

Quale lavoro femminile al tempo del Covid-19? Ritorno al passato

di Clelia Alleri, Mara Congeduti,
Sabrina Pittarello, Francesca Stangherlin

Le misure adottate dal Governo in risposta alla situazione generata dall'emergenza sanitaria (e dalla grave crisi economica che ne è derivata) hanno imposto modalità di organizzazione del lavoro e forme di gestione della didattica accomunate dal requisito della distanza dai luoghi in cui esse si svolgono tradizionalmente. Tale situazione rischia di impattare in modo determinante sull'occupazione femminile, aggravando disuguaglianze di genere preesistenti. Come in ogni crisi economica che si rispetti, si ripropone alle lavoratrici madri la scelta ancestrale tra la cura dei figli e il lavoro, scelta che evoca il fantasma di un "ritorno al passato" neppure troppo lontano.

1. L'impatto del Covid-19 sullo squilibrio di genere nella composizione della forza lavoro / 2. Le misure poste in essere dal Governo italiano a sostegno dei genitori che lavorano / 3. La progressiva fuoriuscita delle lavoratrici madri dal mondo del lavoro / 4. La rincorsa delle lavoratrici madri tra *smart working* e *smart schooling* / 5. Qualche spunto di riflessione... per possibili soluzioni

1. L'impatto del Covid-19 sullo squilibrio di genere nella composizione della forza lavoro

Nella prospettiva della graduale uscita del Paese dal *lockdown* è stato dato avvio, dapprima dal 4 maggio, poi dal 15 giugno, alle cosiddette "fase 2" e "fase 3" dell'emergenza da Covid-19: la ripresa ha inizialmente riguardato – in aggiunta alle attività essenziali mai interessate dal blocco –, le attività dell'in-

dustria manifatturiera, dell'edilizia e del commercio all'ingrosso¹, oltre che alcune attività del commercio al dettaglio ritenute essenziali². A partire dal 18 maggio è stata, poi, disposta la riapertura – scadenzata – delle ulteriori attività economiche nel rispetto dei protocolli e linee-guida, idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nei diversi settori, adottati dalle Regioni (o dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome) sulla base dei principi contenuti nei protocolli e nelle linee-guida nazionali³. Mentre dal

1. Quelle di cui all'all. 3 del dpcm 26 aprile 2020.

2. Quelle di cui all'all. 1 del dpcm 26 aprile 2020.

3. Vds., in tal senso, l'art. 1, comma 14, dl n. 33/2020, nonché le «*linee guida per la riapertura delle attività economiche e produttive*» approvate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome nella riunione del 16 maggio (www.regioni.it/newsletter/n-3844/del-19-05-2020/linee-guida-per-la-riapertura-delle-attivita-economiche-21233), citate nelle premesse e allegate al successivo dpcm del 17 maggio (vds. www.regioni.it).

15 giugno si è avuta la progressiva ripresa, nel rispetto delle norme di distanziamento e di precauzione dettate dal Governo e dalle Regioni, delle attività di sale giochi, centri benessere, centri termali, culturali e sociali, dei centri estivi per tutti i ragazzi e i bambini, anche quelli in età compresa tra 0 e 3 anni, degli spettacoli aperti al pubblico, delle sale teatrali, sale da concerto e sale cinematografiche, anche all'aperto⁴.

La progressiva riapertura delle attività produttive e dei servizi ha messo, sin da subito, in evidenza l'esistenza di un importante squilibrio di genere nella composizione della forza lavoro.

Da un lato, infatti, si è assistito a una sovra-rappresentazione del genere femminile nella composizione della forza lavoro sempre rimasta attiva durante il *lockdown*: nell'ambito delle "attività essenziali", in modo particolare nei servizi socio-sanitari e nelle attività intellettuali libero-professionali, le donne non hanno mai smesso di lavorare.

Il dato è confermato dal recente rapporto «*Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*», condotto sulla media statistica dei dati provenienti dai Paesi Ocse, tra cui l'Italia. L'Ocse, in particolare, evidenzia che le donne sono in prima linea nella lotta contro la pandemia poiché costituiscono quasi il 70% della forza lavoro nella sanità, pur essendo sottorappresentate nei processi di *leadership* e decisionali nel settore sanitario. In tale settore, infatti, le donne costituiscono circa l'85% della forza lavoro occupata in mansioni infermieristiche e ostetriche, ma solo il 50% di quella occupata nelle attività mediche⁵.

Dall'altro lato, per quanto qui di interesse, è stata evidenziata l'esistenza di un rilevante squilibrio di genere nella distribuzione della forza lavoro tornata attiva dopo le riaperture del 4 maggio, composta, in un primo momento, per ben il 72% da uomini: il dato – che non stupisce se si considera che il genere maschile è quello di fatto predominante nell'industria manifatturiera e nel settore edile, tra i primi a ripartire – è convalidato da una recente indagine statistica condotta in ambiente interuniversitario⁶, nonché dal *focus* «*Mamme e lavoro al tempo dell'emergenza Covid-19*» della Fondazione dei Consulenti del Lavoro⁷.

