

Laurea Magistrale in  
**Scienze del governo e politiche pubbliche**  
Corso di  
**Economia del Lavoro e delle Risorse Umane**

Disuguaglianze nel mondo del lavoro:  
la questione femminile e una possibile soluzione

Isabella Selleri, mat. SP5100541  
ISABELLA.SELLERI@studenti.units.it  
A.A. 2024/2025

## Sommario

Introduzione .....	3
L'evoluzione del ruolo della donna nel sistema economico.....	4
La condizione femminile oggi: a che punto siamo?.....	7
Una possibile soluzione.....	11
Conclusioni.....	16
Bibliografia e sitografia.....	17

# Introduzione

Il concetto di progresso e crescita economica spesso non si allinea con il benessere della società, soprattutto quando si considerano le profonde contraddizioni presenti nel mondo del lavoro.

Anche nei paesi più sviluppati, queste distorsioni sono evidenti e contribuiscono ad acuire le disuguaglianze storicamente presenti nella società. L'uso del Prodotto Interno Lordo (PIL) come principale indicatore di confronto tra nazioni sottolinea come temi sociali ed ambientali siano ancora marginalizzati rispetto agli obiettivi economici.

Tra le disuguaglianze più significative c'è quella di genere. Nonostante l'aumentata partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la parità lavorativa rimane un obiettivo lontano. Le differenze salariali tra uomini e donne persistono, mentre il doppio fardello che molte donne affrontano – bilanciare responsabilità lavorative e domestiche – continua a rappresentare una sfida cruciale.

Questa tesina si concentrerà sulle criticità relative alla condizione femminile in Italia e in Europa, esaminando in particolare la disuguaglianza salariale e il concetto di doppio fardello, anche in ottica di come questi elementi influenzino le effettive possibilità di scelta delle donne.

In conclusione, sarà presentata una possibile soluzione volta a mitigare queste disuguaglianze.

# L'evoluzione del ruolo della donna nel sistema economico

Come citato nell'introduzione, i due aspetti a cui porre particolare attenzione per affrontare il discorso sulla situazione della donna, nel mondo del lavoro moderno, sono le disuguaglianze retributive di genere e il doppio fardello.

Per “doppio fardello” si intende il doppio carico di responsabilità, in capo alle donne, che da un lato riguardano il lavoro retribuito, dall'altro, il cosiddetto lavoro non retribuito, ovvero tutte quell'insieme di “faccende” considerate prerogativa femminile e che consistono, più in generale nel lavoro di cura della casa, dei figli, delle persone anziane.

Al fine di capire come differenze salariali e carico di responsabilità siano diventati la normalità nell'attuale sistema economico, è utile fare una breve analisi dell'evoluzione del ruolo della donna nel mondo del lavoro degli ultimi secoli.

Una panoramica interessante ed esaustiva, che verrà ripresa in questo contesto, viene fornita da Giorgio Maran<sup>1</sup>, funzionario sindacalista e attivista politico e sociale, che per rappresentare al meglio l'evoluzione di questo fenomeno, ci riporta indietro all'invasione del Sud America da parte degli europei.

Questo momento storico è cruciale perché incorpora due elementi fondamentali del nostro discorso: il lavoro gratuito e la sua giustificazione. Il rapido sviluppo economico delle colonie si è basato principalmente sull'appropriazione violenta del lavoro, legittimata da teorie di gerarchie razziali che rendevano accettabile lo sfruttamento del lavoro non retribuito dei popoli colonizzati.

Analogamente, nel corso della storia, il lavoro delle donne ha subito un processo di naturalizzazione che ne ha giustificato la gratuità, nonostante rappresenti l'ossatura portante dell'economia.

Un attacco significativo alla possibilità per le donne di accedere al lavoro salariato si è verificato contemporaneamente a uno degli eventi chiave nella nascita del capitalismo: le enclosures nell'Inghilterra del XVI secolo. In questo periodo, le donne vengono escluse dalle corporazioni

---

<sup>1</sup> Giorgio Maran, *Quattro giorni. Manifesto per la riduzione della settimana lavorativa*, Vignate, Rotomail Italia S.p.A., 2022

delle arti e dei mestieri; il loro lavoro diviene così "fattoria domestica" e si sposta all'interno delle mura di casa.

Come per i lavoratori delle colonie, anche il lavoro delle donne subisce una svalutazione funzionale nel giustificare salari bassi, inferiori sia a quelli degli uomini che al livello di sussistenza.

