



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**La legislazione europea a tutela del lavoro
femminile e l’impatto del covid-19**

**European legislation to protect women’s
work and the impact of covid-19**

Relatore:
Prof.ssa Paola Catalini

Rapporto Finale di:
Aurora Muscolini

Anno Accademico 2020/2021

INDICE

INTRODUZIONE	2
CAPITOLO 1: L'EVOLUZIONE DEL LAVORO FEMMINILE NELLA STORIA	4
LE PRIME TUTELE DEL LAVORO FEMMINILE	5
LEGGI DI TUTELA DELLA PARITA' E DELLE PARI OPPORTUNITA'	6
LA LEGISLAZIONE DEGLI ANNI 2000	9
LA RIFORMA FORNERO	12
CAPITOLO 2: IL LAVORO FEMMINILE IN EUROPA.....	15
IL TRATTATO DI ROMA.....	17
IL GENDER MAINSTREAMING E IL TRATTATO DI AMSTERDAM	21
QUINTO PROGRAMMA D'AZIONE COMUNITARIO PER LA PARITA' DI OPPORTUNITA'	23
LA CARTA PER LE DONNE	24
EUROPA 2020	26
CAPITOLO 3: L'IMPATTO DEL COVID-19 NEL LAVORO FEMMINILE.....	28
I NUMERI CONSEGUENTI AL COVID-19	29
IL RECOVERY PLAN	34
CONCLUSIONI	38
BIBLIOGRAFIA	40
SITOGRAFIA.....	41

INTRODUZIONE

Il grande processo di sviluppo economico e tecnologico ha portato ad un continuo ampliamento dei diritti civili e alla conseguente richiesta di superamento delle disparità di genere nell'accesso al mondo del lavoro.

Sempre più negli ultimi tempi si parla di discriminazione del lavoro femminile, infatti nonostante siamo nel XXI secolo, continuiamo ad assistere a situazioni di disparità.

Uno dei principali problemi da affrontare è riuscire a conciliare lavoro e famiglia, di fatto però le donne hanno sempre svolto lavori di sostentamento gratuiti o che si traducevano in denaro.

A partire dal secolo XIX, per descrivere la situazione del lavoro femminile, occorre prendere in considerazione quattro elementi principali che vanno a riconoscere alle donne la piena legittimità a svolgere un'attività lavorativa salariale extra domestica. La condizione giuridica e la libertà delle donne dipendevano in primo luogo dalla collocazione rispetto al gruppo familiare e in secondo luogo dalla differenza tra fratelli maschi e femmine, dove quest'ultime ricevevano molto meno rispetto ai primi.

Il terzo punto riguarda la compromissione della moralità femminile o del sentimento materno per la presenza delle donne nei luoghi di lavoro.

Con riguardo all'ultimo punto possiamo dire che non c'era alcun tipo di riconoscimento al "diritto al lavoro" per le donne.

Solo recentemente queste ultime hanno tentato di costruire nuove identità ribellandosi agli stereotipi consolidati delle società maschiliste.

L'obiettivo fondamentale non era tanto la completa omologazione del lavoro maschile a quello femminile, ma piuttosto all'opposto, cioè quello più complesso della "valorizzazione delle differenze".

Si andavano a promuovere le potenzialità delle donne senza però costituire privilegi che risultassero discriminatori per gli uomini.

Con questo elaborato andrò ad analizzare l'evoluzione storica del lavoro femminile, mettendo in risalto i diversi progressi e i diversi tentativi da parte degli Stati nel ridurre le disparità di genere.

Tratterò infine le conseguenze del contesto storico attuale, influenzato dalla recente pandemia Covid-19, che è andata a peggiorare ulteriormente la condizione lavorativa delle donne.

CAPITOLO 1: L'EVOLUZIONE DEL LAVORO FEMMINILE NELLA STORIA

Fin dai tempi più remoti la divisione sessuale dei ruoli era intrinsecamente legata sia alla struttura familiare che alla tipologia di produzione, principalmente agricola. La posizione sociale e lavorativa della donna, infatti, era fortemente condizionata dalla divisione dei ruoli all'interno della famiglia, poiché quest'ultima rappresentava l'unica unità produttiva principale.

Dalla seconda metà dell'Ottocento i processi di industrializzazione tendono ad accentuare la divisione del lavoro tra occupazione domestica non retribuita e occupazione extradomestica retribuita.

Accanto al lavoro agricolo si vengono a creare nuove possibilità di lavoro per le donne, che però si imbattono in situazioni di discriminazione.

Negli anni, diversi sono stati i passi compiuti per ridurre tale disparità: si possono infatti individuare cinque tappe fondamentali, costituite dalle principali leggi emanate nei diversi periodi storici:

1. Anni '900: legge Carcano e Costituzione;
2. Leggi di tutela della parità e delle pari opportunità;
3. Anni 2000 e Codice delle pari opportunità;
4. Riforma Fornero.

LE PRIME TUTELE DEL LAVORO FEMMINILE

Con la legge Carcano del 1902 si ha una prima regolamentazione riguardo il lavoro femminile; infatti, viene imposto il divieto per le donne di lavorare nei sotterranei o praticare lavori insalubri e pericolosi con un limite massimo di 12 ore.

Riguardo al congedo per maternità occorrerà attendere ancora qualche anno poiché la legge Carcano¹, nonostante avesse introdotto per la prima volta il “congedo di maternità”, prevedeva solamente un mese di astensione obbligatorio dal lavoro dopo il parto, nel quale la donna non riceveva alcuna retribuzione né tantomeno le era garantita la conservazione del posto di lavoro; inoltre, tale congedo poteva essere applicato soltanto alle donne che lavoravano nel settore industriale.

Le principali leggi sul lavoro femminile vengono emanate durante il periodo corporativo, in particolar modo con la legge n. 1347 si estendeva il congedo di maternità al periodo precedente il parto, si imponeva il divieto di licenziamento della lavoratrice e l'assicurazione obbligatoria di maternità. È proprio con l'ingresso della Costituzione Italiana, in particolare con l'art. 3², che vengono poste

¹ Legge Carcano, art. 6: “Le puerpere non possono essere impiegate a lavoro se non dopo trascorso un mese da quello del parto, e in via eccezionale anche prima di questo termine, ma in ogni caso dopo tre settimane almeno quando risulti da un certificato dell'ufficio sanitario del comune di loro dimora abituale, che le condizioni di salute permettono loro di compiere, senza pregiudizio, il lavoro nel quale intendono occuparsi.”

² Costituzione Italiana, art.3: “Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”

le basi per una rottura con il passato, si inizia infatti a parlare di parità di genere e del compito dello Stato di far sì che la libertà e l'uguaglianza tra cittadini venisse rispettata.

Si entra ancor più nello specifico della tutela femminile con l'art. 37 che obbliga alla parità salariale per uomini e donne aventi lo stesso ruolo lavorativo.

