

Migrazioni femminili, politiche sociali e buone pratiche

Narrazione di sé fra segnali
di inclusione e distanze sociali

a cura di Eide Spedicato Iengo,
Vittorio Lannutti, Claudia Rapposelli

Scritti di G. Di Gioacchino, F. Ferzetti, L. Giancristofaro,
D. Hoxha, G. Laselva, A. Sanguinetti, S. Secondini



Sociologia

FrancoAngeli

Migrazioni femminili, politiche sociali e buone pratiche

Narrazione di sé fra segnali
di inclusione e distanze sociali

a cura di Eide Spedicato Iengo,
Vittorio Lannutti, Claudia Rapposelli

Scritti di G. Di Gioacchino, F. Ferzetti, L. Giancristofaro,
D. Hoxha, G. Laselva, A. Sanguinetti, S. Secondini



Sociologia

FrancoAngeli

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio "informazioni" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità o scrivere, inviando il loro indirizzo, a: "FrancoAngeli, viale Monza 106, 20127 Milano".

Volume stampato con i fondi per l'attività di ricerca universitaria ex 60% finanziata dall'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara - Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali.

Indice

Presentazione , di <i>Fulvio Rocco de Marinis</i>	pag.	7
Prefazione , di <i>Ezio Sciarra</i>	»	9
Introduzione , di <i>Eide Spedicato Iengo, Vittorio Lannutti, Claudia Rapposelli</i>	»	13
1. La provincia di Chieti: un territorio inclusivo? , di <i>Simonetta Secondini</i>	»	29
2. La struttura della ricerca , di <i>Eide Spedicato Iengo</i>	»	45
3. La cornice sociale e culturale delle intervistate , di <i>Eide Spedicato Iengo</i>	»	55
4. Strategie e percorsi migratori , di <i>Eide Spedicato Iengo</i>	»	81
5. L'ingresso in una nuova cultura , di <i>Eide Spedicato Iengo e Giusi Laselva</i>	»	99
6. Le dinamiche del mercato del lavoro , di <i>Vittorio Lannutti</i>	»	119
7. Chi mi è straniero? , di <i>Claudia Rapposelli</i>	»	137
8. Un banco di prova per la democrazia , di <i>Claudia Rapposelli</i>	»	147

Copyright © 2014 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

Ristampa	Anno
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sui diritti d'autore. Sono vietate e sanzionate (se non espressamente autorizzate) la riproduzione in ogni modo e forma (comprese le fotocopie, la scansione, la memorizzazione elettronica) e la comunicazione (ivi inclusi a titolo esemplificativo ma non esaustivo: la distribuzione, l'adattamento, la traduzione e la rielaborazione, anche a mezzo di canali digitali interattivi e con qualsiasi modalità attualmente nota od in futuro sviluppata).

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633. Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale, possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali (www.clearedi.org; e-mail autorizzazioni@clearedi.org).

Stampa: Digital Print Service srl - sede legale: via dell'Annunciata 27, 20121 Milano;
sedi operative: via Torricelli 9, 20090 Segrate (MI) e via Merano 18, 20127 Milano

9. Relazioni interculturali in Italia: uno scenario liquido , di <i>Lia Giancristoforo</i>	pag.	160
10. Le migrazioni in Italia: tra lavoro e irregolarità , di <i>Gaia Di Gioacchino e Antonio Sanguinetti</i>	»	174
11. Lo sviluppo della condizione femminile e della tutela della donna nella dimensione familiare, lavorativa e socio-istituzionale. Un percorso concluso? , di <i>Francesco Ferzetti</i>	»	195
12. Integrazione e buone pratiche , di <i>Vittorio Lannutti e Dasantila Hoxha</i>	»	213
Bibliografia di riferimento	»	243
Notizie sugli Autori	»	253

Presentazione

Questa nuova pubblicazione arricchisce una stimolante ricerca già avviata negli anni scorsi dal Comitato scientifico costituito all'interno del Consiglio territoriale per l'immigrazione della Prefettura di Chieti, per la realizzazione di una indagine sulla condizione delle donne immigrate.

L'impianto generale del progetto è teso ad analizzare la presenza sempre più numerosa delle donne immigrate, attraverso una ricerca sul loro stato di integrazione nella realtà provinciale.

Se una prima indagine, oggetto della pubblicazione del 2011, ha consentito di rilevare i livelli dell'inserimento così come alcune criticità rispetto alle aspettative di inclusione delle donne intervistate, questo secondo studio lascia spazio ad approfondimenti biografici e sociali che documentano l'aspetto individualmente umano che segna esperienze che non riguardano solo chi le vive in prima persona, ma crea "una realtà-ragnatela", per citare una significativa definizione degli autori, che ci offre un quadro sufficientemente espressivo dei contesti e delle dinamiche interpersonali che fotografano tasselli di un mosaico discontinuo di vissuti ora sufficientemente rassicuranti, ora mestamente disagiati.

E lì, dove la ricerca introduce testimonianze sulle forme relazionali e sui rapporti sociali nell'ambiente cittadino, si avvertono limiti e inadeguatezze della capacità di dialogo della collettività ospitante, pur prendendo atto di lodevoli esempi che vengono a costituire quelle "buone prassi" che danno concretezza alla prospettiva di realizzare una convivenza tra culture diverse, dove però non sia l'indifferenza la possibilità dell'integrazione, ma la conquista di nuovi equilibri capaci di comunicazione e comprensione.

Una conquista, dunque, da ricercare e sperimentare, capace di accettare e accogliere le diversità: odierna sfida per governare la complessità e le inevitabili conflittualità delle attuali dinamiche interculturali che investono il nostro mondo.

Fulvio Rocco de Marinis
 Prefetto di Chieti

sta l'inefficacia degli istituti sopra analizzati nel contrasto dell'immigrazione irregolare, l'obiettivo finale non è effettivamente il contrasto delle migrazioni, ma piuttosto il controllo della mobilità di un determinato gruppo di persone attraverso l'erosione degli spazi di libertà⁸⁸. Il continuo ricatto esercitato dai rischi di detenzione ed espulsione, alimenta ancor di più lo sfruttamento del cittadino straniero nel mercato del lavoro. Una motivazione che sembra trovare conferme nel comportamento dei governi negli ultimi anni, infatti, sebbene i CIE siano rimasti cinque sui dodici aperti fino al 2012⁸⁹, e i posti disponibili siano di molto superiore alle persone effettivamente trattenute, non è esplicitata da parte di nessun attore politico la volontà di chiuderli definitivamente. Un atteggiamento questo che lascia intravedere come la funzione latente abbia prevalso su quella manifesta, in quanto lo scopo di contrasto e di sanzione dell'immigrazione clandestina è stato di fatto abbandonato, mentre rimane un ruolo di deterrenza nei confronti di tutti gli altri migranti presenti sul territorio italiano. Come è noto il legame biunivoco tra regolare rapporto di lavoro e permesso di soggiorno, costringe tutti i migranti ad avere un contratto di lavoro per vivere regolarmente in Italia e la minaccia dell'irregolarità, con tutte le conseguenze che esso comporta, spinge molti ad accettare qualsiasi impiego pur di non diventare "clandestini" a discapito dei trattamenti salariali e dei diritti contrattuali. In questo quadro il CIE si staglia come l'ultimo e più grave pericolo per ogni migrante soggiornante in Italia.

Roma.

