



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE

Università degli studi di Udine

Le donne e il lavoro precario (in particolare, il caso dei voucher alla luce delle recenti riforme)

Original

Availability:

This version is available <http://hdl.handle.net/11390/1130511> since 2018-04-05T18:26:19Z

Publisher:

Published

DOI:

Terms of use:

The institutional repository of the University of Udine (<http://air.uniud.it>) is provided by ARIC services. The aim is to enable open access to all the world.

Publisher copyright

(Article begins on next page)

**POLITICHE
DEL LAVORO**

**REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA**

IL LAVORO FEMMINILE IN FRIULI VENEZIA GIULIA

Rapporto 2017

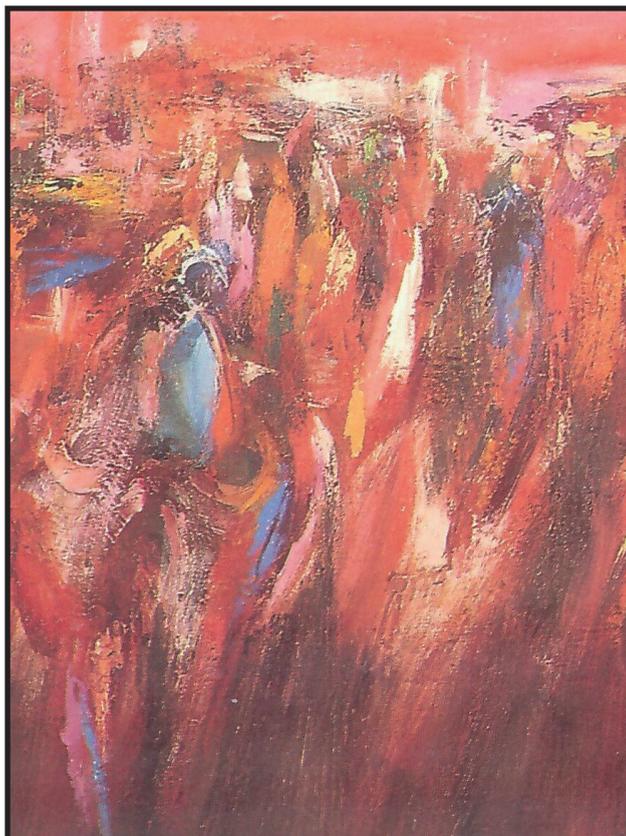
**A cura della
Consigliera regionale di parità**



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



**CONSIGLIERE
REGIONALE
DI PARITÀ**



FrancoAngeli

OPEN  ACCESS

Collana di Politiche del lavoro

La collana editoriale Politiche del lavoro, avviata nel 1985, si propone di diffondere materiali di analisi, ricerca e documentazione sulle politiche locali del lavoro. La scelta della dimensione locale come asse di riferimento non è casuale: essa è frutto della convinzione, sempre più diffusa in Europa, che l'efficacia delle politiche del lavoro è maggiore se vi è una diretta responsabilizzazione dei soggetti locali (istituzioni e parti sociali). Nel nostro Paese questa scelta, assume ancora maggior rilievo alla luce del decentramento di poteri alle Regioni ed agli Enti locali in materia di collocamento, servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro, disciplinato dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

La collana ospita quindi studi e ricerche nonché contributi originali su temi ed esperienze rilevanti per le politiche del lavoro attuate in sede locale.

La collana è diretta da Pier Antonio Varesi.



Il presente volume è pubblicato in open access, ossia il file dell'intero lavoro è liberamente scaricabile dalla piattaforma **FrancoAngeli Open Access** (<http://bit.ly/francoangeli-oa>).

FrancoAngeli Open Access è la piattaforma per pubblicare articoli e monografie, rispettando gli standard etici e qualitativi e la messa a disposizione dei contenuti ad accesso aperto. Oltre a garantire il deposito nei maggiori archivi e repository internazionali OA, la sua integrazione con tutto il ricco catalogo di riviste e collane FrancoAngeli massimizza la visibilità, favorisce facilità di ricerca per l'utente e possibilità di impatto per l'autore.

Per saperne di più:

http://www.francoangeli.it/come_publicare/pubblicare_19.asp

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

**REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA**

**IL LAVORO
FEMMINILE
IN FRIULI
VENEZIA GIULIA**

Rapporto 2017

**A cura della
Consigliera regionale di parità**

FrancoAngeli

La presente pubblicazione è stata realizzata dalla Consiglieria di parità della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

Consiglieria di parità della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia
Prof. Avv. Roberta Nunin
Via San Francesco, 37 (V piano) – 34100 Trieste
tel. (0039) 040 3775150
e-mail: cons.par@regione.fvg.it

Copyright © 2018 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore ed è pubblicata in versione digitale con licenza *Creative Commons Attribuzione-Non Commerciale-Non opere derivate 3.0 Italia* (CC-BY-NC-ND 3.0 IT)

L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/legalcode>

INDICE

Introduzione. Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia, tra vecchi ostacoli e nuove opportunità , di <i>Roberta Nunin</i>	pag.	7
L'economia e il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Il punto di vista delle donne , di <i>Laura Chies</i>	»	13
Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia , di <i>Chiara Cristini</i>	»	48
Le carriere lavorative femminili e i differenziali retributivi , di <i>Valeria Fili</i>	»	91
Le donne e il lavoro precario (in particolare, il caso dei voucher alla luce delle recenti riforme) , di <i>Anna Zilli</i>	»	114
Politiche e tecniche a sostegno del lavoro femminile: dalla contrattazione di genere alla contrattazione <i>family friendly</i> tra buone prassi collettive e incentivi legali al <i>welfare</i> aziendale , di <i>Maria Dolores Ferrara</i>	»	136
L'esperienza dell'Accordo territoriale per la conciliazione dei tempi di Pordenone , di <i>Chiara Cristini</i>	»	153
Trasformazione digitale: un'opportunità per le donne? , di <i>Gabriella Taddeo</i>	»	161

- Livi Bacci M. (2008), *Avanti giovani alla riscossa. Come uscire dalla crisi giovanile in Italia*, il Mulino, Bologna.
- Livi Bacci M. (2015), *Il pianeta stretto*, il Mulino, Bologna.
- Priulla G. (2016), *La libertà difficile delle donne. Ragionando di corpi e poteri*, Settenove, Cagli (PU).
- Puccio A., D'Amico M. (2013), *Le quote di genere nei consigli di amministrazione delle imprese*, FrancoAngeli, Milano.
- Rosina A., Zezza R. (2016), *Generare futuro – Cultura e politiche per ritornare ad essere un paese vitale*, Volta paper 03/2016, www.voltaitalia.org.
- Sebastiani M.R. (2014), *Crisi economica e segregazione occupazionale in Italia negli anni più recenti*, in *Statistica e società*, n. 1, <http://new.sis-statistica.org>.
- Shorter E. (1975), *The making of the modern family*, Basic Books, New York.
- Siccardi C. (2013), *Le quote di genere nei consigli di amministrazione delle società: problematiche costituzionali*, in *Rivista telematica giuridica dell'Associazione Italiana dei Costituzionalisti*, n. 3.
- Simonazzi A. (a cura di) (2006), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Milano.
- Stanzione D. (2013), *In tema di «equilibrio tra generi» negli organi di amministrazione e controllo di società quotate*, in *Giurisprudenza commerciale*, fasc.1, 190 e ss.
- Stella Richter jr M. (2012), *Composizione ed elezione dell'organo amministrativo*, in *Rivista del Diritto Commerciale e del diritto generale delle obbligazioni*, 71 e ss.
- Tilly L.A., Scott J.W. (1981), *Donne, lavoro e famiglia nell'evoluzione della società capitalistica*, De Donato, Bari.
- Tiraboschi M. (2017), *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WPC.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 335/2017, <http://csdle.lex.unict.it>.
- Tiraboschi M., Dagnino E., Tomassetti P., Tourres C. (2016), *Il lavoro “agile” nella contrattazione collettiva oggi. Analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati www.farecontrattazione.it*, Working paper 2/2016, ADAPT University Press, www.bollettinoadapt.it.
- Voza R. (2016), *La cessione dei riposi e delle ferie*, in Ghera E. e Garofalo D. (a cura di), *Semplificazioni, sanzioni, ispezioni nel Jobs Act 2. Commento ai d. lgs. 14 settembre 2015 nn. 149 e 151*, Cacucci, Bari, 177 e ss.
- Zucaro R. (2017), *La conciliazione vita-lavoro nei settori del commercio, del turismo e dei servizi. Politiche di sostegno alla cura e misure di flessibilità oraria e organizzativa*, in *Laboratorio Terziario – periodico di documentazione della FI-SASCAT CISL*, n. 5/2017.