Con la rivoluzione industriale si assiste ad un impetuoso sviluppo economico che ha richiesto la mobilitazione massiccia della forza lavoro – compresi donne e bambini. Durante questo periodo le condizioni erano caratterizzate da uno sfruttamento totale; le famiglie non avevano tempo per dedicarsi ad alcuna attività domestica o educativa.

Successivamente si verifica un miglioramento delle condizioni grazie all'innovazione tecnologica che fa crescere la produttività riducendo i costi di produzione e risparmiando ore lavorative; inoltre sono decisive le lotte operaie che ottengono una progressiva riduzione dell'orario lavorativo e una diminuzione del ricorso al lavoro femminile e minorile.

Questo, però, porta ad una crisi di accumulazione, ricordata come "Panic del 1873", caratterizzata dalla difficoltà per la classe dominante di continuare a produrre profitti e rendite. Nuove fonti di profitto vengono quindi cercate attraverso la spartizione dell'Africa e, contemporaneamente, attraverso la creazione della famiglia moderna, che espelle nuovamente le donne dal lavoro, rendendole ancora più dipendenti dagli uomini.

Nasce, in questo momento, la figura della casalinga come la conosciamo oggi, e lavori come pulire la casa, educare i figli, cucinare e rammendare diventano "lavori da donne".

Vediamo quindi come alla fine del 1800, ad un percorso progressista di riduzione degli orari e di esclusione del lavoro minorile, si affianca un paradigma per il quale le donne sono soggette ad una netta divisione di genere che le relega ai lavori domestici e di cura non retribuiti, svalutati della loro reale importanza sociale; è il lavoro delle donne infatti che "consente ai lavoratori salariati di essere pronti ogni giorno per l'ufficio o la fabbrica e ai figli di essere educati e preparati alla vita e al lavoro" citando le parole di Giorgio Maran.

Anche Silvia Federici, autrice del testo *"Calibano e la strega. Le donne, il corpo e l'accumulazione originaria"* afferma, in linea con il pensiero di Maran, che "dietro a ogni fabbrica, scuola, ufficio o miniera c'è il lavoro nascosto di milioni di donne che hanno consumato la propria vita e il proprio lavoro per produrre la forza lavoro occupata in queste fabbriche, uffici o miniere".

L'ultima tappa storica, che ci riporta alla situazione attuale, è il periodo del boom economico. Le donne, dagli anni '60 in poi, sono rientrate a far parte in modo massiccio della forza lavoro, ma con l'aspettativa che fossero in grado di farlo senza che questo interferisse troppo con il loro ruolo di cura, facendo gravare sulle loro spalle un peso doppio rispetto a quello dei colleghi uomini, che ha preso appunto il nome di "doppio fardello".

È importante sottolineare gli effetti del processo di naturalizzazione del lavoro non retribuito femminile che, da un lato, lo hanno reso socialmente accettabile, con la conseguente appropriazione del valore così generato da parte del sistema economico, mentre dall'altro ha creato un sistema di autodisciplina che non permette alle donne di ribellarsi in quanto relegate ai ruoli di mogli e madri.

## La condizione femminile oggi: a che punto siamo?

Ciò che ci può aiutare a comprendere in modo adeguato la portata delle disuguaglianze di genere nell'attuale sistema economico è ragionare su quante siano effettivamente le ore di lavoro nella giornata di uomini e donne.

Facendo riferimento alla teoria di scelta dell'individuo tra tempo libero e tempo di lavoro, ci possiamo facilmente accorgere che donne e uomini, non hanno di fatto la stessa disponibilità di ore da poter allocare al lavoro retribuito, in quanto, sul tempo a disposizione delle prime, grava il lavoro di cura.

Le donne che entrano nel mondo del lavoro, si trovano spesso davanti ad una scelta: optare per un part-time o esternalizzare l'impegno domestico e di cura.

La scelta di un part-time permette, alla donna madre, di potersi prendere cura personalmente dei propri figli e mantenere allo stesso tempo un'entrata. Spesso, però, questo tipo di contratto riguarda mansioni più elementari caratterizzate da stipendi più bassi. Il risultato, di fatto, è che il part-time passa dall'essere un possibile strumento di conciliazione vita privata – lavoro, al rafforzare le discriminazioni di genere; la donna, infatti, allocando un numero minore di ore al lavoro, avrà una possibilità di consumo inferiore che la renderà più dipendente da (nella maggior parte dei casi) un uomo, riducendo la sua autonomia economica. L'attuale assetto sociale, per come è costruito, penalizza le donne in due modi: facendo gravare la maggior parte del lavoro domestico e di cura sulle loro spalle e offrendo condizioni peggiori, rispetto a quelle degli uomini, nel lavoro salariato.<sup>2</sup>

