



ORDINE AVVOCATI TORINO  
COMMISSIONE SCIENTIFICA



COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

# PARITÀ DI GENERE NEL RAPPORTO DI LAVORO



**28 MARZO 2023 h. 14.30 - 17.30**

**In presenza** presso Fondazione "Fulvio Croce" - Via Santa Maria, 1 - Torino

**In modalità telematica** – piattaforma ZOOM

*Lo smartworking, tra opportunità e rischi, in una  
prospettiva di genere*

CHIARA GHISLIERI

# La diffusione dello Smart Working in Italia

- Prima della Pandemia, 570.000 persone lavoravano da casa, un piccolo numero considerando le spinte del governo per questa modalità, nella PA. A marzo 2020, le persone in lavoro da remoto nelle PA erano il 68%, con variazioni tra regioni.
- OSSERVATORIO SMART WORKING (20/10/2022) -> 3,6 milioni di persone in lavoro da remoto (quasi 500 mila in meno rispetto al 2021) -> con un calo in particolare nelle PA e nelle PMI; lo Smart Working è presente nel 91% delle grandi imprese italiane (era l'81% nel 2021), mediamente con 9,5 giorni di lavoro da remoto al mese; una tendenza opposta si riscontra nelle PMI, in cui lo Smart Working è passato dal 53% al 48% delle realtà, in media per circa 4,5 giorni al mese.



# Differenze

**TELELAVORO**

**SMARTWORKING**

**LAVORO DA  
REMOTO  
EMERGENZIALE**



## Methodology and Demographic Profile of Respondents

From mid-August to early September 2022, 685 professionals from a variety of industries completed Littler's 2022 European Employer Survey via an online survey tool. Respondents included:

- Human resources professionals (49%)
- In-house lawyers (14%)
- Business owners, operations directors/managers and other professionals (37%)

Respondents were based across Europe:

- Germany (18%)
- United Kingdom (13%)
- France (12%)
- Poland (12%)
- Spain (11%)
- Italy (10%)