Tale squilibrio è stato apparentemente ricomposto sulla carta a seguito delle riaperture del 18 maggio e del 15 giugno, che hanno interessato settori produttivi e di attività nei quali statisticamente è preponderante la componente femminile su quella maschile.

Si consideri, infatti, che la condizione occupazionale delle donne, e in particolare delle mamme con almeno un figlio con meno di 15 anni, evidenzia come, tra queste (circa 3 milioni), l'82,8% abbia un lavoro subordinato nel segmento medio-alto della piramide professionale. Nel 22,2% dei casi le madri lavoratrici svolgono professioni intellettuali e scientifiche, nel 18,8% professioni tecniche, nel 18,1% professioni esecutive del lavoro d'ufficio, mentre nel 23,3% professioni qualificate nelle attività commerciali e di vendita. La gran parte è occupata nei servizi (83%), a partire dal commercio (14,4%), servizi sanitari e di assistenza sociale (13,8%), istruzione (11,9%), attività professionali, scientifiche e tecniche (8,6%)⁸.

La sovra-rappresentazione del genere femminile in tali settori di attività è confermata nel recente rapporto Ocse, in cui si evidenzia come, a brevissimo termine, la ricaduta economica del Covid-19 potrebbe influenzare alcuni settori dell'economia più di altri, in cui le donne sono potenzialmente sovraesposte. Tra i settori più colpiti vi sono, infatti, quello del turismo, dei viaggi aerei, nonché le attività di vendita al dettaglio, i servizi di alloggio (ad esempio, hotel) e i servizi di ristorazione: ovvero i settori e le attività in cui risultano maggiormente impiegate le donne. In media, nei Paesi Ocse, le donne rappresentano circa il 47% della forza lavoro nel settore del trasporto aereo, il 53% nei servizi di ristorazione e il 60% nei servizi di alloggio. Nel settore del commercio al dettaglio, in media, il 62% della forza lavoro è costituita da donne⁹.

Secondo l'Ocse, altro settore con prevalenza di lavoro femminile è l'industria manifatturiera dell'abbigliamento, che rischia ripercussioni sia dal lato dell'offerta (a causa delle misure di confinamento che potrebbero costringere a una nuova chiusura delle fabbriche) sia dal lato della domanda (con la chiusura forzata dei negozi al dettaglio e, più in generale, il calo degli ordini registrato negli scorsi mesi):

4. Si rinvia al dpcm 11 giugno 2020 e relativi allegati.

5. Ocse, *Donne al centro della lotta contro il covid-19*, rapporto 2020, reperibile all'indirizzo: www.oecd.org/coronavirus/policy-re-sponses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/.

6. Condotta da Alessandra Casarico, docente di Scienza delle Finanze all'Università "Bocconi" di Milano, e Salvatore Lattanzio, ricercatore in economia all'Università di Cambridge, pubblicata su *Lavoce.info* (vds., in particolare, www.lavoce.info/archives/66106/nella-fa-se-2-a-casa-giovani-e-donne/#autore).

7. Vds. <https://friuliseria.it/wp-content/uploads/2020/05/Focus-mamme-lavoro.pdf>.

8. Si rinvia sempre al *focus* della Fondazione dei Consulenti del Lavoro, *Mamme e lavoro*, op. cit.

9. Oil, database OILSTAT (www.oil.org/oilistat/), 2020.

in tale settore, le donne sono fortemente sovra-rappresentate, costituendo i tre quarti della forza lavoro mondiale¹⁰.

È di tutta evidenza come lo squilibrio di genere, già registrato durante le prime fasi della pandemia e immediatamente dopo la fine del *lockdown*, rischi di aggravarsi nei prossimi mesi – nei quali da più parti iniziano a prevedersi gli effetti negativi di una seconda ondata di contagi –, anche avuto riguardo al concreto rischio di fuoriuscita delle lavoratrici, e in particolare delle lavoratrici madri, dal mondo del lavoro.

Tale rischio è risultato sinora prevalentemente connesso alla chiusura delle scuole di ogni ordine e grado sull'intero territorio nazionale, disposta dal Governo italiano a partire dal 2 marzo, e dall'aumento esponenziale dei compiti di cura, accudimento e istruzione della prole che ne è conseguito.

Nel momento in cui si scrive – e, per i prossimi mesi, se risulteranno confermate le previsioni sulla nuova ondata di contagi – l'effettiva partecipazione al mercato del lavoro delle donne (e delle madri, in particolare) è ulteriormente compromessa dall'aggravarsi della crisi economica globale, sviluppatasi in seguito alla pandemia da Covid-19.

Tali fattori ripropongono oggi alle lavoratrici madri la scelta ancestrale tra la cura dei figli e il lavoro, rievocando, come in ogni crisi economica che si rispetti, il fantasma di un "ritorno al passato" neppure troppo lontano.