La scelta opposta di adottare un lavoro a tempo pieno ed esternalizzare il lavoro di cura, porta a risultati altrettanto distorti. Affidare il lavoro domestico al mercato, infatti, prevede di sostenerne il costo, condizione spesso sconveniente per i nuclei familiari che si traduce nella cosiddetta *two-income trap*, trappola del doppio reddito, in cui mantenere la seconda entrata costa più di quello che rende<sup>3</sup>. La trappola si riferisce, infatti, a tutto l'insieme dei costi indiretti legati al lavoro, quindi agli spostamenti, ai pasti, alla necessità di comprare vestiti e appunto dover pagare una persona che si occupi delle pulizie o di badare ai bambini.

---

<sup>2</sup> W. Stronge e K. Lewis, *Overtime: Why We Need a Shorter Working Week*, Londra-New York, Verso 2021, p.61

<sup>3</sup> E. Warren, A.W. Tyagi, *The Two-Income Trap. Why Middle-Class Parents are Going Broke*, Basic Books, London, 2004

Quello che emerge è quindi un quadro di penalizzazione, e riduzione, delle possibilità di scelta che la donna può effettivamente prendere in considerazione.

Passiamo adesso, da un'analisi più generale, ad analizzare nel dettaglio la situazione e i trend attuali, attraverso l'osservazione di dati riferiti al panorama italiano ed europeo.

Partendo dall'elaborazione dei dati Istat sugli occupati nel 2023, tra i 15 e i 64 anni, osserviamo che i lavoratori part-time rappresentano il 17,6% dei lavoratori totali. Tra le donne, è il 31% ad optare per il tempo corto, mentre solo il 7% degli uomini lo sceglie.

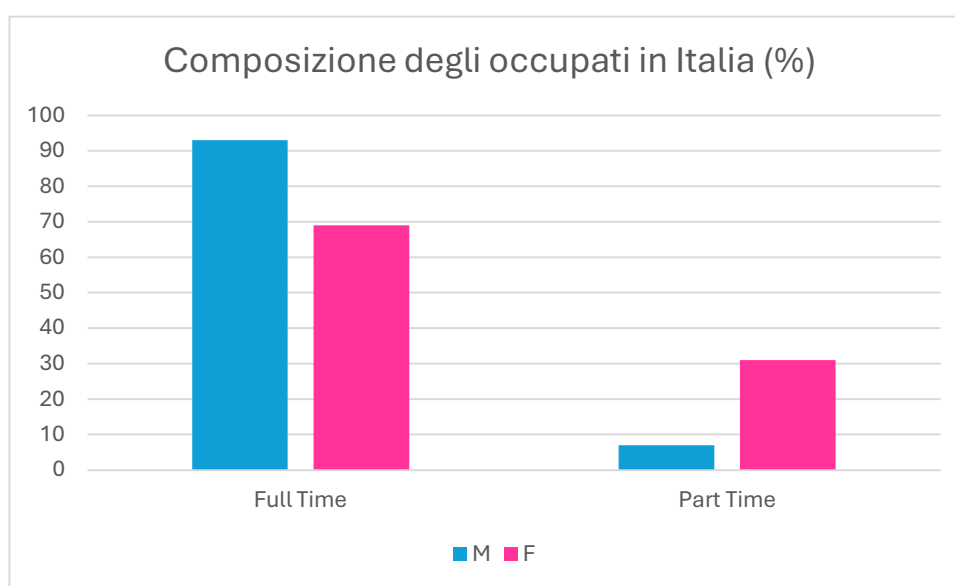
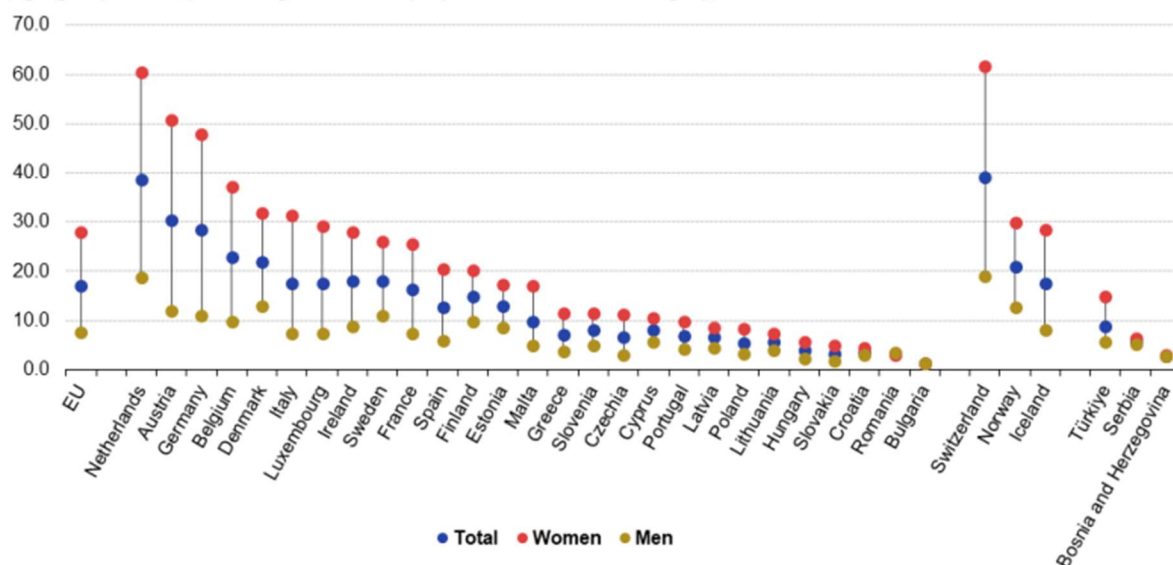


