

Quale sostenibilità per la longevità?

Ragionando degli effetti
dell'invecchiamento
della popolazione sulla società,
sul mercato del lavoro e sul welfare

a cura di
Valeria Fili

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 95

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Domenico Garofalo (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Marina Brollo

Laura Calafà

Guido Canavesi

Paola M.T. Caputi Jambrenghi

Daniela Caterino

Marco Esposito

Valeria Fili

Enrico Gagnoli

Paolo Gubitta

Vito Sandro Leccese

Valerio Maio

Enrica Morlicchio

Alberto Pizzoferrato

Simonetta Renga

Michele Tiraboschi

Anna Trojsi

Lucia Valente

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

ADAPT University Press

via Garibaldi, 7 – 24122 Bergamo

indirizzo internet [ADAPT University Press](http://ADAPT_University_Press)

indirizzo e-mail: aup@adapt.it

Il presente volume è stato oggetto di *double blind peer review*, come previsto per ogni pubblicazione della presente collana, secondo un procedimento standard concordato dalla Direzione con il Comitato scientifico e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Quale sostenibilità per la longevità?

Ragionando degli effetti
dell'invecchiamento
della popolazione sulla società,
sul mercato del lavoro e sul welfare

a cura di

Valeria Fili

ISBN 979-12-80922-00-7

Publicato il 14 settembre 2022

Il volume contiene i risultati del *Work Package* n. 4. *Healthy work environment for middle-aged and older workers* (P.I. Valeria Fili) del progetto finanziato dalla Fondazione Friuli dal titolo *ALT FRAILTY - Personalized Health Management of Physical, Mental and Social Frailty in the Elderly*, la cui responsabilità scientifica è del “Gruppo interdisciplinare sull’invecchiamento attivo – Active Ageing Group” dell’Università degli Studi di Udine.

INDICE

Prefazione <i>di Valeria Fili</i>	VII
Longevità <i>vs</i> sostenibilità. Prove di resistenza <i>di Valeria Fili</i>	IX

Sezione I.

L'età come fattore di fragilità e discriminazione

Persone anziane e fragili: verso nuovi modelli di gestione dell'età <i>di Raffaella Pasquili</i>	3
Le fragilità tra poliedricità e multifattorialità <i>di Caterina Mazzanti</i>	16
Il lavoratore anziano: un personaggio in cerca di autore <i>di Gianluigi Pezzini</i>	30
Il principio di non discriminazione basata sull'età nella giurisprudenza della Corte di giustizia <i>di Elisabetta Bergamini</i>	40
L'età come fattore di rischio di discriminazioni multiple <i>di Ida Carla Maggio</i>	53

Sezione II.

Gli anziani nel mercato del lavoro

Lavoro agile: prima gli anziani? <i>Marina Brollo</i>	67
Invecchiamento, lavoro agile e competenze digitali <i>di Massimiliano De Falco</i>	82
La realtà virtuale per gli anziani: nuove prospettive per la formazione continua <i>di Fabio Buttussi</i>	97
Le misure di sostegno all'occupazione dei lavoratori over 50 nell'era post Covid-19 <i>di Carmela Garofalo</i>	103

Sezione III.

Anziani e relazioni di cura

Donne che curano: il lavoro delle <i>caregivers</i> in Italia <i>di Anna Zilli</i>	121
Il <i>welfare</i> invisibile: lo sfruttamento legale e illegale delle colf e badanti <i>di Gianluca Picco</i> ..	135
Il rapporto medico-paziente come relazione di cura e fiducia e la programmazione condivisa delle cure <i>di Luigi Gaudino</i>	151

Sezione IV.
Longevità e strategie di inclusione

Invecchiamento attivo e sostenibilità. Il ruolo dell'autonomia collettiva <i>di Nicola Deleonardis</i>	165
Agricoltura sociale e invecchiamento attivo: il cammino delle regole <i>di Gioia Maccioni</i>	181
Autonomia e mobilità dei soggetti fragili e veicoli a guida autonoma <i>di Rocco Lobianco</i>	198
<i>Notizie sugli autori</i>	208

Donne che curano: il lavoro delle *caregivers* in Italia

di Anna Zilli

Abstract – Il contributo esplora la dimensione di genere del lavoro di cura nell’ambito familiare, ricostruendo la condizione delle donne nel mercato del lavoro, anche rispetto alla pandemia, con particolare attenzione al tema dell’invecchiamento. La questione genitoriale emerge come la criticità più evidente, nell’ambito del welfare familistico mediterraneo.

Abstract – The essay explores the gender dimension of care work in the family environment, reconstructing the condition of women in the labor market, also with respect to the pandemic and with particular attention to the issue of ageing. Parental care emerges as the most evident critical issue, in the context of the Mediterranean family welfare.

Sommario: 1. *Ageing* e lavoro di cura. – 2. *She-cession*: l’impatto della pandemia sull’occupazione femminile. – 3. Lo strano caso dei voucher baby-sitter: la cura familiare (delle nonne) si fa reddito. – 4. *Old, but not gold*.

1. *Ageing* e lavoro di cura

Secondo l’Istituto nazionale di statistica, quasi 13 milioni di italiani tra i 18 e i 64 anni devono gestire responsabilità di cura verso propri familiari. Nel 2018, erano circa tre milioni le e i *caregivers* in Italia, onerati della cura di un parente affetto da malattie gravi e spesso non autosufficiente; al contempo, oltre dieci milioni sono state le persone con carichi legati alla dimensione della genitorialità ⁽¹⁾.

Come ben evidenziato «essere impegnati in un’attività lavorativa e allo stesso tempo doversi occupare di figli piccoli o parenti non autosufficienti comporta una modulazione dei tempi da dedicare al lavoro e alla famiglia che può riflettersi sulla partecipazione degli individui al mercato del lavoro, soprattutto delle donne, le quali hanno un maggiore carico di tali responsabilità» ⁽²⁾.

La cura è, dunque, una “zavorra” per le donne, che impedisce alle lavoratrici di affermarsi in ambiti professionali. Le più recenti indagini mostrano come circa la metà

⁽¹⁾ ISTAT, *Bes 2020. Il benessere equo e sostenibile in Italia*, cap. 3, *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*, 2021. Si tratta di quasi il 34,6% della popolazione, secondo un dato che non si discosta molto dalla media europea: nell’UE 28 (ultimo disponibile) sarebbero, infatti, centosei milioni (34,4%) i cittadini europei a dover affrontare quotidianamente responsabilità di cura.

⁽²⁾ ISTAT, *Conciliazione tra lavoro e famiglia. Anno 2018*, 2019.

degli uomini ritenga che le donne con figli piccoli non debbano lavorare (53%) e poco meno della metà (44%) ha indicato nelle madri, anche se lavoratrici, le principali responsabili della cura della e nella famiglia ⁽³⁾.