LE DONNE E IL LAVORO PRECARIO (IN PARTICOLARE, IL CASO DEI VOUCHER ALLA LUCE DELLE RECENTI RIFORME)

di Anna Zilli*

SOMMARIO: 1. Donne e contratti *non standard*. – 2. In particolare, le prestazioni di lavoro accessorio e l’occupazione femminile (2008-2017). – 3. Dopo i *voucher*, cosa? PrestO e LiFa: cronaca di un insuccesso (quasi) annunciato. – 4. Nuove (e vecchie) tendenze dell’occupazione femminile nel lavoro “che verrà”: le donne e la sfida digitale.

1. Donne e contratti *non standard*

Secondo l’OIL¹, il lavoro precario e/o irregolare comprende varie forme di lavoro *non-standard* o atipico². La definizione è spesso associata all’impiego *part-time*, stagionale, a termine, tramite agenzia, a chiamata, a domicilio e al c.d. *casual work* (anche declinato nel Regno Unito come *zero hours contract*, in cui le parti del contratto di lavoro non hanno alcun obbligo reciproco, potendo attivare o disconnettere il rapporto “a piacere”) (Adams, Freedland e Prassl, 2015). I tratti comuni sono l’incertezza rispetto alla continuità del rapporto (contratti di durata inferiore a 12 mesi, ovvero di qualsiasi durata ma soggetti a recesso libero), le poche ore settimanali lavorate (meno di 10 a settimana), i redditi limitati, la scarsa o nulla protezione sociale³.

* Ricercatrice di Diritto del lavoro nell’Università degli Studi di Udine.

¹ ILO, Bureau of Statistics. *Defining and Measuring Informal Employment*, in <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/papers/meas.pdf>.

² Di “precarizzazione del lavoro” si parla ormai da molto tempo nei diversi settori scientifici. A proposito delle riforme del Governo Renzi si v. V. Cirillo, D. Guarascio, M. Fana, 2015. Si tratta di un piano inclinato (così S. Mattone, 2013) di lento scivolamento e che riguarda non solo l’entrata nel e l’uscita dal posto di lavoro, ma anche la disciplina del rapporto stesso, da bilanciare con un insieme di strumenti (R. Pessi, 2009) di *welfare* e *workfare*. Dalla precarizzazione al precariato come classe sociale (G. Standing, 2011) il passo è breve e coltivato anche in chiave giuridica (P. G. Alleva, 2007) al fine di esaltare la stabilità dell’impiego come valore fondante il nostro modello di relazioni di lavoro (L. Nannipieri, 2006). Per una analisi di cause ed effetti della centralità del contratto a tempo indeterminato nel nostro Paese, anche rispetto al conflitto generazionale ed alla condizione giovanile, è sempre attuale la lettura di E. Reyneri, 2006. Per il “gioco delle convenienze” tra contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti e rapporti temporanei (quali, in particolare, il contratto a termine, la somministrazione di lavoro e il lavoro accessorio) non certo sbilanciato a favore del primo si v. M. T. Carinci, 2016.

³ EIGE, 2017a.

Nell'ultimo ventennio, il mercato del lavoro (anche) del nostro Paese è stato interessato da un progressivo processo di deregolamentazione che ha riguardato, in prima battuta, l'accesso al mercato e, più di recente, la disciplina del recesso. Alcuni contratti sono stati rivisitati, anche in più occasioni (contratto a tempo parziale, contratto a termine, apprendistato); altre figure contrattuali sono state, invece, introdotte *ex novo* (lavoro interinale, poi somministrato, anche nella forma dello *staff leasing*; lavoro a chiamata, poi intermittente).

L'utilizzo di tali forme contrattuali, da un lato, ha consentito alle imprese di godere di maggiore flessibilità nell'impiego della forza lavoro, contenendone il costo; dall'altro ha facilitato l'accesso al lavoro a soggetti deboli – in particolare donne e giovani – che rappresentano un segmento caratterizzato da elevati tassi di esclusione. Le riforme succedutesi negli anni hanno sostenuto un incremento dell'occupazione, sia pure con l'aumento costante del numero dei lavoratori impegnati con contratti temporanei.

Il *downgrading* contrattuale, dal tempo pieno e indeterminato verso i contratti a orario e durata sempre più ridotti e flessibili, riguarda molto più le donne degli uomini: nell'UE il 27% delle donne (quasi un terzo) ha un lavoro precario rispetto al 15% degli uomini. La percentuale aumenta per le donne con un livello basso di istruzione, rispetto a cui una donna su due ha un lavoro precario: questo determina, nel lungo periodo, redditi e pensioni più bassi, sino a raggiungere il 40% dopo i 65 anni. L'80% delle donne precarie è occupata in impieghi a basso valore e bassa retribuzione (servizi di pulizie, lavori di cura, commercio e pubblici esercizi), in cui gli uomini sono poco o nulla presenti⁴. Sicché, come sottolineato nei più recenti rapporti dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE)⁵, il lavoro precario rappresenta in sé una delle cause del costante divario nel lavoro tra uomini e donne, sia durante la vita lavorativa, sia nella pensione (su cui si rinvia allo scritto di V. Fili in questo volume).

2. In particolare, le prestazioni di lavoro accessorio e l'occupazione femminile (2008-2017)

Nel passaggio dalla *job property*⁶ alla *flexicurity*⁷, i contratti flessibili, oltre che alle esigenze aziendali, sono stati funzionalizzati (anche) all'emersione del

⁴ Ancora EIGE, 2017a.

⁵ Oltre al rapporto EIGE, 2107a ult. cit., si v. anche EIGE, 2017b.

⁶ F. Lombardi, 1973. Ampilissimo si v. il dibattito suscitato e condotto da P. Ichino, 2016.