Figura 1 – Rielaborazione dati Istat, Occupati: Tempo pieno/parziale, anno 2023

La situazione in Europa, descritta dai dati Eurostat 2023, risulta molto simile. Gli occupati part-time sono il 17,1% dei lavoratori totali; la media europea delle lavoratrici part-time è leggermente più bassa di quella italiana con il 27,9% di donne che lo sceglie, che sale però al 31,8% se si considerano solo le donne con figli, mentre la percentuale degli uomini è pressoché la stessa, con un 7,7%.



## Part-time employment by sex and country, 2023 (age group 20-64, percentage of total employment in each sex category)



Source: Eurostat (dataset code ifsa\_epgaed)

eurostat

Figura 2 - Distribuzione del part-time per sesso e paese, 2023, dati Eurostat

Nel grafico vediamo rappresentata la distribuzione del part-time, per genere e paese. Possiamo osservare che il trend prevalente vede una presenza maggiore delle donne.

L'altro aspetto che vogliamo osservare attraverso i dati è quello relativo ai livelli salariali, dove ci aspettiamo di trovare il già ampiamente conosciuto *gender pay gap*.

La situazione italiana, descritta dal report dell'Istat sulla struttura delle retribuzioni in Italia riferito al 2022, vede una retribuzione oraria media<sup>4</sup> per le donne pari a 15,9 euro, rispetto ai 16,8 euro degli uomini.

Il differenziale aumenta se si considerano i laureati, con un 16,6% di stacco e arriva ad un livello di 30,8% se si considerano le retribuzioni dei dirigenti.

È interessante però mettere in luce che le donne, in generale, mostrano performance accademiche superiori rispetto agli uomini: completano il percorso universitario nei tempi previsti con maggiore frequenza, ottengono votazioni più alte, partecipano più attivamente a esperienze di studio all'estero e dedicano più tempo ad attività culturali e sociali. Ciononostante,

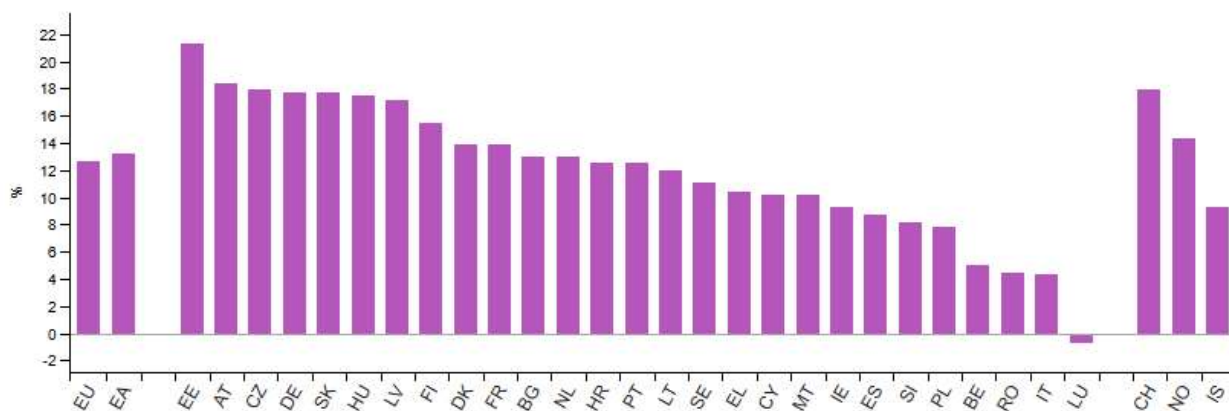
<sup>4</sup> Dato riferito ad unità economiche con almeno 10 dipendenti

anche quando riescono ad inserirsi nel mercato del lavoro, a cinque anni dalla laurea, il loro tasso di occupazione risulta inferiore<sup>5</sup>.