Con la legge n. 860/1950 si torna a parlare della tutela delle donne in gravidanza, con l'introduzione del divieto di licenziamento dall'inizio della gestazione fino al primo anno di vita del bambino e il divieto di far praticare lavori pesanti, pericolosi o insalubri alle donne in gravidanza, con la possibilità di adibirle ad altre mansioni. Nel 1963 viene abolita la "clausola di nubilato", ossia il licenziamento delle lavoratrici madri in conseguenza del matrimonio, poiché questa clausola era molto frequente nei contratti di lavoro.

LEGGI DI TUTELA DELLA PARITA' E DELLE PARI OPPORTUNITA'

Importante sarà il successivo passaggio, con la legge n. 903 del 1977, dalla "tutela alla parità" nei confronti dell'altro sesso durante le dinamiche precedenti e successive alla stipulazione del contratto di lavoro.

L'articolo 1 della suddetta legge afferma che: "E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli

della gerarchia professionale”³, in particolare pone l’attenzione sul periodo di prova nel quale il licenziamento del lavoratore, originato da motivazioni discriminatorie, è da considerarsi invalido.

Un’altra deroga è prevista all’art. 5, inerente al lavoro notturno, che risultava vietato per le donne dalle ore 24 alle 6 nelle aziende manifatturiere e artigianali.

La legge n. 903 fa anche riferimento al diritto di famiglia, riconoscendo piena parità tra i coniugi con importanti e specifici riferimenti alle loro posizioni di lavoro: ad entrambi, infatti, viene riconosciuta la possibilità di contribuire al mantenimento e al sostentamento della prole e riconosce ad entrambi, con le stesse condizioni e modalità, le varie maggiorazioni come ad esempio gli assegni familiari.

Anche al padre viene riconosciuto il diritto di assentarsi dal lavoro con lo stesso trattamento economico della madre, in sostituzione della donna lavoratrice o nel caso di affidamento esclusivo dei figli.

Infine, altro punto importante di questa legge, è rappresentato dall’art.13 il quale dà il diritto alla donna a tutelarsi in caso di discriminazioni derivanti dal sesso chiedendo l’annullamento di quegli atti volti a privilegiare l’uomo, come ad esempio promozioni e ruoli di gestione.

Con la legge 125 del 1991 due sono gli elementi sul piatto della bilancia: la promozione dell’uguaglianza da un lato e la tutela della differenza dall’altro.

³ Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana

Tale legge, discostandosi nettamente dall'esperienza passata, diviene fautrice dell'uguaglianza sostanziale, da qui l'adozione di trattamenti differenziati per sesso, concretizzando la parità di chance nell'accesso e nello svolgimento dell'attività lavorativa.

È stato così istituito un “Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici”, affiancato dai Consiglieri di Parità, con lo scopo di assicurare il rispetto delle previsioni normative e di controllare che i principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione vengano attuati per donne e uomini nel lavoro.

In caso di eventi di discriminazione inerenti al disparate impact⁴, il datore di lavoro deve dare prova di aver adottato un piano di azioni positive. Queste ultime possono essere identificate come misure concrete, dirette ad assicurare alle donne pari opportunità di inserimento sociale, economico e politico, combattendo le forme di discriminazioni dirette e indirette di cui sono sempre state vittime e consentendo la predisposizione di un ambiente e di condizioni di lavoro ad esse favorevoli.

Con la legge 125 viene ulteriormente ad affinarsi il concetto di “discriminazione”, visto come qualsiasi comportamento che produca un effetto pregiudizievole.

Viene posta però l'attenzione sul concetto di discriminazione indiretta, relativo ad “ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che

⁴ La discriminazione per impatto disparato si riferisce a politiche (spesso politiche occupazionali) che hanno un effetto indesiderato e non intenzionale sui membri di una classe protetta.

svantaggio in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno e dell'altro sesso e riguardino i requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa”⁵.

Ciò ricorre in tutti casi in cui vengono ad esempio adottati dei criteri di scelta destinati ad incidere in modo diverso e non imparziale su lavoratori e lavoratrici.

LA LEGISLAZIONE DEGLI ANNI 2000

Ci troviamo oggi in una nuova visione della società, nella quale vi è il superamento dei ruoli a favore di una struttura familiare che vede sia l'uomo che la donna impegnati nel lavoro produttivo ma anche nell'attività di cura⁶.

In vista di questo, vengono introdotti i “congedi parentali”⁷ con lo scopo di favorire un coinvolgimento maggiore dei padri nella cura dei figli, poiché quest'ultimi non sono una responsabilità esclusiva delle madri ma un “impegno” da condividere: si inizia così a parlare di genitorialità.

Vengono inoltre coinvolti maggiormente gli enti regionali e locali nel riorganizzare i tempi delle città per promuovere azioni positive per la conciliazione della famiglia e del lavoro.

⁵ Legge 125/1991, Articolo 4, comma 2

⁶ “Diritto del lavoro”, Ballestrero-De Simone, 2009

⁷ Legge 8 marzo 2000, n.53: “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempo delle città” – Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

È proprio in questo periodo che assistiamo all'introduzione dei contributi a fondo perduto per le imprese che presentino progetti per l'introduzione di flessibilità delle prestazioni lavorative, come ad esempio: orari flessibili, lavoro a domicilio, telelavoro, turni flessibili ma anche voucher baby-sitter e sostegni per gli asili nido. Questi cambiamenti di passo nei ruoli familiari spingono il legislatore a disporre un "Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità"⁸ che rappresenta un passo avanti verso la promozione e protezione della famiglia; si assiste ad una ventata nuova in materia di lavoro femminile e redistribuzione di ruoli e responsabilità in famiglia. Si centra l'attenzione verso i figli, specie se minori, con l'introduzione di assenze obbligatorie, astensioni facoltative e assenze per malattia del figlio.

Nel 2006 con il D. Lgs. n. 198 vengono raccolti ed organizzati tutti i provvedimenti e le normative esistenti nella legislazione italiana, in materia di parità e pari opportunità. Tale decreto legislativo prende il nome di "Codice delle pari opportunità", raccoglie in un unico testo ben 11 leggi e si compone di 59 articoli.

L'obiettivo è quello di diffondere nel modo più semplice le regole e le prescrizioni in materia di tutela del lavoro femminile.

Il provvedimento si suddivide in quattro libri con le stesse finalità rispetto alle precedenti legislazioni, ma identificate in modo più dettagliato.

⁸ D.lgs n.151 del 2001

Il I libro si occupa delle pari opportunità tra uomo e donna, dove troviamo le norme che disciplinano il funzionamento di diversi organismi tra cui la Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratrici e lavoratori, istituito presso il Ministero del Lavoro, ed il Comitato per l'imprenditoria femminile, operante presso il Ministero delle Attività Produttive, con compiti di indirizzo, informazione e promozione di ricerca sull'imprenditorialità femminile.