# Littler 2022 European Employer Survey Report

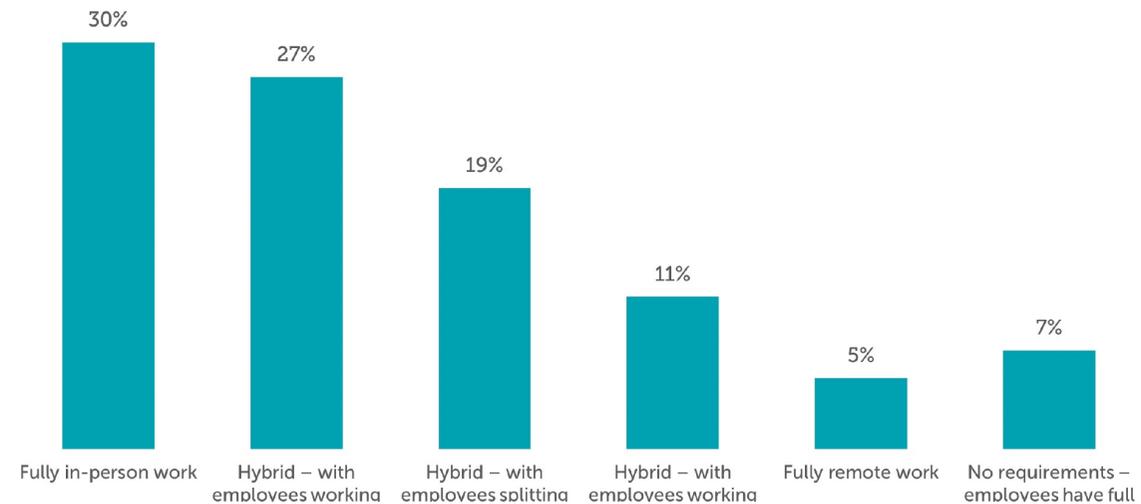
October 2022



## Changing Work Models and the Competition for Talent

### *Push Towards In-Person Work*

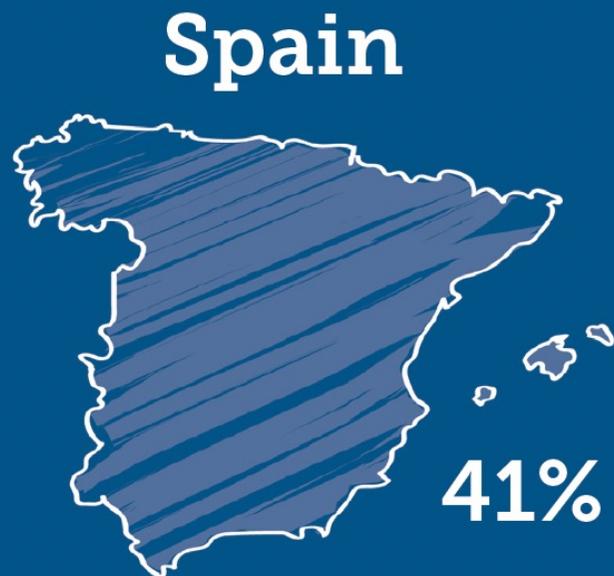
Which of the following best describes your organisation's current requirements for employee work schedules?



## Country-Specific Analysis

Employers in Southern Europe are leading the trend towards more in-person work. In Spain, 41% of employers require fully in-person work (compared to 30% of all respondents). In Italy, that figure is over 50%.

Employees working fully in person:



# Pros & cons

PROTEZIONE IN  
CASO DI  
EMERGENZE/  
EPIDEMIE

RIDUZIONE TEMPI  
DELLA CITTÀ

CONCILIAZIONE

EFFICACIA

INCLUSIONE

RIDUZIONE IMPATTO  
AMBIENTALE



CONTROLLO

SPAZI INADEGUATI

MANCANZA DI  
COMPETENZE

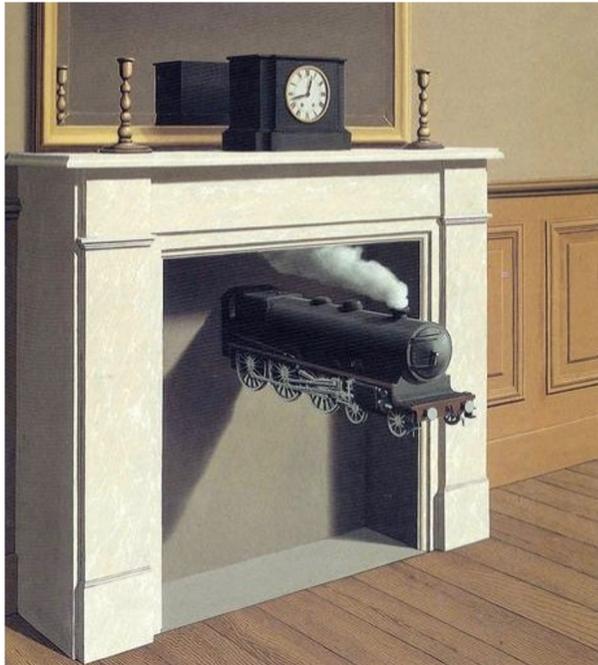
ECESSO DI LAVORO

SOVRAPPOSIZIONE  
SPAZI/TEMPI E  
RUOLI

ISOLAMENTO/  
ESCLUSIONE

Allen et al., 2006; Ghislieri et al., 2020; Ghislieri et al., 2022; Dolce et al., 2021;  
Spagnoli et al., 2020; Spagnoli et al., 2021.

# L'assenza di confini



Carico eccessivo  
(burocratico)

Priorità errate

Supervisione  
tossica

Cultura della  
presenza e  
dell'urgenza

Relazioni non  
supportive

Insicurezza  
lavorativa



# Cultura over-work

VALUTAZIONE DELLE PERSONE  
IN BASE ALLA  
PRESENZA/RAPIDITÀ DI  
RISPOSTA

ATTESA DI RISPOSTE  
IMMEDIATE/RAPIDE/COSTANTI

PERDITA DI CONFINI TRA  
LAVORO E RESTO DELLA VITA



# Cultura over-work

VALUTAZIONE DELLE PERSONE  
IN BASE ALLA  
PRESENZA/RAPIDITÀ DI  
RISPOSTA

ATTESA DI RISPOSTE  
IMMEDIATE/RAPIDE/COSTANTI

PERDITA DI CONFINI TRA  
LAVORO E RESTO DELLA VITA



NELLA CULTURA LAVORATIVA DELLA  
«PRESENZA», DELLA VISIBILITÀ, È PIÙ  
PROBABILE CHE SIANO LE DONNE A  
SCEGLIERE IL LAVORO DA REMOTO,