Sono (perfino) le donne a condividere l'idea di essere le principali "responsabili di cura", rinunciando in partenza a tentare la conciliazione: risulta, infatti, che oltre l'11% delle donne con almeno un figlio non abbia mai lavorato per prendersi cura della prole, mostrando un dato decisamente superiore alla media europea, pari al 3,7%. Nel Mezzogiorno, dove il dato arriva al 20%, si registra anche la quota più alta di donne che dichiarano di non lavorare per motivi non legati alla cura dei figli (ben una su dieci, il doppio della media italiana e il triplo di quella europea).

Questa situazione è legata anche a stereotipi di genere, concentrati principalmente sugli aspetti legati alla maternità e le cui radici superano i confini del mercato del lavoro, segno di una difficoltà culturale, confermata da tutti gli indicatori strutturali sull'utilizzo del tempo ⁽⁴⁾ e che osta rispetto all'impostazione di rapporti di coppia realmente paritari rispetto alle attività di cura.

Le statistiche ufficiali hanno lungamente fatto coincidere il concetto di lavoro (*work*) con quello di lavoro retribuito (*employment*), benché sia da tempo noto che il lavoro svolto a titolo gratuito, entro le mura domestiche o attraverso organizzazioni di volontariato, contribuisce in maniera determinante alla qualità della vita delle famiglie. Nel 2013, l'OIL ha adottato una nuova e più ampia definizione di lavoro, al fine di guidare una reinterpretazione delle statistiche ufficiali e dare un ruolo a tutte le forme di lavoro che concorrono al benessere di una nazione. Secondo la nuova definizione, che si avvicina all'uso comune, il termine lavoro comprende «qualsiasi attività svolta da persone di ogni sesso ed età per la produzione di beni o servizi ad uso proprio o di altri» ⁽⁵⁾.

In questo contesto, le attività relative alla cura della casa e delle persone che ci vivono (siano esse bambini, adulti o anziani della famiglia), ma anche quelle di volontariato organizzato, aiuti informali tra famiglie e tutti gli spostamenti legati allo svolgimento di tali attività, impegnano in modo diverso uomini e donne.

Qualitativamente, la quasi totalità delle donne ha dedicato del tempo della propria giornata ad un'attività di lavoro non retribuito (92,3%), mentre la quota scende sensibilmente tra gli uomini (74,6%).

Quantitativamente, l'impegno delle donne è più che doppio, poiché si dedicano al lavoro di cura per oltre cinque ore al giorno, a fronte di poco più due ore maschili.

Le donne italiane, insieme a quelle rumene, hanno il primato nei Paesi UE per quantità di tempo speso, mentre gli uomini italiani, insieme ai greci – gli unici a svolgere meno di due ore di lavoro non retribuito – sono il fanalino di coda nella classifica, mostrando ancora un enorme gap di genere che caratterizza da anni il nostro Paese e che, solo di recente, ha mostrato dei primi segnali di contenimento, non ancora sufficienti a spogliarci della maggiore differenza di genere nel lavoro non retribuito ⁽⁶⁾.

⁽³⁾ IPSOS, *Stereotipi e disegualianze di genere in Italia: indagine Ipsos per il dipartimento delle pari opportunità della presidenza del Consiglio dei Ministri*, 2018.

⁽⁴⁾ ISTAT, [I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo](#), 2019.

⁽⁵⁾ ILO, [Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization](#), 2013.

⁽⁶⁾ ISTAT, [I tempi della vita quotidiana](#), cit.

Nel confronto con gli altri Stati europei che hanno condotto l'indagine, l'Italia è il quinto Paese per tempo dedicato al lavoro non retribuito: le persone tra 20 e 74 anni vi destinano, infatti, tre ore e mezza al giorno, svettando tra i Paesi occidentali (7).

Gli studenti, con un'ora scarsa al giorno di attività, sono i meno coinvolti in queste forme di impegno, con una quota di partecipanti che raggiunge il minimo dell'indicatore (55,5%): in altre parole, quasi uno studente su due non svolge alcuna attività di lavoro non retribuito e senza differenze di genere.

La quantità di tempo dedicato al lavoro non retribuito dalla popolazione cresce linearmente con l'età, passando da poco più di un'ora dei 15-25enni alle quattro ore e mezza delle persone di 65 anni e più.

Le casalinghe, che fanno del lavoro familiare (domestico e di cura) la loro attività prevalente, vi dedicano quasi sette ore al giorno, mentre le e gli occupati, impegnati per gran parte della giornata nel lavoro retribuito, scendono *in media* a quasi tre ore al giorno. Occorre rammentare, però, che il dato mette insieme le due ore scarse maschili e le quattro abbondanti delle donne.

In un Paese come l'Italia, caratterizzato da un modello di welfare familistico (8), in cui la cura (di bambini, anziani, disabili, soggetti fragili) è quasi completamente demandata a famiglie e volontari (9), il 65% è stato garantito gratuitamente dalle donne, che continuano a essere il vero pilastro sociale, a discapito di una loro maggiore partecipazione al mercato del lavoro retribuito.

2. *She-cession*: l'impatto della pandemia sull'occupazione femminile

Rispetto al quadro descritto, la pandemia si è abbattuta con estrema violenza sui (*recitius*, sulle) *caregivers*. La tempesta perfetta si è verificata con la chiusura delle scuole e delle strutture di assistenza diurna per anziani e disabili, che hanno *de facto* relegato le addette alla cura all'interno delle mura domestiche, insieme alle persone da accudire, spesso nella tripla veste di lavoratrici da remoto (10), docenti di ogni ordine e grado e *housekeeper* a tempo pieno.

Nel report delle Nazioni Unite dedicato a *The Impact of COVID-19 on Women* (11) e nel focus elaborato per la Commissione europea in merito all'*Impatto di sesso e genere nella pandemia Covid-19* (12) ben si osserva che, durante i *lockdown*, è aumentata la quantità di lavoro domestico e di cura, precedentemente svolto da forza lavoro retribuita e per lo più femminile – operante in asili, scuole, ovvero come *babysitter* – e, durante e dopo il

(7) Secondo ISTAT, [I tempi della vita quotidiana](#), cit., il primato spetta ai Paesi dell'est e, rispettivamente, a Ungheria (3h 46'), Romania (3h 40'), Polonia (3h 39') e Serbia (3h 37').

(8) A.L. ZANATTA, *Le nuove famiglie*, il Mulino, 1993.

(9) Secondo ISTAT, [I tempi della vita quotidiana](#), cit., nel corso del 2014, le ore destinate alla cura di bambini sono state 5,7 miliardi, per un valore di 44,1 miliardi di euro. Questo lavoro è stato reso per il 29,2% dalla popolazione maschile e per il 70,8% dalla popolazione femminile. All'assistenza per adulti e/o disabili conviventi risultano destinate 815 milioni di ore per un valore di 6,4 miliardi di euro.