⁷ Si vedano i numeri monografici di Aa.Vv., 2015; Aa.Vv., 2007; e inoltre M.T. Carinci, 2014. Per un approccio storico-economico I. Katselidis, 2014.

lavoro sommerso e all'inclusione sociale⁸, fino a divenire la politica d'inclusione *par excellence*. Sono, infatti, sembrati idonei, all'inclusione di giovani e vecchi, di donne di ogni età, di disoccupati, inoccupati, sotto-occupati e percettori di strumenti di sostegno al reddito, al fine del loro ingresso, reingresso o permanenza in un mercato *regolare* del lavoro (v. ampiamente, da ultimo, Broilo, Cester e Menghini, 2016). Alle politiche per gli svantaggiati (Garofalo C., 2016) si sono via via accompagnati i tirocini (Carchio, 2016) e gli strumenti di condizionalità delle prestazioni sociali (Fili, 2016) per una permanenza sempre attiva nel mercato del lavoro, anche a tempo determinato (Brameshuber, 2016) e parziale (Cimarosti, 2016). Da ultimo, il mercato del lavoro è stato rivitalizzato anche dalle misure a favore di un'occupazione femminile di qualità, sotto forma di quote di genere (Broilo, 2016).

Rispetto alle forme contrattuali introdotte o modificate nelle riforme del mercato del lavoro, la disciplina delle prestazioni di lavoro accessorio ha rappresentato un *unicum*, eterogeneo rispetto alle altre tipologie via via introdotte o riformate (Zilli, 2016b). In un'ottica di genere, il *voucher* ha rappresentato uno strumento ampiamente utilizzato nei settori in cui l'occupazione femminile è tradizionalmente più diffusa, cioè nei lavori di cura (servizi domestici, *baby-sitting*) e nel terziario (specialmente commercio e lavori stagionali), dove i buoni lavoro hanno via via preso il posto dei contratti avventizi.

Previsto sulla carta sin dalla riforma Biagi del 2003, ma operativo (in via sperimentale, in alcune Province) soltanto dal 2008, la disciplina del lavoro occasionale e accessorio ha conosciuto una diffusione ed un utilizzo sempre crescenti nel tempo e divenuti nel tempo massicci. I dati statistici hanno mostrato, infatti, un incremento costante dell'accesso ai buoni lavoro, favorito da previsioni normative sempre più benevole. Tale strumento ha rappresentato la valvola di sfogo per le esigenze di flessibilità, vieppiù a costi ridotti, di imprese e datori di lavoro in generale, specie a seguito del giro di vite su lavoro autonomo, dell'applicazione delle regole del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente e all'eliminazione di lavoro a progetto ed associazione in partecipazione operate con il *Jobs Act* del 2015.

Definite le «prestazioni di lavoro accessorio» come «attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne» (art. 70, c. 1 versione originale), il legislatore si premurò di definirne

⁸ Si v. ad es. la Relazione di accompagnamento al d.d.l. n. 848/2002, recante la Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro, divenuta la l. n. 30/2003, c.d. l. Biagi, in <http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=Ddlpres&leg=14&id=9753>.

il ristretto campo di applicazione, limitandolo ai «*piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap; insegnamento privato supplementare; piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità naturali o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà*» svolti da «*disoccupati da oltre un anno; casalinghe, studenti e pensionati; disabili e soggetti in comunità di recupero; lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro*».

A tali (stretti) requisiti oggettivi e soggettivi, il legislatore cumulò una ulteriore doppia barriera, consentendo tali «*rapporti di natura meramente occasionale e accessoria*» per «*una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare*» per compensi complessivi a favore del prestatore «*non superiori a 3mila euro*».

Il legislatore della l. Biagi sancì dunque una linea di separazione tra il lavoro occasionale accessorio e il lavoro occasionale “e basta”, cioè non accessorio. Quest’ultimo trovò la sua definizione nell’articolo 61, c. 2, d.lgs. n. 276/2003 «*intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5mila euro*». In tale caso si trattò di prestazioni lavorative di natura autonoma, realizzate da chiunque, a favore di chiunque, senza il vincolo della subordinazione, con il carattere dell’occasionalità, come lavoro autonomo *senza progetto* (disciplinato nel medesimo art. 61)⁹.

Ma già solo un anno dopo la soglia economica per il lavoro occasionale e accessorio fu elevata a 5mila euro, intesi come netto percepito dal lavoratore (art. 16, d.lgs. n. 251/2004).

Ulteriormente, nel 2005 venne eliminato il limite temporale dei 30 giorni lavorativi annuali (d.l. 14 marzo 2005, n. 35 conv. con mod. dalla l. n. 80/2005) e ampliato l’elenco delle attività per cui era possibile ricorrere ai *voucher*, aggiungendo il lavoro prestato nell’impresa familiare di cui all’articolo 230 *bis* c.c. «*limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi per un importo complessivo non superiore a 10mila euro nell’anno fiscale e per le vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati*» (d.l. 30 settembre 2005 n. 203, conv. con mod. in legge n. 248/2005).

⁹ Per il rapporto con il lavoro a progetto si v. N. De Marinis, 2003.

Così modificato, il *voucher* si affacciò al mercato del lavoro per coinvolgere soggetti *outsider* del mercato del lavoro (casalinghe, studenti e pensionati) nell'attività "in nero" per eccellenza ma limitatissima nel tempo e, cioè, per la vendemmia (d.m. 12 marzo 2008). Nel settore agricolo del Nord-Est del Paese per la vendemmia del 2008 furono venduti circa 540mila buoni lavoro, per un totale di oltre 36mila lavoratori impegnati.

Già nel 2009, però, il numero dei lavoratori sfiorò le 100mila unità, di cui soltanto la metà nel settore agricolo ed il rimanente, per lo più, nei lavori di cura e nei servizi¹⁰. La corsa continuò rapida: nel 2010 i *voucher* venduti furono quasi dodici milioni di *voucher* venduti pur rimanendo stabile il numero dei lavoratori impegnati. Vi fu però una redistribuzione tra i settori: il primario calò, mentre crebbero commercio e servizi familiari, come confermato anche nel 2011 e 2012¹¹.

Il venir meno di requisiti oggettivi e soggettivi, dapprima modificati in senso meno restrittivo¹² e poi definitivamente abrogati dall'articolo 1, comma 32, lettera a), della l. 28 giugno 2012, n. 92, c.d. Riforma Fornero, consegnò al mercato del lavoro della "crisi" uno strumento agile, snello e legale.

Il "fenomeno" dei *voucher* è esploso, al livello quantitativo, nel biennio 2014-2015, a suon di alleggerimenti normativi e contemporaneamente all'inasprirsi della disciplina relativa al lavoro intermittente e a termine. È infatti con il c.d. Jobs Act (d.lgs. n. 81/2015) che le prestazioni (e i prestatori) di lavoro accessorio invadono il mercato del lavoro.

L'intero capo VI del d.lgs. n. 81/2015 (recante la «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183») era dedicato alla disciplina delle prestazioni di lavoro accessorio, e specificamente alla definizione dell'istituto (art. 48), alla disciplina (art. 49) e al coordinamento informativo a fini previdenziali (art. 50).

¹⁰ Si legga il Rapporto annuale sull'attività di vigilanza in materia di lavoro e previdenziale *ai sensi dell'art. 20 della Convenzione C81 dell'11 luglio 1947 della Conferenza generale dell'organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)*, Anno 2011, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in www.inps.it. Per l'approccio di "diritto ed economia" si v. M. Brollo, 2015.

¹¹ Allorché M. Miscione, 2012, li qualificava come inutili e dannosi.