Il *gender pay gap* in Italia si attesta in media al 5,6%, che sale al 15,9% nel settore privato, mentre scende al 5,2% nel settore pubblico.

Per quanto riguarda la situazione europea, i dati Eurostat riferiti al 2022, riportano un *gender pay gap* medio del 12,7%.

Nel grafico seguente, vediamo rappresentati i *gender pay gap*, in percentuale, nei vari paesi europei e dell'euro zona. Possiamo vedere come questo fenomeno sia presente con valori significativi in tutti i paesi, ad eccezione del Lussemburgo.



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); Czechia: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, F, Q. Gender pay gap data for 2022 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2024. Romania: Estimated data. Czechia, Norway: Definition differs (see metadata). Greece: 2018 data. Source: Eurostat (online data code: sdg\_05\_20)

eurostat

Figura 3 - Gender pay gap per paesi dell'Unione Europea e dell'euro zona

Riprendendo i ragionamenti fatti ad inizio capitolo, sugli scenari che si presentano alla donna quando sceglie di entrare nel mercato del lavoro, possiamo ora aggiungere l'elemento del *gender pay gap*. Nella scelta su chi deve lavorare nel nucleo familiare e per quante ore, grava anche il confronto tra le paghe orarie. Se, infatti, bisogna fare una scelta e il salario orario dell'uomo è più elevato, è evidente che, per convenienza, sarà lui a offrire il numero maggiore di ore. Questo risulta quindi essere un ulteriore elemento che si somma a quelli visti

<sup>5</sup> S. Ghiselli (a cura di), *Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali. Rapporto 2022*, AlmaLaurea 2022

precedentemente, che di fatto riducono le possibilità di scelta delle donne, perpetuando così le disuguaglianze di genere<sup>6</sup>.

La breve analisi condotta sui dati europei e italiani, mira a evidenziare come le disuguaglianze di genere siano ancora fortemente presenti, persino nei paesi che aderiscono all'Agenda 2030. Quest'ultima pone la parità di genere come quinto obiettivo, ma resta ancora molto lavoro da fare per raggiungerla.

Anche se, per comodità e similarità di condizioni, sono stati esaminati i dati di Europa e Italia, è interessante dare uno sguardo anche alla situazione nel mondo, che ci è fornita dai dati dell'OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) che ci propongono una panoramica sulla distribuzione del lavoro di cura in tutto il globo.

Il report "Why you should care about unpaid care work"<sup>7</sup>, riferito alla situazione all'anno 2019, evidenzia che il lavoro gratuito di cura dei figli e della casa vale in media l'equivalente del 20% del PIL, con le donne responsabili del 75% del valore.