2. Le misure poste in essere dal Governo italiano a sostegno dei genitori che lavorano

Se è pur vero che le misure adottate dal Governo per fornire sostegno alle famiglie, a fronte della sospensione dei servizi scolastici, sono state riconosciute in favore di entrambi «*i genitori lavoratori*», non sembra che le stesse siano state idonee a garantire una reale parificazione di genere nella gestione delle nuove esigenze familiari, determinate dalla pandemia in atto.

Non è stata, in effetti, prevista alcuna misura che incentivasse i padri, rispetto alle madri, a usufruire del cd. "congedo Covid": si pensi, ad esempio, alle premialità previste da alcuni Paesi europei nel riconoscere un maggior numero di giornate di congedo parentale ai genitori che lo condividono in modo paritario; o, ancora, alla recente raccomandazione rivolta dal Parlamento europeo agli Stati membri di prevedere, nelle legislazioni nazionali, misure volte a stabilire che almeno una parte del congedo parentale debba essere goduta in via esclusiva da ciascun genitore¹¹.

Né l'indennizzo del "congedo Covid" ha garantito al genitore che se ne avvale la retribuzione piena: per tale motivo, probabilmente – non si dispone tuttavia, ad oggi, di dati statistici elaborati per genere –, a usufruire del congedo sono state in percentuale maggiore le lavoratrici madri, soprattutto in quei contesti lavorativi nei quali già esiste un *gap* retributivo tra uomini e donne a parità di mansioni svolte.

Si consideri, infatti, che il congedo previsto per i lavoratori subordinati del settore privato, genitori di figli minori di anni 12 (limite di età che non opera per i figli disabili/portatori di *handicap*) – la cui durata massima, inizialmente fissata dal decreto "Cura Italia"¹² in 15 giorni (da godere anche in via frazionata), è stata estesa fino a 30 giorni dal decreto "Rilancio"¹³ (con conferma della possibilità di frazionamento in tutto il periodo dal 5 marzo al 31 luglio 2020) –, è tuttora compensato con un'indennità pari al 50% della retribuzione di riferimento.

Lo stesso congedo, con la medesima durata massima, è stato previsto per i genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps: il congedo risulta, tuttavia, compensato con una diversa indennità calcolata in misura percentuale sui rispettivi redditi.

La durata massima del congedo parrebbe, invece, essere stata estesa "*sine die*" (ma solo per tutta la durata del periodo di sospensione dell'attività scolastica) per i genitori con figli fino a 16 anni: per tale congedo non è prevista, tuttavia, la corresponsione di alcuna indennità, né la copertura con contribuzione figurativa, pure a fronte della previsione espressa –

10. Ocse, *Affrontare la violenza e le molestie nel settore tessile, dell'abbigliamento, della pelle e delle calzature: implicazioni della nuova Convenzione OIL n. 190*, nota di fondo al Forum Ocse sull'abbigliamento 2020, <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Garment-Forum-2020-Session-Note-Tackling-Violence-and-Harassment-in-Textiles-Clothing-Leather-and-Footwear.pdf>. L'Ocse, in particolare, evidenzia come, data la distribuzione globale delle catene di approvvigionamento dell'abbigliamento, saranno le donne nelle economie in via di sviluppo ed emergenti a essere colpite più duramente. Ad esempio, in Bangladesh, dove l'industria dell'abbigliamento rappresenta oltre l'80% delle esportazioni annuali, l'85% dei lavoratori dell'industria dell'abbigliamento è costituito da donne. Al momento in cui si scrive, i primi rapporti suggeriscono che gli *shock* della domanda legati alla crisi Covid-19 hanno portato alla cancellazione o alla sospensione delle esportazioni di indumenti per un valore di circa 2,67 miliardi di dollari dal Bangladesh.

11. In tal senso, vds. il *considerando* n. 20 della direttiva Ue n. 1158/2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

12. Dl 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla l. 24 aprile 2020, n. 27.

13. Dl 19 maggio 2020, n. 34.

come se ce ne fosse davvero bisogno (!) – del divieto di licenziamento e del diritto alla conservazione del posto per i lavoratori che ne fruiscono.

Anche per i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico è stato confermato dal decreto “Rilancio” il congedo già previsto dal “Cura Italia”, da fruire per tutta la durata del periodo di sospensione dell’attività scolastica e con compensazione della medesima indennità prevista per il settore privato, con la sostanziale differenza che è stata rimessa all’amministrazione pubblica «*l’indicazione delle modalità di fruizione del congedo*».

Si consideri, poi, che neppure lo strumento previsto in alternativa al “congedo Covid”, il cd. “bonus” in voucher da euro 10 ciascuno erogati tramite il libretto famiglia, è sembrato idoneo a sollevare le famiglie dal rischio di dover sopportare maggiori costi per la cura e l’assistenza dei figli minori, non garantendo la copertura dell’intero orario lavorativo del genitore che ne usufruisce.