¹² La successione di interventi normativi è impressionante e si snoda dall'art. 22, c. 1, del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni in l. 6 agosto 2008, n. 133, per poi proseguire con l'art. 7-ter, c. 12, del d.l. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito con modificazioni in l. 9 aprile 2009, n. 33; art. 2, c. 148, della l. 23 dicembre 2009, n. 191, l'art. 1, c. 1, del d.l. 29 dicembre 2010, n. 225, convertito con modificazioni in l. 26 febbraio 2011, n. 11; l'art. 1 del d.p.c.m. 25 marzo 2011.

La fattispecie era imperniata sul limite di natura economica riferito al tetto dei compensi annui percepiti (7.000 euro netti) dal *singolo* lavoratore (chiunque egli fosse) nei confronti della *totalità* dei suoi committenti (imprenditori o no), senza alcuna «saltuarietà» di utilizzo, nonostante il diverso avviso dell'INPS¹³ e della legge delega (Balletti, 2015). Operava altresì un monte massimo economico tra committente e prestatore, fissato in 2.000 euro netti (3.000 se il lavoratore fosse stato percettore di sostegno al reddito) nell'anno civile.

L'art. 49, c. 1 del d.lgs. n. 81/2015 ribadiva il valore nominale del buono lavoro fissato a 10 euro, in attesa di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che lo adattasse ai settori «tenendo conto della *media delle retribuzioni* rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali». Si recuperava così il medesimo importo fissato ben dieci anni prima dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali¹⁴, avente a riferimento la media delle retribuzioni contrattuali rilevate dall'ISTAT aggiornate al 2004 (!) e relative ai settori agricolo, metalmeccanico, edile, servizi di pulizia, servizi privati alle famiglie e servizi privati alle imprese. Di tale somma, 7,50 euro (netti, non imponibili previdenziali né fiscali) erano versati al prestatore; 70 centesimi erano destinati all'INAIL; 1,80 euro erano invece trattenuti a beneficio dell'INPS, di cui 1,30 euro accantonati presso la Gestione separata dell'INPS e 50 centesimi incamerati quale contributo per il servizio.

Il *voucher* agricolo era invece rimasto fedele all'originale, confinato a prestazioni di «natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale» effettuate da pensionati e da giovani «con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'Università». Per il settore agricolo il buono addirittura valeva quanto «la *retribuzione oraria della prestazione di natura subordinata* individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale», nonostante al subordinato agricolo spettassero *anche* le prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari ecc.), non dovute invece ai prestatori di lavoro accessorio¹⁵.

A conti fatti, nel 2015 i buoni venduti sono stati oltre 120 milioni, nel 2016 ben 133,8 milioni, con oltre un milione di persone impiegate lavorato

¹³ V. nella comunicazione istituzionale Inps alla pagina <http://www.inps.it/portale/default.aspx?Itemdir=5590>.

¹⁴ D.m. 30 settembre 2005.

¹⁵ Circ. INPS n. 94/2008.

per *voucher*: una su quattro nel commercio (dove dal 2008 è stato venduto, complessivamente, oltre il 20% dei buoni), seguito a breve distanza dal turismo (un quinto dei lavoratori per il 10% dei tagliandi).

Come noto, dei *voucher* si parla ormai al passato (o quasi), poiché essi sono stati consegnati alla storia del diritto (anche) a seguito della campagna mediatica condotta contro l'(ab)uso di tale strumento sin dalla fine del 2015 dai *mass media* e da una parte sindacale (CGIL)¹⁶. Tale movimento di informazione e protesta ha portato dapprima all'emanazione di un correttivo al *Jobs Act*¹⁷ (che, dopo molte peripezie, è entrato in vigore l'8 ottobre come d.lgs. n. 185/2016), che ne ha parzialmente limitato l'uso, tanto che a dicembre 2016 il numero dei *voucher* venduti (11,5 milioni) era sostanzialmente equivalente a quello di dicembre 2015 (11,4 milioni)¹⁸.

Di lì a poco però la Corte costituzionale, con la sentenza n. 28/2016 (red. Prosperetti) ha dichiarato ammissibile il referendum popolare per l'abrogazione degli artt. 48, 49 e 50, del d.lgs. n. 81 (anche) perché «l'evoluzione dell'istituto, nel trascendere i caratteri di occasionalità dell'esigenza lavorativa cui era originariamente chiamato ad assolvere, lo ha reso alternativo a tipologie regolate da altri istituti giuslavoristici e quindi non necessario»¹⁹.

Improvvisamente e del tutto inaspettatamente, anziché attendere l'esito delle urne, l'intera disciplina dei *voucher* è stata espunta dall'ordinamento per decreto legge (n. 25 del 17 marzo 2017), eliminando letteralmente la regolamentazione del lavoro accessorio “dalla sera alla mattina”, con importanti problemi, sia di diritto transitorio²⁰, sia rispetto agli utilizzatori “non

¹⁶ Tra cui si v. i programmi televisivi *Report*, 7 dicembre 2015; *Mi manda Raitre*, 26 aprile 2016; *Terra!*, 2 maggio 2016; *Piazza Pulita*; 2 maggio 2016; quanto alla stampa, gli articoli e commenti apparsi sono innumerevoli.

¹⁷ In base al *Jobs Act* (l. 10 dicembre 2014, n. 183) entro dodici mesi dall'entrata in vigore dei decreti legislativi, il Governo potrà adottare, disposizioni integrative e correttive dei decreti emanati, tenuto conto delle applicazioni nel frattempo emerse (art. 1, comma 13, l. n. 183/2014). Per un primissimo commento si v. M. Miscione, 2016.

¹⁸ I dati sono disponibili in http://www.inps.it/docallegati/DatiEBilanci/osservatori/Documents/Osservatorio_Precariato-Gen-Nov2016.pdf.

¹⁹ Corte costituzionale, sent. n. 28/2016 (red. Prosperetti).

²⁰ In particolare, soltanto con il Messaggio n. 1657 del 14 aprile 2017 (a quasi un mese dall'abrogazione della disciplina dei *voucher*) l'INPS si è impegnato alla reviviscenza della normativa, continuando ad emettere i *voucher baby sitting* di cui all'art. 4, comma 24, lettera b) della legge n. 92/2012, fino al 31 dicembre 2017 mediante le modalità previste dal decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015. Dal mese di gennaio 2018 il contributo Bonus *baby sitting* sarà invece erogato secondo le modalità previste per il “Libretto Famiglia”. Come reso noto dall'Istituto con Messaggi n. 1652 del 14 aprile 2017 e n. 1266 del 21 marzo 2017, resta ferma l'utilizzabilità, entro il 31 dicembre 2017, dei buoni di lavoro accessorio di cui al d.lgs. n. 81/2015 già richiesti alla data di entrata in vigore del decreto legge n. 25 del 2017, con le procedure informatiche già previste per il lavoro accessorio.

patologici” della disciplina (famiglie ed associazioni) privati di uno strumento snello, utile e legale che complessivamente, da agosto 2008 al 31 dicembre 2016, si era reso prima attore, e poi protagonista, del mercato del lavoro, con un totale di 400,3 milioni di *voucher* venduti.

3. Dopo i *voucher*, cosa? PrestO e LiFa: cronaca di un insuccesso (quasi) annunciato

Ben prima della sua formale abrogazione, il *voucher* era rimasto privo di chi lo sostenesse nell’ultima formulazione vigente, figlio *sauvage* della progressiva erosione dell’istituto, in un crescendo attuato con le riforme Fornero (2012)²¹, Letta (2013)²² e Renzi-Poletti²³, solo lievemente mitigata dal correttivo del 2016.

