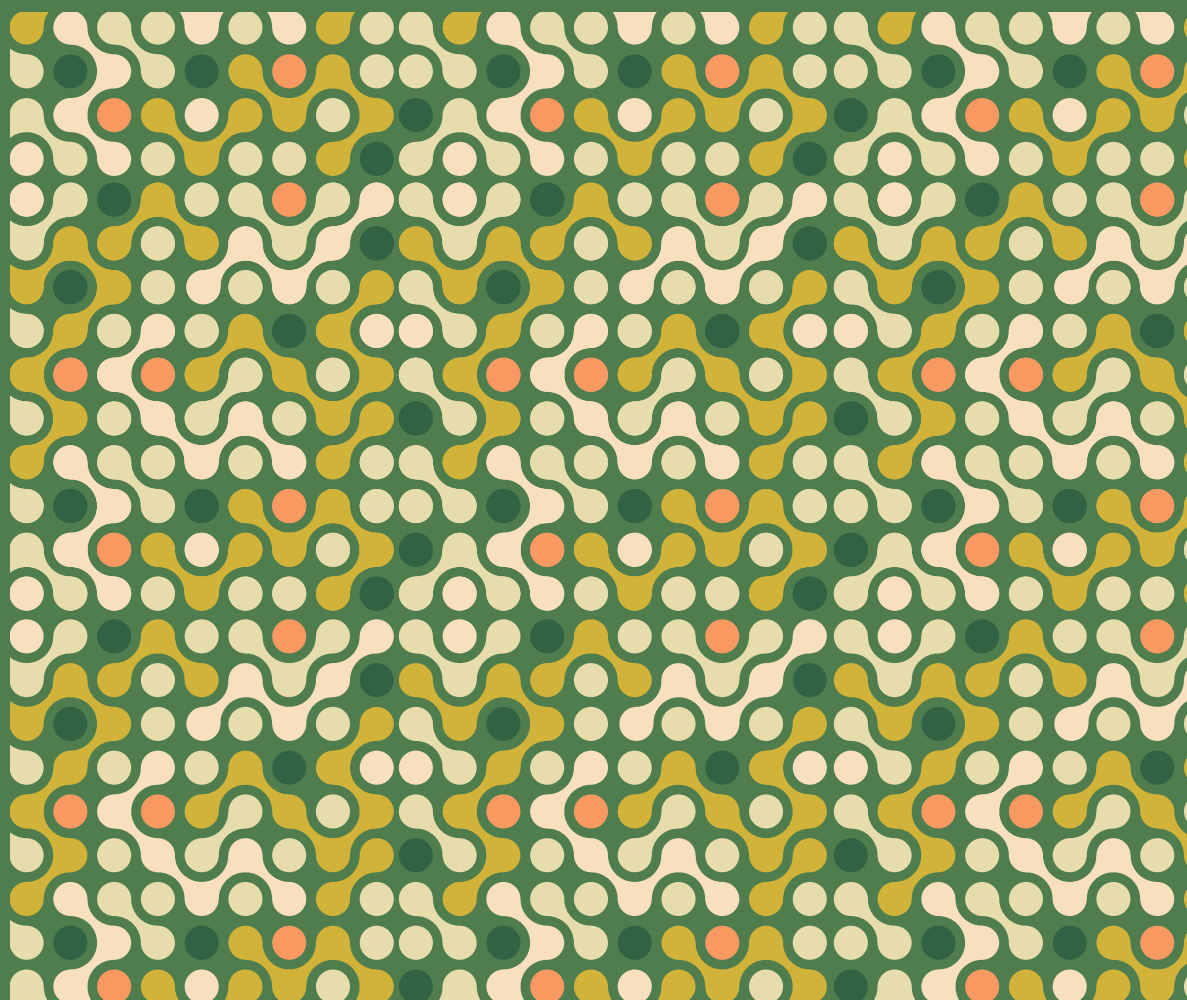


a cura di  
Silvia Ciucciiovino, Maria Giovannone

# DIMENSIONI E QUESTIONI DELLA DISEGUAGLIANZA DI GENERE

STUDI MULTIDISCIPLINARI





**Roma Tre**

Università degli Studi Roma Tre  
Dipartimento di Economia

COLLANA

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA

n. 1, ottobre 2020

Economics, Policy and Law

Proceedings of the Research Days Department of Economic

A cura di Alessia Naccarato, Pasquale De Muro, Saverio M. Fratini

n. 2, gennaio 2021

Research Lines of the Department of Economics

A cura di Attilio Trezzini

n. 3, febbraio 2021

Adrian Otoi, Adriano Pareto, Elena Grimaccia, Matteo Mazziotta, Silvia Terzi

Open Issues in Composite Indicators

A starting point and a reference on some state-of-the-art issues

n. 4, dicembre 2023

Giornate della Ricerca del Dipartimento di Economia di Roma Tre

A cura di Attilio Trezzini, Caterina Conegliani, Cristina Vaquero Piñeiro, Davide Romaniello

n. 5, maggio 2024

Il lavoro in somministrazione in Italia: quadro regolatorio,  
percorsi professionali e transizioni. Un'analisi attraverso i *big data*

A cura di Silvia Ciucciiovino, Francesco Crespi, Alessandro Toscano

n. 6, giugno 2024

Teoria e prassi della certificazione dei contratti, dell'autonomia negoziale  
assistita e della conciliazione delle controversie di lavoro

A cura di Silvia Ciucciiovino, Ilario Alvino, Maria Giovannone e Fabiola Lamberti

*A Luca Salvatici e Marco Causi, in memoria*





Università degli Studi Roma Tre  
Dipartimento di Economia

# DIMENSIONI E QUESTIONI DELLA DISEGUAGLIANZA DI GENERE

## STUDI MULTIDISCIPLINARI

a cura di

Silvia Ciucciovino, Maria Giovannone

**7** Collana  
Dipartimento di Economia



*Roma TrE-PRESS*

2025

Dipartimento di Economia

COLLANA

n. 7, maggio 2025

*Dimensioni e questioni della disuguaglianza di genere: studi multidisciplinari*

A cura di Silvia Ciucciovino e Maria Giovannone

*Coordinamento editoriale*

Gruppo di lavoro *Roma TrE-Press*

*Cura editoriale e impaginazione*

teseo  editore Roma [teseoeditore.it](http://teseoeditore.it)

*Elaborazione grafica della copertina*

**MOSQUITO**  [mosquitoroma.it](http://mosquitoroma.it)

Caratteri grafici utilizzati: Arboria, Awake, Minion Pro (copertina e frontespizio);  
Garamond (testo).

Edizioni *Roma TrE-Press*®

Roma, maggio 2025

ISBN 979-12-5977-480-4

<http://romatrepress.uniroma3.it>

Quest'opera è assoggettata alla disciplina Creative Commons attribution 4.0 International Licence (CC BY-NC-ND 4.0) che impone l'attribuzione della paternità dell'opera, proibisce di alterarla, trasformarla o usarla per produrre un'altra opera, e ne esclude l'uso per ricavarne un profitto commerciale.



L'attività della *Roma TrE-Press* è svolta nell'ambito della  
Fondazione Roma Tre-Education, piazza della Repubblica 10, 00185 Roma.

## Indice

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| Premessa                              | 9 |
| <i>S. Ciucciiovino, M. Giovannone</i> |   |

### SEZIONE I – LA PARITÀ DI GENERE E LE AZIONI POSITIVE NELL’ORDINAMENTO ITALIANO: STRUMENTI E PROSPETTIVE EVOLUTIVE

|                                                               |                                                                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.                                                            | La certificazione della parità di genere e la nuova prospettiva delle politiche aziendali <i>gender oriented</i>                                  | 13 |
| <i>S. Ciucciiovino</i>                                        |                                                                                                                                                   |    |
| 2.                                                            | <i>Gender equality</i> e diritti fondamentali                                                                                                     | 33 |
| <i>L. Passarelli</i>                                          |                                                                                                                                                   |    |
| 3.                                                            | <i>Corporate gender equality</i> e sostenibilità d’impresa: dall’etica alla <i>compliance</i> “obbligatoria” <i>by design</i> e <i>by default</i> | 53 |
| <i>F. Longobucco, L. Casalini, L. Pandolfelli, G. D’Amore</i> |                                                                                                                                                   |    |
| 4.                                                            | Le donne nei board delle società: parità vera o apparente?                                                                                        | 69 |
| <i>D. Venanzi</i>                                             |                                                                                                                                                   |    |

### SEZIONE II – DINAMICHE DEL MERCATO LAVORO, *GENDER GAP* E PARTECIPAZIONE

|                                                   |                                                                                                                         |     |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.                                                | La disuguaglianza di genere in Europa: un’analisi empirica                                                              | 97  |
| <i>L. Spinesi, C. Conigliani, M. Addis</i>        |                                                                                                                         |     |
| 6.                                                | Politiche della domanda e partecipazione femminile alla forza lavoro                                                    | 135 |
| <i>A. Vergnano</i>                                |                                                                                                                         |     |
| 7.                                                | Il lavoro delle donne: una lettura giuslavoristica dei dati amministrativi                                              | 151 |
| <i>F. Lamberti</i>                                |                                                                                                                         |     |
| 8.                                                | Reti Bayesiane e differenze di genere: un’analisi basata sui dati del Dipartimento di Economia dell’Università Roma Tre | 201 |
| <i>F. Dotto, V. Guizzi, M. Tirelli, P. Vicard</i> |                                                                                                                         |     |

SEZIONE III – CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO E DIFFERENZE DI GENERE:  
NUOVI RISCHI E NUOVE TUTELE PER LA DIGNITÀ DELLA PERSONA

9. Cambiamento climatico, alte temperature e incidenti sul lavoro in Italia: una prospettiva di genere 223  
*E. Santoni, M. Scarlato*
10. Le ricerche internazionali sulle condizioni di vita e di lavoro della popolazione LGBT 259  
*A. Trezzini, F. Fortuna, A. Naccarato*
11. Violenza e molestie sul lavoro nella regolazione multilivello: tra disciplina antidiscriminatoria e tutela prevenzionistica 309  
*M. Giovannone*

SEZIONE IV – LE “BUONE PRASSI” PER LA PARITÀ DI GENERE NELL’ORDINAMENTO SPAGNOLO

12. La legislazione spagnola sulla parità e sul divieto di discriminazione nell’occupazione e nelle condizioni di lavoro: un forte impegno per l’inclusione e la diversità nelle imprese 335  
*M.L. Martín Hernández*
13. Welfare contrattuale e *work-life balance* nella prospettiva di genere: uno sguardo all’esperienza negoziale spagnola 371  
*V. Verzulli*

Gli autori 391

# Dimensioni e questioni della disegualianza di genere: studi multidisciplinari

a cura di Silvia Ciucciovino e Maria Giovannone

## Premessa

Il volume raccoglie gli esiti di un programma di ricerca del Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre dedicato al tema della *gender equality*, promosso e finanziato dalla Commissione universitaria di Certificazione nel corso del 2024, con l'obiettivo di favorire lo studio del fenomeno della disegualianza di genere in una prospettiva multidisciplinare.

Il volume raccoglie i prodotti dei nove progetti di ricerca che hanno affrontato il tema della dimensione di genere nel lavoro, nel sistema produttivo, nella società e nelle condizioni di vita, con diverse prospettive scientifico-disciplinari e con diversi approcci metodologici. Il volume si compone di quattro sezioni.

La prima sezione analizza lo stato dell'arte e le prospettive evolutive della parità di genere e delle azioni positive nell'ordinamento italiano, tenendo conto delle politiche e delle tecniche normative, anche di nuova generazione al fine di mettere in luce linee di tendenza e criticità degli impatti.

La seconda sezione offre un quadro quali-quantitativo delle dinamiche di genere in ambito economico, formativo e del mercato del lavoro a livello nazionale e sovranazionale, che aiutano ad inquadrare il fenomeno del *gender gap* e della diseguale partecipazione femminile nelle sue molteplici declinazioni.

La terza sezione si concentra sulle differenze di genere e di orientamento sessuale come potenziali fattori di rischio per le condizioni di vita e di lavoro, mettendo in luce ambiti di intervento per i nuovi strumenti di tutela della dignità e della salute psico-fisica della persona.

La quarta sezione, nella prospettiva comparata, sviluppa un focus sull'ordinamento spagnolo come *best practice* di effettiva integrazione della parità di genere nelle politiche del lavoro e del welfare attraverso significativi strumenti normativi e innovative sperimentazioni della contrattazione collettiva.

I contributi raccolti nel volume forniscono un insieme estremamente

---

ricco e fecondo di analisi e approfondimenti che, da un lato, mettono in evidenza la multidimensionalità della questione della (dis)eguaglianza di genere e, dall'altro lato, confermano l'importanza della prospettiva multidisciplinare per cogliere le caratteristiche profonde di un fenomeno complesso e ancora in attesa di avanzamenti significativi verso la conquista della parità sostanziale.

Le curatrici

*Silvia Ciucciiovino e Maria Giovannone*

## Sezione I

# LA PARITÀ DI GENERE E LE AZIONI POSITIVE NELL'ORDINAMENTO ITALIANO: STRUMENTI E PROSPETTIVE EVOLUTIVE



## Capitolo 1

# La certificazione della parità di genere e la nuova prospettiva delle politiche aziendali *gender oriented*

*Silvia Ciucciovino*

### SOMMARIO

1. La nuova stagione del diritto promozionale dell'uguaglianza di genere e i suoi strumenti – 2. Organizzazione e misurazione: i due paradigmi per la promozione della parità di genere nella L. n. 162/2021 – 3. Il doppio binario della UNI PdR 125:2022 tra sistema di gestione della parità e condizionamento contenutistico delle strategie aziendali ad impatto di genere – 4. Opportunità e criticità della certificazione di parità e ruolo sindacale

## 1. La nuova stagione del diritto promozionale dell'uguaglianza di genere e i suoi strumenti

Il sistema nazionale di certificazione della parità di genere, incluso tra gli investimenti della Missione 5 del PNRR, rappresenta uno dei cardini della Strategia italiana per la parità di genere 2021-2026<sup>1</sup> e, sin dalla sua introduzione, ha trovato una considerevole attuazione e diffusione. Nello spazio di tre anni scarsi<sup>2</sup>, hanno conseguito la certificazione di parità oltre 5.000 imprese italiane per un totale di 16.000 siti aziendali. Un risultato sorprendente rispetto alle stime iniziali, se si considera che l'Obiettivo M5C1-13 del PNRR si prefiggeva il traguardo di 800 aziende certificate entro il secondo trimestre del 2026.

Il sistema di certificazione della parità è stato introdotto dalla Legge 5 novembre 2021 n. 162 nel contesto di alcune modifiche apportate al Codice delle pari opportunità (D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, di seguito per brevità cpo). Con il successivo Decreto Interministeriale 29 aprile 2022

---

<sup>1</sup> La Strategia, assunta a priorità trasversale del PNRR, è stata adottata dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio nel luglio del 2021.

<sup>2</sup> L'accreditamento dei primi enti di certificazione per la parità di genere si è avuto con delibera di Accredia del 30 giugno 2022.

sono stati individuati, quali parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere, quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI PdR 125:2022 emanata dall'Ente di Normazione Italiano e pubblicata il 16 marzo 2022, contenente "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere". La suddetta UNI PdR è stata così legislativamente individuata ai sensi dell'art. 46, comma 1 e 1 bis cpo come unico standard di riferimento, certificabile<sup>3</sup>, da parte di enti accreditati dall'Ente Italiano di Accreditamento (Accredia).

Grazie a questo rinvio legislativo la Prassi assume una indubbia primazia, sia rispetto alle diverse norme private autodichiarate, già diffuse precedentemente all'entrata in vigore della L. n. 162/2021, sia rispetto ad altri standard e norme tecniche certificabili aventi ambiti di applicazione limitrofi o simili, come ad esempio la UNI ISO 30415: 2021 "Diversity & Inclusion" (Gestione delle risorse umane diversità e inclusione) e la ISO 53800: 2024 "Gender equality & Empowerment" (*Guidelines for the promotion and implementation of gender equality and women's empowerment*).

Per effetto del combinato disposto dell'art. 46 bis cpo e del Decreto Interministeriale 29 aprile 2022, allora, la certificazione in base alla UNI PdR 125: 2022 è l'unica che determina il riconoscimento degli effetti giuridici che il cpo collega al conseguimento della certificazione di parità di genere, in particolare ai fini dell'ottenimento degli incentivi e delle premialità riconosciuti alle imprese certificate<sup>4</sup>.

Tali premialità consistono: a) nella riduzione dell'1% dell'onere contributivo a carico dell'azienda nel limite di 50 mila euro annui per una durata triennale<sup>5</sup>; b) nel riconoscimento di punteggi premiali ai fini dell'ottenimento di aiuti di Stato a cofinanziamento di investimenti su fondi europei o regionali e nelle gare che impegnano le risorse del PNRR e del Piano nazionale per gli investimenti complementari PNC<sup>6</sup>; c) nel riconoscimento di punteggi premiali ai fini della partecipazione a gare pubbliche di appalto

---

<sup>3</sup> In realtà, non trattandosi ancora di una norma tecnica, ma soltanto di una Prassi, la conformità alla UNI PdR 125:2022 può essere oggetto soltanto di attestazione/asseverazione e non di una vera e propria certificazione, benché il legislatore individui espressamente nella conformità alla Prassi i requisiti "per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese" (art. 1, Decreto Interministeriale 29 aprile 2022). È corretto quindi parlare di "certificazione di parità", anche se dal punto di vista dei regolamenti tecnici dell'ente italiano di normazione UNI si tratta di una mera "attestazione".

<sup>4</sup> Lamberti 2023. Parla in proposito di tecnica *nudge* o spinta gentile Corazza 2025.

<sup>5</sup> Art. 5, comma 1 e 2 «Premialità di parità» L. 162/2021 e Decreto interministeriale 20 ottobre 2022.

<sup>6</sup> Art. 5, comma 3 «Premialità di parità» L. 162/2021.

per lavori, servizi e forniture<sup>7</sup>; c) nella riduzione del 20% della garanzia provvisoria negli appalti pubblici<sup>8</sup>.

Non va trascurato, inoltre, il beneficio reputazionale e organizzativo tipico dei modelli di responsabilità sociale di impresa e pratiche di sostenibilità ESG (ambientale, sociale e di governance) che, se pure è conseguibile anche a fronte della conformità ad altre prassi e norme tecniche in questo ambito tematico, è ormai usualmente e preferibilmente legato alla certificazione di cui alla Prassi 125:2022, proprio in ragione del sostegno legislativo accordato a questo standard, almeno in Italia<sup>9</sup>.

Dal punto di vista della tecnica normativa scelta dal legislatore del 2021, merita di essere segnalato, come tratto innovativo, il fatto che per la prima volta il perseguimento dell'uguaglianza di genere si affida a pratiche volontarie aziendali e a un diritto che potremmo definire promozionale di nuova generazione. Una promozionalità che non ha nulla a che vedere con le più note – e controverse – forme contrattuali incentivate per l'occupazione femminile di vecchia memoria (responsabili a loro volta di acuire, anziché risolverlo, il problema dell'occupazione dimidiata e marginalizzata delle donne). Infatti la visuale della L. 162/2021 è piuttosto quella di premiare il *management gender oriented*: sforzi organizzativo-gestionali aziendali durevoli, politiche e pratiche di impresa concrete e misurabili, complessivamente orientate a ridurre il divario di genere all'interno dell'organizzazione interessata. Ciò avviene inducendo le imprese a farsi carico volontariamente di questioni cruciali e foriere di disuguaglianze sostanziali e nascoste, con riferimento “alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità” (art. 46 bis, comma 1, cpo). Sullo

---

<sup>7</sup> Art. 95 comma 13, D.Lgs. n.50/2016 Codice dei Contratti Pubblici, successivamente sostituito (con effetto dal 1° luglio 2023) dall'art. 108, comma 7, D. Lgs. 36/2023 Nuovo Codice Appalti. Per una interpretazione sostanzialistica del requisito della certificazione di parità ai fini della verifica dei requisiti dell'operatore economico nella gara d'appalto si v. TAR Trentino-Alto Adige, Sezione di Bolzano, sentenza 4 novembre 2024, n. 257 con commento di Borzaga, *Sul ruolo della certificazione della parità di genere negli appalti pubblici alla luce dei primi pronunciamenti della giurisprudenza*, in *EQUAL*, 2005, 1, 51 ss.

<sup>8</sup> L'art. 93 comma 7, D. Lgs. n. 50/2016 prevedeva la riduzione del 30% della garanzia, la disposizione è stata successivamente sostituita dall'art. 106, comma 8, D. Lgs. 36/2023 che ha inserito la certificazione in base alla UNI PdR 125:2022 tra quelle dell'allegato II.13 che danno titolo ad una riduzione del 20% della fidejussione.

<sup>9</sup> Le Prassi di riferimento UNI hanno un valore soltanto entro i confini nazionali, diversamente dalle norme EN e ISO che godono di un riconoscimento europeo o internazionale.

sfondo si stagliano chiaramente alcuni tra i principali nodi irrisolti del lavoro delle donne in Italia, quali: *soffitto di cristallo*, *pavimento appiccicoso*, *gender pay gap*, conciliazione e condivisione equilibrata delle responsabilità genitoriali e dei doveri di cura, bilanciamento tra ruolo riproduttivo e lavorativo delle donne.

Un diritto promozionale che si va ad aggiungere alla consolidata e più tradizionale normativa italiana antidiscriminatoria e paritaria e a quella sulle azioni positive per il riequilibrio di genere. La legge del 2021 predilige una tecnica normativa di stampo volontaristico e un approccio organizzativo-gestionale alla parità di genere, che richiede alle aziende sforzi di progettazione strategica e misurazione nel tempo dei risultati concretamente raggiunti.

Chiaro è che non si può chiedere troppo a questo strumento, e sarebbe anche improprio confondere la prospettiva della certificazione di parità, tutta aziendale, con prospettive e politiche più generali necessarie ad incidere in modo profondo e sistemico sulle questioni che gravano sul lavoro delle donne in Italia; di cui naturalmente non spetta alle singole imprese farsi carico, ma che richiedono la mobilitazione di attori, risorse, politiche e visioni strategiche di tutt'altra natura. Da questo punto di vista, anche per l'esperienza diretta maturata nell'accompagnamento alla certificazione di parità<sup>10</sup>, penso che sia possibile levare una voce dissonante rispetto agli accenti marcatamente critici che percorrono i primi commenti dottrinali della certificazione di parità. Critiche che, per un verso, si fermano ad evidenziare i limiti tecnici o funzionali della certificazione di parità o la parzialità della prospettiva, senza cogliere il diverso piano funzionale su cui si colloca lo strumento, che non è quello propriamente tecnico-giuridico bensì organizzativo e, per un altro verso, sembrano caricare questo strumento di aspettative del tutto incongruenti con la prospettiva esclusivamente aziendale e privatistica in cui si colloca la certificazione della parità.

Vero è che la Legge 162/2021, oltre la certificazione di parità, si muove anche sui terreni più tradizionali della normativa antidiscriminatoria, con la riformulazione della stessa nozione di discriminazione diretta e indiretta, e delle azioni positive, mediante la previsione di specifiche norme per l'occupazione femminile nei contratti e bandi pubblici e l'estensione delle quote rosa agli organi delle società pubbliche. A ciò si aggiunge un'im-

---

<sup>10</sup> Ho avuto la possibilità di coordinare, dal 2022 ad oggi, numerosi progetti di accompagnamento alla certificazione di parità per aziende di piccola, media e grande dimensione, con il Laboratorio Equality, Diversity & Inclusion (ED&I) del Dipartimento di Economia e con il gruppo G.E.R.T. (Gender Equality Research Team) del centro di ricerca LABChain.

portante innovazione delle previsioni relative al Rapporto biennale sulla situazione del personale per le aziende con almeno cinquanta dipendenti (su cui si tornerà nel prossimo paragrafo) che sembra andare ben oltre l'intervento di ordinaria manutenzione.

Nel presente contributo si soffermerà l'attenzione principalmente sulla certificazione di parità, anche per la sua innovatività, sia dal punto di vista della tecnica normativa prescelta, sia dal punto di vista della filosofia sottostante, come dichiarata a chiare lettere in apertura della Prassi Uni-PdR 125:2021, che è quella di “incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo”. La prospettiva della Prassi è molto concreta e orientata a provocare risultati oggettivi, misurabili e comparabili nel tempo. Si guarda, quindi, ai “punti di arrivo”, cioè ai risultati raggiunti in termini di partecipazione e miglioramento della condizione lavorativa femminile nella singola impresa interessata, oltrepassando la prospettiva dell'incisione sui “punti di partenza” e delle pari opportunità, tipica delle tecniche delle azioni positive<sup>11</sup>.

È troppo poco? È uno standard di stampo marcatamente privatistico<sup>12</sup>? Gli indici prestazionali non sono sufficientemente cogenti per le piccole e micro imprese o tecnicamente poco chiari<sup>13</sup>? Il ruolo del sindacato è limitato<sup>14</sup>? Si rischia il *pinkwashing*<sup>15</sup>? Ci sarebbe bisogno di ben altre politiche pubbliche e di welfare<sup>16</sup>? Ma la domanda forse da porsi è un'altra: quando mai si è affrontato il tema del perseguimento dell'uguaglianza di genere a livello aziendale agendo in modo non episodico sullo spazio dei poteri e delle libere prerogative manageriali e organizzative aziendali e, quindi, nello spazio di autodeterminazione datoriale, oltre la soglia del dovuto e prescritto dalle norme giuslavoristiche?

---

<sup>11</sup> Accomuna la certificazione di parità al genus delle azioni positive invece Izzi 2024c.

<sup>12</sup> Izzi, 2024c; Borelli 2024; Guarriello 2024.

<sup>13</sup> Lamberti 2023; Borelli 2024; Izzi 2024c.

<sup>14</sup> Borzaga 2025; Borelli 2024; Izzi 2024c; Guarriello 2024.

<sup>15</sup> Corazza 2024; Guarriello 2024.

<sup>16</sup> Casano 2024.

## 2. **Organizzazione e misurazione: i due paradigmi per la promozione della parità di genere nella L. n. 162/2021**

Uno degli aspetti maggiormente innovativi della stagione regolativa della parità di genere avviata dalla L. 162/2021 è rappresentato dal fatto che il contrasto alle disparità di genere fa leva essenzialmente su due paradigmi: la dimensione organizzativa della (dis)uguaglianza e l'orientamento alla misurazione continua.

L'approccio organizzativo alla parità innerva a ben vedere sia la certificazione di parità, sia la stessa riformulazione della nozione di discriminazione diretta e indiretta<sup>17</sup>. Con la nuova nozione di trattamento discriminatorio di cui all'art. 25 del cpo, nonostante le ambiguità e le difficoltà interpretative<sup>18</sup>, si passa dalla concezione della discriminazione come atto puntuale verso l'individuo situato, ad una concezione che guarda di più al contesto organizzativo e gestionale aziendale come fonte stessa di svantaggio relativo e quindi come *atto* discriminatorio. Più precisamente la discriminazione è ravvisabile in "ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro" che sia tale da porre un soggetto in una situazione di svantaggio comparativo rispetto alla generalità dei lavoratori o da limitare la partecipazione alla vita e alle scelte aziendali o che possa limitare le opportunità di carriera (art. 25, comma 2 bis). Anche la discriminazione indiretta viene estesa a qualsiasi prassi, atto, patto o comportamento "compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro" (art. 25, comma 2). La dottrina più attenta ha teso a ridimensionare l'apparente innovatività della formulazione, sia perché in parte la discriminazione attraverso atti organizzativi poteva ritenersi compresa anche nella precedente nozione<sup>19</sup>, sia perché la nuova fattispecie discriminatoria presenta margini di sovrapposizione con altre già previste<sup>20</sup>.

Ciò che appare significativo segnalare in questa sede sul piano sistematico, e al di là del dettaglio tecnico della formulazione, è la chiara volontà legislativa di contrastare quelle penalizzazioni striscianti che sono il risultato dell'inserimento della persona in contesti lavorativi organizzati a misura del

---

<sup>17</sup> Ciucciovino 2024.

<sup>18</sup> Barbera, Borelli, 2022; Izzi 2024.

<sup>19</sup> Vallauri 2022; Izzi 2024c;

<sup>20</sup> Izzi 2024c che evidenzia in particolare la sovrapposibilità con le protezioni apprestate per la disabilità e l'età dal D. Lgs. 216/2003 e dalla L. 67/2006 e interferenze con la normativa sull'equilibrio tra attività professionale e familiare (D. Lgs. 105/2022 attuativo della Direttiva n. 2019/1158).

lavoratore di sesso maschile, in modo tale da svantaggiare o penalizzare la crescita delle donne e più in generale di chi è nella condizione di dover conciliare responsabilità lavorative e responsabilità di cura. Ciò è confermato anche dall'introduzione, quale nuovo fattore di rischio (neutro rispetto al genere), dell'esigenza di cura personale o familiare, che si aggiunge così al sesso e allo stato di gravidanza, maternità e paternità.

Per quanto riguarda il secondo paradigma dell'orientamento alla misurazione, questo è senz'altro sotteso alla riformulazione degli obblighi di presentazione del Rapporto biennale sulla situazione del personale, che rende più puntuale, ampio ed effettivo l'obbligo di rilevazione aziendale di dati significativi per la parità di genere e la loro trasmissione in formato digitale e per via telematica al Ministero del lavoro, nonché, per il tramite dei consiglieri e consigliere di parità, ad un novero di soggetti ben più ampio del passato (art. 46 cpo)<sup>21</sup>. Il Rapporto biennale passa così da adempimento burocratico (scarsamente effettivo e variamente boicottato in passato)<sup>22</sup>, a vero e proprio strumento pervasivo di trasparenza, autovalutazione e misurazione delle organizzazioni rispetto a molteplici aspetti della *gender equality*. Il decreto ministeriale che ha disciplinato i campi del modello telematico del Rapporto ne ha arricchito e declinato i contenuti. Ma va soprattutto evidenziato che la raccolta telematica contribuisce, a differenza del passato, a generare dei *big data* di fonte amministrativa sulla disegualianza di genere (analoghi a quelli che abbiamo per le comunicazioni obbligatorie) che si potranno prestare ad analisi ed elaborazioni di vario tipo, utili per indagare a diversi livelli il fenomeno in una prospettiva multidimensionale e diacronica. Non a caso tra i soggetti destinatari dell'informazione sono state incluse istituzioni, come l'ISTAT e il CNEL, che hanno compiti di studio e analisi delle dinamiche del mercato del lavoro.

Si legge, quindi, in controluce la volontà di creare delle statistiche di genere, che, come sappiamo, hanno un ruolo fondamentale anche nella tutela giudiziale antidiscriminatoria<sup>23</sup>. A tale riguardo assume rilievo l'espressa affermazione, nella riformulazione dell'art. 46, del diritto di accesso al Rapporto da parte dei lavoratori e delle lavoratrici che ne facciano richiesta, per il tramite dei consiglieri e consigliere di parità ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali, al fine di usufruire della tutela giudiziaria anti-

---

<sup>21</sup> Izzi 2024b.

<sup>22</sup> Guarriello 2024.

<sup>23</sup> Avrebbe invece il fine di favorire controlli incrociati e un monitoraggio continuo secondo Guarriello 2024. Sui profili della tutela nei giudizi antidiscriminatori v. Tarquini 2024.



scriminatoria (art. 46, comma 3 lett c) e art. 2, comma 8, Decreto interministeriale 29 marzo 2022).

Certamente una criticità di questo ambizioso progetto di rilevazione e misurazione del fenomeno delle disuguaglianze di genere è individuabile nel fatto che la comunicazione dei dati ai soggetti destinatari diversi dal Ministero del lavoro dovrebbe essere veicolata dalle consigliere e dai consiglieri di parità, che ne debbono fare una preventiva elaborazione, quando sono bene noti i gravi limiti che già pesano sull'operatività di questi organismi<sup>24</sup>, con il rischio della sostanziale vanificazione dell'obiettivo perseguito dalla norma.

Come si dirà nel prossimo paragrafo, la medesima idea di misurazione continua e documentata, con connessa autovalutazione, delle prestazioni dell'azienda rispetto a numerosi parametri responsabili della disuguaglianza di genere, sta alla base del funzionamento del sistema di certificazione della parità.

Il profilo della misurazione viene solitamente sovrapposto o fatto coincidere dalla dottrina con quello della trasparenza, nel contesto di uno sviluppo della legislazione lavoristica sempre più orientato a valorizzarne la portata<sup>25</sup>. In verità la misurazione, come metodo di rilevazione continua di dati e informazioni oggettivi e comparabili, solo in parte risponde ad un obiettivo di trasparenza intesa nell'accezione comune giuslavoristica di consapevolezza e appianamento delle asimmetrie informative che caratterizzano le relazioni individuali sbilanciate. La cultura della misurazione di genere serve, piuttosto, a costituire un substrato informativo necessario, innanzitutto, a supportare decisioni e valutazioni informate e, in secondo luogo, a permettere in una visione dinamica ed evolutiva la rilevazione di progressi o arretramenti rispetto ad una situazione di partenza, anche al fine di valutare gli impatti concreti di decisioni e misure adottate. La cultura della misurazione è una cultura di valutazione e autovalutazione dell'efficacia delle azioni decisionali intraprese rispetto al tema di interesse nonché di rendicontazione della performance oggettivamente realizzata.

Alla base della L. 162/2021 complessivamente considerata emerge uno spiccato orientamento alla raccolta continua e alla misurazione di risultati, evidenze, dati riferiti alle scelte gestionali aziendali e alle politiche del personale poste in essere dall'impresa. Probabilmente un cambio di paradigma culturale passa anche attraverso l'abitudine ad analizzare le carat-

---

<sup>24</sup> Calafà, Protopapa 2024.

<sup>25</sup> Zilli 2022, Faleri 2023, Bellavista 2023.



teristiche quali quantitative puntuali del fenomeno della diseguaglianza di genere nei singoli contesti lavorativi nel loro sviluppo concreto. Iniziare ad incamminarsi su questa strada appare obiettivamente un grande passo avanti rispetto alla situazione di totale opacità che ha contraddistinto fino ad oggi la materia.

### **3. Il doppio binario della UNI PdR 125:2022 tra sistema di gestione della parità e condizionamento contenutistico delle strategie aziendali ad impatto di genere**

Venendo più nello specifico a considerare la certificazione di parità, si è già detto (retro § 1) come la verifica e l'asseverazione della conformità del sistema aziendale di parità alle Linee guida di cui alla UNI-PdR 125:2022 è affidata agli organismi di certificazione riconosciuti da Accredia. La UNI-PdR 125:2022 in realtà non è ancora una norma e quindi non può dare luogo ad una certificazione in senso proprio. Si tratta di una Prassi – con un rilievo allo stato attuale soltanto nazionale – rispetto alla quale gli enti di certificazione rilasciano attestati di conformità, che acquisiscono tuttavia un preciso rilievo giuridico poiché il legislatore, con l'art. 4 della Legge n. 162/2021 e il Decreto interministeriale 29 aprile 2022, ha attribuito proprio a tale “certificato” l'effetto giuridico di rendere accessibili i consistenti benefici di legge legati appunto alla certificazione di parità.

Si tratta di una norma tecnica, quindi, di stampo privatistico, benché inserita in un contesto altamente formalizzato e pubblicamente riconosciuto tipico del sistema UNI, cosa che la dottrina giuslavoristica tende a guardare con sospetto e riluttanza, abituata a maneggiare norme inderogabili e forme di controllo pubblico o, al più, sindacale dei poteri privati. Lo strumento non è proprio nelle corde dei giuslavoristi che, a quanto pare, fanno fatica anche a comprenderne i meccanismi di funzionamento operativo.

C'è da dire, però, che la norma tecnica non nasce con lo scopo di garantire l'osservanza di comportamenti dovuti, né può essere l'ente di certificazione incaricato di un improbabile potere di controllo di *compliance* legislativa<sup>26</sup>, che esula assolutamente dall'orizzonte delle funzioni cui è deputato l'ente.

Spetta al legislatore, al più, individuare i requisiti minimi e le eventuali

---

<sup>26</sup> Sembra richiamare la necessità di una simile verifica Borelli 2024.

condizioni ostative al rilascio della certificazione, cosa che per la UNI PdR 125:2022 è avvenuta con il D. Lgs. n. 105/2022, laddove ha condizionato il rilascio della certificazione di parità al “mancato rifiuto, opposizione o ostacolo” nel biennio precedente da parte dell’azienda all’esercizio dei diritti di congedo per eventi e cause particolari, di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, di fruizione dei permessi giornalieri e orari, di precedenza nel lavoro agile, nonché ha condizionato il rilascio all’osservanza delle disposizioni del Testo unico di tutela e sostegno della maternità e paternità.

Gli standard tecnici si situano oltre la norma giuridica, nello spazio dei comportamenti volontari, come forma di autolimitazione e proceduralizzazione di poteri privati, sottoposti a un controllo di terza parte, per incidere su prerogative che rientrano nel dominio dei comportamenti discrezionali di impresa. Al più gli standard tecnici possono configurare uno strumento che *aiuta* l’adempimento di obblighi giuridici, in quanto favoriscono l’adozione di procedure e sistemi gestionali interni ispirati alla piena conformità normativa e all’*accountability* (si pensi ad esempio alle certificazioni dei sistemi di salute e sicurezza secondo lo standard ISO 45001).

Se non si coglie questa caratteristica dell’universo della normazione tecnica, cui appartiene anche la UNI PdR 125:2022, non si riesce a cogliere la filosofia della certificazione di parità. Siamo di fronte a uno strumento attraverso il quale, per la prima volta, si cerca di agire proprio su quei comportamenti manageriali, culture e prassi aziendali che, pur essendo formalmente rispettosi delle norme giuridiche, sono suscettibili di incidere in modo determinante sul *gender gap*. Di tali fattori la Prassi fornisce un’accezione sfaccettata e multidimensionale, nella consapevolezza che la disparità di genere è un fenomeno multifattoriale<sup>27</sup> che va aggredito a diversi livelli e richiede una presa in carico da parte dell’alta direzione aziendale con azioni politiche, budget dedicato e strategie mirate. È indicativo che nel complesso degli indicatori per misurare il grado di maturità dell’organizzazione rispetto alla *gender equality* il peso dei processi HR (area 5), sia decisamente limitato e pari complessivamente al 10% del totale; mentre un peso rilevante è assegnato alle aree cultura e strategia e governance (che complessivamente incidono per il 30%) e alle tre aree della progressione di carriera, responsabile del *soffitto di cristallo* (20%), delle politiche remunerative per genere, responsabili del *gender pay gap* (20%) e della conciliazione vita-

---

<sup>27</sup> Per una ricostruzione di ampio respiro della complessità delle determinanti del fenomeno del *gender gap* nel lavoro si rinvia a Corazza 2025.

lavoro, responsabile dall'autoesclusione lavorativa femminile (20%).

La certificazione vuole incidere sui comportamenti aziendali in modo durato e pervasivo, vuole indurre all'adozione di un sistema ciclico di gestione della parità, su un orizzonte temporale pluriennale, che abbraccia praticamente tutte le funzioni e i principali processi aziendali.

Ciò avviene chiedendo alle aziende, al di fuori di ogni prescrizione legale e dando per presupposto il rispetto di quanto dovuto per legge, di adottare volontariamente una propria politica strutturata di parità di genere e di dotarsi di un vero e proprio sistema di gestione della parità, sul modello dei sistemi di gestione per la qualità di cui alla norma UNI EN ISO 9001, nonché di (auto)valutarsi e misurare analiticamente e a cadenze periodiche la propria performance in prospettiva *gender*, rispetto a specifiche aree tematiche e processi aziendali critici che tagliano trasversalmente tutto il ciclo produttivo e l'intera vita aziendale, facendo uso di indicatori prestazionali (KPI) suggeriti dalla Prassi.

La particolarità della UNI-PdR 125:2022, spesso non sufficientemente colta dalla dottrina, è che essa si sviluppa su un doppio binario.

In primo luogo, implica una valutazione del grado di maturità aziendale su sei aree tematiche che riguardano in modo trasversale la vita e l'organizzazione aziendale e precisamente: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro (punto 5 della UNI PdR 125:2022 "Indicatori di performance (KPI) per le organizzazioni"). Rispetto a ciascuna area i KPI quali-quantitativi, a dire il vero non sempre facili da interpretare e calcolare, obbligano l'organizzazione a misurare il proprio grado di maturità, ovvero la propria performance in materia di parità di genere, in relazione a molteplici fattori, ognuno dei quali ha uno specifico peso relativo nel calcolo complessivo del punteggio raggiunto nella singola area, così come ogni area ha un peso relativo specifico rispetto al totale delle sei aree.

Questa valutazione preliminare costituisce, tuttavia, soltanto un primo passo, anzi un vero e proprio livello di ingresso per la certificazione di parità, per conseguire la quale il grado di maturità aziendale misurato deve attestarsi al momento della certificazione già ad un livello ragguardevole, essendo richiesto il raggiungimento di una soglia minima di punteggio pari al 60% del totale massimo.

La misurazione del punteggio sulle sei aree è un requisito necessario ma non certo sufficiente per l'ottenimento della certificazione di parità. Infatti l'elemento qualificante ed essenziale per la certificazione è rappresen-

tato in realtà dall'adozione e dalla corretta attuazione del Sistema di gestione della parità, in accordo con le previsioni del punto 6 della UNI PDR 125: 2022 e in coerenza con i sistemi di gestione della qualità UNI EN ISO 9001 cui si ispira espressamente la Prassi (punto 2 "Riferimenti normativi e legislativi").

Ciò implica l'adozione e l'implementazione da parte dell'azienda, su impulso dell'alta direzione e di un comitato guida a ciò appositamente deputato, di una politica e di un complessivo sistema aziendale di gestione della parità di genere in ottica di miglioramento continuo (secondo il classico ciclo di Deming PDCA: plan, do, check, act). Ne consegue che per certificarsi l'azienda deve approntare un processo ciclico gestionale, che il certificatore accerterà che sia stato non solo adottato, ma anche correttamente attuato con almeno un primo intero ciclo di verifica interna (audit).

Gli elementi essenziali del sistema consistono nelle seguenti fasi: definizione della politica; pianificazione strategica per obiettivi precisi e misurabili; definizione delle responsabilità, budget e relative azioni per l'attuazione; monitoraggio e controllo da parte di soggetti indipendenti (audit interno di prima parte), gestione delle non conformità; riesame da parte dell'alta direzione per il miglioramento continuo.

Il piano strategico per la parità e lo stesso sistema di gestione implicano quindi uno sforzo complessivo dell'intera organizzazione, certo non banale né semplice, finalizzato ad orientare a tutto tondo i principali processi aziendali verso specifici e ben definiti obiettivi di parità, che devono essere concreti, realistici e misurabili, nonché tali da mettere in atto periodiche procedure e meccanismi interni di controllo e feedback che devono rispondere ad un certo grado di formalizzazione per poter essere monitorati e mantenuti vivi nel tempo.

Anche rispetto ai contenuti minimi della pianificazione strategica la UNI-PdR 125: 2022 fornisce indicazioni molto precise e richiede che vengano soddisfatti alcuni obiettivi minimi indispensabili rispetto a sei temi strategici per ogni organizzazione (che tuttavia non coincidono del tutto con le sei aree di misurazione). Precisamente vengono presi in esame i seguenti processi aziendali: selezione e assunzione; gestione della carriera; equità salariale; genitorialità e cura; conciliazione dei tempi vita-lavoro; prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro. Con riferimento a questi ambiti la Prassi indica in modo puntuale i contenuti minimi del piano strategico della parità di genere.

Il certificatore dovrà, infatti, accertare che il piano strategico aziendale si articoli sui suddetti sei temi strategici e per ciascuno di essi soddisfi l'in-

sieme dei requisiti presentati sotto forma di vera e propria check list di ben 35 obiettivi strategici (punto 6.3.2 della UNI PDR 125:2022 “Temi oggetto del piano strategico”). Si tratta di obiettivi che l’azienda deve come minimo porsi per ottenere la certificazione e che mirano a condizionare concretamente e trasversalmente i processi gestionali aziendali aventi una incidenza diretta sulla parità di genere.

Nel complesso si può dire che i diversi obiettivi toccano questioni critiche generalmente considerate responsabili di disparità o penalizzazioni nascoste. A ciò si aggiungono prescrizioni in materia di formazione che deve essere dedicata a tutto il personale per il contrasto agli stereotipi di genere e ulteriore formazione specifica in materia di parità per il management, nonché la predisposizione di piani di comunicazione interna ed esterna.

#### **4. Le politiche aziendali *gender oriented* tra poteri discrezionali dell’impresa e ruolo sindacale**

Alla luce di quanto evidenziato si comprende che, a dispetto della sua formale configurazione come semplice Prassi, in realtà la UNI-PdR 125:2022 presenta un tasso di prescrittività molto elevato e per certi versi addirittura superiore a quello di altri schemi basati su norme certificabili, i quali normalmente lasciano alle organizzazioni un certo margine di autonomia negli obiettivi da porsi e nelle modalità per raggiungerli. A ciò si aggiunge una certa rigidità (a tratti vera e propria farraginosità) nella formulazione dei KPI e degli obiettivi minimi dei temi strategici.

Tutto ciò, se, da un lato, evidenzia una chiara volontà del legislatore di fissare un’asticella molto alta per imprimere un cambiamento profondo alle organizzazioni sul fronte dei divari di genere nell’intero ciclo di vita dei processi aziendali, dall’altro lato, necessita di uno sforzo non indifferente per essere calato nella realtà concreta dei processi di gestione delle risorse umane e delle relazioni sindacali di lavoro, non avvezzi a ragionare sino ad oggi nella logica dei sistemi di gestione.

Tra le principali criticità da affrontare vi è innanzitutto quella relativa al fatto che molti degli obiettivi e degli indicatori prestazionali contemplati dalla UNI-PdR presentano normalmente, nella prassi gestionale delle risorse umane, uno scarso tasso di formalizzazione e proceduralizzazione, vuoi perché rientrano nell’ambito dei poteri unilaterali datoriali e sono quindi rimesse per loro natura alle scelte e valutazioni discrezionali del ma-

nagement, vuoi perché sono oggetto di specifica regolazione a livello di accordi sindacali aziendali o nazionali. Cosicché la mappatura stessa dei processi e la loro formalizzazione e documentazione costituiscono già un vincolo ai poteri datoriali e manageriali che non va sottovalutato.

In secondo luogo, come elemento di attenzione va segnalato il sicuro impatto del requisito delle verifiche periodiche (audit) come parte integrante del sistema di gestione della parità, tenuto conto della scarsa dimetichezza delle funzioni HR e delle relazioni industriali con verifiche periodiche di questo tipo. Verifiche che in questo caso non riguardano soltanto il sistema di gestione nel suo complesso considerato, ma anche gli obiettivi strategici e i singoli indicatori prestazionali correlati, con annesso vaglio dell'operato delle funzioni responsabili della loro attuazione. Su questo fronte, in particolare sul raggiungimento degli obiettivi strategici che l'azienda si è data, si potrebbe forse valorizzare un possibile ruolo sindacale, non previsto dalla Prassi, ma certamente coerente con la funzione propria delle rappresentanze sindacali.

Si tratta di far incontrare due mondi, quello altamente formalizzato delle certificazioni, degli schemi e dei sistemi di gestione, da un lato e, dall'altro lato, quello delle politiche e prassi aziendali di gestione delle risorse umane con le sue dinamiche tipiche. La certificazione di parità ha innescato questo processo di avvicinamento con l'aspettativa di generare un rinnovamento culturale prima ancora che organizzativo-gestionale dei processi complessivi aziendali che impattano sull'inclusione e la parità di genere in un'ottica olistica e soprattutto orientata alla misurazione continua.

La certificazione non intende scattare una fotografia del grado di raggiungimento dei KPI della UNI-PdR 125:2022 ad un dato momento storico, vuole, piuttosto, innescare un processo di maturazione sostanziale delle organizzazioni, spingendole ad adottare politiche aziendali *gender oriented*, ad attivare una serie di dispositivi e misure che, nel loro insieme integrato e sistemico, portano a generare dei cambiamenti durevoli in una logica di continua incorporazione dell'obiettivo della *gender equality* nella vita aziendale.

Si lamenta in dottrina il limitato spazio riconosciuto all'attore sindacale nell'ambito della certificazione di parità<sup>28</sup>. Si è già detto, tuttavia, come la Prassi tocchi snodi essenziali di processi strategici aziendali e, in ultima analisi, implica un'autolimitazione di poteri datoriali che sarebbero altrimenti liberi e privi di vincoli, fermo il rispetto della legge, della contrattazione collettiva e del diritto antidiscriminatorio. Un coinvolgimento sindacale

---

<sup>28</sup> Izzi 2024b; Borelli 2024; Guarriello 2024.

nella costruzione del sistema di gestione della parità configurerebbe una forma molto penetrante di partecipazione sindacale alla gestione aziendale, certamente lontana dalle prassi relazionali e partecipative consolidate nel nostro Paese. In ogni caso la UNI PdR non rappresenta certamente la sede più adatta per prevedere un simile diretto coinvolgimento sindacale nel procedimento di certificazione della parità, mentre spetta semmai alla fonte legislativa una simile previsione. I termini del coinvolgimento sindacale, in effetti, sono stati previsti dall'art. 46 bis cpo che ha rinviato a un decreto delegato la previsione delle modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali "nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri" minimi per il conseguimento della certificazione di parità (art. 46 bis, comma 3, lett. b). Tale diritto è stato successivamente tradotto, ad opera del Decreto Interministeriale 29 aprile 2022, in un diritto di informativa annuale sulla parità di genere nei seguenti termini: "Ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità e per consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese, il datore di lavoro fornisce annualmente, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno, un'informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022" (art. 3, comma 1). Inoltre le rappresentanze sindacali aziendali e i consiglieri e consigliere di parità, "qualora sulla base dell'informativa aziendale di cui al precedente comma e dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile... rilevassero anomalie o criticità, potranno segnalarle" all'ente di certificazione che ha rilasciato la certificazione, "previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse".

Si può osservare che, rispetto alla previsione dell'art. 46 bis, il Decreto attuativo del 29 aprile 2022 ha spostato il coinvolgimento sindacale dalla fase a monte della verifica dei parametri minimi per il *conseguimento* della certificazione, alla fase a valle di verifica del *mantenimento* dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione, in sede di sorveglianza annuale. Ed infatti l'informativa annuale ha ad oggetto le risultanze dell'audit interno (oltre che i dati rilevanti del Rapporto biennale per le imprese tenute a presentarlo).

Non va sottovalutato o sminuito, peraltro, il rilievo di questo potere di controllo in itinere riconosciuto al sindacato, poiché determina un ef-



fettivo coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nella fase di attuazione del piano strategico e dell'intero sistema di gestione della parità che potrebbe rivelarsi incisivo, anche, ma non soltanto, in relazione al potere di segnalazione autonoma verso l'ente di certificazione. Chiaro è che la mancata o incompleta informativa potrebbe, in violazione di quanto previsto dal Decreto 29 aprile 2022, configurare una condotta antisindacale e, come tale, potrebbe essere repressa con gli strumenti dell'art. 28 L. 300/1970.

In occasione della emanazione della UNI PdR 125:2022 il potenziale coinvolgimento sindacale è stato garantito nell'ambito della preventiva consultazione pubblica per la raccolta di commenti e osservazioni che hanno guidato l'Ente Italiano di Normazione nella definizione dei contenuti della Prassi. Ma non consta che oo.ss. abbiano attivamente partecipato alla consultazione pubblica. Inoltre un controllo sindacale, sebbene a livello alto e con la consueta formula di neutralità per la spesa pubblica, è previsto, dall'art. 46 bis, comma 3, sotto forma di costituzione di un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri<sup>29</sup>.

Con tutti i limiti dello strumento, la certificazione di parità rappresenta una scommessa molto impegnativa; la positiva accoglienza da parte del sistema produttivo fa ben sperare e dimostra che forse i tempi sono maturi per generare diffusivamente un approccio nuovo al tema della uguaglianza di genere. D'altro canto, è sotto gli occhi di tutti che la normativa tradizionale non è stata sufficiente ad evitare l'oggettiva situazione di svantaggio che il genere femminile subisce nel mercato del lavoro, nelle carriere, nella retribuzione<sup>30</sup>.

Le nuove norme cambiano filosofia e forse si può intravedere nella certificazione di parità, pur con tutti i suoi limiti, l'avvio di quel processo di cambiamento culturale che può innescare una "rivoluzione gentile" partendo dai luoghi di lavoro.

---

<sup>29</sup> Il Comitato tecnico, istituito nell'ambito dell' Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere insediatosi a febbraio 2022 e rideterminato nella composizione con Decreto ministeriale 6 dicembre 2023, è costituito da rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parità e dalla consigliera nazionale di parità, da rappresentanti sindacali, da un rappresentante del CNEL, da un rappresentante del consiglio nazionale giovani e da esperti.

<sup>30</sup> Si veda il Rapporto ISTAT CNEL sull'occupazione femminile "Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità" Roma marzo 2025.



## Riferimenti bibliografici

- Alessi C. (2019), *Le azioni positive*, in *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Barbera M., Guariso A. (a cura di), Torino, 2019, 501 ss.
- Alessi C. (2025), *La nozione di azioni positive tra diritto interno e diritto UE: principi e strumenti applicativi*, in *Le azioni positive di genere dopo il PNRR*, Biblioteca '20 Maggio'- Collective Volumes, 12, 2 ss.
- Ballestrero, M. V.; Borelli, S.; Santagata de Castro, R.; Izzi, D. (2022). *Sesso, genere, discriminazioni: riflessioni a più voci (Parte I)*, in *Lavoro e Diritto*, n. 3, 497 ss.
- Barbera M. (2002). *L'eguaglianza come scudo e l'eguaglianza come spada*, in Chieco P., (a cura di), *Eguaglianza e libertà nel diritto del lavoro*, Bari, Cacucci, 29 ss.
- Barbera, M. (2014). *Discriminazione e pari opportunità (diritto del lavoro)*, Enciclopedia del Diritto, VII, pp. 377-395.
- Barbera M. (2019). *Principio di uguaglianza e divieti di discriminazione*, in *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Barbera M., Guariso A. (a cura di), Torino, 2019, 5 ss.
- Barbera M., Borelli S. (2022). *Principio di uguaglianza e divieti di discriminazione*, Biblioteca '20 Maggio' – 1-2022.
- Bellavista A. (2023). *La questione del potere "trasparente" nei rapporti di lavoro*, in *Il Diritto del mercato del lavoro Online*, 3, 577 ss.
- Borelli S. (2024). *La certificazione di parità di genere e la standardizzazione delle fonti del diritto del lavoro*, in *Diritto e Società*, 1-2, numero speciale *Genere, diversità, discriminazioni tra società e istituzioni Prospettive di ricerca e politiche trasformative*, 349 ss.
- Borzaga M. (2025), *Sul ruolo della certificazione della parità di genere negli appalti pubblici alla luce dei primi pronunciamenti della giurisprudenza*, in *EQUAL Rivista di diritto antidiscriminatorio*, 1.
- Calafà, L. (2019). *Le violenze e le molestie nei luoghi di lavoro: il poliedrico approccio del diritto del lavoro gender oriented*, in M. Tremolada, A. Topo (a cura di) *Le tutele del lavoro nelle trasformazioni dell'impresa*, Cacucci, Bari, pp. 477-491.
- Calafà, L. (2022). *Il dito, la luna e altri fraintendimenti in materia di parità tra donne e uomini*, <<https://www.italianequalitynetwork.it/il-dito-la-luna-e-altri-fraintendimenti-in-materia-di-parita-tra-donne-e-uomini/>>.
- Calafà L., Protopapa V. (2024). *Gli attori delle politiche di parità: dalle origini alle direttive di «terza generazione»*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, n. 3, p. 417.

- Calafà L. Peruzzi M. (2025). *L'autonomia collettiva nella direttiva sul "gender pay gap"*, in *Lavoro e Diritto*, 1, 37 ss.
- Casano L. (2024). *Certificazione della parità di genere e trasparenza: riflessioni a margine della prima attuazione del sistema*, in *EQUAL - Rivista di Diritto Antidiscriminatorio*, n. 2, pp. 161-177.
- Ciucciovino, S. 2024, *Il gender pay gap nella pubblica amministrazione, dalle regole all'innovazione organizzativa*, in *EQUAL Rivista di Diritto Antidiscriminatorio*, n. 5, pp. 405-420.
- Ciucciovino, S. (2023). *La certificazione di parità di genere*, *Annuario del lavoro*, Roma, pp. 243-248.
- Corazza, L. (2024). *Diritto antidiscriminatorio e oltre: il lavoro delle donne come questione redistributiva*, *Relazione al XXI Congresso nazionale Aidlass*.
- Corazza L. (2025). *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, Franco Angeli.
- De Simone, G. (2003). *La nozione di discriminazione diretta e indiretta*, in M. Barbera (a cura di), *La riforma delle istituzioni e degli strumenti delle politiche di pari opportunità (D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196) Commentario sistematico al decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196*, Nuove leggi civili commentate, 3, p. 711.
- Faleri C. (2007). *Asimmetrie informative e tutela del prestatore di lavoro*, Milano: Giuffrè.
- Faleri C. (2023). *Diritti di informazione e principio di trasparenza per una governance societaria sostenibile*, in *Lavoro e Diritto*, 3, 537 ss.
- Fili, V. (2024). *Brevi riflessioni su differenziale di genere e discriminazioni indirette nel sistema italiano di sicurezza sociale*, in *EQUAL - Rivista di diritto antidiscriminatorio*, n. 1, pp. 45-60.
- Guarriello F. (2023). *Rendere trasparenti le politiche del personale aiuta a risolvere il gender pay gap?*, in *Lavoro e Diritto*, 1, 29 ss.
- Guarriello F. (2024). *Mercato e valori nel contrasto al gender pay gap: trasparenza, informazione, certificazione*, 397 ss.
- Izzi, D. (2024). *La discriminazione di genere rivisitata e il puzzle da ricomporre*, in *Lavoro e diritto*, n. 36, pp. 512-518.
- Izzi D. (2024b). *Contrasto al gender gap nel lavoro e regole di trasparenza*, in *Lavoro e diritto*, 4, 645 ss.
- Izzi D. (2024c). *Lavoro e strumenti di contrasto al gender gap nell'era della transizione digitale*, in Albi P., *Il diritto del lavoro nell'era delle transizioni*, Pacini Giuridica: Pisa, 45 ss.
- Izzi D. (2024 d). *Alla ricerca dell'effettiva parità di retribuzione tra uomini e donne: la direttiva UE n. 2023/970 come punto di svolta?*, in *Rivista Giuridica del*

- Lavoro*, 2, 301 ss.
- Lamberti, F. (2023). *I Key Performance Indicators della certificazione della parità di genere. Una lettura critica*, in *Federalismi - Focus LPT*, n. 9, pp. 212-241.
- Peruzzi, M. (2024). *La discriminazione algoritmica*, in *EQUAL - Rivista di diritto antidiscriminatorio*, n. 1, pp. 7-24.
- Pezzini B. (2025). *La riflessione sulle azioni positive neutralizzate (o a favore del sesso sottorappresentato) nel contesto del principio costituzionale antisubordinazione di genere*, in *Biblioteca '20 Maggio' – Collective volumes*, 12, 25 ss.
- Scarponi, S. (2020). *La parità di genere nel lavoro e le nuove frontiere dell'antidiscriminazione*, in S. Scarponi (a cura di), *Diritto e genere. Temi e questioni*, Università degli studi di Trento, Trento, p. 74 ss.
- Tarquini E. (2024). *Parità retributiva di genere e trasparenza salariale*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2, 380 ss.
- Tarquini E. (2024b). *L'onere della prova nei giudizi contro le discriminazioni*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 3, 332 ss.
- Vallauri M.L. (2023), *Le azioni positive per la libertà sostanziale*, in *Lavoro e Diritto*, n. 1, 34 ss.
- Vallauri M.L. (2022). *Prime osservazioni critiche sulla legge n. 162/2021*, [www.italianequalitywork.it](http://www.italianequalitywork.it), gennaio, 2022,2.
- Voza R. (2024), *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro*, Milano, Franco Angeli.
- Zappalà L. (2022). *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, in *Lavoro Diritti Europa*, 3.
- Zilli A. (2022), *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pisa: Pacini.



## Capitolo 2

### ***Gender equality* e diritti fondamentali**

Laura Passarelli

#### SOMMARIO

1. Cenni storici – 2. Parità di genere nel diritto di famiglia: una lettura evolutiva degli artt. 3 e 29 Cost. – 3. Il divieto di discriminazione nel diritto civile – 4. Il principio di non discriminazione: l'attuale quadro normativo – 5. I rimedi civili al divieto di discriminazione – 6. Riflessioni conclusive

#### **1. Cenni storici**

La parità di genere<sup>1</sup> è una meta cruciale per il progresso sociale e rappresenta uno dei pilastri fondamentali per il rispetto dei diritti umani. Il diritto gioca un ruolo essenziale nel promuovere e garantire l'uguaglianza di genere, assicurando che uomini e donne abbiano accesso equo a opportunità<sup>2</sup>, risorse, e protezioni. Tuttavia, la sola esistenza di leggi a favore della

---

<sup>1</sup> Per un approfondito studio sulla tematica, si suggerisce, *ex multis*: M. Cartabia, *Il principio della parità tra uomini e donne nell'art. 117, co. 7, in La Repubblica delle autonomie*, a cura di T. Groppi e M. Olivetti, Torino, Giappichelli, 2003; Aa.Vv., *La parità dei sessi nella rappresentanza politica*, a cura di R. Bin, G. Brunelli, A. Pugiotto, P. Veronesi, Torino, Giappichelli, 2003; T. Treu, *Art. 37, in Commentario della Costituzione*, a cura di G. Branca, Bologna-Roma, Zanichelli, 1979; P. Rescigno, *Il principio di uguaglianza nel diritto privato*, Napoli, E.S.I.; G. Alpa, *Status e capacità. La costruzione giuridica delle differenze individuali*, Roma-Bari, Laterza, 1993; C. Baldassarre, *Il principio di non discriminazione nella prassi giurisprudenziale: una rassegna critica*, RCDP, 2012; M. Barbera, *Discriminazioni ed uguaglianza nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1991; M. Bell, L. Waddington, *Diversi eppure uguali. Riflessioni sul diverso trattamento delle discriminazioni nella normativa europea in materia di uguaglianza*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2003; L. Buoncristiano, *Profili della tutela civile contro i poteri privati*, Padova, Cedam, 1986; D. Carusi, *Principio di uguaglianza, diritto singolare e privilegio. Rileggendo i saggi di Pietro Rescigno*, E.S.I, Napoli, 1998; P. Femia, *Interessi e conflitti culturali nell'autonomia privata e nella responsabilità civile*, E.S.I., Napoli, 1996.

<sup>2</sup> Sebbene non sia oggetto della presente analisi, si consiglia, sull'accesso equo a pari opportunità in materia elettorale: A. Pizzorusso, E. Rossi, *Le azioni positive in materia elettorale*

parità di genere non basta: è necessario che le stesse vengano applicate in modo efficace e che siano affiancate da una cultura di inclusività e rispetto reciproco.

Emerge, dunque, come la parità di genere non rappresenti soltanto un valore sociale nazionale, ma esso assurga a diritto riconosciuto a livello internazionale. Trattati come la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW), la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, invero, parlano della parità di genere come un obiettivo fondamentale e come un diritto inalienabile.

È, tuttavia, d'uopo evidenziare come la constatazione che l' "eguaglianza di tutti i cittadini senza distinzione di sesso" sia stata integralmente assimilata e attuata solo dopo trent'anni dall'entrata in vigore della Costituzione. Ciò, ad ogni buon conto, sembra ragionevolmente spiegabile alla luce della riflessione che l'evoluzione storico-politico-giuridica della parità dei sessi soggiace ad un iter diverso e indubbiamente più lento rispetto al generale principio dell'uguaglianza dei soggetti davanti alla legge<sup>3</sup>.

Appare, ad oggi, pressoché pacifica l'idea che l'attuale concezione del principio di uguaglianza possa essere ricondotta alle Dichiarazioni dei diritti del XVIII secolo<sup>4</sup> e che abbia trovato il suo momento più significativo nelle prime Carte rivoluzionarie francesi. È, altresì, pacifico che alle solenni affermazioni delle Costituzioni francesi non seguirono, sotto l'aspetto pratico, attuazioni del principio di uguaglianza, la cui tutela e concreta realizzazione veniva affidata alla legge generale ed astratta. In questo senso, se da un lato,

---

*in Italia*, in *Donne in quota*, a cura di B. Beccalli, Milano, Feltrinelli, 1994, 176 ss.; L. Gianformaggio, *Eguaglianza formale e sostanziale: il grande equivoco*, in *OneLegale*, 1996, I, 3283 ss.; A. Deffenu, *Parità tra i sessi in politica e controllo della Corte: un revirement circondato da limiti e precanzioni*, in *Le Regioni*, 2003, V, 918 ss.; O. Pollicino, *Storia (e conseguenze) di uno «strabismo logico»: la Corte costituzionale e la parità dei sessi nella rappresentanza politica*, in *Quad. Reg.*, 2004, 75 ss.

<sup>3</sup> In questo senso, cfr. M. Fortino, voce, *Parità dei sessi*, in *Av.Vv., Enciclopedia del diritto*, XXXI, Milano, Giuffrè, 1981.

<sup>4</sup> Nonostante il moderno principio di uguaglianza sia ricondotto, in grande maggioranza, alle Dichiarazioni dei diritti del XVIII, non mancano in letteratura opinioni differenti che affermano la possibilità di identificare un principio di uguaglianza anche negli ordinamenti medievali. Si veda, in tale ultimo senso, L. Paladin, *Il principio costituzionale di uguaglianza*, Milano, Giuffrè, 1965, 5, che afferma: «solo idealmente, dunque, si può dire che gli antecedenti del principio di uguaglianza siano remoti, in fatto gli sviluppi del principio coincidono con la condanna e la fine del mondo medievale e delle sue degenerazioni».

tali ultimi caratteri normativi erano sufficienti ad azzerare la possibilità che si riproponessero i precedenti privilegi feudali, dall'altro, l'inesistenza di un controllo circa la costituzionalità delle leggi ammetteva, inevitabilmente, la possibilità che il principio costituzionale di uguaglianza assurgesse a regola generica dell'ordinamento<sup>5</sup> o, ancor peggio, ad un'idea vaga di giustizia<sup>6</sup>.

Di conseguenza, al fine di conciliare il principio egualitario con le potenziali e persistenti situazioni di disuguaglianza successive all'avvento delle Costituzioni, il legislatore ha fatto ricorso allo strumento tecnico consistente nella riduzione del principio giuridico – che, in quanto tale è insuscettibile di limitazioni – a regola giuridica – al contrario, suscettibile di eccezioni –. Di fatto, una volta imposta la regola formale dell'uguaglianza di tutti gli uomini dinanzi alla legge, si ammetteva la previsione di eccezioni che, stante la loro natura irripetibile, ben potevano garantire tutela al criterio generale. Così facendo, si perseguiva effettivamente il fine di rendere la realtà giuridica espressione dell'eguaglianza formale, rispetto alla quale i diversi trattamenti acquistavano la veste di eccezioni e, in quanto tali, non compromettevano la regola generale sancita<sup>7</sup>.

Per quel che concerne l'ordinamento interno, la parità dei sessi trova espresso riconoscimento nell'art. 3, co. 1, della Costituzione a mente del quale: “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”. La *ratio* ispiratrice della disposizione ritorna, come *fil rouge*, in tutti gli ambiti in cui sembrava perdurare la disuguaglianza tra i due sessi. Così, per sopperire a potenziali squilibri, viene sancita: all'art. 29 Cost., l'uguaglianza dei coniugi all'interno della famiglia; all'art. 37 Cost., la parità di diritti e di retribuzione tra uomo e donna nel campo del lavoro; all'art. 48 Cost., la capacità elettorale della donna.

Nonostante i nobili intenti, da una lettura del testo costituzionale sembrerebbe emergere un'idea di donna comunque ancorata a compiti familiari irrinunciabili. E in tale filone si inseriscono gli artt. 29 e 37 Cost.. Invero, la prima disposizione pone l'unità della famiglia quale limite alla parità e la seconda si riferisce alla donna come essenziale funzione familiare.

È proprio su questi assunti che, fino alla prima metà degli anni Sessanta, la dottrina e la giurisprudenza della Corte Costituzionale interpreta-

<sup>5</sup> Così, Fortino, cit., 698.

<sup>6</sup> Di questa idea C. Rossano, *L'eguaglianza giuridica nell'ordinamento costituzionale*, Giuffrè, Milano, 1965, 5.

<sup>7</sup> In questo senso Fortino, cit., 699.

vano le disposizioni da ultimo citate per evidenziare il valore prioritario del ruolo della donna all'interno della famiglia e, di conseguenza, per circoscrivere la funzione della donna nella società come, principalmente, di carattere "familiare". Così facendo, di fatto, si giungeva a giustificare la perdurante sopravvivenza di un quadro ordinamentale volto alla disuguaglianza tra i sessi.

A sostegno di ciò, sul piano tecnico-giuridico, si ricorreva all'artificiosa distinzione tra norme costituzionali programmatiche e norme precettive, relegando il principio di uguaglianza nell'ambito delle prime. È solo nella seconda metà degli anni Sessanta, mediante un'interpretazione storico-evolutiva, che si inizia a dar maggior valore al testo costituzionale così come inteso dai Padri Costituenti<sup>8</sup>.

## **2. Parità di genere nel diritto di famiglia: una lettura evolutiva degli artt. 3 e 29 Cost.**

La capacità innovativa dell'art. 3 Cost., insita nel carattere naturalmente flessibile dei propri confini operativi, non è stata, tuttavia, ritenuta sufficiente a ricomprendere in modo incontestato "quel particolare mondo costituito dalla comunità familiare"<sup>9</sup>. In tale campo, infatti, in cui la "fredda regolamentazione giuridica sembra urtare in modo stridente con un complicato groviglio di rapporti" (ivi) personali, il cui equilibrio è affidato prevalentemente a meccanismi di carattere etico-sentimentale, il principio di eguaglianza formale e sostanziale di tutti i cittadini "senza distinzione di sesso" – come reclama la disposizione costituzionale –, rischia di non fornire un solido appiglio alla piena estrinsecazione della parità di genere.

Se rettamente intesa, tale disposizione ben avrebbe potuto contribuire, da sola, a una completa equiparazione giuridica fra uomo e donna in tutta la gamma dei rapporti civili, economici e politici, senza la mediazione, cioè, di un ulteriore referente costituzionale. Ciò nondimeno, la particolare strut-

---

<sup>8</sup> Ci si riferisce, in particolare, alle storiche sentenze della Corte Costituzionale sul tema. Specificamente, si vedano le sentt. C. Cost. 19 dicembre 1968, n. 126, in *Giur. Cost.*, 2175 che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 559 c.p. in tema di adulterio; ancora, la sent. C. Cost. 23 maggio 1966, n. 46, in *Giur. Cost.*, 772 che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'obbligo di mantenimento a carico del marito in relazione al regime di separazione personale.

<sup>9</sup> Così, Fortino, cit., 705.



tura dell'istituto familiare, giudicato da alcuni come una "barriera invalicabile" per l'applicazione dell'art. 3 Cost. (ivi), ha indotto la dottrina a ricercarne altrove il fondamento primario<sup>10</sup>.

In questa prospettiva, l'art. 29 Cost., riconoscendo i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio, sembra assumere un rilievo particolare. Esso, infatti, letto in armonia con l'art. 2 Cost. - che riconosce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità (richiedendo, però, al contempo l'adempimento di inderogabili doveri di solidarietà) -, sembrerebbe rappresentare il naturale completamento di tale percorso esegetico. È ciò in quanto mira a tutelare, attraverso la parità dei coniugi, la stessa dignità morale della persona umana<sup>11</sup>.

La lettura coordinata degli artt. 2, 3 e 29 Cost. consente, infatti, di ribadire che neanche in un rapporto come quello matrimoniale, che sembra naturalmente refrattario all'attribuzione di diritti e all'imposizione di obblighi, la posizione dei coniugi all'interno del nucleo familiare può essere lasciata in balia di equilibri esclusivamente spontanei, né, a fortiori, può essere privilegiata la posizione di uno rispetto all'altro<sup>12</sup>.

Come segnalato dalla dottrina, la parità dei sessi proclamata nell'art. 3 Cost. viene, così, calata dall'art. 29 Cost. nella realtà della famiglia, trasformandosi da un'eguaglianza *tout court* alla "eguaglianza dei coniugi"<sup>13</sup>.

Tale connotazione, ormai sorretta da un più solido appiglio costituzionale, rafforza, pertanto, il principio della parità di genere in ambito fa-

<sup>10</sup> Per un approfondimento sul delicato tema dell'uguaglianza tra i coniugi, si segnala, *ex multis*, D. Barbero, *I diritti della famiglia nel matrimonio*, in *Iustitia*, 1955, 453 ss.; P. Barcellona, voce, *Famiglia (diritto civile)*, in Aa.Vv., *Enciclopedia del diritto*, XXXI, Milano, Giuffrè, 1981, 780 ss.; P. Barile, *L'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi nella giurisprudenza costituzionale*, in *Scritti di Diritto Costituzionale*, Padova, 1967, 175 ss.; P. Barile, *La famiglia di fatto: osservazioni di uti costituzionalista*, in *La famiglia di fatto* (Atti del Convegno nazionale di Pontremoli, 27-30 maggio 1976), Parma, 1977; M. Basile, G. Silvestri, *Eguaglianza dei coniugi e divisione del lavoro nella famiglia*, in *Il diritto di famiglia e delle persone*, 1974, III, 183 ss.

<sup>11</sup> In questo senso, M. Bessone, *Commento all'art. 29*, in *Commentario della Costituzione*, a cura di G. Branca, *Rapporti etico-sociali*, 4, Bologna, Zanichelli, 1976, che definisce l'art. 2 Cost. come «l'autentica norma di principio dell'intero ordinamento giuridico della famiglia».

<sup>12</sup> In questo senso, Fortino, cit., 705. Cfr. per ulteriore bibliografia e riflessioni critiche: E. Battelli, voce *Obblighi alimentari e di mantenimento nella famiglia*, in *Famiglia*, diretto da F. Macario, in *Tematici. Enciclopedia del Diritto*, Giuffrè, Milano, IV, 2022, 949-976.

<sup>13</sup> Così, O. Buccisano, *L'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi*, in *Riv. trim. dir. pubbl.*, 1969, 573.

miliare, donandogli una rinnovata capacità di resistenza agli umori del legislatore ordinario: qualsiasi norma che dovesse comportare una discriminazione dei consorti non necessariamente fondata sulla differenza dei sessi, pur astrattamente legittima ai sensi dell'art. 3 Cost., non lo sarebbe in rapporto all'art. 29 Cost. Non è un caso, d'altronde, se nell'evoluzione di tale principio qualcuno abbia inteso intravedere, seppure in scala ridotta, i medesimi sconvolgimenti provocati dalla art 3, comma 2, Cost. sull'assetto sociale preesistente.

Così intesa la trama dei valori fondanti la parità sessuale fra i coniugi, a risultare antiquata era, in una certa misura, la stessa intelaiatura fondamentale del Codice del 1942. Il modello di famiglia ivi contemplato, infatti, informato com'era a principi di discriminazione della donna e di autoritarismo materiale (ivi), generò polemiche e "interpretazioni acrobatiche" (ivi) della disposizione costituzionale, la cui formulazione testuale, com'è evidente, restituisce tutto il travaglio che fu necessario per trovare un punto di equilibrio fra istanze conservatrici e progressismo. Un inquietudine che trova, in effetti, eco anche nel testo dell'art. 29 Cost., ove si percepisce la compresenza di due esigenze tendenzialmente/apparentemente contrapposte: la parità dei coniugi, da un lato; l'unità della famiglia, dall'altro.

A voler risolvere l'apparente dicotomia attraverso una tradizionale impostazione giusnaturalistica del problema, si potrebbe sostenere che la società naturale fondata sul matrimonio si manifesti come un'entità preesistente allo stato, la cui organizzazione resti "immutabile ed estranea alle vicende di diritto positivo"<sup>14</sup>. Sembra, però, chiaro che una simile lettura della realtà familiare, prima ancora che su presunti connotati ontologici, si affidi, in realtà, ad una concezione storicamente data della famiglia, onde inferirne l'impossibilità per il legislatore di alterarne gli assetti. In quest'ottica, ravvisare l'elemento qualificante dell'art. 29 Cost. nell'unità della famiglia, altro non significa se non decretare il carattere cedevole della parità dei coniugi.

Sennonché, l'accoglimento di questa impostazione conduce a cristallizzare un'idea di famiglia fin troppo ipostatizzata, immune agli sconvolgimenti della storia e alle profonde trasformazioni subite a casa dei mutamenti sociali dall'istituto familiare e dalle sue funzioni.

Contro un simile indirizzo, che di fatto si concreta in una palese op-

---

<sup>14</sup> Il richiamo al diritto naturale serviva anche a scongiurare il pericolo dell'introduzione legislativa del divorzio. In questo senso, cfr. V. Del Giudice, *Sulla riforma degli istituti familiari*, in *Jus*, III-IV, 1950, 296.

posizione ai processi di modificazione del rapporto familiare emergenti nella società civile<sup>15</sup>, si pone un diverso orientamento<sup>16</sup>, il quale, pur muovendo dalla medesima base normativa e ideologica (quella della famiglia come società naturale), sottolinea, nondimeno, la storica inversione di rotta impressa dalla Costituzione nell'ambito dei rapporti coniugali.

Secondo tale diverso orientamento, il riferimento alla famiglia come società naturale, contenuto comma 1 dell'art. 29 Cost., contemplerebbe un rinvio flessibile ad una concezione in costante evoluzione. Il modello basato sulla famiglia come un nucleo di unità produttiva, pilastro di una società che ne riduce le funzioni all'educazione dei figli nel culto dei valori proclamati dall'autorità dello Stato, cede il passo ad un paradigma in cui, attraverso rapporti di affetto e comprensione, si promuove lo sviluppo della personalità dei suoi membri<sup>17</sup>.

### 3. Il divieto di discriminazione nel diritto civile

Negli ultimi anni, sebbene il tema della discriminazione non sia estraneo alla riflessione della letteratura civilistica più autorevole<sup>18</sup>, il dibattito ha assunto nuovi connotati alla luce dei recenti e penetranti mutamenti po-

<sup>15</sup> In questo senso, Fortino, cit., 706.

<sup>16</sup> Tra tutti, cfr. T. Mancini, *Uguaglianza tra coniugi e società naturale nell'art. 29 della Costituzione*, in *Riv. dir. civ.*, 1963, I, 220 ss.

<sup>17</sup> Sulla trasformazione del ruolo delle famiglie ampiamente, U. Cerroni, *La società industriale e le trasformazioni della famiglia*, in *St. sass.*, 1971, II, 27 ss.

<sup>18</sup> Per un approfondimento sul tema, si suggerisce, *ex multis*: D. La Rocca, *Le discriminazioni nei contratti di scambio di beni e servizi*, in Aa.Vv., *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, Giuffrè, 2007; A. Lassandri, *La discriminazione nel lavoro*, in *Tratt. Galgano*, Milano, Giuffrè, 2010; D. Maffei, *Offerta al pubblico e divieto di discriminazione*, Milano, Giuffrè, 2007; D. Maffei, *Libertà contrattuale e divieto di discriminazione*, in *Riv. Trim. Proc. Civ.*, 2008, 401; D. Maffei, *Il diritto antidiscriminatorio dei contratti*, in *Nuove Leggi Civili Commentate*, 2010, 67; M. Mantello, *La tutela civile contro le discriminazioni*, *Riv. Dir. Civ.*, 2004, 439; L. Montesano, «Obbligo a contrarre», in *Enc. dir.*, XXIX, Milano, Giuffrè, 1979; P. Morozzo Della Rocca, *Gli atti discriminatori nel diritto civile, alla luce degli art. 43 e 44 del T.U. sull'immigrazione*, in *Dir. Fam. Pers.*, 2002, 112; G. Pasetti, *Parità di trattamento ed autonomia privata*, Padova, CEDAM, 1970; E. Picker, *L'antidiscriminazione come programma per il diritto privato*, in *Riv. Crit. Dir. Priv.*, 2003, 701; P. Rescigno, *Sul cosiddetto principio costituzionale d'uguaglianza nel diritto privato*, in *Foro Italiano*, 1966, 1 ss.

litico-socioculturali<sup>19</sup>. In particolare, a seguito della positivizzazione di alcuni divieti di discriminazione nei rapporti privatistici, la tematica è tornata ad assumere maggior rilievo<sup>20</sup>.

Fino ai tempi più recenti, l'esistenza di un possibile divieto di discriminazione veniva considerato strutturalmente incompatibile con il principio di autonomia privata; invero, siffatta inibizione era circoscritta nell'ambito di operatività del principio di parità di trattamento che si riteneva spiegasse i suoi effetti al di fuori del diritto privato<sup>21</sup>. Detto altrimenti, si sosteneva – in una concezione prevalentemente liberale dei sistemi economici – l'idea tale per cui la possibilità di prevedere trattamenti differenti rappresentasse l'essenza della libertà contrattuale delle parti. Di contro, pertanto, qualora la parità di trattamento assurgesse a fondamento dei rapporti intersoggettivi, verrebbe completamente distrutta l'autonomia privata, in virtù di insormontabili limiti che finirebbero per azzerare la libertà di contrarre, di disporre e di testare.

A sostegno di ciò, si evidenziava come neppure la dottrina tedesca – che per prima ha teorizzato l'applicazione della parità di trattamento nel diritto privato – ha fatto riferimento al principio di uguaglianza, ma si è limitata a richiamare il principio di giustizia retributiva. In questo senso, e in coerenza con quanto sostenuto dall'impostazione dottrinale in parola, la parità di trattamento – intesa quale principio generale nei rapporti intersoggettivi – emerge prevalentemente sotto un profilo negativo: quello delle discriminazioni ingiustificate ed arbitrarie<sup>22</sup>.

Siffatta impostazione, come affermato, è stata recentemente oggetto di nuova discussione.

---

<sup>19</sup> Per una compiuta disamina sul tema, cfr. G. Castellani in *Discriminazione (divieto di)*, Aa.Vv., *Digesto Discipline Privatistiche, Sezione Civile*, Milano, Wolters Kluwer, 2014, 236.

<sup>20</sup> È stato osservato che «in un certo momento storico, è iniziata una reazione moralizzatrice contro a) la disparità di trattamento; b) il rifiuto ingiustificato di contrarre con determinati soggetti o determinate categorie di soggetti». Cfr. R. Sacco, *Parità di trattamento (nel diritto dei contratti)*, in *Digesto/civ.*, 7° Agg., Torino, Utet, 2012, 737. Per una panoramica sul tema dei problemi legati alla convivenza nelle società multiculturali, nonché del mutamento di sensibilità circa il ruolo del diritto nel contrastare le disuguaglianze sociali cfr. Aa.Vv., *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, Giuffrè, 2007.

<sup>21</sup> In particolare, P. Rescigno, in *Il principio di eguaglianza nel diritto privato*, in *Riv. Trim. Proc. Civ.*, 27 affermava che l'introduzione in diritto privato del principio di parità di trattamento avrebbe l'effetto di distruggere l'autonomia privata, per i limiti assurdi che si finirebbe per porre alla libertà di contrarre.

<sup>22</sup> In questo senso Rescigno, cit., 669.

Primariamente, è stato chiarito come il diritto antidiscriminatorio non si pone in un rapporto di antinomia rispetto al tradizionale principio della libertà contrattuale ma, al più, rileva quale divieto di prevedere un trattamento deteriore nei confronti del contraente, in virtù di alcuni fattori espressamente individuati dalla legge. Verrebbero, talché, configurate alcune eccezioni rispetto alla regola generale della libertà contrattuale, la cui validità non è messa in discussione<sup>23</sup>.

Inoltre, la tendenza è quella d'individuare nell'offesa alla dignità della persona il fondamento ultimo del divieto di discriminazione, sulla scorta del rilievo che tra discriminazione e disparità di trattamento non vi è alcuna identificazione necessaria. Così facendo, si consente di superare l'affermato contrasto tra libertà ed uguaglianza, che costituiva l'ostacolo concettuale principale rispetto al recepimento del divieto di discriminazione nel diritto contrattuale<sup>24</sup>.

#### **4. Il principio di non discriminazione nel diritto civile: l'attuale quadro normativo**

Oltre agli impulsi della dottrina, negli ultimi anni si è assistito a una sempre maggiore centralità del tema della discriminazione nel diritto privato anche sul piano della legislazione nazionale e comunitaria. In particolare, con la promulgazione del d.l. n. 286/1998 è stato introdotto un generale divieto di discriminazione nell'accesso ai beni ed ai servizi, nei confronti degli stranieri. Oltre a ciò, in ambito comunitario, sono state adottate le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE che attuano, rispettivamente, la parità

<sup>23</sup> Sull'inesistenza di un rapporto antinomico, cfr. B. Troisi, *Profili civilistici del divieto di discriminazione*, in *Il diritto civile oggi. Compiti scientifici e didattici del civilista. Atti del I convegno nazionale della Società Italiana degli Studiosi del Diritto Civile*, Napoli, 2006, 298. In senso contrario, sull'esistenza di una divergenza tra divieto di discriminazione ed autonomia privata, si veda G. Scarselli, *Appunti sulla discriminazione razziale e sulla sua tutela giurisdizionale*, in *Riv. Dir. Civ.*, 2001, 832.

<sup>24</sup> Tale concezione pare riecheggiare anche nel testo dell'art. 1, co. 1, del Codice delle pari opportunità, come novellato ai sensi del decreto-legge n. 5/2010 secondo cui: «Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo».

di trattamento degli individui, indipendentemente dalla razza, e la parità di trattamento tra uomini e donne per quanto concerne l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

Viene così preclusa qualsiasi forma di discriminazione: sia in forma diretta che indiretta. In particolare, a mente delle direttive stesse, infatti, si esplicita che sussiste discriminazione diretta quando, a causa del suo sesso, razza o origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un altro soggetto in una situazione paragonabile. Mentre, sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di un determinato sesso, razza o origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto alle altre, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari<sup>25</sup>.

Oltre a ciò, a norma dell'art. 2 d.lg. n. 215/2003, sono considerati atti discriminatori "anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo".

Il divieto di discriminazione così previsto si applicherebbe, secondo la dottrina prevalente, solo nei casi in cui il contraente si sia rivolto ad una cerchia indeterminata di persone, a prescindere dal fatto che la sua dichiarazione abbia assunto la forma di invito ad offrire o di offerta<sup>26</sup>; al contrario, non troverebbe applicazione, quando lo stesso non abbia rivolto alcuna dichiarazione al pubblico e faccia ricorso all'emissione di dichiarazioni individualizzate.

Appare imprescindibile evidenziare che il legislatore italiano, in sede di recepimento della direttiva 2000/43/CE, invece di operare una riorga-

---

<sup>25</sup> In questi termini si esprimono entrambe le direttive citate. Il divieto di discriminazioni indirette è il frutto della progressiva opera di estensione del divieto di discriminazione attuata dalla Corte di giustizia nell'ambito del diritto del lavoro, ormai recepito anche dal legislatore europeo. Sulla distinzione tra causalità diretta ed indiretta si veda M. MANTELLO, *La tutela civile contro le discriminazioni*, in *Riv. Dir. Civ.*, 2004, 440 ss.

<sup>26</sup> Sull'argomento, cfr. D. Maffei, in *Libertà contrattuale e divieto di discriminazione*, op. cit., 416 ss. che afferma: «deve escludersi che chi si rivolge al pubblico possa riservarsi uno spazio per discriminare ricorrendo all'invito invece che all'offerta; non può servire allo scopo l'inserimento nella dichiarazione rivolta al pubblico dell'espressa riserva di un successivo gradimento o, da subito, l'esclusione dal novero dei destinatari delle persone che presentino qualità rilevanti ai sensi delle leggi antidiscriminatorie».

nizzazione in maniera unitaria della disciplina sul tema, coordinando le norme di matrice comunitaria con quelle già presenti nel Testo Unico sull'immigrazione, si è limitato ad aggiungere le nuove norme alla normativa esistente, dando luogo ad alcune difficoltà interpretative<sup>27</sup>.

La direttiva 2004/113/CE dedicata alla parità di trattamento tra uomini e donne, invece, è stata recepita attraverso l'introduzione, nel cosiddetto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", del Titolo II-*bis*, mediante l'adozione del d.lg. 6/11/2007, n. 196, che inserisce gli artt. 55 *bis*-55 *decies*.

Ancora, il legislatore nazionale è intervenuto con la l. n. 67, del 1/3/2006, al di fuori degli obblighi imposti dalle direttive comunitarie, per sancire l'illegittimità delle discriminazioni in pregiudizio delle persone con disabilità. La legge da ultimo citata non individua con esattezza il proprio ambito di applicazione, ma si limita ad escludere, per quanto riguarda i casi di discriminazioni sul lavoro e nelle modalità di accesso, l'applicazione del d.lg. n. 216/2003, di attuazione della direttiva in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; di conseguenza, appare ragionevole ritenere, che essa trovi applicazione con riguardo a tutti i rapporti residui, fra cui quelli di tipo contrattuale, sanzionando, anche in questa ipotesi, tutte le discriminazioni: siano esse dirette e/o indirette.

## 5. I rimedi civilistici al divieto di discriminazione.

La legislazione comunitaria e la Corte di Giustizia hanno diffusamente attenzionato il genere quale fattore di discriminazione<sup>28</sup>. È alla luce di ciò che deve leggersi la scelta di dedicare una direttiva *ab hoc* relativamente al divieto di discriminazione in materia di accesso e fornitura di beni e servizi, diversa e distinta rispetto a quella in materia giuslavoristica. Per ciò che concerne, invece, gli altri fattori di discriminazione le discipline privatistica e lavoristica sono state inserite nel medesimo atto normativo.

A livello nazionale, la direttiva 2004/113/CE è stata recepita mediante l'inserimento nel Codice delle pari opportunità degli artt. 55 *bis* e *decies*.

<sup>27</sup> Sul punto, P. Morozzo Della Rocca, P. Cognini, *Immigrazione: profili normativi e orientamenti giurisprudenziali*, Torino, Utet, 2005, 251.

<sup>28</sup> Per tutte si citano: direttiva 2004/113/CE in materia di accesso a beni e servizi e alla loro rispettiva fornitura; direttiva 2000/78/CE che disciplina a livello generale per la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e condizioni di lavoro.



In particolare, il divieto di discriminazione si applica a tutti i soggetti, pubblici e privati, fornitori di beni o servizi a disposizione del pubblico e offerti in ambiti diversi da quelli della vita privata e familiare<sup>29</sup>.

Dalla lettura di tali norme emerge una maggiore attenzione all'individuazione degli ambiti all'interno dei quali è escluso testualmente che una eventuale disparità di trattamento possa integrare una discriminazione<sup>30</sup>.

Il fondamento del divieto di discriminazione è alla base anche di tutta la gamma di tutele di tipo civilistico che un soggetto può esperire.

Nello specifico, qualora si ravvisi il disvalore fondamentale della discriminazione nella disparità di trattamento, assumeranno rilievo i rimedi dell'inibitoria e della reintegrazione in forma specifica, idonei specificamente alla rimozione del pregiudizio subito; se invece, la discriminazione è intesa nell'ottica di lesione alla dignità della persona umana, l'unico rimedio atto a compensarla sarà quello del risarcimento del danno non patrimoniale<sup>31</sup>.

La legislazione europea, e nello specifico le direttive 2004/113/CE e 2000/43/CE, nella loro genericità, si limitano a stabilire i caratteri propri delle sanzioni da applicare in termini di effettività, proporzionalità e dissuasività. Con riguardo a tale ultimo requisito, il recepimento della previsione comunitaria ha sollevato alcune problematiche, in ragione del fatto che nel nostro ordinamento la tutela risarcitoria ha come primaria funzione non quella punitiva o dissuasiva, bensì quella di ripristinare, per equivalente o in forma specifica, la situazione antecedente alla commissione dell'illecito.

A livello nazionale, nello specifico, la normativa prevede che il giudice, mediante il provvedimento che accoglie il ricorso, oltre a provvedere, ove

---

<sup>29</sup> Esso coincide con l'ambito di applicazione del divieto stabilito dal decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 rubricato "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica".

<sup>30</sup> D. La Rocca, *Le discriminazioni nei contratti di scambio di beni e servizi*, in AA. Vv., *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, Giuffrè, 2007, 317. Il riferimento è, in particolare, all'art. 55 *bis*, comma 7, ai sensi del quale «non costituiscono discriminazione, ai sensi del presente titolo, le differenze di trattamento nella fornitura di beni e servizi destinati esclusivamente o principalmente a persone di un solo sesso, qualora siano giustificate da finalità legittime perseguite con mezzi appropriati e necessari», all'art. 55 *quater*, nonché all'art. 55 *ter*, comma 3, lett. b), secondo cui il contenuto dei mezzi di comunicazione e la pubblicità sono esclusi dall'ambito di applicazione del divieto di discriminazione in esame.

<sup>31</sup> Si veda, A. Gentili, *Il principio di non discriminazione nei rapporti civili*, in RCDP, 2009, 225-229.



richiesto, al risarcimento del danno non patrimoniale, ordina la cessazione dell'atto ovvero della condotta discriminatoria, qualora fosse ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti.

Ebbene, l'organo giudicante potrà adottare, oltre alla tutela di tipo inhibitorio, i provvedimenti idonei a rimuovere gli effetti della discriminazione<sup>32</sup>. Tra questi possono annoverarsi la sentenza produttiva degli effetti del contratto non stipulato, appunto, per ragioni discriminatorie ovvero la rettifica o l'integrazione del negozio in caso di mancato inserimento di condizioni vantaggiose o, *a contrario*, in caso di inserimento di condizioni più svantaggiose. A ciò si aggiunge la possibilità di ordinare la pubblicazione della sentenza a spese della parte soccombente.

Relativamente alla risarcibilità del danno non patrimoniale, essa è testualmente prevista dal d.lgs. n. 215/2003 e dal t.u. immigrazione, mentre il Codice delle pari opportunità tace sul punto. Tale omissione non è da ostacolo a tale tipo di risarcibilità anche qualora si sia in presenza di discriminazioni di genere, ben potendosi ricorrere alla più ampia categoria del danno da lesione di interessi qualificati a livello costituzionale<sup>33</sup>.

Il risarcimento del danno non patrimoniale potrà essere concesso sia qualora non sia stato possibile un rimedio in forma specifica, sia quando non abbia interamente assorbito il pregiudizio patrimoniale subito dal soggetto<sup>34</sup>.

Una volta accertata la discriminazione, non è pacifico se anche il danno non patrimoniale debba essere specificamente provato. La prevalente dottrina si esprime in senso affermativo, anche sulla base di quanto statuito dalla giurisprudenza di legittimità secondo cui questo, anche qualora sia determinato dalla lesione di diritti inviolabili della persona umana, costituisce danno conseguenza che deve essere allegato e provato<sup>35</sup>.

Inoltre, la liquidazione del danno non patrimoniale sarà da effettuarsi avuto riguardo alla gravità dell'offesa subita dal soggetto discriminato<sup>36</sup>. È opportuno segnalare, tuttavia, che la giurisprudenza, ad oggi, sembri tenere maggiormente in considerazione il criterio per cui tale operazione debba

<sup>32</sup> L. Sitzia, *Pari dignità e discriminazione*, Napoli, Jovene, 2011.

<sup>33</sup> Nello specifico, infatti, la discriminazione implica la lesione di una vasta gamma di diritti personali garantiti a livello costituzionale. Sul punto si veda ancora, ID., *op. cit.*, 1 ss.

<sup>34</sup> Maffei, *Offerta al pubblico e divieto di discriminazione*, cit., 289.

<sup>35</sup> ID., cit., 292; Cass., Sezioni Unite, 24 giugno 2008, n. 26972.

<sup>36</sup> G. Pedrazzi, in *Il «nuovo» danno non patrimoniale*, a cura di G. Ponzanelli, Padova, Wolters Kluwer, 2004, 128.

essere effettuata avuto riguardo al valore dell'affare su cui ha inciso la discriminazione, liquidando così importi talvolta irrisori in relazione a condotte discriminatorie incidenti sulla stipulazione di contratti di modico valore.

Si evince, altresì, come in dottrina è stata più volte rilevata un'adeguatezza dei tradizionali strumenti civilistici a offrire un effettivo contrasto alla discriminazione. I rimedi risarcitori, invero, seppur astrattamente idonei a neutralizzare la disparità di trattamento generata dalla discriminazione, non lo sono ai fini della compensazione della violazione della dignità del soggetto leso<sup>37</sup>.

Si rileva come proprio su tale terreno, del risarcimento del danno derivante da discriminazione, si potrebbe ripensare alla funzione del danno non patrimoniale così come menzionata dalle direttive comunitarie, e, cioè, come rimedio idoneo a recuperare la sua funzione dissuasiva che si è perduta nel recepimento delle stesse<sup>38</sup>.

## 6. Riflessioni conclusive

In coerenza con quanto sino ad ora esposto, appare ragionevole chiarire se attualmente sia possibile rintracciare l'esistenza di un vero e proprio divieto di discriminazione del diritto privato.

In questo senso, una parte della dottrina aveva già individuato due differenti vie percorribili, volte ad estendere la tutela in presenza di discriminazione: la prima, consistente nel rinvenire nell'ordine pubblico una regola generale che proibisce la discriminazione; la seconda, che mira a qualificare come fatto illecito rilevante *ex art. 2043 c.c.* il rifiuto discriminatorio di negoziare o di rinegoziare a condizioni normali<sup>39</sup>.

Oggi, alla luce dei sopravvenuti interventi normativi, il discorso merita una particolare attenzione e analisi. Specificamente, è imprescindibile chiarire se sia possibile estendere il divieto di discriminazione, dal punto di vista soggettivo, a fattori diversi da quelli espressamente contemplati dalla legge e, sotto l'aspetto oggettivo, a contrattazioni che non si svolgano nell'area dell'offerta al pubblico di beni e servizi. Avendo riguardo al primo aspetto,

---

<sup>37</sup> Sitzia, cit., 298.

<sup>38</sup> Maffei, *Libertà contrattuale e divieto di discriminazione*, op. cit., 433.

<sup>39</sup> Di questa idea, R. Sacco, G. De Nova, *Il contratto*, in *Tratt. Sacco dir. civ.*, Milano-Padova, Wolters Kluwer, 1993, 108 ss.

sembra coerente ritenere che i fattori di discriminazione testualmente previsti dalla disciplina privatistica non appaiono intrinsecamente meritevoli di maggior tutela rispetto a fattori non tipizzati. La conferma di ciò sembra rinvenibile nel fatto che in ambito giuslavoristico, ove si sono affermati per la prima volta i divieti di discriminazione (poi recepiti nel diritto civile), l'ambito dei fattori protetti è molto più ampio, arrivando ad includere, secondo parte della dottrina, pressoché tutte le condizioni personali empiricamente percepite, riconducendole al disposto dell'art. 3 della Costituzione<sup>40</sup>.

Sebbene nel diritto del lavoro le esigenze di tutela sono più intense (basti pensare all'importanza centrale che riveste il rapporto di lavoro nella vita del lavoratore), è altrettanto vero che ciò non basta a privare, in un differente ambito contrattuale, una data discriminazione del suo disvalore.

In tal senso, è evidente che taluni fattori di discriminazione che hanno assunto un'importanza centrale nell'ambito giuslavoristico come, a titolo esemplificativo, l'appartenenza sindacale, saranno destinati ad un'applicazione assolutamente probabilmente nulla nel diritto privato.

In riferimento al secondo profilo, si è evidenziato che la configurazione della discriminazione come offesa alla dignità umana sottrae rilevanza al fatto che tale violazione sia stata posta in essere solo nell'ambito di un'offerta al pubblico o di una trattativa individuale. Sposando tale impostazione, tuttavia, si pone il problema di delimitare la categoria degli atti privatistici in cui dovrebbe trovare applicazione il principio di non discriminazione. Al riguardo, appare utile riprendere quell'autorevole dottrina secondo cui sarebbe necessario distinguere tra attività contrattuale strumentale, che la legge tutela perché la stessa massimizza la produzione di beni e servizi e garantisce la migliore distribuzione attraverso la dinamica della libertà di mercato, e l'attività contrattuale che mira immediatamente al soddisfacimento di un bisogno morale del contraente<sup>41</sup>. Mentre la prima attività sog-

---

<sup>40</sup> Di conseguenza, oltre a quelli positivamente sanciti anche in ambito civilistico, età, caratteristiche genetiche, stato di salute, orientamento sessuale, vita sessuale, lingua, origine e discendenza nazionale, cittadinanza, origine territoriale, appartenenza ad una minoranza nazionale, presentazione di reclami e rivendicazioni nonché instaurazione di controversie con il datore di lavoro, condizioni sociali (stato matrimoniale, stato di famiglia, nascita, condizioni familiari ascendenza e patrimonio), convinzioni personali (opinione sindacale, politica, religiosa e filosofica nonché l'affiliazione alle rispettive organizzazioni e la partecipazione all'attività di queste).

<sup>41</sup> Cfr. Sacco, *Parità di trattamento (nel diritto dei contratti)*, cit., 738.

giacerebbe al divieto di discriminazione a prescindere dalle modalità attuative, la seconda ne sarebbe esente. Tale differenza sembra argomentabile sotto diversi aspetti.

In primo luogo, in un'ottica di bilanciamento costituzionale, può osservarsi che la libertà di iniziativa economica (afferente all'attività contrattuale strumentale), è un bene gerarchicamente inferiore alla dignità umana, tendendo, anzi, a porsi in un rapporto antinomico con quest'ultima.

Di contro, la contrattazione finalizzata alla realizzazione immediata di un bisogno del contraente, si concretizza come modalità di sviluppo della sua personalità, avente pari dignità costituzionale dei valori protetti dal divieto di discriminazione. La rimozione della discriminazione, in questo ambito, postulerebbe l'attribuzione al potere giudiziario di un sindacato ampio e penetrante sulle scelte dei singoli agenti, di assai difficile ammissibilità.

## Riferimenti bibliografici

- Alpa G., *Status e capacità. La costruzione giuridica delle differenze individuali*, Roma-Bari, Laterza, 1993.
- Aa.Vv., *La parità dei sessi nella rappresentanza politica*, a cura di Bin R., Brunelli G., Pugiotto A. e Veronesi, Torino, Giappichelli, 2003.
- Av.Vv., *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, Giuffrè, 2007.
- Baldassarre C., *Il principio di non discriminazione nella prassi giurisprudenziale: una rassegna critica*, RCDP, 2012.
- Barbera M., *Discriminazioni ed uguaglianza nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1991.
- Barbero D., *I diritti della famiglia nel matrimonio*, in *Iustitia*, 1955.
- Barcellona P., voce, *Famiglia (diritto civile)*, in Aa.Vv., *Enciclopedia del diritto*, XXXI, Milano, Giuffrè, 1981.
- Barile M., Silvestri G., *Eguaglianza dei coniugi e divisione del lavoro nella famiglia*, in *Il diritto di famiglia e delle persone*, 1974, III.
- Barile P., *L'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi nella giurisprudenza costituzionale*, in *Scritti di Diritto Costituzionale*, Padova, CEDAM, 1967.
- Barile P., *La famiglia di fatto: osservazioni di uti costituzionalista*, in *La famiglia di fatto* (Atti del Convegno nazionale di Pontremoli, 27-30 maggio 1976), Parma, 1977.
- Battelli E., voce *Obblighi alimentari e di mantenimento nella famiglia*, in *Famiglia*, diretto da F. Macario, in *Tematici. Enciclopedia del Diritto*, Giuffrè, Milano, IV, 2022, 949-976.
- Bell M., Waddington L., *Diversi eppure eguali. Riflessioni sul diverso trattamento delle discriminazioni nella normativa europea in materia di uguaglianza*, Gidiri, 2003.
- Bessone M., *Commento all'art. 29*, in *Commentario della Costituzione*, a cura di G. Branca, *Rapporti etico-sociali*, 4, Bologna-Roma, Zanichelli, 1976.
- Buccisano O., *L'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi*, in *Riv. trim. dir. pubbl.*, 1969.
- Buoncrisiano L., *Profili della tutela civile contro i poteri privati*, Padova, Cedam, 1986.
- Cartabia M., *Il principio della parità tra uomini e donne nell'art. 117, co. 7*, in *La Repubblica delle autonomie*, a cura di Groppi T. e Olivetti M., Torino, Giappichelli, 2003.
- Cerroni U., *La società industriale e le trasformazioni della famiglia*, in *St. sass.*, 1971, II.
- Carusi D., *Principio di uguaglianza, diritto singolare e privilegio. Rileggendo i saggi di*

- Pietro Rescigno*, Napoli, E.S.I., 1998.
- Deffenu A., *Parità tra i sessi in politica e controllo della Corte: un revirement circondato da limiti e precauzioni*, in *Le Regioni*, 2003, V.
- Del Giudice V., *Sulla riforma degli istituti familiari*, in *Jus*, 1950.
- Femia P., *Interessi e conflitti culturali nell'autonomia privata e nella responsabilità civile*, Napoli, E.S.I., 1996.
- Fortino M., *Parità dei sessi*, in Aa.Vv., *Enciclopedia del diritto*, XXXI, Milano, Giuffrè, 1981.
- Gentili A., *Il principio di non discriminazione nei rapporti civili*, in *Riv. Crit. Dir. Priv.*, 2009.
- Gianformaggio L., *Eguaglianza formale e sostanziale: il grande equivoco*, in *One-Legale*, 1996, I.
- La Rocca D., *Le discriminazioni nei contratti di scambio di beni e servizi*, in Aa. Vv., *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, Giuffrè, 2007.
- Lassandri A., *La discriminazione nel lavoro*, in *Tratt. Galgano*, Milano, Giuffrè, 2010.
- Maffei D., *Il diritto antidiscriminatorio dei contratti*, in *Nuove Leggi Civili Commentate*, 2010.
- Maffei D., in *Libertà contrattuale e divieto di discriminazione*, in *Riv. Trim. Proc. Civ.*, 2008.
- Maffei D., *Offerta al pubblico e divieto di discriminazione*, Milano, Giuffrè, 2007.
- Mancini T., *Uguaglianza tra coniugi e società naturale nell'art. 29 della Costituzione*, in *Riv. dir. civ.*, 1963, I.
- Mantello M., *La tutela civile contro le discriminazioni*, in *Riv. Dir. Civ.*, 2004.
- Montesano L., «*Obbligo a contrarre*», in *Enc. dir.*, XXIX, Milano, Giuffrè, 1979.
- Morozzo Della Rocca P., *Gli atti discriminatori nel diritto civile, alla luce degli art. 43 e 44 del T.U. sull'immigrazione*, in *Dir. Fam. Pers.*, 2002.
- Morozzo Della Rocca P., Cognini P., in *Immigrazione: profili normativi e orientamenti giurisprudenziali*, Torino, UTET, 2005.
- Paladin L., *Il principio costituzionale di eguaglianza*, Milano, Giuffrè, 1965.
- Pasetti G., *Parità di trattamento ed autonomia privata*, Padova, CEDAM, 1970.
- Pedrazzi G., in *Il «nuovo» danno non patrimoniale*, a cura di G. Ponzanelli, Padova, Cedam, 2004.
- Picker E., *L'antidiscriminazione come programma per il diritto privato*, in *Riv. Crit. Dir. Priv.*, 2003.
- Pizzorusso A., Rossi E., *Le azioni positive in materia elettorale in Italia*, in *Donne in quota*, a cura di B. Beccalli, Milano, Feltrinelli, 1994.
- Pollicino O., *Storia (e conseguenze) di uno «strabismo logico»: la Corte costituzionale*

- e la parità dei sessi nella rappresentanza politica*, in *Quad. Reg.*, 2004.
- Rescigno P., *Sul cosiddetto principio costituzionale d'uguaglianza nel diritto privato*, in *Foro Italiano*, 1966.
- Rossano C., *L'eguaglianza giuridica nell'ordinamento costituzionale*, Milano, Giuffrè, 1965.
- Sacco R., *Parità di trattamento (nel diritto dei contratti)*, in *Digesto/civ.*, 7° Agg., Torino, Wolters Kluwer, 2012.
- Sacco R., De Nova G., *Il contratto*, in *Tratt. Sacco dir. civ.*, Torino, UTET, 1993.
- Scarselli G., *Appunti sulla discriminazione razziale e sulla sua tutela giurisdizionale*, RDC, 2001.
- Sitzia L., *Pari dignità e discriminazione*, Napoli, Jovene, 2011.
- Treu T., Art. 37, in *Commentario della Costituzione*, a cura di G. Branca, Bologna-Roma, Zanichelli, 1979.
- Troisi B., *Profili civilistici del divieto di discriminazione*, in *Il diritto civile oggi. Compiti scientifici e didattici del civilista. Atti del I convegno nazionale della Società Italiana degli Studiosi del Diritto Civile*, Napoli, 2006.





## Capitolo 3

### ***Corporate gender equality* e sostenibilità d'impresa: dall'etica alla *compliance* “obbligatoria” *by design* e *by default***

*Francesco Longobucco, Lucio Casalini, Lorenzo Pandolfelli, Giovanni D'Amore\**

#### SOMMARIO

1. La c.d. *corporate gender equality*: profili introduttivi dell'indagine. Dalla *compliance* “premiale” e “volontaria” alla *compliance* “obbligatoria” – 2. Le misure di attuazione *by design* e *by default* della parità di genere: l'impiego del linguaggio inclusivo tramite il c.d. *legal design* – 3. (segue). La digitalizzazione e le nuove tecnologie: l'impatto della *Blockchain* e dell'Intelligenza Artificiale (*Artificial Intelligence*) per la realizzazione della *corporate gender equality* – 4. La *compliance* “premiale” e “facoltativa” nei modelli di condotta adottati dal legislatore italiano: il caso del bollino *gender*, della certificazione *privacy* e del modello 231 – 5. Rilievi conclusivi dell'indagine: la parità di genere quale peculiare declinazione della sostenibilità d'impresa nel passaggio dall'etica alla *compliance* “obbligatoria” *by design* e *by default*. L'esempio paradigmatico della *CSRD* e la sua *vis expansiva* nel sistema.

#### **1. La c.d. *corporate gender equality*: profili introduttivi dell'indagine. Dalla *compliance* “premiale” e “volontaria” alla *compliance* “obbligatoria”**

La presente indagine muove dal dato obiettivo che la c.d. *corporate gender equality* nel contesto aziendale è oggi prevalentemente rimessa piuttosto ad una scelta di carattere etico che ad un vero e proprio obbligo giuridico. Certamente il limitato impatto di azioni esclusivamente statali ha reso evidente la necessità di integrare le varie esigenze sociali negli obiettivi aziendali; ma, sotto il profilo della parità di genere, il legislatore si è orientato verso misure facoltative e “premiali” piuttosto che introdurre veri e propri

---

\* Il lavoro, seppur frutto di una comune riflessione, è riferibile ai singoli autori: i §§ 1 e 5 sono attribuibili a Francesco Longobucco; il § 2 è attribuibile a Lucio Casalini; il § 3 è attribuibile a Lorenzo Pandolfelli; il § 4 è attribuibile a Giovanni D'Amore.

obblighi di condotta, come di recente operato in tema di sostenibilità ambientale. L'impressione è però che, come è stato di recente rimarcato, la *corporate gender equality*, nel prossimo futuro, potrebbe legittimare un vero e proprio obbligo giuridico al quale tutte le imprese dovranno adeguarsi per non incorrere nel rischio di non conformità normativa (Scicolone, 2021, *passim*).

Infatti, l'assunzione della *gender equality* nel contesto della vera e propria *compliance* normativa applicata ai modelli di *business* appare un *quid pluris* in grado di generare un valore diretto per le imprese, rendendo obbligatori determinati comportamenti, presidi e procedure. Ciò, anzitutto, sul piano della limitazione del rischio: come è noto, infatti, il concetto di *compliance* identifica propriamente quel coacervo di misure imposte dalla legge, basate sul *risk approach* e quindi rivolte a prevenire e/o limitare il c.d. rischio legale e reputazionale nel quale l'impresa può incorrere in caso di comportamenti contrari alle norme e, comunque, "non virtuosi" (Falcone, 2012, p. 122 ss.; Rescigno, *Il ruolo della funzione di compliance nel sistema dei controlli interni: aspetti di misurazione e valutazione del rischio di non conformità ai fini della tutela della reputazione dell'intermediario*, *passim*).

Nel senso testé indicato milita, peraltro, il recepimento a livello comunitario, per esempio, del principio di sostenibilità ambientale nel concetto di *compliance* normativa, in forza del quale le strutture aziendali sono state obbligate a nominare un Comitato *ESG* (*Environmental Social Governance*) al fine di integrare la *due diligence ESG* nella *supply chain* (catena di valore) e, comunque, nella loro strategia aziendale complessiva. Tale strategia ha come snodo centrale proprio l'obbligo di elaborare "una metodologia di monitoraggio basata sul rischio", capace di tenere conto "della probabilità, della gravità e dell'urgenza di impatti potenziali o effettivi sui diritti umani, sull'ambiente e sulla buona governance". A ben vedere, la *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (c.d. "CS3D" o "CSDD"), Direttiva 2024/1760/UE, nell'introdurre obblighi strumentali e il rimedio civilistico della responsabilità civile, si pone come un anello di congiunzione tra esigenze etiche di rispetto minimale dei diritti umani e dell'ambiente e il processo di creazione delle regole giuridiche.

Quanto all'ordinamento interno, la materia della *compliance* normativa, in tema di *corporate gender equality*, è, peraltro, già inserita – *de jure condito* – anche nel D.lgs. n. 254/2016, attuativo della Direttiva 2014/95/UE, che, come è noto, introduce l'obbligo per gli enti d'interesse pubblico di grandi dimensioni di emanare una *disclosure* non finanziaria, ponendo tra le informazioni da pubblicizzare, attinenti agli aspetti della gestione del personale,

anche le misure poste in essere per garantire la parità di genere; ciò implica, evidentemente, che il *Corporate Counsel* dovrà possedere una buona conoscenza anche di questi aspetti, dunque non secondari, non soltanto per raggiungere una visione rivolta al futuro in favore dell'azienda presso la quale opera, ma anche per evitare il serio rischio di non conformità alle norme.

Da ultimo, nella ricostruzione dell'esistente quadro normativo, giova rilevare che è stata introdotta, nel nostro ordinamento, la possibilità di certificare, attraverso una misurazione oggettiva, la *corporate gender equality* in azienda attraverso un "sistema premiale" (anche, peraltro, nel settore degli appalti pubblici). La norma UNI/PdR 125:2022 introduce infatti le Linee Guida per un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, con lo scopo di incoraggiare la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere all'interno delle organizzazioni, ponendosi l'obiettivo di ridurre le differenze di genere e di promuovere un cambiamento duraturo e sostenibile. La UNI/PdR 125 è correlata alla Linea Guida ISO 30415:2021 e ne riprende i contenuti del sistema di gestione per la diversità e l'inclusione, ma si focalizza principalmente sulla parità di genere.

In questo quadro regolamentare, sommariamente ricostruito, l'analisi che segue si concentrerà, dunque, su taluni profili selezionati atti a concretizzare possibili misure di implementazione della parità di genere nel *management* aziendale con l'obiettivo di garantire una *compliance by design* e *by default* nell'attuazione del principio di eguaglianza di genere, il quale affonda le sue radici, inevitabilmente, nell'art. 3 della Costituzione e nell'art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Tali misure possono costituire non soltanto indici per "misurare" la parità di genere in azienda, ai fini della certificazione volontaria, ma altresì potranno in futuro attuare un vero e proprio allineamento obbligatorio di *compliance* sul piano generale della sostenibilità d'impresa.