Il II libro tratta della parità di opportunità nei rapporti etico-sociali, dove troviamo un richiamo ai rapporti tra coniugi disciplinati dal Codice civile ed alla normativa sul contrasto della violenza nelle relazioni familiari.

Il III libro cita le pari opportunità nei rapporti economici, ossia le discriminazioni nel lavoro basate sul sesso di appartenenza (in relazione alle assunzioni, retribuzioni, prestazioni previdenziali, divieto di licenziamento a causa di matrimonio), la promozione delle pari opportunità con azioni positive, i relativi finanziamenti nel lavoro e la flessibilità dell'orario lavorativo con azioni a sostegno dell'imprenditoria femminile.

Il IV libro tratta dell'accesso alle cariche elettive dove sono riportate le norme sull'accesso alla carica di componente del Parlamento Europeo, più note con la definizione di quote rosa.

LA RIFORMA FORNERO

Alla legge n. 92/2012, conosciuta dai più come “Legge Fornero” va sicuramente riconosciuto il merito di aver promosso delle normative a tutela delle donne.

L'art. 4, commi da 8 a 12, dispone, in favore dei datori di lavoro che assumono una donna, la possibilità di beneficiare di uno sgravio contributivo del 50% dei contributi a proprio carico, si tratta di sgravi contributivi che però, nonostante siano riferiti a un ampio ambito soggettivo e siano molto “convenienti”, risultano poco utilizzati dalle aziende.⁹

Sempre nell'art.4, con i commi dal 17 al 26, vengono introdotte misure sperimentali come i voucher per il pagamento dell'asilo nido e delle baby sitter e viene affrontata la pratica delle c.d. “Dimissioni in bianco”, ossia quei documenti che venivano fatti firmare al momento dell'assunzione e che davano al datore di lavoro la possibilità di interrompere il rapporto in qualsiasi momento, anche in caso di gravidanza della lavoratrice. Per ovviare a ciò vengono così introdotti degli obblighi procedurali per la convalida amministrativa delle dimissioni presentata dai dipendenti.

La Legge Fornero viene principalmente ricordata però, per le novità introdotte al sistema pensionistico, come l'estensione del calcolo contributivo, la ridefinizione delle tipologie pensionistiche erogate dal sistema previdenziale italiano e

⁹ “Incentivi alle assunzioni rosa: le opportunità “dimenticate” dalle imprese” – Riccardo Pallotta, 2 dicembre 2019 (www.iposa.it)

l'incentivazione per la prosecuzione dell'attività lavorativa fino ai 70 anni, introducendo nuovi coefficienti di trasformazione per il calcolo contributivo.

Anche se molto criticata, le analisi prodotte negli ultimi anni sugli effetti innescati dall'aumento dei requisiti minimi di età e anzianità contributiva, continuano a dare riscontri positivi, portando ad un aumento del tasso di partecipazione lavorativa per i soggetti di mezza età, in particolar modo della componente femminile, che ha visto aumentare di almeno 200mila unità il numero di donne attive¹⁰.

Successivamente alla Riforma Fornero, il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il decreto attuativo del Jobs Act che disciplina le misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro.

Interessante è il congedo obbligatorio di maternità, al fine di favorire il rapporto madre-figlio senza rinunciare alle tutele della salute della madre, le quali potranno usufruire del congedo parentale.

Anche le madri iscritte alla Gestione Separata INPS saranno maggiormente tutelate, infatti il mancato versamento dei contributi da parte del committente non metterà a rischio la fruizione dell'indennità di maternità.

La delega prevede in primo luogo l'estensione del diritto al congedo di maternità a tutte le categorie di donne lavoratrici, allargando il principio dell'automaticità per

¹⁰ “Pensioni, con la riforma Fornero non solo esodati. Sul mercato del lavoro 200mila donne in più”
- Davide Colombo – 12 febbraio 2021

cui all'Inps è imposto di pagare la prestazione alle lavoratrici parasubordinate anche nel caso in cui il datore non abbia versato i contributi.

Il Jobs Act introduce inoltre “l'integrazione dell'offerta di servizi per l'infanzia”, proponendo di rispondere alla carenza di servizi con una crescente integrazione pubblico-privato, valorizzando le reti territoriali e l'offerta di servizi per l'infanzia forniti dalle aziende e dai fondi.

In Italia nascono pochi bambini, in particolar modo da quando è entrato in vigore il Jobs Act, poiché la cancellazione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori¹¹, che prevedeva il diritto ad essere reintegrato per chi fosse stato licenziato senza giusta causa da un datore con almeno 15 dipendenti, ha influito notevolmente sulla natalità.

La riforma ha sostituito questa tutela forte con un indennizzo in denaro; infatti, mandare a casa un addetto è diventato molto meno costoso e i lavoratori si sentono meno sicuri.

¹¹ Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. [...]

CAPITOLO 2: IL LAVORO FEMMINILE IN EUROPA

Nell'Unione Europea, in media il tasso di occupazione delle donne rispetto agli uomini è molto più basso: rispettivamente 63% per le prime e il 74% per questi ultimi, come si può vedere nel grafico sottostante¹².

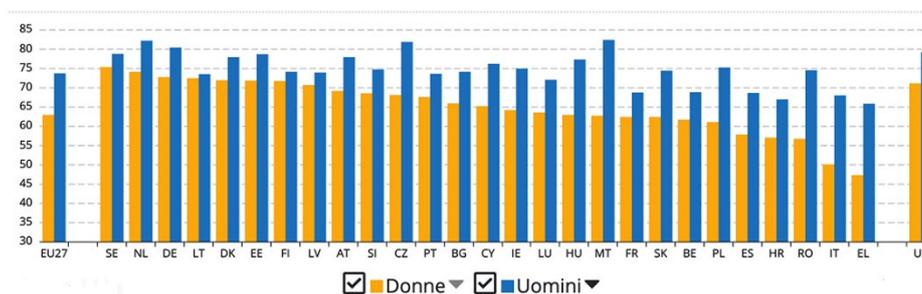


Figura 1: DATI ISTAT 2019

È interessante notare che questo divario aumenta con l'aumentare del numero dei figli, dove possiamo osservare che l'occupazione femminile diminuisce maggiormente.

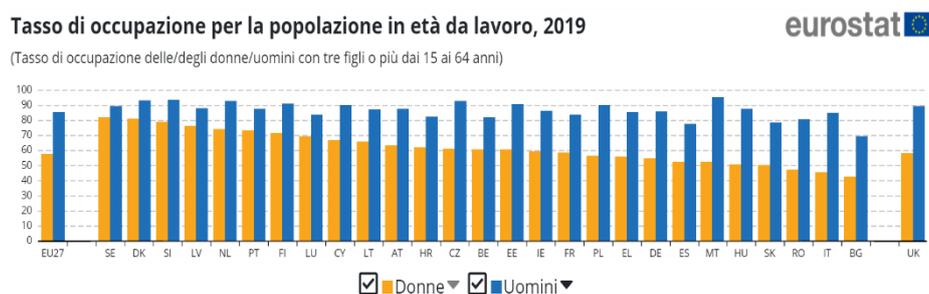


Figura 2: DATI ISTAT 2019

¹² Dati Istat riferiti al 2019

La scelta che molto spesso viene adottata come compromesso per conciliare la vita lavorativa e quella familiare è data dal part-time, ovviamente in modo non uniforme; infatti, troviamo impiegati in questa tipologia di lavoro un 30% femminile e soltanto un 8% maschile.