Con l’articolo 54 *bis* del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge n. 96 del 21 giugno 2017 (Gazz. Uff. n. 144 del 23 giugno 2017) è stata prevista una doppia disciplina per le prestazioni di lavoro (di nuovo) occasionali.

Preliminarmente, va detto che per «prestazioni di lavoro occasionali» si intendono le attività lavorative in cui: a) ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, sommi compensi per un importo non superiore a 5.000 euro; b) ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, sommi compensi per un importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; c) le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, siano contenute in un importo non superiore a 2.500 euro; d) svolte entro il limite di 280 ore nell’arco dello stesso anno civile (art. 54 *bis*, c. 1 e 6).

Si tratta di compensi percepiti dal prestatore (al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione²⁴) attraverso un accredito emesso dall’INPS e

²¹ Art. 1, comma 32, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), sul quale G. Proia, 2013.

²² Art. 7 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, recante «Primi Interventi urgenti per la promozione dell’occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti», convertito, con modificazioni, dall’art. 1, comma 1, della legge 9 agosto 2013, n. 99, su cui D. Mesiti, 2013.

²³ Ampissimo E. Balletti, 2015. Sia consentito il rinvio a A. Zilli, 2016b.

²⁴ Ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per: a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l’università; c) persone

corrispondente all'importo individuato dalle parti «entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, a cura dell'Istituto ... attraverso accredito delle somme sul conto corrente bancario fornito dal prestatore all'atto della registrazione o a seguito di successive variazioni dei dati anagrafici ovvero, in mancanza dell'indicazione dei dati bancari, attraverso bonifico bancario domiciliato che può essere riscosso presso uno degli uffici territoriali della rete di Poste Italiane S. A.»²⁵.

Come già accadeva per i vecchi *voucher*, committenti e prestatori debbono registrarsi sulla farraginoso piattaforma telematica predisposta dall'INPS: ma, rispetto alla precedente versione, la nuova procedura è assai selettiva, escludendo chiunque non sia avvezzo al mezzo informatico o non ne abbia la disponibilità. È vero che le operazioni di registrazione e di svolgimento degli adempimenti informativi possono essere svolte anche dai consulenti del lavoro e dagli enti di patronato, ma tale previsione, da un lato, riguarda soltanto i committenti non imprenditori e, dall'altro, aumenta il costo del lavoro e rendono meno "immediato" l'utilizzo delle siffatte prestazioni.

Al momento della registrazione gli utilizzatori dovranno scegliere se accedere al Libretto Famiglia o al Contratto per prestazioni occasionali, a seconda della categoria di committenti cui appartengono.

Il Libretto Famiglia (d'ora in poi LiFa) è dedicato alle persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, che si avvalgano di prestazioni di lavoro occasionali rese per a) lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; c) insegnamento privato supplementare.

Ogni ora di lavoro, riprendendo la formula dei *voucher*, ha un valore nominale di 10,00 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora. Di tale importo, 8,00 euro costituiscono compenso a favore del prestatore; 1,65 euro sono devoluti alla Gestione separata INPS per la contribuzione; 25 centesimi rappresentano il premio assicurativo INAIL e 10 centesimi vanno a remunerare gli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore, in capo all'INPS. In altre parole, il lavoratore riceve un importo maggiore rispetto ai vecchi buoni lavoro, che viene sottratto all'INAIL.

Al termine della prestazione lavorativa, e comunque «non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa»,

disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

²⁵ Circ. INPS n. 107 del 5 luglio 2017.

l'utilizzatore deve comunicare in via telematica o tramite il *contact center* i dati identificativi del prestatore; il luogo di svolgimento della prestazione; la durata della prestazione; l'ambito di svolgimento della prestazione; altre informazioni per la gestione del rapporto. Contestualmente alla trasmissione della comunicazione da parte dell'utilizzatore, il prestatore riceve una notifica, attraverso comunicazione di posta elettronica e/o SMS e nella propria area sul sito INPS (MyINPS), dell'avvenuta comunicazione della prestazione lavorativa, da parte dell'utilizzatore, e dei relativi termini di svolgimento.

Assai più complicato è il percorso del contratto di prestazione occasionale (d'ora in poi PrestO), destinato ad essere utilizzato da professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori anche agricoli (con qualche limitazione²⁶), associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata, nonché dalle pp.aa., di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 (e quindi solo nel pubblico impiego privatizzato).

Non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale ai datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, calcolati come media nel semestre che va «dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale»²⁷; nell'edilizia e nei settori affini

²⁶ Per le imprese del settore agricolo, fatto salvo il limite di non più di cinque dipendenti, il comma 14, lettera b), prevede la possibilità di ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie: a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università; c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito, in ogni caso non iscritti in uno degli elenchi anagrafici comunali degli Operai a Tempo Determinato – OTD di più recente pubblicazione. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, laddove prevista, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo. Nel settore agricolo il compenso minimo orario è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

²⁷ Secondo la Circ. INPS n. 105/2017 cit., ai fini del computo devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). I lavoratori in regime di *part time* sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'articolo 9 del d.lgs. n. 81/2015. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'articolo 18 del citato D.Lgs. n. 81/2015. Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre di riferimento.

(escavazione o di lavorazione di materiale lapideo; miniere, cave e torbiere) nonché nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

In ogni caso, al fine della tracciabilità dell'attività, almeno sessanta minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, l'utilizzatore, tramite la piattaforma informatica INPS o avvalendosi dei servizi telefonici dell'Istituto (c.d. *contact center*) deve comunicare i dati identificativi del prestatore; il compenso pattuito; il luogo di svolgimento della prestazione; la data e l'ora di inizio e di termine della stessa; il settore di impiego. La comunicazione è annullabile (ove non venga resa) entro il terzo giorno successivo a quello originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione. Una volta decorso il terzo giorno successivo a quello previsto per lo svolgimento della prestazione, l'INPS procede pertanto a formare il prospetto paga, adeguare la posizione assicurativa del lavoratore anche presso l'INAIL, trattenendo per sé le somme destinate al finanziamento degli oneri gestionali, comunicando al prestatore tali operazioni.

La misura del compenso è fissata dalle parti, in misura non inferiore al livello minimo stabilito dalla legge in 9,00 euro per ogni ora di prestazione lavorativa, per minimo quattro ore lavorative, pari a 36,00 euro, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della predetta misura minima di retribuzione oraria.

Altresì, al compenso spettante al prestatore si applicano gli oneri a carico dell'utilizzatore, pari al 33% da accantonare nella Gestione separata INPS ed al 3,5% a favore dell'INAIL. In relazione al compenso minimo orario di € 9,00, la misura dei predetti oneri è pari a 2,97 euro per l'INPS e 32 centesimi per INAIL. Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono dovuti gli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore nella misura dell'1,0%.

Le pp.aa. possono fare uso del contratto di prestazione occasionale, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali: a) nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali; b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi; c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato; d) per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli, in ogni caso nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata legale. Alle pp.aa. non si applica il divieto di utilizzo del contratto di prestazione occasionale

previsto per i datori di lavoro con più di cinque dipendenti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La apparente immediatezza di utilizzo si scontra però con la necessità che l'utilizzatore di LiFa e PrestO abbia preventivamente costituito ed alimentato un proprio portafoglio telematico, attraverso un modello telematico F24 diverso per ogni tipo di committente (privati, imprenditori e associazioni, aa.) ovvero con strumenti di pagamento elettronico gestiti attraverso la modalità di pagamento "pagoPA". A seconda della forma di pagamento, le somme saranno disponibili nel portafoglio telematico, di norma, entro 7 giorni dall'operazione di versamento. In altre parole, l'occasionalità andrà programmata nel tempo, ovvero si dovrà poter anticipare con largo anticipo ogni operazione, dalla registrazione delle parti del contratto sulla piattaforma, alla disponibilità delle somme necessarie a far fronte al pagamento.