SIA PERCHÉ HANNO MENO  
POSSIBILITÀ DI CARRIERA

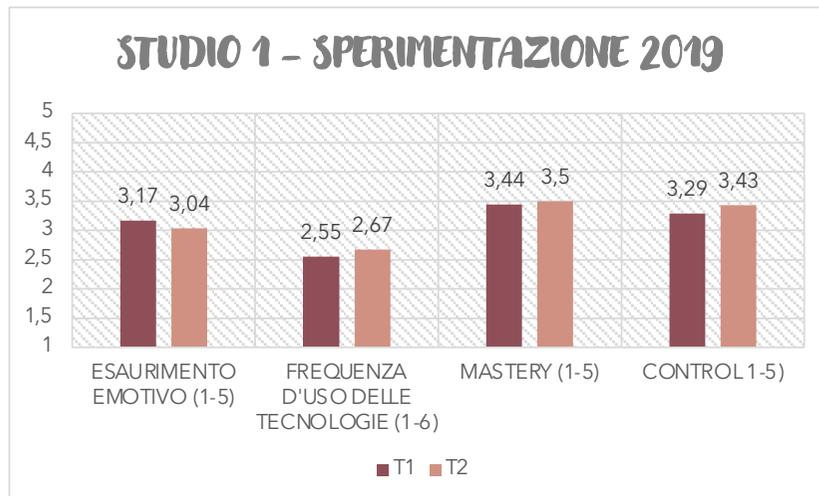
SIA PER LA «TRAPPOLA DELLA  
CONCILIAZIONE AL FEMMINILE»



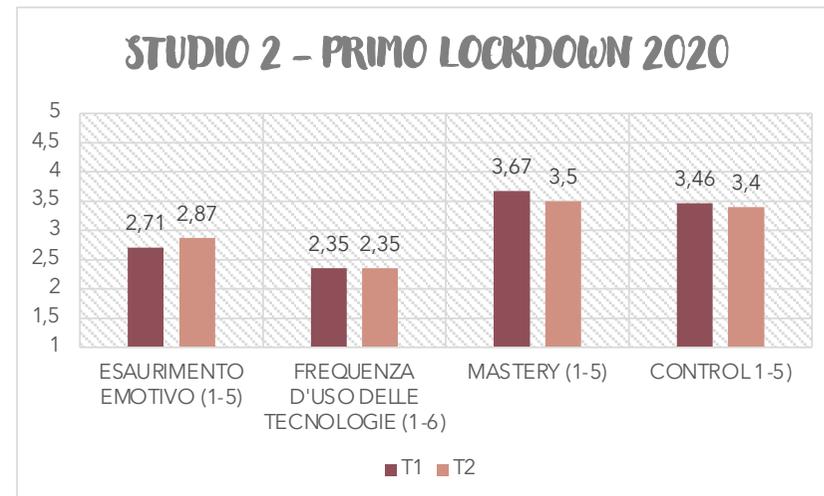
# Qualche dato di ricerca

Non si può valutare il lavoro da remoto sulla base dell'esperienza in pandemia

**Monitoraggio della sperimentazione dello smarworking, Unito, 2019, 1 giorno di sw a settimana, due rilevazioni a distanza di 6 mesi; 148 soggetti (62,8% donne; l'età media 45,46 anni)**



**Indagine durante il primo lockdown, più giorni giorno di sw a settimana, due rilevazioni a distanza di 6 mesi; 144 soggetti (68,1% donne; l'età media 48,83 anni)**