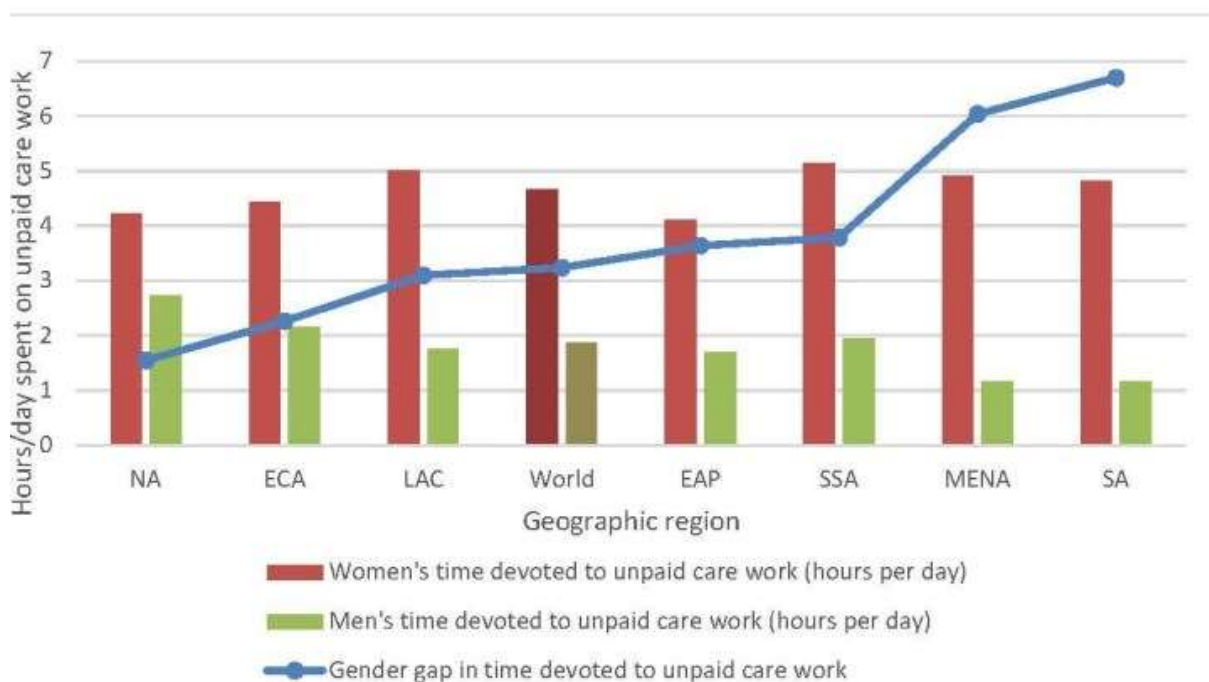


Figura 4 - Gender gap nel lavoro di cura non retribuito per area geografica, Note: NA stands for North America, ECA for Europe and Central Asia, LAC for Latin America and the Caribbean, EAP for East Asia and the Pacific, SSA for Sub-Saharan Africa, MENA for Middle East and North Africa, SA for South Asia.

Fonte: OECD Gender Institutions and Development Database (GID-DB), 2019, [oecd.stat.org](https://oecd-stat.org)

<sup>6</sup> A. Coote, A. Harper, A. Stirling, *The Case for a Four Day Week*, Polity Press, Cambridge, 2021

<sup>7</sup> J.M. da Silva (2019), "Why you should care about unpaid care work", *OECD Development Matters*. <https://oecd-development-matters.org/2019/03/18/why-you-should-care-about-unpaid-care-work/>

Nel grafico vediamo che in tutte le aree geografiche considerate, il lavoro di cura grava per la maggior parte sulle donne. Nonostante gli uomini svolgano più ore di lavoro pagato, se consideriamo il lavoro retribuito e non, le donne risultano lavorare più ore nella maggior parte dei paesi.

## Una possibile soluzione

I problemi legati alla questione femminile, hanno profonde radici sia economiche che sociali che si sono formate e affermate nel corso della storia. Cercare di ridurre il peso e gli effetti delle disuguaglianze di genere, è sicuramente un obiettivo complesso da raggiungere, che vede la necessità di operare con diversi tipi di strumenti, come ad esempio sussidi, misure di sostegno al reddito, ampliamento dei congedi parentali, ma richiede anche un cambiamento di tipo sociale, che riesca a vedere, nel futuro, una nuova forma di normalità, dove il lavoro di cura non sia più una responsabilità femminile, ma sia distribuito più equamente tra i generi.

Tra questa molteplicità di tasselli, proviamo a portare una possibile soluzione, non sufficiente, ma sicuramente necessaria, che può avvicinarci ad un sistema più equo.

Il filo conduttore che attraversa tutti gli aspetti di cui abbiamo parlato per descrivere la questione femminile è la disponibilità di tempo. La donna può allocare meno tempo al lavoro perché su di lei grava la responsabilità di cura o nel caso opposto, la donna che sceglie di lavorare a tempo pieno, vede il suo tempo libero compresso dalle responsabilità di cura. È di nuovo la donna poi, tra i due, che deve rinunciare a lavorare a tempo pieno, abbandonando spesso la possibilità di fare carriera, perché, ricevendo un salario minore, è più conveniente allocare al lavoro il tempo dell'uomo.

La realtà è che non ci può essere una vera parità di genere finché non viene garantita a tutti la possibilità di essere padroni del proprio tempo. Una proposta su questo fronte è una strategia di redistribuzione del tempo attraverso la settimana lavorativa corta.