Come tutti i dati mostrano, LiFa e PrestO non accennano a decollare²⁸: l'Istituto di previdenza ha reso noto le prime cifre con un comunicato del 29 agosto 2017, secondo cui nei primi due mesi di operatività dei nuovi strumenti sono stati (solo) 4mila gli utilizzatori del libretto famiglia (con 686 prestatori di lavoro) e poco più di 12mila gli utilizzatori per il contratto di prestazione occasionale (con 6.056 prestatori). Ad ottobre risultavano raddoppiate le famiglie e le imprese, coinvolti 17mila lavoratori, per un valore di circa 12 milioni di euro versati. Secondo le proiezioni INPS, anche a pieno regime i nuovi *voucher* coinvolgeranno un numero di lavoratori di poco superiore a 320.000, appena il 20% dei prestatori di lavoro accessorio nel 2016 (Ruffolo, 2017).

Si tratta di cifre irrisorie rispetto a quelle per il lavoro accessorio dei vecchi *voucher*, sebbene i due strumenti neointrodotti interessino un considerevole bacino di potenziali utenti, dato che, come accennato, nel 2016 oltre un milione e mezzo di lavoratori erano stato retribuiti con, in totale, più di 134 milioni di *voucher* venduti.

Certamente l'abrogazione dei *voucher* non ha determinato il venir meno dei bisogni ad essi sottesi. È quindi ragionevole sospettare che molte delle prestazioni che erano emerse grazie al lavoro accessorio, regolato dalla precedente normativa sui *voucher*, siano ritornate a essere svolte in modo irregolare, solo in parte compensate dalla crescita, a partire dal quarto trimestre del 2016, del numero dei lavoratori a chiamata (+2,5%). Nel primo trimestre 2017, anche a seguito dell'abrogazione del lavoro accessorio, se ne è osservato un significativo aumento (+13,5%) che si è accentuato notevolmente nel

²⁸ Importante il monitoraggio INPS, *Note trimestrali sull'andamento dell'occupazione*, in https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Nota-trimestrale-sulle-tendenze-delloccupazione-2017-II.pdf.

secondo trimestre 2017 (+73,7%), con un incremento assoluto però di sole 92 mila unità. Analogamente il numero di lavoratori coinvolti nel lavoro somministrato, in aumento sin dal secondo trimestre 2013, si conferma in forte crescita su base tendenziale nel primo e nel secondo trimestre del 2017 (rispettivamente +22,4% e +24,4%) pari a circa 30 mila unità.

I motivi dello scarso utilizzo dei due nuovi strumenti sembrano essere molteplici e diverse. Una prima ragione potrebbe essere individuata nell'esclusione delle imprese con più di 5 dipendenti dall'uso di PrestO. Tuttavia, osservando i dati INPS, si nota che le persone fisiche, gli enti giuridici e le imprese senza dipendenti costituivano quasi la metà dei datori di lavoro accessorio nel 2016. Anche senza aggiungere le imprese con meno di 5 dipendenti il numero potenziale di datori di lavoro supera di gran lunga i soli 16.250 che si sono registrati sulla piattaforma INPS. Per questa ragione è improbabile che la restrizione riguardante il numero di dipendenti sia l'unica determinante dello scarso utilizzo di PrestO e LiFa.

Altresì, dai dati dell'INPS emerge che soprattutto il libretto di famiglia non è riuscito ad accreditarsi come *medium* efficace per regolare (*rectius*, regolarizzare) le collaborazioni domestiche. Se già il ruolo delle famiglie era stato via via sempre meno incisivo per il lavoro accessorio (nel 2015 solo il 10% dei committenti usavano i *voucher* per il lavoro domestico), il LiFa non ha agevolato una crescita positiva. In primo luogo, si appalesa la scarsa convenienza sia rispetto al contratto di lavoro "standard" domestico, meno costoso del LiFa e con garanzia nel tempo, sia soprattutto la concorrenza del lavoro nero, specie per la burocratizzazione delle prestazioni saltuarie.

Guardando indietro, ironicamente si deve rammentare che lavoro accessorio era stato introdotto con la l. Biagi proprio per far emergere rapporti in precedenza sommersi e per garantire tutele minime ai lavoratori così sotto, o male, occupati. Oggi, a 15 anni dalla l. delega n. 30/2003 di riforma del mercato del lavoro, siamo di nuovo "punto e a capo", alle prese con molta flessibilità e poca sicurezza nelle forme contrattuali flessibili, vieppiù in quelle che maggiormente coinvolgono le donne.

4. Nuove (e vecchie) tendenze dell'occupazione femminile: le donne e la sfida digitale

I nuovi strumenti di regolamentazione del lavoro occasionale (PrestO) e occasionale-familiare (LiFa) hanno dimostrato sin qui le loro debolezze, dovute essenzialmente all'eccesso di burocratizzazione dell'acquisto e dell'utilizzo: si tratta, invero, di una dimostrazione di come la digitalizzazione dei

rapporti di lavoro, se mal gestita, possa rivelarsi un *boomerang* per l'occupazione (a meno che non si voglia vedere nella fine dei *voucher* "in sé" una buona notizia per i lavoratori, fatto questo non si crede possibile).

Diversamente, la rivoluzione digitale si appresta a cambiare il mondo e il mercato del lavoro e quello che per molti potrebbe rivelarsi un complessivo peggioramento delle condizioni di vita e lavoro, parrebbe invece poter rappresentare una *chance* da sfruttare per le donne, perennemente alla ricerca di nuove vie per la conciliazione tra lavoro e vita familiare. Infatti, attraverso le nuove tecnologie sembrano destinati a sparire, o quantomeno a ridursi fortemente, le rigidità nell'esecuzione della prestazione, rappresentate da tempi e luoghi di lavoro pensati 'al maschile' e spesso inconciliabili il carico familiare che, ancora oggi, il modello familistico mediterraneo fa gravare sulla donna, *una e trina* nelle sue componenti di lavoratrice, madre e figlia accudente.

La recentissima «Relazione sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne nell'era digitale» del Parlamento Europeo²⁹ disegna lo scenario della rivoluzione in corso.

Già nel documento finale della 23^a sessione straordinaria dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite³⁰, svoltasi a Pechino nel 2000, si riconosceva il ruolo svolto dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) nel consentire nuove opportunità per l'emancipazione delle donne, pur nella consapevolezza dei rischi potenziali. Tale impostazione è stata accolta anche nelle Dichiarazione di principi e nel Piano d'azione di Ginevra, sia in occasione della prima fase del vertice mondiale sulla società dell'informazione (WSIS) svoltosi a Ginevra nel 2003³¹, sia della seconda di Tunisi del 2005³².

La strategia della Commissione per la parità tra donne e uomini 2010-2015 (SEC(2010)1079/2)³³, ha inserito quindi una serie di azioni relative alle donne e a internet, segnatamente per quanto concerne le TIC: e proprio nel 2015 il forum WSIS di Ginevra del 2015 sul tema '*Innovating Together: Enabling ICTs for Sustainable Development*' (Innovare insieme: sfruttare le TIC per lo sviluppo sostenibile)³⁴ ha visto la partecipazione di un delegazione della Commissione per i diritti della donna e la parità di genere.