Si indagherà, anzitutto, la possibilità di impiegare il c.d. *legal design* inteso come nuova metodologia emergente finalizzata alla "democratizzazione" del linguaggio giuridico e quale possibile misura procedurale per attuare la parità di genere nei documenti di rilevanza giuridica impiegati dall'impresa al suo interno e diffusi verso il pubblico degli *stakeholders*. In secondo luogo, si esaminerà la possibilità di affidare (anche) alla digitalizzazione e alla trasformazione tecnologica, segnatamente alla *Blockchain* e agli strumenti di Intelligenza Artificiale (*Artificial Intelligence*), l'attuazione di modelli di *business* conformi al principio della parità di genere. Inevitabile è dunque l'adozione di un esame multidisciplinare dei profili anzidetti, i quali risultano non soltanto correlati alla scienza giuridica, ma altresì al *management*

aziendale (Coscia, 2024, *passim*), con particolare riferimento al tema dei controlli di impresa, fino ad attingere il settore della scienza informatica, della comunicazione e del *marketing* digitale.

Da ultimo, si porrà mente al profilo della “effettività” della *corporate gender equality* esaminando, da un lato, quella *compliance* “premiale” e “volontaria” che già connota il nostro ordinamento attraverso il sistema della certificazione *gender*, e che è già presente per ulteriori modelli di condotta sperimentati dal legislatore, ma altresì verificando, dall'altro lato, il possibile impatto deterrente dei rimedi civilistici tradizionali (*in primis*, la responsabilità civile) e delle sanzioni pubblicistiche – come avvenuto nella richiamata Direttiva *ESG* – quale banco di prova per saggiare la possibilità di attuare una *compliance* “obbligatoria” anche sul fronte della parità di genere.

## 2. Le misure di attuazione *by design* e *by default* della parità di genere: l'impiego del linguaggio inclusivo tramite il c.d. *legal design*

Venendo al primo profilo evocato, l'impiego del linguaggio inclusivo nei documenti legali dell'azienda, sia ad uso interno sia destinati a terzi consumatori (si pensi, in particolare, ai prodotti e ai servizi assicurativi o finanziari) sta assumendo rilevanza crescente nell'odierna economia. Non è un caso che proprio Generali Assicurazioni S.p.a. è stata la prima impresa assicurativa ad ottenere la certificazione per la parità di genere per avere, tra l'altro, implementato percorsi di formazione su *bias* e linguaggio inclusivo.

Deve rammentarsi, peraltro, che Margaret Hagan – la ideatrice della metodologia del c.d. *legal design* di cui si dirà *ex professo* – risulta coinvolta proprio nel progetto *Insurance Initiative* del Centro CODEX presso l'Università di Stanford, il quale ha l'obiettivo di codificare i termini dei contratti in forma “calcolabile” e di renderli disponibili a tutte le parti in un ecosistema di contratti *online* (chiamato *ContractNet*), di guisa che la posizione dei consumatori nel rapporto con le compagnie assicuratrici, quale che sia il genere, l'etnia, l'età, ne esca rafforzata<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Sul progetto *Insurance Initiative* si veda <[www.law.stanford.edu/codex-the-stanford-center-for-legal-informatics/codex-insurance-initiative](http://www.law.stanford.edu/codex-the-stanford-center-for-legal-informatics/codex-insurance-initiative)>; sulla partecipazione di Margaret Hagan, si consulti <[www.law.stanford.edu/codex-the-stanford-center-for-legal-informatics/codex-insurance-initiative-people](http://www.law.stanford.edu/codex-the-stanford-center-for-legal-informatics/codex-insurance-initiative-people)> (inoltre, v. M. HAGAN, *There Has To Be A Better Way Than This: How could computable contracts improve people's health insurance contracting?*, disponibile al sito <[www.medium.com/legal-design-and-innovation/there-has-to-be-a-better](http://www.medium.com/legal-design-and-innovation/there-has-to-be-a-better)>).

Certamente, infatti, il riferimento ad un linguaggio chiaro e semplice, che includa tutti i potenziali destinatari, appare idoneo a facilitare quel processo di “democratizzazione” per la comprensione dei documenti legali da parte di tutti i soggetti coinvolti, segnatamente da parte dei consumatori che potrebbero non possedere familiarità con il linguaggio tecnico-giuridico. Da questa prospettiva, anche la stessa immagine aziendale si corrobora in termini di attenzione ai valori della diversità e inclusione, sia sotto il profilo reputazionale nella più generale ottica di mercato, sia sotto l’aspetto – centrale per ogni attività imprenditoriale – del rapporto di fiducia con i propri clienti e con gli *stakeholders* (rapporti c.d. esterni), nonché con i propri dipendenti (rapporti c.d. interni) (Daft, 2021, 137 ss.). Il che peraltro si correla al *plus* di valore che una *compliance* attenta alla *gender equality* è in grado di infondere alla struttura aziendale.

Occorre, pertanto, chiedersi attraverso quali metodi e tecniche le aziende possano concretamente adottare e introiettare un linguaggio inclusivo, non soltanto, in generale, per il perseguimento degli obiettivi posti su scala globale dalle agende internazionali, ma proprio ai fini di *compliance* normativa.

Di là dagli accorgimenti linguistici ormai invalsi nella prassi di uso comune, come, per esempio, l’uso di termini neutri e non declinati nel genere, l’uso della *schwa* (ə) o dell’asterisco (\*)<sup>2</sup>, un possibile alleato nel perseguimento di questi obiettivi potrebbe rinvenirsi nell’impiego accorto di quella nuova metodologia emergente che va sotto la denominazione di *legal design*

way-than-this-ce2ab7df80b8>.

<sup>2</sup> Risorse utili in tal senso sono rinvenibili ormai nei siti *internet* di imprese private, enti pubblici, istituzioni. A mero titolo esemplificativo, si consulti: Linee guida per un linguaggio amministrativo rispettoso del genere nella Città metropolitana di Milano <[www.cittametropolitana.mi.it/portale/news/cmm/2023/linguaggio\\_genere](http://www.cittametropolitana.mi.it/portale/news/cmm/2023/linguaggio_genere)>; Linee Guida per un Linguaggio Inclusivo nell’Università Luiss “Guido Carli” <[www.luiss.it/sites/default/files/2024-11/Linee%20Guida%20per%20un%20Linguaggio%20Inclusivo.pdf](http://www.luiss.it/sites/default/files/2024-11/Linee%20Guida%20per%20un%20Linguaggio%20Inclusivo.pdf)>; Linee Guida sull’uso di un linguaggio rispettoso dell’identità di genere nella comunicazione istituzionale e nella redazione degli atti giudiziari <[www.aiaf-avvocati.it/public/media/linee\\_guida%20linguaggio%20padova.pdf](http://www.aiaf-avvocati.it/public/media/linee_guida%20linguaggio%20padova.pdf)>. Nel settore bancario, la Banca centrale europea, le banche centrali nazionali e le autorità nazionali competenti del Sistema europeo di banche centrali (SEBC) e del Meccanismo di vigilanza unico (MVU), hanno promosso la Carta del SEBC e dell’MVU per la parità, la diversità e l’inclusione, esprimendo così una visione condivisa in tema di parità, diversità e inclusione, nonché il proprio impegno su questi fronti. Per ulteriori approfondimenti, consulta la Carta al seguente link: <[https://www.bancaditalia.it/media/notizie/2022/ITA-BCE-CARTA\\_PER\\_LA\\_PARITA.pdf](https://www.bancaditalia.it/media/notizie/2022/ITA-BCE-CARTA_PER_LA_PARITA.pdf)>.

(Hagan, *Law by design*, disponibile *online*, costantemente aggiornato: [www.lawbydesign.co](http://www.lawbydesign.co)). Sul piano applicativo, la metodologia del *legal design* è volta infatti a scongiurare proprio i rischi di discriminazione, muovendo da quella di matrice americana del c.d. *design thinking*, che si compone dei seguenti passaggi: *empathize* (con l'utente finale); *define* (il *goal* insieme all'utente finale); *ideate* (vero e proprio momento creativo); *prototype* (predisposizione di un prototipo); *test* (fase in cui si testano i risultati parziali); *implement* (fase finale della implementazione dei risultati ottenuti). Il *design thinking* fornisce, così, al giurista un *habitus* mentale e i metodi che portano a una maggiore comprensione di chi siano le persone (*human-centred approach*) per le quali si sta facendo innovazione giuridica e di quali strumenti, anche tecnologici, è necessario avvalersi per innovare (Dangel, Hagan, Williams, 2018, 9 ss.).

La metodologia in discorso, ove correttamente intesa e applicata, potrebbe dunque rappresentare una vera e propria misura di prevenzione *by design* che mira a superare il concetto di trasparenza contrattuale e documentale (Santosuosso e Azzini, 2022, p. 467), per approdare ad una concezione del diritto maggiormente inclusiva in senso effettivo, in forza dell'esaltazione della chiarezza, della semplicità e del ricorso all'elemento visuale (icone, infografiche, segni). In tal modo, il prodotto giuridico, *lato sensu* inteso, diventerebbe inclusivo per quei soggetti che sovente e per le ragioni più svariate, talvolta legate al genere, ma anche alla razza, all'età e ad altri *gap* che rendono asimmetrico il rapporto, pur essendo coinvolti nella contrattazione o beneficiari di una norma o destinatari di un documento legale ovvero di una decisione giudiziale (Renzulli, 2023, 155 ss.; Fredman, 2016, 273; Ead, 2011, 155), non sono nelle condizioni di poter coglierne la *ratio*, il precetto, gli effetti che su di essi inevitabilmente si dispiegano, così prevenendosi il conflitto e il rischio legale (Ducato e Strowel, 2021, spec. Cap. 4, Lupica e Grant, 117).

In quest'ottica il *legal design* si colloca al punto di incrocio non soltanto tra diverse discipline giuridiche, ma anche con altre discipline come le arti visive e performative, la comunicazione, la semiotica. Tale metodologia impone allora uno sforzo ricostruttivo che andrebbe orientato verso la semplificazione del linguaggio e la migliore e più efficace comunicazione, preservando, al contempo, il carattere normativo dei concetti giuridici, e anzi andrebbe funzionalizzato, come è nello spirito di tale indagine, proprio a rendere *compliant* i prodotti giuridici che l'azienda confeziona rispetto agli obblighi di non discriminazione posti dalla normativa sul genere. Da quest'angolo visuale, occorre, di conseguenza, contemplare non soltanto i



principi di trasparenza e di legalità, bensì coniugare semplicità e normatività del messaggio giuridico medesimo; in altri termini, i principi di comunicazione e di semplicità non dovrebbero tradire la *ratio* stessa della norma, intesa come normatività del prodotto giuridico.

In definitiva, l'impiego di un linguaggio inclusivo per il tramite del *legal design* potrebbe essere implementato quale evoluzione del concetto di trasparenza dei documenti giuridici al fine di attuare un possibile allineamento di *compliance by design* e *by default* che l'indagine in atto si propone di perseguire.

### 3. **(segue). La digitalizzazione e le nuove tecnologie: l'impatto della Blockchain e dell'Intelligenza Artificiale (Artificial Intelligence) per la realizzazione della corporate gender equality**

Al pari del *legal design* anche l'impiego delle nuove tecnologie a tutela dei diritti della persona passa per un'impostazione di eguaglianza *by default*. Le tecnologie emergenti possono infatti offrire strumenti capaci di ristrutturare i processi decisionali aziendali e di garantire trasparenza, tracciabilità e oggettività, offrendo soluzioni migliorative sia nell'ambito dei modelli di lavoro proposti (in senso antidiscriminatorio) (Ciucciovino, 2024, 3), sia nella direzione di un miglioramento della *corporate governance* al fine di renderla sostenibile e *gender blind* (Di Vaio, Hassan, Palladino, 2023, 1 ss.).

La principale prerogativa della *Blockchain* è infatti quella della creazione di registri digitali immutabili che documentano ogni transazione o decisione assunta. In ambito di *governance*, ciò consente di monitorare in tempo reale le nomine, le promozioni e, più in generale, tutti i processi decisionali, riducendo la possibilità di favoritismi, ovvero di pratiche discriminatorie; di garantire una maggiore trasparenza, in quanto tutte le decisioni e le relative motivazioni possono essere registrate e rese accessibili agli *stakeholders*, favorendo il controllo esterno e l'*accountability*. Siffatta tracciabilità può essere determinante, ad esempio, per garantire efficacemente il rispetto delle quote di genere introdotte dall'art. 1 della L. n. 120/2011 in materia di società quotate così da evitare le inefficienze del relativo sistema sanzionatorio; la stessa tecnologia potrebbe agevolare, poi, l'accesso al capitale sociale anche al genere femminile meno rappresentato.

Gli *smart contracts* integrati nella *Blockchain*, dal canto loro, potrebbero essere programmati per eseguire automaticamente le penalità o incentivazioni in base alla conformità dei processi decisionali alle regole di inclusione, incrementandosi così la *compliance by default*. Ad esempio, un'azienda

potrebbe implementare un meccanismo *smart* che verifichi periodicamente la composizione del Consiglio e attivi notifiche o azioni correttive in caso di squilibri (*pop-up*, ecc.). L'uso degli *smart contracts*, dunque, allorquando vengano a palesarsi squilibri, contribuirebbe a rendere il sistema aziendale meno suscettibile ad interventi arbitrari e favorirebbe un approccio basato su regole chiare e trasparenti.

Un ruolo dirimente è destinato a svolgere anche l'Intelligenza Artificiale (*Artificial Intelligence*). Nel contesto della *corporate governance* si pensi, per esempio, all'analisi dei dati relativi alla diversità e all'inclusione. Attraverso strumenti di *business intelligence* e di *data analytics* le aziende possono, infatti, monitorare in modo continuo gli indicatori di parità di genere, individuando eventuali anomalie o tendenze negative (Di Vaio, Hassan, Palladino, 2023, 11); gli algoritmi sono in grado oggi anche di predire potenziali criticità e di intervenire tempestivamente per correggere eventuali squilibri, migliorando così la qualità della *governance* e creando un ambiente di lavoro maggiormente equo (Bao, Huang, Lin, 2024, 1 ss.) sì che, favorendo una maggiore consapevolezza delle dinamiche interne, sarebbero in grado di fornire anche strumenti utili per sviluppare politiche di *diversity management* mirate e basate su dati concreti, il tutto per il tramite, ancora una volta, di una *compliance by default*. Ciò risulta ammissibile a condizione, però, di superare i limiti intrinseci alla stessa *LA*, ossia di monitorare e rendere neutre le tecnologie rispetto ai rischi di *bias* insiti per sé stessi nella selezione dei dati rilevanti e garantendo l'accesso alla motivazione degli *output* restituiti (c.d. "diritto alla spiegabilità").

La trasformazione digitale offre in definitiva opportunità preziose per affrontare il problema del *gender gap* nella *corporate governance*. La *Blockchain*, con le sue caratteristiche di trasparenza e tracciabilità, e l'Intelligenza Artificiale, con la sua capacità di analisi predittiva e di supporto decisionale, possono costituire certamente strumenti fondamentali per monitorare e correggere le disparità di genere. L'integrazione sinergica dei due modelli potrebbe condurre a una trasformazione radicale dei modelli di *corporate governance*: un sistema integrato potrebbe, infatti, raccogliere e analizzare in tempo reale i dati relativi alla composizione dei Consigli di amministrazione e alle *performance* individuali, identificando *pattern* indicativi di squilibri di genere; le decisioni relative a nomine, promozioni e valutazioni potrebbero essere, poi, registrate in maniera immutabile su una *Blockchain*, garantendo trasparenza e rendendo facilmente verificabile il rispetto delle politiche di inclusione. Gli *smart contracts*, dal canto loro, attiverebbero automaticamente azioni correttive qualora i dati raccolti dall'*LA* rilevino deviazioni dagli stan-



*dard* di parità prefissati. Questo processo ridurrebbe evidentemente l'intervento umano e limiterebbe il rischio di pratiche discriminatorie, favorendo la creazione di un ambiente di *governance* altamente responsabile e orientato al merito nel quale le decisioni vengono supportate da dati oggettivi e registrate in maniera trasparente.

A venire in rilievo, per tale via e come anzidetto, è un'efficiente *compliance by default* sull'assunto che l'efficacia degli strumenti digitali dipende inevitabilmente da un approccio integrato che coniughi innovazione tecnologica, cambiamenti culturali e adeguamenti normativi, poiché soltanto attraverso una sinergia tra questi elementi sarà possibile creare ambienti decisionali realmente inclusivi; in questo contesto, le aziende che sapranno abbracciare e implementare la transizione digitale non soltanto miglioreranno la loro *governance*, ma contribuiranno altresì a una trasformazione sociale più ampia, dinanzi alla quale la parità di genere diventa un valore concreto e verificabile da porre alla base di una *compliance* sempre più esigibile da parte delle imprese che percorrono la strada della digitalizzazione.

#### 4. La *compliance* “premiale” e “facoltativa” nei modelli di condotta adottati dal legislatore italiano: il caso del bollino *gender*, della certificazione *privacy* e del modello 231.

Venendo ora al profilo dell'*enforcement* della parità di genere, allo stato, lo stesso si basa unicamente su una *compliance* “premiale” e “facoltativa”, ma non ancora coercitiva.

La richiamata certificazione di parità di genere – c.d. “bollino *gender*” – è infatti concessa su iniziativa esclusivamente volontaria da parte di Organismi accreditati presso Accredia: tra i vari benefici, va rammentato, tra l'altro, l'alleggerimento dell'onere probatorio a carico della parte debole del rapporto in materia antidiscriminatoria, giacché l'art. 40 del Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. n. 198/2006) introduce una presunzione di responsabilità in capo al datore di lavoro convenuto per i comportamenti discriminatori tenuti in ragione del sesso, ove denunciati dal lavoratore il quale fornisca elementi di fatto precisi e concordanti «desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione di carriera ed ai licenziamenti». Laddove, dunque, il lavoratore dimostri elementi idonei e ragionevoli, indiziari di una possibile condotta discriminatoria, il datore

di lavoro è caricato di una prova negativa che ha ad oggetto l'assenza di qualunque violazione delle norme sulla parità di trattamento<sup>3</sup>. In questo contesto, la certificazione di genere, non giustifica *ex se* le condotte del datore di lavoro, che ben potrà essere giudicato responsabile, ma si presenta piuttosto come un valido strumento difensivo pur ponendosi quale documentazione adeguata a dimostrare l'equità dei trattamenti e l'esistenza di controlli interni volti a monitorare e assicurare la *gender equality*.

La tecnica legislativa a stampo premiale poc'anzi descritta è d'altronde ravvisabile in altri contesti ordinamentali, per esempio in tema di tutela della *privacy*. A rilevare sono, segnatamente, gli artt. 42 e 43 del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (*GDPR*), a mente dei quali i titolari di attività di trattamento di dati personali hanno la facoltà di ottenere certificazioni circa il rispetto della normativa europea. Come per il bollino *gender*, dunque, il rilascio della certificazione *privacy* non è di per sé esimente della responsabilità del titolare del trattamento per eventuali danni patrimoniali e non patrimoniali cagionati nel corso del trattamento; tuttavia, essa concreta un'agevolazione relativamente all'onere probatorio del titolare del trattamento dei dati personali nell'eventuale giudizio instaurato dal terzo danneggiato, poiché la certificazione può servire, da un lato, a dimostrare la diligenza dell'impresa nell'esercizio della propria attività in caso di contenzioso, e, dall'altro lato, essa può assumere un'efficacia mitigante della responsabilità sul piano amministrativo ai sensi dell'articolo 83, par. 2, lett. j), *GDPR*.

I benefici per le aziende che ottengono la certificazione *privacy* non si arrestano peraltro all'agevolazione probatoria anzidetta, bensì implicano vantaggi ulteriori, quali il miglioramento della reputazione e della propria immagine tra il pubblico dei consumatori e degli *stakeholders* in generale, al pari di quanto accade con il bollino *gender*, atteso che la trasparenza nella gestione dei dati rafforza la competitività sul mercato, distinguendo l'impresa come soggetto responsabile e attento ai diritti individuali delle persone.

Sempre su base premiale si articola anche il sistema introdotto dagli artt. 5 e 7 del D.lgs. n. 231/2001, per il caso di commissione di un reato nell'interesse o a vantaggio di un ente da parte di soggetti che ricoprono, alternativamente, una posizione apicale ovvero di dipendenza nell'assetto collettivo. Come è noto, l'adozione di un adeguato modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire i reati della c.d. criminalità societaria, contribuisce direttamente a schermare l'ente da ipotesi di re-

---

<sup>3</sup> Cfr., tra le altre, Cass., Sez. lav., 26 febbraio 2021, n. 5476; Id., Ord., 3 febbraio 2023, n. 3361.

sponsabilità amministrativa per la commissione di reati-presupposto, sebbene, secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale<sup>4</sup>, detta responsabilità non possa discendere dalla mera assenza del sistema di controllo interno; diversamente ragionando, si andrebbe a configurare una forma di *culpa in re ipsa*, ovvero un'ipotesi di responsabilità oggettiva occulta, connotata da un meccanismo presuntivo automatico che risulterebbe in contrasto con il principio di colpevolezza *ex art. 27 Cost.* Per tale ragione, l'accertamento della responsabilità dell'ente necessita della dimostrazione dell'inidoneità del sistema di supervisione e organizzazione, ovvero l'ineadeguatezza della sua ragionevole efficacia preventiva atteso che, in definitiva, la rilevazione di una colpa d'organizzazione si giustifica se l'adozione del modello di gestione dei rischi “*avrebbe certamente evitato l'esito antigiuridico o anche solo avrebbe determinato apprezzabili, significative probabilità di scongiurare il danno*”<sup>5</sup> derivante da un illecito del medesimo tipo di quello realizzato.

Per quanto rileva in questa sede di indagine, l'adozione del sistema di controllo interno *ex D.lgs. n. 231/2001* assume ancora una volta natura volontaria e facoltativa. A conferma della sua non vincolatività depone sia la lettera degli artt. 6 e 7, sia la relazione governativa allegata al Decreto; conseguentemente, la normativa in discorso non introduce un obbligo diretto e specifico in capo ai soggetti pluripersonali complessi di attuare piani di prevenzione e di schermatura dai rischi di verifica di reati-presupposto, quanto piuttosto un onere a rilevanza probatoria (Bernasconi, Presutti, Florio, 2008, 119 ss.), poiché l'adozione di questo peculiare modello di *governance* aziendale sarebbe collegato ad un meccanismo di esonero della responsabilità amministrativa. L'ente risulta infatti agevolato nella dimostrazione della propria diligenza, specie nelle ipotesi in cui il reato-presupposto sia stato commesso da soggetti in posizione apicale nella struttura sociale, spostando sull'accusa l'onere di provare che il modello era inefficace o mal applicato. Il D.lgs. n. 231/2001 ha inteso quindi rimettere all'auto-organizzazione sociale la volontaria copertura dai rischi ritenuti più attinenti alla realtà di riferimento, con un'evidente funzione para-esimente e preventiva del modello di gestione in questione, la quale si manifesta principalmente nel momento probatorio.

La normativa sinteticamente presa in rassegna dimostra l'incentivo alle imprese a dotarsi volontariamente di strumenti di *compliance*, giacché, negli ultimi anni, il legislatore si è orientato nel senso di un progressivo

<sup>4</sup> Cass. pen., Sez. VI, 11 novembre 2021, n. 23401; Id., Sez. V, 2 marzo 2023, n. 21640.

<sup>5</sup> Cass. pen., Sez. IV, 6 novembre 2009, n. 43966.

passaggio da un sistema fondato esclusivamente su una legislazione per obblighi e sanzioni ad una di carattere volontaristico e incentivante, che premia le imprese “virtuose”. In questo *trend* si inserisce anche la certificazione della parità di genere qui specificatamente attenzionata. Ad essere favorita è piuttosto la logica dell'autodisciplina, incoraggiando le imprese a implementare *standard* elevati non soltanto per agevolare l'onere probatorio in caso di contenziosi, ma altresì per conseguire vantaggi concreti, quali la riduzione del rischio sanzionatorio (*legal risk*), benefici reputazionali legati all'immagine dell'ente o l'accesso privilegiato a incentivi pubblici.

La tendenza in esame evidenzia un'evoluzione della cultura giuridica, tradizionalmente fondata sull'imposizione di obblighi ai privati finalizzati al perseguimento di esigenze politiche, verso il passaggio ad un nuovo modello di prevenzione incentrato sulla convergenza dei bisogni pubblici e privati e innestato tra le finalità di interesse comune negli obiettivi aziendali attraverso i benefici alle imprese che vi aderiscono. Resta però da chiedersi se una siffatta *compliance* “volontaria”, ancora incentrata su una scelta etica e premiale, possa garantire quell'effettività che la parità di genere meriterebbe nel contesto dell'organizzazione aziendale.

## 5. Rilievi conclusivi dell'indagine: la parità di genere quale peculiare declinazione della sostenibilità d'impresa nel passaggio dall'etica alla *compliance* “obbligatoria” *by design* e *by default*. L'esempio paradigmatico della *CSRD* e la sua *vis expansiva* nel sistema

L'indagine condotta ha corroborato due dati fondamentali.

Da un lato, viene in rilievo l'opportunità di attuare – in tema di parità di genere – una *compliance by design* e *by default*. *Compliance by design* significa introdurre in azienda un approccio sistematico per integrare i requisiti regolamentari/normativi in attività e processi sia manuali sia automatizzati, i quali consentono solo scambi *compliant*. Oltre a guardare in anticipo alla progettazione (*design*) dei processi, può essere utile altresì la *compliance by default*, la quale si può attuare attivando, durante l'esecuzione di un processo, determinati aspetti di sicurezza che inibiscono in tempo reale che un membro dell'organizzazione possa agire in modo “non conforme”.

In questo contesto, la ricerca condotta ha dimostrato il rilievo fondamentale della progettazione dei processi *gender compliant* attraverso l'impiego del linguaggio inclusivo e, più in generale, del c.d. *legal design* nella docu-

mentazione interna e esterna avente valore legale. Nell'ambito della transizione digitale, poi, la stessa tecnologia *sub specie* della gestione decentrata dei dati attraverso la *Blockchain* e dell'impiego di algoritmi di Intelligenza Artificiale, a condizione che gli stessi siano epurati da *bias* discriminatori, è risultato un utile strumento per realizzare una *compliance by default* attuativa della *corporate gender equality*, attraverso l'inibizione di condotte non conformi.

Dall'altro lato, l'*enforcement* della parità di genere appare ancora "claudicante" *de iure condito*, poiché, sebbene le imprese abbiano risposto bene alla prassi certificatoria, l'attuazione della *corporate gender equality* appare ancora rimessa al campo dell'etica e della mera auto-organizzazione. L'auspicio è invece che, ben presto e in uno con il *trend* euro-unitario, essa la stessa possa trasmigrare verso l'obbligo etero-imposto di adottare processi *gender compliant*. In questo senso sembra muoversi, d'altronde, la *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (c.d. "CS3D" o "CSDD"), Direttiva (UE) 2024/1760, la quale, come è noto, mira alla creazione di un sistema di indagine preventiva da parte delle società destinatarie della normativa (imprese grandi o ad alto-rischio di impatto socio-ambientale), volta a monitorare, prevenire e mitigare gli impatti negativi sull'ambiente, sulle condizioni di lavoro e su diritti e libertà individuali sia della propria attività d'impresa sia della *value chain*, a monte e a valle.

La procedimentalizzazione posta dalla *CSRD* prevede, tra gli altri, l'obbligo di predisporre la rendicontazione di sostenibilità (*ESRS – European Sustainability Reporting Standards*); di integrare la *due diligence* nelle politiche aziendali e nei propri sistemi di gestione dei rischi; di istituire una funzione di reclamo; di richiedere ai propri *partners* commerciali specifiche garanzie contrattuali per il rispetto del proprio codice di condotta e (eventualmente) del piano operativo di prevenzione; di monitorare, almeno annualmente, l'efficacia della politica di *due diligence* e le misure di diligenza adottate (cfr., in particolare, l'art. 5 della Direttiva).

Invero, a differenza del *trend* premiale sopra rassegnato, gli obblighi introdotti dalla *CSRD* sono coercibili. E infatti, l'art. 29 della Direttiva prevede il dovere per tutti gli Stati membri dell'UE di assicurare un sistema di responsabilità civile (extracontrattuale), sì che le società soggette alla Direttiva potranno essere ritenute civilmente responsabili in tutti i casi in cui l'inosservanza (dolosa o colposa) degli obblighi di controllo e di prevenzione previsti dalla *CSDD* in materia di ambiente e diritti umani abbia cagionato un danno agli interessi della persona fisica o giuridica che sono tutelati dal diritto nazionale. Tuttavia, le disposizioni attuative dovranno

esonerare l'impresa da responsabilità per i danni causati esclusivamente dai *partners* commerciali e dovranno escludere qualsiasi forma di danno punitivo che, allo stato, sarebbe incompatibile con l'ordine pubblico e con le norme di applicazione necessaria del foro.

C'è da chiedersi allora se, nel senso auspicato di una coercibilità della parità di genere in azienda, per il tramite di una *compliance* "obbligatoria", proprio la *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* non giochi un ruolo oggi davvero fondamentale. Qui viene in rilievo il concetto di sostenibilità, la quale, a ben vedere, non significa soltanto attenzione all'ambiente e alla transizione ecologica, poiché si tratta di un concetto "relativo" più complesso che attinge le fondamenta del rapporto tra economia e società e che, per tale ragione, si declina anche nella più ampia sostenibilità sociale, di cui la parità di genere rappresenta uno dei pilastri. Se tanto è vero, allora, il monito per il legislatore italo-comunitario è di esportare gradualmente il modello della *CSRD*, che introduce un'emblematica proceduralizzazione delle attività di *compliance* (art. 5, lett. *a-b*) e anche in considerazione di come si svilupperà in futuro la sua prassi applicativa, in tutti gli ambiti interessati dalla sostenibilità *tout court*, compreso quello della parità di genere. Così assumendone una possibile *vis expansiva* nel sistema normativo. Ma senza dimenticare, peraltro e in ottica di più ampio respiro, come è stato di recente e condivisibilmente rimarcato, che "lo scenario normativo attuale mostra come le grandi sfide ambientali e sociali debbano essere affrontate come questioni strategiche per le imprese e non come mera *compliance*, perché i nuovi piani di investimento europei hanno sempre più l'obiettivo di incrementare la sostenibilità e creare un'economia climaticamente neutra, competitiva e inclusiva" (Studio Legale Dal Piaz, *Normativa ESG e responsabilità delle imprese per un'economia sostenibile*, reperibile *online*).

### Riferimenti bibliografici

- Bao L., Huang D., Lin C. (2024), *Can Artificial Intelligence Improve Gender Equality? Evidence from a Natural Experiment*, in *Article in Advance*, p. 1 ss.
- Bernasconi A., Presutti A., Fiorio C. (2008), *La responsabilità degli enti*, Cedam, Padova.
- Coscia, M. (2024), *Gender diversity management: culture inclusive e sfide innovative*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli.
- Daft R.L. (2021), *Organization Theory and Design*, (trad. it. *Organizzazione aziendale*), 13<sup>a</sup> ed., Cengage Learning, Boston MA.
- Dangel S., Hagan M., Williams J.B. (2018), *Technology that is not human-centered will not be a solution*, p. 9 ss.
- Di Vaio A., Hassan R., Palladino R. (2023), *Blockchain technology and gender equality: A systematic literature review*, in *International Journal of Information Management*, p. 1 ss.
- Ducato R., Strowel A. (eds) (2021), *Legal Design Perspectives: Theoretical and Practical Insights from the Field*, Ledizioni, Milano, ed *ivi* Lupica L.R., Grant G., *Will human-centred Legal Design improve civil justice systems? And how will we ever know?*, p. 117 ss.
- Falcone G. (2012), voce *Compliance*, in *Dig. Disc. Priv., Sez. Comm.*, Agg. VI, Utet, Torino 2012.
- Rescigno F. (2010), *Il ruolo della funzione di compliance nel sistema dei controlli interni: aspetti di misurazione e valutazione del rischio di non conformità ai fini della tutela della reputazione dell'intermediario*, in [www.aifirm.it](http://www.aifirm.it).
- Santosuosso A., Azzini S. (2022), *Legal design e contratto: un nuovo sviluppo o un'alternativa?*, in *I Contratti*, p. 467 ss.
- Scicolone, F. (2021), *Parità di genere aziendale. Scelta etica o compliance normativa?*, in [www.riskcompliance.it](http://www.riskcompliance.it).
- Studio Legale Dal Piaz, *Normativa ESG e responsabilità delle imprese per un'economia sostenibile*, in <https://studiolegaledalpiazz> (Sezione blog).





## Capitolo 4

### **Le donne nei board delle società: parità vera o apparente?**

*Daniela Venanzi*

#### SOMMARIO

1. Introduzione – 2. La prospettiva funzionalista: una review della letteratura internazionale – 2.1. Presenza femminile e performance – 2.2. Presenza femminile e risk-taking – 2.3. Altri effetti della presenza femminile – 3. L'applicazione delle quote rosa in Italia tra mito e realtà – 4. Preliminari conclusioni

#### **1. Introduzione**

La Corporate Governance (d'ora in poi CG) è il set di regole, prassi e best practices che disciplinano il processo decisionale dell'impresa (ai vertici) a tutela dell'interesse degli azionisti tutti, attuali e potenziali (nei confronti del manager, quando la proprietà è diffusa, e dell'azionista di controllo, quando la proprietà è concentrata) e di tutti gli stakeholders. Quindi riguarda anche temi relativi alla composizione e al funzionamento dei board (cda, organo di controllo, ecc.).

La diversità nella composizione dei board in generale (geografica, di età, cultura, professione, ecc.) e la diversità di genere nello specifico (che nella pratica significa presenza anche del genere femminile) è considerata un valore e raccomandata dalle buone pratiche di corporate governance. Il tema per l'Italia è di particolare rilevanza perché la Legge 120/2011 (legge Golfo-Mosca: le c.d. quote rosa) ha imposto alle società quotate di garantire nei cda la presenza di almeno un terzo dei componenti al genere meno rappresentato (che è nei fatti quello femminile) e nel decreto fiscale 2020 ha prorogato la legge e alzato a due quinti la percentuale richiesta<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Dal 2020, infatti, per alcune società sono iniziati a scadere i tre mandati stabiliti dalla legge Golfo-Mosca. La legge varrà per 6 mandati consecutivi. Anche le nuove disposizioni prevedono il criterio di riparto di almeno un quinto per il primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni.

Esiste una letteratura amplissima, soprattutto empirica, sul tema, che per esempio confronta anche le diverse modalità che nei vari paesi sono state adottate per garantire la presenza femminile, dall'approccio puramente volontaristico (per esempio, in UK), a quello di vincolo di legge come in Italia (e Francia, Germania e Belgio) passando per soluzioni intermedie di soft-law, cioè adesione volontaria a codici di CG che fissano le best practices (con la minaccia di imposizione quote come deterrente, come in Svezia).

L'obiettivo del paper è di mettere in evidenza come, pur nell'ambito di un processo che va (almeno apparentemente) nella direzione di favorire la parità di genere, ci siano una serie di tendenze, sia nell'ambito della ricerca scientifica sul tema, che di derive perverse nella pratica (con particolare riferimento alle società italiane) che replicano stereotipi e luoghi comuni propri "della disparità di genere" che si vuole combattere/superare.

Una parte rilevante (maggioritaria) della ricerca scientifica di CG sul tema riguarda il filone funzionalista (e del "managerial power"), cioè il filone di studi che vuole dimostrare, teoricamente ed empiricamente, gli effetti virtuosi su performance e rischio di imprese e banche della presenza delle donne nei board (Venanzi, 2021). Come dire che si vuole cercare/trovare la legittimazione all'eliminazione della disparità di genere negli organi di governo delle imprese, nel provare (evidenze alla mano) che la presenza delle donne migliora la performance finanziaria, riduce il rischio, migliora i processi decisionali, rende più efficaci i meccanismi di controllo/monitoraggio della gestione aziendale, migliora l'efficacia del reporting finanziario, ecc. (Graham *et al.*, 2013; Joecks *et al.*, 2013; Martín-Ugedo e Minguez-Vera, 2014; Chen *et al.*, 2015; Chen *et al.*, 2016; Hurley-Choudary, 2020; Del Prete-Stefani, 2020; Dobija *et al.*, 2021).

Ora, la prevalenza di studi di questo tipo (di cui si darà conto con una review sistematica della letteratura internazionale più recente), a ben riflettere, è in parte il riflesso in letteratura di quello che ogni donna ha riscontrato più o meno frequentemente nella sua vita lavorativa, e cioè che le donne per aspirare alla parità con gli uomini e a ricoprire gli stessi ruoli che ricoprono gli uomini devono essere più brave: potremmo chiamarla "legittimazione utilitaristica" della parità di genere.

Sottolineo anche quali siano i frequenti riferimenti che in letteratura si fanno agli stereotipi più diffusi per giustificare l'impatto positivo atteso su performance finanziaria e qualità dei processi decisionali: *i)* le donne sarebbero più inquisitive degli uomini; *ii)* avrebbero una maggiore predisposizione a porre domande (questioning mind); *iii)* avrebbero un maggiore orientamento a essere in disaccordo con il group-thinking e sarebbero più

indipendenti (*independently minded*)<sup>2</sup>. Caratteristiche che favoriscono discussioni più approfondite e costruttivo dissenso all'interno dei board (Bebchuck-Fried, 2005), un ruolo più incisivo e più attento di *watch-dog* sull'operato del management. Ovviamente sono tutte caratteristiche che vanno giudicate positivamente. E, tuttavia, non si può negare che rinviiino a "stereotipi sulle donne" molto diffusi da epoche lontane: la donna/moglie fastidiosa, brontolona, assillante, rompiscatole, ecc.

Analogamente per quanto attiene all'effetto della presenza femminile nei board, più frequentemente ipotizzato in letteratura, di riduzione del rischio, spiegato in termini di maggiore avversione al rischio delle donne rispetto agli uomini, perché più insicure e meno *self-confident*: evidente il riferimento allo stereotipo della donna "sesso debole" (Adhikari *et al.*, 2019; Gerdes-Gransmark, 2010).

Guardando alla pratica, con riferimento alle società italiane, è innegabile che la legge Golfo-Mosca abbia avuto un effetto positivo e significativo sulla percentuale di donne nei board. Uno studio della Consob (Bruno *et al.*, 2018) condotto sulle società italiane quotate nel periodo 2008-2016 rileva che è aumentata in media di 17 punti percentuali subito dopo l'entrata in vigore della legge e di 11 punti percentuali successivamente; al 2023, le donne rappresentano rispettivamente il 43% e il 41% dei componenti dei consigli di amministrazione e degli organi di controllo (Consob, 2024). Inoltre, l'ingresso delle nuove amministratrici avrebbe anche contribuito a modificare altre caratteristiche dei board, riducendo l'età media, aumentando la diversità di età e di background professionale, alzando il livello medio di istruzione, ecc.

E tuttavia, l'evidenza empirica per l'Italia, basandoci sugli studi di matrice istituzionale, più rigorosi e che utilizzano dataset più ampi e completi (di provenienza Consob per le quotate e Banca d'Italia per le banche) mostra alcune distorsioni e tendenze anomale nell'applicazione della legge che, andando oltre il "luccichio" dell'apparenza, ne ridimensionano la portata e provano come il cammino verso la "vera" parità di genere sia ancora molto lungo da percorrere.

---

<sup>2</sup> Le Guidelines EBA-ESMA (2017) definiscono mirabilmente l'*independence of mind*: «Acting with independence of mind includes having the courage, conviction and strength to effectively assess and challenge the proposed decisions of other members of the management body, to ask questions to the members of the management body in its management function where the member judges it appropriate in the light of the issues and risks involved, and to be able to resist 'group-think'».

Il saggio fornisce una review aggiornata della letteratura internazionale (prevalentemente di natura empirica) sulla prospettiva funzionalista, che studia l'impatto della presenza femminile nei board delle società su performance e rischio, analizzando criticamente ipotesi testate, risultati ottenuti e metodologie dell'analisi. Successivamente, analizza l'evidenza empirica sulla realtà italiana dell'applicazione delle quote rosa, evidenziando/discutendo le tendenze perverse che la compliance delle società italiane (finanziarie e non) con la normativa ha evidenziato negli anni.

## **2. La prospettiva funzionalista: una review della letteratura internazionale**

### **2.1. Presenza femminile e performance**

L'evidenza empirica internazionale sugli effetti della presenza femminile nei board sulla performance finanziaria non è univoca, sia per le imprese europee (e tra queste le italiane), che per le imprese USA (si rinvia per un'ampia review della letteratura empirica internazionale, sebbene non recente, a Martín-Ugedo e Minguez-Vera, 2014).

La presenza di risultati non univoci può spiegarsi in vario modo.

In primis, ci sono motivazioni teoriche che spiegano legami di segno opposto. Come anticipato, l'ipotesi del managerial power di Bebchuck-Fried (2005) assume che la presenza femminile migliori la qualità della governance e dei processi decisionali e quindi generi conseguenti migliori performance. Più in generale, le teorie dell'informazione e del decision-making evidenziano numerosi fattori a favore di un impatto positivo della gender diversity, intesa in senso lato e non solo in termini di maggiore presenza femminile:

- a) migliora il lavoro di gruppo: favorisce conoscenze più variegata, maggiore conoscenza dei mercati, maggiore identificazione con clienti e addetti;
- b) aumenta la varietà delle prospettive assunte, delle esperienze e degli stili di lavoro e quindi migliora la qualità dei processi decisionali; i due sessi di differenziano, infatti, per background (meno tradizionale quello femminile) e tipo di orientamento/attitudine (qualitativo quello femminile rispetto a quello maschile, maggiormente connotato come quantitativo); la gender diversity favorirebbe quindi apporti differenziati, per esempio per decisioni di diversa natura: approccio qualitativo per il controllo strategico e le decisioni di lungo termine, quantitativo per le decisioni finanziarie e di breve termine;

- c) amplia i collegamenti con network differenti e quindi favorisce gli apporti di creatività/innovazione estendendo il set di informazioni disponibili;
- d) la presenza femminile comporta una maggiore sensibilità sociale, uno stile di comunicazione più partecipativo e una migliore immagine percepita dalla clientela.

Ma ci sono anche motivazioni di un impatto di segno negativo, che può essere ricondotto all'approccio tradizionale della teoria dell'agenzia (e alla teoria dei contratti), che considera qualunque intervento esterno come un fattore che altera l'equilibrio del sistema di contratti instaurato nell'impresa, considerato ottimale per il raggiungimento dell'obiettivo della massimizzazione del suo valore; solo in alcuni casi sono consentiti vincoli esogeni per migliorare la performance, per esempio in presenza di asimmetrie informative o di penalizzazioni e altre clausole contrattuali a disposizione del regolatore pubblico, ma non dei soggetti privati. Anche le teorie che si basano sulla categorizzazione sociale rilevano possibili effetti negativi sulla performance della gender diversity (Tajfel 1978):

- a) minore omogeneità del gruppo decisionale, che risulterebbe così meno integrato; possono poi prevalere dinamiche conflittuali di individui più o meno integrati nel sistema: gli individui tendono a classificare i membri del gruppo in *in-groups* (individui simili a loro) e *out-groups* (individui diversi da loro) e a considerare favorevolmente i primi e negativamente i secondi (Nielsen-Huse, 2010);
- b) maggiori difficoltà di comunicazione e coordinamento e quindi minore efficacia nello sfruttamento delle competenze e delle capacità presenti nel board;
- c) più limitate relazioni di business delle donne con altre imprese, rispetto agli uomini.

Alcuni studi infine (per esempio, Adams-Ferreira, 2002) motivano l'assenza di un impatto significativamente diverso con il fatto che le donne nei board nei fatti si comportano come gli uomini, rifiutando stereotipi e valori femminili.

Secondo alcuni studi (Labelle *et al.*, 2015), la non univocità dei risultati potrebbe essere attribuita al diverso approccio utilizzato dai diversi paesi per favorire la presenza femminile nei board: l'approccio coercitivo (le quote rosa, come in Italia), all'opposto, quello su base volontaria (che lascia libere le imprese) e l'approccio soft, che definisce codici di condotta e best practices, ai quali le imprese dovrebbero attenersi secondo il principio del *comply-or-explain* (come per esempio, in Francia, prima del 2017, anno a par-

tire dal quale le quotate hanno l'obbligo del 40% di donne nel board). Lo studio evidenzia un impatto positivo solo nei casi dell'approccio su base volontaria: gli altri due approcci porterebbero ad un peggioramento della performance perché altererebbero la composizione ottimale del board, spesso come vincolo da soddisfare in tempi troppo brevi. Questo peggioramento (sia in termini di ROA che di Q di Tobin)<sup>3</sup> è solo in parte confermato da Slama *et al.* (2019), sulle imprese francesi non finanziarie quotate al CAC: essi confrontando le differenze in termini di performance tra imprese con presenza o meno delle donne nei board prima e dopo l'adozione dell'approccio soft (anno 2011) e riscontrano un impatto negativo solo nelle imprese con basse performance (primo quartile della distribuzione), mentre in quelle con migliore performance (il decile più alto) rilevano un effetto positivo, soprattutto oltre una certa soglia di presenza femminile nei board.

Alcuni studi rilevano una relazione ad U: servirebbe cioè una soglia minima di presenza femminile per avere effetti positivi sulla performance, perché una presenza ridotta, sotto la soglia, genererebbe comportamenti di discriminazione e marginalizzazione delle donne nei board. Bruno *et al.* (2018) trovano conferma sulle imprese italiane quotate della *critical mass theory* (già evidenziata da altri studi: per esempio Joecks *et al.*, 2013, sulle imprese tedesche). In particolare, quando la percentuale di donne supera una determinata soglia, che varia tra il 17% e il 20% del board (il 30% nello studio sulle imprese tedesche e almeno tre donne nella maggior parte degli studi internazionali) le stime evidenziano un effetto positivo e significativo su tutte le misure di performance utilizzate, che sono prevalentemente indicatori contabili di redditività: ROA, ROE, ROIC e ROS. Sopra il 20% l'effetto sulla performance è positivo, e aumenta al suo aumentare oltre il 20%.

Una ulteriore possibile spiegazione di risultati contrastanti riguarda gli aspetti metodologici dei test empirici condotti in letteratura. Che il metodo delle verifiche empiriche possa distorcere i risultati è certo: il caso delle imprese norvegesi (paese pioniere nell'introduzione delle quote rosa: compliance volontaria dal 2003 e poi dal 2006 obbligo, per l'inefficacia riscontrata dell'approccio volontario) è emblematico. Vari studi, che avevano rilevato un impatto negativo sulla performance della presenza femminile (per esempio, Ahern-Dittmar, 2012 e Boheren-Staubo, 2016), successivamente sono stati contraddetti da Eckbo *et al.* (2016) che ne hanno evidenziato le

---

<sup>3</sup> Rispettivamente, rapporto tra risultato operativo e attivo netto e rapporto tra valore di mercato e valore di sostituzione degli asset.

distorsioni di metodo, non rilevando di contro alcun impatto statisticamente significativo sulla performance sia di breve che di lungo termine.

Un principale limite metodologico è quello di considerare misure assolute di performance, che non tengono adeguatamente conto (anche quando inseriscono le dummy di settore nel modello esplicativo) delle differenze settoriali di performance: il valore alto o basso di un indicatore di performance non ha alcun senso se non è espresso in termini relativi rispetto al valore medio (o mediano) del settore di appartenenza dell'impresa.

Da notare che in generale i modelli econometrici dinamici (non quelli statici) rilevano effetti positivi sulla performance: nel modello econometrico Bruno *et al.* (2018) considerano tra i regressori anche le misure di performance laggate di uno o più anni, che evidentemente colgono indirettamente le differenze settoriali e gli effetti *firm-specific*.

Altro problema metodologico collegato al precedente è il non rispetto in alcuni studi della condizione di *ceteris paribus* di altre variabili che possono influenzare la performance, tra cui il livello di performance (si veda oltre per gli studi che invece ne tengono conto), le condizioni di partenza della società (Chen *et al.*, 2015, rilevano per esempio che la presenza femminile nei board migliora la performance in imprese che operano in settori altamente innovativi, in quelli a bassa competizione e con maggiore *managerial entrenchment*, quindi in sostanza in settori in cui è richiesto il massimo controllo sulle decisioni) e dei componenti del board (molti studi misurano la presenza femminile senza tenere conto della minima soglia critica, oltretutto di una adeguata *tenure*, perché si possa realisticamente incidere sui risultati), l'arco temporale di riferimento (la presenza femminile avrebbe un effetto più marcato sul livello di occupazione: politiche di conservazione del personale e minori licenziamenti; ne deriverebbero effetti negativi su profitti operativi e produttività, ma solo nel breve termine, per i maggiori costi del personale).

Un altro limite metodologico attiene al controllo o meno dell'endogeneità: esisterebbe infatti un legame causale duplice tra gender diversity e performance (imprese più redditizie scelgono sistemi di governance più evoluti, che includono la diversità, anche di genere); quando il test controlla l'endogeneità, gli studi rilevano un legame negativo della presenza femminile nei board sulla performance: per esempio, Bubaker *et al.* (2014), su imprese francesi non finanziarie quotate; Adams-Ferreira (2009) su imprese USA. Farrel-Hersch (2005) rilevano su 300 imprese della classifica Fortune 500 un legame positivo, ma con nesso causale inverso (imprese con ROA maggiori hanno più frequentemente donne nei board), ma nessun impatto



significativo della presenza femminile sulla performance successiva. Del Prete e Stefani (2020), di contro, quando controllano per la *reverse causality*, rilevano un effetto positivo sulla performance (periodo pre-riforma quote rosa in Italia, 1995-2010) su un panel di 15.000 osservazioni banca-anno.

Interessante anche il filone di letteratura che evidenzia come l'impatto non sia indipendente dal tratto della distribuzione (per performance) del campione di società. Varouchas *et al.* (2023), sulla falsariga di studi analoghi su altri campioni (Conyon-He, 117; Charles *et al.*, 2018; Maji-Saha, 2021) spiegano teoricamente e provano empiricamente che l'impatto sulla performance dipende dal livello di performance. Utilizzando la regressione quantilica (Powell, 2016), su un campione di 305 banche quotate USA, nel periodo 2016-2021, dimostrano che l'effetto positivo sulla performance (misurata dal ROE e dal margine netto di interesse) della percentuale di donne nel board è positivo e significativo nelle banche che si trovano nella parte alta della distribuzione per performance del campione, mentre l'impatto non è significativo nel caso delle banche con limitata performance. La spiegazione del risultato empirico si fonda sulla teoria sociologica "della rigidità della minaccia" (*threat-rigidity theory*), secondo cui la diversità/unicità dell'apporto femminile nel board non può essere colta appieno in società con performance scadente a causa di cambiamenti nelle dinamiche di gruppo che la minaccia della cattiva performance induce, prevalendo una maggiore uniformità di idee e minori informazioni condivise (Gladstein-Reilly, 1985; Staw *et al.*, 1981; Janis, 1972). Non si può escludere peraltro che questa dipendenza dal livello di performance dell'impresa possa spiegarsi con la causalità inversa: imprese migliori adottano sistemi di CG più virtuosi che creano un ambiente favorevole ad una piena manifestazione degli effetti positivi della gender diversity.

Altro aspetto rilevato in letteratura riguarda il caso delle imprese familiari: alcuni studi (Martín-Ugedo e Minguez-Vera, 2014 e Bianco *et al.*, 2015, su imprese rispettivamente spagnole e italiane) rilevano che nel caso delle imprese familiari, la presenza femminile nel board dipende dalle connessioni con la famiglia azionista di controllo. Questo comporterebbe una selezione delle amministrate non in base al merito, ma ai legami di parentela o affettivi, con ripercussioni negative sulla qualità della governance in termini di minore frequenza delle riunioni del board, minore tasso di partecipazione alle riunioni da parte della componente femminile, ecc., con effetti non significativi sulla performance finanziaria (Martín-Ugedo e Minguez-Vera, 2014), che invece sono rilevati (con legame positivo) sulle imprese spagnole se non familiari. Qui emerge quindi l'importanza dei



processi di selezione delle componenti dei board (femminili o maschili che siano), ovvero la necessità di non generalizzare, considerando la mera presenza femminile, a prescindere dalle caratteristiche personali (di cultura, esperienza, indipendenza, ecc.) diverse dal sesso, limitando quindi il peso dello stereotipo generalizzato: alcuni studi più recenti sul risk-taking (cfr. il § seguente) ne tengono conto.

## 2.2. Presenza femminile e risk-taking

Lo stereotipo è che le donne siano più avverse al rischio degli uomini (Adhikari *et al.*, 2019): le donne nei board tenderebbero ad evitare situazioni incerte e investimenti rischiosi rispetto agli uomini, che invece ne enfatizzerebbero (per una più spiccata self-confidence) l'aspetto di opportunità da cogliere (Gerdes-Gransmark, 2010).

Anche in questo caso la letteratura fa riferimento a stereotipi femminili per spiegare la maggiore avversione al rischio (Croson-Gneezy, 2009). Le donne temerebbero più degli uomini le situazioni rischiose, sarebbero meno sicure di sé dei maschi, guarderebbero al rischio più come una minaccia che non come un'opportunità: in breve, lo stereotipo della "femminuccia" timorosa, insicura, inesperta e incapace a gestire le situazioni difficili sarebbe la regola.

Tuttavia, l'evidenza empirica internazionale a supporto di questa posizione è debole, specialmente quando si tiene sotto controllo l'effetto sul risk-taking del livello di conoscenze possedute sugli investimenti da valutare e sugli scenari rilevanti connessi. Una parte della letteratura internazionale, infatti, evidenzia che queste differenze "stereotipo" verrebbero meno quando si considerano esperienza e livello professionale (Croson-Gneezy, 2009; Atkinson *et al.*, 2003; Johnson-Powell, 1994; Adams-Funk, 2012). Per esempio, le donne manager risulterebbero generalmente più aggressive e risk-loving degli uomini.

Se si guarda più specificamente al rischio delle decisioni assunte da parte dei board, gli studi empirici non forniscono risultati univoci. Con riferimento alle società non finanziarie, alcuni (Graham *et al.*, 2013; Huang-Kisgen, 2013) rilevano che le imprese con CEO uomini hanno rapporti di indebitamento più elevati, soprattutto nel breve termine; analogamente, un orientamento più conservativo si riscontra nelle decisioni di investimento in attività fisse da parte di board con presenza femminile (Chen *et al.*, 2016). Altri studi (Levy *et al.*, 2014; Huang-Kisgen, 2013) rilevano un impatto negativo della presenza femminile sulle attività di M&As.

Usando un campione di società quotate e no da 18 paesi europei, Fac-

cio *et al.* (2016) rilevano che le società con CEO donna (rispetto a quelle con CEO uomo) hanno minore indebitamento, minore volatilità del ROA e tassi di sopravvivenza più elevati. Ne deriverebbe quindi una maggiore avversione al rischio delle prime e minore efficienza nell'allocazione del capitale. Schopohl *et al.* (2021), su un campione di 1131 società non finanziarie quotate al LSE nel periodo 1999-2017 precisano (rispetto allo studio precedente) che la variabile che impatta sul minor leverage è il sesso femminile del CFO e non del CEO e rilevano anche un potere di mediazione sul legame (in termini di significatività statistica e forza del legame) di altre variabili riguardanti il board: in particolare, la diversità del board (non solo di sesso), il potere più limitato del CEO e la provenienza esterna del CFO donna; in sintesi l'esistenza di un contesto decisionale che favorisca l'influenza sulle decisioni del CFO donna.

Uno studio recente (Hurley-Choudary, 2020), condotto su 58 tra le maggiori imprese USA non finanziarie quotate (di cui 38 con CFO uomini e 20 donne, con tenure minima di 5 anni) evidenzia che:

- l'effetto sul rischio dipende dalla misura di rischio utilizzata: si rileva, per esempio, che il CFO donna sceglie un rapporto di indebitamento inferiore, ma di contro mostra una maggiore propensione agli investimenti in attività fisse (che di norma comportano un maggiore impegno dell'impresa nel medio-lungo termine e minori utili a breve); differenze non statisticamente significative si avrebbero invece sulla volatilità dei prezzi azionari;
- se si utilizza come misura di gender diversity l'incidenza in numero della componente femminile dei board, l'effetto della presenza femminile è di riduzione del rischio: minore indebitamento e minore volatilità dei prezzi azionari, ma nessun impatto significativo sulle scelte di investimento;
- sembrano rilevanti alcuni limiti di metodo nell'analisi empirica: le misure di rischio adottate sono fortemente influenzate dal tipo di mestiere che l'impresa svolge e spesso gli studi empirici come quello citato cercano (in modo insufficiente) di tenere conto di questo effetto inserendo nel modello esplicativo l'effetto fisso del settore di appartenenza, mentre sarebbe più corretto esprimere il rischio della singola impresa in modo relativo, cioè comparato con il valore medio di settore (analogamente a quanto già detto nel caso della performance). In aggiunta, lo studio rileva come la condizione *ceteris paribus* non è necessariamente soddisfatta: per esempio, nel caso del campione analizzato, si osserva come le imprese con CFO donna sono imprese di minore dimensione e meno redditizie, confermando quello che viene definito il *glass cliff effect*, cioè il fatto che normalmente le condizioni di partenza sono diverse, perché le donne sono scelte a dirigere im-

prese in condizioni di difficoltà o uscite da crisi e ristrutturazioni; evidentemente non basta a cogliere questo effetto che altera il confronto inserire nel modello esplicativo della misura di rischio la dimensione o la redditività.

Gli studi sugli effetti nelle banche sono più rari e con risultati più contrastanti. Alcuni studi (Adams-Ragunathan, 2013; Berger *et al.*, 2014) mostrano che la maggiore presenza di donne nei board porta ad aumentare il rischio del portafoglio di attività; si tratta di un risultato importante in considerazione del maggiore rischio che tipicamente contraddistingue l'attività bancaria. La causa viene fatta ricadere sulla minore esperienza della componente femminile: ne deriverebbe una maggiore eterogeneità nel board, che può creare conflitti e comunicazione distorta. Adams-Ragunathan (2017) analizzano il legame in un campione misto (di 914 società finanziarie – di cui 688 banche – e 5.395 società non finanziarie USA quotate nel periodo 2000-2013). I risultati mostrano un maggiore rischio delle società finanziarie (con maggiore presenza femminile nei board) rispetto alle non finanziarie e non supportano un legame significativo tra gender diversity del board e rischio per il sotto-campione delle banche. Gli autori evidenziano che il gender-gap nell'avversione al rischio si rovescia nelle società finanziarie per motivi di self-selection: le donne che scelgono la carriera in ambito finanziario sarebbero più risk-loving, specialmente a livello di vertici. Quindi, in breve, l'ipotesi "Lehman Sisters"<sup>4</sup> non sarebbe confermata. Questa ipotesi trova una migliore specificazione nello studio di Liu-Wu (2023) che, su un panel di 98 banche USA nel periodo 1992-2019 (che abbraccia anni di crisi e non), rileva un impatto negativo della presenza di donne nei board su diversi indicatori di rischio (sia di credito che di capitale, totale, specifico e sistematico, con effetti non negativi sulla performance, misurata come ROA e Q di Tobin), ma il legame risulta di segno opposto o non statisticamente significativo nel caso di donne amministratori esecutivi o CEO. In altre parole, il ruolo ricoperto dalla componente femminile modifica segno e significatività statistica dell'impatto sul rischio, supportando gli studi che rilevano una maggiore propensione al rischio (o una attitudine non diversa da quella maschile) delle donne che ricoprono ruoli decisionali di vertice nel settore finanziario: si suppone cioè che l'expertise in ambito finanziario sia maggiore nel caso di donne con compiti esecutivi di vertice nelle banche piuttosto che membri dei board, che viceversa sono

<sup>4</sup> «If Lehman Brothers had been a bit more Lehman Sisters... we would not have had the degree of tragedy that we had as result of what happened» (Lagarde, 2018).

maggiormente focalizzati sull'attività di monitoraggio-supervisione. E in aggiunta è interessante notare come il legame tra donne con ruoli esecutivi/CEO e rischio sia positivo e significativo negli anni di crisi finanziaria (2007-2009) e nei periodi di recessione, mentre è confermato il segno negativo nel caso di donne componenti del board. Questa specificazione del ruolo tende ad indebolire lo stereotipo, soprattutto nel caso di condizioni avverse del mercato: in altre parole, l'avversione potrebbe non essere legata all'essere donna, ma allo svolgere (meglio degli uomini) il ruolo di controllo/monitoraggio delle decisioni dei managers, salvaguardando l'interesse di tutti gli azionisti/stakeholder.

Cardillo *et al.* (2021) su un campione di 105 banche europee nel periodo 2005-2017 hanno analizzato l'impatto della presenza femminile nel board sulla probabilità di bailout. Lo studio rileva un effetto negativo sulla probabilità di bailout e sulla dimensione del deal: le banche con più donne nel board avrebbero una migliore performance e distribuirebbero minori dividendi. Gulamhussen-Santa (2015) rilevano un legame negativo tra presenza femminile e risk-taking su un campione di 461 banche di 24 paesi OECD nel 2006. Analogamente, Del Prete-Stefani (2013, 2020) rilevano un rischio inferiore dell'attivo di banche italiane con una maggiore presenza di donne nel board (e il loro studio riguarda anni precedenti alla legge sulle quote rosa in Italia – 1995-2010 –, quando quindi la presenza femminile nei board era molto limitata). È interessante notare che quando lo studio controlla per l'endogeneità e distingue le donne con ruoli esecutivi (membri del cda o del consiglio di gestione, nel modello duale) da quelle con ruoli di supervisione e controllo (membri del collegio sindacale o del consiglio di sorveglianza), il legame negativo con il risk-taking (misurato in termini di tasso di default e impairment dei crediti) diventa nel caso di ruoli esecutivi più debole, evidenziando che l'attitudine di maggiore avversione sarebbe solo in parte legata al sesso, essendo anche influenzata dal ruolo (di monitoraggio/controllo) ricoperto dal consigliere donna in banca. Palvia *et al.* (2015) giungono a risultati simili analizzando il legame tra donne CEO o presidente su capitalizzazione e fallimento delle banche. Le banche con leader donne sarebbero più capitalizzate e quelle di minori dimensioni avrebbero avuto minore probabilità di fallire durante l'ultima crisi finanziaria. Analogamente, su un campione di 87 banche quotate da 17 paesi EU nel periodo 2010-2016, risulterebbe un effetto negativo sul rischio sistemico (misurato come la perdita di equity attesa per euro investito in caso del 5% della coda peggiore della distribuzione del rendimento di mercato) ma solo per banche piccole (meno di 57 miliardi di attivo) e con presenza

femminile nel board sotto la soglia critica di tre amministratrici donne nel board (Diez-Esteban *et al.*, 2022). Lo studio di Kinatader *et al.* (2021) si concentra sugli effetti della presenza femminile (testando e supportando l'ipotesi della massa critica) sul rischio specifico di credito della banca (misurato in termini di tre varianti della *distance to default*) su un campione di 141 banche da 20 paesi (non solo europei) nel periodo 2006-2017. I risultati confermano l'ipotesi di minore rischio di credito, con significatività maggiore nel caso di almeno tre donne nel board.

Hoang-Wu (2023) aggiungono all'ipotesi della maggiore avversione al rischio anche quella della maggiore attenzione delle amministratrici alla tutela di tutti gli stakeholders (e non solo degli azionisti), tra cui i debitori, i depositanti, i regolatori, gli addetti. Gli azionisti sarebbero meno avversi al rischio: le decisioni più rischiose li avvantaggerebbero rispetto al limitato capitale di rischio investito. Di contro, gli altri stakeholder sarebbero maggiormente penalizzati da decisioni eccessivamente rischiose della banca (Leung *et al.*, 2019; Srivastav-Hagendorff, 2016) e guarderebbero con maggiore attenzione alla stabilità finanziaria. Quindi, in breve, una maggiore cura delle donne nei board nei confronti di tutti gli stakeholder e non solo verso gli azionisti porterebbe le banche con maggiore presenza femminile ad un più limitato risk-taking. Anche qui entrano in gioco gli stereotipi femminili, ovvero in questo caso l'altro polo del dualismo strega-madonna: le donne sarebbero più orientate alla benevolenza e all'universalismo (Adams *et al.*, 2011; Adams-Funk, 2012), contrasterebbero i licenziamenti e favorirebbero l'occupazione (Matsa-Miller, 2013), combatterebbero le frodi (Cumming *et al.*, 2015; Wahid, 2019), eviterebbero le violazioni ambientali (Liu, 2018). Su un campione di 480 banche commerciali da 18 paesi industrializzati e 21 in via di sviluppo, nel periodo 2007-2016, lo studio supporta empiricamente l'impatto negativo della presenza femminile nei board (tenendo anche conto della massa critica di almeno tre amministratrici donne) sul risk-taking della banca (misurato in termini di indicatore Z-score di rischio totale e di due misure alternative, quali la volatilità del ROA e l'accantonamento per il rischio di credito), anche se il legame si indebolisce nei paesi in cui il contesto culturale mostra una maggiore ostilità al lavoro femminile (paesi con minore parità di genere).

### 2.3. Altri effetti della presenza femminile

La letteratura internazionale evidenzia anche altri impatti della presenza femminile nei board delle società. Ne sintetizziamo alcuni dagli studi più recenti.

Un primo aspetto è la qualità del reporting finanziario analizzato in Dobija *et al.* (2021) su un campione di 341 delle 350 società quotate al Warsaw Stock Exchange nel periodo 2010-2015, appartenenti a 17 settori diversi. La qualità del reporting finanziario è misurata in termini di tempo intercorrente tra la fine dell'esercizio finanziario e il report della società di revisione. Lo studio testa sia l'ipotesi della massa critica (minimo tre amministrativi nel consiglio di sorveglianza: il modello dualistico è quello prevalente in Polonia) che quella dell'effetto "voice" ovvero del presidente donna, soprattutto nelle società di minori dimensioni. Lo stereotipo alla base delle ipotesi testate è quello della maggiore capacità di monitoraggio/controllo del sesso femminile, che quindi accorcia i tempi di revisione e pubblicazione del bilancio. Nello studio, tuttavia, si mitiga in parte l'effetto stereotipo, verificando empiricamente anche il ruolo di mediazione (rispetto alla mera presenza) sulla qualità del reporting finanziario di un set di caratteristiche della componente femminile: esperienza in altri board (fuori dal contesto nazionale), provenienza dall'accademia, conoscenze contabili-finanziarie, indipendenza. I risultati confermano le ipotesi.

Lo studio di Pucheta-Martinez *et al.* (2019) su un campione di società spagnole quotate nel periodo 2005-2014 indaga gli effetti sulla disclosure della Corporate Social Responsibility (CSR) usando un apposito indice che rileva disclosure totale, parziale o nulla nei bilanci annuali. Al di là della significatività dei risultati ottenuti (campione limitato, mono-paese e debole rigore metodologico del test econometrico), anche in questo caso l'impatto positivo ipotizzato/rilevato si lega allo stereotipo già citato della donna-madonna: maggiore attenzione a tutti gli stakeholders, comportamenti più etici e fair, minore individualismo, maggiore "senso della comunità"<sup>5</sup>, maggiore sensibilità agli aspetti sociali e ambientali, maggiore trasparenza, ecc.

Da ultimo, lo studio di Tampakoudis *et al.* (2020) testa l'ipotesi di una minore capacità di negoziazione delle donne rispetto agli uomini (di nuovo lo stereotipo della donna sprovveduta e ingenua) indagando con un event study i rendimenti anomali (rispetto al modello a 3 fattori di Fama-French-Carhart) di 1130 M&As tra banche (statunitensi sia l'acquirente che la target, ma solo la prima necessariamente quotata) nel periodo 2003-2018, limitando il campione a deals importanti, cioè di valore non inferiore al milione di dollari e con incidenza sulla capitalizzazione di mercato dell'acquirente di almeno l'1%. I risultati confermano le ipotesi: i rendimenti anomali

---

<sup>5</sup> Bakan (1966): «... traits such as empathy, caring, great concern for others and being interested in actualising values in relationships of great importance to community».



cumulati nella finestra del deal sono da 3 a 4 volte superiori nel caso di banche con amministratori solo uomini rispetto al caso di banche con presenza femminile nei board. Non solo, ma la teoria della massa critica confermerebbe la superiorità negoziale dei maschi: nel caso di banche con almeno tre donne nel board, quindi più influenti nel decision-making, la performance sarebbe ancora inferiore sia rispetto al caso di board di soli uomini che di presenza femminile sotto la soglia.

### 3. L'applicazione delle quote rosa in Italia tra mito e realtà

Uno studio della Consob (Bruno *et al.*, 2018) condotto sulle società italiane quotate nel periodo 2008-2016 conferma che la legge 120/2011 (legge Golfo-Mosca), che impone alle quotate di garantire nei cda la presenza di almeno un terzo dei componenti al genere meno rappresentato, ha avuto un effetto positivo e significativo sulla percentuale di donne, aumentata in media di 17 punti percentuali subito dopo l'entrata in vigore della legge e di 11 punti percentuali successivamente: al 2019, le donne rappresentavano rispettivamente il 36% e il 39% dei componenti dei consigli di amministrazione e degli organi di controllo (Consob, 2020). Inoltre, l'ingresso delle nuove amministratrici avrebbe anche contribuito a modificare altre caratteristiche dei board, riducendo l'età media, aumentando la diversità in termini di età e background professionale, alzando il livello medio di istruzione, migliorando (per le donne rispetto agli uomini) il tasso di partecipazione alle riunioni del board, ecc.

Lo studio rileva però anche due aspetti perversi che farebbero pensare alla presenza femminile come vincolo da rispettare (per legge o codici di autodisciplina) più che come opportunità da cogliere o meglio convinzione/volontà di eliminare la disparità di genere.

Risulta infatti che:

1. il 70% delle donne sono amministratori indipendenti, il 75% a fine 2023 (Consob, 2024), così soddisfacendo allo stesso tempo due vincoli, quello sugli indipendenti e sul genere (della serie, *con una fava, due piccioni...*);
2. il 34% (nel 2019) sono *interlockers* (cioè con cariche anche ai vertici di altre società), percentuale crescente (era il 14% nel 2012), in controtendenza con la diminuzione dell'interlocking degli amministratori uomini negli anni più recenti. La percentuale si è in parte ridotta negli anni successivi allo studio: il 29% nel 2023 (Consob, 2024), ma sempre maggiore di quella dei componenti maschili. Sono cioè *sempre le stesse donne*. La prima domanda che sorge

è quindi: non ci sono donne qualificate a sufficienza? Le statistiche Istat e AlmaLaurea non sembrerebbero supportare questa ipotesi. Infatti:

- le donne con istruzione terziaria sono di più: le donne laureate sono il 24,9% e gli uomini il 18,3%; il vantaggio femminile è più marcato rispetto alla media UE e di singoli paesi equiparabili come Germania e Francia (dati Istat, 2023);
- sono più brave: tra i laureati del 2022, dove è nettamente più elevata la presenza della componente femminile (59,7%), la quota delle donne che si laureano in corso è pari al 64,9% (è il 58,9% per gli uomini) con un voto medio di laurea pari a 104,8 su 110 (è 102,9 per gli uomini), in totale e anche nelle aree disciplinari più consone a ricoprire ruoli di direzione aziendale come Economia, Ingegneria, Giurisprudenza, ecc. (Alma-laurea, 2023);
- sono più determinate: le laureate provengono in misura maggiore da contesti familiari meno favoriti sia dal punto di vista culturale sia socioeconomico. Solo il 28,7% delle donne, infatti, ha almeno un genitore laureato, rispetto al 34,8% degli uomini (Almalaurea, 2023);
- si formano di più anche dopo la laurea: maggiore è la partecipazione femminile tra i livelli professionali medio-alti al *lifelong learning*; il tasso di partecipazione tra le donne dirigenti, imprenditrici o libere professioniste raggiunge il 68,4% mentre tra gli uomini è il 58,2% (dati Istat 2023).

Poiché l'interlocking rappresenta (alla luce dell'evidenza empirica internazionale) uno strumento che amplia gli interessi privati del CEO piuttosto che favorire gli interessi dell'azionariato e dell'impresa in generale (Fich-White, 2005), è allora ragionevole pensare che nei board ci siano le donne conosciute, allineate, controllate e, quindi, segnalate e sponsorizzate da quello che gli americani chiamano l'*old boys' network*<sup>6</sup>: se negli USA la co-optazione nell'*old boys' club*, dopo essere stata a lungo contrastata, di recente viene considerata uno strumento "virtuoso" per superare il gap di genere (Lang, 2011: la sponsorizzazione da parte degli uomini delle donne di maggior talento), in Italia potrebbe avere assunto una deriva negativa, spiegando l'interlocking crescente della componente femminile nei board.

Per quanto attiene alle banche italiane, uno studio della Banca d'Italia (Capone, 2020) mostra lo stato dell'arte in termini di presenza femminile nei cda delle banche italiane, in ruoli esecutivi e non esecutivi, e riporta i

<sup>6</sup> «... it entails establishing business relationships on high-priced golf courses, at exclusive country clubs, in the executive skyboxes at sporting events... arenas from which women and minorities are traditionally excluded and thus are not privy to the truly 'serious' business transactions or conversations.» (Lang, 2011).



risultati di un'indagine interna condotta al fine di verificare che la presenza femminile nei board, spesso aumentata dalle banche nell'arco temporale considerato (2014-2018) per aderire a vincoli di legge o per compliance alle best practices suggerite dagli organi di vigilanza<sup>7</sup>, si traduca in effettiva inclusione della componente femminile nei ruoli decisionali e nel management/controllo delle banche. Dallo studio emerge che: *i)* alla data del 30 giugno 2018, sulle 426 banche italiane attive – di cui 23 quotate – la presenza femminile nei board è aumentata nell'ultimo triennio, sia per le quotate sia per le non quotate; per le banche non quotate, la presenza femminile nei board resta molto contenuta, passando in media da un decimo dei componenti a poco più di un settimo, mentre nelle banche quotate la percentuale di presenza femminile aumenta in modo più consistente, passando da un quarto dei componenti del board a più di un terzo. Le soglie di legge hanno un'efficacia molto rilevante (meno le raccomandazioni non prescrittive della vigilanza nazionale): tutte le banche quotate rispettano la quota minima di presenza femminile e un quarto di esse ha percentuali di donne superiori alla soglia di legge; *ii)* se si guarda ai ruoli ricoperti, aumenta la presenza dei consiglieri non esecutivi donne, mentre aumenta molto meno la presenza nei ruoli esecutivi, è nulla tra gli AD (è successiva allo studio la nomina nel 2021 della prima donna a CEO di BNL-BNP Paribas), mentre è appena più frequente tra i presidenti; *iii)* è aumentata la presenza femminile nei comitati endoconsiliari, ma si tratta di una conseguenza diretta del fatto che le donne non rivestono ruoli esecutivi e più frequentemente rispettano il requisito dell'indipendenza (vincolo per partecipare ai comitati interni); *iv)* di contro, la presenza femminile nei comitati esecutivi (il comitato di maggiore rilievo/responsabilità in banca e maggiormente remunerato) si è addirittura ridotta rispetto al 2014.

Lo studio giunge infine ad affermare che la maggiore presenza di donne nei board delle quotate non sarebbe configurabile come un'operazione di facciata volta ad adempiere a un obbligo formale imposto dal legislatore, ma avrebbe invece contribuito a produrre un rinnovamento dei consigli, favorendo l'ingresso di nuovi componenti dotati di elevate professionalità e potenzialmente in grado di influire sulle dinamiche consiliari. L'aumento del numero delle donne nei board delle banche quotate sarebbe stato infatti accompagnato anche da un rafforzamento dei profili profes-

<sup>7</sup> Da uno studio dell'EBA del 2016 emergeva che l'Italia era a quella data il fanalino di coda in Europa: la presenza femminile negli organi delle banche vigilate era sotto la media europea, sia per consiglieri esecutivi (7% vs 14%) che non esecutivi (16% vs 19%).

sionali, dei livelli di indipendenza e dell'intensità del coinvolgimento delle consigliere rispetto al precedente periodo esaminato. Univoco e tangibile risulterebbe, infatti, l'impatto della presenza femminile sulla qualità del governo societario delle quotate, non soltanto per gli effetti positivi potenzialmente discendenti dall'aumento della diversity di genere. Le evidenze raccolte mostrerebbero, infatti, che il miglioramento del ruolo sostanziale svolto dai consiglieri donna e le caratteristiche che presentano hanno conseguenze dirette su fattori che in letteratura sono considerati in grado di incidere sulla capacità dei board di guidare efficacemente l'impresa: competenze professionali, indipendenza, coinvolgimento nelle decisioni (numero di comitati a cui partecipa ciascun componente) e diligenza nell'attendere alle proprie responsabilità dei componenti (numero di comitati a cui partecipa ciascun componente). Specificamente, lo studio calcola un indice costruito come somma semplice della media delle caratteristiche di competenza, coinvolgimento (numero di comitati a cui partecipa ciascun componente), diligenza (percentuali di partecipazione a consigli e comitati) e livello di indipendenza (numero indipendenti su numero componenti) dei componenti del board di ciascuna banca nei due periodi esaminati. Comparando i risultati relativi al 2018 con quelli del 2014, si evidenzia un miglioramento nel quasi l'80% dei board esaminati con riferimento soprattutto ai profili in cui le donne nominate nel 2018 presentano comparativamente caratteristiche migliori rispetto agli uomini e rispetto alla situazione del 2014.

Tuttavia, emergono alcuni aspetti critici anche dallo studio citato:

- a) il primo aspetto critico è che il nesso causale presenza femminile – qualità della governance (rilevato nel paper) potrebbe essere rovesciato: la presenza femminile non è causa del miglioramento della qualità della governance (peraltro, misurata in termini puramente formali e non sostanziali), ma è elemento concomitante al fatto che le banche che aderiscono ai vincoli di legge o alle best practices in tema di CG (le più virtuose) fanno maggiore ricorso, tra queste, anche alla gender diversity (come già notato in precedenza, il problema dell'endogeneità è critico per molti studi in questo ambito);
- b) i ruoli ricoperti dalle donne sono quelli che meno incidono sui processi decisionali. Un esempio a conferma, con riferimento alla prima banca italiana, nel 2023 (dati BankFocus): a fronte di una sostanziale parità nel numero di consiglieri donne e uomini, la così detta C-suite (quella che conta) è tutta al maschile: Presidente, Vice Presidente, CEO, CFO, Chief Risk Officer, Chief Auditing Officer, Chief Lending Officer sono maschi;

l'unico Chief donna è quello per la Sustainability, ambito certamente importante (e di moda: operazione di facciata/immagine su gender e sostenibilità?), ma che ha poco a che fare, inutile negarlo, con le decisioni "core" di una banca, quelle che contano;

c) dallo studio citato emerge che il tasso di riconferma dopo il primo mandato per gli uomini è quasi doppio di quello delle donne (43% vs 23%). È vero che è influenzato dal fatto che gli uomini ricoprono in misura maggiore ruoli esecutivi e la continuità è considerata prerogativa utile per le funzioni esecutive; dall'analisi emerge però anche che il turnover femminile è maggiore anche separando i ruoli esecutivi da quelli non esecutivi: il 50% delle consigliere esecutive vengono rinnovate a fronte del 63% dei consiglieri esecutivi; per i non esecutivi, il 20% delle donne viene rinnovato a fronte del 35% degli uomini. La limitata tenure di un amministratore, che non viene rinnovato dopo il primo mandato in un contesto in cui la composizione dei consigli si mostra abbastanza stabile, può essere sintomo e nello stesso tempo causa di una più ridotta possibilità di incidere sulle decisioni consiliari, poiché il breve periodo di permanenza potrebbe non consentire, sotto il profilo contenutistico, la maturazione di un'adeguata conoscenza del contesto operativo e, sotto il profilo relazionale, l'acquisizione di una riconosciuta autorevolezza nell'organizzazione aziendale, limitando di fatto la possibilità di influenzare il comportamento degli altri componenti del board.

Lo studio più recente sulle banche italiane (sebbene riferito a dati fino al 2019, ovvero prima della proroga della legge del 2020) è quello di Del Prete *et al.* (2024) che analizza gli effetti della legge sulle quote rosa non solo con riferimento alle banche quotate (sottoposte all'obbligo di legge), ma anche alle banche non quotate appartenenti a gruppi quotati: l'idea è quella di verificare l'eventuale presenza o meno di effetti di spillover anche su queste ultime. La domanda di ricerca sottostante è quella di capire se la legge (che è soggetta a scadenza) sia stata in grado o meno di modificare la cultura e le buone pratiche nella governance delle banche, tale da indurre comportamenti virtuosi anche oltre il vincolo di legge. Il campione include tutte le banche italiane quotate al 2011, tutte le banche appartenenti a gruppi di cui la capogruppo è quotata e (per confronto) tutte le banche appartenenti a gruppi di cui la capogruppo non è quotata: ne risulta un campione di 171 banche che rappresentano circa un quarto delle banche operanti in Italia e circa il 70% degli impieghi del sistema. L'arco temporale analizzato va dal 2008 al 2019, per includere una finestra ampia, pre e post entrata in vigore della legge. È analizzata non solo la diversità di gender,

ma anche un indicatore composito di diversità del board per altre caratteristiche: età, origine, tenure, ecc. I risultati mostrano che: *i)* la legge ha comportato un aumento della presenza femminile nelle banche quotate sia nel cda che negli organi di supervisione/controllo (e questo aumento non è avvenuto aumentando la dimensione dei board); *ii)* la maggiore diversità di genere ha comportato una maggiore diversità del board anche per le altre caratteristiche analizzate; *iii)* non si è osservato nessun effetto spillover statisticamente significativo; *iv)* nessun effetto statisticamente significativo della presenza femminile si è rilevato in termini di performance finanziaria (ROE e ROA) e di rischio (quota degli NPL sul totale degli impieghi). Una possibile interpretazione del mancato effetto spillover (fornita dagli autori dello studio, provenienza Banca d'Italia) è che il cambiamento nella CG delle altre banche del gruppo non direttamente sottoposte alla legge potrebbe richiedere tempi più lunghi.

Una possibile lettura alternativa (e già suggerita da altra evidenza analizzata in precedenza) potrebbe ipotizzare che la gender diversity è più subita come vincolo da rispettare da parte delle banche italiane che non come opportunità da cogliere per migliorare la governance.

#### **4. Preliminari conclusioni**

L'ampia letteratura internazionale sul tema dell'impatto della presenza femminile nei board delle società su performance e rischio non fornisce risultati univoci: maggiore supporto empirico (dagli studi più recenti) sull'impatto negativo sul rischio, minore sull'impatto positivo sulla performance.

Gli studi empirici che non mediano l'impatto della presenza femminile con altre caratteristiche rilevanti, quali conoscenze e esperienze possedute, peso nei processi decisionali, ruoli ricoperti, ecc. non evitando quindi generalizzazioni che possono distorcere i risultati, ovvero non controllano (nello studio empirico) le mille trappole metodologiche presenti (non rispetto del *ceteris paribus*, disomogeneità nel confronto delle condizioni di partenza sia delle società che dei componenti dei board, endogeneità, assenza della massa critica, limitata tenure, ecc.) evidenziano per lo più risultati discordanti, che si possono spiegare appunto con i limiti della metodologia adottata.

La prima osservazione è che il filone maggioritario in questo ambito di ricerca è l'approccio funzionalista, che cerca "disperatamente" conferma

empirica all'utilità della presenza femminile nei board, una sorta di legittimazione utilitaristica (ex post) della parità richiesta da leggi o codici di CG alle società: come dire che la parità di genere ai vertici delle società si giustifica non in sé, come valore culturale/obiettivo da perseguire, ma solo perché porta dei vantaggi alla società che la adotta.

La seconda considerazione, che colpisce in negativo, è che le motivazioni addotte nelle ipotesi sottoposte a testing di una migliore performance e di un minore rischio della presenza femminile nei board si basano su vecchi stereotipi propri della disparità di genere, che relega, generalizzandola, la figura femminile a ben noti e insuperati luoghi comuni: *i)* la moglie fastidiosa, brontolona, assillante, rompiscatole, la zitella acida e bisbetica, che si traduce in un watch-dog più abile e attento nello svolgere la funzione di monitoraggio/supervisione del management come componente del board; *ii)* la “femminuccia” timorosa, inesperta, poco sicura di sé, che propende per decisioni/comportamenti meno rischiosi e rifugge le decisioni più difficili; *iii)* il sesso debole, incapace e poco avvezzo al potere, che non sa negoziare e porta a casa M&As con premi/rendimenti inferiori; *iv)* la madre accudente e comprensiva, che si prende cura (il classico stereotipo della donna-caregiver) degli interessi di tutti gli stakeholder, a scapito dei soli shareholders, favorendo comportamenti più socialmente responsabili, più etici, più trasparenti, più inclusivi, ecc.

A ciò si aggiungono le tendenze osservate nella governance delle società su questo versante (qui analizzate soprattutto per l'Italia, ma riscontrate anche altrove) che evidenziano che la presenza femminile nei board è considerata più un vincolo da rispettare (di legge o di reputazione, per compliance con le buone pratiche stabilite dai codici di CG) che non una opportunità da cogliere e diffondere (l'assenza dell'effetto spillover all'interno del gruppo è una forte conferma che deriva dallo studio di Del Prete *et al.* (2024) di provenienza Banca d'Italia): le consigliere donne sono più spesso consigliere indipendenti e non esecutive, sono sempre le stesse, ovvero quelle conosciute, segnalate, allineate e controllate dai maschi, sono meno frequentemente riconfermate, quando ammesse nei board sono escluse dalla C-suite, relegate, quando assumono poteri esecutivi, a ruoli/ambiti decisionali marginali e di immagine (il caso della prima banca italiana sopra descritto è emblematico).

In breve, il quadro che emerge dall'analisi qui condotta, sia sul versante della ricerca teorica-empirica che della pratica attuativa della legge sulle quote rosa in Italia, mostra sotto la “gold dust” dell'apparenza una realtà ancora molto lontana dalla parità di genere: il “glass ceiling” è ancora lì, intatto.

## Riferimenti bibliografici

- Adams R.B., Ferreira D.B., 2002, Diversity and Incentives in Teams: Evidence for Corporate Boards, 24<sup>th</sup> Encontro Brasileiro de Econometria, Nova Friburgo, December 11-13.
- Adams R.B., Ferreira D.B., 2009, Women in the boardroom and their impact on governance and performance, *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291-309.
- Adams R.B., Funk P., 2012, Beyond the glass ceiling: Does gender matter? *Management Science*, 58(2), 219-235.
- Adams R.B., Ragunathan V., 2013, *Lehman sisters*, University of New South Wales & University of Queensland WP.
- Adams R.B., Ragunathan V., 2017, *Lehman sisters*, SSRN WP, <<https://ssrn.com/abstract=3046451>>.
- Adams R.B., Licht A.N., Sagiv L., 2011, Shareholders and stakeholders: How do directors decide? *Strategic Management Journal*, 32(12), 1331-1355.
- Adhikari B.K., Agrawal A., Malm J., 2019, Do women managers keep firms out of trouble? Evidence from corporate litigation and policies, *Journal of Accounting and Economics*, 67(1), 202-225.
- Ahern K.R., Dittmar A.K., 2012, The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation, *The Quarterly Journal of Economics*, 127 (1), 137-197.
- Almalaurea, 2023, XXV Rapporto sul profilo e sulla Condizione Occupazionale dei Laureati.
- Atkinson S.M., Baird S.B., Frye M.B., 2003, Do female mutual fund managers manage differently? *Journal of Financial Research*, 26(1), 1-18.
- Bebchuk L.A., Fried J.M., 2005, Pay without performance: Overview of the issues, *Journal of Applied Corporate Finance*, 17(4), 8-23.
- Berger A.N., Kick T., Shaeck K., 2014, Executive board composition and bank risk taking, *Journal of Corporate Finance*, 28, 48-65.
- Bianco M., Ciavarella A., Signoretti R., 2015, Women on corporate boards in Italy: the role of family connections, *Corporate Governance: An International Review*, 23(2), 129-144.
- Bøhren O., Staubo S., 2016, Mandatory gender balance and board independence, *European Financial Management*, 22 (1), 3-30.
- Bruno G.S.F., Ciavarella A., Linciano N., 2018, Boardroom gender diversity and performance of listed companies in Italy, *Quaderni di Finanza Consob*, n. 87.

- Bubaker S., Dang R., Nguyen D.K., 2014, Does gender diversity improve the performance of French listed firms?, *Gestion 2000*, 2, 259-269.
- Capone D., 2020, Diversità e inclusione nelle banche italiane: un'analisi empirica delle misure a sostegno della presenza femminile nei board, *Questioni di Economia e Finanza*, n. 552, Banca d'Italia.
- Cardillo G., Onali E., Torluccio G., 2021, Does gender diversity on banks' boards matter? Evidence from public bailouts, *Journal of Corporate Finance*, 71, 101560.
- Charles A., Dang R., Redor, E., 2018, Board Gender Diversity and Firm Financial Performance: A Quantile Regression Analysis, *International Corporate Governance and Regulation*, 20, 15-55.
- Chen J., Leung W.S., Evans K., 2015, Board gender diversity, innovation and firm performance, SSRN WP.
- Chen S., NI X., Tong J.Y., 2016, Gender diversity in the boardroom and risk management: a case of R&D investment, *Journal of Business Ethics*, 136, 599-621.
- Consob, 2020, Relazione anno 2019 sulla Corporate Governance delle società italiane quotate.
- Consob, 2024, Relazione anno 2023 sulla Corporate Governance delle società italiane quotate.
- Canyon M.J., He, L., 2017, Firm Performance and Boardroom Gender Diversity: A Quantile Regression Approach, *Journal of Business Research*, 79, 198-211.
- Croson R., Gneezy U., 2009, Gender Differences in Preferences, *Journal of Economic Literature*, 47(2), 1-27.
- Cumming D., Leung T.Y., Rui O., 2015, Gender diversity and securities fraud, *Academy of Management Journal*, 58(5), 1572-1593.
- Del Prete S., Stefani M.L., 2013, Women on Italian bank boards: Are they 'gold dust'? *Questioni di Economia e Finanza*, n. 175, Banca d'Italia.
- Del Prete S., Stefani M.L., 2020, Women as "gold dust": Gender diversity in top boards and the performance of Italian banks, *Economic Notes*, 50(2).
- Del Prete S., Papini G., Tonello M., 2024, Gender quotas, board diversity and spillover effects. Evidence from Italian banks, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 221, 148-173.
- Diez-Esteban J.M., Farinha J.B., Garcia-Gomez C.D., Mateus C., 2022, Does board composition and ownership structure affect banks' systemic risk? European evidence, *Journal of Banking Regulation*, 23, 155-172.
- Dobija D., Hryckiewicz A., Zaman M., Pulawska K., 2021, Critical mass



- and voice: Board gender diversity and financial reporting quality, *European Management Journal*, 40, 29-44.
- EBA, 2016. Report on the benchmarking of diversity practices. Technical report. European Banking Authority.
- EBA, ESMA, 2017, Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU.
- Eckbo B.E., Nygaard K., Thorburn K.S., 2016, Does gender-balancing the board reduce firm value?, *CEPR Discussion Papers*, n. 11176.
- Faccio M., Marchica M.T., Mura R., 2016, CEO gender, corporate risk-taking, and the efficiency of capital allocation, *Journal of Corporate Finance*, 39, 193-209.
- Farrell K.A., Hersch P.L., 2005, Additions to corporate boards: The effect of gender, *Journal of Corporate Finance*, 11 (1/2), 85-106.
- Fich E.M., White L.J., 2005, Why do CEOs reciprocally sit on each other's boards? *Journal of Corporate Finance*, 11, 175-195.
- Gerdes C., Gransmark P., 2010, Strategic behavior across gender: a comparison of female and male expert chess players, *Labour Economics*, 17(5), 766-775.
- Gladstein D. L., Reilly N. P., 1985, Group Decision Making under Threat: The Tycoon Game, *Academy of Management Journal*, 28, 613-627.
- Graham J., Harvey C., Puri M., 2013, Managerial attitudes and corporate actions, *Journal of Financial Economics*, 109(1), 103-121.
- Gulamhussen M.A., Santa S.F., 2015. Female directors in bank boardrooms and their influence on performance and risk-taking, *Global Finance Journal*, 28, 10-23.
- Hoang A., Wu Q., 2023, Could "Lehman Sisters" reduce bank risk-taking? International evidence, *Corporate Governance: The International Review*, 32, 297-321.
- Huang J., Kingsen D.J., 2013, Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives? *Journal of Financial Economics*, 108, 822-839.
- Hurley D., Choudary A., 2020, Role of gender and corporate risk taking, *Corporate Governance: The International Journal of Effective Board Performance*, 20(3), 383-399.
- Janis I.L., 1972, *Victims of Groupthink: Psychological Studies of Policy Decisions and Fiascoes*. Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company.
- Joecks J., Pull K., Vetter K., 2013, Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a "critical mass?", *Journal*



- of Business Ethics*, 118(1), 61-72.
- Johnson J.E., Powell P.L., 1994, Decision making, risk and gender: Are managers different? *British Journal of Management*, 5(2), 123-138.
- Kinateder H., Choudhury T., Zaman R., Scagnelli S.D., Sohel N., 2021, Does boardroom gender diversity decrease credit risk in the financial sector? Worldwide evidence, *Journal of International Financial Markets, Institutions & Money*, 73, 1-17.
- Labelle R., Francoeur C., Lakhil F., 2015, To regulate or not to regulate? Early evidence on the means used around the world to promote gender diversity in the boardroom, *Gender, Work & Organization*, 22(4), 339-363.
- Lagarde C., 2018, Ten Years After Lehman – Lessons Learned and Challenges Ahead. IMF Blog, 5 September.
- Lang I.H., 2011, Co-opt the Old Boys' Club: make it work for women, *Harvard Business Review*, November.
- Leung W.S., Song W., Chen J., 2019, Does bank stakeholder orientation enhance financial stability? *Journal of Corporate Finance*, 56, 38-63.
- Levi M.D., Li K., Zhang F., 2014, Director gender and mergers and acquisitions, *Journal of Corporate Finance*, 28, 185-200.
- Liu C., 2018, Are women greener? Corporate gender diversity and environmental violations, *Journal of Corporate Finance*, 52, 118-142.
- Liu C., Wu Y.W., 2023, Gender diversity and bank risk-taking: female directors and executives, *Managerial Finance*, 49(5), 761-788.
- Maji S.G., Saha, R. (2021). Gender Diversity and Financial Performance in an Emerging Economy: Empirical Evidence from India. *Management Research Review*, 44, 1660-1683.
- Martín-Ugedo J.F., Minguez-Vera A., 2014, Firm performance and women on the board: evidence from Spanish SMEs, *Feminist Economics*, 20(3), 136-162.
- Matsa, D.A., Miller, A.R., 2013, A female style in corporate leadership? Evidence from quota, *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(3), 136-169.
- Nielsen S.T., Huse M., 2010, The Contribution of Women on Boards of Directors: Going beyond the Surface, *Corporate Governance: An International Review*, 18(2), 136-148.
- Palvia A., Vähämaa E., Vähämaa S., 2015, Are female CEOs and chairwomen more conservative and risk averse? Evidence from the banking industry during the financial crisis, *Journal of Business Ethics*, 131(3), 577-594.

- Powell D. (2016). *Quantile Regression with Nonadditive Fixed Effects*. RAND Corporation.
- Pucheta-Martinez M.C., Olcina-Sempere G., Lopez-Zamora B., 2019, Female directorship on boards and corporate sustainability policies: Their effect on sustainable development, *Sustainable Development*, 28, 56-72.
- Schopohl L., Urquhart A., Zhang H., 2021, Female CFOs, leverage and the moderating role of board diversity and CEO power, *Journal of Corporate Finance*, 71, 1-26.
- Slama R.B., Ajina A., Lakhali F., 2019, Board gender diversity and firm financial performance in France: empirical evidence using quantile difference-in-differences and dose-response model, *Cogent Economics & Finance*, 7(1), 1-25.
- Srivastava A., Hagendorff J., 2016, Corporate governance and bank risk-taking, *Corporate Governance: An International Review*, 24(3), 334-345.
- Staw B.M., Sandelands L.E., Dutton J.E., 1981, Threat Rigidity Effects in Organizational Behavior: A Multilevel Analysis, *Administrative Science Quarterly*, 26, 501-524.
- Tajfel H. (1978). Social Categorization, Social Identity and Social Comparison. In H. Tajfel (ed.), *Differentiation between Social Groups* (61-76). Academic Press.
- Tampakoudis I., Andrikopoulos A., Nerantzidis M., 2020, Does boardroom gender diversity affect shareholder wealth? Evidence from bank mergers and acquisitions, *International Journal of Finance and Economics*, 27, 3315-3344.
- Varouchas E.G., Arvanitis S.E., Agiomirgianakis G.S., 2023, Board Gender diversity and financial performance of US banks: evidence from quantile regression, *Theoretical Economics Letters*, 13, 1737-1756.
- Venanzi D., 2021, Quote rosa nei board: quali effetti su performance e rischio? Fondazione Ergo – I Quaderni di approfondimento del Centro Studi, Quaderno n. 8: *Diversità di genere – La nuova frontiera per le aziende e per l'Italia*, 45-55.
- Wahid, A.S., 2019, The effects and the mechanisms of board gender diversity: Evidence from financial manipulation, *Journal of Business Ethics*, 159(3), 705-725.

## Sezione II

### DINAMICHE DEL MERCATO LAVORO, *GENDER GAP* E PARTECIPAZIONE



## Capitolo 5

### **La disuguaglianza di genere in Europa: un'analisi empirica**

*Luca Spinesi, Caterina Conigliani, Michela Addis*

#### SOMMARIO

1. Introduzione – 1.1. Dimensione economica – 1.2. Dimensione sociale e culturale – 1.3. Dimensione politica e istituzionale – 1.4. Dimensione politica e istituzionale – 2. Antecedenti e conseguenze dell'investimento sulla uguaglianza di genere – 2.1. Antecedenti – 2.2. Conseguenze – 3. Il gender equality index: domini e sottodomini – 4. Le differenze tra i Paesi europei e la loro evoluzione nel tempo – 5. Conclusioni

#### **1. Introduzione**

Negli ultimi anni, una serie di crisi globali ha accentuato le disuguaglianze di genere, con impatti particolarmente gravosi per le donne. La pandemia di COVID-19 ha intensificato il carico di lavoro domestico e non retribuito, che continua a gravare principalmente sulle donne, in particolare nei settori della cura e della sanità (Grasso *et al.*, 2021). Raphael e Schneider (2023) evidenziano come le donne impiegate nei settori informali abbiano affrontato gravi difficoltà economiche, mentre Carreri e Dordoni (2020) sottolineano che il lavoro remoto durante la pandemia ha ulteriormente aggravato i carichi domestici, evidenziando la necessità di interventi strutturali per riequilibrare le responsabilità di genere.

Crisi come la guerra in Ucraina hanno aumentato la vulnerabilità di donne e bambini rifugiati, mentre fattori economici e ambientali continuano a colpire in modo sproporzionato le donne, ampliando le disparità sociali ed economiche (Delvaux & Van den Broeck, 2023; Filculescu, 2016; Hein *et al.*, 2016). Fenomeni come l'aumento dei decessi legati alla droga tra le donne in Scozia mettono ulteriormente in luce l'urgenza di politiche mirate e sensibili al genere (Tweed *et al.*, 2022).

L'uguaglianza di genere, sebbene sia un principio cardine dell'Unione

Europea, incontra ostacoli significativi dovuti alle disparità tra i Paesi membri, che rallentano il progresso comune (Caven, Navarro Astor & Urbana-vičienė, 2022). L'Historical Gender Equality Index di Dilli, Carmichael e Rijpma (2019) offre una prospettiva storica fondamentale, dimostrando come fattori istituzionali e culturali abbiano influenzato profondamente il percorso verso l'uguaglianza. Sebbene siano stati fatti progressi, le persistenti disparità richiedono interventi mirati per affrontare le radici strutturali delle disuguaglianze.

Questa disuguaglianza, oltre ad essere una questione morale, rappresenta un ostacolo strutturale che compromette la crescita economica, la coesione sociale e la competitività globale. I rischi associati si manifestano in quattro dimensioni principali: economica, sociale, politica e ambientale.

### **1.1. Dimensione economica**

La mancata partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'accesso limitato a posizioni decisionali riducono significativamente il potenziale di crescita economica delle nazioni (Hein *et al.*, 2016). Il divario salariale, la segregazione occupazionale e la scarsa rappresentanza femminile nelle posizioni di leadership contribuiscono ad ampliare le disuguaglianze di reddito. Davis e Tuttle (2017) evidenziano che la disuguaglianza di genere influisce negativamente sul bilanciamento vita-lavoro, sottolineando la necessità di politiche inclusive per attenuare questi impatti.

Le imprenditrici affrontano ostacoli significativi, specialmente nell'accesso a risorse chiave come finanziamenti e reti professionali. Filculescu (2016) rileva che, nei paesi sviluppati, le imprenditrici tendono a essere più innovative grazie alla maggiore disponibilità di risorse, mentre Ritter-Hayashi, Vermeulen e Knoben (2019) dimostrano che la diversità di genere nelle imprese favorisce l'innovazione, indipendentemente dal livello di uguaglianza del paese.

### **1.2. Dimensione sociale e culturale**

I ruoli di genere tradizionali e il lavoro domestico non retribuito consolidano cicli di povertà e marginalizzazione (Hein *et al.*, 2016; Vyas, 2020). La trasmissione intergenerazionale di atteggiamenti verso la divisione sessuale del lavoro, come evidenziato da Platt e Polavieja (2016), perpetua stereotipi che limitano l'accesso delle donne a opportunità economiche e sociali.

Approcci innovativi, come quello proposto da Mosley e Branscombe (2021), mostrano che riflettere sui benefici derivati da esperienze di discri-

minazione non solo migliora il benessere psicologico delle donne, ma aumenta anche la loro motivazione ad agire collettivamente contro le disuguaglianze.

### **1.3. Dimensione politica e istituzionale**

La scarsa rappresentanza politica femminile limita la capacità dei governi di sviluppare politiche inclusive e sensibili al genere (Caven, Navarro Astor & Urbanavičienė, 2022). Tuttavia, esempi di riforme legislative, come quelle analizzate da Subramanian (2008) nel contesto del diritto di famiglia musulmano in India, dimostrano che il cambiamento normativo può bilanciare tradizioni culturali e principi di uguaglianza, espandendo i diritti delle donne.

Hein *et al.* (2016) propongono un approccio trasformativo che integra strategie multisettoriali per affrontare le disuguaglianze di genere, evidenziando come mercati e politiche possano essere strumenti potenti per promuovere l'inclusione.

### **1.4. Dimensione ambientale**

Le donne sono particolarmente vulnerabili agli effetti del cambiamento climatico e della povertà energetica, fenomeni che amplificano le disuguaglianze esistenti (EIGE, 2023; Poortinga *et al.*, 2019). Un approccio ambientale sensibile al genere, che integri la prospettiva delle donne nei processi decisionali, può migliorare la resilienza delle comunità e promuovere una sostenibilità più equa.

Giuffrè, Anderson e Bird (2008) suggeriscono che l'educazione, attraverso approcci attivi e inclusivi, può sensibilizzare e mobilitare le persone contro le disuguaglianze ambientali, favorendo un cambiamento culturale e sociale.

Investire nell'uguaglianza di genere è un imperativo strategico che va oltre la giustizia sociale, promuovendo benessere collettivo, competitività economica e sostenibilità ambientale. Strumenti come l'indice di Dilli *et al.* (2019) sono essenziali per comprendere le radici storiche delle disuguaglianze e guidare interventi efficaci. La diversità di genere, come evidenziato da Ritter-Hayashi *et al.* (2019), rappresenta un'opportunità strategica per favorire innovazione e crescita economica.

Superare le disuguaglianze di genere richiede un approccio sistemico e multisettoriale che integri iniziative educative, riforme legislative e strategie aziendali inclusive. Solo un impegno concertato potrà affrontare le bar-

riere strutturali e costruire una società più equa e sostenibile.

Questo lavoro mira ad analizzare l'evoluzione dell'uguaglianza di genere in Europa, utilizzando i dati del Gender Equality Index (GEI) per individuare tendenze e aree critiche. L'analisi esplora come le dimensioni del GEI contribuiscano a definire le principali sfide e opportunità, nonché le politiche e strategie utili a ridurre le disuguaglianze.

La prima parte presenta una rassegna della letteratura sugli antecedenti e le conseguenze della disuguaglianza di genere, con particolare attenzione ai fattori storici, culturali, economici e istituzionali. Successivamente, si sviluppa un'analisi empirica sull'evoluzione del GEI e delle sue dimensioni, evidenziando le aree di intervento prioritario. Infine, le conclusioni offrono una sintesi dei risultati, delle implicazioni politiche e delle opportunità future per promuovere un cambiamento positivo.

## **2. Antecedenti e conseguenze dell'investimento sulla uguaglianza di genere**

La disuguaglianza di genere è un fenomeno complesso, radicato in fattori storici, culturali, economici e istituzionali che si intrecciano, perpetuando il divario tra uomini e donne. La letteratura scientifica evidenzia come questi antecedenti creino barriere sistemiche che limitano l'accesso delle donne a opportunità paritarie. Le conseguenze di queste disuguaglianze si manifestano in costi economici, sociali e politici significativi, sottolineando l'urgenza di interventi strutturali e mirati.

### **2.1. Antecedenti**

#### ***Stratificazione storica e culturale***

L'Historical Gender Equality Index, introdotto da Dilli, Carmichael e Rijpma (2019), dimostra come fattori storici quali l'accesso diseguale alla salute, al potere politico e allo status socioeconomico abbiano consolidato le disuguaglianze di genere nel tempo. Questi squilibri sono ulteriormente rafforzati dalla socializzazione intergenerazionale dei ruoli di genere: Platt e Polavieja (2016) evidenziano che i comportamenti osservati nelle famiglie, in particolare quelli delle madri, influenzano le attitudini dei figli verso la divisione sessuale del lavoro, perpetuando ruoli tradizionali.



### ***Barriere strutturali e istituzionali***

Le disuguaglianze sono amplificate da sistemi di welfare incompleti e politiche pubbliche non inclusive. La gig economy, pur offrendo flessibilità, penalizza le donne attraverso bias algoritmici e barriere di accesso che le relegano a ruoli precari e meno remunerativi (Vyas, 2020). Shauman e Noonan (2007) sottolineano che le migrazioni familiari rappresentano un costo occupazionale per le donne, limitandone la continuità lavorativa e riducendo i guadagni, mentre gli uomini spesso ne beneficiano in termini di avanzamenti di carriera.

### ***Lavoro non retribuito e part-time***

Il lavoro non retribuito rappresenta un elemento cruciale delle disuguaglianze di genere. Le donne dedicano una quantità significativamente maggiore di tempo rispetto agli uomini ai compiti domestici e di cura, limitando così la loro partecipazione al mercato del lavoro (Palidda, 2020; Cannito & Scavarda, 2020). Durante la pandemia di COVID-19, queste disparità si sono aggravate, con un aumento considerevole del carico domestico per le donne (Yaish *et al.*, 2021).

Un aspetto correlato è il lavoro part-time, spesso scelto per bilanciare le responsabilità lavorative e familiari. Tuttavia, questa soluzione tende a rafforzare i ruoli di genere tradizionali. Webber e Williams (2008) evidenziano che, sebbene in alcuni casi il lavoro part-time favorisca una maggiore partecipazione domestica dei partner, in altri contribuisce a consolidare aspettative di subordinazione per le donne.

Un ulteriore fattore di disuguaglianza è il burnout genitoriale, che colpisce le madri in misura maggiore rispetto ai padri. Questo fenomeno perpetua le disuguaglianze, sottolineando la necessità di interventi mirati per supportare entrambi i genitori (Roskam & Mikolajczak, 2020). Politiche di conciliazione lavoro-famiglia, come il congedo parentale e il supporto alla cura dei bambini, si dimostrano efficaci nel ridurre queste disparità. Sebbene i sussidi diretti possano ridurre la povertà infantile nel breve termine, le misure di conciliazione favoriscono una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro nel lungo periodo, contribuendo così a una riduzione delle disuguaglianze strutturali (Glass & Waldrep, 2023; Brady *et al.*, 2020).

### ***Disuguaglianze economiche e imprenditoriali***

Le disuguaglianze economiche colpiscono le donne lungo tutto il ciclo di vita, dalla vita lavorativa alla pensione. Carriere frammentate e salari in-

feriori contribuiscono a un accumulo ridotto di risorse pensionistiche rispetto agli uomini, aumentando il rischio di povertà in età avanzata (Blackburn, Jarman & Racko, 2018). All'interno delle famiglie, le disparità economiche influenzano direttamente le decisioni finanziarie, creando forme di solidarietà economica che spesso perpetuano squilibri di genere (Althaber, Leuze, & Künzel, 2023).

Queste disuguaglianze sono ulteriormente aggravate dalla discriminazione intersezionale basata su razza, etnia e classe sociale, che limita l'accesso delle donne vulnerabili alle opportunità economiche e sociali (DeBerry-Spence *et al.*, 2023; Vyas-Doorgapersad, 2023). Questo quadro è particolarmente critico per le donne imprenditrici, che incontrano ostacoli significativi nell'accesso a finanziamenti e risorse essenziali. Nei paesi in via di sviluppo, le barriere culturali e istituzionali aggravano queste difficoltà, mentre nei paesi sviluppati le imprenditrici tendono a beneficiare di un maggiore accesso alle risorse, favorendo l'innovazione (Filculescu, 2016).

King *et al.* (2017) evidenziano come la transizione economica in Slovenia abbia accentuato le disuguaglianze di genere nelle coorti più giovani, dimostrando che cambiamenti normativi e strutturali non adeguatamente gestiti possono avere effetti negativi a lungo termine. Questa analisi sottolinea l'importanza di interventi mirati per mitigare le disparità economiche e garantire un accesso equo alle risorse, in particolare per le donne in contesti più vulnerabili.

In ambito imprenditoriale, le disparità di accesso a risorse finanziarie e reti professionali limitano il contributo delle donne all'economia globale, riducendo la competitività complessiva delle società (Filculescu, 2016). Interventi sistemici e multisettoriali sono essenziali per rimuovere queste barriere, promuovendo una maggiore inclusione e valorizzando il potenziale economico delle donne a livello globale.

Le disuguaglianze di genere, radicate in questi antecedenti, richiedono interventi sistematici e multisettoriali. Politiche integrate che combinino sussidi diretti, misure di conciliazione lavoro-famiglia e programmi di sensibilizzazione culturale sono essenziali per affrontare le radici delle disuguaglianze e promuovere una società più equa e inclusiva.

## 2.2. Conseguenze

Investire nell'uguaglianza di genere non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche un imperativo strategico per migliorare il benessere collettivo, la competitività economica e la sostenibilità ambientale. Contrariamente alla percezione comune che l'uguaglianza rappresenti un costo, evidenze empiriche dimostrano che essa è un investimento strategico per il progresso globale.

Le conseguenze delle disuguaglianze di genere si manifestano su diversi livelli, che richiedono interventi mirati e multisettoriali.

### *Economico*

Le disuguaglianze di genere ostacolano significativamente la crescita economica, riducendo il PIL e ampliando le disparità di reddito. Fattori come il divario salariale, la segregazione occupazionale e la limitata presenza femminile in ruoli decisionali limitano il potenziale di crescita delle economie nazionali (Filculescu, 2016). In particolare, le politiche di conciliazione lavoro-famiglia e i sussidi diretti, come evidenziato da Glass e Waldrep (2023), possono attenuare tali disparità, anche se i risultati variano a seconda del contesto nazionale.

L'inclusione delle donne nel mercato del lavoro non solo accresce la forza lavoro disponibile, ma migliora anche la resilienza e l'innovazione aziendale. Le imprese guidate da donne beneficiano della diversità decisionale, che favorisce soluzioni creative e approcci strategici innovativi (Filculescu, 2016). Ritter-Hayashi, Vermeulen e Knoben (2019) dimostrano che una maggiore diversità di genere a tutti i livelli aziendali promuove l'innovazione, indipendentemente dal livello di uguaglianza di genere del paese, sottolineando così l'importanza strategica della diversità per la competitività globale.

Inoltre, l'uguaglianza di genere nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) contribuisce in modo significativo al progresso tecnologico ed economico, con effetti positivi duraturi sullo sviluppo e l'innovazione (EIGE, 2023). Parallelamente, politiche mirate alla riduzione del gender pay gap migliorano la distribuzione delle risorse economiche, aumentando il reddito disponibile per le famiglie e promuovendo una maggiore inclusione sociale (Gorman e Mosseri, 2019).

Tuttavia, le donne imprenditrici, soprattutto nei paesi in via di sviluppo, affrontano notevoli difficoltà nell'accesso a risorse chiave come finanziamenti e reti professionali, limitando così il loro contributo all'econo-

mia globale (Filculescu, 2016). Ritter-Hayashi, Vermeulen e Knoben (2019) dimostrano che la diversità di genere nelle imprese non solo promuove l'innovazione, ma rappresenta anche una leva cruciale per la competitività aziendale a livello internazionale.

Infine, Falk e Hermle (2018) mettono in luce un fenomeno complesso: in contesti di maggiore sviluppo economico e libertà individuale, le differenze comportamentali tra generi, come il rischio e l'altruismo, possono amplificarsi. Questo risultato suggerisce la necessità di creare ambienti che, pur valorizzando le differenze individuali, promuovano l'equità per ridurre gli effetti strutturali delle disuguaglianze.

### ***Sociale***

Le disuguaglianze di genere perpetuano cicli di esclusione e vulnerabilità sociale, generando impatti significativi sia sul benessere individuale che collettivo. Un esempio emblematico è rappresentato dal burnout genitoriale, che colpisce in modo differente madri e padri, creando una barriera significativa al benessere familiare (Roskam & Mikolajczak, 2020). Politiche inclusive, come il congedo parentale e il supporto alla cura dei bambini, possono contribuire a ridurre queste disparità, migliorando le condizioni di vita delle famiglie, specialmente quelle monoparentali (Delvaux & Van den Broeck, 2023).

Sul piano lavorativo, le disuguaglianze di genere hanno un impatto notevole sul benessere emotivo dei lavoratori. Qian e Fan (2019) dimostrano che le donne occupate in settori a predominanza maschile affrontano livelli più elevati di stress e marginalizzazione, spesso a causa di stereotipi di genere e svalutazione culturale. Al contrario, gli uomini che operano in ambienti lavorativi femminilizzati beneficiano di dinamiche di supporto e privilegi di genere, che li proteggono dagli effetti negativi. Queste disparità sottolineano la necessità di creare ambienti lavorativi più equi, dove entrambi i generi possano prosperare senza essere limitati da norme culturali e stereotipi.

Investire nella parità di genere può favorire la coesione sociale, eliminando gli stereotipi tradizionali e promuovendo la mobilità sociale. Questi interventi non solo contribuiscono a ridurre la povertà, ma creano anche una società più inclusiva, migliorando l'equità e l'accesso alle opportunità (Platt & Polavieja, 2016; Delvaux & Van den Broeck, 2023).

L'influenza intergenerazionale riveste un ruolo chiave nella perpetuazione delle disuguaglianze. Platt e Polavieja (2016) evidenziano che i comportamenti osservati nelle madri, come il tempo dedicato alle mansioni

domestiche, influenzano in modo persistente le attitudini delle figlie rispetto ai ruoli di genere, contribuendo alla riproduzione di cicli di disuguaglianza.

