lavori dignitosissimi quali insegnanti, segretarie, impiegate (soprattutto nei servizi ed in particolare nel commercio), infermiere, assistenti sociali, che sono la dimostrazione della persistenza di stereotipi sociali. Questi lavori sono caratterizzati da retribuzioni modeste, bassa qualificazione e nessuna prospettiva di carriera, e risultano solitamente più compatibili di altri con la gestione delle responsabilità familiari perché sono vicini al luogo di residenza, permettono orari flessibili, consistono in incarichi di routine e non richiedono trasferimenti e orari straordinari. Si parla, addirittura di femminilizzazione del posto di lavoro e questa caratteristica di per sé prevede salari inferiori, indipendentemente dal fatto che il lavoratore occupato sia un uomo o una donna.

La scelta di questo tipo di lavoro è determinata da una serie di fattori. Alcuni studi⁶ ritengono che sia il matrimonio ad orientare la scelta delle donne sposate verso alcuni settori piuttosto che in altri. Un altro motivo è meno costrittivo, nel senso che sono le donne stesse a scegliere liberamente certe professioni che non richiedono aggiornamenti continui. Queste donne, in previsione dei lunghi periodi di assenza che caratterizzeranno il loro percorso lavorativo, non scelgono qualifiche che si deprezzano rapidamente durante gli anni che trascorrono nel settore non di mercato.

In genere si fa distinzione tra segregazione occupazionale orizzontale e verticale. La prima indica la concentrazione di uomini e donne in settori diversi, la seconda indica l'esistenza di una concentrazione di donne o uomini in alcuni livelli lavorativi. La presenza di segregazione orizzontale è da ricondurre all'agire di pregiudizi di genere che ostacolano la flessibilità e l'adattamento ai cambiamenti del mercato del lavoro; la presenza di segregazione verticale evidenzia, invece, la presenza di barriere o, come dicono alcuni studiosi, l'esistenza di un "soffitto di cristallo", che ostacolano le carriere delle donne precludendo loro la possibilità di raggiungere quei traguardi che pur meriterebbero per la loro professionalità, dedizione, abilità, preparazione, aspettative, i loro progetti di vita e i loro studi.⁷ L'immagine del soffitto di cristallo ben si presta a rappresentare l'inaccessibilità alle opportunità: quell'invisibile barriera tiene le donne lontane dai vertici lavorativi, e opera attraverso sottili meccanismi di discriminazione o anche attraverso processi di auto-esclusione.

⁶ Claudia Goldin, *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, New York, Oxford University Press, 1990, pp. 150-79.

⁷ Rosti L. (2006), cit.

L'autoesclusione delle donne dal mondo del lavoro spesso deriva non da un problema oggettivo di difficoltà di conciliare la vita professionale con quella familiare, quanto da un senso di colpa che le rende timorose di non svolgere al meglio i due ruoli. I nostri datori di lavoro, da parte loro, sono, infatti, terrorizzati dall'evento maternità che vivono come un ostacolo alla produttività e come un aggravio di spese per le assenze dovute per la gravidanza, prima, e per i figli, dopo, pur essendo l'Italia uno dei paesi con il tasso di fecondità più basso, poco sopra 1,4 figli per donna. In realtà, spesso le donne mancano di alcune caratteristiche fondamentali per fare carriera: per esempio l'autostima, la capacità di tenere separati l'aspetto relazionale da quello lavorativo, la decisione, la volontà, la capacità di negoziare e la capacità di essere leader. La cultura è un insieme molto stratificato e inconsapevole di comportamenti che affondano le loro radici in primo luogo nella tradizione familiare cui si appartiene. Molti di questi comportamenti sono talmente radicati da essere ritenuti i soli accettabili, quasi fossero dei meccanismi automatici. I comportamenti relativi al genere sono tra i tanti comportamenti e valori che rispondono a questa descrizione.

Il divario retributivo di genere, o *gender*, è la differenza di remunerazione tra donne e uomini calcolata sulla base del differenziale medio nel salario orario lordo di lavoratrici e lavoratori. Si tratta di un fenomeno complesso, dovuto ad una serie di fattori legati tra loro e che riflette discriminazioni di genere fortemente presenti nell'economia e nella società (Blau & Khan, 2003).

Il divario può generarsi sul posto di lavoro quando le donne percepiscono un salario inferiore a quello dei maschi, pur svolgendo lo stesso lavoro o un lavoro di pari grado. Può trattarsi di una discriminazione diretta, consistente in un trattamento meno favorevole per le donne, o anche di pratiche o politiche che, pur senza un intento discriminatorio, finiscono per generare delle differenze salariali di genere (la legislazione dell'Unione vieta entrambi questi tipi di discriminazione).

Le differenze possono, poi, riguardare mansioni e settori. Le donne e gli uomini trovano spesso lavoro in settori diversi e svolgono mansioni diverse. I settori a prevalenza femminile hanno in genere salari più bassi di quelli a prevalenza maschile. Anche le politiche aziendali che riguardano l'avanzamento di carriera o le opportunità di formazione, finiscono per incidere sulla retribuzione delle donne. Le donne sono spesso penalizzate dai sistemi di incentivazione del personale quali bonus, premi di produzione o altri incentivi monetari o dalla composizione della busta paga, ed il motivo sarebbe anch'esso di natura storico-culturale. Le competenze e le capacità delle donne sono spesso sminuite, soprattutto nei settori dove sono maggiormente rappresentate, perché sono viste come abilità tipiche delle donne e non come indice di professionalità. Ciò ha effetti anche sulla loro retribuzione. In tutti i settori produttivi, ma in genere in economia ed anche in politica, le donne sono scarsamente rappresentate e anche nei settori tipicamente femminili le donne in carriera sono pochissime, soprattutto nelle posizioni che contano.

Nell'UE i CdA delle società sono, nel 2018, dominati dagli uomini: il 73% dei loro membri sono uomini, mentre le donne rappresentano solo il 27%, il 9% fra gli amministratori senior con incarichi esecutivi ed il 36% dei manager. Il 93% dei presidenti sono uomini, solo il 7% è rappresentato da donne⁸. In Italia, questa percentuale è passata le donne presidenti nelle 30 principali società quotate erano

⁸EIGE https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/datatable.

passate dal 5% del 2008 al 21% del 2019, con i membri dei Cda che hanno raggiunto quota 33% come previsto dalla legge Golfo-Mosca, ma senza ancora fare breccia nel soffitto di cristallo delle maggiori società quotate.

Tab. 1 Percentuale delle donne in UE nelle posizioni di vertice indicate

	Managers (2017)	Board members (2018)	Senior executives (2018)
EU	36	27	17
Belgium	36	32	14
Bulgaria	49	15	27
Czechia	29	14	6
Denmark	29	28	11
Germany	30	34	14
Estonia	49	8	23
Ireland	41	19	16
Greece	32	9	18
Spain	35	24	14
France	36	44	17
Croatia	36	17	21
Italy	29	36	9
Cyprus	23	11	15
Latvia	56	29	27
Lithuania	42	11	28
Luxembourg	15u	13	13
Hungary	43	15	13
Malta	34	10	19
Netherlands	29	31	17
Austria	32	26	5
Poland	47	21	13
Portugal	36	22	10
Romania	34	11	25
Slovenia	47	28	25
Slovakia	40	24	20
Finland	36	35	18
Sweden	42	36	24
United Kingdom	37	30	19

Fonte: Eurostat ,News Release 43/2019 del 7 marzo 2019

Secondo un noto rapporto Istat⁹ di qualche anno fa, le donne nei luoghi decisionali, nonostante il merito sono: Imprenditrici (19%) Dirigenti (27%) Libere professioniste (29%) Dirigenti medici di strutture complesse (13,2%) Prefetti (20,7%) Professori ordinari (18,4%) Direttori enti di ricerca (12%) Ambasciatrici (3,8%).

La tradizione e i ruoli di genere sono fattori che innescano meccanismi di condizionamento riguardo il posto riservato alla donna e all'uomo nella società, influenzandone anche le scelte scolastiche fin dall'età più giovane. Su questo tipo di decisioni incidono valori tradizionali ma anche stereotipi e pregiudizi. Quando poi le donne entrano nel mercato del lavoro *sembrano* preferire il part-time per poter conciliare famiglia e vita lavorativa. (Il corsivo evidenzia la insicurezza insita nella natura di queste preferenze, certamente condizionate dall'ambiente circostante). E' da notare come le maggiori percentuali tra donne manager e donne in CdA vengano contate nei Paesi delle ex blocco orientale europeo. Nonostante le falle mostrate

⁹ Linda Laura Sabbadini, Il lavoro femminile in tempo di crisi, ISTAT, 2012.

dalle economie di quei Paesi, in molti studi viene riconosciuta una maggiore attitudine egualitaria al lavoro, e di conseguenza alle norme sociali. Negli altri Paesi gli obblighi familiari/le preferenze individuali e familiari/le norme sociali precludono o comunque riducono le possibilità di una donna di fare carriera e guadagnare di più. Il divario salariale risulta infatti maggiore per le donne con figli o che lavorano part-time. Sono infatti le donne a dedicare dedicano più tempo alla casa e ai figli mentre gli uomini raramente prendono un congedo parentale o decidono di lavorare part-time. La giornata lavorativa di un uomo sul posto di lavoro è in genere più lunga, ma se nel conto delle ore lavorate dalle donne si aggiungono quelle non retribuite, una donna lavora sicuramente di più.

Diverse organizzazioni e istituzioni internazionali hanno recentemente pubblicato studi e relazioni che mostrano l'enorme potenziale che la cancellazione dei divari di genere potrebbe comportare a breve e lungo termine sia nei paesi ad alto che nei Paesi a basso reddito. Sono stati compiuti numerosi studi per valutare lo spreco di efficienza del persistere delle carenze di genere e per stimare il potenziale guadagno in termini di prodotto interno lordo (PIL) ipotizzando che le donne alla fine lavorassero alle stesse condizioni dei loro colleghi maschi (Mussida e Patimo, 2018).

Secondo il rapporto dell'Ufficio internazionale del lavoro (OIL, 2017), raggiungere l'obiettivo dell'agenda del G20, ovvero ridurre il divario di genere del 25% entro il 2025, aumenterebbe l'occupazione globale del 5,3%. Nei paesi sviluppati, questo aumento sarebbe del 3,3%. In totale, il PIL mondiale potrebbe aumentare del 3,9% nel 2025. E così avanti, tra l'altro, con gli studi del World Economic Forum (WEF, 2019), delle Nazioni Unite (ONU, 2017) e delle stime dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE, 2018), Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound, 2016). Rispetto alle politiche del mercato del lavoro e dell'istruzione, le politiche sulla parità di genere hanno un impatto maggiore sul PIL (DG EAC, 2016). Di qui il rinnovato interesse per implementare, finalmente il gender mainstreaming attraverso la valutazione d'impatto di genere (v. *infra*).

Gli impatti stimati sul PIL dell'aumento dell'uguaglianza di genere differiscono notevolmente tra i paesi dell'UE (EIGE, 2016), a seconda dei livelli iniziali di sviluppo e dell'uguaglianza di genere e dell'orizzonte temporale considerato.

Finalmente, negli ultimi anni le donne hanno cominciato a prendere coscienza del ruolo che spetta nel sistema economico e produttivo e a nutrire aspettative sempre maggiori nei confronti della vita professionale. L'uguaglianza sul posto di lavoro diviene un passo indispensabile per le imprese che vogliono collaborare con i migliori talenti. Un impiego di qualità è a sua volta fondamentale per creare un'atmosfera di lavoro positiva dove ognuno è apprezzato per i propri meriti. Motivare, fidelizzare, rendere partecipi al raggiungimento dell'obiettivo, sono le nuove strategie della buona gestione delle risorse umane che devono partire proprio dalla valorizzazione del genere nel senso della positività della diversità fatta da complementarità e partecipazione.

I datori di lavoro possono valorizzare le competenze femminili e sfruttare a proprio vantaggio i talenti e le capacità delle donne con politiche atte a conciliare lavoro e famiglia e offrendo opportunità di formazione e di carriera. La promozione dell'utilizzo dei bilanci di genere in seno alle aziende pubbliche, ma anche tra le aziende private sembra andare nella direzione di maggior impegno e trasparenza. L'utilizzo delle capacità femminili, troppo spesso sottoutilizzate, permette di colmare

le carenze di competenze e professionalità sul mercato del lavoro. Apprezzando le proprie dipendenti e premiandone le capacità e le potenzialità, il datore di lavoro può guadagnarne in efficienza e prestazioni. Un'impresa che recluta e trattiene i talenti più brillanti, ad esempio, crea un'immagine positiva di sé. Le imprese che sviluppano piani e strategie di parità creano un ambiente di lavoro più produttivo per l'insieme dei dipendenti, siano essi donne o uomini. L'impresa può attrarre più clienti, ottenere prestazioni migliori e rendersi più competitiva. Avendo maggior fiducia in se stessi e sentendosi apprezzati per il lavoro che svolgono, i dipendenti diventano inoltre più creativi e produttivi.

Durante la crisi economica e finanziaria, si è assistito a una crescita della partecipazione delle donne nell'economia e del loro contributo alle finanze familiari. La parità di genere e la necessità di colmare il divario retributivo sono quindi questioni essenziali per la crescita occupazionale, la competitività e la ripresa economica, e non solo come percettore di reddito ausiliario e secondario.

Il passaggio auspicato è dall'augurarsi "un lavoro per le donne" ad augurarsi "una carriera per le donne", nell'accezione più positiva del termine, cioè quella di una vita lavorativa proficua, non discontinua e migliorativa.

La Strategia europea dell'occupazione, ovvero l'incompiuta

La Strategia europea per l'occupazione (SEO) è stata avviata dal Consiglio straordinario sull'occupazione di Lussemburgo nel novembre del 1997, per mettere in atto quanto disposto dal Trattato di Amsterdam che, per la prima volta, ha inserito formalmente gli interventi per il lavoro tra le priorità dell'azione comunitaria.

La SEO impegna l'UE ed i Paesi membri a definire e realizzare un insieme di politiche, che inizialmente erano state articolate in quattro obiettivi fondamentali (i cosiddetti pilastri SEO): Occupabilità; Imprenditorialità; Adattabilità; ed infine Pari opportunità, diventati poi 10 comandamenti/orientamenti ed ora rientrati su 4 linee guida: Promuovere la domanda di lavoro, in particolare gli orientamenti per la creazione di posti di lavoro, la tassazione del lavoro e la fissazione dei salari; Miglioramento dell'offerta di manodopera e di competenze, affrontando le carenze strutturali nei sistemi di istruzione e formazione e affrontando la disoccupazione giovanile e di lunga durata; Migliore funzionamento dei mercati del lavoro, con particolare attenzione alla riduzione della segmentazione del mercato del lavoro e al miglioramento delle misure attive del mercato del lavoro e della mobilità del mercato del lavoro; Equità, lotta alla povertà e promozione delle pari opportunità per tutti.

Questa strategia rientra ora nella strategia Europa 2020 per la crescita e viene attuata tramite il semestre europeo, un processo annuale che promuove lo stretto coordinamento delle politiche tra gli Stati membri dell'UE e le istituzioni europee.

Colmare il divario retributivo tra i sessi è una priorità dell'UE sin dal Trattato di Roma del 1957 e oggi trova rinnovato fondamento giuridico nel trattato di Lisbona e nella Carta dei diritti fondamentali.

L'Unione combatte i pregiudizi di ruolo in tutti gli ambiti, scolastico, familiare, lavorativo e nel tessuto sociale. La parità di genere e la valorizzazione delle potenzialità e delle competenze femminili sono fattori essenziali per colmare il

divario salariale e realizzare gli obiettivi della strategia di crescita dell'UE «Europa 2020».

Nel programmare le azioni sui pilastri della uguaglianza di genere l'UE aveva previsto, seguendo le linee guide di altri organismi internazionali¹⁰, l'utilizzo dell'approccio del *gender mainstreaming* (GM) già dal 1997. Nel 2003, però, l'UE stessa si interrogava su quanti avessero inteso cosa fosse il GM, quale fosse la sua funzione, e se fosse inteso come mezzo o come fine. Dopo ripetuti studi e pubblicazioni da parte della CE, venne riconosciuto che il concetto di GM non era sempre compreso, non nello stesso modo in tutti i Paesi almeno. Sebbene il GM nel suo insieme fosse adeguatamente compreso dai responsabili delle pari opportunità altri avevano spesso solo idee vaghe e non distinguevano realmente il concetto dalla questione più generale dei progressi verso l'uguaglianza sul lavoro. La classifica della comprensione non corrispondeva alla normale valutazione dei paesi "avanzati" e "meno avanzati" (rispettivamente nord e sud) sulla questione dell'uguaglianza di genere. Il concetto di integrazione di genere, che, ad esempio, sembra essere stato ampiamente recepito in Svezia (gli intervistati svedesi hanno spesso ritenuto di non attendere che l'azione comunitaria formulasse e attuasce l'integrazione di genere), è molto meno ben assimilato in altri paesi del nord Paesi europei, in particolare Danimarca e Paesi Bassi. Dopo la prima valutazione, viene ripensata ed inglobata nella strategia di Lisbona, per poi confluire nella madre di tutte le Strategie: Europa 2020. Solo che nel frattempo gli obiettivi sono così mutate, con buona pace della parità di genere (che diventa più una questione di giustizia – viene inclusa nell'JHA DG - che di diritto al lavoro e all'autoaffermazione in Employment social affairs and inclusion DG) e del toolkit GM.

Tab. 2: Obiettivi di occupazione nelle diverse Strategie

SEO 1997	Strategia di Lisbona 2007	Europa 2020
gender mainstreaming (gl 16) riduzione dei gap di genere (gl 17) conciliazione tra lavoro e vita familiare (gl 18)	occupazione totale 70% occupazione femminile 60% occupazione lavoratori maturi 50% annuo di crescita 3% 3% investimenti in R&S su PIL	Occupazione: 75% Istruzione: riduzione abbandoni sotto 10% Aumento istruzione universitaria 40% (30-34) Povertà: 20 milioni di persone povere o a rischio di povertà in meno Cambiamenti climatici ed energia: (...)

Fonte: sintesi di documenti UE da parte dell'autore

¹⁰ Nel 1997, il Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite ha definito il concetto di *gender mainstreaming* come "il processo attraverso cui sono valutate tutte le implicazioni per le donne e per gli uomini di ogni azione progettata, in tutti i campi e a tutti i livelli, compresa l'attività legislativa, politica e di programmazione. (...). L'obiettivo è il raggiungimento della parità di genere" (ECOSOC, Agreed conclusions 1997/2, UN doc. A/52/3, Capitolo IV, par. 4).

Infatti, nello stesso documento che procedeva alla valutazione del GM esso veniva reso in italiano con integrazione di genere, traduzione non propriamente adatta a rendere il concetto. Il rischio di non comprendersi era elevato e motivato, pertanto il GM è sparito per un po' per poi tornarvi in seno all'EIGE (European Institute for Gender Equality), fondato nel 2006 e con una serie di provvedimenti atti a facilitare l'analisi e la valutazione delle azioni, evidentemente pubbliche.

Nel 2007 la Commissione europea ha adottato una comunicazione dal titolo "Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini" in cui propone una serie di iniziative concrete che vanno da una migliore applicazione della normativa esistente a politiche occupazionali volte ad eliminare le disparità salariali tra i sessi, passando per la sensibilizzazione dei datori di lavoro e delle parti sociali e per lo scambio di buone pratiche all'interno dell'UE. Eliminare le disparità salariali tra i sessi è anche uno degli obiettivi della "Strategia della Commissione europea per la parità fra donne e uomini 2010-2015". Essa si estende a tutti i campi: economia e mercato del lavoro, parità salariale, parità nelle posizioni di responsabilità, lotta contro la violenza di genere e promozione della parità di genere all'esterno dell'UE. La Commissione Europea a marzo 2014 ha pubblicato una raccomandazione riguardante la trasparenza dei salari. Lo scopo di è quello di proporre delle misure per gli Stati membri per facilitare la trasparenza delle retribuzioni nelle aziende. Tra le misure, ad esempio, la possibilità per i dipendenti di ottenere più facilmente informazioni sulla retribuzione o l'introduzione da parte delle aziende di un rapporto sul salario e di un sistema di classificazione del lavoro neutro rispetto al genere.

Per agevolare il tentativo da parte dei datori di lavoro di colmare il differenziale retributivo di genere, la Commissione ha presentato il progetto "Equality Pays Off" nel 2012 e nel 2013. Tale iniziativa di sensibilizzazione è stata lanciata per mostrare come uguaglianza di genere e parità salariale siano benefiche per le imprese nel contesto delle nuove tendenze demografiche e delle crescenti carenze di manodopera qualificata. La responsabilità di trovare una soluzione al divario retributivo ricade innanzitutto sui governi nazionali e sulle parti sociali. L'Unione offre il proprio sostegno, ma le misure vanno individuate a livello nazionale e in tal senso l'opinione pubblica degli Stati membri gioca un ruolo fondamentale.

Infine, tra gli strumenti di integrazione di genere (GM) abbiamo, insieme al menzionato bilancio di genere, la valutazione d'impatto di genere (VIG).

La VIG è stata definita come "una valutazione ex ante, analisi o valutazione di una legge, politica o programma che consente di identificare, in modo preventivo, la probabilità che una determinata decisione abbia conseguenze negative per lo stato di parità tra donne e uomini". È assimilabile ad un'analisi di impatto della regolamentazione (AIR) in una dimensione specifica che è quella di genere. La Commissione europea definisce la valutazione dell'impatto di genere come segue: "La valutazione dell'impatto di genere è il processo di confronto e valutazione, secondo criteri di genere, della situazione attuale e della tendenza con lo sviluppo previsto derivante dall'introduzione della politica proposta. La valutazione dell'impatto di genere è la stima dei diversi effetti (positivi, negativi o neutri) di qualsiasi politica o attività implementata su elementi specifici in termini di parità di genere."

L'architettura di questa valutazione prevede uno studio preliminare sullo stato delle cose al momento della valutazione (per definire che esista una questione di genere... ma se ritorniamo al GM, tutte le questioni sono riportabili ad una

valutazione sugli equilibri di genere...) e in seguito ad una valutazione ex ante degli effetti di una tal misura.

L'obiettivo finale della valutazione dell'impatto di genere è migliorare la progettazione e la pianificazione della politica in esame, al fine di prevenire un impatto negativo sulla parità di genere e rafforzare la parità di genere attraverso leggi e politiche più attente ed efficaci. Un obiettivo primario è quello di adattare la politica per assicurarsi che eventuali effetti discriminatori siano rimossi o mitigati.

Se avessimo valutato alcuni dei provvedimenti presi in tempi di emergenza forse ci saremmo accorti degli effetti negativi su più livelli nella vita delle donne. Ma ovviamente l'emergenza è l'emergenza, e come tale ha tempi immediati e velocissimi. Il punto è che in un Paese "abituato" a questo tipo di valutazione (così come all'AIR citata sopra) probabilmente alcune considerazioni sarebbero state fatte in modo automatico, tanto da dare disposizioni immediate per sicurezza e ordine pubblico, e disposizioni immediatamente successive per riparare ai deficit che alle disuguaglianze che smart working, scuole online, riduzione dei redditi, chiusura delle attività e cura di familiari dipendenti non conviventi hanno portato nella vita quotidiana delle donne in una notte.

Conclusioni

La ripresa dalla crisi richiederà nuova energia e nuova forza lavoro, da ripescare tra i fuoriusciti e tra i superstiti in attività. Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro nel 2020 l'Europa rischia di perdere 12 milioni di posti di lavoro a tempo pieno a causa della crisi innescata dalla pandemia di coronavirus. Tra i settori più a rischio ci sono i servizi di alloggio e ristorazione, l'industria manifatturiera, la vendita al dettaglio e l'amministrazione. Per aiutare i paesi più colpiti dalla crisi del coronavirus il commissario europeo per il lavoro Nicolas Schmit ha affermato che: "Per prima cosa, penso che dobbiamo fare in modo che il maggior numero possibile di persone conservi il proprio lavoro. È quello che cerchiamo di fare attraverso strumenti come SURE che rafforza il pilastro sociale dell'Unione europea, assicurando un miglior equilibrio tra il consolidamento dell'unione economica e monetaria e la convergenza al rialzo dei diritti sociali europei, come corresponsabilità e solidarietà. (...) La pandemia sta causando forti perdite di occupazione in Europa. Le cifre che abbiamo sotto gli occhi disegnano un panorama sconvolgente, con tassi di disoccupazione che non si vedevano dal Dopoguerra. L'impatto dell'emergenza sanitaria si vede essenzialmente dal calo brusco dei disoccupati che sono finiti tutti tra gli inattivi (+2,3%, pari a +301mila unità). Anche questo un segnale delle difficoltà a trovare occasioni di impiego spesso dovuto anche alla mancanza di competenze o un basso livello d'istruzione. Secondo le previsioni economiche di primavera 2020 (EC 2020) l'economia della zona euro subirà una contrazione record del 7,5 % nel 2020, per poi crescere del 6,25 % nel 2021; allo stesso modo l'economia dell'UE dovrebbe contrarsi del 7,5 % nel 2020 e crescere del 6 % circa nel 2021. Le proiezioni di crescita per l'UE e la zona euro sono state riviste al ribasso di circa nove punti percentuali rispetto alle previsioni economiche d'autunno 2019". "Nonostante lo shock per l'economia dell'UE sia simmetrico, la ripresa economica di ciascuno Stato membro dipenderà non solo dall'evoluzione della pandemia in quel determinato paese, ma anche dalla struttura di ciascuna economia e dalla capacità di ognuna di rispondere con politiche di stabilizzazione" – ha così dichiarato Valdis Dombrovskis.

In ogni caso la crisi simmetrica richiede una risposta simmetrica, o meglio concertata e condivisa. La riapertura delle frontiere ci spingerà lentamente, in attesa del vaccino, verso comportamenti e pratiche consolidate, consentendo una ripresa, ci si augura, rapida e rinvigorente

I cittadini europei da nord a sud, della vecchia o della nuova guardia, torneranno ad avere comportamenti molto simili, a fare molte cose insieme fisicamente o anche virtualmente insieme (cioè fanno le stesse cose nello stesso momento ma in posti diversi): viaggiare per il continente, commerciare e fare business e impresa, avere comportamenti alimentari convergenti, fare esperienze di studio internazionali grazie al programma Erasmus¹¹.

Una grande lacuna è costituita dalla Politica, dal modo in cui si fa politica in UE, intesa a livello associativo e soprattutto per le elezioni del Parlamento europeo. Purtroppo non esiste un modo di fare politica europeo. Quando si vota per le elezioni europee i cittadini di ogni Paese votano (quando votano!) per i loro candidati nazionali, in tempi diversi, con sistemi elettorali diversi, con programmi diversi che vertono più su tematiche nazionali che transnazionali/europee, senza una organizzazione preliminare in gruppi: solo all'arrivo a Strasburgo si uniscono per gruppi più o meno omogenei o convergenti. C'è molto poco di europeo in queste elezioni: dal deficit democratico ad un deficit di delega. È difficile quindi portare avanti dibattiti e discussioni che nascano davvero dalla base. E se pensiamo alle questioni di genere, è davvero un'occasione persa perché potremmo passare dall'essere il 50% di 60 milioni di italiani all'essere il 50% di 500 milioni di europei.

Con questo deficit di delega e di rappresentanza manca sicuramente trasparenza e soprattutto intelligibilità, soprattutto nei momenti di maggiore necessità e nelle crisi, come questa crisi pandemica in corso ha più volte dato modo di vedere.

Ecco perché mi piace pensare che la consapevolezza europea possa andare di pari passo con la consapevolezza di genere, implicando così una massa critica molto più elevata, dove le differenze culturali esistenti fungano da scintilla alle trasformazioni culturali che in alcuni Paesi sono necessarie, pur preservando identità e cultura nazionale quando occorre, ma lasciandosi contaminare dalle altre culture che sono arrivate prima (anche se non sempre perché sono partite prima) ai traguardi che ci auguriamo: che nessuna donna debba mai dover "scegliere" tra istruzione ed ignoranza, tra famiglia e lavoro, tra affermazione di sé e cura dei propri cari, tra rispetto e violenza.

In un processo di rappresentanza politica europeo più partecipato, è auspicabile che si possa andare oltre lo stato-nazione (che tanti danni ha fatto nella nostra storia e che minaccia ancora di farne ora) e fare in modo che problemi come quello della cambiamento climatico, dell'invecchiamento della popolazione, della dignità del lavoro, della sfida migratoria o ancora della parità delle opportunità per le donne possano essere sfide paneuropee, e che quindi non possano essere risolte in isolamento solo dall'Italia (essendo tra l'altro impossibile) ma possano invece essere discusse in chiave paneuropea da gruppi di donne e di uomini, ben informati,

¹¹ Il programma Erasmus è stato giudicato una delle politiche europee più di successo degli ultimi trent'anni: ogni tanto gli studenti europei si sposano, mettono su famiglia anche e hanno bambini. Si conta siano nati un milione di bambini tra gli studenti Erasmus soltanto negli ultimi 15 anni.

e che condividano obiettivi equi e sostenibili senza arrecare danno alle generazioni future.

La priorità più trasversale, quella che permea ogni campo socio economico e che ha un impatto fortissimo sulle questioni di genere, risiede nella battaglia agli stereotipi di genere. I suggerimenti che provengono da questo e da altri studi più autorevoli (Bertrand, 2020) si dirigono in quattro direzioni: 1) la comunicazione dei risultati della ricerca attraverso i mezzi principali di comunicazione e la formazione scolastica. La ripetizione e l'estensione degli studi a livello mondiale non fa che irrobustire i risultati di questi studi e la conoscenza attraverso la comunicazione di risultati, soprattutto con le nuove generazioni nelle scuole: sottostimare la diffusione e perpetrazione latente degli stereotipi tra i giovani è già un errore quasi irreparabile, che comunque ritarda l'agognata distruzione degli stereotipi. 2) l'azione delle politiche pubbliche: evitare quelle misure che tengono le donne fuori dal mercato del lavoro, rafforzando così gli stereotipi, propendendo piuttosto per quelle neutre verso il genere come quelle che facilitano la conciliazione fino a quelle che invertono il problema: misure con le quote azzurre in campi fuori dalla portata dei padri (congedi, permessi, ecc. per i padri) che incentivino contro-stereotipi, annullando così gli stereotipi. 3) incentivare pratiche organizzative aziendali e nel mercato del lavoro che correggano i carichi maggiormente gravanti sulle donne promuovendo l'attaccamento al lavoro proprio nei periodi di maggiore difficoltà di conciliazione. 4) reindirizzare le distorsioni presenti nelle organizzazioni, promuovendo la parità di genere come una esaltazione dei talenti (e quindi della produttività e dei risultati dell'azienda).

Il messaggio che deve passare è che un mondo migliore non è quello governato dalle sole donne, ma è quello governato dalle persone più talentuose e più capaci, senza distinzione di genere. Il rischio, altrimenti, è quello di cadere nella stessa trappola degli stereotipi, con una sottovalutazione di come siano insignificanti le differenze medie tra i generi in confronto alla grande variabilità esistente all'interno di ciascun genere.

Riferimenti bibliografici

- Bartik, A., Bertrand, M., Lin, F., Rothstein, J., & Unrath, M. (2020), Measuring the Labor Market at the Onset of the COVID-19 Crisis. *University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper*, (2020-83).
- Bertrand, M. (2020, May). Gender in the Twenty-First Century. In *AEA Papers and Proceedings* (Vol. 110, pp. 1-24).
- Blau, F., Kahn, L. (2003), Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 106–144.
- EC (2020) European Economic Forecast INSTITUTIONAL PAPER 125. MAY 2020
- Eurofound (2016), The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Institute for Gender Equality (2016), Poverty, gender and intersecting inequalities — Review of the implementation of an area A: Women and poverty of the Beijing Platform for Action, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fogli, A., R. Fernandez, (2009).: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility. *American Economic Journal: Macroeconomics*, American Economic Association, 1(1), 146-77

Goldin C. (1990), *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, New York, Oxford University Press, 1990, pp. 150-79.

Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American economic review*, 96(2), 1-21.

ILO (2017), *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017*. International Labour Office. Geneva: ILO, 2017

Keck, W., Saraceno, C. (2013), The impact of different social-policy frameworks on social inequalities among women in the European Union: the labour-market participation of mothers, *Social Politics*, pp. 1-32.

Mussida C., R. Patimo (2018), Women's care responsibilities, employment and health: a two countries' tale (No. Dises141). Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimenti e Istituti di Scienze Economiche (DISCE). (

Patimo R. (2015), "Culture and Female Labor Market Participation", *Rivista Italiana di Economia, Demografia e Statistica*, vol. LXIX, n.1 Gennaio-Marzo, p. 159-166.

Patimo R., C. Mussida (2017), "Labour market access, family responsibilities and health perception of Italian women" *SERIES Working Papers*, n. 04/17.

Patimo R., T. García Pereiro (2017), From the double role to the multiple burden of women: career or carer?. pp.351-370. In da Molin G. (ed.) *Research in Progress. Population, Environment, Health*. - Collana Cirpas, Cacucci Editore.

Patimo R., T. Garcia Pereiro, R. Calamo (2015), "On The determinants of female activity rates in some European countries", *Rivista Italiana di Economia, Demografiae Statistica*. vol. LXIX n.1 Gennaio-Marzo, p. 167-174.

U. N. (2017). *Women, Annual Report 2016-2017*.

World Economic Forum (2019), *Global Gender Gap Report 2020*, available online at <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>.

Il lavoro e le donne tra disuguaglianze strutturali ed effetti pandemia. Un Piano per il Lavoro

di Serenella Molendini

Lo scenario dell'occupazione femminile pre-Covid: le Disuguaglianze strutturali.

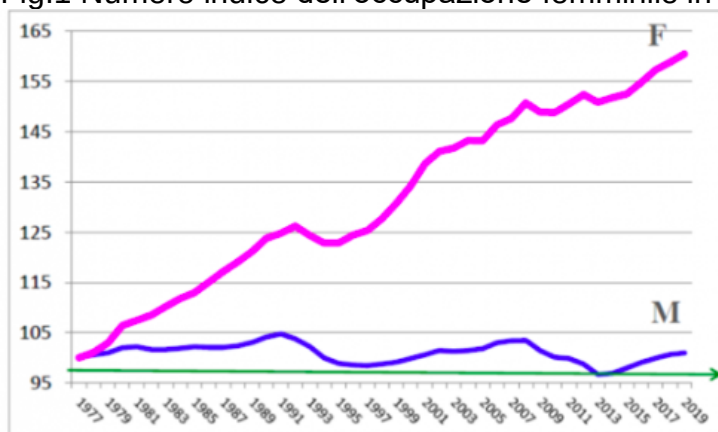
*“La crescita delle disuguaglianze e delle povertà mette a rischio la democrazia inclusiva e partecipativa, la quale presuppone sempre un’economia e un mercato che non escludono e che siano equi. Si tratta, allora, di vincere le cause strutturali delle disuguaglianze e della povertà.”*¹²

La questione, quindi, della riduzione delle condizioni di disuguaglianza e di povertà è la nuova questione sociale che interpella tutti e che chiede, soprattutto alla politica, una risposta urgente, seria, complessa: garantire i diritti e il bene di tutti, donne e uomini.

La disuguaglianza uomo - donna, in particolare nel lavoro, è certamente quella più complessa, perché il lavoro influenza tutte le dimensioni della vita umana e perché la componente femminile è da sempre una delle componenti più fragili e più discriminate in ogni ambito e in ogni livello.

Eppure le donne verso la fine degli anni '70 *“sono entrate con determinazione nel mercato del lavoro diventando le vere protagoniste del cambiamento, cogliendo tutte le opportunità offerte dal processo di terziarizzazione dell’economia...”*¹³

Fig.1 Numero indice dell'occupazione femminile in Italia 1977-2019



Fonte ISTAT dati estratti al 1 maggio 2020

¹² Discorso tenuto da Papa Francesco al Pontificio Consiglio della Giustizia e della Pace (2014)

¹³ L. Rosti: *Postcovid, se le donne escono dal mondo del lavoro ci perdiamo tutti*. Alley Oop (Sole24ore) 21 maggio 2020.

Le donne, però, fin dal primo momento, hanno lottato, spesso a mani nude, per rendere compatibili il loro lavoro con le esigenze della famiglia.

Il lavoro di cura (della casa, dei figli, dei genitori) è sempre stato, e spesso lo è ancora, a carico delle donne, avendo come esito: discriminazioni sul lavoro, dimissioni a seguito di maternità, carriere bloccate. Insomma, le “donne equilibriste” sono rimaste intrappolate da decenni in una disuguaglianza strutturale che consegna l'Italia tra i paesi, in Europa e nel mondo, ultimi per divario occupazionale.

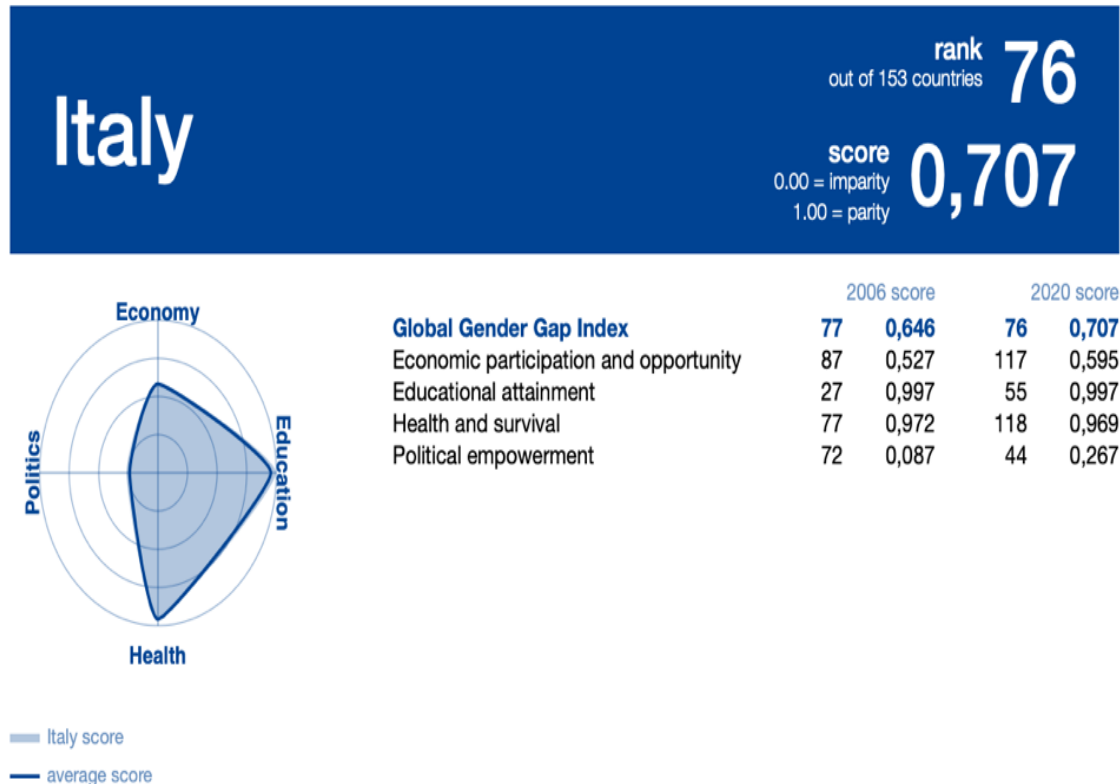
Lo scenario italiano è, dunque, complesso. Le disuguaglianze di genere sul mercato del lavoro sono molto più forti che nel resto d'Europa.

È sufficiente leggere tutte le analisi che vengono effettuate sul tema e di cui qui si offre una breve sintesi.

Secondo l'ultimo rapporto sul *gender gap* del World Economic Forum (2019) l'Italia è al 76° posto (nel 2018 l'Italia era al 70° posto, dopo il balzo in avanti rispetto al 2017 con l'Italia all'82°) su 153 Paesi per uguaglianza di genere. Dunque rispetto al 2018 sono stati persi sei posti.

Qual è il motivo? A giudicare dai dati il problema non è tanto nella rappresentanza politica o nella presenza di donne in Parlamento o nell'Istruzione, quanto sulle opportunità e sulla partecipazione alla vita economica, a cui fa seguito la disparità di trattamento salariale che fa di noi i **125esimi** in una lista di 153.

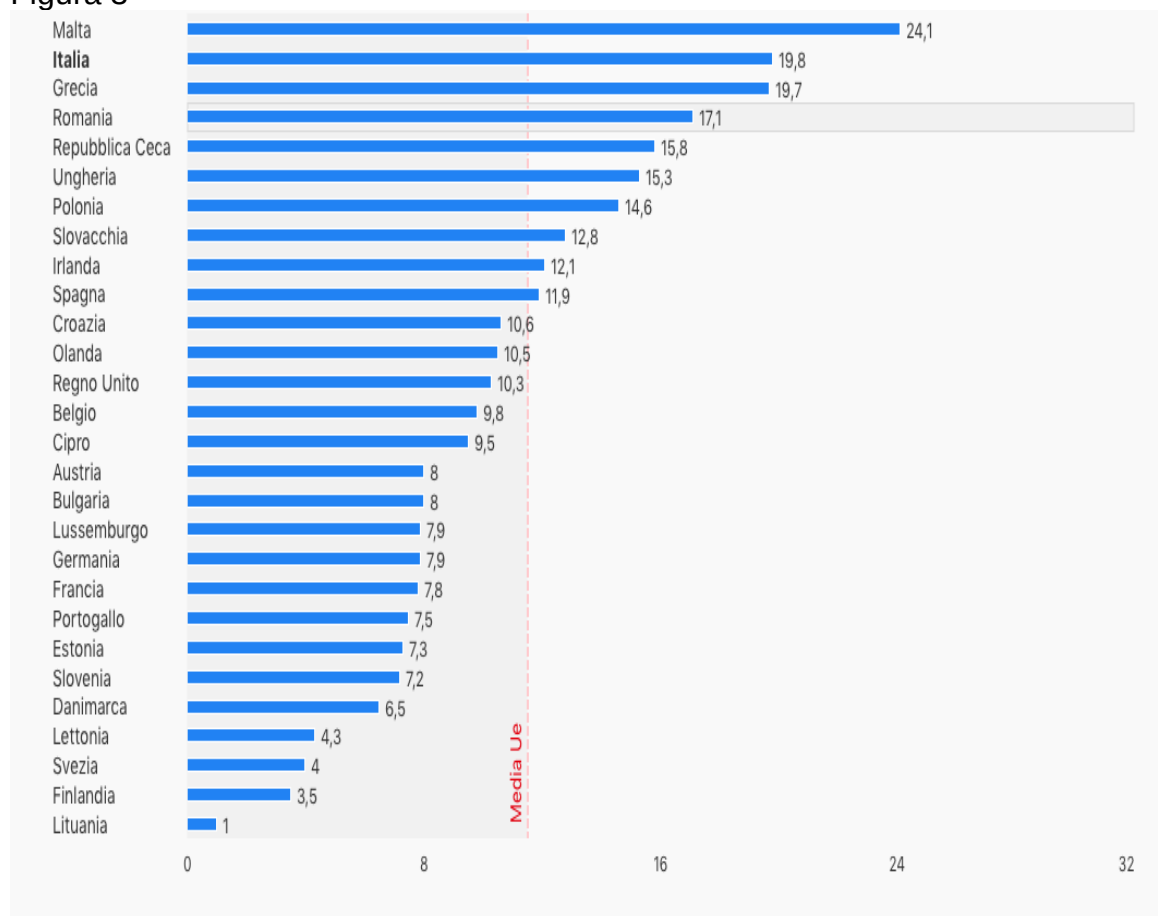
Figura 2



Fonte: Global Gender Gap Report 2020

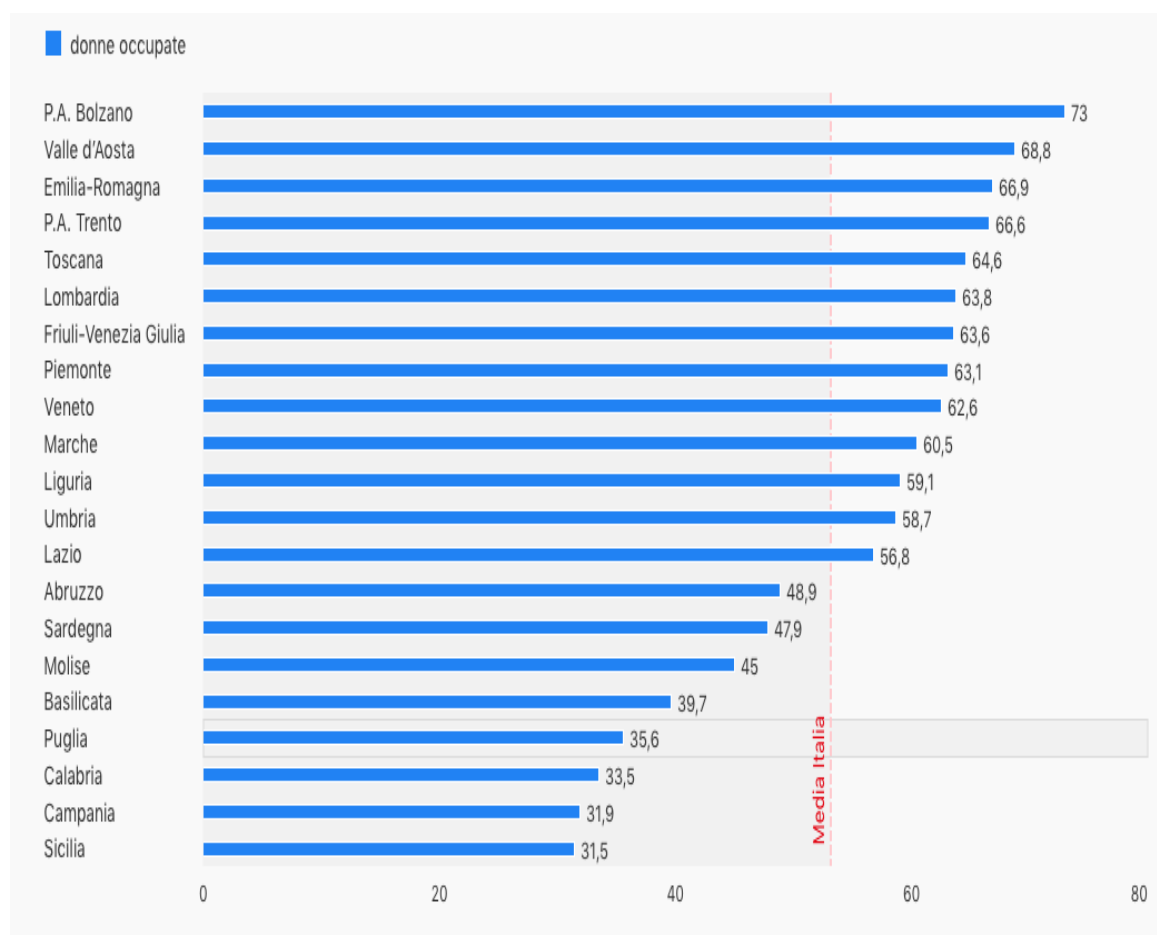
Se poi osserviamo il divario Uomo – Donna in Unione Europea, l'Italia occupa il 2° posto (con un divario altissimo di 19,80).

Figura 3



E la disuguaglianza occupazionale è molto evidente anche nel divario territoriale tra Regioni, con tutte e cinque le regioni del SUD in fondo alla classifica. Le Regioni del Nord hanno un tasso di occupazione femminile di oltre il 60% e tutte le Regioni del SUD sotto il 40% con punte al 31% della Sicilia.

Figura 4



Anche il **Rapporto EIGE 2019** (Istituto Europeo Uguaglianza di genere) ci illustra che, pur avanzando, l'Italia è al 14° posto nell'UE con un punteggio di 63 punti su 100. I punteggi dell'Italia sono più bassi di quelli dell'UE in tutti i domini¹⁴, eccetto quello della salute (88,7 punti). Le disuguaglianze di genere sono più pronunciate nei domini del potere (47,6 punti), del tempo (59,3 punti, in stallo dal 2005) e del lavoro (con 63,1).

In questo ultimo dominio il punteggio dell'Italia è il più basso di tutti gli Stati membri dell'UE.

Circa il 33 % delle donne lavora a tempo parziale, rispetto al 9 % degli uomini.

E mentre il 28 % degli uomini passa da un lavoro a tempo parziale a un lavoro a tempo pieno, solo il 14 % delle donne riesce ad avere in lavoro a tempo pieno .

In media le donne lavorano 33 ore a settimana e gli uomini 40. Le disparità nella concentrazione delle donne e degli uomini nei diversi settori del mercato del lavoro

¹⁴ I domini sono sei: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute. Rientrano nell'indice altri due domini, che tuttavia non incidono sul punteggio finale. Il dominio delle disuguaglianze intersezionali mostra come le disparità connesse al genere siano correlate a età, disabilità, paese di nascita, istruzione e tipo di famiglia. Il dominio della violenza contro le donne misura e analizza le esperienze di violenza subite dalle donne.

continuano a rappresentare un problema. Circa il 26% delle donne è impiegato nei settori dell'istruzione, della salute e dell'assistenza sociale, rispetto al 7 % degli uomini. Le donne (6 %) sono meno presenti rispetto agli uomini (31 %) nelle professioni scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche (STEM).

L'EIGE ha calcolato che il costo della perdita di occupazione associato alle responsabilità di assistenza delle donne nell'UE è pari a circa 370 miliardi di EURO all'anno.

Infine i **dati ISTAT relativi al IV trimestre 2019** ci consegnano ancora una volta l'inesorabile divario tra uomini e donne e tra Nord e Sud sia per quanto concerne i dati sull'occupazione sia per i dati sull'inattività che sono ancora più allarmanti

TASSO DI OCCUPAZIONE 15-64 ANNI PER SESSO, RIPARTIZIONE GEOGRAFICA, CLASSE DI ETÀ, CITTADINANZA E TITOLO DI STUDIO. IV trimestre 2019 (Fonte: ISTAT Rilevazione sulle forze di lavoro). **Figura 5**

CARATTERISTICHE	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	59,2	68,3	50,1
RIPARTIZIONE			
Nord	68,1	75,3	60,7
Centro	63,5	71,3	56,0
Mezzogiorno	45,1	57,3	33,1
CLASSE DI ETÀ			
15-34 anni	41,9	47,6	35,8
15-24 anni	18,4	21,5	15,0
di cui: 20-24 anni	32,7	37,7	27,2
25-34 anni	63,0	71,8	54,0
35-49 anni	73,9	84,8	63,1
50-64 anni	61,2	72,4	50,7
CITTADINANZA			
Italiana	59,0	67,6	50,3
Straniera	60,5	74,2	48,6
TITOLO DI STUDIO			
Fino licenza media	44,4	56,7	30,5
Diploma	64,9	74,2	55,5
Laurea e oltre	79,1	84,3	75,3

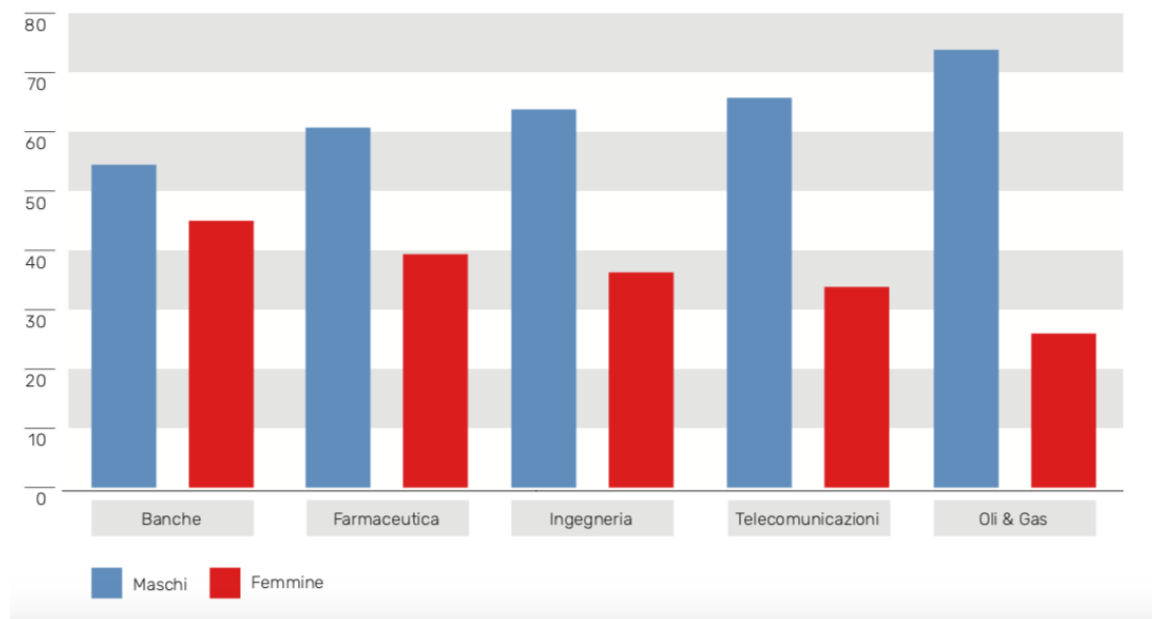
E anche il tasso complessivo di inattività nel IV trimestre del 2019 presenta tassi molto sconcertanti.

Maschi e Femmine	Maschi	Femmine
34,2	25,0	43,2

“Le poche donne occupate, inoltre, non sono attive nei settori meglio remunerati sul mercato del lavoro. Secondo l’indagine 2019 di Jobpricing (REF) i settori più remunerativi in Italia (indipendentemente dalla qualifica professionale) sono le banche, la farmaceutica, l’ingegneria, le telecomunicazioni e il settore di oli e gas. Purtroppo in tutti questi settori le donne sono in minoranza, come si vede dalla seguente figura. Nel settore oli e gas, le donne sono meno del 30% degli occupati!

15

Figura 6



Le donne italiane, invece, sono presenti soprattutto nei Servizi, nel Turismo, nel Commercio, nella Cultura, settori che stanno soffrendo di più nella pandemia.

Del resto, a studiare materie scientifiche e tecnologiche sono soprattutto i maschi. In Italia, secondo i dati Alma Laurea le iscritte ai corsi dell'area STEM (acronimo inglese per scienze, tecnologia, ingegneria, matematica) sono solo il 34,8% del totale. La percentuale crolla se si considerano le lauree in scienze informatiche: solo il 15,2% del totale.

Ma perché ci sono meno donne nel mondo tecnologico?

Il rapporto She Figures 2015 della Commissione Europea evidenzia, tra le altre cause, anche la mancanza di modelli nel mondo accademico: se le donne nelle scienze sociali e in campo umanistico rappresentano rispettivamente il 28,4% e il 19,4% dei professori, le donne impegnate nel campo dell'ingegneria e ICT sono solo il 7,9%. Lo stesso rapporto rivela che in 17 dei 28 Paesi considerati è molto più facile per gli uomini ottenere fondi di ricerca, con un evidente impatto sulle prospettive di carriera.

D'altra parte solo una donna su due è "cittadina digitale" e circa la metà non ha accesso al web. Rimanendo "fuori dalla rete", le donne sono cittadine di serie B della società dell'informazione.

15 T. Ferrario e P. Profeta, *Un paese in bilico tra rischi e opportunità. Donne in prima linea*. Laboratorio Futuro Istituto Toniolo, 2020

Gli stereotipi di genere, certo, esistono a prescindere dal web, ma col digitale l'impatto può risultare amplificato." E, dunque, la "selezione" parte molto prima, nel contesto familiare e sociale e tra i banchi di scuola.¹⁶

Il divario occupazionale e la segregazione di genere formativa e lavorativa tra donne e uomini si ripercuote, naturalmente, anche sul **divario retributivo e su quello pensionistico**.

In media i salari delle donne sono il 16% più bassi di quelli degli uomini. Poiché a minori salari corrispondono minori contributi previdenziali, il divario di genere si ripercuote anche a livello pensionistico. Questo *gender pension gap* a sfavore delle donne ha un peso ancora maggiore se si considera che l'aspettativa di vita femminile è maggiore rispetto a quella maschile.

Un altro dato interessante proviene **dall'indagine IPSOS**, dove appare evidente un gap finanziario di genere che porta gli uomini, per esempio, ad essere titolari di conti corrente in numero maggiore delle donne. In un momento in cui il futuro appare incerto è interessante rilevare come gli italiani abbiano in generale scarse competenze finanziarie, ma con le donne che per oltre il 63% affermano di non partecipare mai ad una discussione economica e di non avere acquistato un prodotto finanziario nell'ultimo anno.

La disuguaglianza delle donne nel lavoro è dunque strutturale e poco incisive sono state le misure adottate dai vari governi per migliorare la situazione.