(10) Per una lettura del lavoro agile nell'ottica dell'invecchiamento attivo, si rinvia a M. DE FALCO, *Invecchiamento, lavoro agile e competenze digitali*, in questo volume.

(11) [The Impact of COVID-19 on Women](#), Policy Brief, 9 aprile 2020.

(12) S. OERTELT-PRIGIONE, [The impact of sex and gender in the COVID-19 pandemic. Case Study](#), European Commission, 2020.

confinamento, da altra manodopera, pur sempre femminile, ma non salariata a tale scopo.

In particolare, la serrata accaduta dal 5 marzo 2020 a settembre (13), nonché i successivi episodi di novembre 2020 e marzo 2021 e le imprevedibili assenze, determinate dall'andamento dei contagi nel singolo gruppo o classe, hanno avuto (e ripropongono) l'effetto di uno *tsunami* sull'occupazione delle donne.

La grande depressione del lavoro delle donne è stata ben fotografata in tutta l'UE, ove l'occupazione femminile si è ridotta di 2,2 milioni, con effetti particolarmente gravi nel nostro Paese, dove, secondo l'Istat, su 101mila nuovi disoccupati al 31 dicembre 2020, 99mila erano donne (14).

I dati raccontano anche come una donna su due abbia visto peggiorare la propria situazione economica, sia al Nord, sia al Centro e al Sud. La percentuale sale a due su tre tra le 25-34enni e le 45-54enni. Altresì, viene segnalata una percezione di maggior instabilità economica, nonché un effetto di sfiducia, per cui tre donne su dieci non occupate e con figli rinunciano a cercare lavoro, a causa del Covid e dell'accoglienza riservata alla componente femminile del (e nel) mercato del lavoro, ben descritta in uno studio molto citato dell'Università Bocconi (15).

Per questa recessione al femminile è già stato coniato il termine di *she-cession*, in risposta alla *man-cession* della crisi del 2008 (16). Se quella era una crisi finanziaria, con conseguenze sull'industria e l'edilizia, quella in corso ha caratteristiche assai diverse, strettamente collegate alle peculiarità dell'occupazione femminile.

La prima caratteristica evidente è la bassa qualità degli impieghi, relativamente ai settori di lavoro e alle tipologie contrattuali, con riflessi immediati in termini di redditi e, in prospettiva, di trattamenti pensionistici.

Quasi il 40% delle donne, infatti, risulta occupata in tre macrosettori: commercio, sanità e assistenza sociale, istruzione, tutti fortemente coinvolti nella pandemia.

Tali comparti si caratterizzano per essere quelli con stipendi meno elevati (17), in cui sono anche molto diffusi gli appalti di servizi, con conseguente maggior frammentazione contrattuale; anche per questo, è precario il 27% delle donne e solo il 15% degli uomini (divario che aumenta per le donne con un livello basso di istruzione: 50% con instabilità lavorativa).

(13) In base all'art. 1, lett. *d*, d.P.C.M. 4 marzo 2020 «sono sospesi i servizi educative e le attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, nonché la frequenza delle attività scolastiche e di formazione superiore» sino al 15 marzo 2020, poi ribadito con l'art. 2 lett. *b* del d.P.C.M. 8 marzo 2020; art. 1 lett. *k* del d.P.C.M. 10 aprile 2020; art. 1 lett. *k* del d.P.C.M. 26 aprile 2020.

(14) Il dato intercetta il solo lavoro subordinato, risultando assai difficile la quantificazione relativamente al lavoro autonomo: non basta, infatti, la lettura della cessazione delle partite Iva, dovendosi sommare quantomeno anche le collaborazioni occasionali, coordinate e continuative. Sull'impatto della crisi pandemica si veda A. ALAIMO, *Il lavoro autonomo fra nuove «debolezze» e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia*, in *RDSS*, 2021, n. 2, p. 209. Sia inoltre consentito il rinvio a A. ZILLI (a cura di), *Oltre la subordinazione, nella pandemia: il progetto di un focus sul reddito da lavoro degli autonomi*, in *LDE*, 2021, n. 3-4 e 2022, n. 1, e agli interventi ivi coordinati.

(15) S. CUOMO, A. MAPELLI, *Maternità, ma quanto ci costi? Un'analisi estensiva sul costo di gestione della maternità nelle imprese italiane*, Guerini e Associati, 2009.

(16) A. HARIDASANI GUPTA, [For the First Time in Decades, This Recession Is a 'Shecession'](#), Institute for Women's Policy Research, 9 maggio 2020.

(17) ISTAT, [Retribuzione oraria delle posizioni lavorative dipendenti del settore privato extra-agricolo](#), 2021.

Le precarietà, dunque, è femmina, secondo percorsi che vanno approfonditi singolarmente.

Vale la pena di occuparci primariamente del lavoro a tempo parziale, apparentemente la “misura” di lavoro preferita ⁽¹⁸⁾, cercata e richiesta dalle donne impiegate full-time, al fine di meglio conciliare vita professionale e familiare, in virtù della certezza dell’orario ridotto.

Questa lettura, però, deve necessariamente essere aggiornata al decreto legislativo n. 81/2015, che, nella rivisitazione dei contratti, ha coinvolto anche il part-time, in termini di flessibilità della prestazione *pro datore* ⁽¹⁹⁾. Il lavoro supplementare è oggi sempre ammesso e, se manca una limitazione contrattuale, sarà il lavoratore (*rectius*, la lavoratrice) a dover giustificare che le «comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale» rendono impossibile il *surplus* orario.

Questa inversione penalizza la parte debole del rapporto, per la quale, nella quotidiana articolazione della prestazione, sarà difficile opporre tali esigenze, di tal ché, il lavoro a tempo parziale diverrà, *de facto*, tempo pieno secondo l’arbitrio datoriale.

Non solo il datore potrà variare la quantità di lavoro, ma pure la sua collocazione, attraverso le clausole elastiche, che inglobano anche le vecchie clausole flessibili. Solo chi sia portatore/trice di patologie (personali o dei congiunti), assista una persona con disabilità o conviva con un figlio sino a 12 anni di età, potrà resistere, quantomeno sulla carta.

Appare evidente come il part-time abbia compiuto una radicale metamorfosi: da richiesto e ambito dalle lavoratrici è divenuto scelta del datore, in virtù dell’introduzione di elementi di flessibilità ad esso favorevoli. I dati sul mercato del lavoro, stabilizzati *ante* emergenza Covid-19, mostrano bene questo cambiamento. A livello europeo, le due ragioni principali per cui si lavora part-time sono da un lato, l’impossibilità di trovare un impiego a tempo pieno (25,6%) e dall’altro, la necessità di occuparsi di un bambino o di un adulto non autosufficiente (circostanza che riguarda il 23,5% di chi ha un contratto a tempo parziale) ⁽²⁰⁾.