Nonostante questi scenari, alcune ricerche offrono una prospettiva ottimista. Mosley e Branscombe (2021) dimostrano che riflettere sui benefici derivati da esperienze di discriminazione può migliorare il benessere psicologico delle donne e motivarle a impegnarsi in azioni collettive contro il sessismo. Questo approccio evidenzia l'importanza di interventi che combinino supporto psicologico e azione sociale per affrontare le disuguaglianze strutturali.

### ***Politico e istituzionale***

La scarsa rappresentanza femminile nei ruoli decisionali costituisce un ostacolo significativo per lo sviluppo di politiche inclusive, rallentando il progresso verso una società più equa (Caven, Navarro Astor & Urbanavičienė, 2022). Questo fenomeno è aggravato da norme culturali e organizzative che penalizzano le donne. Ad esempio, Nemoto (2013) analizza come, in Giappone, la cultura delle lunghe ore di lavoro costringa le donne manager a sacrificare la vita personale e familiare per conformarsi a standard lavorativi maschili, accentuando le barriere economiche e sociali per le madri.

Tuttavia, un maggiore coinvolgimento delle donne nei processi decisionali può migliorare la governance e la qualità delle politiche pubbliche, rendendole più inclusive e rispondenti alle esigenze di tutta la popolazione (Caven, Navarro Astor & Urbanavičienė, 2022). Politiche di welfare mirate, come il congedo parentale e l'accesso a servizi di cura, sono strumenti fondamentali per favorire l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro e promuovere una società più equa e bilanciata (EIGE, 2023).

Il cambiamento legislativo rappresenta un ulteriore strumento chiave per affrontare le disuguaglianze di genere. Subramanian (2008) sottolinea come le riforme graduali nella legge familiare musulmana in India abbiano contribuito ad ampliare i diritti delle donne, mantenendo al contempo un equilibrio con i contesti culturali e religiosi. Parallelamente, Hein *et al.* (2016) propongono un approccio trasformativo che integra politiche pubbliche, mercati e principi di giustizia di genere per affrontare le radici sistemiche delle disuguaglianze. Questo quadro evidenzia come una combinazione di interventi legislativi, economici e culturali possa essere determinante per ridurre le disparità e costruire una società più inclusiva.

### ***Ambientale***

Le donne sono particolarmente vulnerabili agli impatti del cambiamento climatico e della povertà energetica, condizioni che amplificano le disuguaglianze esistenti e riducono la resilienza delle comunità più fragili (Poortinga *et al.*, 2019). Integrare una prospettiva di genere nelle politiche di sostenibilità ambientale rappresenta una strategia efficace per rafforzare sia la resilienza sociale sia quella ambientale, migliorando la capacità delle comunità di affrontare crisi globali, come quelle climatiche o pandemiche.

Il contributo delle donne è essenziale nella pianificazione e nell'attuazione di strategie di mitigazione dei rischi ambientali, specialmente in contesti vulnerabili. Promuovere la loro partecipazione in ruoli decisionali ambientali non solo aumenta l'efficacia delle politiche di sostenibilità, ma favorisce anche soluzioni più inclusive e innovative (EIGE, 2023). Politiche che garantiscano una maggiore rappresentanza delle donne possono migliorare gli sforzi complessivi verso un futuro sostenibile.

Parallelamente, l'educazione gioca un ruolo cruciale nel sensibilizzare sulle disuguaglianze di genere e ambientali. Giuffrè, Anderson e Bird (2008) dimostrano che approcci didattici attivi, come l'insegnamento della sociologia di genere attraverso l'analisi dei bias e delle dinamiche sistemiche, possono stimolare una maggiore consapevolezza e favorire il cambiamento. Investire in un'educazione mirata può quindi contribuire a ridurre le disuguaglianze e a promuovere un progresso sostenibile ed equo.

### ***Pensionistico***

Le disuguaglianze di genere si estendono anche alla fase pensionistica. Le donne accumulano meno risorse pensionistiche rispetto agli uomini, a causa di salari più bassi e carriere discontinue, aumentando il rischio di povertà in età avanzata (Blackburn, Jarman & Racko, 2018). Ciò evidenzia l'importanza di riforme pensionistiche sensibili al genere.

### ***Impatto culturale e sociale***

Le disuguaglianze di genere hanno implicazioni profonde, richiedendo interventi mirati:

- **Supporto emotivo e isolamento sociale:** Le donne in situazioni vulnerabili sperimentano isolamento e stress emotivo. Risorse di supporto, sia online che offline, sono cruciali per affrontare queste sfide (Ortiz, 2024).
- **Conoscenza globale e linguaggio inclusivo:** Rafforzare le reti accademiche globali può ridurre le disparità, promuovendo una maggiore inclusione (Babović, 2018). Inoltre, un linguaggio inclusivo è essenziale per

contrastare la marginalizzazione simbolica (Kleinman, 2002).

Investire nell'uguaglianza di genere rappresenta un imperativo strategico che supera la dimensione della giustizia sociale, generando vantaggi tangibili per il benessere collettivo, la competitività economica e la sostenibilità ambientale. Politiche integrate, che includano misure di conciliazione lavoro-famiglia, sussidi diretti e iniziative culturali, risultano fondamentali per ridurre le disuguaglianze di genere e promuovere un cambiamento sistemico e duraturo. Strumenti come il GEI sono essenziali per identificare priorità di intervento, monitorare i progressi e valutare l'efficacia delle politiche.

Le disuguaglianze di genere in Europa, radicate e multidimensionali, influenzano profondamente sfere economiche, culturali e politiche. L'intersezione tra genere, salute e vulnerabilità sociale, come evidenziato da Tweed *et al.* (2022), richiede politiche mirate che tengano conto delle specifiche esigenze delle donne. Allo stesso tempo, Babović (2018) sottolinea l'urgenza di colmare le disparità nella produzione accademica e nella rappresentazione globale del sapere.

Le radici storiche e culturali della disuguaglianza continuano a perpetuare stereotipi di genere e barriere strutturali, limitando la partecipazione delle donne in settori chiave come l'economia, la scienza e la politica. Blackburn, Jarman e Racko (2018) dimostrano che queste disuguaglianze si estendono lungo tutto il ciclo di vita, culminando in una maggiore esposizione delle donne al rischio di povertà in età pensionabile. Tali dinamiche evidenziano la necessità di interventi che affrontino non solo le cause profonde, ma anche gli effetti a lungo termine delle disuguaglianze.

In ambito economico, politiche di welfare inclusive e iniziative per incentivare la parità di genere nei ruoli STEM e decisionali hanno il potenziale di migliorare la competitività delle società, ridurre il divario salariale e promuovere l'innovazione (Filculescu, 2016; EIGE, 2023). Garantire una maggiore rappresentanza femminile nei processi decisionali, inoltre, può migliorare la qualità delle politiche pubbliche, rendendole più inclusive e rispondenti alle esigenze di una popolazione diversificata (Caven, Navarro Astor & Urbanavičienė, 2022).

Il GEI si configura come uno strumento cruciale per trasformare i dati in azioni strategiche e accelerare i progressi verso un futuro più equo e sostenibile. L'uguaglianza di genere, infatti, non è solo una questione di diritti, ma un investimento fondamentale per garantire il progresso economico, sociale e culturale dell'Europa.



L'analisi delle disuguaglianze di genere deve necessariamente adottare una prospettiva storica e multidimensionale. Investire nella diversità, come dimostrato da Ritter-Hayashi *et al.* (2019), è un'opportunità strategica per promuovere innovazione e crescita sostenibile. Iniziative educative, politiche integrate e il superamento degli stereotipi e delle barriere strutturali restano fondamentali per costruire una società equa e resiliente.

In definitiva, l'uguaglianza di genere non è solo un obiettivo morale, ma un catalizzatore per lo sviluppo e la sostenibilità del futuro.

### 3. Il gender equality index: domini e sottodomini

Il Gender Equality Index (GEI) è uno strumento sviluppato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE) per misurare i progressi verso l'uguaglianza di genere nell'Unione Europea, individuare le aree in cui ciascun Paese membro necessita di interventi migliorativi e supportare i decisori politici nella progettazione di misure efficaci (EIGE, 2023). Questo indice rappresenta non solo un sistema di monitoraggio delle disparità di genere, ma anche un quadro strategico per l'implementazione di politiche mirate e basate sui dati.

Il GEI si articola in sei domini principali: *Lavoro, Denaro, Conoscenza, Tempo, Potere e Salute*, suddivisi in un totale di 14 sotto-domini, che offrono una visione dettagliata delle disuguaglianze. I dati utilizzati per la costruzione dell'indice provengono principalmente da Eurostat o da rilevazioni condotte dall'EIGE stesso. Pubblicato per la prima volta nel 2013 (con dati riferiti al 2010), il GEI è stato aggiornato ogni due anni fino al 2019 e annualmente dal 2020. Ogni rapporto include un focus tematico specifico; nel 2023, ad esempio, l'attenzione si è concentrata sulla transizione equa del Green Deal Europeo, con un'analisi delle sue implicazioni per l'uguaglianza di genere (Birgi *et al.*, 2021; EIGE, 2012; Kaijser e Kronsell, 2014). Il cambiamento climatico e il degrado ambientale, infatti, rimangono alcune delle minacce più urgenti per l'Europa e il mondo. La ricerca di EIGE evidenzia significative differenze di genere nei modelli di consumo, nelle impronte di carbonio, nell'esposizione all'inquinamento, nella povertà energetica e nell'accesso alle opportunità nel mercato del lavoro verde (Birgi *et al.*, 2021; EIGE, 2012; Greens, 2021; Kaijser e Kronsell, 2014; Poortinga *et al.*, 2019).

Secondo il rapporto GEI 2023, che si basa su dati del 2021 e del 2022, l'indice medio per i 27 Stati membri dell'UE è pari a 70,2 punti su 100, se-



gnando un miglioramento di 1,6 punti rispetto all'anno precedente e di 7,1 punti rispetto al 2010. Questo progresso è stato trainato principalmente dal dominio *Potere*, che prende in considerazione sia il potere politico (tramite la quota di ministri, di membri del parlamento, di membri di assemblee regionali o locali) che quello economico (tramite la quota di membri di consigli di amministrazione delle maggiori società quotate e la quota di membri delle banche centrali) che quello sociale (tramite la quota di membri di organi decisionali di organizzazioni che finanziano la ricerca, di enti radiotelevisivi di proprietà pubblica, di organizzazioni sportive olimpiche nazionali), e che è cresciuto di 17,2 punti nell'ultimo decennio. Tuttavia, il dominio *Potere* rimane quello con il punteggio più basso, pari in media a 59,1 punti, con un incremento di 1,9 punti rispetto all'anno precedente, dovuto principalmente a una maggiore partecipazione femminile nel processo decisionale economico (+2,6 punti).

Segue da vicino, con il secondo punteggio più basso, il dominio *Conoscenza*, che tiene conto sia della realizzazione e della partecipazione (tramite la quota di laureati e la quota di persone coinvolte in percorsi di istruzione e formazione) che della segregazione (tramite la quota di studenti del ciclo terziario in settori storicamente caratterizzati da una forte presenza femminile quali istruzione, sanità, studi umanistici). Secondo il rapporto GEI 2023, il dominio *Conoscenza* presenta un punteggio medio pari a 63,6 punti, con un aumento di 1,1 punti nell'ultimo anno e un incremento di 3,8 punti dal 2010.

A seguire troviamo il dominio *Tempo*. È interessante notare che il rapporto GEI 2023 include i dati dell'indagine di EIGE del 2022 sui divari di genere nel modo in cui il tempo viene speso per attività di cura (di bambini, disabili, anziani, incluse le attività di lavoro domestico) e per le attività sociali (quali attività sportive, ricreative, culturali, di volontariato). Questi dati aggiornati offrono nuove prospettive sul dominio *Tempo*, che non era stato rivisto dal 2016. Rimane un'area di lento progresso e crescente disparità. La diseguale distribuzione del lavoro retribuito e non retribuito è un fattore chiave dell'ineguaglianza di genere, influenzando le disparità in ambiti come il lavoro, la conoscenza, il potere e la ricchezza. Dati accurati e aggiornati sull'uso del tempo sono fondamentali per comprendere e affrontare queste dinamiche. Secondo il rapporto GEI 2023, il dominio *Tempo* presenta un punteggio medio pari a 68,5 punti, con un aumento di 3,6 punti rispetto ai dati del 2015/2016. Questo miglioramento è dovuto principalmente ai progressi nell'uguaglianza di genere nel lavoro non retribuito (+9,6 punti), anche se si è registrato un calo nell'equilibrio di genere nelle attività sociali (-1,3 punti).

Per quanto riguarda il dominio *Lavoro*, il Gender Equality Index valuta l'uguaglianza di genere sia dal punto di vista della partecipazione (tramite il tasso di occupazione e la durata della vita lavorativa) che dal punto di vista della segregazione e della qualità del lavoro (tramite la percentuale di occupati in settori storicamente caratterizzati da una forte presenza femminile quali istruzione e servizi sociali). Secondo il rapporto GEI 2023, il dominio *Lavoro* presenta un punteggio medio di 73,8 punti, con un aumento di 2,1 punti rispetto all'anno precedente e un incremento di 4,1 punti dal 2010.

Il dominio *Denaro*, che registra il secondo punteggio più alto con 82,6 punti secondo il rapporto GEI 2023, valuta sia le risorse finanziarie (ad esempio, il salario mensile medio e il reddito netto pro capite) sia la situazione economica (ad esempio, la percentuale di popolazione non a rischio di povertà e il rapporto tra il reddito del 20% più ricco e quello del 20% più povero della popolazione, noto come S20/S80 income quintile share). Rispetto all'anno precedente, l'indice mostra solo un lieve miglioramento nelle risorse finanziarie (+0,3 punti) e un leggero peggioramento nella situazione economica (-0,4 punti), con un progresso complessivo modesto di 3,5 punti rispetto al 2010.

L'ultimo dominio è quello della *Salute*, che continua ad avere il punteggio più alto di 88,5 punti secondo il rapporto GEI 2023, e che è articolato in tre sotto-domini: lo stato di salute (che tiene conto della percentuale di individui che valutano in modo positivo la propria salute, dell'aspettativa di vita alla nascita, del numero di anni di vita in buona salute alla nascita), comportamenti legati alla salute (legati al fumo, al consumo di alcol, all'attività fisica e all'alimentazione), accesso ai servizi sanitari. Rispetto all'anno precedente l'indice registra un leggero calo (-0,2 punti) ed è quello che ha visto i minori progressi dal 2010 (+1,8 punti).

Di seguito, una sintesi dei domini analizzati:

1. **Lavoro:** valuta partecipazione, segregazione e qualità del lavoro, evidenziando un punteggio di 73,8 punti nel 2023 (+2,1 rispetto al 2022).
2. **Denaro:** include risorse finanziarie e situazione economica. Con 82,6 punti, è tra i domini migliori, pur registrando un progresso limitato (+0,3 per risorse finanziarie, -0,4 per situazione economica).
3. **Conoscenza:** riguarda partecipazione educativa e segregazione nei percorsi di studio. Il punteggio di 63,6 punti riflette lente migliorie (+1,1 rispetto al 2022).
4. **Tempo:** analizza l'uso del tempo per attività retribuite, di cura e sociali. Con 68,5 punti, è un dominio di lento progresso; tuttavia, si osservano

5. miglioramenti nell'uguaglianza nel lavoro non retribuito (+9,6 punti).
5. **Potere:** esamina rappresentanza politica, economica e sociale. Sebbene cresciuto di 1,9 punti nell'ultimo anno, rimane il dominio più critico.
6. **Salute:** con 88,5 punti, è il dominio con il punteggio più alto, ma registra i progressi più limitati dal 2010 (+1,8 punti).

In sintesi, il GEI non solo offre una fotografia dettagliata delle disparità di genere in Europa, ma fornisce anche strumenti cruciali per affrontarle. Il focus tematico del 2023, che include l'impatto del cambiamento climatico e delle politiche del Green Deal, sottolinea l'intersezione tra genere, sostenibilità e inclusione sociale, aprendo nuove prospettive di analisi per le politiche future.

Nonostante questo potenziale informativo importante, i valori medi dei diversi domini del GEI sopra riportati chiaramente non rivelano la grande variabilità che si osserva tra i diversi Paesi dell'Unione Europea riguardo l'uguaglianza di genere, nonché la loro evoluzione nel tempo. Per questo obiettivo conoscitivo analisi più sofisticate sono necessarie.

#### 4. Le differenze tra i Paesi europei e la loro evoluzione nel tempo

Per analizzare la variabilità del GEI tra i Paesi dell'Unione Europea e i relativi andamenti temporali, è stata applicata un'analisi cluster. Questo approccio consente di sintetizzare in modo efficace la complessità del fenomeno, garantendo al contempo una rappresentazione dettagliata attraverso i 14 sotto-domini del GEI. L'obiettivo principale è identificare gruppi di Paesi con caratteristiche simili in termini di uguaglianza di genere, valutandone la stabilità o i cambiamenti nel tempo.

L'analisi è stata condotta per tre anni di riferimento (2010, 2015, 2021), utilizzando la distanza euclidea per calcolare la dissimilarità tra Paesi e il metodo di Ward per ottimizzare la formazione dei cluster. I risultati sono presentati nelle Figure 1-3 e nelle Tabelle 1-3, che illustrano la distribuzione dei Paesi nei diversi cluster e i valori medi dei sotto-domini all'interno di ciascun gruppo.

In particolare, osserviamo che la procedura identifica 7 cluster nel 2010 e 6 cluster nel 2015 e nel 2021. In generale, l'analisi ripetuta nel tempo mostra una situazione variegata per Paesi. Se da un lato ci sono i Paesi scandinavi che restano sempre nel cluster più virtuoso mostrando un interessante livello di stabilità, all'estremo opposto ci sono Paesi – Irlanda e

Lussemburgo – che presentano il persistere delle difficoltà, restando nel tempo in un cluster separato con valori inferiori alla media UE tipicamente per il dominio definito come *Potere Politico*. Al contempo si distinguono altri due gruppi di Paesi che migliorano ma con ritmi eterogenei. Se da un lato Francia e Spagna mostrano una crescita costante e significativa, dall'altro ci sono Paesi come l'Italia che si distacca progressivamente dai gruppi meno performanti, migliorando tardivamente la propria posizione.

Focalizzando l'attenzione prevalentemente sui domini che evolvono nel tempo lasciando sullo sfondo quelli che restano invariati, osservazioni interessanti emergono in merito alla efficacia delle politiche di uguaglianza di genere adottate.

Figura 1. *Configurazione dei cluster dei Paesi EU nel 2010*

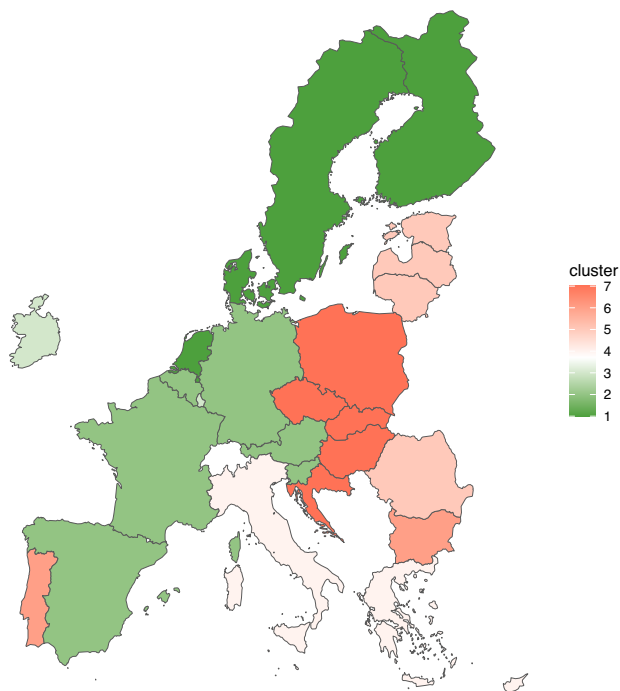


Tabella 1. *Analisi cluster 2010**Composizione dei gruppi e valori medi dei diversi sotto-domini del GEI all'interno dei gruppi*

| Sotto-dominio |                                  | UE   | DNK,<br>FIN,<br>NLD,<br>SWE | AUT,<br>BEL,<br>DEU,<br>ESP,<br>FRA,<br>SVN | IRL,<br>LUX | CYP,<br>GRC,<br>ITA,<br>MLT | EST,<br>LTU,<br>LVA,<br>ROU | BGR,<br>PRT | CZE,<br>HRV,<br>HUN,<br>POL,<br>SVK |
|---------------|----------------------------------|------|-----------------------------|---------------------------------------------|-------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------|-------------------------------------|
| Lavoro        | Partecipazione                   | 79.6 | 86.9                        | 79.6                                        | 76.1        | 69.9                        | 84.7                        | 83.4        | 77.3                                |
|               | Segregazione e qualità           | 62.6 | 69.7                        | 65.6                                        | 68.5        | 61.3                        | 59.6                        | 58.1        | 56.1                                |
| Denaro        | Risorse finanziarie              | 65.3 | 76.6                        | 73.9                                        | 86.2        | 70.7                        | 45.8                        | 52.6        | 53.8                                |
|               | Situazione economica             | 89.5 | 94.1                        | 91.2                                        | 91.3        | 87.3                        | 82.0                        | 84.0        | 92.9                                |
| Conoscenza    | Realizzazione e partecipazione   | 65.0 | 77.9                        | 67.1                                        | 73.7        | 61.6                        | 60.8                        | 52.3        | 59.9                                |
|               | Segregazione                     | 52.8 | 58.7                        | 55.8                                        | 58.7        | 54.0                        | 42.3                        | 48.3        | 51.4                                |
| Tempo         | Attività di cura                 | 63.8 | 80.3                        | 63.9                                        | 71.0        | 47.7                        | 73.8                        | 48.9        | 58.6                                |
|               | Attività sociali                 | 57.8 | 85.6                        | 67.2                                        | 70.0        | 48.0                        | 48.6                        | 35.0        | 43.6                                |
| Potere        | Politico                         | 47.1 | 80.7                        | 61.4                                        | 39.1        | 31.5                        | 32.6                        | 46.1        | 30.9                                |
|               | Economico                        | 27.5 | 49.8                        | 27.6                                        | 13.4        | 10.3                        | 27.7                        | 24.0        | 30.3                                |
|               | Sociale                          | 45.8 | 70.2                        | 51.2                                        | 71.8        | 30.5                        | 33.0                        | 59.4        | 26.6                                |
| Salute        | Stato di salute                  | 89.4 | 93.0                        | 90.6                                        | 95.1        | 93.2                        | 83.3                        | 85.7        | 85.9                                |
|               | Comportamenti legati alla salute | 73.3 | 83.1                        | 77.4                                        | 78.7        | 73.9                        | 60.7                        | 63.9        | 71.6                                |
|               | Accesso ai servizi               | 96.1 | 97.1                        | 97.9                                        | 98.1        | 95.5                        | 93.7                        | 93.9        | 95.7                                |

La segmentazione evidenzia una forte variabilità nell'uguaglianza di genere tra i Paesi europei, con l'emergere di 7 cluster. I Paesi scandinavi (Svezia, Danimarca, Finlandia e Olanda) dominano il cluster più virtuoso, con punteggi elevati in Potere Politico ed Economico, confermando il loro primato. Spiccano per questi paesi i punteggi elevati nei punteggi elevati nei sotto-domini *Potere Politico*, *Potere Economico*, *Partecipazione lavorativa*, e *Accesso ai servizi sanitari*.

Al contrario, Italia, Cipro, Grecia e Malta mostrano valori bassi nella maggior parte dei sotto-domini, formando il cluster meno performante, in particolare in *Potere Politico* e *Potere Economico*, riflettendo l'assenza di donne in ruoli decisionali.

Al contempo emerge un cluster di Paesi intermedi che include Francia, Germania, Austria, Belgio, che mostrano buone performance ma restano distanti dai leader.

Figura 2. *Configurazione dei cluster dei Paesi EU nel 2015*

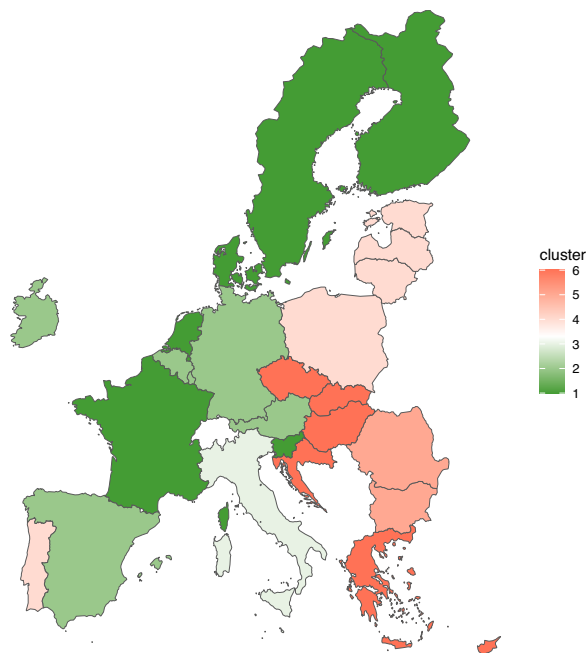


Tabella 2. *Analisi cluster 2015**Composizione dei gruppi e valori medi dei diversi sotto-domini del GEI all'interno dei gruppi*

| Sotto-dominio |                                  | UE   | DNK,<br>FIN,<br>FRA,<br>NLD,<br>SVN,<br>SWE | AUT,<br>BEL,<br>DEU,<br>ESP,<br>IRL,<br>LUX | ITA,<br>MLT | EST,<br>LTU,<br>LVA,<br>POL,<br>PRT | BGR,<br>ROU | CYP,<br>CZE,<br>GRC,<br>HRV,<br>HUN,<br>SVK |
|---------------|----------------------------------|------|---------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------|-------------------------------------|-------------|---------------------------------------------|
| Lavoro        | Partecipazione                   | 81.3 | 86.1                                        | 79.7                                        | 67.8        | 85.9                                | 80.1        | 79.4                                        |
|               | Segregazione e qualità           | 62.9 | 67.5                                        | 68.0                                        | 65.8        | 59.6                                | 57.5        | 56.9                                        |
| Denaro        | Risorse finanziarie              | 68.5 | 78.7                                        | 82.1                                        | 73.1        | 56.7                                | 46.9        | 60.2                                        |
|               | Situazione economica             | 88.2 | 93.7                                        | 89.0                                        | 88.7        | 82.0                                | 78.4        | 90.0                                        |
| Conoscenza    | Realizzazione e partecipazione   | 68.0 | 78.0                                        | 73.0                                        | 58.7        | 63.2                                | 54.5        | 64.5                                        |
|               | Segregazione                     | 53.6 | 56.1                                        | 57.5                                        | 68.3        | 45.9                                | 50.7        | 49.5                                        |
| Tempo         | Attività di cura                 | 69.8 | 79.7                                        | 72.2                                        | 65.1        | 73.4                                | 63.2        | 58.2                                        |
|               | Attività sociali                 | 56.5 | 78.6                                        | 61.4                                        | 58.6        | 46.4                                | 34.2        | 44.7                                        |
| Potere        | Politico                         | 51.3 | 77.2                                        | 60.6                                        | 39.0        | 44.0                                | 41.0        | 29.8                                        |
|               | Economico                        | 34.4 | 54.8                                        | 34.1                                        | 34.5        | 30.4                                | 37.3        | 16.6                                        |
|               | Sociale                          | 46.8 | 65.4                                        | 57.9                                        | 35.6        | 33.8                                | 59.4        | 27.6                                        |
| Salute        | Stato di salute                  | 89.8 | 92.1                                        | 93.1                                        | 93.4        | 82.3                                | 88.4        | 89.7                                        |
|               | Comportamenti legati alla salute | 73.3 | 80.3                                        | 78.6                                        | 78.0        | 68.7                                | 47.4        | 71.7                                        |
|               | Accesso ai servizi               | 96.7 | 97.7                                        | 98.5                                        | 96.9        | 94.0                                | 94.9        | 96.8                                        |

Nel 2015 si osserva una riduzione a 6 cluster, indicando una maggiore coesione tra i Paesi. Belgio, Francia e Spagna si uniscono al cluster più virtuoso grazie a politiche attive che hanno migliorato i sotto-domini *Potere Politico* (+25 punti) e *Potere Economico* (+15 punti rispetto al 2010).

L'Italia mostra un miglioramento significativo, distaccandosi dal gruppo meno performante e avvicinandosi a Paesi con punteggi intermedi. Il miglioramento dell'Italia si riflette in un incremento significativo nei sotto-domini *Potere Economico* (+25 punti) e *Potere Politico* (+15 punti rispetto al 2010). Tuttavia, rimangono carenze nei sotto-domini relativi a *Conoscenza: Realizzazione e partecipazione*, che penalizzano la posizione complessiva del Paese.

Irlanda e Lussemburgo invece persistono nelle difficoltà, rimanendo in cluster separati con punteggi inferiori alla media UE, specialmente per il sotto-dominio *Potere Politico*.

Figura 3. Configurazione dei cluster dei Paesi EU nel 2021

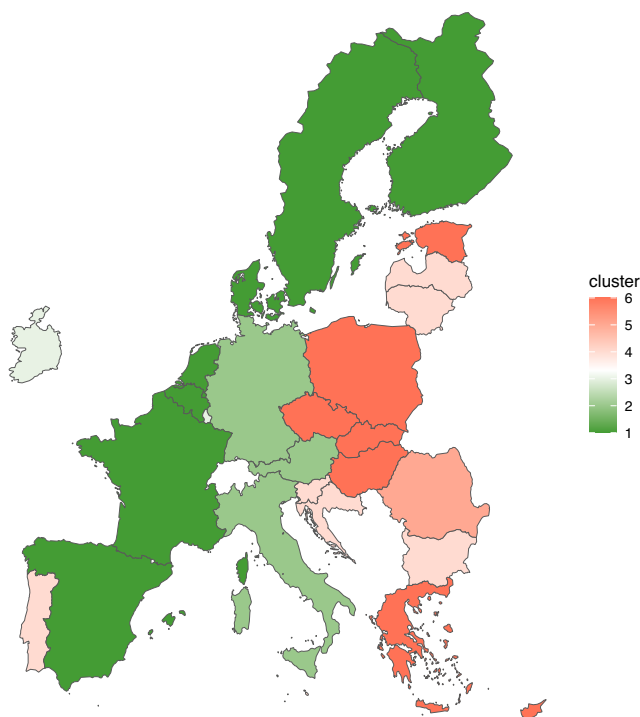




Tabella 3. *Analisi cluster 2021**Composizione dei gruppi e valori medi dei diversi sotto-domini del GEI all'interno dei gruppi*

| Sotto-dominio |                                  | UE   | BEL,<br>DNK,<br>ESP,<br>FIN,<br>FRA,<br>NLD,<br>SWE | AUT,<br>DEU,<br>ITA | IRL,<br>LUX | BGR,<br>HRV,<br>LTU,<br>LVA,<br>MLT,<br>PRT,<br>SVN | RO<br>U | CYP,<br>CZE,<br>EST,<br>GRC,<br>HUN<br>,<br>POL,<br>SVK |
|---------------|----------------------------------|------|-----------------------------------------------------|---------------------|-------------|-----------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------------|
| Lavoro        | Partecipazione                   | 84.9 | 87.2                                                | 78.8                | 86.2        | 86.7                                                | 74.1    | 84.5                                                    |
|               | Segregazione e qualità           | 66.4 | 70.4                                                | 67.2                | 70.7        | 65.4                                                | 60.5    | 62.8                                                    |
| Denaro        | Risorse finanziarie              | 72.7 | 81.2                                                | 82.2                | 90.1        | 65.4                                                | 62.3    | 63.8                                                    |
|               | Situazione economica             | 89.3 | 92.3                                                | 88.4                | 92.1        | 85.0                                                | 80.1    | 91.7                                                    |
| Conoscenza    | Realizzazione e partecipazione   | 73.2 | 83.1                                                | 68.1                | 87.6        | 68.4                                                | 57.6    | 68.6                                                    |
|               | Segregazione                     | 54.0 | 58.0                                                | 54.6                | 55.8        | 50.9                                                | 51.4    | 52.7                                                    |
| Tempo         | Attività di cura                 | 78.3 | 85.8                                                | 75.1                | 85.2        | 74.6                                                | 80.7    | 73.6                                                    |
|               | Attività sociali                 | 54.8 | 58.5                                                | 59.7                | 43.9        | 51.9                                                | 59.4    | 54.4                                                    |
| Potere        | Politico                         | 59.7 | 85.7                                                | 71.8                | 55.8        | 53.4                                                | 31.8    | 40.0                                                    |
|               | Economico                        | 49.0 | 72.4                                                | 55.5                | 62.9        | 46.6                                                | 15.7    | 25.9                                                    |
|               | Sociale                          | 57.6 | 75.7                                                | 62.7                | 77.2        | 59.5                                                | 57.6    | 29.8                                                    |
| Salute        | Stato di salute                  | 90.6 | 92.9                                                | 93.0                | 95.4        | 87.1                                                | 88.4    | 89.8                                                    |
|               | Comportamenti legati alla salute | 75.0 | 84.4                                                | 79.3                | 84.4        | 68.6                                                | 40.7    | 72.3                                                    |
|               | Accesso ai servizi               | 97.2 | 96.9                                                | 99.4                | 98.7        | 96.8                                                | 95.3    | 96.7                                                    |

Nel 2021, i cluster restano sei, ma si osservano nuovi schemi. Il cluster più virtuoso include Paesi scandinavi, Belgio, Francia e Spagna, che confermano la loro stabilità. Questi Paesi si distinguono per punteggi elevati in quasi tutti i sotto-domini.

Italia, Germania e Austria formano un cluster intermedio, con punteggi inferiori alla media UE in alcuni sotto-domini, ma mostrano miglioramenti significativi rispetto al 2010. In particolare, l'Italia consolida la propria posizione nei sotto-domini *Potere Economico* e *Potere Politico*, con incrementi rispettivamente di +56 punti e +30.7 punti rispetto al 2010. Tuttavia, restano criticità legate alla *Segregazione* di genere in ambito lavorativo e ai *Tempi* dedicati alle attività di cura, che limitano ulteriori progressi.

Un caso interessante è quello di Slovenia. Il Paese perde terreno, passando da un cluster virtuoso nel 2015 a uno intermedio nel 2021, con un calo nei sotto-domini legati al *Potere* e alla *Salute*.

Considerando l'intero arco temporale analizzato, l'evoluzione nel tempo dei cluster riflette l'efficacia delle politiche adottate. Svezia, Danimarca, Finlandia e Olanda appartengono al gruppo dei paesi che più si avvicinano all'uguaglianza di genere in tutti e tre gli anni, affiancate da Francia e Slovenia nel 2015 e da Belgio, Francia e Spagna nel 2021. È interessante notare che Belgio, Francia, Slovenia e Spagna nel 2010 appartengono al secondo gruppo di paesi più virtuosi, insieme ad Austria e Germania, che invece non migliorano in modo significativo la loro posizione nel tempo. Nel 2021, in particolare, Austria e Germania costituiscono un gruppo insieme all'Italia, e in media mostrano valori inferiori alla media UE per quanto riguarda i sotto-domini *Lavoro: Partecipazione*; *Conoscenza: Realizzazione e partecipazione*; *Tempo: Attività di cura*.

Le Figure 4 e 5, che nostrano l'andamento nel tempo degli indicatori relativi ai sotto-domini *Potere Economico* e *Potere Politico*, evidenziano la maggiore crescita che per tali indici è stata osservata per Francia e Spagna rispetto ad Austria e Germania.

Figura 4. *Andamento nel tempo dell'indicatore relativo al sotto-dominio Potere Economico per alcuni Paesi*

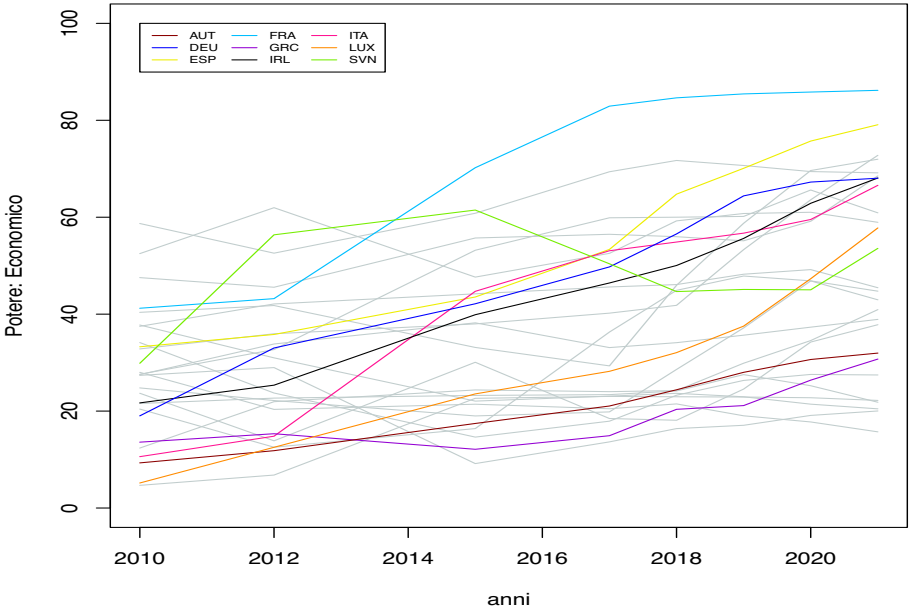
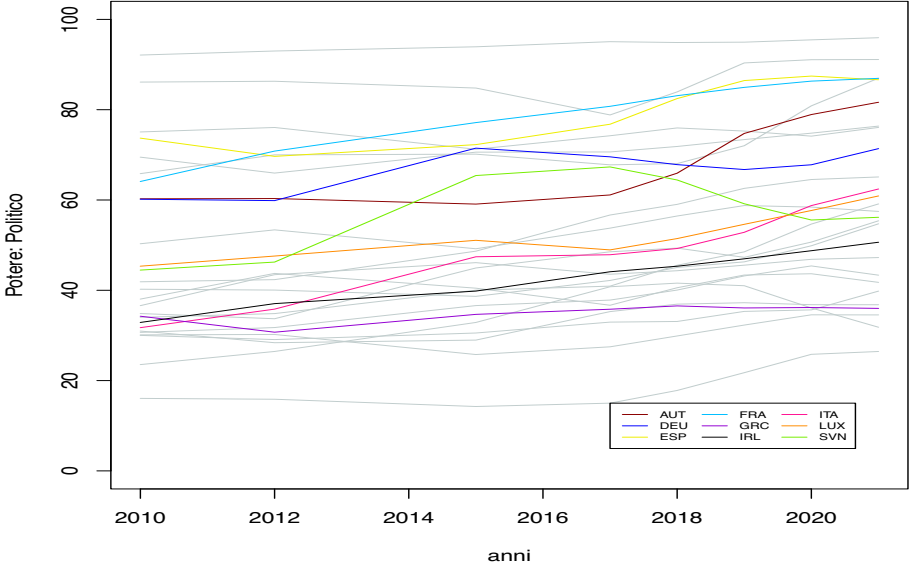


Figura 5. *Andamento nel tempo dell'indicatore relativo al sotto-dominio Potere Politico per alcuni Paesi*



Altri due Paesi che, pur mostrando significativi miglioramenti nel tempo, non riescono a raggiungere il gruppo dei paesi più virtuosi sono Irlanda e Lussemburgo. Sia nel 2010 che nel 2021, infatti, questi costituiscono un gruppo a sé, mostrando in entrambi i casi valori inferiori alla media UE in particolare nel sotto-dominio *Potere Politico*. Nel 2015 li troviamo invece con Austria, Belgio, Germania, Spagna.

La collocazione dell'Italia, al contrario, è decisamente migliorata nel tempo. Mentre nel 2010 si trova con Cipro, Grecia e Malta, gruppo che in media mostra valori inferiori alla media UE per la maggior parte dei sotto-domini (tranne *Lavoro: segregazione e qualità*, *Denaro: Risorse finanziarie*, *Conoscenza: Segregazione*, e i sotto-domini che riguardano la *Salute*), nel 2015 si distacca sensibilmente da Cipro e Grecia, fino a raggiungere Austria e Germania nel 2021. Come mostrato nella Figura 4 e nella Figura 5, il miglioramento dell'Italia è spiegato ad esempio dagli indicatori relativi ai sotto-domini *Potere Economico* (+ 56 punti rispetto al 2010) e *Potere Politico* (+30.7 punti rispetto al 2010).

Le stesse figure evidenziano anche il differente andamento di questi indicatori per Italia e Grecia, con quest'ultima che presenta tassi di crescita molto più contenuti, come anche le successive Figura 6 e 7, che sono relative ai sotto-domini *Denaro: Risorse finanziarie* e *Salute: Accesso ai Servizi*.

Figura 6. *Andamento nel tempo dell'indicatore relativo al sotto-dominio*  
*Denaro: Risorse finanziarie per alcuni Paesi*

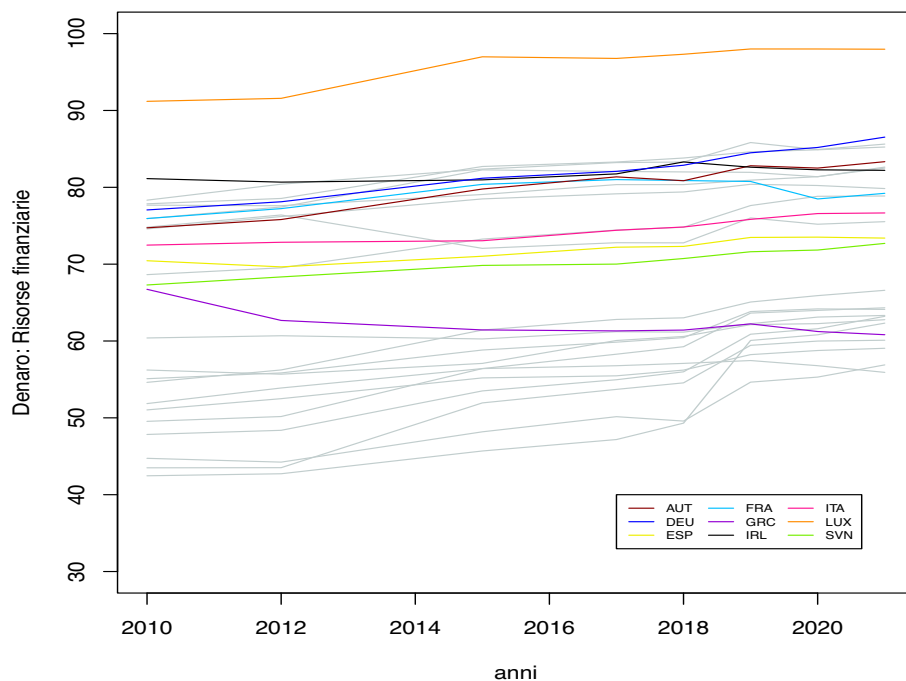
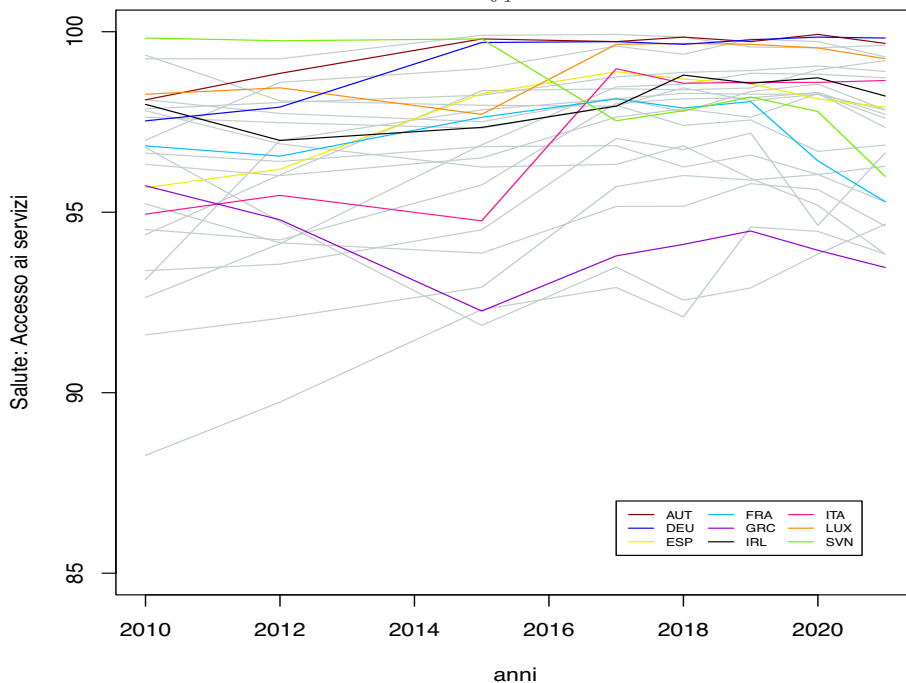


Figura 7. *Andamento nel tempo dell'indicatore relativo al sotto-dominio*  
*Salute: Accesso ai servizi per alcuni Paesi*



All'estremo opposto troviamo la Slovenia, che nel tempo ha decisamente peggiorato la propria collocazione. Mentre infatti nel 2010 si trova con Austria, Belgio, Germania, Spagna e Francia, e nel 2015 appartiene addirittura al gruppo di paesi più virtuosi, nel 2021 risulta avere caratteristiche simili a Paesi quali Portogallo, Bulgaria, Croazia, Lituania, che in media mostrano valori inferiori alla media UE per la maggior parte dei sotto-domini (tranne quelli relativi al dominio *Lavoro* e ai sotto-domini *Potere: Sociale* e *Salute: Accesso ai servizi*). Tale collocazione è spiegata ad esempio dall'andamento degli indicatori relativi ai sotto-domini *Potere Economico* e *Potere: Politico* mostrati nelle Figure 4 e 5 rispettivamente, che dopo una prima fase di miglioramento mostrano un andamento decrescente, come anche dall'indicatore relativo al sotto-dominio *Salute: Accesso ai servizi*, mostrato nella Figura 7.

I restanti Paesi mostrano livelli ancora molto bassi dei vari indicatori di uguaglianza di genere. In alcuni casi nel tempo si è osservata una crescita significativa (si consideri ad esempio il caso della Bulgaria, il cui punteggio per il sotto-dominio *Potere Economico* in un decennio è passato da 27.6 a 60.9, o di Malta, il cui punteggio per il sotto-dominio *Lavoro: Partecipazione* in un decennio è passato da 58.6 a 83.7, o della Croazia, il cui punteggio per il sotto-dominio *Potere Sociale* in un decennio è passato da 22.9 a 51.6), ma in generale necessitano di misure sostanziali.

L'analisi del GEI evidenzia una significativa variabilità tra i Paesi europei, con alcune nazioni che emergono come leader costanti nell'uguaglianza di genere, mentre altre mostrano difficoltà persistenti o progressi limitati.

I Paesi Leader sono chiaramente i Paesi scandinavi – Svezia, Danimarca, Finlandia e Olanda – che si confermano costantemente al vertice dei cluster per tutti gli anni analizzati (2010, 2015, 2021). Questi Paesi sono accomunati da:

- Punteggi elevati nei sotto-domini *Potere Politico* e *Potere Economico*: riflettono una rappresentanza equilibrata di genere nei ruoli decisionali.
- Accesso universale ai servizi sanitari e sociali: con punteggi superiori al 90% nei sotto-domini relativi alla salute.
- Politiche sistemiche e continuative: che promuovono la partecipazione delle donne nel lavoro e nell'educazione, limitando la segregazione di genere.

Tra questi Paesi degni di nota sono la situazione di Svezia che si distingue per essere l'unico Paese a superare la soglia di 80 punti nel GEI,

anche se negli anni recenti ha mostrato un rallentamento nella crescita, e Francia e Spagna che sono entrate nel gruppo dei Paesi virtuosi entro il 2021, grazie a significativi miglioramenti nei sotto-domini relativi al *Potere* (+25 punti per entrambi i Paesi dal 2010).

All'estremo opposto, ci sono i Paesi in difficoltà. Paesi come Romania, Grecia, Ungheria e Cipro presentano difficoltà persistenti su almeno tre elementi:

- Bassi livelli di rappresentanza femminile nei ruoli decisionali: punteggi inferiori a 30 nel sotto-dominio *Potere Politico*.
- Segregazione di genere sul lavoro: con una partecipazione delle donne al mercato del lavoro significativamente inferiore alla media UE.
- Limitato accesso a risorse economiche e finanziarie: riflesso in punteggi bassi nei sotto-domini relativi al *Denaro* (tra 45 e 60).

In questo gruppo di Paesi vanno ricordati i casi di Romania e Ungheria che hanno registrato progressi limitati dal 2010, con punteggi totali inferiori a 60 punti nel 2021, nonostante piccoli miglioramenti nei sotto-domini del lavoro, e di Grecia che, pur migliorando marginalmente, rimane in ritardo rispetto alla media UE nei sotto-domini chiave come *Potere Economico* e *Tempo*.

Esiste poi un gruppo di Paesi come Italia, Germania e Portogallo che si collocano in una posizione intermedia, mostrando progressi significativi ma non sufficienti per raggiungere il gruppo dei Paesi leader:

- Italia: ha migliorato la sua posizione in modo costante dal 2010, con un incremento di +56 punti nel *Potere Economico* e +30.7 punti nel *Potere Politico* entro il 2021. Tuttavia, restano criticità legate alla partecipazione lavorativa e al tempo dedicato alle attività di cura.
- Portogallo: ha registrato un aumento significativo nei sotto-domini *Potere Economico* (+33 punti) e *Tempo* (+20 punti), pur rimanendo al di sotto della media UE.
- Germania: stabile nei sotto-domini di lavoro e denaro, ma con limitati miglioramenti nei ruoli decisionali.

L'analisi dei cluster basata sul GEI per gli anni 2010, 2015 e 2021 rivela una dinamica interessante tra stabilità e mobilità dei Paesi all'interno dei gruppi, offrendo un quadro chiaro dell'impatto delle politiche adottate sui risultati raggiunti.

Riguardo alle ultime dinamiche riferibili ai dati del 2023, l'analisi del

GEI per Paese rivela significative variazioni sia nei punteggi che nelle tendenze nel tempo. Undici Paesi registrano punteggi superiori alla media dell'UE, con la Svezia al vertice della classifica. Con un punteggio di 82,2, la Svezia è l'unico Paese a superare gli 80 punti, il che significa che solo il 2,3% della popolazione dell'UE vive in una società che si avvicina all'uguaglianza di genere. Tuttavia, la Svezia è uno dei pochi Paesi a registrare un calo del punteggio nell'ultimo anno ed è anche tra quelli con il tasso di crescita più basso dal 2010.

I Paesi Bassi e la Danimarca seguono da vicino la Svezia, mentre la Spagna sale per la prima volta al quarto posto con un punteggio di 76,4, superando Francia e Finlandia. Dall'altra parte, cinque Stati membri registrano punteggi inferiori a 60 punti, con Romania, Ungheria e Repubblica Ceca che mostrano i progressi più limitati nell'avanzare verso l'uguaglianza di genere. Romania e Ungheria hanno entrambe perso una posizione, a causa del significativo balzo in avanti della Grecia, che è salita di tre posizioni.

Possiamo a questo punto sintetizzare l'analisi cluster individuando alcuni aspetti chiave.

1. Stabilità dei cluster più virtuosi. I Paesi scandinavi (Svezia, Danimarca, Finlandia, e Olanda) hanno mantenuto una posizione stabile nel cluster più virtuoso in tutti gli anni analizzati. Questa stabilità riflette una solida struttura politica e culturale, caratterizzata da:

- Politiche consolidate per la promozione dell'uguaglianza di genere, come congedi parentali bilanciati e incentivi all'inclusione femminile nei ruoli decisionali.
- Investimenti continuativi in istruzione e sanità, che hanno contribuito a punteggi elevati nei sotto-domini *Potere Politico* e *Conoscenza: Partecipazione*.

Anche Francia e Spagna si sono unite al cluster più virtuoso entro il 2021, segnalando progressi notevoli grazie all'introduzione di riforme mirate, come le quote di genere e politiche di sostegno economico.

2. Mobilità intermedia: Italia e il caso di successo. Un caso emblematico di mobilità è rappresentato dall'Italia, che nel 2010 era collocata nel cluster meno performante insieme a Grecia, Cipro e Malta. Grazie a politiche più incisive, il Paese ha migliorato costantemente la propria posizione, fino a raggiungere un cluster intermedio nel 2021, insieme ad Austria e Germania.

Questo miglioramento è evidente soprattutto nel sotto-dominio *Potere Economico*, dove l'Italia ha registrato un incremento di +56 punti dal 2010. Le riforme che hanno favorito una maggiore presenza femminile nei ruoli



decisionali aziendali e il supporto alle imprenditrici hanno giocato un ruolo determinante. Al contrario, la Grecia, pur mostrando progressi, non è riuscita a tenere il passo, rimanendo nel cluster meno performante. Questo evidenzia l'efficacia di politiche mirate e ben implementate nel favorire la mobilità tra i cluster.

3. Paesi con progressi limitati. Altri Paesi, come Austria e Germania, pur trovandosi in cluster intermedi, hanno mostrato una crescita moderata rispetto al 2010. In particolare:

- In Austria, l'assenza di politiche incisive per promuovere l'equità nella divisione del lavoro domestico e la rappresentanza femminile in ambiti decisionali ha limitato i progressi.

- La Germania ha registrato miglioramenti nei sotto-domini Denaro e Potere Economico, ma il ritmo è stato insufficiente per competere con Paesi come Francia e Spagna.

4. Persistenza dei cluster meno virtuosi. Alcuni Paesi, come Romania, Grecia, e Ungheria, sono rimasti costantemente collocati nei cluster meno performanti. Questi Paesi condividono alcune caratteristiche comuni:

- Bassi punteggi nei sotto-domini *Potere Politico* e *Potere Economico*, riflettendo una persistente carenza di rappresentanza femminile nei ruoli decisionali.

- Politiche frammentate o poco efficaci nel ridurre il carico di lavoro non retribuito delle donne e nel promuovere l'equità sul lavoro.

5. Fattori chiave per la mobilità. L'evoluzione dei cluster evidenzia che la mobilità è direttamente influenzata da:

1. L'adozione di politiche strutturali: come quote di genere, incentivi all'occupazione femminile, e riforme educative.

2. Investimenti mirati: in ambiti come la sanità, la formazione professionale, e il supporto alla conciliazione lavoro-famiglia.

3. Monitoraggio continuo: nei Paesi leader, l'efficacia delle politiche è costantemente misurata e aggiustata per massimizzare i risultati.

L'analisi dei 14 sotto-domini del GEI fornisce una panoramica chiara e dettagliata delle aree che maggiormente influenzano l'uguaglianza di genere nei Paesi europei. Di seguito vengono approfonditi alcuni sotto-domini particolarmente rilevanti, mettendo in luce i progressi ottenuti e le criticità emerse nel periodo dal 2010 al 2021.

1. *Potere Politico*. I progressi più significativi si osservano in Paesi come Francia e Spagna, che hanno registrato incrementi costanti rispettiva-

mente di +30 punti e +25 punti dal 2010. Questi miglioramenti riflettono l'efficacia di politiche attive, come l'introduzione di quote di genere per aumentare la rappresentanza femminile in politica. I Paesi scandinavi, tra cui Svezia e Danimarca, continuano a mantenere valori elevati, con punteggi superiori a 80, consolidando la loro posizione di leadership in questo sotto-dominio. Tuttavia, la situazione è molto diversa nei Paesi in difficoltà, come Romania, Grecia e Ungheria, che presentano punteggi inferiori a 40. Questo dato evidenzia una persistente carenza di rappresentanza femminile nei ruoli politici. Anche Paesi come Irlanda e Lussemburgo, pur mostrando lievi miglioramenti dal 2010, rimangono al di sotto della media UE, limitando così il loro potenziale progresso.

2. *Potere Economico*. In questo sotto-dominio, i miglioramenti più rilevanti riguardano l'Italia, che ha registrato un aumento di +56 punti dal 2010. Partendo da un punteggio iniziale tra i più bassi (10.3), il Paese è riuscito a raggiungere un valore vicino alla media UE nel 2021, grazie a politiche che promuovono la presenza femminile nei ruoli decisionali aziendali. Anche Bulgaria e Malta hanno mostrato progressi simili, con incrementi rispettivamente di +33.3 e +28.4 punti. Tuttavia, Paesi come Austria e Germania, pur avendo registrato una crescita moderata, rimangono al di sotto dei livelli dei Paesi leader, segnalando una scarsa rappresentanza femminile nei ruoli economici di rilievo.
3. *Tempo: Attività di Cura*. Questo sotto-dominio rappresenta una delle aree più critiche per molti Paesi, inclusi Italia, Grecia e Portogallo, dove il carico di lavoro domestico non retribuito grava ancora principalmente sulle donne. Al contrario, nei Paesi scandinavi, i punteggi rimangono costantemente elevati (sopra 80), riflettendo una maggiore equità nella distribuzione delle responsabilità domestiche. Alcuni progressi significativi si osservano in Romania e Bulgaria, con incrementi di oltre 20 punti dal 2010, sebbene entrambi i Paesi rimangano al di sotto della media UE. Germania e Austria, invece, hanno registrato variazioni minime, segnalando che le politiche di conciliazione lavoro-famiglia non sono ancora sufficientemente efficaci.
4. *Conoscenza: Realizzazione e Partecipazione*. In questo sotto-dominio emergono criticità particolarmente evidenti in Grecia, Italia e Cipro, che nel 2021 presentano punteggi inferiori a 60. Ciò riflette una persistente segregazione di genere nei settori dell'istruzione e una bassa partecipazione delle donne in ambiti come le discipline STEM. Al contrario, Paesi scandinavi e Francia si distinguono con punteggi superiori a 80,

segnalando un accesso equilibrato all'istruzione e una partecipazione equa. Progressi notevoli sono stati registrati anche in Portogallo e Malta, dove programmi mirati hanno contribuito a incrementi di circa 20 punti ciascuno dal 2010.

5. *Denaro: Risorse Finanziarie.* Questo sotto-dominio ha mostrato una crescita complessiva dal 2010, anche se con rallentamenti evidenti nel 2021. Germania e Bulgaria si collocano tra i pochi Paesi a continuare a registrare progressi significativi (+3.6 e +2.0 punti rispettivamente), mentre Ungheria e Grecia rimangono al di sotto della media UE, con punteggi inferiori a 60. Questi dati evidenziano come le disuguaglianze economiche rappresentino ancora una sfida per molti Paesi.
6. *Salute: Accesso ai Servizi.* In questo sotto-dominio, i Paesi scandinavi e la Francia si confermano leader, con punteggi elevati (sopra 95), che riflettono un accesso universale ai servizi sanitari di alta qualità. Tuttavia, emergono alcune regressioni inaspettate: Svezia e Danimarca hanno registrato lievi cali nei punteggi (-0.9 e -0.7 punti rispettivamente), suggerendo possibili criticità nella sostenibilità del sistema sanitario.

## 5. Conclusioni

In conclusione, lo studio qui condotto mette in luce alcuni importanti risultati.

In primo luogo, il confronto tra leader e Paesi in difficoltà evidenzia come le politiche strutturali e continuative siano essenziali per mantenere un alto livello di uguaglianza di genere. Infatti, i Paesi con difficoltà persistenti necessitano di interventi mirati nei settori critici, come l'aumento della rappresentanza femminile nei ruoli decisionali e l'accesso alle risorse economiche. Al contempo, paesi intermedi, come l'Italia, possono beneficiare di ulteriori investimenti in politiche di conciliazione lavoro-famiglia e promozione dell'equità sul lavoro per colmare il divario con i Paesi leader. Questi risultati forniscono una base per formulare raccomandazioni politiche mirate a ridurre le disuguaglianze e promuovere un progresso uniforme nell'uguaglianza di genere in Europa.

In secondo luogo, l'approfondimento sui sotto-domini evidenzia i progressi significativi in alcuni ambiti, ma anche le persistenti disuguaglianze che penalizzano l'uguaglianza di genere in molti Paesi europei. Il focus su sotto-domini specifici consente di identificare aree di intervento

mirate e di guidare decisioni politiche per promuovere un'uguaglianza di genere più uniforme in tutta l'UE. Interventi mirati in settori specifici, come la conciliazione lavoro-famiglia, l'accesso all'istruzione e la rappresentanza politica, possono contribuire a ridurre il divario tra i Paesi leader e quelli più in difficoltà. I progressi più evidenti si osservano nei sotto-domini *Potere Economico* e *Potere Politico*, con miglioramenti significativi in Italia, Francia e Spagna. Al contrario, criticità persistenti si manifestano in *Tempo: Attività di Cura* e *Conoscenza* che rimangono sfide comuni per molti Paesi, in particolare nell'Europa meridionale e orientale. Ciò indica chiaramente che investimenti in politiche di supporto al lavoro femminile, istruzione e conciliazione lavoro-famiglia possono aiutare a colmare il divario tra Paesi leader e in difficoltà.

Il nostro studio avanza la conoscenza per impostare politiche di uguaglianza di genere efficaci, fornendo almeno sei contributi:

In primo luogo, fornisce una analisi dinamica dell'evoluzione dei cluster. Il rapporto GEI si concentra sui cambiamenti nei punteggi individuali dei Paesi, mentre il nostro studio utilizza un'analisi cluster per identificare gruppi di Paesi con caratteristiche comuni e per esaminare la stabilità o la mobilità dei Paesi all'interno di questi cluster nel tempo. Questo approccio fornisce una visione più dettagliata delle dinamiche di convergenza o divergenza all'interno di gruppi omogenei di Paesi, e al contempo evidenzia come alcune politiche pubbliche abbiano favorito spostamenti tra cluster, ad esempio l'Italia che si è distaccata dal cluster meno performante per unirsi a un cluster intermedio.

In secondo luogo approfondisce i sotto-domini del GEI. Il rapporto GEI offre una panoramica generale sui progressi, ma il nostro studio si distingue per l'adozione di un focus dettagliato sui sotto-domini più rilevanti, come *Potere Politico*, *Potere Economico*, *Tempo* e *Conoscenza*, un'analisi delle aree di successo e delle criticità specifiche per ciascun sotto-dominio, evidenziando sia i progressi nei sotto-domini *Potere Politico* ed *Potere Economico* in Paesi come Francia, Spagna e Italia sia le sfide persistenti in *Tempo: Attività di cura* e *Conoscenza* in molti Paesi dell'Europa meridionale e orientale. Questo approfondimento consente di identificare aree di intervento specifiche, aiutando a guidare le decisioni politiche in modo più mirato.

In terzo luogo, offre una lente comparativa sui leader e sui Paesi in difficoltà. Il nostro studio introduce una prospettiva più strutturata sul confronto tra Paesi leader e Paesi in difficoltà poiché analizza i fattori di successo nei Paesi leader, come politiche continuative e investimenti mirati,

esamina le barriere strutturali nei Paesi in difficoltà, sottolineando le necessità di interventi mirati in aree critiche come l'accesso ai ruoli decisionali e la riduzione del carico di lavoro non retribuito, e propone raccomandazioni specifiche per Paesi intermedi, come l'Italia, che stanno dimostrando una mobilità positiva.

In quarto luogo, il nostro studio collega le politiche pubbliche e la mobilità nei cluster. A differenza del rapporto GEI, che si concentra sui risultati, il nostro studio dimostra come politiche ben implementate possano influire sulla mobilità tra cluster. Ad esempio, le riforme in Italia hanno portato a miglioramenti significativi nei sotto-domini del *Potere*. Inoltre, evidenzia che la persistenza nei cluster meno performanti è spesso legata all'assenza di politiche strutturali di supporto, come incentivi all'occupazione femminile e programmi di conciliazione lavoro-famiglia.

In quinto luogo, questa ricerca propone una prospettiva dinamica su convergenza e divergenza. Mentre il rapporto GEI identifica tendenze di convergenza e divergenza, il nostro studio approfondisce i modelli di convergenza e divergenza attraverso l'analisi cluster, mostrando come i cambiamenti nei sotto-domini abbiano influenzato la posizione relativa dei Paesi, e identifica differenze di ritmo tra i cluster, fornendo una comprensione più precisa dei fattori che accelerano o frenano il progresso.

In ultimo, il nostro studio offre raccomandazioni politiche mirate, aggiungendo un contributo pratico, formulando raccomandazioni politiche basate sull'analisi dei cluster e dei sotto-domini. Le nostre proposte includono investimenti in politiche di conciliazione lavoro-famiglia, supporto mirato all'educazione e alla partecipazione in ambiti STEM, e riforme per aumentare la rappresentanza femminile nei ruoli decisionali, sia politici che economici.

## Riferimenti bibliografici

- Althaber, A., Leuze, K., & Künzel, R. (2023). Financial Solidarity or Autonomy? How Gendered Wealth and Income Inequalities Influence Couples' Money Management. *Social Inclusion*, 11(1), 187-199.
- Babović, M. (2018). Gender and economic inequalities: Trends in feminist economics and sociology at the centre and semi-periphery of the global knowledge production system. *Sociologija*, 60(1), 11-34.
- Birgi, M., Poortinga, W., *et al.* (2021). Climate Change and Gender Vulnerabilities.
- Bjork-James, S., & Barla, J. (2021). A climate of misogyny: Gender, politics of ignorance, and climate change denial – An interview with Katharine Hayhoe. *Australian Feminist Studies*, 36(110), 388-395.
- Blackburn, R.M., Jarman, J., & Racko, G. (2018). Understanding gender inequality in employment and retirement. In *Exploring social inequality in the 21st Century* (pp. 136-150). Routledge.
- Brady, D., Blome, A., & Kmec, J.A. (2020). Work-family reconciliation policies and women's and mothers' labor market outcomes in rich democracies. *Socio-Economic Review*, 18(1), 125-161.
- Cannito, M., & Scavarda, A. (2020). Childcare and remote work during the COVID-19 pandemic. Ideal worker model, parenthood and gender inequalities in Italy. *Italian Sociological Review*, 10(3S), 801-801.
- Carreri, A., & Dordoni, A. (2020). Academic and research work from home during the COVID-19 pandemic in Italy: A gender perspective. *Italian Sociological Review*, 10(3S), 821-821.
- Caven, V., Navarro Astor, E., & Urbanavičienė, V. (2022). *Gender inequality in an "Equal" environment*. *Gender, Work & Organization*, 29(5), 1658-1675.
- Davis, S.N., & Tuttle, J.D. (2017). Context, opportunity, and demands: satisfaction with work-life balance in 26 countries. *Journal of Comparative Family Studies*, 48(4), 329-348.
- DeBerry-Spence, B., Trujillo-Torres, L.E., Sengupta, R., Matsumoto, K., & Chen, J. (2023). Marketing's role in promoting the common good: A systematic examination and an agenda for future inquiry. *Journal of Public Policy & Marketing*, 42(2), 95-114.
- Delvaux, I., & Van den Broeck, W. (2023). Social marketing and the sustainable development goals: Scoping review (2013-2021). *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 20(3), 573-603.
- Dilli, S., Carmichael, S.G., & Rijpma, A. (2019). Introducing the historical

- gender equality index. *Feminist Economics*, 25(1), 31-57.
- EIGE (European Institute for Gender Equality). (2023). *Gender Equality Index 2023*. European Institute for Gender Equality.
- Falk, A., & Hermle, J. (2018). Relationship of gender differences in preferences to economic development and gender equality. *Science*, 362(6412), eaas9899.
- Filculescu, A. (2016). The heterogeneous landscape of innovation in female led-businesses-cross-country comparisons. *Management & Marketing*, 11(4), 610-623.
- Giuffre, P., Anderson, C., & Bird, S. (2008). Teaching the sociology of gender and work. *Teaching Sociology*, 36(1), 66-78.
- Glass, J., & Waldrop, C.E. (2023). Child Allowances and Work-Family Reconciliation Policies: What Best Reduces Child Poverty and Gender Inequality While Enabling Desired Fertility?. *Population Research and Policy Review*, 42(5), 82. Jennifer Glass, Carolyn E. Waldrop (2023)
- Gorman, E.H., & Mosseri, S. (2019). How organizational characteristics shape gender difference and inequality at work. *Sociology Compass*, 13(3), e12660.
- Grasso, M., Klicperová-Baker, M., Koos, S., Kosyakova, Y., Petrillo, A., & Vlase, I. (2021). The impact of the coronavirus crisis on European societies. What have we learnt and where do we go from here?—Introduction to the COVID volume. *European Societies*, 23(sup1), S2-S32.
- Hein, W., Steinfield, L., Ourahmoune, N., Coleman, C.A., Zayer, L.T., & Littlefield, J. (2016). Gender justice and the market: a transformative consumer research perspective. *Journal of Public Policy & Marketing*, 35(2), 223-236.
- King, J., Penner, A.M., Bandelj, N., & Kanjua-Mrčela, A. (2017). Market transformation and the opportunity structure for gender inequality: A cohort analysis using linked employer-employee data from Slovenia. *Social Science Research*, 67, 14-33.
- Kleinman, S. (2002). Why sexist language matters. *Qualitative sociology*, 25(2), 299-304.
- Mosley, A.J., & Branscombe, N.R. (2021). Benefit-finding improves well-being among women who have experienced gender discrimination. *Sex Roles*, 84(7), 404-417.
- Nemoto, K. (2013). Long working hours and the corporate gender divide in Japan. *Gender, Work & Organization*, 20(5), 512-527.
- Ortiz, S.M. (2024). Women Partners, Feeling Rules, and the Gendered Consequences of Porn Addiction. *Sexuality & Culture*, 28(2), 673-691.



- Palidda, R. (2020). Lavoro gratuito e disuguaglianze di genere. *SocietàMuta-mentoPolitica*, 129-142.
- Platt, L., & Polavieja, J. (2016). Saying and doing gender: Intergenerational transmission of attitudes towards the sexual division of labour. *European Sociological Review*, 32(6), 820-834.
- Platt, L., & Polavieja, J. (2016). Socializing gender roles and inequalities in Europe. *Sociological Studies Journal*, 50(2), 150-160.
- Poortinga, W., Whitmarsh, L., Steg, L., Böhm, G., & Fisher, S. (2019). Climate change perceptions and their individual-level determinants: A cross-European analysis. *Global environmental change*, 55, 25-35.
- Qian, Y., & Fan, W. (2019). Men and women at work: Occupational gender composition and affective well-being in the United States. *Journal of Happiness Studies*, 20(7), 2077-2099.
- Raphael, S., & Schneider, D. (2023). Introduction: The Socioeconomic Impacts of COVID-19. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 9(3), 1-30.
- Ritter-Hayashi, D., Vermeulen, P., & Knoben, J. (2019). Is this a man's world? The effect of gender diversity and gender equality on firm innovativeness. *Plos one*, 14(9), e0222443.
- Roskam, I., & Mikolajczak, M. (2020). Gender differences in the nature, antecedents and consequences of parental burnout. *Sex Roles*, 83(7), 485-498.
- Shauman, K.A., & Noonan, M.C. (2007). Family migration and labor force outcomes: Sex differences in occupational context. *Social Forces*, 85(4), 1735-1764.
- Subramanian, N. (2008). Legal change and gender inequality: Changes in Muslim family law in India. *Law & Social Inquiry*, 33(3), 631-672.
- Tweed, E.J., Miller, R.G., Schofield, J., Barnsdale, L., & Matheson, C. (2022). Why are drug-related deaths among women increasing in Scotland? A mixed-methods analysis of possible explanations. *Drugs: Education, Prevention and Policy*, 29(1), 62-75.
- Vyas-Doorgapersad, S. (2023). Challenges to achieve gender equality in South Africa. *SocioEconomic Challenges*, 7 (3). Accessed on November 28, 2024. Retrieved from <[https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/93172/1/Vyas-Doorgapersad\\_SEC\\_3\\_2023\\_2.pdf;jsessionid=D7777E41C98A485FE9F396AEBEEE682D](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/93172/1/Vyas-Doorgapersad_SEC_3_2023_2.pdf;jsessionid=D7777E41C98A485FE9F396AEBEEE682D)>.
- Vyas, N. (2020). Gender inequality in the gig economy: Bias and barriers. *Economic Perspectives Review*.
- Webber, G., & Williams, C. (2008). Part-time work and the gender division



of labor. *Qualitative Sociology*, 31, 15-36.

Yaish, M., Mandel, H., & Kristal, T. (2021). Has the economic lockdown following the Covid-19 pandemic changed the gender division of labor in Israel?. *Gender & Society*, 35(2), 256-270.



## Capitolo 6

# Politiche della domanda e partecipazione femminile alla forza lavoro

*Anna Vergnano*

### SOMMARIO

1. Introduzione – 2. L'evoluzione dei tassi di partecipazione femminili – 3. Parità di genere e crescita economica nella letteratura – 4. Analisi empirica – 4.1. Metodologia – 4.2. Risultati – 5. Conclusione

## 1. Introduzione

Negli ultimi anni, il tema delle disuguaglianze di genere ha acquisito crescente rilevanza nei dibattiti politici ed economici, riflettendo un'evoluzione significativa sia a livello nazionale che internazionale. In ambito economico, la questione dell'occupazione femminile e della partecipazione delle donne alla forza lavoro è diventata centrale, come dimostra anche il recente conferimento del Premio Nobel per l'Economia a Claudia Goldin, il cui contributo pionieristico ha infatti fatto luce sulle dinamiche di genere nel mercato del lavoro, aprendo nuove prospettive di analisi e intervento.

Il crescente interesse per queste tematiche non è soltanto il frutto di decenni di ricerche accademiche da parte di economiste di rilievo, ma anche di una più ampia consapevolezza collettiva. La percezione che il problema della bassa partecipazione delle donne fosse stato risolto dalle ondate di crescita della forza lavoro femminile del secolo scorso ha lasciato spazio a un quadro più complesso, in cui la partecipazione delle donne alla forza lavoro appare ancora stagnante in molti Paesi OCSE. In Italia, ad esempio, nel 2023 il tasso di partecipazione femminile era del 57,7%, ben al di sotto della media europea del 70,3%. Questo dato risulta ancora più significativo se rapportato ai dati sull'invecchiamento demografico e al dibattito pubblico sul calo della natalità, solitamente identificato come limite alla crescita economica e ostacolo per il raggiungimento della sostenibilità dei conti pubblici. In questo contesto, il vasto bacino di forza lavoro femminile inat-

tiva rappresenta un potenziale margine di crescita che non può essere ignorato.

La letteratura economica ha individuato diversi ostacoli strutturali alla partecipazione femminile, esplorando molteplici cause di questa stagnazione. Tra queste, le scelte di fecondità e il ruolo del lavoro di cura emergono come fattori chiave. Sebbene studi recenti evidenzino come la nascita di un figlio, storicamente associata a una riduzione dell'occupazione materna, stia progressivamente perdendo questo effetto negativo (De Philippis e Lo Bello, 2024), il lavoro di cura non retribuito continua a rappresentare un vincolo significativo, poiché rimane ancora in gran parte a carico delle donne (Ngai e Petrongolo, 2017; De Henau et al., 2017). Anche la segregazione occupazionale contribuisce al problema, limitando l'accesso delle donne a settori ad alta produttività e retribuzione (Goldin, 1995; Bettio, 2010).

I fattori discussi finora contribuiscono a spiegare una porzione rilevante delle disuguaglianze di genere sul mercato del lavoro, e affrontarli è essenziale per promuovere l'equità. Tuttavia, questo capitolo mira a spostare l'attenzione su un aspetto spesso trascurato: il ruolo della domanda aggregata. Seguendo un approccio keynesiano, si intende esplorare come le variazioni della domanda possano influenzare la partecipazione femminile alla forza lavoro, analizzando i meccanismi attraverso cui le politiche economiche espansive potrebbero favorire una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro.

In questo capitolo si ipotizza che gli elevati tassi di inattività femminile non siano attribuibili esclusivamente a vincoli strutturali e sociali, ma anche alla debolezza della domanda aggregata e in particolare della spesa pubblica. Un'espansione della domanda aggregata, infatti, non solo è in grado di stimolare gli investimenti e aumentare la capacità produttiva, ma crea anche nuove opportunità lavorative per i lavoratori inattivi o scoraggiati, contribuendo a ridurre la disoccupazione e favorendo l'inclusione di segmenti meno rappresentati della popolazione attiva, come le donne. In quest'ottica, politiche di stimolo della domanda potrebbero avere un impatto significativo sulla partecipazione femminile alla forza lavoro. Inoltre, interventi mirati in settori specifici, come la sanità e l'istruzione, potrebbero ridurre il carico del lavoro di cura, liberando risorse femminili per il mercato del lavoro retribuito (Oyvat e Onaran, 2022; De Henau, 2022).

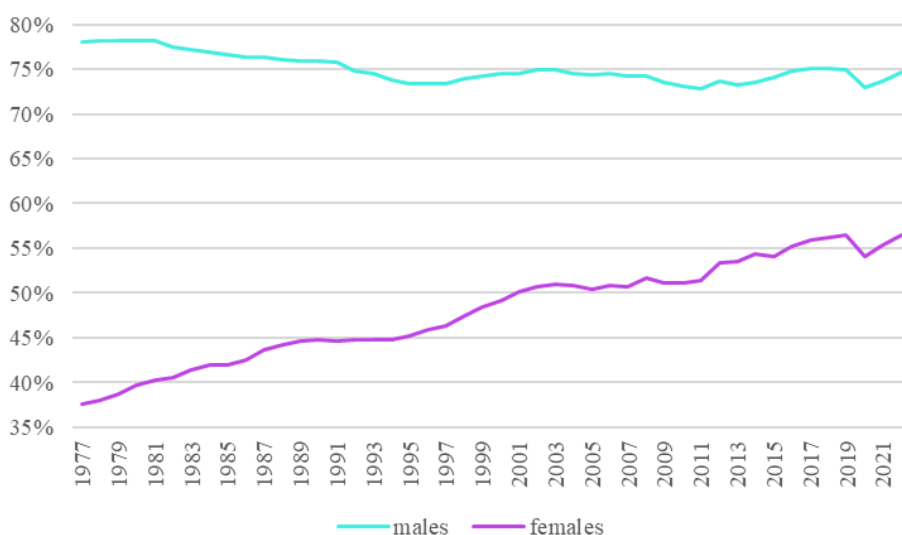
L'ipotesi viene testata in seguito attraverso un'analisi econometrica su un panel di 21 Paesi OCSE, valutando l'impatto delle variazioni della domanda autonoma sulla partecipazione femminile alla forza lavoro.

## 2. L'evoluzione dei tassi di partecipazione femminili

Secondo le stime calcolate sui dati del Labor Force Survey, nel 2023 il tasso di attività delle donne in Italia è stato di poco superiore al 57%, il che significa che quasi 1 donna su 2 tra i 15 e i 64 anni – ovvero il range di età che per viene utilizzato per definire la “popolazione in età da lavoro” – non ha partecipato al mercato del lavoro, ovvero non era occupata o in cerca di occupazione nel periodo di riferimento. Tale valore colloca l'Italia all'ultimo posto nell'Unione Europea, eccezion fatta per la Romania, evidenziando una criticità strutturale che persiste nel tempo.

Inoltre, nonostante in Italia i tassi di attività maschili siano anch'essi bassi, il divario di genere è sensibile. La crescita della partecipazione femminile alla forza lavoro, rappresentata in Figura 1, mostra comunque una tendenza positiva che sta, con gli anni, portando a una chiusura del gap con i tassi di attività maschili. Allo stesso tempo, questi ultimi si stanno contraendo, velocizzando il processo di convergenza.

Figura 1. Tasso di partecipazione alla forza lavoro in Italia



Fonte: Istat (LFS) – elaborazione dell'autrice

Tabella 1. *Partecipazione femminile alla forza lavoro in Italia (%)*

|      | <i>Nord-Ovest</i> | <i>Sud</i> | <i>Isole</i> | <i>Nord-Est</i> | <i>Centro</i> | <i>Italia</i> |
|------|-------------------|------------|--------------|-----------------|---------------|---------------|
| 2005 | 58.11             | 40.45      | 40.58        | 59.52           | 55.67         | 50.87         |
| 2006 | 59.06             | 40.31      | 40.31        | 60.12           | 56.02         | 51.16         |
| 2007 | 59.27             | 39.89      | 40.31        | 60.27           | 55.84         | 51.12         |
| 2008 | 60.24             | 40.81      | 41.68        | 61.42           | 57.48         | 52.33         |
| 2009 | 60.02             | 39.40      | 41.47        | 60.88           | 57.35         | 51.82         |
| 2010 | 60.04             | 39.26      | 41.97        | 60.94           | 56.93         | 51.83         |
| 2011 | 60.20             | 39.81      | 42.17        | 61.63           | 56.90         | 52.14         |
| 2012 | 61.96             | 42.10      | 43.65        | 62.92           | 59.00         | 53.93         |
| 2013 | 62.57             | 41.95      | 41.56        | 62.50           | 59.59         | 53.64         |
| 2014 | 63.12             | 42.49      | 43.02        | 62.83           | 61.40         | 54.57         |
| 2015 | 62.91             | 42.19      | 44.24        | 62.51           | 60.96         | 54.56         |
| 2016 | 63.76             | 44.29      | 44.46        | 63.89           | 61.38         | 55.56         |
| 2017 | 64.38             | 44.53      | 44.60        | 64.79           | 62.28         | 56.11         |
| 2018 | 64.29             | 44.51      | 45.87        | 65.48           | 62.52         | 56.53         |
| 2019 | 64.94             | 44.41      | 47.31        | 66.00           | 62.63         | 57.06         |
| 2020 | 63.11             | 42.75      | 44.58        | 64.07           | 60.68         | 55.04         |

Fonte: ISTAT

Nonostante il progressivo miglioramento dei tassi di partecipazione femminili osservato fin dal 1977, anno in cui sono state introdotte le prime statistiche nazionali ufficiali disaggregate per genere, la crescita è rimasta moderata. Il percorso di avanzamento è stato caratterizzato da lunghi periodi di stagnazione intervallati da brevi episodi di crescita, evidenziando la presenza di ostacoli strutturali e barriere culturali che ancora limitano l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro.

Un aspetto particolarmente rilevante dell'economia italiana è rappresentato dalle marcate differenze territoriali, spesso celate dal dato nazionale aggregato. Queste disparità regionali influiscono non solo sui livelli di partecipazione femminile, ma anche sulle opportunità di accesso al lavoro retribuito e alla qualità dell'occupazione disponibile.

La Tabella 1 riporta i tassi di partecipazione femminile alla forza lavoro nelle diverse macroregioni italiane tra il 2005 e il 2020. Il quadro che ne emerge è estremamente eterogeneo: mentre le regioni del Centro-Nord mostrano livelli di partecipazione femminile relativamente elevati, le regioni del Sud e delle Isole si caratterizzano per tassi inferiori di circa 20 punti percentuali. Queste disparità non sono solo il riflesso di contesti sociali e culturali che influenzano le opportunità lavorative delle donne, ma anche di differenze economiche nella disponibilità di servizi di supporto, di cura e di opportunità economiche.

Le differenze nei tassi di attività femminile riflettono profonde disparità interregionali, evidenziando come il contesto socio-economico locale giochi un ruolo cruciale nell'accesso delle donne al mercato del lavoro. Nelle regioni del Nord, caratterizzate da un tessuto economico dinamico e da un discreto livello di attività industriale e terziaria, i tassi di partecipazione femminile si avvicinano alla media europea. Un quadro simile si riscontra nel Centro Italia, dove, in particolare nel Lazio, le opportunità offerte dal settore pubblico rappresentano un'importante leva di inclusione lavorativa per le donne.

Al contrario, nelle regioni del Sud, la scarsa attività economica si accompagna a una bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro. In questi territori, la carenza di occupazione di qualità, spesso garantita dal settore pubblico, e la limitata disponibilità di servizi di cura adeguati riducono fortemente le possibilità per le donne di accedere a un impiego retribuito. Questa situazione alimenta un circolo vizioso, in cui la debolezza del mercato del lavoro femminile ostacola il pieno sviluppo del potenziale economico del Mezzogiorno, contribuendo a mantenere elevati i divari territoriali nel Paese.

In questo scenario, è fondamentale riconoscere il ruolo della crescita economica nella determinazione della partecipazione femminile alla forza lavoro e, più in particolare, comprendere il contributo della spesa pubblica e delle politiche a sostegno della domanda.

### **3. Parità di genere e crescita economica nella letteratura**

Questo capitolo propone una diversa interpretazione della relazione tra partecipazione femminile alla forza lavoro e crescita economica, integrando i contributi della letteratura economica femminista con quelli della tradizione post-keynesiana. In questa sezione, vengono esaminati i principali filoni teorici di riferimento, con un focus specifico sulle prospettive che hanno maggiormente influenzato l'approccio adottato.

La relazione tra crescita economica e risvolti di genere è stata ampiamente discussa nella letteratura economica. Gli approcci più diffusi si basano su prospettive strutturali, ispirate prevalentemente al contributo pionieristico di Boserup (1970). Questi contributi studiano come i diversi stadi dello sviluppo economico influenzino la partecipazione femminile alla forza lavoro, sostenendo che – nelle fasi iniziali dello sviluppo economico – le donne contribuiscono significativamente alla produzione agricola familiare, spesso senza un adeguato riconoscimento. Con l'industrializzazione, la produzione si sposta verso le città, gli uomini ottengono salari più alti e le donne abbandonano il mercato del lavoro per dedicarsi al lavoro domestico. Tuttavia, con lo sviluppo economico avanzato e l'aumento dell'istruzione femminile, la partecipazione delle donne al lavoro cresce nuovamente, grazie alle opportunità offerte dal settore dei servizi. (Goldin, 1995; Mammen e Paxson, 2000).

Contributi più recenti hanno adottato prospettive post-keynesiane e kaleckiane per analizzare gli effetti di genere della crescita economica, evidenziando una maggiore complessità nella relazione. In particolare, alcuni modelli hanno incorporato il ruolo della riproduzione sociale e valutato come diverse tipologie di organizzazione nella riproduzione sociale possano influenzare la domanda aggregata, la produttività e la crescita economica anche nel lungo periodo (Braunstein *et al.*, 2011; 2020).

Numerosi contributi in letteratura hanno dimostrato l'impatto positivo delle espansioni fiscali sull'occupazione e sulla partecipazione totale alla forza lavoro, non solo nel ciclo economico ma anche nel lungo periodo (Brückner e Pappa, 2012; Girardi *et al.*, 2020; Fazzari e Gonzalez, 2023; Di



Domenico *et al.*, 2024). In linea con la tradizione keynesiana, questi contributi sostengono che, nel lungo periodo, anche l'offerta di lavoro si adatti alla crescita della domanda aggregata (Fazzari *et al.*, 2020). Tuttavia, un limite comune a questi modelli è rappresentato dal trattamento della partecipazione femminile come variabile esogena, trascurando così gli effetti specifici della domanda aggregata sulle donne.

In questo capitolo si propone quindi un'estensione della letteratura che stimi la relazione tra la domanda aggregata e i risvolti di genere sul mercato del lavoro e, per stimare questa relazione, si trova nell'estensione al lungo periodo della domanda effettiva il riferimento teorico. Tale principio, originariamente formulato da Keynes (1936) per il breve periodo, afferma che il livello di produzione sia determinato dalla domanda aggregata, dal momento che le imprese producono solo ciò che ritengono possa essere assorbito dal mercato. In successivi sviluppi teorici, i modelli del supermoltiplicatore hanno ripreso questo principio e aggiunto che la crescita del reddito e della capacità produttiva siano determinati dalla domanda aggregata, la cui crescita è a sua volta determinata dal tasso di crescita delle componenti autonome della domanda (Serrano, 1995; Cesaratto *et al.*, 2003; Freitas e Serrano, 2015; Serrano e Freitas, 2017). Per quanto riguarda variazioni nell'offerta di lavoro, però, questi modelli tradizionalmente non si interrogano sulla capacità della domanda autonoma di stimolarne la crescita, assumendo invece che essa sia infinitamente disponibile.

Alcuni studi recenti hanno invece aperto a questo dibattito, dimostrando che anche l'offerta di lavoro sia endogena al processo di crescita e alla domanda aggregata (Fazzari *et al.*, 2020; Fazzari and Gonzalez, 2023; Di Domenico *et al.*, 2024). Da questi contributi deriva l'ispirazione per questo contributo, ovvero stimare se la relazione di lungo periodo tra domanda autonoma (e quindi domanda aggregata) e offerta di lavoro sia valida anche concentrandosi solo sulla partecipazione femminile alla forza lavoro.

## 4. Analisi empirica

### 4.1. Metodologia

Questa analisi esplora la relazione tra domanda autonoma e partecipazione femminile. Il quadro teorico di riferimento si basa sul modello di crescita del supermoltiplicatore, secondo il quale il trend di crescita della domanda aggregata è determinato dalle variazioni delle sue componenti autonome, pur riconoscendo che il livello della domanda aggregata possa essere determinato da altre variabili, come quelle distributive. L'indagine si focalizza in particolare sull'effetto della spesa pubblica, intesa come consumi e investimenti, e delle esportazioni, entrambe considerate variabili autonome rispetto al reddito.

L'analisi empirica è stata condotta su dati annuali relativi a 21 paesi OCSE, selezionati sulla base della disponibilità dei dati, per il periodo compreso tra il 1960 e il 2016. L'obiettivo principale dello studio consiste nel produrre delle stime degli effetti di uno shock della domanda autonoma sulla partecipazione femminile (LFP\_F). La domanda autonoma (AD) è definita come la somma tra esportazioni, spesa pubblica in consumi e spesa pubblica in investimenti. Si controllano anche gli effetti sul prodotto interno lordo (GDP) e sul tasso di disoccupazione (UN). La popolazione di riferimento è composta dagli adulti in età da lavoro, quindi di età compresa tra i 15 e i 64 anni. Le variabili della spesa pubblica, esportazioni e prodotto interno lordo sono invece state convertite in termini reali applicando il deflatore del PIL e trasformate in termini logaritmici.

In linea con la letteratura di riferimento (Auerbach e Gorodnichenko, 2017; Deleidi *et al.*, 2023; Paternesi Meloni *et al.*, 2022; Romaniello e Stirati, 2024) viene impiegata la metodologia *local projection* (Jordà 2005) per ottenere le stime. Questa metodologia consente di valutare l'impatto delle variabili indipendenti sulla variabile dipendente per un orizzonte temporale esteso, consentendoci quindi di catturarne l'effetto dinamico.

L'equazione di *local projection* (1) stima l'effetto dello shock  $S_{(t)}$  sulla variabile indipendente  $y_{(t,t+h)}$  per  $h$  orizzonti temporali, che in questo caso corrispondono a 17 anni, successivi allo shock iniziale.

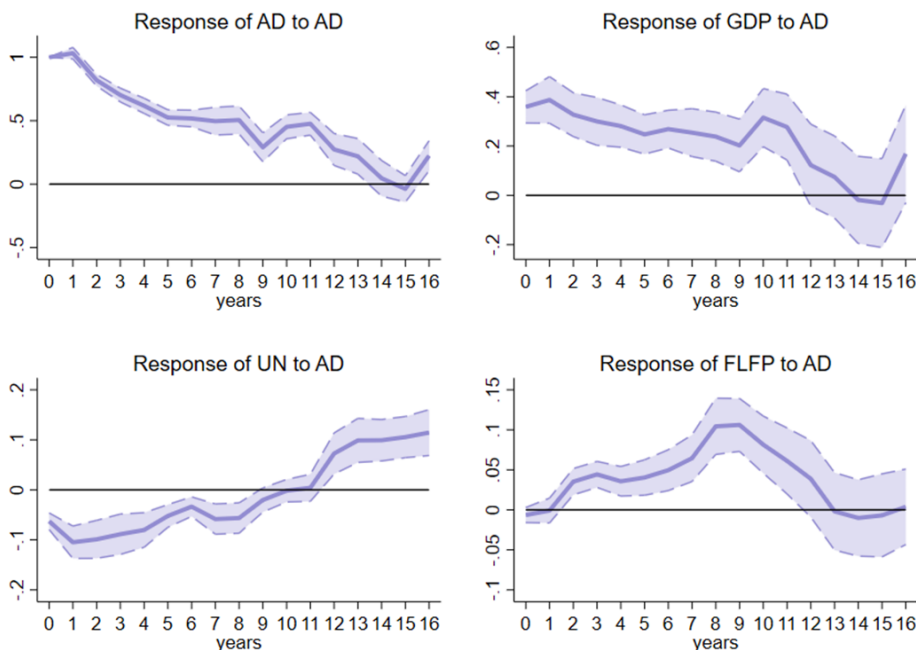
$$y_{i,t+h} = \alpha_i^h + \delta_t^h + \beta^h S_{i,t} + \sum_{j=1}^p \theta_j^h y_{i,t-j} + \sum_{j=1}^p \xi_j^h x_{i,t-j} + \varepsilon_{i,t+h} \text{ per } h = 1, 2, \dots, 17 \quad (1)$$

I pedici  $i, t$  identificano rispettivamente i paesi e l'anno di riferimento, mentre  $\alpha_h^i$  e  $\delta_t^h$  corrispondono a una serie di effetti fissi paese e tempo. Nell'equazione di *local projection* si inserisce anche  $y_{i,lp,t-j}$ , ovvero il lag della variabile di interesse e un vettore di variabili di controllo  $x_{i,t-j}$ , che in questo caso coincide con la domanda autonoma, il Pil e il tasso di disoccupazione. Dato uno shock iniziale di domanda autonoma  $S_{i,t}$ , la regressione riportata in equazione (1) viene reiterata per  $t+h$  orizzonti temporali per ogni variabile di interesse. Il coefficiente  $\beta^h$  indica la stima dell'effetto dello shock in ogni periodo. Ordinando in sequenza i coefficienti si ottengono le rappresentazioni grafiche dell'impatto, conosciute come *Impulse Response Functions* (IRFs).

In linea con la letteratura di riferimento, gli shock esogeni di domanda autonoma sono stimati tramite una strategia basata su restrizioni di breve periodo e su un ordinamento ricorsivo (Bachmann e Sims, 2012) e fattorizzazione di Cholesky. In particolare, la domanda autonoma è ordinata come prima variabile, e quindi ipotizzata come più indipendente nel modello. Seguono il prodotto interno lordo, il tasso di disoccupazione e la partecipazione femminile alla forza lavoro.

#### 4.2. Risultati

Dalla stima dell'equazione di *local projection* per ciascun orizzonte  $h = 1, 2, \dots, 17$  si ottengono le IRFs riportate in Figura 2. In linea con la letteratura, i risultati mostrano che sul panel dei paesi del campione uno shock di domanda autonoma ha un effetto positivo e persistente sulla domanda autonoma stessa e sul prodotto interno lordo. L'effetto positivo sul tasso di disoccupazione, che si riduce, risulta essere più contenuto. Infatti, dopo il calo iniziale, il tasso di disoccupazione torna ad aumentare e a risultare non significativo a partire da 11 anni successivi allo shock iniziale. Questo effetto è probabilmente collegato all'impatto della domanda autonoma sulla partecipazione alla forza lavoro. Uno shock di domanda autonoma comporta infatti un aumento della partecipazione femminile alla forza lavoro significativo e persistente fino al 12<sup>mo</sup> anno successivo allo shock. La letteratura (Girardi *et al.*, 2020) ha riscontrato la presenza di un effetto positivo della domanda autonoma anche sulla partecipazione totale alla forza lavoro; poiché la misurazione del tasso di disoccupazione viene effettuata in rapporto alla forza lavoro, una crescita di quest'ultima può facilmente spiegare l'effetto transitorio della domanda autonoma sul tasso di disoccupazione.

Figura 2. *Impatto dinamico di uno shock di domanda autonoma*

L'entità dell'effetto sulla partecipazione femminile alla forza lavoro è contenuta ma significativa. A fronte di un aumento dell'1% della domanda autonoma, la partecipazione femminile aumenta fino a 0,1 punti percentuali nel periodo di picco. L'effetto complessivo, misurato come il rapporto tra la variazione cumulata della partecipazione femminile e quella della domanda autonoma, supera gli 8 punti percentuali. Questi risultati suggeriscono tuttavia la presenza di altri fattori strutturali che limitano il pieno impatto della domanda autonoma sull'occupazione femminile. Tra questi, il lavoro di cura rappresenta un ostacolo cruciale: superarlo richiede un potenziamento dell'offerta di servizi di cura, sia pubblici che privati. Inoltre, la persistenza della segregazione occupazionale in diversi contesti continua a ridurre il potenziale delle politiche espansive, impedendo alle donne di accedere pienamente alle nuove opportunità lavorative create dalla crescita della domanda.

## 5. Conclusione

Negli ultimi anni, il dibattito politico e accademico ha dedicato crescente attenzione alla posizione delle donne nel mercato del lavoro. Un primo filone di discussione si concentra sulla discriminazione di genere, evidenziando come le donne continuino a registrare tassi di disoccupazione più elevati rispetto agli uomini e livelli di occupazione inferiori. Tra le principali cause individuate vi sono il peso del lavoro di cura e la persistente segregazione occupazionale.

Un secondo tema di discussione riguarda il calo dei tassi di natalità e le potenziali conseguenze che una riduzione della crescita demografica potrebbe avere sulla sostenibilità del sistema di welfare e dell'intero sistema economico.

L'analisi presentata offre spunti di riflessione per entrambe le questioni. Da un lato, emerge con chiarezza la necessità di implementare politiche che rimuovano gli ostacoli che le donne affrontano nel loro percorso lavorativo. In particolare, è essenziale ampliare i servizi pubblici di cura, così da favorire l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro senza sovraccaricarle con un "doppio lavoro", ossia quello retribuito e quello di cura.

Dall'altro lato, i risultati evidenziano come, per promuovere una maggiore partecipazione femminile alla forza lavoro, sia cruciale adottare politiche espansive di supporto alla domanda aggregata, mirate ad accrescere le opportunità occupazionali.

Riguardo alla seconda questione, i dati mostrano che l'offerta di lavoro femminile è sensibile alle dinamiche della domanda aggregata. Pertanto, incentivare la natalità non rappresenta l'unica strada per ampliare la forza lavoro e garantire la sostenibilità dei sistemi di welfare. In un contesto caratterizzato da un diffuso spreco di risorse lavorative (Antenucci *et al.*, 2023), risulta altrettanto efficace puntare sulla riduzione della disoccupazione, sulla stabilizzazione dei contratti precari e sull'attivazione delle cosiddette "forze di lavoro potenziali", come le donne inattive.

La storia ci insegna, infatti, che in passato – basti pensare all'esperienza delle guerre mondiali – le donne hanno dimostrato una significativa disponibilità a entrare nel mercato del lavoro quando la domanda lo richiedeva. Promuovere politiche che valorizzino questo potenziale potrebbe rappresentare una risposta strategica sia alla sfida demografica che a quella economica.

## Riferimenti bibliografici

- Akitoby, B., Honda, J., Miyamoto, H., (2022). Countercyclical fiscal policy and gender employment: evidence from the G-7 countries. *IZA J. Labor Policy* 12.
- Allain, O., (2015). Tackling the instability of growth: a Kaleckian-Harrodian model with an autonomous expenditure component. *Cambridge Journal of Economics*. 39 (5), 1351-1371.
- Antenucci F., Di Bucchianico S., Salvati L. (2023). “Lo spreco di lavoro in Italia”, in E.S Levrero, R. Pariboni, D. Romaniello, ed. Rapporto AS-TRIL 2022. 15-40. RomaTre-Press
- Antonopoulos, R, and K. Kim. (2011). “Public Job-Creation Programs: The Economic Benefits of Investing in Social Care. Case Studies in South and the United States.” Working Paper No. 671, Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, NY.
- Auerbach, A. J., and Gorodnichenko, Y. (2017). Fiscal Stimulus and Fiscal Sustainability. NBER Working Paper No. 23789
- Auerbach, A. J., and Gorodnichenko, Y. (2013). Fiscal multipliers in recession and expansion. In *Fiscal policy after the financial crisis* (pp. 63-98). University of Chicago Press.
- Bachmann, R., and Sims, E.R. (2012). Confidence and the transmission of government spending shocks. *Journal of Monetary Economics*, 59(3), 235-249.
- Blanchard, O., and Perotti, R. (2002). An empirical characterization of the dynamic effects of changes in government spending and taxes on output. *The Quarterly Journal of Economics*, 117(4), 1329- 1368.
- Boserup, E. (1970). *Woman's Role in Economic Development*. London: George Allen & Unwin Ltd.
- Braunstein, E, Bouhia R., and Seguino S. (2020). “Social Reproduction, Gender Inequality and Economic Growth.” *Cambridge Journal of Economics* 44 (1): 129-156.
- Braunstein, E. and Heintz J. (2008). “Gender Bias and Central Bank Policy: Employment and Inflation Reduction.” *International Review of Applied Economics* 22(2): 173-186.
- Braunstein, E., Van Staveren I., and Tavani D. (2011). “Embedding Care and Unpaid Work in Macroeconomic Modeling: A Structuralist Approach.” *Feminist Economics* 17 (4): 5-31.
- Brückner M., Pappa E. (2012) Fiscal expansions, unemployment and labor force participation: theory and evidence. *International Economic Re-*

- view, 53: 1205-1228.
- Caldara, D., and Kamps, C. (2017). The analytics of SVARs: a unified framework to measure fiscal multipliers. *The Review of Economic Studies*, 84(3), 1015-1040.
- Cesaratto, S., F. Serrano, and A. Stirati. (2003). 'Technical Change, Effective Demand and Employment.' *Review of Political Economy*, 15 (1): 33-52.
- Ciaffi, G., Deleidi, M., & Mazzucato, M. (2024). Measuring the macroeconomic responses to public investment in innovation: evidence from OECD countries. *Industrial and Corporate Change*, 33(2), 363-382.
- De Henau, J., (2022). Simulating employment and fiscal effects of public investment in high-quality universal childcare in the UK. *International Journal of Child Care and Education. Policy* 16, 3.
- Deleidi, M., and Mazzucato, M. (2021). "Directed innovation policies and the supermultiplier: An empirical assessment of mission-oriented policies in the US economy." *Research Policy*, 50(2), 104151.
- Deleidi, M., Iafrate, F., and Levrero, E.S. (2023). Government investment fiscal multipliers: evidence from Euro-area countries. *Macroeconomic Dynamics*, 1-19.
- Di Domenico, L., S.J. Gahn, and D. Romaniello. (2024). Testing the Waters of Positive Hysteresis: The Effects of Autonomous Demand Shocks on Inflation, Accumulation, and Labor in the US Economy. Centro Sraffa Working Paper 64.
- Erten, B., and M. Metzger. (2019). "The Real Exchange Rate, Structural Change, and Female Labor Force Participation." *World Development* 117: 296-312.
- Fazzari, S., and A. González. (2022). 'How Large are Hysteresis Effects? Estimates from a Keynesian Growth Model.' Presented at the 26th FMM Conference, Berlin.
- Fazzari, S.M., Ferri, P., Variato, A.M., (2020). Demand-led growth and accommodating supply. *Cambridge Journal of Economics* 44, 583-605.
- Freitas, F., and F. Serrano. (2015). 'Growth Rate and Level Effects, the Stability of the Adjustment of Capacity to Demand and the Sraffian Supermultiplier.' *Review of Political Economy* 27 (3): 258-281.
- Garegnani, P. (1992). 'Some Notes for an Analysis of Accumulation.' In *Beyond the Steady State: A Revival of Growth Theory*, edited by J. Halevi, D. Laibman and E. J. Nell. London: Macmillan.
- Girardi, D., Paternesi Meloni, W., Stirati, A. (2020) "Reverse hysteresis? Persistent effects of autonomous demand expansions". *Cambridge Journal of Economics*, 44(4), 835-869.



- Goldin, C. (1995). *The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History*. University of Chicago Press.
- Ilkcaracan, I., K. Kim, T. Masterson, E. Memiş, and A. Zacharias. (2021). “The Impact of Investing in Social Care on Employment Generation, Time-, Income-Poverty by Gender: A Macro-Micro Policy Simulation for Turkey.” *World Development* 144(C): 105476.
- Jordà, O., (2005). “Estimation and inference of impulse responses by local projection”. *American Economic Review* 95, 161-182.
- Keynes, J.M., (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan.
- Lavoie, M., (2016). Convergence towards the normal rate of capacity utilization in neoKaleckian models: the role of non-capacity creating autonomous expenditures. *Metroeconomica* 67 (1), 172-201.
- Mammen, K., and Paxson C. (2000). “Women’s Work and Economic Development.” *Journal of Economic Perspectives*, 14 (4): 141-164.
- Oyvatt, C., Onaran, Ö., (2022). The Effects of Social Infrastructure and Gender Equality on Output and Employment: The case of South Korea. *World Development* 158, 105987.
- Patemesi Meloni, W., Romaniello, D., Stirati, A., (2022). Inflation and the NAIRU: assessing the role of long-term unemployment as a cause of hysteresis. *Economic Modelling*, 113, 105900
- Ramey, V., and Zubairy, S. (2018). Government Spending Multipliers in Good Times and in Bad: Evidence from U.S. Historical Data. *Journal of Political Economy*, 126, 850-901.
- Reljic, J., Zezza, F. (2024): Breaking the divide: can public spending in social infrastructure boost female employment in Italy? Working Papers in Public Economics, University of Rome La Sapienza, Department of Economics and Law.
- Romaniello D., Stirati A., (2024). “Conflict inflation in theory and practice – with a discussion of the Italian case” *Review of Political Economy*, 1-30.
- Seguino, S. (2000). “Gender Inequality and Economic Growth: A Cross-Country Analysis.” *World Development* 28 (7): 1211-1230.
- Seguino, S. (2021). “Gender and Economic Growth.” In *The Routledge Handbook of Feminist Economics*, edited by Günseli Berik and Ebru Kongar, 341-350. London: Routledge.
- Serrano, F. (1995). ‘Long Period Effective Demand and the Sraffian Supermultiplier.’ *Contributions to Political Economy* 14 (1): 67-90.
- Serrano, F. and Freitas, F. (2017). The Sraffian supermultiplier as an alter-



native closure for heterodox growth theory, *European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention*, vol.14, no.1, 70-91.

Skott, P. 1989. *Conflict and effective demand in economic growth*, New York: Cambridge University Press.

Skott P., (2005). Fairness as a source of hysteresis in employment and relative wages, *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 57, no. 3, 305-331.



## Capitolo 7

### **Il lavoro delle donne: una lettura giuslavoristica dei dati amministrativi**

*Fabiola Lamberti*

#### SOMMARIO

1. Il mercato del lavoro *data driven*: *big data* di fonte amministrativa, informazioni disponibili e specificità delle Comunicazioni Obbligatorie – 2. Il genere come chiave di lettura dei dati amministrativi – 3. Le caratteristiche dell'occupazione femminile – 3.1. Evoluzione storica delle attivazioni ripartita per tipologia contrattuale – 3.2. Tasso di occupazione per genere su base nazionale – 3.3. Tasso di occupazione per genere su base provinciale – 3.4. Attivazioni per genere e quota del contratto a tempo determinato – 3.5. Attivazioni *full-time* e *part-time* – 3.6. Attivazioni *part-time* e genere – 3.7. Quota attivazioni a tempo indeterminato e trasformazioni per genere – 3.8. Composizione per età delle trasformazioni – 4. *Focus*: l'occupazione femminile nel terziario – 5. *Focus*: l'occupazione femminile nella somministrazione – 6. Genere, dimissioni e tassi di rientro – 7. *Focus*: la fruizione dei congedi come elemento culturale – 8. *Glass ceiling* e segregazione occupazionale: i dati INPS – 9. Retribuzioni medie e parità retributiva: i limiti delle Comunicazioni Obbligatorie e l'importanza dei dati Inps – 10. La trasparenza retributiva come ulteriore tassello nel *puzzle* dei dati e le ulteriori prospettive di analisi – 11. Verso un futuro di parità: dati, diritti e politiche per l'occupazione femminile – 12. Appendice

## 1. Il mercato del lavoro *data driven*: *big data* di fonte amministrativa, informazioni disponibili e specificità delle Comunicazioni Obbligatorie

L'analisi del mercato del lavoro attraverso i dati di fonte amministrativa configura un formidabile strumento conoscitivo per una lettura integrata del quadro regolatorio applicabile e degli andamenti reali del mercato del lavoro.

Nel contesto dei *big data*, i dati amministrativi sono caratterizzati da un notevole volume, inteso come grande quantità e rilevante varietà di tipologie di dati, e da una significativa “velocità” in termini di rilascio e aggiornamento. Tali caratteristiche rendono i dati amministrativi una risorsa unica per *data scientist* e analisti che vogliano ricavare informazioni significative da dati oggettivi, variamente interpretabili.

L'analisi di questi dati permette, infatti, di valutare l'impatto delle politiche pubbliche sull'occupazione, sui diritti dei lavoratori e sulla competitività delle imprese, consentendo di individuare le aree in cui sarebbe necessario, o possibile, intervenire con nuove *policy* o con modifiche e integrazioni di quelle esistenti (Nunin 2022).

Tuttavia, benché la comprensione dei fenomeni occupazionali, supportata da dati statistici e amministrativi, consenta di cogliere le dinamiche lavorative e le trasformazioni del mercato del lavoro, ciò che si rende ineludibile è un approccio inter-multidisciplinare che sappia coniugare le conoscenze di diversi saperi scientifici, al fine di integrare le varie specifiche competenze e consentire al giuslavorista di cogliere le informazioni utili per una lettura più completa delle dinamiche del mercato del lavoro (Dagnino 2017).

È questa la consapevolezza che ha animato fin dall'inizio il Laboratorio “Osservatori Mercato del lavoro e contrattazione collettiva”<sup>1</sup> operativo presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre. Il Laboratorio, attivo sin dal 2017, conduce ricerche e analisi interdiscipli-

---

<sup>1</sup> Il Laboratorio “Osservatori Mercato del lavoro e contrattazione collettiva” – OMDL, di cui è Responsabile Scientifico la Prof.ssa Silvia Ciucciuvino, collabora stabilmente con altri Laboratori attivi presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre (coordinati dalla Prof.ssa Silvia Ciucciuvino) quali: il Laboratorio “*JointLAB Lavoro in somministrazione in Italia*” – JLS, di cui sono Responsabili Scientifici la Prof.ssa Silvia Ciucciuvino, il Prof. Francesco Crespi e il Prof. Alessandro Toscano; il Laboratorio “*Blockchain, IA e applicazioni sociali*” – BLIA-SO; il Laboratorio “*ED&I- Equality, Diversity & Inclusion*” – ED&I.

nari in materia di mercato del lavoro, con particolare riferimento alle dinamiche della domanda e offerta di lavoro, alle caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori, alle caratteristiche quali-quantitative dell'occupazione e delle transizioni professionali.

Il Laboratorio alimenta Osservatori permanenti sulle dinamiche del mercato del lavoro e delle imprese attraverso la raccolta, l'elaborazione, l'analisi avanzata e la diffusione di dati e informazioni a livello regionale e nazionale, anche con riferimento a specifici settori economici<sup>2</sup>.

Come noto, esistono diversi strumenti per studiare il mercato del lavoro; si tratta di strumenti eterogenei per perimetro di osservazione e metodologia di indagine, come l'indagine sulle Forze Lavoro dell'Istat, il Rapporto Cnel-Istat, il Rapporto Excelsior-Unioncamere, il Rapporto Inps, i Rapporti Inapp, le Comunicazioni Obbligatorie del Ministero oltre vari altri strumenti messi a disposizione da agenti istituzionali e non (Giubileo 2016).

Nel complesso, tali fonti offrono un quadro dettagliato e aggiornato del mercato del lavoro utile per conoscere le principali dinamiche occupazionali, monitorare l'applicazione di alcune riforme e comprendere verso quale direzione il mondo produttivo stia andando. L'analisi di tali dati consente altresì di individuare le criticità del mercato del lavoro, le disuguaglianze e le discriminazioni (Barbera 1991), nonché di valutare *ex post* o stimare *ex ante* l'efficacia delle varie politiche pubbliche (Voza 2024).

L'indagine campionaria sulle Forze Lavoro, condotta dall'Istat, permette di analizzare la partecipazione al mercato del lavoro, la disoccupazione e l'inattività; il rapporto Cnel-Istat fornisce un quadro d'insieme del mercato del lavoro, integrando dati statistici e amministrativi; il Rapporto Excelsior-Unioncamere rappresenta una delle più ampie indagini previste dal Programma Statistico Nazionale e consente di conoscere i fabbisogni professionali e formativi delle imprese; il rapporto INPS offre dati sui flussi di cassa, sui contributi versati e sulle prestazioni erogate, permettendo di analizzare l'andamento del mercato del lavoro e l'efficacia delle politiche di sostegno al reddito; le Comunicazioni Obbligatorie forniscono informazioni dettagliate sui rapporti di lavoro, consentendo di monitorare le assunzioni, le cessazioni, le trasformazioni e i distacchi.

Per una visione complessiva del mercato del lavoro è necessaria però un'integrazione dei vari dati provenienti dalle diverse fonti; in particolare, è necessaria l'integrazione dei dati amministrativi derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie con le informazioni disponibili sullo *stock* di lavoratori

---

<sup>2</sup> Quali il terziario e il lavoro in somministrazione.

presenti sul mercato, ricavabili da altri archivi amministrativi o dalle indagini campionarie<sup>3</sup>.

Giova qui ricordare che le comunicazioni obbligatorie trovano il loro fondamento giuridico nell'articolo 4-bis del d.lgs. n. 181/2000, così come modificato dall'art. 1, commi 1180-1185<sup>4</sup> della l. 296/2006. Tale norma ha previsto che i datori di lavoro pubblici e privati effettuino le comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, avvalendosi dei servizi informatici messi a disposizione dai servizi competenti. In forza di tale previsione è stato così istituito il "Servizio informatico CO", fondato sulla interoperabilità dei sistemi locali realizzati dalle Regioni e dalle Province Autonome di Trento e Bolzano.

L'invio dei dati, per il tramite dei servizi informatici resi disponibili dal Ministero del lavoro (Servizio Comunicazione Obbligatorie *online*), avviene secondo appositi moduli e mediante l'utilizzo di *standard* tecnici in-

---

<sup>3</sup> I *dati di stock* rappresentano una "fotografia" del mercato del lavoro in un dato momento: forniscono un'istantanea della situazione ma non indicano come si è arrivati a quella situazione. Misurano la quantità di persone in una determinata condizione occupazionale in un preciso istante (ad esempio, il numero di disoccupati in un dato mese, il tasso di disoccupazione, etc.). I *dati di flusso* misurano il numero di persone che entrano o escono da una determinata condizione occupazionale in un intervallo di tempo (ad esempio, il numero di persone che hanno trovato lavoro in un mese, il numero di persone che hanno perso il lavoro, etc.); forniscono informazioni sulle dinamiche del mercato indicando i cambiamenti e i movimenti.

<sup>4</sup> Il comma 1180, sostituendo il comma 2 dell'art. 4-bis del d.lgs. n. 181/2000, ha previsto testualmente «In caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo, i datori di lavoro privati, ivi compresi quelli agricoli, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni sono tenuti a dare comunicazione al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa di trasmissione. La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato. La medesima procedura si applica ai tirocini di formazione e di orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. Le Agenzie di lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale sono tenute a comunicare, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la loro sede operativa, l'assunzione, la proroga e la cessazione dei lavoratori temporanei assunti nel mese precedente».

trodotti dal Decreto Interministeriale 30 ottobre 2007 che ha definito la regolamentazione organica, i moduli di comunicazione, i dizionari terminologici, le modalità di trasmissione e di trasferimento dei dati<sup>5</sup>. L'invio della comunicazione obbligatoria – di instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro – attraverso il sistema *on line* è pluri-efficace e utile ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle altre Istituzioni competenti, posto che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali gestisce il flusso informativo e lo condivide con Inps e Inail, con altri enti/casse previdenziali, con i Centri per l'Impiego e con la Prefettura<sup>6</sup>.