La disuguaglianza non può essere affrontata con i voucher, con gli attuali congedi di paternità e parentali, con servizi per l'infanzia pochi e costosi, con un orientamento scolastico più burocratico che formativo, con gli stereotipi culturali ancora troppo presenti nella nostra società. È necessaria, davvero, una grande svolta che metta al centro la Parità di Genere sia pure nella differenza.

Sappiamo, infatti, che avere più donne occupate non è solo un obiettivo di sviluppo e uguaglianza, ma di crescita economica, poiché i talenti, il capitale umano e la produttività delle donne hanno il potenziale di trasformarsi in valore economico. Lo stesso accade quando le posizioni di *leadership* sono bilanciate per genere: la qualità delle istituzioni e delle organizzazioni è migliore, i processi decisionali e le decisioni stesse sono più innovative, meno conflittuali. In tempi di bassa crescita e abbondante talento femminile la riduzione dei differenziali di genere dovrebbe essere una priorità del Paese.

2. Quali sono gli ostacoli per un superamento dello squilibrio di genere nel lavoro

Gli ostacoli che determinano gli squilibri di genere nel lavoro sono molteplici e già analizzati in tantissimi studi, ma a cui, ancora oggi, sono state date risposte insufficienti.

¹⁶ S. Molendini, *Donne al Lavoro nella Ricerca Scientifica e nella Tecnologia. Tra strategie per il work life balance e percorsi di carriera*. Ricerca Pubblicata dalla Commissione Occupazione e Affari Sociali (Gruppo PSE), 2018

1. Stereotipi culturali

Certamente c'è un problema di Stereotipi culturali ancora molto persistenti nella nostra società.

I dati di Eurobarometro, relativi a due rilevazioni specifiche sul tema dell'eguaglianza di genere nel 2014 e nel 2017, svelano come gli italiani siano egualitari e garantisti solo in linea di principio, si rendano ben conto di vivere in un paese con forti disuguaglianze di genere, sappiano indicare quali sarebbero le politiche per migliorare questa situazione, ma poi – di fronte a quesiti specifici sui ruoli e le capacità di uomini e donne – rimangano ben lontani dal considerare uomini e donne eguali e meritevoli di pari trattamenti e opportunità.

E nell'indagine che l'Istat diffonde per la prima volta il 25 novembre 2019 su: Gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale, nel quadro dell'Accordo di collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio, emerge che:

Lo stereotipo più comune è quello inerente al successo nel lavoro; infatti il 32,5% delle persone tra i 18 e i 74 anni si dichiara molto o abbastanza d'accordo sull'affermazione che per l'uomo, più che per la donna, sia molto importante avere successo nel lavoro. L'opinione che gli uomini siano meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche è il secondo stereotipo (31,4%), seguito dalla convinzione che sia soprattutto l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia (27,9%). Il 58,8% della popolazione (di 18-74 anni), senza particolari differenze tra uomini e donne, si ritrova in questi stereotipi, più diffusi al crescere dell'età (65,7% dei 60-74enni e 45,3% dei giovani) e tra i meno istruiti.

Gli stereotipi sono più frequenti nel Mezzogiorno (67,8%), in particolare in Campania (71,6%) e in Sicilia, e meno diffusi al Nord-est (52,6%), con il minimo in Friuli Venezia Giulia (49,2%).

Anche l'indagine realizzata dal Censis, dimostra che gran parte del campione intervistato riconosce, "neppure troppo implicitamente", che a volte è necessario o opportuno che una donna sacrifichi un po' del suo tempo libero o della sua carriera per dedicarsi di più alla famiglia.

Ad aderire molto (28,6%) o abbastanza (35%) con tale assunto è complessivamente il 63,5% degli intervistati, più di 3 su 5. *"Opinione che"*, rilevano i realizzatori dell'indagine, *"addirittura, è fatta propria più dalle donne, che per prime tendono a perpetuare*

e a non mettere in discussione comportamenti e modi di pensare che hanno appreso nella famiglia di origine".

Nella Ricerca dell'Eurispes oltre la metà del campione (il 53,3% dei rispondenti) ritiene che sia opportuno che in una coppia lavorino entrambi i partner; disaggregando questa risposta per genere, però, si rileva come tale opinione sia più radicata nel versante femminile del campione (58,8%) che in quello maschile (46,1%). E questo ci dimostra come lo stereotipo della donna/madre che si sacrifica per i figli sia duro a morire.

2. Genitorialità ed occupazione

Nell'ultima indagine sull'uso del tempo dell'Istat (2014) in Italia in media le donne adulte dedicano giornalmente 5 ore e 13 minuti al lavoro di cura e domestico contro 1 ora e 50 minuti degli uomini. Questi valori medi risentono del minore tasso di occupazione femminile rispetto a quello maschile (ma ne sono anche in parte la

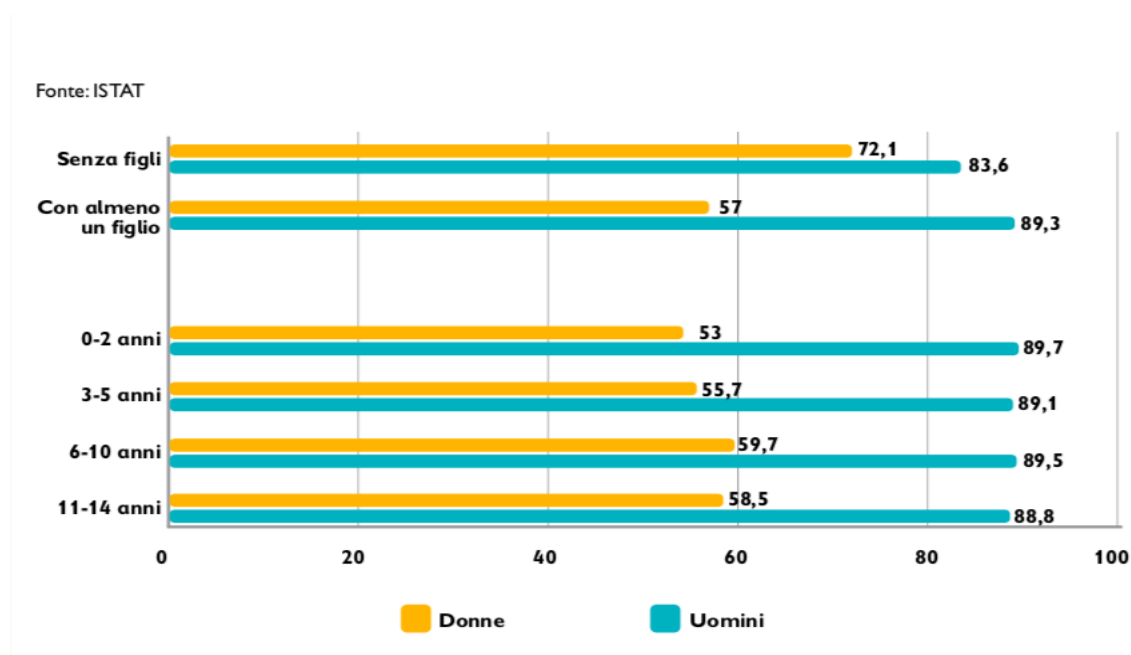
causa) e sono comunque significativi del profondo divario di genere ancora presente in Italia in termini di responsabilità domestiche e di cura, fra i più alti in Europa.

I dati diffusi recentemente dall'ISTAT ci dimostrano che l'effetto della genitorialità sulla vita lavorativa delle donne è ancora al centro della mancata occupazione o delle dimissioni a seguito di maternità/paternità.

E questo ci fa ben comprendere che c'è un tema di fondo ancora non risolto che è quello della conciliazione vita lavoro.

Tasso di occupazione dei 25-44enni per genere, presenza dei figli, età del figlio più piccolo. Anno 2018.

Figura 7



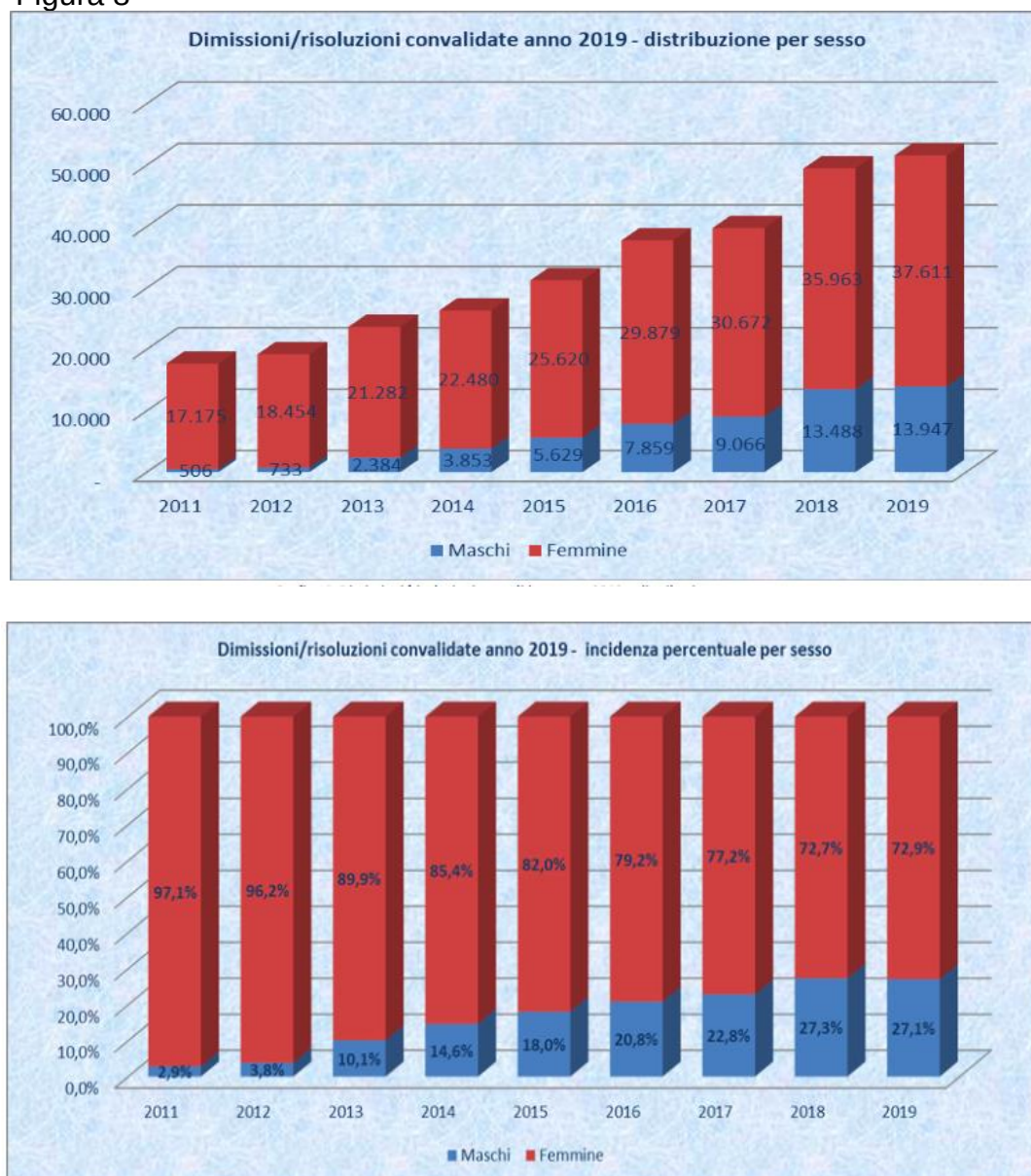
E così sembra quasi naturale che ad abbandonare il lavoro siano soprattutto le madri.

Dal 2011 al 2019 i dati delle dimissioni a seguito di maternità/paternità sono aumentati di anno in anno come risulta dalle Rilevazioni Annuali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Nel 2019 la percentuale è del 72,9 % delle madri e il 27,1% dei padri, per un dato complessivo di oltre 50.000 dimissioni.¹⁷

Le dimissioni convalidate di neo-madri sono motivate prevalentemente dalla difficoltà di conciliare i tempi lavoro-famiglia, dall'impossibilità di fruire di forme di orario flessibile, dalla mancanza di familiari cui affidare i figli, dal costo elevato dei servizi alternativi. Da qui la "scelta" tra lavoro e figli che diventa quasi sempre una strada senza ritorno per le donne che vogliono rientrare al lavoro.

¹⁷ Ispettorato Nazionale del Lavoro: *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri 2019*.

Figura 8



3. Servizi

D'altra parte non sempre né dappertutto sono garantiti nidi e servizi per la prima infanzia di qualità e a costi accessibili (dovrebbero essere gratuiti e rispondere ad un'esigenza più educativa che assistenziale).

I posti disponibili nei nidi e nei servizi integrativi pubblici e privati corrispondono mediamente al 12,3% del bacino potenziale di utenza al Sud e al 13,5% di quello delle Isole, contro una media nazionale del 24,7% (anno scolastico 2017/2018). Una dotazione ben al di sotto dell'obiettivo del 33% fissato per il 2010 dal Consiglio europeo di Barcellona del 2002 per sostenere la conciliazione della vita familiare e lavorativa e promuovere la maggiore partecipazione delle donne nel mercato del

lavoro. Il Nord-est e il Centro Italia hanno tassi di copertura decisamente più alti, 32,5% e 32,4% rispettivamente, segue il Nord-ovest con il 29,2%

4. Politiche di Condivisione vita lavoro

Liberare il potenziale femminile, valorizzare le energie, e competenze di cui le donne sono portatrici, implica la messa in campo di un sistema integrato di servizi e interventi atti a favorire la condivisione e la promozione di una diversa organizzazione del lavoro, basato su una forte flessibilità, sui risultati più che sulla presenza e su strumenti aziendali che prevedano misure di work life balance e welfare aziendale e su Congedi di maternità/ paternità e parentali.

Purtroppo i luoghi di lavoro sono invece ancora fortemente organizzati su modelli rigidi. E, dunque, la sfida egualitaria pur rimanendo centrale, non può essere perseguita senza che prima si raggiunga una maggiore equità nel costruire le condizioni che consentano tanto alle donne quanto agli uomini di compiere le proprie scelte riguardo la maternità (e la paternità) e il lavoro.

E purtroppo con l'attuale normativa che ancora dedica un residuale congedo di paternità è chiaro che la condivisione della cura è molto lontana. È sufficiente fare un confronto con quei Paesi che hanno maggiore occupazione femminile e migliore natalità per comprendere che ci sia la necessità di congedi di paternità e parentali più equi. ¹⁸

Come è cambiato il lavoro durante la pandemia

La rivista scientifica The Lancet ha pubblicato un articolo firmato da Clare Wenham (London School of Economics and Political Science), Julia Smith (Simon Fraser University) e Rosemary Morgan (Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health) intitolato "Covid 19: gli effetti di genere nell'epidemia" che è molto illuminante.

«L'esperienza derivante da epidemie passate - (come Sars, Ebola, Aviaria, Zika) scrivono le tre ricercatrici- mostra quanto sia importante saper integrare un'analisi di genere negli sforzi di prevenzione e di risposta, per migliorare l'efficacia degli interventi sanitari e promuovere obiettivi di equità di genere e di salute».

Tutte le epidemie precedenti hanno dimostrato che "nel dopo" aumentano le disuguaglianze in particolare di genere.

Le epidemie influenzano l'economia e, purtroppo, le donne sono le persone più esposte.

Sono la quota di popolazione che ha il carico della cura informale delle famiglie e che ha pagato in maniera maggiore le misure destinate a fronteggiare l'emergenza: con scuole chiuse e servizi assistenziali ridotti al minimo, si sono fatto carico più del solito della gestione di bambini, anziani, malati.

Questa crisi ha esasperato l'idea che dove non arriva lo Stato, la politica si affida a quell'Istituzione che ha da sempre funzionato: la Famiglia.

27 S. Molendini, *Work life balance in Europa. Tra nuove norme e Buone Pratiche*. Pubblicato da Commissione Europea Occupazione e Affari Sociali (Gruppo PSE), 2015

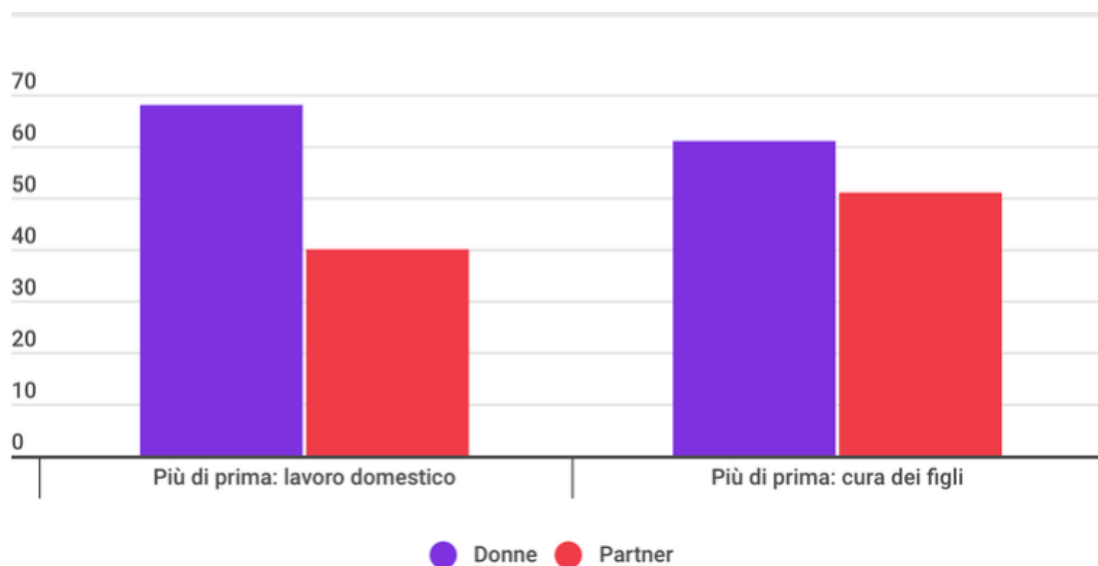
Nel periodo del lockdown uomini e donne hanno dovuto confrontarsi con un nuovo equilibrio in cui entrambi i partner erano confinati nelle mura domestiche e questo ha messo in discussione, potenzialmente, i ruoli domestici precostituiti.¹⁹

Ma cosa è successo realmente?

*“Nonostante siano state le donne a farsi carico della maggior parte del lavoro extra, anche gli uomini hanno aumentato il loro carico di lavoro, sia dedicato ai lavori domestici sia alla cura dei figli. Ma la condivisione è ancora lontana. Ed è interessante notare che, anche quando la condivisione del lavoro aggiuntivo è maggiore, gli uomini optano di preferenza per la cura dei figli piuttosto che per il lavoro domestico.”*²⁰

Figura 9

Impegno nel lavoro domestico e nella cura dei figli rispetto al periodo pre-emergenza



Il risvolto in cui si sono trovate le donne lavoratrici è stato pesantissimo, totalmente schiacciate dai tripli/quadrupli turni: il turno del lavoro pagato svolto in smart working (stanno già arrivando le prime denunce di violenza psicologica operata da parte dei datori di lavoro), il turno domestico della cura (della casa, dei figli), il turno dell'istruzione dei figli (la didattica a distanza ha impegnato moltissimo le mamme), il turno dell'accudimento di persone malate, disabili o anziane, se conviventi. Tutto ciò ha prodotto affaticamento e stress notevolissimo.

L'epidemia COVID 19, dunque, ha disvelato tutta la fragilità del nostro sistema Italia, partendo da quei diritti che, dal 2008 in poi, una politica fatta di austerità e tagli ha di fatto compresso.

¹⁹ S. Molendini, Ripartiamo dai sostantivi femminili, Magazine "Ora Legale", maggio 2020

²⁰ Indagine condotta da Episteme s.r.l. con interviste CAWI (computer-assisted web interviewing) effettuate in aprile e luglio 2019 e maggio 2020

E così, dal diritto all'Istruzione, al diritto alla Salute, al diritto al Lavoro dignitoso e alla condivisione vita lavoro, che significa anche più servizi di qualità, c'è stato spesso negli anni passati un gioco al ribasso: chiusura di Ospedali, assenza di presidi medici territoriali vicini alle persone, medicina di genere ignorata, classi sempre più numerose, assenza di strutture di conciliazione vita lavoro di supporto alla cura, lavoro sempre più precario e sottopagato.

Il tema del lavoro ha poi dimostrato una grande distonia nei confronti delle donne. Vediamo perché.

“Al di là del clima di drammaticità della situazione, sia durate il lockdown sia nelle successive fasi, e di incertezza sul prossimo futuro, se ne ricava la netta sensazione di una debolezza strutturale del nostro mercato del lavoro che aggrava la posizione di perenne marginalità delle donne in bilico tra i problemi di conciliazione (se occupate) e rinuncia al lavoro retribuito.”²¹

I dati pubblicati il 3 giugno dall'Istat su occupati e disoccupati in aprile confermano i pesantissimi effetti dell'emergenza Covid-19 sul mercato del lavoro in generale e sulle donne in particolare.

Diminuisce, rispetto al mese precedente, il tasso di occupazione femminile (-0,7 punti percentuali) e quello di disoccupazione (-2,6 punti), mentre cresce quello di inattività in misura del +2,3 punti. Una dinamica simile, anche se in misura più contenuta interessa anche gli uomini con un calo del tasso di occupazione (-0,7 punti) e disoccupazione (-1,1 punti); aumenta anche per gli uomini tasso di inattività pari al +1,6 punti.

Il dato dell'inattività, in particolare, ci fa pensare all'incertezza sul prossimo futuro che porta allo scoraggiamento.

Secondo **l'ultimo Rapporto ANPAL**, pur in presenza di una sospensione di 60 giorni delle procedure di licenziamento per motivi economico-organizzativi (decreto legge del 17 marzo 2020), tra il 9 marzo e il 23 aprile 2020 la differenza fra le assunzioni e le cessazioni dei contratti a tempo determinato (M/F) ha subito una riduzione di 200mila unità, a fronte di un aumento pari a 400mila unità registrato nel mese di febbraio dello stesso anno.

E la forte contrazione dell'occupazione è destinata ad aumentare nei prossimi mesi, soprattutto quando la cassa integrazione in deroga, inclusa tra i provvedimenti presi dal governo per fronteggiare l'impatto della pandemia, terminerà.

Eppure durante il lockdown le donne sono state decisamente in prima linea, non solo nell'emergenza sanitaria (due terzi degli operatori sanitari erano donne), ma anche nel sociale (in particolare nelle RSA), nella filiera alimentare, nell'istruzione e in casa.

I “lavori essenziali” hanno visto dunque le donne impegnate quotidianamente, costituendo una “barriera contro la morte”. Eppure lì dove si prendevano le decisioni (comitati e task force) le donne erano assenti. E questo ha contribuito a varare provvedimenti che non hanno tenuto in nessun conto l'impatto di genere delle politiche adottate.

²¹ P.Villa, F. Bettio: Gli effetti del Covid sull'occupazione femminile- InGenere 4 giugno 2020

Tabella 1. Lavoratori occupati in attività definite “essenziali” e non dal Dcpm del 25 marzo 2020

Età dei lavoratori	Genere	Occupati in imprese “essenziali” (non sospese)	Occupati in imprese “non essenziali” (sospese al 26 marzo)
15-29	Donne	55%	45%
	Uomini	53%	47%
30-49	Donne	71%	29%
	Uomini	59%	41%
50+	Donne	79%	21%
	Uomini	65%	35%

Fonte: Quaranta et al. 2020

La Ripartenza, fin dal 4 maggio, è stata complessa, molte donne e molti giovani sono rimasti a casa. Il commercio e il settore della ristorazione hanno richiesto una riorganizzazione dello spazio fisico che per i piccoli ristoranti e per negozi dell'abbigliamento, dell'artigianato, del benessere, sono stati considerati quasi non più redditizi. *“Questi settori, tra i più dinamici negli ultimi anni sono caratterizzati da bassi requisiti iniziali di capitale fisico, capitale umano e competenze. Per questo motivo hanno svolto tradizionalmente il ruolo di “settore cuscinetto” che assorbe giovani e donne spesso lavoratori/lavoratrici meno qualificati che non trovano impiego in altri settori.* ²²

Ma certamente il problema che ha determinato maggiore difficoltà per le famiglie e in particolare per le donne è stata la prolungata chiusura dei servizi per l'infanzia e delle scuole che ha riportato indietro di decenni le donne.

Il rischio maggiore, che va evitato assolutamente, è che le donne vengano colpite molto più degli uomini nella fase recessiva in cui stiamo entrando.

Una Crisi può generare anche opportunità

In un mondo impoverito dalla pandemia, le disuguaglianze sociali sono destinate ad aumentare. Chi era fragile lo sarà di più, chi viveva in modo precario vedrà aumentare la sua precarietà.

Ma le grandi crisi sono anche opportunità per migliorare il nostro paese e il benessere delle famiglie italiane, a patto che si ripensino i pilastri portanti di un modello organizzativo che, come abbiamo visto, era già prima “escludente” e non efficiente e che l'emergenza COVID sta comunque rimettendo in discussione.

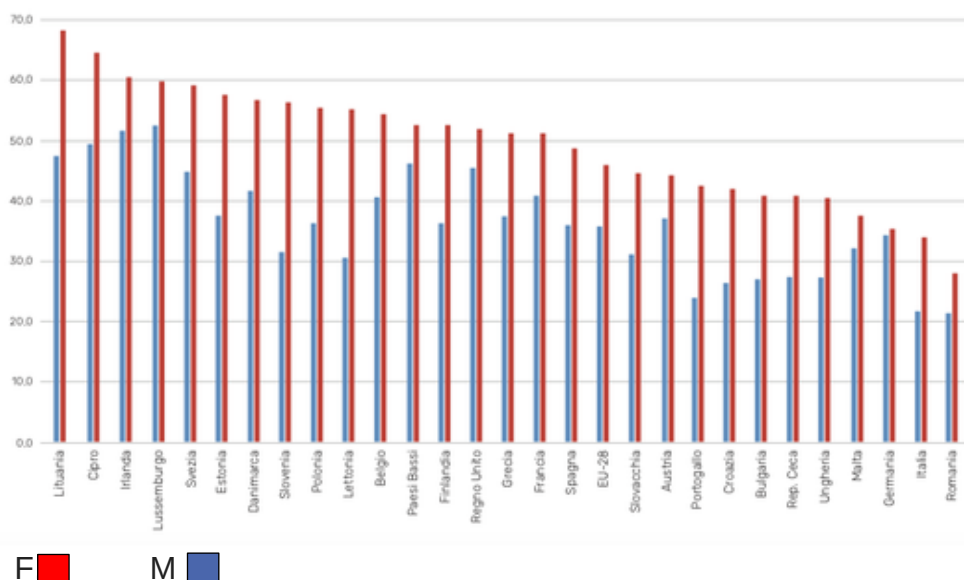
Le donne sono sicuramente tra i soggetti più deboli del mercato del lavoro, ma proprio perché alle donne sono ancora oggi prescritti tutti i principali compiti della cura, si trovano in una posizione privilegiata per identificare le strategie che potrebbero consentire in questa crisi sanitaria, sociale, economica di produrre innovazione.

²² F. Trentini, R. Quaranta, C. Villosio: Se la crisi colpisce cameriere e commesse. InGenere. Maggio 2020

Ecco perché le Donne devono essere in prima linea, protagoniste del cambiamento, a differenza di quanto accaduto sinora.

Non dimentichiamo che oggi le donne italiane sono più istruite degli uomini e rappresentano il 60% dei laureati. 23

Figura 10



E non solo la laurea, le donne hanno un'alta percentuale anche nel conseguimento, di master e dottorati.

Figura 11

Number of tertiary education students by level and sex, 2016
(Thousands)

	Tertiary total			Short-cycle tertiary			Bachelor's or equivalent			Master's or equivalent			Doctoral or equivalent		
	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female
EU-28	19 580.0	9 009.7	10 580.3	1 421.9	688.3	733.6	12 004.5	5 604.5	6 400.0	5 408.7	2 322.6	3 085.1	754.9	394.3	360.6
Belgium	508.3	225.2	283.1	24.3	9.0	15.4	369.3	162.4	206.9	98.0	44.9	53.1	10.7	8.9	7.8
Bulgaria	266.7	122.9	143.8	—	—	—	178.4	85.5	92.9	81.6	34.2	47.4	6.8	3.3	3.5
Czech Republic	371.9	158.8	213.2	1.0	0.4	0.6	221.2	94.4	126.8	125.6	50.5	75.2	24.2	13.6	10.6
Denmark	314.8	137.4	177.5	34.7	18.4	16.3	195.7	81.5	114.2	74.6	32.7	42.0	9.8	4.8	5.0
Germany	3 043.1	1 574.8	1 468.3	0.4	0.1	0.2	1 832.5	990.8	841.7	1 013.3	474.2	539.1	197.0	109.7	87.3
Estonia	51.1	21.1	30.0	—	—	—	33.1	14.2	19.0	15.1	5.7	9.4	2.8	1.2	1.6
Ireland	218.4	105.0	112.4	16.5	7.8	8.7	164.3	81.4	82.9	29.2	12.7	16.5	8.4	4.1	4.3
Greece	709.5	365.3	344.2	—	—	—	618.5	322.8	295.8	57.5	24.3	33.2	33.5	18.3	15.2
Spain	1 968.7	920.1	1 048.6	368.6	191.5	177.1	1 207.3	554.6	652.6	337.2	145.9	191.3	55.6	28.0	27.6
France	2 480.2	1 130.6	1 349.5	495.7	253.5	242.2	1 025.4	428.8	596.7	890.4	412.5	477.9	67.7	35.9	31.8
Croatia	162.0	69.9	92.1	0.1	0.0	0.0	98.6	45.8	52.7	60.2	22.7	37.5	3.2	1.4	1.8
Italy	1 816.0	799.5	1 016.4	8.3	6.1	2.2	1 075.5	494.1	581.4	699.2	283.0	416.2	32.9	16.3	16.7
Cyprus	40.3	18.3	22.1	3.7	2.2	1.5	20.3	10.1	10.2	15.1	5.4	9.7	1.3	0.5	0.7
Latvia	84.3	34.5	49.8	15.2	6.1	9.1	49.4	21.4	28.0	17.4	6.0	11.4	2.3	0.9	1.4
Lithuania	133.8	57.7	76.1	—	—	—	102.4	46.4	56.0	28.6	10.2	18.4	2.7	1.1	1.6
Luxembourg	7.0	3.4	3.5	0.6	0.3	0.4	3.2	1.5	1.6	2.5	1.2	1.3	0.6	0.4	0.3
Hungary	295.3	134.8	160.5	12.0	4.5	7.5	200.0	94.3	105.7	76.1	32.4	43.7	7.3	3.6	3.7
Malta	13.8	6.3	7.5	2.1	0.9	1.2	7.9	3.6	4.3	3.6	1.7	1.9	0.1	0.1	0.1
Netherlands	836.9	402.3	434.6	20.4	8.9	11.5	635.9	307.8	328.1	165.6	78.0	87.6	15.1	7.6	7.4
Austria	431.1	202.4	228.7	77.4	36.1	41.3	192.5	91.0	101.5	137.8	62.7	75.1	23.5	12.6	10.9
Poland	1 600.2	655.5	944.7	0.3	0.1	0.3	1 058.9	463.1	595.9	497.7	172.8	324.9	43.2	19.6	23.6
Portugal	343.1	161.1	182.1	6.4	4.1	2.3	202.2	93.2	108.9	115.5	54.7	60.8	18.1	9.0	10.0
Romania	535.2	246.8	288.4	—	—	—	352.7	171.0	181.7	166.2	67.0	98.2	17.3	8.7	8.5
Slovenia	80.8	34.2	46.6	11.2	6.6	4.6	45.3	18.7	26.6	22.0	7.9	14.1	2.3	1.1	1.2
Slovakia	167.3	69.2	98.0	2.8	1.0	1.8	92.6	38.3	54.3	63.7	24.6	39.1	8.2	4.3	3.9
Finland	297.2	138.8	158.3	—	—	—	215.2	103.5	111.7	62.4	26.2	36.3	19.5	9.2	10.3
Sweden	426.2	173.1	253.1	24.5	12.6	11.9	243.0	89.4	153.6	138.0	60.2	77.7	20.7	10.9	9.8
United Kingdom	2 387.3	1 041.0	1 346.3	295.1	118.2	176.9	1 563.5	695.1	868.4	415.7	168.6	247.1	113.0	59.0	54.0
Iceland	18.6	6.7	11.9	0.5	0.2	0.3	13.1	5.0	8.1	4.6	1.4	3.2	0.5	0.2	0.3
Liechtenstein	0.8	0.5	0.3	—	—	—	0.4	0.2	0.1	0.3	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0
Norway	277.4	116.1	161.4	9.0	7.5	1.5	196.1	76.8	119.3	64.6	28.0	36.5	7.8	3.8	4.0
Switzerland	295.1	148.8	146.4	4.4	1.7	2.8	199.6	101.3	98.4	66.7	32.7	34.0	24.4	13.1	11.3
The former Yugoslav Republic of Macedonia	63.3	28.5	34.7	—	—	—	59.9	27.0	32.8	3.0	1.3	1.7	0.4	0.2	0.2
Serbia	251.2	112.2	139.0	—	—	—	200.8	92.0	108.8	40.2	15.8	24.4	10.1	4.4	5.7
Turkey	6 689.2	3 621.5	3 067.7	2 285.4	1 198.3	1 087.1	3 790.3	2 067.7	1 722.6	527.4	305.1	222.3	86.1	50.4	35.7

Source: Eurostat (online data code: educ_ues_enr01)

eurostat

Le loro competenze sono un'opportunità di cui tenere conto, a differenza di quanto si è fatto sinora, perfino nella gestione dell'emergenza COVID, lasciata soprattutto in mani maschili.

“Quanto più la ripresa sarà rapida tanto più sapremo avvalerci di solide competenze transcendendo il genere. Tanto più che in periodi di profondo ripensamento saranno preziose quelle soft skills che sono una riconosciuta caratteristica delle donne, quelle competenze trasversali fatte di flessibilità, adattabilità e capacità di interagire armoniosamente. Per rendere questo possibile, ripensiamo orari e modelli dominanti nel mondo del lavoro. Approfittiamo della necessità di rivedere la vecchia organizzazione e mettiamone in campo una nuova.”²⁴

Un'organizzazione che sia funzionale alla produttività delle imprese, ma anche alle famiglie.²⁵ Ma è necessario, oggi più che mai, ripensare alle politiche pubbliche e sociali offrendo servizi necessari in una economia avanzata che attiva le donne, non scaricando su di queste tutto il peso della gestione familiare.

Le Proposte nazionali

L'assenza delle donne nei luoghi delle decisioni ha comportato una forte presa di posizione da parte di tante donne, associazioni, organizzazioni come le Consigliere nazionali di Parità e gruppi di deputate, ma anche movimenti dal basso nati sui social come “Dateci voce”. Tutto questo ha avuto come risvolto l'integrazione di donne in alcune task force o Comitati (in particolare quello di Vittorio Colao) e l'istituzione di una Commissione al femminile presso il Ministero delle Pari Opportunità.

Sono state poi rese pubbliche le proposte dei vari gruppi:

- La mozione (approvata) del 13 maggio (1-00227) di un gruppo trasversale di deputate/i e senatrici/tori, a prima firma della sen. Daniela Conzatti che impegna il Governo.
- La proposta della task force della Ministra Bonetti
- La proposta del Comitato di esperti ed esperte “Iniziative per il rilancio Italia 2020-2022” (Presidente Vittorio Colao)

La **prima proposta** sottoscritta da PD, M5S, e misto, impegna il governo a predisporre un piano straordinario di misure finalizzato al sostegno e all'incentivazione del lavoro femminile.

I punti salienti della mozione approvata sono: la predisposizione di un piano straordinario di misure finalizzato al sostegno e all'incentivazione del lavoro femminile in modo da rendere compatibili i tempi della vita e del lavoro; prevedere un prolungamento dei congedi parentali per entrambi i genitori; tutelare e valorizzare socialmente ed economicamente il lavoro di cura; prevedere misure di emersione dal lavoro nero per colf e badanti; introdurre misure finalizzate alla riduzione del “digital divide” che ancora oggi penalizza le donne, in particolare nelle aree più svantaggiate del Paese; sostenere la crescita e l'educazione dei bambini e

²⁴ P. Profeta, T. Ferrario: Covid, un paese in bilico tra rischi e opportunità. 27ora Corriere della Sera 29 aprile 2020

²⁵ In questo Ebook cfr. L. Pero, L. Campagna, A. Marsala: Per un nuovo paradigma degli orari di lavoro.

delle bambine di tutte le famiglie, anche monoparentali; prevedere una "strategia nazionale per la parità di genere", garantire una paritaria progressione di carriera per le donne, in modo da eliminare quel "tetto di cristallo" che ha finora impedito alle donne di occupare ruoli apicali; sostenere la parità di genere nell'ambito dei programmi strategici pluriennali europei e nella programmazione delle risorse, per colmare il divario in materia di occupazione, retribuzioni, pensioni e processo decisionale.

Come CREIS troviamo tutti i punti condivisibili e necessari.

La **Proposta della Ministra Bonetti e della Task force**, "Donne per un nuovo Rinascimento, presenta 5 Assi:

1. Parità di Genere: la responsabilità di progettare il futuro (Promuovere la parità di genere e la leadership femminile; Ricercare e innovare).
2. Lavoro: un nuovo paradigma femminile e inclusivo (Innovare il Welfare aziendale; sostenere le imprese femminili; Potenziare il lavoro femminile nelle aziende; Analizzare i tempi di vita attraverso forme innovative di organizzazione)
3. Scienza: motore di un nuovo Rinascimento (Educare e formare nelle materie STEM, Formare nuove skills digitali; favorire la carriera femminile nell'Università e nella Ricerca).
4. Solidarietà: investire per l'emancipazione di tutte (Promuovere l'indipendenza finanziaria; Sostenere le fragilità).
5. Comunicazione: parole e immagini per generare un cambiamento.

Certo non si tratta di un Piano esaustivo, ma di "linee di indirizzo" che, successivamente, andranno implementate e/o assunte da Ministeri con portafoglio. Si tratta, tuttavia, di un grande passo avanti in quanto per la prima volta si declinano alcuni nodi fondamentali per l'empowerment femminile.

Nella **Proposta del Comitato Colao** la visione dell'Italia del futuro si è ispirata a tre "assi di rafforzamento" per la trasformazione del Paese. La visione che il Comitato propone per il rilancio del Paese è stata dunque quella di mitigare gli effetti della crisi Covid-19 e accelerare la fase di ripresa da una parte, ma dall'altra quella di raggiungere obiettivi di cambiamento profondo e duraturo dell'economia e della società italiana.



Per conseguire gli obiettivi indicati, il Comitato propone gli elementi per formulare in tempi rapidi un piano di rilancio in grado di innescare trasformazioni profonde del sistema socioeconomico italiano e comunicabile nel suo insieme per generare fiducia nel Paese, sia internamente sia in campo internazionale. Il piano è articolato in **sei aree di azione**:



È doveroso sottolineare la grande sollecitazione al Governo da parte del Comitato di un'asse Parità di Genere ed inclusione, asse che il Ministro Gualtieri ha già confermato.

CREIS ritiene molto positiva l'individuazione dell'area **Individui e Famiglia** per una società più inclusiva ed equa ed in particolare uno dei quattro macroobiettivi: La promozione della parità di genere, per ridurre l'inaccettabile ritardo che da decenni frena lo sviluppo del nostro Paese.

A tal fine il Comitato "ritiene necessario investire con decisione nella valorizzazione delle risorse femminili e propone azioni in quattro diversi ambiti". Si riporta qui di seguito la scheda XXIII: Promozione della Parità di genere.

XXIII. Promuovere la parità di genere

94. **Stereotipi di genere.** Sviluppare e realizzare un programma di azioni diversificate sul piano culturale contro gli stereotipi di genere che agiscano sulla eliminazione degli ostacoli alla piena e libera espressione femminile. Il programma spazia dall'avvicinamento fin da bambine alle materie STEM e all'educazione finanziaria, all'attenzione al linguaggio e alla rappresentazione dei generi nei libri di testo, nei media e nella pubblicità, fino alla presenza di statistiche ufficiali annuali su stereotipi e discriminazioni.

95. Sostegno e sviluppo dell'occupazione femminile

- i. Sostenere e dare impulso all'occupazione femminile adottando un sistema di misure volto ad aumentare l'ingresso di nuove occupate, soprattutto nel settore dei servizi di cura e sanitari, a limitare le uscite delle donne dal mercato del lavoro per motivi familiari, agendo sui congedi parentali e di paternità e incoraggiando la condivisione del carico di lavoro non retribuito
- ii. Promuovere l'*empowerment* delle donne al lavoro, nelle istituzioni e nella società attraverso incentivi, norme che prevedano quote di genere, programmi, linee guida per riequilibrare la presenza femminile negli organi apicali e consultivi, massimizzare l'inclusione delle competenze e delle prospettive delle donne, e ridurre il divario retributivo di genere.

96. **Valutazione di impatto di genere (VIG).** Adottare la valutazione dell'impatto di genere quale metodologia di progettazione e analisi di ogni iniziativa legislativa, regolamentare e politica. Incoraggiare l'adozione delle linee guida della VIG anche nello sviluppo di ogni policy aziendale da parte delle imprese.

97. Conciliazione dei tempi di vita e sostegno alla genitorialità

- i. Lanciare un piano nazionale per lo sviluppo di nidi pubblici e privati (0-3 anni) per la maggioranza dei bambini, per migliorare la conciliazione dei tempi di vita, sostenere il desiderio di maternità e paternità e diminuire le disuguaglianze tra bambini
- ii. Razionalizzare il sistema dei trasferimenti monetari alle famiglie in direzione di misure che accompagnino la crescita dei bambini fino alla maggiore età, attraverso l'introduzione di un assegno unico che assorba le detrazioni fiscali per i figli a carico, l'assegno al nucleo familiare, il bonus bebè, l'assegno al terzo figlio
- iii. Introdurre tra i servizi di welfare erogabili a livello territoriale dalla Pubblica Amministrazione, dalle organizzazioni datoriali e dagli Ordini Professionali, la competenza del *Work-Life Balance* che mira a promuovere la compatibilità del lavoro con la vita personale e familiare
- iv. Agevolare l'ampliamento degli strumenti di welfare aziendale orientati a fornire supporto alla genitorialità, attraverso la detassazione delle relative spese e delle somme erogate dalle aziende.

98. Interventi per le donne vittime di violenza

- i. Introdurre un contributo di libertà e incentivi all'assunzione per le donne italiane e immigrate che intraprendono percorsi di uscita dalla violenza
- ii. Incentivare la collaborazione interistituzionale e con i centri anti-violenza. Raddoppiare le case rifugio e rafforzare i centri anti-violenza pubblici e privati al fine di attuare efficaci misure per affiancare il processo di uscita dalla violenza delle donne italiane e immigrate, come indicato dalla "Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica".

La Scheda rappresenta sicuramente un'ottima sintesi di interventi necessari a promuovere la parità di genere. E apprezziamo in particolare il punto 95: Sostegno e sviluppo dell'occupazione femminile.

In tutte le proposte, poi, viene sottolineata l'importanza di una “**Valutazione di impatto di genere**” di tutte le misure. E questa è una delle principali preoccupazioni di chi opera per l'equità di genere.

È molto interessante, a tal proposito, **lo studio di genere** commissionato dalla Parlamentare Europea Alexandra Geese²⁶ (The Green EFA) alle Economiste: Azzurra Rinaldi (Docente di economia politica dell'Università La Sapienza di Roma) e a Elisabeth Klatzer, relativo al piano europeo per il rilancio dell'economia “Next Generation EU” di 750 miliardi di euro.²⁷

Le Economiste dopo aver analizzato una valutazione preliminare dell'impatto di genere delle proposte per il Recovery fund: Next Generation EU, giungono alla conclusione che il pacchetto di stimolo economico mette le donne in una posizione di svantaggio, perché, sebbene spesso le donne perdano il lavoro in modo sproporzionato a causa della crisi, gli aiuti finanziari dell'UE confluiscono soprattutto nei settori a predominanza maschile.

Se nei piani di intervento economico non teniamo conto delle differenze di genere, in tutti i Paesi le donne torneranno indietro di decenni sul piano dell'uguaglianza. Rinaldi e Klatzer propongono così raccomandazioni che da un lato cercano di evitare potenziali impatti negativi o rischi specifici di genere e, dall'altro, mirano a facilitare gli impatti positivi sulla parità di genere derivanti dal piano di ripresa dell'UE.

Le analisi effettuate dallo studio fanno riferimento a quelle disuguaglianze strutturali che sono state già descritte e all'impatto che il COVID 19 ha avuto sul benessere sociale ed economico delle donne.

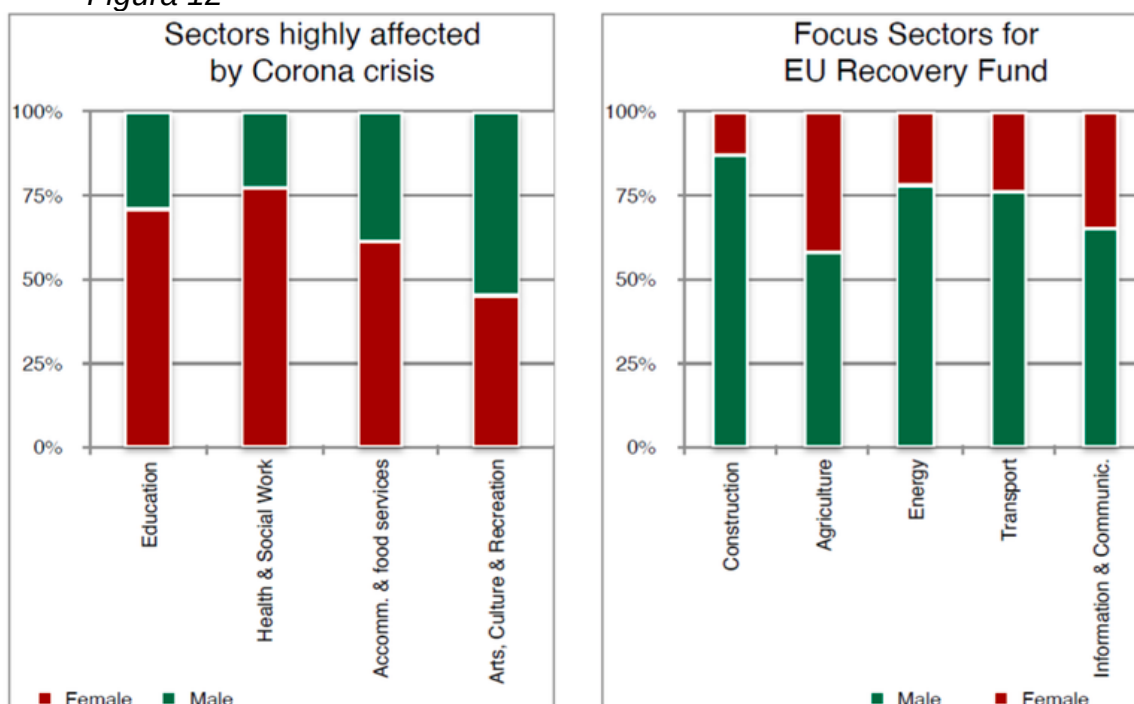
Purtroppo, “il Fondo di ripresa dell'UE si concentra sugli stimoli economici per i settori con elevate quote di occupazione maschile, ad esempio l'industria digitale, energetica, agricola, delle costruzioni e dei trasporti (cfr. Figura 13), mentre molti sono i settori fortemente colpiti dal Covid-19 (educazione, cultura, assistenza, servizi domestici, turismo...) in cui molto elevate sono le quote di occupazione femminile²⁸. Sebbene ci si concentri sulla trasformazione verso un'economia digitale e verde (di cui non si discute l'importanza), la necessità di concentrarsi su una ripresa del settore dell'assistenza non viene affrontata.”

²⁶ Alexandra Geese, Studio di Genere: il piano della Ripresa dell'UE è cieco di un occhio.

²⁷ Azzurra Rinaldi, Elisabeth Klatzer, “Next Generation EU leaves women behind”. Studio commissionato da Alexandra Geese the Green/Efa Group in European Parliament

²⁸ I settori analizzati sono stati scelti utilizzando i dati scientifici preliminari sui settori più colpiti dalla crisi di Covid-19 (OCSE, 2020). I metodi di classificazione per le industrie di raggruppamento variano da paese a paese. Quello che viene comunemente chiamato il settore HORECA (Hotel-Restaurant-Café) corrisponde in realtà alla definizione europea della NACE di “Alloggio e attività di servizio di ristorazione”). Il commercio all'ingrosso e al dettaglio, anch'esso colpito dalla crisi, non è stato incluso in questo settore in quanto la categorizzazione europea della NACE dei settori industriali lo raggruppa insieme alla riparazione di autoveicoli e motocicli, che fornirebbe informazioni fuorvianti riguardo alle proporzioni delle donne e uomini nel settore.

Figura 12



Alexandra Greese, Studio di Genere: il piano della Ripresa dell'UE è cieco di un occhio su fonte Eurostat

È chiaro, dunque, che il focus degli investimenti, ai fini dell'equità di genere, deve essere spostato in quei settori dove è più alto il potenziale dell'occupazione femminile.

Quindi oltre una transizione digitale e verde, è necessario valorizzare e investire nel settore della Cura. Una cura dell'inclusione che porta a valorizzare i diritti di parità ed uguaglianza come strada maestra non solo per riavviare l'economia ma anche per promuovere il rispetto per le diversità.

Anche da questo studio sull'impatto di genere del Recovery fund, così come dal filo rosso che attraversa questo nostro libro emerge la necessità che può esserci, invece, un'idea che può fare da guida in questa crisi, quella di "democrazia della cura" di cui parla la filosofa femminista Joan Tronto: una teoria che colloca la cura, quale oggetto di preoccupazione democratica, nel posto centrale oggi occupato dal mercato e dall'economia. Mettere la cura al centro significa riconoscere (ma anche condividere e redistribuire) il lavoro di chi quotidianamente si "prende cura" per promuovere benessere individuale e collettivo. ²⁹

La proposta di CREIS: un Piano per il Lavoro

È chiaro che leggendo e confrontando le tre proposte: Proposta a prima firma Sen. Conzatti, Proposta Commissione Ministra Bonetti, Proposta Comitato Colao, ritroviamo delle indicazioni convergenti.

²⁹ Cfr V.Maione, Che economia vogliamo in questo libro.

Credo, pertanto, che si potrebbe fare un grande sforzo di mettere insieme le proposte per uno **Straordinario Piano per il Lavoro delle Donne**.

Non è possibile che ancora oggi si passi da un tasso di occupazione in alcuni territori del Nord del 72% (Bolzano) a tassi del Sud (31% della Sicilia e della Calabria). Il cambiamento va governato tenendo conto dei principi di inclusione, equità e parità di genere.

A nostro avviso, perciò, è necessario un grande e strutturato Piano per il Lavoro:

- Un Piano che metta insieme, innanzitutto, lavoro e formazione ai vari livelli.
- Un Piano che abbia ben presenti le diversità territoriali tra Nord, Centro, Sud e Isole, perché sono territori completamente disomogenei, per risorse, per vocazione, per occupazione femminile.
- Un Piano che tenga dentro i bisogni reali delle donne innanzitutto, perché ci sono le donne con figli, ma anche le donne single, le donne separate, le famiglie senza figli, le donne disabili, le donne immigrate, le donne vittime di violenza maschile.
- Un Piano che tenga conto delle donne dipendenti, delle libere professioniste, delle imprenditrici, non solo delle grandi aziende, ma anche le artigiane, le imprenditrici del piccolo commercio.
- Un Piano che pensi a quali misure mettere in campo per far rientrare al lavoro le donne che si dimettono a seguito di maternità e nel contempo favorisca con misure adeguate le carriere delle donne.
- Un Piano che si occupi di servizi (che devono essere gratuiti) e misure per la condivisione tempi di vita, tempi di lavoro e tempi per sé.
- Un Piano che tenga conto delle Nuove Economie e le incentivi - green, blu, silver, sharing economy - e delle STEM, ma che nello stesso tempo, senza alcuna dicotomia tra discipline scientifiche e discipline umanistiche, valorizzi anche tutte le attività di cura.
- Un Piano che metta insieme le misure previste dalla Ministra per l'Agricoltura (dalla detassazione all'incentivazione per giovani e donne, alla regolarizzazione di donne e uomini immigrate/i...), alla Ministra per l'innovazione (prevedendo misure per ridurre il digital divide), al Ministro per lo Sport (per superare definitivamente le differenze tra dilettantismo e professionismo), alla Ministra per il Lavoro e le Politiche Sociali e alla Ministra Bonetti (detassazione del lavoro femminile, riduzione graduale degli orari di lavoro, organizzazione flessibile dei tempi di lavoro, aumento dei Servizi, Politiche di conciliazione, Congedi parentali paritari, incentivi per il welfare aziendale, STEM...), alla Ministra dell'Istruzione e al Ministro dell'Università (per favorire l'orientamento nelle STEM, l'iscrizione alle facoltà scientifiche, il contrasto alle discriminazioni e agli stereotipi) e così via.

Le Donne hanno poco tempo tra impegni di lavoro e conciliazione, non possono orientarsi tra mille misure sparse tra i vari ministeri, spesso difficili da reperire e con un linguaggio ancora troppo farraginoso e burocratico.

Un Piano Straordinario per il Lavoro diventerebbe un grande contenitore, ma farebbe chiarezza su quello che le donne, davvero, considerano importante: il **LAVORO**.

Riferimenti Bibliografici

- F. Gentile, *Perché la prospettiva di genere nell'economia politica del Covid 19 è importante*, Rivista InGenere aprile 2020
- P. Profeta, T. Ferrario, *"Covid un paese in bilico tra rischi e opportunità. Donne in prima linea"*, Laboratorio Futuro. Istituto Toniolo. Aprile 2020
- L. Rosti: *Postcovid, se le donne escono dal mondo del lavoro ci perdiamo tutti*. Alley Oop (Sole24ore) 21 maggio 2020.
- S. Molendini, *Work life balance in Europa. Tra nuove norme e Buone Pratiche*. Pubblicato da Commissione Europea Occupazione e Affari Sociali (Gruppo PSE), 2015
- S. Molendini, *Donne, lavoro e Nuove economie in Europa*, Pubblicato da Commissione Europea Occupazione e Affari Sociali (Gruppo PSE), 2016
- S. Molendini, *Natalità e Maternità*, Pubblicato da Commissione Europea Occupazione e Affari Sociali, 2017
- S. Molendini, *Donne e Lavoro nella Ricerca Scientifica e nella Tecnologia*, Pubblicato da Commissione Europea Occupazione e Affari Sociali (Gruppo PSE), 2018.
- S. Molendini, *I Rapporti Biennali sul personale femminile e maschile nelle Aziende medio grandi pugliesi*, dal 2006/2007 al 2014/2015(5 rapporti Biennali in collaborazione con IPRES), Bari
- S. Molendini, *Le carriere scientifiche e gli strumenti per il riequilibrio vita lavoro*, pubblicato in Rapporto GETA (Generi e Talenti) CNR Roma dicembre 2019
- S. Molendini, *Un nuovo Statuto delle lavoratrici e dei Lavoratori*, articolo pubblicato sul Magazine "Ora Legale", febbraio 2020
- S. Molendini, *Ripartiamo dai sostantivi femminili*, articolo pubblicato sul Magazine "Ora Legale", maggio 2020
- F. Trentini, R. Quaranta, C. Villosio, *Se la crisi colpisce cameriere e commesse*, Rivista InGenere, 27 maggio 2020
- P. Villa, F. Bettio, *Gli effetti del Covid sull'occupazione femminile*, Rivista InGenere giugno 2020
- A. Geese, Studio di Genere :il piano della Ripresa dell'UE è cieco di un occhio.
- A. Rinaldi, E. Klatzer, *"Next Generation EU leaves women behind"*. Studio commissionato da Alexandra Geese the Green/Efa Group in European Parliament
- Comitato di esperti in materia economica e sociale (Piano Colao), *Iniziative per il Rilancio. Italia 2020-2022*
- Mozione Senato 1-00227, Prima firmataria Daniela Conzatti, 13 maggio 2020
- Dipartimento per le Pari Opportunità, *Donne Per un Nuovo Rinascimento*, 2020
- Rapporto EIGE 2019
- Rapporto Wold Economic Forum 20

Quale economia vogliamo?

di Valeria Maione

Come si ricorderà tra gli obiettivi della Strategia di Lisbona era prevista un'occupazione femminile al 60%, obiettivo tuttora mancato nel nostro paese, venti anni dopo quella formulazione. Il governo italiano si era impegnato all'inizio del 2000 a portare avanti una serie di iniziative per valorizzare le donne nel mercato del lavoro ed evitare sprechi di risorse con un cambio di passo nelle politiche. Eguagliare le condizioni di partenza tra uomini e donne, includere la dimensione femminile in un nuovo patto intergenerazionale, rendere le politiche di genere strategie trasversali e non relegarle a interventi settoriali, in una parola mettere al centro l'occupazione femminile, erano temi ricorrenti. La crisi economica sopraggiunta nella fine del primo decennio del secolo fu addotta a giustificazione del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Nella successiva strategia Europa 2020 le priorità sono state riformulate e semplificate: una crescita intelligente che privilegi conoscenza e innovazione; una crescita sostenibile, più verde e più competitiva; una crescita inclusiva, con alti tassi di occupazione, a sostegno della coesione sociale e territoriale. Obiettivo primario era aumentare l'offerta di lavoro, senza porre il dovuto accento sulla qualità dei lavori e sulle disuguaglianze di genere. Inoltre l'obiettivo diventava generale: raggiungere entro il 2020 un tasso di occupazione per uomini e donne, tra 20 e 65 anni, pari al 75%. Era di fatto scomparso il richiamo trasversale al mainstreaming di genere, e quindi il riconoscimento che la componente femminile rimane la principale risorsa da utilizzare, se si vuole espandere l'offerta stessa. Componente con grandi potenzialità ed enormi svantaggi nell'accesso e nella permanenza al lavoro.

