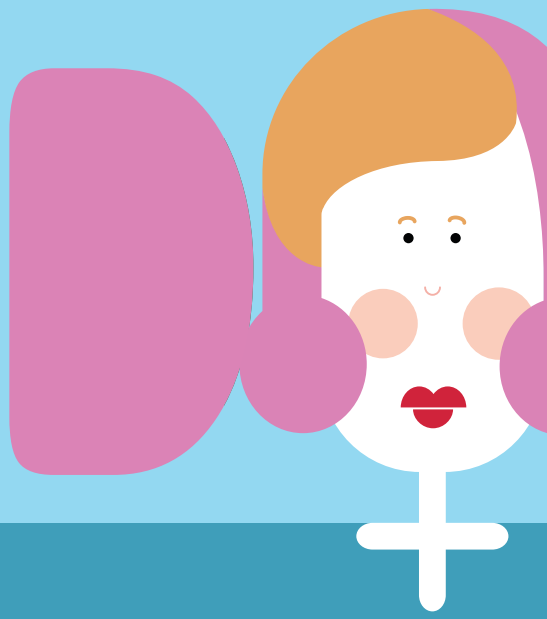
IO SONO DONNA



ESTATE 2026



donne FISACCGIL Veneto

DAL MULTITASKING AL "MULTISTANCHING"

Il peso invisibile del carico mentale tra lavoro, cura e benessere

"Sono stanca". È probabilmente la risposta che più spesso ci scambiamo tra donne quando ci chiediamo come stiamo. Non è soltanto una sensazione fisica: è il segnale di un sovraccarico fatto di lavoro retribuito, lavoro di cura, organizzazione familiare, responsabilità emotive e aspettative sociali che continuano a gravare in modo sproporzionato sulle donne.



Da questa esperienza quotidiana ha preso avvio l'incontro **"Lavoro, parità e nuovi equilibri tra singolare e plurale"**, svoltosi il 17 aprile 2026 nell'ambito del *Festival delle connessioni possibili*. La scrittrice **Enrica Tesio** e la psicologa del lavoro e psicoterapeuta **Barbara Montagnini** hanno affrontato un tema sempre più attuale: il carico mentale e la necessità di ripensare modelli organizzativi e culturali che, ancora oggi, alimentano disuguaglianze e incidono sul benessere delle persone.

IL MITO DEL MULTITASKING

Con l'ironia che la contraddistingue, Enrica Tesio ha raccontato come il multitasking, spesso celebrato come una qualità tipicamente femminile, sia diventato una vera e propria trappola.

Le donne vengono educate all'idea di poter fare tutto: lavorare, crescere i figli, prendersi cura della casa, mantenere vive le relazioni e, possibilmente, dedicare tempo anche a sé stesse. Un ideale irraggiungibile che finisce per trasformarsi in una continua rincorsa.

Alla domanda "Come fai a fare tutto?", Tesio risponde con una battuta tanto ironica quanto efficace: **"Faccio tutto male"**. Perché quando si cerca di tenere insieme ogni cosa, inevitabilmente qualcosa resta indietro. Molto spesso è il proprio benessere.

Da qui nasce il termine **"multistanching"**, coniato dall'autrice per descrivere una condizione che molte donne riconoscono immediatamente: non donne multitasking, ma donne profondamente stanche, consumate da un accumulo continuo di responsabilità materiali, organizzative ed emotive.

La stanchezza di cui parla Tesio non si risolve con qualche ora di riposo. È una stanchezza che nasce dall'essere costantemente il punto di riferimento dell'organizzazione familiare, dal dover ricordare, pianificare, prevedere, coordinare.

Dietro quel frequente "sono stanca" si nasconde spesso un altro messaggio: **"sono sola"**.

Molte donne continuano infatti a portare il peso della gestione quotidiana della famiglia, anche quando il lavoro retribuito occupa lo stesso spazio di quello del partner. A questo si aggiunge un senso di colpa quasi permanente: quando si è al lavoro si pensa alla famiglia, quando si è con la famiglia si continua a pensare al lavoro.