Avvalendosi di tale sistema i datori di lavoro possono adempiere a tutti gli obblighi informativi relativi all'assunzione del lavoratore e alle successive vicende del rapporto effettuando, di volta in volta, una comunicazione unica<sup>7</sup>.

I principali modelli messi a disposizione dei datori di lavoro, e/o soggetti abilitati, sono il Modello Unificato Lav (cosiddetto “UniLav”)<sup>8</sup> e il

<sup>5</sup> Il comma 1184 della l. 296/2006, ha sostituito il comma 6-ter dell'art. 4-bis del d.lgs. n. 181/2000 prevedendo testualmente che «Per le comunicazioni di cui al presente articolo, i datori di lavoro pubblici e privati devono avvalersi dei servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti presso i quali è ubicata la sede di lavoro. Il decreto di cui al comma 7 disciplina anche le modalità e i tempi di applicazione di quanto previsto dal presente comma».

<sup>6</sup> E, per effetto dell'art. 3-bis della l. n. 128/2019, anche all'Anpal, poi soppressa con DPCM del 22 novembre 2023 n. 230.

<sup>7</sup> Disposizioni particolari sono previste nel caso di Comunicazioni Obbligatorie per i lavoratori domestici, gestite tramite l'apposito nodo nazionale coordinato dall'Inps, che è l'Autorità competente responsabile della procedura, come previsto dall'art. 16-bis, commi 11 e 12 del 29 novembre 2008 n. 185, convertito, con modificazioni nella l. 29 gennaio 2009, n. 2.

<sup>8</sup> Mediante il modello “UniLav” si possono comunicare le seguenti informazioni: instaurazione di rapporto di lavoro; proroga di rapporto di lavoro; trasformazione di rapporto di lavoro; distacco; trasferimento del lavoratore; cessazione del rapporto di lavoro. Il modello è composto da otto sezioni, dette “quadri”. Nel quadro “Inizio”, in particolare, vengono indicati i dati identificativi del rapporto di lavoro che viene instaurato e vanno inserite, per quanto qui rileva, le seguenti informazioni: la data di inizio; la data di fine rapporto (per tutti i contratti diversi da quelli a tempo indeterminato); la tipologia contrattuale; l'orario di lavoro; il contratto collettivo applicato; la retribuzione; l'ente previdenziale al quale vengono versati i contributi previdenziali e a cui deve essere trasferita la comunicazione.

Modello Unificato Somm (cosiddetto “UniSomm”)⁹.

Anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve provvedere all’invio del modello, compilando la apposita sezione “Cessazione”, entro 5 giorni dalla data in cui termina il rapporto¹⁰.

I modelli per le Comunicazioni Obbligatorie sono costantemente aggiornati e sono stati modificati, da ultimo, con il Decreto direttoriale n. 410 del 14 novembre 2024 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in relazione agli standard tecnici di cooperazione applicativa Co, Unimare, Unipi, Sap e Nuovo Flusso Naspi-Discoll¹¹.

Il Laboratorio “Osservatori Mercato del lavoro e contrattazione collettiva” dell’Università degli Studi Roma Tre ha da sempre privilegiato, come strumento di analisi, il Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie che consente di delineare un quadro dinamico del flusso delle attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente, somministrato e parasubordinato, permettendo di analizzare le tendenze occupazionali, la distribuzione dei contratti di lavoro, i livelli salariali, le transizioni occupazionali e l’eventuale

---

⁹ Il modello “UniSomm” è il modulo mediante il quale le agenzie per il lavoro adempiono all’obbligo di comunicazione relativo a tutte le tipologie di rapporti di somministrazione e consente la gestione delle comunicazioni inerenti: l’inizio del rapporto di lavoro non contestuale alla missione; l’inizio contestuale del rapporto di lavoro e della missione; la proroga del rapporto di lavoro o della missione; la trasformazione del rapporto di lavoro; il trasferimento del lavoratore; la cessazione del rapporto di lavoro o della missione.

¹⁰ In particolare, nel campo “Codice Causa” deve essere indicata la causale della cessazione e questo consente di effettuare gli approfondimenti di cui si dirà nel prosieguo al paragrafo n. 6.

¹¹ Si consideri che il Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie è stato nel tempo ampliato e previsto anche per tipologie di rapporti prima non compresi. Si veda, ad esempio, il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 agosto 2022 n. 149 che ha definito le modalità concrete per assolvere agli obblighi di comunicazione telematica delle informazioni relative all’accordo di lavoro agile previsti dall’art. 23, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81, come all’epoca modificato dall’art. 41-bis del Decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 c.d. Decreto semplificazioni, convertito dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122, che aveva introdotto una semplificazione delle procedure; o anche il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 31 del 23 febbraio 2022, in vigore dal 14 aprile 2022, che ha definito gli standard e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai committenti in caso di lavoro intermediato da piattaforme digitali (“UNI-piattaforme”) a cui si aggiunga l’Obbligo di Comunicazioni Obbligatorie introdotto per i tirocini disciplinati nelle Linee-guida adottate dalla Conferenza Unificata Stato, Regioni e Province Autonome in data 25 maggio 2017.



inattività, senza però pretermettere l'analisi degli altri dati amministrativi disponibili e l'utilizzo di essi<sup>12</sup>.

Infatti, ad esempio, mentre le Comunicazioni Obbligatorie rappresentano *dati di flusso* e descrivono i movimenti e i cambiamenti nel mercato del lavoro durante un determinato periodo, i dati Istat della rilevazione sulle forze di lavoro essendo *dati di stock* forniscono la "stima" della dimensione e delle caratteristiche dei principali aggregati dell'offerta di lavoro (occupati, disoccupati e inattivi) e l'integrazione tra essi diventa coesistente per una più esaustiva indagine sul mercato del lavoro.

In sostanza, senza pretesa di esaustività (anche in ragione delle specifiche competenze di chi scrive), i dati di *stock* ci dicono "dove siamo" in un dato momento; i dati di *flusso* ci dicono "come ci siamo arrivati" e "dove stiamo andando"; l'integrazione tra essi, anche attraverso diversi e più accurati indicatori<sup>13</sup>, consente al giuslavorista di svolgere un'analisi critica del mercato del lavoro, individuando i percorsi tracciati e le prospettive di intervento.

## 2. Il genere come chiave di lettura dei dati amministrativi

L'adozione di una prospettiva di analisi dei dati di fonte amministrativa basata sul genere apre un inedito ventaglio di opportunità per comprendere a fondo le dinamiche occupazionali di genere e il mercato del lavoro femminile, superando le limitazioni delle analisi tradizionalmente effettuate in modo aggregato.

I risultati conseguibili attraverso un'analisi disaggregata per genere sono molteplici: *a)* si può ottenere una mappatura dettagliata delle disparità di genere nel mercato del lavoro, identificando le aree territoriali più critiche e le fasce di popolazione più vulnerabili; *b)* si può valutare l'efficacia delle politiche esistenti, individuando i punti di forza e di debolezza; *c)* si possono

---

<sup>12</sup> I Laboratori utilizzano quindi micro-dati di fonte amministrativa forniti in via esclusiva dal Ministero del lavoro sulla base di specifiche convenzioni di ricerca, unitamente a microdati del sistema statistico nazionale e internazionale.

<sup>13</sup> L'integrazione tra dati di origine diversa necessita di una lettura molto cauta; infatti un aumento delle attivazioni dei rapporti di lavoro, risultante dalle Comunicazioni Obbligatorie, non necessariamente implica un aumento dell'occupazione in generale perché alcuni lavoratori potrebbero aver sottoscritto più contratti di tipo temporaneo nel periodo di tempo considerato.

fornire indicazioni utili per la progettazione di nuove politiche, basate su evidenze empiriche e mirate a promuovere un'effettiva uguaglianza di genere nel mondo del lavoro (Ballestrero 1994).

L'utilità di tale approccio risiede nella capacità di disaggregare i dati attraverso un'operazione trasparenza che consente di evidenziare le differenze tra uomini e donne in termini di partecipazione al mercato del lavoro, qualità delle professioni, retribuzioni e progressioni di carriera (Ciucciovino 2024). Ad esempio, l'analisi dei dati relativi alle assunzioni e alle cessazioni può rivelare se le donne sono effettivamente più soggette a contratti precari o ad orario ridotto, tradizionalmente legati alla maternità o alle necessità di cura dei familiari; allo stesso modo, l'analisi dei dati salariali può consentire di quantificare il divario retributivo di genere, identificando i settori e le professioni in cui il *gender pay gap* è più marcato (Ciucciovino 2024).

Un aspetto fondamentale è la possibilità di tracciare la partecipazione femminile al mercato del lavoro nel tempo e nello spazio. Infatti, dati amministrativi, come quelli relativi alle comunicazioni obbligatorie di assunzione e cessazione dei rapporti di lavoro, permettono di monitorare l'andamento dell'occupazione femminile, identificando settori e aree geografiche in cui le donne sono più o meno presenti. Questo tipo di analisi può evidenziare le disparità territoriali e settoriali, fornendo indicazioni utili per l'implementazione di politiche mirate (Barbera 2002; Barbera 2008; Scarpelli 2000).

Incrociando queste informazioni con variabili socio-demografiche, come l'età e il titolo di studio, è possibile analizzare le differenze di genere in termini di retribuzione (Gottardi 2017), precarietà e progressione di carriera andando a rivelare empiricamente le barriere che le donne incontrano nel mercato del lavoro, come il cosiddetto "soffitto di cristallo" (Calafà 2022).

Inoltre, come si accennava, i dati amministrativi possono essere utilizzati per analizzare l'impatto delle politiche pubbliche sull'occupazione femminile. Ad esempio, è possibile valutare l'efficacia di misure volte a promuovere la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, come i congedi parentali o i servizi di cura per l'infanzia: analizzando i dati relativi all'occupazione femminile prima e dopo l'introduzione di tali misure, ad esempio, è possibile valutare se queste abbiano effettivamente avuto un impatto positivo sull'occupazione femminile.

Un esempio concreto dell'utilità di questa chiave di lettura *gender oriented* è stato dato dall'analisi dell'impatto della pandemia da Covid-19 sull'occupazione femminile. I dati di fonte amministrativa, disaggregati per genere,

hanno rivelato che le donne sono state colpite in modo sproporzionato dalla crisi a causa della loro maggiore presenza nei settori merceologici più esposti alle limitazioni di circolazione imposte per motivi sanitari e del maggiore carico del lavoro di cura (D'Onghia 2024a)<sup>14</sup>.

Queste analisi hanno consentito di orientare successivamente le politiche di sostegno all'occupazione, tenendo conto delle specifiche esigenze delle donne.

Ad esempio, l'identificazione dei settori in cui le donne sono sotto-rappresentate può orientare le politiche di formazione o incentivazione all'assunzione; allo stesso modo, la quantificazione del divario retributivo può supportare l'implementazione di misure volte a promuovere la parità salariale (Izzi 2000).

In definitiva, l'analisi disaggregata dei dati di fonte amministrativa rappresenta uno strumento prezioso per comprendere le dinamiche del mercato del lavoro femminile (Ciucciovino 2024<sup>15</sup>; Corazza 2025) consentendo di superare le generalizzazioni e di adottare un approccio basato sulle evidenze, al fine di promuovere un mercato del lavoro più equo e inclusivo (Nunin 2014).

In questo studio si presenteranno alcune risultanze delle analisi dei dati delle Comunicazioni Obbligatorie fornite al Dipartimento di Economia dal Ministero del Lavoro e dei dati risultanti dal Rapporto Inps<sup>16</sup> pubblicato sul finire del 2024.

Partendo dall'analisi dei dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie elaborati dai Ricercatori dell'Osservatorio ed avvalendosi dei dati esposti nel Rapporto Inps, derivanti dall'archivio Inps e dall'incrocio dei flussi Uniemens<sup>17</sup>, si rendono tangibili i principali elementi che caratterizzano il divario di genere nel mercato del lavoro, come le differenze contrattuali (in termini di durata e di orario di lavoro), la maggiore discontinuità lavorativa, le differenze retributive, la segregazione orizzontale e verticale e la diversa distribuzione del lavoro di cura (Alessi 2022) in ambito familiare<sup>18</sup>.

<sup>14</sup> Cfr. il rapporto *La pandemia ha colpito il lavoro delle donne*, open access su <<https://www.ingenere.it>>.

<sup>15</sup> Cfr. anche il contributo di S. Ciucciovino in questo volume.

<sup>16</sup> Rapporto Inps 2024, “*Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati Inps*”.

<sup>17</sup> Come indicato nel Rapporto (cfr. p. 61, 93, 98).

<sup>18</sup> Non rientrano nel campo di osservazione del presente studio le conseguenti ricadute del divario di genere sui trattamenti previdenziali, pure trattati nel rapporto Inps.

### 3. Le caratteristiche dell'occupazione femminile

Le analisi esposte nel presente paragrafo<sup>19</sup>, nei relativi sottoparagrafi e nell'Appendice<sup>20</sup>, sono state elaborate e sono contenute nei rapporti periodici emessi e rilasciati dall'Osservatorio attivo presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre<sup>21</sup>.

#### 3.1. Evoluzione storica delle attivazioni ripartita per tipologia contrattuale

Dall'analisi dei flussi delle Comunicazioni Obbligatorie, a decorrere dal 2010, emerge in modo inequivocabile che le assunzioni a tempo indeterminato, che hanno fatto registrare un picco storico nel 2015, sono progressivamente diminuite, soprattutto a detrimento delle donne<sup>22</sup>.

La quota delle attivazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato si è infatti progressivamente ridotta nel tempo (eccettuato un picco del 19,6% nel 2015)<sup>23</sup>, passando dal 16,5% del 2010 all'11,7% del 2017, per poi riprendere un *trend* leggermente crescente dal 2018 e attestarsi al 12,5% nel 2023<sup>24</sup>.

La quota dei contratti di lavoro a tempo determinato sulle attivazioni complessive è rimasta elevata ed è progressivamente cresciuta dal 2010 al

---

<sup>19</sup> Che in parte riprendono i contenuti dell'intervento tenuto dall'A. *"Donne e lavoro: le risultanze dell'analisi delle Comunicazioni obbligatorie in prospettiva giuslavoristica"*, nell'ambito del Convegno *"Questioni economiche e questioni di genere: le donne nel mercato del lavoro italiano"*, tenutosi a Roma il 26 novembre 2024 presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre.

<sup>20</sup> Per fluidità espositiva si è scelto di inserire i grafici correlati e/o le relative tabelle nell'appendice allegata al presente contributo.

<sup>21</sup> Le analisi quantitative sono state elaborate dal dott. Nicola Caravaggio, Ricercatore presso l'Università degli Studi del Molise e Componente del Gruppo di Ricerca dei Laboratori operativi presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre, come indicato in nota n. 1.

<sup>22</sup> Cfr. paragrafo 3.7.

<sup>23</sup> Picco verosimilmente collegato agli sgravi contributivi connessi all'approvazione del c.d. *Jobs Act*. La Legge di Stabilità 2015 prevedeva, infatti, un incentivo consistente in un esonero o sgravio contributivo al 100% dei contributi da versare, concesso per 36 mesi a tutti i datori di lavoro che procedevano all'assunzione a tempo indeterminato, indipendentemente dal numero di mesi o anni dello stato di disoccupazione del lavoratore.

<sup>24</sup> Cfr. grafico n. 1 Appendice.

2023 passando dal 56% del 2010 a valori intorno al 60% dal 2020 ad oggi.

La quota delle attivazioni in somministrazione è costantemente cresciuta nel tempo fino a raggiungere un picco tra il 2017 e il 2018 (17% del totale delle attivazioni).

### **3.2. Tasso di occupazione per genere su base nazionale**

Analizzando il tasso di occupazione<sup>25</sup> complessiva in una prospettiva di genere emerge in modo inequivocabile una progressiva maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Sul finire degli anni 70 il divario nel tasso di occupazione era pari al 41% e l'occupazione femminile era limitata al 33,5% del totale degli occupati<sup>26</sup>.

Dopo 45 anni il tasso di occupazione femminile ha finalmente superato il 50% (51,1% nel 2022) con un divario più che dimezzatosi (ora è pari al 18,1%).

Dall'analisi emerge che mentre per le donne la crescita è stata lenta ma progressiva, il tasso di occupazione maschile è stato più altalenante e influenzato dalle varie fasi di ciclo economico.

### **3.3. Tasso di occupazione per genere su base provinciale**

Il tasso di occupazione osservato in prospettiva di genere mostra, peraltro, un andamento molto disomogeneo su base territoriale.

Nel centro nord si osserva un buon andamento del tasso di occupazione femminile<sup>27</sup>, mentre la provincia con il tasso di occupazione femminile più basso è quella di Caltanissetta (20,8%).

Le Comunicazioni Obbligatorie rivelano altresì che al sud il gap delle attivazioni uomo-donna è molto rilevante.

La provincia con il gap maggiore è quella di Barletta-Andria-Trani, in Puglia (38,8%). Il gap minore si riscontra a Firenze (5,6%), dove peraltro si registra il tasso di occupazione femminile più elevato d'Italia (69,1%).

---

<sup>25</sup> Tasso di occupazione inteso come rapporto tra individui occupati e popolazione tra i 15 e i 64 anni.

<sup>26</sup> Cfr. grafico n. 2 Appendice.

<sup>27</sup> Cfr. grafico n. 3 Appendice.

### **3.4. Attivazioni per genere e quota del contratto a tempo determinato**

Dal 2015 al 2023 le attivazioni maschili hanno superato di 6-9 p.p. quelle femminili; in particolare, nel 2023 i dati si sono assestati sul 53,7% di attivazioni contrattuali che hanno interessato gli uomini a fronte del 46,3% per le donne.

Il numero delle attivazioni con contratto a tempo determinato degli uomini è rimasto simile a quello delle donne nel periodo 2010-2013, ma successivamente si è registrato un andamento disomogeneo<sup>28</sup>.

La quota di attivazioni femminili con contratto a tempo determinato fino al 2014 ha superato quella maschile, successivamente però – e segnatamente dal 2016 ad oggi – la quota percentuale di attivazioni a tempo determinato maschile è sempre stata leggermente superiore a quelle femminile, con un picco nel 2020 quando la quota delle attivazioni con contratto a tempo determinato per gli uomini è stata del 62,1% contro il 57,9% delle donne<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> Cfr. grafico n. 4 Appendice.

<sup>29</sup> Tale risultato è certamente collegato all'esonero contributivo riconosciuto per l'assunzione delle donne. L'agevolazione è disciplinata dall'articolo 1, commi 16-19, della legge n. 178/2020 (legge di bilancio 2021), che estende, con modificazioni, la misura agevolativa di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge n. 92/2012 relativa alle assunzioni a tempo determinato e indeterminato (ivi inclusa la conversione a tempo indeterminato di rapporti a tempo determinato) di "donne svantaggiate", prevedendo, per le annualità 2021 e 2022, un esonero totale dal pagamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati. Ai sensi del citato articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, sono riconducibili alla nozione di "donne svantaggiate" le seguenti categorie: donne (di qualsiasi età) residenti in una delle aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020, approvata dalla Commissione europea in data 16 settembre 2014, e successive modificazioni e integrazioni, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; donne (di qualsiasi età), ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi; donne (di qualsiasi età) che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; donne con almeno cinquant'anni di età e disoccupate da oltre dodici mesi. L'esonero è attualmente riconosciuto nel limite di importo massimo di 6.000 euro annui, per la durata di dodici mesi per le assunzioni a tempo determinato e di diciotto mesi per le assunzioni a tempo indeterminato o per la conversione a tempo indeterminato di contratti di lavoro a tempo determinato.

### 3.5. Attivazioni *full-time* e *part-time*

L'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie evidenzia un progressivo aumento dei contratti di lavoro a tempo parziale.

Il numero di contratti *full-time*, infatti, nel tempo si è progressivamente ridotto, passando dal 65% del totale delle attivazioni nel 2010 sino al 58,4% nel 2023, facendo così registrare nel periodo osservato una contrazione di 6,5 p.p.

I contratti di lavoro *part-time* hanno acquisito una progressiva maggiore incidenza nel mercato del lavoro, passando dal 26,7% del 2010 al 29,1% del 2023 (2,4 p.p. in più)<sup>30</sup>.

Il picco nell'incidenza del *part-time* si è avuto tra il 2017 e il 2018 (32%)<sup>31</sup>.

Le attivazioni *part-time* sono nei tre quarti dei casi di tipo orizzontale.

### 3.6. Attivazioni *part-time* e genere

I dati attestano che le donne sono prevalentemente occupate con contratti di lavoro *part-time*.

Analizzando, infatti, in una prospettiva di genere l'incidenza del contratto *full-time*, emerge una netta prevalenza della contrattualizzazione *full-time* per gli uomini, interessando i due terzi delle contrattualizzazioni nel 2023.

Per le donne, invece, neppure la metà delle attivazioni è stata di tipo *full-time*<sup>32</sup>.

L'incidenza del *part-time* nel 2023 è chiaramente maggiore per le donne, pari al 37,8% contro il 21,7% per gli uomini.

Rispetto al 2010 l'incidenza del *full-time* per gli uomini si è ridotta di 8,1 p.p., per le donne di 5,9 p.p. ma tale dato non deve trarre in inganno poiché la riduzione è certamente correlata al dato di partenza che, appunto, vedeva già nel 2010 gli uomini più favoriti da una contrattualizzazione *full-time*.

I dati amministrativi non consentono ovviamente di rilevare il fenomeno del *part-time* involontario.

<sup>30</sup> Cfr. grafico n. 5 Appendice.

<sup>31</sup> Non si ravvisano motivazioni tecnico-normative di tale incidenza.

<sup>32</sup> Cfr. grafico n. 6 Appendice.

### 3.7. Quota attivazioni a tempo indeterminato e trasformazioni per genere

Come accennato<sup>33</sup>, la quota delle attivazioni a tempo indeterminato ha un *trend* decrescente nel tempo<sup>34</sup> sia per gli uomini che per le donne, eccettuato il picco del 2015<sup>35</sup>.

È interessante allora studiare la trasformazione dei contratti di lavoro, originariamente sottoscritti a tempo determinato e successivamente trasformati a tempo indeterminato, per verificare se la stabilizzazione abbia interessato maggiormente gli uomini o le donne.

I dati mostrano che l'incidenza delle trasformazioni a tempo indeterminato è stata crescente nel tempo, con un picco maggiore tra il 2018 e il 2019<sup>36</sup>.

L'incidenza delle trasformazioni per gli uomini è passata dall'8% del 2010 all'11,5% nel 2023. Per le donne dal 5,7% del 2010 al 10% del 2023.

### 3.8. Composizione per età delle trasformazioni

Sebbene<sup>37</sup> il *trend* delle trasformazioni a tempo indeterminato sia crescente nel tempo, è interessante rilevare come la stabilizzazione abbia riguardato classi di età più avanzate rispetto al passato<sup>38</sup>.

I percorsi di stabilizzazione lavorativa, quindi, si allungano sensibilmente.

L'incidenza per classi di età è rimasta abbastanza stabile per la classe 15-24 anni (circa 25%) e 25-34 anni (circa 32/33%), mentre ha visto una diminuzione per la classe 35-44 anni (passando dal 24,1% del 2010 al 19,1% del 2023).

Si registra invece una sensibile crescita per la classe 45-54 anni passata dal 13% al 16,2% e per gli *over* 55 dove l'incidenza delle trasformazioni a tempo indeterminato si è quasi raddoppiata passando dal 3,5% al 6,8%.

---

<sup>33</sup> Cfr. paragrafo 3.1.

<sup>34</sup> Cfr. grafico n. 7 Appendice.

<sup>35</sup> Su cui cfr. nota n. 26.

<sup>36</sup> Il picco è normativamente collegato all'approvazione del c.d. Decreto Dignità (d.l. 12 luglio 2018, n. 87) convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2018, n. 96 che, oltre a modificare l'assetto regolatorio del contratto a termine, ha previsto l'incremento del contributo di cui all'articolo 2, comma 28, della l. 28 giugno 2012, n. 92, di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato.

<sup>37</sup> Cfr. paragrafo 3.7.

<sup>38</sup> Cfr. grafico n. 8 Appendice.



#### 4. *Focus: l'occupazione femminile nel terziario*

È possibile fare un'osservazione puntuale delle caratteristiche dell'occupazione femminile nel settore terziario in considerazione dell'operatività, presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre, di uno specifico "Osservatorio sull'evoluzione del mercato del lavoro e delle imprese nel settore terziario della regione Lazio", realizzato in collaborazione con l'Ente Bilaterale del Terziario del Lazio<sup>39</sup>.

Come campo di osservazione si fa riferimento al settore commercio e servizi inteso in senso ampio, inclusivo di: commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli, trasporti e magazzinaggio, servizi di alloggio e di ristorazione, servizi di informazione e comunicazione, attività finanziarie e assicurative, attività immobiliari, attività professionali, scientifiche e tecniche, amministrazione e servizi di supporto.

L'analisi riesce a fotografare in modo estremamente dettagliato la realtà economica e lavorativa del settore, mettendo in luce in modo analitico e documentato le specifiche caratteristiche delle imprese e della domanda di lavoro espressa nel territorio laziale in comparazione con il territorio nazionale<sup>40</sup>.

A livello nazionale, nel settore terziario rispetto al primo semestre 2023 i dati mostrano un aumento nel numero di lavoratori uomini (+0,5%).

---

<sup>39</sup> Tale Osservatorio, coordinato dalla Prof.ssa Silvia Ciucciiovino, ha l'obiettivo di fornire, in modo strutturato, dati ed informazioni utilizzabili dalle parti sociali, dalla bilateralità, dalle imprese, dai lavoratori e dalle istituzioni riguardo alle dinamiche economiche ed occupazionali che caratterizzano il settore del commercio, terziario e servizi a livello regionale e provinciale.

<sup>40</sup> L'Osservatorio realizza, con cadenza semestrale, un rapporto strutturato in due sezioni, la prima dedicata alle dinamiche economiche e alle imprese del settore, fino al dettaglio provinciale; la seconda dedicata alle *performance* occupazionali. Sul versante delle imprese il Rapporto attinge dati da una pluralità di fonti: Inps, Istat, Banca d'Italia e Infocamere ed esamina l'assetto imprenditoriale delle aziende laziali operanti nel settore terziario, commercio e servizi analizzando la tenuta e la nati-mortalità delle imprese regionali, con *focus* settoriali relativi alle tipologie di imprese, alle attivazioni e cancellazioni, alle vendite ed ai prodotti commercializzati, con un approfondimento sullo sviluppo dell'e-commerce. Sul versante occupazionale, avvalendosi dei microdati delle Comunicazioni Obbligatorie, il Rapporto si concentra sull'analisi delle attivazioni e delle cessazioni proponendo *focus* di dettaglio sulla domanda di lavoro distinta per genere, qualifiche, professioni, settori di impiego, tipologie contrattuali, caratteristiche socio-anagrafiche, percorsi professionali e sulla possibilità di ricollocazione dei lavoratori estromessi dal circuito produttivo.

Si è registrata, invece, una forte contrazione tra le lavoratrici donne assunte nel terziario il cui numero si è ridotto di quasi 5 mila unità (-1,5%)<sup>41</sup>.

Il dato laziale appare piuttosto differente rispetto a quello nazionale. Ad essersi contratto è stato infatti il numero di uomini, con oltre mille unità in meno (-3,1%) mentre le donne sono rimaste stabili registrando anche un lieve aumento (+0,9%). Anche la composizione della forza lavoro, nella regione Lazio è lievemente differente dal dato nazionale, caratterizzata da una sostanziale equivalenza nel numero di lavoratori assunti tra i due generi.

L'andamento nella domanda di lavoro a livello nazionale, con particolare riferimento al genere, ha fatto registrare, rispetto al 2022, una contrazione maggiore della forza lavoro di genere maschile, con mille lavoratori in meno (-0,2%)<sup>42</sup>. Diversamente, la compagine femminile ha visto aumentare il numero di lavoratrici per un ammontare pressoché identico, sia in termini assoluti che percentuali.

Nel 2023 sono state oltre 65 mila le donne interessate ad almeno un contratto con Ccnl terziario, pari al 50,3% del totale, mentre gli uomini sono stati poco meno di 65 mila, rappresentando il 49,7% del totale.

Con riferimento alla scomposizione per genere e per tipo di orario, si osserva che per gli uomini c'è un maggior ricorso al *full-time* rispetto alle donne, tanto a livello nazionale che regionale laziale<sup>43</sup>.

Nel 2023 i contratti del terziario che hanno interessato uomini in Italia sono stati nel 53,6% dei casi a tempo pieno, mentre la quota di quelli *part-time* è del 41,1%.

Per le donne la quota del *full-time* scende al 33,5% mentre quella del *part-time* arriva ad interessare il 57,3% delle attivazioni.

Osservando il dato regionale del Lazio emerge che il 55,3% delle contrattualizzazioni di lavoratori uomini nel terziario è stata di tipo *full-time* mentre il *part-time* ha interessato il 41,6% delle attivazioni. Per le donne, invece, la quota del *full-time* è stata del 40,2% mentre quella del *part-time* del 41,6%.

---

<sup>41</sup> Cfr. grafico n. 9 Appendice.

<sup>42</sup> Cfr. tabella n. 1 Appendice.

<sup>43</sup> Cfr. grafico n. 10 Appendice.

## 5. *Focus: l'occupazione femminile nella somministrazione*

È altresì possibile fare un'osservazione puntuale delle caratteristiche del lavoro femminile in somministrazione in considerazione dell'operatività, presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre, di uno specifico Laboratorio "JointLAB Lavoro in somministrazione in Italia" – JLS, attivo dal 2019<sup>44</sup>.

Il JointLAB effettua ricerche, analisi, pubblicazioni di carattere interdisciplinare in materia di lavoro in somministrazione sviluppando analisi compiute sulle dinamiche occupazionali dei lavoratori in somministrazione, rispetto a durate, attivazioni e cessazioni, qualifiche, professioni, settori di impiego, tipologie contrattuali, caratteristiche socio-anagrafiche.

Il Laboratorio è alimentato con un campione di microdati, fornito in via esclusiva al gruppo di ricerca dal Ministero del lavoro, di straordinaria ricchezza, che comprende i dati del mercato del lavoro in generale (Unilav) e i dati della domanda di lavoro in somministrazione (Unisomm) sia con riferimento alle missioni che ai rapporti di lavoro con le agenzie di somministrazioni e questo consente di fare comparazioni molto puntuali tra i due "universi".

Per quanto qui ci occupa, dai dati esaminati emerge che il numero di lavoratori mensilmente occupato in somministrazione è costantemente cresciuto nel tempo sino alla metà del 2018 per poi mostrare una contrazione in seguito al decreto Dignità, prima, e alla pandemia, dopo.

Nel tempo si è assistito ad un forte aumento della quota di lavoratori impiegati in somministrazione con contratti a tempo indeterminato.

Analizzando i dati in una prospettiva di genere si può notare, ad esempio, che nel secondo trimestre 2023 gli uomini hanno rappresentato il 59,6% dei lavoratori in somministrazione mentre le donne il 40,4%<sup>45</sup>.

Nello stesso periodo, entrambe le coorti maschile e femminile sono risultate in aumento rispetto al precedente trimestre.

L'aumento è stato pressoché speculare, attestandosi al 4,1% per gli uomini e 4,2% per le donne<sup>46</sup>.

---

<sup>44</sup> Il Laboratorio alimenta altresì l'Osservatorio del lavoro in somministrazione in Italia, cfr. nota 1.

<sup>45</sup> Cfr. grafico n. 11 Appendice.

<sup>46</sup> Cfr. grafico n. 12 Appendice.

## 6. Genere, dimissioni e tassi di rientro

Anche le dimissioni possono essere studiate in una prospettiva *gender oriented*.

Le cessazioni dei rapporti di lavoro, infatti, come accennato<sup>47</sup> devono essere tempestivamente comunicate nella stessa modalità delle assunzioni e delle trasformazioni. In particolare, la Comunicazione Obbligatoria di “Cessazione” impone di compilare il campo “Codice Causa” ovvero la “causale della cessazione” – *i.e.* risoluzione consensuale, licenziamento, dimissioni, dimissioni per giusta causa.

Tale specificità della “Causale di cessazione” delle Comunicazioni Obbligatorie consente di fare degli approfondimenti molto significativi (Ciucciovino, Caravaggio 2023) e di focalizzare l’attenzione sulle transizioni nel mercato del lavoro conseguenti alle varie tipologie dimissioni.

È possibile, infatti, ricostruire le storie lavorative e i percorsi professionali dei singoli lavoratori esaminando i profili quali-quantitativi dei rientri nel mercato del lavoro a breve, medio e lungo termine dopo una dimissione.

Al fine di analizzare meglio il fenomeno delle transizioni, l’Osservatorio ha identificato tre diverse ipotesi che aiutano a leggere le dinamiche sottese ai dati e che possono essere così distinte: le transizioni *job to job*, le transizioni *job to market* e le transizioni *job to stealth* (Ciucciovino, Caravaggio 2023).

Per transizioni *job to job* si intendono quelle caratterizzate da un rapido rientro (*i.e.* entro 30 giorni) nel mercato del lavoro a seguito delle dimissioni, rassegnate quindi da soggetti che – al momento della cessazione volontaria del rapporto di lavoro – avevano presumibilmente già un’alternativa lavorativa.

Per transizioni *job to market* si intendono quelle dove il rientro nel mercato del lavoro avviene entro un anno dalle dimissioni, con diverse tempistiche a partire dai 90 giorni successivi alla cessazione. In questi casi sembra plausibile ritenere che il lavoratore dimesso non avesse ancora un’alternativa lavorativa al momento della cessazione ma che l’abbia ottenuta dopo essere transitato nel mercato del lavoro alla ricerca di una nuova occupazione.

Per transizioni *job to stealth* si intende, infine, far riferimento ai casi in cui dopo la cessazione del rapporto di lavoro si perdono le tracce del lavo-

---

<sup>47</sup> Cfr. paragrafo n. 1.

ratore, non registrandosi dopo le dimissioni nessun nuovo impiego entro un anno: le persone diventano quindi invisibili nel mercato del lavoro<sup>48</sup>.

Dall'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie è emerso che il tasso di rientro post dimissioni è fortemente cresciuto nel tempo.

Il rientro a 30 gg. (*job to job*) nel 2023 ha riguardato il 61,2% dei dimissionari contro il 41,4% del 2010. Il rientro a 90 gg. (*job to market*) è rimasto costante al 10% circa. In leggero calo i rientri a 180 gg. dal 7,7% del 2010 al 5,1% del 2023<sup>49</sup>.

Dall'analisi di genere emerge che la facilità di rientro post dimissioni è crescente, ma vede sempre in vantaggio gli uomini, che staccano le donne di circa 8 p.p. nel 2022 (erano 5 p.p. nel 2010)<sup>50</sup>.

Ad esempio, guardando alle dimissioni avvenute nel primo semestre 2022<sup>51</sup>, nel *job to job* la capacità di rientro a breve termine (30 giorni) vede le donne nettamente sfavorite rispetto agli uomini con il 58,9% contro il 67,3%.

Il forte divario si protrae anche nel *job to market*, dove i tassi di rientro a 90 giorni vedono rientrare il 76% degli uomini contro il 68,2% delle donne (un divario pari a 7,8 p.p.).

Per il *job to stealth*, dovendo osservare un anno e guardando, nell'ultima ricerca ai dati del 2021, emerge che più di 4/5 (81,8%) degli uomini dimissionari riesce a rientrare nel mercato del lavoro, mentre per le donne la percentuale si ferma al 74,7%.

Pertanto, oltre il 25% delle donne dimissionarie dopo 1 anno non rientra nel mercato del lavoro.

Volendo approfondire il fenomeno delle dimissioni con riferimento al genere femminile, si è scelto di concentrare il campo di indagine sulle sole lavoratrici di età compresa tra i 15 e i 44 anni<sup>52</sup>.

Prendendo a riferimento questo gruppo di lavoratrici, il gap è del 7% nel *job to job*, del 6,6% nel *job to market* e del 5,8% nel *job to stealth*.

Occorre però soffermarsi sui bassissimi tassi di rientro per le dimissioni di lavoratrici madri.

<sup>48</sup> Ciò potrebbe significare un allontanamento dal lavoro *tout court* oppure il passaggio a forme di lavoro autonomo rispetto alle quali, però, le fonti dati disponibili purtroppo non forniscono informazioni.

<sup>49</sup> Cfr. grafico n. 13 Appendice.

<sup>50</sup> Cfr. grafico n. 14 Appendice.

<sup>51</sup> Cfr. tabella n. 3 Appendice.

<sup>52</sup> Cfr. tabella n. 4 Appendice.

Ad 1 anno dalle dimissioni correlate alla maternità<sup>53</sup> solo poco più del 40% delle donne dimissionarie rientra nel mercato del lavoro.

Tale dato appare particolarmente significativo e conferma l'idea diffusa secondo la quale le esigenze di cura familiare incidono in modo significativo sull'effettiva presenza delle donne nel mercato del lavoro (Ballestrero 1990), come peraltro meglio indicato nel paragrafo seguente.

## **7. *Focus: la fruizione dei congedi come elemento culturale***

Il lavoro di cura familiare, inteso come l'insieme delle attività volte al mantenimento e al benessere dei membri della famiglia, rappresenta un fattore determinante che limita le opportunità lavorative delle donne. Questa dinamica, radicata in stereotipi di genere e in una divisione del lavoro domestico ancora fortemente sbilanciata, genera conseguenze significative sul piano individuale e sociale.

Il carico del lavoro di cura, che include attività come la cura dei figli, degli anziani e delle persone con disabilità, ricade infatti in modo sproporzionato sulle donne. Questa responsabilità, spesso non retribuita e sottovalutata, limita la loro capacità di partecipare pienamente al mercato del lavoro. Le donne si trovano così costrette a scegliere tra la carriera e la famiglia, optando frequentemente per soluzioni di compromesso che comportano una riduzione dell'orario lavorativo, l'accettazione di impieghi *part-time* o la rinuncia a posizioni di maggiore responsabilità (Fili 2021).

Aldilà delle *survey* e delle indagini sociologiche che possono essere raccolte su tali temi, i dati Inps sulla fruizione dei congedi parentali e dei congedi di paternità sono particolarmente significativi<sup>54</sup>. Gli ordini di grandezza nelle richieste di congedo tra i due generi sono notevolmente diversi, a testimonianza di come la necessità di conciliare vita professionale e familiare (e quindi l'uso dei relativi strumenti) nel nostro paese sia tutt'ora concepito

---

<sup>53</sup> Per le quali, come noto, è riconosciuta l'indennità NaSpI a prescindere da un'eventuale giusta causa di dimissioni.

<sup>54</sup> Le informazioni derivanti dal Rapporto Inps "Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati Inps" vengono testualmente riportate, commentate e offerte in visione in Appendice, per supportare l'*iter* logico argomentativo di alcuni elementi (*i.e.* congedi, retribuzioni) su cui, come si dirà meglio nel prosieguo, le informazioni contenute nelle Comunicazioni Obbligatorie sono carenti e/o non pienamente attendibili.

come “affare” prettamente femminile.

Concentrandoci in particolare sulla fruizione del congedo di paternità emergono risultati emblematici. Come noto, la durata del congedo di paternità è stata oggetto di diverse modifiche nel corso degli anni passando dalla durata iniziale di un solo giorno, ad un'estensione – in fasi successive – a 2 giorni per gli anni 2016-2017, a 4 giorni nel 2018, a 5 giorni nel 2019, a 7 giorni nel 2020, per poi arrivare a 10 giorni nel 2021.

Il *take-up* del congedo di paternità presenta un *trend* crescente passando da un valore del 19,25% nel 2013 al 48,22% nel 2018 e attestandosi al 64,02% nel 2022<sup>55</sup>.

Ciò che colpisce è, inoltre, una notevole eterogeneità nel *take-up* tra le province italiane.

Le province in cui è presente un tasso più elevato di utilizzo del congedo si trovano prevalentemente nel Nord Italia<sup>56</sup>. Diversamente, le province con un tasso di utilizzo più basso si trovano per lo più nel Sud Italia e prevalentemente in Sicilia e Calabria. Nel 2022, ad esempio, le province con valore di *take-up* più elevato sono state quella di Pordenone (84,69%), di Vicenza (82,73%), di Treviso (81,83%) e di Lecco (81,48%).

La crescita progressiva dei dati sulla fruizione attesta sicuramente una maggiore maturità culturale, ma la circostanza che ancora non si raggiunga il 100% delle fruizioni, a fronte di un congedo obbligatorio e retribuito, conferma il prevalente affidamento alle donne delle “funzioni di cura” familiare.

Per superare queste situazioni è necessario un approccio multidimensionale che coinvolga diversi attori sociali. È fondamentale promuovere una cultura di parità di genere, che riconosca il valore del lavoro di cura e incoraggi la sua condivisione tra uomini e donne. Allo stesso tempo, è necessario implementare politiche pubbliche che favoriscano la conciliazione tra vita familiare e professionale, come l'ampliamento dell'offerta di servizi di cura, l'introduzione di congedi parentali più equi e la promozione di modelli di lavoro flessibili (Alessi 2018).

Si consideri, peraltro, che proprio le modalità di fruizione dei congedi parentali e dei congedi di paternità rappresentano delle specifiche aree di misurazione della Certificazione della parità di genere (Guarriello 2024) introdotta, come istituto volontario e promozionale, dalla l. 162/2021<sup>57</sup>.

<sup>55</sup> Cfr. tabella n. 5 Appendice.

<sup>56</sup> Cfr. grafico n. 15 Appendice.

<sup>57</sup> Su cui vedi nel presente volume il contributo di Silvia Ciucciovino.

## 8. *Glass ceiling* e segregazione occupazionale: i dati Inps

Il Rapporto Inps “Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati Inps” rappresenta un’interessante fonte per analizzare la segregazione occupazionale delle donne; sia in termini della segregazione orizzontale, connessa alla maggiore concentrazione di donne lavoratrici in particolari settori produttivi, che sotto il profilo di segregazione verticale, ovvero la maggiore concentrazione delle lavoratrici in determinate qualifiche professionali.

Su questo versante i dati Inps devono essere considerati più attendibili di quelli derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie.

Infatti, come si è visto<sup>58</sup>, le Comunicazioni Obbligatorie attraverso il modulo UniLav, così come il modulo UniSomm, consentono la gestione delle comunicazioni inerenti l’instaurazione, la proroga, la trasformazione di un rapporto di lavoro nonché il distacco o il trasferimento del lavoratore e la cessazione del rapporto di lavoro. Nessun obbligo (e nessuna sanzione) è invece previsto per l’aggiornamento progressivo dell’inquadramento e del livello che, benché comunicati al momento dell’assunzione, potrebbero rimanere invariati per tutta la durata del rapporto, anche a fronte di effettive progressioni di carriera.

Diversamente i dati Inps, anche incrociati con i flussi Uniemens, consentono di analizzare le posizioni lavorative reali e permettono di apprezzare meglio la segregazione occupazionale delle donne.

La segregazione verticale si manifesta, come noto, nella difficoltà delle donne di accedere a posizioni di *leadership* e di vertice. Nonostante l’aumento del livello di istruzione e della partecipazione femminile al mercato del lavoro, le donne rimangono sottorappresentate nei ruoli decisionali, sia nel settore pubblico che in quello privato: si tratta del cosiddetto *glass ceiling* o “soffitto di cristallo”, ovvero l’insieme di barriere invisibili che ostacolano la progressione di carriera delle donne.

Nella comparazione del tasso di femminilizzazione per qualifica professionale si evidenzia, infatti, una distribuzione non simmetrica di uomini e donne nelle posizioni apicali (segregazione verticale), tipicamente caratterizzate da una maggiore retribuzione (Peruzzi 2017a)<sup>59</sup>.

Secondo i dati presentati da Inps le donne sono fortemente sottorappresentate nelle posizioni dirigenziali. Infatti, nel 2022, solamente il 21%

---

<sup>58</sup> Cfr. paragrafo n. 1.

<sup>59</sup> Cfr. tabella n. 6 Appendice.



dei lavoratori che ricoprono la qualifica di dirigente è costituito da donne, a fronte del 79% di dirigenti uomini. Il contrario si verifica tra le figure impiegatizie, dove le donne sono maggiormente rappresentate (il 58% nel 2022) rispetto agli uomini (41,6% nel 2022).

La segregazione orizzontale si manifesta, invece, nella concentrazione delle donne in specifici settori professionali, spesso caratterizzati da minori retribuzioni e minori possibilità di crescita<sup>60</sup> (Ciucciovino 2024).

Settori come l'istruzione, la sanità e i servizi sociali risultano fortemente femminilizzati, mentre le donne sono sottorappresentate in ambiti come l'ingegneria, l'informatica e le professioni scientifiche (Scarponi 2019; Ciucciovino 2024)).

Ed infatti, nell'esame dei soggetti occupati per settore ATECO<sup>61</sup> emerge chiaramente che la concentrazione delle donne risulta maggiore nei settori Sanità (78%), istruzione (77,44%), immobiliare (66,4%) e in quello relativo ad altri servizi (62,7%), prendendo in esame i dati relativi al 2022.

## **9. Retribuzioni medie e parità retributiva: i limiti delle Comunicazioni Obbligatorie e l'importanza dei dati Inps**

Anche sul fronte retributivo i dati Inps si rivelano più affidabili dei dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie.

Con riferimento alla retribuzione, elemento previsto come necessario per la compilazione delle Comunicazioni Obbligatorie, l'allegato al Decreto Interministeriale 30 ottobre 2007 «Comunicazioni Obbligatorie – Modelli e regole» nell'ultima versione disponibile «Gennaio 2024 v. 1.0» al paragrafo n. 2.2. spiega che «per i modelli UNILAV, UNILAV cong e UNISOMM è previsto un *controllo di congruità* rispetto al minimo retributivo previsto dal Contratto collettivo applicato e dal Livello di inquadramento inseriti all'interno della comunicazione obbligatoria»<sup>62</sup>.

In particolare, si legge nel documento «all'atto di inserimento dei dati, selezionato il Contratto collettivo applicato, si deve obbligatoriamente selezionare il Livello di inquadramento fra quelli previsti per il relativo Contratto. A seguito della selezione della coppia di valori relativi al Contratto

<sup>60</sup> Questo fenomeno è radicato in stereotipi di genere che attribuiscono alle donne determinate competenze e inclinazioni, relegandole a ruoli considerati “femminili”.

<sup>61</sup> Cfr. tabella n. 7 Appendice.

<sup>62</sup> Cfr. D.I. 30 ottobre 2006 par. 2.2.

collettivo applicato ed al Livello di inquadramento, il campo Retribuzione/Compenso sarà *automaticamente popolato*<sup>63</sup> con il valore della Retribuzione annuale lorda minima»<sup>64</sup>.

Ne consegue che il valore della retribuzione indicato nelle Comunicazioni Obbligatorie non può essere considerato (pienamente) attendibile e ciò per tre motivi: 1) il valore della retribuzione va a “popolare” in modo “*automatico*” – e non personalizzato al caso di specie – il campo corrispondente<sup>65</sup>; 2) il valore della retribuzione *automaticamente generato* può «essere modificato con un importo anche inferiore a quello proposto»<sup>66</sup>; 3) poiché, come si è visto nel paragrafo precedente, le Comunicazioni Obbligatorie attraverso il modulo UniLav, così come il modulo UniSomm, consentono la gestione delle comunicazioni inerenti l’instaurazione la

<sup>63</sup> In caso di selezione del campo “Tipo Orario” con il valore “Tempo Pieno”, il campo Retribuzione/Compenso sarà valorizzato con l’importo risultante dal seguente calcolo: Retribuzione/Compenso (Tempo Pieno) = Lordo mensile × Mensilità dove Lordo Mensile e Mensilità sono i valori presenti nella tabella degli standard St-Livelli Retribuzioni relativamente al Ccnl e al livello contrattuale selezionati. In caso di selezione del campo Tipo Orario con uno dei possibili valori relativi a rapporti di lavoro a Tempo Parziale (orizzontale, verticale o misto), è obbligatorio inserire il valore relativo Ore settimanali medie di lavoro, arrotondando gli eventuali decimali sempre per eccesso. Sulla base di questo dato, il campo Retribuzione/Compenso sarà valorizzato con analogo algoritmo proporzionato al monte ore dichiarato. La selezione del campo Tipo Orario con il valore Non definito è equiparata alla tipologia del Tempo pieno.

<sup>64</sup> Nello stesso paragrafo è possibile poi leggere gli algoritmi di calcolo del minimo retributivo in funzione del Ccnl e del livello scelti, del tipo di orario e delle ore settimanali medie. Nella tabella offerta agli operatori abilitati sono elencate anche le casistiche rappresentanti le eccezioni per le quali è possibile usare i Ccnl generici “ND” e “CD” e il livello di inquadramento generico “ND”. Si tratta di casi in cui il Ccnl è presente in anagrafica ma il livello di inquadramento non corrisponde con quelli presenti; oppure casi in cui non ci sia un Ccnl applicabile al rapporto di lavoro oggetto di comunicazione; o anche, casistica ancora più frequente, quando il Ccnl non è presente in anagrafica.

<sup>65</sup> Che, come si legge al predetto paragrafo n. 2.2, corrisponde alla somma del Minimo contrattuale, della Contingenza e dell’Elemento distinto della retribuzione, relativi a Livello di inquadramento e Contratto collettivo selezionati.

<sup>66</sup> In tale caso l’azienda o il soggetto abilitato che effettua la comunicazione si assumerà la responsabilità che «quanto comunicato corrisponda al vero», ma la Comunicazione Obbligatoria comunque andrà a buon fine, senza che ad essa siano collegati eventuali controlli e/o sanzioni; cfr. paragrafo n. 2.2. “Comunicazioni Obbligatorie – Modelli e regole” versione “Gennaio 2024 v.1.0”.

proroga, la trasformazione di un rapporto di lavoro nonché il distacco o il trasferimento del lavoratore e la cessazione del rapporto di lavoro ma non prevedono alcun obbligo di aggiornamento progressivo dell'inquadramento e del livello del lavoratore nel corso del rapporto, il dato retributivo indicato nella Comunicazione Obbligatoria rimarrà (o potrebbe rimanere) invariato per tutta la durata del rapporto restando così indifferente ad ogni eventuale effettiva progressione di carriera.

Appare quindi più opportuno avvalersi dei dati Inps, corrispondenti ai LUL e incrociati con i flussi Uniemens.

Ebbene, i dati Inps dimostrano che le donne, a parità di attività lavorativa svolta, percepiscono una retribuzione inferiore rispetto agli uomini.

Nel settore Sanità, ad esempio, che come si è visto è prevalentemente femminilizzato, nel 2022 le donne hanno percepito un salario medio di € 13.339,00 pari a circa il 30% in meno rispetto a quello percepito dagli uomini di € 17.373,00<sup>67</sup> (Ciucciuvino 2024).

Si rilevano peraltro differenze nei livelli retributivi anche quando si osservano lavoratori e lavoratrici con la stessa qualifica professionale.

Emerge, infatti, come le donne con qualifica impiegatizia, nel 2022, abbiano percepito mediamente € 10 mila in meno all'anno rispetto agli uomini (una differenza che si è mantenuta stabile nel corso degli anni).

Scostamenti ancora maggiori si evidenziano paragonando le retribuzioni dei dirigenti uomini rispetto a quelli delle dirigenti donne: queste ultime ricevono mediamente € 35 mila in meno rispetto ai dirigenti di sesso maschile<sup>68</sup>.

## **10. La trasparenza retributiva come ulteriore tassello nel *puzzle* dei dati e le ulteriori prospettive di analisi**

Sul tema della retribuzione appare quanto mai opportuno un riferimento, sia pure per brevi cenni, alla direttiva UE 2023/790 del 10 maggio 2023 che è intervenuta, nell'ottica del legislatore europeo, per rendere effettivo il diritto alla parità di retribuzione tra donne e uomini per uno "stesso lavoro" o per un "lavoro di pari valore", principio fondante dell'Unione europea, sancito già nell'articolo 157 TFUE (Battisti 2019) e successivamente ribadito dalla direttiva UE 2006/54 (Bonardi, Meraviglia 2017; Zilli 2021).

<sup>67</sup> Cfr. tabella n. 8 Appendice.

<sup>68</sup> Cfr. tabella n. 9 Appendice.

Ancor prima, a livello internazionale la parità di retribuzione per un “lavoro di uguale valore” per uomini e donne ha rappresentato uno dei fondamenti dell’atto costitutivo dell’ILO (Bonardi, 2019), confermato nella Convenzione C100 del 1951 sull’uguaglianza di retribuzione fra mano d’opera maschile e mano d’opera femminile per un lavoro di valore uguale<sup>69</sup> e ribadito nella Convenzione C111 del 1958 sulla discriminazione in materia di impiego (Barbera 2007)<sup>70</sup>. La necessità di un riequilibrio di genere è, peraltro, uno degli obiettivi dell’Agenda ONU 2030, «per ottenere un futuro migliore e più sostenibile per tutti» (Militello 2022) sul presupposto che l’equità di genere «non è solamente un diritto umano fondamentale, ma una condizione necessaria per un mondo prospero e sostenibile» (Borgogelli 1992)<sup>71</sup>.

La direttiva UE 2023/790, che dovrà essere recepita dagli Stati membri entro il 7 giugno 2026, è di grandissimo interesse per le nostre riflessioni perché prevede una serie di strumenti, di trasparenza e tutela, astrattamente idonei a supportare il superamento del divario di genere e concretamente utili ad ampliare la gamma dei dati disponibili (Faleri 2023; Garofalo, Tiraboschi, Filì, Trojsi 2023).

In disparte gli elementi di tipo processuale (Lamberti 2024), si può ritenere che la trasparenza retributiva invocata dalla direttiva potrà aprire ulteriori campi di indagine per i giuslavoristi e gli studiosi dei dati amministrativi perché consentirà l’emersione di informazioni molto puntuali sulle retribuzioni, attraverso articolate ed inedite regole di trasparenza (Bellavista 2023; Zilli 2022).

La direttiva in esame sostiene, nell’immediato e in prospettiva, il percorso verso la parità di retribuzione (Peruzzi 2017b) attraverso dettagliate indicazioni degli elementi da porre in comparazione fra lavoratrici e lavoratori e, partendo dalla consapevolezza dell’asimmetria informativa, mira attraverso la trasparenza ad una funzione riequilibratrice di giustizia contrattuale (Barbieri 2023; Lazzeroni 2019).

La direttiva trova applicazione nel «settore pubblico e privato» (art. 2 co. 1), ai lavoratori «che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo in considerazione la giurispruden-

---

<sup>69</sup> C100 - Convenzione sull’uguaglianza di retribuzione, 1951.

<sup>70</sup> C111 - Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958.

<sup>71</sup> La parità di genere costituisce infatti il Goal 5 dell’Agenda 2030 adottata dall’Assemblea Generale delle Nazioni Unite.

za della Corte di giustizia» e ai «candidati a un impiego» (art. 2 co. 3).

I lavoratori, in forza della direttiva *de qua*, hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto informazioni sul loro livello retributivo individuale (Bellomo 2001) e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore; questo diritto è riconosciuto anche «tramite i loro rappresentanti, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali» o tramite un organismo per la parità (art. 7 co. 1). Se le informazioni ricevute sono imprecise o incomplete i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, chiarimenti e dettagli ulteriori riguardo ai dati forniti e devono ricevere una risposta motivata entro un tempo ragionevole (Barbera 2024; Ichino 1979)<sup>72</sup>.

Nella direttiva si prevede che i datori di lavoro debbano rendere facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori<sup>73</sup>. In particolare, le informazioni sui «divari retributivi» per sesso andranno pubblicate dal datore di lavoro in modo facilmente fruibile, anche tramite sito web, area intranet o altra analoga modalità<sup>74</sup>.

Le informazioni previste (art. 6) sono relative, come si diceva, ai criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori. Per facilitare l'applicazione del concetto di lavoro di pari valore, i criteri oggettivi da usare dovrebbero includere secondo la direttiva quattro fattori: le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro (cfr. Considerando n. 26 e art. 4, comma 4).

La direttiva UE n. 2023/970 considera quindi la trasparenza salariale come un elemento fondamentale per raggiungere l'obiettivo di garantire la parità retributiva tra uomini e donne che svolgono lo "stesso lavoro" o "lavori di pari valore" (Lamberti 2023, Izzi 2024a).

La trasparenza retributiva, in definitiva, nell'ottica del legislatore europeo non è vista come un semplice dato statico, ma come uno strumento attivo per promuovere il cambiamento (Izzi 2024b) e sarà interessante verificare come il Legislatore nazionale saprà recepire la direttiva e saprà su-

---

<sup>72</sup> Il legislatore, nell'attuazione della direttiva UE 2023/970, dovrà certamente trovare il modo per conformare gli obblighi derivanti dalla direttiva sulla trasparenza retributiva alle previsioni derivanti dal GDPR e, quindi, rispettare la *privacy* del singolo lavoratore.

<sup>73</sup> Naturalmente, deve trattarsi di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

<sup>74</sup> Cfr. art. 9 par. 8. secondo cui gli Stati membri possono compilare essi stessi le informazioni di cui al par.1, lettere da a) a f), sulla base di dati amministrativi quali, ad esempio, i dati forniti dai datori di lavoro alle autorità fiscali o di sicurezza sociale.

perare le difficoltà incontrate finora nell'applicazione concreta di questo principio.

## **11. Verso un futuro di parità: dati, diritti e politiche per l'occupazione femminile**

Nel panorama nazionale tanto è stato fatto in tema di parità (non solo retributiva), soprattutto in tempi relativamente recenti (D'Onghia 2024b; Califano 2021), e ciò è ancora più evidente se si considera che, trent'anni fa, autorevole dottrina parlava di "utopia della parità" (Pessi 1996) evidenziando come, nonostante l'art. 37 Cost. sancisse espressamente il diritto delle lavoratrici alla parità di trattamento (Barbera, Guariso 2019) e la tutela "rafforzata" per la lavoratrice madre al fine di consentirle l'adempimento della sua essenziale funzione familiare (Bozzao 2001), il principio, benché normativamente sancito, fosse concretamente inattuato tanto da rendere poi necessarie le cd. "azioni positive" (Sciarra 1991; Ballestrero 1990; Vallauri 2002; Vallauri 2023).

La sfida lanciata dal PNRR (Cataudella 2022) e dall'Agenda 2030 è stata raccolta dal Legislatore nazionale con l'approvazione della l. 162/2021 (Cerullo 2021; Zappalà 2022) che mira anch'essa a contrastare il divario retributivo attraverso due strumenti significativi: 1) il rapporto biennale della situazione del personale maschile e femminile; 2) la certificazione della parità di genere (Lamberti 2023). Si tratta di due strumenti, obbligatorio il primo e volontario il secondo, che esemplificano e traducono quelle coordinate di trasparenza, organizzativa e retributiva, innervate nella direttiva UE 2023/970.

Mentre per la certificazione della parità di genere le informazioni riguardano anche elementi qualitativi ed organizzativi aziendali (Ciucciovino 2023) difficilmente valutabili con oggettività, il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile elaborato secondo la previsione già contenuta nel codice delle pari opportunità (Santucci 1992), emendato, da ultimo, dalla legge n. 162/2021 (Treu 2021) e da alcuni commi dell'art. 1 della legge n. 234/2021, rappresenta una fotografia dell'impresa e contiene elementi descrittivi numerici che, in parte, anticipano anche le informazioni richieste dalla direttiva<sup>75</sup>.

---

<sup>75</sup> L'obbligo di redazione del rapporto biennale è accompagnato da un apparato sanzionatorio che è di competenza dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, previo invito alla regolarizzazione. L'inottemperanza protratta per oltre un anno, comporta la sospensione per

Si può ritenere allora che l'accesso per fini di ricerca ai dati contenuti nei rapporti biennali obbligatoriamente comunicati al Ministero del Lavoro, alla stregua delle Comunicazioni Obbligatorie, unitamente ai dati richiesti dalla direttiva, ad oggi in corso di recepimento, potrebbero dischiudere ulteriori piste di ricerca in tema di parità di genere, non solo retributiva.

I fattori sin qui osservati quali, come visto, l'evoluzione storica delle attivazioni ripartita per genere e tipologia contrattuale; il tasso di occupazione per genere e su base territoriale-provinciale; le attivazioni *full-time* e *part-time* nella serie annuale 2010-2023, la distribuzione dei contratti *part-time* nelle varie regioni italiane, la quota delle attivazioni a tempo indeterminato e le trasformazioni per genere e per età confermano il persistente divario di genere nel mondo del lavoro.

Allora, se – come i dati dimostrano – persistono ancora criticità come il *part-time* ad uso prevalentemente femminile, il divario retributivo di genere e le difficoltà di conciliazione tra vita professionale e personale, è essenziale continuare a studiare i fenomeni per rafforzare le politiche di sostegno all'occupazione femminile, promuovere l'accesso delle donne alle professioni più qualificate e ridurre le disparità territoriali.

Il recente Rapporto Istat-Cnel 2025<sup>76</sup> sull'occupazione femminile attesta la complessità del quadro dell'occupazione che, pur essendo aumentata, conferma la disparità di genere nel mercato del lavoro italiano. Il tasso di occupazione femminile in Italia, infatti, rimane notevolmente inferiore alla media europea e si osservano marcate differenze regionali, con tassi di occupazione femminile particolarmente bassi nel Sud Italia. Il Rapporto evidenzia che le donne sono più esposte alla precarietà e alla vulnerabilità lavorativa, soprattutto le donne giovani, quelle con bassa istruzione e le straniere; in generale le donne sono spesso concentrate in settori lavorativi a bassa retribuzione o con minori prospettive di crescita, anche in considerazione del fenomeno cd. *child penalty* per il quale la maternità incide negativamente sull'occupazione femminile, in particolare per le madri con figli minori, spesso occupate con contratti *part-time*.

---

12 mesi degli eventuali benefici contributivi goduti dal datore di lavoro; la trasmissione incompleta dei dati o la loro mendacità, accertata dagli organi di vigilanza, è punita con una sanzione amministrativa compresa tra 1.000 e 5.000 euro *ex art.* 46, co. 4-*bis* d.lgs. 198/2006.

<sup>76</sup> Rapporto Istat – Cnel 2025, *Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità*, presentato il 6 marzo 2025 e reperibile *open access* al seguente link <<https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/istat-cnel.pdf>>



Il Rapporto Istat-Cnel 2025 sottolinea l'importanza di politiche pubbliche mirate a promuovere la parità di genere nel mercato del lavoro.

Ma anche le aziende sono chiamate ad adottare un approccio responsabile per affrontare le disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro, promuovendo opportunità di impiego dignitose e garantendo l'autonomia economica delle donne. La responsabilità sociale d'impresa (RSI), in linea con le direttive europee e i criteri *ESG* chiama le imprese a integrare la parità di genere nelle loro strategie, riconoscendola come un elemento chiave per la sostenibilità e la creazione di valore a lungo termine<sup>77</sup>.

Il futuro del mercato del lavoro italiano dipenderà dalla capacità di valorizzare il talento femminile e garantire pari opportunità, creando condizioni favorevoli per una partecipazione piena e inclusiva delle donne nel mondo del lavoro.

Lo studio di un tema così complesso non può che essere inter-multidisciplinare poiché coinvolge fattori economici, giuridici e sociali che, solo se letti congiuntamente e scientificamente, possono contribuire ad una reale ed oggettiva osservazione del fenomeno e a suggerire scelte di politica legislativa che, attraversando trasversalmente il mercato del lavoro, possano favorire e migliorare il lavoro delle donne.

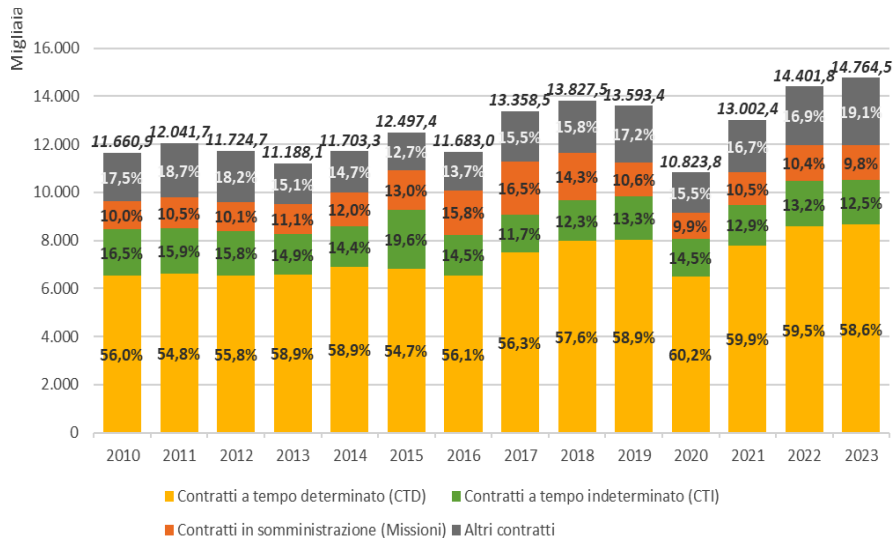
---

<sup>77</sup> Si tratta delle politiche *ESG* dove l'acronimo *ESG* indica un approccio di investimento che tiene conto di fattori ambientali, sociali e di governance aziendale e segnatamente: 1) *environmental*, riguardante l'impatto che un'azienda ha sull'ambiente, considerando fattori come l'uso delle risorse naturali, la gestione dei rifiuti e le politiche di riduzione delle emissioni; 2) *social* riferito alle relazioni che l'azienda intrattiene con i lavoratori, i fornitori, i clienti e le comunità in cui opera; 3) *governance* che riguarda la gestione e la trasparenza aziendale. L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, con i suoi 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), fornisce un quadro di riferimento globale per la sostenibilità e richiama tra gli elementi ineludibili, in modo espresso, la parità di genere, riferita ai fattori sociali.



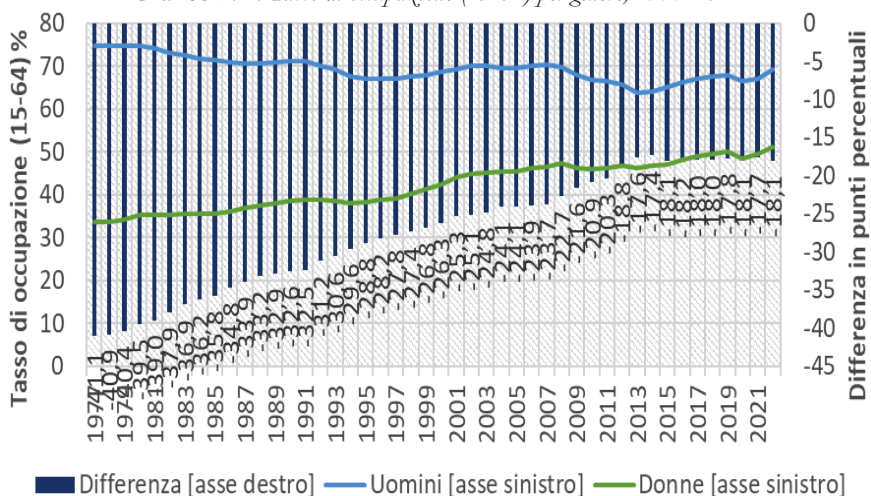
## 12. Appendice

Grafico n. 1. *Attivazioni e quote contrattuali (serie annuale, 2010-2023)*



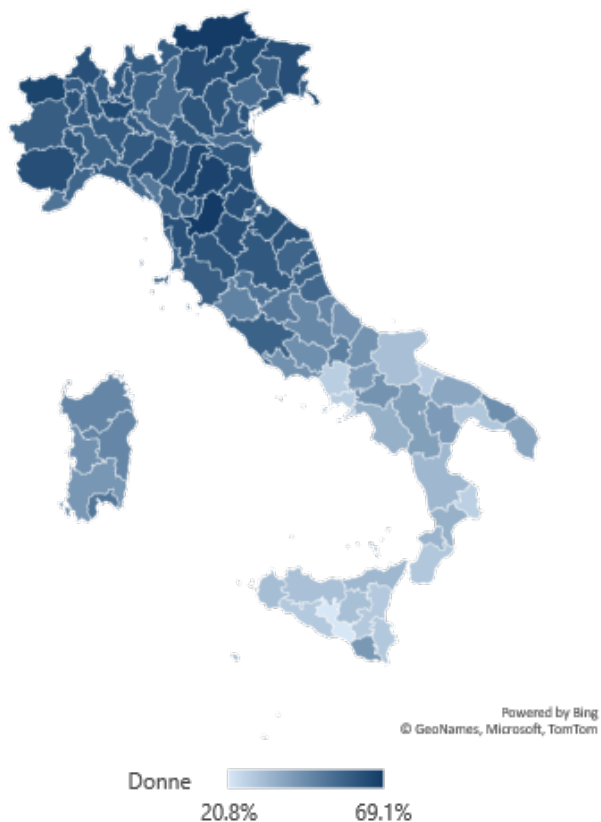
Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Grafico n. 2. *Tasso di occupazione (15-64) per genere, 1977-2022*



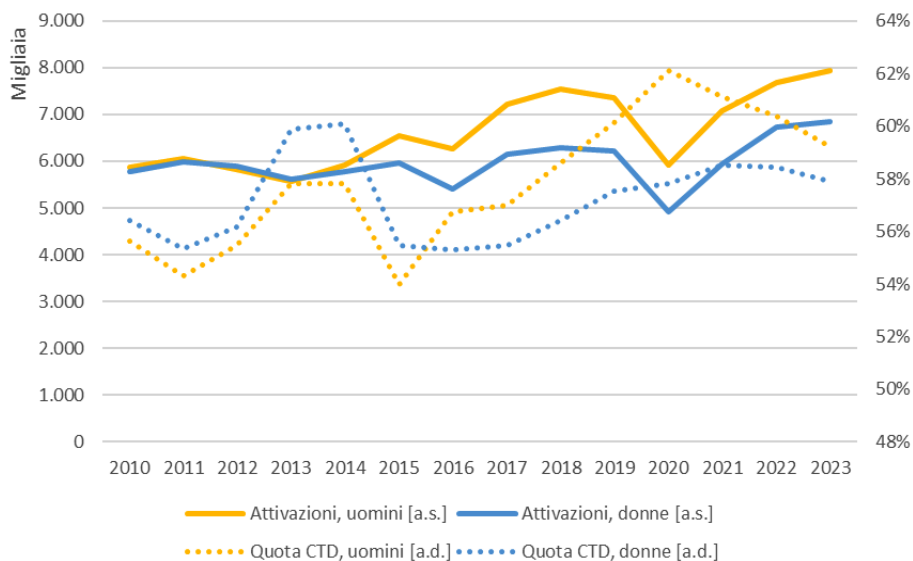
Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Grafico n. 3. *Tasso di occupazione femminile su base provinciale, 2022*



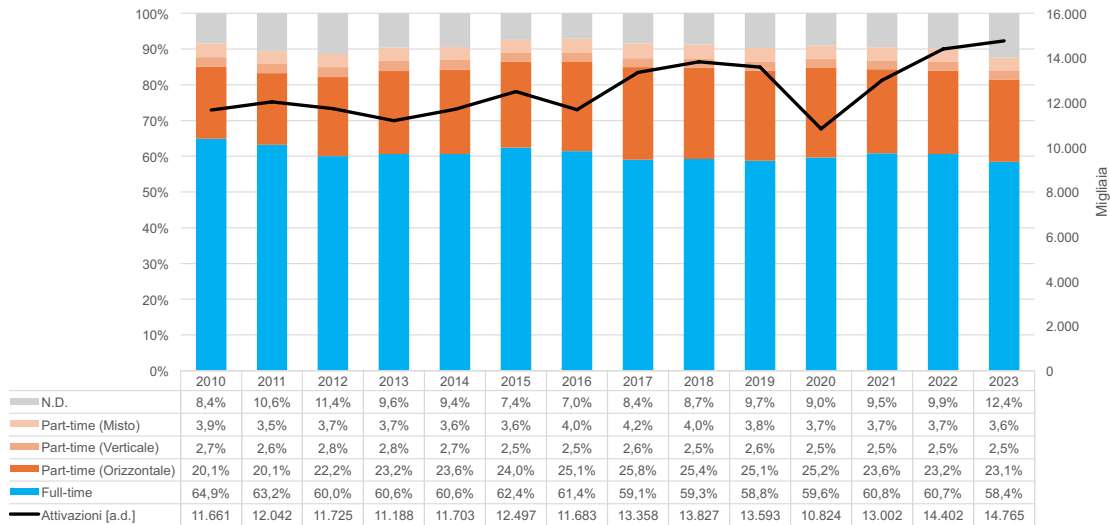
Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Grafico n. 4.

*Attivazioni per genere e quota del contratto a tempo determinato (serie annuale, 2010-2023)*

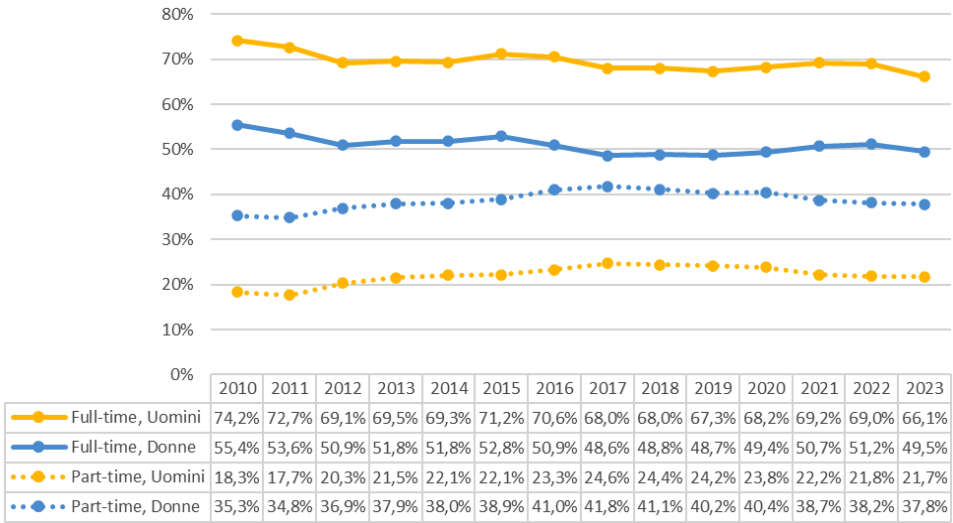
Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Grafico n. 5. *Attivazioni full-time e part-time*  
*Composizione delle attivazioni per tipo di orario (serie annuale, 2010-2023)*

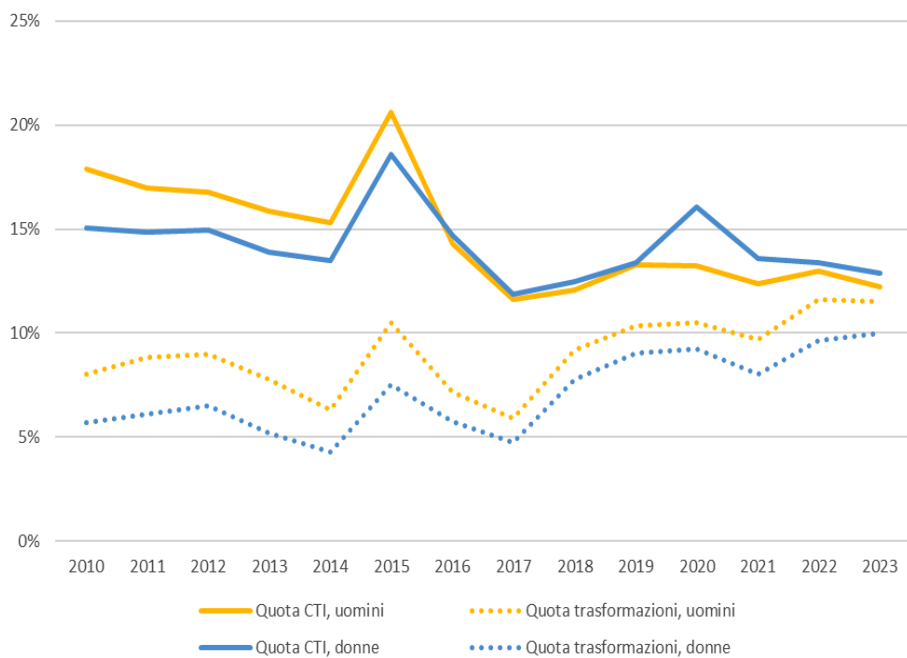


Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

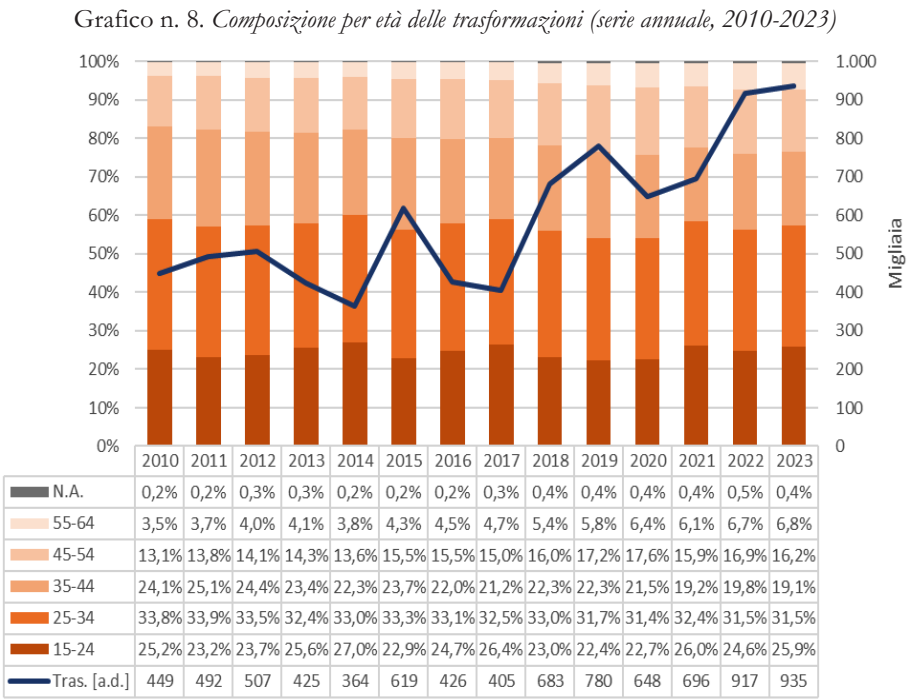
Grafico n. 6. *Quota attivazioni per tipo di orario e genere (serie annuale, 2010-2023)*



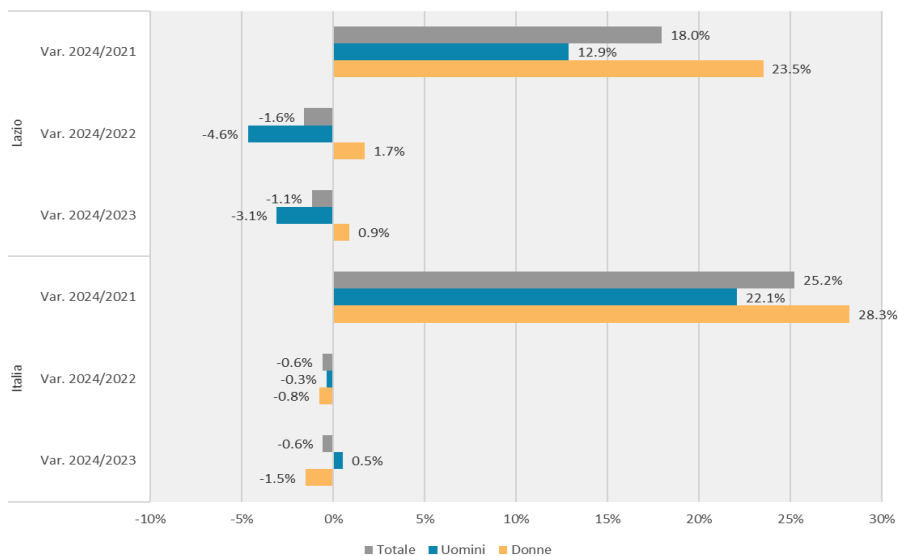
Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Grafico n. 7. *Quota tempo indeterminato e trasformazioni per genere (serie annuale, 2010-2023)*

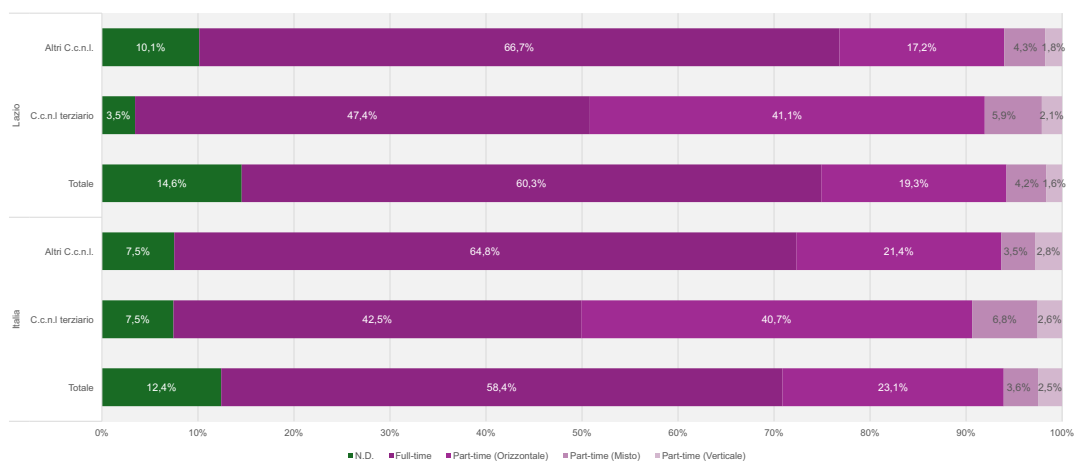
Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro



Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Grafico n. 9. *Settore Terziario in Italia e nel Lazio, variazione attivazioni per genere*

Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Grafico n. 10. *Attivazioni nel Terziario in Italia e nel Lazio, per genere e tipo di orario*

Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Tabella n. 1. *Lavoratori interessati da almeno un'attivazione nel settore Terziario in Italia per genere (2020, 2021, 2022, 2023)*

|        |              | Lavoratori |         |         |         | Var. 2023/2022 |       | Var. 2023/2021 |       | Var. 2023/2020 |       |
|--------|--------------|------------|---------|---------|---------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|
|        |              | 2021       | 2022    | 2023    | 2024    | Ass.           | %     | Ass.           | %     | Ass.           | %     |
| Donne  | I trimestre  | 96.532     | 142.006 | 146.010 | 145.769 | -241           | -0,2% | 3.763          | 2,6%  | 49.237         | 51,0% |
|        | II trimestre | 153.082    | 180.577 | 179.069 | 174.369 | -4.700         | -2,6% | -6.208         | -3,4% | 21.287         | 13,9% |
|        | Semestre     | 249.613    | 322.582 | 325.078 | 320.138 | -4.940         | -1,5% | -2.444         | -0,8% | 70.525         | 28,3% |
| Uomini | I trimestre  | 106.171    | 138.093 | 136.221 | 139.100 | 2.879          | 2,1%  | 1.007          | 0,7%  | 32.929         | 31,0% |
|        | II trimestre | 135.226    | 157.664 | 157.021 | 155.643 | -1.378         | -0,9% | -2.021         | -1,3% | 20.417         | 15,1% |
|        | Semestre     | 241.397    | 295.757 | 293.241 | 294.743 | 1.502          | 0,5%  | -1.014         | -0,3% | 53.346         | 22,1% |
| Totale | I trimestre  | 202.703    | 280.099 | 282.231 | 284.869 | 2.638          | 0,9%  | 4.770          | 1,7%  | 82.166         | 40,5% |
|        | II trimestre | 288.308    | 338.241 | 336.090 | 330.012 | -6.078         | -1,8% | -8.229         | -2,4% | 41.704         | 14,5% |
|        | Semestre     | 491.010    | 618.339 | 618.319 | 614.881 | -3.438         | -0,6% | -3.458         | -0,6% | 123.871        | 25,2% |

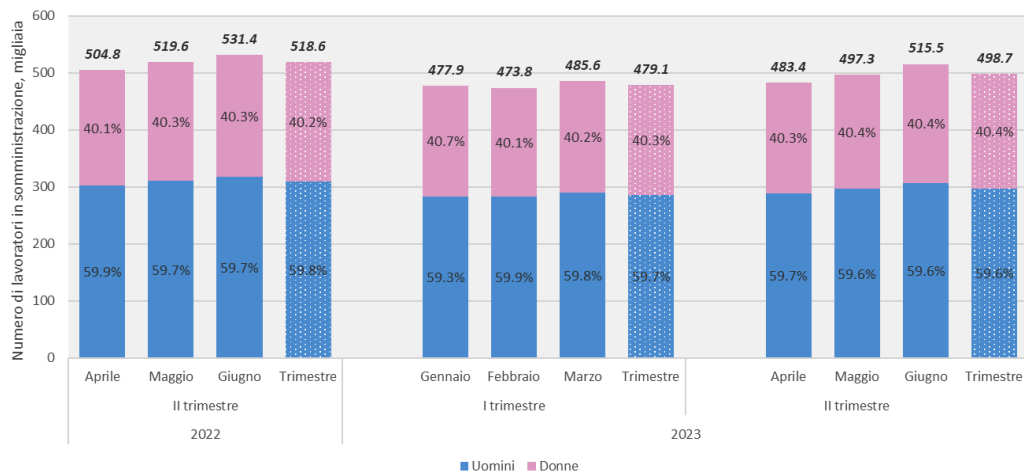
Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Tabella n. 2. *Lavoratori interessati da almeno un'attivazione nel settore Terziario nel Lazio per genere (2020, 2021, 2022, 2023)*

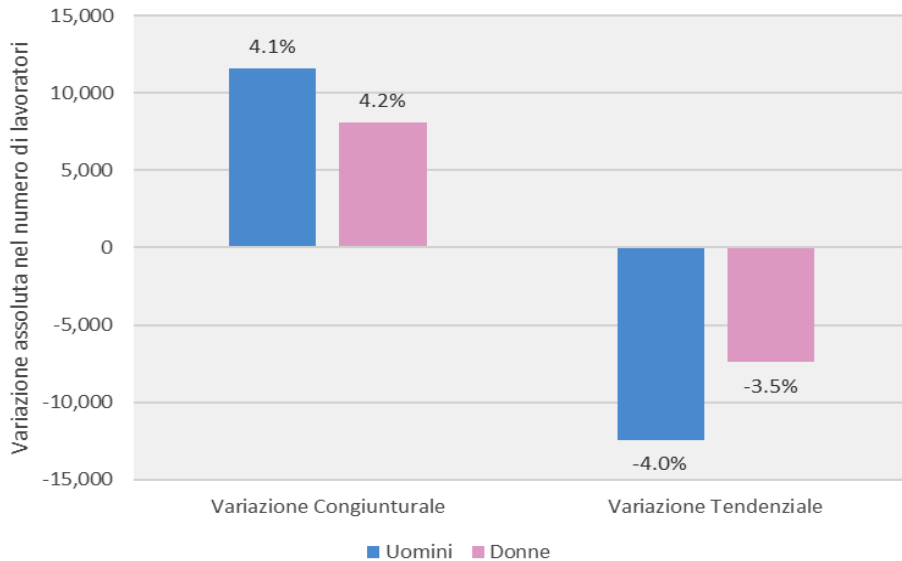
|        |              | Lavoratori |        |        |        | Var. 2023/2022 |       | Var. 2023/2021 |       | Var. 2023/2020 |       |
|--------|--------------|------------|--------|--------|--------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|
|        |              | 2021       | 2022   | 2023   | 2024   | Ass.           | %     | Ass.           | %     | Ass.           | %     |
| Donne  | I trimestre  | 13.410     | 17.167 | 17.557 | 18.174 | 617            | 3,5%  | 1.007          | 5,9%  | 4.764          | 35,5% |
|        | II trimestre | 16.023     | 18.577 | 18.480 | 18.181 | -299           | -1,6% | -396           | -2,1% | 2.158          | 13,5% |
|        | Semestre     | 29.432     | 35.744 | 36.036 | 36.355 | 319            | 0,9%  | 611            | 1,7%  | 6.923          | 23,5% |
| Uomini | I trimestre  | 15.522     | 19.006 | 17.843 | 17.823 | -20            | -0,1% | -1.183         | -6,2% | 2.301          | 14,8% |
|        | II trimestre | 16.751     | 19.201 | 19.747 | 18.610 | -1.137         | -5,8% | -591           | -3,1% | 1.859          | 11,1% |
|        | Semestre     | 32.273     | 38.207 | 37.590 | 36.433 | -1.157         | -3,1% | -1.774         | -4,6% | 4.160          | 12,9% |
| Totale | I trimestre  | 28.932     | 36.173 | 35.400 | 35.997 | 597            | 1,7%  | -176           | -0,5% | 7.065          | 24,4% |
|        | II trimestre | 32.774     | 37.778 | 38.227 | 36.791 | -1.436         | -3,8% | -987           | -2,6% | 4.017          | 12,3% |
|        | Semestre     | 61.705     | 73.951 | 73.626 | 72.788 | -838           | -1,1% | -1.163         | -1,6% | 11.083         | 18,0% |

Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro



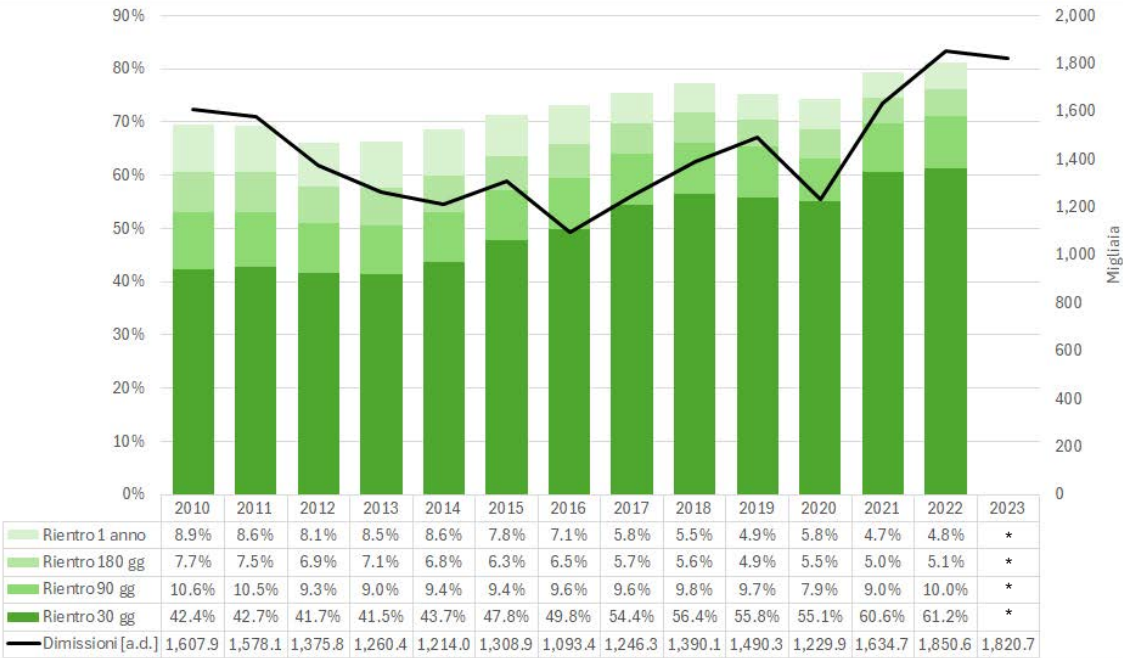
Grafico n. 11. *Attivazioni in Somministrazione per genere (2022-2023)*

Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Grafico n. 12. *Attivazioni in Somministrazione per genere (variazione 2022-2023)*

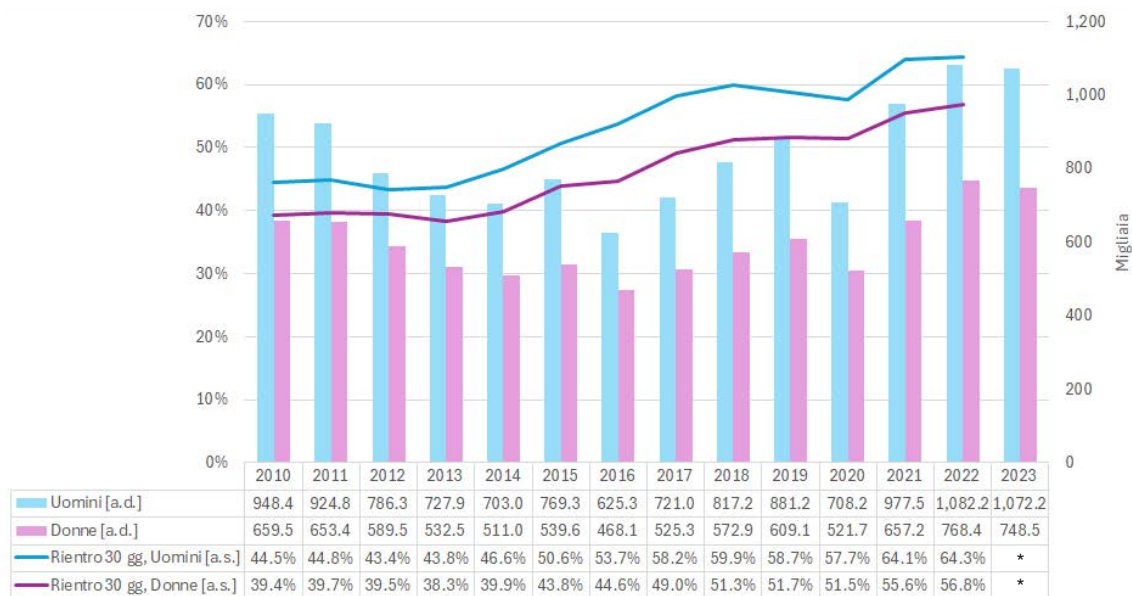
Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Grafico n. 13. *Dimissioni e tassi di rientro da 30 giorni ad 1 anno (serie annuale, 2010-2023)*



\* non sono disponibili i tassi di rientro per il 2023 poiché i dati utilizzati nell’analisi sono riferiti al IV trimestre 2023

Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Grafico n. 14. *Dimissioni per genere e tassi di rientro a 30 giorni (serie annuale, 2010-2023)*

\* non sono disponibili i tassi di rientro per il 2023 poiché i dati utilizzati nell'analisi sono riferiti al IV trimestre 2023

Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Tabella n. 3. *Confronto per genere nelle dimissioni e nei tassi di rientro*  
(primo semestre 2022)

| Tipologia dimissioni                   | Donne      |        |         |                  |       |         | Uomini     |        |         |                  |       |         |
|----------------------------------------|------------|--------|---------|------------------|-------|---------|------------|--------|---------|------------------|-------|---------|
|                                        | Dimissioni |        |         | Tasso di rientro |       |         | Dimissioni |        |         | Tasso di rientro |       |         |
|                                        | Ass.       | %      | % occ.* | 30 gg            | 90 gg | 1 anno* | Ass.       | %      | % occ.* | 30 gg            | 90 gg | 1 anno* |
| <b>Tipologia dimissioni</b>            |            |        |         |                  |       |         |            |        |         |                  |       |         |
| <i>Dimissioni</i>                      | 220.428    | 86,4%  | 5,7%    | 66,5%            | 75,7% | 83,3%   | 353.230    | 93,1%  | 4,3%    | 71,1%            | 79,8% | 87,0%   |
| <i>Periodo di prova</i>                | 21.138     | 8,3%   | 0,5%    | 50,1%            | 67,3% | 82,4%   | 22.731     | 6,0%   | 0,4%    | 55,2%            | 72,7% | 84,9%   |
| <i>Giusta causa</i>                    | 3.439      | 1,3%   | 0,1%    | 31,2%            | 39,5% | 54,5%   | 3.159      | 0,8%   | 0,1%    | 46,1%            | 61,1% | 75,9%   |
| <i>Lavoratrice madre</i>               | 10.088     | 4,0%   | 0,3%    | 22,6%            | 26,2% | 41,8%   | 397        | 0,1%   | 0,2%    | 80,3%            | 83,6% | 86,0%   |
| <b>Età al momento della dimissione</b> |            |        |         |                  |       |         |            |        |         |                  |       |         |
| <i>15-19</i>                           | 7.657      | 3,0%   | 22,0%   | 40,4%            | 55,4% | 76,7%   | 15.373     | 4,1%   | 11,5%   | 51,2%            | 66,1% | 79,4%   |
| <i>20-24</i>                           | 48.887     | 19,2%  | 12,9%   | 57,0%            | 70,2% | 82,7%   | 75.901     | 20,0%  | 8,7%    | 61,7%            | 74,6% | 85,5%   |
| <i>25-29</i>                           | 62.725     | 24,6%  | 8,8%    | 65,9%            | 75,0% | 82,8%   | 88.641     | 23,4%  | 6,9%    | 70,4%            | 79,5% | 86,7%   |
| <i>30-34</i>                           | 53.378     | 20,9%  | 6,6%    | 65,5%            | 73,0% | 79,7%   | 77.402     | 20,4%  | 4,8%    | 73,6%            | 81,1% | 87,6%   |
| <i>35-39</i>                           | 43.206     | 16,9%  | 4,7%    | 63,3%            | 72,0% | 78,2%   | 63.843     | 16,8%  | 3,7%    | 74,9%            | 82,3% | 87,8%   |
| <i>40-44</i>                           | 39.241     | 15,4%  | 3,6%    | 66,1%            | 74,9% | 81,1%   | 58.357     | 15,4%  | 3,0%    | 74,7%            | 82,6% | 88,5%   |
| <b>Totale</b>                          | 255.093    | 100,0% | 6,5%    | 62,9%            | 72,6% | 81,0%   | 379.516    | 100,0% | 4,9%    | 70,0%            | 79,2% | 86,8%   |

Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Tabella n. 4. *Dimissioni e tassi di rientro per età, livello di istruzione e area geografica*  
(primo semestre 2022)

| Età al momento della dimissione        | Donne      |        |         |                  |       |         | Uomini     |        |         |                  |       |         |
|----------------------------------------|------------|--------|---------|------------------|-------|---------|------------|--------|---------|------------------|-------|---------|
|                                        | Dimissioni |        |         | Tasso di rientro |       |         | Dimissioni |        |         | Tasso di rientro |       |         |
|                                        | Ass.       | %      | % occ.* | 30 gg            | 90 gg | 1 anno* | Ass.       | %      | % occ.* | 30 gg            | 90 gg | 1 anno* |
| <b>Età al momento della dimissione</b> |            |        |         |                  |       |         |            |        |         |                  |       |         |
| <i>15-19</i>                           | 7.657      | 3,0%   | 22,0%   | 40,4%            | 55,4% | 76,7%   | 15.373     | 4,1%   | 11,5%   | 51,2%            | 66,1% | 79,4%   |
| <i>20-24</i>                           | 48.887     | 19,2%  | 12,9%   | 57,0%            | 70,2% | 82,7%   | 75.901     | 20,0%  | 8,7%    | 61,7%            | 74,6% | 85,5%   |
| <i>25-29</i>                           | 62.725     | 24,6%  | 8,8%    | 65,9%            | 75,0% | 82,8%   | 88.641     | 23,4%  | 6,9%    | 70,4%            | 79,5% | 86,7%   |
| <i>30-34</i>                           | 53.378     | 20,9%  | 6,6%    | 65,5%            | 73,0% | 79,7%   | 77.402     | 20,4%  | 4,8%    | 73,6%            | 81,1% | 87,6%   |
| <i>35-39</i>                           | 43.206     | 16,9%  | 4,7%    | 63,3%            | 72,0% | 78,2%   | 63.843     | 16,8%  | 3,7%    | 74,9%            | 82,3% | 87,8%   |
| <i>40-44</i>                           | 39.241     | 15,4%  | 3,6%    | 66,1%            | 74,9% | 81,1%   | 58.357     | 15,4%  | 3,0%    | 74,7%            | 82,6% | 88,5%   |
| <b>Livello d'istruzione</b>            |            |        |         |                  |       |         |            |        |         |                  |       |         |
| <i>Basso</i>                           | 49.829     | 19,5%  | 8,9%    | 51,0%            | 62,9% | 72,7%   | 121.043    | 31,9%  | 3,5%    | 66,5%            | 76,9% | 85,8%   |
| <i>Media</i>                           | 131.794    | 51,7%  | 7,1%    | 61,8%            | 72,7% | 81,4%   | 198.179    | 52,2%  | 4,8%    | 70,1%            | 80,0% | 87,7%   |
| <i>Alto</i>                            | 73.340     | 28,8%  | 4,8%    | 73,0%            | 78,9% | 85,7%   | 60.216     | 15,9%  | 7,6%    | 76,5%            | 81,2% | 86,0%   |
| <b>Area geografica</b>                 |            |        |         |                  |       |         |            |        |         |                  |       |         |
| <i>Nord</i>                            | 149.104    | 58,5%  | 11,4%   | 66,8%            | 75,5% | 83,2%   | 210.795    | 55,5%  | 8,5%    | 72,9%            | 80,9% | 87,6%   |
| <i>Centro</i>                          | 49.699     | 19,5%  | 13,7%   | 63,4%            | 73,0% | 80,5%   | 72.696     | 19,2%  | 9,6%    | 69,3%            | 79,0% | 86,3%   |
| <i>Mezzogiorno</i>                     | 56.264     | 22,1%  | 15,2%   | 52,3%            | 64,3% | 76,0%   | 95.882     | 25,3%  | 9,0%    | 64,0%            | 75,7% | 85,5%   |
| <b>Totale</b>                          | 255.093    | 100,0% | 6,5%    | 62,9%            | 72,6% | 81,0%   | 379.516    | 100,0% | 4,9%    | 70,0%            | 79,2% | 86,8%   |

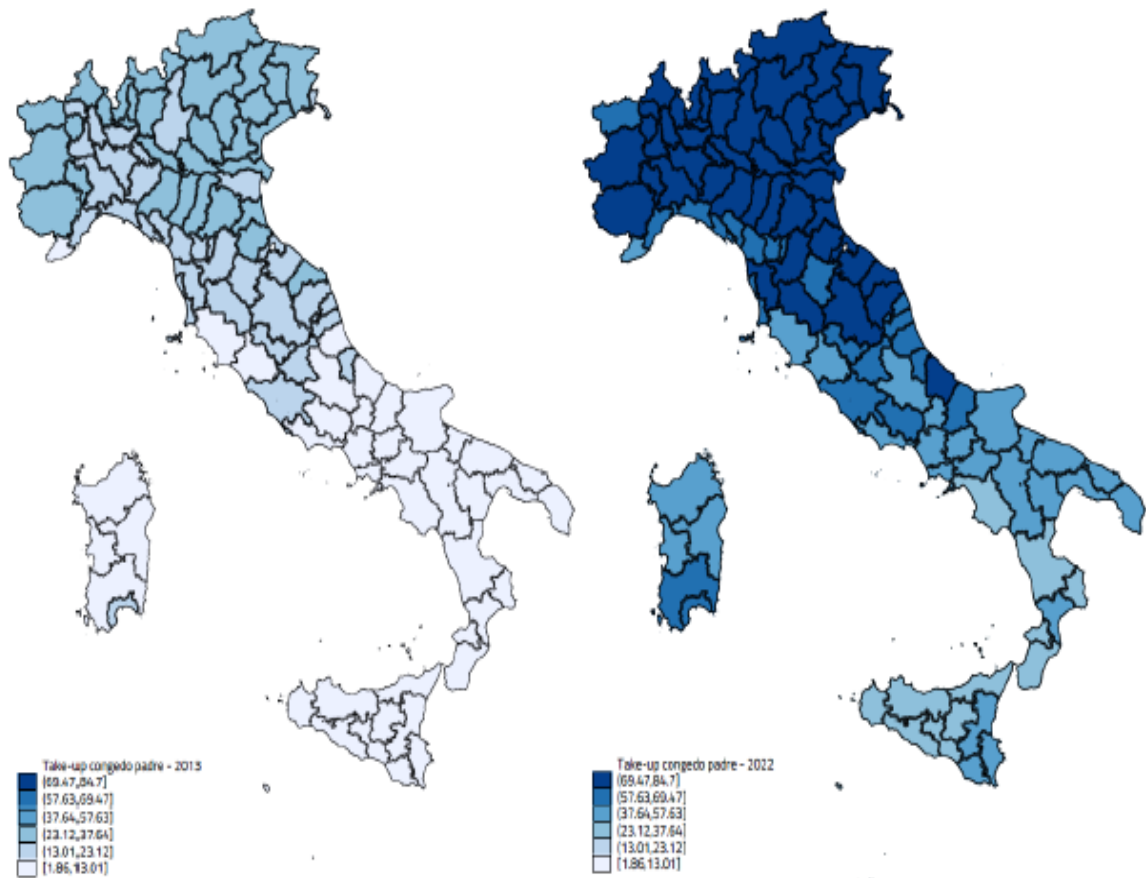
Elaborazione Università Roma Tre su dati Ministero del Lavoro

Tabella n. 5. *Beneficiari congedo di paternità obbligatorio*

|                                            | 2013   | 2017    | 2018    | 2019    | 2020    | 2021    | 2022    |
|--------------------------------------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Beneficiari congedo paternità obbligatorio | 51.745 | 108.495 | 124.412 | 135.693 | 135.218 | 155.845 | 172.797 |

Elaborazione INPS, Rapporto 2024. Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro

Grafico n. 15. *Utilizzo del congedo di paternità nelle province*



Fonte INPS, Rapporto 2024. Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro

Tabella n. 6. *Tasso percentuale per genere per qualifica professionale*

|                       | 2010  |       | 2015  |       | 2021  |       | 2022  |       |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Lavoratori dipendenti | F     | M     | F     | M     | F     | M     | F     | M     |
| Operai                | 31,47 | 68,53 | 32,02 | 67,98 | 32,07 | 67,93 | 32,44 | 67,56 |
| Impiegati             | 57,67 | 42,33 | 57,78 | 42,22 | 58,16 | 41,84 | 58,38 | 41,62 |
| Apprendisti           | 42,51 | 57,49 | 43,73 | 56,27 | 40,92 | 59,08 | 41,11 | 58,89 |
| Dirigenti             | 13,30 | 86,70 | 15,47 | 84,53 | 20,28 | 79,72 | 20,99 | 79,01 |

Fonte INPS, Rapporto 2024. Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro

Tabella n. 7. *Occupati per settore ATECO*

|                                 | 2010       |       | 2015       |       | 2021       |       | 2022       |       |
|---------------------------------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|
| Settore                         | M+F        | % F   | M+F        | % F   | M+F        | % F   | M+F        | % F   |
| Sanità                          | 578.859    | 79,82 | 683.951    | 78,39 | 832.409    | 78,51 | 865.685    | 78,8  |
| Istruzione                      | 182.538    | 78,93 | 204.368    | 77,96 | 223.492    | 76,8  | 227.983    | 77,44 |
| Immobiliare                     | 42.873     | 66,34 | 44.287     | 63    | 54.636     | 65,52 | 57.585     | 66,44 |
| Altri Servizi                   | 481.699    | 58,07 | 468.808    | 58,45 | 460.212    | 62,18 | 468.373    | 62,74 |
| Att. Professionali/Scientifiche | 397.641    | 68,27 | 452.674    | 66,8  | 524.596    | 62,46 | 560.496    | 61,67 |
| Alloggio/ristorazione           | 1.305.792  | 56,99 | 1.380.905  | 53,74 | 1.643.989  | 53    | 1.782.792  | 53,38 |
| Finanza/assicurazioni           | 556.728    | 46,83 | 530.210    | 48,3  | 498.683    | 49,65 | 493.810    | 50,44 |
| Commercio                       | 2.195.972  | 50,29 | 2.206.628  | 49,63 | 2.389.593  | 48,84 | 2.468.748  | 49,44 |
| Noleggio/agenzie viaggio        | 1.322.738  | 53,52 | 1.528.459  | 50    | 1.851.140  | 48,51 | 1.893.414  | 49,31 |
| ONG                             | 4.514      | 49,07 | 5.386      | 48,85 | 4.772      | 46,86 | 6.819      | 49,14 |
| Arte-Sport-Intrattenimento      | 78.650     | 50,4  | 89.488     | 48,16 | 117.640    | 48,33 | 124.647    | 48,05 |
| ICT                             | 385.123    | 44,71 | 405.983    | 42,24 | 473.364    | 39,94 | 517.803    | 39,8  |
| Servizi alla famiglia           | 45.357     | 42,86 | 43.829     | 39,49 | 38.983     | 37,81 | 38.290     | 37,43 |
| PA                              | 91.628     | 27,47 | 75.426     | 22,68 | 86.404     | 32,4  | 93.680     | 32,74 |
| Manifattura                     | 4.029.554  | 29,9  | 3.657.854  | 29,36 | 3.826.915  | 28,61 | 3.910.358  | 28,82 |
| Energia                         | 72.987     | 17,48 | 73.250     | 18,8  | 75.326     | 22,17 | 79.861     | 23,1  |
| Trasporto                       | 837.872    | 16,19 | 1.010.774  | 21,89 | 1.145.825  | 21,43 | 1.189.499  | 21,79 |
| Estrazione                      | 50.413     | 15,19 | 46.300     | 17,33 | 39.616     | 17,96 | 39.387     | 18,12 |
| Acqua                           | 119.357    | 15,45 | 131.877    | 15,97 | 165.134    | 15,88 | 173.707    | 16,19 |
| Costruzioni                     | 1.316.830  | 7,09  | 974.932    | 8,47  | 1.078.462  | 8,72  | 1.177.924  | 8,82  |
| Totale                          | 14.097.125 | 40,57 | 14.015.389 | 41,5  | 15.531.191 | 41,37 | 16.254.501 | 41,69 |

Fonte INPS, Rapporto 2024. Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro

Tabella n. 8. *Retribuzione media annuale per settore ATECO*

| Settore                         | 2010         |               | 2015          |               | 2021          |               | 2022          |               |
|---------------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                                 | F            | M             | F             | M             | F             | M             | F             | M             |
| Estrazione                      | 22.976       | 21.836        | 32.498        | 31.120        | 37.184        | 33.832        | 36.397        | 33.480        |
| Manifattura                     | 9.747        | 13.570        | 18.253        | 24.209        | 19.856        | 24.474        | 20.247        | 24.817        |
| Energia                         | 25.025       | 31.889        | 29.624        | 31.851        | 30.251        | 31.696        | 29.943        | 31.478        |
| Acqua                           | 10.470       | 11.582        | 19.432        | 20.263        | 21.085        | 20.687        | 21.369        | 27.837        |
| Costruzioni                     | 6.200        | 9.439         | 15.085        | 16.387        | 15.521        | 17.093        | 16.208        | 18.091        |
| Commercio                       | 5.937        | 8.143         | 14.720        | 18.223        | 14.257        | 18.773        | 14.387        | 19.245        |
| Trasporto                       | 10.528       | 11.557        | 18.664        | 19.576        | 18.375        | 18.296        | 18.469        | 18.639        |
| Alloggio/ristorazione           | 2.509        | 3.065         | 7.300         | 8.755         | 6.730         | 7.849         | 7.123         | 8.427         |
| ICT                             | 12.755       | 20.433        | 21.117        | 29.277        | 22.196        | 28.821        | 22.566        | 29.310        |
| Finanza/assicurazioni           | 22.118       | 33.571        | 30.492        | 43.916        | 33.074        | 46.163        | 33.275        | 46.460        |
| Immobiliare                     | 5.012        | 11.113        | 14.361        | 20.517        | 14.529        | 22.286        | 14.711        | 22.613        |
| Att. Professionali/Scientifiche | 5.820        | 11.630        | 14.953        | 21.725        | 16.448        | 23.057        | 16.789        | 23.816        |
| Noleggio/agenzie viaggio        | 4.419        | 5.939         | 9.266         | 11.403        | 9.696         | 11.849        | 9.821         | 12.234        |
| PA                              | 16.844       | 7.692         | 20.234        | 8.101         | 28.792        | 15.778        | 28.260        | 15.956        |
| Istruzione                      | 4.496        | 7.522         | 12.081        | 14.102        | 11.756        | 13.071        | 11.903        | 13.679        |
| Sanità                          | 6.106        | 10.164        | 13.651        | 17.833        | 13.195        | 17.041        | 13.339        | 17.373        |
| Arte-Sport-Intrattenimento      | 3.978        | 4.952         | 9.809         | 9.607         | 8.992         | 9.263         | 9.022         | 9.456         |
| Altri Servizi                   | 4.228        | 7.297         | 11.639        | 15.799        | 11.281        | 15.398        | 11.439        | 15.659        |
| Servizi alla famiglia           | 3.198        | 4.318         | 10.699        | 15.621        | 10.252        | 13.484        | 10.284        | 14.336        |
| ONG                             | 11.210       | 14.605        | 35.117        | 32.595        | 29.262        | 33.409        | 26.122        | 30.247        |
| <b>Totale</b>                   | <b>7.149</b> | <b>11.480</b> | <b>14.496</b> | <b>19.882</b> | <b>14.603</b> | <b>19.721</b> | <b>14.775</b> | <b>20.216</b> |

Fonte INPS, Rapporto 2024. Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro

Tabella n. 9. *Retribuzione media annuale per qualifica professionale*

| Lavoratori dipendenti | 2010       |            | 2015       |            | 2021       |            | 2022       |            |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                       | F          | M          | F          | M          | F          | M          | F          | M          |
| Operai                | 9.716,67   | 16.229,97  | 10.140,81  | 16.810,79  | 9.805,86   | 17.368,88  | 10.663,55  | 18.348,98  |
| Impiegati             | 18.717,41  | 29.317,09  | 19.251,54  | 29.564,01  | 20.442,06  | 31.265,08  | 21.149,56  | 32.105,66  |
| Apprendisti           | 9.887,69   | 11.113,72  | 10.386,45  | 12.638,76  | 10.386,72  | 12.741,49  | 11.315,38  | 13.607,37  |
| Dirigenti             | 101.414,20 | 127.326,80 | 113.531,50 | 138.666,30 | 116.067,90 | 150.016,70 | 123.135,00 | 158.630,20 |

Fonte INPS, Rapporto 2024. Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro

## Riferimenti bibliografici

- C. Alessi (2022), *Per una trasposizione responsabile della direttiva n. 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza*, in *Riv. giur. lav.*, 1, I, 111 ss.
- C. Alessi (2018), *Lavoro e conciliazione nella legislazione recente*, in *Dir. rel. ind.*, 3, 804 ss.
- M.V. Ballestrero (1994), *Le azioni positive tra eguaglianze e diritto diseguale*, in M.V. Ballestrero, T. Treu (a cura di), *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*, in *NLCC*, 3, 11 ss.
- M.V. Ballestrero (1990), *Modelli di azioni positive, osservazioni sul disegno di legge n. 1818*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 7, 24.
- M. Barbera (2024), *Eguaglianza e istituzioni di parità*, in O. Bonardi (a cura di), *Carlo Smuraglia. La vita e le opere*, Milano University press, 211.
- M. Barbera (2008), *Regole del mercato del lavoro e tutela antidiscriminatoria. Introduzione. L'effetto trasversale del principio di non discriminazione* in *Riv. giur. lav.*, 4, I, p. 469 ss.
- M. Barbera (2007), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, (a cura di), Milano, 2007.
- M. Barbera (2002), *L'eguaglianza come scudo e l'eguaglianza come spada*, in *Riv. giur. lav.*, 4, 1, 805 ss.
- M. Barbera (1991), *Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 19 ss.
- M. Barbera, A. Guariso (2019), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, (a cura di), Torino, Giappichelli, 2019.
- L. Barbieri (2023), *Politiche retributive: parametri di valutazione di equità e trasparenza*, in *Dir. prat. lav.*, 26, 1620.
- A.M. Battisti (2019), *Donne (in)visibili e disparità retributiva*, in *Mass. giur. lav.*, 3, 460.
- A. Bellavista (2023), *La questione del potere trasparente nei rapporti di lavoro*, in *Dir. mer. lav.*, 3, 577.
- S. Bellomo (2001), *Obbligo di informazione sul contenuto del contratto di lavoro, richiamo alle fonti collettive e conseguenze dell'inadempimento alla luce del diritto comunitario*, in *Dir. lav.*, 2, 142 ss.
- F. Borgogelli (1992), *Autonomia collettiva e parità uomo-donna: una lettura della legge n. 125/1991*, in *Lav. dir.*, n. 1, 139.
- O. Bonardi (2019), *Dal principio di "eguale salario per lavoro di eguale valore" alla "discriminazione come moving target". Il contributo dell'OIL alla lotta contro le discriminazioni*, in *Var. temi dir. lav.*, 3, 799 ss.