Per settimana corta non intendiamo, ovviamente, il part time, ma una riduzione per tutti delle ore lavorative complessive, mantenendo invariato il salario. In questo scenario, la riduzione della settimana lavorativa, liberando tempo, può contribuire a una trasformazione dei ruoli di genere, promuovendo una distribuzione più equa sia del lavoro retribuito che di quello di cura.

L'obiettivo, infatti, è la redistribuzione di tutto il lavoro, sia quello retribuito che non; questo al fine di rendere più autonoma economicamente la donna, riaprendo anche le possibilità di carriera, e più presente l'uomo nella vita domestica e in quella educativa dei figli.

Nel cercare soluzione ai problemi che riguardano la condizione della donna nel mondo del lavoro, spesso si guarda a manovre, quali sussidi per sostenere le famiglie nelle spese per i dopo

scuola o le babysitter, puntando a trovare un modo per rendere la donna “libera” di lavorare a tempo pieno, delegando al mercato il lavoro di cura.

Questa, più che una soluzione, assomiglia ad un ricatto del tempo che diventa l’occasione per l’economia di mercificare i servizi alla persona. Attività normali come cucinare i pasti o fare i lavori di casa diventano attività economiche, da delegare a qualcuno in cambio di un pagamento; il risultato è quello di comprare il tempo di qualcun altro e liberare il proprio.

Se invece si disponesse di un “nuovo” tempo liberato, ciascuno potrebbe svolgere queste attività soddisfacendo i propri bisogni senza la necessità di ricorrere al mercato.

Gli orari di lavoro oggi, vengono presi come un qualcosa di dato e immutabile e questo porta a cercare soluzioni, che non prevedano di modificarlo, quando in realtà l’obiettivo sarebbe proprio quello di trovare un maggior equilibrio, che permetta di svolgere, accanto al lavoro retribuito, tutte quelle “faccende” che fanno parte della vita, e che, in realtà, non è desiderabile delegare per liberare, di fatto, altro tempo per il lavoro.

Il primo passo è sicuramente il riconoscimento del peso del lavoro di cura nel sistema economico e sociale, cosa che ne identificherebbe l’entità senza che venga più confuso con l’amore o con una responsabilità delle donne. Avrebbe inoltre risvolti positivi sull’occupazione, in quanto almeno una parte del lavoro di cura potrebbe essere trasformato in lavoro retribuito.

Riprendendo le prime frasi del capitolo, la sola liberazione del tempo, non è sicuramente sufficiente per risolvere un problema che si fonda su ragioni economiche e culturali. Liberare tempo, infatti, migliora il bilanciamento del lavoro non retribuito, se gli uomini sono disposti ad assumersi più responsabilità domestiche e di cura; quello che è certo però, è che avrebbero il tempo per farlo. È necessario un cambiamento di paradigma per cui diventi normale che gli uomini si prendano cura della vita domestica e dei figli.

Tornando al tema delle possibilità di scelta delle donne, possiamo facilmente comprendere gli effetti migliorativi che una riduzione dell’orario potrebbe avere.

Le donne, se decidono di diventare madri, devono interrompere la loro carriera, sono quasi sempre loro, poi, a prendere permessi per stare con i figli se stanno male, a non potersi fermare in ufficio fino a tardi e spesso a dover rinunciare a trasferimenti e mobilità. Questi elementi sono problematici all’interno di un sistema economico che premia i lavoratori sulla base della

loro presenza e vede come forma di dedizione orari lunghi, che sembrano ancora essere il principale mezzo per fare carriera e che alimenta un presentismo competitivo<sup>8</sup>.

Le due alternative che si presentano alla donna, nell'attuale sistema, sono ridimensionare le proprie ambizioni per dedicarsi alla famiglia, oppure adeguarsi ad ambienti di lavoro che premiano la presenza e la competizione rinunciando alla vita familiare.

La settimana corta riducendo le ore lavorate per tutti, creerebbe un nuovo "tempo pieno", permettendo alle donne di destinare le stesse ore al lavoro degli uomini e di percepire un salario pieno. Il tempo liberato, come detto precedentemente, può essere un'occasione per gli uomini di essere più presenti nella cura domestica e nella crescita ed educazione dei figli, mentre una possibilità di redistribuzione del lavoro di cura per le donne.

Le donne, inoltre, riducendo la necessità di assentarsi dal lavoro, potrebbero riconquistare il loro diritto alla carriera, insieme ad una piena autonomia economica. Anche la durata della maternità ne gioverebbe, in quanto, dopo il periodo necessario per il benessere del neonato, sarebbe più facile conciliare il rientro a lavoro con la cura dei figli, in quanto anche l'uomo disporrebbe di un maggior tempo libero da dedicare alla famiglia.