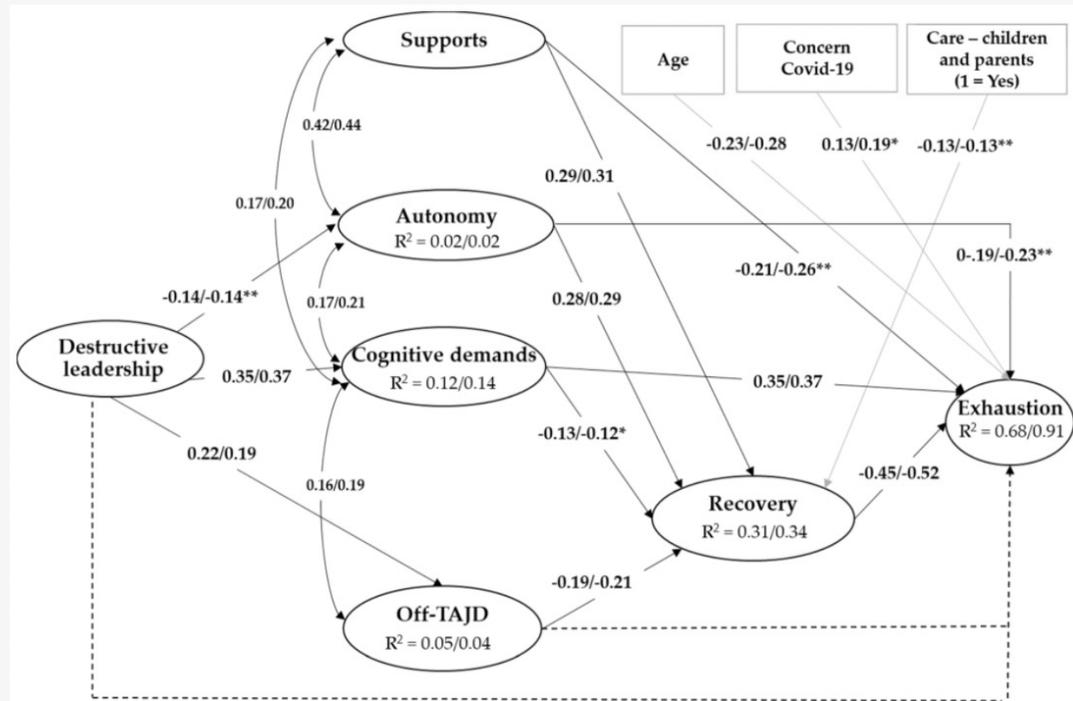


(segue)

716 lavoratori/trici francesi  
Questionario self report



**Figure 2.** The tested multi-group structural equation model (MG-SEM) (standardized path coefficients;  $p < 0.001$ ;  $** p < 0.01$ ,  $* p < 0.05$ ). Discontinuous lines indicate non-significant relationships. Off-work-hours technology-assisted job demands (Off-TAJD).



Dolce, V.; Vayre, E.; Molino, M.; Ghislieri, C. Far Away, So Close? The Role of Destructive Leadership in the Job Demands–Resources and Recovery Model in Emergency Telework. *Soc. Sci.* **2020**, *9*, 196.

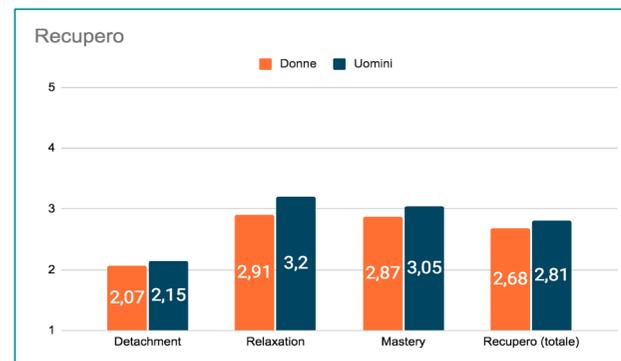
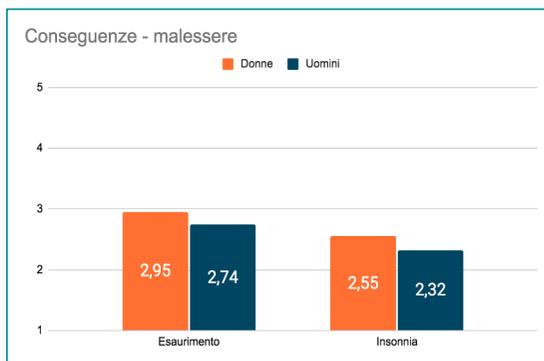
# (segue)

Ghislieri, C.; Sanseverino, D.; Addabbo, T.; Bochicchio, V.; Musumeci, R.; Picardi, I.; Tomio, P.; Guidetti, G.; Converso, D. The Show Must Go On: A Snapshot of Italian Academic Working Life during Mandatory Work from Home through the Results of a National Survey. *Soc. Sci.* **2022**, *11*, 111.