Se, però, si scava in profondità, emerge chiaramente la differenza di genere. Una lavoratrice part-time su tre opta per questa soluzione lavorativa, perché deve occuparsi di un familiare, fatto questo che riguarda meno del 6% dei colleghi maschi. Concentrandosi sull’Italia, si nota una tendenza ancora più marcata: tra i *part-timer*, solo un uomo su cento ha doveri di cura, che invece incombono su una donna su cinque.

Quindi le donne hanno meno possibilità di scegliere tra tempo pieno e tempo parziale, perché onerate dalla cura. E le *chances* di realizzarsi professionalmente non crescono guardando alle altre tipologie di lavoro non standard, effetto del *downgrading* (o *downsizing*) contrattuale avvenuto negli ultimi anni. Accantonando per un attimo la questione del lavoro precarissimo, occasionale e per voucher (su cui si tornerà tra poco) si deve notare che, prima della pandemia, era cresciuto molto l’uso del contratto di

⁽¹⁸⁾ E. PASQUALETTO, *Il lavoro delle donne alla prova delle nuove flessibilità tipologiche: “Jobs Act” e dintorni*, in *DML*, 2018, n. 2, p. 527.

⁽¹⁹⁾ M. BROLLO, *Un quarto di secolo dopo, le trasformazioni del lavoro a tempo parziale*, in *ADL*, 2017, n. 6, p. 1387.

⁽²⁰⁾ EUROSTAT, settembre 2019, su dati 2018.

lavoro intermittente, il cui *appeal* è connaturato alla riduzione a zero dei costi fissi della forza lavoro (da “attivare” al bisogno mediante telefonata e piattaforma web) ⁽²¹⁾.

Si tratta di una forma instabilissima di occupazione che nei settori del commercio, turismo e pubblici esercizi, a tradizionale occupazione femminile, non conosce neppure vincoli per età. In tali ambiti, il lavoro intermittente ha cannibalizzato i contratti stagionali, che – diversamente dal lavoro a chiamata – prevedono quantomeno una indennità di disoccupazione per i periodi involontariamente non lavorati.

Questa estrema precarizzazione riguarda, dunque, molto di più il lavoro delle donne che quello degli uomini, in virtù dei diversi settori di impiego per genere della forza lavoro, che nella situazione pandemica sono stati i primi posti di lavoro a sparire.

A seguire, l’impatto è arrivato anche sui contratti a termine, vigente il c.d. blocco dei licenziamenti per i posti a tempo indeterminato.

In una prospettiva di genere, il contratto a termine è precario *par excellence*, poiché attraverso la reiterazione o la proroga dei contratti a termine è facilmente eludibile il divieto di licenziamento per motivi legati alla cura ⁽²²⁾. Negli ultimi anni, si sono però affacciate novità *gender sensitive*. La prima è rappresentata dal diritto di precedenza, che vale nei dodici mesi successivi al termine di un contratto di durata almeno semestrale, ottenuto anche sommando i periodi di astensione obbligatoria (articolo 3, comma 2, decreto-legge n. 87/2018) ⁽²³⁾.

Si tratta certamente di un rinforzo significativo, nella misura in cui però sia possibile tradurlo in effettivo esercizio del diritto. È noto, infatti, il limite delle disposizioni antidiscriminatorie, rappresentato dalla difficoltà per i soggetti deboli di azionare le protezioni che l’ordinamento offre loro ⁽²⁴⁾. Innanzitutto, il diritto di precedenza è un istituto problematico in sé, specie alla luce della giurisprudenza che, in alcuni casi, riconosce al lavoratore pretermesso soltanto un risarcimento del danno variamente determinato ⁽²⁵⁾, anziché l’esistenza di un vero e proprio diritto del lavoratore alla costituzione del rapporto di lavoro ⁽²⁶⁾.

Altresì, non è chiaro se l’avente diritto alla precedenza debba accettare una proposta “qualsiasi”, anche a tempo parziale magari minimo o di lavoro intermittente, oppure se abbia facoltà di interagire rispetto alla tipologia contrattuale offerta. In tutti i casi,

⁽²¹⁾ Sul lavoro intermittente la letteratura è assai vasta, tenuto conto anche dell’evoluzione di questa tipologia contrattuale. Si veda almeno il recentissimo contributo di L. CALAFÀ, *Il lavoro intermittente tra politiche e poteri del datore di lavoro*, in *DLM*, 2021, n. 1, p. 59 e, per una lettura di genere, E. PASQUALETTO, *op. cit.*, p. 527.

⁽²²⁾ Va ricordato il recente orientamento della Corte di giustizia, che ha inteso ricomprendere anche i e le *caregivers* nella protezione contro le discriminazioni. Infatti, sin da C. giust. 17 luglio 2008, C-303/06, *Coleman*, i lavoratori e le lavoratrici che svolgono compiti di cura e assistenza nei confronti delle persone con disabilità risultano inclusi nello schema di tutela della direttiva 78/2000, secondo una condivisibile interpretazione estensiva della nozione di «persona portatrice di handicap». Per l’esatta portata in cui il diritto europeo può soccorrere, si veda S. GIUBBONI, *Somministrazione di lavoro e tecniche anti-abusive alla prova del diritto dell’Unione Europea*, in *RIDL*, 2021, n. 1, I, p. 27.

⁽²³⁾ A. MINERVINI, *Il “decreto dignità” per i lavoratori e per le imprese e la nuova disciplina del contratto a termine*, in *DRI*, 2019, n. 1, p. 359.

⁽²⁴⁾ F. MALZANI, *Soluzioni ragionevoli ed effettività della tutela antidiscriminatoria del lavoratore disabile*, in *RGL*, 2017, n. 3, p. 475.

⁽²⁵⁾ Trib. Milano 28 aprile 1990; Cass. 26 agosto 2003, n. 12505.

⁽²⁶⁾ Cass. 5 maggio 2004, n. 8568.

deve trattarsi delle «mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti lavori a termine»: anche questa previsione agevola enormemente il datore, in virtù della riscrittura dell'articolo 2103 c.c. a opera del *Jobs Act* e dell'ampiamiento dello *ius variandi* ⁽²⁷⁾. Ne risulta un quadro a tinte fosche per il lavoro a termine in prospettiva di genere: da un lato, il recente irrigidimento normativo ha limitato il ricorso a tale tipologia contrattuale senza determinare un aumento di contratti stabili; dall'altro, le previsioni in tema di precedenza possono determinare il maggior ricorso a contratti di lavoro di durata minima, inferiore ai sei mesi, per evitare l'insorgenza del diritto alla prelazione sul posto di lavoro.