Ciò, neppure a seguito delle novità introdotte dal decreto “Rilancio”, che ha innalzato l’ammontare massimo del bonus – inizialmente previsto in euro 600 per i lavoratori privati e in euro 1.000 per i lavoratori pubblici – rispettivamente fino a euro 1.200 e 2.000, altresì estendendone la possibilità di utilizzo, oltre che per l’acquisto di servizi di baby sitting, anche per l’iscrizione ai servizi integrativi per l’infanzia e la prima infanzia (per la cui riapertura sono state emanate dal Governo le relative linee-guida, di cui all’allegato 8 del decreto “Rilancio”).

L’inefficacia delle misure sopra riportate si è resa più evidente per le lavoratrici autonome¹⁴ le quali, già in un contesto ordinario, non beneficiano della medesima tutela della maternità prevista per le lavoratrici dipendenti. Tali lavoratrici sono risultate e risultano ancor più penalizzate, se si considera che – a fronte della mancata percezione di un reddito fisso e garantito – le stesse non hanno beneficiato né beneficiano di alcuna misura di sostegno del reddito, in caso di assenza prolungata dall’attività, per dedicarsi alla cura dei figli (se si eccettua il bonus autonomi previsto per il mese di aprile dal decreto “Cura Italia” e confermato dal decreto “Rilancio” anche per il mese di maggio).

3. La progressiva fuoriuscita delle lavoratrici madri dal mondo del lavoro

Il consolidarsi del rischio della progressiva fuoriuscita delle lavoratrici madri dal mercato del lavoro sembra trovare una prima conferma nei dati provvisori relativi agli occupati e disoccupati, diffusi dall’Istat nei mesi di aprile e di maggio. I dati confermano che, rispetto al mese di febbraio, nel mese di marzo 2020 l’occupazione è stata in lieve calo (-0,1%, pari a -27mila): il calo, tuttavia, ha coinvolto le donne (-0,2%, pari a -18mila) in misura pari al doppio rispetto agli uomini (-0,1%, pari a -9mila). Anche per il mese di maggio è confermata la diminuzione dell’occupazione su base mensile (-0,4%, pari a -84mila unità), con il prevalente coinvolgimento delle donne (-0,7% contro -0,1% degli uomini, pari rispettivamente a -65mila e -19mila)¹⁵.

In un recente articolo pubblicato dal Cnr-Iriss¹⁶ si dà conto della preoccupazione espressa in tal senso dallo stesso Segretario generale delle Nazioni Unite in occasione della presentazione, in data 9 aprile 2020, del «*policy brief relativo all’impatto del Covid-19 sulle donne. Nel documento sono individuati cinque diversi ambiti in cui la pandemia produrrà un impatto specifico sulle donne, aggravando disuguaglianze di genere preesistenti e generando nuovi problemi. La premessa alla base di questa analisi è che gli effetti della pandemia in corso saranno particolarmente gravi per le donne “simply by virtue of their sex” (v. p. 2 del policy brief). In particolare, l’impatto del Covid-19 sulle donne viene commentato con riferimento all’ambito economico, alla salute, al lavoro di cura non retribuito, alla violenza di genere e a particolari contesti di fragilità, conflitto o altre emergenze*».

E in effetti, tale rischio si inserisce in una situazione già fortemente compromessa dalla crisi che ha colpito il mercato del lavoro negli ultimi anni.

L’ultimo rapporto Istat riferito ai dati dell’occupazione femminile nel 2018, infatti, evidenzia l’esistenza in Italia di un divario di genere nei tassi di occupazione tra i più alti d’Europa (circa 18 punti su una media europea di 10)¹⁷.

In Italia, la partecipazione delle donne al mondo del lavoro risulta ancora molto legata ai carichi familiari: nel 2018, il tasso di occupazione delle madri (da

14. E, comunque, tutte le lavoratrici i cui rapporti di lavoro “parasubordinati” non siano assistiti da tutele equiparabili a quelle del lavoro subordinato: vds. art. 2 d.lgs n. 81/2015.

15. Vds. <https://www.istat.it/it/archivio/occupati+e+disoccupati>.

16. Vds. Fulvia Staiano, *L’impatto della pandemia da Covid-19 sulle donne: considerazioni sul policy brief del Segretario Generale dell’Onu del 9 aprile 2020*, in *SIDIBlog*, 3 maggio 2020, www.sidiblog.org/2020/05/03/limpatto-della-pandemia-da-covid-19-sulle-donne-considerazioni-sul-policy-brief-del-segretario-generale-dellonu-del-9-aprile-2020/.

17. Vds. il testo dell’audizione dell’Istat presso la XI Commissione della Camera dei deputati, al fine di «*fornire materiali utili nella discussione delle proposte di legge AA.C. 522, 615, 1320, 1345, 1675, 1732, 1925 in materia di partecipazione femminile al mercato del lavoro e conciliazione dei tempi di vita*» – Roma, 26 febbraio 2020, www.istat.it/it/archivio/239003.

25 a 49 anni) con figli in età prescolare è più basso del 26% rispetto a quello delle donne senza figli.

La conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare risulta difficile per più di un terzo degli occupati (entrambi i genitori, 35,1%) che hanno responsabilità di cura nei confronti di figli, in particolare quando i figli sono più di uno (36,8% dei genitori) o in età prescolare (37,8%). Ma sono soprattutto le donne ad aver modificato qualche aspetto della propria attività lavorativa per combinare meglio il lavoro con le esigenze di cura dei figli. Le principali modifiche apportate riguardano la riduzione o il cambiamento dell'orario di lavoro: il 38,3% delle madri occupate ha dichiarato di aver apportato almeno una modifica, contro l'11,9% dei padri occupati. Percentuale che per le madri occupate di bambini tra 0 e 2 anni sale al 44,9%, mentre per i padri con figli nella stessa classe di età è di poco inferiore al 13%.

L'Istat rileva che la disparità di genere riguarda anche la condivisione dei carichi familiari: la percentuale del carico di lavoro familiare svolto dalla donna (25-44 anni) sul totale del carico di lavoro familiare è del 67%, con sovraccarico tra impegni lavorativi e familiari tale per cui più della metà delle donne occupate (54,1%) svolge oltre 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare (46,6% gli uomini).

I nonni, e in particolare le nonne, risultano essere il "pilastro" del supporto alle lavoratrici madri con figli fino a 10 anni. Quando entrambi i genitori sono occupati, se ne prendono cura nel 60,4% dei casi se il bimbo più piccolo ha fino a 2 anni, nel 61,3% se ha da 3 a 5 anni e nel 47,1% se più grande.

I grandi assenti dei mesi appena passati – per essere tra i soggetti esposti al più alto rischio di contagio da Covid-19 – risultano quindi ancora rappresentare, nella fotografia più recente dell'occupazione femminile fatta nel nostro Paese, le fondamenta di quel particolare "welfare familiare" all'italiana, completamente messo in crisi dal dilagare della pandemia in atto.

I dati dell'Istat trovano conferma in un recente rapporto di Save the Children sulla maternità in Italia nel 2020, non a caso intitolato «*Le equilibriste*»¹⁸.

Nel rapporto viene, tra l'altro, evidenziato come, anche con riferimento al fenomeno delle dimissioni,

«la situazione è fortemente sbilanciata a sfavore delle madri». La conclusione è tratta dai dati della relazione annuale 2019 dell'Ispettorato nazionale del lavoro, dalla quale risulta – con riferimento all'anno 2018 – un numero di convalide di dimissioni pari a quasi 50 mila (49.451), di cui almeno 7 su 10 (circa il 72,7%, pari a 35.963) concernono lavoratrici madri. L'Ispettorato riporta che la motivazione più ricorrente fornita da circa il 36% delle lavoratrici dimissionarie è «l'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di cura della prole»¹⁹.

4. La rincorsa delle lavoratrici madri tra *smart working* e *smart schooling*

L'emergenza sanitaria, la grave crisi economica che ne è derivata e le misure adottate dal Governo per fronteggiarle entrambe, hanno determinato una extra-ordinaria rimodulazione degli strumenti e delle normative legali in uso. In uno con il distanziamento sociale e la costrizione abitativa nel perimetro delle mura domestiche, si sono imposte modalità di organizzazione del lavoro (lo *smart working*) e forme di gestione della didattica (lo *smart schooling*) accomunate dal requisito della "distanza" dai luoghi in cui tradizionalmente si svolgono l'attività lavorativa e di istruzione, nonché dalla indiscussa finalità di riuscire a prevenire la diffusione del contagio assicurando, al tempo stesso, la tutela della salute pubblica e la parziale continuità della produttività aziendale.

In tale scenario, le lavoratrici madri si sono trovate improvvisamente costrette a districarsi, nell'ambiente domestico, tra il repentino aumento dell'attività di cura, istruzione ed educazione dei figli e una nuova modalità di organizzazione del lavoro, definita "agile" in ossequio alla disciplina legislativa da cui è stata mutuata (la legge n. 81/2017). Essa tuttavia, nella forma deregolamentata introdotta dalla legislazione dell'emergenza, ha di fatto finito col tradire l'originaria *ratio* del lavoro agile, che delinea una modalità di lavoro senza vincoli spazio-temporali, finalizzata a favorire la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, nel contempo elevando la *performance* lavorativa, valutata per fasi/cicli/obiettivi.

18. www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-in-italia-2020.

19. www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazione-Convalida-Dimissioni-anno-2019.pdf. Nel rapporto si legge che, posta la motivazione più frequente sopra riportata, «A fare la parte del leone tra le cause addotte, è la voce "assenza di parenti di supporto" (15.585, circa il 27% del totale), a seguire "L'elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es., asilo nido o baby sitter)" (3.907, circa il 7% del totale) ed "Il mancato accoglimento al nido" (920, circa il 2%), dati che riconfermano la fondamentale importanza, per i genitori (soprattutto di bambini più piccoli) di servizi accessibili e di qualità. Alcune delle motivazioni addotte fanno poi riferimento alla mancanza di politiche di conciliazione da parte delle aziende: (6.317) indicano tra le motivazioni "condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente compatibili con la cura della prole"; altre alla modifica (260) o distanza (1.727) della sede di lavoro; (989) la mancata modifica degli orari lavorativi e (744) la mancata concessione del part-time».