⁸⁸ Quadrelli E. (2006), *Percorsi di liberazione*, in «Conflitti globali. Internamenti, Cpt e altri campi», AgenziaX, Milano, p. 180.

⁸⁹ Rapporto realizzato dalla campagna "LasciateCientrare". Una campagna che nasce nel maggio del 2011 per iniziativa di alcuni settori attivi della società civile insieme alla *Federazione nazionale della stampa* e all'*Ordine dei giornalisti* in risposta alla circolare 1305/2011 emanata dall'allora Ministro dell'Interno che vietava l'ingresso ai giornalisti e a gran parte delle associazioni nei CIE.

11. Lo sviluppo della condizione femminile e della tutela della donna nella dimensione familiare, lavorativa e socio-istituzionale. Un percorso concluso?

di Francesco Ferzetti

Introduzione

Queste pagine sui punti-chiave della produzione normativa italiana in tema di parità di genere vogliono sottolineare come il revisionismo identitario della realtà femminile (peraltro ancora sghembo nella nostra società e più formale che di fatto) non sembri comprendere quella delle testimoni della ricerca, la cui condizione – prima e dopo l'arrivo in Italia – più che iscriversi nell'universalità del concetto di eguaglianza sul piano dei diritti e delle condizioni di vita, sembra soffrire ancora di forti svantaggi anche a dispetto della loro capacità di autodeterminazione e di allestimento dei propri percorsi e strategie di vita. Ovvero, e detto altrimenti, spesso per le donne immigrate il peso delle discriminazioni, delle asimmetrie di genere, delle disuguaglianze di opportunità e dello scarso accesso alle risorse collettive si raddoppia, vuoi appunto perché donne, vuoi perché immigrate: si pensi solo alla precarietà lavorativa legata al "badantato", nel quale la maggior parte di loro gravita; o alla difficoltà di vedere riconosciuto il proprio titolo di studio a fini del miglioramento del proprio percorso lavorativo.

Dunque, sebbene la modernità abbia offerto un'occasione alle donne – a tutte le donne – per uscire dall'ombra della storia, questa opportunità è disseminata di inciampi, divari e ambiguità che si moltiplicano vistosamente nella dimensione delle donne migranti. È vero che la Costituzione italiana, la Carta europea dei diritti e una lunga serie di trattati internazionali hanno stabilito il riconoscimento agli immigrati, anche irregolari, di una serie di diritti fondamentali in coerenza con i principi di base delle democrazie liberali, ma è altrettanto vero che spesso tali diritti vengono ignorati o garantiti in forma frammentaria¹.

L'idea del presente contributo non è, ovviamente, quella di tracciare un

¹ Saraceno C., Sartor N., Sciortino G. (a cura di) (2013), "Introduzione" in *Stranieri e disuguali. Le disuguaglianze nei diritti e nelle condizioni di vita degli immigrati*, il Mulino, Bologna, p. 22.

quadro completo della condizione della donna nei vari contesti sociali di riferimento, ma semplicemente quella di individuare lo stato dell'arte dell'eguaglianza di genere nella realtà italiana. A tal fine, verranno prese in considerazione le principali forme di garanzia adottate nei confronti della donna che attingono alla sfera privata, lavorativa e alla vita politica di quest'ultima, lasciando a chi legge l'impegno di verificare se il principio di uguaglianza, pre-condizione per ogni espressione di coesione sociale, sia un fatto concreto o un obiettivo ancora da raggiungere, vuoi per le native, vuoi per le immigrate. Ma entriamo in argomento.

Il ruolo sociale della donna è notevolmente mutato nel corso del XX secolo tanto da superare la vecchia concezione che la voleva subordinata rispetto alla figura maschile. Ciò è testimoniato da una notevole produzione legislativa in continua evoluzione tesa a favorire la parità di genere nei differenti ambiti della quotidianità, familiare, lavorativa e socio-istituzionale, anche attraverso la repressione di ogni forma di violenza sulle donne.

La risposta alla domanda se sia o meno completato il processo di parificazione di genere all'interno del nucleo familiare, nel mondo del lavoro ed in ambito socio-istituzionale, è tutt'altro che agevole da dare.

È possibile tuttavia osservare come a partire dagli anni '70, con la riforma del diritto di famiglia, abbia preso avvio un processo di parificazione tra moglie e marito in ambito domestico. L'eco dello sviluppo del ruolo sociale della figura femminile invade anche campi esterni al nucleo familiare e si traduce in una intensa produzione normativa a tutela della donna, che proprio in quegli anni vive una stagione di particolare vigore. Ciò ha influenzato notevolmente la presenza femminile nel mercato del lavoro e nella famiglia stimolando l'affermazione di nuove forme occupazionali sempre più flessibili².

Restano però ancora settori nei quali si registra una scarsa presenza femminile, soprattutto negli ambiti istituzionali di vertice. Le tre sfere sociali di riferimento sono contraddistinte da una intensa relazione, e dalla loro combinazione è possibile individuare i punti di contatto attraverso i quali si delinea l'evoluzione del ruolo della figura femminile.

² A tal riguardo è interessante notare come la prestigiosa rivista *Sociologia del lavoro* abbia dedicato un intero numero alla conciliazione familiare e professionale della donna. Per approfondimenti si rinvia alla rivista «Sociologia del lavoro», FrancoAngeli, Milano, n. 119, 2010.

11.1. Alcune considerazioni sullo sviluppo del ruolo e della condizione femminile nell'ambito domestico

11.1.1. L'evoluzione del ruolo e della condizione della donna nella famiglia attraverso l'analisi della normativa nazionale

L'analisi socio-normativa della condizione femminile all'interno della cellula sociale primaria non può prescindere da un aspetto di estrema importanza come la riforma operata durante la metà degli anni '70 al diritto di famiglia (legge 19 maggio 1975 n. 151) la quale ha inciso profondamente sul testo originale del codice civile del 1942.

In quel periodo la famiglia aveva progressivamente abbandonato la connotazione strutturale basata sulla rigida divisione di genere, che implica una separazione dei ruoli, sotto la direzione del *pater familias*, in favore di una struttura democratica e maggiormente orientata a trovare verso l'esterno la soddisfazione di alcuni bisogni primari³.

Si assiste ad un cambiamento che vede i membri del nucleo familiare posti nella condizione di conquistare il medesimo grado di dignità. "Esemplare in proposito è l'evoluzione della posizione della donna, da soggetto incapace di agire senza autorizzazione maritale, tenuta ad accompagnare il marito «dovunque egli crede opportuno di fissare la sua residenza» (come ancora recitava, l'art. 144., nel testo originario) e a prestargli obbedienza, in cambio del diritto al mantenimento, a soggetto con «pari dignità sociale» (art. 3 Cost.) rispetto al marito, dovendo il matrimonio essere «ordinato sull'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi» (art. 29 Cost.)"⁴.

Da questo momento si assisterà ad un'intensa produzione normativa diretta a garantire il principio egualitario sancito dalla Carta costituzionale e proteggere la donna dentro e fuori il nucleo familiare⁵. In ambito socio-lavorativo è solo il caso di accennare (dato che l'argomento sarà sviluppato in seguito) alla legge n. 903 del 1977 *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro* (G.U. n. 343 del 17 dicembre 1977) e alla legge

³ Torrente A., Schlesinger P. (2004¹⁷), *Manuale di diritto privato*, Giuffrè, Milano, p. 846. Sull'argomento si rinvia pure a Rodotà S. (1995), *Mutamenti e principi nel sistema civile italiano*, in Associazione Donne Magistrato Italiane - ADMI (a cura di), *La violenza domestica: un fenomeno sommerso*, FrancoAngeli, Milano, pp. 190-195. Per una compiuta analisi dell'evoluzione della famiglia italiana nei suoi principali aspetti si segnalano, tra le numerose opere presenti in letteratura, Saraceno C. (2003), *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, il Mulino, Bologna; Saraceno C., Naldini M. (2013³), *Sociologia della famiglia*, il Mulino, Bologna; Donati P. (2012⁵), *Manuale di Sociologia della famiglia*, Laterza, Roma-Bari.