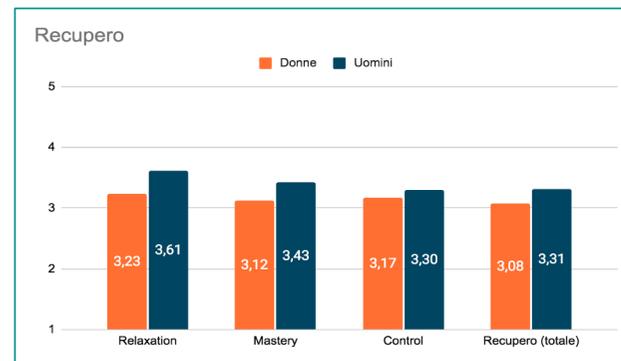
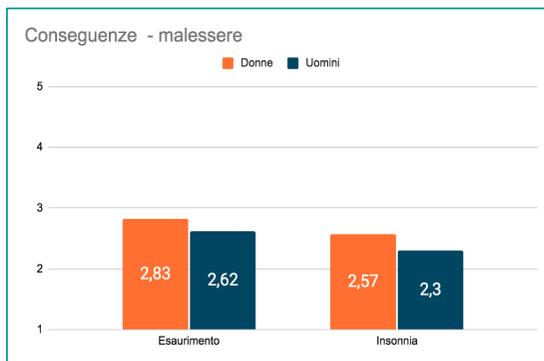
<https://doi.org/10.3390/socsci11030111>

-> LE DONNE LAVORANO MAGGIORMENTE DA REMOTO

PERSONALE DOCENTE-UNIVERSITARIO  
PDR – 2883, Età media 48 anni , 50% F



PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO  
PTA – 4086, Età media 48 anni , 71% F





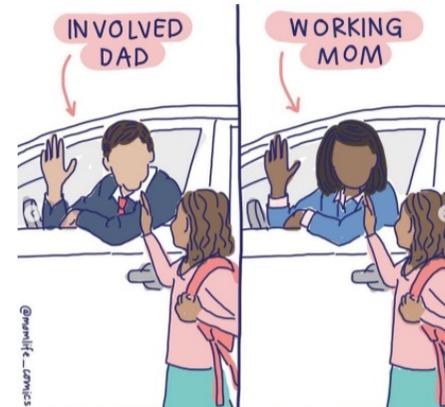
*Le differenze di  
genere rispetto a  
benessere,  
conciliazione e  
uso delle  
tecnologie*

INDICATORI DI BENESSERE IN GENERE PIÙ  
PROBLEMATICI NELLE DONNE (PIÙ  
ESAURIMENTO EMOTIVO, MENO RECUPERO)

MAGGIORE CARICO DI CONCILIAZIONE PER LE  
DONNE, NONOSTANTE L'AVVICINAMENTO DEI  
COMPORTAMENTI (PERMANE DIVERSA  
ATTRIBUZIONE DEI RUOLI IN BASE AL GENERE)

DIFFERENZE NELL'USO DELLE TECNOLOGIE  
(ANCHE LEGATE ALLA SOCIALIZZAZIONE) ->  
RICHIESTA DI MAGGIOR USO DELLE  
TECNOLOGIE DURANTE IL LAVORO DA  
REMOTO + CRITICA