La caratteristica principale della particolare forma di «lavoro agile» prevista sin dal dpcm 23 febbraio 2020 (e, sostanzialmente, ripetuta e rimasta invariata in tutta la normativa emergenziale succedutasi sino ad oggi) sta, infatti, nella possibilità di ricorrere a tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa «*anche in assenza degli accordi individuali*» previsti dalla disciplina legale, ovvero dagli artt. 18 ss. della legge n. 81/2017. L'art. 90 del decreto «Rilancio» ha trasformato tale possibilità in «*diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali*», per i lavoratori genitori di figli minori di anni 14.

Eppure gli «accordi individuali» cui è consentito derogare (da redigere per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova) hanno la fondamentale funzione di regolamentare gli aspetti pratici della prestazione agile: dalla disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali (non necessariamente nella sua interezza), anche avuto riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alla messa a disposizione/utilizzo degli strumenti informatici da parte del lavoratore; alla previsione delle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare, *in primis*, la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore (attraverso l'individuazione dei tempi di riposo del lavoratore, delle corrette modalità di postura e illuminazione, dei tempi di connessione/disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro); alla individuazione delle modalità di esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Statuto dei lavoratori (artt. 19-20).

La deroga alla disciplina normativa ha determinato, quindi, con tutta evidenza, il venire meno di tutti i principali elementi di agilità previsti dal tipo legale: nei fatti, lo *smart working* introdotto durante la pandemia si è caratterizzato per una evidente «rigidità» su tempi e luoghi della prestazione, funzionale ad assicurare la continuità della prestazione lavorativa. Ciò è risultato tanto più vero per le lavoratrici madri, per le quali lo *smart working* dell'emergenza si è spesso tradotto in una forma di lavoro da casa «arrangiata», attraverso l'utilizzo di strumenti informatici spesso obsoleti e già nella disponibilità delle famiglie, nella maggior parte dei casi pure condivisi con i figli che, contemporaneamente, si sono trovati a dover seguire le video-lezioni da remoto.

Una oramai acclarata situazione stressogena e stressante, dalla quale potrebbero originare, in un

futuro prossimo, danni alla salute e all'integrità psico-fisica delle lavoratrici colpite dal «sovraccarico» di una continua rincorsa tra l'essere meritevoli di un avanzamento di carriera e l'essere brave madri, frustrate dal dover garantire elevati *standard* di *performance* individuale, nonostante le aumentate esigenze di cura, assistenza e istruzione dei figli (dato già confermato dall'indagine condotta dalla Cgil nel maggio 2020, «*Quando lavorare da casa è... SMART?*»²⁰).

Vi è poi da considerare che un'ampia platea di lavoratrici, circa il 48,9% (stando ai dati della ricerca di cui alla nota 6), continua a restare esclusa dalla possibilità di ricorrere al lavoro agile per svolgere mansioni che non possono prescindere dalla presenza fisica nel luogo di lavoro: così è, ad esempio, per le addette alle vendite, per le artigiane, operaie e, in genere, per le addette a professioni a bassa qualificazione professionale. Tali categorie risultano, quindi, ad alto rischio di fuoriuscita dal mondo del lavoro.

5. Qualche spunto di riflessione... per possibili soluzioni

Riportare tutto all'ordine, anche sistemico, è compito arduo.

Si potrebbe, tuttavia, cominciare dall'inizio, rammentando che il «*Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*» sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali il 14 marzo 2020 e rinnovato, con alcune modifiche, il 24 aprile 2020, al punto 8 («*organizzazione aziendale*») prevede che le principali misure organizzative quali turnazioni, trasferte e *smart working*, rimodulazione dei livelli produttivi, utilizzo della banca ore e delle ferie, siano adottate dall'azienda «*mediante intese con le rappresentanze sindacali*».

Sul versante della tutela del lavoro delle lavoratrici madri, l'azione delle rappresentanze sindacali potrebbe essere d'impulso a una regolamentazione del lavoro agile che tenga maggiormente conto delle istanze della componente femminile della forza lavoro connesse, da una parte, al ruolo ancora predominante delle donne e delle madri nelle attività di assistenza e cura dei figli e, dall'altra, alla volontà di superare la visione che vorrebbe riproporre oggi un ritorno al passato nell'imposizione di uno dei più invidiati stereotipi di genere: la scelta tra figli e lavoro.

Allo stesso modo dovrebbero essere introdotte misure – anche di premialità – volte a favorire la reale parificazione di genere nella fruizione dei congedi,

20. www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wp-content/uploads/2020/05/Indagine_Cgil-Fdv_Smart_working.pdf.

anche straordinari, ma pure investite maggiori risorse economiche per la loro remunerazione, che siano idonee a neutralizzare la riduzione del *gap* retributivo di genere.

Pure a fronte dell'aumento degli importi massimi erogabili, anche le misure dei "bonus" sembrano ancora insufficienti a garantire le famiglie dal dover sopportare maggiori rischi economici insiti nella crisi: con probabili ripercussioni sulla scelta delle lavoratrici madri – che guadagnano statisticamente meno dei padri – di abbandonare il mondo del lavoro.