La seconda crisi economico/finanziaria stava per diventare alibi per il mancato raggiungimento degli obiettivi previsti quando sono arrivate tutte le complicazioni che l'emergenza Coronavirus ha comportato e siamo stati costretti a fermarci letteralmente. Poiché l'inattività induce a pensare e riflettere dovremmo aver avuto tutto il tempo per capire cosa abbiamo sbagliato fin qui e trovare delle soluzioni ai nostri annosi problemi. Riconosciamo che, pur con qualche correttivo introdotto, la politica europea è stata generica e frammentata, priva di una visione di lungo periodo, forse distratta o meno attenta alle questioni femminili perché di fatto in molti paesi la parità è stata formalmente raggiunta, e la politica interna italiana, nonostante le nostre deludenti performance numeriche, non si è discostata dalla tendenza generale. Volendo sintetizzare potremmo dire che in entrambe è mancata quell'attenzione, quella cura, quella preoccupazione consapevole e accorata che avrebbero reso tutti e tutte più forti e resistenti contribuendo ad attutire l'impatto delle nuove crisi. Le circostanze emergenziali attuali hanno reso evidente che la cura, che tutti avrebbero dovuto imparare dalle donne, da quelle italiane in particolare, abituate ad una doppia presenza che cerca di non trascurare nulla tranne se stesse, dovrebbe essere al centro dei nostri pensieri, di quelli dei politici in primis.

In uno scritto dello scorso anno, quasi come provocazione, proponevo ai miei colleghi economisti di considerare la cura un fattore, essenziale, della produzione. A Genova, la mia città, abbiamo sperimentato sulla nostra pelle che la mancanza di

cura provoca la depressione degli altri fattori. Il ponte rappresenta plasticamente come un lavoro mal fatto, e non curato nel tempo, sia destinato a crollare letteralmente. Le avverse circostanze ambientali e climatiche ben rappresentano le perdite che la terra subisce se non viene accudita. E le vicende della CariGe rappresentano i rischi ai quali anche il capitale è esposto quando viene trascurato da chi ha la responsabilità di gestirlo. Pensavo che mi sarei attirata molte critiche e qualche commento ironico. Debbo riconoscere invece che, probabilmente i tempi erano maturi, ho ricevuto prevalentemente inviti a spiegare quali applicazioni pratiche questo riconoscimento comportasse. Avevo pensato che per dimostrare l'intenzione di mettere la cura al centro della propria azione politica le amministrazioni potessero prevedere istituzioni specifiche ad essa addette, assessorati che potessero esercitare anche un diritto di veto su iniziative palesemente poco attente alla salvaguardia dei soggetti interessati, lavoratori e imprese, ma anche territorio e finanza, o, ancora, istituzioni di garanzia e tutela.

Avevo riflettuto sulla necessità di coinvolgere le donne in questa nuova visione, per imparare da loro come fare per tenere tutto sotto controllo. Ovvio che concepissi dei riconoscimenti formali e sostanziali per tutte quelle che fossero in grado di mettere al servizio della collettività le proprie esperienze professionali e umane. In questa prospettiva mi sono ricordata di una proposta di oltre 10 anni fa sulla detassazione del lavoro femminile, proposta fatta dagli economisti Alesina e Ichino e ripresa dagli stessi in più occasioni, che ebbe consensi e critiche. Si parlò di una discriminazione della componente maschile non accettabile, trascurando la circostanza che anche a livello giurisprudenziale è consentito rispondere ad una discriminazione con una discriminazione. Si discusse sul costo di una operazione del genere, costo che secondo gli autori poteva essere facilmente compensato da una lieve sovratassazione del lavoro maschile. Nulla di concreto fu realizzato. Eppure continuo a pensare che fosse un'idea meritevole di maggiore attenzione. Forse è giunto il momento di ripensarci?

Forse è giunto il momento di abbandonare le contrapposizioni ideologiche, che la scienza che pratico ha vissuto da sempre, per trovare soluzioni comuni, che raccolgano la molteplicità delle idee, il meglio delle proposte, operazione necessaria se si considera la complessità del fenomeno. Superare ad esempio la contrapposizione tra chi sostiene che la scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia un problema di offerta e chi di domanda. Probabile che le "colpe", e quindi anche i benefici di interventi mirati possano essere equidistribuiti. Indubbio è infatti che, come numerosi studi evidenziano, l'offerta di lavoro femminile, soprattutto nelle fasce economicamente deboli, sia più elastica di quella maschile rispetto alle variazioni reddituali. In altre parole i maschi non riducono la loro offerta di lavoro quando la retribuzione diminuisce, mentre le femmine la aumentano se la retribuzione aumenta. Dunque interventi di alleggerimento fiscale sulle donne potrebbero risultare positivi, perché almeno in parte provocherebbero una riduzione del costo del lavoro, che stimolerebbe anche la domanda. Il caso più evidente è quello dell'imprenditoria: una minore tassazione farebbe nascere più imprese femminili ed è probabile che queste stesse incrementerebbero ulteriormente le occupate. Per non parlare di tutte quelle che potrebbero entrare nel mercato per sostituire le donne nel lavoro di cura della famiglia, dei figli e degli anziani. Inoltre non possiamo dimenticare che la nostra tassazione è, di fatto, eccessiva e finisce per limitare la nostra crescita, o favorire gli evasori. Come la riduzione del "cuneo

fiscale” anche una minore tassazione del lavoro delle donne potrebbe contribuire a rilanciarne o rafforzarne l’occupazione.

Nella prospettiva di maggiori disponibilità finanziarie che la crisi del Coronavirus ci sta fornendo non dovrebbe essere difficile cercare di mettere in campo un mix di politiche che incidano su più fronti. Confesso che all’inizio ero, forse come molti, più ottimista. Pensavo che la sperimentazione del lavoro a distanza, non so se sia corretto definirlo agile, termine fondamentalmente positivo, viste le conseguenze psicologiche che in molti soggetti l’alienazione dal luogo di lavoro ha provocato, e la condivisione dei compiti all’interno delle famiglie tra i due sessi avrebbe indotto ad assumere questo esperimento forzato come qualcosa da continuare a praticare. Temo che non molti maschi abbiano apprezzato il lavoro di cura e parecchi non vedano l’ora di tornare in modalità ufficio. Devono perciò le donne riprendere in mano i loro diritti e rivendicarli cercando di aggregare quei consensi che l’esperienza ha sicuramente generato, non fosse altro in termini di importanza e peso dell’attività di cura. Se non vogliono condividere almeno riconoscano il valore della cura, rimuovano la vergogna dei differenziali salariali e retributivi che deprimono, contribuiscono a sottovalutare e marginalizzano il lavoro delle donne perpetuando una discriminazione ingiustificata sotto tutti i punti di vista. La tassazione differenziata per genere può contribuire ad accelerare un processo evolutivo troppo lento, aumentando il potere contrattuale delle donne all’interno delle famiglie. Un segnale forte e inequivocabile che chi gestisce la cosa pubblica conosce ed attribuisce i giusti valori alle varie componenti del sistema ed interviene per correggere le distorsioni dello stesso con misure adeguate. Una medicina ovviamente comporta un piano di somministrazione e delle limitazioni temporali. Confido personalmente che qualche anno potrebbe essere sufficiente per riportare il sistema economico italiano sulla giusta direzione. Accanto a questo intervento di indubbio peso, anche simbolico, dovremmo prevedere altre politiche settoriali e differenziate anche a livello territoriale, prendendo atto che l’Italia non è tutta uguale. Una politica dei servizi che incrementi il numero degli asili nido, soprattutto dove le carenze sono più gravi e li renda competitivi nei confronti di altre soluzioni, come quelle casalinghe, che finiscono per sovraesporre altre donne, le nonne, facendo tesoro delle esperienze positive esistenti, e che concepisca residenze per anziani accoglienti, ricettive e non ghettizzanti o estranianti o pericolose come abbiamo sperimentato. Anche queste misure favoriranno il lavoro delle donne direttamente o indirettamente liberando spazi per il lavoro per il mercato. E si intervenga per razionalizzare le scelte formative femminili, ma anche maschili, verso percorsi ampiamente spendibili nel mercato del lavoro. Tutto è necessario ed auspicabile. Purché si faccia e si operi non per tentativi e approssimazioni ma con un piano strategico ben chiaro e definito, inclusivo e attento ai bisogni individuali e collettivi, privo di quegli stereotipi di genere ancora troppo diffusi.

Che sia giunto il momento per pensare ad una economia della cura lo dimostrano molti contributi scientifici che in tempi recenti abbiamo avuto, elaborati esclusivamente da donne, val la pena sottolinearlo. Da quello di Joan C. Tronto che considera non essenzialmente femminili le qualità morali associate alla cura. Tutte le attività che donne, minoranze e classi subalterne svolgono quotidianamente per rendere migliore il mondo e la vita possono trasformarsi da strumento di controllo sulle stesse a leva per una partecipazione democratica ed equa di tutti e tutte. La cura e i suoi valori sono elementi fondanti dell’esistenza umana e l’etica della cura

universale deve diventare complementare all'etica maschile, farsi centro nella discussione pubblica come motore di un cambiamento strutturale. Abbiamo sperimentato con il virus come la dimensione della cura sia, per certi versi, tragica - sto adattando parole della stessa Tronto - perché ci siamo ritrovati ad avere sempre più bisogno di cura, più di quanta ne potessimo fornire. Non ci siamo sentiti esonerati, ma responsabili. E questo forse ci dovrebbe indurre a maggiore consapevolezza dell'importanza della cura. Abbiamo messo in campo le nostre competenze, quelle delle donne in particolare. Dunque abbiamo fatto qualche passo avanti. Così come abbiamo compreso che i problemi dei singoli sono problemi collettivi. Credo che il pensiero della Tronto dovrebbe oggi esserci di grande conforto. Ella ritiene la competenza, che presuppone responsabilità, una questione morale ed invita a riconoscere che nelle loro case le donne sono quotidianamente poste di fronte a veri dilemmi morali nei confronti dei quali non debbono essere lasciate sole a decidere ma opportunamente supportate. Facciamo tesoro di questo sapere.

Su una lunghezza d'onda molto simile il pensiero della teologa ed economista Ina Praetorius radicalizza il concetto di cura e lo estende a tutto, alla preoccupazione per il mondo intero. Contro un'economia maschile che ci ha portato al disastro, propone una care revolution che mette al centro la felicità interna lorda e un sistema economico capace di soddisfare i bisogni di tutti. "Prendersi cura, di sé e degli altri, è il primo passo per un radicale cambio di prospettiva: la reciprocità e la dipendenza consapevole dall'altro/a sono l'antidoto più sovversivo all'individualismo. Per una vita buona."

Jennifer Nedelsky, eminente politologa canadese, avanza una proposta di rottura, rivoluzionaria ed utopistica per i nostri sistemi economici e sociali. Tutti dovrebbero praticare il lavoro part-time e dedicarsi all'attività di cura. Il cambiamento nell'interpretazione del lavoro non dovrebbe avvenire per legge ma mediante l'approvazione e la disapprovazione sociale, in grado di attribuire valore alle scelte individuali. "Non dovremmo più eleggere politici che non abbiano avuto esperienza nell'attività di cura -sostiene Nedelsky- così come non nomineremmo mai amministratore delegato di una società una persona che non ha mai lavorato". Dovremmo portare avanti modelli comportamentali nei quali quasi tutti siano, in qualche misura, sia donatori sia riceventi di attività di cura. con un'intensità variabile nel tempo e a seconda del contesto. Occorre pure eliminare o ridurre il "gap" tra chi vive concretamente la cura e chi legifera su di essa. Si dovrebbe diffondere una nuova idea di "successo" o di "fioritura umana" quella di cui abbiamo bisogno, dove il lavoro e il denaro siano ridimensionati, e i criteri di successo siano moltiplicati. Una impostazione che mi ricorda ed esalta un'idea di lavoro ben fatto e che soddisfa chi lo fa presente nella ricerca collettanea da me curata nel 2004, Lavoro DOC, qualità del lavoro qualità della vita. Trovo interessanti tutte queste proposte, ho tuttavia l'impressione che quelle che auspicano mutamenti morali siano, almeno in parte, incompatibili con una società come quella italiana, intrisa di un cattolicesimo che, prevedendo il perdono, finisce per indurre, diciamo così in tentazione. Diverso è il contesto anglosassone e protestante nel quale il giudizio sociale e soprattutto la sociale disapprovazione ha gioco ben più incisivo. Basti pensare agli evasori fiscali che sono stigmatizzati in molti contesti come depravati e nel nostro vengono quasi considerati come degli intelligenti interpreti delle necessità dei più forti, o dei più

furbi. Non sarà facile cambiare mentalità, anche se sarebbe bello, per le donne soprattutto.

In conclusione meritano di essere ricordati i molti studi sulla decrescita felice, sui quali esprimo perplessità visto che non necessariamente in decrescita si verificano redistribuzioni che consentano una maggiore equità e si rischia che tutti abbiano semplicemente un po' meno. In questi studi si inserisce l'interessante contributo di Kate Raworth. Preso atto che occorra aggiornare l'attuale modello economico e renderlo più equo ed efficace, Raworth propone di non considerare più il PIL come riferimento imprescindibile, ma rispettare i diritti umani con limiti che la natura ci impone. Abbandonare il modello di economia degenerativa del XX secolo per creare un'economia rigenerativa e circolare, in cui le risorse, anziché sprecate, possano essere riutilizzate per costruire qualcosa di duraturo. Visto che attualmente sono poche le persone che detengono la ricchezza occorre adoprarsi alla creazione di un'economia redistributiva che miri ad appianare le disuguaglianze. Constatato che in natura nulla cresce all'infinito e non necessariamente la crescita migliora le condizioni di tutti occorre puntare a star bene con o senza crescita. In sintesi va reinventata l'economia cercando di tenere insieme tutti i punti di vista e lavorando per farne emergere molti altri. Una proposta e una riflessione che fa star bene di per sé.

Una necessaria postilla per puntualizzare e attualizzare ancor più le mie proposte. Non ho dimenticato l'Agenda 2030 e il suo Obiettivo 5, che ritengo essenziale per il raggiungimento di tutti i 17 goals dell'Agenda stessa. Perché "la posizione di donne, bambine e anziane è fondamentale per la costruzione di società più giuste e inclusive e una crescita economica stabile e duratura" (cfr. Rapporto "Trasformare le promesse in azione: la parità di genere nell'Agenda 2030" presentato a New York il 14 febbraio 2019, United Nations Women). In Italia molti indicatori ci evidenziano una strada ancora lunga. Non sottovaluto lo sforzo che si sta facendo con il Family Act che istituisce un assegno mensile corrisposto dal settimo mese di gravidanza fino al compimento del diciottesimo anno di età di ciascun figlio, ad eccezione dei disabili per i quali non sussistono limiti di età. Bene le detrazioni fiscali delle spese relative al contratto di affitto di abitazioni per i figli maggiorenni iscritti a un corso universitario, le agevolazioni fiscali per l'affitto della prima casa e il buono per il pagamento delle rette degli asili nido, dei micronidi, delle sezioni primavera e delle scuole dell'infanzia.

Il periodo di congedo obbligatorio non inferiore a 10 giorni lavorativi per il padre lavoratore nei primi mesi di nascita del figlio, diritto concesso a prescindere dallo stato civile o di famiglia del genitore lavoratore, dovrebbe favorire una maggiore condivisione della cura così come altre agevolazioni relative ad assenze e congedi. Prendo atto che sarà concessa un'indennità integrativa per le madri lavoratrici, erogata dall'Inps per il periodo in cui rientrano al lavoro dopo il congedo obbligatorio. Constato tuttavia che si tratta di misure rivolte essenzialmente alle famiglie e alla loro gestione, anche per incentivare la natalità che nel nostro paese è decisamente bassa. Tuttavia una detassazione del lavoro delle donne avrebbe avuto un impatto più ampio, non escludendo quelle donne che, per vari motivi, non hanno figli, non le avrebbe sottoposte a vincoli e controlli da parte del coniuge di fatto non escludibili e, soprattutto, avrebbe avuto una valenza, anche simbolica, in grado di evidenziare e far riconoscere il valore della cura che esse svolgono quotidianamente non soltanto nei confronti della prole.

In sintesi sarebbe stata più incisiva nel favorire il lavoro per il mercato delle donne stesse evitando quello spreco di risorse che l'inattività di soggetti preparati e formati comporta. Siamo ancora in tempo? Credo di sì, come credo che potrebbe essere giunto il tempo per pensare di introdurre la cura nel PIL, il che ci farebbe diventare di colpo un paese più ricco, ma anche più competitivo a livello internazionale. Vogliamo pensarci?

Bibliografia essenziale

Alberto Alesina e Andrea Ichino, Perché è utile tassare meno le donne, www.lavoce.info, 29 novembre 2011

Ina Praetorius, L'economia è cura. La riscoperta dell'ovvio, IOD Edizioni, Casalnuovo di Napoli 2016

Joan C. Tronto, Caring democracy: markets, equality and justice, New York University Press, 2013

Jennifer Nedelsky, Laws Relations: A Relational Theory of Self, Autonomy, and Law. United States of America: Oxford University Press, 2011

Kate Raworth, L'economia della ciambella. Sette mosse per pensare come un economista del XXI secolo, Edizioni Ambiente, 2017

Verso un nuovo paradigma degli orari di lavoro

di L. Pero, L. Campagna, A. Marsala, ³⁰

1. Il fabbisogno di nuovi orari

Uno dei mali storici della nostra economia è la stagnazione della produttività negli ultimi decenni. Altri paesi invece hanno realizzato notevoli incrementi di produttività non solo grazie alle innovazioni tecnologiche e organizzative ma anche per l'uso di nuovi paradigmi di gestione del tempo di lavoro, più flessibili e manovrabili dalle imprese e più adatti alla conciliazione vita-lavoro. La cultura tradizionale italiana, basata sul lavoro dipendente come lavoro subordinato a tempo pieno con totale fedeltà all'impresa, con presenza assidua e con tante ore straordinarie, è arrivata intatta fino ai nostri giorni. Una innovazione si è diffusa solo in quei settori (Supermercati, Ristorazione, Turismo e Call Center) nei quali gli enormi picchi di lavoro rendono quasi obbligatorio il ricorso al Part Time più che al Full Time. È tuttavia sorprendente come la cultura dell'orario tradizionale si sia perpetuata, nella stragrande maggioranza dei casi, senza scosse e senza tentativi di aggiornamento. Alcuni fabbisogni emergenti anche nel nostro paese riguardano i tempi di lavoro, i tempi dei servizi e delle città ed anche il tempo libero, soprattutto quello da dedicare alla formazione continua. In questo particolare momento storico, c'è la necessità di mantenere il distanziamento spaziale prescritto dagli standard sanitari. Esso si può realizzare più facilmente utilizzando anche la leva temporale e non solo quella degli spazi, ad esempio scaglionando ingressi e uscite, diffondendo le turnazioni, allungando le aperture in qualsiasi ambiente. Questa esigenza richiama però un maggiore coordinamento dei tempi delle città e in generale degli orari dell'intero paese. È necessaria anche una maggiore flessibilità produttiva per consentire alle imprese di affrontare meglio la crisi economica e l'altalena dei mercati nei prossimi mesi. Tuttavia, non si potranno scaricare le esigenze di flessibilità dell'impresa solo sui lavoratori, quest'ultima andrà coniugata con più conciliazione tra vita e lavoro. In prospettiva c'è anche il problema della disoccupazione anche tecnologica ed emergeranno in molti settori esigenze di ricollocamento e di riconversione professionale.

La situazione creatasi con la pandemia ci offre una straordinaria possibilità di sperimentare diffusamente nuove soluzioni e nuovi paradigmi di gestione degli orari in modo generalizzato e condiviso tra gli attori (imprese, lavoratori, sindacati, autorità politiche). Infatti, ci sono diffuse necessità sia di variare le ore di lavoro per il crollo dei mercati, sia di ridurre le ore di lavoro, coperte per un periodo dalla cassa

³⁰ Questo testo è stato pubblicato co. titolo "Viviamo in digitale lavoriamo come nell'ottocento" su Parole di Management: <https://www.paroledimanagement.it/viviamo-in-digitale-ma-lavoriamo-come-nell800/>

Il testo integrale dell'articolo è stato pubblicato su Mondoperaio di giugno 2020 col titolo "Se otto ore vi sembran troppe": <https://www.mondoperaio.net/in-primo-piano/comunicato-agi-speciale-mondoperaio-su-tobagi/>

integrazione, ma c'è anche la possibilità di effettuare, nelle ore di fermo produttivo, una formazione di massa obbligatoria attraverso il Fondo nuove competenze.

2. Le tesi

Ridurre l'orario di lavoro, con forme mirate, progressive e in piccole dosi ma generalizzate, è una leva fondamentale per superare alcune difficoltà strutturali del Paese. Si tratta di congegnare riduzioni adatte alle filiere, distretti o alle singole realtà produttive e parzialmente modulate sulle esigenze delle persone per prepararci ai sistemi produttivi del futuro e soddisfare nuovi modi di vita. Anche dal punto di vista della spesa pubblica allo Stato conviene incentivare forme strutturali di riduzione, flessibilizzazione e modulazione degli orari di lavoro, piuttosto che distribuire sovvenzioni improduttive e insostenibili, tra cui ad esempio la Cassa integrazione a zero ore per tutti i settori e senza controlli.

La proposta combina tre interventi strettamente collegati: la lotta allo straordinario, la riduzione generalizzata dell'orario per alcune ore medie settimanali, una maggiore diffusione del part time soprattutto nella forma delle 5-6-7 ore medie giornaliere.

a) Una priorità per il paese è la *lotta all'uso patologico dello straordinario* coniugata con l'adozione di strumenti alternativi di flessibilità produttiva, più evoluti, meno costosi e che accrescono la produttività delle aziende. Erroneamente si ritiene che lo straordinario sia un risparmio dato che la singola ora è pagata meno dal momento che su di essa non gravano molti istituti salariali e contributivi (ad es. il TFR). In realtà lo straordinario è fonte di costi nascosti e di sprechi enormi con ricadute negative su qualità e produttività. Intanto, essendo volontario scombina i cicli produttivi che richiedono la compresenza di tutti gli addetti diretti e di indiretti (ad esempio manutenzione e qualità). Inoltre, nelle ore straordinarie le persone lavorano male e malvolentieri: molte operazioni sono incomplete o restano a metà, c'è confusione e disorganizzazione. Altri costi sono legati all'apertura dell'azienda per poche persone, al sottoutilizzo dell'energia, a sprechi di materiale, alla necessaria presenza di capi e servizi. Criticità che sono ancora più rilevanti nei nuovi ambienti ad alta automazione e nei sistemi just in time dove è necessaria una presenza minima collettiva di tutte le funzioni. Infine, lo straordinario a basso costo spinge le imprese a non fare investimenti.

La grande diffusione dello straordinario dipende anche dal fatto che i lavoratori hanno bisogno di più salario, sono carenti strumenti moderni di flessibilità oraria, e in alcuni casi si usa lo straordinario come strumento di potere gerarchico. Gli effetti negativi si riverberano anche sull'occupazione. Nel solo settore metalmeccanico le ore straordinarie annue pro capite effettuate negli ultimi anni, sono più di 60 ore/anno per addetto, il che equivarrebbe a più di 50mila posti di lavoro full time

In secondo luogo, bisogna intervenire sulla *riduzione generalizzata di orario* (fra 34-38 ore medie settimanali) ma flessibile e modulabile da 40 ore nei picchi produttivi a 30-35 nei flessi. Questa riduzione strutturale può essere molto utile per fronteggiare le oscillazioni generate dalla pandemia, ma soprattutto per ridurre l'impatto della disoccupazione tecnologica conseguente ai massicci investimenti in

tecnologie digitali che si prospettano in Europa, vedi programma Next Generation. La riduzione di alcune ore, unitamente all'abbandono definitivo della Cassa Integrazione a zero ore tipica della storia italiana, renderebbe inoltre disponibile del tempo per quella formazione continua di massa indispensabile per adeguarci al XXI secolo. Si tratta dunque di superare l'attuale paradigma di orario standard (centrato sulla giornata lavorativa di 8 ore) con l'adozione di sistemi di orario che combinano flessibilità produttiva e conciliazione vita lavoro. Questo incontro virtuoso e a somma positiva fra due esigenze temporali diverse, di solito ritenute inconciliabili, è il risultato di un po' di ingegneria degli orari, di un approccio sperimentale e di piccoli sacrifici da ambedue le parti in cambio di soluzioni complessivamente più efficaci ed efficienti per tutti

b) Questi benefici potrebbero essere amplificati infine rafforzando e *incentivando la diffusione degli orari a Part Time*, cioè quelli con orari medi giornalieri di 4, 5, e soprattutto 6 ore purché resi più flessibili, più modulabili. Anche in questo caso la gestione aziendale degli orari Part Time combinati con quelli a Full Time dovrebbe essere modulabile con accordi tra azienda e lavoratore, secondo regole esplicite negoziate a livello aziendale o di filiera (cosiddetti orari a menù). Anche questa soluzione richiede il superamento di rigidità normative, introdotte in un'altra epoca con finalità protettive, che oggi non sono più attuali. Concepite per salvaguardare il diritto del lavoratore a svolgere più lavori e quindi a salvaguardare il salario, in realtà non hanno avuto gli effetti auspicati, ad esempio non hanno contrastato la proliferazione del part time involontario.

È evidente però che per rendere fattibili queste manovre occorre risolvere la *questione salariale* che una riduzione di orari comporta. Allo stato attuale i lavoratori che passassero da Full Time a 35-38 ore medie, subirebbero una riduzione di salario, se pagati in proporzione. Questo esito può essere annullato con due tipi di manovre. A breve l'integrazione al salario potrebbe essere sostenuta dalle sovvenzioni del programma europeo SURE e dalla Cassa integrazione italiana. In alternativa si rischia di utilizzare SURE per continuare a coprire i costi della Cassa integrazione a zero ore per tutti i settori. Sul medio periodo va previsto un secondo tipo di compensazione e cioè riconoscendo premi di flessibilità e di produttività, collegati agli incrementi di produttività ottenuti a seguito dei cambiamenti, e defiscalizzando il salario di produttività. Lo spostamento degli incentivi pubblici su questi nuovi regimi di orario può essere il fulcro di una nuova politica attiva per incentivare la produttività del lavoro, ridurre la disoccupazione, minimizzare il lavoro precario, e sostenere i salari. In tutti i casi le nuove soluzioni di orario debbono essere combinate con la Formazione continua di massa e obbligatoria.

3. Prerequisiti della sperimentazione

Tutte le osservazioni proposte convergono verso una conclusione: la gestione degli orari di lavoro nel nostro paese necessita di un profondo cambio di paradigma. Esso non può essere realizzato né con una razionalizzazione calata dall'alto né con un semplice aggiustamento della legislazione per rimuovere i vincoli di legge esistenti. Passa invece per una fase di sperimentazione collettiva, partecipata e monitorata nei suoi fabbisogni, effetti e risultati dai vari punti di vista.

Ricordiamo soltanto alcuni dei prerequisiti di questa sperimentazione,

Un primo prerequisito è il *superamento della asimmetria informativa* tra l'azienda e le rappresentanze sui temi dell'andamento di mercato, gli ordini e la programmazione della produzione o servizio. Occorre mettere le RSU nelle condizioni di comprendere bene e compiutamente le esigenze produttive. Un altro aspetto della asimmetria informativa riguarda la capacità di ambedue gli attori, azienda e sindacato, di comprendere i fabbisogni temporali delle diverse tipologie di lavoratori presenti per dare risposte sufficientemente personalizzate a questi fabbisogni. Bisognerà infine potenziare il sistema delle informazioni per monitorare i livelli di produttività e i premi di risultato, e le strutture di partecipazione organizzativa.

Un secondo prerequisito riguarda la capacità degli attori di *elaborare alternative fattibili* di organizzazione degli orari per individuare le soluzioni più adatte al contesto: a questo scopo è utile una formazione congiunta tra tecnici aziendali e rappresentanze per creare un linguaggio comune e sviluppare competenze di *problem solving* condiviso. Riguardo alle soluzioni innovative di nuovi regimi di orario c'è poi da affrontare la questione dei vincoli di legge sul part time e sugli orari, senza contare le necessarie deroghe ai CCNL.

Un terzo prerequisito riguarda la *formazione*. Vi è intanto da soddisfare un fabbisogno di formazione continua focalizzata che richiede innovazioni sia nei contenuti che nei metodi per superare l'approccio con cui in passato è stata gestita la formazione continua in Italia. Questo problema potrebbe essere a nostro avviso meglio gestito da commissioni scientifiche di tipo paritetico, bilaterali tra aziende e rappresentanze, che diano indicazioni su contenuti e metodi adatti al settore, filiera o territorio. Ci sono poi altre questioni che riguardano i fabbisogni collegati direttamente all'interesse dell'impresa (formazione per il mercato) da soddisfare nell'orario di lavoro. C'è infine l'esigenza di una formazione di massa (competenze digitali, cultura ambientale, innovazione, capacità trasversali) che impatti sull'occupabilità e sulla cittadinanza da realizzare fuori dall'orario di lavoro.

Infine, vi è il problema degli *incentivi* alle imprese e delle risorse per finanziare i salari nel periodo transitorio di pandemia e nel periodo successivo a regime del nuovo paradigma. La nostra ipotesi è che, a parte la questione della cassa integrazione, gli incentivi pubblici debbano avere una natura selettiva. Le risorse pubbliche dovrebbero essere collegate a piani di ristrutturazione degli orari realizzati sulla base della contrattazione, anche di settore, filiera o territorio. Manovre di questo tipo, collegate anche ad investimenti in tecnologie, implicano valutazioni di carattere organizzativo, che non possono essere gestiti con interventi *ope legis* o regimi di compensazione di carattere automatico o con semplici bandi anche a sportello. Forse potrebbe essere utile un supporto da parte di qualche soggetto nazionale che lavori a stretto contatto con le parti sociali, datoriali e sindacali, e che si facesse anche carico del monitoraggio della sperimentazione e dei suoi risultati.

In sintesi, si deve concludere che va abbandonata la giornata tipo del lavoratore come era stata pensata nell'800: cioè 8 ore di lavoro, 8 ore di sonno, 8 ore di recupero ($8 \times 3 = 24$). Esso non è più in grado di sorreggere i nostri sistemi produttivi ad alta tecnologia, alta flessibilità e con richieste di conoscenze nuove, diffuse e in rapida evoluzione. Oggi è necessaria una riduzione di orario di lavoro limitata ma generalizzata, con variabilità concordabile tra azienda e persone e con ore (almeno

1 o 2 ore al giorno) di formazione continua obbligatoria per tutti. Il nostro auspicio è che le proposte delineate possano essere una traccia per elaborare un programma pluriennale di investimenti innovativi anche per rispondere a quanto ci viene richiesto in questa fase dalla Commissione Europea.

L'impatto economico del COVID sul mercato del lavoro in ottica di genere: stato dell'arte e proposte

di Roberta Caragnano

1. Impatto del COVID-19 sul mercato del lavoro femminile nel contesto internazionale

Nell'anno del venticinquesimo anniversario della Piattaforma d'azione di Pechino per l'uguaglianza di genere il quadro della situazione femminile nello scenario globale del mercato del lavoro rischia di essere ancor più penalizzato per effetto della pandemia che ha colpito le economie mondiali.

All'indomani dell'inizio dell'emergenza, l'OIL (già il 18 marzo 2020) nel suo primo Rapporto aveva quantificato in 25 milioni il numero di posti di lavoro in meno, quindi, circa 3 milioni in più rispetto alla precedente crisi finanziaria del 2008-2009 (sul punto per approfondimenti si legga R. CARAGNANO, *COVID e crisi economica*, in *Direzione del Personale*, Rivista Trimestrale di AIDP, n. 193, giugno 2020), e con scenari di disoccupazione globale che oscillavano tra 5,3 milioni e 24,7 milioni (scenario ad impatto medio-alto); una previsione che è stata rivista ad aprile 2020, con la pubblicazione di un secondo report, nel quale si evidenzia una stima di 1,25 miliardi di lavoratori a rischio in quella che è definita la crisi globale peggiore dai tempi della Seconda Guerra Mondiale. Il maggiore impatto si avrà, con effetto domino, sia sui redditi più bassi sia sui lavoratori cd. "meno protetti", ad esempio quelli con contratti a tempo determinato, occasionali o lavoratori autonomi, sia sulle categorie più vulnerabili quali giovani, lavoratori migranti, lavoratori anziani, donne, con un progressivo aumento delle disuguaglianze.

Le donne sono e saranno tra le più colpite in uno scenario globale, come si avrà modo di analizzare in seguito.

La Direttrice della Banca Mondiale Caroline Freund in un recente articolo ha evidenziato che sino alla prima metà di marzo negli Stati Uniti quasi il 60% dei posti di lavoro persi erano occupati da donne (si veda C. FREUNDIR, I. HAMEL, *COVID is hurting women economically, but governments have the tools to offset the pain*, in *World Bank Blogs*, 13 maggio 2020). Meglio non va in Spagna dove nel settore dei servizi la percentuale di donne occupate è del 90%, a fronte del 64% degli uomini, mentre nel Regno Unito sono stati chiusi settori nei quali la percentuale femminile era del 17%, con impatto significativo sull'occupazione. Nello scenario mondiale le Nazioni Unite registrano che la pandemia ha avuto effetti amplificati su donne e giovani, proprio per una questione di genere, e stimano che in Medio Oriente e nel Nord Africa le donne perderanno un terzo dei posti di lavoro totali nella Regione e che le stesse rappresentano solo un quinto della forza lavoro (per approfondimenti si legga UNITED NATIONS, *The Impact of Covid-19 on Gender Equality in the Arab Region*, in E/ESCWA/2020/Policy Brief.4).

Il Report *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women* pubblicato il 9 aprile 2020 dal Segretariato Generale delle Nazioni Unite fotografa anch'esso proprio l'effetto negativo del COVID-19 sulle donne. Saranno accentuate le disuguaglianze già esistenti non solo nell'ambito economico, ad esempio *pay gap* salariale, ma anche

rispetto alla questione lavorativa e sociale legata al bilanciamento tra carichi di cura e lavoro senza dimenticare l'impatto sulla salute e la piaga della violenza di genere. A riguardo l'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) - con il supporto di Axios - ha rilevato che vi è una causalità diretta tra le restrizioni imposte per arginare i contagi COVID-19 e il possibile aumento di violenze in ambito domestico, preso atto che nel periodo della pandemia e del *lockdown* il numero di episodi di abuso e violenza sulle donne è triplicato rispetto all'anno precedente.

Tornando all'impatto del COVID-19 sempre secondo il citato report delle Nazioni Unite il divario di genere nelle retribuzioni è fermo al 16% con le donne che guadagnano anche il 35% in meno degli uomini, a parità di mansioni. Non solo. L'effetto è ancor più ampio se si considera che le donne, a livello globale, rappresentano il 70% del personale sanitario e dei servizi sociali e sono impegnate prevalentemente in attività di pulizie, assistenza agli anziani, catering, servizi di lavanderia; tutte aree molto esposte al virus. Allo stesso tempo la presenza delle donne è significativa anche nel settore del turismo, della cultura e dei viaggi sui cui si sono prodotti i primi più impattanti effetti negativi della pandemia per via anche delle limitazioni alla circolazione delle persone prima da e per la Cina e, successivamente, per la sospensione del Trattato di Schengen a cui sono seguite altre misure restrittive da parte degli Stati. Il WTTC (World Travel & Tourism Council) in una sua prima valutazione di marzo 2020 ha previsto per il 2020 un calo degli arrivi internazionali fino al 25% con conseguente messa a rischio di milioni di posti di lavoro. Alla perdita di lavoro si aggiunge anche la sotto rappresentazione delle donne nei settori maggiormente colpiti (quale il già citato settore dei servizi) o nelle attività lavorative in prima linea nella gestione della pandemia, si pensi ad esempio alle mediche e alle infermiere. «L'OIL stima che il 58,6 per cento delle lavoratrici di tutto il mondo lavora nel settore dei servizi, rispetto al 45,4 per cento degli uomini. Le donne, inoltre, hanno minore accesso alle misure di protezione sociale e, in caso di chiusura delle scuole o delle strutture di assistenza, hanno un onere lavorativo sproporzionato nell'economia assistenziale» (così in Nota OIL, *COVID-19 e il mondo del lavoro: impatto e risposte*, 18 marzo 2020 e ILO, *Care work and care jobs for the future of decent work*, Ginevra, 2018).

2. Lo scenario italiano e le proposte

Anche nel nostro Paese la pandemia ha prodotto preoccupanti effetti. La nota ISTAT *Occupati e disoccupati* (pubblicata il 3 giugno 2020) - che rileva i dati di aprile 2020 - registra uno scenario economico critico con forti contraccolpi sul mercato del lavoro. Per quel che riguarda le donne diminuisce, rispetto al mese precedente, il tasso di occupazione femminile (-0,7 punti percentuali) e quello di disoccupazione (-2,6 punti), mentre cresce quello di inattività (+2,3 punti). Una dinamica simile, anche se in misura più contenuta interessa anche gli uomini con un calo del tasso di occupazione (-0,7 punti) e disoccupazione (-1,1 punti); aumenta anche per gli uomini tasso di inattività pari al +1,6 punti.

Nello scenario generale la diminuzione dell'occupazione è generalizzata di -1,2%, pari a -274mila unità e le donne coinvolte sono -143mila con una percentuale del -1,5%; parimenti diminuiscono le donne in cerca di lavoro con una quota del -30,6%, pari a -305mila unità rispetto agli uomini per i quali i dati sono -17,4%, pari a -179mila, con un calo in tutte le classi di età.

Su queste basi è strategico oltre che prioritario porre in essere azioni concrete e mirate per far fronte ad una emergenza che porta con sé un contagio economico non irrilevante e che coinvolge la popolazione mondiale anche in età lavorativa.

In primo luogo è fondamentale una azione coordinata delle istituzioni europee, dei governi nazionali e delle regioni in una visione sinergica che, nel rispetto delle diverse competenze, indichi una via unica e rappresenti una bussola.

Il Piano Colao presentato l'8 giugno 2020 nei suoi 100 progetti per la ripartenza dell'Italia dedica ampio spazio al tema delle donne, alla presenza nei *board*, alla necessità di superare gli stereotipi di genere, alle azioni per favorire e promuovere le STEM, passando attraverso interventi sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sul sostegno alla genitorialità.

All'Italia, tuttavia, per la ripartenza servirebbe *in primis* un Patto Nazionale per l'Occupazione femminile di medio e lungo periodo che abbia "in pancia" tutte le azioni previste da Governo e *Task force* - e anche altre da definirsi - puntando al coinvolgimento, in ottica di partecipazione, di tutte le parti sociali, delle diverse articolazioni della società civile, del mondo associativo datoriale e del terzo settore. Un Piano che miri a porre in essere azioni puntuali e concrete senza trascurare una azione coordinata e condivisa con le Regioni, anche con il coinvolgimento della Conferenza Stato-Regioni. In Italia se per un verso è un dato oggettivo quello della occupazione femminile al di sotto del 50% e che pone il nostro Paese al penultimo posto dopo la Grecia, è altrettanto vero che vi è un anche un squilibrio territoriale tra le Regioni. Si pensi, ad esempio, che nella Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione IV trimestre 2019 elaborata dall'ISTAT e pubblicata il 12 marzo 2020 si registra un divario di genere con un «gap a sfavore delle donne nel tasso di occupazione va dal minimo della Valle D'Aosta (-8,6 punti) al massimo della Puglia (-27,0 punti)». Dati certamente preoccupanti che impongono la necessità di rimettere il tema dell'occupazione femminile al centro dell'Agenda politica del Paese con una programmazione che tenga presente le differenze di genere e che consenta di lavorare non solo sui dati disaggregati per genere ed età e per diversi settori ma anche alla costruzione e implementazione di indicatori di genere da utilizzare quali parametri di riferimento, sul modello di quanto fatto già *in nuce* da ISTAT e CNEL nel Rapporto sul Benessere Equo e Sostenibile.

Un Patto di programmazione e *advocacy* che con la guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri veda la sua cabina di regia nel Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il supporto dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, che dialoghi con tutti i Ministeri a partire, per citarne solo alcuni, dal MISE - per la programmazione di incentivi anche a fondo perduto per l'imprenditoria femminile in settori strategici e della *green, silver* e *blue economy* – al MIUR e il Ministero dell'Università e della Ricerca per porre in essere azioni mirate sul fronte delle STEM e della ricerca scientifica.

Le proposte contenute del Piano Colao dovrebbero avere un unico contenitore istituzionale nel quale essere declinate con una azione unica e forte che superi anche la frammentazione delle competenze e della burocrazia in una materia, l'occupazione, che è trasversale a tutti i settori. Ben venga anche la valutazione di genere prevista per le leggi e i provvedimenti di natura regolamentare ma da farsi non *sic et simpliciter* ma alla luce di altrettanti indicatori di impatto e risultato a livello sociale, economico e sulla salute pubblica.

Il punto di partenza del Patto italiano potrebbe essere il Piano d'azione UNICEF sulle questioni di genere (si vada UNICEF, *Gender Action Plan 2018-2021*) da

ancorare all'istituendo Osservatorio nazionale del lavoro previsto dall'art. 99 del Decreto Rilancio e avente lo scopo di programmare le strategie occupazionali in conseguenza degli effetti dell'emergenza epidemiologica sul mercato del lavoro ma che diventi al tempo stesso anche uno strumento di programmazione per lo sviluppo di azioni e misure di protezione sociale che tengano presenti le esigenze di genere, il benessere e la salute delle donne, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Un Osservatorio che dialoghi con le banche dati di INPS e INAIL e abbia una sezione di studio e ricerche costantemente aggiornata e che elabori trimestralmente rapporti sull'andamento del mercato del lavoro per porre in essere monitoraggi tempestivi e correttivi, se necessario. Sul punto è fondamentale anche una revisione mirata in ottica di genere del Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008) che vada oltre la previsione dell'articolo 28 (sulla valutazione dei rischi) che introduceva, rispetto al passato, elementi di novità legati ad una visione di tutela del lavoro femminile. Sul punto saranno preziosi gli studi medico-scientifici condotti e il supporto dell'Istituto Superiore della Sanità così come sarà utile definire l'impatto di genere del COVID-19 anche in relazione alla possibilità di sviluppare o meno una malattia cronica che avrebbe effetti ancor più impattanti sia a livello pensionistico sia per le aziende. A tal fine occorre lavorare anche sulla elaborazione di modelli e/o buone prassi da implementare nelle aziende e nelle PA sia sotto il profilo dei modelli organizzativi sia del cambiamento dei processi produttivi delle filiere, sia della tutela nei luoghi di lavoro. Allo stesso tempo elaborare un modello di DVR nuovo e "flessibile" per passare da un modello asettico di "Valutazione dei Rischi" ad una vera e propria regola di comportamento, corredata da Organismo di Controllo con poteri effettivi che monitori il sistema suggerendo, in itinere, anche eventuali azioni correttive; una sorta di Plan-Do-Check- Action mutuato dalla logica dei sistemi di qualità totale.

Sul fronte degli strumenti messi in campo dall'Europa è necessario, altresì, valutare se è possibile intervenire con voucher specifici di supporto all'occupazione femminile, a valere sulle risorse di SURE (*Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency*), uno strumento che è ispirato al sistema tedesco di sostegno statale al part-time chiamato "Kurzarbeit" e che in passato è stato applicato in Germania, per far fronte alle crisi. Nella stessa direzione sarebbe interessante analizzare i margini di azione rispetto all'uso delle risorse comunitarie riprogrammate per consentire anche alle Regioni nell'ambito dei POR di prevedere azioni specifiche.

L'Impresa non è neutra

di Daniela Eronia

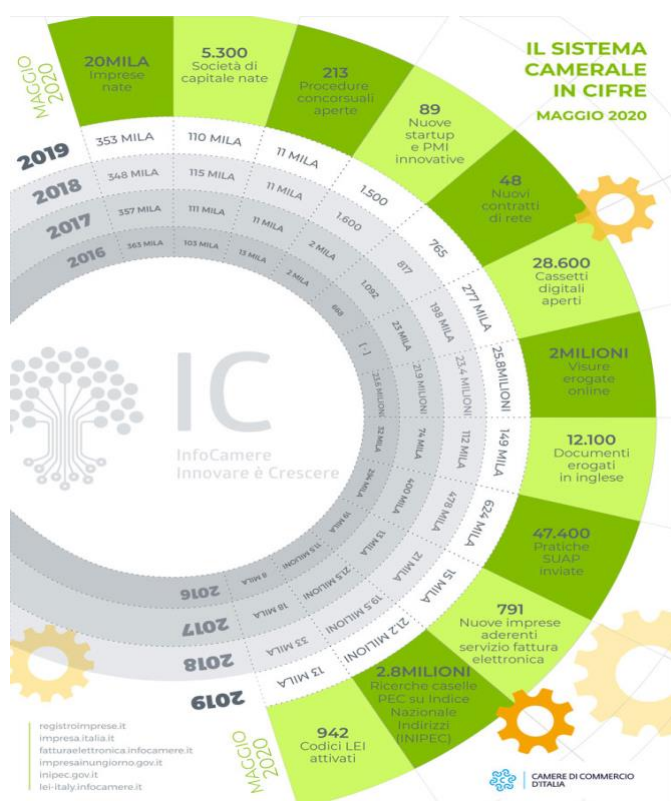
Basta dare uno sguardo agli ultimi dati pubblicati da Unioncamere, primo trimestre 2020, per capire quale sarà l'andamento dell'economia post Covid.

Oltre 30.000 imprese in meno in soli tre mesi, con un + 9.000 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, non è poca cosa.

Quante sono, però, in percentuale le imprese a conduzione femminile che compongono il dato assoluto?

I numeri ufficiali sullo stato di salute delle imprese femminili saranno resi noti nell'Osservatorio di IF Unioncamere, prossimo alla pubblicazione. Si può ritenere,

però, a giusta ragione che la curva sarà discendente e, molto probabilmente, ben evidente e vicina al - 30%.



L'impatto del lockdown, causa virus, sull'intera economia nazionale e su quella femminile in particolare avrà strascichi molesti perché, chi già prima era più fragile, probabilmente non avrà la forza di rialzarsi o, nel migliore dei casi, dovrà ripensare e ridisegnare il core business "adeguandosi" ad un nuovo mondo che ancora non c'è, quello delle incognite globali.

Un po' quel che ci si aspetterebbe da chi ha fiuto imprenditoriale, quell'anticipare i tempi, annusare i nuovi bisogni, sviluppare idee e proporre innovazioni di processo e di prodotto per riuscire a non annaspere e, possibilmente,

aprire strade non battute.

Ma gli imprenditori e le imprenditrici non hanno avuto il tempo di pensare al "che c'è di nuovo", a "dove va il mondo" perché tutto si è fermato all'improvviso, anche gli investimenti già pianificati, si spera non ancora realizzati, che ora dovranno essere rivisti, assolutamente. E se ci si trova di fronte ad una crisi innescata da uno specifico evento, se lo shock iniziale potrà anche rientrare bisognerà fare attenzione a non cadere in un circolo vizioso dagli effetti devastanti che amplificherebbero ancor di più le disegualianze sociali.

In un limbo, tra il mondo che era e quello che non si sa quale sarà, tutto appare più difficile anche perché non si comprende un granché bene quale sia lo spazio da colmare tra la old e la new economy. E, questo, l'ha insegnato proprio il virus che, da una parte ci ha fatto comprendere l'essenzialità di alcuni prodotti, settori, mercati

e, dall'altra ci ha obbligati a scoprire e usare, a volte anche maldestramente proprio perché non pronti, i tanti strumenti del digitale rivedendo le modalità lavorative, l'esercizio delle relazioni.

Se consideriamo, poi, che le donne imprendono più in certi settori, decisamente tradizionali, e meno in altri, ad alto tasso d'innovazione, ben si comprende che oggi si trovano e domani si troveranno in un mondo tutto da costruire, decidendo da che parte stare - si spera non sotto l'onda dei facili entusiasmi - e quale traiettoria seguire. Ma, è bene evidenziarlo, forse è proprio qui che le donne sono più capaci anche se, proprio in momenti come questo, dovremmo e dovrebbero meglio valutare gli effetti positivi che potrebbero scaturire dal ridisegnare le formule imprenditoriali, lasciando da parte le solitudini, il solipsismo e costruendo reti reali di business, filiere di prodotto, collaborazioni solidali e strategiche, aggregazioni d'impresa interessate ed interessanti per il mercato. In una parola rafforzarsi e non solo come numeri assoluti o percentuali rispetto al tessuto imprenditoriale nel suo complesso ma con uno sguardo deciso alla sotto patrimonializzazione, ai fatturati, alla produzione ed al posizionamento sui mercati, individuandoli bene, lasciando trasparire la visione - quella che un po' manca dappertutto, è bene dirlo - anticipando la potenziale concorrenza, rispondendo per tempo ed in modo efficace alle esigenze dei consumatori che sono ancora tutte in evoluzione ma, soprattutto, favorendo il reale cambiamento economico.

Negli anni però, perché guardare indietro è sempre utile ed il riferimento che qui si propone è a circa tre decenni fa, le politiche di sostegno all'imprenditoria femminile, alla sua nascita, hanno segnato il passo.

Dalla legge 215/92 in poi, ed oggi si sta discutendo su una nuova legge a sostegno dell'imprenditoria femminile, l'attenzione è scemata dimenticando che le imprese a conduzione femminile costruiscono ed offrono lavoro, nonostante le difficoltà, nonostante tutto. Oltre tre milioni di persone, nel 2019, erano impiegate nelle imprese femminili. Oggi, però, questi dati dovranno, sicuramente, essere aggiornati perché la mannaia del virus ha colpito forte, riuscendo ad elaborare il più grande stress-test degli ultimi anni dove sopravvive chi ha le spalle più larghe ed un mercato in cui può consolidare la propria presenza o un nuovo cluster su cui investire.

In quest'ultimo caso, perché il passaggio è tutto sulla creazione e sull'utilizzo delle trasformazioni digitali, le donne possono apparire penalizzate. I dati del Ministero dello Sviluppo Economico sulle imprese innovative al femminile non sono né confortanti né incoraggianti forse a causa del peso di quel bagaglio culturale di cui non ci si riesce a disfare, forse perché si subiscono discriminazioni anche nelle fasi di ricerca degli investimenti. Ma, per chi decide di scommettere comunque, perché a quell'idea proprio non si può rinunciare, e di fondare un'azienda con leadership al femminile, poi ci si trova dinanzi al bicchiere mezzo pieno e non più mezzo vuoto. I rendimenti sono migliori, si registra una spiccata capacità di rispondere al mercato e di generare ritorni interessanti per gli investitori. In altre parole, dalla lettura di questi dati può apparire evidente che puntare ad una formazione STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics - può essere una strada da percorrere per le nuove generazioni, le donne del futuro. Ma, questa narrazione, merita comunque di essere integrata e completata. Le tecnologie, infatti, plasmano il modo in cui interagiamo e delineano gli scenari in cui potremmo muoverci o ci muoviamo e le tecnologie, purtroppo, non sono neutre. Rappresentano l'insieme di un sistema di valori che racconta e rappresenta chi le progetta e poi, caso mai, le implementa e produce e, questo, rende difficile che le visioni e le esigenze delle donne possano

essere tenute in debita considerazione se non saranno proprio le stesse donne a programmare, raccontare, generare e condividere contenuti, interessi. Gli stereotipi possono essere ben visibili anche in quest'ultimo periodo. La grafica dell'app Immuni che tante polemiche ha scatenato, con l'immagine della donna alla finestra e il pupo in braccio da cullare e la speculare immagine dell'uomo al pc, racconta che di lavoro da fare ce n'è molto. Non solo nel tentativo di non distorcere i nuovi e più attuali ruoli sociali ma soprattutto nella possibilità che le donne hanno di immaginare quelle grafiche, di disegnarle, di raccontare. Ecco perché bisogna esserci, però.

Non è un caso se sulla formazione delle potenziali nuove imprenditrici, ma anche sulle leaders che devono consolidare ed innovare la propria impresa, si stia continuando ad investire, spesso - soprattutto per le seconde - utilizzando risorse proprie. I percorsi proposti sulla trasformazione digitale mirano all'acquisizione di competenze che consentono di restare al passo e di avere la capacità di essere ed affrontare l'ora ed il futuro, di produrre ed aumentare PIL, di limitare il gender digital divide e riequilibrare l'accesso a internet ed alle tecnologie. È bene ricordare che l'utilizzo della rete, anche che non sia esclusivamente ludico o incentrato semplicemente sull'uso dei social, è una delle attività inserite tra i Sustainable Development Goals 2020, secondo il modello REACT, un diritto fondamentale per acquisire quelle soft skills per un utilizzo consapevole della rete, produttivo, per testimoniare che il digitale non è solo cosa da uomini.

Detto tutto ciò, cerchiamo di scovare qualcosa di positivo di questo periodo virale e post Covid.

L'emergenza sembra aver "dato voce" alle donne per l'attesa ricostruzione dell'economia italiana. Nemmeno questo è stato facile ed indolore. È stato necessario un movimento dal basso, nato sui social, per tentare di riequilibrare, costringendo ad integrare alcune componenti, la task force guidata dal manager Vittorio Colao (www.datecivoce.it).

Bene, il risultato, seppur parziale, è stato raggiunto. Ma quali sono i risultati proposti dagli e dalle esperte per promuovere e sostenere l'imprenditoria femminile?

Nella scheda sulla promozione della parità di genere, per ridurre l'inaccettabile ritardo che da decenni frena lo sviluppo del nostro Paese, si fa riferimento a:

1. stereotipi di genere;
2. sostegno e sviluppo dell'occupazione femminile;
3. valutazione di impatto di genere;
4. conciliazione dei tempi e sostegno alla genitorialità;
5. interventi per le donne vittime di violenza.

Su cosa fanno le imprenditrici, delle loro difficoltà, del ruolo svolto nel tessuto economico e sociale non si fa cenno dimenticando anche che, a volte, decidere di intraprendere è l'unica possibilità per accedere al ben più vasto mercato del lavoro di cui tanto si discute. Ma, ci piace pensare, che questo possa accadere sempre meno perché significherebbe che le donne hanno raggiunto pienamente eguali opportunità e libertà.

Dove si fa cenno, invece, all'imprenditoria femminile? Nei risultati del lavoro del gruppo composto presso il Ministero della Famiglia e delle Pari Opportunità.

Si riporta integralmente quanto pubblicato su "Donne per un nuovo rinascimento":

1. *istituire un fondo per la micro-impresa femminile, introducendo finanziamenti a fondo perduto e tasso zero, incentivi fiscali per i primi anni di attività, servizi di tutoring tecnologico-gestionale. In quest'ambito, avvalersi di un portale formativo e*

informativo, prevedendo adeguati requisiti di compagine, settore, forza lavoro impiegata, premialità per settore (servizi per l'infanzia) e localizzazione (Sud) delle imprese con procedure di erogazione snelle e tempestive;

2. soluzioni "di rete" per le PMI, attraverso la creazione di "pooling" tra le imprese allo scopo di condividere soluzioni per il sostegno alla armonizzazione dei tempi della vita e del lavoro delle dipendenti, come il finanziamento e l'organizzazione di strutture che accolgano bambini ed anziani"

Qual è stata la prima riflessione, confermata anche da più letture, sui contenuti?

Non è forse questo di cui si avverte un'impellente necessità.