⁴ Torrente A., Schlesinger P., *op.cit.*, p. 846.

⁵ Per un'interessante analisi della condizione della donna divisa tra incombenze familiari e attività lavorative si rinvia a Malerba G., Rossi G. (1993), *La donna nella famiglia e nel lavoro*, FrancoAngeli, Milano.

n. 125 del 10 aprile 1991 *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*⁶.

Occorre inoltre ricordare come la tutela fisica e morale dell'individuo venga presidiata attraverso appositi istituti sia sotto il profilo civilistico sia sotto il profilo penalistico. «Di recente il legislatore ha avvertito la necessità di intensificare la protezione delle posizioni soggettive all'interno della famiglia – esigenza che è sintomo di una ancora non raggiunta realizzazione dei principi e dei valori di eguaglianza e rispetto reciproco cui la riforma si ispirava – con l'introduzione di specifiche misure preventive e sanzionatorie contro la violenza nelle relazioni familiari (Legge 4 aprile 2001, n. 154)⁷. La legge in parola *Misure contro la violenza nelle relazioni familiari* ha introdotto nel nostro ordinamento gli *Ordini di protezione contro gli abusi familiari* disciplinati dagli articoli 342 bis e 342 ter del codice civile, diretti a far cessare condotte pregiudizievoli *all'integrità fisica o morale ovvero alla libertà* del coniuge o di altra persona convivente perpetrate dall'altro coniuge o persona convivente disponendo l'allontanamento di questi dalla casa familiare. Nei casi più gravi la misura restrittiva può imporre anche *di non avvicinarsi ai luoghi abitualmente frequentati dall'istante, ed in particolare al luogo di lavoro, al domicilio della famiglia d'origine, ovvero al domicilio di altri prossimi congiunti o di altre persone ed in prossimità dei luoghi di istruzione dei figli della coppia, salvo che questi non debba frequentare i medesimi luoghi per esigenze di lavoro*.

Nel 2009, il legislatore ha inserito nel codice penale l'articolo 612 bis ad opera della legge 23 aprile n. 38. «Il nuovo delitto mira a contrastare in modo più efficace rispetto al passato comportamenti morbosi e maniacali, spesso alimentati da ossessioni di natura sentimentale o sessuale, tali da condizionare la serenità e la libertà di movimento e di azione della persona offesa»⁸.

Il reato di *atti persecutori* viene identificato con l'espressione *stalking*: termine che deriva dal verbo inglese *To stalk*, che tradotto significa seguire, appostare, perseguitare e punisce *chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva, ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita*⁹.

Pur se non espressamente stabilito dalle disposizioni che precedono, le

⁶ Per maggiori approfondimenti si rinvia a Martines T. (2005¹¹), *Diritto Costituzionale*, Giuffrè, Milano, pp. 527-530 e 606-609.

⁷ Torrente A. Schlesinger P., *op. cit.*, p. 874.

⁸ Neppi Modona G. (2009), «Il delitto di atti persecutori», in Neppi Modona G., Petrinì D., Scomparin L., *Giustizia penale e servizi sociali*, Laterza, Roma-Bari, pp. 30-31.

⁹ Così l'art. 612 bis del codice penale. Per maggiori approfondimenti *ivi*, pp. 30-32.

forme di protezione ivi contenute sono rivolte a tutelare quei soggetti che in ragione della loro condizione assumono una posizione di vulnerabilità nel contesto sociale di riferimento.

Il tema della violenza contro le donne ha suscitato l'interesse di numerosi ricercatori e dato vita a interessanti ricerche, condotte sia in ambito nazionale sia in ambito locale, che consentono di riflettere in modo particolarmente approfondito sul fenomeno¹⁰.

Il dilagare della violenza contro le donne ha indotto il Governo ad emanare il decreto legge 14 agosto 2013, n. 93 *Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province* (convertito con modificazioni dalla legge n. 119 del successivo 15 ottobre) per tentare di arginare il fenomeno che assume sempre più vasta portata.

La preoccupazione nei confronti di casi di violenza non affligge solo l'Italia¹¹ e, al riguardo, è interessante notare come in ambito internazionale siano state adottate delle interessanti misure volte a prevenire ed eliminare ogni forma di discriminazione e maltrattamento contro le donne.

11.1.2. Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica. Nuove forme di tutela in ambito comunitario

La *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, dell'11 maggio 2011, meglio conosciuta come Convenzione di Istanbul, con i suoi 81 articoli ed un allegato rappresenta uno strumento internazionale volto a fornire valide risposte alle forme di violenza fisica e psicologica contro le donne.

I tratti maggiormente rappresentativi della Convenzione, ratificata dall'Italia con legge 27 giugno 2013, n. 77 *Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011* (entrata in vigore il successivo 2 luglio), si colgono nella

¹⁰ Cfr. L'interessante ricerca condotta sul territorio della città di Pescara nell'ambito del progetto «Rafforzamento Rete Antiviolenza tra le Città Urban Italia», Aa.Vv., *Vite sommerse, Parole ritrovate. Violenza contro le donne: percezione, esperienze, risposte sociali nella città di Pescara*, che ha messo a fuoco i vari aspetti della violenza di genere nella città abruzzese.

¹¹ Per un'interessante analisi comparata sugli aspetti delle violenze e delle molestie in ambito familiare e sul luogo di lavoro, nella realtà italiana ed in quella francese, si segnala l'interessante contributo di Florio M. (2013), *Violenza in famiglia e molestie sul lavoro: una ricerca comparata tra Italia e Francia*, in «Rivista di Criminologia, Vittimologia e Sicurezza», Vol. VII, 1, Gennaio-Aprile.

promozione e nella tutela del *diritto di tutti gli individui, e segnatamente delle donne, di vivere liberi dalla violenza, sia nella vita pubblica che privata* (art. 4). Dalla lettura della Convenzione si percepisce come la liberazione da ogni forma di comportamento non desiderato, molesto, persecutorio e violento che incide sulla dignità umana passa anche attraverso *politiche globali e coordinate* (art. 7), prevenzione e campagne o programmi di sensibilizzazione (art. 13), formazione professionale (art. 15).

Gli obiettivi del corpo normativo in esame tendono principalmente a:

a) *proteggere le donne da ogni forma di violenza e prevenire, perseguire ed eliminare la violenza contro le donne e la violenza domestica;*

b) *contribuire ad eliminare ogni forma di discriminazione contro le donne e promuovere la concreta parità tra i sessi, ivi compreso rafforzando l'autonomia e l'autodeterminazione delle donne;*

c) *predisporre un quadro globale, politiche e misure di protezione e di assistenza a favore di tutte le vittime di violenza contro le donne e di violenza domestica;*

d) *promuovere la cooperazione internazionale al fine di eliminare la violenza contro le donne e la violenza domestica;*

e) *sostenere e assistere le organizzazioni e autorità incaricate dell'applicazione della legge in modo che possano collaborare efficacemente, al fine di adottare un approccio integrato per l'eliminazione della violenza contro le donne e la violenza domestica* (art.1).