I dati confermano le perplessità esposte. Nell'Unione europea a 28 Paesi, con riferimento al 2015 ⁽²⁸⁾, il 25% dei contratti a termine ha avuto una durata media compresa tra sette e dodici mesi, ma nel nostro Paese la metà dei contratti a termine durava meno di sei mesi: si tratta di occupazioni incapaci di garantire una minima stabilità, tale da far immaginare un impegno familiare e/o genitoriale.

Le medesime osservazioni possono essere riproposte relativamente alla somministrazione di lavoro, con la differenza che, se nel contratto a tempo indeterminato o a termine accade che il datore di lavoro veda le donne di qualsiasi età come portatrici sane di possibili e lunghe assenze dal lavoro per la cura (su tutti, di bambini, disabili e anziani), nella somministrazione tali timori si spostano sull'agenzia.

Il Ccnl 15 ottobre 2019, sottoscritto da Assolavoro e dalle organizzazioni sindacali Felsa Cisl, Nidil Cgil e Uil Temp (che riguarda quasi il 90% delle Agenzie per il lavoro in Italia), ha previsto per «le lavoratrici che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria e che abbiano reso dichiarazione di disponibilità alla ApL, entro 30 giorni dalla cessazione dello stesso o dell'eventuale periodo di astensione facoltativa [...] il diritto di precedenza per l'avvio in missione almeno di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte». In caso di «impossibilità di avviamento, alle stesse saranno proposte misure di politiche attive di carattere formativo accompagnate da misure di sostegno al reddito» (articolo 15) ⁽²⁹⁾.

Alle lavoratrici in gravidanza, «per le quali la missione cessi nell'arco dei primi 180 giorni della stessa, e alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria, è garantita una indennità *una tantum* a carico di Ebitemp», ente bilaterale di settore. Alle sole lavoratrici assunte a tempo indeterminato e in astensione anticipata e obbligatoria, invece, «è garantita la piena parificazione al trattamento previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore anche nelle ipotesi in cui l'astensione prosegua oltre il termine della missione, con conseguente integrazione dell'indennità di maternità, qualora prevista al 100% fino al termine del periodo di congedo obbligatorio e secondo la retribuzione precedentemente percepita».

Si tratta di tutele certamente migliorative, rispetto al silenzio del decreto legislativo n. 81/2015 sulla condizione delle donne somministrate. Tuttavia, tali previsioni possono

⁽²⁷⁾ M. BROLLO, *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, in M. BROLLO, M. MARAZZA (a cura di), *Diritto del lavoro e mercato. L'impatto delle riforme del lavoro nell'analisi giuridica dei dati sull'occupazione*, Quaderni di ADL, 2015, n. 13, p. 87.

⁽²⁸⁾ Eurostat 2017, su dati 2015.

⁽²⁹⁾ Per la formazione nella somministrazione, anche in chiave comparata, L. CASANO, *La formazione dei lavoratori in somministrazione: una comparazione tra modelli nazionali di regolazione*, in DRI, 2012, n. 3, p. 719.

rivelarsi un *boomerang* occupazionale, che spesso condanna le lavoratrici a missioni più brevi, meno professionalizzanti e con minori *chances* di stabilizzazione.

Il tema riguarda anche il contratto di apprendistato, in cui l'apparente neutralità rispetto al genere, è essa stessa condanna: l'istituto non ha sostenuto in alcun modo l'occupazione femminile e il suo impatto sul mercato del lavoro, benché modesto in generale ⁽³⁰⁾, non è stato comunque imparziale, penalizzando o, quantomeno, non favorendo un migliore e maggiore ingresso di donne istruite e preparate.

Si osservi, anzitutto, che, tra le donne che hanno partorito nell'anno 2015, il 27,6% ha conseguito la laurea, il 43,8% ha una scolarità medio alta e solo il 28,6% medio bassa. Le donne completano i percorsi formativi più velocemente e con voti migliori ⁽³¹⁾ e questo compensa, almeno in parte, la loro strutturale debolezza nel mercato del lavoro. Infatti, sia in Italia sia in Europa, il titolo di studio è fondamentale nella partecipazione al mercato del lavoro ⁽³²⁾: il tasso di attività cresce all'aumentare del livello di istruzione, passando in Europa dal 44,5% di chi ha un basso titolo di studio, all'81,5% di chi possiede almeno la laurea (in Italia, dal 41,5% al 77,9%). Declinato per genere, nel nostro Paese, l'indice dimostra come lavori il 73% delle donne laureate e solo il 28% delle donne in possesso del solo titolo della licenza media c.d. inferiore (oggi scuola secondaria di primo grado).

Considerati i quattro elementi (genere, istruzione, lavoro e figli), sembra potersi affermare che tra essi vi sia una spirale virtuosa: al crescere dell'istruzione, migliora l'occupabilità delle donne e con essa cresce la partecipazione al mercato del lavoro e si realizza la possibilità della maternità. Non solo: normalmente, a titoli di studio più elevati e conseguiti con esiti migliori corrispondono posti di lavoro migliori, anche al netto del fenomeno delle sovra-istruzione, che riguarda circa un terzo degli occupati, ma soprattutto le donne laureate (36%).

Tale disallineamento avrebbe potuto essere colmato attraverso un uso mirato dell'apprendistato, tipologia contrattuale nata per realizzare la transizione tra scuola (ormai di ogni ordine e grado, financo di dottorato) e lavoro e mai utilizzata in una prospettiva di genere.

La segregazione orizzontale, per settori di impiego, incide in modo significativo sui divari retributivi di genere, producendo forti svantaggi per le donne. Si tratta di una profezia che si autoavvera: i ragazzi scelgono percorsi di studio che garantiscano un lavoro remunerativo, ritenendosi *male breadwinner* e divenendo tali; le ragazze optano per un'istruzione che consenta loro di trovare un lavoro, adatto o da adattare alle attività di cura, di cui (si) ritengono onerate e che finiscono per ricadere sulle loro spalle. Questo ruolo ne comprime le carriere, relegandole nelle occupazioni peggiori e determinando molteplici effetti perversi ⁽³³⁾.

In primo luogo, non essere il percettore del reddito principale del nucleo familiare comporta la maggior sacrificabilità della propria entrata. Sicché, ove si debba optare

⁽³⁰⁾ F. CARINCI, *L'apprendistato dopo la riforma Fornero*, in *LG*, 2012, n. 10, p. 937. Per gli sviluppi recenti, M. TIRABOSCHI, *Apprendistato e lavoro pubblico: prime considerazioni sull'articolo 2 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80*, in *DRI*, 2021, n. 3, p. 908; G. IMPELLIZZIERI, *Appunti per una ricerca sull'apprendistato: una prospettiva del diritto delle relazioni industriali*, in *DRI*, 2021, n. 3, p. 746.