Le motivazioni:

A. **a.** i finanziamenti a fondo perduto, seppur con percentuali sempre più ridotte, esistono già e, spesso, sono erogati anche delle Regioni. Il problema è dove e come si allocano queste risorse pubbliche. I finanziamenti, infatti, consentono alle imprese di migliorare la propria produttività, promuovere l'innovazione e creare occupazione e ricchezza. Però sono sempre più frequenti le forme di agevolazione rivolte alla creazione d'impresa e non al consolidamento delle attività. **b.** Il tasso zero è già quasi realtà (c'è "nuove imprese a tasso zero" gestita da Invitalia, ad esempio). **c.** Gli incentivi fiscali per i primi anni d'attività potrebbero essere sostituiti da una decontribuzione per lo start up d'impresa (potrebbero già bastare due anni per sperimentare l'efficacia dello strumento); **d.** Il tutoring tecnologico-gestionale potrebbe essere interessante prima dell'apertura della partita IVA o della costituzione della società. Ma chi dovrebbe gestirlo? Non certo il pubblico che, per definizione, si occupa di altro e sconta una lentezza applicativa ed attuativa rispetto all'efficienza del privato. La gestione autonoma di un'impresa non può essere considerata a priori solo come un limite perché, diversamente, può essere l'opportunità da sfruttare, e spesso lo è, per gestire il proprio equilibrio tra vita lavorativa e privata. **e.** Il portale informativo e formativo, parrebbe essere solo l'ennesimo. Non si è ben inteso a cosa si faccia riferimento quando si citano gli specifici requisiti. È ben evidente, invece, il riferimento ai servizi per l'infanzia ed al Mezzogiorno. Anche in questo caso l'approccio appare più come una forma malcelata di assistenzialismo priva di qualsivoglia innovazione con da un lato la cura per l'infanzia e, dall'altro, il Sud d'Italia.

B. Il secondo punto proposto è tutto rivolto alle dipendenti, ma non è certo un'eccezione che un'impresa femminile possa avere anche uomini tra i suoi dipendenti e collaboratori, e mira esclusivamente alla conciliazione dei tempi non rivolta, però, alle stesse imprenditrici che, come donne che lavorano, hanno responsabilità di gestione, civile e penale, di scouting di commesse a cui aggiungere quelle tradizionali di cura e sociali.

Tornando al lavoro della task force presieduta da Colao appare interessante, invece, la discussione che si sta sollevando sulla valutazione d'impatto di genere.

Così come non è neutra l'impresa, ancora no purtroppo, anche le politiche economiche non sono neutre proprio perché impattano diversamente su uomini e donne e perché, come da tradizione da rivedere e correggere, non sono basate sul principio della prospettiva di genere. Certo, se ci fosse una valutazione ex-ante delle politiche di sviluppo non sarebbe poi così male.

Quante sono le imprenditrici, ad esempio, che hanno richiesto ed ottenuto i prestiti garantiti dallo Stato per proteggere e rilanciare le proprie imprese in quest'epoca post Covid? Quali importi hanno richiesto? Quante sono le partite IVA gestite da

donne, le lavoratrici autonome, che hanno richiesto ed ottenuto il contributo dell'INPS? Questi dati, ma soprattutto i primi, potrebbero dimostrare se le misure adottate sono state efficaci o meno per le imprenditrici. Le donne, infatti, hanno sempre dimostrato una minore propensione al rischio rispetto agli uomini e, nei momenti di crisi - e quello che stiamo vivendo è tale, anche in riferimento al proprio ruolo sociale e produttivo - più che mettere in campo una strategia offensiva, investendo ad esempio su nuovi mercati o settori, adottano una strategia difensiva iniziando proprio dal taglio dei costi. Il credit gap, quindi, potrebbe essere stato registrato anche nella primavera 2020 indebolendo, ulteriormente e di fatto, esperienze imprenditoriali già fragili ed ora spaventate dall'incertezza e ancor meno fiduciose nelle possibilità di sopravvivenza alla crisi. La restituzione del credito, infatti, soprattutto in un momento tutto basato sulle incertezze, amplifica i timori ma dall'altro canto l'accesso allo stesso resta un fattore chiave per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile e, più generalmente, per l'empowerment delle donne. Il monitoraggio costante, non solo come esercizio statistico, del ritorno degli investimenti nei settori a più alta prevalenza di imprese femminili ma anche in quelli a cui le donne si stanno affacciando, potrebbe tornare utile per individuare la rispondenza esatta nel rapporto tra risorse investite e impatto generato sull'economia, globalmente intesa, oltre che tracciare i settori ritenuti più rispondenti all'idea ed al modello che le donne hanno del fare impresa.

C'è un potenziale imprenditoriale inespresso delle donne che, se sollecitato con gli strumenti più opportuni e meno farraginosi, garantirebbe una maggiore crescita economica che, da sé, porterebbe importanti benefici collettivi e anche sotto il profilo occupazionale.

Si è sempre sostenuto che non risponde ad alcuna logica il non tener presente il valore e l'intraprendenza delle donne eppure, troppo spesso, le politiche pubbliche adottate scoraggiano la scelta imprenditoriale delle donne, dirottandole verso nuovi percorsi.

È determinante, per superare questo ostacolo non da poco, adottare atteggiamenti neutrali rispetto al genere partendo dal sistema educativo che, oltre al ruolo della famiglia, incrocia quello della scuola, della formazione, della costruzione e mantenimento delle relazioni e può essere strumento per riorientare il modello di sviluppo anche non come risposta emergenziale al coronavirus. E, su questo, il Piano Colao riferisce in modo convincente: *“il contrasto agli stereotipi di genere tramite azioni diversificate sul piano culturale, che agiscano fin dalle scuole primarie, riguardanti la pubblicità, i libri di testo e l'educazione finanziaria”*.

Se consideriamo che la dimensione di genere è segnata da uno squilibrio di partenza che le donne, purtroppo, affrontano in tutte le stagioni della vita, gli ostacoli alla nascita di nuova imprenditoria femminile e le difficoltà incontrate dalle aziende già attive da qualche anno sui mercati devono, urgentemente, essere “presi in carico” non in modo neutro rispetto al genere per poi essere superati. Questo se non si vuole che lo scenario al momento incompatibile con ogni possibilità di crescita competitiva ed inclusiva diventi, definitivamente ed irrimediabilmente, una realtà consolidata e imm modificabile.

Qualche spazio di manovra c'è ancora ma non si tratta di concessioni bensì di definizione ed attuazione di politiche che decidano di investire su metà del capitale umano e professionale disponibile in Italia, dando fiducia alle donne, sollecitandole a sfruttare le opportunità per migliorare il potere di negoziazione.

Le donne che fanno impresa potrebbero, anzi dovrebbero, essere prese a modello, conosciute dai più giovani dei territori in cui operano, riconosciute per il valore espresso, anche e non solo rispetto alla produzione di PIL, nelle reti di imprenditori e di business.

Insomma, solo quando non ci saranno distinzioni e non si parlerà più di imprenditoria femminile si potrà affermare compiutamente che l'impresa è finalmente neutra. Certo, si dirà che in base alle normative non c'è alcuna distinzione e differenza, ma tutti sappiamo, perché lo viviamo sulla nostra pelle, che non è così, come sappiamo che l'art. 3 della Costituzione non è, almeno a volte, compiutamente attuato.

Non si comprende bene perché si parli di mercato del lavoro femminile non includendo mai né nella riflessione né tanto meno nella discussione politica sempre più serrata, dati i minimi risultati raggiunti che certo non sono all'altezza degli impegni assunti a livello europeo, anche le donne che decidono di fare impresa, creando un lavoro per sé ma, soprattutto, offrendo un'opportunità di occupazione ad altri. Eppure gli scogli da affrontare ed i problemi da risolvere spesso, almeno nelle fasi iniziali, sono comuni: gender gap, gender equity, fragilità del sistema pubblico di erogazione di servizi, di conciliazione e di welfare, work life balance. Servirebbe, quindi, una coalizione strategica tra donne, al di là dei ruoli, perché esiste una specificità femminile che può essere considerata, almeno nella complessa discussione iniziale. È purtroppo palese che, come nel mercato del lavoro le donne registrano difficoltà nell'accesso che poi si traducono in percentuali non adeguate di partecipazione e rispondenti alle necessità di sviluppo del Paese, così nel tessuto produttivo nazionale le imprese a conduzione femminile sfiorino il 22%. È evidente che tutto ciò si riflette anche nelle posizioni apicali aziendali, producendo divari di genere nel management e nella attribuzione e distribuzione dei profitti mentre potrebbe costituire un set integrato di policy da immaginare, dando spazio al contributo delle donne dell'economia reale, definire ed implementare. In breve non ostacolare la strada all'evocato, non si sa quanto sinceramente, punto di vista di genere.

Il tessuto imprenditoriale italiano, è ben noto, è per lo più composto da micro, piccole e medie imprese e, in questo, le aziende a conduzione femminile si distinguono proprio per il ridotto numero di addetti e per i fatturati realizzati oltre che, troppo spesso, per la specificità dei prodotti e dei servizi offerti, cioè dei settori in cui agiscono.

Eppure anche gli Stati Generali voluti dal Presidente Conte, già nell'immagine di sintesi, relegano la maggioranza della popolazione, cioè le donne, in uno spazio minimo. Il titolo è "empowerment femminile", gli unici sottotitoli che riguardano il mondo dell'impresa al femminile sono: incentivare l'imprenditoria femminile e rivedere gli indici di produttività in chiave gender oriented. Tutto qui. Sembra che non si abbia alcuna intenzione o che si stia sottovalutando l'urgenza di ricomporre la frattura sociale che ha creato disuguaglianze e divisioni invece di attivare la leva per liberare il potenziale di sviluppo inespresso dal Paese.

Cosa può essere davvero utile alle imprese femminili, quindi, in questo momento in cui si discute del piano di ripresa economica sia in Italia che nell'UE, guardando all'oggettività delle cose?

Ecco alcuni dei punti, spunti, suggerimenti individuati che qui si propongono utilizzando, per sintesi ed efficacia, la forma dell'elenco:

1. Creare le condizioni affinché il territorio in cui si insediano le imprese, femminili in particolare, sia rispondente alle esigenze di conciliazione di vita/lavoro, sia fornito di tutti i servizi pubblici indispensabili per coltivare l'impresa; sia libero dalle pressioni della criminalità;
2. Ascoltare e non sentire le donne che producono economia reale, negoziare, integrare, valutare ed accogliere le loro istanze, tenendo conto delle tante specificità;
3. Dare voce alle rappresentanze associative imprenditoriali femminili ai tavoli di programmazione delle misure dello sviluppo economico sia regionali che nazionali;
4. Sostenere con incentivi la capitalizzazione delle imprese a conduzione femminile favorendone il consolidamento ed il rafforzamento sul mercato;
5. Favorire la transizione verso l'innovazione tecnologica sostenendo, con maggior decisione, sia la nascita di start up innovative al femminile sia prevedendo misure specifiche di incentivazione per le aziende che hanno necessità di riposizionarsi sul mercato e di approdare, almeno in parte, alla trasformazione digitale;
6. Agevolare la compensazione orizzontale dei debiti con i crediti fiscali;
7. Sostenere lo sviluppo di specifiche competenze manageriali perché è vitale intervenire sul capitale umano anche se in Italia c'è una percentuale più alta di donne laureate, con master e dottorati ma, nonostante tutto ciò, sembra non bastare;
8. Agevolare e sollecitare gli strumenti collaborativi e di aggregazione (reti di imprese, ATS, ATI) accelerando e sostenendo la creazione di reti strutturate;
9. Codice degli Appalti: limitare l'uso del requisito della "capacità economica e finanziaria" nelle gare, per consentire alle imprese a conduzione femminile (solitamente con fatturati minori) di partecipare alle gare d'appalto - soprattutto quelle riferite ai servizi;
10. Favorire la formazione e i progetti di qualificazione professionale per le imprenditrici anche attraverso l'uso di strumenti e metodologie innovative ed efficaci;
11. Sfrondare i rami della burocrazia;
12. Prevedere premialità specifiche per l'accesso alle agevolazioni ed ai finanziamenti.
13. Prevedere congrue risorse per sostenere lo sviluppo dell'imprenditoria femminile;
14. Prevedere l'applicazione del credito d'imposta per gli investimenti realizzati dalle imprese femminili;
15. Riconoscere il ruolo delle imprenditrici nei sistemi di rappresentanza imprenditoriale prevedendo anche il ricorso temporaneo all'applicazione di quote/parità di genere/democrazia paritaria per limitare gli effetti del processo di marginalizzazione che produce contraccolpi sociali ed economici.

Fin qui l'analisi a tratti fortemente critica, ma proprio l'esperienza del virus ha asciugato un po' il linguaggio troppo di maniera, liberandolo dai fronzoli, ed acuito l'osservazione dei particolari, polarizzato le posizioni e le proposte, forse anche un po' azzardate, praticabili o meno o, più semplicemente, da integrare, articolare, sviluppare.

Ma il contributo si arricchisce anche delle riflessioni di donne fortemente impegnate nelle loro imprese ma anche in istituzioni che operano a sostegno della nascita, della crescita e del consolidamento dell'imprenditoria femminile.

Hanno risposto alla domanda, che semplice non è, "di cosa hanno bisogno oggi le imprese femminili? Ecco le loro risposte.

Patrizia Di Dio, Presidente nazionale Terziario Donna - Confcommercio

L'emergenza sanitaria ha stravolto il modo tradizionale di fare impresa: a fronte di consumi e scenari poco prevedibili, ha imposto alle imprese flessibilità, capacità di reazione, ridefinizione delle priorità e delle strategie. È forte oggi il bisogno di rivedere le dinamiche del mercato, di innovare le visioni di una economia che è necessario sia efficace e più rispondente a nuove impellenti esigenze e ai valori non negoziabili. È necessario mettere la persona al centro dello sviluppo. Che deve essere sociale ed etico. Deve salvaguardare l'ambiente e il nostro futuro. In questo contesto, la vendita al dettaglio dovrà fare il possibile per guadagnarsi la fiducia del consumatore, dando attuazione a un'"economia della felicità" che si rivela Economia Civile, ovvero un'economia capace di guidare il nostro modo di essere e il rapporto che costruiamo con i nostri clienti, di guardare alla crescita economica del territorio e della società. Un'economia che tenga anche conto che Italia è sinonimo di Bellezza e che dunque faccia leva sul *made in Italy* e sul patrimonio materiale e immateriale di Bellezza del nostro Paese, per sviluppare un nuovo modello economico che promuova comportamenti economici orientati al benessere di tutti. L'attuale crisi ci impone inoltre di concentrarci con maggiore attenzione sulla questione femminile e sul ritardo italiano nel processo di aumento dell'occupazione e dell'utilizzazione delle competenze delle donne. Queste costituiscono il "capitale dormiente" della società, una risorsa fondamentale per rimettere in moto il sistema economico del nostro Paese. È un tema che riguarda l'intera società e che rivela l'incompiutezza della nostra democrazia, impoverita della "visione" femminile e inconsapevole degli interessi, delle esigenze e dei talenti di tutta la popolazione nel suo complesso. Non si tratta di una rivendicazione di genere, ma di un tema di democrazia che riguarda tutti, uomini e donne. Una vera e propria strategia di politica economica.

Marina Lalli Bertolino, Presidente di Federturismo

Scontiamo il pregiudizio di partenza e la prima cosa da fare è lavorare, soprattutto sui più giovani, per riuscire a sconfiggerlo. È un processo lungo e ad ostacoli ma non dobbiamo mai scoraggiarci e dobbiamo coltivare, con pazienza, la nascita di una nuova mentalità, attuale, aperta.

È vero che esiste un potenziale inespresso che potrebbe contribuire efficacemente allo sviluppo economico del Paese. Lo suddivido in due contesti. Il primo riguarda tutte le donne che non partecipano in alcuno modo al mercato del lavoro e di cui bisognerebbe comprendere i motivi anche perché, oggi, è una scelta che va compresa, non è un problema "tradizionale". Il secondo è riferito a tutte le donne attive le cui potenzialità non sono sfruttate al meglio, né per un avanzamento di carriera, né per una crescita aziendale. Talvolta è la stessa donna che deve approcciare ad una diversa mentalità e smontare la convinzione di avere dei limiti. Appare come se ci si sia adagate sul "noi non possiamo aspirare" oltre e ad altro.

Sull'impresa: servono iniezioni di supporto alle aziende già esistenti, non solo alle start up.

Sul turismo: è il settore con un alto tasso di femminilizzazione, sia tra chi intraprende sia tra chi vi lavora. È un'ottima notizia se non per il fatto che il turismo, oggi, è il settore che soffre di più. Soffrono di più, quindi, le donne che ancora una volta sono costrette a rimboccarsi le maniche in una situazione molto complicata.

Tiziana Pompei - vice Segretaria generale Unioncamere

Il sistema camerale e le associazioni di categoria- anche attraverso la rete dei comitati per l'imprenditorialità femminile – puntano, in coerenza con un modello di economia sostenibile, su tre aree di intervento: liquidità e credito, digitalizzazione, rilancio del turismo.

Servono contributi a fondo perduto per la copertura degli interessi o per l'abbattimento dei costi per la garanzia sui finanziamenti non solo per la sopravvivenza delle imprese, comprese le femminili, ma anche e soprattutto per sostenerne la riorganizzazione in questa fase di emergenza in cui sarà d'obbligo un cambiamento di paradigma su tutti i fronti.

Sono indispensabili le competenze digitali. Saranno i nuovi metodi di produzione con tecnologie digitali e smart manufacturing, ad aiutare la ripartenza. Il ritardo delle imprese femminili – confermato dai primi risultati del Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile "Impresa in genere" che stiamo per presentare - nell'agganciare il treno della Quarta rivoluzione industriale, va assolutamente colmato anche per evitare che l'emergenza finisca per costituire motivo di esclusione delle donne dal mercato del lavoro.

Al settore turistico con una componente significativa di imprese femminili, servono interventi mirati a promuovere i territori e le identità locali. L'introduzione di una misura di detrazione fiscale delle spese effettuate in Italia permetterebbe la riattivazione della domanda turistica nel nostro Paese.

Marina Rubatscher Crazzolara imprenditrice turistica, Presidente CIF-CCIAA Bolzano

Le donne che decidono di mettersi in proprio lo fanno perché prima di tutto hanno un sogno da voler realizzare. La loro determinazione, passione e perseveranza giocano un ruolo fondamentale nel raggiungimento di tale scopo. Purtroppo, però, non sempre queste doti sono sufficienti.

A ogni impresa femminile auguro di trovare sul proprio cammino persone esperte che nei momenti di bisogno e difficoltà si rendano disponibili a offrire il loro aiuto con preziosi consigli e piccoli incoraggiamenti. Auguro a ogni impresa femminile una rete di conoscenze ben strutturate dalla quale attingere le proprie informazioni e sviluppare azioni collettive che permettano anche una crescita professionale.

Mai come ora le imprese femminili necessitano di normative che regolino meglio la conciliabilità tra famiglia e lavoro, riconoscendo a noi donne i molteplici meriti anche in termini economici.

Auguro ad ogni imprenditrice di riuscire a mantenere, tra alti e bassi, quell'essenza che la contraddistingue.

Maria Concetta Malorzo, presidenza nazionale CNA Artistico

“L’imprenditoria femminile avvantaggia tutta la comunità” (Sarah Breedlove, Chicago 1992).

La crisi economica causata dal Covid ha avuto ripercussioni negative sull’imprenditoria femminile. La rotta deve essere modificata attivando fin da subito pratiche per rimuovere e non solo ridurre i divari di genere nei vari contesti lavorativi e promuovere con determinazione il lavoro delle donne a beneficio di tutto il Paese. Occorre, dunque, che si attivi un processo politico istituzionale a sostegno di politiche attive per il mercato del lavoro, che innovi il sistema della formazione, pianificandola al meglio a livello locale e che sia, quindi, ben rispondente alle reali necessità, che usi la leva dei servizi di supporto finanziario a sostegno della crescita inclusiva per rafforzare la posizione delle donne e favorire il loro contributo alla crescita economica e alla conseguente creazione di nuovi posti di lavoro.

Oria Gargano, Presidente Be Free coop. sociale

Be Free è sicuramente un’impresa sociale con delle peculiarità rilevanti. È composta da sole donne che lavorano con le donne vittime di violenza, di tratta degli esseri umani a scopo di sfruttamento sessuale, modulando e sperimentando metodologie adeguate.

La particolare configurazione della cooperativa ci ha permesso di promuovere l’accountability delle socie e delle lavoratrici, costantemente formate e supervisionate e che giovano della garanzia del CCNL. Una scelta precisa che contrasta l’utilizzo del volontariato che, in caso di finanziamenti non congrui, rappresenta una pratica che può mostrare criticità. Imprese come la nostra di cosa avrebbero bisogno? 1. Di continuità nella gestione dei servizi di assistenza e consulenza; 2. di chiarezza legislativa sulle caratteristiche salienti delle organizzazioni antiviolenza, sulla base della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla violenza di genere (Istanbul 2011) e della Conferenza Stato Regioni; 3. sistematizzazione in un quadro normativo chiaro delle organizzazioni autorizzate a svolgere servizi attinenti alla tematica anche attraverso l’istituzione di pubblici registri degli enti accreditati; 4. agevolazioni fiscali in ragione del valore sociale dell’operato e dei ritardi con cui lo Stato, nelle sue articolazioni, eroga i finanziamenti.

Certo si sarebbe potuto pensare di fermarsi qui e di non dar voce anche agli uomini. Ma, il contributo sarebbe stato monco. È bene non fermarsi ad un’esclusiva lettura di genere, invece, ed includere visioni, pensieri e proposte altre anche perché, se davvero si vuole cambiare qualcosa, è necessario farlo insieme, riflettendo, confrontandosi, cercando supporti e condivisioni.

Luca Brusati, prof. di economia aziendale, Università di Udine

L’imprenditoria femminile ha bisogno di abbandonare il mito obsoleto del “piccolo è bello”. È un problema strutturale dell’economia italiana: il 45% dell’occupazione privata è in imprese con meno di dieci persone, contro una media europea inferiore al 30%. Ma il fenomeno riguarda soprattutto le imprenditrici, per i settori in cui

operano (es. dettaglio tradizionale), per i noti problemi di accesso al credito e per il fatto che gli impegni familiari costringono molte donne a “fare impresa” solo part-time. Nonostante sforzi titanici, le microimprese hanno scarse *chance* di diventare davvero competitive. Perché? Perché ci sono solo due modi di vincere: praticare prezzi molto concorrenziali, oppure offrire una *value proposition* che soddisfi il cliente meglio dei concorrenti. Ma prezzi concorrenziali richiedono volumi elevati e rigida disciplina orientata alla standardizzazione delle procedure, ovviamente incompatibili con le piccole dimensioni. La superiore *customer satisfaction* richiede invece un sistematico monitoraggio dell'evoluzione delle preferenze, l'attenta segmentazione del mercato e la progettazione di “sistemi d'offerta” dedicati: attività che presuppongono competenze dedicate e una presenza attiva sui canali distributivi, che le imprese minori perlopiù non hanno. Inoltre, le microimprese risultano molto più dipendenti dai singoli soggetti che le animano: una gravidanza difficile, una malattia, un divorzio, un trasferimento rischiano di diventare esiziali per la loro sopravvivenza. Senza il sistematico perseguimento della crescita dimensionale, le imprese femminili possono forse garantire l'autonomia finanziaria dell'imprenditrice, ma rischiano di non diventare mai imprese resilienti e capaci di affrontare la crescente concorrenza che caratterizza ormai tutti i settori.

La questione di genere ha un carattere emergenziale e, forse, lo shock pandemico causato dal Covid riuscirà a far mutare l'approccio.

Se non ora, quando? verrebbe da dire anche se le premesse non appaiono delle migliori.

Questo vuol essere un contributo alla discussione, un cantiere aperto che però dovrà ultimare i suoi lavori in un tempo ed in uno spazio definito perché dalla riflessione si passi all'azione e all'attuazione per far sì che l'impresa diventi davvero neutra e neutrale. Insomma è un contributo per un nuovo paradigma, compatibile con il benessere delle persone, sociale, dell'economia, di un nuovo sviluppo del Paese.

Non torniamo alla normalità. La sperequazione e le distorsioni del sistema, è già dimostrato, hanno creato un insieme di ferite sociali ed economiche che, urgentemente, devono essere curate.

Non si può ricostruire un Paese a metà.

E, per far questo, approfondiamo ancora di più la lettura, coinvolgendo *Luigi Spedicato, prof. Sociologia dei processi culturali e comunicativi, Università del Salento. “Donne e lavoro, una prospettiva sociologica”*

Per un sociologo, la lettura delle traiettorie professionali delle donne imprenditrici, l'analisi delle difficoltà di accesso e di permanenza nel ruolo, la ricostruzione dei sempre problematici intrecci tra la dimensione privata e quella del lavoro, non possono essere separati dalle questioni legate al *genere* inteso come l'insieme delle aspettative e dei comportamenti socialmente appresi e associati a ciascun sesso. Maschi e femmine si nasce ma uomini e donne si diventa attraverso il processo di socializzazione, quel processo mediante il quale le aspettative della società vengono insegnate, apprese ed in ultimo interiorizzate sino a diventare senso comune. E' attraverso la socializzazione al genere gli uomini e le donne apprendono le aspettative associate alla loro identità sessuale, che a loro volta incideranno sul concetto di sé, sugli atteggiamenti sociali e politici, sul modo in cui percepiscono gli

altri e sul modo in cui stabiliscono e intrattengono relazioni, ivi comprese quelle forme particolari di relazioni che si svolgono nei contesti organizzativi e nello scenario della competizione tra generi per l'accesso ai livelli di responsabilità in campo politico, economico e sociale.

Dunque il *genere* con i suoi costrutti culturali vissuti come *identità* permea le vite degli individui, ma non si ferma alla dimensione individuale; esso è anche profondamente radicato nelle istituzioni sociali, e l'economia non sfugge a questa regola. E' stata l'americana Joan Acker a coniare l'espressione *gendered institution*, cioè istituzioni improntate al genere: tra uomini e donne infatti vi sono rapporti di potere istituzionalizzati con diseguali possibilità di accesso alle risorse economiche e sociali disponibili, e questo significa che interi ambiti istituzionali sono strutturati in base al genere. Si tratta dunque di una *ideologia*, cioè un complesso sistema di credenze che è orientato a giustificare la naturalità delle diseguaglianze e a legittimare la permanenza di uno status quo nel quale si nega alle donne l'accesso al potere, all'intraprendenza e all'indipendenza nella sfera pubblica.

Mi rendo conto che questo approccio, debitore di tutto lo sviluppo degli studi di genere e pari opportunità (i *gender studies* della tradizione anglosassone) rende particolarmente problematico per un sociologo avanzare proposte, formulare ipotesi di lavoro, suggerire ai decisori istituzionali articolate politiche di riduzione dei gap di genere. Alcuni punti fermi, tuttavia, possono essere posti, per delimitare il campo apprendendo dalle esperienze dimostrate fallimentari: in testa alle quali porrei le politiche di "protezione del genere" attraverso quote obbligatorie. Un modello, questo, che nel suo voler imporre dimensioni quantitative a processi sociali che sono entità plastiche, medium attivi e mutevoli dei sistemi di relazioni e delle strutture del potere ha mostrato che non si possono imporre soluzioni a problemi dei quali non siano state analizzate e comprese le radici. Proporrei di ri-partire dall'analisi di Margaret Andersen e Howard Taylor, che nel 2004 hanno identificato e descritto almeno quattro fattori che influiscono sulla creazione ed il mantenimento – sino a giungere alla forma di costrutto culturale, cioè di senso comune diffuso – delle disuguaglianze nell'accesso al mercato del lavoro in generale, ed alle posizioni apicali di responsabilità in particolare. Di questi quattro fattori, due mi sembrano rilevanti ed attuali rispetto a possibili strategie di intervento: la teoria del capitale umano, e il concetto della discriminazione manifesta.

La teoria del capitale umano spiega le differenze di genere tanto nella retribuzione quanto nell'accesso a ruoli manageriali come il risultato di differenze individuali in termini di risorse (il *capitale umano*) che uomini e donne portano con sé: età, esperienza, ore lavorate, stato civile, livello d'istruzione, sono altrettante variabili del capitale umano. La variazione e l'intreccio di queste misure determina il valore di un individuo sul mercato del lavoro. Accade quindi che tassi di avvicendamento da un lavoro all'altro, interruzioni di servizio per gravidanza, cura dei figli, responsabilità familiari e care-giving possono influire negativamente sulla capacità di guadagno e sulle prospettive di carriera delle donne, sul successo e sulla stabilità nel tempo delle loro attività imprenditoriali. Un'efficace rappresentazione di quanto influisca la dotazione di capitale umano nelle traiettorie di sviluppo professionale è quella data in *"Women in the Workplace 2019"*, il quinto Rapporto sull'occupazione femminile curato da McKinsey e *Lean In*, l'organizzazione fondata dalla direttrice operativa di Facebook Sheryl Sandberg *"per aiutare le donne a raggiungere ciò a cui ambiscono e per creare un mondo di pari opportunità"*. Pubblicata nell'ottobre del 2019, la ricerca ha preso in esame un campione di 68.500 dipendenti di 329 grandi aziende

che impiegano complessivamente 13 milioni di individui, evidenziando il permanere di una marcata sottorappresentazione femminile ai vertici della scala gerarchica. Donne e uomini sono più o meno in parità al primo livello di inquadramento, dove la percentuale femminile sul totale dei dipendenti è pari al 48%, ma fin dal primo gradino del percorso di leadership la quota femminile si riduce di ben dieci punti percentuali (38%), fino a toccare il minimo del 21% nelle posizioni di vertice, contro il 79% della componente maschile. Il contrasto a questi elementi che segnano in negativo la posizione delle donne in termini di valore percepito del capitale umano rinvia direttamente a due elementi: il rafforzamento, dove esistono, o la creazione di reti sociali di sostegno all'autonomia professionale delle donne, e l'arco temporale necessariamente ampio in cui questi interventi possono produrre effetti significativi e misurabili, poiché la disegualianza e l'asimmetrica distribuzione del potere (economico, politico, culturale) tra uomini e donne altro non sono che la punta emersa di un altrettanto asimmetrico – e storicamente determinato - confinamento del genere nella rigidità stereotipata dei ruoli.

Il secondo elemento, la teoria della discriminazione manifesta proposto da Margaret Andersen e Howard Taylor come chiave interpretativa del tenace permanere del “soffitto di cristallo” (l'efficace metafora che descrive l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche che si frappone come un ostacolo insormontabile, ma all'apparenza invisibile, al conseguimento della parità dei diritti e alla concreta possibilità di fare carriera nel campo del lavoro per categorie storicamente soggette a discriminazioni, già presente nel rapporto CNEL *Evoluzione delle organizzazioni del lavoro e percorsi emergenti per le donne* elaborato nel 1993) rinvia alle pratiche che si indirizzano specificamente a un determinato gruppo riservandogli un trattamento differenziato e disuguale che la teoria sociologica definisce col termine *etichettamento*. Sui luoghi di lavoro tale discriminazione si manifesta attraverso una serie di regole e comportamenti che un gruppo dominante, solitamente maschile, mette in atto per conservare privilegi e potere, per esempio distribuendo premi e gratificazioni, sia materiali che simbolici, in maniera ingiusta. Ma Andersen e Taylor inseriscono tra gli elementi caratterizzanti le pratiche di discriminazione manifesta anche un tema poco analizzato, almeno negli studi italiani, che potremmo definire come l'uso politico delle molestie e degli stereotipi sessuali verso le donne. Si tratta di un meccanismo di tipizzazione del ruolo particolarmente insidioso, poiché costruisce identità pubbliche che tendono a negare gli elementi caratterizzanti di una posizione organizzativa e/o professionale (la donna in azienda, la donna manager, la donna imprenditrice) a favore di costrutti simbolici legati all'identità sessuale nella sua declinazione del piacere maschile. Da notare che il peso legato alla costruzione sociale degli stereotipi di genere tende sempre più di frequente a diventare un elemento-chiave nell'analisi delle discriminazioni manifeste verso le donne in campo occupazionale: nel 2014 la rivista *Harvard Business Review* chiudeva uno studio sulle neolaureate di quell'Ateneo affermando che: “le analisi condotte in questo rapporto sorprendentemente hanno mostrato che né le ambizioni di carriera né il lavoro a tempo parziale, né l'uso di strumenti di conciliazione spiegano la minor probabilità delle laureate di essere top manager”. Un'altra ricerca condotta nel 2009 da Carol Isaac, Barbara Lee e Molly Carnes ha analizzato il *gender bias* nelle pratiche di selezione del personale e nell'esame dei curricula presentati alternativamente sotto un nome maschile ed uno femminile: valutatori di entrambi i generi tendevano a classificare le donne come meno competenti e meno meritevoli, e offrivano loro retribuzioni minori rispetto a quelle offerte ai soggetti che

nei CV esaminati si presentavano come uomini. Il tenace permanere di una significativa discriminazione contro le donne sia nelle professioni di più alto livello sia in quelle considerate maschili nello stereotipo è stato poi confermato anche da Ghazala Azmat e Barbara Petrongolo in una ricerca del 2014 nella quale le autrici affermano di aver voluto analizzare “previously unexplored dimensions of gender differences”. Questi errori di valutazione e di autovalutazione sono generalmente inconsapevoli a livello individuale, in quanto sono frutto di costrutti culturalmente appresi ed interiorizzati nel corso della socializzazione primaria e secondaria. In quanto inestricabilmente legati alla costruzione sociale delle identità individuali e collettive, questi costrutti non sono suscettibili di essere aggredibili da provvedimenti di tipo normativo (le quote rosa, per dire) né economico (la recente proposta del premier Giuseppe Conte di assegnare un incentivo economico di 500€ a donne imprenditrici, proposta subito scomparsa dal dibattito pubblico anche in ragione del ridicolo importo proposto). I costrutti culturali assetti stabili nel tempo del senso comune, veri e propri universi simbolici che permeano di significati, quasi sempre inconsapevoli, le vite e le azioni di uomini e donne. Sono definizioni che preludono ai comportamenti, e li legittimano rendendoli naturali e perciò stesso impossibili da mettere in discussione; sono le fucine in cui prendono forma i tetti e le porte di cristallo, e sono la causa che impedisce alle donne di fare il primo passo del percorso di carriera. Ma sono anche, al tempo stesso, l’ostacolo più formidabile sulla strada della definizione di strategie a lungo termine per ridurre i *gender bias* nelle carriere professionali delle donne. La loro trasformazione sarà indubbiamente agevolata dalle misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, da politiche sociali rispetto alle quali Simonetta Picone Stella ha osservato che “i modelli di genere impliciti hanno rilevanza anche nelle analisi dei processi di formazione del *welfare state*: l’ottica di genere ha mostrato che i diritti sociali sono tuttora in larga misura legittimati diversamente per gli uomini e per le donne.” Ma questa trasformazione richiede dinamiche sociali, educative, culturali, in gran parte dotate di autonomia, dagli esiti difficilmente valutabili in termini di efficacia e di impatto, e soggette peraltro all’irrompere di eventi esterni imprevedibili: le prime analisi sugli effetti sociali dell’epidemia di COVID-19 mostrano già che il peso delle pratiche di cura verso i soggetti fragili si è riversato in misura determinante sulle donne. Nel contrasto alla discriminazione basata sugli stereotipi di genere e sui costrutti culturali che li legittimano, le politiche più efficaci non sono né quelle aziendali né quelle che agiscono sull’intero mercato del lavoro: servono politiche educative di genere, e politiche sociali ripensate nell’ottica dei bisogni di sostegno all’autonomia professionale e nelle scelte di vita delle donne.

Moda e Sostenibilità: un rapporto ineludibile

di Francesca Monaco

“Il futuro è la sola cosa di cui abbiamo bisogno”. Partiva così l'appello di Greta Thunberg, la sedicenne attivista svedese che ha deciso di intraprendere nel 2018 la sua battaglia, insieme a tantissimi giovani, per lo sviluppo sostenibile e contro il cambiamento climatico.

Alla base di tutto c'è una vera e propria lotta generazionale e di pensiero, uno scontro tra due modi diversi di vedere il mondo.

Da un lato abbiamo i **vecchi modelli economici basati sul profitto** a prescindere e sulla crescita perpetua. Dall'altro abbiamo i **sostenitori di un'economia sostenibile** e un'intera generazione di ragazzi che vogliono nient'altro che vivere in un mondo senza previsioni di catastrofi imminenti. Un'idea che ormai è entrata nella cultura quotidiana di tutti noi, anche di chi fa Moda.

La moda, in particolare, è un settore altamente inquinante e comporta un elevato consumo di risorse. Soprattutto il fast fashion.

*“Più consumiamo, più inquiniamo. Sarà anche lapalissiano, ma non per questo meno grave o preoccupante. Si stima che per il **2030** il solo consumo di abbigliamento sia destinato a crescere del 65% che, tradotto, significa un incremento del 49% dell'utilizzo di acqua e di agenti chimici, 63% di emissioni in più e una produzione di rifiuti più alta in generale del 61% (dati Fashion For Goods). L'industria tessile è, in generale, **la seconda più inquinante al mondo**. Per produrre una singola **T-shirt di cotone**, ad esempio, vengono impiegati circa **2700 litri d'acqua** e prodotti 10 chili di Co2. Senza contare imballaggio e trasporto. Nel banco degli imputati per le responsabilità legate al cambiamento climatico la moda è in prima fila. Come tutti gli ambienti molto creativi, però, il mondo del fashion è anche estremamente reattivo. Siamo una parte consistente del problema? Troveremo delle contromisure consistenti. Tutti i grandi player del settore si stanno interrogando sul futuro dell'industria che, sempre più, sta investendo in logiche di sostenibilità: ambientale, ma anche etica e sociale.”*³¹

L'esistenza di una moda sostenibile è molto importante.

Sappiamo, infatti, che la moda è fondata sulle tendenze, il prodotto ha un ciclo di vita molto breve che porta a un elevato accumulo di rifiuti spesso non biodegradabili.

Lo spreco di materiali, la difficoltà a garantire il riciclo dei rifiuti, l'impiego intensivo di risorse naturali (per esempio coltivare 1 kg di cotone necessita di 11.000 litri di acqua) nel processo produttivo fanno della moda uno dei settori più inquinanti del mondo.

³¹ I. Chiavacci, “Sostenibilità: a che punto siamo nella moda.” Vanity fair 11 aprile 2019

Uno studio dei ricercatori dell'Università della California Santa Barbara, finanziato da Patagonia³², ha rilevato che ogni capo sintetico può rilasciare 1,7 grammi di microfibre ogni lavaggio. Delle microfibre rilasciate, solo il 60% viene trattenuto dagli impianti di depurazione, il resto viene disperso nei mari e negli oceani e ingerito dalla fauna marina contaminando l'intera catena alimentare e quindi l'uomo. Per questo anche l'industria della moda, negli ultimi anni, ha cercato di proporre al consumatore un prodotto più pulito.³³

Anche perché nel frattempo il consumatore è diventato molto più attento al tema della sostenibilità ambientale e vuole dare il suo contributo con una richiesta anche al mondo della moda affinché sia più attenta alla sostenibilità e al lavoro etico. Sono i pilastri della Corporate Social Responsibility (per l'industria italiana RSI ovvero Responsabilità Sociale d'Impresa) che riguarda sia l'interno dell'azienda – con politiche che tutelano le risorse umane, la sicurezza e la salute sul lavoro – che all'esterno, con una serie di linee guida mirate al rispetto della comunità locale in cui l'impresa opera, il rispetto dei fornitori, dei clienti, dei partner e dei consumatori, e assicura comportamenti equi e rispettosi per tutta la filiera produttiva. Dunque la responsabilità sociale di impresa fa in modo di garantire la sostenibilità dell'industria della moda.

Che cosa diventa importante? Da una parte la tracciabilità del prodotto che consente al consumatore di sapere se sono state rispettate tutte le regole per il rispetto per l'ambiente e per i diritti dei lavoratori/lavoratrici. Dall'altra utilizzare materiali innovativi.

Ricordiamo che già un passo in avanti molto importante è stato l'abbandono da parte dei grandi marchi di utilizzare le pellicce di animali. La London Fashion Week ha, poi, bandito dalle sfilate le **pellicce** vere nel 2018. Ma l'obiettivo è quello di **rendere capi e accessori** sempre più **animal free oriented**. Verso questo obiettivo ci sono state nel 2019 le prime **Vegan Fashion Week** della storia della moda a Los Angeles

Ma la sostenibilità ha influenzato, in modo innovativo, **la ricerca di materiali alternativi**, materiali che possono provenire da coltivazione biologica, oppure provenienti da tessuti riciclati oppure materiali nuovi che rappresentano un incrocio tra le texture naturali e quelle sintetiche.

Ad esempio, oltre al cotone biologico, un materiale molto innovativo in questo momento è la **canapa biologica** che ha un alto valore eco-sostenibile perché non richiede insetticidi.

Agraloop (Stati Uniti) è una raffineria in grado di trasformare i **rifiuti alimentari**, come le foglie delle ananas, le bucce di banana o la corteccia della canna da zucchero, in fibre naturali che possono essere utilizzate dall'industria tessile. **Orange Fiber** (Sicilia Italia) nata dall'intento di sperimentare qualcosa di nuovo per il territorio siciliano, trasformando quello che poteva rappresentare un ostacolo (gli scarti degli agrumi) in una risorsa per l'economia, portando

³² **Patagonia** (brand di abbigliamento casual, informale e comodo) è stata fondata nel **1973** da **Yvon Chouinard**, un attivista ambientalista, che porta avanti ancora oggi iniziative e battaglie di tutela e sostenibilità ambientale.

³³ www.sistemamodaitalia.com, *Sostenibilità nell'industria tessile-abbigliamento-moda*

l'innovazione e la sostenibilità nell'industria tessile e manifatturiera italiana. Il prodotto finale brevettato è un tessuto molto simile alla seta.

MycoTEX (Olanda) realizza abiti customizzati a partire dalla **radice dei funghi** (mycelium, da qui il nome) e totalmente biodegradabili. **Flocus** (Cina) produce filati a partire dalla cellulosa dei frutti di kapok, un tipo di albero che non ha bisogno di pesticidi, o di irrigazione, per crescere. **Aquafil** (Italia) realizza tessuti con resti di reti da pesca, scarti di tappeti e plastica industriale. Il progetto si chiama ECONYL® Regeneration System: un sistema industriale altamente innovativo, che permette di trasformare il nylon a fine vita in materia prima seconda per nuovi prodotti, evitando in questo modo di immettere nuovi rifiuti nell'ambiente. **Prada** (Italia) utilizza la fermentazione degli zuccheri per ottenere una colorazione totalmente naturale. **Nano Textile** (Israele) ha sviluppato Sono-finishing, una tecnologia che permette, attraverso gli ultrasuoni, di ultimare il finissaggio dei tessuti (ovvero il passaggio che li rende più morbidi, resistenti all'acqua oppure senza odori) senza l'utilizzo degli agenti chimici altamente inquinanti che solitamente vengono impiegati.³⁴

La ricerca e l'innovazione stanno facendo passi da gigante e più un brand s'impegnerà a **non utilizzare materiali di origine animale**, più alto sarà il livello di rating.

E bisogna sottolineare che spesso sono proprio le piccole/medie realtà della moda che stanno investendo nell'innovazione e nella sostenibilità.

Il “Caso” del brand di Borse **THEMOIRÈ**³⁵

A settembre 2019 il gruppo SALAR MILANO SRL, specializzato in accessori e pelletteria con il brand SALAR, opera una svolta importante, lanciando un nuovo progetto - THEMOIRÈ - che racchiude i valori e i principi dei due fondatori Salar Bicheranloo e Francesca Monaco in linea con la creatività e la qualità del made in Italy.

THEMOIRÈ, è un progetto che nasce con l'obiettivo di generare un cambiamento positivo per le persone e per il nostro pianeta. L'obiettivo è stato quello di creare un marchio con il minor impatto ambientale possibile, etico ed environmentally responsible, con particolare attenzione all'eleganza funzionale e alla qualità impeccabile.

THEMOIRÈ deve il suo nome alle mitologiche Moire, le dee greche che intrecciavano i fili del destino e proprio attraverso i suoi fili cerca di promuovere la responsabilità per l'ambiente, riducendo il proprio impatto ambientale e i valori di integrazione e uguaglianza attraverso progetti specifici.

Negli ultimi anni stiamo assistendo a due fenomeni.

Ci sono brand, organizzazioni e società dove il concetto di sostenibilità diventa la priorità a discapito dell'estetica. Contemporaneamente nascono marchi più orientati a un'estetica più alta, o marchi già esistenti, che però adottano narrative sulla sostenibilità per ritrarre un'immagine ecologicamente consapevole, ma senza un'azione sufficientemente responsabile, soffermandosi solo su un singolo progetto o momento “sostenibile”, che sia un prodotto, un materiale o un evento.

³⁴ I, Chiavacci, ibidem

³⁵ Chi scrive è socia fondatrice CREIS e co-funder del marchio Salar e THEMOIRÈ

THEMOIRè ha la forza di catturare entrambi attraverso l'esaltazione dei prodotti, che siano al tempo stesso usabili e accessibili a molti, ma anche facendo prendere atto che l'intera catena del valore e l'etica del marchio sono vere credenziali.

Per THEMOIRè sono stati scelti solo ed esclusivamente materiali biodegradabili, organici, riciclati e rigenerati, partendo dal prodotto fino ad arrivare anche al packaging.

Alcune borse sono realizzate con pelle vegana, lo sviluppo di questo materiale non comporta alcun tipo di sofferenza animale. La pelle PU vegana è un'alternativa ecologica al PVC in quanto non richiede la produzione degli stessi plastificanti chimici ed è più biodegradabile nel tempo. Altre borse sono realizzate in sughero, un materiale ecologico e rinnovabile con origini nell'area del Mediterraneo occidentale. Grazie all'estrazione della sua corteccia, l'albero di sughera assorbe 5 volte più CO₂ di altri alberi. Questo materiale è ottenuto senza maltrattare o danneggiare l'albero ed è completamente biodegradabile. Infine uno dei materiali più innovativi è la pelle di mela, questa innovativa pelle vegana è prodotta con scarti di produzione industriale di mele, ottenendo un materiale simile alla pelle, ma altamente sostenibile. Le fodere sono in canapa una pianta che ha bisogno di meno acqua e non ha bisogno di pesticidi per crescere. Il filo e le etichette interne sono di nylon riciclato da bottiglie di plastica e reti da pesca, mentre le dust bag sono in cotone organico.

Tuttavia i fondatori, consapevoli del fatto che questo non potrà essere sufficiente per evitare catastrofici cambiamenti ambientali, hanno previsto la realizzazione di una foresta (virtuale) di THEMOIRè piantando un albero (reale) per ogni borsa e il consumatore riceve un certificato con il tipo di albero piantato e le sue coordinate. Visitando il sito www.tree-nation.com/profile/themoire si può scoprire la "THEMOIRè FOREST".

Dunque quali sono i valori insiti in THEMOIRè?

RESPONSABILITA' PER L'AMBIENTE

Conserva e ripristina l'ambiente. Predilige l'utilizzo di materiali che non esauriscono risorse preziose. Protegge il benessere di tutti gli esseri viventi e salvaguarda i nostri diversi ecosistemi.

ETICA

THEMOIRè è un marchio che mette in atto azioni che hanno in sé una finalità etica (per ogni borsa venduta piantare un albero, fare "capsule" collaborando con comunità in difficoltà, per esempio donne che hanno subito violenza).

VERO

il messaggio deve avere una narrazione credibile e non finta.

INCLUSIVO

THEMOIRè è sinonimo di solidarietà, inclusione e democrazia, indipendentemente da razza, classe, genere, età, forma o abilità. Sostiene la diversità come cruciale per il successo.

EMOZIONALE

Creare un'emozione nelle persone con qualsiasi mezzo di comunicazione, perché attraverso le emozioni e l'empatia si può creare una comunità solidale e inclusiva.

Conclusioni

La Pandemia COVID 19 ha messo in atto una crisi mondiale senza precedenti. Le perdite del comparto Abbigliamento sono terribili (quasi del 50%). Ma questa crisi sanitaria, economica e sociale ci ha messo davanti ad una grande responsabilità: ciascuno/a di noi deve fare la sua parte perché le cose cambino in fretta.

L'Italia è in prima fila sul tema della **sostenibilità**. Almeno per quanto riguarda la moda. La Camera della Moda di Milano è tra le più attive su questo tema, grazie anche alla volontà e all'impegno del presidente Carlo Capasa, che in collaborazione con Eco-Age, con il supporto del Ministero dello Sviluppo Economico, ICE Agenzia e Comune di Milano, hanno costituito da due anni il Green Carpet Fashion Awards Italia. L'evento celebra i traguardi raggiunti in materia di sostenibilità all'interno della filiera della moda e del lusso. Questi premi riflettono l'impegno delle case di moda rispetto alle tematiche della sostenibilità ed il loro costante impegno profuso a bilanciare la necessità di innescare rapidi cambiamenti e al contempo di preservare l'heritage e l'autenticità dei piccoli produttori.

Ma questo impegno ha anche un ritorno economico per i brand?

Etica, ambiente e sostenibilità sono leve di acquisto sempre più determinanti per i Millennial e la Generazione Z.

Una ricerca di Pwc Italia del 2018 ha rilevato che il **39% dei nati tra il 1995 e il 2010** (Generazione Z) è disposto a **pagare tra il 5% e il 10% in più** per avere un capo di abbigliamento o accessori a basso impatto ambientale e sociale. Per i Millennial la percentuale è del 10%.

Ma le informazioni che i giovani consumatori ricercano non si fermano solo all'etichetta, riguardano **la comunicazione** dell'azienda nei canali online e offline, i **valori, l'identità e cosa fa di buono e sostenibile per l'uomo e per l'ambiente**. L'**80% dei consumatori della generazione Z** tiene in considerazione il fattore sostenibilità nelle proprie scelte d'acquisto e se oggi per i buyer pesa per il 23% delle loro scelte, si stima che tra cinque anni la percentuale salirà al 40%.

E' necessario, dunque, in questo momento di rilancio del Paese e del made in Italy sostenere più che mai le aziende che producono brand con materiali alternativi, free animal e con una forte spinta sostenibile ed etica, perché Innovazione e Sostenibilità saranno le parole d'ordine per il futuro della nostra economia e del nostro Pianeta.

Bibliografia

Erica Corbellini, Elisabetta Marafioti, *LA CSR NELLA MODA. Economia e management* 3, Milano, 2013.

Chiavacci, "Sostenibilità: a che punto siamo nella moda." Vanity fair 11 aprile 2019. www.sistemamodaItalia.com, *Sostenibilità nell'industria tessile-abbigliamento-moda*.

Mario Cimino, Francesco Marcelloni, *INNO.PRO.MODA: innovazione progettazione qualità tracciabilità per il sistema moda*, 2000-2006

C.Riccio, *Moda sostenibilità, cos'è e perché è importante*. 2017, www.lifegate.it

Nell'Agricoltura il nostro Futuro

di Michela Di Ciommo

I dati Istat ci dicono che nel primo trimestre del 2020 il Pil dell'Italia è diminuito del 5,3% rispetto al trimestre precedente e del 5,4% nei confronti del primo trimestre del 2019.

In questo periodo si sono registrati andamenti congiunturali negativi del valore aggiunto in tutti i principali comparti produttivi, con agricoltura, industria e servizi diminuiti rispettivamente dell'1,9%, dell'8,1% e del 4,4%". E 'quindi stata l'industria ad accusare il colpo più forte.

Sicuramente l'emergenza Covid 19, e tutte le difficoltà connesse al conseguente lockdown, hanno influito negativamente anche sul comparto agricolo, ma i dati mostrano come gli effetti negativi, al momento, risultano meno gravi che in altri ambiti. Ancora una volta la centralità di questo settore viene evidenziato dai fatti e confermato dai numeri. È un dato di fatto che la prima preoccupazione della gente di fronte alla chiusura delle città ed al blocco delle attività produttive, in Italia e nel Mondo, sia stata quella di correre ad approvvigionarsi di beni di prima necessità e così per qualche momento gli scaffali dei supermercati grandi e piccoli sono rimasti vuoti. È stato però solo un attimo perché la solita buona volontà della gente impegnata in agricoltura, superando le pur comprensibili paure e difficoltà, non ha smesso di lavorare ed ha garantito cibo ai consumatori e materie prime all'industria alimentare in modo che mai venissero a mancare nelle case e sulle tavole di tutti, italiani e non solo, i generi di prima necessità. Certo il blocco del canale HORECA e il forte rallentamento dell'export conseguente la chiusura delle frontiere hanno determinato una flessione delle vendite e creato problemi anche a questo nostro settore di eccellenza, generando criticità da monitorare attentamente. I dati (- 1,9%), però, testimoniano una minore sofferenza in raffronto ad altri ambiti produttivi.

È indubbio quindi che si debba riconoscere all'agricoltura un ruolo decisivo nella crescita e nello sviluppo produttivo della nostra nazione e, grazie alle sue peculiari caratteristiche di qualità e varietà, anche del nostro continente. L'agricoltura, per assolvere pienamente la funzione di comparto strategico e centrale di un paese deve svilupparsi parallelamente lungo linee di intervento riconducibili a tre ambiti: **tradizione, innovazione e sostenibilità**. La nuova agricoltura, trovando la giusta mediazione tra tradizione e innovazione deve saper migliorare i consueti schemi lavorativi riuscendo a mettere in pratica tecniche colturali che aiutino a qualificare sempre meglio le produzioni. Le linee di intervento diventano, perciò, come detto dalla Ministra preposta, potenziamento delle imprese e delle filiere; lotta al dissesto idrogeologico e tutela di risorse come suolo, acqua, foreste; tracciabilità e trasparenza sull'origine dei cibi; promozione internazionale; sostenibilità integrale e sicurezza e serietà nei controlli. Il riconoscimento teorico dell'importanza strategica del settore agricolo richiede, però, un impegno concreto da parte di quanti in questo ambito rivestono ruoli di responsabilità e potere e, allo stesso tempo, da quanti a vario titolo intorno ad esso lavorano.

L'ambito agricolo, però, perché possa divenire concretamente e in maniera duratura protagonista deve essere supportato e accompagnato da azioni concrete quali: un grosso impegno in innovazione e ricerca e in risorse e un grande piano di divulgazione, formazione e assistenza tecnica per affiancare gli agricoltori e facilitare il passaggio verso gli obiettivi di miglioramento.

Se è vero che dopo la tempesta determinata dal Covid nulla sarà come prima, bisognerà affrontare la trasformazione e la ricostruzione mettendo al centro la filiera alimentare giustamente denominata **"filiera della vita"** dalla Ministra dell'agricoltura e declinare la sostenibilità nei suoi aspetti chiave: **ambientale, sociale ed economica**. È importante, infatti, ricordare che l'agricoltura è un settore cardine nella tutela dell'ambiente. Il fermo delle attività industriali durante la recente pandemia, stante il normale proseguimento delle attività agricole ha portato il netto e sostanziale miglioramento della qualità dell'aria. Questo dato dimostra modesta implicazione di questo comparto produttivo nei processi che causano danno ambientale e conferma che gli agricoltori sanno bene che è loro compito essere corresponsabili della tutela ambientale. Le parole della nostra Ministra espongono con chiarezza come l'agricoltura concorra alla risoluzione dei problemi ambientali *"Il cambiamento climatico sta già producendo i suoi effetti a livello globale come registriamo anche nel nostro Paese negli ultimi tempi con esiti fortemente drammatici: le alluvioni che flagellano il Paese, gelate al sud, siccità al nord, tempeste in grado di spazzare via milioni di alberi in un solo giorno, fitopatologie come conseguenza diretta della crisi climatica. Eppure, anche in questo caso l'agricoltura si conferma strategica e si afferma come parte della soluzione. Anche nel suo ruolo di presidio del territorio e del paesaggio, oltre che nel suo essere un laboratorio straordinario di nuove pratiche e di innovazione, come ci dice l'agricoltura di precisione.*

Dal 1990 ad oggi, dunque, la nostra agricoltura ha capitalizzato nei suoli la sostanza organica, fissando la CO₂, grazie allo sviluppo di pratiche climatico-ambientali, sempre più efficienti, determinando un assorbimento netto di gas a effetto serra, principali responsabili dei cambiamenti climatici. Come le foreste, polmone verde di tutti gli ecosistemi, anche il settore primario entra contabilmente con il "segno meno" nell'Inventario nazionale delle emissioni e degli assorbimenti dei gas serra. Lo dice il confronto con la fotografia "emissiva" scattata nel 1990, anno base del Protocollo di Kyoto, e quella attuale relativa al periodo 2013-2017 e che misurano di fatto il credito di CO₂ con cui l'agricoltura italiana parte nella roadmap del 'Green deal'. Un ruolo importante può essere svolto dal comparto agricolo anche nella produzione di energia pulita attraverso l'utilizzo delle biomasse e nella raccolta e nello stoccaggio delle plastiche affinché queste non costituiscano un problema per l'ambiente.