Parimenti interessanti risultano le definizioni delle differenti forme di violenza.

Con l'espressione "*violenza nei confronti delle donne*" viene definita una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata (art. 3).

La "*violenza domestica*" si traduce in comportamenti che sconfinano in atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima (art. 3).

Le previsioni contenute nel testo della Convenzione rappresentano sicuramente un passo in avanti nella direzione di un compiuto sistema di tutela di genere. Purtroppo, però, il cammino verso l'effettiva applicazione delle disposizioni normative non appare ancora concluso se consideriamo la realtà fattuale che viene quotidianamente raccontata dalla cronaca nazionale ed internazionale.

11.2. Breve riflessione sugli aspetti del lavoro femminile

11.2.1. Rilievi introduttivi

Il lavoro femminile è un aspetto sia delle società agricole sia di quelle industriali e post-industriali. Con la rivoluzione industriale e solo in modo progressivo nelle diverse società nazionali interessate dall'industrializzazione, la presenza della donna nel mercato del lavoro esterno alla famiglia assume maggiore peso quantitativo. La partecipazione delle figure femminili al lavoro, prima di fabbrica e poi di servizi, si ha con riferimento alla costruzione del mercato del lavoro nell'ottica della domanda e dell'offerta. In questo quadro sociale l'immagine della donna come presenza sostanziale nel mercato del lavoro è correlata ad alcune variabili, quali la struttura familiare nella quale è inserita, la composizione della famiglia, il livello socioculturale, le aspettative sociali e individuali di partecipazione e di autorealizzazione personale. Queste variabili, nella diversa composizione, determinano effetti consequenziali nel coinvolgimento della donna al mercato del lavoro con diversa disposizione degli indicatori, dal tasso di occupazione femminile, al tasso di disoccupazione di genere, al tasso di attività. Si aggiunga pure che l'ingresso, o forse sarebbe meglio parlare di reingresso della donna nel lavoro extradomestico, se si considera la significativa presenza femminile in agricoltura e nel settore tessile manifatturiero, è spesso correlato a fattori contingenti. Non può essere trascurata la presenza femminile nelle fabbriche durante i conflitti bellici per sopperire all'assenza maschile impegnata al fronte¹².

Inoltre, per quanto riguarda la partecipazione della donna al mercato del lavoro, occorre aggiungere che il genere femminile ha subito due forme di penalizzazione: la prima riguarda il lavoro della donna nelle società agricole, in cui l'attività di questa figura era rilevante e prevalente, ma non nella fenomenologia sociale e nella rappresentazione culturale, dove maggiore centralità era assegnata all'uomo; la seconda riguarda le società industriali in cui la presenza della donna nel mercato del lavoro è costretta a convivere con incombenze domestiche, spesso anche sussidiarie a forme di assistenza ai soggetti più deboli, quali minori e anziani¹³.

In riferimento a queste ultime situazioni, parliamo di un condizionamento reciproco, nel senso che la presenza della lavoratrice nel mercato del lavoro esterno alla famiglia è mediata da impegni familiari, incluse le attività svolte dalla donna in favore della formazione sociale primaria; si tratta di

¹² Reyneri E. (1996), *Sociologia del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna, p. 91.

¹³ Ranci C. (2004), *Politica sociale. Bisogni sociali e politiche di welfare*, il Mulino, Bologna, in particolare il cap. V, "Genere, strategie familiari, sistema dei servizi", pp. 99-123.

forme che ne esaltano il valore¹⁴. Tale fenomeno ha rappresentato un vivo interesse per la letteratura, soprattutto a partire dagli anni '70. «Gli studi sulla "doppia presenza" hanno fornito una riconcettualizzazione complessiva del lavoro femminile, comprensiva sia del lavoro per la famiglia sia dell'ampia gamma di situazioni in cui si realizza il lavoro professionale della donna. In esso le caratteristiche dell'organizzazione familiare costituiscono variabili non marginali, ancora parzialmente determinanti i tempi e i modi della partecipazione delle donne al mercato del lavoro»¹⁵.

Del resto, le diversità di genere uomo donna, che non sono solo espressione della naturale inclinazione per il lavoro domestico di quest'ultima, ma una costruzione spesso di tipo sociale e culturale, hanno contribuito ad esaltare le attitudini della donna verso determinate attività.

A ciò si aggiunga che le imprese denotano ancora una forte resistenza «a conferire alle donne posizioni di rilievo e di responsabilità (i cosiddetti "soffitti di cristallo")»¹⁶.

Nonostante tutto è in atto un'inversione di tendenza.

Si assiste ad un progressivo aumento della presenza femminile nel mercato del lavoro non solo nelle fasce basse, ma anche al vertice dei settori produttivi, e si può osservare che mentre la presenza della donna rimane contenuta con riguardo alle grandi aziende, essa trova invece espansione nella pubblica amministrazione e nel terzo settore.

L'Italia ha visto aumentare l'ingresso della donna nel mondo del lavoro soprattutto nella pubblica amministrazione (istruzione e sanità) ma la domanda, a causa di fattori socio-culturali, non è risultata costante al crescere dell'offerta consolidando la maggiore presenza maschile nel mercato del lavoro, soprattutto in determinati settori e territori¹⁷.

Non può dirsi concluso il processo di parificazione uomo-donna sotto un profilo occupazionale, se restano ancora vivi pregiudizi che ne impediscono l'effettivo raggiungimento. «Partono dall'organizzazione del lavoro le discriminazioni di genere, ma partono anche e soprattutto dall'impianto sociale e culturale di un territorio»¹⁸. Ciò significa perciò che permangono forti differenze nelle aree geografiche del Paese, legate a condizionamenti ambientali ma anche socio-economici¹⁹, sia per quanto attiene all'ingresso

¹⁴ Battistoni L. (1987), "Il sesso", in De Masi D. e Bonzanini A. (a cura di), *Trattato di sociologia del lavoro e dell'organizzazione. Le tipologie*, FrancoAngeli, Milano, p. 451.

¹⁵ *Ivi*, p. 452.

¹⁶ Di Deo N. (2013), "Le "Pari opportunità": una scelta strategica per lo sviluppo del Mezzogiorno", in Spedicato Iengo E. (a cura di), *La diversità fa la differenza. Competenze al femminile per lo sviluppo del Mezzogiorno*, FrancoAngeli, Milano, p. 9.

¹⁷ Cfr. *ivi*, pp. 9-10.

¹⁸ Spedicato Iengo E., "Le 'Pari opportunità' tra retorica, percezioni e visibilità sociale", *ivi*, p. 29.

¹⁹ Per maggiori approfondimenti sul mercato del lavoro femminile con particolare riferimento alla realtà abruzzese, si rinvia all'interessante contributo di Corsi V. (2005), "Aspet-

della categoria femminile nel mondo del lavoro sia per quanto riguarda più in generale la condizione di questa in ambito lavorativo.

«La stretta interconnessione tra lavoro per la famiglia e lavoro per il mercato ha determinato un circolo vizioso nel rapporto femminile con il lavoro professionale, che ha prodotto, di fatto, una emarginazione lavorativa femminile, accresciuta, tra l'altro, da scelte scolastiche "al femminile", culturalmente e socialmente segreganti»²⁰.