⁽³¹⁾ P. VILLA, *La crescita dell'occupazione femminile: la polarizzazione tra stabilità e precarietà*, in *LD*, 2010, n. 2, p. 344.

⁽³²⁾ ISTAT, *Occupati e disoccupati. Settembre 2019. Dati provvisori*, Statistiche flash, 2019.

⁽³³⁾ IPSOS, *Stereotipi e disegualianze di genere in Italia*, cit.

per l'utilizzo di strumenti di conciliazione delle esigenze familiari che comprimono il reddito (congedi parentali, permessi per malattia del figlio, aspettativa non retribuita per cura), sono le donne a farsene carico, perché la riduzione stipendiale penalizza meno la famiglia ⁽³⁴⁾.

Se l'Italia è, sul piano formale, uno dei Paesi che tutelano maggiormente la maternità (quantomeno delle lavoratrici con contratti standard), osservando la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, la situazione appare molto diversa con riguardo alla genitorialità, con un generale progressivo peggioramento del contesto lavorativo, quando non addirittura la scelta (più o meno libera) per le donne di ritirarsi dall'impiego ⁽³⁵⁾.

Ne risulta la seconda caratteristica dell'occupazione femminile e cioè la sua scarsità: secondo il *Gender Equality Index*, il nostro rimane l'ultimo Paese in termini di divari nel dominio del lavoro ⁽³⁶⁾, con il divario tra il tasso di occupazione delle donne e degli uomini che aumenta con il numero di figli ⁽³⁷⁾, a discapito delle madri e a vantaggio dei padri. Il tasso di occupazione femminile risulta ancora bloccato al 50,1% (e, con la pandemia, scende di nuovo sotto questa soglia, su cui si veda *infra*), segnando una distanza di ben 17,9 punti percentuali da quello maschile ⁽³⁸⁾ e con squilibri territoriali molto ampi ⁽³⁹⁾, del tutto coerenti con la diffusione, o mancanza, di servizi per l'infanzia.

La difficoltà di conciliare vita personale e professionale conduce le lavoratrici alla riduzione dell'orario di lavoro (con la trasformazione dell'impiego in tempo parziale e, quindi, a un ulteriore impoverimento), ovvero al cambio di occupazione o mansioni: se il 22,5% degli occupati con figli di 0-14 anni ha dichiarato di aver apportato un cambiamento nel lavoro attuale, sono soprattutto le donne ad aver modificato qualche aspetto della propria attività lavorativa per meglio combinare il lavoro con le esigenze di cura dei figli ⁽⁴⁰⁾.

In particolare, il 38% delle madri occupate (oltre un milione) ha dichiarato di aver apportato una seria modificazione, contro mezzo milione di padri (12%). A tanto, si aggiunga che, a volte, il cambiamento può essere estremo: le dimissioni volontarie,

⁽³⁴⁾ Si veda in <https://www.inps.it/osservatoristatistici/13>, elaborati da https://osservatoriocpi.unicatt.it/cpi-archivio-studi-e-analisi-congedi-parentali-e-di-maternita-paternita-chi-si-prende-cura-dei-minori#_ftn2.

⁽³⁵⁾ C. SARACENO, *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in *Polis*, 2003, n. 2, pp. 199-228.

⁽³⁶⁾ EIGE, *Gender Equality Index, 2019, 2020, 2021*, in <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>. Nel 2019, e quindi prima della pandemia, il tasso di occupazione degli uomini nell'Ue è più alto di quello delle donne (74% contro 63%).

⁽³⁷⁾ Per le donne senza figli è il 67%, mentre è il 75% per gli uomini. Con un figlio, il tasso aumenta al 72% per le donne e all'87% per gli uomini. Per le donne con due figli, il tasso rimane quasi invariato al 73%, mentre quello degli uomini raggiunge il 91%. Per le persone con tre o più figli, il tasso diminuisce al 58% per le donne, mentre per gli uomini si attesta all'85%.

⁽³⁸⁾ Nelle donne tra i 25 e i 49 anni, il gap occupazionale è del 74,3% tra quelle con figli in età prescolare e quelle senza figli.

⁽³⁹⁾ Il tasso di occupazione delle donne è pari al 60,2% al Nord e al 33,2% al Sud.

⁽⁴⁰⁾ ISTAT, *Bes 2020. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*, cit., e ISTAT, [Conciliazione tra lavoro e famiglia](#), cit.

non a caso, coinvolgono le madri nel 73% dei casi nel 2019, aggravati al 77,5% dei casi nel 2020 ⁽⁴¹⁾.

Finché possono, le donne tentano il contemperamento tra famiglia e impiego; quando tale situazione diviene più complessa, riducono il lavoro salariato, sino a rinunciare ad esso quando la relazione, da pericolosa, diviene ingestibile.

3. Lo strano caso dei voucher baby-sitter: la cura familiare (delle nonne) si fa reddito

Nel contesto pandemico di chiusura delle scuole, il legislatore dell'emergenza ha previsto che i genitori di bambini sino a 12 anni possano svolgere l'indispensabile funzione di cura, utilizzando speciali congedi parentali ovvero optando la fruizione di contributi pubblici, volti ad acquistare prestazioni di *baby-sitting* ⁽⁴²⁾, affidando i figli a personale contrattualizzato.

La misura è stata diversamente articolata: per il settore privato, è stata disposta a favore di «lavoratori dipendenti del settore privato», «lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata», «lavoratori autonomi non iscritti all'Inps» ⁽⁴³⁾, «dipendenti delle strutture sanitarie private accreditate ex l. n. 502/1992». Invece, nel settore pubblico, è stata riservata ai soli lavoratori direttamente impegnati nell'emergenza sanitaria, nonché nei comparti della sicurezza, difesa e soccorso pubblico ⁽⁴⁴⁾: ai *civil servants* è stato però garantito un *bonus* di importo superiore ⁽⁴⁵⁾. Come correttamente osservato ⁽⁴⁶⁾, la maggiorazione per il settore pubblico pare voler incentivare l'utilizzo del *bonus* baby-sitting, anziché del congedo, per limitare le assenze in comparti strategici nella pandemia.

In effetti, non è la prima volta che il legislatore incentiva i lavoratori (*rectius*, le lavoratrici madri) a recarsi al lavoro, invece che godere di congedi per la cura dei figli: già con la riforma Fornero, era stata introdotta la misura sperimentale dei *childcare voucher*, riservata esclusivamente ed espressamente alle madri lavoratrici, come strumento di

⁽⁴¹⁾ INL, [*Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151*](#), 2021.