Elemento fondamentale in grado di supportare il cammino verso una sempre maggiore **sostenibilità sociale** in ambito agricolo è una ricerca qualificata che affianchi l'attività degli agricoltori e permetta di migliorare la qualità delle coltivazioni riducendo l'impiego della chimica fino a poterlo azzerare attraverso l'introduzione di nuove specie coltivabili resistenti ad attacchi di parassiti.

C'è voglia di ritornare all'agricoltura, lo dicono i dati di alcune ricerche (Eurosat) che evidenziano come il settore sia ritenuto importante dal 95% degli intervistati per la tutela dell'ambiente per offrire prodotti di qualità, per produrre l'occupazione.

I giovani, competenti e desiderosi di apprendere sempre, possono potenziare "un settore cruciale come l'agricoltura", ai giovani pensa la Ministra quando prova a

disegnare un'agricoltura finalmente attrattiva per le nuove generazioni, un'agricoltura di qualità che significa futuro, imprese, posti di lavoro, rigenerazione del paesaggio, tutela ambientale, innovazione, valorizzazione delle identità e tipicità, servizi di eccellenza: uno dei più importanti biglietti da visita del nostro Made in Italy.

Il settore agricolo può contribuire anche all'incremento dell'occupazione femminile. Le donne, da sempre presenti in agricoltura con un ruolo di supporto ai mariti, le donne che utilizzavano i proventi della vendita di produzioni accessorie delle aziende quali uova, formaggi, lana per mantenere le famiglie sono nel tempo divenute protagoniste determinanti nella crescita aziendale. La loro presenza, numericamente ampia e la quantità di funzioni svolte non sono bastate a rendere queste donne visibili alle statistiche occupazionali. Nel tempo però, se pur lentamente, il ruolo delle donne nelle aziende agricole è cambiato. L'agricoltura che, partita dalla funzione basilare di produttrice di beni per l'alimentazione, si è evoluta praticando innumerevoli attività consapevoli di difesa, promozione, valorizzazione delle imprese e delle aree rurali, rappresenta un'opportunità di sviluppo economico ed occupazionale d'eccellenza, in modo interessante proprio per le donne. Anche a queste donne che, divenute protagoniste, apportano energia creativa, produttiva ed innovativa nel loro lavoro sono destinati interventi di sostegno predisposti dal Ministero dell'agricoltura, che potranno indubbiamente aiutarle nella crescita professionale e aziendale.

Certo perché un'azienda possa continuare a lavorare ed a crescere è necessario che sia **economicamente sostenibile**. Gli appoggi economici e i vari supporti alla creazione d'impresa, se pur indubbiamente lodevoli ed apprezzabili non possono bastare a rendere le imprese solide e perciò stabili nel tempo. È necessario intervenire in maniera ancor più incisiva sulle filiere agro alimentari che penalizzano economicamente i produttori. Bisogna anche ricercare nei sistemi sociopolitici dei nuovi equilibri che attraverso la costituzione di appositi organismi internazionali si preoccupino di una governance dei mercati in modo da garantire un progresso reale all'umanità che non veda la crescita contemporanea di super ricchi e super poveri. Non serve all'Italia e non serve al mondo.

Non si può e non si deve far in modo che un mondo vitale quale quello agricolo che ha sostenuto la nazione in momenti di difficoltà subisca penalizzazioni.

Gli agricoltori, in un momento particolarmente difficile, hanno consentito che le filiere proseguissero la loro attività garantendo tutte le forniture e i servizi essenziali ad esse connessi e, in tal modo, hanno permesso di far fronte, in modo meno traumatico e drammatico, alla recente gravissima crisi. Continueranno a impegnarsi a promuovere i valori, tipici di quella cultura di impresa, di 'buona impresa', che è senso di appartenenza, senso della comunità, di cultura, di valori sociali e patrimonio di tutti noi, prerequisito fondamentale e imprescindibile per continuare a costruire assieme un Paese migliore.

SITOGRAFIA

<https://www.coldiretti.it/economia/pil-agricoltura-laumento-maggiore-29#:~:text=Pil%2C%20in%20agricoltura%20l%E2%80%99aumento%20maggior%20%28%2B%2C9%25%29%20Con%20un,su%20base%20annua%20del%20settore%20primario%20dello%200%2C1%25.>

https://www.ansa.it/sito/notizie/economia/2020/05/29/-pil-italia-primo-trimestre-53-su-anno-54.-calo-eccezionale-peggiore-dal-95_2a64b685-d244-440f-8e13-a6f783fe232e.html
https://www.repubblica.it/dossier/tecnologia/talks-on-tomorrow-2018/2019/10/23/news/talks_on_tomorrow_importanza_ricerca-239172151/
<https://agronotizie.imaginenetwork.com/agricoltura-economia-politica/2016/01/15/l-importanza-dell-agricoltura/47097>
https://www.italiaviva.it/bellanova_ecco_la_mia_filiera_della_vita
<http://www.noidonne.org/articoli/a-come-agricoltura-16947.php>
<https://www.confagricoltura.it/ita/area-stampa/comunicati/emergenza-coronavirus-le-imprese-della-filiera-agroalimentare-e-distributiva-italiana-in-prima-linea-al-servizio-del-paese>

Leadership al femminile e conciliazione vita lavoro: il ruolo delle donne nella ripresa.

di Emanuela Megli

Un'analisi delle caratteristiche dell'intelligenza emotiva su uomini e donne, condotta dal noto psicologo e psicoterapeuta americano Daniel Goleman³⁶, ha dimostrato che in media le donne sono più consapevoli delle proprie emozioni, dimostrano maggiore empatia e sono più abili dal punto di vista interpersonale. Gli uomini possiedono maggior fiducia in se stessi, sono più ottimisti, più capaci di adattarsi e di controllare lo stress. Ma siccome il Qe (Quoziente emotivo) si modifica con l'allenamento e diventa una competenza, a differenza del Qi (Quoziente Intellettivo) che invece non subisce grandi modifiche dall'età adolescenziale in poi, non sussistono grandi differenze di intelligenza emotiva in potenza, quanto in atto, grazie all'esperienza e alla volontà di accrescerlo. Le donne hanno una maggiore inclinazione e disposizione alle relazioni e alla comunicazione, tendono ad essere meno sicure di sé, bassa autostima (educazioni a modelli stereotipati di sviluppo) e quindi spesso si perdono nel *troppo amore* verso la cura.

Il saper fare al femminile, opera mediante la leva del *diversity management* e della conoscenza delle qualità e delle differenze di genere, non negandole, ma valorizzandole per arricchire le organizzazioni, in ottica di aumento della creazione del valore.

Un mondo con la presenza di donne, è un mondo più umano, più accogliente, capace di mettere in campo il valore relazionale e della cura delle persone anche nei luoghi di lavoro. Le donne, o perlomeno molte di esse, hanno una cultura della "gestione" e non dell'esercizio del "potere" fine a se stesso o fine a secondi interessi³⁷. La donna per sua natura riesce a tenere insieme diverse realtà di vita e in quanto tale non si spoglia del proprio "essere persona" mentre lavora, anzi, riesce ad essere inclusiva e a permeare il proprio lavoro di competenze soft, senza distacco dalla vita privata. Le donne essendo profondamente conoscitrici della sofferenza (sin dalle doglie del parto) e della capacità di abnegazione personale per un bene più grande, riconoscono il valore delle "categorie più deboli" (persone in difficoltà) con handicap o con situazioni di disagio e per loro natura, tendono a valorizzarle, sapendo che hanno comunque un ruolo importante nella società e nel lavoro (valore dell'essere oltre il fare). Sono spesso inclusive, trovano soluzioni mediando tra esigenze di efficientismo e "valorizzazione della persona" in qualunque stadio fisiologico (maternità, salute, malattia) si trovi³⁸.

Le donne – che tendenzialmente amministrano e gestiscono il potere in una logica generativa e di bene comune – quando, al contrario, fanno propri i modelli

³⁶ Cfr. D. Goleman, *Lavorare con intelligenza emotiva*, Roma, Rizzoli, 2000

³⁷ Cfr. E. Megli, *Suoni Familiari*, Bari, Giuseppe Laterza Editore, 2018

³⁸ Cfr. E. Megli, *Bellezza Tradita*, Giuseppe Laterza Editore, 2018

prevalentemente maschili presenti nei luoghi di lavoro, lo fanno anche inconsapevolmente per non soccombere in un sistema altamente cinico e competitivo, snaturando il proprio essere. Orari straordinari e riunioni interminabili, le costringono a pagare il prezzo della carriera, o abbandonando il posto di lavoro, con conseguenze sul proprio senso di realizzazione, o pagando il prezzo della perdita della famiglia o del ruolo educativo.

Invece in organizzazioni che utilizzano sistemi di gestione differenziati a seconda delle categorie economiche differenti, quali la destandardizzazione oraria, il welfare aziendale e la conciliazione o armonizzazione vita lavoro³⁹, ogni lavoratore e lavoratrice viene valorizzato/a, persino coloro che possono offrire contributi differenziati perchè diversamente abili o anziani, in una logica di contributo e scambio sistemico di expertise, legate alla sfera umana (soft, life e social skills) e alla sfera professionale (competenze di base e tecniche). L'approccio sistemico⁴⁰ infatti, insegna che il tutto è maggiore della somma delle sue parti e che non è possibile "pesare" il contributo di ogni persona alla vita e al bene comune dell'organizzazione, in cui ciascun membro mette in campo anche ruoli di creazione e mantenimento delle relazioni, di supporto empatico, intelligenza emotiva⁴¹, sociale e collettiva, oltre che competenza tecnica e specialistica.

Perché lavoratori più contenti delle condizioni di lavoro, del clima aziendale e meno stressati dalle difficoltà quotidiane di conciliare il lavoro con la maternità, dalla cura dei figli, dal costo della loro istruzione, più motivati dall'attenzione che l'impresa rivolge loro, sono più produttivi, meno assenteisti e maggiormente coinvolti nel buon successo organizzativo (A. Marsala, 2016).

Tuttavia, bisogna dire che le misure di flessibilità oraria e organizzativa messe in campo in questo periodo per far fronte all'emergenza, non sono state adeguate né alle esigenze dell'impresa, né a quelle delle persone. Abbiamo avuto non pochi problemi a tenere tutto dentro casa, senza divisione di spazi, di momenti e di ruoli. Così come per le imprese che non avevano organizzato una gestione decentrata, è stato difficile passare da una gestione *a vista*, ad una *gestione a distanza*.

In molti casi non si è trattato di Smart Working, o di Lavoro Agile (L.81/2017 capo II), e nemmeno di telelavoro, ma di lavoro a distanza o da remoto.

Lo Smart Working nasce nel solco delle politiche di Conciliazione vita lavoro, ed è per definizione:

- Basato sulla volontarietà delle parti
- Svolto in parte fuori dai locali aziendali/ufficio (non da casa)
- Risponde alle ore previste dal contratto e può essere regolamentato secondo tipologie di accordo che prevedano tempi di connessione e di reperibilità
- Si basa su una prospettiva di lavoro orientata ai risultati e non alla presenza nei luoghi di lavoro
- Prevede capacità di individuare obiettivi comuni tra manager/datore di lavoro e dipendenti/collaboratori
- Capacità di autonomia, senso di responsabilità delle risorse umane, auto organizzazione del lavoro
- Capacità di delega e verifica dei risultati

³⁹ Cfr. E. Megli, *Isole del Tempo*, Cacucci Editore, 2013

⁴⁰ Cfr. Gestalt

⁴¹ Cfr. D. Goleman, *Intelligenza emotiva*, Rizzoli, 2000

- FIDUCIA
- Leadership PARTECIPATIVA E DELEGANTE
- EFFETTI: senso di autoefficacia, collaborazione, motivazione, coinvolgimento, Team

Fino ad ora abbiamo fatto tutto questo in un regime straordinario e di emergenza, ma adesso è necessario chiedersi come riportarlo alla normalità, traendone beneficio. L'introduzione dello smart working, infatti, dove applicato con successo e attraverso l'accompagnamento ad una cultura del lavoro orientata agli obiettivi (MBO), al coinvolgimento, alla delega, alla fiducia e alla verifica dei risultati, comporta un aumento della produttività del 15%.

Quindi come possiamo gestire un lavoro a distanza in questa situazione?

Quali altre strategie o risorse possiamo già mettere in campo?

Una skill fondamentale che si può conseguire attraverso la formazione e le sessioni di coaching, è la Leadership EMOZIONALE⁴² (D. Goleman).

Si tratta di riconoscere, accogliere, gestire e comunicare con le emozioni. Accogliere dunque la vulnerabilità dell'incertezza per incanalarla in un flusso positivo di lavoro e di relazioni positive.

Dal punto di vista gestionale, manager, dirigenti e capi area possono passare dal paradigma di leadership autoritario al paradigma autorevole ed esemplare.

Tra gli stili di leadership ritroviamo i tre stili genitoriali che agiscono in modo simile in campo educativo.

AUTORITARIO –PERMISSIVO/LASSISTA - AUTOREVOLE/ESEMPLARE

Il primo delega con eccessiva presenza e controllo, aspettativa e stress, con obiettivi gestiti in autonomia ed eccessivo controllo dei risultati anche a strettissimo termine. Questo stile di gestione Taylorista/Fordista⁴³, può funzionare solo in caso di collaboratori immaturi dal punto di vista tecnico, che hanno necessità di un supporto molto forte, ma che risulta precario nella fase di crescita e di necessità di sviluppo della propria creatività/bisogno di riconoscimento della dignità.

Il secondo delega senza supporto e con totale assenza di condivisione (e senza condivisione degli obiettivi e verifica dei risultati (abbandono/de-responsabilizzazione). Delega funzioni fastidiose o noiose, o tediose o complicate. Uno stile che può avere dei vantaggi solo in condizione di collaboratori molto maturi rispetto al compito. Ma che risulta fallimentare rispetto al bisogno di riconoscimento e condivisione.

Nello stile autorevole troviamo una mediazione tra la presenza eccessiva e l'assenza di guida: è la fermezza con la dolcezza della relazione. Questo si verifica nei processi di *Tutoring – Coaching - Mentoring*.

Nello stile autorevole il leader non si impone e non inibisce inserendosi e interferendo con il processo di crescita e di capacità nell'esecuzione del compito (stile padronale patriarcale/ma anche maternage, asfissia dell'eccessivo supporto/controllo), come nello stile autoritario.

Non abbandona il collaboratore, lasciandolo senza esempio e senza punti di riferimento, delegando ciò che non si desidera fare rispetto alle parti più complesse/noiose del compito, come nello stile lassista.

⁴² Ibidem.

⁴³ F. Novara - G. Sarchielli, Fondamenti di Psicologia del lavoro, Bologna, Il Mulino, 1996

Il leader autorevole delega rispetto alla esigenza di supporto e alla maturità psicologica e alla competenza tecnica posseduta dal collaboratore/trice, nonché investendo parte del proprio tempo a condividere obiettivi e modalità di svolgimento dei compiti, fornendo il necessario supporto emotivo e tecnico se necessario. Verifica a breve o medio o lungo termine. Crea condizioni di autonomia, autoefficacia, crescita della stima di sé e dell'immagine positiva di stessi. Soddisfa il bisogno di realizzazione, contributo e connessione dei lavoratori. Sa offrire feedback curando aspetti emotivi, verbali e non verbali della comunicazione, al momento e nel luogo giusto.

SA CREARE UNA RELAZIONE EMPATICA. Nella relazione empatica, c'è spazio anche per il conflitto e per la distanza/vicinanza delle posizioni.

E in quello spazio si può trovare il punto di contatto su cui costruire un approccio condiviso (condivisione delle scelte, di obiettivi e modalità di verifica dei risultati).

Il leader efficace (dall'inglese *To lead*: guidare) guida con l'esempio.

Guidare con l'esempio, ovvero la modalità autorevole ed esemplare, è quella che ci consente di non rompere la relazione, pur dovendo procedere con richiami, o feedback, o addirittura con procedimenti disciplinari. Una leadership che si basa sul riconoscimento del valore dell'errore, in ottica di crescita ed evoluzione personale e di gruppo.

I cardini sono di seguito elencati:

- Essere più *soft* con se stessi e meno critici per imparare ad accogliere l'errore (proprio ed altrui) e il calo di performance, in ottica di ricerca di un piano di sviluppo ed evoluzione.
- Avviare un dialogo con se stessi, per saper avviare un dialogo con il collaboratore.
- Curare il proprio dialogo interno e l'ascolto di se stessi.
- Essere autentici.
- Saper valorizzare la persona lavoratore/trice.
- Saper stare nel proprio essere persona oltre i ruoli, pur in osservanza dei compiti del ruolo.
- Ascolto Generativo e leadership al femminile.
- Essere ispirati per ispirare gli altri.
- Recuperare e valorizzare la propria proposta di valore e lo scopo dell'organizzazione.
- Dedicare tempo alla cura di se stesso/a delle propria persona (delle proprie emozioni) per avere consapevolezza di sé e del proprio ruolo.
- Guidare gli altri, gestendo con consapevolezza se stessi.

Questo stile di leadership ha un impatto ad effetto positivo sulla gestione dei/delle collaboratori/trici.

I dipendenti crescono ed apprendono come essere leader di se stessi. Apprendono l'essere congruenti, tra ciò che si chiede e ciò che si dà.

Imparano a Comunicare i bisogni in modo Assertivo-AUTOREVOLE, in una logica win-win.

Questo stile relazionale porta ad assumersi la responsabilità e a mettere in atto uno spirito di iniziativa e pro-attività, a chiedere e dare feedback in modo assertivo, incidendo positivamente sulla cultura aziendale, in un *approccio di comunità*:

- Chi ha iniziativa agisce prima di esservi costretto dagli eventi
- Risolve i problemi prima che si presentino
- Coglie le opportunità prima degli altri anche in una logica a lungo termine
- Inventava nuove procedure per migliorare tecnicamente il lavoro
- E' disponibile a migliorare e ad auto-valutarsi anche attraverso percorsi di formazione
- Le persone dotate di ottimismo sanno sfruttare ogni errore come "ricchezza" e insegnamento per il futuro senza indugiare sulle proprie imperfezioni o inadeguatezze
- Si spingono molto oltre ciò che è loro richiesto irradiando sentimenti positivi in tutta l'organizzazione
- Riescono a sopportare talvolta condizioni stressanti di lavoro (lunghe orari, scadenze ecc.) per la devozione agli obiettivi del gruppo.

Questa lealtà emotiva si verifica, tuttavia, solo se l'azienda mostra fiducia e sostegno ai propri dipendenti.

Le skills femminili nella RIPRESA Lo sforzo e l'impegno nel lavoro è dovuto proprio al legame emotivo verso l'organizzazione, il senso di identità che scaturisce dall'appartenenza al gruppo.

Il ruolo delle donne durante la guerra e nella ricostruzione è simile a quella che possiamo mettere in campo oggi. Hanno saputo essere attive sostituendo i mariti nei luoghi di lavoro, sia come angeli del focolare, sia come vere soldatesse (pensiamo alle partigiane) sia come suffragette per far sentire la loro voce e quella dei più deboli, facendosi carico di atroci sofferenze per dare voce a noi oggi.

Le donne durante la resistenza contro il nazi-fascismo hanno avuto un ruolo fondamentale di aiuto e supporto ai fuggiaschi, nascondendoli e prendendosene cura, rischiando la vita. Molti hanno confuso questo ruolo con le qualità della "maternità", ma in realtà anche quella era un'azione politica e rischiosa. Tra queste anche grandi scrittrici come Alba De Cespedes (romana che per un periodo si trasferì a Bari e da qui gestì una radio aperta e tenuta dal comando alleato) e Natalia Ginzburg. Parteciparono alla lotta di liberazione e soprattutto ne scrissero con Renata Viganò, e il suo libro *L'Agnese va a morire*, le storie delle donne che facevano le vite peggiori... Le donne della resistenza rientrano nei ranghi delle loro vite sottomesse, le intellettuali combattono per ottenere il rispetto e il riconoscimento dei diritti delle donne. Il 2 giugno 46 le donne votano per la prima volta. Ma quando si apre la Costituente, le 21 elette non vengono ascoltate nella loro richiesta di aprire alle donne l'ingresso in magistratura, perché secondo i padri fondatori, inadeguate per *incapacità di gestire le emozioni* per ragioni fisiologiche.

Ovvero, proprio per una caratteristica peculiare – *la gestione emozionale*-, che – come abbiamo visto - rende le donne speciali e abili nelle scienze sociali ed umane e nella gestione della vita, dell'economia e del lavoro e in modo differente dal maschile.

Nemmeno il diritto di famiglia viene modificato, costituendo la più grande delusione delle donne del periodo. E di questa disillusione che sono protagoniste Alba De

Cespedes e Natalia Ginzburg, nel secondo dopoguerra. Donne consapevoli della incolmabile distanza tra i due sessi che esprime in via definitiva la condanna del patriarcato attraverso *Lo sparo*, romanzo di N. Ginzburg, col quale giustiziano i mariti.

Alba De Cespedes, nella radio libera barese, era la voce di Clorinda: “Credete di non poter far nulla voi e invece io vi dico che potete essere più utili che un patriota o un soldato”. Lei e la Ginzburg portano la politica nella vita di ogni giorno, come madri, mogli, attiviste sociali...

Oggi sembrerebbe che non sia più il tempo della lotta e delle grandi resistenze perché ormai abbiamo leggi a favore della pari dignità morale e legislativa tra uomo e donna, a favore della conciliazione vita lavoro ecc. In realtà, se la cultura non riconosce la donna e tende a schiacciarla nella stessa spirale involutiva del passato, spinge la donna ad aumentare la pressione del conflitto di genere privato, anche a livello sociale. E le condizioni di assenza di reale parità non potranno consentire alla donna di restare in silenzio.

La De Cespedes al suo rientro a Roma fonda la rivista letteraria *Il Mercurio*, di cui diventa direttrice e su questa pubblica un articolo con il contenuto di una lettera ricevuta dalla scrittrice Natalia Ginzburg, da cui si può cogliere il confronto tra Alba De Cespedes e la Ginzburg sulla condizione femminile.

La Ginzburg Scrive alla De Cespedes che il problema delle donne è l'abitudine a cadere in un “pozzo”, quel luogo di grande malinconia e di buio che la condizione di donna, con gli affanni e le fragilità che la cura degli affetti le comportano e sostiene che invece la donna dovrebbe lottare per la sua libertà e difendersi dalla tendenza a cadere nel “pozzo”. A questa lettera Alba De Cespedes dirigente della rivista *il Mercurio*, risponde che proprio grazie a questo “pozzo” - (che sarebbe “uno stato di profondo calo di autostima” secondo l'interpretazione della prof. Valeria Laura Babini⁴⁴) -, la donna riesce a rinascere e a ricomporre se stessa, uscendone più forte o “armata” (come nel romanzo *Lo sparo* di Natalia Ginzburg, 1946, Einaudi). Si delineano due tipi di femminismo, uno di tipo egualitario, in cui si ritiene che la donna debba essere come l'uomo che *non cade mai nel pozzo o che ne esce armata* e l'altro che ritiene che grazie alla femminilità, alla vulnerabilità, a quel “pozzo”, la donna può essere diversa dall'uomo e contribuire con doti differenti allo sviluppo dell'umanità.

Come? Attraverso la vocazione alla BELLEZZA.

La Vocazione alla Bellezza.

La bellezza è ciò che manifesta la verità (C. Lubich, 1948) e la donna facendo leva sul valore dell'autenticità e della relazionalità può sviluppare ed essere d'esempio per una Leadership della bellezza e della vulnerabilità. Una vulnerabilità che non è fragilità o debolezza, ma consapevolezza di sé, riconoscimento e accoglienza del limite, dell'errore, della perfettibilità e della caducità della vita. In tal modo la

⁴⁴ Valeria Paola Babini, *Parole Armate*, Bologna, La Tartaruga, 2018

donna diventa esempio di *resilienza*, assumendo la vulnerabilità a condizione esistenziale, da non negare ma da gestire, diventa l'esempio della forza vitale, ovvero metaforicamente di un elemento flessibile che in quanto tale è capace di far fronte ad ogni avversità. Mentre, al contrario, la rigidità presenta un punto di rottura, mostrando il paradosso teorico e pratico, secondo cui ciò che si mostra forte (rigido/inflessibile), è debole e, ciò che è debole (flessibile/vulnerabile) è al contrario forte.

Mantenendo in campo la vulnerabilità come elemento di forza -oltre gli stereotipi, la donna OFFRE E MOSTRA un nuovo modello di leadership, al femminile ed efficace.

La missione della donna è pertanto, rendere straordinario l'ordinario, con l'amore e senza attaccamento al potere, ma gestendolo come Bene comune, per un amore più grande.

Lo sviluppo di una leadership a femminile autentica e generativa, è un percorso complesso in una società che ha spesso una logica maschilista nel campo dell'economia, del lavoro e della politica, che sovente la costringe a scegliere tra vocazioni forti: generare valore in se stessa nei diversi ambiti della vita spesso contrapposti e autoescludenti in una società non inclusiva.

Può farlo attraverso una Leadership generativa.

9 CONSIGLI per una leadership al femminile, autentica: UNA LEADERSHIP GENERATIVA.

1. essere aderente a se stessa (fedeltà alla propria personalità),
2. essere connessa con se stessa e ad alimentare la propria personalità, mettendo a frutto le proprie passioni,
3. prendendosi cura di sé e delimitando la propria indole altruistica,
4. esercitare l'autodisciplina nel perseguire i propri obiettivi,
5. delegare ed evitare i sensi di colpa da "effetto Wonder Woman" o causa "aspettativa sociale" (nei diversi ruoli),
6. gestire la spinta al multitasking con una ottimale gestione del tempo,
7. valorizzare le competenze trasversali attraverso il coraggio di mettere in gioco sentimenti ed emozioni (ascolto, empatia, intuito, genio, determinazione, dialogo affettivo-emotivo), evitando di corazzarsi contro gli stereotipi e le discriminazioni latenti ed esplicite.
8. imparare a fare squadra con le altre donne, crescendo in un modello di successo non competitivo ma cooperativo, riconoscendone il valore della unicità di ogni persona.
9. ricordarsi di nutrire la bellezza spirituale: di curare l'alimentazione interiore e la motivazione basata sul piacere più che sul dovere.

Bibliografia

Goleman D., *Lavorare con intelligenza emotiva*, Roma, Rizzoli, 2000

Goleman D., *Intelligenza emotiva*, Roma, Rizzoli, 1998

Megli E., *Suoni Familiari*, Bari, Giuseppe Laterza Editore, 2018

Megli E., *Bellezza Tradita*, Bari, Giuseppe Laterza

Novara F. – Sarchielli G., *Fondamenti di Psicologia del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 1996 Editore, 2018

Megli E., *Isole del Tempo*, Bari, Cacucci Editore, 2013

Lo Smart Working: che cos'è davvero?

di Massimiliano Ruzzeddu e Anna Maria Frasca

La pandemia COVID 19 è stata un vero e proprio choc nella vita quotidiana di cittadini e cittadine praticamente di ogni paese del mondo.

Essa ha stravolto la normalità quotidiana di intere masse, sia dal punto di vista delle relazioni quotidiane - costringendo persone che non vivono insieme a non incontrarsi di persona, ed allo stesso tempo obbligando quanti vivono in una stessa casa a rimanere a contatto anche molto stretto praticamente 24 ore al giorno - sia dal punto di vista economico in quanto praticamente tutte le attività produttive sono state bloccate.

In un simile scenario, fondamentali sono risultate le ICT. In situazioni in cui gli spostamenti fisici non erano più possibili, è stato inevitabile che anche gli attori sociali più refrattari all'utilizzo delle tecnologie si siano trovati costretti ad utilizzare appieno le possibilità offerte da computer, tablet e telefonini connessi in remoto.

In effetti, l'esperienza di coltivare relazioni sociali attraverso Skype o Zoom è stata condivisa praticamente da tutti e tutte, così come l'uso massiccio di internet per guardare film o serie televisive oppure per scaricare ricette od ordinare cibo da ricevere a domicilio; il dato sorprendente, soprattutto in contesti come quello italiano, notoriamente refrattari all'innovazione tecnologica, è il fatto che l'uso delle ICT ho visto un enorme incremento anche in ambito lavorativo; in tutti i settori economici in cui è stato possibile, infatti, molti lavoratori e molte lavoratrici hanno continuato a lavorare, prevalentemente da casa, dai loro terminali rispettando quindi il divieto di vicinanza fisica, che costituisce il principale strumento per combattere la pandemia.

Settori privati e, sorprendentemente, anche pubblici si sono organizzati con notevole rapidità, alcune volte aggirando anche alcuni vincoli giuridici, per garantire il massimo possibile della loro performance attraverso il lavoro a distanza.

Negli uffici, nelle scuole, negli studi legali e di altri professionisti, l'uso delle ICT è stato spesso l'unico modo per portare avanti delle attività che altrimenti si sarebbero fermate totalmente. Questo ha comportato, tuttavia, dei cambiamenti organizzativi anche piuttosto importanti che difficilmente potranno essere riassorbiti alla fine emergenza sanitaria, non solo perché questo comporterebbe costi ulteriori, ma anche perché spesso le performance raggiunte attraverso il lavoro a distanza sono assolutamente paragonabili a quelle del lavoro tradizionale.

Prima di entrare in questi dettagli però è necessario definire con precisione quello di cui stiamo parlando.

In ambito mass-mediatico, in effetti, così come nel linguaggio corrente, si definisce come smart-working l'organizzazione repentina di determinati cicli produttivi, relativi soprattutto al terziario avanzato, in modo tale da svolgere dal domicilio del lavoratore o della lavoratrice - o da un altro luogo non coincidente con la sede lavorativa - le stesse mansioni che lui/lei svolgevano in ufficio.

Tuttavia, lo Smart Working è un fenomeno più complesso che non si si caratterizzerebbe quindi solo per la distanza e per uso delle tecnologie informatiche,⁴⁵ ma anche per una forte flessibilità organizzativa.

⁴⁵ J. Lee et al. 2015

Con il lavoro a distanza, in effetti, le condizioni rimangono sostanzialmente immutate in termini di mansioni, di gerarchia organizzativa e di inquadramento contrattuale; anche le retribuzioni, compatibilmente con uno scenario di crisi, non subiscono variazioni significative; non ci troviamo quindi ancora di fronte ad uno scenario di vero e proprio Smart Working, il quale implica anche

‘cambiamenti nell’approccio al lavoro, nelle culture lavorative, nelle architetture di business, nei luoghi di lavoro, nel decision making, nelle forme di comunicazione e di collaborazione’⁴⁶.

Più specificatamente, Moreira Dias (2017) individua i seguenti tre elementi che caratterizzano lo Smart Working:

‘La profusione di Information and Communication Technologies (1) (ICTs), che porta alla liquefazione dei ruoli sociali, e che consente anche l’emergere di nuovi modelli di lavoro (2). Tali modelli non implicano la presenza fisica sul posto di lavoro, condizione favorita dalla digitalizzazione (3), e differiscono molto dalle recenti tendenze del diritto del lavoro, caratterizzate da politiche di ‘flessicurezza’, che a loro volta indeboliscono sensibilmente la posizione del dipendente. Questo è il caso dello Smart Working, un nuovo paradigma di gestione che si basa sulla concessione di una maggiore autonomia e flessibilità al dipendente, nella scelta del tempo, del luogo e del modo di lavorare, come controparte di una maggiore responsabilità per i risultati. Il suo elemento centrale è la valorizzazione della persona e l’equilibrio tra lavoro e vita privata’.

Approfondiremo tutto questo dopo: qui è importante sottolineare che qualunque intervento politico su questo tema, ivi compresa la questione di genere, non può non contemplare il passaggio dal lavoro di distanza-sostanzialmente un fenomeno spontaneo ed estemporaneo- allo SW vero proprio, che implica sempre profonde trasformazioni giuridiche culturali e sociali.

Lo smart working: le donne ed il lavoro “intelligente”

Nel “mondo di prima” energie appassionate, istituzionali, di parti sociali, di associazioni si interrogavano sulla condizione lavorativa della donna, sulle necessità e modalità di conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro, affinché i principi di pari opportunità tra donne e uomini e l’applicazione di essi nelle condizioni di lavoro potessero eliminare le discriminazioni tutte, dirette e indirette, anche verso il riconoscimento economico senza differenza per motivi di genere.

Nel “mondo di prima”, nel 2017, veniva introdotto nell’Ordinamento giuridico italiano la legge n. 81 per il “lavoro agile”, finalizzata ad una nuova flessibilità organizzativa, con l’intento di coniugare gli obiettivi di efficienza e produttività aziendale con il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. Strumento organizzativo innovativo, basato sulla cultura del risultato, degli investimenti tecnologici, della revisione dei processi di lavoro, della formazione e valutazione dei dipendenti e soprattutto del superamento delle diffidenze da parte del management e degli stessi lavoratori. Tale innovazione, dal lato della “forza lavoro”, aveva l’intento di stabilire l’equilibrio tra il tempo lavorativo e il tempo impiegato nella vita privata (“work-life-balance”).

Qual è stato l'impatto sociale ed economico della nuova norma? Al riguardo le rilevazioni statistiche ancora oggi risultano poco frequenti, e tuttavia quelle disponibili con rilevanza scientifica evidenziano bassi valori sia in termini di utilizzo da parte delle imprese sia del numero dei dipendenti coinvolti.

Il contesto sociale ed economico del “mondo di prima” in cui si inseriva la modalità “agile” della prestazione lavorativa era fortemente caratterizzato da una condizione di fragilità e di svantaggio per le donne lavoratrici italiane. Le autorevoli valutazioni quali-quantitative dell'Istat non consentivano dubbi in proposito.

Il 26 febbraio di questo anno, qualche giorno dopo le notizie sul primo focolaio di infezione di [COVID-19, manifestatosi a Codogno](#), si svolgeva presso la XI Commissione Lavoro pubblico e privato - Camera dei Deputati – l'audizione dell'Istituto nazionale di statistica sulle misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro. Nel “mondo di prima”, l'analisi dell'Istat evidenziava, in maniera inequivocabile, una “qualità del lavoro delle donne in peggioramento”, determinato dalla precarietà, dalla crescita del part time involontario, dalla crescita del fenomeno della sovraistruzione. La percentuale di donne che lavoravano a tempo determinato raggiungeva, nella media dei primi tre trimestri 2019, il 17,3%. Le donne in part time erano ormai un terzo (32,8% nella media dei primi tre trimestri 2019) contro l'8,7% degli uomini.

Si sottolineava che il part time veniva sempre più utilizzato come strumento di flessibilità da parte del datore di lavoro e non come possibilità per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La crescita, infatti, del part-time era fondata essenzialmente nella sua componente involontaria: aveva superato il 60% del totale nei primi 3 trimestri 2019 contro il 34,9% dello stesso periodo del 2007. L'incidenza del part time involontario era più elevata tra le giovani con età tra 15-34 anni e al diminuire del titolo di studio. Era diffuso soprattutto negli alberghi e ristoranti, nella grande distribuzione e nei servizi alle imprese e alle famiglie. Tale incremento aveva interessato anche i contratti di lavoro a tempo determinato, tanto che nella media dei primi tre trimestri 2019, risultava che il 43,5% delle lavoratrici con lavoro a termine, svolgeva lavoro part time. Una fragilità che si moltiplicava, in considerazione del fatto che nell'82,1% dei casi il part time era di tipo involontario (il 64% veniva registrato nei tre trimestri 2008).

L'analisi statistica continuava evidenziando che l'adozione dei contratti a tempo determinato, con modalità part-time aveva avuto una ripercussione sul livello retributivo. Tra le donne anche la quota di dipendenti con bassa paga era aumentata (9,5% contro 5,8% nei tre trimestri del 2019), ossia con una retribuzione oraria inferiore a 2/3 di quella mediana, soprattutto nel commercio, nella ristorazione e nei servizi alle famiglie. La bassa paga riguardava quasi il 16% delle giovani fino a 34 anni, e quasi il 17% di quelle con al massimo la licenza media inferiore.

I differenziali retributivi per motivi di genere (gender pay-gap) erano dipendenti da un minore accesso alle figure apicali, alla maggiore diffusione di lavori part-time e carriere discontinue, unitamente alla diversa struttura per età.

Il fenomeno delle dimissioni durante il periodo della maternità, convalidate dall'Ispettorato del lavoro ai sensi dell'art. 55 del decreto legislativo n. 151/2001, inseriva un altro elemento conoscitivo di “fragilità” alla condizione della donna, già tristemente rappresentata dai dati Istat. I funzionari dell'Ispettorato del lavoro su richiesta delle/dei lavoratrici/lavoratori di dimettersi dal lavoro, durante il periodo

della gravidanza o della maternità/paternità, hanno convalidato un numero sempre crescente di dimissioni, passando da 17.680 del 2009 circa a 50.000 circa del 2019, con una frequenza femminile schiacciante.

Il quadro appena descritto, inserito nel “mondo di prima” appariva ulteriormente preoccupante in quanto gli indicatori economici crescevano ma moderatamente e non soddisfacevano le “aspettative”. L'Istat segnalava che all'inizio dell'anno il Pil subiva una flessione congiunturale e nell'ultimo trimestre del 2019, il PIL cresceva dello 0,2%, meno rispetto al valore atteso. “Aspettative” che non ammettevano “visibilità di genere”: crescere, crescere, crescere a scapito della qualità della vita? Una vita dove la conciliazione, fortemente influenzata dal carico familiare e dalla presenza di figli, determinavano bassi tassi di occupazione femminile. Verosimilmente, l'utilizzo dello smart working avrebbe potuto rappresentare uno degli strumenti possibili per avviare un percorso virtuoso di riduzione della disoccupazione femminile, con ricadute sulla crescita complessiva economica. La valutazione dell'impatto normativo, attraverso i dati del lavoro agile rappresenterebbero una delle premesse di partenza per comprendere e pervenire ai risultati sull'utilizzo della nuova modalità “intelligente”.

I dati dello smart working

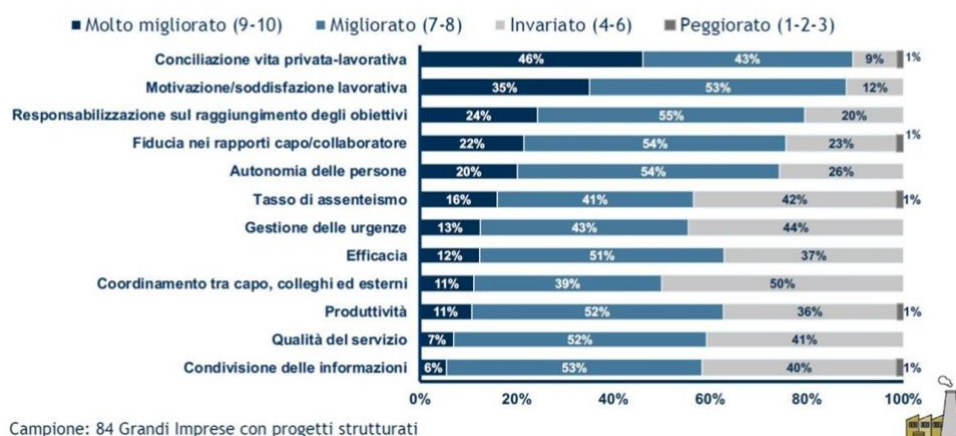
L'analisi statistica disponibile per l'anno 2019 effettuata in Italia dall'Osservatorio sullo Smart Working del Politecnico di Milano, con riguardo al solo smart working propriamente detto, stima che i lavoratori sono stati 570 mila, con un +20% rispetto alla stessa stimata nel 2018. La maggiore incidenza è stata osservata nelle grandi aziende: il 58% del campione esaminato dall'Osservatorio hanno messo in campo iniziative di smart working.

Spunti di riflessione emergono dal confronto sui livelli di soddisfazione espressi dai lavoratori delle grandi imprese che hanno provato la modalità agile, dichiarando che risultano generalmente più soddisfatti: il 76% contro il 55% dei lavoratori che hanno gestioni più tradizionali del lavoro. Di rilievo appare quanto evidenziato nel grafico pubblicato dall'Osservatorio da cui emerge la percentuale relativa alla “conciliazione vita privata-lavorativa”: il 46% è “molto migliorata” e il 43% è “migliorata”. Cumulando le due percentuali si arriva all'89%, definendo l'impatto positivo più significativo rispetto a tutte le altre componenti esaminate.

L'impatto dello Smart Working nell'ultimo anno

Grandi imprese

OSSERVATORI.NET
digital innovation



Il numero di giornate da remoto più frequente scelto è risultato di 4 giorni al mese. Le aziende, infatti, con progetti avviati da meno di tre anni prevedono principalmente 4 giornate al mese (53%) o 2 (12%), mentre quelle che hanno avviato lo Smart Working da più tempo consentono un maggior numero di giornate per il lavoro da remoto. Nel 17% dei casi non si rileva alcun vincolo a priori.

Con riguardo alla “flessibilità di luogo”, il 40% permette ai dipendenti di lavorare da qualsiasi luogo, ma l’opzione più diffusa è l’abitazione del dipendente (98%), seguita da altre sedi aziendali (87%), spazi di coworking (65%), luoghi pubblici (60%) e presso clienti o fornitori (56%).

Tra le PMI si registra un aumento della diffusione dello Smart Working: i progetti strutturati passano dall’8% al 12% attuale, quelli informali dal 16% al 18%, ma aumenta in modo preoccupante anche la percentuale di imprese disinteressate al tema (dal 38% al 51%). Ma, laddove, attivati i progetti sono motivati soprattutto dal miglioramento del benessere organizzativo, indicato da un’impresa su due, e il miglioramento dei processi aziendali (nel 26% dei casi).

Purtroppo, non si è resa disponibile la ripartizione per genere dei dati degli smart worker. Allo stesso modo, esaminando i casi di studio di grandi aziende coinvolte nella ricerca non si rileva una ripartizione lavoratrici/lavoratori, eccetto in uno caso, in cui si fa riferimento alla modalità agile accolta *“dalle donne al rientro dalla maternità e con figli minori di un anno*. In questa impresa, si precisa che *gli smart worker sono prevalentemente donne (69%) e il 67% di essi ha più di 40 anni. Sono utilizzate il 76% delle giornate di lavoro “da remoto”, con un uso leggermente maggiore da parte delle donne; gli impiegati utilizzano il 74% delle giornate disponibili, mentre i quadri il 63%”*.

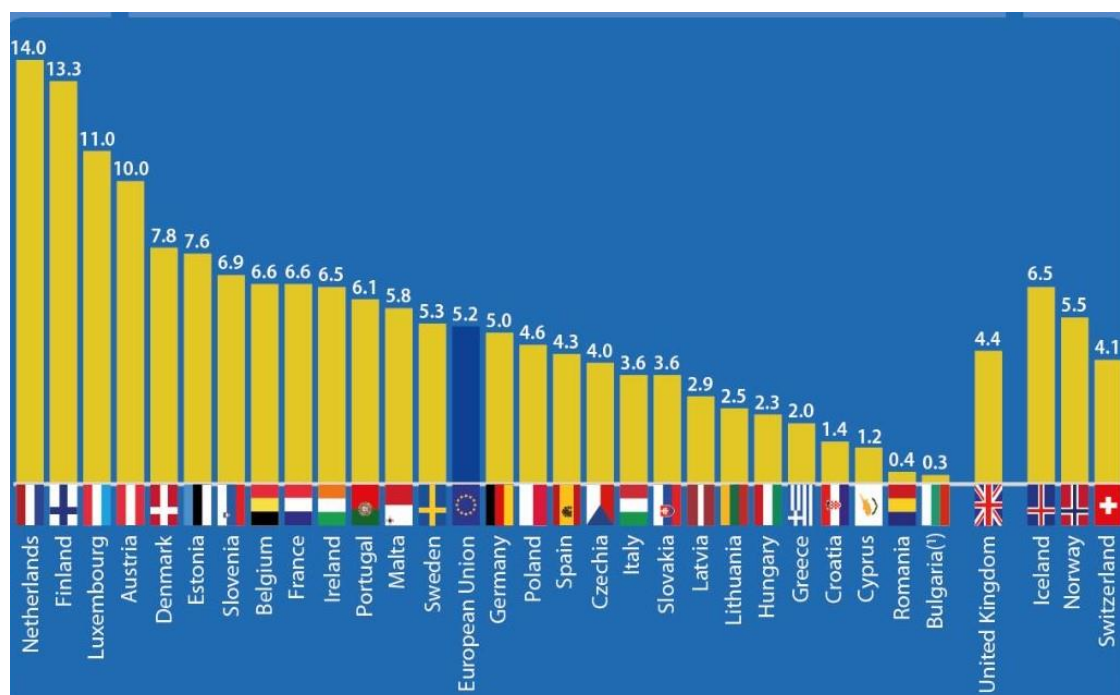
D’interesse è la stima effettuata dall’Osservatorio su dati della Pubblica Amministrazione che pur registrando valori bassi, nel 2019 ha raddoppiato le esperienze lavorative in smart working rispetto al 2018 (passando dall’8% al 16%). L’approvazione della legge sul lavoro agile, le iniziative del Dipartimento Pari Opportunità e la crescente attenzione mediatica sul tema, hanno sicuramente contribuito a sviluppare maggiore sensibilità verso l’adozione del lavoro da remoto per i dipendenti pubblici.

Rispetto alle organizzazioni private gli enti pubblici hanno registrato meno progetti strutturati e meno iniziative. Il confronto tra organizzazioni pubbliche e private di grandi dimensioni fa emergere un gap più sensibile con riferimento all’adeguatezza di dotazione tecnologica per il lavoro da remoto, condizionata dai tradizionali vincoli di spesa pubblici che rallenta gli investimenti tecnologici necessari allo smart working. Il gap tecnologico tende a definire “non smartizzabili” peculiari attività burocratiche solo apparentemente non “lavorabili” da remoto.

Il confronto europeo

I dati disponibili pubblicati per l’anno 2018 dall’Istituto Statistico Europeo - Eurostat - parlano chiaro: la percentuale di lavoratori italiani nella fascia di età 15-64 anni che

lavorano abitualmente da casa rispetto al totale è pari al 3,6%, contro un valore medio europeo di 5,2% e massimo del 14% registrato in Olanda (cfr. grafico).

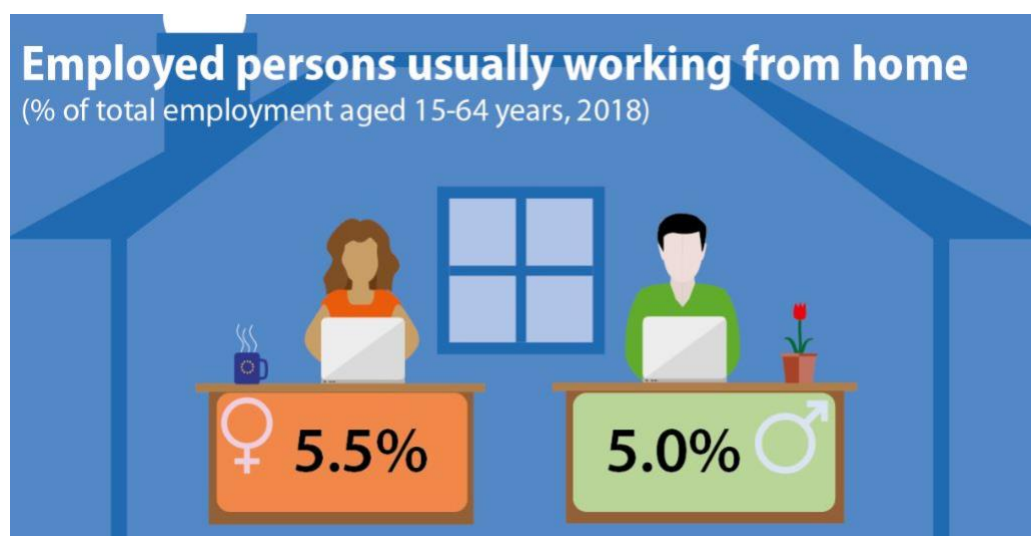


Elaborazione Eurostat

La percentuale scende all'1,2%, se si considerano solamente i dipendenti che lo praticavano qualche volta, rispetto ad un valore percentuale più alto del 29,4% osservato per la Svezia.

Le aziende italiane non ricorrevano nel 2018 al lavoro agile come nelle altre realtà europee.

L'Eurostat ha anche rilevato che, in percentuale, le donne europee *scelgono* (o sono spinte a scegliere) di più lo smart working rispetto ai propri colleghi uomini. La percentuale di differenza, comunque, non è estremamente elevata: si tratta di un 5,5% contro un 5%.



Elaborazione Eurostat

Nel mese di aprile del 2020, l'Eurostat ha pubblicato un aggiornamento dei dati con riguardo alla modalità lavorativa da remoto nel periodo della pandemia, evidenziando che la quota delle donne si è innalzata al 5,7% contro quella degli uomini del 5,2%, confermando il differenziale di genere.

Una breve nota è doverosa. Verosimilmente sono da tener in considerazione differenti definizioni alla base della costruzione degli indicatori, che catturano fattori disomogenei, pur "controllati" statisticamente. Sono fattori connessi direttamente associati al sistema sociale ed economico di supporto e sostegno alle lavoratrici appartenenti ai paesi europei messi a confronto; la scelta è "*spinta*" ovvero determinata dal carico familiare, dalla presenza di figli, dalla cura di disabili e persone anziane, in un contesto giuridico-economico che consente più o meno il bilanciamento tra la vita lavorativa e quella privata delle lavoratrici.

Lo smart working nel periodo del Coronavirus

L'emergenza sanitaria esplosa inaspettatamente con tutta la sua forza devastante sia per le innumerevoli vittime e contagiati, sia per l'"*energia trasformativa*" necessaria per fronteggiarla, ha introdotto cambiamenti in ogni ambito della vita sociale, economica ed individuale, toccando intimamente la sfera spirituale di ogni essere umano. Nessuno di questi aspetti può essere marginale nel "mondo di dopo" e dovrà essere preso in carico dalle Istituzioni così come dai singoli.

Da questo punto di vista, un intervento del decisore politico risulta indispensabile. Per contrastare il contagio, provvedimenti normativi sanitari ed economici si sono susseguiti nelle settimane, a partire dal primo caso italiano di Covid-19, segnalato in Lombardia il 20 febbraio 2020. In funzione della curva epidemiologica costantemente monitorata, sono state prese misure preventive di sanità pubblica di "distanziamento sociale", inizialmente localizzate in alcune aree ristrette e via via estese a tutta l'Italia, fino all'11 marzo 2020 con il *lockdown*.

Con il decreto attuativo del 23 febbraio 2020, n. 6, approvato d'urgenza, prevedendo "*la sospensione delle attività lavorative per le imprese [...] ad esclusione di quelle che possono essere svolte in modalità domiciliare ovvero in modalità a distanza*", molte realtà imprenditoriali hanno adottato a pieno regime lo smart working con l'obiettivo di ridurre al minimo i rischi e le possibilità di contagio, evitando il fermo assoluto delle proprie attività.

I dati elaborati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, relativi alle attivazioni dei rapporti di lavoro nel nostro Paese, mostrano, al 29 aprile 2020, che complessivamente 1.827.792 lavoratori attivi sono in modalità smart working; di questi, ben 1.606.617 sono stati attivati a seguito delle norme sull'emergenza epidemiologica. Una modalità di smart working "mutata", differente da quella prevista dalla legge n. 81/2017, si potrebbe definire di tipo "emergenziale", una modalità necessaria, fino a qualche mese fa ritenuta un'alternativa ancora sperimentale.

I dati ufficiali pubblicati al momento non rilevano una ripartizione per genere, anche se in non pochi articoli ed indagine giornalistiche di questo periodo, viene riportato il disagio avvertito da parte dei lavoratori, impreparati a svolgere una prestazione smart, ed a cui viene chiesto, non di rado, sia l'utilizzo di strumenti informatici nella propria disponibilità qualora non forniti dal datore di lavoro, sia la soluzione di

problematiche connesse al “*digital divide*”, sorte presso le proprie abitazioni. Ciò è accaduto soprattutto per i dipendenti del settore pubblico, caratterizzato generalmente da una “lentezza innovativa” e da impedimenti di attività definite “non smartizzabili”. La forza “trasformativa” dell’emergenza ha attivato energie sopite indirizzandole verso la creazione e definizione di attività non comuni per la PA. In molti casi, attraverso piattaforme informatiche in condivisione e videoconferenza sono state sviluppati progetti, realizzati incontri di formazione/informazione, prese in carico criticità e valutate soluzioni. Di non poco conto, inoltre, è l’assenza di interruzione del rapporto con i cittadini/utenti che è continuata on-line, garantendo la presenza di presidio territoriale istituzionale. Le azioni attuate dai singoli “Uffici presidio” che hanno svolto in continuità le attività “indifferibili” per la Pubblica Amministrazione hanno fatto emergere un sistema organizzativo sorprendentemente “flessibile”, contro ogni aspettativa, adattandosi alla situazione di emergenza con necessaria razionalizzazione delle risorse umane e maggiore efficienza.

In Italia lavorano per il settore pubblico 3.516.461 persone dipendenti (pari al 94,5% del totale), di cui il 56,9% di donne. Il restante 5,5% del personale in servizio – circa 195mila unità – è rappresentato da personale non dipendente, cioè occupato con altre forme contrattuali (Fonte Istat)

Il recente Decreto Rilancio conferma che le Pubbliche Amministrazioni proseguiranno nell’erogazione dei servizi con il personale in “lavoro agile”, che continua ad essere l’ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, almeno fino al 3 giugno.

In una fase in cui la pandemia sembra stia perdendo la sua virulenza, viene da chiedersi se e quanto sia opportuno procedere verso un mantenimento o un rafforzamento dei provvedimenti relativi allo SW.

In effetti si individuano tre ordini di motivi per continuare in questa direzione:

1. contributo ad un’economia sostenibile: in effetti lo SW riduce le necessità di spostamento implicando non solo un netto risparmio di tempo per chi lavora, ma anche, a livello sociale, un notevole risparmio di carburante; evidenti sono le conseguenze positive in termini di risparmio energetico, riduzione di emissioni e miglioramento della qualità dell’aria.

2. maggior libertà dei lavoratori e delle lavoratrici rispetto a meccanismi di controllo aziendali, con una forte riduzione di fenomeni di alienazione e un aumento di interesse da parte del lavoratore/lavoratrice alla performance organizzativa dell’ente in cui è impiegato.

3. Inoltre esso permette un migliore bilanciamento del rapporto fra tempo di vita e tempo di lavoro (Adamsone et. al, 2013, p. 20, Bednar e Welch 2019, p. 1; Errichiello e Pianese, 2018, p. 16; Gastaldi et al., 2014, p. 343). ‘In effetti, il lavoratore in Smart Working gode un’autonomia molto maggiore rispetto al lavoratore tradizionale per quanto riguarda i ritmi di esecuzione delle proprie mansioni; se si aggiunge che i tempi di spostamento sono praticamente azzerati, emerge che il lavoratore ha a disposizione più tempo libero nonché una maggiore discrezionalità in merito ai momenti in cui goderne. Lo stesso vale per la dimensione spaziale: è il lavoratore che tendenzialmente è libero di decidere dove svolgere la propria mansione; potrà quindi scegliere fra le varie opzioni a sua disposizione, quella che meglio corrisponde alle sue esigenze e, perché no, al suo umore di un dato momento. Facendo un esempio anche molto banale, il lavoratore in Smart Working potrà andare a lavorare al bar più vicino se fa bel tempo, oppure restare a casa se piove.’

Non vanno tuttavia in questo caso, trascurati i rischi di una marginalizzazione delle categorie meno forti che questo tipo di flessibilità comporta: essa infatti potrebbe essere un ennesimo pretesto per costringere un maggior numero di donne a restare a casa, continuando a fornire quel lavoro di cura che, soprattutto in certe aree particolarmente legate a rappresentazioni di genere tradizionali, rimane quasi esclusivamente sulle loro spalle'. citazione

Le attivazioni in modalità agile del lavoro, in particolare, da parte delle donne, tuttavia, possono provocare effetti rischiosi, non ancora quantificati, ma riconosciuti. Di tali rischi, infatti, il 12 maggio 2020, al Senato della Repubblica viene presentata la mozione [sulla parità di genere e il sostegno alle donne lavoratrici](#), in cui si riferisce che *con la chiusura delle scuole la cura dei figli è ricaduta per intero sulle donne: le madri sono e saranno per mesi il principale "servizio" disponibile per ammortizzare le conseguenze dell'emergenza. Per migliaia di loro le dimissioni diventeranno una scelta obbligatoria, così come il ritorno al ruolo esclusivo della casalinga. Inoltre l'enorme problema che ha riguardato e continua a riguardare le RSA ha costretto le donne (soprattutto le donne fra i cinquanta e i sessanta anni di età) a prendersi cura dei genitori anziani, con il rischio che nel modello di welfare familistico del nostro Paese e nel contesto di maggiore diffusione dello smart working, il tempo di lavoro per le donne si allunghi considerevolmente e diventi più pesante e gravoso; ed ancora l'Ipsos certifica che il 74 per cento delle donne ha sulle spalle la gestione della casa senza aiuti da parte del partner. Occorre pertanto molta attenzione quando si parla di lavoro agile: se una donna deve occuparsi dei figli, della casa e dei genitori anziani lo smart working rischia di essere una modalità di lavoro fortemente penalizzante.*

Conclusioni

È utile, da una parte, non disperdere l'esperienza ed il patrimonio di innovazione e valorizzazione delle competenze che l'emergenza ha evidenziato, prospettando un piano di stabilizzazione dello smart working, e dall'altro, mettere in primo piano uno degli scopi fondamentali del "work-life-balance", dando maggiore attenzione ai fattori generativi del miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne, come "inauguravano" i primi dati sullo smart working della menzionata ricerca dell'Osservatorio del Politecnico di Milano.