Il doppio ruolo della donna nella famiglia e nella società, elementi e fattori esterni legati all'organizzazione del lavoro, alla cultura ed al territorio possono quindi rappresentare dei fattori condizionanti che limitano di fatto il lavoro femminile. Il principio egualitario che vorrebbe trovare consacrazione nella definitiva parità uomo-donna, fatica ancora a tradursi in un punto di equilibrio tra le dinamiche sociali, economiche e culturali.

Tutto ciò avviene paradossalmente in un contesto che vede numerose strutture normative di protezione nei confronti delle donne, non ultimo il ricorso a forme di lavoro flessibile come il part time che favorisce l'occupazione femminile offrendo la possibilità di coniugare lavoro, ruolo di madre e mansioni domestiche²¹. Probabilmente le resistenze ancora attive sono figlie di una concezione ormai superata che limitava la donna in determinate attività ed impieghi, ma che ha visto il genere femminile in un costante recupero attesa la situazione di svantaggio rispetto all'uomo.

11.2.2. Il contributo delle lavoratrici straniere nella rappresentazione di nuove dinamiche occupazionali

L'aumento della presenza femminile nel mercato del lavoro rappresenta un fattore che molto spesso incide sulla sfera privata delle donne e quasi sempre si traduce nella difficoltà di garantire una costante presenza di quest'ultime in famiglia.

Le intuibili ripercussioni negative sulle attività domestiche, segnatamente per quanto riguarda il governo della casa e la cura di soggetti non autosufficienti, tende a generare altre forme occupazionali in favore di donne, spesso migranti. Siamo di fronte ad un fenomeno estremamente interessante che ha registrato un vivace interesse ed assunto una vasta portata soprattutto negli ultimi anni²².

ti sociali del mercato del lavoro di genere in Abruzzo", in Di Francesco G. (a cura di), *Prospettive di Parità. Condizioni lavorative e possibilità occupazionali al femminile nel territorio pescarese*, Chieti, pp. 27-55.

²⁰ Battistoni L., *op. cit.*, p. 455.

²¹ Reyneri E., *op. cit.*, pp. 98-105, dove l'Autore affronta, attraverso un'analisi comparata delle diverse realtà europee, l'incidenza che la flessibilità dell'orario di lavoro ha avuto sulla partecipazione della donna nel mercato del lavoro.

²² Per un'interessante analisi del lavoro domestico che vede impegnato personale stra-

Occorre aggiungere che il tema in questione è legato prevalentemente a fattori socio-demografici ed economici che, a fronte dell'aumento della prospettiva di vita e dell'invecchiamento della popolazione, vedono affermarsi forme alternative di assistenza tradizionale. «L'esistenza di anziani, e soprattutto di grandi anziani, nelle famiglie italiane è ormai sistematicamente accompagnata dalla presenza delle badanti»²³.

L'ingresso di lavoratrici straniere, come conseguenza della limitata presenza della donna in famiglia, non rappresenta un elemento di novità per il nostro Paese. È infatti possibile rilevare già in passato, ed in modo significativo a partire dagli anni '70, una sensibile presenza di lavoratrici immigrate collocate nel mercato del lavoro, per lo più domestico, con mansioni di governo e gestione della casa. Occorre rilevare però che detta presenza non era legata solamente a situazioni di necessità, ma rappresentava uno *status symbol* per le famiglie della media ed alta borghesia²⁴.

Il fenomeno in esame presenta diverse criticità e sono numerose le iniziative dirette a favorire l'integrazione di lavoratori stranieri e a contrastare flussi migratori irregolari.

Vanno registrate le azioni dirette ad individuare buone pratiche, interventi formativi e di orientamento tesi a favorire l'inserimento lavorativo degli immigrati. Da una ricerca condotta dall'ISFOL²⁵ è emerso che i principali programmi di azione regionale in favore delle donne immigrate hanno contribuito a qualificare e riqualificare le lavoratrici, soprattutto nel settore della cura delle persone e ad operare interventi di *empowerment* delle donne straniere.

Detti progetti hanno inciso favorevolmente sull'occupazione degli immigrati se si considera che hanno contribuito alla formazione di profili professionali affidabili per la cura ed il sostegno delle fasce deboli, favorendo in tal modo l'ingresso di lavoratrici straniere. Ciò ha determinato un ottimo punto d'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

L'altra necessità che si è potuta soddisfare riguarda la responsabilizzazione delle immigrate. Ad esempio con l'apprendimento della lingua italia-

niero, si rinvia a Catanzaro R., Colombo A. (a cura di) (2009), *Badanti & Co. Il lavoro domestico straniero in Italia*, il Mulino, Bologna. Vedi pure Parente M. (2012), *Donne in movimento: la condizione lavorativa delle donne migranti in Italia*, in «Osservatorio Isfol», II n. 3, pp. 139-150.

²³ Così Pugliese E. (2011), "Cambiamenti demografici, lavoro di cura e donne immigrate in Italia", in Paci M. e Pugliese E. (a cura di), *Welfare e promozione delle capacità*, il Mulino, Bologna, p. 305.

²⁴ Cfr. più diffusamente *ivi*, pp. 303-327.

²⁵ Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, attivo nel campo del lavoro, della formazione e delle politiche sociali per contribuire alla crescita dell'occupazione, allo sviluppo delle risorse umane ed all'inclusione sociale. La descrizione dell'Ente di ricerca è reperibile sul suo portale web all'indirizzo www.isfol.it, al quale si rinvia per ogni ulteriore approfondimento.

na attraverso l'istituzione di corsi che consentono una capillarizzazione del nostro idioma nelle comunità degli immigrati, avvalendosi anche di scuole dirette a tal fine e abilitate a rilasciare un titolo spendibile nel mondo del lavoro anche in ambito europeo. Non vanno poi tralasciati gli interventi di integrazione diretti ad evitare o ridurre la dispersione scolastica e quelli che tendono a favorire l'integrazione sociale anche attraverso la diffusione della conoscenza di regole da rispettare e diritti di cui avvalersi.

È inoltre interessante notare la diffusione di nuove forme lavorative tra le immigrate. La lavoratrice straniera non si identifica più solo attraverso il lavoro dipendente ma, anche grazie al processo di responsabilizzazione, si registra l'avviamento di attività d'impresa che determina un nuovo profilo socio-lavorativo²⁶.

11.2.3. La trasformazione socio-normativa della condizione del lavoro femminile

L'attuale profilo della condizione sociale e lavorativa della donna si modella attraverso un percorso piuttosto travagliato.

Il lavoro femminile ha costantemente risentito del ruolo predominante di quello maschile che ha provocato una crescita a due velocità determinando spesso una differente evoluzione socio-normativa di genere. A conferma di ciò e di quanto si dirà in seguito, basti solo pensare come gran parte delle professioni siano declinate al maschile e spesso non trovino un omologo termine femminile.

Il processo di parificazione non è ancora terminato: lo dimostra la copiosa produzione normativa che cerca di riequilibrare una disegualianza sociale, non ancora del tutto debellata.