Non può, inoltre, non evidenziarsi che quello dei *bonus* e dei congedi parentali rappresenta un sistema d'emergenza, difficilmente strutturabile in una logica di lungo periodo, nella quale è il tema dei servizi educativi e scolastici – dalla prima infanzia a quelli per l'adolescenza – a rappresentare un fattore decisivo.

Alla medesima logica emergenziale sembra, d'altra parte, rispondere la riapertura dei centri estivi dal 15 giugno (per i bambini di età superiore ai 6 anni) e dal 30 giugno (per i bambini di età compresa tra i 3 e i 6 anni), secondo quanto previsto dalle linee-guida emanate dal Governo²¹: la concreta attuazione dei servizi "estivi" – rimessa all'autonomia regionale – non ha, tuttavia, potuto sopperire al venir meno del sistema scolastico, anche in ragione degli elevati costi dei servizi, non sempre coperti per intero dai *bonus*.

Pur essendo apprezzabile lo sforzo di garantire un sostegno alle famiglie attraverso la ri-attivazione dei servizi educativi integrativi e il potenziamento delle politiche di *welfare*, non può non rilevarsi che, nell'ottica di un confronto serio e onesto sul futuro del Paese, sul ruolo e sul lavoro – in particolare delle madri –, a risultare imprescindibile è la pronta e immediata riattivazione del sistema scolastico, a partire dal prossimo mese di settembre.

Non solo perché il diritto allo studio e all'istruzione è, tra i diritti costituzionali ancora compressi dall'emergenza sanitaria in atto, uno dei più "delicati", custodendo in sé, soprattutto per i bambini in più tenera età – gli stessi che necessitano di uno stabile supporto da parte dei genitori e, in particolare, delle madri – anche altri fondamentali diritti quali quelli alla socialità, al sano sviluppo pedagogico, relazionale ed emotivo e, più in generale, alla salute psico-fisica.

Il che costituisce per le famiglie – e, in particolare, per le madri –, ulteriore causa di disagio emotivo e di preoccupazione, anche per le conseguenze che la prolungata interruzione dei servizi scolastici, didattici ed educativi potrebbe determinare sullo sviluppo dei propri figli.

Ma anche perché tale soluzione è la sola in grado di determinare un reale alleggerimento dei carichi di lavoro delle madri all'interno dei nuclei familiari, nell'ottica di una efficace conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro che impedisca un ritorno al passato sulle tematiche della parità di genere e dei diritti delle donne, al contempo salvaguardandone l'occupazione.

Sul versante della tutela dell'occupazione, anche femminile, non può non farsi un cenno conclusivo alle riflessioni di recente tornate alla ribalta in ordine alla possibile rimodulazione dell'orario di lavoro, a parità di salario, in ossequio al vecchio motto "lavorare meno, lavorare tutti".

L'idea, fortemente rievocativa dei cd. contratti di solidarietà espansiva²², è quella che una riduzione importante dell'orario lavorativo settimanale a parità di salario possa consentire, da un lato, di fare spazio a nuove assunzioni e, dall'altro, di migliorare le condizioni dei lavoratori già occupati – e in particolare delle lavoratrici madri – sotto il profilo della conciliazione dei "tempi di vita" rispetto ai "tempi di lavoro"²³.

La medesima finalità potrebbe essere perseguita attraverso il cd. "SURE" («*Support to mitigate unemployment risks in an emergency*»), anche detto "Cassa integrazione europea"²⁴, strumento ideato dalla Commissione Ue per combattere la disoccupazione collegata all'emergenza Covid-19 negli Stati membri più colpiti. La sua funzione è quella di fornire un ulteriore sostegno all'occupazione e al reddito – rispetto a quelli già previsti nei singoli Stati membri (quali ad esempio, in Italia, la Cigo, la Cassa in deroga o il Fis) – attraverso la messa a disposizione di circa 100 miliardi di euro, garantiti da tutti gli Stati membri e destinati a salvaguardare i posti di lavoro dal rischio di licenziamento e della perdita di reddito, tramite regimi di riduzione dell'orario lavorativo, secondo la formula dello *short time work*

21. Quale all. 8 al dpcm 17 maggio 2020.

22. Di recente riformati dall'art. 41 d.lgs 14 settembre 2015, n. 148, nell'ambito del riordino nella normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

23. Si rinvia, sul tema, a un'interessante proposta di legge della Regione Emilia Romagna: «*Misure per la promozione dei contratti di solidarietà espansiva e utilizzo del reddito di cittadinanza*», presentata alle Camere il 10 ottobre 2019, reperibile al seguente indirizzo: <http://documenti.camera.it/leg18/pdl/pdf/leg.18.pdl.camera.2164.18PDL0078060.pdf>.

24. Lo strumento – già sperimentato durante la crisi del 2008 –, definitivamente approvato dall'Ecofin lo scorso 19 maggio, sarà in funzione non appena tutti gli Stati membri avranno espletato i diversi *iter* nazionali e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2022.