Un esempio di conciliazione e redistribuzione del lavoro di cura e del lavoro retribuito attraverso la settimana corta, lo fornisce la Germania. Nell'industria metalmeccanica, dove già è stata raggiunta una riduzione dell'orario settimanale da 40 a 35 ore, c'è il diritto per i lavoratori di passare ad una settimana di 28 ore per un periodo di due anni, senza penalizzazione in termini di salario, per assistere familiari malati, anziani o per essere più presenti nella crescita e nell'educazione dei figli.

---

<sup>8</sup> R. Simpson, "Presenteeism, Power and Organizational Change: Long Hours as a Career Barrier and the Impact on the Working Lives of Woman Manager", *British Journal of Management*, settembre 1998, vol. 9 (1), pp. 37 – 50

## Conclusioni

Le problematiche che caratterizzano la situazione della donna nel mondo del lavoro sono ancora molto presenti nel sistema attuale. Questo è dovuto sia alla scarsità delle azioni efficaci che vengono messe in atto per contrastare questi fenomeni, sia alla complessità che questo tema porta con sé.

Come abbiamo visto infatti sono molteplici sia gli elementi che hanno caratterizzato l'evoluzione del ruolo della donna, sia quelli che la costringono nella situazione in cui attualmente è.

Il tema, infatti, non è solo economico, ma profondamente sociale e richiede un importante sforzo di cambiamento nel modo di vedere la normalità e i ruoli di genere che ancora oggi abbiamo.

Sono diverse le misure tentate per migliorare la condizione femminile, ma tra queste la settimana corta si distingue per essere un cambiamento radicale, che forse è quello di cui ci potrebbe essere bisogno per un obiettivo così importante.

L'implementazione della settimana corta non è sicuramente di facile gestione: dev'essere adattata nelle sue caratteristiche alle diverse industrie e alle diverse mansioni e merita un approfondimento più accurato rispetto a quello visto in questo contesto.

Quello che è certo però, è che prevede il ribaltamento della normalità a cui siamo abituati, con una redistribuzione importante dei carichi di lavoro e la restituzione alla donna delle possibilità che le spettano di diritto, oltre che tanti altri risultati positivi che si estendono anche fuori da questi confini.

La settimana corta è una realtà che sta iniziando a diffondersi, grazie anche a diverse sperimentazioni implementate sia da aziende private che su iniziativa degli stati, anche se sembra ancora una soluzione lontana per l'Italia. Resta quindi da vedere quali saranno i risultati effettivi sul lungo termine per la condizione femminile nel mercato del lavoro e se questo potrà essere veramente un passo verso una riduzione delle disuguaglianze di genere.



## Bibliografia e sitografia

A. Coote, A. Harper, A. Stirling, *The Case for a Four Day Week*, Polity Press, Cambridge, 2021

S. Busso, *Lavorare meno. Se otto ore vi sembrano poche*, Trento, Edizioni Gruppo Abele, 2023

J.M. da Silva (2019), “Why you should care about unpaid care work”, *OECD Development Matters*. <https://oecd-development-matters.org/2019/03/18/why-you-should-care-about-unpaid-care-work/>

F. Durante, *Lavorare meno, vivere meglio. Appunti sulla riduzione dell’orario di lavoro per una società migliore e una diversa economia*, Futura Editrice, Roma, 2022

Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat>

S. Federici, *Calibano e la strega. Le donne, il corpo e l’accumulazione originaria*, Milano, Mimesis Edizioni 2020, p. 122

S. Ghiselli (a cura di), *Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali. Rapporto 2022*, Almalaurea 2022

J. Hickel, *Siamo ancora in tempo!*, cit., p. 212

Istat, <https://www.istat.it/>

G. Maran, *Quattro giorni. Manifesto per la riduzione della settimana lavorativa*, Vignate, Rotomail Italia S.p.A., 2022

OECD Gender Institutions and Development Database (GID-DB), 2019, [oecd.stat.org](https://oecd.stat.org)

R. Simpson, “Presenteeism, Power and Organizational Change: Long Hours as a Career Barrier and the Impact on the Working Lives of Woman Manager”, *British Journal of Management*, settembre 1998, vol. 9 (1), pp. 37 – 50

W. Stronge e K. Lewis, *Overtime: Why We Need a Shorter Working Week*, Londra-New York, Verso 2021, p.61

E. Warren, A.W. Tyagi, *The Two-Income Trap. Why Middle-Class Parents are Going Broke*, Basic Books, London, 2004