⁽⁴²⁾ B. MASSARA, *Coronavirus, nuovi permessi e congedi per genitori lavoratori*, in *GLav*, 2020, n. 14.

⁽⁴³⁾ Per gli autonomi non iscritti all'Inps, la misura è vincolata alla comunicazione delle casse previdenziali di appartenenza, ex art. 23, commi 1, 3 e 9, d.l. n. 18/2020 conv. con mod. l. n. 27/2020.

⁽⁴⁴⁾ Art. 25, comma 3, d.l. n. 18/2020 conv. con mod. l. n. 27/2020.

⁽⁴⁵⁾ Art. 25, comma 3, d.l. n. 18/2020, conv. con mod. l. n. 27/2020: «Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, previsto dall'articolo 23, comma 8 in alternativa alla prestazione di cui al comma 1, è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 2.000 euro. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19».

⁽⁴⁶⁾ Per tutti si veda G. PEZZINI, *Il bonus baby-sitter*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, ADAPT University Press, 2020, vol. I, p. 249 ss.

conciliazione tra lavoro e cura ⁽⁴⁷⁾. Il comma 24 dell'articolo 4, legge n. 92/2012 aveva previsto la possibilità «di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale di cui al comma 1, lettera a), dell'articolo 32 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro».

Il sostegno economico alle madri che «in alternativa al congedo parentale» avessero inteso ritornare al lavoro «al termine del periodo di congedo di maternità» era volto a farle rientrare subito, a retribuzione piena, con addirittura un beneficio economico, idoneo a compensare il periodo di congedo parentale paterno indennizzato al 30% e fruibile anche a ore ⁽⁴⁸⁾, con un'agile alternanza tra il padre e il servizio di *baby-sitting*, acquistato attraverso i buoni lavoro.

Sebbene le ragioni sottostanti alle previsioni in esame siano apparentemente diverse (il voucher Fornero si iscriveva in un quadro di sostegno alle madri di nuclei familiari non abbienti, mentre il *bonus* “cura Italia” è una misura emergenziale, erogata senza criteri soggettivi, in base al lavoro svolto dal genitore percipiente) un tratto comune c'è e pare risiedere nel tentativo di far preferire il lavoro alla cura, attraverso l'incentivo economico ⁽⁴⁹⁾.

Tale leva ha funzionato, perché – senza considerare le domande respinte, annullate e seguite da rinuncia – il *bonus* è stato richiesto da circa 720 mila persone: stando ai dati diffusi dall'Inps, 620mila richieste sono arrivate nel settore privato, 100mila da quello pubblico. Tali richieste sono il doppio rispetto alle 310mila istanze per il congedo genitoriale Covid.

Dal lato dei committenti, ad avanzare la richiesta di usare il *bonus* sono state soprattutto donne ⁽⁵⁰⁾.

Guardando invece ai prestatori di lavoro pagati con il Libretto famiglia, ecco emergere la sorpresa: l'esercito dei baby-sitter è un'armata di anziane e anziani; quasi 350mila di oltre 60 anni d'età e ben 100mila addirittura *over 70*.

La distribuzione per genere vede le donne protagoniste, con oltre l'80% dei voucher staccati; i circa 120mila uomini beneficiari sono per la metà ultrasettantenni.

L'arcano è presto svelato: le famiglie richiedenti il *bonus* baby-sitter Covid, lo hanno utilizzato rivolgendosi per lo più ai nonni e, tra questi, di preferenza alle nonne ⁽⁵¹⁾.

⁽⁴⁷⁾ Sul tema sia consentito il rinvio a A. ZILLI, (*Più*) tempo di lavoro e (*meno*) tempo di cura: i nuovi voucher per la conciliazione, in S. SERAFIN, M. BROLLO (a cura di), *Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne*, Forum, 2013, p. 153.

⁽⁴⁸⁾ In recepimento della direttiva sui congedi parentali (2010/18/UE dell'8 marzo 2010, che abroga la precedente direttiva 96/34/CE), si modifica l'art. 32 del Testo Unico sulla maternità e paternità (d.lgs. n. 151/2001), permettendo – dal 1° gennaio 2013 – l'utilizzo dei congedi parentali anche in modo frammentato, cioè “su base oraria”. In precedenza, la prassi amministrativa dell'Inps consentiva l'uso dei congedi parentali frazionato fino all'intera giornata lavorativa, ma *non* per singole ore. L'attuazione della previsione legale è demandata alla contrattazione collettiva (solo) di livello nazionale.

⁽⁴⁹⁾ Ampiamente sul tema G. PEZZINI, *op. cit.*, p. 260.

⁽⁵⁰⁾ Sono donne il 78% dei richiedenti il congedo Covid, il 70% dei richiedenti il *bonus* nel settore privato e il 61% nel pubblico.

⁽⁵¹⁾ Per una indagine sulla figura dei progenitori si veda A.L. ZANATTA, *I nuovi nonni. Una risorsa cruciale per le famiglie di oggi*, il Mulino, 2013.

Lo conferma *indirettamente* la prassi dell'Istituto previdenziale, che ha riconosciuto la possibilità di retribuire il lavoro svolto dai familiari, superando la presunzione di gratuità delle prestazioni di lavoro rese in ambito domestico, salvo si trattasse di familiari conviventi con il richiedente e, ovviamente, di soggetti titolari della responsabilità genitoriale (genitore, anche se non convivente, separato/divorziato) ⁽⁵²⁾.

Dieci anni fa, al fine di incentivare l'acquisizione di servizi per l'infanzia tracciabili, lo strumento tecnicamente utilizzato era stato quello dei voucher *ex* decreto legislativo n. 276/2003 ⁽⁵³⁾. Oggi, il legislatore prevede che le prestazioni siano erogate tramite il Libretto Famiglia, istituito *ex* legge n. 96/2017 nella conversione del decreto-legge n. 50/2017 (articolo 54 *bis*).

Sicché, è possibile valutare anche l'impatto economico dell'operazione: l'importo totale, erogato tramite la piattaforma dell'Inps, è stato di 664,6 milioni di euro; poiché il lavoro occasionale familiare è retribuito 10 euro per ora di lavoro, si tratta di 66,46 milioni di ore di lavoro, equivalenti a 384 mila lavoratori full-time all'interno di un unico mese.

La attuale disciplina del lavoro occasionale, introdotta in modo rocambolesco, non è però riuscita a intercettare il milione e più di lavoratori e, soprattutto, lavoratrici, precedentemente retribuiti per voucher, da ultimo nella modalità selvaggia individuata nel *Jobs Act* ⁽⁵⁴⁾.

Paradossalmente, la pandemia e il correlato *bonus* per servizi ha fatto finalmente decollare il Libretto Famiglia: la speranza è che, archiviata la parentesi del lavoro dei nonni e delle nonne, il lavoro occasionale "genuino" possa trovare uno spazio, riuscendo ad intercettare i bisogni prima soddisfatti attraverso il ricorso ai voucher.