Coeva, la Comunicazione della Commissione del 3 marzo 2010 denominata "Europa 2020 – Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e

²⁹ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0048+0+DOC+XML+V0//IT>.

³⁰ <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/beijing%2B5.htm>.

³¹ <http://www.itu.int/net/wsis/geneva/index.html>.

³² <http://www.itu.int/net/wsis/tunis/index.html>.

³³ ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5776&langId=en.

³⁴ <http://www.itu.int/net4/wsis/forum/2015/>.

inclusiva” (COM(2010)2020)³⁵ ha individuato una serie di settori prioritari per la crescita, anche nell’economia bianca (c.d. *white economy*, che comprende la filiera delle attività, sia pubbliche che private, orientate alla cura, all’assistenza e alla previdenza per le persone) e nei settori delle scienze e delle tecnologie. Proprio in questi ultimi ambiti delle *hard sciences* e STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) si appalesa necessario superare i pregiudizi di genere e combattere la segregazione nel settore dell’istruzione e occupazionale, come segnalato anche nella Risoluzione del 12 marzo 2013 sull’eliminazione degli stereotipi di genere nell’Unione europea³⁶.

Quasi contemporaneamente, la Risoluzione della Commissione sull’agenda digitale per la crescita, la mobilità e l’occupazione del 2013³⁷ e, in particolare, la «Grande coalizione sulle competenze e le occupazioni digitali»³⁸, si era focalizzata sulla necessità di incoraggiare le donne a scegliere professioni legate alle TIC, rafforzando la propria presenza in tale settore (art. 60).

La di poco successiva Comunicazione del 2015 della Commissione intitolata «Strategia per il mercato unico digitale in Europa» (COM(2015)0192)³⁹ ha individuato tra i propri punti fondanti la creazione di un contesto favorevole e parità di condizioni per lo sviluppo delle reti digitali e di servizi innovativi (secondo pilastro), inteso a promuovere una società digitale inclusiva, nella quale i cittadini abbiano le competenze necessarie per cogliere le opportunità offerte dalla rete e aumentare le loro possibilità di trovare lavoro (terzo pilastro). Tale Comunicazione si è accompagnata ad una approfondita analisi, nominata «*Empowering Women on the Internet*» (Emancipazione delle donne su Internet)⁴⁰ ove sono state esplorate le opportunità, i rischi / minacce e sfide per le donne in relazione al mondo digitale e di Internet, in particolare in materia di imprenditorialità, *cyber*-attivismo, stereotipi, molestie, violenze e, ovviamente, occupazione. Spesso, infatti, si sente affermare che chi nasce oggi svolgerà lavori che debbono essere ancora inventati⁴¹ e, al contempo, che ci si appresta a vivere la lungamente vaticinata “fine del lavoro” (Rifkin, 1995) come da secoli lo intendiamo.

³⁵ <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:it:PDF>.

³⁶ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0074+0+DOC+XML+V0//IT>.

³⁷ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+MOTION+B7-2013-0385+0+DOC+XML+V0//IT>.

³⁸ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-skills-jobs-coalition>.

³⁹ <http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20150192.do>.

⁴⁰ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/536473/IPOL_IDA\(2015\)536473_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/536473/IPOL_IDA(2015)536473_EN.pdf).

⁴¹ http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.

La sfida digitale e informatica rappresenta un'opportunità unica per rafforzare l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro. L'inserimento sarebbe in un mercato di lavoro *di qualità*, poiché le TIC rappresentano uno dei settori meglio retribuiti, ove è possibile contribuire alla emancipazione e indipendenza finanziaria, riducendo al contempo il *gender pay gap* con benefici collettivi. Si stima, infatti, che la partecipazione paritaria delle donne nel settore delle TIC si tradurrebbe in un aumento del PIL dell'Unione dell'ordine di circa 9 miliardi di EUR l'anno. In prospettiva, potrebbe così essere aggredito anche lo squilibrio pensionistico derivante dai contratti *part time*, che sino ad oggi sono stati la misura di conciliazione femminile *par excellence*.

Questo potrà accadere se le lavoratrici saranno in grado di governare la competizione tecnologica e non di subirla. Il quadro di partenza, invero, è sconcertante. Sino ad oggi, le donne sono fortemente sottorappresentate in termini di lauree nel campo delle TIC, dove costituiscono appena il 20% dei laureati, e che solo il 3% del totale delle donne laureate si laureano nel settore delle TIC. Inoltre, essendo la forza lavoro nel settore delle TIC in prevalenza maschile (per oltre il 70%), molte donne decidono di abbandonare il settore pochi anni dopo il completamento degli studi universitari. Meno del 20% degli imprenditori nel settore delle TIC sono donne; la maggior parte (54%) delle donne occupate nel settore delle TIC occupa posizioni peggio retribuite e meno qualificate; soltanto una ridotta minoranza (8%) di esse occupa posizioni altamente qualificate.

La mancanza di modelli di ruolo femminili nel settore delle TIC e la limitata visibilità delle donne in questo settore, soprattutto nelle posizioni dirigenziali, riduce ulteriormente l'appeal del settore. Le donne continuano a essere fortemente sottorappresentate in iniziative come *Code Week*, *ITC for Better Education*, lo *Startup Europe Leaders Club* e nella "Grande coalizione per l'occupazione nel settore digitale", che puntano a promuovere ulteriormente l'istruzione digitale e le competenze digitali per evitare il rischio di una nuova segregazione occupazionale verso "il basso".

Ma, oltre ad una miglior istruzione tecnologica, sembra potersi affermare che i temi delle nuove identità e rappresentanza delle lavoratrici digitali diverranno cruciali. Il potenziale offerto dalla digitalizzazione a tutti i livelli è notevolissimo: vengono neutralizzati gli orari 'maschili' delle riunioni, si amplia la partecipazione nei processi decisionali, attraverso l'accesso alle informazioni con maggior trasparenza e orizzontalità. È già radicalmente cambiato il modo in cui le persone accedono all'informazione e forniscono informazioni, comunicano, socializzano, studiano e lavorano. Si creano dunque nuove possibilità di partecipazione al dibattito pubblico e politico, alla formazione e al mercato del lavoro, con la possibilità di un impiego del

tempo e dello spazio più flessibile e diversificato, muovendo verso modelli di società più equi. Con il rischio però la digitalizzazione del mercato del lavoro generi nuove dimensioni di esclusione, ad esempio il rischio di una segregazione economica, sociale, culturale e di genere.

Sono visibili alcuni timidi segnali di cambiamento nel sindacato, che cerca di riconquistare il terreno perduto tra i *networkers* o lavoratori della ‘rete’⁴². Si tratta solo però di primi passi, che spostano *on line* le domande (e le risposte) tipiche del “vecchio mondo”, quello pre-digitale. Se le lavoratrici, invece, sapranno appropriarsi del nuovo dibattito, introducendo i propri temi e le proprie questioni, riusciranno a sopravvivere tra le numerose opportunità e la maggiore flessibilità che l’era digitale offre ai lavoratori, incluse le possibilità legate a un migliore equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, e a non soccombere nella giungla del lavoro iper-flessibile e instabile e a resistere all’esaurimento psicofisico causato dalla costante accessibilità.