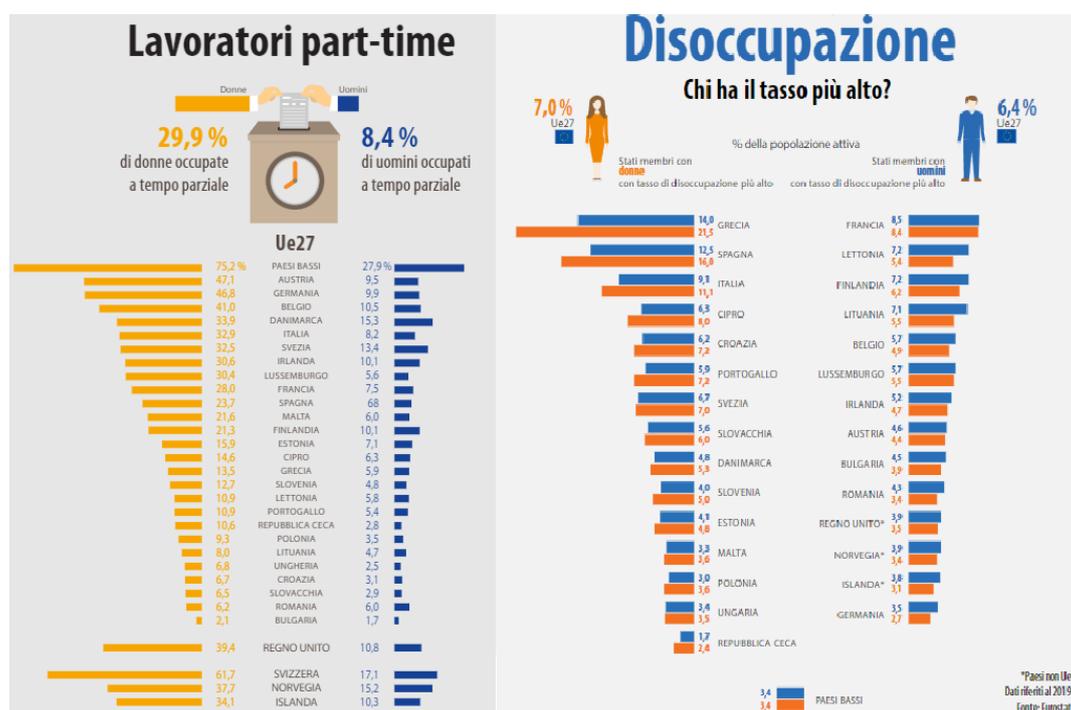


Figura 3: DATI ISTAT 2019

Si nota inoltre che le donne si trovano a ricoprire, nella maggior parte dei casi, posizioni inferiori rispetto agli uomini, ricevendo a loro volta anche una retribuzione minore.

Nel corso degli anni più volte è stata richiamata l'attenzione del legislatore riguardo al tema della parità e delle pari opportunità tra i sessi nel lavoro, portandolo ad intervenire a livello comunitario per regolamentare questo delicato rapporto.

In tutti i paesi del contesto europeo sembra ormai essere stata raggiunta una certa omogeneità a livello normativo, anche se in alcuni paesi tale scopo è stato raggiunto in anticipo rispetto ad altri, attraverso l'adozione di una disciplina giuridica sulla parità di trattamento. Pur essendo presenti interventi rilevanti, soprattutto in materia di parità retributiva, manca fino agli anni Ottanta una regolamentazione completa del rapporto uomo-donna nel lavoro, tale mancanza negli anni successivi viene però colmata da diversi interventi Comunitari.

IL TRATTATO DI ROMA

Nel 1957 viene firmato a Roma un trattato, che prende appunto il nome di “Trattato di Roma”, istitutivo della Comunità economica europea (CEE).

Gli stati firmatari convennero sulla necessità di tutelare e migliorare le condizioni di vita dei lavoratori e delle lavoratrici, al fine di consentire la loro pianificazione nel progresso e l'armonizzarsi dei sistemi sociali.

Nell'articolo 119 si stabilisce l'obbligo per gli stati membri di rispettare il principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per la stessa mansione. Tale articolo fu poi modificato con l'art. 141 del Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997¹³.

¹³ “Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo...”.

In realtà l'entrata in vigore del Trattato Cee non produsse alcun cambiamento negli stati membri; infatti, a metà degli anni Settanta la differenza di retribuzione tra i sessi era ancora molto elevata.

Così nel 1973 la Commissione Europea definì il primo programma d'azione sociale, approvato dal Consiglio dei ministri, con la prima risoluzione nel 1974, dove vennero approvate quattro Direttive:

5. Direttiva 75/117 per il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di applicazione del principio di parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile;
6. Direttiva 76/207 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;
7. Direttiva 78/7 per l'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale;
8. Direttiva 86/378 per l'attuazione del principio della parità tra uomini e donne nei regimi professionali e di sicurezza sociale.

Per quanto riguarda le prime due Direttive si vanno ad analizzare dei punti considerati di grande importanza per il contesto europeo e soprattutto per gli Stati membri, chiamati a recepirli nel loro ordinamento.

L'art.1 della direttiva 75/117 stabilisce che: "Il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto

dall'articolo 119 del trattato, denominato in appresso «principio della parità delle retribuzioni», implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni», ovvero sta ad indicare che la determinazione delle retribuzioni deve avvenire sulla base di principi comuni per gli uomini e per le donne.

L'art.2 afferma a sua volta che: “Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti i lavoratori che si ritengano lesi dalla mancata applicazione del principio della parità delle retribuzioni di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo ricorso ad altre istanze competenti”.

In merito ai suddetti articoli sono sorti numerosi problemi riguardanti i casi di discriminazione indiretta, di concetto retributivo (carente nel cogliere le diverse fattispecie della vita lavorativa) e di lavoro di “valore uguale”.

Ecco che gli organismi comunitari si sono resi conto della necessità di una disciplina più ampia e articolata avanzando la proposta di una nuova regolamentazione, da cui è scaturita la Direttiva 76/207.

Quest'ultima afferma che non sono contemplate eccezioni riguardo la parità di trattamento, ma gli Stati membri hanno la facoltà di stabilire alcune attività lavorative per le quali sarebbe indispensabile l'appartenenza ad uno o all'altro

sesso; infatti, secondo l'art. 9¹⁴, deve essere effettuata un'analisi iniziale al fine di individuare le attività che richiedono questa distinzione.