È importante tener conto, tuttavia, dei punti critici nell'adottare lo smart working, affiorati già nell'analisi più volte citata del Politecnico di Milano. Il 35% dei lavoratori, per esempio, hanno lamentato una percezione di isolamento, mentre la tecnologia può rappresentare una barriera per l'11%. Ma c'è anche di più. «Nelle prime fasi bisogna anche mettere in chiaro una strategia su come gestire le urgenze», «nella routine quotidiana la gestione e, soprattutto, la presa delle decisioni può fluire facilmente, mentre in caso di un intoppo bisogna avere chiaro come agire e attraverso quali strumenti». C'è il rischio di essere responsabilizzati a tal punto da lavorare troppo in smart working, ben oltre quelle che dovrebbero essere le ore previste da una gestione normale del lavoro. «Per questi motivi» «è necessaria un'azione di sensibilizzazione e formazione che permettano di passare a una nuova organizzazione senza troppe difficoltà». Ma, al contrario, traendone il lato più positivo: flessibilità, adattabilità e creatività. È evidente che tali criticità sono state maggiormente acuitizzate nel periodo di emergenza sanitaria per le lavoratrici.

La modalità di svolgimento quasi sempre on line, deve essere gestita, lasciando alla lavoratrice l'organizzazione dei tempi con la definizione del lavoro a distanza off line. È necessario richiamare il concetto di "fiducia" che viene costruito sulla equilibrata interazione tra esigenze personali e risultati aziendali.

La sfida del "lavoro intelligente" sottende ad una "intelligenza del lavoro" che tiene all'intelligenza emotiva, alla crescita personale delle lavoratrici e dei lavoratori, avendo a cuore le loro esigenze di vita. La formazione estesa anche a tematiche inerenti la Mindfulness, possono solo apparentemente sembrare lontane, ma al contrario connesse al "benessere organizzativo", da ora in poi pensato anche "da remoto". È indispensabile per le persone far accrescere abilità necessarie per uno sviluppo della consapevolezza di sé, della capacità di concentrazione e della gestione emotiva, a maggior ragione in un processo di profondo cambiamento, come quello vissuto in questo momento e che produrrà effetti a lungo termine.

In altre parole, quando un'azienda o un ente si struttura secondo criteri di SW, al lavoratore o alla lavoratrice si richiedono a parità di mansioni competenze tecniche e relazionali maggiori del lavoratore tradizionale. Ora, l'acquisizione di tali competenze implica dei 'costi che difficilmente potranno essere sostenute dal singolo lavoratore. È probabile che, di fronte ad un processo probabilmente irreversibile di trasformazione del lavoro, emergerà che una funzione precipua dei decisori politici (non importa se locali, nazionali o sovranazionali) sarà quella di allocare una parte sostanziale dei bilanci pubblici in direzione di politiche di istruzione e di aggiornamento professionale, che siano in grado di preparare almeno una significativa parte della forza lavoro ai nuovi criteri organizzativi che abbiamo tentato di illustrare finora.(citazione)

In conclusione la transizione dal lavoro tradizionale allo SW è un processo che non potrà fare a meno di un deciso e netto intervento pubblico. Essa infatti implicherà una trasformazione profonda non solo dell'organizzazione produttiva di un intero sistema sociale, ma anche di un intero sistema di welfare.

Si tratterà in effetti da una parte di gestire una riduzione dell'offerta di lavoro che l'utilizzo sempre più massiccio delle ICT provocherà in occasioni ripetute, dall'altra, soprattutto, di attuare programmi di aggiornamento e formazione al fine di dotare le lavoratrici ed i lavoratori delle competenze necessarie per lavorare in modo smart. Questo potrebbe fornire ai cittadini e alle cittadine non solo la possibilità di essere protagonisti di questa trasformazione, ma soprattutto di comprendere, accettare e, se possibile, partecipare all'ideazione e all'introduzione di avanzate innovazioni tecnologiche.

Lo SW sarà probabilmente, quindi, un momento di ripensamento dei modelli di welfare, dove la funzione 'abilitante'(Colozzi, 2012; p. 67) si affiancherà a quella perequativa. Sarà l'opportunità in altre parole di immaginare un modello più complesso di redistribuzione, che avrà come scopo *innanzi tutto quello di sostenere lo sviluppo di ogni persona con misure proporzionate alle capacità e alle necessità di ciascuno, consentendo in tal modo a tutti gli individui di esprimere pienamente le loro potenzialità* e che peraltro *non celebra il dinamismo economico come un fine in sé, ma lo considera una cornice nella quale i cittadini possono condurre una vita piena e più soddisfacente.* (Hemerijck 2008 pag. 80)

Una efficace e massiccia operazione formativa ed educativa, inoltre, si rivelerà un efficace strumento di riduzione del gender gap, essendo in grado non solo di fornire a donne di ogni età le competenze necessarie a competere in un ambiente lavorativo fluido e competitivo, ma anche di rimuovere le rappresentazioni culturali

che ancora privilegiano la forza lavoro maschile, relegando le donne a lavori di cura non retribuiti.

Il diritto del lavoro e delle pari opportunità devono farsi carico dell'attuale sperimentazione dell'adozione del lavoro agile, che dovrà prevedere prima di tutto la raccolta di dati ed informazioni, in considerazione di una ottica di genere. In questa straordinaria esperienza di trasformazioni organizzative, tecnologiche e culturali, vi è e ci sarà una grande produzione di dati ed informazioni preziosi elementi per la conoscenza. Ciò vale ancora di più nella PA dove, ad un principio di efficacia e di efficienza nel governo e nella erogazione dei servizi al cittadino, si aggiunge anche quello di trasparenza. La diffusione e la visibilità dei dati anche ripartiti per genere della "sperimentazione" di lavoro agile, assumerà un momento di condivisione con i cittadini/utenti dei servizi che la PA eroga.

È auspicabile la definizione di un Piano di monitoraggio istituzionale per verificare quali effetti ha prodotto e produce il lavoro agile sulla qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori, anche della pubblica amministrazione, rilevando altresì gli indicatori di efficienza e di benessere organizzativo.

Bibliografia

- Osservatorio Smart Working – Politecnico di Milano – “Smart Working davvero: la flessibilità non basta” – 2019;
- Audizione dell'Istituto nazionale di statistica su “Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro” - XI Commissione Lavoro pubblico e privato - Camera dei deputati- 26 febbraio 2020;
- Mozione - Atto n. 1-00227 (Testo 3) - su [“La parità di genere e il sostegno alle donne lavoratrici”](#), Senato della Repubblica - 12 maggio 2020;
- Eurostat - Your key to European statistics - How usual is it to work from home? – 6 febbraio 2020;
- Eurostat - Your key to European statistics - How usual is it to work from home? – 24 aprile 2020;
- Relazioni annuali sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri – Ispettorato Nazionale del Lavoro - 12 dicembre 2018
- Censimento permanente delle Istituzioni pubbliche 2017: i principali risultati – 17 dicembre 2019
- Lee J., Bagheri B., Kao H.A, A cyber-physical systems architecture for industry 4.0-based manufacturing systems, Manufacturing Letters, 3(1), 2001
- Moreira Dias J., Smart Working. Dialogues between Portugal and Italy, Labour and Law Issues, vol. 3, no. 2, 2017
- Ruzzeddu M., Corona virus e smart working: gli scenari possibili, in Romeo A. e Marchetti C. (a cura di) Io resto a casa. Il mondo visto da fuori ai tempi del Covid-19, in corso di pubblicazione presso Mimesis.

La SCUOLA dopo il Covid 19 – ripartiamo dalla pratica della cura

di Patrizia Colella

Come tutti i settori strategici del pubblico impiego la Scuola in tempo di Covid ha dovuto affrontare una situazione mai ipotizzata prima, ed in questa sfida, mediamente, è riuscita a dimostrare operosità, talento e soprattutto capacità di rapida riorganizzazione. Quest'ultimo aspetto che può sembrare paradossale si può leggere invece come una positiva conseguenza della quantità di nuove norme ordinamentali e gestionali delle quali il sistema di istruzione negli ultimi anni è stato destinatario.

E con la chiusura delle scuole la didattica a distanza -DaD- è entrata in tutte le case del paese, protagonista di un acceso dibattito anche tra coloro che della scuola poco o nulla sanno, onnipresente sui media in misura quasi pari a quello parallelo sul contagio e sistema sanitario. Una narrazione della DaD in tempo reale che in un primo momento si è polarizzata nei termini DaD sì/DaD no, per poi evolvere in analisi dalle infinite sfumature che ne hanno messo a fuoco limiti e potenzialità.

La pandemia ha scosso il nostro sistema sociale. Nell'immaginario collettivo sembra aver ribaltato sedimentate gerarchie e restituito valore sociale ad alcune professioni protagoniste dell'emergenza, tra cui insegnanti e infermieri. Personalmente non sono certa che il rinnovato valore conquistato sul campo da queste categorie sarà duraturo, mentre non ci sono dubbi sulle ricadute negative del lockdown dal punto di vista economico, sociale ed educativo.

Ma la crisi economica derivante dal lockdown non ha colpito tutti, e non tutti nello stesso modo come si riscontra per ogni settore e per ogni ambiente. Hanno pagato e pagheranno i soggetti più fragili perché titolari di diritti non ancora consolidati e questo ha determinato e determinerà un costo altissimo sul piano sociale.

L'Italia tutta ha scoperto la povertà educativa e le singole scuole hanno pesato quella della propria comunità di riferimento. La sostituzione della didattica in presenza con quella a distanza ha fatto emergere drammatiche disuguaglianze nell'accesso alla connettività e nella disponibilità di mezzi di connessione (digital divide), nelle condizioni logistiche e familiari più o meno facilitanti. Le conseguenze in alcuni contesti sono state drammatiche: aumento della dispersione, demotivazione, accentuarsi di nuove marginalizzazioni di soggetti fragili per difficoltà psicosociale e linguistica... buchi neri, accentuati dall'isolamento sociale del lockdown e dalle difficoltà di comunicazione, che hanno inghiottito gli studenti con bisogni educativi speciali e con disabilità.

Di contro sono state sperimentate e apprezzate nella DaD alcune opportunità che potrebbero utilmente sopravvivere anche al di fuori dello stato emergenziale: abbiamo scoperto i vantaggi delle riunioni a distanza, abbiamo sfruttato al massimo le potenzialità di comunicazione via web: abbiamo veicolato attraverso la rete una mole di informazioni e comunicazioni dirette alle comunità scolastiche che in alcune realtà, tra docenti, alunni e famiglie raggiungono le migliaia di persone; abbiamo scoperto le potenzialità di spazi virtuali comuni e attivato nuove piattaforme di

condivisione ad integrazione di servizi. E poi la definitiva archiviazione di alcune procedure burocratiche che abbiamo scoperto non necessarie, ma che conservavamo cristallizzate da prassi decennali.

Alcune narrazioni sono però rimaste solo accennate.

Per esempio, pur in presenza di una scuola fortemente femminilizzata, una visione superficiale delle difficoltà delle tante insegnanti e maestre coinvolte a tempo pieno nella DaD ce le ha restituite solo come protagoniste di una narrazione comica e surreale che pur ha accompagnato il lockdown: la maestra/insegnante che brucia l'arrosto mentre fa lezione o imbavaglia i propri figli per potersi appropriare del device di "casa" e fare il proprio lavoro.

Si è solo accennato, o anche in questo caso solo ironizzato, alla diffusa incapacità di dirigenti e docenti di disconnettersi o di separare la vita lavorativa da quella familiare ormai logicamente sovrapposte, quando nella realtà in molti si sono ritrovati ad assumere comportamenti compulsivi dilatando i tempi di lavoro nella forma di comunicazione con colleghi, studenti e famiglie.

E ancora non abbastanza si è detto su come è stata praticata la DaD dal punto di vista organizzativo e metodologico.

I modelli organizzativi implementati dalle singole scuole hanno previsto attività asincrone (auto apprendimento) e sincrone (video lezioni) ma paradossalmente il tempo asincrono è stato di gran lunga prevalente nelle scuole del primo ciclo in cui l'età degli alunni non consente ancora livelli di autonomia, determinazione e di organizzazione tali da attivare proficuamente la competenza dell'imparare ad imparare, o imparare a distanza.

La rivoluzione forzata, inoltre, non si è sempre tradotta in occasione di crescita professionale per il personale docente e ATA. Probabilmente tutti i docenti sono cresciuti sul **piano tecnologico**, sperimentando anche il mutuo soccorso intergenerazionale, ma non tutti sono cresciuti sul **piano metodologico**.

È quest'ultimo aspetto che avrebbe meritato una maggiore riflessione: un contesto, una modalità e un mezzo di studio differente come la DaD imponevano l'abbandono delle liturgie didattiche tradizionali quali orari rigidi, lezioni frontali, studio del testo, nozioni e interrogazioni, per implementare le metodologie attive. Quando questo è successo il risultato è stato veramente eccezionale ed indipendente dalla DaD!

Le nuove emergenze, anche quotidiane, della primissima fase hanno rappresentato un vero "compito di realtà" per docenti e studenti.

E tanti docenti hanno sperimentato, in questa occasione, come mai prima, la **metodologia della cura**, la cura come necessità di sostenere la propria comunità e gli studenti nella elaborazione del lutto vero o di quello simbolico derivato dalle restrizioni delle libertà individuali, la cura del contatto diretto, dell'ascolto e del sostegno individuale per non lasciare nessuno indietro, la cura come flessibilità del curriculum per supportare sul piano scientifico la comprensione dei meccanismi del contagio, sul piano giuridico la comprensione dei diritti naturali come la vita, la salute pubblica, e tanti altri aspetti orientati all'esercizio di cittadinanza consapevole.

Altri invece, tanti, hanno interpretato in modo sterile la chiamata presente nelle direttive ministeriali, di garantire con la DaD la validità dell'anno scolastico e si sono rifugiati nel "programma".

In tutti i casi i docenti hanno dovuto inevitabilmente lasciar fuori qualcosa: in alcuni casi qualche tema disciplinare, recuperabile a settembre (ed ecco il nuovo acronimo PIA, piano di integrazione degli apprendimenti); in altri gli aspetti significativi del progetto educativo di scuola e che nella maggior parte dei casi sono andati persi definitivamente.

Per chiarire questo ultimo punto devo fare riferimento ad un progetto qualità che a partire dal 2014 il Sistema Scolastico Italiano ha avviato attraverso l'analisi e il confronto di dati qualitativi/ quantitativi, locali/nazionali rispetto a parametri formativi ed educativi, ma anche organizzativi e gestionali, con l'obiettivo di consentire ad ogni scuola di individuare le criticità del proprio sistema e definire un **piano di miglioramento** espresso in termini di obiettivi, traguardi e processi strategici nella realizzazione del **proprio progetto formativo ed educativo contestualizzato al territorio e all'utenza che lo contraddistingue**.

In molti casi la storia interrotta ha riguardato soprattutto questo macro progetto: l'emergenza ha imposto nuove priorità e la scuola non ha avuto il tempo di ripensare al proprio percorso verso il miglioramento con serenità.

In questi mesi, come dicevo, la **scuola si è presa cura** di bisogni espliciti, impellenti ed essenziali per la sopravvivenza individuale e collettiva, raggiungendo sul piano educativo traguardi importantissimi come quello dello sviluppo di un senso di responsabilità collettivo: tutti parte, piccola ma necessaria della soluzione di un problema grande e collettivo. Ha però trascurato altri bisogni, quelli sommersi, quelli che alcuni non sanno neanche di avere, ma che comunque erano stati pensati, progettati e programmati alla luce della vision della specifica scuola e magari erano strategici dal punto di vista della mobilità e del cambiamento sociale. Piccoli traguardi ormai persi!

Prendiamo ad esempio il processo della promozione della parità di genere nel nostro paese, un processo lento e faticoso che nel lockdown ha mostrato tutta la sua fragilità. Cito tre episodi emblematici:

- 1) Nei primi giorni di aprile l'onorevole Boldrini è stata additata sui media per essersi permessa di far notare che il modulo dell'autocertificazione non riportava la dicitura il/la sottoscritto/a come ormai usiamo fare nella PA con una doverosa attenzione al genere.
- 2) La RAI in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione ha lanciato nel mese di aprile il programma *#maestri – 40 puntate di “professori, esperti, divulgatori”, programma rivolto agli studenti per consentire loro di sviluppare la capacità di immaginare e progettare il futuro!*
- 3) E poi la Task Force per la ricostruzione: le donne si sono dovute mobilitare con la campagna *datecivoce* per poter vedere qualcuna delle tante donne eccellenti annoverata tra gli esperti della emersione dal lockdown.

La Boldrini è stata percepita come inopportuna, perché di fronte all'emergenza, a tanti morti, quale importanza poteva avere l'attenzione al genere nel linguaggio e così anche per *#maestri*, la dicitura che in un attimo ha cancellato le donne dall'immaginario dei nostri studenti e delle nostre studentesse! E anche se nel palinsesto ci sono state, loro studenti e studentesse, non le hanno più viste! In quante scuole si è aperto il dibattito su questo tema? Eppure anche questo, ovvero

la promozione della crescita sociale e culturale del paese, è un mandato della scuola!

Insomma il COVID ci ha deviato dai percorsi intrapresi, dalle buone prassi, dai nostri progetti di miglioramento e ci ha costretti ad andare su nuovi binari: dobbiamo decidere cosa ci è piaciuto di questo viaggio e cosa no, e come proseguire. Quello che ci aspetta è quindi una ripartenza e abbiamo bisogno di una piccola pausa per scegliere su quale binario proseguire e con quali compagni di viaggio.

Abbiamo necessità di pianificare e progettare soluzioni diverse che possano adattarsi e offrire risposte efficaci alle situazioni o alle condizioni più o meno avverse con cui dovremo fare i conti nel prossimo autunno.

Conviene scegliere come compagno di viaggio un progetto di scuola -POF- che includa il rischio e sia ispirato a principi di cura: **sostenibilità sociale e ambientale ed economica, al fine di garantire - a tutte e tutti - docenti, studenti e personale ATA, condizioni di sicurezza, benessere psicofisico, salute, istruzione, educazione, ma anche serenità e socialità, distribuite in modo equo per estrazione sociale, età e generi**

I primi mesi di scuola, gli ultimi di questo 2020, potranno costringerci a viaggiare a tre velocità differenti e a dover commutare rapidamente da una all'altra:

- A. Tutti a scuola – se ci potranno essere le condizioni di tutela della salute
- B. Parte a scuola e parte a casa – in assenza di spazi sufficienti
- C. Tutti a casa - un nuovo lockdown

Le scuole dovranno quindi dotarsi di un modello organizzativo e di un progetto educativo e formativo assolutamente compatibile con la tutela della salute e che quindi contempli il rischio emergenza, che sia pandemia o un'altra calamità, ma che possa rispettare i principi di sostenibilità.

Nella ipotesi in cui si possa essere tutti a scuola nulla comunque potrà essere come prima perché abbiamo capito che nella formula **diritto alla istruzione, formazione e educazione & sicurezza** dobbiamo inserire anche **l'attenzione alla tutela della Salute individuale e collettiva**.

Le scuole dovranno dunque essere preparate a gestire il piano A, B e quello C.

E' evidente che la soluzione ideale, efficace ed auspicabile sarebbe quella di evitare il piano B, e dirottare risorse più apprezzabili sul sistema dell'istruzione, stabilizzare altri sessanta o settantamila insegnanti, ridurre gli alunni per classe e utilizzare l'ingente quantità di immobili dello Stato non utilizzati, molti dei quali in ottime condizioni, per dare un nuovo respiro alla scuola pubblica con il fine di mantenere tutti a scuola e in sicurezza a meno che non ci sia una "seconda ondata" Purtroppo è già altrettanto evidente che questo non accadrà, il problema è già stato "scaricato" alle singole scuole. Il D.L. n. 34 del 19 maggio 2020, il "Decreto rilancio" all'art. 231 destina risorse integrative alle scuole per sostenere la ripresa dell'attività didattica a settembre e per lo svolgimento, in presenza e in sicurezza, degli esami di Stato conclusivi del secondo ciclo di istruzione,

Per poter investire le risorse assegnate entro settembre, le scuole sono quindi chiamate a valutare ora l'esistente ad ipotizzare gli scenari futuri ed a compiere scelte organizzative illuminate dalle raccomandazioni dei documenti tecnici (P.C.M. 68) fondate sulle evidenze scientifiche ed ispirate ad i principi di sostenibilità.

Dobbiamo **progettare** l'eventualità di un nuovo lockdown: tutti a casa oppure una parte a scuola ed una casa, la DaD potrà rappresentare ancora una possibilità e allora dobbiamo implementare soluzioni che non vadano ad aggravare ulteriormente le sperequazioni già esistenti e in questa eventualità la DaD dovrà essere ispirata ai principi di

- **accessibilità** ovvero garanzia di mezzi e strumenti di connessione per tutti
- **inclusività** e quindi cura particolare di tutti gli studenti a rischio di marginalizzazione
- **sostenibilità** di tempi e modalità di erogazione del tempo scuola con particolare attenzione alla collocazione oraria e alla durata delle connessioni nella DaD
- **ed anche sostenibilità** nel tempo

Mentre scrivo i giovani e gli studenti si sono giustamente ripresi la loro vita di relazione e li vediamo insieme ovunque, all'aperto ma vicini e non sempre con la mascherina. Alcuni si chiedono perché allora ci stiamo preoccupando per la scuola che verrà! Ci stiamo preoccupando perché a scuola i ragazzi non sono soli, perché a scuola con loro ci sono gli adulti e tanti con più di 55 anni, ed è a loro soprattutto che dobbiamo guardare quando ripensiamo gli spazi e l'organizzazione nella prospettiva della tutela della salute e nel contenimento di eventuale nuovo contagio. I documenti tecnici ci danno indicazioni di massima, strade maestre, sta a noi poi avere la capacità di guardare alle nostre realtà, per eliminare potenziali rischi di contagio per le categorie più fragili.

Una docente o un docente che entra a scuola a cosa vanno incontro? Quando arriva si ferma a mettere una firma con tanti colleghi in fila, stessa penna, stessa pagina ...poi passa dalla sala docenti per accedere al proprio armadietto/cassetto e allora tocca maniglie, interruttori, oggetti intensamente esposti a tante mani in un arco di tempo molto breve ...e poi gli studenti la/lo attendono sulla porta o vicino la cattedra della classe ...e poi si avvicinerà ai banchi per dare uno sguardo, un consiglio, un sostegno, tutto questo è "la scuola in presenza" e tutto questo deve essere ripensato!

La tutela della salute al pari della sicurezza è una cultura e come tale ha bisogno di formarsi e maturare per consentire di "**vedere**" i rischi potenziali. Fino a quando non si hanno bambini in casa gli spigoli e la candeggina non sono pericoli!

E allora magari non più piccoli spazi dedicati ma spazi più aperti per accomodare meglio le distanze, spazi polifunzionali, flessibili e facilmente riconvertibili; non più il registro delle firme ma registrazione telematica della presenza.

Né possiamo pensare di eliminare le relazioni interpersonali, gli eventi collettivi, la ricreazione, le assemblee, i luoghi di pratica di partecipazione, dobbiamo ancora garantirli ma con nuove regole e in sicurezza.

Sarà fondamentale sul piano gestionale/organizzativo/didattico

- ripensare alle modalità di valutazione, valorizzando la valutazione formativa, pensando a nuove forme per quella sommativa e promuovendo l'abolizione del voto numerico nel I ciclo
- Investire nella formazione del personale docente
- Riprogettare i propri documenti strategici -PDM- e progettuali -PTOF- per una piena realizzazione, in qualsiasi modalità di didattica, del proprio progetto formativo come di quello educativo
- Declinare nel POF il ruolo strategico assegnato all'istruzione dall'Agenda 2030: sostenibilità ambientale (individuale e collettiva), sociale ed economica

- Riprogettare le modalità di erogazione del tempo scuola prevedendo la scansione dei tempi in presenza e di quelli a distanza, che potrebbero non coincidere
- Promuovere il rispetto dei diritti, anche quelli di disconnessione, e delle regole anche nello smart working e nella DaD
- Promuovere la cultura della sicurezza e della tutela della salute come valore di sistema
- Implementare o potenziare un sistema di comunicazione chiaro ed efficace, interno ed esterno, per il coinvolgimento degli stakeholder ed un modello organizzativo reticolare con responsabilità ben definite e potenziamento dei canali comunicativi

È auspicabile infine che le scuole non si fermino da sole a riflettere. Hanno bisogno di sguardi esterni per liberarsi di riti e prassi antiche che in molti casi non hanno più neanche fondamento giuridico; del contributo delle famiglie e del potenziale umano coltivato in questi mesi; degli studenti, che non possono e non devono essere pensati come un problema ma come parte della soluzione del problema; ed in particolare le scuole del primo ciclo dovranno poter contare sugli enti locali di riferimento e sulle istituzioni e le associazioni del territorio per affrontare problemi già noti o quelli che non sanno ancora di avere.

Bibliografia:

- P.C.M. 198 – Documento tecnico sull'ipotesi di rimodulazione delle misure contenitive nel settore scolastico
- D.L. 19 maggio 2020, n. 34 “c.d. Decreto rilancio”

Quale futuro per la Giustizia?

di Anna Losurdo

Quale futuro per la Giustizia?

La pandemia ha fatto irruzione in rapida progressione, nel sistema giustizia, costringendo il legislatore a reagire. Da qui il blocco quasi totale dell'attività giudiziaria, in ambito prima comunale, poi regionale e poi su tutto il territorio nazionale.

Per la prima volta, in Italia, si è verificata la sospensione straordinaria dell'attività giudiziaria disposta dalla legislazione dell'emergenza.

Ne è seguita una fase di stasi, durante la quale sono state assicurate solo le attività indispensabili.

Si è passati, poi, alla fase della "ripartenza", con grandi difficoltà a riorganizzare il lavoro interrotto.

Il peggio sembra ora essere passato; con le necessarie cautele è iniziato il graduale ritorno alla normalità.

Lo scenario, al momento, sembra questo: alcuni cambiamenti introdotti nel periodo dell'emergenza si consolideranno, molto sarà come prima, poco cambierà davvero. Sono ricominciate le udienze, alcune "in presenza", altre "a distanza" o "da remoto", altre, infine, "con trattazione scritta" o "cartolari. Sono ripartiti (il 12 maggio) i termini processuali, che erano sospesi dal 9 marzo 2020. Da marzo in poi, gli interventi legislativi che si sono succeduti mutavano con il virus. Ad essi si sono aggiunte le innumerevoli varianti applicative prodotte da linee guida e protocolli adottati.

I provvedimenti adottati dal legislatore dell'emergenza sono:

- decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, cd. "**Decreto Emergenza**" (art 10: sospensione dei termini e il rinvio delle udienze nelle "zone rosse");
- D.P.C.M. 9 marzo 2020 (estensione a tutto il territorio nazionale);
- decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, cd. "**Cura Italia**" (art. 83: indicazione del 15 aprile 2020 per la cessazione della sospensione dei termini e il rinvio necessario delle udienze; previsione della "fase 2" sino al 30.6.2020);
- decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23, cd. "**Decreto Liquidità**" (art. 36: proroga il termine del 15 aprile fino all'11 maggio 2020);
- decreto-legge 30 aprile 2020, n. 28, cd. "**Decreto Intercettazioni**" (art. 3, lettera i, proroga al 31 luglio 2020 la fine della "fase 2", e obbligo per i giudici di tenere le udienze "da remoto" comunque nei locali del proprio ufficio);
- conversione in legge 24 aprile 2020, n. 27, con modifiche, del "d.l. cura Italia"
- Legge 25 giugno 2020, n. 70 con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 2020, n. 28 (non convertita in legge la lettera i) dell'art. 3 del decreto-legge 30 aprile 2020, n. 28, che aveva prorogato al 31 luglio la durata della seconda fase prevista dall'art. 83 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, riportando al 30 giugno la fine della fase 2).

Le fasi dell'emergenza e il “dopo” Covid

Quindi, la “fase 1” si è caratterizzata per il rinvio generalizzato delle udienze dei procedimenti civili e penali (escluse le materie tassativamente indicate) pendenti presso tutti gli uffici giudiziari e per la sospensione di tutti i termini processuali.

Ai capi degli uffici era stato attribuito il potere di adottare le misure organizzative idonee al contrasto dell'epidemia e a scongiurare assembramenti e contatti ravvicinati tra le persone.

La “fase 2”, originariamente prevista sino al 31 luglio e ora, invece, terminata il 30 giugno, ha attribuito ai capi degli uffici giudiziari la facoltà di disporre il rinvio a data successiva al 31 luglio 2020 delle udienze (escluse le eccezioni previste per la fase 1).

Questo si è tradotto, in pratica e nella maggioranza dei casi, in rinvii successivi al 31 agosto 2020, tenuto conto della sospensione feriale dei termini, che non vi è stato modo di evitare per quest'anno, nonostante la pandemia abbia paralizzato gran parte dell'attività degli uffici per oltre due mesi.

Paradossalmente, durante la fase 2 sono riprese attività certamente meno essenziali per le cittadine e i cittadini, ma non quella del sistema giustizia.

Si contano centinaia di protocolli redatti per regolare la fase della “ripartenza”, spesso introducendo situazioni di disparità nella organizzazione del lavoro nelle diverse sedi degli uffici giudiziari. Quella che era sembrata una norma di buon senso, dettata dalla necessità di tenere conto le profonde differenze nell'intero Paese, sia della situazione sanitaria sia della logistica degli uffici, si è tradotta in una bulimia regolamentare insoddisfacente e inidonea allo scopo.

In sostanza, nella “fase 2” è proseguito il fermo del mese precedente, con un timido incremento delle udienze trattate da remoto o in forma scritta.

E si è levato forte il grido di dolore degli Avvocati che chiedevano a gran voce di poter rientrare nei Tribunali, con la dovuta cautela ma senza ulteriori indugi mentre si manifestava quasi ovunque un delirio disorganizzativo.

La “fase 3”, appena iniziata, si presenta piena di speranze ma anche di molte perplessità e preoccupazioni.

A parte i dubbi interpretativi determinati dalla successione dei provvedimenti in materia di sospensione dei termini processuali, che si spera non alimentino ulteriormente il contenzioso.

La speranza è quella del ripristino della tutela dei diritti dei cittadini che la paralisi determinata dall'emergenza ha di fatto interrotto.

Ma anche della possibilità di conservare ciò che di positivo è stato sperimentato a causa dell'emergenza. E che, alla fine, la pandemia sia stata l'occasione per introdurre quelle modifiche organizzative del lavoro che sono ormai ineludibili.

Le perplessità e le preoccupazioni concernono i protagonisti del sistema giustizia, i mezzi di dotazione e le stesse strutture dell'edilizia giudiziaria.

La pandemia, infatti, ha messo in evidenza tutte le storture, le contraddizioni, le inadeguatezze che da anni vengono inutilmente denunciate, prima di tutto dagli Avvocati.

Cosa ci hanno insegnato l'esperienza della pandemia e il blocco del sistema giustizia?

Lo scenario post emergenza è impietoso. Non possiamo e non dobbiamo far finta di niente.

Decenni di drenaggio di risorse tolte agli investimenti in personale, dotazioni tecnologiche e all'edilizia giudiziaria, hanno reso evidente la complessiva inadeguatezza delle strutture a far fronte all'attività in caso di emergenza.

Sedi in gran parte vetuste, prive dei requisiti di sicurezza e inadeguate a garantire ambienti di lavoro sicuri in condizioni normali, sono tanto più inadeguate in situazioni di emergenza come quella appena conclusa.

Lo stesso *smart working*, incentivato e per certi versi imposto dal legislatore, si è tradotto in buona parte nel blocco del lavoro del personale di cancelleria, che, in luoghi diversi dal posto di lavoro, non ha potuto accedere alle piattaforme del processo telematico né rispondere al telefono o alle *e mail* degli Avvocati.

Gli Avvocati, dal canto loro, non senza difficoltà soprattutto legate alla formazione e all'età, hanno dovuto rapidamente familiarizzare con tecnologie poco note sino al giorno prima: dalle piattaforme adoperate per le udienze "da remoto", alle *conference call* con colleghi e clienti, divenute ormai prassi.

Ma la pandemia ci ha consegnato anche uno spaccato drammatico della giustizia, che sembra paralizzata.

I tempi di risposta, che già erano lunghi, oggi sembrano ancora più incerti e indeterminati.

La magistratura è attinta da una crisi di credibilità sia della funzione che della istituzione.

L'avvocatura sconta una crisi economica che la sospensione dell'attività per l'emergenza ha acuito in molti casi in maniera irreversibile e che solo in parte potrà essere fronteggiata con adeguate misure fiscali e incentivi. Il calo delle iscrizioni, la bassa remuneratività della professione, la concorrenza spietata e il restringimento delle aree di competenza, il carico fiscale e previdenziale e gli altri costi dell'attività connotano da molti anni la situazione della classe forense.

La giurisdizione è apparsa inadeguata e dare risposte soprattutto alle persone più deboli e vulnerabili, rimaste senza difesa durante l'emergenza.

Cosa dobbiamo e possiamo fare?

La giurisdizione non può prescindere dal ruolo della difesa e degli Avvocati. Così come non può fare a meno di Giudici all'altezza della funzione. Quindi magistratura e avvocatura dovrebbero iniziare a pretendere insieme la modernizzazione del sistema giustizia cui si accompagna l'ammodernamento e la evoluzione tecnologica degli studi professionali, offrendo una visione d'insieme e una proposta comune da cui partire per riformare il sistema.

Prima di intervenire con le riforme, più o meno epocali, sempre annunciate e altrettanto mancate, è necessario ripensare il sistema giustizia con una visione d'insieme che tenga conto della modernità e della innovazione tecnologica senza mai perdere di vista la tutela dei diritti delle persone.

Non è possibile adattare ai sistemi digitali i procedimenti pensati per il tradizionale (decenni fa) lavoro d'ufficio: in questo modo si introducono solo inutili e ulteriori

stratificazioni burocratiche e si va in direzione ostinata e contraria alla semplificazione tanto invocata.

Anche le parole usate per descrivere la situazione sono sbagliate e inaccettabili, eppure pigramente adoperate per una sorta di omologazione lessicale.

Non è possibile parlare di smaltimento dell'arretrato, quasi che i procedimenti pendenti siano rifiuti; è inconcepibile sentir parlare di smaterializzazione del processo, senza pensare alla inesorabile (e forse ambita?) scomparsa delle persone da quello stesso processo; anche le udienze da remoto evocano un luogo indefinito nel quale si svolgono.

Il tempo è adesso. Non possiamo indugiare oltre.

Che la pandemia sia l'occasione per modernizzare la giurisdizione senza tradire l'alto ruolo della sua funzione e dei suoi protagonisti.

La medicina di genere ai tempi della pandemia COVID-19

di Luana Gualtieri e Cristina Mangia

Gli studi sull'epidemia COVID19 sono ancora in corso, ma ci sono numerosi aspetti che cominciano ad essere chiari, soprattutto in un'ottica epidemiologica e di medicina genere: uomini e donne reagiscono in modo differente al contagio da Sars-Cov-2. Le donne a qualunque età affrontano meglio il virus e mostrano più probabilità di superare la malattia dei loro coetanei uomini. Comprendere le differenze consentirebbe di affrontare meglio l'epidemia presente e quelle future. Anche in questo caso si conferma la necessità che la medicina di genere permei di più la ricerca e la clinica da tutti i punti di vista.

I DATI DI GENERE DELLA PANDEMIA

La Medicina di Genere si interessa dello studio delle differenze biologiche e socioculturali tra uomini e donne e l'influenza di questi fattori in termini di salute e di malattia, nonché di risposta alle terapie. Per quanto riguarda la pandemia COVID 19, i dati disaggregati per sesso nella percentuale dei contagi e nel tasso di letalità sono stati registrati già da febbraio 2020 in Cina e sono stati raccolti successivamente in molti paesi colpiti dalla pandemia (Gebhard et al 2020, Wenham et al .2020). In Figura 1 sono mostrati i casi accertati di contagio in Italia mentre in Figura 2 è mostrato il tasso di letalità per fascia di età in Italia. I dati di [fonte ISS](#) sono aggiornati al 9 giugno 2020

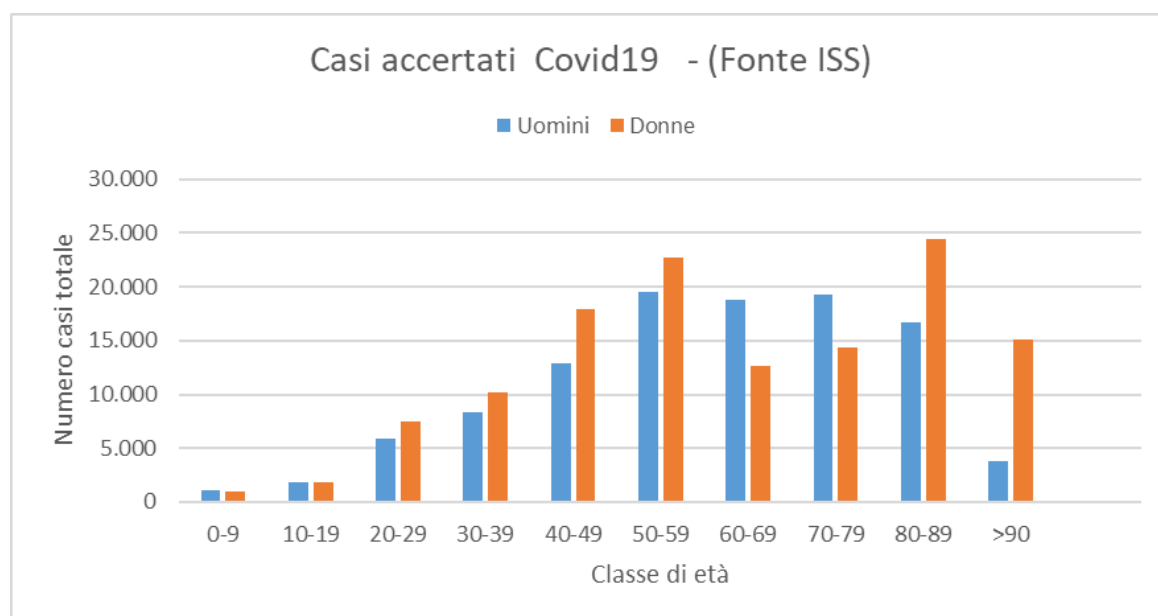


Figura 1 Casi accertati COVID19 al 9 giugno 2020

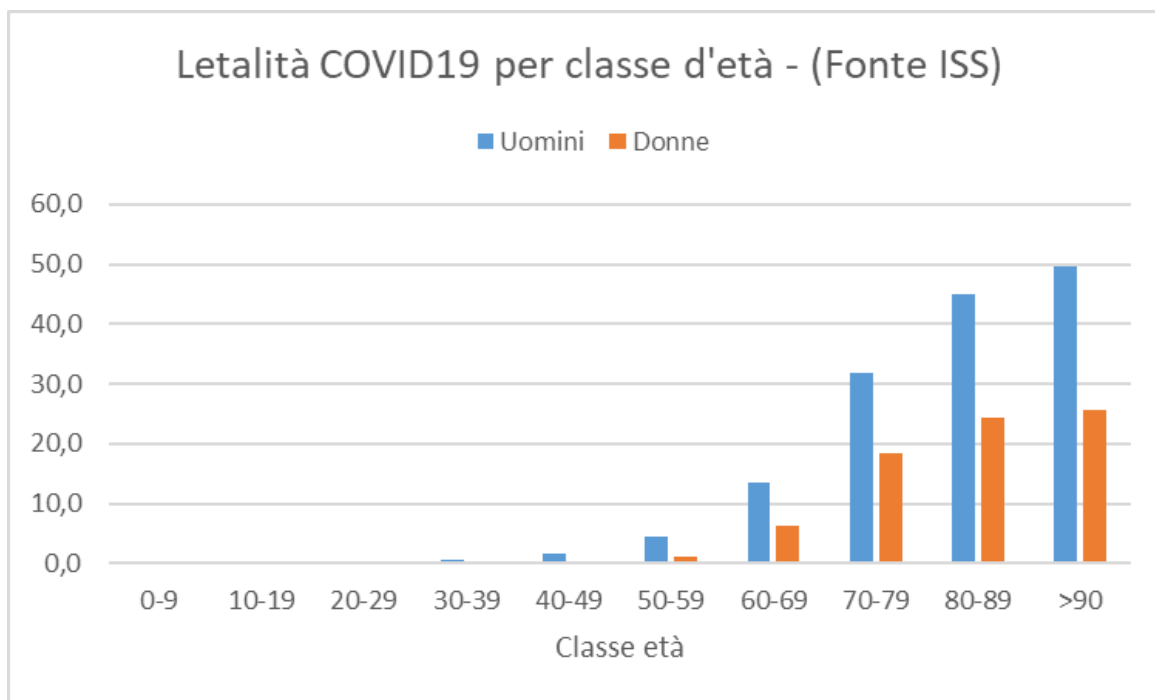


Figura 2 Letalità per COVID19. Dati aggiornati al 9 giugno 2020

Dai dati disaggregati è emerso che le donne hanno una maggiore suscettibilità per quanto riguarda le malattie infettive virali ma negli uomini si osserva un esito peggiore. Queste differenze erano già state rese note per le precedenti pandemie di SARS nel 2002-2003 e MERS nel 2012. Le ragioni possono essere spiegate da differenze associate al genere e differenze legate al sesso. Per quanto riguarda le differenze legate al genere nei contagi annoveriamo diverse abitudini sociali e comportamentali che portano ad una maggiore esposizione delle donne alle malattie infettive. Anche senza la pandemia le responsabilità di cura di solito ricadono sulle donne, a maggior ragione in questa emergenza con la chiusura di scuole, la mancanza di aiuto in casa, le donne hanno visto aumentare il carico di lavoro e lo stress, con maggior esposizione alla possibilità di infezione. Negli studi di genere condotti per la epidemia di Ebola nel 2013-14 si è osservato che le donne avevano maggior probabilità di essere infettate dal virus, dato il loro ruolo predominante di caregiver all'interno della famiglia e per la preponderante presenza come operatori sanitari in prima linea. Anche dai dati raccolti in Italia durante questa pandemia è risultato che il 69% degli operatori sanitari infetti è donna. Altre nazioni riportano dati simili : Stati Uniti 73%, Spagna 72% e Germania 75%.

A confermare il fattore professionale nell'incidenza della malattia si aggiungono i dati Inail che, fra gennaio e maggio, ha registrato 43399 denunce per contagio a seguito da COVID19, riguardanti principalmente le lavoratrici. Sono infatti le donne ad essersi ammalate nel 71,7% dei casi, contro il 28,3% degli uomini e proprio nei settori professionali di ambito sanitario.

Relativamente ai decessi, sempre i dati INAIL, riportano una situazione completamente ribaltata. A morire di Covid sul lavoro è stato infatti l'82,5% degli uomini, contro il 17,5% delle donne.

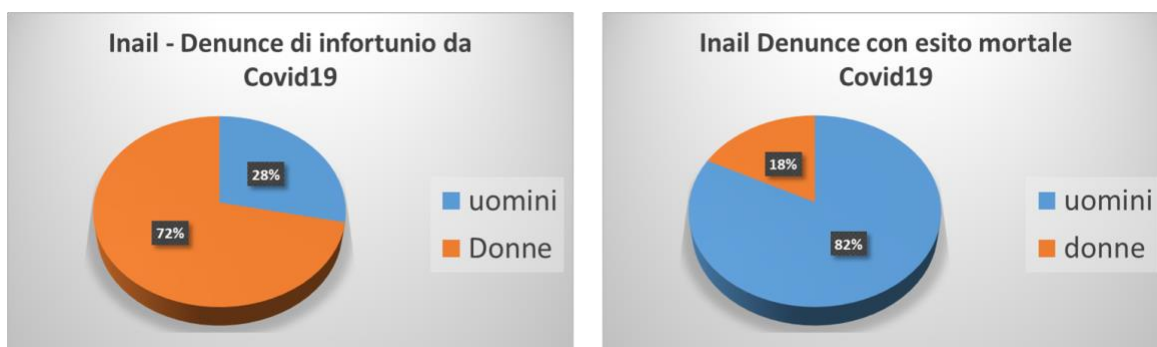


Figura 3. Denunce di infortunio Covid 19. Dati aggiornati al 15 maggio 2020

DIFFERENZE DI SESSO O DIFFERENZE DI GENERE?

Per le differenze legate al genere nella letalità da SARS-CoV-2 si sono messe in evidenza importanti differenze negli stili di vita. L'Organizzazione Mondiale della Sanità raccomanda di mantenere cibi sani e abitudini di esercizio fisico per rafforzare il sistema immunitario ed evitare abitudini non salutari come il fumo e il consumo eccessivo di alcol. Infatti l'abitudine tabagica più diffusa tra gli uomini li espone a maggiori probabilità di essere a rischio di sviluppare una malattia grave. Inoltre nelle forme più severe dei casi di COVID 19, sono presenti comorbidità preesistenti, quali ipertensione, malattie cardiovascolari e malattie polmonari che si sono osservate più frequentemente negli uomini.

Per quanto riguarda invece le differenze legate al sesso, cioè ai fattori biologici, le ipotesi più validate sono:

1) L'importanza dei fattori genetici, legati all'arricchimento sul cromosoma X di geni e di regolatori dell'espressione genica che codificano fattori della risposta immunitaria alle infezioni (interleuchine, chemochine).

2) L'ipotesi di una maggiore espressione dell'enzima di conversione dell'angiotensina nelle donne, che sarebbe alla base del vantaggio di essere protette dalle complicanze dell'infezione COVID-19. Infatti nelle cellule femminili, per impedire l'eccesso di espressione dei prodotti dei geni presenti in doppia copia sui cromosomi X, si determina una inattivazione casuale di uno dei due cromosomi presenti, alcune porzioni cromosomiche però sfuggono all'inattivazione e una di esse è la regione che codifica l'ACE2, che può essere così sovra-espresso.

3) La risposta immunitaria più efficace nelle donne rispetto agli uomini. La differente risposta è dovuta agli effetti opposti degli ormoni sessuali, estrogeni e androgeni: gli estrogeni sono immunostimolanti, gli androgeni immunosoppressivi. La risposta immunitaria, più pronta e intensa nelle donne che negli uomini, potrebbe giocare un ruolo importante nella progressione della COVID-19. Gli ormoni sessuali oltre ad avere un all'effetto immunomodulatore, nel caso di SARS-CoV-2 potrebbero essere coinvolti nel meccanismo stesso dell'infezione. Negli uomini sembra che androgeni svolgano un ruolo immunosoppressivo favorendo la diffusione dell'infezione nelle cellule polmonari. Gli estrogeni, almeno nelle donne in età fertile, inducono un aumento dell'espressione del recettore ACE2 e fanno sì che questo enzima riesca a svolgere la sua funzione protettiva, anche dopo l'infezione in particolare nei confronti dei polmoni.

Non sono ancora disponibili informazioni certe sulle differenze di genere nelle percentuali di guarigione, né dei risultati ottenuti dai protocolli terapeutici approvati da AIFA attualmente in corso. A questo proposito sarà importante da parte di tutti

gli operatori che hanno in cura pazienti Covid, segnalare le reazioni avverse da farmaci e gli effetti collaterali della terapia in modo da potere analizzare i dati anche in funzione del sesso, per quanto concerne le interazioni con terapie in corso e la risposta alla terapia. E' importante, nell'impostare una terapia, tenere presenti le differenze di genere farmacocinetiche e farmacodinamiche che sono già note e le conoscenze di genere che abbiamo su molte patologie. In campo cardiologico ad esempio è noto da tempo che le donne sono più soggette alla sindrome del QT lungo e alcuni dei farmaci previsti per l'uso off-label nei protocolli approvati da molte regioni, come l'idrossiclorochina e l'azitromicina, possono determinare allungamento del tratto QT. Avere presente queste conoscenze e preferire l'uso di diversa terapia antibiotica concomitante all'uso di idrossiclorochina, se richiesto dalla clinica, può ridurre il rischio in maniera significativa.

GENERE E COVID19

Questa epidemia conferma la necessità e l'importanza della medicina di genere. Condividiamo quanto sottolineato dal gruppo di lavoro dell'Istituto Superiore di Sanità su genere e covid 19 *“Conoscere le reali differenze di genere in termini di incidenza e letalità rappresenta il primo passo per investigare i meccanismi biologici e/o sociali alla base di queste differenze al fine di identificare strategie preventive e bersagli terapeutici specifici per uomini e donne. Politiche di intervento che prendano in considerazione le esigenze delle donne che lavorano in prima linea, per esempio come operatrici sanitarie, potrebbero aiutare a prevenire i più alti tassi di infezione che vediamo nel sesso femminile in questa fascia di popolazione. Inoltre, uomini e donne tendono a reagire in modo diverso ai potenziali vaccini e trattamenti, quindi avere accesso a dati disaggregati per sesso risulterebbe fondamentale per condurre studi clinici più appropriati”* (ISS,2020). Ma se la raccolta dei dati epidemiologici disaggregati per sesso è cominciata, ad oggi nulla è stato fatto per promuovere un approccio di genere nella gestione della pandemia. E' auspicabile che almeno nella programmazione delle strategie di protocolli di prevenzione e trattamento se ne tenga conto perché un approccio di genere nella pratica clinica contribuisce al miglioramento dell'appropriatezza delle cure con beneficio per la cura della persona e risparmio per il Servizio Sanitario Nazionale.

Bibliografia

The Novel Coronavirus Pneumonia Emergency Response Epidemiology Team. The Epidemiological Characteristics of an Outbreak of 2019 Novel Coronavirus Diseases (COVID-19). *China CDC Weekly*. 2020, 2: 113-122

Boniol M, Mclsaac M, Xu L, Wuliji T, Diallo K, Campbell J. Gender equity in the health workforce: analysis of 104 countries: Working Paper 1. Geneva: World Health Organization, 2019.

Chen N, Zhou M, Dong X, et al. Epidemiological and clinical characteristics of 99 cases of 2019 novel coronavirus pneumonia in Wuhan, China: a descriptive study. *Lancet* 2020; 395: 507–13.

Gebhard, C., Regitz-Zagrosek, V., Neuhauser, H. K., Morgan, R., & Klein, S. L. (2020). Impact of sex and gender on COVID-19 outcomes in Europe. *Biology of Sex Differences*, 11(1), 1-13.

Iss (2020) Recommendations for the collection and analysis of data disaggregated by sex related to incidence, manifestations, response to therapies and outcomes in

COVID-19 patients. Version April 26, 2020. ISS COVID-Translational research 2020, 17 p. Rapporto ISS COVID-19 n. 18/2020
S. Lewin, T. Rasmussen (2019) The gendered impacts of the outbreak. Lancet 2019; 395:846-7

Il Virus e noi. Una prova per la Cultura

di Mauro Marino

Rinfranca raccontarsi, “esserci” in un Tempo in cui la sovraesposizione mass-mediale confonde i contorni d'ogni singolarità, è capitato e continuerà (ahimè) a capitare, fragili noi nell'urgenza dello stare nel Tempo. Un Tempo di cui non riusciamo a fare a meno, un Tempo che ci avvolge con la sua malia, con le seduzioni di un benessere spesso falso e superficiale. Ce ne siamo accorti nei due mesi e più che ci hanno costretto alla “solitudine”. Per questo, il racconto di sé, la riappropriazione della propria soggettività è diventata, nei giorni dell'#iorestoacasa, ancora di più terapia, cura della soggezione e dell'inedia. Le emozioni, il dolore, i sentimenti, i tempi trascorsi e il tempo futuro, gli affetti, le distanze, le speranze, i pensieri, gli umori, gli amori, gli spazi vuoti, gli spazi riempiti, i silenzi, le parole dette, le parole rimaste in gola, tutto questo ed anche altro hanno dato vita a una grande opera corale andata in scena sui social media, ma anche sulle grandi reti di comunicazione. Un atto, il racconto di sé, motivato dalla necessità di ricordare ciò che, già oggi, nei primi giorni della riapertura, sembra dimenticato, presi come siamo dalla fretta di ristabilire non un nuovo ordine delle cose ma ciò che c'è parso di perdere. E allora, riflettere insieme aiuta a non dimenticare, si fa monito volto al Futuro. L'attenzione ritrovata verso noi stessi, finalmente liberata dal doverci rappresentare, dal dover apparire, nei giorni vissuti nell'intimità della casa, ha mosso interrogazioni intime, piccole confessioni dove la paura si è mescolata alla speranza, germoglio di un possibile nuovo fiorire di una nuova Cultura, di un nuovo Tempo, di una nuova Storia. C'è da chiedersi adesso: “Andrà tutto bene?”.

Il virus, necessità e utilità

In molti, me compreso, hanno interpretato il lockdown come un accadimento tragicamente necessario e utile; non è cinismo, ma prendere atto - con responsabilità - della complessità della prova che siamo stati chiamati ad affrontare. Dovevamo fermarci - questa la necessità e l'utilità - dovevamo farlo. Ci si è messa di traverso la fatalità di un evento, l'*imprevisto* del virus, a frenare la velleità e l'arroganza con cui abbiamo, sin qui creduto (e ahimè continuiamo, nonostante tutto, a credere) di poterci confrontare con la potenza *sovrumana* della Terra e della Natura. Qualcosa doveva accadere, i più sensibili lo sapevano, lo sentivano. Non poteva essere una guerra a frenarci, anche se, immancabili, sono i grugni e i grugniti di chi affronta le cose del Mondo con la rabbia, alimentando conflitti e paure, facendosi capo di “truppe” sempre più esacerbate e faziose; anche costoro, nel tempo della quarantena, son stati costretti a riflettere. Non sempre ci sono riusciti, presi come sono dalla parte da interpretare, ma appaiono fiacchi, a tratti esitanti; speriamo che, quest'esitare, li nutra rendendoli umani, al servizio dell'umano se il “servire” hanno scelto come compito politico, e siano capaci di trovare parole nuove, altre, nell'accogliere l'urgenza del momento, pacificate, lucide, essenziali, utili a elaborare il monito, per prefigurare un possibile futuro.

Tra resistenza e speranza

Quella che siamo stati chiamati ad affrontare – e che ancora ci chiama all'attenzione - è una prova di resistenza, una prova estrema nella sua crudeltà ma allo stesso tempo nella sua semplicità.

Una prova crudele perché ha mietuto e continua a mietere vittime, a migliaia. Crudele perché ha smascherato l'inutilità di scelte che, soggiogate da un'economia scellerata, solo volta all'accumulazione, al "bene" finanziario, hanno tradito il mandato affidato dalle persone alla politica: il governare, l'aver cura della Casa Comune. Una casa grande, sempre più complessa e bisognosa, abitata da urgenze, da necessità, da desideri da accogliere avendo sempre bene in mente che l'ascolto è la chiave di ogni concertazione, di ogni scelta, nell'urgenza di dover corrispondere a una complessità, a una corallità. L'interesse è uno, unico nella Comunità: lo star bene di tutti. La prosperità non è nulla se manca delle basi di sostegno alla vita, l'istruzione, la sanità, il benessere, l'accessibilità ai servizi e il funzionamento degli stessi, sono alla base di una società che vuole essere Comunità Solidale. Sapremo diventarlo? Sinora non siamo riusciti a realizzare questo "elementare" intento, tante, troppe, parti del Mondo sono piegate dalla soggezione, popoli interi vivono nella precarietà e nell'indigenza.

Una prova semplice, perché ci ha riportato all'essenziale. Lo stare in fila, in silenzio - nei giorni della quarantena e oggi in quelli del restart - provando la disciplina dell'attesa, deve insegnarci a guardare l'altro, a stare con l'altro, nel rispetto reciproco; anche la distanza è virtuosa quando serve a guardare la completezza, quando media la smania consumistica e usurante.