- O. Bonardi, C. Meraviglia (2017), *Dati statistici e onere della prova nel diritto antidiscriminatorio*, in O. Bonardi (a cura di), *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, Roma, 351 ss.
- P. Bozzao (2001), *La protezione sociale della famiglia*, in *Lav. dir.*, 1, 57.
- L. Califano (2021), *Parità dei diritti e discriminazioni di genere*, in *federalismi.it*, 7, 44.
- L. Calafà (2022), *Il dito, la luna e altri fraintendimenti in materia di parità tra donne e uomini*, reperibile open access in <[www.italianequalitynetwork.it](http://www.italianequalitynetwork.it)>, 7 gennaio 2022.
- M.C. Cataudella (2022), *La parità di genere: una priorità "trasversale" del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, in *Lav. prev. oggi*, 1-2, 1 ss.
- P. Cerullo (2021), *Recovery Plan, PNRR e Gender Gap*, in *Lav. dir. Europa*, 2.
- S. Ciucciovino (2024), *Il gender pay gap nella pubblica amministrazione, dalle regole all'innovazione organizzativa*, in *EQUAL Rivista di diritto antidiscriminatorio*, 5, 405-420.
- S. Ciucciovino (2023), *La certificazione di parità di genere*, in M. Mascini (a cura di), *Annuario del lavoro*, Roma, 146 ss.
- S. Ciucciovino, N. Caravaggio (2023), *Great Resignation o Great Reshuffle? Un'analisi giuridico-quantitativa delle transizioni nel mercato del lavoro a seguito delle dimissioni post-Covid in Italia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.* 1-2, 197-240.
- L. Corazza (2025), *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva. Diritto antidiscriminatorio e oltre*, Milano, Franco Angeli, 26 ss.
- E. Dagnino (2017), *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *Labour & Law Issues*, 3, 1 ss.
- M. D'Onghia (2024a), *La debole protezione sociale per il lavoro "informale" di cura*, in *Diritto e società*, 1/2, 397 ss.
- M. D'Onghia (2024b), *Le politiche di genere in trent'anni di riforma della PA tra successi e obiettivi ancora mancanti*, in U. Gargiulo, A. Zoppoli (a cura di), *Il lavoro pubblico in trent'anni di riforme*, Quaderno n. 16 della *Rivista Diritti Lavori Mercati*, Napoli, Editoriale Scientifica, 1.
- C. Faleri (2023), *Diritti di informazione e principio di trasparenza per una "governance" societaria sostenibile*, in *Lav. dir.*, 3, 537 ss.
- V. Fili (2021), *Le difficili libertà delle donne tra gender wage gap, soffitti di cristallo e bassa fecondità*, in *Lav. dir. Europa*, 2, 6 ss.
- D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Fili, A. Trojsi (a cura di), (2023), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, *Adapt Labour Studies e-Book series* n. 96, Adapt University Press.
- F. Giubileo (2016), *Le principali fonti del mercato del lavoro*, Bollettino ADAPT,

- 18 marzo 2016.
- D. Gottardi (2017), *Introduzione*, in D. Gottardi, M. Peruzzi (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, Torino, *Introduzione*, 5.
- F. Guarriello (2024), *Mercato e valori nelle politiche di contrasto al gender pay gap: trasparenza, informazione, certificazione*, in *Riv. giur. lav.*, 3, I, 397 ss.
- P. Ichino (1979), *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 14.
- D. Izzi (2024a), *Contrasto al gender gap nel lavoro e regole di trasparenza*, in *Lav. Dir.*, 4, 645 ss.
- D. Izzi (2024b), *Alla ricerca dell'effettiva parità di retribuzione tra uomini e donne: la Direttiva Ue n. 2023/970 come punto di svolta?*, in *Riv. giur. lav.*, 2, I, 301.
- D. Izzi (2000), *Problemi relativi all'applicazione del principio di parità retributiva tra uomini e donne*, in *Diritto pubblico comparato ed europeo*, 3, 1263 ss.
- F. Lamberti (2024), *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *Federalismi Focus Lavoro Persona Tecnologia*, 3, 14.
- F. Lamberti (2023), *I Key Performance Indicators della certificazione della parità di genere. Una lettura critica*, in *Federalismi Focus Lavoro Persona Tecnologia*, 9, 14.
- L. Lazzeroni (2019), *Le discriminazioni nel rapporto di lavoro*, in M. Barbera, A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti Strumenti Interpreti*, Torino, 165.
- M. Militello (2022), *Strategia Ue per la parità di genere 2020/2025*, 10 febbraio 2022, su <<https://www.italianequalitynetwork.it/strategia-ue-per-la-parita-di-genere-2020-2025>>.
- R. Nunin (2022), *Contrasto al gender gap e sostegno all'occupazione femminile: le novità della legge n. 162/2021*, in *Famiglia e diritto*, 2, 203 ss.
- R. Nunin (2014), *Alcune riflessioni in tema di gender pay gap nel contesto italiano ed eurounitario*, in S. Scarponi (a cura di), *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, Padova, 251 ss.
- M. Peruzzi (2017a), *La parità retributiva di genere nello specchio della decentralizzazione contrattuale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, I, 241 ss.
- M. Peruzzi (2017b), *Gender pay gap e decentralizzazione contrattuale. Una prospettiva di analisi comparata*, in D. Gottardi, M. Peruzzi, (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, Torino, 2017, 31 ss.
- R. Pessi (1996), *Lavoro e discriminazione femminile*, Relazione alle Giornate di studio AIDLaSS, Gubbio, 3-5 giugno 1994, Milano, 3.
- R. Santucci (1992), *Il rapporto informativo sul personale*, in L. Gaeta, L. Zoppi (a cura di), *Il diritto diseguale, la legge sulle azioni positive*, Torino, 177.

- F. Scarpelli (2000), *Diritti di informazione individuali e collettivi: l'incidenza sulla configurazione del contratto di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2, I, 271 ss.
- S. Scarponi (2019), *L'art. 51 della Costituzione e l'accesso delle donne ai pubblici uffici e al lavoro nel settore pubblico*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 406.
- S. Sciarra (1991), *La legge sulle azioni positive: un primo sguardo d'insieme*, in *Not. giur.*, 9, 5 ss.
- T. Treu (2021), *La legge sulla parità di genere*, in *Guida al lavoro*, 49, 38 ss.
- M.L. Vallauri (2023), *Le azioni positive per la libertà sostanziale*, in *Lavoro e diritto*, 1, 34.
- M.L. Vallauri (2002), *Le azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni*, in M.G. Garofalo (a cura di), *Lavoro delle donne e azioni positive. L'esperienza giuridica italiana*, Cacucci, 157ss.
- R. Voza (2024), *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro*, Milano, FrancoAngeli.
- L. Zappalà (2022), *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, in *LDE*, n. 3.
- A. Zilli (2022), *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini Editore, Pisa, 38.
- A. Zilli (2021), *Parità di retribuzione per lavori di uguale valore: un passo avanti e uno di lato*, nota a Corte giustizia UE, 03 giugno 2021, n. 624, sez. II, in *Dir. rel. ind.*, 3, 956.



## Capitolo 8

### **Reti Bayesiane e differenze di genere: un'analisi basata sui dati del Dipartimento di Economia dell'Università Roma Tre**

*Francesco Dotto, Valentina Guizzi, Mario Tirelli, Paola Vicard*

#### SOMMARIO

1. Introduzione – 1.1. Motivazioni generali – 1.2. La raccolta dei dati – 2. Analisi descrittiva – 2.1. Introduzione al dataset – 2.2. Le differenze di genere nel Corso di Laurea: alcune considerazioni generali – 2.3. Genere e profitto – 2.4. Genere e partecipazione – 2.5. Conclusioni - Analisi mediante le reti bayesiane – 3.1. Introduzione alle reti bayesiane – 3.2. Le reti bayesiane: risultati – 3.3. Uso della rete bayesiana: what-if analysis – 4. Conclusioni

## **1. Introduzione**

### **1.1. Motivazioni generali**

Questo lavoro vuole indagare le possibili cause delle difficoltà di apprendimento incontrate dagli studenti e delle studentesse durante il loro primo anno di un Corso di Studi triennale in economia (classe L33). In particolare, ci siamo chiesti se nella rappresentazione di queste difficoltà possano esserci differenze di genere e se ciò sia, anche solo in parte, ascrivibile alla presenza di materie *STEM*, *science, technology, engineering and mathematics*.

L'analisi svolta ha preso in esame un dataset di studenti frequentanti il Corso di Studio di Economia e Big Data, del Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre. In particolare, alla coorte di studenti immatricolati nel 2022/23 sono stati somministrati due questionari, in due momenti diversi dell'anno, allo scopo di rilevare, sia alcune delle loro caratteristiche di base, sia le esperienze vissute nei due semestri del primo anno. Tra le caratteristiche di base, oltre al genere, sono state raccolte informazioni importanti sulla formazione scolastica, sul background familiare e sulla motivazione personale nella scelta del Corso di Studi. Tra le esperienze durante il primo anno, ci sono quesiti specifici sugli esami superati, sul profitto, sulla partecipazione alle attività didattiche e di sostegno alla

didattica e sul grado di soddisfazione personale. La principale caratteristica del Corso di Laurea in Economia e Big Data, attivato nell'a.a. 2021/2022, e che lo differenzia da quello di Economia, di lunga tradizione per il dipartimento, è la presenza di un insegnamento di informatica, previsto come corso obbligatorio fra gli insegnamenti offerti nel primo anno. Questa caratteristica consente una valutazione della rilevanza della variabile di genere sull'esperienza associata agli studi di materie STEM.

Il lavoro si compone di due parti. Nella prima, dopo aver introdotto il dataset e spiegate le principali caratteristiche, viene condotta un'analisi di tipo descrittivo. Questa prima analisi evidenzia come la variabile di genere sia spesso correlata sia con talune variabili di background (ad es. la scelta del percorso scolastico e il voto di diploma), sia con variabili che rilevano l'esperienza universitaria di primo anno (ad es. il superamento di determinati esami e la partecipazione al tutorato didattico). Tuttavia, la presenza di una molteplicità di variabili di interesse e di legami statistici complessi, ci ha suggerito di procedere ad adottare un approccio multivariato. Cosicché nella seconda parte del lavoro, si investiga la rilevanza della variabile di genere attraverso l'implementazione di una rete bayesiana.

Dalla stima ed analisi della rete bayesiana emerge un quadro piuttosto netto nel quale il genere influenza, oltre ad alcune variabili di background come il tipo e la votazione di diploma, anche le scelte e l'esperienza universitaria al primo anno. In particolare, tra le evidenze emerse si è osservato che le ragazze che si iscrivono al corso di EBD, a maggiore vocazione STEM, pur avendo voti di diploma tendenzialmente più alti dei loro colleghi maschi, sembrano essere meno preparate a questi studi, forse anche a causa delle precedenti scelte di scuola secondaria. I ragazzi si presentano con una formazione di base più solida rispetto alle ragazze, perché più spesso provenienti dal liceo scientifico. Inoltre, i ragazzi sembrano essere maggiormente spinti da un interesse personale per gli studi STEM rispetto alle ragazze, che motivano la loro scelta del corso di studi prevalentemente sulla base dei potenziali sbocchi lavorativi. Come diretta conseguenza, la rete bayesiana presentata nella Sezione 4 segnala che le ragazze, pur perseguendo con impegno il loro percorso e partecipando più assiduamente dei ragazzi alle attività didattiche, incontrano difficoltà notevolmente maggiori proprio nello studio e nel superamento del corso di informatica. Questi esiti sono associati anche a una minore soddisfazione delle studentesse rispetto ai risultati raggiunti alla fine del primo anno.

## 1.2. La raccolta dati

I dati utilizzati in questo lavoro sono stati rilevati mediante la somministrazione di alcuni questionari agli studenti e alle studentesse dei due corsi di laurea triennale in Economia ed Economia e Big Data del dipartimento di Economia dell'Università Roma Tre. Nell'ambito della *commissione orientamento-PCTO-tutorato* del dipartimento di Economia, è stato deciso di portare avanti un monitoraggio degli studenti e studentesse delle lauree triennali in Economia e in Economia e Big Data (quest'ultimo corso di studio è stato attivato nell'a.a. 2021/2022). La somministrazione dei questionari viene effettuata, a partire dall'a.a. 2022/2023, nelle aule di I, II e III anno dei due corsi di studio all'inizio del primo semestre e, soltanto per il I anno, anche all'inizio del secondo semestre.

Il questionario somministrato all'inizio del primo semestre del I anno è volto ad individuare le caratteristiche degli studenti e studentesse che si immatricolano ai due corsi di studio, mentre quello dell'inizio del secondo semestre del I anno, ambisce a monitorare l'andamento delle lezioni del I semestre e della relativa sessione invernale di esami, nonché la valutazione, da parte degli studenti e delle studentesse, dei servizi di tutorato didattico e di orientamento e di altri servizi di dipartimento. Il questionario somministrato all'inizio del primo semestre del II anno si pone, invece, l'obiettivo di completare le informazioni sull'andamento del primo anno appena concluso, raccogliendo informazioni sui corsi e sugli esami relativi al secondo semestre del primo anno appena terminato e le relative sessioni di esame estiva e autunnale. Uno degli obiettivi della commissione è quello di indagare sulle possibili cause di irregolarità delle carriere e identificare punti critici e punti di forza del primo anno dei due corsi di laurea triennali, anche messi a confronto. Il questionario somministrato all'inizio del terzo anno ha invece come obiettivo principale quello di indagare sulle scelte future degli studenti e delle studentesse, per quel che riguarda la prosecuzione della loro carriera ai fini anche di migliorare il servizio di orientamento in uscita per l'accesso alle lauree magistrali.

In questo lavoro abbiamo preso in esame la coorte 2022/2023 del Corso di Laurea in Economia e Big Data, ovvero gli studenti iscritti al primo anno di tale corso nell'a.a. in oggetto. Sono state prese in considerazione le risposte date da tali studenti ai questionari del primo semestre I anno (questionari a.a. 2022/2023) e tale coorte è stata poi seguita al II anno di corso prendendo in esame le risposte ai questionari di II anno dell'a.a. 2023/2024 per gli stessi studenti. L'obiettivo è stato quello, non soltanto di monitorare in generale le caratteristiche e l'andamento delle carriere degli

studenti e studentesse immatricolati nell'a.a. 2022/2023 nel loro primo anno di corso del nuovo Corso di Laurea in Economia e Big Data, ma anche osservare eventuali fenomeni e differenze in relazione al genere, vista la specificità di tale corso di studi, legata alla presenza di un maggior numero di materie STEM+, dove con STEM+ si intendono gli insegnamenti STEM a cui vengono aggiunte le materie statistiche.

## 2. Analisi descrittiva

### 2.1. Introduzione al dataset

Il dataset oggetto di analisi, derivante dalla raccolta dati descritta nella sezione precedente, è composto da  **$n = 114$  unità statistiche**, rappresentanti un campione della coorte degli studenti immatricolati al Corso di Laurea in “Economia e Big Data” nell’anno accademico 2022/2023. Più nello specifico, le unità analizzate sono state intervistate durante l’anno accademico 2022/2023 e all’inizio dell’anno accademico 2023/2024, consentendo così di osservare gli studenti durante il primo e il secondo anno del loro percorso di studi.

Tuttavia, non è corretto definire la struttura del dataset come longitudinale, poiché nei diversi periodi di indagine sono state raccolte variabili differenti. In particolare, oltre a rilevare le caratteristiche sociodemografiche degli studenti, l’indagine si è concentrata principalmente sugli esami superati, sulla partecipazione alla vita del dipartimento e alle attività di orientamento.

In questa sezione saranno analizzate alcune delle variabili di interesse raccolte, esplorandone la relazione con la variabile Genere. Più nello specifico, attraverso le analisi descrittive riportate in questa sezione e l’utilizzo delle Reti Bayesiane, presentate nella sezione metodologica, ci si propone di approfondire le differenze di genere nell’approccio e nel rendimento nelle discipline STEM che caratterizzano il Corso di Laurea in Economia e Big Data.



## 2.2. Le differenze di genere nel Corso di Laurea: alcune considerazioni generali

Come prima osservazione, è importante notare che la distribuzione della variabile **Genere** risulta sbilanciata, con una prevalenza di studenti di sesso maschile che rappresentano il 60% del totale degli intervistati. Questo squilibrio, tuttavia, differisce sensibilmente da quello riscontrato in altre discipline STEM, come l'ingegneria, dove – secondo i dati del Consiglio Nazionale degli Ingegneri – la percentuale di ragazze immatricolate si aggira intorno al 24%.

La seconda variabile chiave analizzata in questa sezione è la **scuola di provenienza** degli studenti. Circa il 50% degli intervistati proviene da licei scientifici, mentre il 20% circa ha frequentato istituti professionali o altri tipi di licei. In netta minoranza troviamo, infine, gli studenti provenienti dal liceo classico, pari a circa il 10% del campione. Questo sbilanciamento, sebbene sollevi alcune riflessioni sull'importanza di attività di orientamento volte a incentivare studenti con una formazione umanistica a intraprendere percorsi di studio STEM, appare in linea con le aspettative.

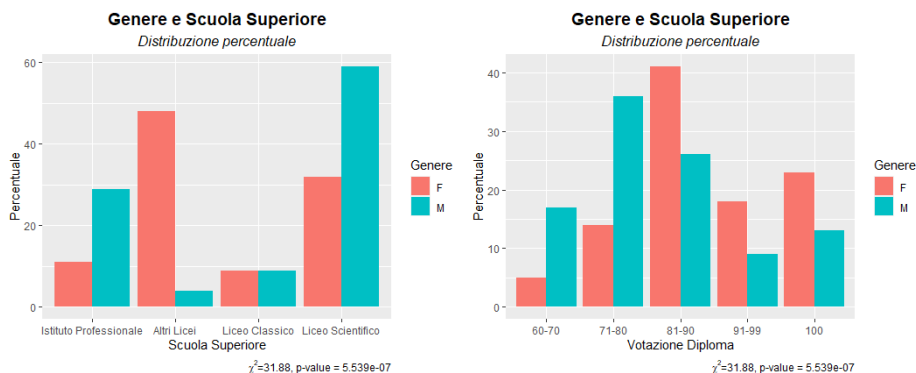
Analizzando la relazione tra **Genere** e **scuola di provenienza**, si osserva un'associazione statisticamente significativa, come riportato nella didascalia della Figura 1 (il valore del p-value associato al test del  $\chi^2$  conferma la significatività dell'associazione tra le due variabili). In particolare, emerge uno sbilanciamento significativo nelle scelte delle ragazze, che tendono a provenire principalmente da Altri Licei – una categoria che include, in prevalenza, licei socio-psico-pedagogici e licei linguistici. Al contrario, i ragazzi mostrano una maggiore rappresentanza tra gli studenti provenienti da licei scientifici e istituti professionali.

Per quanto riguarda la **votazione del diploma**, si nota che le studentesse ottengono mediamente risultati migliori rispetto ai colleghi di sesso maschile. Come evidenziato dalla Figura 1, la maggior parte degli studenti con votazioni pari o superiori a 90/100 all'esame di maturità è di sesso femminile. Al contrario, gli studenti con votazioni inferiori o pari a 70/100 sono prevalentemente di sesso maschile.

In conclusione, si può affermare che la variabile **Genere** risulta fortemente correlata con le scelte e i percorsi scolastici degli studenti. In sintesi, le studentesse provengono per lo più da **Altri Licei** e ottengono in media valutazioni più elevate rispetto ai colleghi maschi, che invece provengono prevalentemente da licei scientifici. Per quanto riguarda il profitto scolastico complessivo, si può concludere che gli studenti iscritti al Corso di Laurea in Economia e Big Data tendono ad aver conseguito votazioni

elevate all'esame di maturità, con un livello medio ancora più alto tra le studentesse.

Figura 1. *Distribuzione congiunta tra "Genere" e "Scuola Superiore" (grafico a sinistra) e "Genere" e "Votazione diploma" (grafico a destra)*

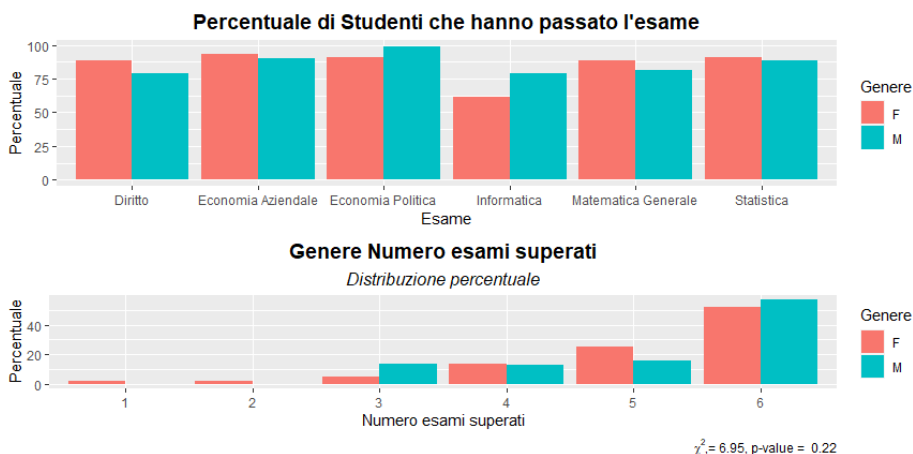


### 2.3. Genere e profitto

Le differenze di profitto riscontrate nelle scuole superiori sembrano persistere, sebbene in forma più contenuta, anche nei risultati degli esami universitari. Gli esami di **Diritto**, **Economia Aziendale**, **Matematica Generale** e **Statistica** presentano tassi di superamento più alti tra le studentesse rispetto agli studenti. L'esame di **Economia Politica**, invece, mostra una lieve inversione di questa tendenza, mentre per l'esame di **Informatica** emerge una netta differenza a favore degli studenti di sesso maschile.

Inoltre, il secondo grafico della Figura 2 evidenzia un ulteriore dato: sebbene le percentuali di superamento dei singoli esami siano complessivamente simili tra maschi e femmine, si registra un ristretto gruppo di studentesse che affronta notevoli difficoltà, riuscendo a superare soltanto uno o al massimo due esami. Di conseguenza, il numero di studenti maschi che ha superato tutti e sei gli esami è superiore rispetto a quello delle studentesse. Sebbene la relazione tra queste due variabili non risulti statisticamente significativa, l'analisi congiunta dei tassi di superamento suggerisce che alcune studentesse incontrano particolari difficoltà con gli esami, in particolare con il corso di **Informatica**, una disciplina di particolare interesse in questo studio in quanto appartenente al campo delle STEM.

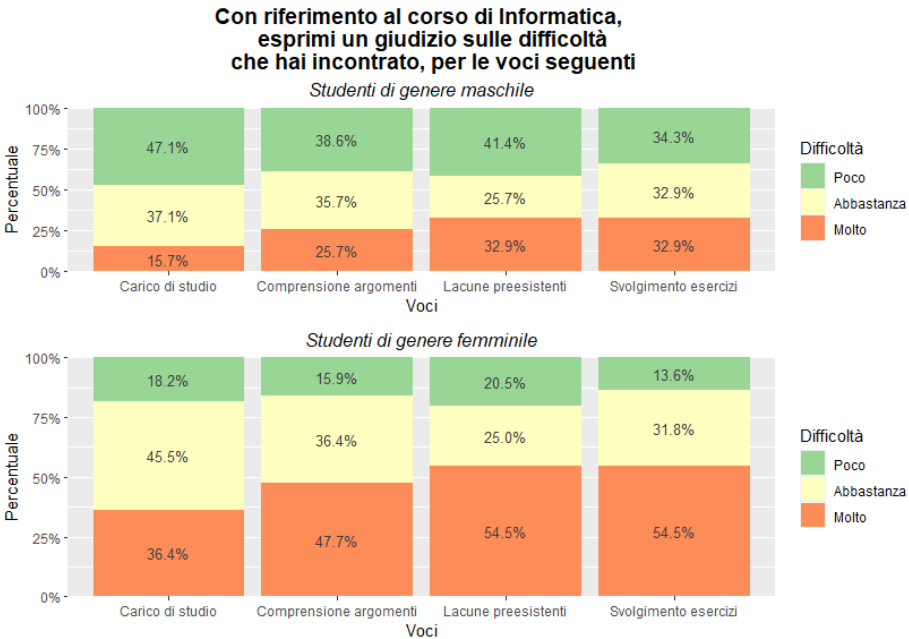
Figura 2. Distribuzione delle variabili “Superamento degli esami del primo anno” e genere (in alto) e distribuzione congiunta delle variabili “Genere” e “Numero di Esami Superati” (in basso)



La Figura 3 propone un'analisi più approfondita delle difficoltà relative all'esame di **Informatica**, confermando una distribuzione delle problematiche profondamente diversa tra i generi. Un'ampia percentuale di studentesse (circa il 37%) ha dichiarato di aver riscontrato forti difficoltà legate al carico di studio, mentre tra gli studenti maschi questa percentuale si riduce notevolmente, attestandosi intorno al 15%. A supporto di ciò, si osserva che le studentesse che trovano significative difficoltà nella comprensione degli argomenti rappresentano circa il doppio rispetto agli studenti (47% contro 25%).

L'utilizzo delle **Reti Bayesiane**, presentate nella Sezione 3 del presente lavoro, consente tuttavia di fornire una spiegazione statistica a queste evidenze, che altrimenti potrebbero apparire anomale.

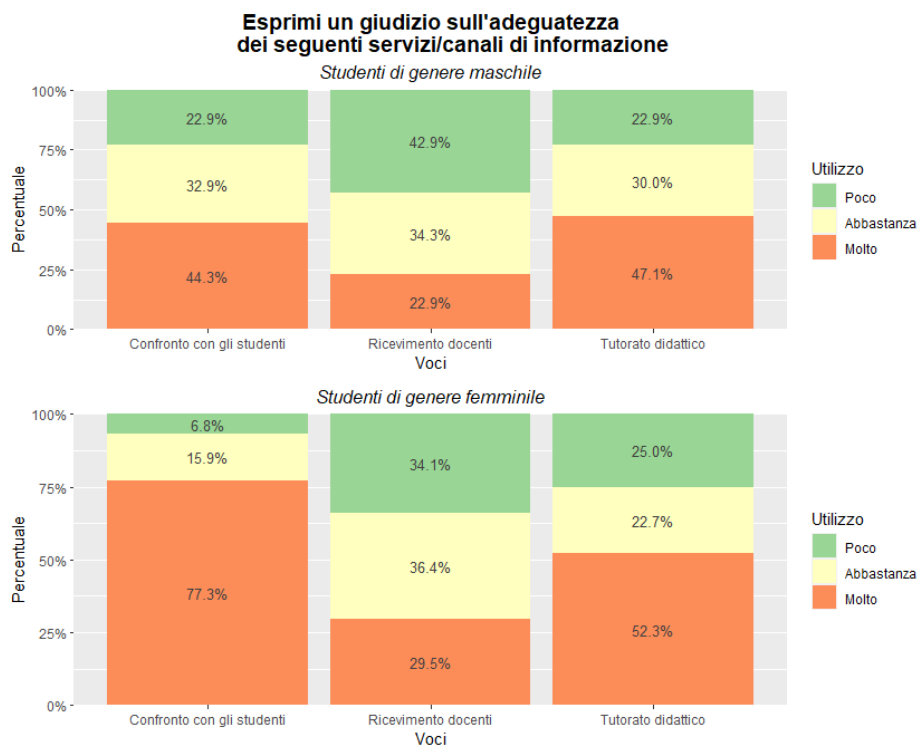
Figura 3. Le difficoltà nell'affrontare l'esame di informatica, stratificate per il genere degli studenti



## 2.4. Genere e partecipazione

L'ultima analisi descrittiva che riportiamo in questa sezione riguarda la sfera della partecipazione alla vita universitaria con particolare attenzione al confronto con gli altri studenti, al ricorso del ricevimento docenti e al tutorato didattico.

Figura 4. *Le differenze di genere nella partecipazione alla vita universitaria*



La Figura 4 rivela che le differenze di genere risultano più contenute per quanto riguarda la sfera della partecipazione alla vita universitaria. Le studentesse risultano mediamente più partecipi ma non in maniera netta. Il ricorso al tutorato didattico e al ricevimento docenti mostra, infatti, percentuali simili negli studenti e nelle studentesse e l'unica voce invece in cui i due sotto campioni differiscono in maniera piuttosto marcata riguarda il "confronto con altri studenti". In questo caso specifico la quasi totalità delle studentesse dichiarano di confrontarsi "molto" con gli altri studenti (circa il 77%) mentre, nel sottocampione degli studenti di sesso maschile, questa percentuale scende al 44%.

## 2.5. Conclusioni

Le analisi fin qui riportate permettono di catturare alcuni aspetti chiave delle variabili raccolte soprattutto in termini di analisi bivariate. La variabile di genere sembra avere un ruolo determinante in ognuna delle variabili considerate. Tuttavia, occorre considerare che le analisi descrittive fin qui riportate soffrono di alcuni limiti metodologici. Al fine di ovviare a questi, nella sezione che segue verrà presentata un'analisi tramite reti bayesiane poiché queste consentono di modellare relazioni complesse tra più variabili in modo probabilistico e non limitandosi a considerazioni “a coppie”.

## 3. Analisi mediante le reti bayesiane

### 3.1. Introduzione alle reti bayesiane

In questa sezione vengono illustrate le definizioni e le proprietà principali delle reti bayesiane, d'ora in poi brevemente indicate con l'acronimo BN (per *Bayesian networks*).

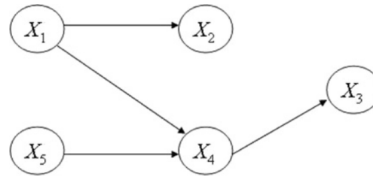
Una rete bayesiana è un modello statistico multivariato che utilizza un grafo diretto aciclico (DAG) per rappresentare le dipendenze statistiche tra le variabili; si veda ad esempio Cowell, Dawid, Lauritzen e Spiegelhalter (1999). Più precisamente, una BN è caratterizzata da:

- i. un DAG che mostra la struttura associativa delle variabili e
- ii. un motore inferenziale per fare inferenza sui parametri del modello.

Un DAG è un oggetto matematico definito dalla coppia  $D = (V; E)$ , dove  $V$  è l'insieme dei nodi ed  $E$  è l'insieme degli archi diretti (freccie).

I nodi rappresentano le variabili di interesse del problema studiato. Qui, ogni nodo è associato a una variabile casuale (item del questionario somministrato agli studenti). Le frecce rappresentano relazioni (o, più statisticamente parlando, dipendenze) tra le variabili. Il grafo diretto è detto aciclico (DAG) in quanto i cicli sono proibiti, ossia non è possibile partire da una variabile (nodo) e, seguendo le direzioni delle frecce, tornare al nodo di partenza. Un esempio di DAG è riportato in Fig. 5.

Figura 5. Esempio di un DAG



Se una freccia punta dalla variabile  $X_i$  alla variabile  $X_j$ , allora  $X_i$  è chiamato genitore di  $X_j$ , indicato con  $pa(X_j)$ , e le due variabili sono dipendenti. Ad esempio, nella Fig. 5 le variabili  $X_1$  e  $X_5$  sono genitori di  $X_4$ .

Il grafo può essere utilizzato per descrivere e leggere le indipendenze (marginali e condizionali) tra le variabili considerate. L'assenza di un arco tra due variabili potrebbe indicare una indipendenza condizionale. Consideriamo le variabili  $X_1$  e  $X_3$  nella Fig. 5. Per andare dal nodo  $X_1$  al nodo  $X_3$  è necessario passare per il nodo  $X_4$ . Questo ci permette di affermare che le variabili  $X_1$  e  $X_3$  sono indipendenti condizionalmente alla variabile  $X_4$ ; ossia, conoscendo il valore osservato della variabile  $X_4$ , la variabile  $X_1$  non è più informativa per  $X_3$ .

Pertanto, supponendo di essere intervenuti su  $X_4$ , un eventuale intervento aggiuntivo su  $X_1$  non avrebbe alcun effetto aggiuntivo sulla variabile risposta  $X_3$ .

In generale, una configurazione del grafo del tipo  $X_i \quad X_j \quad X_k$ , indica che le variabili  $X_i$  e  $X_k$  sono indipendenti data  $X_j$ . Consideriamo ora le variabili  $X_2$  e  $X_4$  nella Fig. 5; esse sono separate dal nodo  $X_1$  e quindi sono indipendenti condizionalmente alla variabile  $X_1$ . In generale, data una configurazione del tipo  $X_i \quad X_j \quad X_k$ , si ha che le variabili  $X_i$  e  $X_k$  sono indipendenti data  $X_j$ . Ciò significa che se due variabili,  $X_i$  e  $X_k$ , hanno un genitore comune  $X_j$ , allora un intervento su  $X_j$  rende  $X_i$  e  $X_k$  indipendenti.

A differenza dei due casi precedenti, una configurazione del tipo  $X_i \quad X_j \quad X_k$  indica che le variabili  $X_i$  e  $X_k$  sono dipendenti da  $X_j$ . Ad esempio, se consideriamo i nodi  $X_1$  e  $X_5$  in Fig. 5, essi non sono indipendenti dato il nodo  $X_4$ , cioè l'informazione sulla variabile  $X_4$  rende i suoi due genitori, cioè  $X_1$  e  $X_5$ , dipendenti. Per una trattazione dettagliata e rigorosa sui metodi di lettura delle indipendenze (condizionate e non) da un DAG si rimanda a Lauritzen (1996).

Data una rete per  $K$  variabili (cioè l'insieme dei nodi  $V$  è composto da  $K$  nodi), a ciascun nodo  $X_i$  è associata la distribuzione di probabilità della variabile di interesse corrispondente ( $X_i$ ) condizionata ai suoi genitori,  $p(X_i | pa(X_i))$ . Possiamo quindi fattorizzare la distribuzione di probabilità

congiunta secondo le dipendenze codificate nel DAG. Ad esempio, per il DAG in Figura 5, si ha che

$$p(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) = p(X_1)p(X_2|X_1)p(X_3|X_4)p(X_4|X_1, X_5)p(X_5).$$

Per poter utilizzare le BN, è necessario prima specificare la struttura grafica e stimare i parametri corrispondenti delle distribuzioni di probabilità. Si possono poi sfruttare efficienti tecniche di propagazione dell'informazione per valutare l'effetto dei cambiamenti di stato di specifiche variabili sul comportamento delle restanti variabili.

La struttura associativa delle variabili può essere nota in anticipo o, altrimenti, deve essere appresa (stimata) dai dati. Nel secondo caso, è fondamentale stimare in modo appropriato il modello di dipendenza. A questo scopo esistono tre classi principali di algoritmi di apprendimento: algoritmi basati su vincoli, algoritmi basati sul punteggio e algoritmi ibridi (Drton, Maathuis, 2017). Nell'apprendimento basato su vincoli (*constraint based*), il DAG viene appreso in base a una sequenza di test di indipendenza eseguiti sui dati e a regole logiche basate sui risultati dei test. Nell'apprendimento basato sul punteggio (*score plus search*), è necessario calcolare la massima verosimiglianza di ogni struttura, penalizzandola per evitare l'*overfitting* (la verosimiglianza penalizzata prende anche il nome di punteggio) e cercare la struttura con il punteggio migliore. La penalizzazione viene solitamente eseguita sulla base dei criteri AIC o BIC. Infine, gli algoritmi ibridi combinano le idee e i vantaggi dei due tipi precedenti di algoritmi.

### 3.2. Le reti bayesiane: risultati

Il campione della coorte degli studenti immatricolati all'interno del Corso di Laurea in "Economia e Big Data" nell'anno accademico 2022/2023 descritto nella sezione 2 del presente lavoro viene qui analizzato mediante le reti bayesiane. Le variabili rilevate nell'indagine condotta sono molte. Tuttavia, data la numerosità piuttosto contenuta del campione osservato ( $n = 114$ ) si è deciso di focalizzare l'attenzione su una selezione di variabili, 22 in tutto, in modo da garantire la qualità e affidabilità dei risultati dell'analisi statistica.

Le variabili modellate mediante la rete bayesiana sono elencate nella Tabella 2 assieme al nome assegnato al nodo corrispondente e agli stati nei quali si possono manifestare. Le variabili sono, inoltre, presentate con colori diversi, al fine di rappresentare differenti macroaree logiche. In particolare:

- il verde indica le variabili considerate di background;



- il celeste indica le variabili relative alla scelta di iscriversi a Economia e Big Data;
- l'arancione indica le variabili che riguardano le difficoltà e il superamento dell'esame di Informatica;
- il rosa indica le variabili che rilevano la partecipazione degli studenti alle attività di supporto;
- il bianco, infine, indica le variabili relative al superamento degli esami, eccetto Informatica, e la soddisfazione per il numero di esami superati.

Con riferimento all'apprendimento della struttura della rete è stato utilizzato l'approccio *score plus search* con penalizzazione di tipo AIC. Quando il numero di variabili (nodi) è superiore a cinque, il numero di possibili strutture di rete è così grande che è necessario ricorrere ad algoritmi di ricerca appropriati; nel presente lavoro è stato usato il *greedy-search*.

Nella fase di apprendimento della rete possono essere inseriti vincoli che consentono di tenere conto di: eventuali conoscenze in merito al problema oggetto di interesse e/o della consecutio logico/temporale esistente tra variabili. Tali vincoli si possono concretizzare o in una *white list* di archi o direzioni la cui presenza viene forzata della rete, oppure in una *black list* di archi o direzioni la cui presenza viene vietata nella rete.

Tabella 1. *Prospetto sintetico delle variabili coinvolte nella rete e loro codifica*

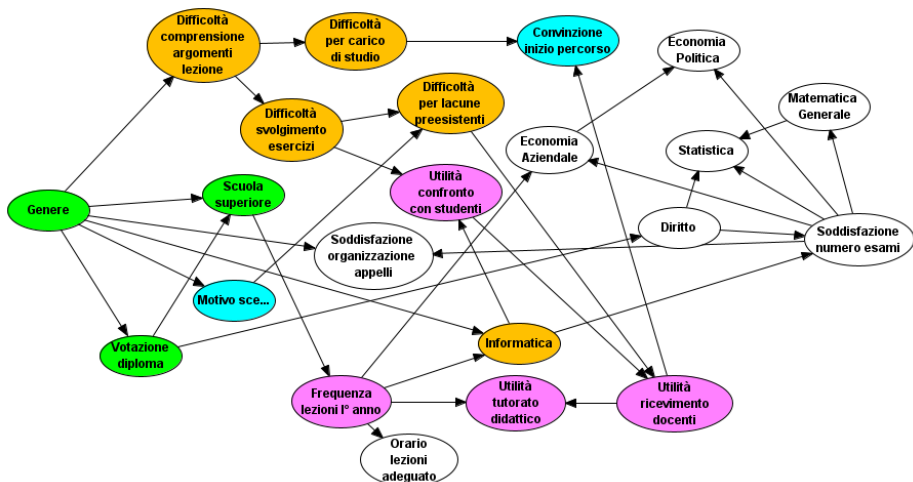
| Nome Variabile                                                                                                                                                 | Nome Nodo                                 | Modalità (Stati)                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Genere                                                                                                                                                         | Genere                                    | M (maschile); F (femminile)                                              |
| Quale scuola superiore hai frequentato?                                                                                                                        | Scuola Superiore                          | Liceo Classico; Liceo Scientifico<br>Altri Licei; Istituto Professionale |
| Con che votazione hai conseguito il diploma?                                                                                                                   | Votazione diploma                         | 60-70; 71-80; 81-90<br>91-99; 100_100L (100 100 e Lode)                  |
| Perché hai scelto un corso di studi di tipo economico?                                                                                                         | Motivo Scelta                             | interesse_personale<br>maggiori_possibilità_lavorative<br>esclusione     |
| Con quanta convinzione hai iniziato il tuo percorso universitario?                                                                                             | convinzione inizio percorso               | Normale; Molta; Moltissima                                               |
| L'orario delle lezioni ti consente una frequenza e un'attività di studio adeguate?                                                                             | Orario lezioni adeguato                   | 2 (no/poco); 3 (abbastanza)<br>4 (si/decisamente si)                     |
| Hai frequentato le lezioni del primo anno?                                                                                                                     | Frequenza I° anno                         | Più no che sì;<br>Più sì che no; Sì                                      |
| Hai superato l'esame di Diritto?                                                                                                                               | Diritto                                   | Sì; No                                                                   |
| Hai superato l'esame di Statistica?                                                                                                                            | Statistica                                | Sì; No                                                                   |
| Hai superato l'esame di Matematica Generale?                                                                                                                   | Matematica                                | Sì; No                                                                   |
| Hai superato l'esame di Economia Politica?                                                                                                                     | Economia Politica                         | Sì; No                                                                   |
| Hai superato l'esame di Economia Aziendale?                                                                                                                    | Economia Aziendale                        | Sì; No                                                                   |
| Hai superato l'esame di Informatica?                                                                                                                           | Informatica                               | Sì; No                                                                   |
| Con riferimento all'esame di Informatica esprimi un giudizio sulla difficoltà che hai incontrato per quanto riguarda il carico di studio                       | Difficoltà per carico di studio           | 2 (Poco); 3 (Abbastanza); 4 (Molto)                                      |
| Con riferimento all'esame di Informatica esprimi un giudizio sulla difficoltà che hai incontrato per quanto riguarda le lacune preesistenti                    | Difficoltà per lacune preesistenti        | 2 (Poco); 3 (Abbastanza); 4 (Molto)                                      |
| Con riferimento all'esame di Informatica esprimi un giudizio sulla difficoltà che hai incontrato per quanto riguarda lo svolgimento degli esercizi             | Difficoltà svolgimento esercizi           | 2 (Poco); 3 (Abbastanza); 4 (Molto)                                      |
| Con riferimento all'esame di Informatica esprimi un giudizio sulla difficoltà che hai incontrato per quanto riguarda la comprensione degli argomenti a lezione | Difficoltà comprensione argomenti lezione | 2 (Poco); 3 (Abbastanza); 4 (Molto)                                      |
| Esprimi un giudizio sull'utilità del confronto con gli altri studenti come canale di informazione                                                              | Utilità confronto con altri studenti      | 2 (Poco); 3 (Abbastanza); 4 (Molto)                                      |
| Esprimi un giudizio sull'utilità del ricevimento docenti                                                                                                       | Utilità ricevimento docenti               | 2 (Poco); 3 (Abbastanza); 4 (Molto)                                      |
| Esprimi un giudizio sull'utilità del tutorato didattico                                                                                                        | Utilità tutorato didattico                | 2 (Poco); 3 (Abbastanza); 4 (Molto)                                      |
| Sei soddisfatto del numero di esami che hai superato finora?                                                                                                   | Soddisfazione numero esami                | Più no che sì;<br>Più sì che no; Molto                                   |
| Sei soddisfatto dell'organizzazione degli appelli d'esame?                                                                                                     | Soddisfazione appelli                     | Più no che sì;<br>Più sì che no; Molto                                   |

In questa applicazione, si è proceduto a costruire una piccola *black list* di direzioni. In particolare, le variabili Genere, Scuola Superiore e Votazione diploma, colorate in verde in Tabella 1, sono state considerate di background. Pertanto, è stata imposta l'impossibilità che dall'apprendimento strutturale emergessero archi orientati verso queste tre variabili.

In altre parole, queste variabili non possono avere genitori ma possono solo essere "nodi figli".

La rete appresa è mostrata nella Figura 6. Si noti che il Genere influenza, oltre al tipo e alla votazione di diploma, anche la motivazione della scelta di CdS in EBD, il superamento di Informatica, le difficoltà di comprensione degli argomenti spiegati nelle lezioni di Informatica e la soddisfazione per l'organizzazione degli appelli. In particolare, è interessante segnalare, come poi emergerà più chiaramente nelle analisi successive, che i ragazzi hanno scelto EBD in larga misura per interesse personale, mentre le ragazze lo hanno scelto quasi in egual misura per le maggiori possibilità lavorative e per interesse personale.

Figura 6. Rete bayesiana stimata



È interessante segnalare anche che il superamento dell'esame di Informatica è direttamente connesso alla soddisfazione per il numero di esami superati. Notiamo anche che i nodi arancioni (relativi alle difficoltà incontrate in Informatica) mediano tra la variabile Genere e la valutazione in merito all'utilità del confronto con gli altri studenti e del ricevimento dei docenti.

### 3.3. Uso della rete bayesiana: what-if analysis

Come detto nella sezione 3.1, una volta appresa, la BN può essere utilizzata per effettuare analisi di scenari. In particolare, è possibile valutare l'effetto che evidenze inserite in uno o più nodi della rete hanno sulla distribuzione di probabilità delle rimanenti variabili. A tal fine vengono utilizzati algoritmi computazionalmente efficienti che nel "tempo di un *mouse-click*" consentono di propagare l'informazione (evidenza) inserita attraverso tutta la rete utilizzando gli archi come "autostrada" per il calcolo. Si segnala che l'informazione viaggia su tali archi indipendentemente dall'orientamento delle frecce.

La Figura 7 mostra la rete bayesiana appresa nella quale i diversi nodi vengono rappresentati con le loro specifiche distribuzioni di probabilità marginali stimate. Vediamo, quindi, che il campione è costituito per circa il 60% da ragazzi e per il restante 40% da ragazze. Notiamo, inoltre, che l'esame di Informatica risulta essere quello più critico in quanto superato dal 72,42% degli studenti, contro l'84% di Matematica Generale e l'88% di Statistica, per effettuare un confronto con gli insegnamenti dell'area matematico-statistica.

Con riferimento alle difficoltà legate all'insegnamento di Informatica notiamo che quelle legate alle lacune preesistenti e allo svolgimento degli esercizi presentano le probabilità maggiori in corrispondenza dei gradi elevati di difficoltà. Si segnala inoltre che è superiore al 50% la probabilità che il confronto con gli altri studenti e studentesse sia considerato molto utile; stessa utilità non viene riconosciuta al ricevimento docenti.

Passiamo ora a esaminare l'impatto che ha sulle probabilità stimate di tutte le variabili il condizionamento dell'analisi alle sole ragazze. Ciò può essere semplicemente eseguito inserendo nel nodo Genere l'evidenza  $\text{Genere} = F$ . Tale informazione viene propagata attraverso tutta la BN producendo l'aggiornamento di tutte le distribuzioni di probabilità marginali. Queste sono mostrate nella Figura 8.

Oltre a quanto già analizzato nella sezione 2 del presente lavoro, vediamo che possiamo avere un quadro di insieme che comunica assieme alle dipendenze e indipendenze tra le variabili, anche le distribuzioni di probabilità.

Vediamo che le studentesse sono in percentuale inferiore agli studenti; queste scelgono molto spesso il CdS in EBD per le possibilità di lavoro futuro e lo fanno con molta o moltissima convinzione nonostante abbiano conseguito un tipo di diploma che fornisce basi non particolarmente forti

per le materie scientifiche. Vediamo, poi, dalla rete che le studentesse segnalano di incontrare difficoltà (anche notevoli) in quasi tutti gli aspetti che riguardano l'insegnamento di Informatica e si impegnano seguendo assiduamente le lezioni (il 71,6% dichiara di avere sempre frequentato le lezioni). Il tasso stimato di superamento dell'esame di Informatica risulta inferiore a quello generale e pari al 62,3%.

Si legge infine che, considerate le sole ragazze, la probabilità di essere molto soddisfatti per il numero di esami superati scende dal 56,65% al 50,54%.

Per completezza nella Figura 9 viene mostrata la rete con le distribuzioni di probabilità aggiornate al caso in cui si focalizzi l'attenzione sui soli ragazzi (Gender = M). Vediamo che la motivazione della scelta del CdS in EBD è in oltre il 70% dei casi legata ad interessi personali. I ragazzi hanno basi più forti in quanto provenienti molto più spesso dal Liceo Scientifico; pertanto dichiarano di incontrare meno difficoltà in Informatica rispetto alle ragazze; il 36% circa di questi ammette di avere difficoltà a causa delle lacune preesistenti contro il 48,87 delle studentesse. I ragazzi seguono meno assiduamente le lezioni (il 56,43% dei maschi dichiara di avere sempre frequentato le lezioni contro il 71,6 delle femmine). Il tasso di superamento dell'esame di Informatica da parte dei ragazzi è molto superiore a quello delle ragazze e pari al 78,77%.

Figura 7. Rete bayesiana con i monitor per le distribuzioni di probabilità marginali delle variabili

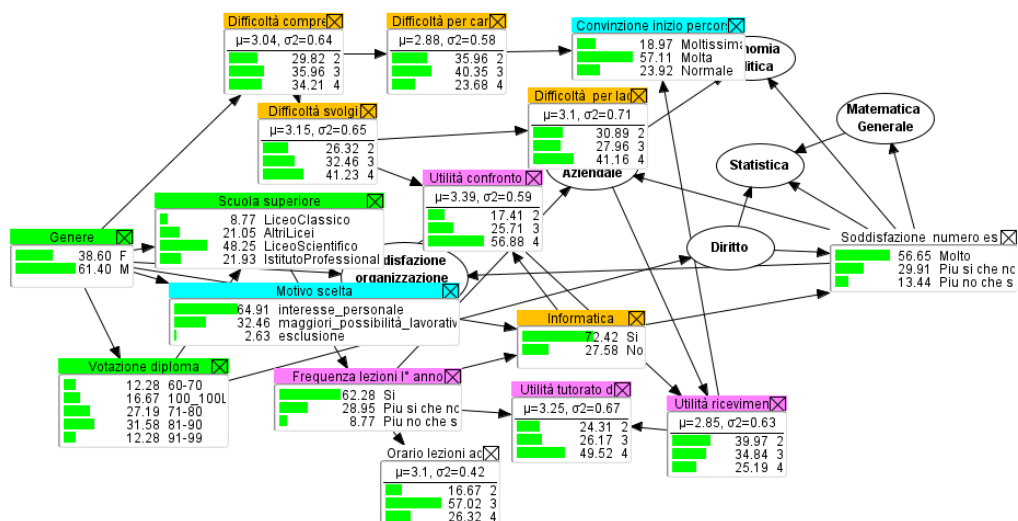


Figura 8. Rete bayesiana con variabile *Genere* = F  
e distribuzioni di probabilità marginali delle variabili aggiornate

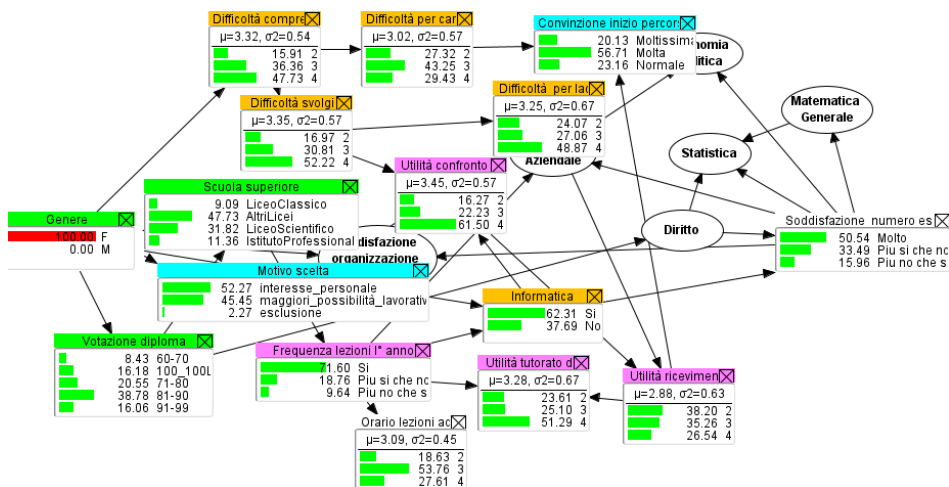
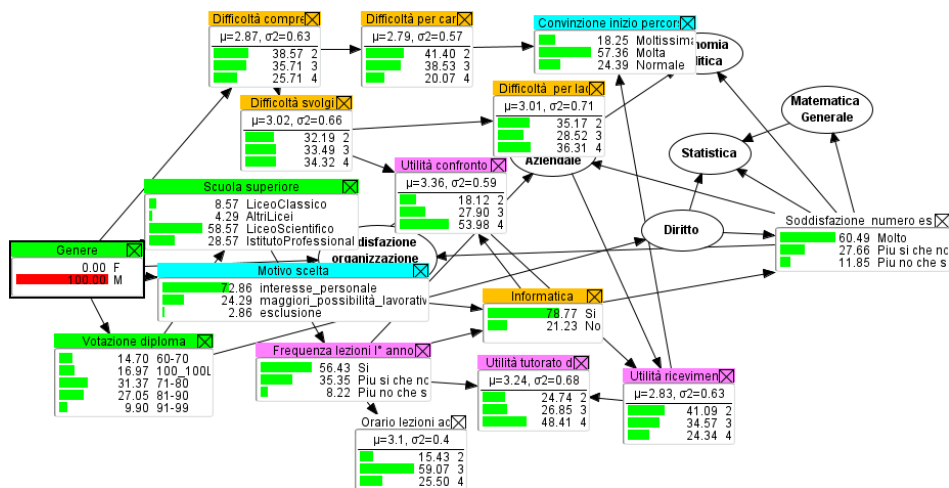


Figura 9. Rete bayesiana con variabile *Genere* = M  
e distribuzioni di probabilità marginali delle variabili aggiornate



## 4. Conclusioni

Nel presente lavoro è stata presentata una analisi di un campione della coorte degli studenti immatricolati all'interno del Corso di Laurea in "Economia e Big Data" nell'anno accademico 2022/2023. Nella prima parte del lavoro (sezione 2) è stata effettuata una analisi descrittiva univariata e bivariata delle variabili di maggiore interesse con focus sulle differenze di genere. Da questa analisi emergono già evidenti delle criticità legate all'esame di Informatica.

Al fine di avere un quadro di insieme delle relazioni tra le variabili è stato poi adottato un approccio completamente multivariato. Pertanto, sono state utilizzate le reti bayesiane sia per apprendere la struttura associativa delle variabili sia per effettuare analisi di scenario.

È emerso il differente processo di scelta del Corso di Laurea che, nel caso, delle ragazze molto meno frequentemente si abbina al tipo di diploma conseguito. Si ha, quindi, un quadro di studentesse molto motivate che guardano al loro futuro in un mondo del lavoro sempre più orientato alle discipline STEM+. Nonostante le difficoltà e le lacune di base le ragazze si impegnano frequentando assiduamente, molto più dei ragazzi, e traendo profitto dal confronto con i loro pari (più dei ragazzi). I tassi di superamento degli esami informatico-matematico-statistici, delle studentesse, purtroppo, risultano inferiori a quelli degli studenti.

Questa analisi suggerisce la necessità di diverse azioni, non tutte attuabili dal Dipartimento che offre il CdL in EBD. Appare necessario innanzitutto un orientamento alla scelta della scuola superiore. L'Università, invece, dovrebbe allargare tutte quelle attività volte alla riduzione delle lacune di base di studenti e studentesse.

I dati sono stati raccolti mediante un questionario somministrato nelle aule di lezione. Ciò fa sì che tale campione sia di tipo non probabilistico. Uno sviluppo futuro consisterà nell'approfondimento dell'analisi introducendo meccanismi di ponderazione per la riduzione delle eventuali distorsioni.

### Riferimenti bibliografici

- Cowell, R.G., Dawid, A.P., Lauritzen, S.L., Spiegelhalter, D.J. (1999). *Probabilistic Networks and Expert Systems*. New York: Springer.
- Drton, M., Maathuis, M.H. (2017). Structure learning in graphical modeling. *Annual Review of Statistics and Its Application* 4(1), 365-393.
- Lauritzen, S.L.(1996). *Graphical Models*. Oxford: Oxford University Press.



### Sezione III

CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO  
E DIFFERENZE DI GENERE:  
NUOVI RISCHI E NUOVE TUTELE  
PER LA DIGNITÀ DELLA PERSONA



## Capitolo 9

### **Cambiamento climatico, alte temperature e incidenti sul lavoro in Italia: una prospettiva di genere\***

*Edoardo Santoni, Margherita Scarlato*

#### SOMMARIO

1. Introduzione – 2. Recenti contributi scientifici su alte temperature e incidenti sul lavoro – 3. Dati e metodologia – 3.1. Dati - 3.2. Metodologia – 4. Statistiche descrittive – 5. Risultati – 6. Conclusioni

#### **1. Introduzione**

Questo articolo analizza empiricamente la relazione tra elevate temperature e incidenti sul lavoro in Italia in una prospettiva di genere. Le motivazioni del nostro studio vanno ricondotte a diversi filoni della letteratura ed evidenze empiriche.

Il punto di partenza sono gli studi sui divari di genere nel mercato del lavoro italiano, da cui emerge che, negli ultimi decenni, il divario complessivo si è ridotto, pur rimanendo più elevato rispetto alle altre principali economie europee (Carta *et al.*, 2023). Nella letteratura sul caso italiano, le dimensioni maggiormente studiate del divario delle donne rispetto agli uomini nel mercato del lavoro sono il livello di istruzione e la transizione scuola-lavoro, la probabilità di occupazione e il salario, la progressione di carriera, l'impatto della maternità su scelte e risultati, e, più di recente, le politiche salariali delle imprese. Tuttavia, un aspetto del divario di genere sul mercato del lavoro che ancora appare non sufficientemente approfondito riguarda le condizioni di lavoro, e in particolare la sicurezza sul lavoro. Questa dimensione, seppure poco indagata, è cruciale poiché incide in modo significativo sulla qualità dell'impiego. Infatti, secondo i dati Eurostat

---

\* Gli Autori desiderano ringraziare i colleghi Silvia Ciucciiovino, Maria Giovannone, Francesco Giuli, Alessio Ferraro, Elena Paglialunga e, inoltre, la dott.ssa Silvia D'Amario (INAIL) e la dott.ssa Adelina Brusco (INAIL), per i preziosi suggerimenti ricevuti durante i vari passaggi della costruzione del dataset INAIL-GAMD.

disponibili più recenti, nel 2021 nell'Unione Europea gli incidenti sul lavoro a causa dei quali i lavoratori si sono dovuti assentare per 4 giorni o più sono stati 2,17 milioni (Eurostat 2024), un dato estremamente alto<sup>1</sup>.

L'analisi della disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro deve quindi considerare che miglioramenti sul piano della occupabilità e retribuzione delle donne potrebbero mascherare un peggioramento nelle cosiddette *amenities* (benefici non monetari) dal punto di vista della salute e sicurezza sul lavoro (Razzolini *et al.* 2014). In particolare, una riduzione del divario salariale non implica necessariamente un progresso della posizione delle donne nel mercato del lavoro se non è accompagnata da un miglioramento sul fronte della salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro. Nel caso dell'Italia, Razzolini *et al.* (2014), ad esempio, hanno mostrato che la riduzione del *wage gap* tra uomini e donne nel periodo 1994-2002 è andata di pari passo con l'aumento relativo del rischio di infortunio sul lavoro per le donne con basse qualifiche a causa di una riallocazione in mansioni più rischiose precedentemente occupate dagli uomini.

Tener conto di questa dimensione del divario di genere è importante ancora di più guardando ai possibili scenari futuri, se consideriamo l'andamento degli incidenti sul lavoro dovuti al cambiamento climatico, in particolare all'aumento della temperatura ambientale. Infatti, la crescente probabilità del verificarsi di temperature elevate sta peggiorando sempre di più le condizioni di lavoro, aggravando il rischio di infortuni collegati allo stress termico (Eurofond 2024; ILO 2024a). Il cambiamento delle condizioni di lavoro è stato particolarmente rapido in Europa, dove dal 2000 al 2020 la quota di incidenti sul lavoro legati alle elevate temperature è aumentata del 16,4% e l'esposizione dei lavoratori al caldo eccessivo, all'aperto e in ambienti chiusi, è aumentata del 17,3%, un incremento quasi doppio rispetto a quello medio globale (ILO 2024b).

Questo fenomeno non solo incide sulla salute e produttività dei lavoratori e sui costi sanitari, ma sta anche approfondendo le disparità dei lavoratori in relazione alla diversa vulnerabilità allo stress termico sulla base di genere, età, stato socioeconomico, e alla diversa esposizione a tale rischio per tipo di occupazione e posizione geografica. L'impatto di questi nuovi rischi professionali sulla disuguaglianza nel mercato del lavoro, e in particolare sulla disuguaglianza di genere, è un tema di ricerca che nei prossimi anni diventerà sempre più importante a causa dell'aumento delle tempera-

---

<sup>1</sup> In Italia, nel 2023 le denunce di infortunio sono state 590.000, di cui 1.147 con esito mortale (INAILa 2024).

ture e della maggiore frequenza di eventi estremi, da un lato, e del progressivo aumento della presenza femminile in occupazioni tipicamente maschili, più esposte al rischio di incidenti dovuti ad alta temperatura, dall'altro. Tuttavia, questo tema al momento è stato poco indagato nella letteratura economica internazionale e nazionale.

L'obiettivo del nostro studio è contribuire a colmare questa lacuna stimando la relazione causale tra elevate temperature e incidenti sul lavoro in Italia, a livello provinciale e giornaliero, per il periodo 2014-2022, e fornendo un'analisi dell'impatto sulle diverse tipologie e severità degli incidenti, per settore produttivo ed età degli individui occupati, in una prospettiva di genere. Le stime vengono anche ripetute per sottoperiodi al fine di evidenziare l'andamento della relazione nel corso del tempo, per uomini e donne, e verificare se il fenomeno è stato mitigato dall'adattamento al caldo estremo attraverso l'evoluzione di comportamenti e pratiche aziendali o se invece si è acuito. La nostra analisi fornisce un contributo innovativo anche sotto l'aspetto metodologico poiché, come verrà spiegato in seguito, utilizziamo un indicatore dello stress da calore più complesso ed efficace rispetto alla letteratura economica prevalente.

Il caso dell'Italia è di particolare interesse sia per l'eterogeneità delle caratteristiche climatiche tra Nord al Sud (Olper *et al.* 2021), che si sommano alla variabilità degli indicatori di sviluppo economico e reddito, sia perché l'economia è caratterizzata da una presenza massiccia di piccole imprese specializzate in produzioni tradizionali (ad esempio, l'abbigliamento), dove è particolarmente elevata la vulnerabilità dei lavoratori allo stress termico, così come l'incidenza di donne occupate (ILO 2024b, INAIL 2024b). La crescente segmentazione del mercato del lavoro italiano tra lavoratori con contratto permanente e a termine è un'altra caratteristica del mercato del lavoro italiano che rende interessante questa analisi: i lavoratori a tempo determinato sono infatti quelli con maggiore probabilità di incorrere in un incidente sul lavoro sia per la loro minore esperienza nell'impresa, sia perché il datore di lavoro ha minori incentivi ad investire sulla loro sicurezza e tende ad assegnare mansioni più pericolose ai lavoratori temporanei con minor potere contrattuale (Picchio e van Ours 2017). Tutte le dimensioni del dualismo del mercato del lavoro in Italia sono quindi influenzate dal cambiamento climatico e possono essere amplificate nel tempo, in assenza di correttivi.

Per condurre l'analisi sulla relazione tra alte temperature e incidenti sul lavoro, è necessario costruire due dataset tra i quali attuare un *match*: un dataset sugli incidenti sul lavoro, a livello locale e su base giornaliera, e

un dataset sulla temperatura che i lavoratori hanno sperimentato in un particolare giorno e luogo. In questo studio, ci avvaliamo dei dati amministrativi sull'universo degli incidenti sul lavoro raccolti dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Incidenti sul Lavoro (INAIL) considerando il livello provinciale (NUTS3) e il periodo 2014-2022. Per quanto riguarda il clima, utilizziamo il dataset *Gridded Agro-Meteorological Database* (GAMD), fornito dalla Commissione Europea, che contiene le grandezze rilevate dalle stazioni metereologiche a livello granulare, su base giornaliera. A differenza dei contributi forniti dalla letteratura economica, in cui è consolidato l'utilizzo della temperatura dell'aria a 2 metri sopra il suolo come variabile metereologica, nella nostra analisi misuriamo il cosiddetto *Wet Bulb Globe Temperature* (WBGT), un indicatore di temperatura più complesso diffuso nelle indagini sulla sicurezza dell'ambiente di lavoro, sul clima e sulla salute nell'attività sportiva. Il WBGT incorpora temperatura dell'aria, umidità, calore radiante e velocità dell'aria ed è quindi una misura più forte dello stress termico rispetto al semplice indice di temperatura dell'ambiente (Lemke e Kjellstrom 2012). Inoltre, il WBGT è l'indice sintetico di rischio adottato dalla normativa UNI EN ISO 7243: 2017 sulla valutazione dello stress da calore a cui i lavoratori sono esposti in ambienti occupazionali caldi (ISO 2017), e ci è sembrato quindi un indice più accurato e coerente con l'analisi dell'impatto delle alte temperature sugli infortuni sul lavoro.

Seguendo la metodologia proposta da Ireland *et al.* (2023) e adattando al nostro caso quella di Filomena e Picchio (2024), identifichiamo l'impatto causale della temperatura sugli incidenti considerando le deviazioni della temperatura (media) giornaliera registrata nel capoluogo di provincia, rispetto alla media di tale temperatura a livello di provincia-mese.

L'analisi mostra che il rischio di incidenti sul lavoro aumenta in modo significativo in ambienti umidi e caldi. L'impatto positivo delle alte temperature è presente non solo per gli uomini, come atteso dato il loro impiego prevalente nelle occupazioni *outdoor*, manuali e che richiedono un maggiore sforzo fisico, ma anche per le donne, in particolare nel settore dei servizi. Infine, nel corso del tempo il rischio di incidenti dovuti a stress termico è aumentato ed ha coinvolto in misura crescente la forza lavoro femminile.

Per quanto riguarda le implicazioni di *policy*, questi risultati mostrano che, a fronte dell'intensificarsi di incidenti e malattie legate al caldo eccessivo, l'Italia deve rafforzare le misure di tutela dei lavoratori nella legislazione sulla salute e sicurezza degli ambienti di lavoro all'interno della strategia più ampia di garantire i diritti ad una *just transition* e le imprese de-

vono adottare nuovi dispositivi di protezione e riorganizzare i tempi e le modalità del lavoro tenendo conto dell'impatto delle alte temperature sulla salute. Con riferimento specifico alla condizione delle donne nel mercato del lavoro, l'analisi suggerisce che, in assenza di correttivi, il cambiamento climatico può aggravare i divari di genere in Italia attraverso il suo impatto sulla sicurezza sul lavoro.

L'articolo si svolge nel modo che segue: la Sezione 2 sintetizza la letteratura economica di riferimento; la Sezione 3 illustra il dataset e la metodologia; la Sezione 4 presenta un'analisi descrittiva dei dati mentre la Sezione 5 raccoglie i risultati dell'analisi econometrica; la Sezione 6 conclude e suggerisce le implicazioni di politica economica; infine, nella Sezione 7 è riportata l'Appendice con figure e tabelle aggiuntive.

## **2. Recenti contributi scientifici su alte temperature e incidenti sul lavoro**

In questa sezione, richiamiamo brevemente la letteratura economica internazionale di riferimento su alte temperature e incidenti sul lavoro e le analisi che riguardano il caso dell'Italia.

Numerosi studi scientifici hanno documentato che il cambiamento climatico, e in particolare le elevate temperature, hanno un impatto negativo sulla salute dei lavoratori (Guo *et al.* 2014). Una caratteristica fondamentale dell'ambiente di lavoro è infatti la combinazione di temperatura dell'aria e umidità che determina l'equilibrio dell'organismo umano: se siamo poco distratti con temperature di poco al di sopra o al di sotto dei 18 °C e i 22 °C (Heal e Park 2016), la performance umana cala di fronte ad uno stress termico nell'ambiente di lavoro. In particolare, il calore estremo può influenzare la concentrazione e causare affaticamento mentale, danni psicologici, disidratazione, peggioramento delle malattie cardiovascolari, respiratorie e neurologiche, se il corpo non è in grado di mantenere la temperatura abituale (Morrisey *et al.* 2021; Park 2022; Seppanen *et al.* 2006). I danni alla salute possono coinvolgere sia coloro che lavorano all'esterno, come nel caso dell'agricoltura e delle costruzioni, sia i lavoratori occupati nelle fabbriche, magazzini e uffici e i danni possono avvenire anche in tempi diversi rispetto al periodo in cui si verificano le ondate di calore. Il problema è dunque di vasta portata e strutturale.

La letteratura economica ha analizzato ampiamente e da lungo tempo come lo stress da calore, peggiorando le condizioni fisiche e psicologiche

dei lavoratori, conduce ad una riduzione della loro produttività<sup>2</sup>, ad un rallentamento dell'accumulazione di capitale umano e, a livello macroeconomico, ad una contrazione della crescita della produzione nel breve e lungo termine (Burke *et al.* 2015; Heal e Park 2014).

L'analisi economica dell'impatto delle elevate temperature sugli infortuni sul lavoro è invece più recente e meno estesa, ma rappresenta un filone di letteratura emergente di grande rilevanza scientifica in quanto può indirizzare le misure di politica economica volte a garantire l'adattamento dell'organizzazione del lavoro e a mitigare gli effetti climatici avversi.

Considerando la letteratura internazionale, Dillender (2021) fornisce una delle prime evidenze sugli effetti della temperatura sulla salute dei lavoratori occupati nelle mansioni più esposte alle variazioni meteorologiche usando dati per il Texas nel periodo 2006-2014 e mostra che, nei giorni in cui si manifesta il caldo estremo, gli infortuni sul lavoro aumentano in modo significativo. Si noti che questo studio mostra che i lavoratori impiegati in occupazioni più esposte a stress termico sono gli uomini e i lavoratori con più bassa istruzione. Park *et al.* (2021) usano dati amministrativi sull'universo degli incidenti sul lavoro in California nel periodo 2001-2018 ed esplorano la relazione tra alte temperature e sicurezza sul lavoro e le implicazioni per la disuguaglianza nel mercato del lavoro. Lo studio mostra che il rischio di infortunio sul lavoro legato alle alte temperature è più elevato per gli uomini rispetto alle donne, per i giovani e per i lavoratori che guadagnano redditi più bassi, inasprendo la disuguaglianza dovuta ai divari salariali. Ireland *et al.* (2023), infine, esplora l'effetto causale della temperatura sugli incidenti sul lavoro usando un grande dataset per lo stato Victoria in Australia nel periodo 1985-2020, mostrando un aggravarsi della relazione nel periodo 2015-2020. Diversamente da Park *et al.* (2021), emerge anche che, nelle occupazioni manuali, donne, lavoratori più anziani e lavoratori con retribuzione media più alta sono maggiormente soggetti al rischio di incidenti sul lavoro dovuti a stress da calore. Inoltre, con riferimento alle caratteristiche delle imprese, l'effetto è maggiore nelle imprese di dimensioni piccole e medie, probabilmente perché meno sindacalizzate e tutelate rispetto ai rischi legati alle alte temperature. Le differenze nei risultati presentati dalla letteratura internazionale riflettono non solo la varietà di dataset e metodologie utilizzati, ma anche e soprattutto la diversa capacità delle istituzioni e normative nazionali e locali di mitigare l'impatto negativo

---

<sup>2</sup> Sull'impatto della temperatura sulla produttività del lavoro in Italia nel periodo 1980-2014, si veda Olper *et al.* (2021).



delle alte temperature sulla sicurezza sul lavoro.

Per quanto riguarda la letteratura sul caso italiano, Marinaccio *et al.* (2019) stimano l'impatto delle temperature sugli incidenti sul lavoro per il periodo 2006-2010 mentre Filomena e Picchio (2024) estendono l'analisi al periodo 2008-2021 utilizzando metodi di inferenza causale. L'ultimo studio, in particolare, conferma l'impatto positivo delle alte temperature sugli incidenti, e la maggiore esposizione degli uomini rispetto alle donne, spiegata dal fatto che con maggiore frequenza gli uomini sono impiegati in occupazioni all'esterno, più esposte alle variazioni della temperatura e alle ondate di calore, come le costruzioni e i trasporti, oppure in occupazioni nel settore dell'industria più impegnative dal punto di vista dello sforzo fisico, anch'esse più esposte al rischio di stress da calore. Tuttavia, emerge anche un effetto significativo delle alte temperature sugli incidenti sul lavoro per le donne nel settore dei servizi, dove la presenza femminile è maggiormente marcata.

A differenza della letteratura esistente sul caso italiano, l'analisi che segue stima l'effetto delle alte temperature sugli incidenti sul lavoro utilizzando come variabile climatica il WBGT, un indice più completo rispetto alle variabili meteorologiche usualmente impiegate e più coerente con la normativa di riferimento. Inoltre, l'analisi mostra separatamente le stime per il campione degli uomini e delle donne al fine di evidenziare e discutere le differenze di genere per gli incidenti da stress dovuto a temperature elevate.

### 3. Dati e metodologia

#### 3.1. Dati

Per condurre la nostra analisi, ci avvaliamo dei dati amministrativi sull'universo degli incidenti sul lavoro raccolti dall'INAIL. Al riguardo, la disciplina definisce come incidente ogni lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne menomi parzialmente o totalmente la capacità lavorativa (D.P.R. n.1124/1965). Rientra negli incidenti sul lavoro il cosiddetto "incidente in itinere", cioè quello occorso al lavoratore nel tragitto compiuto per recarsi o tornare dal luogo di lavoro a casa. A norma di legge e a fini assicurativi, i datori di lavoro devono segnalare all'INAIL gli incidenti sul lavoro, sia quelli avvenuti sul luogo di lavoro che in itinere, che comportano lesioni non guaribili entro tre giorni. A fini statistici, anche gli incidenti che richiedono un'assenza di

un giorno devono essere comunicati all'INAIL (Legge 19/2017). Di conseguenza, il dataset INAIL rende disponibili i dati su tutti gli incidenti sul lavoro<sup>3</sup>. Indipendentemente dal tempo trascorso tra l'incidente e la scadenza per la notifica, i datori di lavoro devono dichiarare la data dell'incidente. Tale informazione ci permette di osservare il numero di incidenti a livello provinciale e giornaliero per il periodo che va dal 2014 al 2022.

Una volta acquisiti i dati, abbiamo un totale 5,7 milioni di eventi registrati con una media di 637.803 denunce di incidenti all'anno. L'INAIL effettua anche una propria valutazione circa l'indennizzabilità dell'incidente verificando, ad esempio, l'occasione di lavoro, l'obbligo di comunicazione a fini assicurativi o statistici e la presenza delle condizioni per la tutela assicurativa. L'esito positivo di questa valutazione è un'informazione fornita dall'INAIL e la utilizziamo per attuare un primo "taglio" al dataset che produciamo, escludendo la sottopopolazione di incidenti non indennizzabili<sup>4</sup>. In questo modo, riduciamo del 30% il numero di osservazioni, arrivando a circa 400.000 eventi all'anno.

In seguito, ci focalizziamo sugli eventi che riguardano i soggetti con almeno 16 anni e, seguendo Filomena e Picchio (2024), escludiamo le date del 25/04, 01/05, 02/06, 01/11, 08/12 e il periodo dal 23/12 al 06/01 e dall'08/08 al 22/08. In questi giorni festivi, il tasso di denuncia di infortunio diminuisce artificialmente poiché il numero di persone effettivamente al lavoro è ridotto e maggiormente concentrato in settori specifici come il settore del turismo. Inoltre, eliminiamo le osservazioni per le quali il settore economico del datore di lavoro interessato non è presente. Dopo queste modifiche, arriviamo a circa 3 milioni di osservazioni presenti nel nostro dataset.

Considerando le caratteristiche collegate agli incidenti, il dataset INAIL rende disponibili le informazioni su vari aspetti: le caratteristiche del lavoratore (identificativo anonimo del lavoratore, età, sesso, nazionalità); le caratteristiche del datore di lavoro (identificativo del datore, settore economico); le caratteristiche dell'incidente (data e comune dell'evento, gravità dell'incidente inclusi i casi di decesso, incidente sul lavoro o in itinere, incidente con o senza mezzi di trasporto, grado di invalidità, numero di giorni indennizzati).

Per quanto riguarda le variabili metereologiche, costruiamo un dataset usando i dati resi disponibili su base giornaliera dal progetto GAMD del

---

<sup>3</sup> Il sito da cui si può accedere a tali dati è <<https://dati.inail.it/portale/it.html>>.

<sup>4</sup> In particolare, escludiamo gli incidenti per i quali c'è il solo obbligo di denuncia a fini statistici, in quanto non coprono l'intero periodo di valutazione.

*Joint Research Center* della Commissione Europea (Toreti 2014)<sup>5</sup>. I dati GAMD sono forniti su una griglia regolare di circa 25×25 km e coprono tutti i comuni per i quali sono disponibili i dati sugli incidenti. In particolare, il GAMD fornisce informazioni sulle temperature medie, massime e minime (gradi Celsius, °C), la velocità del vento (m/s), la precipitazione totale (mm di pioggia) e la pressione del vapore.

Una volta costruiti i due dataset, abbiamo incrociato i dati giornalieri sugli incidenti a livello provinciale e i dati climatici giornalieri riferiti al capoluogo di ogni singola provincia. Seppure le singole province abbiano un clima eterogeneo all'interno del loro territorio, consideriamo che la maggior parte delle persone e delle attività economiche tendono a concentrarsi intorno ai singoli capoluoghi di provincia. Ovviamente, poiché il nostro obiettivo è misurare il legame tra temperature e incidenti, la nostra procedura rimane pur sempre un'approssimazione che contiene un certo errore di misurazione. Al fine di limitare tale problematica, consideriamo le deviazioni della temperatura (media e massima) giornaliera registrata nel capoluogo di provincia, dalla media della temperatura a livello di provincia-mese. Di conseguenza, le analisi sono state condotte a livello di provincia-mese-giorno, una procedura che ha portato le osservazioni a poco meno di 300.000.

Di seguito, il dataset completo che utilizziamo verrà denominato INAIL-GAMD, dalle due fonti di dati che abbiamo usato per costruirlo.

Infine, costruiamo l'indicatore climatico WBGT, che rappresenta un'innovazione rispetto alla semplice variabile della temperatura ambientale di uso consolidato nella letteratura in ambito economico. Il WBGT ha molte applicazioni ed è ampiamente diffuso in diversi campi di ricerca, come la salute occupazionale e pubblica, lo sport e l'esercizio fisico, il cambiamento climatico (Heo *et al.* 2019; Kjellstrom *et al.* 2009; Lemke e Kjellstrom 2012; Lucas *et al.* 2014; Racinais *et al.* 2015). Questa letteratura fornisce diverse procedure per calcolare tale indicatore ma, sulla base dei dati a nostra disposizione, seguiamo la procedura indicata dall'*American College of Sports Medicine* (1987) che continua ad essere una delle più diffuse nonostante la presenza di una certa dose di errore di misura (Chen *et al.* 2019; Grundstein e Cooper 2018; Kong e Huber 2021). In particolare, la formula che utilizziamo per calcolare il WBGT è:

---

<sup>5</sup> Si può accedere ai dati al link <<https://agri4cast.jrc.ec.europa.eu/DataPortal/Index.aspx>>.

$$WBGT = 0,567 \times temp. + (0,393 \times pressionevapore) + 3,94 \quad (1)$$

Nell’equazione (1), *temp* è la temperatura giornaliera ottenuta dalla media della temperatura misurata a 2 metri di altezza (c.d. *dry bulb temperature*) mentre *pressionevapore* è la pressione del vapore acqueo giornaliera misurata in hPa.

Come già detto, il WBGT è un indice utilizzato per valutare lo stress termico a cui un lavoratore è esposto nella giornata lavorativa in condizioni di calore estremo, tenendo conto dello sforzo compiuto. La letteratura internazionale ha individuato delle categorie standard di rischio associate al livello del WBGT (ISO 2017; Brimicombe *et al.* 2023; Jacklitsch *et al.* 2016), che noi applichiamo nella nostra analisi. Tali categorie sono riportate nella Tabella 1.

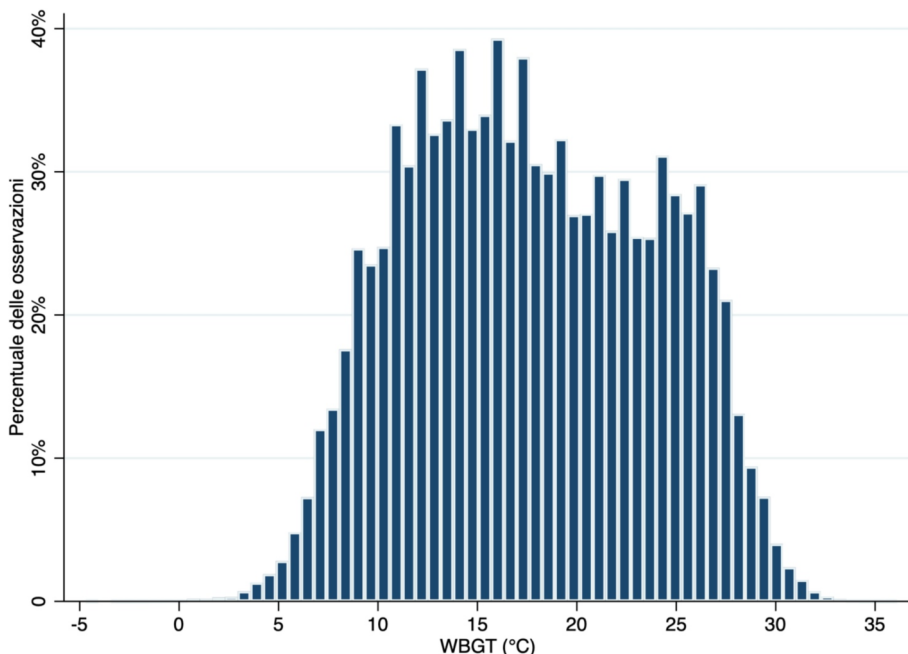
Tabella 1. *Categorie di stress termico in ambiente di lavoro*

| WBGT (°C) | Carico di lavoro massimo raccomandato | Cicli approssimativi di lavoro/riposo (minuti) | Categoria |
|-----------|---------------------------------------|------------------------------------------------|-----------|
| >33       | Riposo                                | Riposo                                         | 5         |
| 30–33     | Leggero                               | 15/45                                          | 4         |
| 28–30     | Moderato                              | 30/30                                          | 3         |
| 25–28     | Pesante                               | 30/15                                          | 2         |
| 23–25     | Molto pesante                         | 45/15                                          | 1         |
| <23       | Nessuna raccomandazione               | Nessuna raccomandazione                        | 0         |

Fonte: Brimicombe *et al.* (2023)

Per rendere fattibile l’analisi e darle potenza statistica, sulla base delle osservazioni di cui disponiamo, accorpriamo le classi 3-4-5. La motivazione di questa scelta si può comprendere osservando il grafico riportato nella Figura 1, da cui emerge che circa il 95% delle osservazioni si trova al di sotto dei 28 gradi.

Figura 1. Percentuale delle osservazioni per livelli dell'indice WBGT



Fonte: elaborazione degli autori sui dati INAIL-GAMD

### 3.2. Metodologia

La nostra metodologia segue quella utilizzata negli articoli di Ireland *et al.* (2023) e Filomena e Picchio (2024), i quali studiano l'impatto della temperatura misurata a 2 metri di altezza sugli infortuni sul lavoro, in Australia e in Italia rispettivamente. Tale metodo si basa sulla seguente equazione:

$$y_{it} = f(temp_{it}; \beta) + \alpha x_{it} + \delta_t + \gamma_{im} + \epsilon_{it} \quad (2)$$

dove  $i$  e  $t$  indicano, rispettivamente, la provincia (107 in totale) e la data del periodo analizzato. La variabile  $y_{it}$  rappresenta il numero di incidenti sul lavoro, mentre  $f(temp_{it}; \beta)$  è una funzione che ci permette di osservare l'effetto non lineare dell'indice WBGT sugli incidenti sul lavoro, suddividendo i valori dell'indice in intervalli che corrispondono alle categorie di rischio “<23 °C”, “(23-25) °C”, “(25-28) °C”, “>28 °C”. Inoltre,  $x_{it}$  è un vettore di altre variabili meteorologiche, come la quantità di precipitazioni e la velocità del vento. Gli effetti fissi  $\delta_t$  sono inclusi per controllare le va-

riazioni stagionali, mentre rappresenta gli effetti fissi per mese-anno e provincia, inclusi per tenere conto delle differenze strutturali nei tassi di infortunio tra province e cicli economici locali, ad esempio per via dell'andamento stagionale della temperatura e dell'offerta di lavoro (e della sua composizione).

Il controllo per gli effetti fissi di provincia-anno-mese ci permette di identificare l'effetto causale della temperatura sugli infortuni tramite la variazione esogena della temperatura giornaliera dalla sua media a livello di provincia-mese. In questo modo possiamo arginare il potenziale errore di misura nella relazione tra la temperatura (del capoluogo di provincia) e l'incidente che potrebbe accadere in ogni luogo della provincia. Infatti, mentre la temperatura del capoluogo potrebbe non essere collegata all'incidente avvenuto nella sua provincia (perché la temperatura del capoluogo potrebbe essere diversa da quella del luogo dell'incidente), è molto plausibile che la deviazione giornaliera della temperatura del capoluogo dalla sua media mensile sia più uniformemente distribuita sul territorio e che quindi il suo legame con l'incidente avvenuto sul territorio provinciale sia misurato in maniera più precisa (Filomena e Picchio 2024; Dillender 2021)<sup>6</sup>. Per tenere conto di questa forte correlazione spaziale di eventi climatici, gli *standard error* saranno clusterizzati a livello provinciale.

Infine, le nostre stime sono svolte su diverse configurazioni dell'*outcome* (incidenti per settore di attività economica, per età dei lavoratori, per severità) e considerando l'evoluzione dell'effetto nel tempo. Tutto ciò, sempre compiendo stime separate per genere.

#### 4. Statistiche descrittive

In Italia ci sono state circa 637.000 denunce di incidenti sul lavoro in media all'anno per il periodo di analisi. Di queste, il 37% ha riguardato le donne, e si passa al 10% se si guarda alle denunce di incidenti fatali, mentre arriviamo a circa 1.300 denunce all'anno includendo anche gli uomini.

Considerando la distribuzione per età delle denunce di incidente, circa il 60% riguarda la fascia di età 30-55 e il restante 40% è diviso equamente tra la fascia di età 15-29 e over 55. Invece, gli esiti mortali per età vedono una distribuzione spostata verso le fasce più anziane, con il 50% delle denunce per la fascia mediana e il 40% per gli over 55. Per quanto riguarda la

---

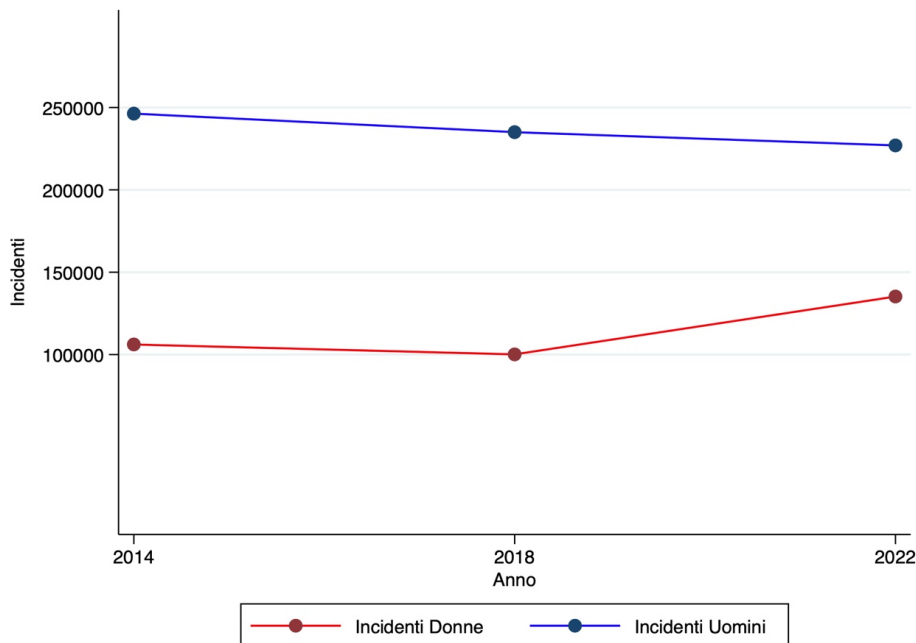
<sup>6</sup> Sulla esogeneità della variazione giornaliera, si veda la Figura A.1 in Appendice.

distribuzione settoriale (per le osservazioni a cui possiamo associare i codici ATECO), le denunce provengono per il 60% dal settore dei servizi, il 32% dal settore dell'industria, e per la quota restante dall'agricoltura. Le denunce per esiti mortali riguardano per il 38% l'industria, per il 48% i servizi e per la parte restante l'agricoltura. Come si evince da queste percentuali, la distribuzione degli incidenti per settore rispecchia le quote di occupazione registrate nelle diverse branche dell'economia italiana.

Passando al dato che utilizzeremo nelle analisi successive (come descritto nella sezione 2.1), e quindi in particolare analizzando solo i casi che l'INAIL ha ritenuto in linea con i parametri legislativi e quelli per cui abbiamo il codice ATECO, si passa a circa 337.000 incidenti sul lavoro accertati in media all'anno. Di questi, il 32% riguarda le donne. Per gli esiti mortali, arriviamo a circa 700 incidenti mortali all'anno, in media, di cui circa il 9% riguardanti donne. La distribuzione per età è come prima concentrata sulla fascia di età 30-54 che esprime il 63% degli incidenti. Per gli over 55, si registrano il 21% degli incidenti e il restante riguarda i più giovani. La distribuzione degli esiti mortali replica quella vista poco sopra, con il 52% registrato nella fascia di età 30-54, il 36 % per i soggetti over 55 e il 12% per le età comprese tra 15 e 29 anni. Anche la distribuzione settoriale segue quella precedentemente definita, con il 58% dei casi registrati nei servizi, il 34% nell'industria e la restante parte nell'agricoltura. Infine, la distribuzione degli incidenti mortali accertati attribuisce il 45% delle morti al settore dei servizi, il 41% all'industria e il 14% all'agricoltura.

Per quanto riguarda l'andamento nel tempo degli incidenti sul lavoro accertati dall'INAIL, l'evoluzione è rappresentata nella Figura 2. Come si può osservare, il numero degli incidenti è rimasto abbastanza stabile nel periodo d'interesse ma si registra un leggero aumento per le donne alla fine del periodo di osservazione.

Come anticipato nelle sezioni precedenti, l'obiettivo dell'analisi è fornire evidenza empirica sul legame tra alte temperature e incidenti sul lavoro. Poiché il *match* tra i dati sulla temperatura e i dati sugli incidenti avviene a livello provincia-giorno, è utile fornire qualche informazione più specifica sulle statistiche relative agli incidenti aggregati a livello di provincia-giorno.

Figura 2. *Andamento nel tempo degli incidenti sul lavoro (2014-2022)*

Fonte: elaborazione degli autori sui dati Inail, 2014-2022

Nella Tabella 2 riportiamo i dati sugli incidenti giornalieri a livello provinciale. Osserviamo che si verificano circa 10 incidenti al giorno, con circa 3,3 incidenti riferiti alle donne, con una media di giorni indennizzati (quindi giorni di lavoro persi) pari a 30<sup>7</sup>. Se riportiamo il dato a livello mensile, abbiamo circa 85 incidenti al mese per le donne e 178 per gli uomini. La media giornaliera degli incidenti mortali è di 0,02, di cui circa il 10% riguardano le donne. Tale valore arriva a 0,5 se riportiamo i dati a livello mensile, con una proporzione del 10% sul totale, come nel caso precedente.

<sup>7</sup> Ricordiamo che nel dataset usato per l'analisi e usato per costruire la Tabella 2, consideriamo solo i casi di incidenti sul lavoro accertati dall'INAIL.



Tabella 2. *Media incidenti sul lavoro giornalieri a livello provinciale, per genere*

|                   | Incidenti | Incidenti -<br>Donne | Incidenti -<br>Uomini | Giorni persi-<br>Uomini | Giorni persi -<br>Donne |
|-------------------|-----------|----------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|
| Incidenti tot.    | 10,14     | 3,27                 | 6,88                  | 36,12                   | 30,73                   |
| Incidenti mortali | 0,0021    | 0,002                | 0,019                 | -                       | -                       |
| N. Osservazioni   | 299.376   |                      |                       |                         |                         |

Fonte: elaborazione degli autori sui dati Inail, 2014-2022

Passando alla Tabella 3, riportiamo la distribuzione per settore e per classe di età della media di incidenti giornalieri a livello provinciale. Come mostra la tabella, si registrano circa 6 incidenti al giorno, in media, nel settore dei servizi, 4 nell'industria e circa 1 nel settore agricolo. Questo dato si traduce, in termini mensili, in circa 20 incidenti nel settore dell'agricoltura, 90 nell'industria e 152 nel settore dei servizi. Invece, la mortalità nei settori dell'industria e dei servizi è sostanzialmente identica, con un valore pari a 0,009, che si traduce in 0,2 morti al mese a livello provinciale. Dalla Tabella 3, si può osservare come la distribuzione degli incidenti per età registri 1,7 incidenti al giorno per la fascia di età 15-29, 6,4 incidenti per la fascia di età 30-54, e 2,1 per gli over 55. A livello mensile, questo significa, rispettivamente, 43, 165 e 54 incidenti al giorno. Il dato provinciale giornaliero rispecchia l'andamento del dato nazionale annuale: le morti sul lavoro sono concentrate tra i soggetti over 30.

Tabella 3.

*Media incidenti sul lavoro giornalieri a livello provinciale, per settore e classe di età dei lavoratori*

|                   | Agricoltura | Industria | Servizi | 15-29 | 30-54 | +55   |
|-------------------|-------------|-----------|---------|-------|-------|-------|
| Incidenti tot.    | 0,78        | 3,48      | 5,88    | 1,68  | 6,38  | 2,09  |
| Incidenti mortali | 0,002       | 0,009     | 0,009   | 0,002 | 0,01  | 0,008 |
| N. Osservazioni   | 299.376     |           |         |       |       |       |

Fonte: elaborazione degli autori sui dati Inail, 2014-2022

Completata questa prima descrizione del fenomeno degli incidenti sul lavoro, procediamo con la descrizione delle variabili legate alla temperatura, riportate nella Tabella 4. Riportiamo sia la temperatura a 2 metri dal suolo che il WBGT in quanto il confronto ci permette di capire la differenza tra i due indicatori. Come si vede già dall'equazione (1), il WBGT non è altro che una trasformazione della variabile temperatura dell'aria e questo è confermato nella tabella che segue. Per la temperatura a 2 metri dal suolo, il valore medio registrato è 15,29 °C, mentre il WBGT ha una media di 17,67

°C. La tabella riporta anche i valori medi delle deviazioni giornaliere dalla media mensile per ciascuna variabile, distinguendo tra deviazioni positive e negative. In particolare, per la temperatura a 2 metri dal suolo, la deviazione positiva è di 1,83 °C, con una deviazione standard di 1,41 °C. La deviazione negativa è di -1,86 °C, con una deviazione standard di 1,51 °C. Per il WBGT, la deviazione giornaliera positiva dalla media mensile è di 1,57, con una deviazione standard di 1,17, mentre la deviazione negativa è di -1,62, con una deviazione standard di 1,30.

In aggiunta, la tabella riporta il numero di giorni in cui la temperatura a 2 metri dal suolo si è discostata di almeno 2 °C dalla media mensile, pari a 113.219 giorni, mentre per il WBGT sono stati registrati 93.712 giorni con una deviazione simile. Infine, è indicato il numero totale di giorni di registrazione, pari a 299.376. Si noti che emerge una chiara correlazione positiva tra le due misure di temperatura. Considerando che il WBGT tiene conto anche di fattori quali l'umidità, si comprende che l'indicatore WBGT può essere scalato verso l'alto rispetto alla temperatura dell'aria.

Tabella 4. *Statistiche descrittive delle variabili meteorologiche*

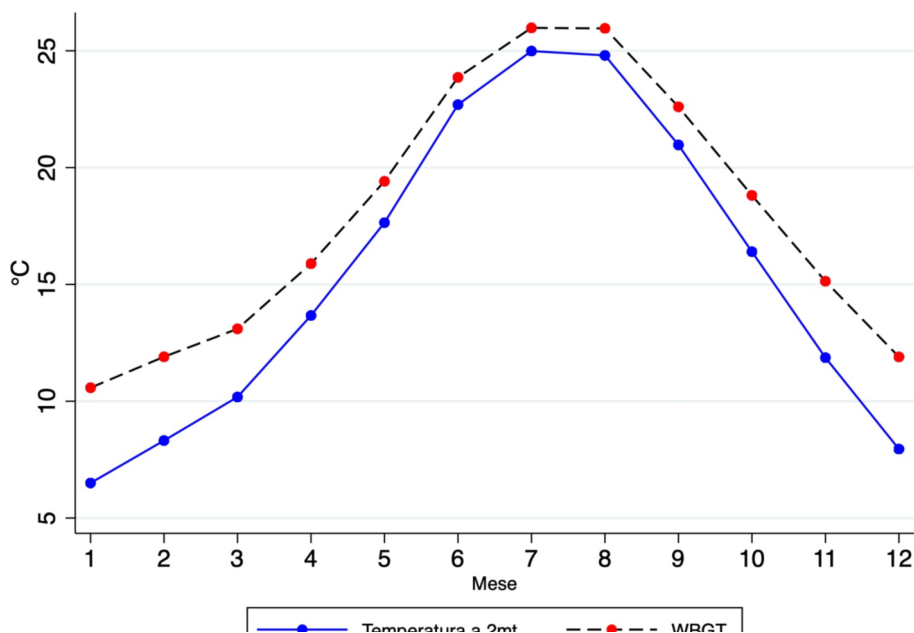
|                     | Media   | Deviazione giornaliera dalla media mensile (positiva) | Deviazione giornaliera dalla media mensile (negativa) | Giorni di deviazione dalla media mensile (2 gradi) |
|---------------------|---------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Temperatura a 2 mt. | 15,29   | 1,83<br>(1,41)                                        | -1,86<br>(1,51)                                       | 113.219                                            |
| WBGT                | 17,67   | 1,57<br>(1,17)                                        | -1,62<br>(1,30)                                       | 92.712                                             |
| N. Osservazioni     | 299.376 |                                                       |                                                       |                                                    |

Fonte: elaborazione degli autori su dati GAMD, 2014-2022

Rispetto al rapporto tra il WBGT e la semplice temperatura dell'aria, nella Figura 3 riportiamo quanto si registra nei dati in termini di andamento mensile della temperatura giornaliera media, per gli anni che vanno dal 2014 al 2022. Come si può vedere, il WBGT è sempre al di sopra della temperatura a 2 metri dal suolo.

Figura 3.

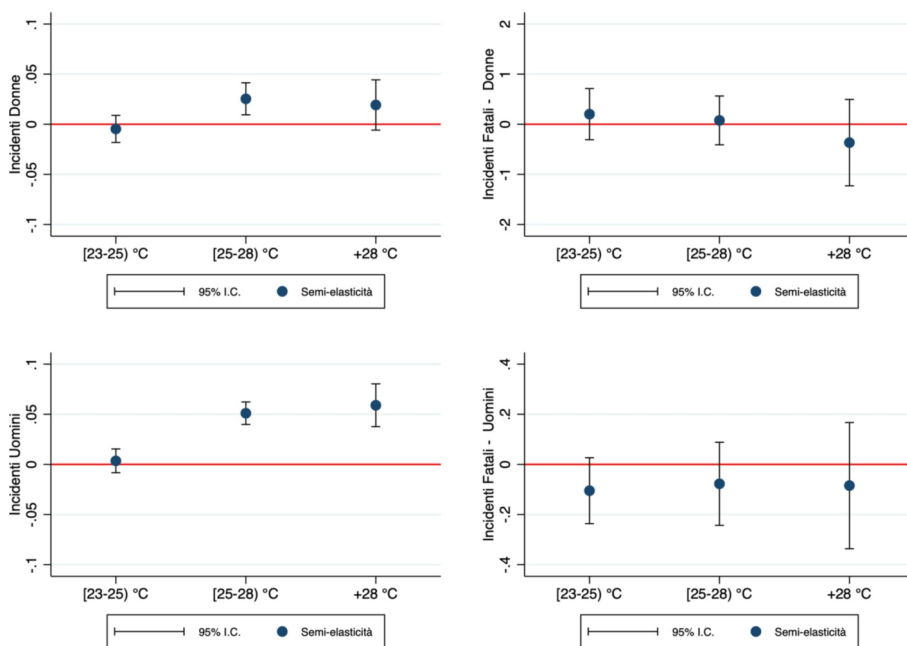
*Andamento mensile dell'indice WBGT e della temperatura a 2 metri di altezza (2014-2022)*



Fonte: elaborazione degli autori su dati GAMD

## 5. Risultati

I primi risultati che presentiamo riguardano l'effetto dell'indice WBGT sul totale degli infortuni giornalieri a livello provinciale, suddiviso per genere, e poi ripetiamo la stessa stima per gli incidenti mortali. Tutti i coefficienti riportati in questa sezione vanno considerati sempre rispetto all'effetto di una categoria di temperature di riferimento, individuata dalla categoria che raggruppa le temperature al di sotto dei 23 °C. Quindi i coefficienti vanno interpretati come variazione media del numero di incidenti giornalieri, per ciascuna categoria considerata, rispetto al valore medio dell'effetto quando la temperatura è al di sotto dei 23 °C.

Figura 4. *Effetto del WBGT sugli incidenti sul lavoro, per genere*

Fonte: elaborazione dati degli autori sui dati INAIL-GAMD.

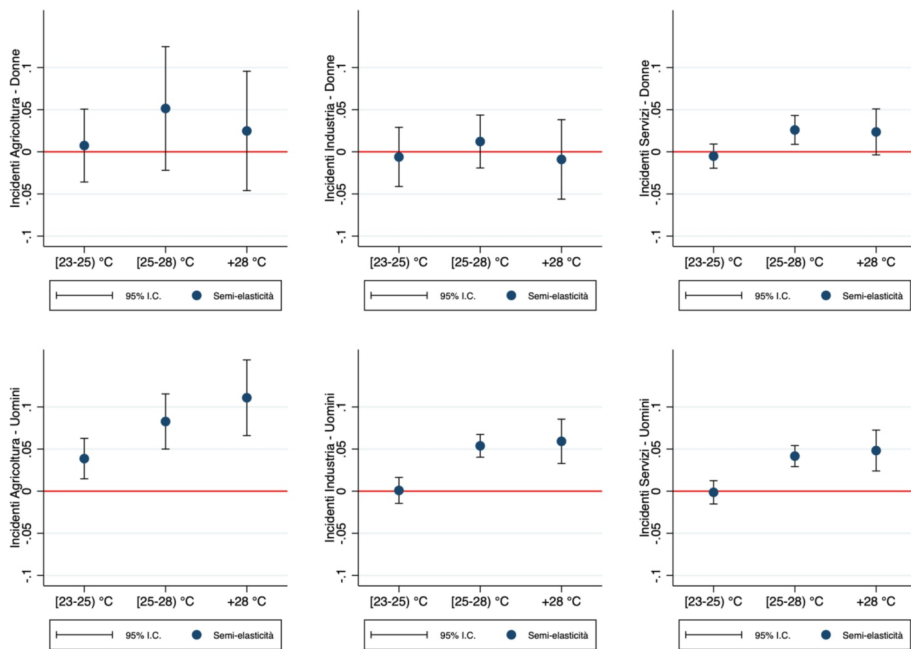
I coefficienti derivano dalla stima dell'equazione (2)

Le stime rappresentate nella Figura 4 ci dicono che l'effetto sugli incidenti delle donne è significativo solo per le temperature oltre i 25 °C e spazia da 1,9% (per le temperature da 25 a 28 °C) a 2,5% per le temperature più alte (si veda anche la Tabella A.1 in Appendice). Questo significa che il verificarsi di temperature oltre i 25 °C ha l'effetto di aumentare gli incidenti sul lavoro rispetto a quanto accade a livelli sotto i 23 °C, ovvero la categoria di riferimento contro cui stimiamo l'equazione (2). L'effetto stimato per gli uomini a temperature sopra i 25 °C è più marcato, pari a circa il 5%. Da notare invece che l'effetto dello stress termico sugli incidenti mortali non riesce a raggiungere mai la significatività (tale risultato è robusto anche ad un'analisi settoriale). Questo potrebbe indicare che la mortalità sul luogo di lavoro è influenzata da fattori diversi rispetto al clima. Tali risultati sono coerenti con quanto osservato da Filomena e Picchio (2024).

L'impatto della temperatura sul rischio di incidenti può variare in relazione ai diversi settori in cui si svolge il lavoro. Inoltre, le imprese in settori diversi hanno diverse possibilità di mitigare l'effetto della temperatura tra-

mite l'utilizzo, ad esempio, di sistemi di climatizzazione più o meno importanti. Questo discorso si intreccia con la diversa composizione dell'occupazione per genere. Infatti, l'occupazione maschile è maggiormente concentrata in settori a più alto rischio (Ireland *et al.* 2023). Per tutti questi motivi, proponiamo di seguito un'analisi in cui gli incidenti giornalieri a livello provinciale sono disaggregati non solo per genere, ma anche per i seguenti settori: agricoltura, industria (settore minerario, manifattura, forniture energetiche, acqua e costruzioni), e servizi.

Gli effetti della temperatura utilizzando questa disaggregazione sono riportati nella Figura 5 (si veda anche la Tabella A.2 in Appendice). Quello che si vede nella Figura 5 è che l'effetto della temperatura nel settore agricolo è concentrato sugli uomini mentre per le donne tale effetto non è significativo. Per quanto riguarda l'industria, si può ripetere la stessa osservazione, in quanto si registra un effetto significativo e positivo per gli uomini per temperature al di sopra dei 25 °C. Invece, per quanto riguarda il settore dei servizi, emerge un effetto positivo per entrambi i generi, anche se di nuovo più forte nel caso degli uomini (intorno al 4%) rispetto al caso delle donne (intorno al 2%, significativo per le temperature oltre i 25 °C).

Figura 5. *Effetto del WBGT sugli incidenti sul lavoro, per settore e genere*

Fonte: elaborazione dati degli autori sui dati INAIL-GAMD.

I coefficienti derivano dalla stima dell'equazione (2)

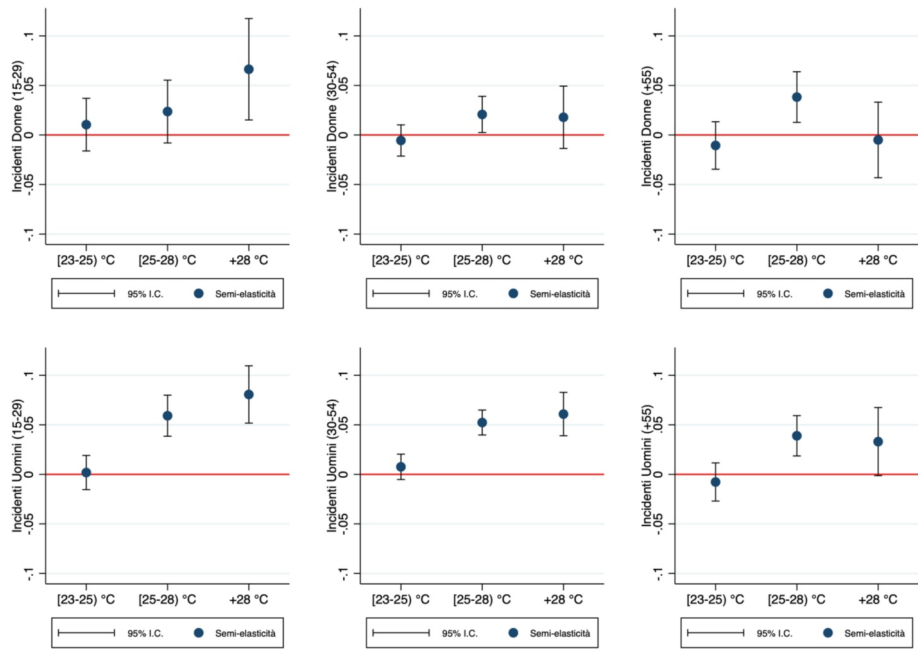
Un altro aspetto interessante da indagare è l'eterogeneità dell'effetto per età: infatti se è vero che soggetti con più esperienza e quindi, tendenzialmente, più anziani sono più formati e, potenzialmente, più capaci di aggiustare le proprie pratiche di lavoro all'ambiente esterno è anche vero che i più anziani hanno meno capacità termo-regolatoria. Tutto ciò espone soggetti di diverse età a diversi livelli di rischio. Abbiamo quindi proposto in Figura 6 un'analisi per età dell'effetto della temperatura, sempre mantenendo una prospettiva di genere. Gli effetti più forti si trovano, sia per gli uomini che per le donne, nella categoria dei più giovani, questo potrebbe indicare che i soggetti più giovani e presumibilmente con meno esperienza lavorativa e potere contrattuale nel mercato del lavoro (e nell'azienda) svolgono mansioni più esposte al rischio di stress termico legato al caldo eccessivo (Picchio e van Ours 2017). In particolare, per le donne emerge un effetto del 2% (6% per gli uomini) per le temperature tra 25 °C e 28 °C e del 6% (8 % per gli uomini) per il caso delle temperature oltre i 28 °C.

I risultati che riguardano le altre classi di età (riportati in Appendice,

Tabella A.3) indicano comunque un effetto positivo della temperatura sugli incidenti sul lavoro ma questi sono più significativi e più forti per gli uomini. Si può notare inoltre che, a differenza dei soggetti tra i 15 e 29 anni, l'effetto delle temperature più estreme tende ad appiattirsi per le altre categorie di età rispetto all'effetto registrato nelle categorie di temperatura più basse. Ad esempio, tali coefficienti si abbassano fino ad essere non significativi per le donne mentre per gli uomini rimangono significativi anche per la classe 30-54. Questo risultato potrebbe essere speculare rispetto a quello che succede ai soggetti più giovani: i lavoratori con più esperienza potrebbero aver “guadagnato” la possibilità di adattarsi all'interno dell'azienda quando si verificano temperature estreme, ad esempio, richiedendo un cambio di mansione. Quindi i soggetti più anziani, in virtù della posizione raggiunta nell'impresa, potrebbero avere una maggiore capacità di negoziare condizioni lavorative anche sulla base di un contratto di lavoro che li tutela di più rispetto ai giovani.

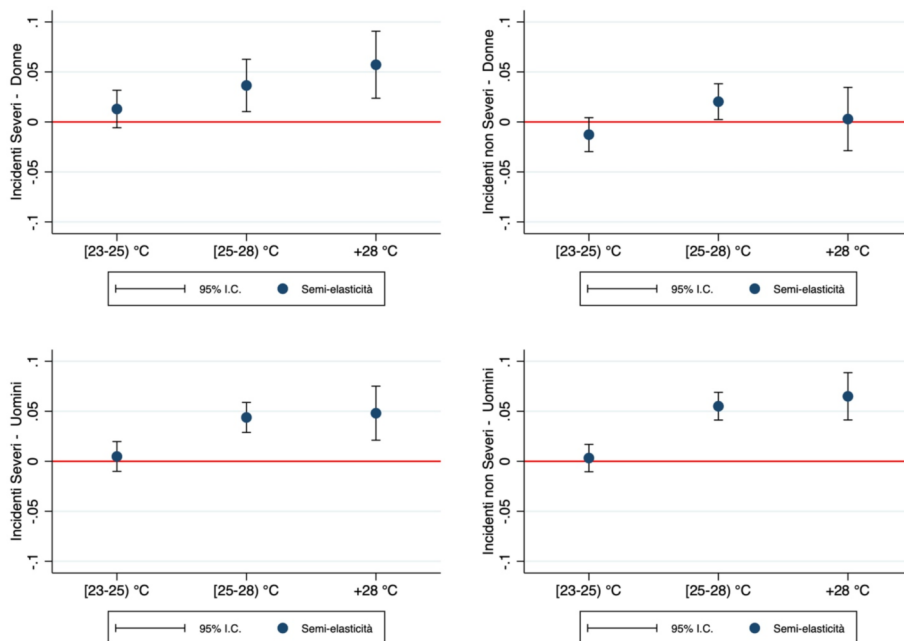
Nella Figura 7, abbiamo rappresentato l'effetto del WBGT sugli incidenti sul lavoro in base alla severità degli incidenti, e sempre differenziato per genere (si veda anche la Tabella A.4 in Appendice). Un incidente si considera severo se l'INAIL ha previsto almeno 30 giorni di indennizzo a seguito dell'evento (non mortale). Come si vede, l'effetto è più marcato nel caso degli incidenti severi e significativo per le temperature dai 25 °C in su. I coefficienti legati alle donne si muovono tra il 3,5% e il 5,7 %, per le temperature tra i 25-28 °C e oltre i 28 °C, rispettivamente. Per gli uomini, i coefficienti si attestano tra il 4% (temperature tra i 25-28 °C) e il 5% (oltre i 28 °C). Per quanto riguarda gli incidenti non severi, l'effetto rimane positivo sia per gli uomini che per le donne ma è più forte e significativo per la popolazione maschile, con coefficienti che si attestano tra il 5% e il 6% per le temperature tra i 25-28 °C e oltre i 28 °C, rispettivamente.

Figura 6. *Effetto del WBGT sugli incidenti sul lavoro, per classe di età e genere*



Fonte: elaborazione dati degli autori sui dati INAIL-GAMD.  
I coefficienti derivano dalla stima dell'equazione (2)

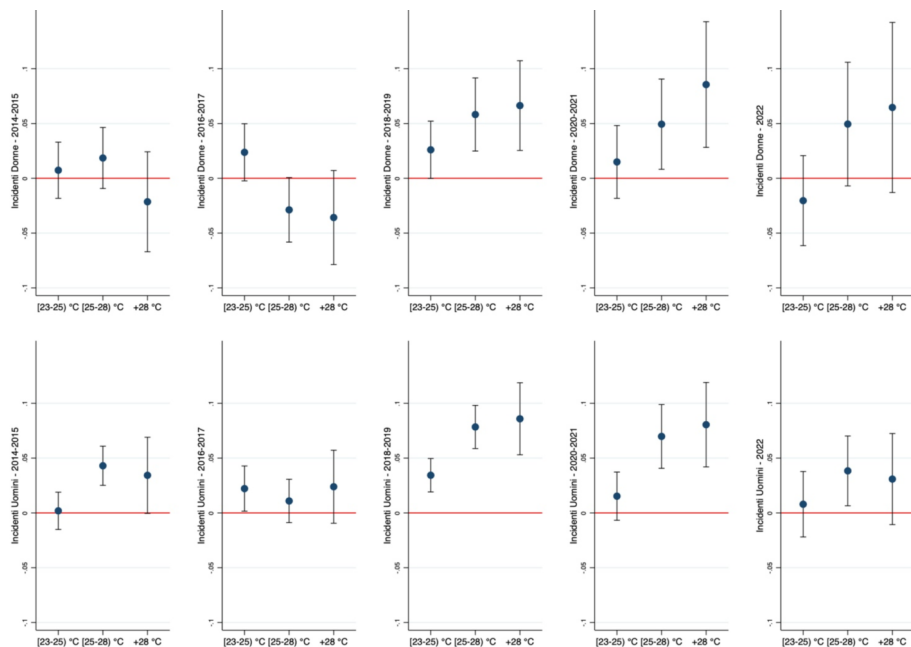


Figura 7. *Effetto del WBGT sugli incidenti sul lavoro, per severità dell'incidente e genere*

Fonte: elaborazione dati degli autori sui dati INAIL-GAMD.