Nel corso degli anni troviamo un'ulteriore serie di direttive su tale tema che vanno ad affrontare più nello specifico alcune problematiche come: la parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici nelle attività autonome, la parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica delle persone e la parità di trattamento su occupazione e condizioni di lavoro, sulle modalità di accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale.

Si può dire quindi, che lo scopo della comunità europea risiedeva principalmente nel sensibilizzare l'attenzione dei paesi membri sulla disparità tra lavoro femminile e maschile.

Le direttive comunitarie degli anni Settanta hanno portato alla definizione di un concetto di uguaglianza meramente di tipo formale, risultando sufficiente a reprimere le discriminazioni con diretto riferimento al sesso del lavoratore, ma inadeguate a reprimere discriminazioni contro le donne afflitte da situazioni di segregazione occupazionale-professionale.

¹⁴ Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro trenta mesi a decorrere dalla notifica e ne informano immediatamente la Commissione [...].

Gli Stati membri esaminano periodicamente le attività professionali di cui all'articolo 2, al fine di valutare se sia giustificato, tenuto conto dell'evoluzione sociale, mantenere le esclusioni in questione. Essi comunicano alla Commissione i risultati di tale esame.

Gli Stati membri comunicano inoltre alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che essi adottano nella materia disciplinata dalla presente direttiva.

Al fine di puntualizzare determinati obiettivi per la realizzazione della parità di trattamento e delle pari opportunità, la Commissione delle Comunità europee ha elaborato dei programmi d'azione, indicativi per tre periodi dal 1982 al 1995.

Tali azioni positive sono state attuate al fine di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa, promuovere l'occupazione mista, eliminare gli effetti negativi per le donne che lavorano o che stanno cercando un'occupazione e incoraggiare la partecipazione delle donne ad attività lavorative nelle quali sono attualmente sottorappresentate.

IL GENDER MAINSTREAMING E IL TRATTATO DI AMSTERDAM

È solo a partire dagli anni 90 che l'Unione Europea si mostra particolarmente attiva sia a livello internazionale che europeo nel perseguire l'attuazione del principio di non discriminazione.

Gli anni precedenti si sono caratterizzati soltanto per un primo approccio da parte delle istituzioni comunitarie al tema della parità di trattamento tra uomini e donne.

Il gender mainstreaming fu individuato a Pechino nel 1995 come strumento principe per il superamento delle disuguaglianze di genere.

La Commissione europea lo introdusse nel 1996 come strategia indispensabile per garantire la parità.

Il termine gender mainstreaming letteralmente significa “entrare nella corrente principale”¹⁵ e viene utilizzato per indicare che le pari opportunità non costituiscono un problema a sé, ma sono parte della democrazia ed equità sociale con la consapevolezza che le politiche possono avere impatto diversificato a seconda del genere.

Il gender mainstreaming è ormai considerato un ciclo complesso che riguarda la pianificazione di leggi e politiche, la loro attuazione e la verifica di come funzionano una volta attuate, alla base c'è l'ambizione di garantire che gli interessi di uomini e donne siano equamente tenuti in considerazione.

Il riconoscimento formale del gender mainstreaming avviene con il Trattato di Amsterdam del 2 ottobre del 1997, firmato dagli allora 15 paesi dell'Unione Europea.

Secondo il primo ministro neerlandese, Wim Kok, tale trattato "spiana la strada a un'Europa allargata e più forte"¹⁶.

Tuttavia, nonostante varie critiche, si è convenuto che il trattato aveva consentito dei progressi, per esempio, sull'occupazione o le pari opportunità tra i sessi¹⁷.

In primo luogo, tale trattato include i diritti sociali fondamentali, definiti nella Carta Sociale Europea e nella Carta Comunitaria dei diritti sociali dei lavoratori, inoltre

¹⁵ “Le opportunità dispari”, Paola Catalini

¹⁶ Agence Europe n° 7071 del venerdì 3 ottobre 1997.

¹⁷ Agence Europe n° 7075 del giovedì 9 ottobre 1997

autorizza il Consiglio a prendere provvedimenti per combattere discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del parlamento europeo¹⁸.

Nel giugno del 1997 sono state progettate altre modifiche che hanno interessato il principio di parità uomo-donna in particolare, ed il principio di eguaglianza in generale, arrivando a modificare il significato complessivo.

Nell'anno 2000 con la nuova Direttiva 78/2000 viene introdotta un'apposita norma dedicata alle azioni positive, seguita nel dicembre dalla firma della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, dove assume particolare rilievo l'art.23 dedicato al tema della parità che si chiude affermando che tale principio “non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato”.

QUINTO PROGRAMMA D'AZIONE COMUNITARIO PER LA PARITA' DI OPPORTUNITA'

Possiamo completare il quadro d'analisi prendendo in considerazione i programmi comunitari emanati nell'ultimo ventennio.

¹⁸ Art. 13 (ex art. 6A), Trattato di Amsterdam consolidato

Tra il 1996 e il 2000 con il quarto programma d'azione comunitario, viene ribadita l'importanza dell'integrazione delle pari opportunità nell'insieme delle politiche delle azioni e dei sistemi di valutazione.

Il quinto programma d'azione 2001-2006 costituisce uno degli strumenti necessari per l'attuazione della strategia globale comunitaria in materia di parità fra le donne e gli uomini, adottata nel giugno del 2000.

Gli obiettivi del programma sono: promuovere e diffondere i valori sulle quali è basata la parità fra uomini e donne, migliorare la comprensione di tali questioni compresa la discriminazione diretta e indiretta e infine sviluppare la capacità degli addetti a promuovere efficacemente la parità fra gli uomini e le donne.

La strategia di tale programma va ad individuare azioni specifiche a favore delle donne indicando l'empowerment¹⁹ come uno strumento per l'attribuzione di responsabilità e potere alle stesse, andando a valorizzare le proprie abilità e competenze.

LA CARTA PER LE DONNE

L'Europa ha compiuto notevoli progressi verso la parità tra uomini e donne durante gli ultimi decenni dimostrando il proprio impegno e creando sinergie fra le sue risorse e i suoi strumenti.

¹⁹ La conquista della consapevolezza di sé e del controllo sulle proprie scelte, decisioni e azioni, sia nell'ambito delle relazioni personali sia in quello della vita politica e sociale.

Oggi le donne contribuiscono come non mai alla forza lavoro dell'Europa. Tuttavia, un'uguaglianza vera e propria viene ancora ostacolata.

Nel 2010, in occasione della giornata internazionale della donna e del quindicesimo anniversario della conferenza mondiale dell'ONU sulle donne, la Commissione ha adottato la "Carta delle donne", con il fine di potenziare la promozione della parità tra i due sessi, in Europa e nel mondo.