Tesio ha poi criticato uno dei messaggi più diffusi della cultura contemporanea: **"Se vuoi puoi"**.

L'idea che tutto dipenda esclusivamente dalla volontà individuale rischia di cancellare il peso delle condizioni concrete nelle quali le persone vivono e lavorano. Se il successo dipende solo dall'impegno personale, anche ogni difficoltà viene vissuta come una colpa individuale.

Nasce così una cultura della prestazione che impone di essere lavoratrici impeccabili, madri perfette, partner presenti, persone sempre efficienti e persino felici.

Rivendicare il diritto al limite, al riposo e persino a rinunciare ad alcuni carichi non significa fallire, ma riconoscere che il valore di una persona non coincide con la sua produttività.

IL CARICO MENTALE È LAVORO INVISIBILE

Barbara Montagnini ha approfondito il concetto di **carico mentale**, distinguendolo dal semplice accumulo di impegni.

Il carico mentale comprende tutto ciò che precede l'azione: pianificare, organizzare, ricordare, controllare, anticipare gli imprevisti, coordinare bisogni e scadenze. È un lavoro invisibile che richiede energia continua e che, proprio perché non si vede, viene spesso dato per scontato.

A questo si aggiunge il **carico emotivo**, fatto di responsabilità, aspettative, senso di colpa e necessità di dimostrare costantemente il proprio valore.

Quando questo sovraccarico diventa cronico possono comparire insonnia, difficoltà di concentrazione, ansia, attacchi di panico, somatizzazioni e, nei casi più gravi, burnout.

Parlare di carico mentale significa quindi parlare anche di **salute e sicurezza sul lavoro**, perché lo stress lavoro-correlato rappresenta un rischio che le organizzazioni hanno il dovere di prevenire.

Uno dei passaggi più significativi dell'intervento di Montagnini riguarda proprio la responsabilità delle organizzazioni.

Il benessere psicologico non può essere affidato esclusivamente alle capacità individuali di adattamento. Le aziende possono incidere concretamente attraverso una distribuzione sostenibile dei carichi di lavoro, politiche efficaci di conciliazione tra vita privata e lavoro, modelli organizzativi inclusivi e ambienti caratterizzati da sicurezza psicologica, nei quali chiedere aiuto non sia percepito come un segno di debolezza.

La normativa italiana prevede già la valutazione dello stress lavoro-correlato, ma troppo spesso restano invisibili fattori come la cultura organizzativa, le aspettative implicite di disponibilità continua e la valorizzazione dell'iperprestazione.

Attraverso alcuni casi concreti, Montagnini ha mostrato come il disagio non dipenda soltanto dalle caratteristiche individuali, ma dall'interazione tra la persona e il contesto lavorativo.

RENDERE VISIBILE L'INVISIBILE

Uno dei messaggi più importanti emersi dall'incontro è la necessità di rendere visibile il lavoro invisibile.

Il carico mentale non è un problema privato né una debolezza personale. È il risultato di una distribuzione ancora diseguale delle responsabilità di cura e di modelli organizzativi che spesso danno per scontata una disponibilità senza limiti.

Per questo la consapevolezza individuale è

importante, ma da sola non basta. Servono relazioni più equilibrate all'interno delle famiglie, organizzazioni del lavoro più attente al benessere delle persone e strumenti di prevenzione realmente efficaci.

Anche la contrattazione può svolgere un ruolo fondamentale, promuovendo misure che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la tutela della salute psicologica e una distribuzione più sostenibile dei carichi.

UNA SFIDA COLLETTIVA

L'incontro ha offerto uno sguardo lucido su una realtà che molte donne vivono quotidianamente, ricordandoci che il carico mentale non è una questione individuale, ma culturale, organizzativa e sociale.