I coefficienti derivano dalla stima dell'equazione (2)

Come ultimo set di risultati, nella Figura 8 presentiamo l'andamento delle stime nel tempo e per genere per verificare un eventuale cambio di segno dei coefficienti o di intensità delle stime (si veda anche la Tabella A.5 in Appendice). Questa analisi consente di verificare se sono in atto o meno fenomeni di adattamento al cambiamento climatico nel mercato del lavoro anche dovuti all'introduzione nelle imprese di dispositivi per tutelare la salute dei lavoratori o forme organizzative dei turni di lavoro che riducano i rischi di stress termico.

Figura 8. *Andamento delle stime nel tempo, per genere*

Fonte: elaborazione dati degli autori sui dati INAIL-GAMD.

I coefficienti derivano dalla stima dell'equazione (2)

La Figura 8 mostra per il caso delle donne un'evoluzione molto chiara dei coefficienti, che passano dall'essere vicino allo zero o, in qualche caso, dall'essere di segno negativo ma non significativo, ad avere segno positivo e significativo dal 2018. Questa tendenza è molto interessante perché, nonostante si tratti solo di nove anni, in questo periodo si sono verificati molti cambiamenti che hanno avuto un forte impatto sul mercato del lavoro. Ad esempio, sono state introdotte importanti riforme istituzionali (come il *Jobs Act* e il decreto Dignità), e ci sono stati gli effetti del COVID-19. Quindi, si tratta di un decennio di particolare importanza per osservare le dinamiche infortunistiche nel mercato del lavoro italiano. A giudicare dalle stime, l'effetto delle alte temperature sugli incidenti è cambiata nel tempo diventando positivo per le donne anche in circostanze in cui in passato non era significativo mentre, per gli uomini, la magnitudine dell'effetto si è amplificata. Questo mostra che non solo è mancato un adattamento alle alte temperature da parte di imprese e lavoratori, ma anzi il rischio di incidenti sul lavoro dovuto al caldo estremo si è acuito e il fenomeno si è esteso coinvolgendo

sempre di più la forza lavoro femminile.

## 6. Conclusioni

L'aumento della temperatura globale è una delle principali preoccupazioni del 21° secolo. Gli studi economici che analizzano l'impatto del cambiamento climatico su PIL, crescita, e produttività del lavoro sono aumentati enormemente negli ultimi anni, ma analisi empiriche e modelli teorici focalizzati sui mutamenti che riguardano il mercato del lavoro sono ancora scarsi. Questo fenomeno, inoltre, interagisce con altri grandi trasformazioni strutturali che stanno profondamente modificando il lavoro, come l'intelligenza artificiale, e con cambiamenti culturali, in parte già avvenuti nei Paesi avanzati, come l'aumento progressivo della partecipazione femminile al mercato del lavoro. L'esito congiunto di queste tendenze negli anni futuri è incerto e in buona misura dipenderà dalla capacità di adattamento dei sistemi economici e dalle politiche che verranno introdotte per mitigare gli effetti negativi. L'utilizzo di grandi banche dati potrà essere di fondamentale supporto nel fornire la base informativa necessaria per disegnare politiche economiche mirate e per monitorarne l'efficacia.

Il nostro studio fornisce un contributo in questa direzione, mostrando la relazione causale tra elevate temperature e incidenti sul lavoro in una prospettiva di genere, un tema che riveste grande rilievo e che al momento è stato ancora poco indagato. L'analisi empirica applicata al caso dell'Italia, mostra che gli incidenti sul lavoro causati dallo stress termico legato all'aumento delle temperature riguardano prevalentemente la forza lavoro maschile. Questo dato riflette l'effetto composizione, cioè il fatto che la composizione dell'occupazione è caratterizzata dalla prevalenza della presenza maschile in occupazioni *outdoor* o comunque più esposte ai rischi di infortunio collegati alle alte temperature. Tuttavia, l'impatto dell'alta temperatura sugli incidenti che coinvolgono le donne è significativo, specialmente nelle attività del settore dei servizi in cui sono impiegate intensivamente le donne.

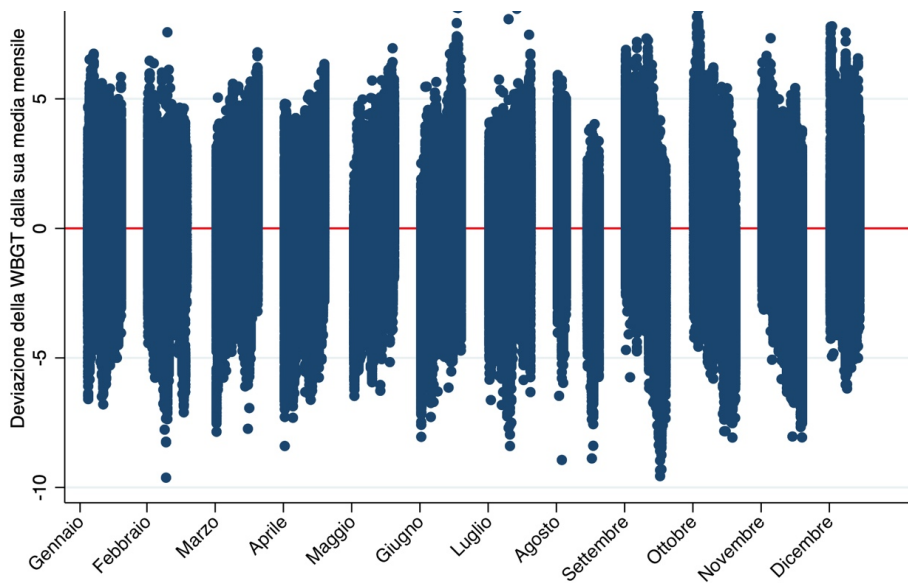
Il fenomeno, inoltre, mostra una tendenza crescente nell'ultimo decennio, in cui l'impatto, nel complesso, è diventato positivo, più forte e significativo per le donne. Il peggioramento delle condizioni di lavoro delle donne a causa del cambiamento climatico rappresenta quindi una questione che sempre più dovrà essere considerata in futuro e che rende più grave il persistente problema del *gender pay gap*, suggerendo che in Italia la riduzione

della sicurezza sul lavoro delle donne, dovuta anche al cambiamento climatico, non è compensata da incrementi retributivi.

Ulteriori sviluppi della nostra ricerca approfondiranno gli aspetti relativi alla eterogeneità occupazionale e regionale, e le interazioni con le variabili relative a salari e ore di lavoro, per stimare come la relazione tra cambiamento climatico e incidenti sul lavoro impatta sulle diverse dimensioni della disuguaglianza nel mercato del lavoro in Italia.

## 7. Appendice

Figura A.1. *Distribuzione della deviazione del WBGT giornaliero dalla sua media mensile*



Fonte. elaborazione degli autori sui dati INAIL-GAMD, 2014-2022

Tabella A.1. *Effetto del WBGT sugli incidenti sul lavoro, per genere*

|                                   | (1)                   | (2)                   | (3)                            | (4)                             |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------------|---------------------------------|
|                                   | Incidenti<br>Donne    | Incidenti<br>Uomini   | Incidenti<br>fatali -<br>Donne | Incidenti<br>fatali -<br>Uomini |
| [23-25) °C                        | -0,0047<br>(0,0069)   | 0,0035<br>(0,0061)    | 0,2016<br>(0,2604)             | -0,1050<br>(0,0671)             |
| [25-28) °C                        | 0,0254***<br>(0,0082) | 0,0510***<br>(0,0057) | 0,0767<br>(0,2483)             | -0,0774<br>(0,0845)             |
| +28 °C                            | 0,0192<br>(0,0128)    | 0,0590***<br>(0,0109) | -0,3668<br>(0,4396)            | -0,0846<br>(0,1284)             |
| Osservazioni                      | 299.376               | 299.376               | 299.376                        | 299.376                         |
| Effetti fissi anno-mese-provincia |                       |                       |                                |                                 |
| Effetti fissi giornalieri         |                       |                       |                                |                                 |
| Media Variabile Dipendente        | 3,27                  | 6,88                  | 0,0009                         | 0,02                            |

Note: in questa tabella riportiamo i risultati della stima dell'equazione (2) su diversi outcome e usando come controllo anche il livello di precipitazioni e la velocità del vento. Gli standard error in parentesi sono a livello provinciale. \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

Tabella A.2. *Effetto del WBGT sugli incidenti sul lavoro, per settore e genere*

|                                          | (1)                    | (2)                     | (3)                  | (4)                   | (5)                   | (6)                   |
|------------------------------------------|------------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                                          | Agricoltura -<br>Donne | Agricoltura -<br>Uomini | Industria -<br>Donne | Industria -<br>Uomini | Servizi -<br>Donne    | Servizi -<br>Uomini   |
| [23-25) °C                               | 0,0074<br>(0,0221)     | 0,0387***<br>(0,0122)   | -0,0061<br>(0,0179)  | 0,0009<br>(0,0078)    | -0,0051<br>(0,0073)   | -0,0013<br>(0,0071)   |
| [25-28) °C                               | 0,0514<br>(0,0375)     | 0,0827***<br>(0,0167)   | 0,0122<br>(0,0160)   | 0,0538***<br>(0,0069) | 0,0260***<br>(0,0087) | 0,0416***<br>(0,0064) |
| +28 °C                                   | 0,0248<br>(0,0361)     | 0,1109***<br>(0,0229)   | -0,0090<br>(0,0241)  | 0,0592***<br>(0,0134) | 0,0236*<br>(0,0139)   | 0,0482***<br>(0,0124) |
| Osservazioni                             | 299.376                | 299.376                 | 299.376              | 299.376               | 299.376               | 299.376               |
| Effetti fissi<br>anno-mese-<br>provincia |                        |                         |                      |                       |                       |                       |
| Effetti fissi<br>giornalieri             |                        |                         |                      |                       |                       |                       |
| Media<br>Variabile<br>Dipendente         | 0,16                   | 0,62                    | 0,37                 | 3,12                  | 2,75                  | 3,13                  |

Note: in questa tabella riportiamo i risultati della stima dell'equazione (2) su diversi outcome e usando come controllo anche il livello di precipitazioni e la velocità del vento. Gli standard error in parentesi sono a livello provinciale. \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

Tabella A.3. *Effetto del WBGT sugli incidenti sul lavoro, per classe di età e genere*

|                                       | (1)                  | (2)                   | (3)                  | (4)                   | (5)                   | (6)                   |
|---------------------------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                                       | Donne<br>(15-29)     | Uomini<br>(15-29)     | Donne<br>(30-54)     | Uomini<br>(30-54)     | Donne<br>(+55)        | Uomini<br>(+55)       |
| [23-25) °C                            | 0,0104<br>(0,0136)   | 0,0018<br>(0,0088)    | -0,0055<br>(0,0080)  | 0,0076<br>(0,0065)    | -0,0106<br>(0,0122)   | -0,0077<br>(0,0098)   |
| [25-28) °C                            | 0,0237<br>(0,0162)   | 0,0592***<br>(0,0106) | 0,0207**<br>(0,0093) | 0,0523***<br>(0,0064) | 0,0383***<br>(0,0130) | 0,0389***<br>(0,0104) |
| +28 °C                                | 0,0663**<br>(0,0261) | 0,0806***<br>(0,0148) | 0,0179<br>(0,0161)   | 0,0608***<br>(0,0112) | -0,0050<br>(0,0195)   | 0,0330*<br>(0,0175)   |
| Osservazioni                          | 299.376              | 299.376               | 299.376              | 299.376               | 299.376               | 299.376               |
| Effetti fissi anno-mese-<br>provincia |                      |                       |                      |                       |                       |                       |
| Effetti fissi giornalieri             |                      |                       |                      |                       |                       |                       |
| <i>Media Variabile<br/>Dipendente</i> | 0,44                 | 1,23                  | 2,08                 | 4,31                  | 0,75                  | 1,34                  |

Note: in questa tabella riportiamo i risultati della stima dell'equazione (2) su diversi outcome e usando come controllo anche il livello di precipitazioni e la velocità del vento. Gli standard error in parentesi sono a livello provinciale. \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .



Tabella A.4. *Effetto del WBGT sugli incidenti sul lavoro, per severità dell'incidente e genere*

|                                   | (3)                            | (4)                             | (5)                                | (6)                                 |
|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
|                                   | Incidenti<br>severi -<br>Donne | Incidenti<br>severi -<br>Uomini | Incidenti<br>non severi -<br>Donne | Incidenti<br>non severi -<br>Uomini |
| [23-25) C°                        | 0,0129<br>(0,0096)             | 0,0048<br>(0,0076)              | -0,0127<br>(0,0087)                | 0,0033<br>(0,0070)                  |
| [25-28) C°                        | 0,0365***<br>(0,0133)          | 0,0439***<br>(0,0077)           | 0,0203**<br>(0,0091)               | 0,0551***<br>(0,0071)               |
| +28 C°                            | 0,0572***<br>(0,0171)          | 0,0481***<br>(0,0138)           | 0,0029<br>(0,0161)                 | 0,0650***<br>(0,0121)               |
| Osservazioni                      | 299.376                        | 299.376                         | 299.376                            | 299.376                             |
| Effetti fissi anno-mese-provincia |                                |                                 |                                    |                                     |
| Effetti fissi giornalieri         |                                |                                 |                                    |                                     |
| Media Variabile Dipendente        | 0,98                           | 2,26                            | 2,29                               | 4,60                                |

Note: in questa tabella riportiamo i risultati della stima dell'equazione (2) su diversi outcome e usando come controllo anche il livello di precipitazioni e la velocità del vento. Gli standard error in parentesi sono a livello provinciale. \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

Tabella A.5. *Effetto del WBGT sugli incidenti sul lavoro, variazione nel tempo*

|                                       | (1)                 | (2)                  | (3)                   | (4)                   | (5)                 | (6)                   | (7)                  | (8)                   | (9)                   | (10)                 |
|---------------------------------------|---------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
|                                       | Donne<br>2014-2015  | Donne<br>2016-2017   | Donne<br>2018-2019    | Donne<br>2020-2021    | Donne<br>2022       | Uomini<br>2014-2015   | Uomini<br>2016-2017  | Uomini<br>2018-2019   | Uomini<br>2020-2021   | Uomini<br>2022       |
| [23-25) °C                            | 0,0074<br>(0,0131)  | 0,0237*<br>(0,0133)  | 0,0260*<br>(0,0133)   | 0,0149<br>(0,0169)    | -0,0204<br>(0,0209) | 0,0019<br>(0,0087)    | 0,0222**<br>(0,0105) | 0,0344***<br>(0,0078) | 0,0153<br>(0,0112)    | 0,0079<br>(0,0152)   |
| [25-28) °C                            | 0,0185<br>(0,0142)  | -0,0288*<br>(0,0150) | 0,0582***<br>(0,0170) | 0,0494**<br>(0,0210)  | 0,0495*<br>(0,0288) | 0,0430***<br>(0,0091) | 0,0109<br>(0,0101)   | 0,0784***<br>(0,0101) | 0,0698***<br>(0,0149) | 0,0384**<br>(0,0162) |
| +28 °C                                | -0,0214<br>(0,0233) | -0,0358<br>(0,0219)  | 0,0663***<br>(0,0209) | 0,0855***<br>(0,0293) | 0,0646<br>(0,0396)  | 0,0343*<br>(0,0177)   | 0,0239<br>(0,0170)   | 0,0859***<br>(0,0168) | 0,0805***<br>(0,0197) | 0,0309<br>(0,0212)   |
| Osservazioni                          | 66.959              | 66.677               | 66.513                | 65.918                | 33.303              | 66.959                | 66.677               | 66.519                | 65.918                | 33.303               |
| Effetti fissi anno-<br>mese-provincia |                     |                      |                       |                       |                     |                       |                      |                       |                       |                      |
| Effetti fissi giornalieri             |                     |                      |                       |                       |                     |                       |                      |                       |                       |                      |
| Media Variabile<br>Dipendente         | 3,08                | 2,95                 | 3,00                  | 3,68                  | 4,06                | 7,21                  | 7,07                 | 7,04                  | 6,22                  | 6,82                 |

Note: in questa tabella riportiamo i risultati della stima dell'equazione (2) su diversi outcome e usando come controllo anche il livello di precipitazioni e la velocità del vento. Gli standard error in parentesi sono a livello provinciale. \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

## Riferimenti bibliografici

- American college of sports medicine (1987) American college of sports medicine position stand on: The prevention of thermal injuries during distance running, *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 19(5), 529-533.
- Brimicombe, C., Lo, C.H.B., Pappenberger, F., Di Napoli, C., Maciel, P., & Quintino, T. (2023) Wet Bulb Globe Temperature: Indicating extreme heat risk on a global grid, *GeoHealth*, 7(2), e2022GH000701.
- Burke, M., Hsiang, S. & Miguel, E. (2015) Global non-linear effect of temperature on economic production, *Nature* 527, 235-239.
- Carta F., De Philippis, M., Rizzica, L., & Viviano, E. (2023) Women, labour markets and economic growth, Bank of Italy Workshops and Conferences 26, Rome.
- Chen, X., Li, N., Liu, J., Zhang, Z., & Liu, Y. (2019). Global heat wave hazard considering humidity effects during the 21st century. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9), 1513.
- Dillender, M. (2021) Climate change and occupational health. Are there limits to our ability to adapt? *Journal of Human Resources* 56, 184-224.
- Eurofond (2024) Job quality side of climate change, Working conditions and sustainable work series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat (2024) European statistics on accidents at work (ESAW), European Commission, online data <[https://ec.europa.eu/eurostat/data/browseproduct/page/hsw\\_n2\\_02](https://ec.europa.eu/eurostat/data/browseproduct/page/hsw_n2_02)>.
- Filomena, M., & Picchio, M. (2024) Unsafe temperatures, unsafe jobs: The impact of weather conditions on work-related injuries, *Journal of Economic Behavior and Organization* 224, 851-875.
- Grundstein, A., & Cooper, E. (2018). Assessment of the Australian Bureau of Meteorology wet bulb globe temperature model using weather station data. *International Journal of Biometeorology*, 62(12), 2205-2213.
- Guo, Y., Gasparrini, A., Armstrong, B., Li, S., Tawatsupa, B., & Tobias, A. (2014) Global variation in the effects of ambient temperature on mortality: A systematic evaluation. *Epidemiology* 25, 781-789.
- Heal, G.M., & Park, R.J. (2014) Feeling the heat: Temperature, physiology & the wealth of nations, Discussion Paper 2014-51. Cambridge, Mass.:

- Harvard Environmental Economics Program.
- Heal, G.M., & Park, R.J. (2016) Temperature stress and the direct Impact of climate change: A review of an emerging literature, *Review of Environmental Economics and Policy* 10, 347-362.
- Heo, S., Bell, M.L., & Lee, J.T. (2019) Comparison of health risks by heat wave definition: Applicability of wet-bulb globe temperature for heatwave criteria, *Environmental Research* 168, 158-170.
- ILO (International Labour Organization) (2024a) Ensuring safety and health at work in a changing climate, Geneva.
- ILO (International Labour Organization) (2024b) Heat at work: Implications for safety and health, Geneva.
- INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Incidenti sul Lavoro) (2024a) Relazione annuale 2023, Roma.
- INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Incidenti sul Lavoro) (2024b) DossierDonne Inail 2024, Roma.
- Ireland, A., Johnston, D., & Knott, R. (2023) Heat and worker health, *Journal of Health Economics* 91, 102800.
- ISO (International Organization for Standardization) (2017) Ergonomics of the thermal environment – Assessment of heat stress using the WBGT (wet bulb globe temperature) index-ISO 7243:2017, International Standards Organisation.
- Jacklitsch, B., Williams, J., Musolin, K., Coca, A., Kim, J.H., & Turner, N. (2016) Criteria for a recommended standard: Occupational exposure to heat and hot environments, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH).
- Kjellstrom, T., Holmer, I., & Lemke, B. (2009). Workplace heat stress, health and productivity-an increasing challenge for low and middle-income countries during climate change, *Global Health Action*, 2(1), 2047.
- Kong, Q., & Huber, M. (2022). Explicit calculations of wet-bulb globe temperature compared with approximations and why it matters for labor productivity, *Earth's Future*, 10(3), e2021EF002334.
- Lemke B., & Kjellstrom T. (2012) Calculating workplace WBGT from meteorological data: A tool for climate change assessment, *Industrial Health* 50, 267-278.
- Lucas, R.A.I., Epstein, Y., & Kjellstrom, T. (2014) Excessive occupational heat exposure: A significant ergonomic challenge and health risk for

- current and future workers, *Extreme Physiology & Medicine*, 3(1), 14.
- Marinaccio, A., Scortichini, M., Gariazzo, C., Leva, A., Bonafede, M., De' Donato, F.K., Stafoggia, M., Viegi G., Michelozzi, P., Carla, A., *et al.* (2019) Nationwide epidemiological study for estimating the effect of extreme outdoor temperature on occupational injuries in Italy, *Environment International* 133, 105176.
- Morrissey, M.C., Brewer, G.J., Williams, W.J., Quinn, T. & Casa, D.J. (2021) Impact of occupational heat stress on worker productivity and economic cost, *American Journal of Industrial Medicine* 64, 981-988.
- Olper, A., Maugeri, M., Manara, V., & Raimondi, V. (2021) Weather, climate and economic outcomes: Evidence from Italy, *Ecological Economics* 189, 107156.
- Park, R.J., Pankratz, N., & Beher A.P. (2021) Temperature, workplace safety, and labor market inequality, IZA Discussion Paper No. 14560, IZA.
- Park, R.J. (2022) Hot temperature and high-stakes performance, *Journal of Human Resources* 57, 400-434.
- Picchio, M. & van Ours, J.C. (2017) Temporary jobs and the severity of workplace accidents, *Journal of Safety Research* 61, 41-51.
- Racinais, S., Alonso, J.M., Coutts, A.J., Flouris, A.D., Girard, O., & González-Alonso, J. (2015) Consensus recommendations on training and competing in the heat, *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 25, 6-19.
- Razzolini, T., Leombruni, R., Mastrobuoni, G., & Pagliero, M. (2014) Beneath the surface: The decline in gender injury gap, *Labor Economics* 30, 282-288.
- Seppanen, O., Fisk, W.J., & Lei, Q. (2006) Effect of temperature on task performance in office environment, Lawrence Berkeley National Laboratory, Report No. LBNL- 60946.
- Toreti, A. (2014) Gridded Agro-Meteorological Data in Europe, European Commission, Joint Research Centre (JRC), <[http://data.europa.eu/89h/jrc-marsop4-7-weather\\_obs\\_grid\\_2019](http://data.europa.eu/89h/jrc-marsop4-7-weather_obs_grid_2019)>.



## Capitolo 10

### **Le ricerche internazionali sulle condizioni di vita e di lavoro della popolazione LGBT**

*Attilio Trezzini, Francesca Fortuna, Alessia Naccarato\**

#### SOMMARIO

Introduzione – 1. La struttura demografica della popolazione LGBT – 1.1. I problemi metodologici e la dimensione del fenomeno – 1.2. Le caratteristiche demografiche – 1.3. Le Famiglie LGBT – 1.4. Dinamiche interne alla coppia – 1.5. Transgender e famiglia – 2. Discriminazione nella società – 2.1. Scuola e formazione – 2.2. La salute delle persone LGBT – 2.3. Il ruolo delle famiglie di origine – 2.4. Studi sperimentali sulla discriminazione all'accesso a particolari mercati – 2.5. Le ricerche sul benessere – 3. Le persone LGBT e il mercato del lavoro – 3.1. La discriminazione all'accesso nel mercato del lavoro: gli studi sperimentali – 3.2. Partecipazione al mercato del lavoro (la specializzazione familiare) – 3.3. Tassi di disoccupazione, povertà – 3.4. Discriminazione reddituale – 3.5. Il gender gap è più forte del gap di orientamento sessuale? – 3.6. Intersezionalità tra orientamento sessuale e razza – 3.7. Discriminazione sul mercato del lavoro o nelle famiglie? – 3.8. Evoluzione nel tempo delle discriminazioni – 3.9. La discriminazione sul posto di lavoro e la soddisfazione percepita – 3.10. Altri tipi di discriminazione sul mercato del lavoro – 4. Conclusioni – Riferimenti bibliografici

#### **Introduzione**

La ricerca sulle condizioni di vita della popolazione LGBT è un campo di analisi che ha avuto origine nella seconda metà degli anni '90 principalmente negli Stati Uniti. Con lo sviluppo della sensibilità politica e sociale in merito alle questioni di orientamento sessuale e di identità di genere, la ricerca si è estesa sia dal punto di vista delle aree geografiche che dal punto di vista degli aspetti della vita sociale ed economica delle persone LGBTQ+ che sono stati trattati<sup>1</sup>.

---

\* Per la corrispondenza, [attilio.trezzini@uniroma3.it](mailto:attilio.trezzini@uniroma3.it).

<sup>1</sup> Parallelamente allo sviluppo della sensibilità sociopolitica e alla ricerca sulle condizioni

Lo sviluppo di questo campo di analisi, definito anche LGBT Economics, è estremamente disomogeneo geograficamente: negli Stati Uniti sono state prodotte ricerche relativamente dettagliate; in pochi altri paesi dell'OCSE si sono sviluppate tentativi successivi che spesso ricalcano nei metodi e nelle conclusioni quelli statunitensi, in molti paesi, seppur sviluppati e con avanzati sistemi di rilevazione statistica e di ricerca, le analisi sono completamente assenti. Nel complesso, tuttavia, dal 1995 la ricerca sulle condizioni socioeconomiche delle persone LGBT è comunque cresciuta significativamente e il numero di articoli pubblicati su questi temi è aumentato esponenzialmente<sup>2</sup>.

Anche la raccolta e la disponibilità di dati statistici è aumentata considerevolmente dagli anni '90 ad oggi, anche se in pochi paesi: essenzialmente negli USA, Regno Unito, Svezia e Canada. La raccolta di dati deriva spesso da ricerche campionarie specifiche o l'inclusione di domande circa l'orientamento sessuale in ricerche più generali (spesso collegate alle indagini nel campo della sanità). In Canada dal 2006 e nel Regno Unito dal 2021, una domanda sull'orientamento sessuale è entrata nella raccolta dei dati censuari.

La disomogeneità della estensione delle ricerche e della raccolta di dati, implica persino che nella gran parte del mondo l'argomento è assolutamente al di fuori dall'indagine socioeconomica e statistica essendo la sensibilità sociale e politica sulle diversità sessuali estremamente limitata o assente. Questo non sorprende se si considera che, ad agosto 2024, l'omosessualità era reato in 61 paesi al mondo, nonché in 3 giurisdizioni sub-na-

---

economiche e sociali delle comunità, anche le analisi teoriche delle tematiche dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere si sono ampliate considerevolmente. Significativo è il progressivo diffondersi dell'acronimo LGBT nel linguaggio comune e anche l'evoluzione dell'acronimo stesso. Dall'iniziale indicazione con il termine omosessuali per una popolazione molto variegata al suo interno si è passati a specificare LGB, per Lesbiche, Gay e Bisessuali, introducendo poi T per le persone transessuali, Q per queer, talvolta I per intersex, e, recentemente, si è introdotto il + ad indicare anche pansessuali, asessuali e altri tipi di orientamenti ed identità che emergono dalla riflessione teorica. L'estrema difficoltà di raccolta di dati ha comunque limitato la ricerca, in particolare economica, principalmente alla popolazione di donne lesbiche e uomini gay, con alcune estensioni alle persone bisessuali, la cui individuazione comporta problemi specifici, e alle persone Trans. Per questo motivo nel seguito del lavoro utilizzeremo solo l'acronimo LGBT.

<sup>2</sup> Badgett, et al. (2021) riportano che il database EconLit dell'American Economic Association, seleziona per il periodo tra il 1995 e il 1999, 39 articoli relativi alle persone LGBTQ, 162 tra il 2000 e il 2009 e 348 tra il 2010 e il 2019.



zionali<sup>3</sup>. Dei 61 paesi in cui è reato, 16 condannano solo i rapporti omosessuali tra uomini; 5<sup>4</sup> puniscono i rapporti consensuali omosessuali con la pena di morte che è invece ‘solo’ una delle pene possibili in altre 6 nazioni<sup>5</sup>. È importante notare, tuttavia, che nel 1989, l’anno prima della declassificazione dell’omosessualità come malattia mentale, i paesi in cui l’omosessualità era reato erano 130.

In molti paesi, anche sviluppati, infine, le tematiche della condizione di vita delle persone LGBT e il riconoscimento di diritti civili LGBT sono divenute oggetto di atteggiamenti reazionari spesso cavalcate, assieme alla xenofobia, da movimenti politici populistici e usati da governi autoritari per consolidare il proprio potere politico.

Questo lavoro ha lo scopo di presentare in modo articolato le linee generali del complesso delle ricerche che in diversi paesi hanno riguardato la popolazione LGBT.

Nella prima sezione, considereremo le analisi delle caratteristiche demografiche della popolazione. Nella seconda sezione, considereremo quelle che indagano le discriminazioni che le persone LGBT subiscono in diversi campi della vita sociale – scuola e formazione, casa e abitazione, ma anche condizioni di salute fisica e mentale. Molte di queste condizioni influiscono non solo sulla qualità della vita tout court, ma anche sulle difficoltà che le persone LGBT incontrano in alcuni aspetti della vita ‘economica’. Nella terza sezione, una attenzione particolare sarà dedicata alle condizioni delle persone LGBT nel mercato del lavoro.

Non tratteremo, invece, l’ampio campo di indagine relativo all’intervento legislativo volto ad ampliare e tutelare i diritti delle persone LGBT, i

<sup>3</sup> Secondo quanto riportato nel sito: <<https://76crimes.com/76-countries-where-homosexuality-is-illegal/>> questi paesi sono: Afghanistan, Algeria, Arabia Saudita, Bangladesh, Birmania, Brunei, Burundi, Camerun, Ciad, Comore, Egitto, Emirati Arabi Uniti, Eritrea, eSwatini, Etiopia, Gambia, Ghana, Giamaica, Grenada, Guinea, Guyana, Iran, Iraq, Isole Salomone, Kenya, Kiribati, Kuwait, Libano (legge dichiarata invalida in due sentenze), Liberia, Libia, Malawi (legge sospesa), Maldive, Malesia, Marocco, Mauritania, Nigeria, Oman, Pakistan, Papua Nuova Guinea, Qatar, Saint Lucia, Saint Vincent e Grenadine, Samoa, Senegal, Sierra Leone, Siria, Somalia, Sri Lanka, Sudan, Sudan del Sud, Tanzania, Togo, Tonga, Tunisia, Turkmenistan, Tuvalu, Uganda, Uzbekistan, Yemen, Zambia e Zimbabwe. Mentre le giurisdizioni nazionali sono: la provincia di Aceh (Indonesia), Niue (Nuova Zelanda) e Gaza (Palestina).

<sup>4</sup> Iran, Arabia Saudita, Afghanistan e Yemen e Nigeria e Somalia.

<sup>5</sup> Brunei, Mauritania, Pakistan, Qatar e gli Emirati Arabi Uniti. Cfr. Mendos (2019), p. 15.

diversi approcci e gli effetti economici delle politiche antidiscriminatorie in senso lato.

## 1. La struttura demografica della popolazione LGBT

### 1.1. I problemi metodologici e la dimensione del fenomeno

Le indagini sulla popolazione LGBT incontrano problemi metodologici specifici. Le difficoltà sono causate dalla riluttanza degli intervistati a dichiarare caratteristiche di orientamento e pratica sessuali o identità di genere che generalmente sono socialmente stigmatizzate. D'altra parte, anche le 'esigenze di privacy', spesso addotte come giustificazione della impossibilità di introdurre domande sull'orientamento sessuale nelle indagini, non esisterebbero se un orientamento non conforme non fosse socialmente stigmatizzato. Queste difficoltà sono esse stesse manifestazioni delle discriminazioni che la popolazione LGBT vive anche nei paesi democratici ed economicamente sviluppati. Le indagini sulle discriminazioni si avvengono in un circolo vizioso: maggiore è la discriminazione maggiore la difficoltà di studiarla.

L'orientamento sessuale e l'identità di genere, inoltre, non sono aspetti fissi nel tempo di cui le persone hanno sempre consapevolezza; alcune persone hanno orientamento e identità fluide, altre non si identificano o non si vogliono identificare con nessuna categoria.

Infine è difficile nelle indagini statistiche definire la nozione stessa di omosessualità (o in genere di orientamento sessuale) rispetto alla quale far pronunciare il soggetto potenzialmente intervistato: Valfort (2017) mostra i risultati di lavori condotti in Australia, Norvegia, Irlanda e USA, che variano considerevolmente se si considera una "sexual self-identification" come LGB, un "sexual behaviour" praticato o una sexual attraction percepita ma non praticata come elementi che conducono alla identificazione di gay, lesbica o bisessuale.

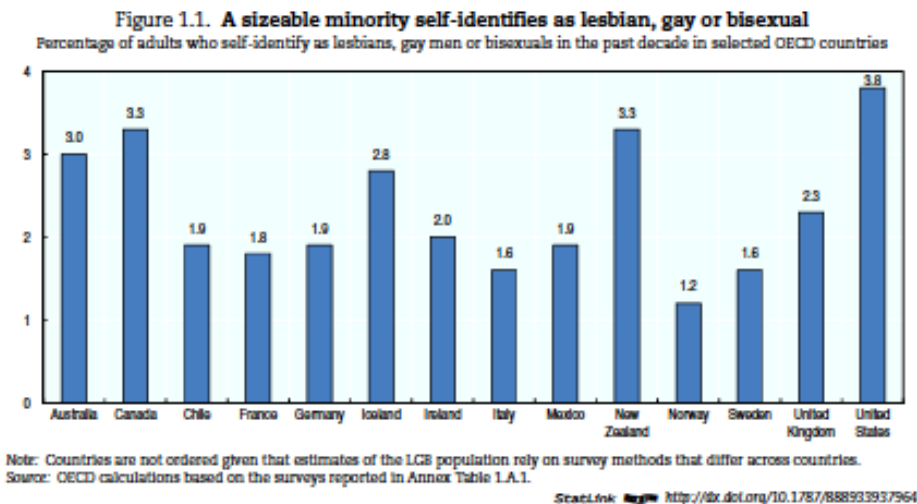
Queste particolarità configurano la popolazione LGBT come quella che in statistica viene definita una hidden population.

La stima delle dimensioni di questa popolazione, ovvero l'incidenza delle persone LGBT sulla popolazione, è comunque il primo passo da compiere. In *Society at Glance*, OECD (2019) il capitolo I, riguarda: *The LGBT challenge: How to better include sexual and gender minorities?* Si riporta che solo 14 Paesi OCSE raccolgono dati a livello nazionale sull'orientamento sessuale e/o sull'identità/espressione di genere (USA, Australia, Canada, Cile,

Francia, Germania, Islanda, Irlanda, Italia, Messico, Nuova Zelanda, Norvegia, Svezia, Regno Unito), e molti di essi, come l'Italia, hanno iniziato a raccoglierti solo di recente, per cui i dati disponibili sono molto limitati.

Nello stesso lavoro, OCSE 2019, si riporta che in questi 14 paesi, le persone LGB rappresentano in media il 2,7% della popolazione adulta. Questa quota è, secondo l'OCSE, largamente sottostimata e corrisponde, comunque, a 17 milioni di individui adulti, equivalendo alla popolazione totale del Cile o dei Paesi Bassi.

Dalla figura 1, tratta da OCSE (2019), è evidente come la percentuale di persone che si dichiarano LGBT è molto più alta nei paesi di cultura anglosassone, un dato che lascia immaginare l'incidenza di fattori culturali nella disponibilità a dichiararsi LGB.



Negli Stati Uniti, la stima della quota di persone LGB del 3,8%, riportata in figura 1.1., deriva dal Behavioral Risk Factor Surveillance System (BRFSS)<sup>6</sup>, un'indagine campionaria ufficiale basata su interviste, ma l'OCSE riporta anche una stima basata su un'altra indagine pubblica USA, la Na-

<sup>6</sup> Il Behavioral Risk Factor Surveillance System (BRFSS), istituito nel 1984, raccoglie telefonicamente dati, più di 400.000 interviste a adulti, sulla salute anche in merito ai comportamenti a rischio per la salute, contiene dati sull'orientamento sessuale degli individui. I risultati di queste indagini sono reperibili attraverso il sito del CDC (US Centers for disease control and prevention) in particolare <<https://www.cdc.gov/brfss/>>.

tional Health and Nutrition Survey (NHANES Survey) 2009-2014<sup>7</sup> in cui tale quota sale al 4,6% poiché è basata su moduli autosomministrati.

Il metodo di raccolta dei dati, dunque, influisce significativamente: *sondaggi anonimi* o *autosomministrati* tendono a produrre tassi di dichiarazione più alti rispetto alle interviste personali, sebbene garantite dall'anonimato. Esperimenti innovativi<sup>8</sup> hanno, inoltre, evidenziato che i tassi impliciti di non eterosessualità possono superare anche del 65% i tassi auto dichiarati.

La stima della *popolazione transessuale* è ancora più complessa OCSE (2019) riporta che solo tre paesi hanno fornito stime attendibili e i dati sono stati resi disponibili solo dagli Usa, 0,3%, e dal Chile, 0,1. In Badgett *et al.* (2021) si riporta la stima della quota di popolazione transgender negli USA derivante da una indagine BRSSF 2014-2018<sup>9</sup> che risultava pari al 0,5% di cui lo 0,2% maschio-femmina, lo 0,2% femmina-maschio e lo 0,1% verso un genere con conforme.

Un'altra indagine pubblica negli USA, National Health Interview Survey (NHIS)<sup>10</sup>, stima anche la percentuale di persone che si dichiarano di

---

<sup>7</sup> Il National Center for Health Statistics (NCHS) ha avviato all'inizio degli anni '60 il programma National Health and Nutrition Survey (NHANES) al fine di studiare le condizioni sanitarie di gruppi diversi della popolazione. Dal 1999, l'NCHS ha condotto l'NHANES senza interruzioni e attualmente è il solo dataset che può avvalersi di diverse misurazioni della salute e della nutrizione per soddisfare le mutevoli esigenze di informazione. Anche questa survey è **reperibile** attraverso il sito del CDC (US Centers for disease control and prevention) <<https://www.cdc.gov/nchs/nhanes/>>.

<sup>8</sup> In particolare, Coffman et al. (2017) usano “esperimenti di lista” (o list experiments). Questi sono una tecnica utilizzata nelle analisi sociologiche e statistiche per misurare atteggiamenti, opinioni o comportamenti sensibili che le persone potrebbero essere riluttanti a dichiarare apertamente in un sondaggio diretto. La tecnica si basa sulla costruzione di due gruppi: uno di controllo e uno di trattamento. Viene sottoposta una lista di domande comune, ma al gruppo di trattamento ne viene posta una o alcune domande in più. Il soggetto deve dichiarare quante ritiene applicabili a lui e non quali. “Mi piace il gelato”, “Faccio jogging ogni settimana”, ma al gruppo di trattamento anche “Ho avuto una relazione extraconiugale”. La differenza media tra il numero totale di affermazioni selezionate dal gruppo di trattamento e dal gruppo di controllo consente di stimare la prevalenza dell'affermazione sensibile senza che nessun individuo debba dichiararlo esplicitamente.

<sup>9</sup> CFR, nota 7.

<sup>10</sup> The National Health Interview Survey (NHIS) è un'altra indagine sulla salute condotta dal National Center for Health Statistics basata su interviste a circa 87.500 persone in 35.000 famiglie ogni anno. Gli intervistatori raccolgono informazioni dagli adulti di riferimento sulla famiglia, sulle caratteristiche sociodemografiche e sugli indicatori di base

‘altro’ orientamento sessuale (circa lo 0,3%). Questa voce ‘altro’ generalmente corrisponde a delle persone che si dichiarano queer, pansessuali o asessuali.

Per quanto riguarda l'Italia, il documento OCSE (2019) cita come fonte *Survey on Discriminations by gender, sexual orientation and ethnic origin* Istituto Nazionale di Statistica (Istat) del (2011)<sup>11</sup>, e riporta (cfr. Figura 1.1.) una stima della quota della popolazione LGB pari all'1,6%. Questa prima indagine dell'ISTAT condusse tuttavia ad una successiva pubblicazione: *La popolazione omosessuale nella società italiana* (2012), alle cui pp. 17-18 si legge:

«Secondo i risultati della rilevazione, circa un milione di persone (Se si considera l'intervallo di confidenza si tratta di una stima che oscilla tra 889 mila e 1 milione 220 mila) si è dichiarato omosessuale o bisessuale (pari al 2,4% della popolazione residente), il 77% dei rispondenti si definisce eterosessuale, lo 0,1% transessuale. Il 15,6% non ha risposto al quesito, mentre il 5% ha scelto la modalità “altro”, senza altra specificazione.

I dati raccolti, quindi, non possono essere considerati come indicativi della effettiva consistenza della popolazione omosessuale nel nostro Paese, ma solo di quella che ha deciso di dichiararsi, rispondendo ad un quesito così delicato e sensibile, nonostante l'utilizzo di una tecnica che rispettava appieno la privacy dei rispondenti (busta chiusa e sigillata e impossibilità per l'intervistatore di verificare le risposte).

Si dichiarano più gli uomini (2,6%) che le donne (2,2%), più nel Nord (3,1%) che nel Centro (2,1%) o nel Mezzogiorno (1,6%). Tra i giovani la percentuale arriva al 3,2% ed è del 2,7% per le persone di 35-44 anni e di 55-64 anni. Tra gli anziani la percentuale scende allo 0,7%.

Come avviene nelle ricerche scientifiche internazionali l'orientamento sessuale è stato rilevato oltre che tramite l'autodefinizione, anche attraverso altre dimensioni,

---

dello stato di salute, della disabilità e dell'utilizzo dell'assistenza sanitaria per tutte le persone nelle famiglie selezionate. L'indagine condotta per la prima volta nel 1957 a partire dalla fine degli anni '90, ha introdotto domande sull'orientamento sessuale. I dati sono raccolti e disponibili attraverso le indagini sanitarie dell'Integrated Public Use Microdata Series IPUMS <<https://www.ipums.org/>> (cfr. Blewett et al. 2019). Anche questa survey, tuttavia, è reperibile anche attraverso il sito del CDC (US Centers for disease control and prevention) <<https://www.cdc.gov/nchs/nhanes/>>.

<sup>11</sup> L'OCSE classifica lo studio ISTAT come una Cross-sectional Survey, con una dimensione campionaria di 863, che adotta un metodo di indagine Computer assisted personal interviewing e SAQ (Self-Assessment Questionnaire per le domande sensibili come la domanda per la autoidentificazione dell'orientamento sessuale).

l'attrazione sessuale, l'innamoramento e l'aver avuto rapporti sessuali. Considerando tutte queste componenti, nel complesso si arriva ad una stima di circa 3 milioni di individui (6,7% della popolazione) per coloro i quali si sono apertamente dichiarati omosessuali/bisessuali o che, nel corso della loro vita, si sono innamorati o hanno avuto rapporti sessuali con una persona dello stesso sesso, o che sono oggi sessualmente attratti da persone dello stesso sesso».

Negli Stati Uniti, la disponibilità di dati è estremamente più ampia che nel resto del mondo (cfr. note 7,8 e 11, ma anche 13 e 14) e i dati del NHIS, in particolare, consentono, anche, significativi confronti intertemporali; essi mostrano che tra il 2012 e il 2017, la percentuale di americani che si identificano come LGBT è cresciuta dal 3,5% al 4,5%, con aumenti particolarmente marcati tra i giovani nati tra il 1980 e il 1999 (dal 5,8% all'8,2%). Anche studi longitudinali come quelli della National Survey of Family Growth<sup>12</sup> hanno riscontrato un aumento delle donne che si identificano come bisessuali o che dichiarano relazioni con persone dello stesso sesso.

Questo andamento è attribuibile principalmente a una *disponibilità a dichiarare* il proprio status che cresce nel tempo piuttosto che a un aumento effettivo dell'omosessualità. Significativo a questo proposito è il fatto che gli aumenti più intensi sono tra i giovani e le persone con un livello di istruzione più alto (soggetti plausibilmente più liberi da stereotipi patriarcali) sia tra le persone nere (plausibilmente, in passato, più condizionate anche da altre forme di discriminazione)<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> La National Survey of Family Growth (NSFG) raccoglie informazioni su gravidanze e nascite, matrimoni e convivenze, infertilità, uso della contraccezione, vita familiare e salute generale e riproduttiva. I risultati dell'indagine vengono utilizzati dal Dipartimento della Salute e dei Servizi Umani degli Stati Uniti e da altri enti per pianificare i servizi sanitari e i programmi di educazione alla salute e per effettuare studi statistici su famiglie, fertilità e salute.

<sup>13</sup> L'American Community Survey (ACS) è un'indagine continua, a cura dell'American Census Bureau, che fornisce ogni anno informazioni vitali sulla popolazione degli USA. Le informazioni ricavate dal sondaggio generano dati che contribuiscono alla distribuzione di ingenti fondi federali. Grazie all'ACS, si conoscono i posti di lavoro e le professioni, il livello di istruzione, se le persone possiedono o affittano la propria casa e altri argomenti. Un'analisi dell'American Community Survey ha rilevato che la quota di famiglie basate su coppie dello stesso sesso è aumentata del 50% tra il 2010 e il 2020. Anche i dati della ACS sono disponibili attraverso il sito IPUMS-USA at the University of Minnesota <<https://www.ipums.org/>> (cfr. Ruggles *et al.* 2020).

## 1.2. Le caratteristiche demografiche

Alcuni lavori<sup>14</sup> hanno fatto emergere la tendenza della popolazione LGBT degli Stati Uniti a *localizzarsi* nelle grandi città e negli stati in cui la legislazione tende ad essere più favorevole alla difesa dei diritti. Altri lavori<sup>15</sup> USA hanno tuttavia mostrato che una percentuale di persone LGBT compresa tra 2,9 e 3,8 vivono in aree rurali, evidenziando una distribuzione più ampia di quanto comunemente percepito. In generale, le coppie dello stesso sesso mostrano maggiore *mobilità*; sebbene anche questa caratteristica si stia riducendo, grazie al miglioramento degli atteggiamenti sociali.

La disponibilità di dati principalmente quelle della NHIS consente a Badgett *et al.* (2021) di mostrare che la popolazione LGB tende ad essere *lievemente più giovane e più colta* della popolazione etero. Anche questi dati, però, tendono a rispecchiare più fattori che determinano la disponibilità a dichiarare l'orientamento sessuale non conforme che non una caratteristica autentica della popolazione.

La popolazione *bisessuale*, invece, sembra essere mediamente più giovane, ma avere livelli di istruzione mediamente minori e presenta una quota di individui al di sotto la soglia di povertà maggiore di quella media di omosessuali ed etero.

Meno diffusi, anche negli Stati Uniti, sono studi analoghi e dati sulle persone *Transgender*. Badgett *et al.* (2021) utilizzando i dati del Behavioral Risk Factor Surveillance System<sup>16</sup> mostrano che le persone transgender sono più spesso giovani (18-34 anni) e appartenenti a gruppi etnici minoritari (neri o ispanici) rispetto ai cisgender (risultato in linea con Herman *et al.* (2017)). Rispetto agli adulti gay e lesbiche, una percentuale minore di transgender ha conseguito una laurea, anche se, essendo più giovani, più frequentemente risultano ancora studenti rispetto ai cisgender.

Viene studiata, (Badgett *et al.* (2021) anche la questione *dell'identità di genere e orientamento sessuale* con un risultato apparentemente sorprendente: la decisione di intraprendere la transizione non implica un orientamento sessuale specifico; la maggioranza degli intervistati transgender (61%) si identifica come etero (orientamento sessuale conforme al genere acquisito) ma la quota che si identifica come omosessuale dopo la transizione è con-

<sup>14</sup> Taylor, Jami K., Haider-Markel, and Rogers (2019) 334-350; Black, Gates, Sanders, and Taylor (2002).

<sup>15</sup> MAP. 2019. "Where We Call Home: LGBT People in Rural America." Boulder, CO: Movement Advancement Project.

<sup>16</sup> Cfr. nota 7.



siderevole (39% circa).

### 1.3. Le famiglie LGBT

Nel 2024, 36 paesi<sup>17</sup> prevedono il matrimonio tra persone dello stesso sesso e 11, tra cui l'Italia, riconoscono soltanto altri tipi di unioni civili<sup>18</sup>. Inoltre, 39 paesi al mondo<sup>19</sup> permettono alle coppie LGBT di poter adottare, mentre altri 2 paesi riconoscono la sola adozione dei figli naturali e adottivi del partner la *stepchild adoption* letteralmente la adozione del figlioastro<sup>20</sup>. L'Italia non riconosce nessuno di questi diritti.

Utilizzando i dati 2013-2018 del NHIS, Badgett *et al.* (2021) argomentano che tra i maschi è significativamente superiore la percentuale di individui che vivono in coppia (sposati, uniti o solo conviventi) tra gli etero rispetto ai gay e ai bisex (rispettivamente E: 64%, G: 43% e B: 30%). Tra le donne, la quota di quelle che vivono in coppia è simile per etero e lesbiche e più bassa tra le bisex (rispettivamente E 59% L 53%, e B 40%). Le etero, tendono a sposarsi di più mentre le lesbiche a vivere in coppia stabile ma non sposata. Risultati analoghi per il solo stato della California sono presentati da Carpenter and Gates (2008).

La quota delle coppie omosessuali che convivono con bambini<sup>21</sup> è minore sia tra le lesbiche che tra i gay rispetto alle coppie etero. Una differenza più marcata per le coppie di maschi. I dati su cui si basa l'analisi di Badgett *et al.* 2021 non consentono di stabilire se i figli conviventi siano nati in una precedente unione eterosessuale o meno. È probabile quindi che il dato più favorevole alle donne che agli uomini omosessuali sia dovuto al fatto

---

<sup>17</sup> Andorra, Argentina, Australia, Austria, Belgio, Brasile, Canada, Cile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Danimarca, Ecuador, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Islanda, Lussemburgo, Malta, Messico, Norvegia, Nuova Zelanda, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito, Slovenia, Spagna, Stati Uniti, Sudafrica, Svezia, Svizzera, Taiwan e Uruguay.

<sup>18</sup> Bolivia, Cipro, Croazia, Italia, Lettonia, Liechtenstein, Monaco, Montenegro, Repubblica Ceca, San Marino e Ungheria.

<sup>19</sup> Andorra, Argentina, Australia, Belgio, Brasile, Bolivia, Canada, Cile, Colombia, Costa Rica, Croazia, Cuba, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Islanda, Israele, Liechtenstein, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Nuova Zelanda, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito, Slovenia, Spagna, Stati Uniti, Sudafrica, Svezia, Svizzera, Taiwan, Thailandia e Uruguay. In 21 dei 31 stati del Messico.

<sup>20</sup> San Marino e Repubblica Ceca.

<sup>21</sup> I dati su cui si basa l'analisi di Badgett che riporta queste caratteristiche non consentono di stabilire se i figli conviventi siano nati in una precedente unione eterosessuale o meno.



che è più probabile che le donne abbiano avuto un precedente matrimonio etero rispetto ai maschi omosessuali.

#### 1.4. Dinamiche interne alla coppia

Badgett *et al.* 2021 studiano anche le diverse caratteristiche tra persone single, conviventi o sposate all'interno della popolazione di lesbiche e gay utilizzando dati del *National Health Interview Survey (NHIS)*<sup>22</sup>.

I risultati mostrano che sia le lesbiche che i gay che vivono *in coppia* sono più anziane, prevalentemente bianche, più istruite, con maggior probabilità di avere figli, lavorare, possedere una casa, e meno probabilità di essere povere o avere disabilità rispetto alle lesbiche e i gay *non in coppia*. Negli Stati Uniti, inoltre, il matrimonio egualitario è stato approvato dopo anni in cui si riconoscevano forme di unione civile con protezione meno estesa<sup>23</sup>. Il confronto avviene dunque anche tra coppie omosessuali sposate e unite civilmente.

Gay e lesbiche sposati tendono ad avere più bassi tassi di partici-

<sup>22</sup> Vengono citati i lavori di Jepsen and Jepsen 2002 e Ciscato, Galichon, and Goussé 2020.

<sup>23</sup> Gli economisti americani hanno contribuito al dibattito come esperti nei procedimenti legali, giudiziari e legislativi che hanno condotto alla effettiva adozione del matrimonio egualitario. Ricerche basate su metodi difference-in-differences hanno mostrato che la legalizzazione non ha influenzato i tassi di matrimonio tra eterosessuali, ma ha aumentato significativamente il matrimonio tra persone LGBT. Più in generale, alcuni studi hanno rilevato impatti positivi sull'occupazione e riduzione della discriminazione. Inoltre, il matrimonio egualitario ha favorito investimenti in proprietà, migliorato l'accesso al credito ipotecario e alla copertura sanitaria. Sul contributo degli economisti al dibattito sul matrimonio egualitario come esperti nei processi giudiziari. Cfr. Badgett (2009). In merito alla mancanza di effetti del riconoscimento legale delle relazioni tra persone dello stesso sesso sui tassi di matrimonio tra persone eterosessuali, invece, si veda Dillender (2014). Carpenter (2020) mostra che l'adozione del matrimonio egualitario in Massachusetts nel 2004 ha aumentato significativamente il numero di legalizzazione delle unioni tra persone LGBT senza avere nessun impatto negativo sui matrimoni eterosessuali. Sansone (2019a) studia sugli effetti del matrimonio egualitario sull'occupazione tra persone in coppie dello stesso sesso, evidenziando una riduzione della discriminazione. Hamermesh e Delhommer (forthcoming) studia gli effetti positivi sull'accumulazione di ricchezza e sulla proprietà immobiliare tra coppie dello stesso sesso. Miller e Park (2018) mostrano l'aumento significativo delle richieste di credito ipotecario tra coppie dello stesso sesso a seguito della legalizzazione del matrimonio. Carpenter (2020) e Carpenter, Eppink, Gonzales e McKay, (2021) analizzano gli effetti positivi del matrimonio egualitario sull'assicurazione sanitaria e sull'accesso alle cure per uomini in coppie dello stesso sesso.

zione alla forza lavoro ed essere meno propensi/e a lavorare a tempo pieno di gay e lesbiche in *unione convivente*.

È possibile formulare l'*ipotesi che* tra le persone omosessuali (e in particolare le donne), che vivono in coppia, e ancora di più qualora la convivenza sia un matrimonio, è più probabile che vi sia una divisione del lavoro domestico, la *Household Specialization*, con un coniuge che assume il ruolo di principale percettore di reddito e l'altro che partecipa in modo meno intenso al mercato del lavoro. È possibile che non partecipi alla forza lavoro o che vi partecipi con posizioni part time o con lavori che richiedono minore impegno e una formazione minore di quella effettivamente posseduta dal soggetto.

In questo senso Oreffice, 2011 e Jepsen & Jepsen, 2015 mostrano che le coppie eterosessuali, le coppie gay e lesbiche hanno una probabilità *sorprendentemente simile* di essere composte da uno dei due partner come principale percettore di reddito, mentre l'altro partecipa in modo parziale o limitato alla forza lavoro. Indicazioni simili emergono da una prima analisi condotta per l'Italia sulle coppie in unione civile (De Rosa *et al.*, 2022).

Hansen, Martell, e Roncolato (2019) hanno esaminato i dati dell'American Community Survey, del Current Population Survey e dell'American Time Use Surveys e hanno mostrato che l'introduzione del matrimonio egualitario negli USA ha generato cambiamenti nella distribuzione delle ore lavorative nelle coppie dello stesso sesso, mostrando una riduzione, più forte tra le donne, per la/il partner con reddito inferiore.

### 1.5. Transgender e famiglia

Elaborando i dati del Behavioral Risk Factor Surveillance System (BRFSS) 2014-2018, Badgett *et al.* (2021) argomentano che le persone transgender risultano meno propense al matrimonio rispetto alle persone cisgender, con una percentuale compresa tra il 33% e il 41% dei transgender sposata e un'ulteriore quota (3-11%) che vive in coppie non sposate, quote nel complesso minori di quelle di lesbiche gay e eterosessuali.

Un numero significativo di persone transgender convive con figli/bambini: il 41% degli individui transgender *female-to-male* vive in nuclei familiari con bambini, una percentuale superiore rispetto a quella di uomini e donne cisgender. Questo dato (Badgett *et al.* 2021) è coerente con i risultati di uno studio precedente sugli Usa (Meyer *et al.*, 2017), ma superiore alle stime basate sui registri amministrativi olandesi elaborate in Geijtenbeek & Plug (2018).

Studi mostrano che le coppie dello stesso sesso sono *meno stabili* di

quelle eterosessuali, ma tale differenza si riduce quando si considerano unioni legalmente riconosciute (Rosenfeld, 2014). L'*instabilità* familiare influisce *negativamente sui figli* di genitori omosessuali, spesso provenienti da precedenti relazioni eterosessuali (Gates, 2015). Tuttavia, quando si controlla per la stabilità familiare, le differenze nel benessere tra i figli di coppie omosessuali ed eterosessuali scompaiono (Rosenfeld, 2010; Potter, 2012). Inoltre, le coppie dello stesso sesso *dedicano più tempo* ai figli rispetto alle coppie eterosessuali (Prickett *et al.*, 2015).

## 2. Discriminazione nella società

Gli studi presentati nella letteratura di riferimento, mostrano l'evidenza di fenomeni discriminatori in diversi campi della vita sociale. Molti di questi, oltre agli ovvi effetti sulle condizioni di vita delle persone LGBT ne influenzano la condizione economica e la posizione nel mercato del lavoro.

### 2.1. Scuola e formazione

Numerosi studi sono stati condotti in merito all'accesso e al condizionamento durante il processo formativo per i giovani LGBT. Questi studenti possono essere svantaggiati in un contesto dominato dall'eteronormatività. Pearson e Wilkinson (2017) evidenziano che in generale essi hanno minore probabilità di completare la scuola superiore, specialmente le ragazze lesbiche. Tuttavia, alcuni studi evidenziano, nonostante le difficoltà iniziali, un maggiore livello di istruzione tra gli adulti gay e lesbiche rispetto ai loro pari eterosessuali (Black *et al.*, 2000; Carpenter, 2008b). Questi risultati suggeriscono che una società patriarcale pone difficoltà importanti alle persone omosessuali adolescenti, che, tuttavia, in fasi più adulte riescono meglio a resistere alla pressione nel conformarsi agli stereotipi di genere egemonici (Carpenter, 2009).

La apparente contraddizione tra bassi risultati scolastici e alti livelli di istruzione in età adulta, può essere, tuttavia, determinata anche dal fatto che l'istruzione (un fattore socialmente desiderabile) protegge dalla discriminazione e favorisce l'accettazione sociale di orientamenti sessuali non conformi (un fattore socialmente indesiderabile) dunque gli individui gay e lesbiche più istruiti tendono, in età adulta, a dichiarare il proprio orientamento sessuale più di gay e lesbiche meno istruite (Pew Research Center, 2013). Anche i bisessuali presentano risultati contrastanti: peggiori da giovani (Carpenter, 2008b) e migliori in età avanzata (Aksoy *et al.*, 2016) anche

in questo caso, i risultati contrastanti sono interpretabili con il *desirability bias* (Soubelet e Salthouse, 2011).

I transgender negli Stati Uniti hanno un livello medio di istruzione inferiore rispetto ai cisgender, con una probabilità dimezzata di possedere una laurea (Carpenter, Eppink e Gonzales, 2016).

La mancata inclusione sociale in ambiente scolastico, in particolare delle persone transessuali, ne riduce il successo educativo e le prospettive economiche future, come indicato dal legame tra l'aver subito bullismo e minori salari o tassi di occupazione (Drydak, 2014a).

## **2.2. La salute delle persone LGBT**

Molto numerosi sono anche gli studi sulla salute della popolazione LGBT che, in linea generale, mostrano peggiori risultati in termini di salute fisica e mentale delle persone LGBT rispetto al resto della popolazione. Tra i giovani LGB, studi in Messico (Ortiz-Hernandez, Gomez Tello e Valdes, 2009) e negli Stati Uniti (Almeida *et al.*, 2009; Haas *et al.*, 2011; Robison e Espelage, 2011; Russel *et al.*, 2011; Oswald e Wyatt, 2011; Rosario *et al.*, 2014) evidenziano un deficit di salute mentale con alti tassi di stress, depressione, solitudine e tentativi di suicidio superiori a quelli dei giovani eterosessuali. I giovani LGB sono anche più soggetti all'abuso di alcol e tabacco (Faulkner e Cranston, 1998; Bontempo e D'Augelli, 2012; Goldbach *et al.*, 2014).

Conron, Mimiaga e Landers, 2010; Dilley *et al.*, 2010 studiano invece i maggiori rischi tra gli adulti LGB negli USA di malattie cardiovascolari, alti tassi di suicidio e abuso di sostanze.

I bisessuali mostrano il peggior profilo sanitario tra le minoranze sessuali (Bostwick *et al.*, 2010; Dilley *et al.*, 2010, Oswald e Wyatt, 2011; Gorman *et al.*, 2015).

Anche le persone transgender registrano esiti sanitari significativamente peggiori, con alti tassi di disagio psicologico, tentativi di suicidio e abuso di sostanze (Reisner *et al.*, 2016 per USA; Dhejne *et al.*, 2011 per la Svezia).

Una interessante spiegazione di questi risultati generali è offerta dal riferimento all'effetto di "minority stress" che consiste nell'impatto negativo della percezione del rifiuto sociale sulla salute mentale e fisica delle persone. Originariamente questa nozione era stata elaborata rispetto alle minoranze etniche e alle donne e studi longitudinali e sperimentazioni di laboratorio avevano dimostrato un legame causale tra discriminazione e peggioramento della salute (Brown (2000); Pavalko *et al.*, 2003; Armstead *et al.*, 1989, Merri-

*et al.*, 2006). Esperimenti su afroamericani, inoltre, hanno mostrato un aumento di stress emotivo e attività cardiovascolare in risposta a provocazioni razziste (McNeilly *et al.*, 1995; Merrit *et al.*, 2006). Questi principi sono stati estesi alla discriminazione circa l'orientamento sessuale (Meyer, 1995, 2003; Mays e Cochran, 2001; D'Augelli *et al.*, 2002; Huebner, Rebchook e Kegeles, 2004; Fedewa e Ahn, 2011; Frost, Lehavot e Meyer, 2015) mostrando che nei contesti in cui le persone LGBT si aspettano discriminazione o la subiscono realmente, si osservano risultati di salute peggiori.

Alcuni lavori sono particolarmente significativi al fine di spiegare i peggiori risultati in termini di salute delle persone LGBT attraverso il minority stress. Hatzenbuehler *et al.* (2014), combinando il *US General Social Survey* e il *National Death Index*, mostrano che gay, lesbiche e bisessuali in comunità con alto pregiudizio anti-LGB hanno una maggiore probabilità di mortalità rispetto a quelli in comunità con basso pregiudizio. Le cause principali di questa differente mortalità includono il suicidio, la violenza e le malattie cardiovascolari. Un dato impressionante è la differenza di 18 anni nell'età media del suicidio commesso tra minoranze sessuali in comunità ad alto pregiudizio (37,5 anni) e a basso pregiudizio (55,7 anni).

Una ulteriore indiretta dimostrazione della rilevanza del minority stress si evidenzia nei lavori di Riggles, Rostosky e Horne (2009) e Hatzenbuehler *et al.* (2010) che mostrano che le persone LGB che vivevano in stati in cui, tra il 2004 e il 2006, furono respinti gli emendamenti contro il *matrimonio egualitario* – in cui evidentemente meno forti erano gli atteggiamenti discriminatori – avevano *meno sintomi depressivi* rispetto alle persone LGBT degli stati che approvarono quel tipo di emendamenti, in cui i disturbi dell'umore e d'ansia erano maggiori ed in aumento. Inoltre, Hatzenbuehler *et al.* (2012) mostrano che, dopo la legalizzazione del matrimonio egualitario in Massachusetts (2004), gli uomini appartenenti a minoranze sessuali ebbero una riduzione significativa nelle visite mediche e nei costi sanitari. Infine, Raifman *et al.* (2017) dimostrano che le politiche inclusive riducono significativamente i tentativi di suicidio tra le persone LGB.

Nel più volte citato lavoro di Badgett *et al.* (2021) si mostra anche che le persone transgender hanno meno probabilità di avere una copertura sanitaria e presentano tassi di disabilità più elevati. Sono anche le più esposte a condizioni di vulnerabilità socioeconomica determinate, tra l'altro, dalla assenza di assicurazione sanitaria.

### 2.3. Il ruolo delle famiglie di origine

Sidiropoulou *et al.* (2020) hanno evidenziato che un ambiente familiare di supporto per i bambini LGB, favorendo l'accettazione del proprio orientamento sessuale, riduce la vulnerabilità delle persone omosessuali rispetto al bullismo scolastico e lavorativo. Famiglie accoglienti possono prevenire gli effetti negativi dell'omofobia, come pessimismo e isolamento, e migliorare l'autostima, influenzando positivamente la capacità di affrontare la vittimizzazione nell'età adulta. Inoltre, individui cresciuti in famiglie supportive tendono a cercare ambienti lavorativi inclusivi, contribuendo alla creazione di una cultura di diversità e riducendo episodi di discriminazione.

### 2.4. Studi sperimentali sulla discriminazione all'accesso a particolari mercati

Numerosi studi sperimentali studiano la discriminazione che le persone LGBT subiscono nella vita quotidiana sviluppando *esperimenti* per testare come la dichiarazione, esplicita o implicita, del proprio orientamento sessuale condizioni l'accesso a determinati mercati.

Jones (1996) rileva che le coppie omosessuali negli Stati Uniti ottengono il 20% in meno di prenotazioni alberghiere rispetto alle coppie eterosessuali. Walters e Curran (1996) evidenziano che le coppie dello stesso sesso ricevono meno attenzione nei negozi. Esperimenti basati sulla "wrong number technique" (ad esempio, Shaw *et al.*, 1994; Gabriel e Banse, 2006) mostrano che gli individui percepiti come eterosessuali ricevono aiuto più spesso di quanto non lo ricevano soggetti che fanno capire un orientamento omosessuale.

Diversi studi, Ahmed e Hammarstedt 2009 per la Svezia; Lauster and Easterbrook (2011) per Vancouver (Canada) e Friedman (2013), Levy *et al.* 2017 e Schwegman 2019 per gli USA, hanno mostrato invece discriminazioni di accesso al *mercato abitativo* da parte dei locatori contro candidati LGBT durante la ricerca di case in affitto. In questo mercato, minore è la discriminazione per le coppie lesbiche; Ahmed, Andersson, and Hammarstedt (2008) suggeriscono una preferenza verso affittuari femmine piuttosto che uomini e dunque una discriminazione di genere che, per le donne, riduce quella determinata dall'orientamento sessuale.

Inoltre, analisi sui prestiti ipotecari hanno evidenziato prove di discriminazione contro le persone LGBTQ nel processo di concessione di mutui (Sun e Gao (2019)).

Jepsen and Jepsen (2009) (ma anche Leppel (2007a, 2007b) mostrano inoltre che le coppie omosessuali hanno minore probabilità di possedere

una abitazione e questo, nel mercato finanziario degli USA, costituisce un limite ad accedere ad ulteriori finanziamenti; la discriminazione sul mercato dei prestiti costituisce in generale una discriminazione alla costruzione della ricchezza del nucleo familiare e di previdenza per la vecchiaia.

### 2.5. Le ricerche sul benessere

Un altro interessante, sebbene più limitato, campo di indagine riguarda il benessere percepito dalle persone LGB che riportano livelli di benessere inferiori rispetto alla popolazione generale. Il rapporto *Pew Research Centre*, 2013, mostra che negli Usa solo il 18% degli adulti LGBT si definisce “molto felice”, rispetto al 30% degli adulti nella popolazione generale. *Perales*, (2016) propone una rassegna di ricerche australiane evidenziando un deficit di benessere tra le minoranze sessuali e di genere. Studi basati sul *UK Household Longitudinal Study* (UKHLS) e sul *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA) rilevano che lo status di minoranza sessuale o di genere è negativamente associato alla soddisfazione di vita (*Powdthavee e Wooden*, 2015).

Le interpretazioni di questi risultati individuano un nesso tra lo status di minoranza sessuale o di genere e la felicità che origina dall'insieme delle caratteristiche che sono individuate dagli altri campi di indagine. Le persone LGBT hanno una minore probabilità di essere sposate o in una relazione stabile e di avere figli e riferiscono uno stato di salute peggiore. Inoltre, le argomentazioni in questi lavori fanno implicito riferimento a posizioni sul mercato del lavoro, che tendono ad essere peggiori di quelle delle controparti eterosessuali. Il benessere soggettivo inferiore delle minoranze sessuali e di genere potrebbe essere il risultato di svantaggi socioeconomici ma potrebbe anche perpetuarli, creando così un circolo vizioso.

## 3. Le persone LGBT e il mercato del lavoro

Il campo di analisi più interessante dal punto di vista della analisi economica è quello dei fenomeni di discriminazione nei confronti delle persone LGBT nel mercato del lavoro.

Il termine discriminazione ha diverse accezioni e definizioni. In termini giuridici, si distingue discriminazione diretta ed indiretta. Un atto di discriminazione diretta si manifesta in una situazione nella quale una persona a cui è associato un determinato fattore di “rischio discriminatorio” è trattata (intenzionalmente e sulla base di motivazioni spesso tenute na-



scoste) meno favorevolmente, di quanto, in una situazione analoga, sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona priva di tale fattore.

La discriminazione indiretta, invece, si manifesta quando si adotta una disposizione, un criterio o una pratica apparentemente neutri (che non operano cioè una classificazione sulla base di un fattore specifico), ma che può mettere le persone cui è associato un particolare fattore di “rischio discriminatorio” in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. Sono esclusi i casi in cui la disposizione, il criterio o la pratica siano oggettivamente giustificati da necessità tecnica necessaria al raggiungimento di uno specifico fine come la realizzazione di una particolare mansione (l'altezza per gli agenti di polizia municipale, la vista perfetta per i piloti di aerei, in genere l'abilità fisica allo svolgimento di una mansione).

Nell'indagine economica e sociologica, si fa riferimento alla nozione di *discriminazione statistica*. Essa si manifesterebbe quando un soggetto  $a$  adotta un atteggiamento discriminatorio verso un soggetto  $b$  poiché ritiene che certe caratteristiche di  $b$ , il fattore di rischio discriminatorio, implicino che il valore atteso di ciò che otterrà da  $b$  in un rapporto economico, tipicamente in uno scambio, è più basso di quello che otterrebbe da un altro soggetto  $c$  che sia privo di tale fattore. Nell'esempio classico, un bianco,  $a$ , tratta un nero,  $b$ , peggio di un altro bianco,  $c$ , in quanto può ritenere che la stessa relazione (per esempio l'assunzione come dipendente) gli renda di più se è intrattenuta con  $c$  che non se è intrattenuta con  $b$ <sup>24</sup>. La giustificazione teorica che gli economisti offrono è basata sull'assunto che in assenza di informazioni dirette sulle caratteristiche di un singolo soggetto (la sua produttività, l'affidabilità, l'attitudine, l'impegno lavorativo proprie di un lavoratore, ma anche la stabilità del posto di lavoro l'affidabilità del datore di lavoro, o il modo in cui un affittuario può mantenere un immobile ecc.) un soggetto (potenziale datore di lavoro) può sostituire le medie di gruppo (reali o immaginarie) o gli stereotipi (Schwab, 1986).

### **3.1. La discriminazione all'accesso nel mercato del lavoro: gli studi sperimentali**

Molto indagata è la discriminazione subita dalle persone LGBT nella *fase di accesso* al mercato del lavoro che viene giustificata con la discriminazione statistica dovuta, in questo caso, ai molti stereotipi in merito ai potenziali lavoratori: sulla loro mascolinità/femminilità (ad esempio, Blashill

---

<sup>24</sup> I lavori di teoria economica che studiano il fenomeno sono Phelps, (1972); Arrow, (1973); Aigner and Cain, (1977).



e Powlishta, 2009), sul più elevato rischio di problemi di salute mentale, di suicidio e di infezione da HIV (Worthen, 2013; Jorm *et al.*, 2002; Saunders e Valente, 1987). Questi pregiudizi sarebbero la base della valutazione operata dai potenziali datori di lavoro che discriminerebbero un candidato omosessuale a favore di un candidato etero, pur non essendo necessariamente e oggettivamente essi stessi omofobi.

I metodi di *indagine sperimentali*, originariamente sviluppati per lo studio delle discriminazioni di *razza, sesso, disabilità e altre caratteristiche*, sono utilizzati per indagare la discriminazione nei confronti delle persone LGBT nel processo di assunzione, (Neumark 2018; Granberg, Andersson, and Ahmed 2020 Acquisti and Fong 2020). Si basano sull'invio di CV fittizi solo alcuni dei quali indicavano l'orientamento sessuale o l'identità di genere dei candidati; i candidati LGBT hanno una probabilità significativamente inferiore di essere invitati a un colloquio o assunti rispetto a candidati con profili simili, ma senza indicazioni di appartenenza LGBT. Valfort (2017)<sup>25</sup> fornisce una dettagliata descrizione di questi lavori in cui evidenza anche gli assunti impliciti in merito alle origini della discriminazione, nonché i possibili limiti di questo tipo di analisi.

Flage (2020) sviluppa una metanalisi che mostra una discriminazione significativa basata sull'orientamento sessuale nel mercato del lavoro dei Paesi OCSE. I candidati omosessuali hanno probabilità inferiori del 40% rispetto ai candidati eterosessuali di ricevere una risposta positiva, a parità di informazioni fornite nei curricula. Questa discriminazione è paragonabile a quella subita dalle minoranze etniche.

La metanalisi di Flage è basata su lavori prodotti tra il 1981 e il 2018. Tuttavia, anche restringendo la metanalisi ai lavori degli ultimi 10 anni del periodo, i risultati non cambiano significativamente. La discriminazione è meno marcata nei lavori qualificati rispetto a quelli poco qualificati. Nei lavori poco qualificati, i candidati gay hanno probabilità di successo inferiori del 50% rispetto ai candidati eterosessuali, mentre le donne lesbiche probabilità inferiore del 31% rispetto alle donne eterosessuali.

Tilcsik (2011) aveva argomentato che gli uomini gay sono discriminati in lavori che richiedono qualità stereotipicamente maschili (forza fisica, aggressività, ma anche ambizione). Dilmaghani e Robinson (2022) hanno argomentato che i datori di lavoro del settore operaio in Canada erano meno propensi a offrire un colloquio a potenziali saldatori identificati come appartenenti a una minoranza sessuale o transgender.

<sup>25</sup> In particolare, nelle pagine 98-102.

Per le donne lesbiche, mentre la discriminazione, in particolari contesti, è sostenuta da Weichselbaumer (2003), le evidenze, secondo Baert (2014), sono più ambivalenti. Le convinzioni che esse avrebbero minore probabilità di avere figli e che, comunque, il lavoro di cura nelle coppie lesbiche sarebbe ripartito più omogeneamente che nelle coppie etero sembrano incidere positivamente sulla probabilità di successo.

La discriminazione attribuibile a preferenze omofobe (o xenofobe) viene significativamente ridotta aggiungendo informazioni positive nei curricula; questo suggerisce che i datori di lavoro necessitano di rassicurazioni sulle caratteristiche dei candidati omosessuali. Anche il modo in cui l'orientamento sessuale è segnalato nei curricula, tuttavia, può influenzare il livello di discriminazione.

Patacchini, E., Ragusa, G. and Zenou, Y. (2015) argomentano che la discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro riscontrata con gli studi sperimentali in *Europa* (anche in Italia) è significativamente *maggiore* rispetto a quella documentata in *Nord America*.

È interessante notare, infine, che Ahmed e Hammarstedt (2022) hanno dimostrato che *i dipendenti* potenziali *discriminano anche contro imprenditori LGBT*, mostrando minore propensione a lavorare o richiedendo salari più alti a proprietari/imprenditori gay.

### **3.2. Partecipazione al mercato del lavoro (la specializzazione familiare)**

Una caratteristica che emerge dalle analisi circa la presenza delle persone LGBT nel mercato del lavoro è la correlazione tra orientamento sessuale e offerta di lavoro. Tebaldi e Elmslie (2006)<sup>26</sup>, rilevano che negli Usa gli uomini gay, rispetto agli uomini eterosessuali, sono meno occupati, lavorano meno ore settimanali e sono più propensi al lavoro part-time. Le donne lesbiche, al contrario, mostrano tassi di occupazione più alti, minore propensione al part-time e lavorano più ore settimanali rispetto alle donne eterosessuali. Sulla base dei dati (NHIS) per gli Usa, anche Badgett *et al.* (2021) mostrano che lievemente *maggiore* risulta la *partecipazione alla forza lavoro* e la quota di lavoratrici full time delle lesbiche rispetto alle donne etero.

Risultati simili sono stati ottenuti anche da Leppel (2009) e Antecol e Steinberger (2013) che trattano il tema in termini di più elevata probabilità di occupazione per le lesbiche (dall' 4 al 14% nei diversi lavori) e più bassa

---

<sup>26</sup> Tebaldi e Elmslie (2006) si basano su dati US Current Population Survey del 2001 in cui però l'orientamento omosessuale viene rilevato dalla sola convivenza.

(dall'1 al 5%) per gli uomini gay rispetto ai loro omologhi eterosessuali.

Risultati nella stessa direzione sono ottenuti da Hammarstedt, Ahmed e Andersson (2015), per la Svezia, e da Laurent e Mihoubi (2016b) su dati francesi. LaFrance *et al.*, 2009, e Waite *et al.*, 2019 mostrano gli stessi risultati per il Canada.

Questi risultati, che già avevamo individuato nei lavori sulla struttura delle famiglie omosessuali nella sezione precedente, delineano il fenomeno che si definisce lo *household specialization*, “specializzazione domestica”. Si assume implicitamente che il vivere in coppia favorisca la tendenza a che un membro della coppia si impegni meno sul mercato del lavoro rispetto ad una media generale. Questo fenomeno può essere determinato la tendenza a dedicarsi a lavori di cura, ma anche dalla necessità di accettare, per dare “spazio e tempo” al coniuge forte, una posizione marginale nel mercato del lavoro che si manifesta in lavoro part time o lavori a bassa remunerazione rispetto la qualificazione o persino l'uscita dal mercato del lavoro. Infine, il fenomeno può essere determinato persino dalla tendenza opportunistica ad appoggiarsi economicamente ad un partner. Una convivenza consolidata o un matrimonio rendono maggiore la sicurezza finanziaria per un coniuge in posizione di dipendenza e rende possibile, meno rischiosa e socialmente più accettabile una posizione marginale nel mercato del lavoro (in questo senso vedi Jaspers and Verbakel (2013)).

Nelle famiglie eterosessuali, tipicamente, il coniuge più impegnato nel mercato del lavoro è il maschio e dunque in media i maschi eterosessuali sono più impegnati nel mercato del lavoro rispetto ai maschi gay in coppia, parte dei quali accettano una posizione marginale. Al contrario, le donne eterosessuali sono in media meno impegnate nel mercato del lavoro di quanto non lo siano in media le lesbiche in coppia.

La rilevanza di questo effetto è mostrata da Aksoy, Carpenter e Frank (2016) che considerano anche il confronto tra single omosessuali ed etero. I risultati di questi autori sono in linea con quelli delle altre ricerche quando considerano le popolazioni aggregate; quando però si *concentrano sugli individui non conviventi*, il premio, in termini di partecipazione, occupazione e minor ricorso al part time, per le lesbiche si trasforma in una penalizzazione coerentemente con il fatto che il dato aggregato subisca un ‘bias’ dovuto alla specializzazione familiare. Analogamente lo svantaggio subito dagli uomini gay in coppia diminuisce in modo considerevole quando si considerano i soggetti single.

Vedremo che questo *household specialization bias* è ritenuto rilevante per la spiegazione delle differenze nelle remunerazioni associate all'orienta-

mento sessuale.

Alcuni studi sugli Usa<sup>27</sup>, UK<sup>28</sup> e Australia<sup>29</sup>, sembrano mostrare una penalizzazione di *bisex maschi e femmine* sia in termini di occupazione che in termini di ore lavorate. Tuttavia, i dati sulle persone bisex sono poco affidabili perché disturbati dalla difficoltà di *individuare* queste persone: si stima che l'80% dei bisessuali vive con partner di sesso opposto (Pew Research Centre, 2013), risultando apparentemente eterosessuali. Gli studi condotti su bisex che vivono da soli<sup>30</sup>, invece, mostrano analoghe penalizzazioni, utilizzano tuttavia campioni troppo piccoli per essere significativi.

Secondo Badgett *et al.* (2021), infine, il tasso di partecipazione alla forza lavoro delle persone *transgender* è intermedio tra quello dei *cisgender uomini* e delle *donne cisgender* (non si fanno confronti con gay e lesbiche).

### 3.3. Tassi di disoccupazione, povertà

Sebbene sulla base di serie di dati limitate, in OCSE (2020) si mostra che i tassi di disoccupazione tra le persone LGBT, nei 14 paesi che raccolgono dati in proposito, appaiono essere più alti che tra gli eterosessuali. Badgett *et al.*, 2021 mostrano che negli Stati Uniti, le persone *transgender* hanno il doppio delle probabilità di essere disoccupate rispetto ai *cisgender* (cfr. anche Carpenter, Eppink, and Gonzales (2020)).

Negli Stati Uniti, i nuclei familiari formati da coppie dello stesso sesso hanno ancora maggiore probabilità di *sperimentare la povertà* rispetto alle coppie di sesso diverso (Schneebaum & Badgett, 2019). Gli uomini e le donne *bisessuali* mostrano tassi di *povertà* significativamente più alti rispetto agli eterosessuali, con la bisessualità percepita come meno accettabile dell'omosessualità (Drydakis, 2012; Badgett, 2018). Le persone *trans*, infine, affrontano livelli più alti di povertà rispetto alla popolazione generale (Lepel, 2020, Carpenter *et al.*, 2020).

### 3.4. Discriminazione reddituale

Le discriminazioni che conducono a differenze salariali tra persone LGBT e non-LGBT sono l'aspetto più studiato in relazione al mercato del lavoro. Il confronto avviene tra guadagni di persone dei diversi gruppi mantenendo costanti fattori osservabili come istruzione, età ed esperienza che

---

<sup>27</sup> Sabia (2014).

<sup>28</sup> Aksoy, Carpenter and Frank (2016).

<sup>29</sup> Sabia e Wooden (2015).

<sup>30</sup> Aksoy, Carpenter e Frank (2016).

tendono ad influenzare le remunerazioni. Le ricerche nel loro complesso hanno evidenziato pattern distinti per uomini e donne omosessuali, per bisex e donne e uomini transessuali. La gran parte degli studi sono condotti negli USA ma ne esistono anche in altri paesi OCSE, Canada, UK, Svezia, Francia Germania.

*Gay.* Nel complesso, questi studi mostrano che gli uomini gay, in media, guadagnano meno rispetto agli uomini eterosessuali con caratteristiche simili. Una differenza negativa è sostenuta per gli USA da molti autori: Sabia (2015) stima la più elevata entità di questo gap, pari al 30,6%; Jepsen e Jepsen (2017) la stimano pari al 20,4%, LaFrance *et al.*, 2009 stimano una penalizzazione più ridotta. Una metanalisi di Klawitter (2015) stima una penalizzazione pari, in media, all'11%. Studi successivi, come quelli di Aksoy, Carpenter e Frank (2018), Burn (2019), Waite *et al.*, (2019); Badgett *et al.*, (2019) e (2021); Chai e Maroto (2020) ma anche Badgett *et al.*, 2021 e il report Statistics Canada (2022) confermano questa penalizzazione sebbene stimando entità variabili.

Valfort 2017, prende in considerazione 18 studi, condotti in soli 6 paesi (USA, UK, Svezia, Germania, Francia e Canada), e afferma che in media, gli uomini gay *in coppia* subiscono una penalità salariale dell'8%. Più avanti riproduciamo la Tabella 5.4 di Valfort (2017) in cui si evidenziano questo e altri dati sulla discriminazione reddituale.

*Lesbiche.* Le indagini di Ahmed *et al.*, (2013), Waite *et al.*, (2019) e Badgett *et al.*, (2021) sembrano invece indicare che *le donne lesbiche* guadagnano più delle donne eterosessuali. Premi salariali sono sostenuti anche da Sabia (2015), che li stimano pari al 9,9% e da Jepsen & Jepsen (2017) che li stimano pari al 21,2%. Secondo la metanalisi di Klawitter (2015) questo premio salariale è in media del 9% mentre Valfort (2017) afferma che le lesbiche in coppia godono di un premio salariale del 7%<sup>31</sup>.

<sup>31</sup> Carpenter ed Eppink (2017) utilizzando dati del *National Health Interview Surveys* (NHIS, 2013-2015) (cfr. nota 11) individuano invece un premio salariale del 10% per i gay. Confermano gli altri risultati principali. Spiegano la discrepanza dei risultati con la qualità dei dati NHIS rispetto a studi basati su numerosità campionaria insufficiente e con orientamento sessuale indetificato con proxy (convivenza o matrimonio) e auspicano l'inclusione di domande sull'orientamento sessuale e sulla identità di genere nei principali dataset nazionali per approfondire le dinamiche economiche legate alle minoranze sessuali. I cambiamenti nelle attitudini verso la comunità LGBT che possono aver da un lato indebolito la discriminazione e cambiato le dinamiche di specializzazione nei nuclei familiari gay ma soprattutto cambiato la disponibilità a dichiarare il proprio orientamento sessuale influenzando le stime.

*Gay e Lesbiche in Europa.* Iniziati in ritardo, con disponibilità e qualità di dati largamente minore che negli Usa, alcuni studi condotti in *paesi europei*, in linea generale, confermano i risultati degli USA. Hammarstedt *et al.* (2015), studiano il mercato del lavoro *svedese* utilizzando il database Longitudinal Integrated Database for Health Insurance and Labour Market Studies (2007) e rilevano che gli uomini gay subiscono una penalizzazione salariale del 18,6%, mentre le donne lesbiche ottengono un premio salariale dello 0,6%.

Humpert (2016), studia invece la *Germania* basandosi sui dati del Mikrocensus del 2009 e stima penalizzazioni salariali del 5,5% per gli uomini gay e premi salariali del 9,6% per le donne lesbiche.

Più numerosi che negli altri paesi europei, i lavori sul Regno Unito raggiungono risultati contrastanti non solo per l'entità stimata delle differenze salariali tra popolazioni ma anche per il segno di tali differenze. Bryson (2017)<sup>32</sup> osserva penalizzazioni salariali dell'1% per gli uomini gay, del 14% per gli uomini bisessuali, ma anche *penalizzazioni* del 5% per le donne *lesbiche* e dell'8% per le donne bisessuali. Aksoy *et al.* (2018)<sup>33</sup> invece ripropongono lo schema emerso per Usa con penalizzazioni salariali del 2,7% per gli uomini gay, del 14,9% per gli uomini bisessuali e premi salariali del 5,4% per le donne lesbiche e penalizzazioni del 3,6% per le donne bisessuali. Anche Bridges e Mann (2019)<sup>34</sup> propongono lo stesso schema Usa con penalizzazioni salariali del 3,8% per i gay e premi salariali del 5,8% per le donne lesbiche. Wang *et al.* (2018), invece,<sup>35</sup> hanno riscontrato *premi salariali* per gli uomini *gay* dell'8% e per le donne *lesbiche* del 7%.

*Bisessuali.* Per le persone bisessuali, le analisi vengono considerate particolarmente poco affidabili per la difficoltà di individuare la popolazione che, come abbiamo ricordato in precedenza, frequentemente vive all'interno di relazioni eterosessuali. Tuttavia, molti studi sembrano affermare che gli uomini bisessuali subiscono la discriminazione più aspra con penalità salariali la cui stima varia tra l'8,5%, Sabia (2015), e il 14,9% Chai & Maroto, (2020). Nello stesso senso, i già citati lavori di Aksoy, Carpenter e Frank, (2018), La France *et al.*, (2009), Badgett *et al.*, (2021) e il report Statistics Canada, (2022), evidenziano un divario maggiore per uomini bisessuali rispetto a uomini gay.

---

<sup>32</sup> L'analisi si basa sul Workplace Employment Relations Study (2011-2012).

<sup>33</sup> L'analisi si basa sulla UK Integrated Household Survey (2012).

<sup>34</sup> L'analisi si basa sulla Labour Force Survey (2010-2015).

<sup>35</sup> L'analisi si basa sul Workplace Employment Relations Study (2011-2012).



Sabia, (2015) mostra che le *donne bisessuali* subiscono una penalità dello 0,9% rispetto alle donne eterosessuali, anche nel Canada Statistics (2022) si individua una piccola penalità. Al contrario, La France *et al.*, 2009 e (Badgett *et al.*, 2021), mostrano differenziali positivi per le donne bisessuali negli USA che individua anche Mize (2016) che li stima pari al 7%.

Studi che mostrano penalità per gay e bisex maschi e premi per lesbiche e risultati contrastanti per donne bisex sono stati condotti anche per l'*Australia* (La Nauze, 2015; Sabia *et al.*, 2017; Preston *et al.*, 2019) e per il *Canada* (Waite *et al.*, 2020; Cerf, 2016; Waite, 2015). Dilmaghani (2018), invece, evidenzia per il Canada premi in termini di redditi maggiori anche per i gay.

*Transgender*. Crissman *et al.*, (2017), Baker, (2019) e Badgett *et al.* (2021) sostengono che negli Stati Uniti le persone transgender hanno minore probabilità di possedere un'istruzione universitaria o post-laurea e *guadagnano* meno rispetto ai cisgender. In Canada, Bauer & Scheim, 2015, The Trans Pulse Canada Team, (2020) e Lacombe-Duncan *et al.*, (2020) evidenziano persino alti livelli di istruzione ma bassi redditi tra le persone Transgender. Carpenter, Eppink e Gonzales (2020)<sup>36</sup> argomentano che le persone transgender hanno redditi familiari e *tassi di occupazione* inferiori rispetto agli uomini cisgender con caratteristiche simili.

Un'analisi olandese, Geijtenbeek e Plug, (2018), al contrario, rileva che gli uomini transgender (female-to-male) prima della transizione guadagnavano molto meno degli uomini cisgender (-53%) e vedono un parziale aumento dell'8% dopo la transizione, mentre le donne transgender (male-to-female) guadagnavano il 4% in meno degli uomini cis subiscono un calo significativo di guadagni -20% (e delle ore lavorate) post-transizione da donne registrate. In definitiva, in un mercato del lavoro che discrimina rispetto al genere (uomo-donna), il cambio di genere conduce gli individui a spostamenti settoriali: le donne trans sono spesso passate a settori meno retribuiti e orientati al femminile, aggravando le loro penalizzazioni in termini di reddito che comunque subivano pre-transizione in quanto non etero. Al contrario però, l'aumento nei guadagni degli uomini trans (female to male) appare insufficiente a compensare le penalizzazioni precedenti alla transizione.

<sup>36</sup> Questa analisi è basata sui dati sui guadagni del U.S. Behavioral Risk Factor Surveillance System (2014-2017).

### 3.5. Il gender gap è più forte del gap di orientamento sessuale?

Interessanti sono gli studi (Brown, (1998), Klawitter and Flatt (1998), Black, Sanders and Taylor (2007), Carpenter, (2008b), Klawitter (2011) Allen, (2015) e Cerf, (2016)) per gli USA, ma anche Ahmed, Andersson, Hammarstedt (2011a) per la Svezia e Humpert (2012) per la Germania, che, concentrandosi sui redditi familiari, notano che le coppie di uomini omosessuali tendono ad avere un reddito familiare più alto rispetto alle famiglie con una o due donne che guadagnano. Le penalizzazioni salariali di due uomini gay sono comunque compensate dai deficit salariali delle donne rispetto agli uomini. Simmetricamente questi studi mostrano che anche se una donna lesbica guadagna individualmente di più di una donna etero, comunque guadagna meno di un uomo e quindi le coppie lesbiche guadagnano come famiglia meno di una coppia eterosessuale.

Per lo stesso motivo confrontate con le coppie eterosessuali, i tassi di povertà risultano minori per le coppie gay e maggiori per le coppie lesbiche (Albelda *et al.* (2009) e Badgett, Durso and Schreebaum (2013a).

### 3.6. Intersezionalità tra orientamento sessuale e razza

Le disparità nei risultati lavorativi possono essere aggravate dal *razzismo e/o dalla discriminazione basata sullo status di immigrazione*. Le persone LGBT razzializzate segnalano discriminazioni sia per razza che per orientamento sessuale o identità di genere (Irving & Hoo, 2020; Gaspar *et al.*, 2021).

Douglas e Steinberger (2015) hanno analizzato il censimento USA del 2000 e hanno rilevato che gli uomini gay, sia bianchi che neri, guadagnano meno dei rispettivi eterosessuali, mentre le donne lesbiche di tutte le razze hanno guadagnato di più rispetto alle donne eterosessuali. Del Rio e Alonso-Villar (2019) hanno evidenziato che la penalità salariale legata all'orientamento sessuale è però meno marcata per i gay bianchi che non per neri e ispanici, mentre il premio salariale per le lesbiche è più limitato per le nere rispetto alle bianche, mentre sembra più elevato tra ispaniche e asiatiche.

Tuttavia, la razza viene spesso trattata come variabile di controllo negli studi quantitativi, rendendo difficili da osservare le differenze intersezionali nei campioni probabilistici (Waite *et al.*, 2019). Prove emergenti confermano che le persone LGBT razzializzate riportano più discriminazioni lavorative rispetto ai pari bianchi (Casey *et al.*, 2019), sebbene possano non distinguere chiaramente tra discriminazioni basate su razza o su orientamento sessuale/identità di genere a causa della loro prospettiva intersezionale (Hagai *et al.*, 2020).



### 3.7. Discriminazione sul mercato del lavoro o nelle famiglie?

Nel complesso, dunque, sebbene con qualche eccezione e con dimensioni quantitative anche molto diverse, gli studi sui redditi della popolazione LGBT mostrano dunque penalizzazioni salariali per i gay, premi per le lesbiche, penalizzazione per i bisessuali (che restano la popolazione più complessa da studiare) e penalizzazioni più aspre per le persone transgender.

Queste differenze possono derivare da discriminazione diretta e statistica rispetto alle minoranze sessuali in un mondo fortemente patriarcale che finisce per premiare atteggiamenti più consoni alla normalità patriarcale delle donne lesbiche rispetto alle donne etero.

*La spiegazione in termini di HSB.* D'altra parte, però, queste differenze salariali possono anche essere ricondotte al "bias di specializzazione domestica". I dati in merito alla partecipazione alla forza lavoro e alle ore lavorate, che abbiamo visto in precedenza, inducono a considerare che nelle coppie gay la penalizzazione rispetto agli etero sia dovuta ad una maggior percentuale di maschi in posizioni deboli o marginali nel mercato del lavoro. Analogamente nelle coppie lesbiche il premio può essere determinato da una percentuale minore di donne in questa posizione rispetto alla percentuale tra le donne etero.

Ozeren (2014) argomenta che le aspettative di ruolo all'interno delle coppie influenzano, appunto, l'investimento nelle competenze di mercato. Le decisioni sulla partecipazione al mercato del lavoro potrebbero differire tra chi prevede di avere un partner maschio che potenzialmente avrà una posizione solida sul mercato del lavoro e chi prevede di avere un partner femmina.

Anche Brown, 1998; Allen, 2015; Cerf, 2016, Dilmaghani, 2018; e Badgett *et al.*, 2021 hanno suggerito una spiegazione in termini di selezione del lavoro ex ante: le donne lesbiche possono ambire/scegliere carriere più remunerative perché non prevedono un partner uomo con un reddito elevato, mentre gli uomini gay possono scegliere carriere meno remunerative presumendo che i loro partner (maschi) avranno un reddito più competitivo. Inoltre, potrebbero essere più impegnate nel mercato del lavoro retribuito rispetto alle donne eterosessuali, poiché in effetti non hanno partner maschili ad alto reddito che le sostengano (Antecol e Steinberger 2013; Hansen, Martell, e Roncolato 2019).

Anche le decisioni in merito all'educazione e alla formazione potrebbero differire tra chi prevede di avere un partner maschio e chi un partner femmina (Badgett 1995; Black, Sanders e Taylor 2007; Antecol e Steinberger 2013). Per quanto riguarda gli uomini gay, l'ipotesi di minore impegno

nella formazione dovuta a non attendersi di dover provvedere ad un partner donna e ai figli rispetto agli uomini eterosessuali sembra, secondo Becker (1991), poco plausibile, dato che, come già osservato, i gay tendono ad avere un livello di istruzione più elevato dei maschi eterosessuali.

Questa ipotesi potrebbe *spiegare meglio* il premio salariale positivo per le lesbiche che potrebbero tendere in gioventù ad investire di più in formazione ritenendo implausibile avere un partner uomo meglio pagato. Questa tesi sembra avvalorata dal fatto che il premio salariale per le donne in coppie dello stesso sesso è maggiore per quelle che non sono mai state sposate con uomini (Daneshvary, Waddoups e Wimmer 2009) e per le donne più anziane (Martell 2019).

Nel complesso, queste evidenze suggeriscono che le lesbiche guadagnano di più delle eterosessuali non solo a causa di un impegno maggiore in termini di maggiori tassi di partecipazione ma anche in termini formazione.

Valfort 2017, considera studi che controllano lo stato di coppia o si concentrano su individui non in coppia, cercando così di correggere l'*household specialization bias*. La Tabella 5.4, riproduce una sintesi dei risultati di studi che individuano lo schema di differenziali esposto in precedenza, considerando anche i lavori di Carpenter (2008a) e Aksoy, Carpenter e Frank (2016) che argomentano che tra individui non in coppia la penalità salariale per uomini gay è minore di quella per i gay in coppia e statisticamente non significativa. Nella stessa Tabella si osserva anche che per le lesbiche non vi è alcuna differenza salariale rispetto alle donne eterosessuali.

La tabella 5.5, ripresa da Valfort 2017 (pagina 105), riporta la sintesi di questi lavori.

**Table 5.4. Breakdown of studies using couples-based data to test for an individual earnings gap between partnered homosexuals and partnered heterosexuals as of 2016, by country, time period and marital status of partnered heterosexuals**

|                                                                                            | Partnered gay men | Partnered lesbians |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|
| <b>Mean estimates (18 studies: 26 estimates for gay men and 30 estimates for lesbians)</b> | -8%               | +7%                |
| <b>Country</b>                                                                             |                   |                    |
| Canada (1 study)                                                                           | -5%               | +8%                |
| France (1 study)                                                                           | -6%               | +1%                |
| Germany (1 study)                                                                          | -3%               | +9%                |
| Sweden (4 studies)                                                                         | -12%              | +3%                |
| UK (1 study)                                                                               | -5%               | +9%                |
| US (10 studies)                                                                            | -9%               | +8%                |
| <b>Time period</b>                                                                         |                   |                    |
| 1990-1999 (4 studies)                                                                      | -8%               | +12%               |
| 2000-2009 (14 studies)                                                                     | -8%               | +6.5%              |
| 2000-2004 (9 studies)                                                                      | -9%               | +7%                |
| 2005-2009 (5 studies)                                                                      | -7%               | +6%                |
| <b>Marital status of partnered heterosexuals</b>                                           |                   |                    |
| Married (13 estimates for gay men, 13 estimates for lesbians)                              | -14%              | +8%                |
| Both married and unmarried (5 estimates for gay men, 5 estimates for lesbians)             | -5%               | +7%                |
| Unmarried (8 estimates for gay men, 12 estimates for lesbians)                             | -1%               | +6%                |

Source: Table A7 in the Appendix.

**Table 5.5. General summary of studies using individuals-based data to test for an individual earnings gap between homosexuals and heterosexuals, as of 2016**

|                                                                                                                                                             | Gay men | Lesbians |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|
| All studies (20 studies: 39 estimates for gay men and 25 estimates for lesbians)                                                                            | -12%    | +7%      |
| Only studies with at least 650 observations for gay men and 650 observations for lesbians (2 studies: 6 estimates for gay men and 6 estimates for lesbians) | -8%     | +16%     |
| Only partnered individuals (2 estimates for gay men and 2 estimates for lesbians)                                                                           | -12%    | +33%     |
| Both partnered and non-partnered individuals, controlling for their partnership status (2 estimates for gay men and 2 estimates for lesbians)               | -7.5%   | +15.5%   |
| Only non-partnered individuals (2 estimates for gay men and 2 estimates for lesbians)                                                                       | -5.5%   | 0%       |

Source: Table A8 in the Appendix.

In definitiva, quindi, l'household specialization bias sembra incidere considerevolmente sulla dimensione dei differenziali, i risultati per gli omosessuali single indicano però che questa specializzazione non sia la sola causa delle differenze di remunerazione delle minoranze sessuali che di fatto non scompaiono. Essi tuttavia sono pochi, con numerosità campionaria limitata e non statisticamente significativi.

Alcuni lavori, tuttavia, argomentano molto nettamente l'esistenza di una discriminazione lavorativa basata sull'orientamento sessuale e indipendente dall'HSB: Waite, 2015 e Denier & Waite, 2017; ulteriori conferme derivano evidenze indirette: Klawitter, (2011) e Waite e Denier, (2015) mostrano ad esempio che la penalità salariale per gli uomini gay è minore nel settore pubblico rispetto al privato, probabilmente grazie a pratiche centralizzate di determinazione salariale e leggi antidiscriminatorie più robuste. Allo stesso modo, il premio per le lesbiche risulta generalmente più basso nel settore pubblico. Inoltre, basandosi su un sondaggio Gallup<sup>37</sup> per gli Stati Uniti, che limita l'analisi agli adulti single senza figli, Badgett, Durso e Schneebaum (2013a) mostrano che una persona (maschio o femmina) LGB su cinque, che vive da sola, dichiara un reddito pari o inferiore al livello di povertà, con un tasso di povertà superiore a quello delle persone eterosessuali che vivono sole; questa differenza, tuttavia, è statisticamente significativa solo per gli uomini. Inoltre, studi sulle denunce di discriminazione confermano fenomeni di discriminazione per uomini e donne LGBQ e per persone transgender (Badgett, Baumle e Boutcher (2020) Cech e Rothwell (2020). Un'altra evidenza significativa di fenomeni di discriminazione

<sup>37</sup> L'Istituto statunitense Gallup, fondato da G.H. Gallup nel 1935, svolge ricerche statistiche e indagini sull'opinione pubblica attraverso sondaggi e altre indagini statistiche. L'istituto ha sede a Washington, e, attraverso una rete di sedi in 30 diversi paesi opera a livello internazionale.

indipendenti dall'HSB è che negli USA, negli stati con meno pregiudizi o in cui sono state approvate leggi contro la discriminazione sull'orientamento sessuale il divario salariale gay/etero è minore (Burn (2018), (2019); Martell (2013)) e minore è la discriminazione in fase di ricerca di lavoro Tilcsik (2011). Sansone (2019) mostra, infine, che l'apertura del matrimonio alle coppie dello stesso sesso ha aumentato le ore lavorate e i salari per persone in coppie dello stesso sesso, suggerendo un effetto della legislazione sulla diminuzione degli effetti della discriminazione.

### **3.8. Evoluzione nel tempo delle discriminazioni**

Non è chiaro se l'accettazione crescente delle persone LGBT abbia portato a cambiamenti economici. Secondo la metanalisi di Klawitter (2015), i divari salariali per uomini gay/bisessuali e i premi salariali per donne lesbiche/bisessuali mostrano una riduzione nel tempo, ma questa tendenza non è statisticamente significativa una volta controllate le caratteristiche degli studi.

Badgett *et al.* 2021 oltre a riportare risultati altrui svolgono direttamente un'analisi dei dati dell'*American Community Survey* (2000-2018) e stimano le tendenze nei divari salariali: per le donne in coppie dello stesso sesso che lavoravano a tempo pieno, il premio salariale che era del 20% nel 1990 (Klawitter e Flatt, 1998), è passato al 10% nel 2000, per ridursi a quasi zero nel 2018. Per gli uomini in coppie dello stesso sesso, il divario salariale rimane negativo, senza una tendenza evidente, ma minore (tra il 5 e il 10%) rispetto al 26% stimato per il 1990 da Klawitter e Flatt (1998).

Nel tempo, la composizione demografica delle coppie dello stesso sesso nei campioni di indagine è diventata più giovane e diversificata in termini razziali, probabilmente per una maggiore disponibilità a dichiararsi in coppie dello stesso sesso.

### **3.9. La discriminazione sul posto di lavoro e la soddisfazione percepita**

Numerosi studi riportano discriminazioni basate sull'orientamento sessuale o l'identità di genere *percepita soggettivamente* dai lavoratori (MacDonnell & Grigorovich, 2012; Bauer & Scheim, 2015; Cotter, 2016; Irving & Hoo, 2020; Waite, 2021). Drydakis (2015, 2019a; 2019b;) argomenta che i lavoratori delle minoranze sessuali sono meno soddisfatti dei colleghi eterosessuali rispetto alle dimensioni principali della soddisfazione sul lavoro: ovvero, la retribuzione totale, le prospettive di promozione e il rispetto dei supervisori; allo stesso risultato giungono anche da Carpenter (2008b) e

Leppel (2014). Le minoranze sessuali affrontano, inoltre, alti livelli di bullismo sul lavoro (Drydakis, 2015b). Sembra possibile stabilire una relazione positiva tra esperienze di bullismo scolastico subito da giovani gay e il bullismo sul posto di lavoro e di conseguenza un effetto negativo sulla soddisfazione lavorativa (Drydakis, 2019a; 2019b).

La dichiarazione dell'orientamento sessuale sul posto di lavoro è associata a una maggiore soddisfazione lavorativa, poiché favorisce atteggiamenti positivi e ambienti lavorativi più inclusivi (Drydakis, 2015b; 2019a). Inoltre, la presenza di gruppi LGBT e di politiche aziendali di inclusione migliorano la soddisfazione lavorativa e l'autostima delle minoranze sessuali, dimostrando l'efficacia di pratiche inclusive e di dichiarazioni formali contro le disuguaglianze (Drydakis, 2015b).

Infine, Drydakis (2016; 2017b) evidenzia che le persone *transgender* impiegate mostrano maggiore soddisfazione lavorativa e benessere psicologico dopo la transizione, grazie a una maggiore autostima e motivazione. Questi miglioramenti influenzano positivamente produttività, relazioni lavorative e capacità comunicative (Drydakis, 2016; 2017a; b).

### 3.10. Altri tipi di discriminazione sul mercato del lavoro

Alcuni studi hanno evidenziato che le persone LGB tendono a lavorare più frequentemente in occupazioni associate a contesti lavorativi più tolleranti e luoghi in cui rivelare il proprio orientamento sessuale comporta meno rischi (Plug, Webbink, e Martin 2014). Simmetricamente, Drydakis (2015) e Tilcsik (2011) argomentano, invece, che in settori in cui l'occupazione è più associata a stereotipi di genere è più difficile l'accettazione di persone LGB.

Infine, le persone LGB sono meno rappresentate nei ruoli manageriali di alto livello, suggerendo l'esistenza di un "soffitto di cristallo" che limita l'avanzamento professionale delle persone LGBT (Aksoy *et al.* 2019).

Ulteriori disuguaglianze sul posto di lavoro comprendono l'accesso ai benefici sanitari: negli Stati Uniti, tradizionalmente i piani sanitari aziendali coprivano i coniugi di sesso diverso ma non necessariamente i partner dello stesso sesso, una realtà superata, negli Usa, con l'adozione del matrimonio egualitario.

Badgett *et al.* 2021 suggeriscono che, anche se non esistono studi specifici sulle discriminazioni sul luogo di lavoro per le persone transgender, problematiche quali la mancanza di cure legate alla transizione di genere nei benefici sanitari aziendali e le difficoltà legate a strutture segregate per sesso (bagno e spogliatoi) e ai documenti identificativi sono state documen-

tate nel National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2020).

#### 4. Conclusioni

Le analisi sulle condizioni di vita della popolazione LGBT e sulle possibili discriminazioni da essa subite sono fortemente limitate dalla difficoltà di reperimento dei dati. Queste difficoltà sono esse stesse una manifestazione delle condizioni di vita soggette a discriminazione che si vorrebbero studiare: la difficoltà di definire la popolazione, individuarla e studiarne le caratteristiche causata dalla scarsa disponibilità a dichiarare l'orientamento, l'identità di genere e pratiche sessuali sarà tanto maggiore quanto più questi orientamenti o pratiche sono socialmente stigmatizzate e dunque oggetto di discriminazione.

Le analisi che abbiamo considerato e la corrispondente disponibilità di dati, sono relative principalmente agli Stati Uniti, al Regno Unito ed al Canada e, in misura molto più limitata, a pochi altri paesi sviluppati (dell'OCSE).

Questi lavori, nel complesso, mostrano un quadro di discriminazioni diffuse. In particolare, forte e generalizzata sembra essere la discriminazione nella scuola, nella sanità, nell'accesso al mercato immobiliare e a molti altri servizi, nelle condizioni generali che determinano la soddisfazione e il benessere come percepito dai soggetti. Nel mercato del lavoro, generalizzata sembra essere la discriminazione percepita sui posti di lavoro in termini di rapporti con i colleghi, la retribuzione totale, le prospettive di promozione e il rispetto dei supervisori e infine di accesso alle posizioni apicali. Forte e generalizzata sembra essere la discriminazione delle persone LGBT nella fase di accesso nel mercato del lavoro con alcuni settori più discriminatori rispetto ad altri. Inoltre, in linea generale, sembra di poter affermare che una volta entrati nel mercato del lavoro, i soggetti omosessuali e bisessuali maschi subiscono penalizzazioni in termini di reddito rispetto a maschi eterosessuali e mentre le donne omosessuali ottengono, invece, un vantaggio in termini di reddito rispetto alle donne eterosessuali. Queste difformità nella remunerazione collegate all'orientamento sessuale sono in parte determinate dal fenomeno che abbiamo considerato con la locuzione *specializzazione familiare* e questo sembra dare indicazioni anche sul tema del gender gap maschio femmina, più ampiamente studiato, che sembra determinarsi, almeno in parte, all'interno della famiglia e non esclusivamente sul

mercato del lavoro. Gli studi che cercano di correggere le evidenze per isolare l'influenza della specializzazione familiare mostrano, sebbene in misura molto variabile, una riduzione della penalizzazione dei gay, che permane, e un premio per le donne omosessuali che si riduce quasi fino a scomparire.

Le condizioni di uomini e donne transgender appaiono in generale particolarmente penalizzati. Nei paesi in cui sono svolte analisi da un tempo sufficientemente lungo da consentire confronti e immaginare un andamento temporale dei diversi fenomeni studiati, si manifesta un'altra difficoltà metodologica: le variazioni che si registrano devono essere interpretate cercando di isolare la parte, spesso non trascurabile, che può essere determinata dalla variazione nel tempo della disponibilità dei soggetti a dichiarare il proprio orientamento sessuale e la propria identità.

Studiando questa letteratura, si è tentati di estendere la rappresentazione del mondo LGBT che ne emerge almeno a tutti quei paesi "occidentali", culturalmente, socialmente ed economicamente omogenei e integrati con quelli in cui le analisi si sono sviluppate.

La diversa ampiezza degli studi e la differente disponibilità di dati – strettamente collegata alla diversa disponibilità a dichiarare orientamenti e identità 'non conformi' socialmente stigmatizzati – sembrano, tuttavia, una conseguenza di un diverso atteggiamento sociale e culturale della società nei confronti delle questioni che riguardano la popolazione LGBT che si manifestano, per altro, in una legislazione e in misure di sostegno sociale maggiori che in altri Paesi. È probabile, dunque, che proiettare risultati evinti da analisi principalmente svolte su popolazioni che vivono negli Stati Uniti, nel Regno Unito e nei paesi nord-europei ad altre realtà, sebbene del mondo occidentale e economicamente e culturalmente integrate con quei paesi, esponga al rischio di sottostimare le difficoltà e i fenomeni discriminatori di queste altre società.

Non possiamo tuttavia non richiamare alcuni fatti che avvengono nei giorni in cui stiamo chiudendo la redazione di questo contributo. Proprio negli Stati Uniti dove ciò che noi abbiamo considerato un sintomo della apertura socioculturale nei confronti delle tematiche LGBT, ovvero la numerosità dei lavori e la disponibilità di dati, sembra massima, stanno avvenendo cambiamenti tanto repentini quanto radicali. L'inizio della amministrazione Trump nel gennaio del 2025 ha segnato una svolta radicale negli orientamenti politici. La negazione e la restrizione di diritti acquisiti sembrano essere un obiettivo della nuova amministrazione: il 21 gennaio 2025, i dipendenti degli uffici Deia (Diversità, Equità, Inclusione e Accessibilità) sono stati messi in congedo amministrativo retribuito poiché l'agenzia sta



adottando misure per chiudere/terminare tutte le iniziative. Il Presidente ha anche firmato un ordine esecutivo vietare alle persone transgender di prestare servizio nell'esercito (e reintegrare i no-vax).

In molti passi di questo lavoro abbiamo citato l'agenzia CDC (Center for Disease Control and Prevention) come il principale portale di accesso a quasi tutte le banche date utilizzate nei lavori considerati. Il 31 Gennaio 2025, Trump ha inviato una direttiva al responsabile scientifico dell'agenzia CDC in cui si affermava la necessità di «allineare il CDC a un ordine esecutivo emesso quello stesso mese dal presidente degli Stati Uniti, Donald Trump». Un ordine che mira a ripristinare la “verità biologica” all'interno del governo federale, riconoscendo solo due sessi: maschile e femminile. La protesta dei ricercatori scientifici in materia di Sanità ha spinto l'Agenzia CDC a rimettere in linea dati su vaccini e contraccezione, ma poi, l'11 febbraio 2025, un giudice federale ha ordinato di riportare online tutti i dati cancellati. Ora l'amministrazione Trump può arrendersi o battagliaire e non è detto che sia finita qui.

Questo cambiamento radicale, proprio nel paese che sembrava essere più avanti nel processo di superamento di discriminazioni nei confronti di orientamenti e comportamenti non conformi alla maggioranza, è certamente un segnale molto inquietante. Certamente darà sostegno a posizioni discriminatorie in paesi in cui questi processi erano in una fase meno avanzata.

Gli sviluppi della sensibilità su questi temi, tuttavia, sembrano essere stati così lenti, profondi e contrastati da poter essere assunti, almeno in parte, anche irreversibili. Questa, almeno, la speranza di chi scrive.