La carta propone cinque campi d'azione specifici:

1. **PARI INDIPENDENZA ECONOMICA:** raggiunta lottando in particolare contro la discriminazione, gli stereotipi nell'educazione e lo squilibrio nella suddivisione dei compiti di assistenza tra donne e uomini. La commissione si impegna a garantire la completa realizzazione delle potenzialità delle donne e il pieno impiego delle loro capacità;
2. **PARI RETRIBUZIONI:** dove la commissione si impegna a colmare le differenze retributive mobilitando tutti gli strumenti disponibili, non esistendo ancora una pari retribuzione nell'Unione europea tra uomini e donne per uno stesso lavoro o di pari valore;
3. **PARITÀ NEL PROCESSO DECISIONALE:** dove la commissione si impegna ad agire per un'equa rappresentazione delle donne dato che quest'ultime continuano ancora ad essere sottorappresentate rispetto agli uomini;

4. RISPETTO DELLA DIGNITÀ ED INTEGRITÀ DELLE DONNE: col fine di eliminare le disparità nell'accesso all'assistenza sanitaria e a eradicare qualsiasi forma di violenza basata sul genere, potendo ricorrere alle disposizioni del diritto penale;
5. PARITÀ DI GENERE OLTRE L'UNIONE: con il fine di difendere la parità tra donne e uomini nel quadro delle relazioni con paesi terzi.

EUROPA 2020

Nell'anno 2010 le politiche di austerità avevano determinato dei tagli di personale e dei blocchi delle assunzioni, colpendo particolarmente le donne che rappresentavano il 70% dei dipendenti pubblici.

La strategia "Europa 2020", approvata in questo anno di crisi economica, aveva l'obiettivo strategico di una crescita intelligente basata su alti tassi occupazionali e sostenuta da coesione sociale e territoriale,

Sono stati posti cinque obiettivi da superare entro il 2020:

1. raggiungere un'occupazione pari al 75% della popolazione di età compresa tra 20 e 64 anni;
2. ridurre di 20 milioni le persone a rischio di povertà ed esclusione sociale;
3. aumentare dal 31% al 40% i giovani laureati tra i 30-34 anni;
4. investire il 3% del PIL dell'UE in R&S;
5. raggiungere i traguardi "Europa 2020" in materia di clima/energia.

È stato evidenziato che la dimensione di genere è decisamente carente nella strategia Europa 2020, infatti non solo manca un riferimento esplicito alla prospettiva di gender mainstreaming, ma manca anche un obiettivo occupazionale disaggregato per sesso, ossia non viene specificato un obiettivo quantitativo riguardo l'occupazione femminile da raggiungere entro il 2020.

Si raccomanda agli Stati di incrementare la partecipazione al mercato del lavoro e l'occupazione femminile, di ridurre il divario salariale di genere e la segmentazione del mercato del lavoro e di migliorare la formazione professionale delle donne nei vari settori.

Dalla fine degli anni '90, con lo scopo di aumentare l'occupazione femminile, sono state raccomandate un insieme di politiche per rimuovere gli ostacoli alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e promuovere la conciliazione di responsabilità familiare e lavorative tramite congedi parentali, servizi di cura per bambini e anziani e l'incentivazione delle flessibilità dei contratti.

CAPITOLO 3: L'IMPATTO DEL COVID-19 NEL LAVORO FEMMINILE

Intorno all'autunno del 2019 in Cina si sono riscontrati i primi casi di pazienti che mostravano i sintomi di una “polmonite sconosciuta”, denominata successivamente Covid-19, la quale ha raggiunto in poco tempo tutto il resto del mondo provocando moltissime morti.

Tale pandemia, da emergenza sanitaria, si è trasformata in breve tempo in una crisi economica globale, non ha infatti risparmiato nessun settore e si sono registrati effetti devastanti in tutti i campi.

Per cercare di contenere gli effetti di questo nuovo virus, le autorità sono state costrette ad introdurre delle misure di contenimento: le aziende hanno sospeso la produzione, i cittadini non potevano uscire dalle case se non per “giustificato motivo”, molti dipendenti non si sono potuti recare nelle proprie sedi di lavoro, le città erano praticamente paralizzate con conseguenti rallentamenti delle attività economiche che in poco tempo hanno messo l'economia mondiale in ginocchio.

A un anno dalla diffusione del Covid-19, i dati macroeconomici mostrano come tale crisi ha avuto anche impatti indiretti in situazioni già fragili come le disparità di genere nella vita lavorativa.

La natura selettiva delle misure di contenimento e gli ammortizzatori sociali messi rapidamente in campo, hanno rappresentato un elemento di novità e caratterizzato le reazioni registrate sul mercato del lavoro.

I NUMERI CONSEGUENTI AL COVID-19

Nel 2020 il mercato del lavoro sconta l'effetto della pandemia con un calo tendenziale dell'occupazione senza precedenti.

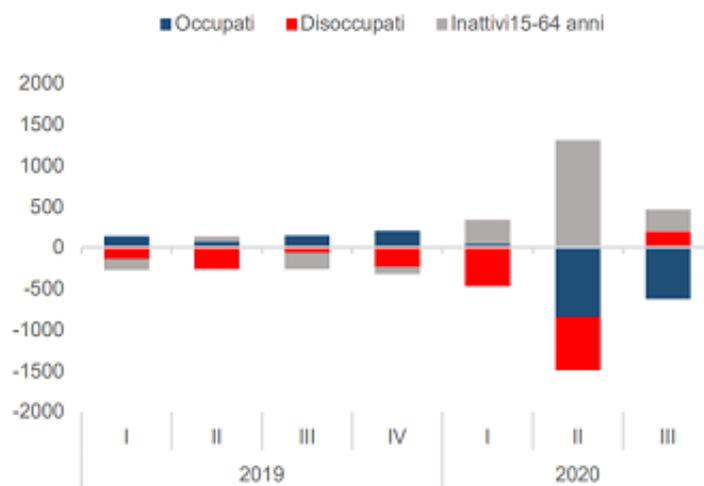


Figura 1: POPOLAZIONE PER CONDIZIONE OCCUPAZIONALE. I 2019-III 2020 (variazione assoluta in migliaia) – Fonte: Istat

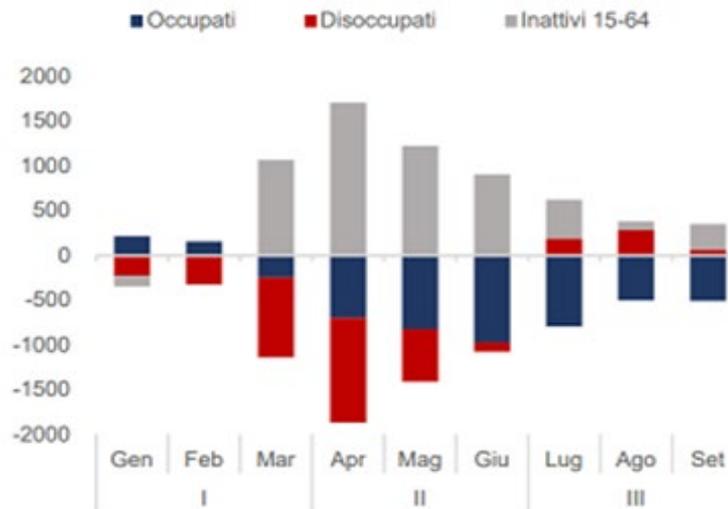


Figura 2: POPOLAZIONE PER CONDIZIONE OCCUPAZIONALE. GENNAIO-SETTEMBRE 2020 (variazione assoluta in migliaia) – Fonte: Istat

Andando ad analizzare ogni singolo trimestre possiamo notare che il primo mostra una variazione positiva dell'occupazione, anche se in forte rallentamento rispetto ai trimestri precedenti, il secondo mostra il calo più marcato dell'occupazione a cui si associa la forte diminuzione dei disoccupati, mentre nel terzo si assiste ad una riattivazione dei non occupati, con una ripresa del numero di persone in cerca di lavoro.