11.2.4. Alcune caratteristiche delle prime forme di tutela nei confronti della donna lavoratrice

Sul versante "previdenziale" la tutela del lavoro femminile muove i primi passi attraverso la mutualità volontaria. «In Italia le prime tracce di tutela delle donne lavoratrici e madri si hanno solo con l'instaurarsi della mutualità volontaria, che garantisce, al verificarsi di determinati eventi, talune prestazioni, sulla base di relativi contributi. La partecipazione della mano d'opera femminile alle Casse di mutuo soccorso si manifesta peraltro

²⁶ Cfr. Marucci M., Montedoro C. (a cura di) (2010), *L'integrazione degli immigrati tra politiche attive del lavoro e politiche sociali: esperienze ed eccellenze in quattro regioni italiane*. Il report della ricerca è disponibile all'indirizzo web www.dev.isfol.it/publicazioni/Collane/strumenti-isfol-1/strumenti-n.-6.

assai scarsa e provvisoria. Nel 1871 sopra circa 215.000 iscritti le donne sono appena ventimila»²⁷. I primi provvedimenti legislativi risalgono all'inizio del XX secolo quando, nel giugno del 1902, viene promulgata la legge n. 242 (legge Carcano) sul lavoro femminile e minorile che consentiva alle gestanti di astenersi dalle attività lavorative in un periodo precedente e successivo a quello del parto. Nelle fabbriche in cui erano occupate lavoratrici, dovevano essere allestiti locali idonei a consentire l'allattamento o, in alternativa, doveva esser concessa la possibilità di allontanarsi in ore determinate per assolvere detta funzione (nel caso fossero occupate più di cinquanta operaie, le camere speciali per allattare erano obbligatorie). In agricoltura si assiste al divieto di impiegare le donne all'ultimo mese di gravidanza per svolgere lavori di mondanatura nelle risaie. Con la legge n. 520 del 17 luglio 1910 viene istituita la Cassa nazionale di maternità con il compito di erogare sussidi alle donne che si astengono dal lavoro per motivi legati alla gravidanza²⁸.

11.2.5. La parziale ammissione della donna ad esercitare le professioni e a ricoprire impieghi pubblici

Da quanto sin ora esposto, in Italia, tra la fine dell'800 e l'inizio del 900, cominciava a prendere corpo un sistema di tutele piuttosto definito nei confronti della donna lavoratrice. Lo stesso non può dirsi sul versante dell'istruzione. Il divieto per la donna di completare (al pari degli uomini) gli studi, anche attraverso un percorso di tipo universitario, viene rimosso solo alla fine dell'800. La limitazione appena ricordata ha avuto una forte ripercussione per il genere femminile nei confronti delle professioni, specie quelle di tipo intellettuale, declinate ancora al maschile. La stessa posizione

²⁷ Vedi Cherubini A., Coluccia A. (1986), *La previdenza sociale nell'epoca giolittiana*, I.N.P.S., Roma, p. 130. Proseguono gli Autori nella loro interessante ricerca spiegando le principali differenze nella realtà nazionale: «Nei maggiori centri italiani intanto si assiste alla nascita di Casse private di assistenza per la maternità; la prima a Torino nel 1898, con contributi mensili vari da 0,35 a 0,55 lire, una tassa di ammissione di 1 lira, e una indennità di lire 1,30-1,50 per gli ultimi 15 giorni di gravidanza e i primi 15 giorni di puerperio. Bensì modeste le iscrizioni, tanto che nel 1907 risultano assistite solo 121 donne. A Firenze il Pestalozza fonda nel 1904 l'«Aiuto Materno» e l'anno successivo nasce una «Cassa di assistenza per la maternità di Firenze e dell'Italia centrale» su analoghe basi attuariali. A Roma, nel 1904, con l'aiuto del Consiglio Nazionale delle Donne Italiane, si crea una Cassa di assistenza e previdenza per la maternità, liberamente aperta alle operaie e casalinghe, e l'anno seguente un «Asilo Materno». Bergamo e Brescia seguono nel 1906, mentre Bologna stenta a prendere quota. Milano aveva visto nascere l'anno precedente, con il concorso di varie società mutue ed altre, una Cassa di maternità, annessa al Patronato di Assicurazione e Soccorso per gli Infortuni del Lavoro, come sezione autonoma, quindi eretta ad Ente Morale con R.D. 24 gennaio 1907». *Ivi*, pp. 132-133.

²⁸ Cfr. *ivi*, pp. 134-155.

subalterna rispetto al genere maschile si registrava anche in altre attività²⁹.

Senza andare molto indietro nel tempo è solo il caso di ricordare la legge 17 luglio 1919 n. 1176 *Norme circa la capacità giuridica della donna* (pubblicata sulla G.U. del 19 luglio 1919, n.172) per avvertire (già solo dal tenore letterale del titolo) come le disposizioni normative fossero caratterizzate da una ripartizione piuttosto marcata tra uomo e donna soprattutto per quanto attiene il mercato del lavoro.

L'articolo 2 del suddetto testo legislativo così recita: *All'art. 13 del Codice di commercio è sostituito il seguente: "La moglie che vende, soltanto, le merci del traffico del marito, non è, solo per ciò, commerciante". L'art. 14 del Codice di commercio è abrogato. È pure abrogato l'art. 15 dello stesso Codice, in quanto si riferisce al consenso del marito.*

Altrettanto significativa risulta la disposizione contenuta nell'articolo 7 della legge in parola: *Le donne sono ammesse, a pari titolo degli uomini, ad esercitare tutte le professioni ed a coprire tutti gli impieghi pubblici, esclusi soltanto, se non vi siano ammesse espressamente dalle leggi, quelli che implicano poteri pubblici giurisdizionali o l'esercizio di diritti e di potestà politiche, o che attengono alla difesa militare dello Stato secondo la specificazione che sarà fatta con apposito regolamento.*

Si assiste così ad un'ammissione, benché limitata, della donna all'esercizio delle professioni ed a ricoprire determinati impieghi pubblici.

Il problema tuttavia non è di poco conto e ben presto viene investita della questione la Corte costituzionale, la quale interviene sul punto dichiarando l'illegittimità della norma contenuta nell'art. 7 della legge 17 luglio 1919, n. 1176, che esclude le donne da tutti gli uffici pubblici che implicano l'esercizio di diritti e di potestà politiche, in riferimento all'art. 51, primo comma, della Costituzione³⁰. La decisione della Consulta apre una breccia nelle resistenze ancora presenti nei confronti delle donne verso il mondo del lavoro. Tre anni più tardi l'emanazione della legge n. 66 del 1963 sancisce la possibilità per la donna di *accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, compresa la Magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge. L'arruolamento della donna nelle forze armate e nei corpi speciali è regolato da leggi particolari*³¹.

Il legislatore del '63 prevede inoltre che *La legge 17 luglio 1919, n. 1176, il successivo regolamento approvato con regio decreto 4 gennaio*

²⁹ Per un quadro ben delineato della condizione femminile tra la fine dell'800 e l'inizio del 900 verso le professioni culturalmente elevate, con particolare riferimento al mondo della scuola, si rinvia a Covato C. (2012), *Maestre d'Italia. Uno sguardo sull'età liberale*, in «Storia delle donne», 8, Firenze University Press, pp. 165-184.

³⁰ Così la parte dispositiva della Sentenza n. 33 del 1960 pronunciata dalla Corte costituzionale.

³¹ Così recita l'articolo 1 della legge 9 febbraio 1963, n. 66 *Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni*, (pubblicata sulla G.U. n.48 del 19 febbraio 1963).

1920, n. 39, ed ogni altra disposizione incompatibile con la presente legge sono abrogati³².

11.2.6. Dall'abolizione del patto di nubilato all'indennità durante il periodo di assenza obbligatoria

Sempre negli anni '60 si assiste ad un'altra importante conquista socio-giuridica con l'emanazione della legge 9 gennaio 1963, n. 7, *Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e modifiche alla legge 26 agosto 1950, n. 860: "Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri"* (G.U. 30 gennaio 1963, n. 27).