Mary Catherine Starr, 2022



**PERSISTENZA DEGLI STEREOTIPI**



# Differenze nella socializzazione al digitale (gaming)

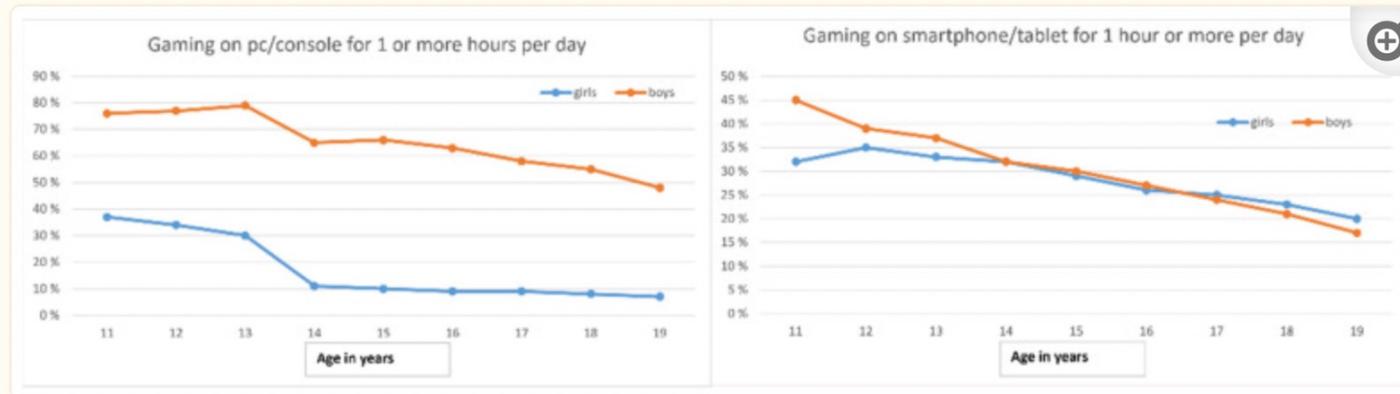


Figure 2

On the left: Percentage of students gaming on PC/console one hour or more per day, by age and gender. On the right: Percentage of students gaming on smartphone/tablet one hour or more per day, by age and gender. Gender differences are significant with a  $p$ -value of  $<0.001$  in all age groups.

Leonhardt, M., & Overå, S. (2021). Are There Differences in Video Gaming and Use of Social Media among Boys and Girls?-A Mixed Methods Approach. *International journal of environmental research and public health*, 18(11), 6085. <https://doi.org/10.3390/ijerph18116085>

# Una questione di benessere digitale?

- Secondo Morris et al. (2005) le differenze di genere nelle dimensioni specifiche del *technostress* sono meno rilevanti nelle nuove generazioni
- Studi recenti, però, hanno sottolineato che ci sono
  - livelli più alti di **tecno-complessità** e **tecno-incertezza** nelle donne
  - gli uomini sono più inclini al **tecno-overload** e alla **tecno-invasione** (Marchiori et al., 2019) -> talvolta con una connotazione «pseudo-positiva», associata alla sensazione di essere «indispensabili»

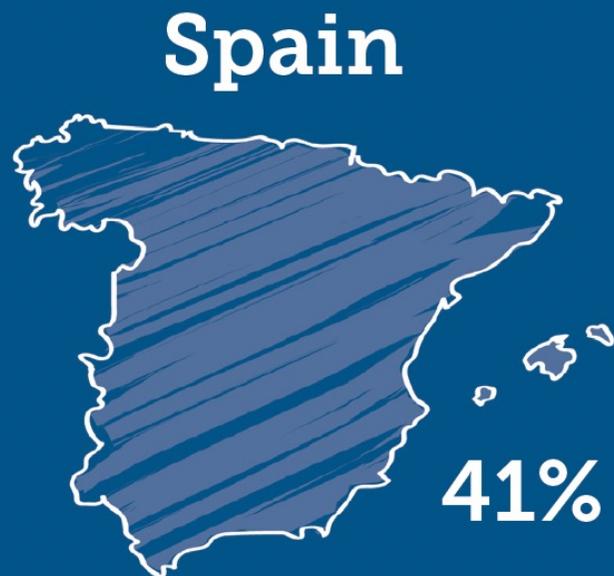
ATTENZIONE: TEMA DA APPROFONDIRE IN ULTERIORI STUDI  
-> CONSIDERARE LE DIFFERENZE DI GENERE NELL'ANALISI DEI BISOGNI E NELLA  
PROGETTAZIONE



## Country-Specific Analysis

Employers in Southern Europe are leading the trend towards more in-person work. In Spain, 41% of employers require fully in-person work (compared to 30% of all respondents). In Italy, that figure is over 50%.