Parlare di parità significa anche riconoscere il lavoro invisibile, redistribuire responsabilità e costruire ambienti di lavoro nei quali il benessere non venga sacrificato sull'altare della prestazione.

Superare il mito della donna che "riesce a fare tutto" significa affermare un'idea diversa di lavoro e di organizzazione: più equa, più sostenibile e più rispettosa delle persone.

È una sfida che riguarda tutte e tutti e nella quale il dialogo sociale, la contrattazione e la cultura della prevenzione possono rappresentare strumenti concreti per trasformare la consapevolezza in cambiamento.

CONTRATTAZIONE IN CORSO...

Multitasking indica la capacità di eseguire più compiti contemporaneamente. Ma più che di capacità potremo parlare di bisogno: in una sola parola ecco spiegato il significato del noto detto "di necessità virtù", se non fosse che la "virtù" per il mondo femminile assume spesso i connotati dell'obbligo. Insomma, se alle donne, in risposta alla stereotipia più diffusa, è riconosciuta l'indiscussa capacità di fare più cose contemporaneamente contrariamente agli uomini, non è per particolari caratteristiche genetiche o evolutive, ma solo perché costrette a farlo. Lavoro, casa, figli, famiglia, amicizie, cura personale, animali domestici, genitori, scuola.... tutto richiede l'attenzione e l'impegno delle donne, costantemente e, spesso, contemporaneamente. Una realtà complessa e quotidiana, raccontata con chiarezza ed efficacia nell'articolo che precede.

Ma quali risposte dare a quello che potremmo sicuramente definire come fenomeno sociale e culturale della responsabilità?

Una prima risposta risiede in una più equa ripartizione dei compiti familiari e domestici. La **condivisione** delle responsabilità legate alla cura della casa, dei figli e dei familiari contribuisce a ridurre il peso organizzativo e il carico mentale che ancora oggi gravano prevalentemente sulle donne. Favorire una distribuzione più bilanciata degli impegni rappresenta un passaggio essenziale per promuovere una maggiore equità e migliorare il benessere individuale e sociale. Si tratta di un passaggio ormai imprescindibile per ridefinire il concetto stesso di autodeterminazione femminile. La libertà di scelta nei percorsi professionali, personali e sociali può infatti realizzarsi pienamente solo all'interno di una cultura della corresponsabilità capace di creare le condizioni affinché ogni donna possa esprimere appieno il proprio potenziale e costruire il proprio futuro in linea con le proprie aspirazioni, senza essere costretta a consumare le proprie energie o a rinunciare a parti significative della propria vita.

Si tratta di una **trasformazione culturale** ormai urgente che deve trovare sostegno e slancio in scelte governative e istituzionali forti e determinate: congedi parentali paritari e retribuiti, servizi educativi e assistenziali accessibili, strumenti

di conciliazione tra lavoro e vita privata e iniziative volte a contrastare gli stereotipi di genere rappresentano alcune delle leve fondamentali per promuovere una cultura della corresponsabilità. Solo attraverso politiche pubbliche strutturali è possibile ridurre il carico di lavoro e mentale che grava prevalentemente sulle donne e creare le condizioni per una loro piena e sana partecipazione alla vita economica, sociale e professionale.

La CGIL da sempre è impegnata nella promozione della parità di genere e di una maggiore condivisione delle responsabilità di cura, attraverso la contrattazione, le politiche di conciliazione vita-lavoro e il sostegno a servizi pubblici adeguati.

E come categoria, quale contributo possiamo offrire per raggiungere questo obiettivo? Quali risposte e soluzioni possiamo individuare per un settore caratterizzato da una forte presenza di occupazione femminile?