### Riferimenti bibliografici

- Acquisti, A., & Fong, C. (2020). An experiment in hiring discrimination via online social networks. *Management Science*, 66(3), 1005-1024.
- Ahmed, A.M., & Hammarstedt, M. (2008). Discrimination in the rental housing market: A field experiment on the Internet. *Journal of Urban Economics*, 64(2), 362-372.
- Ahmed, A.M., & Hammarstedt, M. (2009). Detecting discrimination against homosexuals: Evidence from a field experiment on the Internet. *Economica*, 76(303), 588-597.
- Ahmed, A.M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2011). Inter- and intrahousehold earnings differentials among homosexual and heterosexual couples. *British Journal of Industrial Relations*, 49(2), s258-s278.
- Ahmed, A., & Hammarstedt, M. (2022). Customer and worker discrimination against gay and lesbian business owners: A web-based experiment among students in Sweden. *Journal of Homosexuality*, 69(9), 1621-1630. <<https://doi.org/10.1080/00918369.2021.1919478>>.
- Ahmed, A., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2013). Sexual orientation and full-time monthly earnings, by public and private sector: Evidence from Swedish register data. *Review of Economics of the Household*, 11(1), 83-108. <<https://doi.org/10.1007/s11150-012-9158-5>>.
- Aigner, D.J., & Cain, G.G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *ILR Review*, 30(2), 175-187.
- Aksoy, C.G., Carpenter, C.S., & Frank, J. (2016). Sexual orientation and earnings: New evidence from the UK. *Industrial and Labor Relations Review*. (Forthcoming).
- Aksoy, C.G., Carpenter, C.S., & Frank, J. (2018). Sexual orientation and earnings: New evidence from the United Kingdom. *Industrial and Labor Relations Review*, 71(1), 242-272.
- Aksoy, C.G., Carpenter, C.S., Frank, J., & Huffman, M.L. (2019). Gay glass ceilings: Sexual orientation and workplace authority in the UK. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 159, 167-180.
- Albelda, R., Badgett, M.V.L., Gates, G.J., & Schneebaum, A. (2009). Poverty in the lesbian, gay, and bisexual community. *The Williams Institute*.
- Allen, D.W. (2015). Household production and sexual orientation. *Economic Inquiry*, 53(1), 406-418. <<https://doi.org/10.1111/ecin.12095>>.
- Almeida, J., Johnson, R.M., Corliss, H.L., Molnar, B.E., & Azrael, D. (2009). Emotional distress among LGBT youth: The influence of perceived discrimination based on sexual orientation. *Journal of Youth and Ado-*

- lescence*, 38(7), 1001-1014.
- Antecol, H., & Steinberger, M.D. (2013). Labor supply differences between married heterosexual women and partnered lesbians: A semi-parametric decomposition approach. *Economic Inquiry*, 51(1), 783-805.
- Armstead, C.A., Lawler, K.A., Gorden, G., Cross, J., & Gibbons, J. (1989). Relationship of racial stressors to blood pressure responses and anger expression in Black college students. *Health Psychology*, 8(5), 541-556.
- Arrow, K.J. (1973). The theory of discrimination. In A. Orley & R. Albert (eds), *Discrimination in Labor Markets* (pp. 3-33). Princeton University Press.
- Badgett, M.V.L. (2009). The economic value of marriage for same-sex couples. *Drake Law Review*, 58, 1081-1120.
- Badgett, M.V.L. (2018). Left out? Lesbian, gay, and bisexual poverty in the U.S. *Population Research Policy Review*, 37, 667-702.
- Badgett, M.V.L., Baumle, A., & Boutcher, S. (2020). New research on sexual orientation and gender identity discrimination: Effect of state policy on charges filed at the EEOC. *Journal of Homosexuality*, 67(8), 1135-1144.
- Badgett, M.V.L., Carpenter, C.S., & Sansone, D. (2021). LGBTQ economics. *Journal of Economic Perspectives*, 35(2), 141-170. <<https://doi.org/10.1257/jep.35.2.141>>.
- Badgett, M.V.L., Durso, L.E., & Schreebaum, A. (2013). New patterns of poverty in the lesbian, gay, and bisexual community. *The Williams Institute*.
- Badgett, M.V.L., Waaldijk, K., & Rodgers, Y.M. (2019). The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence. *World Development*, 120, 1-14. <<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.03.011>>.
- Baert, S. (2014). Career lesbians. Getting hired for not having kids? *Industrial Relations Journal*, 45(6), 543-561.
- Baker, K.E. (2019). Findings from the Behavioral Risk Factor Surveillance System on health-related quality of life among US transgender adults, 2014-2017. *JAMA Internal Medicine*, 179(8), 1141-1144. <<https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2018.793>>.
- Barton, C. (2023). 2021 Census: What do we know about the LGBT+ population? *House of Commons Library*. <<https://commonslibrary.parliament.uk/2021-census-what-do-we-know-about-the-lgbt-population/>>.
- Bauer, G.R., & Scheim, A. (2015). Transgender people in Ontario, Canada: Statistics from the Trans PULSE Project to inform human rights pol-

- icy. *Research Gate*. <[https://www.researchgate.net/publication/277558920\\_Transgender\\_People\\_in\\_Ontario\\_Canada\\_Statistics\\_from\\_the\\_Trans\\_PULSE\\_Project\\_to\\_Inform\\_Human\\_Rights\\_Policy](https://www.researchgate.net/publication/277558920_Transgender_People_in_Ontario_Canada_Statistics_from_the_Trans_PULSE_Project_to_Inform_Human_Rights_Policy)>.
- Becker, G.S. (1991). *A treatise on the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Black, D.A., Gates, G., Sanders, S., & Taylor, L. (2000). Demographics of the gay and lesbian population in the United States: Evidence from available systematic data sources. *Demography*, 37(2), 139-154.
- Black, D.A., Gates, G., Sanders, S., & Taylor, L. (2002). Why do gay men live in San Francisco? *Journal of Urban Economics*, 51(1), 54-76.
- Black, D.A., Sanders, S.G., & Taylor, L. J. (2007). The economics of lesbian and gay families. *Journal of Economic Perspectives*, 21(2), 53-70.
- Blashill, A.J., & Powlishta, K.K. (2009). Gay stereotypes: The use of sexual orientation as a cue for gender-related attributes. *Sex Roles*, 61(11-12), 783-793.
- Blewett, L.A., Drew, J.A.R., King, M.L., & Williams, K.C.W. (2019). IPUMS Health Surveys: National Health Interview Survey. *IPUMS Health Surveys*, 6(4). <<https://doi.org/10.18128/D070.V6.4>>.
- Bontempo, D.E., & D'Augelli, A.R. (2002). Effects of at-school victimization and sexual orientation on lesbian, gay, or bisexual youths' health risk behavior. *Journal of Adolescent Health*, 30(5), 364-374.
- Bostwick, W.B., Boyd, C.J., Hughes, T.L., & McCabe, S.E. (2010). Dimensions of sexual orientation and the prevalence of mood and anxiety disorders in the United States. *American Journal of Public Health*, 100(3), 468-475.
- Bozani, V., Drydakis, N., Sidiropoulou, K., Harvey, B., & Paraskevopoulou, A. (2020). Inclusive workplace policies and trans people's self-esteem and human resources' evaluations. *International Journal of Manpower*, 41(6), 809-831.
- Bridges, S., & Mann, S. (2019). Sexual orientation, legal partnerships, and wages in Britain. *Work, Employment and Society*, 33(6), 1020-1038.
- Brown, C.L. (1998). Sexual orientation and labor economics. *Feminist Economics*, 4(2), 89-95 <<https://doi.org/10.1080/135457098338482>>.
- Brown, S.L. (2000). The effect of union type on psychological well-being: Depression among cohabitators versus marrieds. *Journal of Health and Social Behavior*, 41(3), 241-255.
- Burn, I. (2018). Not all laws are created equal: Legal differences in state non-discrimination laws and the impact of LGBT employment protections. *Journal of Labor Research*, 39(4), 462-497.

- Burn, I. (2019). The relationship between prejudice and wage penalties for gay men in the United States. *ILR Review*, 73(3).
- Carpenter, C.S. (2008a). Sexual orientation, work, and income in Canada. *Canadian Journal of Economics*, 41(4), 1239-1261.
- Carpenter, C.S. (2008b). Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: New evidence from young lesbians in Australia. *Review of Economics of the Household*, 6(4), 391-408.
- Carpenter, C.S. (2009). Sexual orientation and outcomes in college. *Economics of Education Review*, 28(6), 693-703.
- Carpenter, C.S. (2020). The direct effects of legal same-sex marriage in the United States: Evidence from Massachusetts. *Demography*, 57(5), 1787-1808.
- Carpenter, C.S., & Eppink, S.T. (2017). Does it get better? Recent estimates of sexual orientation and earnings in the United States. *Southern Economic Journal*, 84(2), 426-441.
- Carpenter, C.S., Eppink, S.T., & Gonzales, G. (2020). Transgender status, gender identity, and socioeconomic outcomes in the United States. *Industrial and Labor Relations Review*, 73(3), 573-599.
- Carpenter, C.S., Eppink, S.T., Gonzales, G., & McKay, T. (2021). Effects of access to legal same-sex marriage on marriage and health: Evidence from BRFSS. *Journal of Policy Analysis and Management*.
- Carpenter, C., & Gates, G.J. (2008). Gay and lesbian partnership: Evidence from California. *Demography*, 45(3), 573-590.
- CDC. (2014-2019). Behavioral Risk Factor Surveillance System (BRFSS). *Centers for Disease Control and Prevention* <<https://www.cdc.gov/brfss/>> (Accessed September 5, 2019).
- Cech, E.A., & Rothwell, W.R. (2020). LGBT workplace inequality in the federal workforce: Intersectional processes, organizational contexts, and turnover considerations. *ILR Review*, 73(1), 25-60.
- Cerf, B. (2016). Sexual orientation, income, and stress at work. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 55(4), 546-575. <<https://doi.org/10.1111/irel.12151>>.
- Chai, L., & Maroto, M. (2020). Economic insecurity among gay and bisexual men: Evidence from the 1991-2016 U.S. General Social Survey. *Sociological Perspectives*, 63(1), 50-68.
- Ciscato, E., Galichon, A., & Goussé, M. (2020). Like attract like? A structural comparison of homogamy across same-sex and different-sex households. *Journal of Political Economy*, 128(2), 740-781.
- Coffman, K.B., Coffman, L.C., & Ericson, K.M.M. (2017). The size of the

- LGBT population and the magnitude of antigay sentiment are substantially underestimated. *Management Science*, 63(10), 3168-3186.
- Conron, K.J., Mimiaga, M.J., & Landers, S.J. (2010). A population-based study of sexual orientation identity and gender differences in adult health. *American Journal of Public Health*, 100(10), 1953-1960. <<https://doi.org/10.2105/AJPH.2009.174169>>.
- Cotter, A. (2016). *Sexual misconduct in the Canadian Armed Forces, 2016*. Statistics Canada. <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-603-x/85-603-x2016001-eng.htm>>.
- D'Augelli, A.R., Pilkington, N.W., & Hershberger, S.L. (2002). Incidence and mental health impact of sexual orientation victimization of lesbian, gay, and bisexual youths in high school. *School Psychology Quarterly*, 17(2), 148-167. <<https://doi.org/10.1521/scpq.17.2.148.20854>>.
- Daneshvary, N., Waddoups, C.J., & Wimmer, B.S. (2009). Previous marriage and the lesbian wage premium. *Industrial Relations*, 48(3), 432-453. <<https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00565.x>>.
- De Rosa, E., Inglese, F., & Napoleone, V. (2022). Civil unions in Italy and couple asymmetries. *Fuori Luogo: Journal of Sociology of Territory, Tourism, Technology*, 11(1), 23-36. <<https://doi.org/10.6093/2723-9608/8698>>.
- Del Rio, C., & Alonso-Villar, O. (2029). Occupational achievement of same-sex couples in the United States by gender and race. *Industrial Relations*, 58(4), 704-731.
- Denier, N., & Waite, S. (2017). Sexual orientation wage gaps across local labour market contexts: Evidence from Canada. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 72(4), 734-762. <<https://doi.org/10.7202/1043174ar>>.
- Dhejne, C., Lichtenstein, P., Boman, M., Johansson, A.L.V., Langstrom, N., & Landen, M. (2011). Long-term follow-up of transsexual persons undergoing sex reassignment surgery: Cohort study in Sweden. *PLOS ONE*, 6(2), e16885. <<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0016885>>.
- Dillender, M. (2014). The death of marriage? The effects of new forms of legal recognition on marriage rates in the United States. *Demography*, 51(2), 563-585. <<https://doi.org/10.1007/s13524-013-0279-3>>.
- Dilley, J.A., Simmons, K.W., Boysun, M.J., Pizacani, B.A., & Stark, M.J. (2010). Demonstrating the importance and feasibility of including sexual orientation in public health surveys: Health disparities in the Pacific Northwest. *American Journal of Public Health*, 100(3), 460-467. <<https://doi.org/10.2105/AJPH.2009.168815>>.

- Dilmaghani, M. (2018). Sexual orientation, labour supply and occupational sorting in Canada. *Industrial Relations Journal*, 49(4), 298-318. <<https://doi.org/10.1111/irj.12223>>.
- Dilmaghani, M., & Robinson, M. (2022). The blue of the rainbow: Queerness and hiring discrimination in blue-collar occupations. *Review of Social Economy*, 0(0), 1-29. <<https://doi.org/10.1080/00346764.2022.2030491>>.
- Drydakis, N. (2012). Sexual orientation and labour relations: New evidence from Athens, Greece. *Applied Economics*, 44(20), 2653-2665. <<https://doi.org/10.1080/00036846.2011.568401>>.
- Drydakis, N. (2014). Sexual orientation discrimination in the Cypriot labour market: Distastes or uncertainty? *International Journal of Manpower*, 35(5), 720-744. <<https://doi.org/10.1108/IJM-05-2012-0072>>.
- Drydakis, N. (2014a). Bullying at school and labour market outcomes. *International Journal of Manpower*, 35(8), 1185-1211. <<https://doi.org/10.1108/IJM-08-2012-0122>>.
- Drydakis, N. (2015). Effect of sexual orientation on job satisfaction: Evidence from Greece. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(1), 162-187. <<https://doi.org/10.1111/irel.12079>>.
- Drydakis, N. (2016). Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment. *Human Relations*, 68(11), 1769-1796. <<https://doi.org/10.1177/0018726715569855>>.
- Drydakis, N. (2016). Transgenderism, sex reassignment surgery and employees' job satisfaction. In T. Kollen (ed.), *Sexual orientation and transgender issues in organizations: Global perspectives on LGBT workforce diversity* (pp. 83-99). Springer. <[https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_5)>.
- Drydakis, N. (2017a). Trans people, well-being, and labor market outcomes. *IZA World of Labor*, 386, 1-10 <<https://doi.org/10.15185/izawol.386>>.
- Drydakis, N. (2017b). Trans employees, transitioning, and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 1-16. <<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.001>>.
- Drydakis, N. (2019a). Sexual orientation and labor market outcomes. *IZA World of Labor*, 111(v2), 1-10 <<https://doi.org/10.15185/izawol.111.v2>>.
- Drydakis, N. (2019b). School-age bullying and job satisfaction experiences of LGB people in Britain. *Manchester School*, 87(4), 455-488. <<https://doi.org/10.1111/manc.12252>>.



- Faulkner, A.H., & Cranston, K. (1998). Correlates of same-sex sexual behavior in a random sample of Massachusetts high school students. *American Journal of Public Health*, 88(2), 262-266. <<https://doi.org/10.2105/AJPH.88.2.262>>.
- Fedewa, A.L., & Ahn, S. (2011). The effects of bullying and peer victimization on sexual-minority and heterosexual youths: A quantitative meta-analysis of the literature. *Journal of GLBT Family Studies*, 7(4), 398-418. <https://doi.org/10.1080/1550428X.2011.607406>
- Flage, A. (2019). Discrimination against gays and lesbians in hiring decisions: A meta-analysis. *International Journal of Manpower*, 41(6), 671-691. <<https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0239>>.
- Friedman, S. (2013). *An estimate of housing discrimination against same-sex couples*. U.S. Department of Housing and Urban Development.
- Frost, D.M., Lehavot, K., & Meyer, I.H. (2015). Minority stress and physical health among sexual minority individuals. *Journal of Behavioral Medicine*, 38(1), 1-8 <<https://doi.org/10.1007/s10865-013-9523-8>>.
- Gabriel, U., & Banse, R. (2006). Helping behavior as a subtle measure of discrimination against lesbians and gay men: German data and a comparison across countries. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(3), 690-707.
- Gaspar, M., Marshall, Z., Rodrigues, R., Adam, B.D., Brennan, D.J., Hart, T.A., & Grace, D. (2021). Mental health and structural harm: A qualitative study of sexual minority men's experiences of mental health-care in Toronto, Canada. *Culture, Health & Sexuality*, 23(1), 98-114. <<https://doi.org/10.1080/13691058.2019.1692074>>.
- Gates, G.J. (2015). Marriage and family: LGBT individuals and same-sex couples. *The Future of Children*, 25(2), 67-87.
- Geijtenbeek, L., & Plug, E. (2018). Is there a penalty for registered women? Is there a premium for registered men? Evidence from a sample of transsexual workers. *European Economic Review*, 109, 334-347.
- Goldbach, J.T., Tanner-Smith, E.E., Bagwell, M., & Dunlap, S. (2014). Minority stress and substance use in sexual minority adolescents: A meta-analysis. *Prevention Science*, 15(3), 350-363.
- Gorman, B.K., Denney, J.T., Dowdy, H., & Medeiros, R.A. (2015). A new piece of the puzzle: Sexual orientation, gender, and physical health status. *Demography*, 52(4), 1357-1382.
- Gould, W.A., Kinitz, D.J., Shahidi, F.V., MacEachen, E., Mitchell, C., Venturi, D.C., & Ross, L.E. (2024). Improving LGBT labor market outcomes through laws, workplace policies, and support programs: A

- scoping review. *Sexuality Research and Social Policy*, 1-18.
- Granberg, M., Andersson, P.A., & Ahmed, A. (2020). Hiring discrimination against transgender people: Evidence from a field experiment. *Labour Economics*, 65, 101860.
- Haas, A.P., Eliason, M., Mays, V.M., Mathy, R.M., Cochran, S.D., D'Augelli, A.R., Silverman, M.M., Fisher, P.W., Hughes, T., Rosario, M., Russell, S.T., Malley, E., Reed, J., Litts, D.A., Haller, E., Sell, R.L., Remafedi, G., Bradford, J., Beautrais, A.L., ... Clayton, P.J. (2010). Suicide and suicide risk in lesbian, gay, bisexual, and transgender populations: Review and recommendations. *Journal of Homosexuality*, 58(1), 10-51.
- Hagai, E.B., Annechino, R., Young, N., & Antin, T. (2020). Intersecting sexual identities, oppressions, and social justice work: Comparing LGBTQ baby boomers to millennials who came of age after the 1980s AIDS epidemic. *Journal of Social Issues*, 76(4), 971-992. <<https://doi.org/10.1111/josi.12405>>.
- Hamermesh, D.S., & Delhomme, S.M. (2021). Same-sex couples and the gains to marriage: The importance of the legal environment. *Journal of Policy Analysis and Management*.
- Hammarstedt, M., Ahmed, A.M., & Andersson, L. (2015). Sexual prejudice and labor market outcomes for gays and lesbians: Evidence from Sweden. *Feminist Economics*, 21(1), 90-109.
- Hansen, M.E., Martell, M.E., & Roncolato, L. (2019). A labor of love: The impact of same-sex marriage on labor supply. *Review of Economics of the Household*, 18(2), 265-283.
- Hatzenbuehler, M.L., Bellatorre, A., Lee, Y., Finch, B.K., Muennig, P., & Fiscella, K. (2014). Structural stigma and all-cause mortality in sexual minority populations. *Social Science & Medicine*, 103, 33-41.
- Hatzenbuehler, M.L., McLaughlin, K.A., Keyes, K.M., & Hasin, D.S. (2010). The impact of institutional discrimination on psychiatric disorders in lesbian, gay, and bisexual populations: A prospective study. *American Journal of Public Health*, 100(3), 452-459.
- Hatzenbuehler, M.L., O'Leirigh, C., Grasso, C., Mayer, K., Safren, S., & Bradford, J. (2012). Effect of same-sex marriage laws on health care use and expenditures in sexual minority men: A quasi-natural experiment. *American Journal of Public Health*, 102(2), 285-291.
- Herman, J.L., Flores, A.R., Brown, T.N.T., Wilson, B.D.M., & Conron, K.J. (2017). *Age of individuals who identify as transgender in the United States*. Los Angeles: The Williams Institute.
- Huebner, D.M., Rebchook, G.M., & Kegeles, S.M. (2004). Experiences of



- harassment, discrimination, and physical violence among young gay and bisexual men. *American Journal of Public Health*, 94(7), 1200-1203.
- Humpert, S. (2012). *Somewhere over the rainbow: Sexual orientation discrimination in Germany* (University of Lüneburg Working Paper Series in Economics No. 245).
- Humpert, S. (2016). Somewhere over the rainbow: Sexual orientation and earnings in Germany. *International Journal of Manpower*, 37(1), 69-98.
- Irving, D., & Hoo, N. (2020). Doing trans-economic justice: A critique of anti-discrimination laws and inclusive employment policies. *Canadian Journal of Law and Society*, 35(2), 197-220 <<https://doi.org/10.1017/cls.2020.15>>
- ISTAT. (2012). La popolazione omosessuale nella società italiana. Istituto Nazionale di Statistica (Istat). (2011).
- Jaspers, E., & Verbakel, E. (2013). The division of paid labor in same-sex couples in the Netherlands. *Sex Roles*, 68(5), 335-348.
- Jepsen, C.A., & Jepsen, L.K. (2002). An empirical analysis of the matching patterns of same-sex and opposite-sex couples. *Demography*, 39(3), 435-453.
- Jepsen, C., & Jepsen, L. (2009). Does homeownership vary by sexual orientation? *Regional Science and Urban Economics*, 39(3), 307-315.
- Jepsen, C., & Jepsen, L. (2015). Labor-market specialization within same-sex and different-sex couples. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(1), 109-130.
- Jepsen, C., & Jepsen, L. (2017). Self-employment, earnings, and sexual orientation. *Review of the Economics of the Household*, 15, 287-305.
- Jones, D.A. (1996). Discrimination against same-sex couples in hotel reservation policies. *Journal of Homosexuality*, 31(1-2), 153-159.
- Jorm, A.F., Korten, A.E., Rodgers, B., Jacomb, P.A., & Christensen, H. (2002). Sexual orientation and mental health: Results from a community survey of young and middle-aged adults. *The British Journal of Psychiatry*, 180(5), 423-427.
- Klawitter, M. (2015). Meta-analysis of the effects of sexual orientation on earnings. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(1), 4-32.
- Klawitter, M.M. (2011). Multilevel analysis of the effects of antidiscrimination policies on earnings by sexual orientation. *Journal of Policy Analysis and Management*, 30(2), 334-358.
- Klawitter, M.M., & Flatt, V. (1998). The effects of state and local antidiscrimination policies on earnings for gays and lesbians. *Journal of Policy*

- Analysis and Management*, 17(4), 658-686.
- La Nauze, A. (2015). Sexual orientation-based wage gaps in Australia: The potential role of discrimination and personality. *The Economic and Labour Relations Review*, 26(1), 60-81.
- Lacombe-Duncan, A., Warren, L., Kay, E.S., Persad, Y., Soor, J., Kia, H., Underhill, A., Logie, C.H., Kazemi, M., Kaida, A., de Pokomandy, A., & Loutfy, M. (2021). Mental health among transgender women living with HIV in Canada: Findings from a national community-based research study. *AIDS Care*, 33(2), 192-200. <<https://doi.org/10.1080/09540121.2020.1737640>>.
- Lafrance, A., Warman, C., & Woolley, F. (2009). Sexual identity and the marriage premium. *Carleton Economic Papers*. <<https://ideas.repec.org/p/car/carecp/09-08.html>>.
- Laurent, T., & Mihoubi, F. (2016). Sexual orientation, unemployment, and participation: Are gays less employable than straights? *Journal of Labor Research*.
- Lauster, N., & Easterbrook, A. (2011). No room for new families? A field experiment measuring rental discrimination against same-sex couples and single parents. *Social Problems*, 58(3), 389-409.
- Leppel, K. (2007a). Home-ownership among opposite- and same-sex couples in the US. *Feminist Economics*, 13(1), 1-30.
- Leppel, K. (2007b). Married and unmarried, opposite- and same-sex couples: A decomposition of homeownership differences. *Journal of Housing Research*, 16(1), 61-81.
- Leppel, K. (2009). Labour force status and sexual orientation. *Economica*, 76(301), 197-207.
- Leppel, K. (2014). Does job satisfaction vary with sexual orientation? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(2), 169-198.
- Leppel, K. (2020). Labor force status of transgender individuals. In N. Drydakis & K.F. Zimmermann (eds), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. New York: Springer.
- Levy, D.K., Wissoker, D., Aranda, C.L., Howell, B., Pitingolo, R., Sewell, S., & Santos, R. (2017). A paired-testing pilot study of housing discrimination against same-sex couples and transgender individuals. *Urban Institute*.
- Lewis, N.M. (2012). Remapping disclosure: Gay men's segmented journeys of moving out and coming out. *Social & Cultural Geography*, 13(3), 211-231. <<https://doi.org/10.1080/14649365.2012.677469>>.
- Lewis, N.M., & Mills, S. (2016). Seeking security: Gay labour migration and

- uneven landscapes of work. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 48(12), 2484-2503. <<https://doi.org/10.1177/0308518X16659773>>.
- Lucas Ramón Mendos. (2019). *State-Sponsored Homophobia*. Geneva: ILGA.
- MacDonnell, J.A., & Grigorovich, A. (2012). Gender, work, and health for trans health providers: A focus on transmen. *International Scholarly Research Notices*, 2012, e161097. <<https://doi.org/10.5402/2012/161097>>.
- MAP. (2019). *Where We Call Home: LGBT People in Rural America*. Boulder, CO: Movement Advancement Project.
- Martell, M.E. (2013). Do ENDAs end discrimination for behaviorally gay men? *Journal of Labor Research*, 34(2), 147-169.
- Martell, M.E. (2019). Age and the new lesbian earnings penalty. *International Journal of Manpower*, 41(6), 649-670.
- Mays, V.M., & Cochran, S.D. (2001). Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay, and bisexual adults in the United States. *American Journal of Public Health*, 91(11), 1869-1876.
- Mendos, L.R. (2019). *State-Sponsored Homophobia 2019: Global Legislation Overview Update*. Geneva: ILGA.
- Meyer, I.H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(1), 38-56.
- Meyer, I.H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674-697.
- Miller, J.J., & Park, K.A. (2018). Same-sex marriage laws and demand for mortgage credit. *Review of Economics of the Household*, 16(2), 229-254.
- Mize, D.T. (2016). Sexual orientation in the labor market. *American Sociological Review*, 81(6), 1132-1160.
- OECD. (2019). *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators*. Paris: OECD.
- OECD. (2020). *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion*. Paris: OECD.
- Oreffice, S. (2011). Sexual orientation and household decision-making: Same-sex couples' balance of power and labor supply choices. *Labour Economics*, 18(2), 145-158. <<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.09.003>>.
- Oswalt, S.B., & Wyatt, T.J. (2011). Sexual orientation and differences in mental health, stress, and academic performance in a national sample of U.S. college students. *Journal of Homosexuality*, 58(9), 1255-1280.

- Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109(8), 1203-1215.
- Patacchini, E., Ragusa, G., & Zenou, Y. (2015). Unexplored dimensions of discrimination in Europe: Homosexuality and physical appearance. *Journal of Population Economics*, 28(4), 1045-1073.
- Patel, D., & Feng, Z. (2020). LGBT equality and firm performance.
- Pavalko, E.K., Mossakowski, K.N., & Hamilton, V.J. (2003). Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health. *Journal of Health and Social Behavior*, 44(1), 18-33.
- Pearson, J., & Wilkinson, L. (2017). Same-sex sexuality and educational attainment: The pathway to college. *Journal of Homosexuality*, 64(4), 538-576.
- Perales, F. (2016). The costs of being "different": Sexual identity and subjective well-being over the life course. *Social Indicators Research*, 127(2), 827-849.
- Pew Research Center. (2013). A survey of LGBT Americans: Attitudes, experiences and values in changing times.
- Phelps, E.S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Plug, E., Webbink, D., & Martin, N. (2014). Sexual orientation, prejudice, and segregation. *Journal of Labor Economics*, 32(1), 123-159.
- Potter, D. (2012). Same-sex parent families and children's academic achievement. *Journal of Marriage and Family*, 74(3), 556-571.
- Powdthavee, N., & Wooden, M. (2015). Life satisfaction and sexual minorities: Evidence from Australia and the United Kingdom. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 116, 107-126.
- Preston, A., Birch, E., & Timming, A.R. (2019). Sexual orientation and wage discrimination: Evidence from Australia. *International Journal of Manpower*, 41(6), 629-648.
- Prickett, K.C., Martin-Storey, A., & Crosnoe, R. (2015). A research note on time with children in different- and same-sex two-parent families. *Demography*, 52(3), 905-918.
- Raifman, J., Moscoe, E., Austin, S.B., & McConnell, M. (2017). Difference-in-differences analysis of the association between state same-sex marriage policies and adolescent suicide attempts. *JAMA Pediatrics*.
- Reisner, S.L., Poteat, T., Keatley, J., Cabral, M., Mothopeng, T., Dunham, E., Holland, C.E., Max, R., & Baral, S.D. (2016). Global health burden

- and needs of transgender populations: A review. *The Lancet*, 388(10042), 421-436.
- Riggle, E.D.B., Rostosky, S.S., & Horne, S.G. (2009).
- Riggle, E.D.B., Rostosky, S.S., & Horne, S.G. (2010). Psychological distress, well-being, and legal recognition in same-sex couple relationships. *Journal of Family Psychology*, 24(1), 82-86.
- Robinson, J.P., & Espelage, D.L. (2011). Inequities in educational and psychological outcomes between LGBTQ and straight students in middle and high school. *Educational Researcher*, 40(7), 315-330.
- Rosario, M., Corliss, H.L., Everett, B.G., Reisner, S.L., Austin, S.B., Buchting, F.O., & Birkett, M. (2014). Sexual orientation disparities in cancer-related risk behaviors of tobacco, alcohol, sexual behaviors, and diet and physical activity: Pooled youth risk behavior surveys. *American Journal of Public Health*, 104(2), 245-254.
- Rosenfeld, M.J. (2010). Nontraditional families and childhood progress through school. *Demography*, 47(3), 755-775.
- Rosenfeld, M.J. (2014). Couple longevity in the era of same-sex marriage in the United States. *Journal of Marriage and Family*, 76(5), 905-918.
- Russell, S.T., Ryan, C., Toomey, R.B., Diaz, R.M., & Sanchez, J. (2011). Lesbian, gay, bisexual, and transgender adolescent school victimization: Implications for young adult health and adjustment. *Journal of School Health*, 81(5), 223-230.
- Sabia, J.J. (2014). Sexual orientation and wages in young adulthood: New evidence from Add Health. *Industrial and Labor Relations Review*, 67(1), 239-267.
- Sabia, J.J. (2015). Fluidity in sexual identity, unmeasured heterogeneity, and the earnings effects of sexual orientation. *Industrial Relations*, 54(1), 33-58.
- Sabia, J.J., & Wooden, M. (2015). Sexual identity, earnings, and labour market dynamics: New evidence from longitudinal data in Australia. *IZA DP No. 8935*.
- Sabia, J.J., & Wooden, M. (2017). Sexual identity, same-sex relationships and labour market dynamics: New evidence from longitudinal data in Australia. *Southern Economic Journal*, 83(4), 903-931.
- Sansone, D. (2019). Pink work: Same-sex marriage, employment and discrimination. *Journal of Public Economics*, 180.
- Saunders, J.M., & Valente, S.M. (1987). Suicide risk among gay men and lesbians: A review. *Death Studies*, 11(1), 1-23.
- Schneebaum, A., & Badgett, M.V.L. (2019). Poverty in US lesbian and gay

- couple households. *Feminist Economics*, 25(1), 1-30. <<https://doi.org/10.1080/13545701.2018.1441533>>.
- Schwab, S. (1986). Is statistical discrimination efficient? *The American Economic Review*, 76(1), 228-234.
- Schwegman, D. (2019). Rental market discrimination against same-sex couples: Evidence from a pairwise-matched e-mail correspondence test. *Housing Policy Debate*, 29(2), 250-272.
- Shan, L., Fu, S., & Zheng, L. (2016). Corporate sexual equality and firm performance. *Strategic Management Journal*, 38(9), 1812-1826.
- Shaw, J.I., Borough, H.W., & Fink, M.I. (1994). Perceived sexual orientation and helping behavior by males and females: The wrong-number technique. *Journal of Psychology and Human Sexuality*, 6(3), 73-81.
- Sidiropoulou, K., Drydak, N., Harvey, B., & Paraskevopoulou, A. (2020). Family support, school-age and workplace bullying for LGB people. *International Journal of Manpower*, 41(6), 717-730.
- Soubelet, A., & Salthouse, T.A. (2011). Influence of social desirability on age differences in self-reports of mood and personality. *Journal of Personality*, 79(4), 741-762.
- Statistics Canada. (2022). *Labour and economic characteristics of lesbian, gay and bisexual people in Canada*. Statistics Canada. <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-28-0001/2022001/article/00003-eng.htm>>.
- Sun, H., & Gao, L. (2019). Lending practices to same-sex borrowers. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116(19), 9293-9302.
- Taylor, J.K., Haider-Markel, D.P. and Rogers, B. (2019) "Toward a New Measure of State- Level LGBT Interest Group Strength." *State Politics & Policy Quarterly* 19 (3): 334-350.
- Taylor, J.K., Haider-Markel, D.P., & Rogers, B. (2019). Toward a new measure of state-level LGBT interest group strength. *State Politics & Policy Quarterly*, 19(3), 334-350.
- Tebaldi, E., & Elmslie, B. (2006). Sexual orientation and labour supply. *Applied Economics*, 38(5), 549-562.
- Tebaldi, Edinaldo and Bruce Elmslie. 2006. "Sexual orientation and labour supply." *Applied Economics* 38(5): 549-562.
- Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: Employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(2), 586-626. <<https://doi.org/10.1086/661653>>.
- Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: Employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*,



- 117(2), 586-626. <<https://doi.org/10.1086/661653>>.
- Trans Pulse Canada Team. (2020). *Report – Health and health care access for trans and non-binary people in Canada*. <<https://transpulsecanada.ca/results/report-1/>>.
- Trans Pulse Canada Team. (2020). *Report – Health and health care access for trans and non-binary people in Canada*. transpulsecanada.ca. <<https://transpulsecanada.ca/results/report-1/>>.
- Valfort, M.-A. (2017). *LGBTI in OECD countries: A review*. OECD Social, Employment and Migration Working Paper 198. <<https://doi.org/10.1787/d5d49711-en>>.
- Valfort, M.-A. 2017. “LGBTI in OECD Countries: A Review.” OECD Social, Employment and Migration Working Paper 198. <<https://doi.org/10.1787/d5d49711-en>>.
- Waite, S. (2015). Does it get better? A quasi-cohort analysis of sexual minority wage gaps. *Social Science Research*, 54, 113-130. <<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2015.06.024>>.
- Waite, S. (2015). Does it get better? A quasi-cohort analysis of sexual minority wage gaps. *Social Science Research*, 54, 113-130. <<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2015.06.024>>.
- Waite, S. (2021). Should I stay or should I go? Employment discrimination and workplace harassment against transgender and other minority employees in Canada’s federal public service. *Journal of Homosexuality*, 68(11), 1833-1859. <<https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1712140>>.
- Waite, S. (2021). Should I stay or should I go? Employment discrimination and workplace harassment against transgender and other minority employees in Canada’s federal public service. *Journal of Homosexuality*, 68(11), 1833-1859. <<https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1712140>>.
- Waite, S. Pajovic, V. and Denier, N. (2020). Lesbian, Gay and Bisexual Earnings in the Canadian Labor Market: New Evidence from the Canadian Community Health Survey. *Research in Social Stratification and Mobility*, 67(June): 100484.
- Waite, S., & Denier, N. (2015). Gay pay for straight work: Mechanisms generating disadvantage. *Gender & Society*, 29(4), 561-588. <<https://doi.org/10.1177/0891243215584761>>.
- Waite, S., & Denier, N. (2015). Gay pay for straight work: Mechanisms generating disadvantage. *Gender & Society*, 29(4), 561-588. <<https://doi.org/10.1177/0891243215584761>>.

- Waite, S., Ecker, J., & Ross, L.E. (2019). A systematic review and thematic synthesis of Canada's LGBTQ2S+ employment, labour market and earnings literature. *PLoS ONE*, 14(10), e0223372. <<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223372>>.
- Waite, S., Ecker, J., & Ross, L.E. (2019). A systematic review and thematic synthesis of Canada's LGBTQ2S+ employment, labour market and earnings literature. *PLoS ONE*, 14(10), e0223372. <<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223372>>.
- Waite, S., Pajovic, V., & Denier, N. (2020). Lesbian, gay and bisexual earnings in the Canadian labor market: New evidence from the Canadian Community Health Survey. *Research in Social Stratification and Mobility*, 67, 100484.
- Walters, A.S., & Curran, M.-C. (1996). "Excuse me, sir? May I help you and your boyfriend?" Salespersons' differential treatment of homosexual and straight customers. *Journal of Homosexuality*, 31(1-2), 135-152.
- Walters, Andrew S. and M.-C. Curran. 1996. "Excuse me, sir? May I help you and your boyfriend? Salespersons' differential treatment of homosexual and straight customers." *Journal of Homosexuality* 31(1-2): 135-152.
- Wang, J., Gunderson, M. and Wicks, D. (2018). The Earnings Effect of Sexual Orientation: British Evidence from Worker-Firm Matched Data. *British Journal of Industrial Relations*, 56(4): 744-769.
- Wang, J., Gunderson, M., & Wicks, D. (2018). The earnings effect of sexual orientation: British evidence from worker-firm matched data. *British Journal of Industrial Relations*, 56(4), 744-769.
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10(6), 629-642. <[https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(03\)00074-5](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(03)00074-5)>.
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10(6), 629-642. <[https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(03\)00074-5](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(03)00074-5)>.
- Worthen, M.G. (2013). An argument for separate analyses of attitudes toward lesbian, gay, bisexual men, bisexual women, MtF and FtM transgender individuals. *Sex Roles*, 68 (11-12), 703-723.
- Worthen, M.G. (2013), "An argument for separate analyses of attitudes toward lesbian, gay, bisexual men, bisexual women, MtF and FtM transgender individuals", *Sex Roles*, Vol. 68 Nos 11-12, pp. 703-723.



## Capitolo 11

### **Violenza e molestie sul lavoro nella regolazione multilivello: tra disciplina antidiscriminatoria e tutela prevenzionistica**

*Maria Giovannone*

#### SOMMARIO

1. Il quadro normativo in Italia dopo l'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 – 2. La complessa evoluzione concettuale delle molestie sul lavoro – 3. La tutela contro la violenza e le molestie tra formazione manageriale ed organizzazione del lavoro – 4. Quali strumenti rimediali? – 5. Il ruolo delle procedure organizzative

#### **1. Il quadro normativo in Italia dopo l'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025**

La gestione del *mainstreaming* di genere è diventata sempre più importante per il corretto adempimento dell'obbligo di prevenzione del datore di lavoro, oltre che nell'ambito della disciplina antidiscriminatoria (sulla tutela antidiscriminatoria, Barbera, 2014; Ballestrero, Borelli, Santagata de Castro, Izzi, 2022; Zilli, 2021; Fili, 2024; Peruzzi, 2024; Valente, 2024; Ciuciovino, 2024). Per lungo tempo, in realtà, i due ambiti hanno percorso binari paralleli in cui, a livello sostanziale, si sono affinate nozioni e fattispecie distinte che rispondono a meccanismi diversi dal punto di vista rimediale. Questi istituti, tuttavia, si intrecciano nella pratica quando la condotta discriminatoria è anche lesiva dell'integrità psico-fisica del lavoratore (e viceversa).

Indicativo di questa tendenza è lo sviluppo della legislazione di violenza e molestie sul luogo di lavoro (per una prospettiva comparata, Heymann, Moreno, Raub, Sprague, 2023). In Italia la relativa disciplina è stata originariamente introdotta dalla normativa antidiscriminatoria del 2003<sup>1</sup> e dal Codice delle Pari Opportunità<sup>2</sup> e ulteriormente perfezionata dall'Ac-

---

<sup>1</sup> Decreti legislativi n. 215/2003 e n. 216/2003.

<sup>2</sup> Decreto legislativo n. 198/2006.

cordo quadro europeo del 26 aprile 2007<sup>3</sup>. Significativi segnali di integrazione derivano anche dalla previsione in ragione della quale, nella procedura volontaria di certificazione della parità di genere, le organizzazioni devono predisporre un piano per la prevenzione e la gestione delle molestie sul luogo di lavoro (sullo strumento certificatorio, Ciucciovino, 2023; Lamberti, 2023; Casano, 2024)<sup>4</sup>.

A completare il quadro è stata la legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica della Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. La Convenzione, a sua volta, integra gli standard internazionali sulla parità di trattamento<sup>5</sup> e introduce una nozione transdisciplinare di violenza e molestie<sup>6</sup>. Questa legge nazionale, tuttavia, è un atto di ratifica formale che non prevede l'adattamento concreto del diritto interno ai nuovi standard. Ciò comporta che, ad oggi, l'Italia è tenuta a rispettare le disposizioni contenute nella Convenzione n. 190<sup>7</sup> (Giovannone, Lamberti, 2023), ma in un quadro normativo settoriale immutato e in assenza di una normativa interna di coordinamento con le disposizioni internazionali. La questione non è di poco conto ai fini dell'interazione di questi principi con l'ordinamento giuridico interno. Non a caso, accanto alle varie proposte di normazione sui rischi psicosociali<sup>8</sup>, è stato auspicato un intervento legislativo per dare concreta attuazione alla Convenzione OIL<sup>9</sup>. Ciò anche al fine di introdurre una più chiara delimitazione degli obblighi del datore di lavoro a fronte di rischi di complessa identificazione e inquadramento dal punto di vista fenomenologico. La fluidità della fattispecie in questione, infatti, può condizionare l'esatto adempimento dell'obbligazione prevenzionistica *ex art.* 2087 c.c., tesa tra misure di sicurezza

---

<sup>3</sup> Recepito in Italia dall'“Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” siglato da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016.

<sup>4</sup> Linee guida Uni PdR 125:2022, punto 6.3.2.6. Si veda l'art. 46-bis del Decreto Legislativo n. 198/2006 in attuazione della Legge n. 162/2021.

<sup>5</sup> Convenzioni OIL n. 100/1951 e n. 145/1976.

<sup>6</sup> Articolo 1, paragrafo 1, lettera a). 1(1)(a).

<sup>7</sup> Ai sensi dell'art. 10 Cost.

<sup>8</sup> Contraria all'introduzione di reati specifici, Alessi, 2023.

<sup>9</sup> Scarponi, 2009, aveva già sottolineato che la nozione di “molestie”, contenuta nella normativa antidiscriminatoria, può essere considerata una specificazione dell'obbligo di prevenzione di cui all'articolo 2087 del Codice Civile.

“nominate” e “innominate”<sup>10</sup>. La complessità di questi rischi condiziona anche l’efficacia dei relativi piani di gestione, influenzando altresì sulla prevenzione delle discriminazioni e sulla conformità dei piani di parità adottati in azienda.

Proprio nel solco di un più puntuale raccordo tra normativa nazionale ed obblighi internazionali, tuttavia, pare da ultimo muoversi l’Accordo adottato dalla Conferenza Stato-Regioni il 17 aprile 2025<sup>11</sup>, finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi dell’art. 37, co. 2 del d.lgs. n. 81/2008. Il documento, infatti, pur non occupandosi di una regolazione sistematica del fenomeno della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro (e non poteva essere altrimenti date le finalità dell’atto), quale fattore di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, estende alla prevenzione della violenza e delle molestie, come disciplinate dalla convenzione OIL 190, l’obbligo formativo già incombente sui dirigenti. Al contempo esso introduce, in capo ai datori di lavoro, un inedito obbligo di formazione dal tratto dichiaratamente manageriale ed organizzativo nel quale non poteva mancare analogo riferimento alla prevenzione della violenza e delle molestie, nella nozione accolta dal documento OIL. D’altra parte, per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, si introducono, tra gli altri, contenuti formativi afferenti più ampiamente ai rischi psicosociali, tra cui le “molestie e le aggressioni sul lavoro”.

La scelta regolativa pare quanto mai opportuna dal momento che le molestie sul lavoro sono un fenomeno sociale radicato e ben censito a livello internazionale<sup>12</sup> e nazionale (Pagano e Deriu, 2018; Corazza, 2024)<sup>13</sup>. Tuttavia, oltre a definire questo fenomeno in modo completo e trasversale, pare necessario delimitarlo sul piano giuridico sostanziale e rimediabile, in

<sup>10</sup> Sulla distinzione tra misure nominate e innominate, Cassazione civile, ordinanza n. 21955 del 21 luglio 2023.

<sup>11</sup> Cfr. Accordo, ai sensi dell’articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tra il Governo, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza, di cui al medesimo decreto legislativo n. 81 del 2008, approvato il 17 aprile 2025 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della repubblica Italiana n. 199 del 24 maggio 2025.

<sup>12</sup> *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, OIL, Ginevra, 2022.

<sup>13</sup> *Le molestie: vittime e contesto. Anno 2022-2023*, Istat, 1° luglio 2024; *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro. Anni 2015-2016*, Istat, 13 febbraio 2018.

un'ottica di comparazione con altre condotte illecite (ad esempio, mobbing, straining, stress lavoro-correlato, stalking occupazionale) (Tambasco, 2022)<sup>14</sup>.

Le aziende devono affrontare in modo organico e completo tutti i fattori che nei contesti lavorativi determinano conseguenze discriminatorie, tra cui le molestie e la violenza. D'altra parte, le disposizioni in materia di prevenzione sembrano doversi integrare con queste nuove fattispecie<sup>15</sup>, rafforzando l'obbligo del datore di lavoro di valutare e gestire il relativo rischio. Questo, però, a condizione che la violenza e le molestie siano professionalmente collegate al lavoro e siano considerate non in astratto, ma in virtù della concreta possibilità di manifestarsi in correlazione con il lavoro svolto<sup>16</sup> e in virtù di un necessario criterio di ragionevolezza (Pizzoferrato, 2006). In questi termini, tali fattori e le relative pratiche prevenzionistiche diventano funzionali tanto agli strumenti di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro quanto a quelli di tutela antidiscriminatoria, sempre più integrati tra loro da un punto di vista sostanziale (Collier, 2024).

Tale intreccio regolativo e gestionale a sua volta corroborato dalla introduzione di uno specifico obbligo formativo in capo ai datori di lavoro e ai dirigenti per la sicurezza, a sua volta, può agevolare i garanti del sistema di sicurezza nell'individuazione di quelle misure di sicurezza "nominate" alla cui sussistenza è legata la delimitazione della sua responsabilità civile e penale. Dette misure, d'altra parte, sono fondamentali anche per la predisposizione di strutture organizzative aziendali idonee alla realizzazione di uno stato di benessere olisticamente inteso di cui la parità di genere e, più in generale, le politiche di D&I, sono sempre più parte integrante. Al riguardo, infatti, sempre il recente Accordo Stato-Regioni menziona espressamente le differenze di genere e l'inserimento dei lavoratori disabili tra le tematiche oggetto di formazione datoriale manageriale ed organizzativa. A

---

<sup>14</sup> Sul rilievo puramente sociologico dei fenomeni del mobbing e dello straining e, al contrario, sulla valenza giuridica dell'ambiente lavorativo stressogeno ai sensi della disciplina prevenzionistica, la ricostruzione giurisprudenziale di Tambasco, 2024.

<sup>15</sup> Articolo 17, comma 1, lettera a), e articolo 28, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2008.

<sup>16</sup> La giurisprudenza italiana sul punto è consolidata, con riferimento al tema dei rischi da attività di terzi. *Ex plurimis* Cass. n. 4012 del 20 aprile 1998; Cass. n. 5048 del 6 settembre 1988; Cass. n. 7768 del 17 luglio 1999; Cass. n. 8486 dell'8 aprile 2013; Cass. n. 8855 dell'11 aprile 2013. In questo senso, anche la definizione di "rischi generici aggravati". Cfr. Interpello 11/2016, Ministero del Lavoro - Commissione Interpelli.

sua volta, l'introduzione per via normativa di un obbligo di valutazione del rischio di violenza e molestie nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) potrebbe supportare l'azienda nella piena attuazione del divieto di discriminazione di genere.

Alla luce di queste premesse, il presente contributo intende analizzare l'integrazione circolare tra le norme di prevenzione e quelle sulla parità di genere. Ciò tenendo conto del fatto che, sebbene sul piano sostanziale la Convenzione OIL spinga verso un'omogeneità definitoria e gestionale delle due discipline settoriali, le rispettive prospettive di giustiziabilità fornite dagli ordinamenti giuridici nazionali rimangono profondamente diverse; tale diversità, del resto, sembra moltiplicare le *chance* rimediali per i lavoratori e le lavoratrici.

## 2. La complessa evoluzione concettuale delle molestie sul lavoro

L'evoluzione concettuale delle "molestie" ha tratto linfa dal diritto antidiscriminatorio che ha spesso colmato le lacune delle discipline settoriali (Pollicino, 2022)<sup>17</sup>. In Italia, in particolare, i decreti legislativi n. 215 e 216 del 2003 hanno esteso la tutela antidiscriminatoria oltre l'ambito del genere, includendo qualsiasi violazione della dignità personale volta a creare un ambiente di lavoro degradante, umiliante e offensivo (Lazzeroni, 2007). In tal modo, le disposizioni equiparano le molestie alla discriminazione (De Simone, 2003).

Inoltre, un utile riferimento può rinvenirsi nella direttiva 2002/73/CE, così come recepita in Italia dall'articolo 26 del decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 (Codice delle Pari Opportunità). In particolare, ivi si considerano molestie le discriminazioni, cioè i comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi legati al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo<sup>18</sup>. Questa definizione comprende quelle condotte non intenzionali che hanno un effetto discriminatorio, combinando fattori oggettivi e soggettivi che intercettano anche comportamenti apparentemente neutri, o comunque legittimi, nei contesti organizzativi

<sup>17</sup> Nella prassi dell'OIL sulla parità di genere si veda Aeberhard-Hodges, 2019.

<sup>18</sup> Lo stesso articolo di legge, al comma 2, indica la sottospecie di "molestie sessuali", che si riferisce a comportamenti indesiderati con connotazioni sessuali in forma fisica, verbale o non verbale.

(Scarponi, 2009 e 2021). Questa nozione, in particolare, affianca alla lesione della dignità (fattore soggettivo) il concetto di “molestie ambientali” (Calafà, 2019) che, appunto, tiene conto dei rischi fisici e psicologici causati dal clima di lavoro ostile e degradante. Rispetto a questi rischi, la dimensione organizzativa dell’impresa è al tempo stesso fonte del rischio e strumento di prevenzione e pronta repressione (Fitzgerald e Cortina, 2018).

Tale definizione, tuttavia, genera incertezze interpretative e applicative derivanti dallo sforzo di valutare i comportamenti “indesiderati”, che sono quindi condizionati dalla percezione individuale dei fatti. Si tratta di un elemento soggettivo ereditato dalle elaborazioni sulle molestie sessuali, non sempre chiaramente soppesato attraverso parametri valutativi misurabili (Corazza, 2007)<sup>19</sup>. Tale criticità, soprattutto, rischia di gravare l’onere della prova tanto sull’attore, per quanto riguarda l’espressione di disappunto nei confronti della condotta altrui, quanto sul convenuto, per quanto attiene alla ricostruzione oggettiva dei fatti (Lazzeroni, 2007)<sup>20</sup>.

La giurisprudenza italiana ha tentato di colmare questa lacuna introducendo alcuni indici sintomatici di natura organizzativa a supporto del giudizio sull’esistenza di molestie in contesti lavorativi (Scarponi, 2020)<sup>21</sup>. Questa prassi giurisprudenziale ha anticipato le circostanze organizzative specificate dal recente comma 2 *bis* dell’art. 25 del Codice delle Pari Opportunità<sup>22</sup>, in base al quale costituisce discriminazione qualsiasi trattamento o modifica dell’organizzazione delle condizioni e dell’orario di lavoro che determini una condizione di svantaggio o di limitazione della vita lavorativa. Si tratta di parametri di valutazione che intercettino meglio le situazioni di discriminazione, soprattutto indiretta, dato che scelte organizzative apparentemente neutre possono in realtà porre il lavoratore o la lavoratrice in una posizione di particolare svantaggio rispetto alle persone dell’altro sesso,

---

<sup>19</sup> L’A. sottolinea la necessità di identificare, a livello aziendale, standard di comportamento per facilitare la valutazione oggettiva dei comportamenti indesiderati.

<sup>20</sup> Alcuni autori hanno sottolineato che l’accertamento di una condotta illecita è indipendente dalle condizioni soggettive e dalla capacità della vittima di reagire o soccombere. Cfr. Amato *et al.*, 2002. Analogamente, nel caso del mobbing, la Corte di Cassazione ha evidenziato l’irrelevanza dell’esistenza di un conflitto reciproco o di un atteggiamento di soccombenza al comportamento vessatorio. Cfr. Cassazione civile, sez. VI, 6 ottobre 2022, n. 29059.

<sup>21</sup> Si pensi, ad esempio, all’elevato turnover del personale femminile in un’azienda (Cass. civ. 15 novembre 2016, n. 23286).

<sup>22</sup> Introdotto dalla Legge n. 162/2021.

generando quel clima lavorativo ostile e degradante che è rilevante nell'accertamento giudiziale delle molestie lavorative.

A causa della sua collocazione disciplinare, inoltre, questa definizione limita l'ambito di applicazione oggettivo. Il fenomeno delle molestie, in effetti, si appiattisce su situazioni di discriminazione in relazione a fattori tipizzati, ovvero il genere<sup>23</sup>, la razza, l'origine etica<sup>24</sup>, la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età, la nazionalità e l'orientamento sessuale<sup>25</sup>. Da parte sua, l'«Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro» del 2007 ha ampliato l'ambito di applicazione della materia oltre il diritto antidiscriminatorio. Esso, tuttavia, si riferisce a situazioni in cui «uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro»<sup>26</sup>. Si presuppongono quindi l'*animus nocendi* e la ripetitività, comuni ad altre fattispecie.

L'evoluzione concettuale delle molestie sul lavoro ha trovato nuova linfa nella Convenzione OIL n. 190/2019 che, per la prima volta, ne fornisce una definizione riconosciuta a livello internazionale, ampia e non limitata alle molestie di genere (Casale, 2023). La definizione è quindi trans-tipica perché comprende sia la violenza che le molestie (Scarponi, 2022), inglobando tutte quelle fattispecie di matrice giurisprudenziale sparse nell'ordinamento italiano<sup>27</sup>. Essa, inoltre, proietta il tema oltre la disciplina antidiscriminatoria, individuando un ambito definitorio e un apparato di tutela sostanziale comune a quello della disciplina prevenzionistica.

Nella Convenzione, infatti, si legge che la violenza e le molestie sono «un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere»<sup>28</sup>. La nozione, ampliando il più possibile l'ambito oggettivo e soggettivo (Sahan, 2020;

<sup>23</sup> Decreto legislativo n. 198/2006.

<sup>24</sup> Art. 2, comma 3, decreto legislativo n. 215/2003.

<sup>25</sup> Art. 2, comma 3, decreto legislativo n. 216/2003.

<sup>26</sup> Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul lavoro, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, CES, 2007.

<sup>27</sup> La Convenzione afferma che la distinzione concettuale tra violenza e molestie è lasciata alla discrezione degli ordinamenti nazionali (art. 1(2)).

<sup>28</sup> Articolo 1, paragrafo 1, lettera a). 1(1)(a).



Pillinger *et al.*, 2022), copre comportamenti occasionali e sistemici, così come la semplice minaccia di tali comportamenti, e non solo nei luoghi di lavoro (fisici e digitali)<sup>29</sup>, ma anche in occasione del lavoro, in connessione con il lavoro e in relazione alle molestie scaturite dal lavoro<sup>30</sup>. Inoltre, le disposizioni denotano una forte vocazione universale, estendendo la tutela a tutti coloro che entrano in contatto con un'impresa per motivi di lavoro nell'economia formale e informale<sup>31</sup>.

La definizione gode di una neutralità *ratione materiae*, funzionale a facilitare l'assimilazione del concetto nelle diverse aree d'intervento attraverso cui gli Stati membri contrastano il fenomeno. La Convenzione e la relativa Raccomandazione n. 206/2019, infatti, richiedono agli Stati membri di affrontare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro in tutte le politiche e le legislazioni pertinenti, nei settori del lavoro, dell'occupazione, della salute e della sicurezza sul lavoro, dell'uguaglianza e della non discriminazione sul lavoro, dell'immigrazione e, se del caso, nel diritto penale.<sup>32</sup>

Tale definizione, tuttavia, non è priva di criticità. Innanzitutto, l'aggettivazione della condotta come “inaccettabile” – anziché “indesiderabile” – è una scelta lessicale che evita, ma non risolve, i problemi relativi alla valutazione del gradimento soggettivo della condotta altrui<sup>33</sup>. La definizione, in effetti, si basa su una sorta di apprezzamento sociale della condotta, tutt'altro che oggettivo. Parrebbe quindi necessario riempire di contenuto il concetto di “condotta inaccettabile”, cioè predeterminare quali comportamenti siano o meno accettabili per meglio identificare le condotte da prevenire e perseguire nei contesti lavorativi. A questo proposito, un ruolo di primo piano potrebbe essere svolto dai contratti collettivi e dai codici di condotta, soprattutto se negoziati<sup>34</sup>. D'altra parte, la Convenzione n. 190 stabilisce

<sup>29</sup> Sul tema D. Izzi, *Lavoro e strumenti di contrasto al gender gap nell'era della transizione digitale*, in P. ALBI (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era delle transizioni*, Pacini Giuridica, Pisa, 2024, pp. 45-65.

<sup>30</sup> Art. 3.

<sup>31</sup> Art. 2.

<sup>32</sup> Art. 11(1), Convenzione n. 190; “Principi fondamentali”, paragrafo 2, Raccomandazione n. 206.

<sup>33</sup> Sulla discutibile prevalenza dei fattori soggettivi su quelli organizzativi che danno origine a modelli discriminatori complessivi, Schultz, 2009.

<sup>34</sup> Su questo tema, Ales E., nel suo intervento dal titolo “Il quadro di sintesi sulla convenzione ILO su violenza e aggressioni”, nel seminario “Rischi psicosociali, innovazione di-



che i datori di lavoro devono identificare i rischi in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti<sup>35</sup> (sulle iniziative sindacali, Sahan, 2020).

Inoltre, la nozione di molestie perde il suo slancio espansivo nella determinazione degli effetti reali e potenziali. Emerge, forse, un approccio eccessivamente centrato sulla persona, in quanto vengono presi in considerazione danni personali di diversa natura senza alcun riferimento esplicito ai fattori ambientali riferiti al clima lavorativo previsti dal diritto antidiscriminatorio. Si tratta di quei fattori volti a individuare quelle disfunzioni organizzative da cui si possono desumere comportamenti illeciti. Tali fattori, a ben vedere, retrocedono nel preambolo della Convenzione<sup>36</sup>.

Nell'ordinamento giuridico nazionale, la Convenzione non ha aggiunto molto alle disposizioni della disciplina prevenzionistica, che nel complesso già copre qualsiasi tipo di rischio, compresi quelli di natura organizzativa e psicosociale. Pertanto, ne deriva che il datore di lavoro è già tenuto a valutare e predisporre le misure di prevenzione e protezione nominate e innominate<sup>37</sup>. È noto infatti che l'ordinamento italiano accoglie una nozione integrale di salute che deriva dal concetto unitario di benessere fisico, mentale e sociale elaborato dall'OMS (Caruso, 1997)<sup>38</sup>.

In sostanza, l'obbligo globale di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori opera già in attuazione del principio di tutela universale della salute di cui all'art. 32 della Costituzione, in linea con l'ambito oggettivo promosso dagli atti normativi internazionali (ad esempio la Convenzione OIL n. 155/1981) ed europei (Direttiva 89/391/CEE) (Bonardi,

---

gitale e aggressioni", Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro, 22 giugno 2023; Id, "L'attuazione della Convenzione ILO 190 in Italia dopo la legge di ratifica", durante l'iniziativa "Violenza e molestie nel mondo del lavoro. Convenzione ILO 190, ruolo del sindacato e strategie di prevenzione", UIL, Roma, 19 luglio 2023.

<sup>35</sup> Artt. 8(b)-9(a). Sulle iniziative sindacali, da ultimo *Violence and harassment in the world of work. Trade union initiatives, strategies and negotiations since the adoption of the Convention on Violence and Harassment (No. 190) and its Recommendation (No. 206)*, 2019, OIL, Geneva, 2024.

<sup>36</sup> Nel preambolo si riconosce che la violenza e le molestie hanno «un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla reputazione delle imprese e sulla produttività».

<sup>37</sup> Articolo 2087 c.c. e articolo 28 del decreto legislativo n. 81/2008.

<sup>38</sup> Articolo 2, lettera o), del decreto legislativo n. 81/2008. Recentemente, la Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale ha evidenziato la necessità di adottare «una nuova e più ampia definizione di salute e sicurezza sul lavoro, che non può più prescindere dalla salute mentale» (lett. g).

2012; Pascucci, 2008). Si tratta di un obbligo dinamico, giacché evolve in base al progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e della ricerca scientifica sui rischi professionali. È, inoltre, un obbligo onnicomprensivo perché deve tenere conto delle condizioni individuali e dei fattori ambientali e organizzativi da cui hanno origine i rischi psicosociali (Calafà, 2012)<sup>39</sup>.

Per di più, l'ambito di applicazione soggettivo della Convenzione appare ancora più ristretto di quello dettato dalle discipline prevenzionistica e antidiscriminatoria, di per sé molto ampie e di vocazione universalistica. Né è nuova l'estensione delle tutele ad un'ampia dimensione spazio-temporale della prestazione lavorativa e a quei comportamenti illeciti perpetrati attraverso l'uso di strumenti digitali (Renzi, 2020).

Tuttavia non vi è dubbio che, avendo tradotto in un puntuale obbligo formativo per la salute e la sicurezza sul lavoro gli input in tal senso rivolti ai datori di lavoro – oltre che agli Stati – dalla Convenzione OIL 190, l'Accordo Stato-Regioni agevoli il transito di tali azioni formative dal piano delle misure innominate a quello delle misure nominate, integrando con nuovi riferimenti testuali il processo di ricostruzione delle responsabilità per i danni, direttamente e indirettamente derivanti da una mancata formazione.

### **3. La tutela contro la violenza e le molestie tra formazione manageriale ed organizzazione del lavoro**

Viene allora spontaneo chiedersi quale sia l'effettivo campo di applicazione della Convenzione, in assenza di una disciplina di coordinamento nazionale dalla portata generale e sistematica ed in ragione dei puntuali e “chirurgici” raccordi operati dalla recente disciplina prevenzionistica sulla formazione.

Anzitutto, risulta positiva l'introduzione di una nozione unificante di violenza e molestie, che le colloca in modo più preciso tra le tante condotte illecite caratterizzate dalle disfunzioni dell'ambiente di lavoro (Pollicino, 2022). Altrettanto positivo è l'invito rivolto agli Stati a declinare tutele sostanziali a partire dal dovere, in capo al datore di lavoro, di adottare una strategia organizzativa integrata di prevenzione primaria a fini preventivi e antidiscriminatori. La violenza e le molestie, infatti, non sono una questione

---

<sup>39</sup> Art. 2, comma 1, lettera q), decreto legislativo n. 81/2008. Si veda anche l'art. 15, decreto legislativo n. 81/2008 e art. 6, direttiva 89/391/CEE.

puramente individuale, ma collettiva (Corazza, 2024).

A livello gestionale, l'impronta della prevenzione sembra essere assorbita appieno. Gli Stati membri sono chiamati ad adottare leggi e regolamenti che vietino la violenza e le molestie sul lavoro e a introdurre misure adeguate a prevenire tali comportamenti illeciti<sup>40</sup>. A livello aziendale, gli Stati devono garantire che i datori di lavoro adottino misure preventive adeguate e proporzionate al loro livello di controllo. Inoltre, i datori di lavoro, oltre ad attuare una politica aziendale *ad hoc*, devono includere la violenza e le molestie nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro<sup>41</sup>. In forza di queste disposizioni e delle disposizioni nazionali di attuazione vigenti ovvero di futura adozione<sup>42</sup>, pertanto, il rischio di violenza e molestie entra (ora esplicitamente) nell'obbligazione prevenzionistica del datore di lavoro.

In verità, l'obbligo di valutare e gestire le molestie e i rischi psicosociali correlati deriva dalla tutela della "personalità morale" del lavoratore, di cui all'articolo 2087 del Codice Civile, che racchiude il concetto più ampio di "dignità" eventualmente lesa dalla condotta vessatoria (Nicolosi, 2024; Giacconi, 2022; Santoro Passarelli, 2019 e 2020; Albi, 2008). Le molestie, infatti, sono a tutti gli effetti un rischio psicosociale (Peruzzi, 2011; Blindow *et al.*, 2024)<sup>43</sup> e, spesso, fanno parte di un "circolo vizioso" di pericoli e rischi psicosociali legati, ad esempio, alle condizioni e ai metodi di lavoro, all'organizzazione del lavoro e ai fenomeni discriminatori<sup>44</sup>.

L'impronta antidiscriminatoria, pertanto, contribuisce a inquadrare l'obbligo del datore di lavoro di prevenire e contrastare i fenomeni di molestie sul lavoro nell'ambito della disciplina prevenzionistica. Inoltre, anche nell'ordinamento italiano, la normativa antidiscriminatoria, modificata nel 2018, richiama l'obbligo del datore di lavoro di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori dai fenomeni di molestie (sessuali) sul lavoro<sup>45</sup>. Tale

---

<sup>40</sup> Artt. 7 e 8.

<sup>41</sup> Art. 9.

<sup>42</sup> Art. 12.

<sup>43</sup> Tra i dieci rischi psicosociali, l'EU-OSHA elenca la violenza, sia fisica che psicologica, qualificata anche da fenomeni di vessazione come il bullismo e le molestie.

<sup>44</sup> Come sottolinea la Raccomandazione n. 206, par. 8. Al contrario, lo stress lavoro-correlato è spesso causato da molestie psicologiche. A questo proposito, Risoluzione del Parlamento europeo del 15 dicembre 2011 (2011/2147 (INI)).

<sup>45</sup> Art. 1, par. 218, lett. b), l. 27 dicembre 2017, n. 205, che modifica l'art. 26, par. 3b, Codice delle pari opportunità.

sviluppo regolativo, in verità, si inserisce nel più ampio processo riformatore sulla parità di genere intrapreso a livello nazionale e sovranazionale. Sulla stessa linea, anche la recente direttiva (UE) 2024/1385 impone al datore di lavoro l'obbligo di informare il personale di vigilanza su come «riconoscere, prevenire e affrontare le molestie sessuali sul lavoro»<sup>46</sup>. Tuttavia, pare opportuno notare che, mentre nella proposta originaria queste informazioni dovevano riguardare anche la valutazione dei rischi specifici<sup>47</sup>, questo riferimento è stato espunto nel testo finale. Evidentemente, l'inclusione delle molestie nella valutazione del rischio aziendale incontra ancora opinioni divergenti. D'altra parte è pur vero che l'introduzione di un dovere di formazione prevenzionistica sul tema in capo al dirigente e al datore di lavoro, titolare dell'obbligo indelegabile di valutazione dei rischi, potrebbe sollecitare un ulteriore intervento normativo in materia di DVR.

Forse proprio per la mancanza di convergenza culturale sul tema e per la complessità del fenomeno, ci troviamo di fronte a frammenti normativi multidisciplinari faticosamente conquistati (ma con ricadute trasversali) che necessitano di uno sforzo di razionalizzazione (Pasquarella, 2020; Izzi, 2024). La loro ricostruzione, in ogni caso, mostra chiaramente come la disciplina prevenzionistica stia diventando uno strumento del diritto antidiscriminatorio, soprattutto in una prospettiva di genere (Lazzari, 2021).

#### 4. Quali strumenti rimediali?

Guardando alle prospettive rimediali, la Convenzione non elide le diverse discipline settoriali, così come non altera la concorrenza tra i rispettivi strumenti di tutela. Questi strumenti trovano fondamento nelle disposizioni settoriali del diritto civile, accanto a quelle (più diffuse in materia prevenzionistica) del diritto penale (Capellari e Ferrera, 2022)<sup>48</sup>. Si fa riferimento, da un lato, alle norme civilistiche in tema di responsabilità contrattuale ed

---

<sup>46</sup> Art. 36(6), direttiva (UE) 2024/1385 (GUUE, 24.5.2024).

<sup>47</sup> Art. 37(3), Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica (COM(2022)105 def, Strasburgo, 8.3.2022).

<sup>48</sup> La rilevanza penale delle molestie non è esaminata in questa sede. Sul tema, Solinas, 2019. In Italia, nella maggior parte dei casi, le molestie sul lavoro integrano il reato di violenza sessuale (Cass., 27 marzo 2014, n. 36704; Cass., 26 settembre 2013, n. 42871) o di violenza privata (Cass., 24 febbraio 2017, n. 29261).

extracontrattuale del datore di lavoro (artt. 2087, 2043 e 2049 del Codice Civile) (Giovannone, 2024, 2021a e 2021b). Dall'altro lato, ci si riferisce al complesso di azioni riparatorie (anche extragiudiziali) e risarcitorie che possono essere intraprese contro le condotte discriminatorie (articoli 26, 36, 38, 40 e 41-bis, Codice delle pari opportunità).

La Convenzione OIL, dal canto suo, adotta una visione più aperta del riconoscimento del cosiddetto “danno non patrimoniale” rispetto al Codice delle pari opportunità<sup>49</sup>. Tuttavia, nella Convenzione risulta centrale la dimostrazione della correlazione tra il comportamento socialmente “inaccettabile” e il potenziale effetto dannoso sulla vittima, mentre la disciplina antidiscriminatoria pone l'accento sui fattori ambientali. Nella logica antidiscriminatoria, infatti, la vittima di molestie può chiedere al giudice il risarcimento del danno, anche non patrimoniale, legato alla lesione subita e, se la condotta ha avuto ripercussioni sullo stato di salute, è possibile risarcire anche il danno biologico. La vittima, inoltre, beneficia della parziale inversione dell'onere della prova<sup>50</sup>.

Nel campo della prevenzione, si assiste invece a un ampliamento delle voci di danno risarcibili. Ai sensi dell'articolo 2087 c.c., il datore di lavoro è responsabile per non aver adottato tutte le misure – nominate e non – ragionevolmente possibili per prevenire le molestie. Di conseguenza, a seguito di un infortunio sul lavoro o di una malattia professionale, in caso di omissione delle summenzionate misure, il lavoratore o la lavoratrice hanno l'onere di provare il fatto costitutivo della violazione e il nesso causale tra la violazione e il danno. Sugli stessi, però, non incombe l'obbligo di provare la colpa della controparte, contro la quale opera la presunzione ex art. 1218 c.c.. La prova liberatoria a carico del datore di lavoro si esaurisce nella negazione degli stessi fatti provati dal dipendente. Viceversa, nel caso di mancata adozione di misure innominate, la prova liberatoria è più gravosa: il datore di lavoro è tenuto a provare l'adozione di specifiche misure suggerite dalle conoscenze sperimentali e tecniche. Spetta al lavoratore l'onere provare l'esistenza del danno, la nocività dell'ambiente di lavoro e il nesso tra i due<sup>51</sup>. Il risarcimento del danno biologico è quindi possibile anche in questo ambito<sup>52</sup>.

---

<sup>49</sup> Cap. V.

<sup>50</sup> Art. 40, Codice delle pari opportunità.

<sup>51</sup> Da ultimo, Cass. Civ., Sez. Lav, ordinanza n. 21955 del 21 luglio 2023.

<sup>52</sup> Art. 10, DPR n. 1124/1965.

Sebbene il lavoratore possa attingere a più strumenti di tutela, in termini rimediali, la prassi mostra come lo strumento prevenzionistico prevalga su quello antidiscriminatorio, perché gode di una più ampia capacità di soddisfare il soggetto danneggiato. In effetti, l'obbligo di prevenzione, molto generico e ampio, si è rivelato particolarmente utile per soddisfare la tutela risarcitoria delle vittime e l'accertamento della responsabilità *a posteriori* (per una ricostruzione giurisprudenziale, Guariniello, 2018. Sul mobbing, Lazzari, 2018. Si veda anche Montuschi, 1986)<sup>53</sup>. Senza tralasciare che la funzione risarcitoria dell'articolo 2087 c.c. è stata rafforzata dalla giurisprudenza che ne ha fornito un'interpretazione estensiva costituzionalmente orientata alla salvaguardia di beni essenziali e primari, quali la salute, la dignità umana e i diritti inviolabili della persona (artt. 32, 42 e 2 della Costituzione) (De Marinis, 2023)<sup>54</sup>. Le più recenti previsioni, peraltro, potrebbero accentuare la predilezione verso lo strumento giudiziale prevenzionistico in sede civile, oltre che in sede penale.

Anche nell'esercizio dei suddetti rimedi, quindi, la nozione di violenza e molestia elaborata dalla Convenzione intende evitare che l'onere della prova a carico del lavoratore diventi eccessivamente gravoso. In particolare, oltre all'elemento oggettivo, il lavoratore non sarà tenuto a provare alcun intento persecutorio o molesto, dato che la disposizione considera l'elemento psicologico irrilevante ai fini dell'accertamento della responsabilità. L'illiceità si basa invece sull'obbligo del datore di lavoro di intraprendere azioni positive per proteggere l'integrità psicofisica del dipendente (Pao-lucci, 2012. Sull'elemento soggettivo, Nunin, 2019). La nozione internazionale, pertanto, sembra ammettere l'attenuazione del regime probatorio ordinario previsto dal diritto antidiscriminatorio, in base al quale l'attore deve fornire al giudice elementi fattuali precisi e concordanti in grado di fondare la presunzione di condotta costituente molestia (o, più in generale, discriminazione), e non anche l'elemento soggettivo<sup>55</sup>.

Questo perché le molestie sono piuttosto un *mezzo* per realizzare una situazione più complessa (Brollo, 2019) e consistono in una condotta illecita

<sup>53</sup> Viceversa, la funzione preventiva *a priori* dell'art. 2087 c.c. è poco valorizzata. Sul tema, Giovannone, 2021a. Recentemente, sulla violazione dell'obbligazione prevenzionistica *ex* art. 2087 c.c. in caso di mobbing, si segnala Cass. Civ. Sez. Lav., ordinanza n. 29400 del 14 novembre 2024.

<sup>54</sup> *Ex multis*, Cass. 4 novembre 2016, n. 3291; Cass. 19 febbraio 2018, n. 3977; Cass. 7 febbraio 2023, n. 3692.

<sup>55</sup> In Italia, l'articolo 40 del Codice delle pari opportunità.

che deve essere perseguita a prescindere dalla creazione di una situazione di mobbing con intento vessatorio o persecutorio e dalla sistematicità della condotta.

## 5. Il ruolo delle procedure organizzative

Alla luce di tali riflessioni, sembra che il valore specifico della Convenzione OIL risieda nei seguenti profili. Dal punto di vista del diritto internazionale, essa svolge una funzione pedagogica, più che normativa, nei confronti dei sistemi giuridici nazionali meno protettivi.

Dal punto di vista del diritto nazionale, invece, essa conferisce rilevanza giuridica transdisciplinare al fenomeno della violenza e delle molestie sul lavoro (Brollo, 2019). Ciò avviene attraverso l'utilizzo di ampie maglie protettive, ponendo l'accento sulla prevenzione primaria integrata tra la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e la tutela antidiscriminatoria. Sul piano rimediale, inoltre, la Convenzione invita gli Stati e gli operatori a spostare l'attenzione dal risarcimento alla prevenzione, il che può avere un effetto positivo sulla certezza degli obblighi dei datori di lavoro e sulla protezione dei lavoratori<sup>56</sup>.

La Convenzione si interseca così con la necessità di orientare l'obbligo di prevenzione verso una declinazione più puntuale e realistica, all'interno del catalogo (aperto) di misure concretamente attuabili (Natullo 2014 e 2007). Ciò vale soprattutto di fronte a rischi di complessa gestione, come le molestie, che coinvolgono la dimensione organizzativa dell'impresa, imponendo la necessità di delimitare un perimetro sicuro di azioni concretamente attuabili dal datore di lavoro<sup>57</sup>. Tale perimetro, d'altra parte, intanto può essere tracciato dai principali garanti del sistema prevenzionistico in quanto gli stessi siano resi consapevoli, attraverso una adeguata formazione, del fenomeno che sono chiamati a governare dal punto di vista organizzativo.

D'altra parte, proprio questo modo di intendere la materia ha promosso lo sviluppo di strumenti per proceduralizzare l'obbligo di prevenzione. Si tratta di strumenti tipizzati (valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria, Modelli di Organizzazione e Gestione – MOG, Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro – SGSL, ecc.) o auto-regolati (codici di

---

<sup>56</sup> Cap. V.

<sup>57</sup> Sul rischio di un'estensione indefinita della responsabilità datoriale, Biasi, 2024.



condotta, codice etico, ecc.), validi dal punto di vista procedurale sia a fini esimenti che probatori.

Rispetto al rischio di violenza e di molestie, ancor prima della formazione, particolarmente importanti risultano infatti i codici di condotta e i codici etici. Si tratta di atti volontari di autoregolamentazione previsti dalla disciplina prevenzionistica italiana tra le misure generali di programmazione degli interventi di SSL<sup>58</sup>. Dunque essi costituiscono quelle importanti misure atipiche con cui le aziende cercano di colmare l'assenza di prescrizioni normative sulle procedure di valutazione del rischio di violenza e molestie, introducendo la "salute organizzativa" nelle strategie aziendali (Pasquarella, 2012)<sup>59</sup>.

Sul piano empirico, l'Inail ha evidenziato che i codici aziendali sono efficaci quando si verificano due condizioni. Da un lato, nel caso dei cosiddetti "codici di seconda generazione", quando essi ampliano l'ambito di applicazione oggettivo fino a comprendere i fenomeni delle molestie morali e psicologiche e del mobbing. Dall'altro, quando siano in grado di disciplinare azioni positive volte a migliorare il clima lavorativo, evitando di copiare modelli standard e superando l'aspetto esclusivamente repressivo<sup>60</sup>.

Per quanto riguarda gli aspetti operativi, pare opportuno accogliere con favore la raccomandazione dell'OIL di diffondere codici di condotta che tengano conto dei gruppi di persone più vulnerabili, cioè più esposte al rischio di violenza e molestie<sup>61</sup>. In secondo luogo, l'Organizzazione raccomanda la valutazione dei rischi nei confronti di terzi (clienti, utenti, pazienti, ecc.)<sup>62</sup>: ciò colloca la violenza e le molestie tra i "rischi generici aggravati" da identificare nel Documento di Valutazione dei Rischi, quando l'esposizione potenziale è elevata e legata alla mansione (Giovannone, 2013)<sup>63</sup>. Infine, i codici di condotta spesso prevedono azioni correttive attraverso meccanismi di risoluzione delle controversie sul luogo di lavoro, come suggerito dalla stessa Convenzione<sup>64</sup>. Qualora venga accertato un il-

---

<sup>58</sup> Articolo 15, par. 1, lett. t).

<sup>59</sup> Secondo l'A. la salute organizzativa non è un semplice obbligo di legge, ma un'esigenza primaria dell'impresa strettamente legata alla strategia aziendale.

<sup>60</sup> *Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro*, Inail, 2021.

<sup>61</sup> Raccomandazione n. 206, par. 23.

<sup>62</sup> *Ibidem*, par. 8.

<sup>63</sup> In giurisprudenza, Cass. 5 gennaio 2016, n. 34; Cass. 13 aprile 2015, n. 7405.

<sup>64</sup> Art. 10(i).



lecito, inoltre, devono essere garantite misure di sostegno per le vittime e la pronta adozione di misure sanzionatorie, comprese quelle disciplinari<sup>65</sup>.

Altrettanto rilevanti sono alcuni strumenti previsti dalla legge italiana: il Modello di Organizzazione e Gestione - MOG<sup>66</sup> (Giovannone, 2022. In tema di asseverazione, Delogu, 2018; Lazzari, 2013) e il Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro - SGSL<sup>67</sup>. Questi strumenti, come noto, non solo migliorano la gestione prevenzionistica dei rischi, ma la loro adozione può mitigare le conseguenze processuali derivanti dalla esposizione dei lavoratori e delle lavoratrici a detti rischi, sollevando l'ente dalla responsabilità amministrativa e corroborando, al contempo, la prova dell'esatto adempimento dell'obbligazione datoriale con un effetto significativo sui profili della responsabilità risarcitoria sul piano civilistico, oltre che sul piano della responsabilità penale personale.

In tal senso, infatti, i MOG e i SGSL costituiscono diretta applicazione dei concetti di sicurezza organizzativa e di prevenzione primaria su cui è costruito l'impianto del d.lgs. n. 81/2008 e delle stesse previsioni civilistiche generali in materia, come riconosciuto ampiamente in dottrina e in giurisprudenza. Dalla adozione dei MOG, di conseguenza, possono derivare importanti benefici probatori nell'ambito del processo civile e, ancor prima, nel corso delle attività ispettive e delle interlocuzioni aziendali con gli organismi di vigilanza.

Di notevole impatto, infine, è l'istituzione di canali interni di consulenza informale, suggeriti dall'Accordo Quadro del 2007, e la creazione dei canali formali previsti dalla specifica disciplina del *whistleblowing* (Corso, 2018; Pizzuti, 2019; Boscatti, 2020; Vitaletti, 2020 e 2019. Nel pubblico impiego, Marinelli, 2023)<sup>68</sup>. Non a caso, in Italia, questi canali devono essere obbligatoriamente istituiti nelle aziende che adottano il MOG<sup>69</sup>. Infine, i protocolli aziendali in materia di salute e sicurezza possono essere un valido

<sup>65</sup> L'Accordo quadro del 2007 stabilisce che alle vittime devono essere forniti sostegno e assistenza. Inoltre, devono essere adottate sanzioni disciplinari adeguate, compreso il licenziamento, nei confronti di coloro che si sono resi protagonisti di una cattiva condotta comprovata (paragrafo 4).

<sup>66</sup> Art. 30, decreto legislativo n. 81/2008.

<sup>67</sup> I SGSL sono adottati (e certificati) in applicazione della norma tecnica UNI ISO 45001-2018.

<sup>68</sup> Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937.

<sup>69</sup> Art. 24, decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.

supporto per il percorso di certificazione della parità di genere. Questo perché la puntuale valutazione del rischio di violenza e molestie – unitamente agli interventi formativi sulla “tolleranza zero” e alla creazione di un peculiare sistema di gestione della parità – rappresenta una *condico sine qua non* per il rilascio della certificazione (art. 46-bis al d.lgs. 198/2006, l. 162/2021) (Giovannone, Lamberti, 2023). In tal senso, infatti, il par. 6.3.2.6 delle Linee-guida UNI PdR 125:2022<sup>70</sup> prevede che l’organizzazione che intenda ottenere la certificazione di parità deve: a) individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro; b) preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro; c) prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (*sexual harassment*) in ogni forma (...); d) valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista; g) prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati». Così, ulteriori azioni funzionali al contrasto della violenza e delle molestie, devono comprendere appositi percorsi di formazione sulla “tolleranza zero” e sulle modalità di segnalazione di eventuali abusi o pratiche discriminatorie (par. 6.3.2.6 lett. c), UNI/PdR 125:2022). Così come si rende necessario assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale (par. 6.3.2.6, lett. h)) e garantire la presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell’ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing, funzionali alle segnalazioni.

---

<sup>70</sup> Rubricato *Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro*.

## Riferimenti bibliografici

- Aeberhard-Hodges, J. (2019). *Workplace gender equality as a human right: the ILO approach*, in J.R. Bellace, B. ter Haar (eds), *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 274-293.
- Albi, P. (2008). *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, Giuffrè, Milano.
- Alessi, C. (2023). *La Convenzione Ilo sulla violenza e le molestie sul lavoro*, in *Lavoro e diritto*, n. 3, pp. 577-593.
- Amato, F., Casciano, M.V., Lazzeroni, L., Loffredo, A. (2002). *Il mobbing*, Giuffrè, Milano.
- Ballestrero, M.V.; Borelli, S.; Santagata de Castro, R.; Izzi, D. (2022). *Sesso, genere, discriminazioni: riflessioni a più voci (Parte I)*, in *Lavoro e Diritto*, n. 3, pp. 497-518.
- Barbera, M. (2014). *Discriminazione e paro opportunità (diritto del lavoro)*, Enciclopedia del Diritto, VII, pp. 377-395.
- Biasi, M. (2024). *Dalla prevenzione del mobbing alla promozione del benessere sul luogo di lavoro? Ragionando attorno ai "nuovi" perimetri degli obblighi e delle responsabilità datoriali in materia di sicurezza*, in *AmbienteDiritto*, n. 2, pp. 1-23.
- Blindow, K.J., Cedstrand, E., Elling, D.L., Hagland, M., Bodin, T. (2024). *Gender-based violence and harassment at work and health and occupational outcomes. A systematic review of prospective studies*, in *BMC Public Health*, n. 24, p. 1788.
- Bonardi, O. (2012). *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, pp. 291-317.
- Boscati, A. (2020). *La disciplina del whistleblowing nel settore privato nella prospettiva dell'attuazione della direttiva comunitaria*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 5, pp. 1056-1081.
- Brollo, M. (2019). *Ancora sulle proposte di legge sul mobbing in discussione alla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2, pp. 1-21.
- Calafà, L. (2019). *Le violenze e le molestie nei luoghi di lavoro: il poliedrico approccio del diritto del lavoro gender oriented*, in M. Tremolada, A. Topo (a cura di) *Le tutele del lavoro nelle trasformazioni dell'impresa*, Cacucci, Bari, pp. 477-491.
- Calafà, L. (2012). *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, pp. 257-290.

- Capellari, S., Ferrera, M.D. (2022). *Contrasto alla violenza di genere e diritto ad un ambiente di lavoro salubre: riflessioni introduttive*, in S. Capellari, M.D. Ferrera (a cura di) *Tutela della salute e contrasto alla violenza nei confronti delle donne: problemi aperti e strategie di intervento*, EUT, Trieste, pp. 9-17.
- Caruso, B. (1997). *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 75, pp. 435-478.
- Casale, G. (2023). *Il diritto ad un mondo del lavoro libero da violenze e molestie*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 1, pp. 1-11.
- Casano L. (2024). *Certificazione della parità di genere e trasparenza: riflessioni a margine della prima attuazione del sistema*, in *EQUAL - Rivista di Diritto Antidiscriminatorio*, n. 2, pp. 161-177.
- Ciucciovino, S. 2024, *Il gender pay gap nella pubblica amministrazione, dalle regole all'innovazione organizzativa*, in *EQUAL Rivista di Diritto Antidiscriminatorio*, n. 5, pp. 405-420.
- Ciucciovino, S. (2023). *La certificazione di parità di genere*, *Annuario del lavoro*, Roma, pp. 243-248.
- Collier, D. (2024). *Protection from Sexual Harassment*, in G. Davidov, B. Langille, G. Lester (eds) *The Oxford Handbook of the Law of Work*, pp. 575-588, Oxford University Press, Oxford.
- Corazza, L. (2024). *Diritto antidiscriminatorio e oltre: il lavoro delle donne come questione redistributiva*, *Relazione al XXI Congresso nazionale Aidlass*, p. 30.
- Corazza, L. (2007). *Mobbing e discriminazioni*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, Zanichelli, Bologna, p. 91 ss.
- Corazza, L. (2024). *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, in F. Liso, L. Nogler e S. Sciarra (Collana diretta da), *Franco Angeli Editore*, Milano, 2024, pp. 62-65.
- Corso, S.M. (2018). *L'obbligo di segnalare deficit della sicurezza in azienda a dieci anni dal d. lgs. 9 aprile 2008 n. 81*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 2, pp. 15-36.
- De Marinis, N. (2023). *Rischio psichico e sicurezza del lavoro nel diritto vivente*, in *Ambientediritto*, n. 4, pp. 1-7.
- De Simone, G. (2003). *La nozione di discriminazione diretta e indiretta*, in M. Barbera (a cura di), *La riforma delle istituzioni e degli strumenti delle politiche di pari opportunità (D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196) Commentario sistematico al decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196*, *Nuove leggi civili commentate*, 3, p. 711.
- Delogu, A. (2018). *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della*

- sicurezza sul lavoro di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008: analisi e prospettive*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 1, pp. 7-51.
- Fili, V. (2024). *Brevi riflessioni su differenziale di genere e discriminazioni indirette nel sistema italiano di sicurezza sociale*, in *EQUAL - Rivista di diritto antidiscriminatorio*, n. 1, pp. 45-60.
- Fitzgerald, L.F., Cortina, L.M. (2018). Sexual Harassment in Work Organizations: A View from the 21st Century, in C.B. Travis, J.W. White (eds.), *APA Handbook of the Psychology of Women: Perspectives on Women's Private and Public Lives*, APA Handbooks in Psychology, pp. 215-234.
- Giaconi, M. (2022). *Le molestie nei confronti delle lavoratrici*, in *Questione Giustizia*, n. 4, pp. 119-133.
- Giovannone, M. (2024). *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una proposta di ricomposizione*, Giappichelli, Torino.
- Giovannone, M., Lamberti, F. (2023). *Il rischio violenza e molestie nella disciplina prevenzionistica e nella certificazione della parità di genere*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2, pp. 1-35.
- Giovannone, M. (2022). *Modelli organizzativi e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prova del Covid-19 e a vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, pp. 94-113.
- Giovannone, M. (2021a). *La responsabilità datoriale in materia prevenzionistica: emergenza Covid-19 e nuovi rischi*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 3, pp. 577-600.
- Giovannone, M. (2021b). *Safety at work, new risks, and employer liability: prospects for post-Covid-19 regulation in Italy*, in *Italian Labour Law e-Journal*, n. 1, pp. 123-146.
- Giovannone, M. (2013). *Attività criminosa di terzi e obblighi prevenzionistici: i profili di responsabilità datoriale e il ruolo della security aziendale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 4, pp. 1150-1156.
- Guariniello, R. (2018). *Molestie e violenza anche di tipo sessuale nei luoghi di lavoro*, Wolters Kluwer Italia, Milano.
- Heymann, J., Moreno, G., Raub, A., Sprague, A. (2023). *Progress Towards Ending Sexual Harassment at Work? A Comparison of Sexual Harassment Policy in 192 Countries*, in *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, n. 25, pp. 172-193.
- Izzi, D. (2024). *La discriminazione di genere rivisitata e il puzzle da ricomporre*, in *Lavoro e diritto*, n. 36, pp. 512-518.
- Lamberti, F. (2023). *I Key Performance Indicators della certificazione della parità di genere. Una lettura critica*, in *Federalismi - Focus LPT*, n. 9, pp. 212-241.
- Lazzari, C. (2021). *Salute e lavoro: questioni di genere*, in *Rivista giuridica del lavoro*

- e della previdenza sociale*, n. 2, pp. 226-235.
- Lazzari, C. (2018). *Le disfunzioni dell'organizzazione del lavoro: mobbing e dintorni*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 2, pp. 1-14.
- Lazzari, C. (2013). *Gli organismi paritetici nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, I Working Papers di Olympus, n. 21, pp. 1-17.
- Lazzeroni, L. (2007). *Molestie e molestie sessuali: nozioni, regole, confini*, in M. Barbera (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, Milano, p. 379 ss.
- Marinelli, F. (2023). *Whistleblowing e mobbing: un connubio possibile nel pubblico impiego?*, in *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, n. 4, pp. 673-692.
- Montuschi, L. (1989). *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, FrancoAngeli, Milano.
- Natullo, G. (2014). *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?*, I Working Papers di Olympus, n. 39, pp. 1-33.
- Natullo G. (2007). *Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza*, in M. Rusciano, G. Natullo (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro, Commentario di Diritto del lavoro*, vol. VIII, Utet, Torino.
- Nicolosi, M. (2024). *Molestie e molestie sessuali sul lavoro: strumenti e tecniche di tutela e di prevenzione*, in *EQUAL – Rivista di Diritto Antidiscriminatorio*, n. 3-4, pp. 279-297.
- Nunin, R. (2019). *Configurabilità del mobbing e prova dell'intento persecutorio*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 4, pp. 380-385.
- Pagano, C., Deriu, F. (2018). *Analisi preliminare sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia*, ILO, Ufficio per l'Italia e San Marino, Roma.
- Paolucci, L. (2012). *Ancora sul mobbing. La volontà lesiva quale elemento costitutivo dell'illiceità datoriale: una corretta applicazione dell'art. 2087 c.c.?*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 2, pp. 58-63.
- Pascucci, P. (2008). *Dopo la legge n. 123 del 2007. Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in WP CS CSDLE "Massimo D'Antona", n. 73, pp. 1-165.
- Pasquarella, V. (2020). *La violenza di genere attraverso la lente del giuslavorista. Azioni di tutela e strumenti a supporto della vittima*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. straordinario, pp. 1485-1511.
- Pasquarella, V. (2012). *La disciplina dello stress lavoro correlato fra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in I Working Papers di Olympus, n. 6, pp. 1-21.



- Peruzzi, M. (2011). *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*, in *I Working Papers di Olympus*, n. 2, pp. 1-46.
- Peruzzi, M. (2024). *La discriminazione algoritmica*, in *EQUAL - Rivista di diritto antidiscriminatorio*, n. 1, pp. 7-24.
- Pillinger, J., Runge, R.R., King, C. (2022). *Stopping Gender-Based Violence and Harassment at Work: Campaign for an ILO Convention*, Agenda Publishing Limited, Newcastle upon Tyne.
- Pizzoferrato, A. (2006). *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, Cedam, Padova.
- Pizzuti, P. (2019). *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Pollicino, F. (2022). *Maltrattamenti, mobbing o molestie? Il risarcimento del danno nel diritto antidiscriminatorio*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2, pp. 1-13.
- Renzi, S. (2020). Digitalizzazione del lavoro e rischi psicosociali, in R. Del Punta, D. Gottardi, R. Nunin, M. Tiraboschi (a cura di), *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, Adapt University Press, Bergamo, pp. 119-136.
- Sahan, M. (2020). *The First International Standard on Violence and Harassment in the World of Work*, in *Business and Human Rights Journal*, n. 5, pp. 289-295.
- Santoro Passarelli, G. (2020). *Il diritto del lavoro a cinquanta anni dallo Statuto dei lavoratori*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 2, pp. 101-133.
- Santoro Passarelli, G. (2019). *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, pp. 417-467.
- Scarcella, A. (2009). *Violenza sessuale sul luogo di lavoro e legittimazione iure proprio del sindacato dell'iscritto a costituirsi parte civile*, in *Cassazione penale*, n. 4, pp. 1603-1617.
- Scarponi, S. (2022). *Dopo la ratifica della Convenzione OIL n. 190/2019 su violenza e molestie nei luoghi di lavoro: un cantiere normativo ancora aperto*, Labour Law Community.
- Scarponi, S. (2021). *La convenzione oil 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 1, pp. 23-39.
- Scarponi, S. (2020). *La parità di genere nel lavoro e le nuove frontiere dell'antidiscriminazione*, in S. Scarponi (a cura di), *Diritto e genere. Temi e questioni*, Università degli studi di Trento, Trento, p. 74 ss.
- Scarponi, S. (2009). *La nozione di molestie nel diritto del lavoro: uno strumento di qualificazione anche nei confronti del mobbing*, in S. Scarponi (a cura di), *Il mobbing: analisi giuridica interdisciplinare*, Cedam, Padova, pp. 29 ss.

- Schultz, V. (2009). *The Sanitized Workplace Revisited*, in M. Albertson Fine-man, J.E. Jackson, A.P. Romero (eds), *Feminism and Queer Legal Theory: Intimate Encounters, Uncomfortable Conversations*, Ashgate, London, pp. 65-90.
- Solinas, M. (2019). *Mobbing e maltrattamenti. Quali limiti ai possibili riverberi penalistici di un illecito civile multiforme*, in *Responsabilità civile e previdenza*, n. 84, pp. 528-555.
- Tambasco, D. (2024). *Mobbing e straining irrilevanti giuridicamente, stress lavorativo rilevante ai sensi dell'art. 2087 c.c.: la Cassazione mette un punto*, in *Lavoro e previdenza oggi*, 13 dicembre 2024.
- Tambasco, D. (2022). *Violenza e molestie nel mondo del lavoro. Un'analisi della giurisprudenza del lavoro italiana*, ILO, Ufficio per l'Italia e San Marino, Roma.
- Valente, L. (2024). *Il lavoro delle donne, ieri ed oggi. Dall'accesso al mercato del lavoro alla direttiva Ue sulla trasparenza salariale*, in *EQUAL - Rivista di diritto antidiscriminatorio*, n. 1, pp. 61-70.
- Vitaletti, M. (2020). *La disciplina europea in materia di whistleblowing. Effetti e ricadute sulla tutela della persona nel diritto del lavoro*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, n. 2, pp. 447-465.
- Vitaletti, M. (2019). *Il lavoratore "segnalante" nell'impresa privata. Il perimetro della tutela del "whistleblower"*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, pp. 492-512.
- Zilli, A. (2021). *Che genere di autonomia?*, in *LavoroDirittiEuropa*, n. 3, pp. 1-13.



## Sezione IV

### LE “BUONE PRASSI” PER LA PARITÀ DI GENERE NELL’ORDINAMENTO SPAGNOLO



## Capitolo 12

### **La legislazione spagnola sulla parità e sul divieto di discriminazione nell'occupazione e nelle condizioni di lavoro: un forte impegno per l'inclusione e la diversità nelle imprese**

*María Luisa Martín Hernández*

#### SOMMARIO

1. Introduzione – 2. Il quadro normativo di riferimento – 3. La parità reale ed effettiva come obiettivo prioritario del moderno diritto antidiscriminatorio spagnolo: la parità al servizio dell'inclusione e della diversità – 3.1. L'introduzione di nuovi obblighi aziendali – 3.2. Azioni pubbliche per promuovere la parità, l'inclusione e la diversità sul lavoro

#### **1. Introduzione**

Si può senza dubbio affermare che in Spagna, negli ultimi anni, è stato dato un forte impulso alla lotta contro la discriminazione e alla promozione della parità reale ed effettiva in tutti gli ambiti della vita – privata e pubblica –, e soprattutto nel campo del lavoro. È vero che i divieti di discriminazione nell'occupazione e nelle condizioni di lavoro per molteplici motivi erano già presenti nel nostro ordinamento giuridico fin dall'instaurazione della democrazia nel nostro Paese e in forza dei requisiti derivati dalla nostra Costituzione del 1978 (di seguito, CE), così come il regime di protezione in questo settore si è ampliato quantitativamente e qualitativamente come risultato, soprattutto, della necessità di adeguare la nostra normativa interna ai requisiti della vasta regolamentazione dell'Unione Europea (di seguito, UE) su tali questioni. È tuttavia altrettanto incontestabile che, soprattutto negli ultimi cinque anni, le azioni legislative e politiche a favore della parità e della non discriminazione nei rapporti di lavoro hanno avuto un forte e decisivo impulso, il cui risultato pone la Spagna all'avanguardia nella protezione e nella promozione di questo diritto fondamentale.

Il processo evolutivo delle discipline spagnole sulla parità e sulla non discriminazione nel campo specifico dei rapporti di lavoro è passato dal

semplice divieto di differenze di trattamento basate su motivi considerati discriminatori (sesso/genere, razza, nazionalità, stato civile, disabilità, appartenenza sindacale, età, ecc.) al raggiungimento di una parità reale ed effettiva per tutti gli individui e i gruppi, che si è concretizzata, in generale, nell'istituzione di misure di azione positiva a favore di alcuni gruppi di lavoratori che sono stati storicamente soggetti a differenze di trattamento ingiustificate nella sfera lavorativa e che, di conseguenza, hanno particolari difficoltà ad accedere e/o a rimanere nel mercato del lavoro e, nel caso in cui trovino un lavoro, hanno condizioni di lavoro peggiori rispetto agli altri lavoratori.

Per avere una comprensione precisa e adeguata dell'attuale legge antidiscriminatoria spagnola applicabile ai rapporti di lavoro, è necessario tenere conto di due importanti considerazioni generali:

- il primo è che sia i motivi che i tipi di discriminazione vietata sono progressivamente aumentati a livello legislativo.

In relazione all'estensione dei motivi, sebbene fin dall'inizio l'elenco dei motivi vietati per il trattamento differenziato previsto dalla normativa fosse considerato meramente esemplificativo e non un elenco chiuso, il che ha permesso alla giurisprudenza di individuare alcuni motivi non espressamente menzionati nel diritto positivo in vigore, la mancanza di un'esplicita menzione giuridica ha prodotto incertezza giuridica e, in molti casi, ha dato origine a situazioni di vulnerabilità. Il moderno diritto antidiscriminatorio spagnolo ha incluso espressamente nuovi motivi di discriminazione, alcuni dei quali già ammessi in precedenza nonostante la mancanza di un'espressa previsione giuridica (ad esempio, la malattia), e altri radicalmente nuovi (come la situazione socio-economica).

Per quanto riguarda le tipologie di discriminazione, fino al 2022 la legislazione spagnola in materia di parità e non discriminazione sul lavoro vietava espressamente solo le discriminazioni dirette, indirette, multiple e intersezionali, sebbene la giurisprudenza – influenzata principalmente dalla dottrina giudiziaria sviluppata dalla Corte di giustizia dell'Unione europea – avesse già ammesso in alcune occasioni altri tipi di condotta discriminatoria, come, ad esempio, la discriminazione per associazione. Ora, la nuova normativa aggiunge espressamente altre forme di discriminazione vietate, come vedremo di seguito (ad esempio, la discriminazione per errore).

- E la seconda si riferisce al fatto che, come appena accennato, sebbene il divieto di discriminazione nell'occupazione e nelle condizioni di la-

voro sia stato esteso fin dall'inizio a molteplici cause, l'evoluzione normativa finalizzata direttamente al raggiungimento di una reale ed effettiva parità (al di là del mero divieto di discriminazione), per gran parte del tempo, si è concentrata quasi esclusivamente sulle donne e sulle persone con disabilità. E, appunto, una delle novità più rilevanti delle più recenti riforme in materia – quelle approvate dal 2022 – è l'espressa estensione del regime di tutela rafforzata – già finalizzato al raggiungimento della piena inclusione lavorativa a parità di condizioni – ad altri gruppi, in particolare al gruppo LGBT, ricalcando in buona parte il modello di tutela applicato quindici anni prima alle donne. Tuttavia, è ancora vero che il nucleo duro e più sviluppato della legislazione antidiscriminatoria spagnola applicabile alla sfera lavorativa continua a essere costituito da disposizioni specificamente volte a prevenire e correggere i trattamenti sfavorevoli subiti dalle donne e a promuovere la loro reale ed effettiva parità rispetto agli uomini.

Alla luce di quanto detto, si può affermare che in questo percorso evolutivo del diritto antidiscriminatorio spagnolo nel campo specifico dell'occupazione, ci troviamo attualmente in una fase abbastanza avanzata in cui si persegue in modo chiaro e deciso la piena inclusione di quei gruppi considerati vulnerabili nel mercato del lavoro, esattamente nelle stesse condizioni lavorative del resto dei lavoratori. A tal fine, ci si basa sulla premessa che l'integrazione nel mercato del lavoro di questi gruppi e la garanzia di condizioni di lavoro non discriminatorie è uno dei prerequisiti fondamentali per raggiungere la loro piena integrazione sociale ed economica. Inoltre, parallelamente, si comprende che la promozione di una reale parità per questi gruppi storicamente trascurati in tutti gli aspetti legati all'occupazione aiuterà a promuovere la diversità in questo ambito, la quale, a sua volta, contribuirà ad aumentare la produttività del lavoro e, di conseguenza, a migliorare la competitività delle aziende sui mercati.

## **2. Il quadro normativo di riferimento**

Le norme spagnole sulla parità e sulla non discriminazione nell'accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro attualmente in vigore sono, come già detto, molto ampie e sono contenute in diverse disposizioni. Tutte, ovviamente, trovano il loro fondamento nella nostra Costituzione del 1978, che contiene diversi precetti dedicati a questo tema: fondamentalmente gli

articoli 1.1<sup>1</sup>, 9.2<sup>2</sup>, 14<sup>3</sup> e 35.1<sup>4</sup>. Questi non solo sanciscono l'uguaglianza formale davanti alla legge e il divieto di discriminazione per motivi considerati contrari alla dignità della persona, ma impongono anche l'uguaglianza materiale e l'uguaglianza di opportunità nei confronti di individui e gruppi svantaggiati, quale principale manifestazione dell'istituzione costituzionale dello Stato spagnolo come Stato sociale di diritto.

A livello infra-costituzionale, la norma giuridica che ha sancito il regime generale di riferimento per la tutela della parità e della non discriminazione in ambito lavorativo è stata la *Ley del Estatuto de los Trabajadores* (di seguito, LET) sin dalla sua prima approvazione nel 1980<sup>5</sup>. Questa legge ha progressivamente incorporato livelli più elevati di protezione antidiscriminatoria, soprattutto grazie all'influenza della disciplina europea, e, oltre alle disposizioni antidiscriminatorie applicabili a tutti i casi di differenze di trattamento ingiustificate, si è concentrata principalmente sulla garanzia di parità e non discriminazione in base al sesso/genere. Questa incidenza del LET su questa particolare causa di discriminazione è dovuta al fatto che, fino ad appena tre anni fa, si trattava del fattore su cui, insieme alla disabilità, l'ordinamento giuridico spagnolo aveva concentrato la sua principale attenzione. In effetti, gran parte – anche se non tutte – le disposizioni delle norme giuridiche specificamente volte a promuovere la parità e la non discriminazione in base al sesso/genere approvate autonomamente sono

---

<sup>1</sup> L'articolo 1.1 della Costituzione stabilisce che «España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político».

<sup>2</sup> L'articolo 9.2 della Costituzione recita: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

<sup>3</sup> L'articolo 14 della Costituzione recita: «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

<sup>4</sup> L'articolo 35.1 della Costituzione recita: «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo».

<sup>5</sup> Attualmente è in vigore il Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, che approva il testo rivisto della Ley del Estatuto de los Trabajadores.

state incorporate, in un modo o nell'altro, nella disciplina legale.

I principali precetti della LET relativi alla regolamentazione del diritto fondamentale alla parità e alla non discriminazione nell'ambito dei rapporti di diritto del lavoro sono gli articoli 4.2 c)<sup>6</sup> e 17<sup>7</sup>, sebbene in tutti i suoi ar-

<sup>6</sup> Art. 4 della LET, sui “*Derechos laborales*”, prevede nella sezione 2 c) che, nel rapporto di lavoro, i lavoratori hanno il diritto di «A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral».

<sup>7</sup> L'articolo 17 del LET, rubricato “*No discriminación en las relaciones laborales*”, stabilisce quanto segue:

«1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades es-

ticoli vi siano numerosi riferimenti aggiuntivi al divieto di discriminazione in base al sesso in relazione a specifiche condizioni di lavoro (promozioni, formazione professionale, licenziamenti, periodi di prova, ecc.), nonché al riconoscimento e all'esercizio dei diritti di conciliazione tra vita personale, familiare e lavorativa, che è senza dubbio l'aspetto che si è maggiormente sviluppato, sia quantitativamente che qualitativamente, all'interno della legislazione spagnola in materia di parità e divieto di differenze di trattamento ingiustificate basate sul sesso/genere. Attualmente, la configurazione di questi diritti di conciliazione vita-lavoro si basa chiaramente sul principio di corresponsabilità e, di conseguenza, cerca di promuovere una distribuzione equilibrata dei compiti domestici e della cura dei figli e della famiglia tra donne e uomini, al fine di evitare che questi compiti continuino a essere svolti principalmente dalle donne. D'altra parte, la LET non ha incluso le norme contenute in altri atti regolativi sulla parità e sulla non discriminazione approvati più recentemente – o almeno non le ha incluse nella loro interezza – per cui, al momento, la sua regolamentazione in materia è solo parziale e non offre una panoramica completa e globale delle norme spagnole attualmente in vigore in questo ambito. Per questo motivo, è necessario fare riferimento ai restanti atti normativi in materia, in vigore in Spagna, che contengono disposizioni specifiche applicabili al settore del lavoro. Seguendo il criterio dell'ordine cronologico di approvazione, questi atti sono i seguenti:

peciales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».



- la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*.

Come suggerisce il nome, si tratta di una disciplina che cerca di affrontare il fenomeno della violenza di genere da tutte le prospettive, compresi gli aspetti preventivi, educativi, sociali, assistenziali e di sostegno alle vittime. Gli aspetti sociali comprendono alcuni diritti del lavoro (mobilità geografica, sospensione del contratto di lavoro con diritto di riserva del posto, assenze giustificate e assenze dal lavoro a causa della situazione fisica o psicologica derivante dalla violenza di genere e risoluzione del rapporto di lavoro) e diritti di sicurezza sociale (si ritiene che le sospensioni e le risoluzioni dei contratti decise volontariamente e unilateralmente dalle donne vittime di violenza di genere diano luogo alla situazione giuridica di disoccupazione). Inoltre, per facilitare l'inserimento lavorativo delle vittime di violenza di genere, sono previsti piani specifici di occupabilità adattati alle loro particolari esigenze<sup>8</sup>. Infine, è previsto che quando le vittime di violenza di genere non hanno un reddito superiore, nel computo mensile, al 75% del salario minimo interprofessionale (esclusa la parte proporzionale di due mensilità straordinarie), riceveranno un pagamento *una tantum*, a condizione che si presuma che a causa dell'età, della mancanza di formazione generale o specialistica e delle circostanze sociali, la vittima abbia particolari difficoltà a ottenere un lavoro e per questo motivo non partecipi ai programmi occupazionali stabiliti per il suo inserimento professionale. L'obiettivo fondamentale di questo aiuto economico è quello di fornire alla vittima le risorse minime di sussistenza che le consentano di rendersi indipendente dall'aggressore.

---

<sup>8</sup> In conformità con questa disposizione di legge, è stato approvato il *Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre*, che approva il programma di inserimento sociale e lavorativo per le donne vittime di violenza di genere. Il decreto stabilisce che, una volta registrate come persone in cerca di lavoro, le donne possono essere beneficiarie di questo programma di inserimento sociale e lavorativo, che comprende la seguente serie di misure: un percorso di inserimento sociale e lavorativo individualizzato; un programma di formazione specifico per favorire l'inserimento sociale e lavorativo in regime di subordinazione; incentivi per favorire l'avvio di una nuova attività autonoma; incentivi per le aziende che assumono vittime di violenza di genere; incentivi per facilitare la mobilità geografica; incentivi per compensare le differenze salariali.

- La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* (di seguito, LOI).

Si tratta di una disposizione trasversale che ha rappresentato un'importante pietra miliare nell'ordinamento giuridico spagnolo per il forte impulso dato alle politiche pubbliche a favore della parità e della non discriminazione in base al sesso/genere e perché, nel campo specifico dell'occupazione, ha stabilito una serie di nuovi obblighi per le aziende con l'obiettivo di ottenere sia una maggiore efficacia dei divieti di discriminazione precedentemente in vigore, sia la promozione di una reale parità tra donne e uomini in tutte le condizioni di lavoro, compensando così la storica posizione di svantaggio delle donne in questo ambito.

Le innovazioni e i contributi più importanti della LOI nel campo specifico del lavoro sono stati i seguenti: ha introdotto per la prima volta nel diritto spagnolo la definizione dei principali concetti di base utilizzati nelle norme sulla parità e sulla non discriminazione (discriminazione diretta e indiretta, molestie sessuali, molestie per motivi legati al sesso, ecc.); ha stabilito nuovi obblighi per i datori di lavoro volti a prevenire comportamenti discriminatori; ha riconosciuto nuovi diritti per la conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa (in particolare, il congedo di paternità)<sup>9</sup> e ha stabilito il requisito generale per il futuro secondo cui tutti i diritti riconosciuti in questo ambito devono promuovere l'assunzione equilibrata delle responsabilità familiari, evitando qualsiasi discriminazione basata sul loro esercizio, ossia ha stabilito nell'ordinamento giuridico spagnolo il "principio di corresponsabilità" nella regolamentazione di tutti i diritti volti a facilitare la compatibilità degli obblighi lavorativi con l'assunzione delle responsabilità familiari; ha introdotto l'obbligo per le aziende con più di 250 lavoratori di negoziare con i rappresentanti dei lavoratori costituiti all'interno delle organizzazioni aziendali<sup>10</sup> i cosiddetti "Planes de Igualdad", intesi come un insieme pianificato di misure a favore della parità, adattate alle esigenze specifiche di ogni impresa, precedentemente individuate attraverso una diagnosi della situazione aziendale; e, infine, ha imposto

---

<sup>9</sup> Si tratta di un diritto individuale ed esclusivo del padre, riconosciuto sia in caso di paternità biologica sia in caso di adozione e affidamento.

<sup>10</sup> Inizialmente l'obbligo di negoziare i Piani di parità è stato istituito nella LOI per le aziende con più di 250 lavoratori. Successivamente, nel 2019, tale obbligo è stato esteso alle aziende con più di 50 lavoratori.

ai datori di lavoro obblighi specifici di prevenzione e protezione contro le molestie sessuali e le molestie per motivi legati al sesso.

Questa legge, proprio per raggiungere efficacemente i suoi obiettivi e migliorare la sua efficacia sul posto di lavoro, è stata riformata in diverse occasioni<sup>11</sup> ed è stata oggetto di una significativa evoluzione normativa attraverso le seguenti disposizioni: il *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la empresa»*, modificato dal *Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo*; il *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro*; e il *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

- Il *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre*, che approva il Testo Consolidato della *Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* (di seguito, LGDPDIS).

L'obiettivo generale di questa legge è quello di garantire l'esercizio reale ed effettivo dei propri diritti da parte delle persone con disabilità in condizioni di uguaglianza con gli altri cittadini, attraverso la promozione dell'autonomia personale, dell'accessibilità universale, dell'accesso al lavoro, dell'inclusione nella comunità e della vita indipendente e l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione, in conformità con gli articoli 9, 9.2, 10, 14 e 49 della Costituzione spagnola, con la Convenzione internazionale sui diritti delle persone con disabilità e con i trattati e accordi internazionali ratificati dalla Spagna (art. 1). Si tratta quindi, ancora una volta, di una disciplina trasversale, ma con un importante contenuto lavoristico. Il punto di partenza, ovviamente, è garantire pari opportunità alle persone con diversità funzionale nell'accesso al lavoro e in tutte le condizioni di lavoro. A tal fine, un ruolo preponderante è affidato alle azioni delle autorità pub-

<sup>11</sup> Nel campo del lavoro, la riforma più importante della LOI è avvenuta con il *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, il cui obiettivo principale era cercare di porre rimedio alle principali e più intollerabili carenze osservate nella sua applicazione in questo campo, che avevano impedito di garantire l'effettività della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini. A tal fine, sono state apportate modifiche significative alla disciplina dei Piani di parità, sono stati introdotti strumenti aggiuntivi per garantire la parità di retribuzione (meccanismi di trasparenza salariale all'interno delle aziende: registri suddivisi per genere e audit delle retribuzioni) e la durata del congedo di maternità e paternità è stata parificata.

bliche, sebbene siano imposti obblighi specifici anche ai datori di lavoro, oltre al divieto generale di discriminare, sia direttamente che indirettamente, sulla base della disabilità.