I tratti maggiormente significativi della legge in parola sono riconoscibili nella nullità del licenziamento della lavoratrice intimato in dipendenza del matrimonio e nella garanzia di maggiori tutele per le donne occupate in taluni settori che vedono la corresponsione di una indennità giornaliera pari all'80 % della retribuzione durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro.

11.2.7. La disciplina costituzionale del lavoro femminile

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea proclamata a Nizza nel dicembre del 2000, oltre ad assicurare la parità tra uomo e donna (art. 23), riconosce il diritto di conciliazione tra vita familiare e professionale attraverso forme di tutela dell'individuo (art. 33). Quanto sancito dal Trattato di Nizza va a rafforzare i principi di parità ed eguaglianza richiamati nella Costituzione italiana, in particolare agli articoli 2, 3, 37 e 51.

La difficile affermazione della parità di genere passa attraverso le formazioni sociali, con particolare riferimento al mondo del lavoro, e va dall'accesso sino ad articolarsi alle condizioni legate allo svolgimento delle relative attività.

Dal compromesso delle differenti ideologie presenti nell'Assemblea Costituente è emerso il principio di parità di trattamento riservato alla lavoratrice ed al lavoratore, come pure l'esigenza di temperare le attività familiari (della donna) con il lavoro³³. Entrambi gli aspetti appena ricordati sono contenuti a chiare lettere nel primo comma dell'articolo 37 della Carta fondamentale: *La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e*

³² Così recita l'articolo 2 della legge 9 febbraio 1963, n. 66.

³³ Pera G. (1984²), *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, cap. XXII, "La donna e il lavoro", p. 483.

assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La difficile attuazione del precetto costituzionale va letta anche in riferimento al continuo evolvere della società dal quale resta condizionata. Come è stato del resto autorevolmente osservato, «il processo storico dimostra che la famiglia è una variabile dipendente, condizionata dalla complessiva posizione della donna specie nelle attività lavorative. La famiglia, laddove la donna lavori all'esterno, è obiettivamente altra cosa dalla famiglia che può contare sull'apporto a pieno tempo della donna medesima. È il lavoro esterno che, nella realtà delle cose, trasforma e condiziona la famiglia e non viceversa. È la logica delle situazioni reali che conta e non altro. E sono in corso mutamenti continui, che si possono registrare sociologicamente»³⁴.

Si aggiunga pure che ogni tentativo diretto ad incrementare forme di protezione nei confronti della donna lavoratrice si è spesso rivelato controproducente sul piano occupazionale se si considerano le inevitabili ripercussioni per i datori di lavoro, determinate da eventi naturali propri della figura femminile³⁵.

Sul versante del pubblico impiego l'articolo 51 della Costituzione al primo comma stabilisce che *Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini*. Occorre precisare che l'ultimo periodo del comma che precede è stato aggiunto dall'articolo 1 della Legge costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003. L'effettiva applicazione della disposizione in parola ha avuto un percorso piuttosto travagliato. L'analisi condotta da Giannini sul precetto costituzionale è emblematica. «La prima disposizione è ritenuta implicita nel principio di eguaglianza (art. 3 Cost.); al massimo ne costituisce un'applicazione di specie, che ha una precisa giustificazione storica in quanto rivolta a tagliare in radice discriminazioni tra i sessi di cui la legislazione precedente abbondava, riservando talune specie di lavoro pubblico solo al personale maschile. Ancor dopo 15 anni dalla Costituzione le resistenze erano notevoli, tanto che si rese necessaria la l. 9 novembre 1963 n. 66 per darle attuazione»³⁶.

³⁴ *Ivi*, p. 484.

³⁵ Cfr. *ivi*, pp. 484-485.

³⁶ Così Giannini M.S. (1970), *Diritto amministrativo*, Volume I, Giuffrè, Milano, pp. 367-368.

11.2.8 Dalla "parità di trattamento" al "Codice delle pari opportunità"

Come in precedenza accennato negli anni '70 inizia il processo evolutivo della normativa a tutela delle donne, che culminerà con l'emanazione del *Codice delle pari opportunità*.

Seguendo un criterio cronologico e ripercorrendo le fasi più significative che hanno segnato il processo di affermazione della parità di genere, occorre partire dalla legge 9 dicembre 1977 n. 903, *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*, con la quale viene fatto divieto di procedere ad ogni forma di discriminazione di genere (diretta ed indiretta) nell'accesso al lavoro ed alla progressione di carriera.

Negli anni '90, l'entrata in vigore della legge n. 125 del 10 aprile 1991 promuove *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*.

Nel marzo del 2001 viene emanato il Decreto Legislativo n. 151 *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*. L'emanazione del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246* rappresenta il punto d'arrivo del faticoso percorso che tende alla parità di genere³⁷.

Il "Codice" si articola attraverso quattro libri. Il primo, intitolato *Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna*, delinea il profilo della Consigliera di parità, figura di estremo interesse istituita per la promozione ed il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro (art. 13). Il Libro II è dedicato alle *Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali* e si limita ad eseguire un rinvio alle disposizioni contenute nel codice civile e in altre leggi speciali; il Libro III è dedicato alle *Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici*. Il "Codice" termina con il Libro IV, *Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici*. Di quest'ultimo aspetto sarà dato un accenno nel paragrafo seguente.

È solo il caso di aggiungere come la legge n. 92 del 2012, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, meglio conosciuta come "Legge Fornero", pone estrema attenzione alla donna lavoratrice, accordandole ulteriori importanti misure di garanzia e salvaguardia del posto di lavoro.

³⁷ Di Stasi A. (2010⁵), *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Giuffrè, Milano, p. 187 ss.

11.3. La donna nella realtà socio-istituzionale

A conclusione della breve disamina condotta su alcuni aspetti evolutivi della condizione femminile nei principali ambiti della quotidianità, sembra interessante esaminare alcuni tratti della realtà socio-istituzionale che vedono la donna interpretare il ruolo di personaggio principale. In realtà, più che di protagonista, per usare un termine d'effetto, sarebbe più corretto parlare di comparsa della donna sulla scena socio-istituzionale, in considerazione del fatto che solo negli ultimi tempi questa ha assunto, al pari dell'uomo, un ruolo di primo piano.

Non può di certo essere trascurata l'assenza di profili femminili indirizzati a ricoprire importanti cariche istituzionali. Solo per fare alcuni esempi, ne è dimostrazione l'esclusiva presenza maschile a presiedere la Presidenza della Repubblica e quella del Consiglio dei Ministri; inoltre, il Comando Generale delle Forze armate non è stato sino ad ora affidato ad una donna.

Bisogna però aggiungere che vi sono delle importanti eccezioni che fanno da parziale contrappeso all'elenco appena ricordato. Non mancano figure femminili a cui sono state affidati incarichi istituzionali di vertice. Sembra interessante ricordare la personalità dell'On.le Nilde Iotti, al secolo Leonilde Jotti, prima donna a presiedere la Camera dei Deputati. È solo il caso di aggiungere che oggi è ancora una donna a dirigere le sedute di Palazzo Montecitorio.

Del resto è il caso di precisare che solo il 2 giugno del 1946, in occasione del Referendum Istituzionale, si è raggiunto in Italia il suffragio universale. Solo in detta occasione le donne ebbero accesso alle urne e poterono esercitare il loro diritto di voto per scegliere tra la monarchia o la forma repubblicana.