Nonostante ciò, gli occupati sono ancora 622 mila in meno rispetto al terzo trimestre del 2019.

A risentire maggiormente di questa situazione sono state soprattutto le categorie più fragili, le più esposte agli effetti della crisi, ovvero le donne, i giovani e gli stranieri.

Va quindi posta l'attenzione sulla differenza della caduta del tasso di occupazione tra donne e uomini: 1,3% per le prime e -0,7% per i secondi, portando il gap sul tasso di occupazione tra donne e uomini dal 17,8% nel 2019 al 18,3%.

Nei primi tre trimestri assistiamo ad un calo del 26,1% delle nuove assunzioni per le donne rispetto ad un 20,7% per gli uomini dove quasi tutte le branche di attività hanno risentito dei contraccolpi legati all'emergenza pandemica, soprattutto i settori del commercio, dei pubblici esercizi, dei servizi immobiliari e del comparto tessile-abbigliamento.

Considerando solo il terzo trimestre possiamo notare una ripresa per quanto riguarda le costruzioni, l'agricoltura e i servizi di informatica e comunicazione, mentre restano ancora in una situazione critica le attività commerciali e i servizi ricreativi²⁰.

Le misure restrittive adottate tra marzo e maggio 2020 hanno comportato la diminuzione di quanti hanno iniziato un lavoro nel corso dell'anno e l'aumento di chi ha smesso di lavorare.

È stato l'Istat a confermare che la pandemia ha amplificato le diseguaglianze sociali evidenziando come nel mese di dicembre gli occupati sono diminuiti di 101 mila unità, numero già di per sé molto tragico, ma reso ancora più preoccupante dalla suddivisione di genere con cui è avvenuto.

²⁰ Il mercato del lavoro 2020, Istituto Nazionale di Statistica

Si nota infatti un crollo quasi esclusivamente femminile, con 99 mila donne che sono finite disoccupate o inattive; di questo divario si può incolpare la natura del lavoro stesso, poiché quest'ultime sono impegnate soprattutto nei settori che stanno vivendo maggiormente la crisi, come quello dei servizi e quello domestico, che solitamente hanno contratti con poca sicurezza e stabilità.

Le donne sono infatti meno occupate degli uomini e difficilmente ricoprono incarichi di responsabilità, nonostante, come rilevato dai dati Censis, rappresentino il 51,3% della popolazione e le laureate sono in numero maggiore rispetto ai laureati.

Nell'UE le donne rappresentano l'82% di tutte le persone addette alle casse e il 95% delle persone impiegate nei lavori domestici ed assistenziali, inoltre, l'84% di quest'ultime, sono impegnate nei servizi che stanno affrontando maggiori perdite di posto a causa della pandemia, come ad esempio gli asili nido, il lavoro di segreteria e quello domestico.

Le donne sono anche molto propense a prendersi del tempo libero per la cura dei figli e parenti, infatti, più del 30% lavora part-time ed è impegnato nell'economia informale, caratterizzata da minori diritti sul lavoro e da minor protezione sanitaria, e con il lock down si sono trovate spesso costrette a combinare il telelavoro e la cura della famiglia.

Secondo le Nazioni Unite, la chiusura delle scuole e dei centri diurni per le persone non autosufficienti hanno aumentato la mole di lavoro domestico e di cura,

passando da una manodopera retribuita a una che non lo è, e che continua a ricadere principalmente sulle donne, le quali dedicano in media 5,05 ore al giorno ai lavori di cura non retribuiti rispetto agli uomini che ne impiegano 1,48 ore.

Tale situazione ha fatto emergere in questi mesi di pandemia il peso del carico lavorativo sulle madri, portando a riflessioni sui congedi parentali e su soluzioni di formazione legate al concetto di care living.

Nonostante in questi mesi non ci sia stato un equilibrio nel binomio vita/lavoro è emerso che è possibile, comunque, un'integrazione tra le due²¹.

Secondo i dati dell'Ispettorato del Lavoro, già nel 2019 le dimissioni delle lavoratrici che avevano avuto da poco dei bambini erano aumentate rispetto al 2018 (37611 contro le 35963), evidenziando una differenza sostanziale con i neopapà che erano appena 13947, tutto ciò mostra la grande difficoltà per le donne di conciliare lavoro e famiglia.

I più recenti dati Istat mostrano che a marzo 2021 il tasso di disoccupazione è sceso al 10,1%, ma il calo del numero di persone in cerca di lavoro riguarda solo gli uomini poiché tra le donne e i giovani si osserva un aumento dei disoccupati, è infatti il tasso di disoccupazione femminile a salire all'11,4% (+ 2 punti da febbraio).

²¹ Il Sole 24 ore, "La lezione del covid sull'equilibrio tra vita e lavoro" di Letizia Gianguialano - 9 maggio 2021

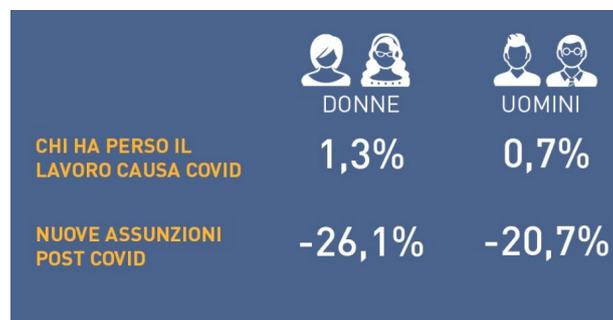


Figura 3: MERCATO DEL LAVORO 2020 – Fonte: Istat

Sono ancora le donne la categoria ad aver registrato il minor numero di reingressi nel mercato del lavoro, infatti solo il 42,2% delle donne ha goduto di questa possibilità, dovendo però attendere in media 100 giorni prima di trovare una nuova occupazione.

IL RECOVERY PLAN

Il 13 luglio 2021 l'Europa ha approvato il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dell'Italia, con l'obiettivo di favorire la ripartenza del Paese dopo lo shock causato dalla pandemia.