(riduzione tempo di lavoro/parità di salario/formazione professionale/maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro).

Ciò appare tanto più attuale in considerazione del monito, ancora di recente ribadito a livello comunitario con la direttiva n. 1158/2019, che individua nella «difficoltà di conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari» il principale motivo della «sottorappresentazione» delle donne nel mercato del lavoro: «quando hanno figli, le donne sono propense a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di responsabilità di assistenza non retribuite», tra cui si inseriscono d'imperio – nell'attuale situazione emergenziale – anche quelle di delega dell'attività didattica da parte del servizio scolastico pubblico.

E tuttavia, la raccomandazione fatta agli Stati membri nel dare attuazione alla direttiva comunitaria appena citata è nel senso che gli stessi «dovrebbero considerare il fatto che una pari fruizione dei congedi per motivi familiari tra uomini e donne dipende anche da altre misure appropriate, quali l'offerta di servizi accessibili e a prezzi contenuti per la custodia dei bambini e l'assistenza a lungo termine, che sono cruciali per consentire ai genitori e alle altre persone con responsabilità di assistenza di entrare, rimanere o ritornare nel mercato del lavoro. L'eliminazione dei disincentivi economici può anche incoraggiare i percettori di reddito secondario, nella maggior parte dei casi donne, a partecipare pienamente al mercato del lavoro»²⁵.

In ogni caso, tutte le soluzioni percorribili non dovrebbero prescindere dal “gender impact assessment”, ovvero dalla valutazione d'impatto di genere, in occasione di ogni intervento politico-legislativo in ambito economico-sociale.

È l'Ocse a raccomandare, sulla scorta di una consolidata tradizione di utilizzo di tale strumento da parte di alcuni Paesi, quali ad esempio Canada e Spagna, l'istituzione di un osservatorio di genere a livello nazionale che – attraverso il monitoraggio dell'impatto della crisi economico-pandemica sui diversi generi – fornisca agli organi di direzione e governo dati necessari per poter procedere *ex ante* alla valutazione di impatto di genere, così garantendo l'eliminazione/riduzione delle disparità già in fase di legiferazione (si veda il rapporto Ocse citato in nota 5).

L'occasione potrebbe cogliersi nel tempo necessario per tradurre in legge il cd. “Family Act”, disegno di legge «recante misure per il sostegno e la valorizzazione della famiglia», collegato alla legge di bilancio 2020.

Lo schema di disegno di legge da ultimo diffuso risente ad oggi del limite di non tenere in considerazione né il modello del “work life balance” di cui alla direttiva europea n. 1158/2019 né, tanto meno, la recente raccomandazione dell'Ocse in merito alla valutazione dell'impatto di genere.

Ciò che ha indotto la più attenta dottrina a rilevare, fin da subito, come da una osservazione preliminare sull'impianto del Family Act risulti la «mancanza di riferimenti a un piano concreto e puntuale per rimediare alla scarsa diffusione dei servizi pubblici di assistenza e degli asili nido in diverse regioni, che pure è stato indicato al punto 17 delle Raccomandazioni del Consiglio dell'UE sul Programma Nazionale di Riforma 2019 dell'Italia, rilevando l'insufficienza degli investimenti nei servizi di assistenza e nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Non viene preso in considerazione neppure il lavoro di cura degli anziani o altri familiari che viceversa la Direttiva – art. 6 e 7 – riconosce nella figura del “care-giver” – titolare di specifici diritti» – così Stefania Scarponi, in un recente articolo²⁶.

L'Aurice evidenzia, in particolare, come «nell'impianto complessivo del provvedimento approvato dal CdM, inoltre, risulta poco considerata l'esigenza di promuovere non solo la conciliazione ma soprattutto la condivisione del compito di cura genitoriale incentivando il ruolo paterno affinché la madre possa accedere e mantenere il lavoro retribuito, oltre che per i benefici psicologici connessi al legame tra il padre e i/le figli/e».

In entrambi gli scenari prefigurabili nell'immediato futuro – un nuovo lockdown globale per effetto della recrudescenza della pandemia, ovvero l'aggravarsi della crisi economica mondiale – è necessario che le risposte politiche incorporino “a gender lens” che tenga conto dell'impatto della crisi sulla occupazione femminile.

Ciò, se si vuole evitare che le prossime fasi della emergenza, riproponendo vecchi schemi, producano un ritorno al passato, piuttosto che un salto verso il futuro.

25. Per un'analisi della tematica, vds. M. Vitaletti, *Equilibrio tra attività lavorativa e vita familiare nell'emergenza Coronavirus*, in *Giustizia civile*, 19 marzo 2020, <http://giustiziacivile.com/lavoro/articoli/equilibrio-tra-attivita-lavorativa-e-vita-familiare-nellemergenza-coronavirus>.

26. S. Scarponi, *Alla gender equality serve più del family act*, in *In genere*, 17 giugno 2020, www.ingenere.it/articoli/gender-equality-serve-piu-del-family-act.