L'entrata in vigore della Costituzione consacra al livello normativo massimo la nuova base elettorale con le sole limitazioni legate all'età ma non al genere.

Di estremo interesse è la legge n. 215 del 2012 sulle rappresentanze di genere intitolata *Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni*. Tra gli aspetti maggiormente significativi del provvedimento normativo in parola si segnala l'obiettivo di rendere più omogenee le rappresentanze politiche negli enti locali, attraverso l'inserimento della doppia preferenza di genere.

Il legislatore è dunque orientato ad eliminare quella forma di doppia repressione nei confronti della figura femminile intesa sia nella propria individualità sia nelle *formazioni sociali ove si svolge la sua personalità*, predisponendo al riguardo ogni presidio utile al raggiungimento dell'eguaglianza di genere.

Significativa la legge n. 120 del 12 luglio 2011, *Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati*, che riserva al genere meno rappresentativo una quota dei componenti dei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa cercando di creare un ulteriore equilibrio tra uomini e donne.

Le riflessioni condotte nel presente lavoro denotano un moderno atteggiamento sociale nei confronti della donna che si esprime anche attraverso nuove forme di tutela, un progressivo incremento della presenza femminile in ogni ambito del mercato del lavoro e negli ambiti istituzionali di vertice. Come anticipato è in atto un'inversione di tendenza, o forse sarebbe meglio parlare di una rivoluzione, un rinnovamento che si tinge sempre più di rosa e riserva maggiore responsabilità femminile nei processi decisionali pubblici e privati. Resta da verificare se questa rivoluzione in tempi più o meno brevi riesca a coinvolgere anche le donne con passaporti diversi da quelli italiani.

12. Integrazione e buone pratiche¹

di Vittorio Lannutti e Dasantila Hoxha

12.1. Introduzione

La letteratura sociologica negli ultimi anni si è a lungo soffermata sull'importanza dell'immigrazione femminile. Per quel che attiene il nostro paese i motivi sono sostanzialmente due: il contributo fornito dalle immigrate al settore della cura² e l'apporto dato al contenimento del deficit demografico. Ciononostante la loro presenza soffre ancora di svantaggi, difficoltà e discriminazioni, come si è visto nei capitoli precedenti. Se, infatti, nell'area della cultura "colta" a prevalere oggi è l'atteggiamento multiculturalista (ne è prova il discredito che ha colpito il paradigma dell'assimilazione³) ciò non esclude il persistere di pregiudizi, espressioni xenofobe e prassi ostili che poggiano, in particolare, sulla convinzione dei migranti quali principali responsabili della 'rottura' della coesione sociale e dell'aumento della precarizzazione che sta permeando la società postfordista.

¹ Un ringraziamento particolare va alle dott.sse Maria Rosaria Di Naccio e Valentina Giuffrida per il loro contributo alla raccolta delle "buone prassi".

² Spedicato E., Lannutti V. (a cura di) (2011), *Migrare al femminile in una provincia del centro-sud. Aree critiche, traiettorie lavorative, strategie di inserimento*. FrancoAngeli, Milano; Dell'Aringa C., Pagani L. (2010), *Labour Market Assimilation and Over Education: The Case of Immigrant Workers in Italy*, in «Quaderni dell'Istituto di Economia dell'impresa e del lavoro», Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, working paper, <http://www.unicatt.it/istituti/EconomiaImpresaLavoro>; Ehrenreich B., Hochschild A. (2004), *Donne globali. Tate, colf e badanti*, Feltrinelli, Milano; Fullin G., Vercelloni V. (2009), *Dentro la trappola. Percezioni e immagini del lavoro domestico e di cura nei percorsi delle donne immigrate*, in «Polis», XXII, 3, dicembre 2009; Pugliese E. (2012), "Cambiamenti demografici, lavoro di cura e donne immigrate in Italia", in Paci M. e Pugliese E. (a cura di), *Welfare e promozione delle capacità*, il Mulino, Bologna; Milone A., (2008), "Le politiche di sostegno alle famiglie con figli nei paesi dell'Europa mediterranea", in Ponzini G., Pugliese E. (a cura di), *Un sistema di welfare mediterraneo*, Donzelli, Roma; La Rosa M., Zanfrini L. (a cura di) (2003), *Percorsi migratori tra reti etniche, istituzioni e mercato del lavoro*, FrancoAngeli, Milano.

³ Cfr. Zanfrini L. (2004), *Sociologia della convivenza interetnica*. Laterza, Bari-Roma, p. 161.

Il volume, risultato di un'indagine sull'inclusione sociale e lavorativa delle donne immigrate, approfondisce i nodi problematici ancora presenti nel loro quotidiano. Ossia: il peso degli inciampi e delle restrizioni nell'area delle garanzie e del rispetto dei diritti; le dissonanze relazionali con l'ambiente ricevente; gli sbilanciamenti sul piano della definizione di più gratificanti progetti di vita. Le quaranta storie analizzate hanno portato all'identificazione dei fattori sui quali va concentrata l'attenzione per consolidare le "buone pratiche" utili ad attivare relazioni costruttive fra autoctoni e stranieri. Il testo è stato pensato per tutti coloro che sono interessati alla conoscenza dettagliata del fenomeno migratorio declinato al femminile: ai ricercatori, ai decisori pubblici, agli assistenti sociali e a coloro che operano nelle organizzazioni di advocacy e nei servizi per le politiche migratorie, sia nel settore pubblico che nel Terzo Settore.

Eide Spedicato Iengo è professore associato di Sociologia Generale presso il Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali dell'Ateneo "Gabriele d'Annunzio" di Chieti-Pescara. Fa parte del Consiglio territoriale per l'immigrazione della Prefettura UTG di Chieti e dell'Albo Docenti della Scuola Superiore dell'Amministrazione Civile dell'Interno. Dirige il CISM (Centro Interdisciplinare sulla Società Multiculturale "Francesco Iengo"). Tra i suoi contributi più recenti: *La diversità fa la differenza. Competenze al femminile per lo sviluppo del Mezzogiorno*, Milano 2012; *Il falso successo del mondo liquido*, Bari 2012.

Vittorio Lannutti, è dottore di ricerca in Scienze Sociali. Sul tema dell'immigrazione ha pubblicato numerosi saggi e articoli. Tra i suoi contributi più recenti: *Migrare al femminile in una provincia del Centro-sud. Aree critiche, traiettorie lavorative, strategie d'inserimento* (con E. Spedicato Iengo), Milano 2011; *Diffidenza e ostilità in un'isola felice. Discriminazioni a carico di cittadini stranieri nelle Marche* (con E. Pattarin e G. Milzi), Ancona 2012; *Le Marche tra accoglienza e discriminazione verso gli immigrati*, in «Mondi Migranti», 2012.

Claudia Rapposelli è laureata in Filosofia e in Lettere. Collabora con la cattedra di Sociologia Generale nel Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali dell'Università "Gabriele d'Annunzio" ed è dottoranda in Scienze Sociali presso lo stesso Ateneo. Ha pubblicato il volume *Tradizioni e razionalità. La narrativa genealogica di Alasdair C. MacIntyre*, Roma 2005 e articoli su Agnes Heller e Jane Austen. Attualmente sta conducendo ricerche sul tema dell'intercultura e della zooantropologia.

 **FrancoAngeli**
La passione per le conoscenze

€ 29,00 (U)

ISBN 978-88-917-0768-0