L'alternativa è che, esauriti gli emolumenti pubblici, il Libretto Famiglia ricada nel dimenticatoio e che il lavoro di cura ritorni in ampia parte sulle spalle delle donne e, dall'altro, nel sommerso, da cui si era faticosamente affrancato.

4. *Old, but not gold*

Si è qui tentato di dar conto della condizione delle donne nel mercato del lavoro, in particolare focalizzando l'attenzione su come il procedere del tempo carichi la popolazione femminile del lavoro di cura.

Nella pandemia la situazione è letteralmente esplosa, perché sono venuti a mancare i luoghi di accudimento diurni per bambini, anziani e/o persone con disabilità. A tale carenza si è fatto fronte con il lavoro da remoto e, per il personale direttamente impegnato nella emergenza sanitaria, con lo strumento dei voucher di cura. In una curiosa spirale, il lavoro, di regola gratuito, prestato dalle nonne e dai nonni, è stato retribuito, emergendo in tutta la sua immensa quantità, che pure rappresenta solo la punta dell'iceberg del welfare all'italiana.

⁽⁵²⁾ INPS, circ. n. 73/2020.

⁽⁵³⁾ Sul punto, si veda A. ZILLI, *Accessorio a chi? Lavorare per voucher dopo il d.lgs. 81/2015*, in *LG*, 2015, n. 12.

⁽⁵⁴⁾ Sia consentito il rinvio a A. ZILLI, *L'inclusione sociale attraverso i voucher per prestazioni di lavoro accessorio*, in M. BROLLO, C. CESTER, L. MENGHINI (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT Edizioni Università di Trieste, 2016, p. 93.

Nella coorte compresa tra 25 e 44 anni d'età, l'occupazione femminile massima si registra tra le donne sole (78,3%), con differenze di genere irrisionarie, che iniziano a farsi sentire già per chi vive in una coppia senza figli, in cui il tasso di occupazione maschile sale di 7,6 punti percentuali, mentre quello femminile scende di 8,2 punti.

L'ecatombe occupazionale riguarda le donne in coppia con figli, ove la differenza di genere sale ulteriormente fino al 33,1%. Più elevato è invece il tasso di occupazione delle madri sole, che si attesta al 65,4%: la mancanza di una scelta alternativa le trattiene al lavoro.

La coppia, e non la culla, è dunque la tomba dell'occupazione femminile. Nel corso della vita gli uomini lavorano molto di più delle donne fuori casa; tuttavia, le donne fanno assai di più in casa, e sempre di più a mano a mano che l'età avanza.

Nei Paesi in cui uomini e donne lavorano più o meno per lo stesso numero di ore (Norvegia, Germania, Austria, Paesi Bassi), il *gender pay gap* è comunque elevato, perché la parità del carico orario è realizzata attraverso la divisione dei ruoli propria del modello *male breadwinner/female part-time earner*. In questi Stati, infatti, i tassi di occupazione femminili sono molto elevati e del tutto in linea con i tassi di occupazione maschili, ma sono altrettanto ampie le quote di donne che lavorano a tempo parziale, facendosi carico del ruolo di cura. Il sistema prevede, a compensazione, un forte welfare statale, con assegni genitoriali assai generosi ⁽⁵⁵⁾ e una previdenza basata su tre pilastri (pubblico, integrativo aziendale e integrativo volontario) che evitano la povertà senile.

Il modello *dual earner/dual career* ⁽⁵⁶⁾, con una distribuzione paritaria dei carichi di lavoro retribuito e non retribuito, è ad oggi un mero esercizio teorico, molto faticoso se non impossibile nei Paesi (mediterranei) in cui o le donne affrontano carichi di lavoro elevatissimi (raddoppiando l'impegno orario), oppure riducono o rinunciano all'impiego retribuito, condannandosi a una vita di dipendenza economica e a una vecchiaia in miseria ⁽⁵⁷⁾.

L'auspicata revisione dei congedi genitoriali ⁽⁵⁸⁾ non pare sufficiente a scardinare la situazione attuale, per la quale, più che una spinta gentile e a costo zero, serve un vero e proprio *choc*, che letteralmente “costi quel che costi”.

⁽⁵⁵⁾ M. NALDINI, *Modelli e politiche sociali a sostegno dell'infanzia*, in *Minorigiustizia*, 2018, n. 3, pp. 23-35; G. BOESSO, A. VERNIZZI, *Il riconoscimento dei carichi di famiglia nell'IRPEF in Italia e in Europa: alcune proposte per l'Italia*, in *Economia pubblica*, 2001, n. 5, pp. 5-47.

⁽⁵⁶⁾ Il modello, ben descritto da J.C. GORNICK, M.K. MEYERS, *Building the Dual Earner/Dual Career Society: Policy Developments in Europe*, CES Working Paper, 2001, n. 82, si riferisce a un assetto sociale ed economico in cui uomini e donne si impegnano simmetricamente sia nel lavoro retribuito nel mercato del lavoro, sia nel lavoro domestico non retribuito. La capacità di equilibrio delle responsabilità familiari e di mercato, e di ripartire equamente la cura, dovrebbe essere sorretto e facilitato dalle politiche pubbliche.

⁽⁵⁷⁾ V. FILÌ, *La sostenibilità del sistema pensionistico italiano tra equilibri ed equilibrismi*, in *MGL*, 2018, n. 1, pp. 25-37; O. BONARDI, *Non è un paese per vecchie. La riforma delle pensioni e i suoi effetti di genere*, in *RDSS*, 2012, n. 3, pp. 513-553.

⁽⁵⁸⁾ F. MARINELLI, *Gender gap e mercato del lavoro alla luce della pandemia: il “punctum dolens” è la ripartizione tra i generi dei compiti di cura genitoriale*, in *RIDL*, 2021, n. 1, I, pp. 65-82.

Va certamente accolta in termini positivi l'attenzione del *Recovery Plan* rispetto al potenziamento dei servizi di cura e alla riduzione dei forti divari di opportunità di assistenza ed educazione che caratterizzano il nostro Paese ⁽⁵⁹⁾: insieme a queste opportune azioni, restano da aggredire pregiudizi e stereotipi, che impediscono alle donne *silver* ⁽⁶⁰⁾ di godere di una meritata età dell'oro.

⁽⁵⁹⁾ P. CERULLO, *Recovery Plan, PNRR e Gender Gap*, in *LDE*, 2021, n. 2.

⁽⁶⁰⁾ Per la definizione di lavoratori anziani, si rinvia all'intervento di G. PEZZINI, *Il lavoratore anziano: un personaggio in cerca di autore*, in questo volume.