In tale progetto, approvato dal governo e presentato al Parlamento dal premier Mario Draghi, sale a 221,1 miliardi gli investimenti messi in campo.

Il testo del Recovery Plan è suddiviso in 6 missioni e 16 componenti; si tratta di un pacchetto corposo di riforme, che puntano a rendere più forte la pubblica amministrazione, il sistema produttivo, la lotta alla povertà, all'esclusione sociale e alle disuguaglianze.

Per quanto riguarda le donne e i giovani sono stati stanziati 22,4 miliardi di risorse per arrivare a migliorare l'accesso al mondo del lavoro, potenziare le misure di politica attiva, e favorire interventi di sostegno per persone in situazioni di fragilità, disabilità o povertà.

Il testo del PNRR prevedeva di lanciare entro il primo semestre 2021 una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 puntando alla risalita di cinque punti entro il 2026.

A questo scopo tre sono le missioni specifiche indicate nel Recovery Plan.

La missione 1 ha lo scopo di potenziare l'infrastruttura tecnologica per l'imprenditoria, in particolar modo quella femminile, garantendo un salto di qualità nel percorso di digitalizzazione del Paese.

Con la missione 4, tramite il piano degli asili nido, si va a portare sostegno alle madri con figli piccoli e si cerca di contribuire in questo modo all'occupazione femminile condizionata negativamente dalla carenza dei servizi educativi, uniti all'iniqua ripartizione dei carichi di lavoro familiare.

La missione 5 ha un ruolo di grande rilievo nel sostegno all'empowerment femminile e nel contrasto alle discriminazioni di genere.

Viene introdotto un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, il quale mira a favorire la parità retributiva accompagnando le imprese nella riduzione dei divari, in tutte le aree più critiche, per la crescita professionale delle donne.

L'obiettivo è realizzare la piena emancipazione economica e sociale della donna e favorirne l'inserimento nel mercato del lavoro, prevedendo una sistematizzazione e una ristrutturazione degli attuali strumenti di sostegno, con una visione più vicina ai fabbisogni delle donne, attraverso una strategia integrata di investimenti di carattere finanziario.

Gli interventi ipotizzati dal PNRR, con l'introduzione della certificazione di parità, sono diversi: uguali condizioni nei percorsi di carriera maschili e femminili, stesso salario a parità di competenze e forme di sostegno alla maternità.

Avere più parità di genere vuol dire per un'azienda più crescita, più valore e più ricchezza.

Tale obiettivo sarà infatti obbligatorio per le aziende, sia pubbliche che private, con il conseguente riconoscimento di uno sgravio contributivo fino a 50 mila euro l'anno.

Sono previsti inoltre investimenti infrastrutturali per le Zone Economiche Speciali e interventi di rigenerazione urbana per le periferie delle città metropolitane.

Attraverso il riconoscimento del valore sociale dell'attività di cura e un incremento dei servizi alla persona, si può raggiungere un duplice obiettivo: alleggerire i carichi di cura tradizionalmente gestiti nella sfera familiare dalle donne e stimolare una loro maggiore partecipazione al mercato del lavoro.

Solamente nei prossimi anni sarà possibile vedere gli effetti reali del PNRR con la speranza che riesca ad abbattere le disuguaglianze di genere, poiché se tale divario non dovesse ridursi andrebbe a danneggiare gravemente le generazioni future.

CONCLUSIONI

Le donne sono oggi protagoniste essenziali di un cambiamento che investe anche il mondo del lavoro, grazie all'affermarsi di una nuova soggettività femminile. Quest'ultime occupano un ruolo fondamentale nella società che è quello di costruire la famiglia e allo stesso tempo partecipare alla contribuzione economica della stessa.

Le donne hanno un'organizzazione dei tempi di vita più complessa rispetto agli uomini e nonostante questo riescono meglio negli studi, danno maggior importanza al lavoro e riescono ad occuparsi della famiglia.

Tutto questo però non trova un riflesso nel momento in cui le donne accedono al mondo del lavoro.

È ovvio che lavoro e famiglia spesso sono difficili da conciliare e gestire, ma se accompagnati da una forte motivazione per la realizzazione di sé stesse, le donne riescono a superare le difficoltà che gli vengono poste d'innanzi.

Rispetto al contesto europeo la situazione italiana è sicuramente una tra le peggiori poiché spesso sono proprio le donne a non candidarsi per ruoli di responsabilità, preferendo collocazioni "tradizionalmente più femminili".

Uno scoglio ancora presente è l'immagine che la donna ha di sé, ossia quella di una mamma dedita ai ruoli di accudimento, anziché a ruoli professionali più impegnativi.

Occorre sicuramente un serio e programmato intervento da parte dello Stato che sia in grado di investire e non deridere il talento femminile.

È necessario far riferimento all'art.3 della Costituzione che impone allo Stato il dovere specifico di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che vanno a limitare l'uguaglianza e la libertà dei consociati.

Tutto questo ci dimostra che le donne soffrono ancora di differenze sostanziali sul piano lavorativo e sociale, messe maggiormente in risalto dagli effetti del covid.

Si spera in un intervento che vada ben oltre la questione della parità di genere e della giustizia sociale e che sia volto a garantire emancipazione e autodeterminazione a tutte le donne e ragazze delle generazioni future.

Se per molti secoli essere donna ha significato essere inferiore e “diversa” nell'accezione negativa del termine, è arrivato il momento di ricostruire un vero e proprio ruolo nella società.

BIBLIOGRAFIA

- “Le opportunità dispari” - Catalini Paola, Esculapio, 2013
- “Tra eguaglianza e differenza: i diritti della donna nelle convenzioni per la tutela della persona”, E. Bernacchi, Editoriale Scientifica, 2000, Napoli.
- “La lezione del covid sull’equilibrio tra vita e lavoro” - Letizia Giangualiano, Il Sole 24 ore, 9 maggio 2021
- “Donne per la salvezza: Si investa nell'occupazione femminile” – Rosaria Amato, La Repubblica, 21 aprile 2021
- “Parità di Genere” – Camera dei Deputati Servizio Studi XVIII legislatura, 25 maggio 2021
- “Le politiche di genere nella strategia Europa 2020 alla prova della crisi economica e dell'UE. Possibili strategie alternative” – Mariagrazia Rossilli
- “Il Mercato del Lavoro 2020 – Una lettura integrata” - Istituto nazionale di statistica
- “Licenziamenti liberi e donne senza tutele: il Jobs Act ha fatto diminuire (ancora) i figli” – Roberto Rotunno, Il Fatto Quotidiano, 4 giugno 2020

SITOGRAFIA

- www.fiscoetasse.com
- www.diritto.it
- www.istat.it
- www.eur-lex.europa.eu
- www.op.europa.eu
- www.informazionefiscale.it
- www.dirittoconsenso.it