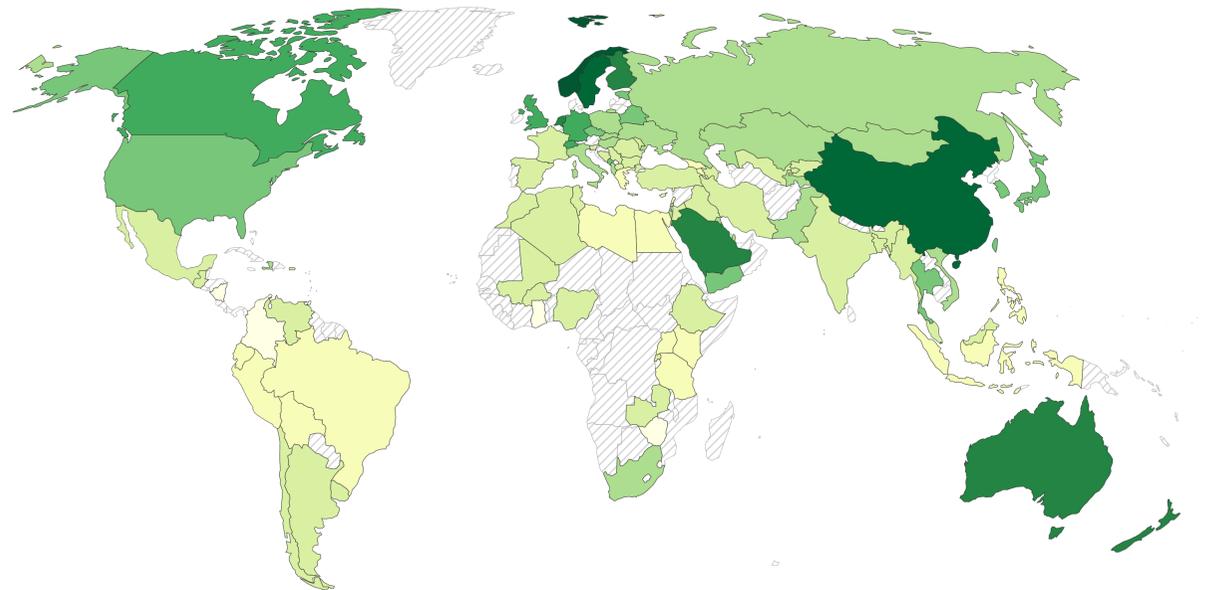
Employees working fully in person:



<https://ourworldindata.org/trust>

## Share of people agreeing with the statement "most people can be trusted", 2022

Our World  
in Data



Source: World Values Survey (2022)

OurWorldInData.org/trust • CC BY



## Punti di attenzione

DIFFIDENZA, IN ITALIA,  
RISPETTO AL LAVORO DA  
REMOTO: CULTURA DEL  
CONTROLLO E DELLA  
PRESENZA, BASSA FIDUCIA  
INTERPERSONALE

MAGGIORE PROBABILITÀ  
CHE SIANO LE DONNE A  
OPTARE PER IL LAVORO DA  
REMOTO

IL LAVORO DA REMOTO SI  
ASSOCIA A MINORE STRESS  
QUANDO LE PERSONE  
HANNO ELEVATI LIVELLI DI  
AUTONOMIA E SONO  
CAPACI DI GESTIRE IL  
TEMPO



## Punti di attenzione

SECONDO LA VALUTAZIONE  
DI CHI HA UN RUOLO DI  
RESPONSABILITÀ, GLI  
EFFETTI DI MIGLIORAMENTO  
DELLA PRESTAZIONE SONO  
CONFERMATI

LA SODDISFAZIONE  
MIGLIORA MA DIPENDE  
MOLTO DAL RAPPORTO I  
SUPERIORI

SENZA SUPPORTO SOCIALE,  
OLTRE UN CERTO NUMERO  
DI GIORNI DI LAVORO A  
DISTANZA A SETTIMANA (2,5  
CIRCA), L'ISOLAMENTO  
PEGGIORA I VISSUTI



## Punti di attenzione

TALVOLTA AUMENTANO LE ORE DI LAVORO (PER PRESSIONI LAVORATIVE E/O PER ATTEGGIAMENTI PERSONALI, TALVOLTA LEGATI AD ASPETTI CONTESTUALI)

INTERFERENZA DI PROBLEMI FAMILIARI

PENALIZZAZIONI RETRIBUTIVE E DI CARRIERA  
(-> carriera legata alla visibilità; **cultura della presenza**; NB gap)



## Punti di attenzione

TALVOLTA AUMENTANO LE ORE DI LAVORO (PER PRESSIONI LAVORATIVE E/O PER ATTEGGIAMENTI PERSONALI, TALVOLTA LEGATI AD ASPETTI CONTESTUALI)

INTERFERENZA DI PROBLEMI FAMILIARI

PENALIZZAZIONI RETRIBUTIVE E DI CARRIERA (-> carriera legata alla visibilità; **cultura della presenza**; NB gap)

**Torna alla casella iniziale**



*Refuge for Resurgence*  
Anab Jain & Jon Aderm  
Biennale architettura, Venezia 2021