Per quanto riguarda l'occupazione, in primo luogo, al fine di facilitare la loro integrazione nel mercato del lavoro, è stabilito il diritto delle persone con disabilità a beneficiare di programmi di riabilitazione professionale, mantenimento dell'occupazione e reinserimento nel mondo del lavoro, che in ogni caso e come minimo comprenderanno misure volte alla loro abilitazione/riabilitazione medico-funzionale, all'orientamento professionale e alla formazione professionale, al riadattamento e alla riqualificazione (art. 17)<sup>12</sup>. D'altra parte, è prevista anche la concessione di aiuti pubblici per incoraggiare l'assunzione di questa categoria di persone (art. 39)<sup>13</sup>. Queste azioni devono essere realizzate dalle autorità pubbliche.

Con l'obiettivo di favorire anche il loro accesso al mercato del lavoro, sono previsti due tipi principali di misure (art. 37): alcune sono volte a facilitare la loro assunzione da parte delle aziende (il cosiddetto "*empleo ordinario*"); altre si concretizzano nella creazione di un tipo specifico di aziende – pubbliche o private – per la cui costituzione sono richiesti una serie di requisiti, obbligate ad avere un numero minimo di lavoratori disabili (dando vita al cosiddetto "*empleo protegido*"). Inoltre, vengono stabilite anche alcune azioni per promuovere l'autoimpiego di persone con limitazioni funzionali.

Per promuovere l'integrazione lavorativa delle persone disabili nell'*empleo ordinario* (aziende comuni), sono previsti tre tipi principali di misure: azioni da parte dei Servizi pubblici per l'impiego di orientamento

---

<sup>12</sup> Queste misure, come espressamente previsto dall'art. 17.7 della LGDPDIS, possono essere integrate, se del caso, con altre misure aggiuntive che facilitino il raggiungimento del massimo livello di sviluppo personale del beneficiario e ne favoriscano la piena inclusione e partecipazione alla vita sociale.

<sup>13</sup> A questo proposito, l'art. 39.2 della LGDPDIS afferma che «Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social».

e accompagnamento individualizzato sul posto di lavoro, che mirano a facilitare l'adattamento sociale e lavorativo dei lavoratori disabili con particolari difficoltà di inserimento lavorativo in aziende del mercato del lavoro ordinario a condizioni simili al resto dei lavoratori in posizioni equivalenti (ciò che è noto come "*servicios de empleo con apoyo*")<sup>14</sup>; l'istituzione di una quota del 2% di posti di lavoro riservati alle persone con disabilità in tutte le aziende pubbliche e private con 50 o più dipendenti; l'obbligo per i datori di lavoro di adottare misure adeguate per adattare il luogo di lavoro e l'accessibilità dell'azienda in base alle esigenze di ogni situazione specifica (obbligo di accomodamenti ragionevoli) per consentire alle persone con disabilità di accedere all'occupazione, svolgere il proprio lavoro, progredire professionalmente e accedere alla formazione, a meno che tali misure non impongano un onere eccessivo al datore di lavoro.

Come anticipato, la seconda misura per promuovere l'occupabilità delle persone con disabilità prevista dalla LGDPDIS consiste nella configurazione di un tipo specifico di organizzazioni imprenditoriali che devono necessariamente avere nel loro organico lavoratori disabili per lo sviluppo dei loro processi produttivi, che sono chiamati "*Centros Especiales de Empleo*" (di seguito, CEE). Più precisamente, i CEE si configurano come ambienti di lavoro concepiti e progettati specificamente per le persone con disabilità, in cui le funzioni e i compiti svolti sono adattati alla loro situazione e alle loro esigenze, e attraverso i quali queste persone possono acquisire le competenze professionali e le abilità necessarie per poter successivamente accedere a un'occupazione ordinaria. Pertanto, i CEE sono costituiti non solo come aziende adattate alle esigenze specifiche delle persone con disabilità, ma anche come strumento per facilitare il successivo accesso di questi lavoratori al mercato del lavoro ordinario. Proprio per rendere possibile la transizione al lavoro ordinario per i lavoratori disabili con particolari difficoltà di accesso, possono essere create delle "*enclaves laborales*", che si configurano come un subappalto di lavori o servizi tra un *Centros Especiales de Empleo* e un'azienda ordinaria, accompagnato da alcune precauzioni e garanzie legate al gruppo target che rafforzano il regime giuridico generale del subappalto. In breve, le enclave lavorative sono

<sup>14</sup> Questa misura è regolata dal *Real Decreto 870/2007, de 2 de julio*, che disciplina il programma di inserimento lavorativo assistito come misura per promuovere l'occupazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro ordinario.

definite come il contratto tra un'azienda del mercato del lavoro ordinario, chiamata azienda collaboratrice, e un CEE, per l'esecuzione di lavori o servizi che sono direttamente collegati alla normale attività della prima e per la cui esecuzione un gruppo di lavoratori disabili del CEE si trasferisce temporaneamente nella sede di lavoro dell'azienda collaboratrice.

I *Centros Especiales de Empleo* devono avere almeno il 70% del personale costituito da lavoratori disabili e devono comunque essere in grado di fornire, attraverso unità di supporto, i servizi di adattamento personale e sociale richiesti dai lavoratori disabili in base alle loro condizioni e in conformità con le norme<sup>15</sup>. Per incoraggiare la creazione di questo tipo di centri e garantirne la sostenibilità, il testo prevede che possano ricevere aiuti pubblici.

- La *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación* (di seguito LIIT).

Come si legge nella sua *Exposición de Motivos*, questa disciplina è destinata a diventare lo standard minimo comune che contiene le definizioni fondamentali del diritto antidiscriminatorio spagnolo e, allo stesso tempo, ne contiene le garanzie di base, nella consapevolezza che, allo stato attuale, la difficoltà nella lotta contro la discriminazione non risiede tanto nel riconoscimento del problema quanto nella reale ed effettiva protezione delle vittime. È diventata la norma giuridica generale di riferimento in materia di parità e non discriminazione e, pur introducendo alcune significative novità, riproduce anche molte delle disposizioni contenute in diverse discipline già in vigore. Le sue norme, in gran parte, si ispirano a quelle già stabilite negli atti specificamente finalizzati a realizzare la parità e la non discriminazione in base al sesso/genere.

Uno dei contributi più innovativi della *Ley 15/2022* è l'aver ampliato sia i motivi di discriminazione vietati sia le tipologie di comportamento considerate discriminatorie.

In relazione alle cause di discriminazione vietate, l'art. 2.1 della LIIT

---

<sup>15</sup> L'art. 43.2 infine stabilisce che per servizi di adattamento personale e sociale si intendono quelli che aiutano a superare le barriere, gli ostacoli o le difficoltà che i lavoratori disabili dei *Centros Especiales de Empleo* incontrano nel processo di inserimento lavorativo, nonché nella permanenza e progressione nello stesso. Sono inclusi anche quelli finalizzati all'inclusione sociale, culturale e sportiva.

afferma che «Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Tra tutte queste cause, una di quelle che sta avendo maggiori ripercussioni è quella della “malattia o stato di salute”, anche se già prima della sua espressa ricezione giuridica come motivo vietato di trattamento differenziato, la giurisprudenza la considerava tale, soprattutto in materia di licenziamento. Questo motivo discriminatorio viene rafforzato nel campo dell'occupazione, stabilendo esplicitamente che i datori di lavoro, durante i processi di assunzione, non possono in nessun caso chiedere informazioni sullo stato di salute dei candidati a un posto di lavoro (art. 9.5).

E per quanto riguarda i tipi di condotta discriminatoria, l'articolo 4.1 afferma che «El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes». A questo proposito va aggiunto che la LIIT non solo menziona i tipi di discriminazione che non sono consentiti, ma definisce ciascuno di essi all'art. 6, paragrafi 1, 2 e 3<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> 1. *Discriminación directa e indirecta.*

a) La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado



D'altra parte, questa legge prevede che la protezione contro la discriminazione richieda l'applicazione di metodi o strumenti sufficienti per la sua individuazione, l'adozione di misure preventive e l'articolazione di misure appropriate per la cessazione delle situazioni discriminatorie, il che, in ambito aziendale, aumenta considerevolmente il contenuto del dovere imposto ai titolari delle imprese di proteggere i propri lavoratori da comportamenti discriminatori. Inoltre, introduce nuove e rafforzate garanzie contro i comportamenti discriminatori per tutti i motivi previsti dalla legge. Dopo la sua approvazione, è diventata la principale disciplina in Spagna che si occupa della regolamentazione della parità e della non discriminazione, sia in generale che in ambito lavorativo in particolare, soppiantando così la LET, che era la normativa che svolgeva questo compito in precedenza.

---

1 del artículo 2. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

*2. Discriminación por asociación y discriminación por error.*

a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concorra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.

b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

*3. Discriminación múltiple e interseccional.*

a) Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

c) En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.

d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.



- La *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*.

Questa disciplina riconosce una serie di diritti in materia di lavoro e previdenza alle lavoratrici vittime di violenza sessuale e impone obblighi alle imprese.

I diritti del lavoro attribuiti alle lavoratrici che hanno subito un qualche tipo di violenza sessuale sono abbastanza simili a quelli riconosciuti a favore delle lavoratrici vittime di violenza di genere. Spiccano i seguenti diritti: alla riduzione o alla riorganizzazione dell'orario di lavoro, alla mobilità geografica, al cambiamento della sede di lavoro, all'adattamento del posto di lavoro e al sostegno necessario a causa della disabilità per il reinserimento, alla sospensione del rapporto di lavoro con riserva e alla risoluzione del contratto di lavoro. Inoltre, è previsto che le assenze o i ritardi al lavoro dovute alla situazione fisica o psicologica derivante dalla violenza sessuale siano considerate giustificate e siano retribuite quando ciò è certificato dai Servizi sociali di assistenza o dai Servizi sanitari, a seconda dei casi, fermo restando che tali assenze devono essere comunicate dal lavoratore all'azienda il prima possibile.

Prevede inoltre l'elaborazione di piani di inserimento lavorativo specifici per questo gruppo di lavoratrici e una serie di aiuti economici per le vittime di violenza sessuale che non raggiungono un livello di reddito minimo (quando non hanno un reddito superiore, nel calcolo mensile, al salario minimo interprofessionale, esclusa la parte proporzionale di due mensilità straordinarie).

Da parte loro, le aziende sono tenute a promuovere condizioni di lavoro che impediscano la commissione di reati e altri comportamenti contro la libertà sessuale e l'integrità morale sul lavoro, con particolare attenzione alle molestie sessuali e alle molestie di genere: istituire procedure specifiche per incanalare le denunce o i reclami che possono essere presentati da chi è stato vittima di tali comportamenti, includendo specificamente quelli subiti nell'ambiente digitale; promuovere la consapevolezza e offrire formazione per una protezione completa contro la violenza sessuale a tutto il personale; includere la violenza sessuale tra i rischi professionali concomitanti nella valutazione dei rischi dei diversi posti di lavoro occupati dalle lavoratrici, e formare e informare le proprie lavoratrici al riguardo. Inoltre, le aziende possono stabilire volontariamente misure da negoziare con i rappresentanti dei lavoratori, come l'elaborazione e la diffusione di codici di buone prassi,

campagne di informazione, protocolli d'azione o attività di formazione. Le aziende che adeguano la loro struttura e le loro regole operative alle disposizioni di questa legge potranno essere riconosciute con il distintivo «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».

- La *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*, sviluppata dal *Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas*.

Si tratta di una nuova disposizione trasversale che mira a garantire e promuovere il diritto alla parità reale ed effettiva delle persone lesbiche, gay, trans, bisessuali e intersessuali (di seguito LGTBI), nonché delle loro famiglie, in tutti gli ambiti della vita – sia pubblici che privati –, compreso ovviamente il lavoro<sup>17</sup>. Questa categoria di persone, infatti, secondo i dati disponibili, è stata e continua a essere soggetta a molteplici e gravi differenze di trattamento in base al proprio orientamento e/o identità sessuale<sup>18</sup>. Inoltre, numerosi studi hanno evidenziato il fatto che le persone LGTBI hanno maggiori difficoltà di accesso al lavoro e il loro tasso di occupazione è significativamente più basso della media<sup>19</sup>.

Oltre alle numerose funzioni attribuite alle autorità pubbliche con lo

---

<sup>17</sup> Nella sua *Exposición de Motivos*, si afferma espressamente che, al fine di raggiungere una reale ed effettiva parità per le persone LGTBI, uno dei suoi principali obiettivi è quello di trasferire il diritto all'uguaglianza riconosciuto dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo e dalla direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, alla legislazione spagnola, e in particolare alla legislazione sul lavoro.

<sup>18</sup> Come si legge nella *Exposición de Motivos* della *Ley 4/2023*, il 34% delle persone transgender dichiara di aver subito una qualche forma di discriminazione sul lavoro.

<sup>19</sup> Nel 2012, l'Università di Malaga ha pubblicato uno studio che indicava che il tasso di disoccupazione delle persone trans era superiore al 37% – rispetto al 26% nazionale in quell'anno – anche se lo stesso rapporto avvertiva che la situazione poteva essere più grave. Una persona intervistata su tre viveva con meno di 600 euro al mese e quasi la metà (il 48%) si era prostituita. E a volte la discriminazione si manifesta nel modo più crudele: il 15% delle persone trans intervistate ha subito aggressioni fisiche o sessuali negli ultimi anni.

scopo specifico di prevenire i comportamenti discriminatori nei confronti di questo gruppo e di promuoverne l'uguaglianza reale ed effettiva nel campo del lavoro (artt. 14, 54 e 55), la principale novità di questa disposizione di legge è l'obbligo imposto a tutte le aziende con più di 50 dipendenti di dotarsi di un insieme pianificato di misure e risorse per raggiungere una reale ed effettiva parità delle persone LGTBI, compreso un protocollo d'azione per affrontare le molestie o la violenza contro le persone LGTBI (comunemente noti come "*Planes LGTBI*"). A tal fine, le misure saranno concordate attraverso la contrattazione collettiva e concordate con la rappresentanza dei lavoratori (art. 15.1). È chiaro, quindi, che è nell'ambito della contrattazione collettiva che, secondo la *Ley 4/2023, de 28 de febrero*, deve essere concordato l'insieme delle misure previste per realizzare una reale ed effettiva parità delle persone LGTBI nelle aziende. La disciplina di questi Piani LGTBI è stabilita dal già citato *Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre*, che, oltre ai requisiti procedurali e alla individuazione delle parti abilitate a negoziarli, ne stabilisce il contenuto minimo obbligatorio.

- E la *Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres* (di seguito, LORP).

Questa disciplina, l'ultima approvata finora in Spagna in materia di parità e non discriminazione sulla base, ancora una volta, del sesso/genere, completa la già ampia normativa vigente in materia e cerca di progredire nella realizzazione dell'esercizio reale ed effettivo del principio costituzionale di uguaglianza, in conformità con il mandato rivolto alle autorità pubbliche dall'articolo 9.2 della Costituzione. E, in particolare, cerca di dare attuazione, in modo generale, al principio già sancito in precedenza dalla LOI (nella sua Prima Disposizione Aggiuntiva) della "presenza o composizione equilibrata", espressamente definita come «la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento», in alcuni ambiti decisionali della vita politica (in tutti gli organi di rappresentanza politica risultanti dalle diverse elezioni, in tutti gli organi costituzionali e di rilevanza costituzionale, in particolare nel Governo, nell'Amministrazione Generale dello Stato e nella televisione di Stato) e della vita economica (nelle imprese e negli ordini professionali).

In relazione alla sfera societaria, l'obiettivo principale della *Ley Orgánica*

2/2024 è quello di recepire nel diritto interno la direttiva (UE) 2022/2381 relativa al miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e, quindi, di garantire che le società quotate raggiungano una soglia minima del 40% del sesso meno rappresentato nei loro consigli di amministrazione<sup>20</sup>. Per garantire la conformità, le società quotate che finora non hanno raggiunto queste soglie sono tenute a modificare i loro processi di selezione degli amministratori, mentre alle società stesse sono imposti obblighi di rendicontazione in merito alla presenza di donne e uomini nei loro consigli di amministrazione. In questo modo, diventa imperativa la raccomandazione già contenuta nell'art. 75 della LOI, secondo cui le società dovrebbero sforzarsi di «incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta ley»<sup>21</sup>. Inoltre, questo obbligo si estende alle posizioni dirigenziali che non fanno parte dei Consigli di Amministrazione delle società quotate.

Tuttavia, la LORP non si limita a recepire la Direttiva (UE) 2022/2381

<sup>20</sup> La prima disposizione aggiuntiva della LORP definisce il concetto di rappresentanza paritaria e di presenza equilibrata tra donne e uomini negli stessi termini in cui lo definiva la LOI: «aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en un ámbito determinado».

<sup>21</sup> Successivamente, e sempre a carattere non vincolante, il Codice di buona governance per le società quotate, approvato dalla *Comisión Nacional del Mercado de Valores*, ha stabilito la raccomandazione che gli amministratori di sesso femminile rappresentino almeno il 40% del totale dei membri entro il 2022.

Va inoltre tenuto presente che nel 2014 è stato introdotto nel Testo consolidato della legge sulle società di capitali (*Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital*), approvato con il *Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio*, un nuovo principio (art. 529 *bis*) che già imponeva ai consigli di amministrazione delle società quotate in borsa di «velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras». Tale disposizione, nel 2018, è stata modificata in senso estensivo, come segue: «El Consejo de administración deberá velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres».

nel nostro diritto interno, ma è più ambiziosa nell'estendere l'obbligo di presenza equilibrata ad altri tipi di società, in particolare alle società di capitali che, pur non essendo quotate, sono considerate enti di interesse pubblico ai sensi della dalla legislazione sulla revisione contabile<sup>22</sup>, a condizione che siano anche considerate grandi imprese. Ciò accade quando il numero medio di lavoratori impiegati durante l'esercizio è superiore a 250, l'importo netto del fatturato annuo supera i 50 milioni di euro o il totale delle voci dell'attivo è superiore a 43 milioni di euro.

In tutti questi casi, vi è anche l'obbligo di includere nelle relazioni annuali o di *governance* una spiegazione delle ragioni e delle misure correttive adottate se non si raggiunge la percentuale minima del 40% del sesso sottorappresentato.

Tutta questa normativa ha comportato la modifica del Testo Unico della Legge sulle Società di Capitali, approvato con il *Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio*.

### 3. La parità reale ed effettiva come obiettivo prioritario del moderno diritto antidiscriminatorio spagnolo: la parità al servizio dell'inclusione e della diversità

È ora necessario evidenziare i tratti principali che caratterizzano l'insieme di norme attualmente in vigore in Spagna, volte a promuovere una reale ed effettiva parità per questi gruppi, tradizionalmente oggetto di trattamenti sfavorevoli in ambito lavorativo:

- Le cause di discriminazione sono state progressivamente ampliate e sono stati perfezionati gli strumenti giuridici volti sia a prevenire/correggere i comportamenti discriminatori all'interno delle imprese, sia a promuovere la parità reale ed effettiva dei gruppi storicamente soggetti a differenze di trattamento ingiustificate. Tuttavia, come indicato in precedenza, la gran parte del diritto antidiscriminatorio spagnolo è costituita da disposizioni sulla parità e sulla non discriminazione in base al sesso/genere. Tali disposizioni, inoltre, sono servite in gran parte come modello di riferimento per le norme approvate con lo stesso obiettivo nei confronti di altri gruppi, in particolare le persone LGBTI.

<sup>22</sup> Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoria de Cuentas.

- Il divieto di discriminazione e la garanzia di pari opportunità si estendono in ogni caso a tutte le condizioni di lavoro, nonché alla fase preliminare di accesso al lavoro (processi di reclutamento), dove viene posta particolare enfasi sulla speciale situazione di vulnerabilità in cui si trovano i candidati durante questa fase. Allo stesso modo, la legislazione sottolinea la necessità di evitare e controllare la discriminazione indiretta, che è la più difficile da individuare.
- Gli obblighi aziendali in materia di parità e non discriminazione – soprattutto in base al sesso/genere, ma non solo – sono stati notevolmente incrementati, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo, con l'obiettivo di rendere più efficaci i divieti di differenze di trattamento ingiustificate. In altre parole, non solo si vieta ai datori di lavoro di porre in essere comportamenti che diano luogo a ingiustificate differenze di trattamento vietate dalla normativa vigente, stabilendo la nullità di tali comportamenti al loro verificarsi, ma, da un lato, si impongono loro nuovi obblighi volti direttamente a prevenire tali comportamenti e, se del caso, a farli emergere (ad esempio, l'obbligo di redigere registri retributivi suddivisi per sesso e di tenerli sempre a disposizione dei lavoratori, dei loro rappresentanti e dell'*Autoridad laboral*); dall'altro, sono obbligati ad adottare misure volte a individuare, prevenire e, se del caso, punire qualsiasi comportamento discriminatorio che si verifichi all'interno della loro organizzazione. Questo significa che i datori di lavoro diventano veri e propri garanti dell'effettiva protezione dei loro lavoratori contro qualsiasi tipo di comportamento di questo tipo che si verifichi all'interno della loro azienda, chiunque sia il soggetto attivo del comportamento. Si tratta di obblighi di rafforzamento e garanzia dei divieti generali di discriminazione, che hanno indubbiamente dato luogo a un importante progresso nell'evoluzione delle norme di parità e non discriminazione applicabili in materia di lavoro, nella misura in cui contribuiscono in modo molto significativo all'effettivo rispetto delle stesse. D'altra parte, va anche sottolineata la crescente tendenza delle discipline in materia di parità e non discriminazione a coinvolgere in modo decisivo le imprese nella protezione delle lavoratrici contro gli atti di violenza direttamente legati al loro sesso/genere, al di là di quelli che costituiscono molestie sessuali e molestie per motivi legati al sesso, anche, in alcuni casi, quelli che si verificano al di fuori delle mura dell'organizzazione produttiva stessa (nei casi di violenza di genere e violenza sessuale).
- Per quanto riguarda i nuovi obblighi che le più recenti norme antidi-

scriminatorie impongono alle imprese, va notato che molti di questi si applicano solo alle organizzazioni produttive con più di 50 lavoratori, il che significa che, considerando che il tessuto produttivo spagnolo è costituito principalmente da piccole imprese<sup>23</sup>, la maggior parte di esse è esentata dall'osservarli, il che rappresenta indubbiamente un grosso handicap.

- Si facilita la denuncia, da parte delle vittime, dei comportamenti discriminatori agli organi giudiziari e amministrativi competenti: viene riconosciuto il diritto delle vittime a essere informate e consigliate sui propri diritti e sulle modalità di esercizio degli stessi e a ricevere assistenza legale gratuita; viene consentito che nei procedimenti giudiziari la denuncia possa essere presentata non solo dalle vittime stesse, ma anche dai loro rappresentanti sindacali e persino da altri tipi di istituzioni come partiti politici, associazioni professionali o, in generale, da chi si dedica alla difesa e alla promozione della parità o dei diritti umani; le azioni legali sono trattate attraverso una procedura preferenziale e sommaria in cui non è richiesto che la condotta discriminatoria subita sia provata, ma è sufficiente fornire gli indicazioni della discriminazione (prova indiziaria). La Procura deve sempre essere presente e, nel caso in cui si ritenga che ci sia stata effettivamente una discriminazione, la sentenza dichiarerà la nullità della condotta, la cessazione della stessa e il ripristino della situazione immediatamente precedente. Inoltre, sarà stabilito un risarcimento monetario per compensare la vittima dei danni subiti in conseguenza della discriminazione (l'esistenza del danno morale è legalmente presunta in ogni caso). Ovviamente, a prescindere dall'esistenza o meno di un'azione legale presentata dalla vittima o da uno dei soggetti legittimati dalla legge a farlo per suo conto, esiste un controllo pubblico del rispetto delle norme antidiscriminatorie che, in ambito lavorativo, è di competenza dell'Ispettorato del Lavoro e può dar luogo a responsabilità amministrativa. È molto importante ricordare che, ai sensi della normativa vigente, il datore di lavoro può essere responsabile della violazione del diritto alla parità e alla non discriminazione dei lavoratori non solo quando è lui stesso ad aver adottato il comportamento discriminatorio, ma anche quando questo è stato messo in atto da un

<sup>23</sup> Secondo i dati del *Directorio Central de Empresas* (DIRCE), in Spagna ci sono attualmente circa 3.255.000 mila imprese in totale, di cui solo 33.630 hanno più di 50 lavoratori (1,03% del totale).



altro soggetto all'interno dell'azienda, se non ha adottato le misure necessarie e appropriate per individuarlo, prevenirlo e, se del caso, farlo cessare. Infine, va ricordato che la normativa vigente considera discriminatorio anche il trattamento sfavorevole riservato ai lavoratori come reazione a un reclamo presentato all'interno dell'azienda o a un'azione amministrativa o giudiziaria volta a imporre il rispetto del principio di parità di trattamento e di non discriminazione (art. 17.1, secondo comma, LET). Viene così istituita una “garanzia di immunità” a favore dei lavoratori contro qualsiasi tipo di reclamo del loro diritto alla parità e alla non discriminazione<sup>24</sup>, che la giurisprudenza ha esteso anche a quelle realizzate all'interno dell'azienda. Di recente, tale garanzia è stata significativamente estesa al coniuge, al convivente di fatto e ai parenti fino al secondo grado di consanguineità o affinità che prestano servizio nella stessa azienda, anche se non hanno compiuto l'azione che ha portato all'esercizio dei loro diritti<sup>25</sup>.

- Oltre agli obblighi aziendali volti a prevenire i comportamenti discriminatori e, se del caso, a porvi rimedio, viene stabilita un'importante serie di misure di natura pubblica, volte a garantire l'effettivo rispetto di tali obblighi. In questo senso, il ruolo delle autorità pubbliche nel raggiungimento dell'obiettivo delle pari opportunità nel campo specifico dell'occupazione acquisisce una trascendenza fondamentale e decisiva per realizzare una parità reale ed effettiva, al di là della mera prevenzione/correzione di comportamenti discriminatori. In termini generali, esse hanno il dovere di integrare l'obiettivo della parità in tutte le loro politiche e azioni (*mainstreaming*) e ad esse sono assegnate molteplici funzioni di promozione della parità (sensibilizzazione, divulgazione, formazione e consulenza, ricerca, assistenza finanziaria e di altro tipo alle imprese affinché possano adempiere ai loro obblighi, ecc.), di monitoraggio e controllo del rispetto della normativa vigente da parte dei soggetti obbligati e di sanzione delle inadempienze rilevate.

---

<sup>24</sup> La garanzia di immunità non si applica esclusivamente alle rivendicazioni del diritto alla parità e alla non discriminazione, ma si estende alle rivendicazioni di qualsiasi altro diritto del lavoro, nella misura in cui, secondo la Corte costituzionale, deriva direttamente dal diritto costituzionale a un'effettiva tutela giurisdizionale (art. 24.1 CE). Attualmente, questa garanzia è riconosciuta in modo molto ampio nella *Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre*, sul diritto alla difesa (art. 12.3 e *Disposición adicional tercera*).

<sup>25</sup> Si veda il paragrafo 2 della terza disposizione aggiuntiva della *Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre*, sul diritto di difesa.



- Nonostante l'ampia e complessa regolamentazione in materia, alla contrattazione collettiva viene attribuito un ruolo molto importante nel raggiungimento di una parità reale ed effettiva e nell'inclusione nel mercato del lavoro dei gruppi destinatari delle misure antidiscriminatorie, soprattutto a livello aziendale. Vengono persino creati nuovi strumenti di contrattazione collettiva specifici per la parità. Si comprende che, al di là delle misure generali e minime contenute nella legislazione – che sono richieste in tutti i casi – è opportuno e necessario prevedere misure specifiche adattate alle esigenze particolari di ciascuna organizzazione produttiva – precedentemente identificate attraverso l'elaborazione di una diagnosi della loro situazione – e che tali misure devono in ogni caso essere negoziate dai datori di lavoro con i rappresentanti collettivi dei lavoratori. Ciò promuove la partecipazione attiva dei lavoratori – attraverso i loro rappresentanti legali – nell'adozione di misure specifiche a favore della parità. Sul tracciato di questo stimolo legislativo alla contrattazione collettiva come strumento al servizio della promozione della parità reale ed effettiva, è espressamente prevista la possibilità di includere misure di azione positiva nei vari tipi di contratti collettivi derivanti dalla contrattazione collettiva.
- La parità di trattamento e il divieto di discriminazione per uno qualsiasi dei motivi attualmente vietati sono espressamente stabiliti dalla legge spagnola come principio guida per l'interpretazione e l'applicazione dell'intero sistema giuridico. Ciò implica che qualsiasi disposizione, prima della sua approvazione, deve essere valutata in relazione al suo impatto sulle condizioni di uguaglianza e non discriminazione e che, una volta promulgata, qualsiasi disposizione legale deve essere sempre interpretata e applicata da tutti gli operatori giuridici – compresi, in particolare, i giudici e i tribunali – incorporando la prospettiva antidiscriminatoria.

### **3.1. L'introduzione di nuovi obblighi aziendali**

Come già anticipato, una delle principali novità del moderno diritto antidiscriminatorio spagnolo applicabile ai rapporti di lavoro è stata quella di imporre nuovi obblighi ai datori di lavoro per garantire l'effettivo rispetto del loro dovere generale di non praticare differenze di trattamento vietate e di dare attuazione al diritto alle pari opportunità. In questo senso, si può dire che questi nuovi obblighi sono di natura strumentale. Tenendo presente che nella sezione precedente abbiamo già fatto un breve accenno ai

principali obblighi aziendali sanciti da ciascuna delle discipline antidiscriminatorie attualmente in vigore in Spagna, ci concentreremo ora su quelli che consideriamo i più nuovi e rilevanti.

- Obbligo di redigere e applicare i *Planes de Igualdad*: gli articoli da 45 a 47 della LOI hanno introdotto, in modo inedito nel diritto spagnolo, l'obbligo per tutte le aziende, indipendentemente dalle circostanze, di adottare misure volte a evitare qualsiasi tipo di discriminazione lavorativa tra donne e uomini. Tali misure devono essere negoziate e, se del caso, concordate con i rappresentanti dei lavoratori secondo le modalità stabilite dalla legislazione lavoristica. Nel caso specifico di aziende con 50 o più dipendenti, le misure di parità devono in ogni caso essere incluse in un "Plan de Igualdad" (Piano di Parità). La disciplina dei Piani di Parità è stabilita dagli articoli da 45 a 49 della LOI, attuati attraverso il *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*.

Sebbene i Piani di Parità debbano comunque essere negoziati dal datore di lavoro con i rappresentanti dei lavoratori costituiti all'interno delle aziende<sup>26</sup>, la legislazione non richiede il raggiungimento di un accordo. Quello che richiede la regolamentazione è che la negoziazione sia condotta da entrambe le parti in buona fede. A questo proposito la giurisprudenza ha interpretato che se è l'azienda a non agire in conformità a questo principio, ostacolando la possibilità di raggiungere un accordo, si intenderà che ha violato l'obbligo di dotarsi di un Piano di Parità; e se sono i rappresentanti dei lavoratori ad agire in mala fede durante la negoziazione o a non accettare ingiustificatamente di negoziare il Piano, l'azienda potrà redigerlo unilateralmente.

I Piani di Parità delle aziende sono un insieme ordinato di misure, adottate dopo una diagnosi della situazione interna, volte a raggiungere la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini in azienda e a eliminare le discriminazioni basate sul sesso.

Devono indicare gli obiettivi specifici di parità da raggiungere, le strategie e le pratiche da adottare per il loro conseguimento, nonché l'isti-

---

<sup>26</sup> Di norma, per quanto riguarda i lavoratori, alla commissione di negoziazione del Piano di Parità partecipano i loro rappresentanti legali (il Comitato aziendale o i delegati del personale) o le eventuali sezioni sindacali che insieme rappresentano la maggioranza dei membri della commissione (art. 5.2 dal Real Decreto 901/2020).

tuzione di sistemi efficaci per il monitoraggio e la valutazione degli obiettivi fissati. Devono inoltre contenere un insieme ordinato di misure valutabili volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono o ostacolano l'effettiva parità tra donne e uomini. A tal fine, l'impresa elaborerà una diagnosi negoziata, se del caso, con la rappresentanza dei lavoratori, contenente almeno i seguenti punti:

- a) Processo di selezione e reclutamento.
- b) Classificazione professionale.
- c) Formazione.
- d) Avanzamento di carriera.
- e) Condizioni di lavoro, compresa la verifica della retribuzione tra uomini e donne.
- f) Esercizio corresponsabile dei diritti della vita personale, familiare e lavorativa.
- g) Sottorappresentazione delle donne.
- h) Remunerazione.
- i) Prevenzione delle molestie sessuali e di genere.

La diagnosi sarà effettuata nell'ambito della Commissione di negoziazione del Piano di parità, alla quale la direzione aziendale fornirà tutti i dati e le informazioni necessarie alla sua elaborazione.

I Piani di parità devono riguardare l'intera azienda, fatta salva la definizione di azioni speciali appropriate per determinati luoghi di lavoro. L'accesso alle informazioni sul contenuto dei Piani di parità e sul raggiungimento dei loro obiettivi è garantito ai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori stessi.

Il periodo di validità o la durata dei piani di parità, da stabilire, se del caso, dalle parti negoziali, non può superare i quattro anni.

Infine, si stabilisce l'obbligo della loro iscrizione in un registro pubblico<sup>27</sup>, indipendentemente dalla loro origine o natura, obbligatoria o volontaria, e dal fatto che siano stati adottati o meno con un accordo tra le parti.

- Obbligo di redigere e applicare i *Planes LGTBI*: l'art. 15 della *Ley*

<sup>27</sup> A tal fine, si considera registro dei piani di parità delle imprese il registro dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti collettivi di lavoro disciplinato dal Real Decreto 713/2010, del 28 mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo e piani di parità, fatti salvi i registri dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti collettivi di lavoro, creati e disciplinati dalle comunità autonome, nell'ambito delle loro competenze.

4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI prescribe che le aziende con più di 50 dipendenti debbano avere, entro dodici mesi dalla sua entrata in vigore, un «conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI», che includa un protocollo d'azione per affrontare le molestie o la violenza contro le persone LGTBI<sup>28</sup>. A tal fine, le misure saranno concordate attraverso la contrattazione collettiva e concordate con i rappresentanti dei lavoratori. Questo obbligo aziendale è stato sviluppato dal *Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre*, che sviluppa la serie di misure previste per la parità e la non discriminazione delle persone LGTBI nelle aziende.

Questa disposizione normativa specifica, innanzitutto, come la pianificazione delle misure a favore della parità e della non discriminazione del collettivo LGTBI debba essere articolata nell'ambito della contrattazione collettiva (art. 4): in generale, tali misure devono essere integrate nei contratti collettivi settoriali o aziendali, se esistenti; in assenza di tali contratti, le aziende che hanno una rappresentanza dei lavoratori negozieranno le misure previste attraverso accordi aziendali. Si aggiunge inoltre (art. 4 e), in relazione al punto 6.4), che nelle aziende in cui non esiste la rappresentanza e in cui non esiste un contratto collettivo applicabile, verrà creato un comitato di negoziazione *ad hoc* composto, da un lato, da una rappresentanza aziendale e, dall'altro, da una rappresentanza dei lavoratori composta dalle organizzazioni sindacali più rappresentative e dalle organizzazioni sindacali rappresentative del settore a cui appartiene l'azienda.

L'articolo 8.3 del *Real Decreto 1026/2024* richiede che le misure previste includano, come minimo, i contenuti espressamente menzionati nell'Allegato I:

- a) Clausole di parità di trattamento e di non discriminazione che contribuiscano a creare un contesto favorevole alla diversità e a compiere progressi nell'eliminazione della discriminazione nei confronti delle persone LGTBI, con espresso riferimento non solo all'orientamento e all'identità sessuale, ma anche all'espressione di genere o alle caratteristiche sessuali.
- b) Clausole sull'accesso al lavoro: le aziende contribuiranno, attraverso le misure stabilite nei contratti collettivi, a sradicare gli stereotipi nel-

---

<sup>28</sup> La negoziazione delle misure previste sarà volontaria nelle aziende con un numero di lavoratori pari o inferiore a cinquanta (art. 2.1 del *Real Decreto 1026/2024*).

l'accesso al lavoro delle persone LGTBI, in particolare attraverso un'adeguata formazione delle persone che partecipano ai processi di selezione. A tal fine, è necessario stabilire criteri chiari e specifici per garantire un adeguato processo di selezione e assunzione che dia priorità alla formazione o all'idoneità della persona al lavoro, indipendentemente dal suo orientamento e identità sessuale o dalla sua espressione di genere, con particolare attenzione alle persone trans in quanto categoria particolarmente vulnerabile.

c) Clausole di inquadramento e promozione professionale: i contratti collettivi e gli accordi aziendali devono disciplinare i criteri per l'inquadramento, la promozione e l'avanzamento professionale, in modo da non comportare discriminazioni dirette o indirette nei confronti delle persone LGTBI, sulla base di elementi oggettivi, tra cui le qualifiche e le capacità, garantendo lo sviluppo della loro carriera professionale a parità di condizioni.

d) Clausole di formazione, sensibilizzazione e linguaggio: le aziende integreranno nei loro piani di formazione moduli specifici sui diritti delle persone LGTBI nel luogo di lavoro, con particolare attenzione alla parità di trattamento e di opportunità e alla non discriminazione. La formazione sarà rivolta a tutta la forza lavoro, compresi i quadri intermedi, le posizioni dirigenziali e i lavoratori con responsabilità nella gestione del personale e delle risorse umane. Gli aspetti minimi da trattare sono:

- Conoscenza generale e diffusione dell'insieme delle misure LGTBI previste, incluse nel/i contratto/i collettivo/i applicabile/i in azienda o negli accordi aziendali, se applicabili, nonché della loro portata e del loro contenuto.
- Conoscenza delle definizioni e dei concetti di base sulla diversità sessuale, familiare e di genere contenuti nella *Ley 4/2023, de 28 de febrero*, per la reale ed effettiva uguaglianza delle persone trans e per la garanzia dei diritti delle persone LGTBI.
- Conoscenza e diffusione del protocollo di accompagnamento al lavoro delle persone transgender, se disponibile.
- Conoscenza e diffusione del protocollo per la prevenzione, l'individuazione e l'azione contro le molestie o la violenza discriminatorie basate su orientamento e identità sessuale, espressione di genere e caratteristiche sessuali.
- Saranno incoraggiate misure per garantire l'uso di un linguaggio che rispetti la diversità.

e) Clausole indirizzate a raggiungere ambienti di lavoro diversificati, sicuri e inclusivi: l'eterogeneità della forza lavoro sarà promossa al fine di ottenere ambienti di lavoro diversificati, inclusivi e sicuri. A tal fine, sarà garantita la protezione contro i comportamenti LGTBI-fobici, in particolare attraverso protocolli contro le molestie e la violenza sul lavoro.

f) Clausole su congedi e prestazioni sociali: i contratti collettivi di lavoro devono tenere conto della realtà delle diverse famiglie LGTBI, dei coniugi e dei partner non sposati, garantendo l'accesso ai congedi, alle prestazioni sociali e ai diritti senza discriminazioni basate sull'orientamento e sull'identità sessuale e sull'espressione di genere. A questo proposito, a tutti i lavoratori sarà garantita la parità di accesso ai congedi che, se del caso, i contratti collettivi o le contrattazioni collettive stabiliscono per partecipare a consultazioni mediche o pratiche legali, con particolare attenzione alle persone transgender.

g) Clausole sul sistema disciplinare: i reati e le sanzioni per i comportamenti che violano la libertà sessuale, l'orientamento e l'identità sessuale e l'espressione di genere dei lavoratori devono essere inclusi, se del caso, nel sistema disciplinare regolato dai contratti collettivi.

Allo stesso modo, in tutti i casi, le misure previste devono includere un protocollo contro le molestie e la violenza che identifichi le pratiche preventive e i meccanismi per individuarle e agire contro di esse. Il suo contenuto deve essere conforme, come minimo, alle disposizioni dell'Allegato II del *Real Decreto 1026/2024*:

a) una dichiarazione di principi in cui si afferma l'impegno esplicito e fermo a non tollerare all'interno dell'azienda alcun tipo di pratica discriminatoria considerata come molestia sulla base dell'orientamento e dell'identità sessuale e dell'espressione di genere, vietando espressamente qualsiasi comportamento di questa natura.

b) Ambito di applicazione: il protocollo è direttamente applicabile alle persone che lavorano nell'azienda, indipendentemente dal legame giuridico che le lega all'azienda, purché svolgano la loro attività nell'ambito organizzativo della stessa. Il protocollo si applica anche ai candidati all'assunzione, ai lavoratori forniti da Agenzie di somministrazione, ai fornitori, ai clienti e ai visitatori, tra gli altri.

c) Principi guida e garanzie procedurali:

– Agilità, diligenza e rapidità nell'indagine e nella risoluzione della condotta denunciata, che deve essere effettuata senza indebiti ritardi, rispettando le scadenze determinate per ogni parte del processo, che

saranno incluse nel protocollo.

- Rispetto e tutela della privacy e della dignità delle persone interessate, offrendo un trattamento equo a tutte le persone coinvolte.
- Riservatezza: le persone coinvolte nella procedura sono tenute a mantenere una stretta riservatezza e a non trasmettere o divulgare informazioni sul contenuto dei reclami presentati, in fase di indagine o risolti.
- Protezione sufficiente della vittima da possibili rappresaglie e proteggere la sicurezza e la salute della vittima, tenendo conto delle possibili conseguenze fisiche e psicologiche che possono derivare da questa situazione e soprattutto considerando le circostanze lavorative che circondano la persona aggredita.
- Contraddittorio al fine di garantire un'audizione equa e un trattamento equo per tutte le persone interessate.
- Riparazione per le vittime: se le molestie hanno comportato una modifica delle condizioni di lavoro della vittima, l'azienda deve reintegrare la vittima nelle condizioni preesistenti, se questa lo richiede.
- Divieto di ritorsione: è espressamente vietato e sarà dichiarato nullo qualsiasi atto che costituisca una ritorsione, comprese le minacce di ritorsione e i tentativi di ritorsione nei confronti di persone che effettuano una segnalazione attraverso i mezzi previsti per la segnalazione, appaiono come testimoni o assistono o partecipano a un'indagine sulle molestie.

d) Procedura d'intervento: il protocollo determinerà la procedura per la presentazione del reclamo o della segnalazione, nonché il termine massimo per la sua risoluzione, fatta salva l'applicazione delle disposizioni di cui alla *Ley 2/2023, de 20 de febrero*, che disciplina la tutela delle persone che segnalano violazioni di legge e la lotta alla corruzione, nei rispettivi ambiti personali e materiali. Il reclamo può essere presentato dall'interessato o da chi questi autorizza, attraverso la procedura concordata a tal fine, alla persona determinata dalla commissione incaricata del processo di indagine. Nel caso in cui il reclamo non sia presentato direttamente dalla persona interessata, deve contenere il suo consenso esplicito e informato ad avviare le azioni del protocollo. Una volta ricevuto il reclamo o la segnalazione e confermata la situazione di molestia, verranno adottate misure cautelative o preventive per allontanare la vittima dalla persona molestatrice durante lo svolgimento della procedura d'azione fino alla sua risoluzione. Entro il termine massimo di giorni lavorativi concordato e a partire



dalla convocazione della commissione, questa deve redigere un rapporto vincolante in uno dei seguenti modi:

- (i) individuare gli indizi di molestie coperti dal protocollo e, se del caso, proporre l'apertura di un procedimento disciplinare.
- (ii) nessuna prova di molestie coperte dal protocollo.

Il rapporto deve includere, come minimo, una descrizione dei fatti, la metodologia utilizzata, la valutazione del caso, i risultati dell'indagine e qualsiasi misura precauzionale o preventiva, se appropriata.

e) **Risoluzione:** in questa fase si adotteranno le azioni necessarie, tenendo conto delle evidenze, delle raccomandazioni e delle proposte di intervento contenute nella relazione emessa dalla commissione. Se vi sono prove dell'esistenza di una situazione di molestie per motivi di orientamento e identità sessuale o di espressione di genere, si richiederà l'avvio di un procedimento disciplinare per una situazione accertata di molestie, si richiederà l'adozione di misure correttive e, se del caso, continueranno ad applicarsi le misure di protezione della vittima. Se non vi sono prove dell'esistenza di una situazione di molestie, il reclamo verrà archiviato.

- Adottare *misure specifiche per prevenire la commissione di reati e altre condotte contro la libertà sessuale e l'integrità morale sul lavoro*, con particolare attenzione alle molestie sessuali e alle molestie per motivi legati al sesso, comprese quelle commesse nell'ambiente digitale: un obbligo aziendale già previsto dall'art. 48 della LOI, che ha subito un significativo ampliamento a seguito dell'approvazione della *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre*, sulla garanzia globale della libertà sessuale, dato che inizialmente si riferiva solo all'adozione di misure di prevenzione e protezione contro le molestie sessuali e le molestie per motivi legati al sesso. Secondo l'attuale configurazione normativa, le aziende devono ora promuovere condizioni di lavoro che prevengano la commissione di reati e altri comportamenti contro la libertà sessuale e l'integrità morale sul lavoro, con particolare attenzione alle molestie sessuali e alle molestie per motivi legati al sesso, comprese quelle commesse nell'ambiente digitale. Si fa esplicito riferimento esclusivamente alla prevenzione di questo tipo di comportamenti, ma nulla vieta di attuare misure aggiuntive per la protezione e la riparazione dei lavoratori vittime di questo tipo di comportamenti all'interno delle aziende. A tal fine, possono essere stabilite misure, da negoziare con i rappre-



sentanti dei lavoratori<sup>29</sup>, come l'elaborazione e la diffusione di codici di buone prassi, campagne di informazione o attività di formazione.

- Elaborazione di *registri delle retribuzioni disaggregati per genere e svolgimento di verifiche periodiche delle retribuzioni*: dal 2019 sono stati istituiti due obblighi complementari basati sul principio della “trasparenza retributiva”<sup>30</sup>, al fine di garantire l'effettivo rispetto da parte di tutti i datori di lavoro dell'obbligo generale di corrispondere la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore, retribuito direttamente o indirettamente, e qualunque sia la natura di tale retribuzione, salariale o non salariale, senza discriminazioni fondate sul sesso in nessuno dei suoi elementi o condizioni (art. 28.1 LET)<sup>31</sup>.

Il primo consiste nella tenuta di un *registro* con i valori medi dei salari, delle integrazioni salariali e dei compensi non salariali del personale,

<sup>29</sup> Sebbene l'obbligo di adottare misure specificamente volte a prevenire, all'interno delle aziende, reati o altri comportamenti contro la libertà sessuale e l'integrità morale sul lavoro sia principalmente attribuito al datore di lavoro, un ruolo rilevante è assegnato anche ai rappresentanti dei lavoratori costituiti nelle compagini aziendali: oltre ad avere il diritto di negoziare tali misure con i datori di lavoro, ad essi è attribuita la funzione di contribuire alla prevenzione di questo tipo di condotte, comprese espressamente le molestie effettuate attraverso i media digitali, svolgendo, tra l'altro, azioni di sensibilizzazione dei lavoratori e informando la direzione dell'azienda di qualsiasi condotta o comportamento di cui sono a conoscenza e che potrebbe favorire tali condotte (art. 48.2 della LOI).

<sup>30</sup> Questo principio di “trasparenza retributiva”, sancito dall'art. 3.2 della RD 902/2020, de 13 de octubre, sulla parità di retribuzione tra uomini e donne, è volto a individuare eventuali discriminazioni dirette o indirette, in particolare quelle dovute a valutazioni errate delle mansioni, che si verificano quando un lavoro di pari valore viene retribuito meno senza che tale differenza sia oggettivamente giustificata da uno scopo legittimo e senza che i mezzi per raggiungere tale scopo siano adeguati e necessari.

<sup>31</sup> L'articolo 28.1, al comma 2, dopo la riforma avvenuta con il Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, sulle misure urgenti per garantire la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini nell'impiego e nell'occupazione, definisce cosa si debba intendere per “lavoro di pari valore”: «Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes». Questa definizione giuridica è stata anche oggetto di una specificazione estremamente dettagliata nell'art. 4 del RD 902/2020, de 13 de octubre, sulla parità di retribuzione tra uomini e donne.

disaggregati per sesso e distribuiti per gruppi professionali, categorie professionali o lavori di pari o uguale valore. Le lavoratrici hanno il diritto di accedere, attraverso la rappresentanza dei lavoratori in azienda, al registro dei salari della propria azienda. Se, in un'azienda con almeno 50 dipendenti, la retribuzione media dei dipendenti di un sesso è superiore del 25% o più rispetto a quella dell'altro sesso, considerando la massa salariale totale o la media delle erogazioni effettuate, il datore di lavoro deve inserire nel registro dei salari una giustificazione che tale differenza è dovuta a motivi non legati al sesso dei lavoratori (commi 2 e 3 dell'art. 28 della LET, attuati negli artt. 5 e 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre sulla parità di retribuzione tra uomini e donne).

Il secondo obbligo aziendale volto a rendere effettivo il principio di trasparenza è la realizzazione di *audit retributivi*, il cui scopo è ottenere le informazioni necessarie per verificare se il sistema retributivo aziendale, in modo trasversale e completo, è conforme all'effettiva applicazione del principio di parità tra donne e uomini in termini di retribuzione. Dovrebbe inoltre consentire di definire le necessità di evitare, correggere e prevenire gli ostacoli e le difficoltà esistenti o potenziali per garantire la parità retributiva e assicurare la trasparenza e il monitoraggio di tale sistema retributivo. Questo obbligo, a differenza del precedente, non è imposto a tutte le aziende, ma solo a quelle obbligate a dotarsi di un Piano di parità, cioè quelle con un organico di 50 o più lavoratori, e la sua attuazione deve essere inclusa nel contenuto del Piano. L'articolo 8 del Regio Decreto 902/2020 specifica il contenuto delle verifiche retributive<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> La verifica delle retribuzioni comporta i seguenti obblighi per l'azienda:

« a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos

- Garantire una *composición equilibrada e paritaria nei Consigli di amministrazione e nelle posizioni dirigenziali* delle società quotate e degli enti di interesse pubblico: in conformità con la riforma apportata dalla *Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto*, sulla rappresentanza paritaria e la presenza equilibrata di donne e uomini, all'art. 529 *bis* del *Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio*, che approva il testo riveduto della Legge sulle società di capitali, le società quotate devono garantire che i rispettivi Consigli di Amministrazione abbiano una composizione che assicuri la presenza, almeno, del 40% delle persone del sesso meno rappresentato. Il numero totale di amministratori che sarà considerato il minimo necessario per raggiungere questo obiettivo deve essere la percentuale più vicina al 40%, e non può in nessun caso superare il 49% dei membri del Consiglio di Amministrazione<sup>33</sup>. Inoltre, stabilisce l'obbligo per i Consigli di Amministrazione delle società quotate di preparare e pubblicare annualmente, nell'ambito del rapporto di sostenibilità e sul proprio sito web, informazioni sulla rappresentanza del sesso sottorappresentato nel Consiglio di Amministrazione della società. Tali informazioni devono essere facilmente accessibili e devono, a loro volta, essere inviate alla *Comisión Nacional del Mercado de Valores*, che deve pubblicare annualmente un elenco aggiornato delle società quotate che dichiarano nel loro rapporto di sostenibilità di aver raggiunto l'equilibrio di genere.

---

puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos».

<sup>33</sup> Tuttavia, questo obbligo si applicherà solo a partire dal 30 giugno 2026 per le 35 società con la più alta capitalizzazione di mercato (quelle dell'IBEX 35), mentre per tutte le altre società quotate si applicherà a partire dal 30 giugno 2027.

- *Accomodamenti ragionevole* nei posti di lavoro occupati da persone con disabilità: ai sensi dell'art. 40.2 del *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre*, che approva il Testo Consolidato della *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*, tutti i datori di lavoro sono obbligati ad adottare misure appropriate per l'adattamento del posto di lavoro e l'accessibilità dell'azienda, in base alle esigenze di ogni situazione specifica, al fine di consentire alle persone con disabilità di accedere all'occupazione, svolgere il proprio lavoro, progredire professionalmente e accedere alla formazione, a meno che tali misure non comportino un onere eccessivo per il datore di lavoro. Per determinare se un onere è eccessivo, si terrà conto se è sufficientemente alleviato da misure, aiuti o sussidi pubblici per le persone con disabilità, nonché dei costi finanziari e di altro tipo che le misure comportano, delle dimensioni e del fatturato totale dell'organizzazione o dell'impresa.

### **3.2. Azioni pubbliche per promuovere la parità, l'inclusione e la diversità sul lavoro**

Il ruolo attribuito alle autorità pubbliche dal diritto spagnolo sulla parità e sulla non discriminazione è, come già chiarito più volte nel corso di queste pagine, assolutamente trascendentale e va ben oltre lo svolgimento di compiti di sorveglianza e controllo – e, se del caso, di sanzione – sulle differenze di trattamento per uno dei motivi attualmente vietati. Ciò è dovuto al fatto che l'obiettivo di queste norme, come già accennato, non è semplicemente quello di prevenire/correggere/sanzionare questo tipo di comportamenti discriminatori (prospettiva individuale), ma quello di realizzare una reale ed effettiva parità di trattamento dei gruppi che tradizionalmente ne hanno sofferto. Per perseguire tale scopo, è indispensabile adottare misure di vario tipo volte a rendere possibile e promuovere la loro piena inclusione in tutti gli ambiti della vita sociale ed economica, e in particolare nel mondo del lavoro (prospettiva collettiva). In generale, quindi, è stato espressamente stabilito che il principio di parità e non discriminazione deve essere incorporato trasversalmente in tutte le politiche pubbliche e deve essere utilizzato come criterio interpretativo di base per l'intero sistema giuridico. Sono stati persino creati organismi pubblici specializzati, come, ad esempio, l'“*Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación*”<sup>34</sup>, che

---

<sup>34</sup> Questo ente pubblico è stato creato e regolamentato dall'*Orden TES/867/2023, de 22 de julio, por la que se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el Organismo Estatal*

fa parte dell'*Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. La sua funzione principale è quella di promuovere e coordinare tutte le azioni svolte dall'Ispettorato del Lavoro e della Previdenza Sociale nel campo della parità di trattamento e di opportunità e della lotta contro la discriminazione nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale, nella promozione professionale e nelle condizioni di lavoro, in particolare nella retribuzione, prestando particolare attenzione alla parità tra donne e uomini<sup>35</sup>.

Poiché le funzioni affidate alle autorità pubbliche in materia di parità sono così numerose e variegate, ne citeremo due che, a nostro avviso, sono particolarmente importanti, perché riferite specificamente alla sfera lavorativa e volte a promuovere la parità e la non discriminazione sulla base del genere:

- la prima è quella di promuovere l'adozione di misure a favore della parità di genere nelle imprese attraverso vari tipi di aiuti economici e il riconoscimento pubblico delle aziende che si distinguono particolarmente nell'attuazione di tali misure. All'interno di questo tipo di azione pubblica, spicca a livello statale l'istituzione del cosiddetto "Distintivo di parità", stabilito dall'art. 50 della LOI e regolamentato dal *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre*, che disciplina il conferimento e l'utilizzo del distintivo "*Igualdad en la Empresa*". Per ottenere questo distintivo, qualsiasi azienda, sia a capitale pubblico che privato, può presentare al *Ministerio de Igualdad* un bilancio dei parametri di parità attuati rispetto ai rapporti di lavoro e alla pubblicità dei prodotti e dei servizi forniti. L'assegnazione di questa onorificenza terrà conto, tra gli altri criteri, della presenza equilibrata di donne e uomini negli organi direttivi e nei diversi gruppi e categorie professionali dell'azienda, dell'adozione di piani di parità o di altre misure innovative per promuovere la parità, nonché della pubblicità non sessista dei prodotti o dei servizi dell'azienda. Le aziende che ottengono questo distintivo possono utilizzarlo per scopi pubblicitari e per scopi commerciali. Recentemente, la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*, ha creato un distintivo simile – denominata "*Empresas por una sociedad libre de violencia de género*" – per premiare le organizzazioni produttive che adattano la loro struttura e il loro funzio-

*Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

<sup>35</sup> A tal fine, è anche incaricato di garantire che la prospettiva di genere sia applicata in modo trasversale e intersezionale in tutte le attività ispettive e in tutte le questioni soggette a monitoraggio e controllo.

namento alle disposizioni di questa legge anche se non è ancora operativa, in quanto non è stata ancora realizzata l'attuazione normativa espressamente richiesta dalla stessa legge.

- La seconda è l'inclusione della prospettiva di genere nelle politiche di salute e sicurezza sul lavoro e nella gestione dei rischi professionali all'interno delle imprese. Questa azione da parte delle autorità pubbliche avrebbe dovuto essere messa in pratica subito dopo l'entrata in vigore della LOI, che, come detto, ha imposto l'obbligo generale di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche pubbliche. Tuttavia, tale previsione non è stata rispettata fino all'approvazione della *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027* (di seguito, EESST), che già prevede una serie di azioni mirate direttamente a questo scopo:
  - Identificare e individuare nella valutazione dei rischi professionali i rischi che colpiscono principalmente le donne e che finora sono passati inosservati o non sono stati considerati come rischi reali per la salute.
  - Riformare l'attuale disciplina sulla prevenzione dei rischi professionali per incorporare espressamente la prospettiva di genere attraverso: l'aggiornamento dell'elenco dei rischi professionali specifici per le donne in gravidanza e in allattamento; l'aggiornamento dell'elenco delle malattie professionali per includere nuove malattie che colpiscono principalmente le donne; il miglioramento delle norme sulla protezione contro i rischi di molestie sessuali e di genere per adattare ai requisiti della Convenzione n. 190 dell'OIL.
  - Incorporare nuove misure preventive nelle discipline sulla salute e la sicurezza sul lavoro per proteggere meglio le lavoratrici, soprattutto nelle professioni più femminilizzate come il lavoro domestico e di cura.
  - Includere la prospettiva di genere nella formazione dei tecnici della prevenzione.
  - Realizzare azioni di sensibilizzazione sulla necessità di incorporare la prospettiva di genere nell'attività di prevenzione svolta all'interno delle aziende.
  - Implementare azioni specifiche per monitorare e controllare le misure preventive adottate per proteggere la salute e la sicurezza delle lavoratrici.

## Capitolo 13

### **Welfare contrattuale e *work-life balance* nella prospettiva di genere: uno sguardo all'esperienza negoziale spagnola**

*Veronica Verzulli*

#### SOMMARIO

1. L'evoluzione concettuale della protezione sociale: tra universalizzazione e fattori di vulnerabilità – 2. La protezione sociale “multi-pillar” – 2.1. Il ruolo degli strumenti contrattuali sotto l'ombrello del “welfare aziendale” – 3. Non solo l'Italia: l'esperienza spagnola (nell'ottica di genere) – 3.1. Il *permiso de nacimiento* nella contrattazione collettiva spagnola... – 3.2.... e nei *Planes de Igualdad* – 4. Spunti per una riflessione comparata

#### **1. L'evoluzione concettuale della protezione sociale: tra universalizzazione e fattori di vulnerabilità**

È da tempo nota la difficoltà del sistema di protezione sociale di fronteggiare le istanze di tutela che originano tanto dalle caratteristiche dell'odierno mercato del lavoro, quanto dalle tendenze demografiche in atto (*in primis*, la bassa natalità e l'invecchiamento della popolazione). Si tratta di criticità che, tra l'altro, hanno una forte connotazione di genere giacché le donne rappresentano una categoria particolarmente vulnerabile, esposta alla frammentarietà e alla instabilità del mercato del lavoro. E questo, a sua volta, impatta negativamente sul tasso di natalità in costante diminuzione in Europa e, soprattutto, in Italia<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Sono molteplici i rapporti istituzionali che rappresentano la disparità di genere nel mondo del lavoro, anche evidenziando il rapporto tra il *gender gap at work* e le tendenze demografiche di “invecchiamento” della popolazione. A livello internazionale, *Women and the economy: 30 years after the Beijing Declaration*, ILO brief, 6 March 2025. A livello europeo, *Gender equality at work*, Eurofound, 2020; *Record drop in children being born in the EU in 2023*, Eurostat, 7 March 2025; *Demography of Europe – 2024 edition*, Eurostat, 2024. A livello nazionale, *Giornata internazionale della donna - 8 marzo 2025*, Infografica Istat, 7 marzo 2025; *Piano di uguaglianza di genere 2024-2026*, Istat, 21 marzo 2024; *Nascite e fecondità, non si arresta la discesa*,



Nel raggio d'azione della *social protection*, così, tali problematiche hanno “destrutturato” la platea dei – potenziali – beneficiari, ampliando al contempo il ventaglio dei rischi sociali da contrastare mediante strumenti protettivi che guardano alle istanze di cura e di conciliazione vita-lavoro dei cittadini/lavoratori. In altre parole, è sempre più evidente l'esigenza di dilatare, ristrutturandoli, i “connotati” della protezione sociale soprattutto in due direzioni, ossia rispetto al campo dei beneficiari (universalizzazione soggettiva) e all'apparato strumentale (universalizzazione oggettiva).

La questione della c.d. “universalizzazione soggettiva”, nel campo della protezione sociale, si innesta inevitabilmente nell'acceso dibattito sulla necessità di riparametrare le tutele lavoristiche a prescindere della posizione giuridica del prestatore, tenendo conto della discontinuità lavorativa e della atipicità contrattuale a cui gli individui sono sempre più esposti lungo l'arco della vita lavorativa (*ex multis*, Perulli, Treu, 2022; Perulli, 2021; Lassandari, 2019; Magnani, 2018; Ciucciovino, 2018; Barbera, 2018). In una prospettiva di genere, allora, la vulnerabilità legata a tale fattore si interseca con la “vulnerabilità previdenziale” dei lavoratori non standard (e autonomi), caratterizzati da frequenti transizioni lavorative e da flussi di reddito instabili (Cinelli, 2018; Bozzao, 2018 e 2003; Giovannone, 2022; Ciarini, 2019). Guardando a questa platea di lavoratori, si sono sollevate voci sull'operatività del principio di uguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2, Cost.), porta di accesso alle fondamentali tutele di protezione sociale nel rispetto del principio solidaristico (art. 2 Cost.) che impone il contemperamento delle esigenze protettive di tutti i lavoratori (Renga, 2022; Alaimo, 2021; Martelloni, 2020). Tra l'altro, questo direzionamento assiologico – fondato sulle logiche di solidarietà, equità e adeguatezza dei benefici finanziati collettivamente – è apertamente promosso dall'OIL, sotto l'ombrello concettuale dei diritti umani (*«the human right to social security for all»*)<sup>2</sup>, e dall'Unione europea<sup>3</sup>.

---

Istat, 21 ottobre 2024.

<sup>2</sup> *World Social Protection Report 2020-2022. Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future*, OIL, Ginevra, 2021, p. 19. Si veda anche la Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il Futuro del Lavoro adottata dalla Conferenza nella sua centottesima sessione (Ginevra, 21 giugno 2019, p. 5).

<sup>3</sup> Nell'ambito UE, il richiamo è soprattutto al “Pilastro europeo dei diritti sociali”, secondo cui il campo dei beneficiari del diritto ad un'adeguata protezione sociale annovera tutti i lavoratori «indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro» (Principio 12). In tema, anche Garbuio C., *The Autonomous Workers and the Needed Responses of Social*



Ma è soprattutto nell'altra dimensione, quella della c.d. "universalizzazione oggettiva", che l'evoluzione concettuale della protezione sociale produce effetti diretti e più incisivi sulla promozione della parità di genere nel mondo del lavoro. Ci si riferisce infatti alla necessità di valorizzare, anche in una prospettiva di genere, gli strumenti di tutela rivolti alla famiglia, alla cura e all'inclusione sociale, promossi sempre più frequentemente a livello internazionale<sup>4</sup> ma a lungo rimasti marginali nell'ordinamento italiano (Ferrara, Fargion, Jessoula, 2012; Baldini, Pavolini, 2022).

Non è dissimile la concezione olistica di protezione sociale sposata dalle istituzioni europee, non più limitata alla «'here-and-now' compensation» contro i rischi tipici, ma tesa a creare le condizioni di benessere lungo l'intero arco della vita («a life-course perspective»)<sup>5</sup>. I sistemi di welfare, in altre parole, non guardano solo alla tutela della salute nella sua accezione materiale di assenza di malattia o infermità, ma adottano «una visione immateriale [...] difficilmente realizzabile (solo) attraverso l'intervento in *cash* (prestazione in denaro)» (Ales, 2020).

Si impone così un concetto di benessere "multidimensionale" i cui fattori spaziano dalle condizioni materiali (reddito, ricchezza, posto di lavoro, ecc.) alla qualità della vita (conciliazione vita-lavoro, istruzione e formazione, ecc.), rispetto ai quali diventano centrali gli indicatori riferiti alla sicurezza del mercato del lavoro e ai fattori qualitativi dell'ambiente lavorativo (Boday, Campesan, Pavin, Valenti, 2024; Cazes, Hijzen, Saint-Martin, 2016).

## 2. La protezione sociale "multi-pillar"

È altrettanto noto che i sistemi di protezione sociale non si esauriscono nei dispositivi pubblici che realizzano le tutele fondamentali di matrice costituzionale, ma annoverano anche gli strumenti offerti dal settore privato. È possibile prendere a riferimento la definizione di protezione sociale adottata dall'Esspros, che si riferisce all'insieme di tutti gli interventi,

---

*Protection Systems to Overcome Transitions*, in *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 14, n. 2, 2021, pp. 1-16.

<sup>4</sup> Cfr. *World Social Protection Report 2024-26: Universal social protection for climate action and a just transition*, ILO Flagship Report, 2024, p. 63 ss.; *World Social Protection Report 2020-2022*, cit., p. 81 ss.

<sup>5</sup> *The future of social protection and of the welfare state in the EU*, European Commission, Luxembourg, 2023, p. 33 ss.

di organismi pubblici e privati, intesi a sollevare le famiglie e gli individui dall'insorgere di un insieme definito di rischi o bisogni»<sup>6</sup>.

In effetti, di fronte alla esigenza di aggiornare il concetto di “rischio” e affrontare il gap di tutele (Balandi, 2020), soprattutto dalla seconda metà degli anni Novanta, ha iniziato a strutturarsi il partenariato pubblico-privato allo scopo di estendere la copertura protettiva secondo una logica integrativo-complementare rispetto agli strumenti pubblici. In altri termini, il c.d. welfare “mix” rappresenta un modello che tenta di allentare la «tensione irrisolta tra aspirazione all'universalismo e all'appropriatezza della prestazione e vincoli di sostenibilità economico-organizzativa» (Delsignore, 2018).

In questa prospettiva, allora, la contrazione delle risorse pubbliche imporrebbe un sistema di protezione sociale i cui costi siano distribuiti tra imprese, individui e casse pubbliche, alla ricerca di un nuovo equilibrio di “responsabilità condivisa” tra il settore pubblico e quello privato<sup>7</sup>. D'altronde, la realtà fattuale si muove in tal senso, dal momento che l'architettura del welfare nei Paesi europei poggia in modo sempre più evidente su «*supplementary (occupational and personal) pillars*»<sup>8</sup>. E questo acuisce la necessità di coordinare le politiche pubbliche con l'insieme delle prestazioni e dei servizi di fonte privatistica.

Insomma, la sfida è quella di ricercare nuovi, e più complessi, equilibri tra la sostenibilità finanziaria e la sostenibilità sociale delle misure di tutela per affrontare quella “spirale” di gap protettivo, dal sistema previdenziale a quello assistenziale, che i fattori di vulnerabilità lavorativa (come il genere) contribuiscono a modellare e perpetuare (Ales, Ciucciiovino, D'Onghia, 2024)<sup>9</sup>. Appare allora chiaro che, anche negli scenari evolutivi sulla protezione sociale, la parità di genere rientra a pieno titolo nel vasto dibattito sulla sostenibilità.

<sup>6</sup> Tali rischi e bisogni sono riferiti a «malattia/sanità, invalidità, vecchiaia, superstiti, famiglia/figli, disoccupazione, alloggio, esclusione sociale non altrove classificata». Cfr. Eurostat, Esspros (Sistema europeo delle statistiche integrate della protezione sociale), *Manual and user guidelines* - 2019 Edition, par. 16. Si tratta di prestazioni e servizi che però non derivano da accordi di carattere individuale e, pertanto, si riferiscono ai “pilastri” noti come Welfare Primario e Welfare Secondario (Sanna, 2023).

<sup>7</sup> European Commission, *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, Bruxelles, COM(2007) 359 final.

<sup>8</sup> *The future of social protection and of the welfare state in the EU*, cit., p. 54.

<sup>9</sup> Gli A. sottolineano infatti che «i lavoratori vulnerabili, proprio perché privi di una adeguata prestazione previdenziale, dovranno in futuro necessariamente fruire di misure assistenziali».

## 2.1. Il ruolo degli strumenti contrattuali sotto l'ombrello del "welfare aziendale"

Tra le varie declinazioni del welfare "multi-pilastro", un ruolo preminente è ricoperto dagli strumenti, di fonte collettiva, ricondotti nell'ampia nozione di welfare aziendale (o occupazionale), negoziati allo scopo di soddisfare i fabbisogni sociali dei cittadini lavoratori (*ex multis*, Canavesi, Ales, 2022; Alvino, Ciucciovino, Romei, 2019; Caruso, 2016; Fili, 2022; Olivelli, 2020; Squeglia, 2017 e 2018; Santini, 2018; Senatori, 2017; Santini, 2018; Buoso, 2017). È nella regolazione collettiva di queste misure che emerge la tendenza dell'autonomia negoziale ad assumere le forme di una contrattazione sociale «atipica» (Pigliararmi, 2019) dalle finalità pubblicistiche, perché rivolge lo sguardo ai fabbisogni dei lavoratori dentro e fuori il perimetro aziendale, al miglioramento del loro benessere complessivo (in tal senso, Piccinini, Iserci, 2024 parlano di "welfare aziendale sostenibile").

In assenza di una definizione legale di welfare aziendale, ci si riferisce soprattutto a «l'insieme delle prestazioni (in natura) e benefici (monetari) volti a rispondere a bisogni di base legati alla famiglia, all'infanzia, all'abitazione e a tutelare i cittadini dall'indigenza e dai rischi derivanti dall'assenza di reddito in caso di malattia, maternità, infortunio, invalidità, disoccupazione, vecchiaia. Rientrano inoltre in questa definizione anche le prestazioni che riguardano altri ambiti di particolare rilevanza sociale, come l'istruzione e la sanità» (Massagli, Spattini, 2017). Si è dunque diffusa una accezione "fagocitante" di difficile perimetrazione, che restituisce l'idea di uno «strumento giuridico con cui fornire, privatisticamente, prestazioni sociali ad integrazione esterna» (Bacchini, 2017a) in risposta ai rischi sociali a cui sono esposti i cittadini-lavoratori. Oltre agli strumenti del welfare retributivo e di produttività, quindi, il riferimento è a quegli strumenti che rappresentano una sorta di corresponsabilità sociale nello scambio contrattuale, perseguendo una serie di scopi tra loro funzionali (risparmiare sul costo di lavoro, ottimizzare la produttività lavorativa, migliorare il benessere delle persone e il clima lavorativo, fidelizzare la forza lavoro, ridurre l'assenteismo e il *turnover*): i *flexible benefit* di utilità sociale, per questo denominati welfare nobile o «puro» (Squeglia, 2018)<sup>10</sup>, ma anche le misure di welfare "organizzativo" che puntano sugli istituti di flessibilità lavorativa (lavoro agile, telelavoro, part-time, banca ore, *time saving*, permessi, congedi, ecc.). Con ogni evi-

<sup>10</sup> Rientrano in questa categoria la previdenza complementare, la sanità integrativa, le misure per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto, fino ai servizi di trasporto collettivo.

denza, si tratta di strumenti che hanno una forte attitudine alla promozione della parità di genere sul lavoro, soprattutto in termini di inclusione lavorativa, corresponsabilità degli oneri familiari, reinserimento lavorativo e sostegno alla genitorialità.

Complice anche l'impiego della leva fiscale (Giovannone, 2019; Bacchini, 2017b), in Italia la negoziazione collettiva di questi strumenti ha strutturato una interrelazione sempre più evidente «tra sistemi di welfare, regolazione del rapporto di lavoro e relazioni industriali» (Mainardi, 2016). E lo fa soprattutto investendo la contrattazione decentrata di tale compito, perché più vicina alle esigenze organizzative dell'impresa e ai fabbisogni della forza lavoro (Boday, Campesan, Pavin, Valenti, 2024; Castellucci, 2024; Treu, 2016). In effetti, il welfare aziendale rappresenta un ambito negoziale che, più di altri, ha sollecitato la ristrutturazione della contrattazione collettiva (Caruso, 2018), corroborando la scelta delle confederazioni sindacali di investire nella regolazione multilivello. Questo soprattutto a partire dal 2018, quando le parti sociali hanno introdotto il welfare contrattuale tra i pilastri della strategia negoziale delineata all'interno del «Patto per la fabbrica», nei termini di «welfare integrativo» rispetto al welfare pubblico, anche diretto a migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro<sup>11</sup>.

### 3. Non solo l'Italia: l'esperienza spagnola (nell'ottica di genere)

In realtà, questo processo di «funzionalizzazione del contratto collettivo verso finalità di pubblico interesse» (Caruso, Lo Faro, 2010) non costituisce solamente un trend negoziale italiano. Nei Paesi europei, soprattutto, la contrattazione collettiva ha ormai maturato un ruolo strategico nella regolazione delle misure di tutela per il *welfare* e il *well-being*<sup>12</sup> dei lavoratori e delle famiglie (per una comparazione, Battisti 2022). Un esempio particolarmente virtuoso è rappresentato dalla prassi contrattuale spagnola.

In *incipit*, vale la pena precisare che la nozione di welfare aziendale, nei

---

<sup>11</sup> Punto 6, lett. a), Patto per la fabbrica, 9 marzo 2018.

<sup>12</sup> Sulla differenza tra le due finalità, il termine «welfare» (*fare*: viaggio, percorso) presuppone il contrasto dei rischi sociali durevoli e non la mera soddisfazione di un interesse contingente e statico di pertinenza del *wellbeing*. Così Ales E., in occasione del seminario «Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo. Nuovi percorsi di studio e ricerca per la (giovane) dottrina giuslavorista», CNEL, 22 novembre 2023.

termini sopra delineati, è del tutto “nostrana”, tenuto conto che assume connotazioni più limitate (riferendosi generalmente alla previdenza complementare e alla sanità integrativa), oppure è totalmente assente, negli altri ordinamenti giuridici. È il caso della Spagna, dove il concetto di welfare aziendale è pressoché sconosciuto.

Ma prescindendo dalle differenze nozionistiche, nel Paese si assiste ad un forte dinamismo negoziale sulle misure di conciliazione vita-lavoro, facendo emergere la tendenza, comune all'Italia, verso l'universalizzazione oggettiva delle tutele sociali di fonte collettiva (Arrieta Idiakez, 2017)<sup>13</sup>. Gli stessi contratti collettivi settoriali – e soprattutto quelli provinciali, particolarmente diffusi in Spagna (Roldán Martínez, Alarcón Castellanos, 2014; Gorelli Hernández, 2013) – spingono verso la flessibilità spazio-temporale della prestazione, la riduzione dell'orario di lavoro<sup>14</sup>, come pure verso l'ampliamento del catalogo dei congedi per disparate esigenze di vita (matrimonio e decesso dei familiari, nascita dei nipoti, trasloco di casa, ecc.)<sup>15</sup>. Tra l'altro, in una cornice ordinamentale in cui, negli ultimi anni, la produzione legislativa sulle misure di *work-life balance*, tra istituti di flessibilità lavorativa e strumenti pubblici di protezione sociale, è stata particolarmente copiosa<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> Invece, sugli sforzi legislativi volti ad ampliare la copertura soggettiva delle prestazioni previdenziali, Díaz Aznarte, 2024.

<sup>14</sup> A titolo di esempio, il Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos (Resolución de 3 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, BOE 15-08-2023) stabilisce una serie di linee guida e criteri per la definizione dell'orario di lavoro flessibile. Il III Convenio Colectivo del Grupo Renfe (Resolución de 17 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, BOE 19-07-2023) e il Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (Resolución de 5 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, BOE 14-06-2023) hanno ridotto l'orario di lavoro.

<sup>15</sup> Tra i molti esempi, nel settore delle pulizie ospedaliere: sul congedo per il matrimonio di familiari, si veda l'art. 17, Convenio Colectivo de la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (CESPA, Sociedad Anónima); sul congedo per il decesso di familiari, l'art. 24 del Convenio Colectivo de la empresa “Recolte Servicios y Medio ambiente, Sociedad Anónima Unipersonal” (Recogida de RSU y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial); sul congedo per la nascita di nipoti, l'art. 22 del Convenio Colectivo de la empresa “Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada”; sul congedo per il trasloco, l'art. 19 del Convenio Colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima” (Hospital Universitario “Príncipe de Asturias” de Alcalá de Henares).

<sup>16</sup> Tra i principali interventi legislativi, RD-ley 8/2019, de 8 de marzo; RD-ley 2/2023, de 16 de marzo; RD-ley 5/2023, de 28 de junio; Ley 4/2023, de 28 de febrero; Ley Orgánica

### 3.1. Il *permiso de nacimiento* nella contrattazione collettiva spagnola...

Adottando la lente della parità di genere, tra le molteplici misure germogliate nell'esperienza negoziale spagnola, sono di particolare interesse i congedi contrattuali, specialmente nella logica di integrare le prestazioni pubbliche. D'altronde, il bagaglio dei congedi, assieme ai servizi assistenziali, rappresenta ancora il principale strumento per promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro<sup>17</sup>.

Anche rispetto a questi istituti, gli sforzi negoziali viaggiano di pari passo con gli sforzi del legislatore, parimenti impegnato a rafforzare i congedi pubblici con il dichiarato intento di promuovere la parità di genere nei contesti di vita e lavoro. Si tratta di un percorso riformistico avviato già nel 2012, soprattutto allo scopo di favorire l'equa ripartizione degli oneri genitoriali. In quell'anno, soprattutto, il congedo "per l'allattamento" è stato garantito indistintamente a entrambi i genitori, sotto la denominazione neutra di congedo "per la cura del lattante" (*permiso para el cuidado del lactante*)<sup>18</sup>.

Tra le altre misure messe in campo dalla legislazione negli ultimi anni, nel 2019 il congedo di nascita (*permiso de nacimiento*)<sup>19</sup> ha assimilato ed equiparato il congedo di paternità a quello di maternità, marcando una forte distanza con gli strumenti di tutela italiani (per l'Italia, Riccobono, 2023). Tra l'altro, sarebbe impropria la stessa denominazione di congedo di paternità, dato che il novellato articolo 48, comma 4 dello Statuto dei lavoratori, ad opera del *Real Decreto-ley* 6/2019, garantisce tale diritto alla madre biologica e al genitore diverso dalla madre biologica (in tema, Amparo Bal-

---

3/2018, de 5 de diciembre; RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre; Ley 10/2021, de 9 de julio. Per una panoramica, si veda il contributo di Martín Hernández M.L. in questo volume.

<sup>17</sup> Cfr. *Care at work. Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, ILO, 2022. Si vedano anche *Gender-responsive National Employment Policies: A path for gender equality*, ILO Technical Guidance Note, ILO, 2025; *Achieving gender equality at work*, International Labour Conference 111th Session, 2023, ILO, 2023.

<sup>18</sup> Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE núm. 162, de 07 de julio de 2012). Il congedo è disciplinato dall'art. 37, comma 4 dello Statuto dei lavoratori.

<sup>19</sup> Il congedo di nascita è quantificato in sedici settimane e caratterizzato da una elevata flessibilità di fruizione per le ultime dieci settimane. Cfr. *Real Decreto-ley* 6/2019, de 1 de marzo, in modifica dell'articolo 48, comma 4 dello Statuto dei lavoratori. Il congedo di paternità è stato introdotto, per la prima volta, dalla Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, per l'effettiva uguaglianza tra donne e uomini. Il congedo di maternità era stato esteso a sedici settimane dalla Ley 3/1989, de 3 de marzo.

lester Pastor, 2019), denotando una forte attenzione del legislatore alla neutralità di genere nel linguaggio.

Rispetto al congedo di nascita, la contrattazione collettiva ricopre un ruolo-chiave nell'integrare *in melius* le disposizioni di legge, con una prevalenza regolativa a livello aziendale (Aguas Blasco A. *et al.*, 2023).

In effetti, la maggior parte dei contratti collettivi settoriali richiamano le disposizioni di legge, mentre non sono particolarmente diffuse le disposizioni che integrano l'indennità economica<sup>20</sup> oppure la durata di congedo<sup>21</sup>.

Guardando agli accordi aziendali, a titolo di esempio, alcuni stabiliscono un periodo di congedo aggiuntivo a quello legale. È il caso del *IV Convenio colectivo del Grupo Enagás* (2024-2026) che prevede due settimane aggiuntive di congedo a partire dal secondo figlio<sup>22</sup>; oppure, del *IV Convenio colectivo Bp Energía España, Sau, Centro de trabajo de Castellón* (2022-2024) che, con un apporto maggiore, integra la prestazione pubblica con un congedo retribuito ininterrotto di quattro settimane a tempo pieno o, in alternativa, di otto settimane a tempo parziale<sup>23</sup>. In molti accordi aziendali, inoltre, il congedo è integrato con un periodo di aspettativa fino a tre anni<sup>24</sup>. Numerose sono altresì le intese che prevedono l'integrazione dell'indennità economica fino al 100% della retribuzione lorda mensile<sup>25</sup>. In una logica

<sup>20</sup> Es. Art. 64, Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026 (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024).

<sup>21</sup> Ad esempio, l'art. 40, Convenio colectivo del sector de grandes almacenes, cit., integra la durata del congedo prima della nascita, a favore delle lavoratrici gestanti. Tale periodo non è retribuito, ma l'azienda deve garantire la copertura contributiva.

<sup>22</sup> Art. 45, IV Convenio colectivo del Grupo Enagás 2024-2026 (BOE núm 101, 25 de abril de 2024).

<sup>23</sup> Art. 84, IV Convenio colectivo Bp Energía España, Sau, Centro de trabajo de Castellón 2022-2024 (BOP de Castellón núm. 78, 22 de junio de 2023).

<sup>24</sup> Es. Art. 18, Cap. 3, Convenio colectivo de la Fundación Cajasol 2022-2026 (BOP de Sevilla núm. 236, 11 de octubre de 2022); art. 19, Convenio colectivo de la empresa Techlab Systems, S.L. (BOG núm. 138, 17 de julio de 2024); art. 25, Convenio colectivo de TELEVES S.A.U. 2022-2025 (BOP de Coruña núm. 107, 7 de junio de 2023); art. 13, Convenio colectivo de la entidad Arrecife Bus, S.L. 2024-2026 (BOP de Las Palmas núm. 57, 10 de mayo de 2024).

<sup>25</sup> Art. 53, V Convenio Colectivo de la empresa Asociación Nuclear Ascó-Vandellós II, A.I.E. 2023-2026 (BOP de Tarragona 26 de junio 2024); art. 32, III Convenio colectivo de la empresa BT Global ICT Business Spain, SLU 2023-2027 (BOE núm. 148, 19 de



compensativa, invece, il *Convenio Colectivo de la empresa Winoa Ibérica, S.A.* (2023-2024) accorda due giorni di congedo retribuito a beneficio dei lavoratori che non possiedono i requisiti contributivi per accedere al congedo di nascita<sup>26</sup>. Altri accordi, infine, introducono alternative di flessibilità tra le prestazioni pubbliche. Ad esempio, il *Convenio Colectivo de la empresa TIMAC Agro España, S.A. de Lodosa* (2022-2025) prevede la trasformazione del suddetto *permiso para el cuidado del lactante* con intere giornate di permesso da cumulare al *permiso de nacimiento*<sup>27</sup>. Certo non mancano accordi aziendali che, tutt'ora, si muovono in senso contrario al c.d. “principio di corresponsabilità” negli oneri genitoriali che innerva la recente legislazione spagnola. Così pare per il *Convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España S.C.A.* (2023-2024) che integra il congedo pubblico di due settimane per le lavoratrici ma, espressamente, non per i lavoratori<sup>28</sup>. Ugualmente il *Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Transportes Urbanos de Badajoz, SA* (2024-2026), che però concede la possibilità di cedere il periodo integrativo all'altro genitore<sup>29</sup>.

### 3.2 ... e nei *Planes de Igualdad*

Se l'esperienza contrattuale si pone sostanzialmente in linea con la prassi negoziale italiana, rispetto tanto al livello negoziale più virtuoso quanto alla tipologia delle misure negoziate, un innovativo bacino di analisi da cui attingere è rappresentato dai Piani di parità (*Plans de Igualdad*), uno strumento negoziale “atipico” attraverso cui scovare ulteriori misure aziendali di *work-life balance*.

Dal 2019, infatti, è stato esteso a tutte le imprese con più di 50 dipendenti l'obbligo di redigere un Piano di parità, quale esito di una specifica

---

junio de 2024); art. 34, III Convenio colectivo de Evolutio Cloud Enabler, SAU 2022-2024 (BOE nùm. 5, 6 de enero de 2023).

<sup>26</sup> Art. 33, Convenio Colectivo de la empresa Winoa Ibérica, S.A. 2023-2024 (BOB nùm. 40, 26 de febrero de 2024).

<sup>27</sup> Art. 22, Convenio Colectivo de la empresa TIMAC Agro España, S.A. de Lodosa 2022-2025 (BO de Navarra nùm. 169, 20 de agosto 2024).

<sup>28</sup> Art. 41, Convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España S.C.A. 2023-2024, cit. Lo stesso prevede l'art. 65 del II Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE nùm. 52, de 28 de febrero de 2024).

<sup>29</sup> Cláusula Adicional VI, Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Transportes Urbanos de Badajoz, SA 2024-2026 (DOE nùm. 189, 27 de septiembre de 2024).



procedura di negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori<sup>30</sup>. Bisogna evidenziare che la legislazione spagnola non richiede il raggiungimento di un accordo, ma impone l'obbligo di negoziazione in buona fede. Nel caso in cui l'impresa impedisca la negoziazione, pertanto, la giurisprudenza ha riconosciuto la violazione dell'obbligo di dotarsi di un Piano. D'altro canto, se i rappresentanti dei lavoratori agiscono in mala fede, ostacolando l'adozione di un piano negoziato, l'azienda potrà adottarlo in modo unilaterale<sup>31</sup> (NOTA: si veda, ancora, il contributo di Martín Hernández M.L. in questo volume). Tuttavia, la prassi che si è sviluppata è pienamente a favore dei Piani negoziati e sottoscritti con i rappresentanti dei lavoratori. Nel dettaglio, tali Piani devono contenere una serie ordinata di misure valutabili (*«un conjunto ordenado de medidas evaluables»*) volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono o intralciano l'effettiva parità tra lavoratrici e lavoratori. Inoltre, preventivamente, le imprese devono predisporre una valutazione negoziata per l'emersione delle disuguaglianze, degli svantaggi e degli ostacoli legati al genere, riguardo almeno le questioni elencate dalle disposizioni di legge, tra cui l'esercizio corresponsabile dei diritti relativi alla vita personale, familiare e lavorativa<sup>32</sup>. Adottando le logiche procedurali di un sistema di *risk management*, poi, i Piani devono prevedere un sistema di monitoraggio e controllo e devono essere oggetto di revisione periodica<sup>33</sup>. L'inadempimento costituisce una violazione grave ed è punito con una sanzione pecuniaria<sup>34</sup>.

Vale la pena evidenziare che la pubblicità e la trasparenza dei Piani sono garantite dall'obbligo di deposito presso il registro pubblico dei contratti collettivi (ora *Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad*)<sup>35</sup>, prezioso strumento di consultazione

<sup>30</sup> Art. 45, comma 2, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, così come modificato dall'art. 1, comma 1 del Royal Decree 6/2019, de 1 de marzo (BOE núm. 57, 07 de marzo de 2019).

<sup>31</sup> Si veda, ancora, il contributo di Martín Hernández M.L. in questo volume.

<sup>32</sup> Art. 46, comma 2, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, così come modificato dall'art. 1, comma 2 del Royal Decree 6/2019, cit.

<sup>33</sup> Si vedano le disposizioni di maggior dettaglio contenute nel successivo Real Decreto 901/2020, 13 de octubre de 2020 (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

<sup>34</sup> Artt. 7-13, Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, così come modificato dall'art. 6 del Royal Decree 6/2019, cit.

<sup>35</sup> Art. 46, comma 4, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, così come modificato dall'art. 1, comma 2 del Royal Decree 6/2019, cit. Si veda anche il successivo Real Decreto

per la seguente analisi.

Rispetto all'istituto oggetto di indagine, è anzitutto interessante notare che alcuni Piani di parità annoverano espressamente il congedo di nascita tra i fattori presi in considerazione nella valutazione preventiva, sondando se i lavoratori e le lavoratrici usufruiscono in modo paritario dello strumento. In diversi casi, dalla diagnosi emerge che le lavoratrici usufruiscono in misura assai maggiore del congedo di nascita rispetto ai lavoratori, e che gli uomini non richiedono frequentemente di usufruire di una parte del congedo ceduto dalla madre biologica: indici, evidentemente, di una perdurante mancanza di corresponsabilità nella vita familiare<sup>36</sup>. La crescente sensibilità sul tema, tra l'altro, sta spingendo molte aziende a pianificare una valutazione puntuale sull'utilizzo del congedo di nascita in occasione della revisione dei Piani<sup>37</sup>.

Spesso a partire da questa preliminare fase di valutazione, molti Piani prevedono azioni preventive e/o correttive per promuovere l'utilizzo corresponsabile dei congedi. In molti casi, sono programmate azioni formative *ad hoc*<sup>38</sup> anche se, anche in questo contesto negoziale, non mancano Piani in cui tali iniziative sono previste soltanto per le lavoratrici, in contrasto

---

713/2010, de 28 de mayo (BOE nùm. 143, 12 de junio de 2010).

<sup>36</sup> Si veda il punto 2.2, Plan de igualdad (2024-2028), tra Grupo Clínica Baviera e CCOO, UGT, pp. 10-11, in cui è evidenziato che il congedo di nascita è utilizzato nella stragrande maggioranza dei casi dalle lavoratrici (80,95%). Similmente, Punto 4.6, II PLAN DE IGUALDAD 2024-2027, tra Grupo EDELVIVES e UGT, CSIF, CCOO, p. 27 ss., lett. E), Plan de igualdad (2024-2028), tra FRAGADIS S.L. e UGT, USOC, CCOO, p. 32; punto 4.9, Plan de igualdad (2024-2028), tra VitaEvents e UGT, CCOO, RLPT del centro Asturias, p. 34. Il punto 3, Plan de igualdad (2023-2027), tra CAIBA, S.A. e USO, CCOO, evidenzia invece che la disparità di genere nell'utilizzo dello strumento emerge dal fatto che nessun lavoratore ha richiesto di usufruire di una parte di congedo ceduto dalla madre biologica. Diversamente, il punto 5, Plan de igualdad (2024-2028), tra Galgus Global SL e CCOO Sevilla, p. 55, che evidenzia la fruizione paritaria del congedo di nascita.

<sup>37</sup> Punto 5, Plan de Igualdad (2024-2028), tra Hilton of Spain S.L. e UGT, CCOO, p. 10; punto 33, Plan de Igualdad, OPEIN (2020-2024), p. 16; Medida 23, Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2024-2028), tra Olympus Iberia, S.A e CCOO, p. 56.

<sup>38</sup> Medida 3.6, I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2024-2028), tra URPACHE, S.L. e COO Habitat, UGT FICA, p. 33; punto 11, Plan de igualdad (2024-2028), tra Galgus Global SL e CCOO Sevilla, p. 64; punto 5.4.6., I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2024-2028), tra Beher S.L. e CCOO, p. 46.

con il principio di corresponsabilità<sup>39</sup>. Altre misure sono invece finalizzate ad eliminare gli ostacoli e gli svantaggi lavorativi dei lavoratori e delle lavoratrici che usufruiscono del congedo. Ad esempio, sono previste azioni formative per il reinserimento lavorativo<sup>40</sup> oppure misure che garantiscano le pari opportunità di carriera<sup>41</sup>. Alcuni Piani, invece, si prefiggono l'obiettivo di introdurre la facoltà di cumulare il congedo di nascita con altre tipologie di congedo e con le ferie, al fine di dilatare il periodo di cura neonatale<sup>42</sup>.

Molte delle misure più virtuose trovano casa soprattutto nei Piani redatti da imprese di grandi dimensioni, evidentemente in ragione della maggiore capacità economico-organizzativa che le caratterizza. Ad esempio, alcuni Piani hanno aggiunto ulteriori settimane di congedo per tutti i lavoratori<sup>43</sup> o per determinate categorie particolarmente vulnerabili<sup>44</sup>, altri dispongono l'integrazione dell'indennità economica<sup>45</sup>. In alcuni casi, è invece prevista l'introduzione di ulteriori congedi e di aspettative da usufruire al termine del congedo di nascita, indistintamente per lavoratori e lavoratrici<sup>46</sup>.

<sup>39</sup> Punto 9, I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres (2024-2028), tra Viajes Euromar S.A., e UGT, RLT Independiente, p. 28.

<sup>40</sup> Plan de Igualdad (2024-2028), tra Reparaciones industriales y suministros reinsu, SL e CCOO, UGT, p. 32 ss.; punto 4, Plan de igualdad (2023-2027), tra CAIBA, S.A. e USO, CCOO; punto 7.3, Plan de Igualdad (2023-2027), tra Inditex e UGT, CCOO, p. 30.

<sup>41</sup> Medida 17, Plan de Igualdad de mujeres y hombres (2024-2028), tra PLANETA INNOVACIÓN, S.A. e CCOO Cataluña, Comité de empresa, p. 43.; punto 8, Plan de Igualdad (2024-2027), tra Ibercaja Banco, S.A. e UGT, CCOO, APECA-FINE, ACI, ASIPA, p. 42; Plan de Igualdad (2024-2028), tra Diners Club Spain e CCOO, p. 83.

<sup>42</sup> Punto 6.10, Plan de igualdad (2024-2028), tra CIPHERBIT e CCOO, UGT, p. 2; punto 5, Plan de igualdad (2024-2028), tra Grupo Clínica Baviera e CCOO, UGT, p. 29.

<sup>43</sup> Es. Art. 48, Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y diversidad (2023-2027), tra Grupo ENDESA e UGT, CCOO, SIE, p. 383.

<sup>44</sup> Ad esempio, il punto 7.4, Plan de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (2023-2027), tra DISTRIBUCIÓN SUPERMERCADOS, S.L.U. e UGT, CCOO, ELA, LAB, ESK, p. 17, prevede l'integrazione del periodo di congedo in caso di famiglie monoparentali.

<sup>45</sup> Medida 4.2.1., Plan de Igualdad (2023-2027), tra Banco Bilbao Vizcaya Argentaria e ACB, CCOO, CGT, UGT, SEC, ELA, p. 30; punto 3, Plan de Igualdad (2022-2026), tra Repsol e CCOO, UGT, STR, p. 30.

<sup>46</sup> Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación (2021-2024), tra Iberdrola Grupo e UGT, CCOO, ATYPE-CC, SIE, ELA, p. 19; medida 11.4, Plan de Igualdad (2023-2027), tra

Oppure, è stabilito il diritto ad un “reinserimento progressivo” – mediante l’impiego di mezze giornate lavorative o la riduzione dell’orario di lavoro nei primi mesi di ritorno in azienda – a beneficio dei lavoratori che rientrano al lavoro dopo il congedo di nascita<sup>47</sup>.

#### 4. Spunti per una riflessione comparata

Nell’ambito delle misure di conciliazione vita-lavoro, e soprattutto in un’ottica di genere, l’apporto combinato tra gli strumenti pubblici di tutela recentemente rafforzati e le misure di fonte negoziale, nei contratti collettivi e nei Piani di parità, rende l’ordinamento spagnolo un caso-studio particolarmente virtuoso.

Sul versante negoziale, soprattutto, pare evidente che l’obbligo di negoziare i Piani di parità, esteso ad un’ampia platea di imprese, ha fornito un forte impulso all’introduzione di misure conciliative nelle singole compagini aziendali, pur essendo preservato il compito della contrattazione settoriale di predisporre le linee di indirizzo sui Piani (Gómez Gordillo, Ferrando Garcia, López Anierte, 2023)<sup>48</sup>.

In effetti, il rafforzamento di questo strumento negoziale “atipico” ha incalzato l’introduzione di ulteriori misure *in melius* rispetto a quelle già previste dagli strumenti negoziali “tipici” (i contratti collettivi settoriali e aziendali), generando un circolo virtuoso al rialzo sugli standard di tutela effettivi implementati all’interno delle imprese in termini di benessere organizzativo. Inoltre, la preliminare fase valutativa, costruita su parametri oggettivi riferiti alle caratteristiche della forza lavoro in organico, sostiene la costruzione *tailor-made* di misure efficaci, cioè adeguate ad affrontare gli effettivi fabbisogni sociali dei lavoratori e delle loro famiglie. In questo senso, i *Planes* rappresentano uno strumento infra-aziendale innovativo in cui il metodo negoziale informa l’intero sistema *risk-based*, tra l’altro superando la mera finalità di *compliance* con le disposizioni di legge.

A differenza dell’esperienza negoziale italiana, l’ampia portata soggettiva dell’obbligo di negoziare i Piani ha promosso la distribuzione omoge-

---

Banco Santander e CCOO, UGT, FITC, CGT, STS, p. 56.

<sup>47</sup> Così, medida 11.10, Plan de Igualdad (2023-2027), tra Banco Santander e CCOO, UGT, FITC, CGT, STS, pp. 58-59.

<sup>48</sup> Art. 85.2, Statuto dei lavoratori.

nea delle misure di tutela, rimediando parzialmente al gap redistributivo originato dalla dimensione aziendale e dalla collocazione territoriale delle imprese. Si tratta di un effetto non scontato, se si tiene conto che, in Italia, l'“aziendalizzazione” negoziale in materia di welfare aziendale sortisce una perdurante disomogeneità redistributiva delle misure basata sul fattore dimensionale e territoriale, senza tralasciare il gap di tutela dipeso dallo *status* contrattuale dei lavoratori (sul gap redistributivo, Perulli, 2017; Nicoletti, 2019; Maino, Razetti, 2020; Maino, 2021; Sbarra, Romani, Munno, 2021).

In questa prospettiva comparata, i Piani di parità rappresentano un dispositivo che non trova corrispondenze nell'ordinamento italiano. Tanto non potrebbe dirsi neppure per la Certificazione della parità di genere (in tema, Casano, 2024; Lamberti, 2023). Al netto di una certa affinità rispetto alla logica di trasparenza e di gestione del rischio, la Certificazione rimane uno strumento volontario, e non oggetto di un obbligo di legge. Inoltre, seppur entrambi gli strumenti facciano leva sull'autoregolazione aziendale e sulla logica organizzativa e gestionale, il dispositivo certificatorio è adottato in modo unilaterale dalle imprese (soprattutto di grandi dimensioni), di certo non per mezzo di una obbligatoria negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Il rapido confronto tra questi istituti rende chiaro che i due ordinamenti adottano due approcci diversi per sostenere l'autoregolazione delle misure aziendali di parità di genere e conciliazione vita-lavoro. Il legislatore italiano ha finora preferito adottare una logica “promozionale-premiale”: tanto può dirsi riguardo all'introduzione di una serie di benefici sottesi all'ottenimento della Certificazione, quanto rispetto agli sgravi fiscali e contributivi sulle misure di welfare aziendale. L'ordinamento spagnolo, invece, si è servito di una logica “promozionale-prescrittiva”, incentrata sull'intervento di *hard law* (di comando e sanzione) che impone direttamente l'autoregolazione collettiva nel perimetro aziendale. Una scelta che, tra l'altro, ha animato la negoziazione a livello d'impresa, rimasta a lungo marginale nel sistema spagnolo di contrattazione collettiva (Martínez Matute, 2014) anche a seguito degli interventi legislativi che, anni addietro, avevano tentato di “forzare” il decentramento contrattuale<sup>49</sup>.

<sup>49</sup> In particolare, all'interno di un quadro riformistico più ampio tra il 2011 e il 2014, ai sensi del Real Decreto-ley 7/2011 intervenuto in modifica dello Statuto dei lavoratori, è stata stabilita la prioritaria applicazione del contratto aziendale rispetto ai contratti settoriali in relazione a molteplici materie ritenute più vicine alla realtà delle aziende (in particolare, retribuzione, orario di lavoro, inquadramento professionale, procedure di assunzione e misure di conciliazione vita-lavoro). Sul piano pratico, tuttavia, la sottoscrizione di accordi

## Riferimenti bibliografici

- Aguas Blasco A. *et al.* (2023), *Régimen jurídico del tiempo de trabajo: análisis del marco legal y del papel de la negociación colectiva*, in *Acciones e investigaciones Sociales*, n. 44, pp. 11-66.
- Alaimo A. (2021), *Il lavoro autonomo fra nuove «debolezze» e deficit di protezione sociale*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 2, p. 218.
- Ales E., Ciucciovino S., D'Onghia M. (2024), *Finanziamento e sostenibilità dei sistemi pensionistici: introduzione ad una ricognizione comparata*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 184, n. 4, p. 567 ss.
- Ales E. (2020), *Quale welfare ai tempi della pandemia?*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 2, pp. 429-430.
- Alvino I., Ciucciovino S., Romei R. (a cura di) (2019), *Il welfare aziendale. Una prospettiva giuridica*, Il Mulino, Bologna.
- Amparo Ballester Pastor M. (2019), *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*, in *Femeris*, vol. 4, n. 2, p. 25 ss.
- Arrieta Idiákez F.J. (2017), *La sinergia entre los sistemas públicos de seguridad social y la previsión social complementaria como vía para alcanzar una mayor y más eficaz solidaridad y universalidad en la protección de las contingencias sociales*, in *Estudios Latinoa*, n. 4, p. 92.
- Bacchini F. (2017a), *Welfare aziendale: illazioni (ricostruttive) giuslavoristiche (I. Parte generale)*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 3, p. 636 ss.
- Bacchini F. (2017b), *Welfare aziendale: illazioni (ricostruttive) giuslavoristiche (II. parte speciale)*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 4-5, p. 1015 ss.
- Balandi G.G. (2020), *Del diritto del lavoro e della sicurezza sociale, del metodo e della comparazione*, in Balandi G.G., Avio A., Bano F., Borelli S., Buoso S., Calafà L., Renga S. (a cura di), *I lavoratori e i cittadini. Dialogo sul diritto sociale*, Il Mulino, Bologna, p. 20.
- Baldini M., Pavolini E. (2022), *Tutto casa e famiglia: il welfare fiscale principale strumento per il sostegno alle famiglie e all'accesso all'abitazione*, in Jessoula M., Pavolini E., (a cura di), *La mano invisibile dello Stato Sociale. Il welfare fiscale*

---

aziendali è fortemente frenata dalla difficoltà di organizzare stabili strutture di rappresentanza dei lavoratori all'interno delle aziende (basate, per inciso, su un sistema di doppio canale), soprattutto in ragione delle piccole dimensioni che caratterizzano la prevalenza delle aziende spagnole. E soprattutto, nonostante la crescente sottoscrizione di accordi aziendali, la copertura dei lavoratori rimane molto bassa in molteplici settori. Cfr. Roldán Martínez, Alarcón Castellanos, 2014; Gorelli Hernández, 2013; Matorras Díaz-Caneja, 2023.



- in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Barbera M. (2018). *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 158, n. 2, p. 411 ss.
- Battisti A.M. (2022), *Occupational welfare in Europe: models compared*, in *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 15, n. 2, pp. 131-156.
- Boday N.S., Campesan D., Pavin A., Valenti C. (2024), *The concept of "well-being" in (and outside) the workplace*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 1, p. 97 ss.
- Bozzao P. (2018). *Poveri lavoratori, nuovi bisogni e modelli universalistici di welfare: quali tutele?*, in *Lavoro e diritto*, n. 4, pp. 657-675.
- Bozzao P. (2003). *Dal "lavoro" alla "laboriosità". Nuovi ambiti della protezione sociale e discontinuità occupazionale*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 2, p. 597.
- Buoso S. (2017), *Primo e secondo welfare: il contrasto della debolezza sociale oggi*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 342/2017.
- Canavesi G, Ales E. (a cura di) (2022), *Welfare negoziale e nuovi bisogni*, Editoriale Scientifica, Napoli.
- Caruso B. (2018), *Recenti sviluppi normativi e contrattuali del welfare aziendale. nuove strategie di gestione del lavoro o neoconsumismo?*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 3, pp. 369-388.
- Caruso B. (2016), *"The bright side of the moon": politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 2, 2016, p. 177 ss.
- Caruso B., Lo Faro A., *Contratto collettivo di lavoro (Voce per un Dizionario)*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 97/2010, p. 3.
- Casano L. (2024)., *Certificazione della parità di genere e trasparenza: riflessioni a margine della prima attuazione del sistema*, in *EQUAL - Rivista di Diritto Antidiscriminatorio*, n. 2, pp. 161-177.
- Castellucci S., *Contrattazione collettiva decentrata e misure di welfare occupazionale nella conciliazione dei tempi*, in Leccese V. S., Marinelli F., Tiraboschi M. (a cura di), *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, Adapt University Press, 2024, p. 136.
- Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. (2016), *How good is your job? The new OECD framework for measuring and assessing job quality*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 174, Paris, OECD Publishing.
- Ciarini A. (2019), *Il welfare e la domanda di protezione sociale*, in Carrieri M., Damiano C. (a cura di), *Il lavoro che cambia. Verso l'era digitale. Terza in-*

- dagine sui lavoratori italiani*, Roma, p. 188 ss.
- Cinelli M. (2018), *Il novum della previdenza, oggi*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 3, p. 357 ss.
- Ciucciovino S. (2018), *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 4, p. 1045 ss.
- Delsignore M. (2018), *I servizi sociali nella crisi economica*, in *Diritto amministrativo*, n. 3, p. 587 ss.
- Díaz Aznarte M. T. (2024), *Il dibattito sulla sostenibilità del sistema previdenziale spagnolo*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 184, n. 4, p. 573 ss.
- Ferrera M., Fargion V., Jessoula M. (2012), *Alle radici del welfare all'italiana. Origini e futuro di un modello sociale squilibrato*, Marsilio, Venezia, p. 326.
- Fili V. (2022), *Il ruolo del «welfare» privato nel sistema di sicurezza sociale*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 4, pp. 595-612.
- Garbuio C. (2021). *The Autonomous Workers and the Needed Responses of Social Protection Systems to Overcome Transitions*, in *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 14, n. 2, pp. 1-16.
- Giovannone M. (2022), *L'eredità della pandemia: i cambiamenti strutturali in materia di lavoro e welfare*, ASTRIL, Working Paper n. 59.
- Giovannone M. (2019), *Beneficiari, condizioni, limiti e modalità di accesso ai benefici fiscali delle prestazioni di welfare*, in Alvino I., Ciucciovino S., Romei R. (a cura di), *Il welfare aziendale. Una prospettiva giuridica*, Il Mulino, Bologna, p. 133 ss.
- Gómez Gordillo R., Ferrando Garcia F.M., López Anierte M. (2023), *Guía de la negociación colectiva 2023*, Colección informes y estudios, Serie Relaciones Laborales Núm. 127, Ministerio de Trabajo y Economía Social, p. 127 ss.
- Gorelli Hernández J. (2013), *La negociación colectiva de empresa. Descuelgue y prioridad aplicativa del convenio de empresa*, Comares, Granada, p. 8.
- Lamberti F. (2023), *I Key Performance Indicators della certificazione della parità di genere. Una lettura critica*, in *Federalismi.it*, n. 9, pp. 212-241.
- Lassandari A. (2019), *Oltre la «grande dicotomia»? La povertà tra subordinazione e autonomia*, in *Lavoro e diritto*, n. 1, pp. 81-102.
- Magnani M. (2018), *Il contratto di lavoro subordinato*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” - IT, n. 360, p. 10.
- Mainardi S. (2016), *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, relazione Giornate di Studio Aidlass, Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario, Napoli 16-17 giugno 2016, p. 50.



- Maino F. (a cura di) (2021), *Il ritorno dello Stato sociale? Mercato, Terzo Settore e comunità oltre la pandemia. Quinto Rapporto sul secondo welfare*, Giappichelli, Torino.
- Maino F., Razetti F. (2020), *Iniziative di welfare aziendale, smart working e responsabilità sociale: piccole e grandi organizzazioni di fronte alle sfide del COVID-19*, in *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, n. 2, p. 221 ss.
- Martelloni F. (2020), *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 3, pp. 399-428.
- Martínez Matute M. (2014), *La evolución del sistema de negociación colectiva en España: una panorámica general*, in *Temas Laborales*, n. 123, pp. 139-161.
- Massagli E., Spattini S. (2017), *Cosa intendiamo quando parliamo di welfare aziendale?*, in *Bollettino Adapt*, 23 gennaio 2017.
- Matorras Díaz-Caneja A. (2023), *El derecho a la negociación colectiva y los convenios colectivos*, in José López Álvarez M., Matorras Díaz-Caneja A., Sánchez-Cervera Valdés J.M., *Relaciones laborales colectivas*, 3<sup>o</sup> edición, Civitas, Pamplona, p. 121 ss.
- Nicoletti P. (2019), *La contrattazione collettiva di secondo livello in materia di responsabilità sociale d'impresa*, Inapp, p. 34 ss.
- Olivelli F. (2020), *L'inquadramento sistematico del welfare aziendale*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 1, p. 120 ss.
- Perulli A., Treu T. (2022), *"In tutte le sue forme e applicazioni": per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Perulli A. (2021), *Lavoro autonomo e diritto del lavoro: verso una ricomposizione*, in *Politiche Sociali*, n. 1, pp. 33-47.
- Perulli A. (2017), *La contrattazione collettiva aziendale e il welfare aziendale: caratteristiche e limiti di un modello troppo enfatizzato*, in *Stato sociale, lavoro e welfare aziendale ai tempi del Jobs Act*, Nota di ricerca, Università Ca' Foscari, n. 1, p. 22-25.
- Piccinini I., Isceri M. (2024), *Valori, scenari e nuove sfide: appunti per un lavoro sostenibile*, in *Lavoro e previdenza oggi*, n. 5-6, p. 391 ss.
- Pigliararmi G. (2019), *La contrattazione sociale territoriale: inquadramento giuridico del fenomeno attraverso l'analisi contrattuale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, p. 714.
- Renga S. (2022), *La tutela del reddito. Chiave di volta per il lavoro sostenibile*, Temi di sicurezza sociale, Editoriale Scientifica, Napoli, pp. 206 ss.
- Riccobono A. (2023), *Work-life balance e diritti dei genitori lavoratori: a piccoli passi verso una nuova cultura egualitaria delle responsabilità familiari*, in *Lavoro e previdenza oggi*, n. 5-6, pp. 345-364.
- Roldán Martínez A., Alarcón Castellanos M. (2014), *Diagnóstico de la nego-*

- ciación colectiva en españa y propuestas de reforma*, in *Anuario Juridico Villanueva*, n. 8, pp. 143-173.
- Sanna R.B. (2023), *Spesa previdenziale e assistenziale: quale distinzione*, in Faioli M., Nannicini T. (a cura di), *L'uguaglianza è una cosa seria. Come riformare pensioni e welfare*, Il Mulino, Bologna.
- Santini F. (2018), *Profili di regolamentazione collettiva del welfare aziendale*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6, pp. 1476-1500.
- Sbarra L., Romani G., Munno A.R. (a cura di) (2021), *La contrattazione decentrata alla prova dell'imprevedibilità*, 6° rapporto OCSEL, OCSEL-CISL.
- Senatori I. (2017), *The Irresistible Rise of Occupational Welfare in Italy: From Social Innovation to Regulatory Challenges*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 33, n. 4, pp. 441-462.
- Squeglia M. (2018), *La disciplina del welfare aziendale. Linee evolutive, sentieri di indagine e prospettive di sviluppo*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 4, pp. 810-812.
- Squeglia M. (2017), *L'evoluzione del "nuovo" welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n.1, p. 131.
- Teubner G. (1983), *Substantive and Reflexive Elements in Modern Law*, in *Law and Society Review*, n. 2, pp. 239-285.
- Treu T. (2016), *Introduzione. Welfare aziendale*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 297/2016, p. 21.

## **Gli autori**

Michela Addis, Professoressa Ordinaria di Economia e Gestione delle Imprese presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre.

Lucio Casalini, Assegnista di ricerca presso l'Università dell'Aquila. Avvocato nel Foro di Roma.

Silvia Ciucciovino, Professoressa Ordinaria presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre.

Caterina Conigliani, Professoressa Associata di Statistica presso il Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi Roma Tre.

Giovanni D'Amore, Laureato in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi Roma Tre. Praticante avvocato.

Francesco Dotto, Professore Associato in Statistica presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre.

Francesca Fortuna, Professoressa Associata di Statistica presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre.

Maria Giovannone, Professoressa Associata di Diritto del Lavoro presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre.

Valentina Guizzi, Ricercatrice di Metodi matematici dell'economia e delle scienze attuariali e finanziarie presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre.

María Luisa Martín Hernández, Professoressa di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale presso l'Università di Salamanca.

Fabiola Lamberti, Ricercatrice di Diritto del Lavoro presso il Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi Roma Tre.

Francesco Longobucco, Professore Ordinario di Diritto privato presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre. Avvocato Cassazionista nel Foro di Roma.

Alessia Naccarato, Professoressa Associata di Statistica presso il Dipartimento di Economia dell'Università Roma Tre.

Lorenzo Pandolfelli, Dottorando di ricerca nell'Università di Camerino. Avvocato.

Laura Passarelli, Borsista di ricerca presso il Dipartimento di Economia dell'Università di Roma Tre e Dottoranda di Ricerca in Diritto Pubblico presso il Dipartimento di Studi Giuridici ed Economici dell'Università La Sapienza.

Edoardo Santoni, Assegnista di ricerca presso l'Università di Modena e Reggio Emilia.

Margherita Scarlato è Professoressa Ordinaria di Politica Economica presso l'Università Roma Tre.

Luca Spinesi, Professore Ordinario di Economia presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre.

Mario Tirelli, Professore Ordinario di Economia Politica presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre.

Attilio Trezzini, Professore Ordinario di Economia Politica presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre.

Daniela Venanzi, Professoressa Ordinaria di Finanza aziendale nel Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre.

Anna Vergnano, Assegnista di ricerca presso l'Università di Bari.

Paola Vicard, Professoressa Ordinaria di Statistica presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre.

Il volume raccoglie studi e contributi in tema di diseguaglianza di genere in una prospettiva multidisciplinare, a livello sia italiano che sovranazionale. Il fenomeno viene studiato in prospettiva giuridica, economica, statistica e aziendale. Ne emerge un ricco approfondimento del fenomeno del gender gap e della discriminazione per orientamento sessuale, nel lavoro, nel sistema economico produttivo, nella formazione, nelle dinamiche aziendali e nella società civile. I contributi, frutto di un programma di ricerca del Dipartimento di Economia promosso dalla Commissione di certificazione dei contratti, mettono in luce gli avanzamenti fatti e quelli ancora da compiere verso la conquista della parità sostanziale.

### **Silvia Ciucciovino**

è Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre. Presidente e fondatrice della Commissione di Certificazione universitaria dei contratti di lavoro costituita presso l'Università degli Studi Roma Tre. Responsabile scientifico dell'Osservatorio ED&I-EqualityDiversity&Inclusion istituito presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre. Direttrice del Master di II livello in "Lavoro e Welfare".

### **Maria Giovannone**

è Professoressa Associata di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre dove insegna Diritto del Lavoro e Global Economy and Labour Rights. Componente della Commissione di certificazione universitaria dei contratti di lavoro costituita presso l'Università degli Studi Roma Tre. Componente dell'Osservatorio ED&I-EqualityDiversity&Inclusion istituito presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre. Coordinatrice del Master di II livello in "Lavoro e Welfare". Avvocato del Foro di Roma.