L'ipotesi di piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL del settore creditizio e finanziario, che in queste settimane è oggetto di discussione e votazione tra lavoratrici e lavoratori, tra gli obiettivi ha proprio questo: **le persone prima di tutto.**

In un contesto in cui la funzione sociale dell'impresa è sempre più in crisi, segnata dalla riduzione dell'occupazione, dalla chiusura degli sportelli e da processi orientati prevalentemente al profitto, e nel quale l'introduzione di sistemi automatizzati rischia di aumentare la pressione sulle lavoratrici e i lavoratori, con effetti negativi sulla salute e sul benessere, la sfida non riguarda solo la conciliazione tra vita e lavoro, ma anche la necessità di preservare relazioni umane e condizioni di lavoro sostenibili.

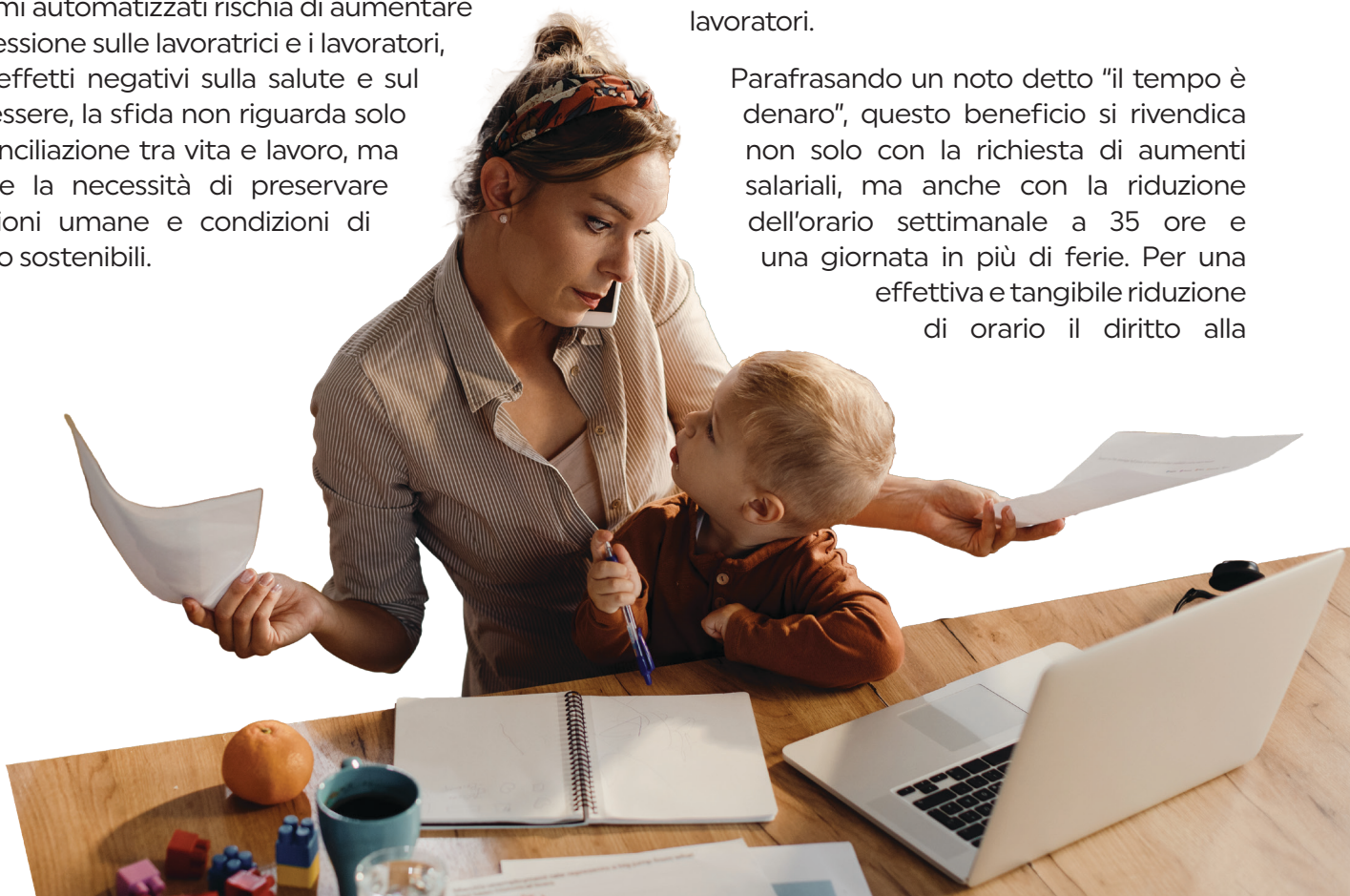
Nell'ampio quadro di proposte che la piattaforma indirizza a questo scopo, molte sono quelle afferenti al tema da noi affrontato, con l'obiettivo di sostenere la piena partecipazione delle donne e contrastare il carico di attività e responsabilità che spesso ricade su di loro, dentro e fuori i luoghi di lavoro.