Riconsiderarsi, riconsiderarci, è il compito che la sciagura del Covid 19 ci ha affidato, riflettere, per (finalmente!) maturare. Speriamo sia stato efficace il restare a casa, quel semplice "stare" al riparo, a difendere la vita, nella fortuna di non doverci ammalare. Speriamo sia stato capace di sanare le nostre inquietudini, il nostro sfrenato individualismo, il nostro egocentrismo, la fretta del dover fare, la voracità del consumare, la smania del comunicare. Speriamo sia oggi freno, miracolo per poterci immaginare migliori, per cambiare in profondità il nostro modello culturale. Speranza vana? Forse sì, alla luce di quanto accade in queste settimane di ritorno alla "normalità". Ma è necessario continuare a riflettere a seminare messaggi capaci di far germogliare piccoli e grandi cambiamenti.

La cultura e il cambiamento

La Cultura è la materia che fa la vita: chi siamo, come ci vestiamo, ciò che scegliamo di guardare- in televisione, al cinema, nelle vetrine dei negozi -di ascoltare, leggere, mangiare; quello che ci attrae per strada, quello a cui aspiriamo, è frutto del modello culturale che, volenti o nolenti, ci forma individualmente e come comunità. Qualcuno ha scritto: "Il Virus è un ottimo maestro se lo si sa ascoltare", anch'io lo credo. Lo ribadisco: ciò che ci è accaduto nei mesi scorsi con la quarantena, ciò che ancora ci coinvolge, è una straordinaria occasione di cambiamento su cui bisogna riflettere e lavorare - alla pari - affinando la nostra capacità di ascolto nell'accogliere l'altro, le sue necessità e per dare contenuti ad una reciprocità da sperare fattiva e virtuosa per il domani.

Questo è un momento storico fortemente "culturale" perché è proprio un modello culturale che è entrato in crisi, tentare di mutarlo è necessario, vitale. Non capitava da tempo, in maniera così epocale e radicale, nel chiedere agli uomini impegno e responsabilità; non capitava dalla fine della Seconda Guerra Mondiale. È stato quello un momento in cui l'umanità piegata - ferita dall'arroganza sanguinaria delle dittature, dalla scelleratezza della guerra, dall'oscenità dei campi di sterminio e della bomba atomica - è stata chiamata ad agire e a muovere ogni energia possibile per dare forma e concretezza alla rinascita. Certo, è durato poco, lo spirito di solidarietà

e fratellanza non ha avuto il tempo di germinare e di radicare. Lo sappiamo, la Storia non è mai maestra e ciò che è venuto dopo non ha fatto altro che confermare che “fraternità” e “solidarietà” sono valori fragili di fronte ai privilegi del potere, della supremazia e dello sfruttamento. Una fragilità che ha permesso alle élite di affinare strumenti di controllo, di orientamento delle persone e dell’opinione pubblica, nei consumi, nel pensiero e dunque nelle scelte culturali. Anche fatti gravi, terribili - come le guerre nei Balcani, quelle in Medio Oriente, le Torri Gemelle, il disastro africano - sono serviti a poco dal punto di vista della creazione di una coscienza e di un sentimento sinceramente comunitario dimostrandosi - con tutto il loro portato drammatico - solo utili a rinvigorire divari conflittuali e politiche securitarie, nutrendo nuovi fascismi e sovranismi.

Oggi, l’intero pianeta, è chiamato a confrontarsi con l’invisibilità di un virus e il Mondo della Cultura (lo scrivo maiuscolo per significarne la complessità) è chiamato a interrogarsi sui contenuti che vorrà condividere, nel presente e nel prossimo futuro, con le persone - non con il pubblico, con gli spettatori - queste sono categorie che appartengono al passato, ma con i “compartecipi” dell’atto culturale.

Dobbiamo dare prospettiva alle ragioni di una Cultura che deve avere la virtuosa pretesa di rifondare la convivenza umana, la relazione uomo natura, la responsabilità verso la “casa comune” che chiede di essere ascoltata, rispettata, curata.

Bisogna recuperare uno sguardo dolorante sulle cose, fare critica, essere crudeli anche, frontali, schietti, essere la voce di un immaginario capace di farsi carico delle ferite inferte alla terra in anni e anni di scellerato sfruttamento delle risorse naturali e degli uomini. La memoria potrà essere utile alleata nel delineare percorsi volti alla ricerca e all’approfondimento tematico, abbiamo esempi profetici - di intellettuali, di artisti, di poeti, di politici - di grande valenza teorica, poetica e operativa, dimenticati, esclusi, spesso denigrati dalle vulgate che si sono avvicendate nel dare linfa alle Mode, alle Tendenze, al Consumo.

Ma ciò che più d’ogni cosa il Virus può insegnarci è il ritorno ai territori. La riflessione sulla e nella casa, il riprendere il filo di sé, nell’attesa del “liberi tutti”, ha certamente reso sensibili anche i più coriacei (speriamo). Compito allora degli Attori Culturali è quello oggi di farsi carico di quei valori, di quelle esperienze, di quelle vite che nella lateralità hanno costruito la qualità dei territori, la loro rilevanza poetica, la loro particolarità, per nutrire un sentimento di comunità capace di declinare un Noi, ampio, al servizio della Terra e di chi la abita. Così come si è messo ordine alle foto di famiglia, ai file persi nei PC, alle carte d’una vita così è bene operare per rendere leggibile il passato in virtù di una nuova narrazione culturale che ponga in primo piano i valori sconfitti, sia motivo di lotta, di proposta politica, di un agire culturale e sociale volto all’umano per promuovere nuova umanità. Se falliremo non ci sarà più futuro, se prevarranno le ragioni economiche, del rimborso, della paghetta, della quantificazione della perdita, non ci sarà più futuro. Lo Stato deve tornare a fare lo Stato, la cultura deve aiutare, deve produrre l’humus necessario, a sostenere con umiltà, rigore e speranza la crisi economica che si prospetta, non per alleviarne il graffio ma per renderlo rigenerante.

Donne e Media: Pechino +25 e post Covid

di Marilù Mastrogiovanni

Quale libertà d'espressione e d'informazione al tempo della pandemia?

La domanda è tutt'altro che retorica. Perché il punto di partenza, pre Covid, è già drammatico.

L'ho analizzato in occasione del rapporto "Pechino+20" che con una rete di associazioni femministe avremmo dovuto presentare alla "Commission on status of women" annuale che le Nazioni unite organizzano a New York.

La convention mondiale non si è tenuta a causa della pandemia e mi piace proporre qui, in anteprima, la relazione inedita, integrata con alcune considerazioni.

Secondo le ultime ricerche di Freedom House⁴⁷, negli ultimi anni in Europa si è assistito a un declino della libertà di stampa, dovuto, essenzialmente, alla crisi strutturale del settore. Chi opera nel sistema dell'informazione è maggiormente esposto a criticità di ordine economico e sociale.

Secondo l'Osservatorio sul giornalismo⁴⁸, l'identikit del "giornalista tipo" italiano è: di genere maschile, ha tra i 41 e i 50 anni. Il reddito annuo per prestazioni giornalistiche non supera, in media, i 20mila euro.

Il numero stimato di giornalisti attivi risulta pari a 35.619, il 3,9% in meno rispetto al 2014.

Questo calo è dovuto ai numerosi problemi – innanzitutto, ma non esclusivamente, di natura economica, che caratterizzano la professione.

L'AGCOM ha verificato l'esistenza e l'effettiva gravità di problemi che ostacolano giornaliste e giornalisti nel lavoro quotidiano.

Nel dettaglio:

- Generation gap
- Gender gap
- Precarietà e difficoltà reddituali
- Chilling effect: querele temerarie ed altre forme di intimidazione

L'analisi rileva nel settore giornalistico un'evidenza tipica del mercato del lavoro italiano, che vede nell'età e nella tipologia contrattuale un fattore discriminante.

Risultano molto diffuse anche le diverse forme di intimidazione rivolte alla categoria, sia di origine criminale, sia derivanti da abusi dell'azione processuale comportando potenzialmente un effetto dissuasivo sull'esercizio della professione giornalistica e sulla libertà d'informazione. Il rapporto utilizza anche i risultati dell'analisi annuale di Ossigeno per l'informazione, realizzata in collaborazione con il Centro Europeo per la Libertà di Informazione e di Stampa di Lipsia (ECPMF) che ha lanciato un allarme sull'abbassamento del livello di libertà d'informazione in Italia.

⁴⁷<https://freedomhouse.org/report/freedom-world/freedom-world-2018#anchor-two>

⁴⁸Seconda edizione del rapporto AGCOM (2017), realizzato in collaborazione con Ordine dei Giornalisti, INPGI, FNSI, USIGRAI, USGF, Ossigeno per l'informazione e Articolo21

L'AGCOM non propone un'analisi prettamente di genere, ma incrociando i dati della ricerca⁴⁹ della CPO FNSI e le altre rilevazioni a cura di Ossigeno per l'informazione possiamo affermare che oltre ad età e tipologia contrattuale anche il sesso e le aree di provenienza sono fattori discriminanti nel settore giornalistico.

Il generation gap

Nel 2015 i giornalisti fino ai 30 anni costituivano l'8% del totale, come gli over 60; quelli tra i 31 e i 40 anni erano il 26%, appena più numerosi dei colleghi tra i 51 e i 60 anni, a quota 25%. Il gruppo più numeroso era costituito dalla fascia 41-50 anni, il 31% del totale: "In soli quindici anni, il giornalismo italiano è passato dall'essere una professione sostanzialmente giovane, in cui oltre la metà dei giornalisti aveva meno di quarant'anni, a un'attività svolta da personale più maturo in cui un terzo ha più di cinquant'anni (due terzi più di quaranta)"⁵⁰:

Il gender gap

I giornalisti italiani sono per la maggior parte di genere maschile (il 58,4%, rispetto al 41,6% di donne): un fattore che l'Autorità collega alle caratteristiche specifiche del mercato del lavoro italiano, composto per il 58,3% da uomini e per il 41,7% da donne; percentuali che non rispetta meno la composizione della popolazione.

L'Autorità non considera il genere in sé una grave discriminante per l'accesso al giornalismo italiano (il cosiddetto transito orizzontale), visto che negli ultimi anni il settore ha accolto al suo interno sempre più forza lavoro femminile, riducendo fortemente in un ventennio le discrepanze tra occupazione femminile e maschile, in controtendenza rispetto a Paesi come Francia e Regno Unito, che ancora oggi vedono una più forte predominanza maschile.

A preoccupare, invece, sono altri fattori, effettivamente discriminanti, come la retribuzione e l'accesso a posizioni di rilievo, in molti casi prerogativa maschile.

Considerando già come dato negativo un globale abbassamento consistente del reddito derivante dall'attività giornalistica (anche in questo caso, frutto di cambiamenti profondi all'interno del settore editoriale e di una crisi economica generalizzata), si rileva l'esistenza di un **gender pay gap**, ossia uno squilibrio tra la retribuzione degli uomini e quella delle donne.

Qualche numero interessante: nel 2015 la fascia di reddito fino a 5mila euro annui comprendeva il 44% degli uomini e il 41% delle donne; la fascia retributiva più alta, oltre i 95mila euro annui, comprendeva il 6% delle donne e l'11% degli uomini.

A parità di condizioni, inoltre, le donne freelance risentono dell'assenza di tutele molto più dei colleghi.

La penalizzazione per le donne è evidente anche nell'analisi comparata degli sviluppi di carriera: le posizioni apicali (direttore, vicedirettore, caporedattore esperto) sono occupate da una percentuale molto alta di uomini:

I giornalisti uomini si occupano soprattutto di politica (il 64% contro il 55% delle donne), economia e finanza (il 30% contro il 23% femminile), sport e motori (il 46%, contro il 20% delle donne).

Le giornaliste, invece, affrontano soprattutto tematiche legate ad arte e cultura, istruzione, scienza e tecnologia, ambiente, gossip, moda. E' il fenomeno della

⁴⁹Con il coordinamento scientifico di Linda Laura Sabbadini

⁵⁰AGCOM 2017

“femminilizzazione” che include anche la predilizione delle donne come speaker (donne immagine) dei tg.

Un altro aspetto del gender gap risulta poi legato alla scarsa rappresentazione del punto di vista femminile nei palinsesti soprattutto televisivi, specchio di una sottorappresentatività del genere femminile nel panorama politico-istituzionale, soprattutto nel ruolo di portavoce e/o opinion leader.

L’Autorità mette a confronto, ad esempio, il tempo di parola concesso da telegiornali ed approfondimenti informativi Rai alle rappresentanti politiche e quello concesso ai loro omologhi di genere maschile: rispettivamente, il 14% (nei tg) e il 18% (negli approfondimenti) del tempo è stato concesso alle donne, mentre agli uomini sono andate le percentuali restanti, ossia, rispettivamente, l’86% e l’82%.

Precarietà e difficoltà reddituali

Una considerazione generale, che si ricollega al già esposto problema del generation gap, è che i giovani giornalisti percepiscono un reddito inferiore, in alcuni casi di molto, a quello dei colleghi più anziani.

Ma un’altra discriminante, tipica non esclusivamente del giornalismo ma dell’intero mercato del lavoro, è la cosiddetta **dinamica insider-outsider**, ossia la disparità di trattamento (economico, ma anche a livello di tutele del lavoratore) tra lavoratori dipendenti (insider), avvantaggiati, e lavoratori freelance e parasubordinati (outsider), che risentono di una retribuzione mediamente inferiore e di minori garanzie contro il precariato. Nella seconda categoria rientrano soprattutto donne, lavoratori e lavoratrici autonomi e parasubordinati, e giovani.

Il chilling effect: querele temerarie ed altre forme di dissuasione.

Il chilling effect, o “effetto raffreddamento (...) nel caso della professione giornalistica si concretizza in un effetto deterrente di carattere strutturale, che si sostanzia in un’azione inibitoria nei confronti della libertà di stampa”.

Il chilling effect equivale ad una forma di censura indiretta, o di autocensura da parte degli stessi giornalisti (o dei loro editori) che temono ritorsioni, anche sul piano legale.

A gennaio 2017 erano 3.085 le giornaliste e i giornalisti italiani minacciati: un numero che, comunque, non esprime appieno la portata del fenomeno, perché non comprende tutte le intimidazioni che non vengono denunciate.

I più esposti al rischio di azioni legali (le **liti temerarie**, le più frequenti tra le forme di intimidazione riscontrate, sia in sede penale che civile) sono i giornalisti che collaborano con realtà piccole, locali, senza avere alle spalle grandi editori in grado di (e disposti a) tutelarli da querele basate in larga parte su accuse pretestuose.

Il rapporto del Ministero della Giustizia elaborato da Ossigeno dice che dal 2010 al 2013 il tasso di querele in Italia è aumentato dell’8%. Sul totale delle querele presentate, già il 90% viene rigettato in fase preliminare, a riprova dell’inconsistenza di argomentazioni su cui si basano.

Le querele, a livello statistico colpiscono soprattutto gli uomini: non per una questione di riguardo verso le donne, ma semplicemente a causa del fatto che, risentendo ancora di retaggi culturali del passato, la copertura di argomenti di cronaca e politica (le cosiddette hard news) è esercitata in massima parte da giornalisti di genere maschile.

Come tutt’altro che casuale è l’esposizione alle minacce da parte di cronisti che guadagnano meno di 20mila euro annui (il 41% del totale):

MOLESTIE SESSUALI NEL MONDO DEI MEDIA⁵¹

L'85% delle giornaliste dichiara di aver subito molestie, in una qualche forma, nel corso della vita lavorativa nell'ambito dei media; il 66,3% afferma di averle subite negli ultimi cinque anni, mentre il dato sulle molestie subite negli ultimi 12 mesi, il 42,2%, indica che quella delle molestie è una realtà del quotidiano delle giornaliste nell'esercizio della professione.

Il 43,6% dichiara di avere ricevuto insulti e offese in quanto donna e il 41,6% di essersi sentita svalutata nel lavoro in quanto donna.

Il 19,3% dichiara di essere stata sottoposta a richieste di prestazioni sessuali mentre cercava lavoro (2,4% negli ultimi 5 anni; 0,9% nell'ultimo anno) e il 13,8% per progredire nella carriera (2,7% negli ultimi 5 anni; 0,9% nell'ultimo anno).

Le giornaliste sono vittime anche di commenti sessuali per email, social network o sms (19,6%).

Le molestie sono state subite nell'89,5% dei casi mentre si lavorava: per il 72,3% come dipendente a tempo indeterminato.

Un altro dato che fa riflettere è il luogo in cui sono avvenute: per lo più nelle redazioni. Il fatto che il 35% dichiara di averle subite in mezzo ad altri colleghi, indica che c'è un clima diffuso di "accettazione" o scarsa consapevolezza della gravità delle molestie, siano anche solo battute che mettono a disagio chi ne è oggetto.

Autori delle molestie. Nel 98,6% dei casi a molestare è l'uomo, mentre è una donna nell'1,4% dei casi. Si tratta per lo più di superiori diretti (26,9%), colleghi con maggiore anzianità (16,7%), direttori e vicedirettori (14,8%), superiori non diretti (11,3%), contatti di lavoro esterni alla redazione (10,3%), colleghi parigrado (6,8%). Quasi la metà ha più di 46 anni.

E' importante notare come nel 60,1% dei casi chi ha subito molestie sessuali ne abbia parlato con qualcuno: ancora troppo bassa ma indicativa forse di un maggior impegno e attenzione nel sindacato dopo il fenomeno "metoo".

Infine, le denunce. Solo il 2,2% afferma di avere presentato denuncia. Il 97,8% non lo ha fatto.

Quanto a eventuali provvedimenti presi nei confronti dell'autore, la risposta è negativa per il 90,6%, non so per il 7,2% e affermativa solo per il 2,2% delle intervistate.

Un altro indicatore di quanto siano purtroppo diffuse le molestie nelle redazioni, risulta dalle risposte alla domanda se altre colleghe le abbiano subite sul luogo di lavoro: nel 44,1% dei casi è affermativa.

L'ultimo focus dell'indagine è sulle conseguenze dell'episodio di molestie subito: per lo più nessun esito (50,7%), si continua a lavorare (21,8%), si viene penalizzate sul lavoro (15,6%), si cambia lavoro, si rinuncia alla carriera e così via.

MINACCE ON LINE, HATE SPEECH VERSO LE GIORNALISTE⁵²

Nel corso del 2019 Ossigeno ha documentato e rese note 433 intimidazioni e

⁵¹Ricerca condotta dalla CPO FNSI con il coordinamento scientifico di Linda Laura Sabbadini. In collaborazione con Casagit, Inpgi, Usigrai e ha i patrocini dell'Ordine dei Giornalisti e di Agcom. Su 2775 questionari inviati, sulla base dell'indirizzario Medias, a giornaliste dipendenti dei media (esclusi i periodici), hanno risposto 1132 pari al 42% del totale. La rilevazione è stata condotta da Kairos Ricerche.

⁵²Ossigeno per l'Informazione, monitoraggio aggiornato al dicembre 2019.

minacce nei confronti di altrettanti giornalisti e blogger. L'esame approfondito condotto su 236 di queste 433 intimidazioni e minacce ha fornito i seguenti dettagli: GENERE DELLE VITTIME 77% uomini, 23% donne
TIPOLOGIA DELLE MINACCE: 32,8% Abuso di denunce e azioni legali ; 72,2% Atti violenti (dei quali: 37,0% Avvertimenti; 20,3% Aggressioni; (20,3%); 10,0% Danneggiamenti); 1,0 % Ostacolato accesso all'informazione

LE REGIONI CON PIU' MINACCIATI

Il 57 % delle minacce si è verificato in 4 regioni. Il Lazio la regione italiana con più giornalisti minacciati (56 pari al 24%), seguita in classifica da: Campania (31 pari al 13%), Sicilia (24 pari al 10%) e dalla Lombardia (23 pari al 10%)

Il 40 % delle minacce on line rilevate nel mondo dell'informazione è indirizzato alle donne giornaliste.

Gli attacchi alle donne giornaliste si sono verificati in 7 regioni, ma il 71 per cento di essi si è concentrato in due di esse: Lazio e Sicilia.

QUALE LIBERTA' D'INFORMAZIONE DURANTE LA PANDEMIA

Gli unici dati disponibili sono quelli di Ossigeno per l'Informazione e riguardano i primi tre mesi del 2020: 123 giornalisti e giornaliste minacciate secondo diverse modalità. Il trend è leggermente in crescita rispetto a quello dell'anno precedente, ma servono altri dati per analizzare in maniera compiuta il fenomeno durante la pandemia.

QUALE FUTURO

Il futuro dell'informazione è scritto al femminile ed è giovane.

E' necessario guardare proprio alle due categorie che nel mondo giornalistico subiscono le maggiori discriminazioni sul lavoro per provare a scorgere le tracce di un futuro possibile nell'informazione: le donne e i giovani.

La pandemia ha "smurato" le barriere all'ingresso del mondo dell'informazione poste davanti a donne e giovani e le nuove tecnologie sono state il grimaldello.

I social hanno fatto il resto.

L'informazione mainstream si è trovata del tutto inadeguata dinanzi alla richiesta di maggiore informazione e di maggiore qualità.

Ha fatto ricorso ad un linguaggio guerresco, restituendo scenari apocalittici, riducendo tutto ad un ammasso di numeri senza capacità di interpretazione degli stessi.

Girando lo sguardo, sul web, giornaliste, blogger, studenti, esperte, giovani laureati e laureate, associazioni femministe, movimenti civici, scienziati e scienziate, hanno aperto canali di comunicazione diretta col mondo e con gli spettatori/lettori.

Hanno analizzato dati, hanno realizzato inchieste, hanno valorizzato storie positive di altruismo e dedizione al lavoro, fino a che anche l'informazione mainstream è stata costretta ad adeguarsi: riprendendo le notizie dal web, dai social, dalle videoconferenze on line.

Anche le piattaforme on demand come Netflix e Rai Play hanno registrato un'impennata, soprattutto per i prodotti di approfondimento: documentari, storie, inchieste, non solo film e serie.

C'è una grande domanda d'informazione di qualità, da parte delle donne e dei giovani, a cui il web sta già rispondendo. I giornalisti e le giornaliste devono riuscire a farsene interpreti, per interpretare il mondo e creare una nuova opinione pubblica consapevole sui temi universali dei diritti civili e dei diritti umani, dell'ecologia, dell'innovazione.

Bibliografia

- Rapporto AGCOM (2017), realizzato in collaborazione con Ordine dei Giornalisti, INPGI, FNSI, USIGRAI, USGF, Ossigeno per l'informazione e Articolo21

- Ricerca condotta dalla CPO FNSI con il coordinamento scientifico di Linda Laura Sabbadini. In collaborazione con Casagit, Inpgi, Usigrai e ha i patrocini dell'Ordine dei Giornalisti e di Agcom.

Ossigeno per l'Informazione, monitoraggio aggiornato al marzo 2020

Sitografia

<https://freedomhouse.org/report/freedom-world/freedom-world-2018#anchor-two>

Covid-19 e immigrazione: è ancora necessario modificare la rotta per la tutela dei diritti fondamentali degli stranieri

di Arianna Pitino

La pandemia prodotta dalla diffusione su scala mondiale del virus Sars-CoV- 2 ha portato gli Stati a doversi occupare, tra l'altro, degli stranieri residenti o comunque presenti nei rispettivi territori e, nel caso specifico dell'Italia, anche di quelli potenzialmente in arrivo lungo la rotta del Mediterraneo centro-meridionale.

Quando si parla di stranieri è necessario distinguere, in primo luogo, tra quelli in regola con le condizioni di ingresso e di soggiorno in Italia e quelli in condizione di irregolarità. Gli stranieri regolarmente presenti in Italia si suddividono, a loro volta, prevalentemente in migranti economici (per lo più titolari di permesso di soggiorno per motivi di lavoro, anche stagionale) e stranieri cui è stato concesso l'asilo o altre forme di protezione internazionale. A questi si aggiungono gli stranieri titolari di permesso di soggiorno per ricongiungimento familiare. Gli stranieri privi di un regolare titolo di soggiorno (perché entrati illegalmente oppure a causa di situazioni sopraggiunte che hanno impedito il rinnovo del permesso di soggiorno) rappresentano la categoria più vulnerabile poiché destinatari, molto spesso, di una tutela minima dei diritti fondamentali e a rischio di espulsione dallo Stato.

Durante l'emergenza Covid-19 il Governo italiano ha approvato vari provvedimenti diretti agli stranieri residenti o comunque presenti sul suo territorio. Tre di questi meritano un'attenzione particolare poiché sembrano evidenziare piuttosto bene il rapporto tra pandemia e immigrazione, in sostanziale continuità con le politiche migratorie che hanno caratterizzato l'ultimo decennio in Italia (cioè dall'introduzione del reato di immigrazione clandestina nell'art. 10-*bis* TUI in poi): (1) l'interdizione ai migranti della rotta del Mediterraneo centro-meridionale; (2) la regolarizzazione/sanatoria di alcune categorie di lavoratori stranieri; (3) l'accesso all'assistenza sociale di "emergenza".

(1) Il Presidente del Consiglio europeo, il 16 marzo 2020, ha annunciato la sospensione dell'Accordo di Schengen (e, quindi, il ripristino temporaneo dei controlli alle frontiere interne tra gli Stati membri) e la limitazione di tutti gli ingressi non essenziali di cittadini provenienti da Paesi terzi rispetto all'Unione europea per 30 giorni. Tali restrizioni sono state prorogate, a più riprese, fino al 30 giugno 2020, mentre dal 1° luglio 2020 sarà possibile una graduale riapertura dei confini⁵³.

Con decreto interministeriale 7 aprile 2020, n. 150 (Ministro delle Infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro degli Affari esteri, il Ministro dell'Interno e il Ministro della Salute) è stata decisa la sospensione temporanea (fino al 31 luglio 2020) della classificazione dei porti italiani come «luogo sicuro/*place of safety*» per i soccorsi effettuati da navi battenti bandiera straniera al di fuori dell'area SAR italiana⁵⁴. L'emergenza Covid-19 ha così portato il Governo italiano ad assumere

⁵³<https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2020/06/30/council-agrees-to-start-lifting-travel-restrictions-for-residents-of-some-third-countries/>

⁵⁴ Tar Lazio, Roma, sez. III, dec. 22 aprile 2020, n. 3066, ha confermato l'efficacia del decreto interministeriale «poiché l'atto impugnato è motivato mediante argomentazioni non implausibili circa l'attuale situazione di emergenza da Covid-19, e la conseguente impossibilità di fornire un "luogo sicuro", senza compromettere la

un provvedimento diretto al controllo dell'immigrazione, sospendendo l'efficacia della Convenzione internazionale sulla ricerca e il salvataggio marittimo (c.d. Convenzione *Search and Rescue*, SAR) firmata ad Amburgo nel 1979 e ratificata dall'Italia con legge n. 147/1989 (di cui, curiosamente, il decreto interministeriale non fa però menzione)⁵⁵. Ciò ha avuto l'effetto di limitare i salvataggi in mare nel Mediterraneo centro-meridionale (ovvero la rotta che collega la Tunisia, ma soprattutto la Libia, a Malta e all'Italia) da parte delle navi delle ONG straniere⁵⁶.

Se, infatti, è certamente vero che la Convenzione SAR non obbliga l'Italia (né gli altri Stati contraenti) a fornire un «luogo sicuro» a navi straniere che abbiano soccorso i migranti al di fuori della propria zona SAR⁵⁷ (e, pertanto, il decreto interministeriale non contraddice sotto questo profilo la Convenzione SAR), dall'altro la stessa Convenzione invita però gli Stati a collaborare fornendo *volontariamente* un «luogo sicuro» anche ai migranti soccorsi al di fuori della propria zona SAR. Ed è a questo punto che il decreto interministeriale manifesta la volontà di opporsi alla Convenzione SAR, quasi più dal punto di vista politico che non strettamente giuridico, dichiarando *a priori* la non disponibilità dell'Italia anche solo a valutare le richieste di approdo nei porti italiani di navi straniere che abbiano soccorso i migranti in zone SAR di altri Stati.

Ciò sembra discutibile sotto vari profili. Innanzitutto, va rilevata la non idoneità di un atto amministrativo, qual è il decreto interministeriale n. 150 del 7 aprile 2020, a derogare a norme di diritto internazionale che, nella gerarchia delle fonti del diritto italiano, si collocano in una posizione sovraordinata alla stessa legge ordinaria. Inoltre, negare *a priori* la solidarietà a persone (tra cui donne e bambini) che hanno messo a rischio la propria sopravvivenza pur di sfuggire a condizioni di vita inaccettabili, è contrario ai principi di uno Stato che ha posto al centro della propria Costituzione la tutela dei diritti umani e, appunto, il principio di solidarietà (art. 2 Cost.). Ancor meno condivisibile è il fatto di avere previsto come termine l'intera durata dell'emergenza sanitaria, anziché rivalutare (dopo i primi mesi) di volta in volta la possibilità di individuare «luoghi sicuri» per i migranti soccorsi in mare, considerato che la pandemia ha interessato in modo diverso le varie regioni italiane. Infine, tale provvedimento risulta inaccettabile poiché contribuisce ad accentuare la frattura tra i cittadini italiani e i migranti - il cui solco principale è stato tracciato dall'introduzione del reato di clandestinità nel 2009 (v. art. 10-bis TUI)⁵⁸ -

funzionalità delle strutture nazionali sanitarie, logistiche e di sicurezza dedicate al contenimento della diffusione del contagio e di assistenza e cura ai pazienti Covid-19»

⁵⁵ V. anche le risoluzioni dell'*International Maritime Organization* n. 155 (78) e, soprattutto, n. 167 (78) del 20 maggio 2004, all'indirizzo web <http://www.imo.org/en/OurWork/Facilitation/Documents/MSC.167%20%2878%29.pdf> che definisce «place of safety» (par. 6.12) «un posto dove la vita dei sopravvissuti non è più in pericolo e dove i bisogni essenziali (cibo, riparo e cure mediche) possono essere soddisfatti».

⁵⁶ Come evidenziato nell'interpellanza urgente n. 2-00736 presentata presso la Camera dei deputati nella seduta del 16 aprile 2020, che può essere consultata all'indirizzo web <https://www.camera.it/leg18/410?idSeduta=0327&tipo=stenografico#sed0327.stenografico.tit00050.sub00040>. In generale, sulla difficile gestione dei flussi migratori da parte degli Stati di frontiera, v. P. Bargiacchi, *Editoriale. Criticità e prospettive della strategia europea di gestione dei flussi irregolari*, in DPCE, 4, 2019, p. 4 ss.

⁵⁷ F. Munari, *Il decreto interministeriale per gestire l'emergenza covid-19 nell'ambito degli obblighi dell'Italia ai sensi della Convenzione SAR: l'insostenibile "intermittenza" del luogo sicuro per i migranti diretti verso l'Italia*, <http://www.sidiblog.org/2020/04/16/il-decreto-interministeriale-per-gestire-lemergenza-covid-19-nellambito-degli-obblighi-dellitalia-ai-sensi-della-convenzione-sar-linsostenibile-intermitte/>, 16 aprile 2020.

⁵⁸ A. Pitino, *Gli stranieri nel diritto pubblico italiano. Profili attuali della parità di trattamento con i cittadini tra Stato, autonomie e Unione europea*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 120.

stigmatizzando lo straniero non solo come pericolo per la sicurezza dello Stato ma anche come veicolo di trasmissione del *virus* Covid-19.

In nessun caso, infatti, secondo la nostra Costituzione, la vita delle persone può essere utilizzata come strumento di pressione nei confronti degli altri Stati, né per altri scopi (tra cui, ad esempio, ai fini del consenso elettorale). Al contrario lo Stato dovrebbe utilizzare al meglio tutti gli strumenti di collaborazione con gli altri Stati per favorire una gestione coordinata e condivisa dell'immigrazione, basata sul rispetto dei diritti fondamentali e sul principio di solidarietà, senza alimentare ad ogni occasione - compreso il Covid-19 - la paura dello straniero.

(2) A causa della pandemia molti lavoratori stagionali hanno rinunciato alla propria attività lavorativa in Italia, mettendo a rischio soprattutto il lavoro nel settore agricolo⁵⁹. Questo problema è stato affrontato dal Governo italiano introducendo alcune norme che, di fatto, producono una sanatoria nei confronti di alcune categorie di stranieri irregolarmente presenti sul territorio nazionale⁶⁰. Secondo la Fondazione ISMU in Italia vi sarebbero a oggi circa 690.000 stranieri irregolari: persone entrate illegalmente in Italia, richiedenti asilo cui è stata respinta la relativa domanda (il cui numero è aumentato a causa delle restrizioni conseguenti al decreto sicurezza del 2018) e stranieri con permesso di soggiorno per lavoro scaduto e non rinnovato (i cd. *overstayers*)⁶¹.

Il d.l. n. 34/2020 (art. 103), il c.d. decreto "Rilancio", ha previsto la possibilità da parte degli stranieri con permesso di soggiorno scaduto a partire dal 31 ottobre 2019 e già impiegati nei settori agricolo, nell'allevamento e nella zootecnia, nella pesca e acquacoltura, nell'assistenza alla persona e nel lavoro domestico, di richiedere un permesso di soggiorno temporaneo della durata di sei mesi, valido soltanto sul territorio nazionale. Questo permesso di soggiorno può essere convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro se lo straniero riesce a esibire un contratto di lavoro entro sei mesi. I datori di lavoro possono inoltre regolarizzare gli stranieri privi di permesso di soggiorno già occupati ("in nero") negli stessi settori di cui sopra, concludendo con essi un contratto di soggiorno per lavoro subordinato.

Le misure così disposte dal Governo non sembrano dare adito a previsioni troppo ottimistiche sul numero delle regolarizzazioni che si riuscirà effettivamente a conseguire. Esse, infatti, sono state previste soltanto per alcuni settori lavorativi, secondo una logica di impiego "utile" degli stranieri, senza considerare in modo più ampio le attività lavorative più spesso praticate da stranieri (come, per esempio, quelle nel settore edile). Il costo delle procedure di regolarizzazione degli stranieri appare inoltre elevato, soprattutto in caso di emersione dal lavoro nero⁶². Per di più,

⁵⁹ Si veda l'allarme lanciato da Coldiretti a marzo 2020 circa il mancato arrivo di molti degli stranieri (circa 370.000 negli anni passati) impiegati nell'agricoltura in Italia. S. Morlotti, *Una regolarizzazione dei lavoratori nel settore agricolo?*, in <https://www.ismu.org/una-regolarizzazione-dei-lavoratori-del-settore-agricolo/>, evidenzia come ogni anno arrivino in Italia decine di migliaia di lavoratori eurolavoratori e circa diciottomila lavoratori stagionali provenienti da Paesi terzi tramite i decreti flussi.

⁶⁰ Secondo la Fondazione ISMU vi sarebbero circa 562.000 stranieri irregolari presenti sul territorio nazionale al 1° gennaio 2019. Questo numero è formato da immigrati irregolari, richiedenti asilo che hanno visto la propria domanda respinta (il cui numero è aumentato a causa delle restrizioni conseguenti al decreto sicurezza del 2018) e stranieri con permesso di soggiorno per lavoro scaduto e non rinnovato (i cd. *overstayers*).

⁶¹ V. Fondazione ISMU, *Nuova regolarizzazione: le considerazioni di Fondazione ISMU*, <https://www.ismu.org/nuova-regolarizzazione-le-considerazioni-di-fondazione-ismu-comunicato-stampa-11-6-2020/>.

⁶² V. il decreto interministeriale del 27 maggio 2020 nel quale si specifica (art. 8) che ogni datore di lavoro dovrà corrispondere un importo forfettario di 500 euro per ogni lavoratore di cui richiede la regolarizzazione e che tali

storicamente, le regolarizzazioni nel settore agricolo non hanno mai riscosso molto successo, mentre hanno avuto maggiore fortuna quelle nei settori domestico e di assistenza alla persona, che questa volta rischiano però di essere compromesse dalla crisi economica causata dalla pandemia. In entrambi i casi, è inoltre necessaria una disponibilità non trascurabile di risorse culturali, umane e di relazioni sociali oltretutto, come già detto, economiche, che non tutti gli stranieri hanno a disposizione⁶³.

In una prospettiva di genere le disposizioni del Governo sembrano comunque favorire le lavoratrici straniere più spesso impiegate in attività domestiche e di cura alla persona, pur senza sfuggire alla logica dello/a straniero/a "utile" che si contrappone a quello/a di cui si può fare a meno⁶⁴. In particolare, senza regolarizzazione, le c.d. badanti non avrebbero più potuto lavorare a causa del *lockdown* e della conseguente necessità di un regolare contratto di lavoro per giustificare i propri spostamenti, che a sua volta non avrebbe potuto essere concluso senza un idoneo permesso di soggiorno.

A fronte delle misure di regolarizzazione così disposte dal Governo, si osserva come la criminalizzazione dello straniero irregolare venga meno quando esso è utile ai fini produttivi ed economici dello Stato, giustificando così un atteggiamento più benevolo e solidale nei suoi confronti.

A questo proposito si auspica che l'Italia mostri la propria solidarietà anche nei confronti degli altri stranieri lavoratori in stato di disoccupazione che si troveranno ben presto (e forse già lo sono) nell'impossibilità di rinnovare il permesso di soggiorno. Ciò, soprattutto, al fine di non lasciare privi di diritti (tra cui, soprattutto, la tutela della salute e l'assistenza sociale) gli stranieri che hanno rappresentato fino ad ora un fattore non trascurabile di produzione di reddito, esponendoli altresì al rischio di essere espulsi dallo Stato. A questo proposito si potrebbe dunque prevedere la reintroduzione, anche temporanea, di un permesso di soggiorno per ricerca/attesa di lavoro, come misura per rispondere all'emergenza economica e lavorativa determinata dal Covid-19.

(3) L'emergenza Covid-19 ha fatto riemergere in Italia problematiche non ancora del tutto risolte di accesso degli stranieri ai diritti di assistenza sociale, con particolare riguardo a quelli di assistenza economica⁶⁵. Con l'ordinanza del Capo dipartimento della protezione civile n. 658 del 29 marzo 2020, (art. 2 c. 6)⁶⁶, ai Comuni è stato affidato il compito di individuare i beneficiari delle misure di solidarietà alimentare «tra i nuclei familiari più esposti agli effetti economici derivanti dall'emergenza epidemiologica da virus Covid-19 e tra quelli in stato di bisogno, per soddisfare le necessità più urgenti ed essenziali con priorità per quelli non già assegnatari di

somme non saranno restituite in caso di inammissibilità, archiviazione e o rigetto della dichiarazione di emersione. Ha evidenziato tali criticità L. Neri, Intervento al *webinar* organizzato dall'ICEI del 10 giugno 2020 su *La sfida dell'inclusione lavorativa dei migranti al tempo del Covid-19*.

⁶³ V. ancora Fondazione ISMU, *Nuova regolarizzazione: le considerazioni di Fondazione ISMU*, cit.

⁶⁴ V. Si ricorda altresì come il Governo italiano ha disposto l'assunzione di stranieri (regolari) dotati delle qualifiche necessarie come operatori sanitari per rispondere all'emergenza Covid-19. con una deroga alla disciplina del lavoro pubblico inserita nel d.l. n. 19/2020.

⁶⁵ V. già A. Pitino, "Concerto" tra Corti e tutela della maternità delle donne straniere titolari di permesso unico di soggiorno e di lavoro, in *Corti Supreme e Salute*, 1, 2018, p. 109-120.

⁶⁶ Si veda il sito della protezione civile all'indirizzo http://www.protezionecivile.gov.it/amministrazione-trasparente/provvedimenti/dettaglio/-/asset_publisher/default/content/ocdpc-n-658-del-29-marzo-2020-ulteriori-interventi-urgenti-di-protezione-civile-in-relazione-all-emergenza-relativa-al-rischio-sanitario-connesso-all-.

sostegno pubblico». La corresponsione di questo beneficio economico ha fatto riemergere il problema, molto dibattuto dalla dottrina costituzionalistica negli ultimi anni⁶⁷, del rapporto tra l'accesso degli stranieri ai diritti fondamentali (e specialmente ai c.d. diritti sociali) e la condizione di regolarità/irregolarità degli stessi sul territorio italiano.

Alcuni Comuni, infatti, oltre ai requisiti già indicati nell'ordinanza, hanno aggiunto anche quello della titolarità di un permesso di soggiorno (in alcuni casi addirittura di lungo periodo) o la residenza anagrafica nel territorio comunale (che presuppone in ogni caso la regolarità del soggiorno), respingendo così le richieste di buono spesa provenienti da stranieri privi di tali requisiti. Ancora una volta, nel nostro ordinamento, i giudici hanno dovuto riaffermare la precedenza dei diritti fondamentali e, soprattutto, del principio di solidarietà, sulle esigenze di controllo dell'immigrazione. Il Tribunale ordinario di Roma⁶⁸, infatti, pronunciandosi sul ricorso di un cittadino filippino privo sia di permesso di soggiorno, sia di residenza anagrafica, ha innanzitutto richiamato la giurisprudenza della Corte costituzionale che riconosce da sempre l'universalità dei diritti umani fondamentali e il divieto di discriminazioni tra i cittadini e gli stranieri rispetto alla tutela dei diritti inviolabili della persona. Lo stesso giudice ha quindi dichiarato che i diritti sociali "minimi" finalizzati a soddisfare i bisogni primari della persona (vitto, alloggio, salute, abbigliamento) devono essere riconosciuti a tutti, compresi i migranti irregolari. Considerato che il diritto all'alimentazione rientra tra questi diritti, l'accesso ai buoni spesa collegati al Covid-19 va riconosciuto anche agli stranieri senza permesso di soggiorno e privi di residenza, purché abbiano dimora abituale nel territorio del Comune cui richiedono il beneficio economico⁶⁹.

L'emergenza Covid-19 ha quindi contribuito a chiarire, una volta di più, che i bisogni essenziali delle persone non possono essere subordinati al possesso di un regolare titolo di soggiorno nello Stato italiano, ma vanno garantiti a tutti/e come espressione del nucleo essenziale di tutela dei diritti solennemente sanciti in Costituzione tra cui, soprattutto, l'assistenza sociale e la salute. Ciò rappresenta, per tutti gli organi di governo, statale e regionali, il minimo essenziale al di sotto del quale non si può scendere senza discriminare in modo ingiustificato i cittadini dagli stranieri.

Dall'analisi condotta nei tre punti di cui sopra, si può evidenziare come i provvedimenti disposti finora dal Governo in materia di immigrazione e di stranieri in relazione al Covid-19 si pongano in una linea di sostanziale continuità con quelli assunti in tempi di non emergenza, con particolare riguardo alle politiche migratorie degli ultimi dieci anni. In generale, si osserva come il controllo dell'immigrazione sia in ogni caso la preoccupazione principale degli organi di governo, anche a discapito

⁶⁷ V., tra gli altri, F. Biondi Dal Monte, *Dai diritti sociali alla cittadinanza. La condizione giuridica dello straniero tra ordinamento italiano e prospettive sovranazionali*, Giappichelli, Torino, 2013 e C. Panzera, A. Rauti, C. Salazar, A. Spadaro (a cura di), *Metamorfosi della cittadinanza e diritti degli stranieri*, ES, Napoli, 2016.

⁶⁸ Tribunale di Roma, sez. diritti della persona e immigrazione civile, sent. n. 12835 del 22 aprile 2020. V. anche Tribunale di Brescia, decreto del 28 aprile 2020, che ha ordinato al Comune di Bonate di Sopra di eliminare tra i requisiti per accedere al buono spesa quello della titolarità del permesso di soggiorno per lungo soggiornanti UE, prevedendo esclusivamente il disagio economico e il domicilio nel territorio comunale. V., nello stesso senso, Tar Basilicata, decreto cautelare *ante causam* del 30 aprile 2020 (contro Comune di Matera). V. ancora Tribunale di Ferrara, ordinanza del 30 aprile 2020, contro la previsione del Comune di Ferrara del requisito del permesso di soggiorno di lungo periodo e della precedenza accordata a cittadini italiani e UE. Le sentenze sono a oggi numerose e possono essere tutte consultate sul sito www.asgi.it.

⁶⁹ La residenza è invece espressamente richiesta dall'art. 82 del d.l. n. 34/2020 per richiedere il reddito di emergenza.

della tutela dei diritti fondamentali. Lo/a straniero/a è visto/a soprattutto come forza lavoro e soltanto in misura residuale - e spesso, grazie all'intervento dei giudici - come essere umano cui vanno garantiti i diritti fondamentali. Anche in tempi di Covid-19 la categoria più vulnerabile è quella degli stranieri irregolari che rischiano di vedersi negati anche i più essenziali bisogni della persona.

La pandemia, pertanto, non sembra avere prodotto né una maggiore solidarietà, né una valorizzazione dei diritti fondamentali degli stranieri, ma rischia semmai di accentuare ancora di più le differenze e le divisioni tra i cittadini italiani e gli stranieri nei prossimi mesi. Forse non è ancora troppo tardi per modificare la rotta. Sempre che il Governo abbia la volontà e, soprattutto, la forza politica per farlo.

Lockdown: I sintomi da pandemia Covid 19

di Alessandra Lancellotti

L'uomo è un animale sociale e se non interagisce e non comunica blocca il sistema neuronale, inibisce lo sviluppo delle sinapsi, sviluppa pensieri di morte, diminuendo la propria autostima e il valore di ciò che persegue.

Il futuro sembra aver abbandonato la maggior parte delle persone che devono riorganizzare la mente ed elaborare il lutto di una situazione fluida, in un recupero del life design fatto di tappe, programmazione, lucidità proiettiva.

Per l'Ordine degli psicologi "Il 63% degli italiani soffre di stress da pandemia. I sintomi? Insonnia, ansia e depressione", bulimia e anoressia, disturbi del sonno, e della sfera cognitivo-affettiva.

Inoltre i già instabili rapporti uomo-donna, in una situazione di mancato distanziamento sociale, sono diventati ancora più critici: la quarantena è diventata una pericolosissima prigione per molte donne che sono state stuprate e uccise. Infatti il 73,16% delle coppie confligge in maniera ipertrofica, tanto da essere obbligate a chiamare i servizi sociali e la polizia.

C'è un'altra onda che rischia di sommergere migliaia di persone dopo l'emergenza coronavirus. Covid-19 non ha solo messo a rischio molte vite, ma sta sconvolgendo i nostri equilibri mentali. Prima avevamo, almeno in parte, obiettivi e un percorso da seguire. Ora un nemico invisibile ha cancellato certezze.

La quarantena ha messo alla prova le nostre risorse emotive più profonde. La mappa della sofferenza psichica generata dall'emergenza sanitaria appare frastagliata e sorprendente.

In questo paesaggio, caratterizzato dall'angoscia di apatia, morte e abbandono da parte dei valori gruppal e familiari, la domanda che ci si pone è come riequilibrare i flussi neurali psiconeuroendocrini e psiconeuroimmunitari. L'isolamento in casa ha stravolto i ritmi delle giornate. Ha costretto alla convivenza con i familiari e con i vicini di casa.

In mezzo a questa così tragica realtà poco è stato raccontato della depressione infantile ed adolescenziale, dei tanti e troppi ragazzi attaccati allo smartphone e al computer.

Le misure restrittive imposte dal governo per contrastare la diffusione del coronavirus possono aver messo a rischio la salute mentale non solo degli adulti, ma anche degli anziani e dei bambini. In base a esperienze di quarantene passate, gli scienziati suggeriscono che lunghi periodi di isolamento possano portare a sintomi psicologici come disturbi emotivi, depressione, stress, disturbi dell'umore, irritabilità, insonnia e segnali di disturbi da stress post-traumatico. E ora uno studio pubblicato sulla rivista *Jama Pediatrics* - che ha coinvolto 2.330 scolari di due scuole elementari cinesi - ha dimostrato che anche i bambini di 6-10 anni potrebbero presentare sintomi depressivi e di ansia a causa delle restrizioni agli spostamenti alla loro vita sociale e alle attività all'aperto imposte dal lockdown.

Lockdown e salute mentale dei bambini

Il lavoro è stato condotto da Ranran Song del dipartimento di salute materno-infantile e Ministero dell'Istruzione, nonché epidemiologo presso il Tongji Medical

College di Huazhong. Nello studio il 22,6% degli alunni (ovvero oltre uno su 5) ha riportato sintomi depressivi. "Il nostro studio - scrivono gli autori - ha scoperto che il 18,9% del campione presentava sintomi di ansia. Questi risultati - concludono - suggeriscono che gravi malattie infettive possono influenzare la salute mentale dei bambini al pari di esperienze traumatiche. Non è chiaro se queste problematiche perdurino a lungo termine nei bambini, per questo gli autori continueranno il monitoraggio del campione a distanza di tempo.

Le manifestazioni fondamentali dei disturbi depressivi nei bambini e negli adolescenti sono simili a quelle degli adulti, ma sono associate a preoccupazioni tipiche dei bambini, come i compiti e il gioco. I bambini possono non essere in grado di spiegare i sentimenti o i vissuti interni. La depressione deve essere considerata quando un giovane, che prima si comportava adeguatamente, inizia ad andare male a scuola, si isola o commette azioni delinquenti. In alcuni bambini con un disturbo depressivo maggiore, lo stato d'animo predominante è l'irritabilità piuttosto che la tristezza (una differenza importante tra la forma infantile e le forme adulte). Irritabilità, insonnia, inappetenza, iperattività, comportamenti aggressivi e antisociali sono i sintomi della depressione infantile.

Lockdown e salute mentale degli adolescenti

Un adolescente su tre ha sintomi depressivi a causa del lockdown e la cosa che manca di più ai ragazzi è la scuola. A dirlo è uno studio dell'associazione di psicologi 'Donne e qualità della vita' che ha raccolto le segnalazioni di oltre 600 ragazzi da 12 a 19 anni. Sono in particolare le ragazze a manifestare più sintomi depressivi (nel 68% dei casi) rispetto ai ragazzi (42%). Anoressia, bulimia, pavor nocturnus e apatia sono i sintomi più frequenti di depressione nelle ragazze. La depressione è più diffusa al Nord, con il 44% dei casi, mentre al Sud si scende al 33%.

Lockdown e salute mentale degli anziani

L'Italia è seconda al Giappone come percentuale di anziani ultraottantenni, che sono nel 2020 il 7,5% della popolazione, rispetto a una media del 5%. Certamente gli **anziani**, essendo una categoria già di per sé fragile, rischiano con questo isolamento di veder aumentare la loro solitudine e quindi depressione e ansia. Quelli già ammalati, che partono con una certa fragilità psichica, con problemi più gravi e sono ricoverati, di fronte all'emergenza mostrano buone reazioni, come se prevalesse un istinto di sopravvivenza. Gli altri in media, anche a causa del diradamento delle visite, limitate a quelle urgenti, cercano un supporto.

Conclusione

La paura ha assunto una centralità assoluta nell'immaginario collettivo della società contemporanea. Si è rapidamente affermata l'idea che tutta la struttura sociale e l'organizzazione economica debbano essere riorganizzate esclusivamente in funzione del controllo del contagio.

Come nelle società primitive, contatto, contagio e terrore sono ritornati al centro dell'immaginario collettivo. Le angosce ipocondriache sono traboccate dal recesso

in cui il pensiero moderno le aveva relegate. Le parti fobiche e ipocondriache della personalità hanno preso il controllo della cultura contemporanea. Così, nelle società avanzate del XXI secolo la follia diviene pensiero ufficiale, anzi pensiero unico, e inquietanti guardiani del controllo sociale esigono dagli organi della pubblica sicurezza scrupolosi interventi censori su ogni forma di dissenso.

Cosa è successo all'uomo contemporaneo? Come può un'intera società ammalarsi di paura? Gli studi e le esperienze di Wilfred Bion (1961) durante la Seconda Guerra Mondiale hanno illuminato in modo straordinariamente originale i comportamenti regressivi nei gruppi. Quando un gruppo attraversa un momento di difficoltà ed impotenza regredisce a modalità di funzionamento primitive in cui lo scambio emotivo e la ricerca della verità sono sostituiti da pregiudizi e imperativi categorici. Sotto questo punto di vista l'invasione dello spazio sociale da parte di un irresistibile sentimento di paura può essere associato nella terminologia di Bion all'assunto di base di attacco e fuga, in cui le fantasie inconsce condivise nel gruppo sono annichilite da un generale sentimento di minaccia.

Che fare?

Decatastrofizzare sarà la parola d'ordine.

Si deve accettare di avere sintomi come paura, ansia, rabbia che abbiamo tutti. La rabbia in particolare è un sentimento che si prova spesso ma che in questo caso non si sa come veicolare e reagire

Palestra, bicicletta e camminate nel verde, condivisione con amici e familiari di valori e di pratiche, anche spirituali, costituiranno la via di best practice di ritorno ad una norma, che di normale non avrà più nulla, ma che costituirà il nostro work in progress. Anche la paura è di fatto un sentimento naturale visto che ci salva dalle situazioni di pericolo e ci aiuta a sopravvivere così come l'angoscia di morte. Questi sentimenti devono essere considerati in qualche modo normali, ma se sentiamo di perdere troppo il controllo possiamo rivolgerci a chi può aiutarci, dai centri di ascolto anche telefonico ai centri di salute mentale che restano funzionanti.

Darsi degli obiettivi sarà fondamentale in questa società che da liquida è diventata pietrificata. Anche lo smart working potrà costituire l'ossatura di un nuovo sistema organizzativo, considerando innanzitutto la parità dei sessi.

Il rapporto con il cibo durante il lockdown.

Tra paure, solidarietà e nuovi possibili stili di vita

di Antonella Barillà

All'inizio del lockdown gli italiani, presi dalla paura di rimanere isolati in quarantena domiciliare e di un eventuale mancato approvvigionamento della grande distribuzione, hanno dato l'assalto ai supermercati lasciando scaffali vuoti di farina, lievito, prodotti conservati come scatolame, conserve e surgelati.

Ci sono stati esempi di consumo compulsivo e la preoccupazione di acquistare beni di prima necessità. In quel periodo vi è stata un'impennata nelle vendite pari all'8,34%. L'alimentazione ha assunto una funzione consolatoria o di valvola di sfogo. Si è mangiato per distrarsi, per interrompere la noia, per soffocare il senso di solitudine. L'alimentazione è diventata la strategia per gestire le nostre emozioni, per evitare di pensare all'insoddisfazione o all'incertezza lavorativa⁷⁰.

La cucina è diventato il modo per alleviare le pene dell'isolamento, siamo diventati tutti "fornai" abbiamo preparato pasta fatta in casa, pizze, pane, torte. Le statistiche ci dicono che 7 italiani su 10 si sono cimentati ai fornelli in modo più frequente rispetto al periodo precedente.

È cominciata a serpeggiare tra gli esperti la paura che la conseguenza di tutto ciò poteva essere un boom degli sprechi a causa delle difficoltà nella gestione degli approvvigionamenti e a una pianificazione errata della spesa. Ricordiamo che ogni anno vengono buttati via dalle nostre case ben 2,4 milioni di tonnellate di cibo dal valore di ben 15 miliardi di euro solo in Italia.

Nelle settimane del lockdown gli italiani hanno speso di più per fare scorte di cibo e hanno aumentato il loro consumo, perché stando a casa si finisce per cucinare e mangiare di più rispetto al classico pasto leggero fuori casa nella pausa pranzo. I dati forniti dall'istituto di servizi per il mercato agricolo alimentare (ISMEA) ci dicono che la maggiore domanda di prodotti alimentari soprattutto conservabili, la concentrazione degli acquisti nei supermercati e la forte crescita della spesa on line, sono state ben alimentate da un sistema produttivo capace di rispondere con un'offerta adeguata.

Sono cambiate le abitudini di acquisto: il 70% degli italiani si è affidata al supermercato o al negozio al dettaglio di fiducia, preferendo i piccoli produttori, solo il 18% ha deciso di comprare on line.

Il 34% di italiani non ha solo comprato di più, ma ha aumentato la qualità degli acquisti e forse anche questo ha fatto sì che il cibo non finisse nella pattumiera. E ha imparato a conservare meglio in frigo e in dispensa il cibo acquistato.

Con sorpresa, una ricerca condotta dall'osservatorio Waste Wather, l'osservatorio sugli sprechi creato da Last Minute Market per Expo 2015, ha descritto un decremento dello spreco alimentare.

I rifiuti domestici finiti nel secchio dell'umido hanno registrato un calo di spreco del 25% in meno rispetto al 2019. Altro elemento emerso è la diminuzione del food delivery e un aumento dell'acquisto online da agricoltori, mercati contadini, negozi di prossimità. Questo significa che sono stati comprati alimenti di base da

⁷⁰ Elena Iannelli Alimentazione e quarantena

trasformare e cucinare, come frutta e verdura, traguardo assai salutare dal punto di vista nutrizionale.