In questa prospettiva, la contrattazione di secondo livello deve ampliare gli strumenti a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori, includendo sempre più materie legate al welfare, ai permessi, alle misure di sostegno alla genitorialità e alla cura.

Tra le misure concrete rientrano una maggiore flessibilità organizzativa e di orario per esigenze personali o familiari; il rafforzamento della banca ore; la possibilità di accesso al lavoro agile e al part time per chi ha figli minori, familiari con disabilità o responsabilità di cura; maggiori permessi e congedi retribuiti per l'assistenza e la genitorialità (malattia e disturbi dell'apprendimento e alimentari, bullismo e dipendenze dei figli, caregiver, procreazione medicalmente assistita, congedi di paternità), che non producano penalizzazioni economiche, prevedendo tutele anche nella valutazione dei premi aziendali.

Il recupero di efficienza, il contenimento dei rischi operativi e la riduzione del costo del lavoro con il conseguente incremento degli utili, resi possibili dall'impiego delle nuove tecnologie, deve tradursi in un vantaggio anche per lavoratrici e lavoratori.

Parafrasando un noto detto "il tempo è denaro", questo beneficio si rivendica non solo con la richiesta di aumenti salariali, ma anche con la riduzione dell'orario settimanale a 35 ore e una giornata in più di ferie. Per una effettiva e tangibile riduzione di orario il diritto alla



disconnessione deve diventare pertanto diretta responsabilità aziendale.

La raccolta e il monitoraggio dei dati su parità di genere e salariale, attraverso il ruolo delle Commissioni Pari Opportunità, devono rafforzarsi in quanto fondamentali per individuare criticità e costruire interventi efficaci.

Occorre inoltre sostenere percorsi di inclusione e protezione sociale, favorendo l'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza e dei familiari delle vittime di femminicidio.

Solo attraverso strumenti contrattuali capaci di restituire tempi di vita e redistribuire in modo più equo responsabilità e carichi di cura sarà possibile affrontare il fenomeno del multitasking che ancora oggi grava in misura significativa sulle donne. La conciliazione tra vita professionale e vita personale non può essere considerata una responsabilità individuale, ma deve diventare un obiettivo collettivo sostenuto da politiche organizzative, diritti e tutele concrete.

Una contrattazione attenta ai bisogni delle persone può contribuire a superare modelli di lavoro rigidi, favorendo maggiore flessibilità, servizi di welfare, permessi e strumenti che permettano di gestire le diverse fasi della vita senza penalizzazioni professionali, salariali e personali.

Ridurre il carico invisibile che spesso accompagna la vita delle lavoratrici significa promuovere la loro piena autodeterminazione, sostenere percorsi professionali più liberi e garantire luoghi di lavoro capaci di riconoscere il valore delle persone nella loro complessità. Solo una cultura della corresponsabilità può rendere effettiva la parità di genere e costruire ambienti di lavoro e una società più equi, inclusivi e sostenibili.

Consigli di lettura

- *"Tutta la stanchezza del mondo - Enrica Tesio – ed. Bompiani 2022"*
- *"La società della stanchezza - Byung-Chul Han - ed. Nottetempo 2020"*