Cucinando, infatti, contribuiamo alla lotta contro lo spreco, “poiché proprio dai gesti di ogni giorno prende vita una più strutturata cultura del risparmio”⁷¹.

Sempre a proposito di spreco alimentare, anche i servizi di ristorazione collettiva, costretti a fermarsi per la pandemia, si sono trovati a fare i conti con il problema, con la necessità di gestire un numero ingente di provviste di cibo. Milano Ristorazione, per esempio, ha messo in moto la sua organizzazione per ripensare una destinazione di pubblica utilità per le provviste deperibili, evitando così lo spreco di tre tonnellate di cibo. Insalata, latticini e uova sono stati donati al Banco Alimentare e ad altre organizzazioni che si occupano di raccolta e distribuzione delle eccedenze alimentari.

Possiamo quindi affermare che gli italiani hanno scoperto il valore del cibo e danno maggiore importanza alla sua conservazione e trasformazione?

Sicuramente c'è stato un utilizzo intelligente e meno spreco di cibo. La cooperativa Erica di Alba, che opera dal 1996 nel settore della comunicazione ambientale, ha presentato nell'aprile scorso i risultati di una ricerca condotta durante il periodo del lockdown su un campione di 1000 italiani residenti in prevalenza nel nord Italia e ha fatto la fotografia di come sono cambiate le abitudini degli italiani in queste settimane. C'è stato un cambio nelle abitudini della spesa ed è cambiato cosa si acquista: il 44% compra più frutta e verdura, con un aumento del rifiuto organico e della plastica ed è aumentato il consumo di acqua in bottiglia che ha registrato un aumento del 10%. L'abitudine a fare la raccolta differenziata non ha subito modifiche. Rispetto agli stili di vita c'è stata una diminuzione dei fumatori era il 21,5% prima del confinamento e ora sono il 18,4 con un saldo negativo del 3% a favore delle donne che più numerose hanno smesso di fumare. La pandemia ha cambiato notevolmente le nostre abitudini, facendoci riscoprire una dimensione diversa della nostra quotidianità e costringendoci in pochissimo tempo a riadattare il nostro stile di vita. È stata per tutti noi una nuova opportunità di salute, che ci ha portato a modificare in meglio le nostre abitudini alimentari, limitando gli eccessi e i comportamenti alimentari errati, che possono influire negativamente sulla salute. Dobbiamo quindi, seguendo le indicazioni dell'ISS e del CREA, continuare a consumare una maggiore quota di alimenti vegetali, privilegiare l'uso di cereali integrali e bere più acqua. Cucinare di più ci gratifica e ci rilassa approfittiamone per mantenere l'abitudine acquisita di utilizzare pochi grassi e ridurre il consumo del sale, variando gli alimenti che portiamo in tavola.

Ma non ci sono stati solo aspetti positivi in questo periodo, una parte della popolazione ha accentuato anche comportamenti che vanno assolutamente modificati, facendo attenzione ai cibi grassi, ad alimenti e bevande ricchi di zucchero, ad un eccesso di carboidrati che ci possono portare a squilibrare la nostra alimentazione. Non dobbiamo esagerare nel riempire il frigo e la dispensa e non dobbiamo rendere la postazione di lavoro in smart working un tavolo pieno di snack, dolci o salati da spiluccare continuamente e soprattutto attenzione a credere che esista un integratore che possa sostituire una dieta bilanciata o che gli integratori di vitamine proteggano dal covid-19.

⁷¹ Andrea Segre Osservatorio Waste Watcher

Anche Altroconsumo ha condotto una ricerca su come sono mutate le abitudini alimentari degli italiani nel corso dell'emergenza covid-19. La rilevazione si è svolta tra il 16 e il 17 aprile 2020.

Si conferma il trend positivo, che era già emerso prima della pandemia, c'è un netto calo dello spreco alimentare (il 41% butta meno cibo) frutto della rinnovata sensibilità ambientale già emersa negli scorsi mesi a cui ora si aggiunge un'attenzione maggiore forse dovuta a un ritrovato valore dato al cibo in tempi di limitazione degli spostamenti e dei rifornimenti.

C'è un aumento delle corrette abitudini antispreco come pianificare i pasti e fare la lista della spesa (il 39% lo fa più spesso) e riutilizzare gli avanzi (il 33% lo fa più spesso).

Quanto alle differenze tra le aree del Paese, il nord est sembra un po' più attento al tema dello spreco.

La metà della popolazione ha mantenuto le sue abitudini alimentari precedenti, ma sono alte le percentuali di chi ha modificato alcuni comportamenti:

il 49% cucina più di prima, il 35% mangia di più, ma meglio. I pasti si preparano in casa, c'è infatti una riduzione degli ordini a domicilio.

Bisogna valutare se gli italiani mangiano più sano. C'è una maggiore attenzione alle etichette dei prodotti, c'è un 19% di italiani che presta maggiore attenzione, ma anche un 13% che ci sta meno attento di prima. C'è maggiore attenzione ai prezzi, il 34% presta molta attenzione e questo anche a causa delle difficoltà economiche.

Anche il rapporto #iorestoacasa dell'**Osservatorio Waste Watcher**, primo osservatorio nazionale sugli sprechi alimentari, condotto dal 29 aprile al 5 maggio con monitoraggio su 1.200 soggetti, **registra una notevole tendenza al riuso degli alimenti in cucina**. Frigoriferi pieni quindi, con 1 italiano su 3 che ha fatto spesa più spesso, ma altrettanto piena la consapevolezza relativa alla centralità della battaglia contro lo spreco alimentare che, in questi ultimi mesi, pare sia sceso a 430 grammi di alimenti gettati ogni settimana.

In questa quarantena di restrizioni, non solo i cittadini, ma anche le aziende hanno potuto mettere a fuoco il problema dello spreco alimentare e scoprire che quella che per loro è eccedenza produttiva, può essere un'opportunità per altri. Una risposta che era già lì e doveva solo trovare voce: questa crisi è riuscita, dunque, a innescare riflessioni fino a oggi non prioritarie per molte imprese, come la protezione verso i soggetti più vulnerabili e in marginalità.

Si sono attivati progetti virtuosi, come, per esempio quello di un gruppo di giovani imprenditori piemontesi che per contrastare l'enorme spreco quotidiano di pane (40 grammi in media per porzione gettata), ha lanciato un progetto di economia circolare, che trasforma il pane vecchio e invenduto in birra. **Biova Beer**, questo il nome che evoca la classica pagnotta piemontese, si avvale di una efficace rete di panificatori e contatti della grande distribuzione, da cui arriva il pane destinato a finire in bottiglia, o anche Confesercenti che ha lanciato la piattaforma BitGood contro lo spreco alimentare e soprattutto ha invitato i consumatori a orientarsi sulle botteghe di vicinato per una spesa quotidiana programmata e calcolata sul bisogno reale

Il **Banco Alimentare** non ha mai interrotto il suo lavoro e ha raccolto il forte e chiaro grido di aiuto del terzo settore, che non doveva restare solo nell'affrontare le urgenze scaturite dalla pandemia. Sono stati mesi duri, in quanto le procedure per limitare i contagi hanno determinato un allungamento dei tempi di consegna dei prodotti, nel frattempo si sono registrati il 40 per cento di nuovi poveri e si guarda

con preoccupazione ai prossimi mesi, quando le risorse per gli ammortizzatori sociali saranno venute meno e potenziali nuove situazioni di marginalità emergeranno. Il problema sembra essere la preoccupazione che il bisogno di cibo per famiglie in povertà, precari, stagionali e soggetti che normalmente traggono il proprio reddito dall'economia "informale" e che oggi sono senza lavoro, possa sfociare in rabbia sociale. E in vista di questo picco di domande che il Banco si aspetta, sarà necessario, per arginare il tracollo sociale, sensibilizzare famiglie e aziende a donare alimenti, anche approfittando dell'ultima legislazione che prevede per i privati la possibilità di dedurre fiscalmente le donazioni materiali. Ogni nuovo prodotto consentirà a onlus e fondazioni di ampliare e diversificare le razioni distribuite, nonché permettere un'adeguata alimentazione di chi è nel bisogno.

Bibliografia:

Articoli

Raffaele Borriello – Il sole 24 Ore – Coronavirus, il cibo non manca c'è l'emergenza della distribuzione ai ceti più poveri

Ilaria Castodei – Il Faro – Meno spreco alimentare durante il periodo di Coronavirus

Sitografia:

www.ilgiornaledelcibo.it – Coronavirus e spreco alimentare

www.gamberorosso.it – Lo spreco alimentare ai tempi del coronavirus, la psicosi lo alimenta ma c'è chi dà il buon esempio

www.futura.news – Isolamento e consumi: si mangia più e meglio e si beve acqua in bottiglia

www.crea.gov.it – Emergenza covid-19 – come e in cosa è cambiato il nostro rapporto con il cibo

www.epicentro.iss.it Coronavirus – stili di vita e alimentazione

www.altroconsumo.it – Coronavirus cambiano consumi e spesa

www.stateofmind.it Elena Iannelli - Alimentazione e quarantena

www.ilfoglio.it Bianca Maria Sacchetti - Più cibo meno spreco, così il lockdown ha cambiato gli italiani

Nuovo coronavirus e bambini: problemi e strategie di intervento nella gestione della salute mentale

di Maria Lucia Santoro, Barbara Brugnoli, Manuela Colangelo⁷²

Il così detto "lockdown", termine che ci ricorderà per sempre la triste epoca storica del virus SARS-Cov-2, conosciuto come Nuovo Coronavirus, secondo gli ultimi dati OMS ha costretto circa 1 miliardo e mezzo di persone in casa al fine di rallentare la diffusione di nuovi casi di infezione su scala mondiale. Tali misure tuttavia, secondo diversi studi, avranno effetti psicologici negativi di rilevante impatto su molte persone e soprattutto sui bambini, soggetti molto vulnerabili.

In particolar modo si sono evidenziati effetti più gravi sui bambini che in prima persona hanno vissuto l'esperienza traumatica di essere affetti o di essere legati a persone affette, ricoverate o nel peggiore dei casi morte a causa del SARS-Cov-2. Era già noto come la separazione dai genitori o la perdita di uno di essi durante l'infanzia possa avere effetti negativi a lungo termine sulla salute mentale dei bambini, tra cui un rischio maggiore di sviluppare disturbi dell'umore, psicosi e morte per suicidio in età adulta. [2,3] Non solo questa fascia di bambini particolarmente sfortunata ha subito o subirà rilevanti effetti psicologici negativi: dallo studio Sprang et al. emerge che fino al 30% dei bambini isolati o messi in quarantena ha soddisfatto i criteri clinici per il disturbo da stress post-traumatico. [4]

La quarantena è stata impattante sul benessere delle famiglie: i genitori hanno dovuto bilanciare la propria vita personale, il lavoro e l'educazione dei propri bambini, senza contare su alcun aiuto. Inoltre in molti casi, la quarantena ha portato ad un aumento dei conflitti tra i membri della stessa famiglia. Infine il cambiamento nel quotidiano è stato esacerbato ulteriormente dalle difficoltà economiche di ciascuna famiglia, per esempio in molte si è assistito ad una riduzione sostanziale della retribuzione o della sicurezza lavorativa dei genitori. [5]

La problematica dello stress dei genitori si ripercuote sui figli in quanto più l'adulto risulta stressato e più sarà difficile per il bambino rispondere alla nuova situazione in modo adeguato. È da evidenziare come l'esposizione alla depressione materna (il cui tasso di prevalenza è significativamente aumentato in alcuni studi su mamme di bambini da 0 a 8 anni durante la pandemia COVID-19) pone i bambini a maggior rischio di problemi di internalizzazione ed esternalizzazione, ritardi cognitivi e dello sviluppo motorio, scarsi risultati accademici. I bambini in questa situazione critica si sentono a loro volta meno compresi, reagiscono in modo aggressivo e creano un substrato familiare negativo, alimentando il circolo vizioso. [6]

A partire dall'8 marzo 2020, le scuole sono state sospese in circa 188 Paesi perché considerate possibili focolai di contagio. Il direttore generale dell'UNESCO, Audrey Azoulay, riguardo a questa nuova situazione che si è creata ha affermato: "la scala globale e la velocità dell'attuale disgregazione dell'istruzione non hanno mai avuto eguali". Queste situazioni hanno esposto i genitori ad un rischio maggiore di compromissione della propria salute mentale, soprattutto per il senso di inadeguatezza che alcuni di essi hanno provato nel loro nuovo ruolo di educatori scolastici oltre che di genitori in senso stretto. La mancanza di sostegno da parte

⁷² M.L. Santoro Pediatra , Barbara Brugnoli e Manuela Colangelo Mediche chirurghe

delle istituzioni è stata in parte la causa determinante nel provocare serie implicazioni sulla salute mentale del nucleo familiare.

Infatti il ruolo degli insegnanti non è solo insegnare, ma interagire, comprendere e fornire aiuto ai ragazzi segnalando quando possibili situazioni a rischio sociale. Ci si chiede in che percentuale i corsi online possano rappresentare una finestra di ascolto e interazione alternativa per i giovani in modo da definire nuove condotte didattiche per il nuovo anno scolastico.

Per rispondere a questo è necessario tenere in considerazione che la scuola e le interazioni sociali ad essa connessa sono importanti meccanismi di routine per i giovani con problemi di salute mentale. Le regole e le abitudini scolastiche sono fondamentali per i bambini e gli adolescenti affetti da diverse patologie, tra cui la depressione. Infatti, molti di loro hanno subito dei peggioramenti e ci saranno notevoli difficoltà di adattamento alla vita normale quando la scuola riprenderà.

Anche i bambini con esigenze educative speciali, come quelli con disturbo dello spettro autistico, sono a rischio: possono infatti diventare frustrati e irascibili quando la loro routine quotidiana viene interrotta. L'interruzione delle sessioni di logopedia e di gruppi di abilità sociale, può ripercuotersi negativamente sullo sviluppo delle competenze sociali.

In un sondaggio condotto dall'ente di beneficenza sulla salute mentale YoungMinds, che comprendeva 2111 partecipanti fino a 25 anni di età con una storia di malattia mentale nel Regno Unito, l'83% ha risposto che la pandemia ha causato un peggioramento delle loro condizioni. Il 26% ha inoltre dichiarato di non poter accedere ai servizi di sostegno per la salute mentale: gruppi di supporto tra pari e servizi faccia a faccia sono stati infatti annullati e il supporto telefonico o online può essere difficile per alcuni giovani. [7]

Questi risultati suggeriscono molte implicazioni interessanti che dovrebbero essere affrontate nell'immediato e nel futuro in Italia e, una volta definiti nel nostro Paese, essere esportati nei luoghi colpiti dalla pandemia.

Proposte

La Commissione Sanitaria Nazionale della Cina ha emesso linee guida e ha elencato strategie di intervento specifiche per i bambini messi in quarantena. Ad esempio, queste misure avevano tra gli obiettivi di aumentare il tempo di comunicazione dei bambini con i genitori; aumentare l'accesso dei bambini alle informazioni sulla malattia tramite fumetti e video; guidare i bambini a stabilire un programma di attività regolare; fornire luci notturne e piccoli regali e fornire riferimenti tempestivi agli psichiatri quando i bambini provano disagio mentale, come preoccupazione, ansia, difficoltà nel dormire e perdita di appetito.

Un esempio di prevenzione potrebbe essere fornire spiegazioni e linee guida su come si manifesta l'angoscia in diverse fasce d'età, in modo da essere riconosciuta e preventivamente curata: la parola d'ordine dovrebbe essere "capire i propri figli".

Sono state definite delle linee guida Italiane che suggerivano ai genitori di discutere e spiegar loro la situazione, dal momento che una corretta informazione su ciò che sta accadendo e le ragioni delle restrizioni che i bambini devono affrontare è fondamentale per prevenire conseguenze negative psicologiche. Quando i bambini non trovano risposte reattive alle loro preoccupazioni da parte degli adulti, possono a loro volta manifestare più angoscia, evidenziata da problemi emotivi e comportamentali, nonché disattenzione e difficoltà di concentrazione. [5]

Questo ruolo dovrebbe essere svolto anche dagli operatori sanitari pediatrici che dovrebbero però ricevere una formazione mirata, al fine di facilitare l'identificazione precoce dei problemi di salute mentale dei bambini, iniziando una vera e propria "sorveglianza post-pandemica".

Le figure a contatto con i bambini dovrebbero imparare a discernere i comportamenti anomali dei bambini, riconoscendone i campanelli d'allarme. Sarebbe inoltre utile standardizzare l'uso di strumenti di screening rapidi per la salute mentale. I professionisti dovrebbero stabilire linee guida basate su prove e facili strategie operative per far fronte ai problemi di salute mentale legati alla pandemia COVID-19 nei bambini.

La Cina dall'inizio della pandemia è già stata superata da molti Paesi per numero totale di casi. Seguendo la raccomandazione dell'OMS, un numero crescente di paesi ha imparato dall'esperienza della Cina per quanto riguarda le politiche di quarantena e gestione del contenimento del virus. Sarebbe opportuno valutare in modo coordinato e globale come rispondere al disagio mentale dei bambini messi in quarantena, prendendo in considerazione una progettazione specifica di strategie di intervento psicologico in risposta al COVID-19.

Bibliografia

- [1] Liu JJ, Bao Y, Huang X, Shi J, Lu L. Mental health considerations for children quarantined because of COVID-19. *Lancet Child Adolesc Health*. 2020;4(5):347-349. doi:10.1016/S2352-4642(20)30096-1
- [2] Santavirta T, Santavirta N, Betancourt TS, Gilman SE. Long term mental health outcomes of Finnish children evacuated to Swedish families during the second world war and their non-evacuated siblings: cohort study. *BMJ* 2015; 350: g7753.
- [3] Abel KM, Heuvelman HP, Jorgensen L, et al. Severe bereavement stress during the prenatal and childhood periods and risk of psychosis in later life: population based cohort study. *BMJ* 2014; 348: f7679.
- [4] Sprang G, Silman M. Posttraumatic stress disorder in parents and youth after health-related disasters. *Disaster Med Public* 2013; 7: 105–10.
- [5] Spinelli, M., Lionetti, F., Pastore, M., & Fasolo, M. (2020). Parents and Children Facing the COVID-19 Outbreak in Italy. Available at SSRN 3582790.
- [6] Cameron, E. E., Joyce, K., Delaquis, C., Reynolds, K., Protudjer, J., & Roos, L. E. (2020, May 2). Maternal Psychological Distress & Mental Health Service Use during the COVID-19 Pandemic. <https://doi.org/10.31234/osf.io/a53zb>
- [7] J. Mental health effects of school closures during COVID-19. *The Lancet Child & Adolescent Health* [Internet]. [citato 18 maggio 2020]; Available at: [https://doi.org/10.1016/S2352-4642\(20\)30109-7](https://doi.org/10.1016/S2352-4642(20)30109-7)

Una Riflessione sui disagi nel lavoro ai tempi del COVID 19.

di Ornella Rotino

Dopo un inverno di dolore, una primavera di inquietudine e diffidenza, di quarantena e solitudine, la lezione della pandemia porta ognuno di noi a riflessioni profonde, a camminare sulle macerie e ad affrontare ogni giorno le difficoltà che si presentano.

La crisi sociale ed economica è talmente grave che non riusciamo a percepirla, tanto ne siamo caduti dentro.

Ma quelli che sono sprofondatai nel burrone, quelli sì che se ne sono accorti, dalle loro ferite sulla propria pelle.

I Danni avuti sono tanti.

Tante le denunce in questo tempo, e tra queste, nel tempo del forzato Smart working, denunce per violenza verbale e psicologica dei titolari di azienda sulle lavoratrici, per lo più giovani, che non consentono di lavorare da remoto in maniera serena e produttiva, come il lavoro agile invece dovrebbe, arrecando loro un gravissimo disagio con conseguente riflesso sulla situazione psicofisica e morale che lede il diritto e la dignità delle lavoratrici e del lavoro stesso.

In questa situazione di gravissima emergenza sono state costrette a lavorare in casa, ben oltre 10/12 ore al giorno, nel mancato rispetto delle condizioni contrattuali, anche svolgendo mansioni esterne al proprio settore, senza riconoscimento alcuno per le ore straordinarie, anzi rinunciando a parte dello stipendio.

Oltre il **Mobbing e lo stalking sul luogo di lavoro, la violenza psicologica ha oggi un nuovo nome: lo straining**: una realtà anche italiana vissuta da oltre un milione e mezzo di lavoratori, secondo i dati Ipsel - Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro.

Condotte vessatorie, umiliazioni, mortificazioni, che lavoratrici e lavoratori devono dimostrare in un percorso giudiziale complesso e rigoroso per i presupposti richiesti e soprattutto per la difficoltà nel dimostrare il collegamento funzionale fra i singoli episodi vessatori che devono ripetersi in uno stretto arco temporale ed essere manifestazione dello stesso intento persecutorio.

Se di "mobbing" si parla spesso su giornali e tv, meno noto è il nuovo termine internazionale "**straining**" che traduce quei comportamenti che, pur non rientrando appieno nella categoria del mobbing, mostrano comunque evidenti profili illeciti meritevoli di tutela in favore delle lavoratrici e lavoratori danneggiati che si realizzano in condotte vessatorie imputabili ai titolari di azienda, superiori, colleghi che provocano un danno permanente, con conseguente riflesso sulla situazione psico-fisica e morale.

Lo straining può configurarsi **anche con una sola azione**, non continuativa nel tempo, purché i suoi effetti negativi siano duraturi nel tempo.

Sono riportati in alcune sentenze i danni da straining nei casi di violenza verbale e psicologica, demansionamento, trasferimento in condizioni disagiate, persistenti atti di disprezzo o di scherno.

La Suprema Corte di Cassazione ha riaffermato il principio per cui, nel caso in cui un lavoratore richieda il risarcimento di danni causalmente correlati ad una pluralità di condotte vessatorie imputabili al datore oppure ai colleghi di lavoro, il giudice deve comunque valutarne la rilevanza, anche se i fatti non solo legati da un comune intento persecutorio, giungendo ad una declaratoria di responsabilità del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c., per quei danni alla salute, all'immagine, alla vita di relazione, causalmente scaturiti dai singoli comportamenti lesivi (Cass. Civ. Lav. ord. 16256/2018).

I danni generati da tali condotte possono essere di **varia tipologia e gravità con** conseguenze di natura psico-fisica, come una patologia insorta a causa della vessazione subita, o puramente morale, con la possibilità di ottenere il ristoro del danno patrimoniale, dimostrando il nesso causale ossia la riconducibilità causale all'evento lesivo sofferto.

Oltre il danno già subito, la vittima di straining ha l'onere di provare dinanzi al giudicante le condotte improprie tenute dal datore o dai colleghi oppure situazioni idonee a rendere insicuro l'ambiente lavorativo. E prima ancora che dinanzi al Giudice, deve iniziare la sua azione con una diffida all'Amministrazione di cui è dipendente, con ulteriore mortificazione ed umiliazione che si aggiunge al danno ricevuto.

Inizia dunque un tempo infinito di testimonianze rese da altri colleghi, di visite mediche, di certificazioni sanitarie da cui evincere l'insorgere dei disturbi, nonché la relativa perizia medica, redatta da uno specialista, per lo più psicologo, che attesti il danno biologico ossia l'incidenza della patologia sulla capacità psico-fisica della lavoratrice o lavoratore.

Pur riconoscendo la gravissima situazione economica e politica dell'imprenditoria, servirà uno sforzo colossale di tutti per ricostruire il valore e la dignità del lavoro e dei lavoratori, perché anche la riduzione dei rapporti sociali, a partire dal lavoro, è una trasformazione antropologica che rischia di rendere donne e uomini isolati e rifugio di se stessi.

Mi auguro che questa esperienza planetaria di coinvolgimento in una immane tragedia, convinca tutti ad abbandonare quell'attitudine al delirio di onnipotenza di chi si crede proprietario del mondo.

La Violenza di genere ai tempi del Covid 19

di Maria Pia Vigilante

All'inizio di marzo 2020 si profilava all'orizzonte un pericoloso corollario che caratterizzava una situazione di convivenza forzata dei nuclei familiari a causa della pandemia, con conseguenze inaccettabili sui corpi delle donne a causa delle violenze maschili agite dai compagni, conviventi e/o mariti. Il *report* proveniente dalla Cina aveva già creato un forte allarme per le condizioni di restrizione della libertà personale e soprattutto su quanto ciò avrebbe comportato sulle famiglie che avrebbero subito un innalzamento dello stress individuale. Ciò, nell'ambito di relazioni già violente, coniugate con l'impossibilità di uscire dall'abitazione se non per ragioni di estrema necessità, ha portato ad un inevitabile inasprimento delle tensioni che si è tradotto in un incremento delle violenze maschili ai danni delle donne e dei minori, spettatori inermi.

In questo quadro, è emersa immediatamente la difficoltà dei centri antiviolenza a raggiungere le donne per aiutarle ad affrancarsi dalle violenze. L'operosità delle operatrici dei centri si è messa in moto non solo dal punto di vista dell'aiuto immediato ma anche in termini di contenimento ed elaborazione su cosa poteva accadere. Contestualmente si è assistito ad un immediato proliferare di dati sul calo delle telefonate ricevute dai centri. Immediatamente quindi i centri antiviolenza hanno deciso di cambiare le loro modalità di accoglienza, inventandosi l'accoglienza da remoto, non potendo esse stesse uscire dalle proprie abitazioni per recarsi fisicamente ai cav.

Infatti, in questo panorama, di fronte a notizie confuse sulle linee guida da adottare, i centri antiviolenza subito hanno avviato un confronto serrato, tramite le piattaforme digitali, sulle tematiche che si sarebbero presentate durante la pandemia. In Puglia, per esempio, i centri, forti del coordinamento regionale, si sono attivati immediatamente non solo fra di loro ma anche con un confronto serrato con la Regione Puglia. Di conseguenza il primo DPCM datato 8 marzo non ha trovato impreparate le operatrici dei cav.

Di conseguenza, mentre, con il DPCM dell'08.03.2020, tutta l'Italia veniva "internata" (73), i centri antiviolenza si sono organizzati per effettuare le accoglienze in favore delle donne vittime di violenza maschile da "remoto": *skype*, video chiamate, posta elettronica, *messenger*, *facebook*., ecc. Nonostante ciò, tuttavia, è stata confermata la considerevole diminuzione delle telefonate su tutto il territorio nazionale, dovuto anche dall'immobilismo provocato dalla paura. Anche la Puglia ha risentito della citata diminuzione avvenuta a livello nazionale: 102 accessi nel mese di marzo a fronte dei 171 del mese di febbraio, con 59 presa in carico delle donne rispetto alle 117 prese in carico del mese di gennaio 2020. Questo dato oltre a confermare quanto stava emergendo ha costretto le operatrici dei cav, come detto, ad interrogarsi sulle modalità da attuare per informare le donne. Molto forte è stata la campagna sia del 1522 che dei centri antiviolenza. Quest'ultimi, infatti si sono messi in moto personalmente facendo partire la campagna social "**emergenza Covid**" con la quale veniva specificato che i centri nel pieno rispetto dell'ultimo

⁷³ Utilizzo questo termine perché si tratta di una costrizione vera proprio sebbene causata per ragioni attinenti alla salute pubblica; basti pensare al linguaggio perlopiù utilizzato dai *mass media* che evocava il linguaggio utilizzato in situazioni belliche.

DPCM, erano presenti ed offrivano l'accoglienza telefonica per tutti i servizi presenti (elaborazione psicologica, assistenza legale, ecc). Successivamente ogni centro antiviolenza si è adoperato partendo con una propria campagna: Giraffa Onlus (74), per esempio, è partita con la campagna social **"la violenza non va in quarantena" noi non andiamo in quarantena**", utilizzando come *testimonial* l'attrice e monologhista pugliese **Daniela Baldassarra** e pubblicando sulla propria pagina di facebook degli appelli delle operatrici del centro antiviolenza Paola Labriola (75). Le campagne dei centri unitamente a quella del Dipartimento Per Le Pari Opportunità sul 1522 hanno raggiunto lo scopo, poiché immediatamente sono aumentate le richieste di aiuto che, in alcuni casi, hanno portato ad allontanare le donne dalla casa familiare. Come sempre accade, tuttavia, la pandemia ha fatto emergere in maniera più evidente le fragilità e le criticità del sistema, anche giudiziario, in aiuto alle donne che stenta a decollare, tanto da indurre il Procuratore della Repubblica di Trento a sostenere finalmente che non sono le donne a dover andare via da casa per recarsi nelle case rifugio, bensì i maltrattanti, evidenziando ancora una volta che le mura domestiche proteggevano dal Covid 19 ma non dai conviventi.

La fragilità del sistema giuridico è emersa anche a proposito dell'esercizio del diritto di visita genitoriale paterno; molti padri, nonostante fosse impedito di uscire per contenere l'eventuale contagio epidemiologico, hanno preteso di continuare ad esercitare il proprio diritto. A nulla sono valse le resistenze delle madri, le quali, ancora una volta hanno evidenziato che queste forzature erano finalizzate a reiterare la violenza psicologica ai loro danni.

Su questo terreno si è mossa la Commissione Femminicidio che, su richiesta dell'UDI e della rete REAMA, facente capo alla Fondazione Pangea Onlus, ha fatto richiesta di incontri con la Ministra al fine di rivedere il DPCM 08.03.2020. Tuttavia, i Presidenti di alcuni Tribunali hanno evidenziato la priorità del diritto alla salute rispetto al diritto di visita genitoriale.

Per rimanere nello specifico territoriale, la Regione Puglia si è mossa continuando il confronto con i cav per risolvere altre criticità emerse in occasione delle nuove accoglienze delle donne con i minori nelle case rifugio ove erano presenti già altre ospiti. La Regione quindi si è posta il problema di far esperire alle donne da accogliere una quarantena fiduciaria per evitare eventuali contagi fra le ospiti già presenti nelle case rifugio ovvero nelle case in semi autonomia (76). In questa occasione ha dettato inoltre delle linee guida, sugli incontri protetti riguardanti i minori prevedendo la sospensione ***"Sono sospesi fino al termine dell'emergenza sanitaria gli incontri in luogo neutro, ivi compresi gli "spazi neutri" Deve essere garantita la possibilità di chiamata e/o, solo laddove possibile, di video – chiamata"***.

La circolare regionale inoltre statuisce la sospensione, fino al termine dell'emergenza sanitaria, di nuovi inserimenti nelle case rifugio di prima e seconda accoglienza, prevedendo, nuovi inserimenti solo nelle strutture che consentono l'auto isolamento delle nuove ospiti e, per le altre la possibilità di inserirle in strutture

⁷⁴ Giraffa è un acronimo e significa Gruppo Indagine Resistenza Alla Follia Femminile Onlus, che è l'associazione che rappresento, di sole donne che si occupano di donne, vittime di violenza maschile in tutte le sue declinazioni, costituita nel 1997. Sito web www.graffaonlus.it; pagina facebook: giraffa Onlus 3. Giraffa gestisce il centro antiviolenza **"Paola Labriola"**, dedicato ad una psichiatra uccisa da un utente mentre era sul proprio posto di lavoro

⁴⁵ cfr circolare Regione Puglia

recettive (casa vacanze, b&b, ecc) attualmente chiuse, per un periodo di almeno 14 giorni *“di concerto e comunque con stretto raccordo con il centro antiviolenza che segue la donna e con l’equipe integrata multidisciplinare che segue i minori, avendo cura di garantire la massima sicurezza”*. *“Le operatrici delle case assicurano le prestazioni essenziali, nel rispetto delle norme di sicurezza previste. Nelle case rifugio è vietata la presenza notturna delle operatrici”*.

Purtroppo l’interesse governativo per la tratta degli esseri umani a fine di sfruttamento sessuale, lavorativo, vendita organi, accattonaggio, ecc, è stato meno pressante.

Il Governo, infatti, in questa materia non è assolutamente intervenuto per dettare linee guida comuni da utilizzare in favore delle donne che volevano sfuggire alle organizzazioni criminali e sottrarsi alla costrizione dello sfruttamento in qualunque declinazione esso venisse esercitato.

In questo panorama, gli enti antitratta si sono dati delle linee da seguire a tutela delle donne e delle operatrici, sospendendo, laddove non vi era la possibilità far effettuare la quarantena fiduciaria, le nuove accoglienze. Le UDS (unità di strada) hanno sospeso le uscite notturne per i vincoli di cui al DPCM, mantenendo i contatti con le ragazze da remoto e con modalità telefonica monitorando, i bisogni di queste. Dal punto di vista finanziario il Dipartimento Per le pari Opportunità, sollecitata a riflettere sulle problematiche emerse e resosi conto del lavoro e delle ulteriori spese affrontate dai cav anche per l’acquisto dei dispositivi ovvero per la sanificazione dei centri e delle case rifugio, ha pubblicato un avviso con il quale ha destinato delle risorse riguardanti appunto le spese sostenute nel periodo Covid 19 sia per il personale (che ha lavorato più rispetto le ore coperte con i finanziamenti ordinari) che per le spese di sanificazione, dispositivi, ecc. Infatti, ai centri non sono stati forniti i dispositivi di sicurezza, necessari, soprattutto, in presenza di telefonate da parte dei PS o dalle Forze dell’Ordine. Questa mancanza è stata superata con l’aiuto delle donne ospiti delle case rifugio o donne di alcune aziende che hanno realizzato mascherine lavabili, distribuite gratuitamente a tutti i centri presenti sul territorio nazionale.

Biografia delle autrici e degli autori

R. Amorevole, vive a **Bologna**, agronoma, esperta di genere, giornalista.

Si è occupata di ricerca e formazione in merito ai temi del lavoro, dell'analisi organizzativa, e degli aspetti di genere.

È stata consigliera di parità per la provincia di Bologna e per l'Emilia Romagna, responsabile di master in studi di genere e politiche di pari opportunità per l'Università di Bologna, membro del Consiglio di Amministrazione dell'Università di Bologna, attualmente ricopre l'incarico di Presidente del Quartiere S. Stefano di Bologna (centro storico, prima periferia e collina area sud). È vice presidente di Fidapa Bologna. E' autrice di articoli e saggi sul mercato del lavoro e sul lavoro delle donne, tempi ed orari delle città e tematiche di genere. **È socia fondatrice CREIS**

A. Barillà vive in **Val d'Aosta**, Laureata in Scienze Politiche, Master in Management delle politiche del lavoro e della formazione professionale e Master Perf.ET - Miglioramento delle Performance degli Enti territoriali e delle altre Pubbliche Amministrazioni.

Funzionario giuridico del Ministero della Salute, già Consigliera regionale di parità della Regione Valle d'Aosta dal 2003 al 2010, ha collaborato con il Dipartimento Pari Opportunità, con Formez e Anpal e con diversi Enti locali in qualità di esperta di politiche del lavoro e di pari opportunità. Da qualche anno si è dedicata ai temi della Prevenzione della Salute e della lotta allo spreco alimentare e collabora con il Dipartimento Prevenzione della A.U.S.L. della Valle d'Aosta.

R. Caragnano, vive a **Bari**, **Avvocata**, consulente giuridico e legislativo per enti pubblici, privati, università, associazioni datoriali e sindacali. Dottore di ricerca in *Diritto delle Relazioni di Lavoro* e Direttore Scientifico della Collana *Diritto del Lavoro, Commerciale e della Navigazione*. Academic member di: NNLE "Center for Contemporary Labour Law" di Tbilisi; ATINER e CEMA. Europrogettista e project manager. E' peer reviewer per Agenzie Europee. Esperta in gestione delle risorse umane, con un master in *Human Resources Reengineer*; specializzata in *Diritto Sanitario*. Ha esperienza pluriennale nella formazione e si occupa di profili professionali nella nautica da diporto. È stata assegnista di ricerca dell'Università di Modena; ADAPT Senior Research Fellow; redattore capo della Rivista "Diritto delle Relazioni Industriali"; Direttrice di ADAPT University Press e componente di Collane scientifiche. È stata Visiting Researcher del Centro Inter-Universitario di Berlino; consulente ISFOL e consulente della Consigliera Nazionale di Parità del Ministero del Lavoro; componente di Collegi docenti di Scuole Internazionali e Corsi di dottorato sui temi del lavoro e della innovazione, formazione e sviluppo organizzativo.

P. Colella, vive a **Lecce**, fisica di formazione, già docente di matematica e fisica, attualmente è Dirigente Scolastica dell'Istituto Tecnico Economico "A. Olivetti" di Lecce.

Dal 1998 si dedica con passione alla didattica della fisica, all'orientamento universitario ed alla formazione docenti approfondendo il tema delle problematiche di genere nella scienza e su questo tema ha pubblicato negli anni diversi saggi.

È attiva nel mondo dell'associazionismo:

fin dal 2004 nell'associazione Donne e Scienza, rappresentando l'associazione nel 2011 nel gruppo di lavoro inter Ministeriale (MIUR-Ministero Pari Opportunità) per la promozione delle pari opportunità nella scienza, nella tecnologia e nella ricerca. E' dal 2007 ad oggi, nell'associazione Professionale Proteo Fare Sapere, associazione delle professionalità della conoscenza, della quale è oggi vicepresidente Nazionale. Dal 2006 al 2010 è stata componente della Commissione pari Opportunità della Regione Puglia.

M. Di Ciommo, vive tra **Gallipoli e Lavello(Basilicata)**, laureata in Scienze Biologiche presso l'Università di Bari, dopo molti anni di insegnamento si dedica, a seguito di concorso, al coordinamento di reti di scuola e al supporto delle stesse nella fase di transizione all'autonomia.

Esperta di predisposizione, gestione e monitoraggio di progetti Europei ha collaborato, in questo ambito, con Enti di Formazione professionale e con Società europee di consulenza, ricerca e valutazione (ISMERI; SV&CO).

Attualmente si occupa della sua azienda agricola per la produzione di cereali, ortaggi e olivo.

Attenta ai problemi delle donne ha presieduto la Commissione Pari Opportunità della Provincia di Lecce. E' stata presidente della sezione di Gallipoli dell'associazione FIDAPA BPW(Federazione Italiana Donne Arti Professioni Affari) e dell'Associazione Sui Generis.

È socia fondatrice e tesoriera di CREIS.

Daniela Eronia, vive a **Foggia**, imprenditrice, è founder e CEO di CIA'T Studio srl, società di consulenza e direzione strategica nata nel 2006 (www.ciatstudio.it) associata a Confindustria. L'azienda è socia di Combo Studios srl-società di produzioni audiovisive. È project manager ISIPM-b., giornalista, Presidente del Comitato per la Promozione dell'Imprenditoria Femminile della CCIAA di Foggia, Consigliera di Amministrazione di OBR-Fondimpresa Puglia, componente - per Confindustria Foggia - della Consulta per le Parità e le Pari Opportunità del Comune di Foggia e dell'Osservatorio per la legalità, la sicurezza, il contrasto e l'emersione dei fenomeni della criminalità economica.

Tra le pubblicazioni: 2007 - "La città delle donne", prima analisi ricognitiva sull'attuazione delle politiche di pari opportunità nella città di Foggia con il patrocinio dell'Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti; 2010 - studio di fattibilità per la redazione del Piano dei Tempi e degli Spazi; 2017 - short video "Il corpo del reato" contro la violenza di genere.

Anna Maria Frasca, vive a **Bari** dal 2002, dopo essersi laureata in scienze statistiche ed economiche a Siena, specializzata in economia ed organizzazione della PA al Formez di Napoli, prestato la propria attività lavorativa come funzionaria socio-statistica-economica a Roma presso l'Ufficio legislativo dell'Ispettorato del Lavoro (prima Ministero del Lavoro). Dal 2009, presso la Direzione Regionale del Lavoro di Bari, in qualità di responsabile dei Flussi statistici regionali della vigilanza si è occupata anche di parità di genere e pari opportunità. Attualmente, riveste incarico di responsabilità di team presso ITL di Bari, impegnandosi, tra l'altro, della comunicazione, informazione e formazione delle strategie ispettive in ambito discriminatorio, nonché di statistica applicata alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro. È referente ITL Bari sulle materie antidiscriminatorie in ambito

lavoristico e delle statistiche di genere presso l'Amministrazione centrale dell'Ispettorato Nazionale del lavoro e dell'Ufficio regionale di parità della Puglia, nonché della città metropolitana di Bari. **È socia CREIS**

Luana Gualtieri, vive a **Lecce**, laureata in Medicina e Chirurgia, specialista in Ostetricia e Ginecologia, Master Universitario di 2° livello in metodologie didattiche. Medico di Medicina Generale dal 1984, medico ricercatore per la Medicina Generale, Medico Sentinella rete nazionale "Influnet". Tutor per la medicina generale dal 1998, docente Corso di Formazione Specifica in Medicina Generale (CFS MG) dal 2008, Coordinatrice didattica del CFS MG 2014-2017, Direttrice CFS MG 2018 a tutt'oggi. Presidente Associazione Italiana Donne Medico (AIDM) Lecce dal 2013 al 2019. Delegata Regionale AIDM Puglia dal 2016 a tutt'oggi. Componente comitato scientifico Nazionale AIDM. Responsabile scientifico corsi ECM ASL LE, docente corsi ECM ASL LE, relatore e moderatore congressi scientifici, responsabile scientifico di numerosi convegni ed eventi formativi ECM. Referente per Ordine dei Medici di Lecce al tavolo aziendale ASL LE per la Medicina di Genere. Referente aziendale ASL LE per i MMG al tavolo Violenza di Genere e sui minori ASL LE. Membro del direttivo ISDE Lecce. Membro della commissione ECM OMCeO Lecce, Membro della redazione Salento Medico OMCeO Lecce. **Socia fondatrice e Referente per la Medicina di Genere di CREIS**

Alessandra Lancellotti vive a **Genova**, è psicologa, psicoterapeuta e life e career coach, executive coach al servizio di piccole e medie imprese. Ha maturato esperienza anche nell'ambito della psicologia giuridica ed è stata CTU al Tribunale di Genova ed Alessandria. Esperta in relazioni familiari e divorzi collabora alla stesura del Decreto Legislativo a favore dei padri separati. Collabora a progetti di sviluppo e innovazione nelle strategie di decision making. Viene insignita nel 1990, 1991 e 2000 della medaglia al valore dal Comune di Milano per meriti culturali. Nel 1992 riceve il premio europeo "L'altra metà del mare" con il progetto "Una vela per la vita", legata alla terapia delle psicosi e delle tossicodipendenze. Ha creato le prime Scuole Genitori in Italia. **È socia fondatrice di CREIS.**

Anna Losurdo: vive a **Bari**, esercita la professione di Avvocata dal 1991 nell'ambito del diritto civile e commerciale, privilegiando il diritto di famiglia, la crisi d'impresa e da sovraindebitamento, il diritto antidiscriminatorio e la tutela delle vittime di violenza di genere.

È stata presidente del Comitato per le pari opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Bari, componente del Consiglio dell'Ordine e componente del Consiglio Nazionale Forense.

Si occupa anche di comunicazione e di linguaggio.

Nel 2017 ha fondato, con altri Avvocati e Avvocates del foro barese, il network Ora Legale *diritti & dintorni*, che tra l'altro pubblica il magazine **Ora Legale News** (<https://www.oralegalenews.it>)

Valeria Maione vive a Genova, docente di Economia del lavoro e Statistica presso l'università di Genova fino al 2014, Consigliera di parità della Regione Liguria dal 2001 al 2016. Ha rivestito altri incarichi istituzionali quali, ad esempio, Presidente del CPO UniGe e rappresentante del Rettore per le PO, Consigliera di fiducia dell'ASL3 genovese e attualmente dell'EO Ospedali Galliera (nomina "per chiara

fama”). Ha scritto numerosi saggi tra i quali: *Utilmente meravigliose. Donne manager all’Università*, Bozzi Editore, Genova, 2001 e, con Stefano Poli, *L’isola che c’è - Il lavoro in Coop Liguria tra buone prassi di conciliazione e condivisione*, FrancoAngeli, 2011; ha partecipato a ricerche nazionali e internazionali e curato testi come *Lavoro DOC - Qualità del lavoro, qualità della vita*, FrancoAngeli, 2004. E’ Presidente di *Donne in QuotAzione*, una APS nata dalle partecipanti ai Corsi universitari Donne, Politica e Istituzioni dei quali è stata responsabile scientifico per UniGe. È stata la prima donna ad occuparsi in Italia di indicatori del benessere alternativi al PIL (1979). È socia fondatrice e Vice Presidente CREIS.

Cristina Mangia, vive a **Lecce**, è ricercatrice presso l’Istituto di Scienze dell’Atmosfera e del Clima del Consiglio Nazionale delle Ricerche. Si occupa di inquinamento atmosferico ed epidemiologia ambientale. Ha pubblicato più di 70 articoli su riviste internazionali e coordinato numerosi progetti di ricerca.

L’attività di ricerca negli anni si è intersecata con l’interesse più ampio verso il rapporto scienza e società, con particolare riferimento alle tematiche ambientali e quelle di genere. Ha promosso e coordinato diverse iniziative sul tema genere e scienza mirate sia ad introdurre una dimensione di genere nei contenuti della ricerca scientifica, che ad una riflessione più ampia sulla scienza contemporanea. E’ componente del gruppo di lavoro di Medicina di Genere dell’ASL di Lecce. Presidente dell’Associazione Donne e Scienza dal 2011 al 2017, continua la sua attività nell’associazione nel gruppo genere e ambiente.

Mauro Marino vive a **Lecce**, operatore culturale, allievo e collaboratore del poeta Danilo Dolci, dal 1999 dirige a Lecce, l’attività dell’Associazione Culturale Fondo Verri dedicata allo scrittore salentino Antonio L. Verri. È giornalista pubblicista dal 2010, ha diretto il quotidiano del Salento, *Il Paese nuovo*. Impegnato sul fronte della prevenzione e della cura del disagio giovanile progetta e conduce laboratori di scrittura e di espressione creativa nell’ambito delle terapie integrate del Centro per la Cura e la Ricerca sui Disturbi del Comportamento Alimentare DSM Asl Le, in programmi di contrasto al bullismo e alle dipendenze patologiche e per la promozione della lettura e della cultura del libro nelle scuole.

In ambito teatrale ha collaborato con il Teatro Infantile di Lecce, Astragali Teatro, la Compagnia di Teatro Danza Skenè, il Teatro Valdoca di Cesena. Per i **Cantieri Teatrali Koreja** ha curato il libro **“Graffiare i muri, Cantieri Koreja, storia di un teatro”** Titivillus Mostre Editoria 2010.

È stato ideatore e curatore delle esperienze editoriali salentine: “Poet bar” di Besa editrice, “I libri di Icaro”, “L’Osservatore in Cammino”, “Spagine edizioni Fondo Verri.

Marilù Mastrogiovanni, vive a **Bari**, giornalista professionista, fonda nel 2003 il giornale d’inchiesta “Il Tacco d’Italia”, che dirige. Designata dalla direttrice generale di Unesco Audrey Azoulay quale componente della giuria a sei membri del premio mondiale sulla libertà di stampa “Guillermo Cano”. È tra i 12 esperti in diritti umani (libertà di stampa) selezionati dal Parlamento italiano per il CPT presso il Consiglio d’Europa. Docente a contratto in “Ufficio stampa, media relations” presso l’Università di Bari, autrice di inchieste investigative sulla mafia, libri, documentari, ha collaborato con i principali giornali e tv italiane ed europee. Ha vinto numerosi

premi e ha fellowship con Reporters without borders, OSCE, Anna Lindh foundation. Ha fondato il Forum of Mediterranean women journalists, giunto alla quinta edizione. **È socia fondatrice di CREIS**

Emanuela Megli, vive a **Bari**, dottore di ricerca ed esperta nei processi formativi, dal 2000 è impegnata nella consulenza Hr, Pari opportunità e Conciliazione vita lavoro. Dal 2016 si specializza su innovazione organizzativa e welfare aziendale, grazie al percorso Welflex, a seguito del quale fonderà la società M74solution. È componente della segreteria tecnica nell'organismo di valutazione e attribuzione del marchio Puglia Loves Family della Regione Puglia con il Forum delle Famiglie di Puglia e nel 2019 consegue il percorso Family Audit. Tra le sue ultime pubblicazioni esce nel 2018 il racconto narrativo "Bellezza Tradita" sulla discriminazione di genere e conciliazione vita lavoro e nel 2019 il suo ultimo libro "Suoni Familiari", di Giuseppe Laterza Editore.

G. Milano, vive a **Bari**, Ingegnere edile-architetto ed urbanista, giornalista ambientale e Segretario Generale di Greenaccord Onlus. Dopo la laurea al Politecnico di Bari e un Master nazionale di II livello sulla dimensione multi-rischio del governo del territorio, ha partecipato, attraverso un assegno di ricerca, alle attività dell'unità che, in Ispra, si occupa del monitoraggio del consumo di suolo e dei servizi ecosistemici. I temi della tutela paesaggistica e della cura dei beni comuni ecologici, incardinati nel binomio della giustizia sociale e ambientale, sono stati sempre centrali nel suo percorso professionale, ma anche associativo. E' membro del comitato scientifico dell'Istituto nazionale di Architettura (Inarch) e del direttivo della sezione pugliese dell'Istituto nazionale di Urbanistica (Inu Puglia). Per l'intensità del suo impegno sociale e per la serietà del suo lavoro di giornalista ambientale, nel 2019 ha ricevuto il premio "Sentinella nel Creato". Oggi lavora per una società del Gruppo Invitalia.

Serenella Molendini, vive a **Lecce**, laureata in filosofia, esperta di lavoro, politiche sociali di genere, diritto antidiscriminatorio e processi formativi.

Ha pubblicato numerosi saggi su tali temi, collaborando anche con la Commissione Europea Occupazione e Affari Sociali (gruppo PSE).

Ha collaborato a produrre emendamenti - come componente dello staff dell'On. Gentile Parlamentare europea (e componente Commissione Occupazione e Affari Sociali) - per Risoluzioni e Direttive Europee (in particolare la Risoluzione "Creating Labour Market condition Favourable for Work – Life Balance approvata il 13 settembre 2016 e la Direttiva 1158/2019 del Parlamento e del Consiglio Europeo relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare).

È stata docente di Filosofia e Psicologia e cultrice della materia Sociologia della devianza presso l'Università del Salento. Successivamente coordinatrice dell'Ufficio Studi e Programmazione del Provveditorato agli Studi di Lecce, dove si è occupata di formazione e aggiornamento di Dirigenti e Docenti e Progetti sperimentali.

È Consigliera Nazionale di Parità supplente presso il Ministero del Lavoro a Roma, precedentemente Consigliera Regionale di Parità in Puglia e Consigliera di Parità presso la Provincia di Lecce. Ha collaborato negli anni con il MIUR e con il Ministero del Lavoro.

È componente dell'Osservatorio GETA (Generi e Talenti presso il CNR di Roma) e del Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento.

È socia fondatrice e Presidente Nazionale di CREIS.

Monaco Francesca vive a **Milano**, laureata nel 2006 presso il Politecnico di Milano in Disegno Industriale indirizzo Moda. Ha lavorato per 5 anni nell'ufficio stile di Costume National a Milano, da dieci anni co-fondatrice del brand SALAR MILANO SRL e attualmente anche co-fondatrice del brand THEMOIRÈ. Nel 2015 ha fondato insieme a Salar Bicheranloo la società BICHMON SRL, società di consulenza sempre nel settore moda che opera principalmente nel mercato cinese. **È socia fondatrice di CREIS.**

L. Pero, L. Campagna, A. Marsala

Luciano Pero, vive a **Milano**, Docente Mip Politecnico di Milano, partner della società Meta Governance & Innovation Studio di Milano

Luigi Campagna, vive a **Milano**, Professore a contratto di Sistemi Organizzativi Politecnico di Milano, partner della società Meta Governance & Innovation Studio di Milano

Antonella Marsala, vive a **Roma**, Dirigente Anpal Servizi, esperta politiche del lavoro e welfare già Project Manager progetto LaFemme ed EquiPe.

È socia fondatrice CREIS

Raffaella Patimo, vive a **Bari**, Ricercatrice e docente di Economia del lavoro e Economia dell'integrazione europea all'Università di Bari; ha conseguito laurea in economia e commercio e dottorato di ricerca in Economia della popolazione e dello sviluppo presso l'Università di Bari e un Master in Studi economici europei presso il College of Europe. È stata Fulbright Distinguished Scholar presso l'Università di Pittsburgh, Pennsylvania, USA e Fellow presso il Centro Studi Europeo della stessa Università. È stata visiting professor per molti anni in Albania e ha insegnato economia del lavoro e integrazione economica dell'UE in altri paesi europei (Repubblica Ceca e Polonia). I suoi principali interessi di ricerca riguardano temi del mercato del lavoro e questioni economiche dell'UE in una prospettiva di genere e di sostenibilità. **È socia CREIS.**

Arianna Pitino, vive a **Genova**, insegna Istituzioni di diritto pubblico, Migration Law e Diritto delle pari opportunità nell'Università di Genova. Tra i suoi interessi scientifici vi sono i diritti fondamentali (anche in prospettiva extra-statale), l'eguaglianza di genere e la disciplina dell'immigrazione in Italia. Tra i suoi scritti, si segnala la monografia *Gli stranieri nel diritto pubblico italiano. Profili attuali della parità di trattamento con i cittadini tra Stato, autonomie e Unione europea* edito da Giappichelli nel 2018. **È socia CREIS**

Ornella Rotino vive a **Lecce**, laureata in Giurisprudenza a Bari, abilitata innanzi alle Magistrature Superiori. Avvocata del Foro di Lecce, specializzata in diritto di famiglia, civile e societario. Ha conseguito un Master presso Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, in Mediazione Familiare e di Impresa.

Dal 2015 al 2019 ricopre la carica di Presidente del Comitato Pari Opportunità presso l'Ordine degli Avvocati di Lecce.

Ha partecipato attivamente alla realizzazione della Rete CPO Regionale e Nazionale, a corsi di formazione, a protocolli e progetti col Ministero di Giustizia, con la Consigliera di Parità, con la Commissione pari opportunità del CNF e del

Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei Ministri sulle politiche di genere, sul legittimo impedimento, sulla conciliazione vita lavoro.

È attualmente componente della Commissione dell'Ordine Forense sulla disabilità e del Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento.

Massimiliano Ruzzeddu, vive a **Roma**, sociologo da oltre vent'anni, da dieci come ricercatore presso l'Università Niccolò Cusano. Si occupa di epistemologia delle scienze sociali, di teoria sociale, di movimenti di protesta e di innovazione- sempre da un punto di vista qualitativo. Per motivi personali, affettivi e ideali è sempre stato interessato alla questione di genere, ma questa è una delle rare occasioni in cui ha potuto usare il background professionale in quest'ambito. **È Socio fondatore CREIS.**

Maria Lucia Santoro, vive a **Lecce**, Medico Pediatra convenzionata per la Pediatria di famiglia Asl Lecce dal 1995. Socia fondatrice CREIS Presidente AISAS (Associazione Italiana Salute Ambiente Società).

Vice Presidente AIDM (Associazione Italiana Donne Medico) sezione provinciale Lecce. Componente direttivo ISDE sezione Salento.

Organizzatrice Responsabile scientifica e Relatrice di numerosi Congressi Medici accreditati ECM, alcuni patrocinati dal Ministero della Salute. Ha partecipato come referente FIMP alla Prima giornata della Salute della donna e al Fertility Day organizzati dal Ministero della Salute.

Ha ricevuto il Premio "Regaliamo Salute" Prima edizione Società Italiana Pediatria Preventiva Sociale per l'impegno educativo nei riguardi delle nuove generazioni, grazie alla costituzione e coordinamento di Network " Genitori, Medici, Psicologi, Educatori e bambini". **È socia fondatrice CREIS e Referente Ambiente.**

Maria Pia Vigilante, vive a **Bari**, avvocatessa, esercita anche davanti alle Corti Superiori. Si occupa da circa 30 anni delle discriminazioni e delle violenze maschili ai danni delle donne sia in campo civile che in campo penale.

È presidente di Giraffa Onlus e coordinatrice dell'Associazione "Apollodoro di Damasco" con sede in Damasco ed in Italia. Fa parte della Task Force regionale in Puglia, in qualità di referente dei centri antiviolenza pugliese. Fa parte della Commissione Femmicidio ed è inserita nel gruppo delle avvocate dell'UDI (Unione Donne in Italia) e della rete Reama della Fondazione Pangea Onlus.

***Volume a cura dell'Associazione di Promozione Sociale
CREIS - Centro Ricerca per l'Innovazione Sostenibile
eBook "Per una Ri-costruzione post Covid 19. Idee in movimento"
ISBN 9788896286241***

***Editrice Idea Dinamica scrl-cooperativa di giornaliste e giornalisti
Via G. Murat n°80, 70123 Bari
Tel. 080 -5221134, cell. 3939801141
info@ideadinamica.com
p.IVA 04000910754***

pubblicato il 22 luglio 2020

Prezzo € 5.00