Si tratta di “cavalcare l’onda”, accedendo all’informazione e alla conoscenza al di fuori dei canali convenzionali, in modo da essere in condizione di *bypassare* il divario di genere per quanto riguarda le opportunità professionali e di apprendimento connesse alle tecnologie dell’informazione e della comunicazione e alle competenze informatiche: in alternativa, le donne saranno nuovamente emarginate e relegate a mercati del lavoro meno innovativi, meno soddisfacenti, in recessione o, addirittura, destinati all’estinzione.

In questo senso, erano state molto intense le aspettative circa la regolazione del c.d. “lavoro agile”, confluite nelle «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato» (c.d. “Statuto per il lavoro autonomo”, l. n. 81/2017), ove però ad essere “smart” è solo una «modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» che si svolga: a) con l’esecuzione della prestazione lavorativa «in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno ed entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva»; avvalendosi della «b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa”, senza che vi sia una “postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all’esterno dei locali aziendali”.

⁴² Il riferimento è alla c.d. Carta di Francoforte - *Frankfurt Paper on Platform-Based Work Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations* del 6.12.2016, http://www.sindacato-networkers.it/wp-content/uploads/2016/12/carta_di_francoforte_piattaforme_digitali_lavoro-.pdf.

Oltre alla sintetica disciplina sulla forma dell'accordo (scritta ai fini della prova, art. 19, c. 1), sul contenuto minimo obbligatorio relativo ai tempi di riposo del lavoratore (art. 19, c. 1) e sulla possibilità di corrispondere al lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile un «trattamento economico e normativo non inferiore a quello ... complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda» (art. 20), vi è poco altro. In tale ristretto ambito, il legislatore si è preoccupato di tentare un riparto delle responsabilità in materia di sicurezza, stabilendo che «il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa» (art. 22) e «garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e, a tal fine, consegna altresì al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro» (art. 22), mentre «il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali» (art. 22, c. 2) di tal che «il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali ... quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza» (art. 23, c. 2).

Tutto è normato, ma nulla è chiaro. Ed è proprio questa iper-normazione senza contenuto a disvelare come il legislatore continui a guardare al mondo digitale “occhiali vecchi”, inadatti al “nuovo”. La tensione normativa è rivolta, infatti, a risolvere questioni “classiche” del lavoro subordinato (come ci si premura di dire sin dall'*incipit* dell'art. 13) tradizionale, quali l'obbligo di informazione dei rischi e l'infortunio *in itinere*. Ma si omette guardare ai problemi nuovi, derivanti dall'uso di luoghi ‘casuali’ ai fini della prestazione, con continuo movimento tra un ‘tempo’ di lavoro e l'altro, quasi in una interpretazione giuslavoristica della teoria della relatività.

Come spesso accade, la palla passa alla contrattazione collettiva (incentivata *ex art.* 18), che da anni, *praeter legem*, è terreno di sperimentazione del lavoro *smart* (con qualsiasi etichetta lo si voglia chiamare). Una recentissima analisi⁴³, condotta su oltre novecento contratti collettivi aziendali, mostra,

⁴³ Tiraboschi (resp.), Dagnino (coord.), Tourres, Tomassetti, 2016.

infatti, che il lavoro agile è già presente nelle relazioni sindacali, pur senza una specifica previsione normativa. La diffusione delle tipologie *smart* è però assai limitata (solo 8 contratti su 915): dacché certamente è apprezzabile la funzione promozionale della normativa nella ricerca dell'innovazione attraverso formule negoziali, idonee a rendere *facile* offrire una prestazione *proficua* per datore e lavoratore 'a prescindere' dal tempo e luogo di attività.

Il legislatore "agile" ha perso l'occasione di fornire una cornice a quei prestatori (e, ancora di più, prestatrici) al di là del tipo subordinato, il cui rapporto non nasca tradizionale e si converta in attività 'da remoto' ma che sia, da subito, una collaborazione 'leggera' attraverso le infrastrutture digitali. Senza forse considerare che la negoziazione su questi temi richiede un sindacato nuovo e diverso, rappresentativo di lavoratori isolati e tra loro disconnessi: sindacato che, ad oggi, non pare esserci.

Lo *smart working* corre più veloce del legislatore e si trova imbrigliato nella disciplina vigente. In un'ottica di genere, ai vincoli in materia di congedi di maternità e parentali, rimangono costrette nella regola (presidiata dalla norma penale) che vieta ogni contatto tra la lavoratrice e il datore di lavoro nel periodo (di 5 mesi) di interdizione dal lavoro. La riforma ha rinunciato ad agire in un'ottica di processo, pianificando e monitorando, cioè governando, le diverse fasi dell'assenza per maternità: l'*ante* (attraverso colloqui di programmazione, azioni di formazione e informazione), il *durante* (mantenendo la relazione con il/la dipendente in congedo, coinvolgendola/o in alcune iniziative), il *post* (tramite azioni di "rientro dolce", flessibilità oraria, telelavoro e/o lavoro agile, formazione) (Chiesi, Lorini, Petetti, Storti, 2002).

Altresì, la l. n. 81/2017 non si sofferma adeguatamente sui tempi di lavoro, ma soprattutto di non lavoro, che sembrano essere lo snodo della questione. Infatti, la disciplina in discussione pare ancorata al passato, tutta tesa com'è a salvaguardare il lavoratore dai controlli del *panopticon* aziendale e dai relativi poteri (specialmente disciplinari).

Sembra, invece, che l'organizzazione del lavoro "4.0" sia ben oltre questa dimensione. L'esercizio dei poteri datoriali non è necessario se il rapporto è "leggero" e immateriale: è sufficiente, infatti, un cattivo *feedback* da parte del consumatore-utente del servizio per *disconnettere* il prestatore dalla piattaforma aziendale che eroga i servizi. E basta un istante a quel lavoratore per rendersi conto di non sapere nulla del proprio datore/committente, dell'organizzazione, dei colleghi e dei clienti. La struttura aziendale non esiste, non vi è inserimento, non vi sono poteri tradizionali del datore in gioco.

Paradossalmente, questa inconsistenza potrebbe favorire le donne, alle cui esigenze male si attaglia la struttura rigida e tipica del lavoro organizzato. Non è chiaro però se, con le nuove regole, l'effetto della digitalizzazione sarà

un complessivo *miglioramento* delle condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici, che potranno finalmente ambire a posizioni migliori «senza vincolo di orario», o se invece si tradurrà in un generale peggioramento di clima e contesto lavorativi e condizioni di lavoro, come purtroppo l'improvvisa ed intempestiva abrogazione dei *voucher* pare aver determinato. Certamente le donne rischiano di più: *in primis*, di soccombere rispetto alla mole del “tempo liberato”. Ma, finalmente, “rischiano” anche di concorrere ad armi pari, attraverso le nuove tecnologie, nel mondo del lavoro. La sfida è apertissima e starà alle donne giocarsela fino in fondo.

Bibliografia

- Aa.Vv. (2007), “La *flexicurity* in Europa. Quale “modernizzazione” del diritto del lavoro?”, in *Dir. Lav. Merc.*, 3.
- Aa.Vv. (2015), *Ciclicità e discontinuità nel diritto del Lavoro*, in *Lav. Dir.*, 2.
- Adams A., Freedland M., Prassl J. (2015), “‘Zero-hours contracts’ in the United Kingdom: regulating casual work, or legitimating precarity?”, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 148, 529.
- Alleva G. (2007), “Nuove norme per il superamento del precariato e la dignità del lavoro”, in *DL – Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1, 47-68.
- Balletti E. (2015), “Lavoro accessorio”, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo ius variandi*, in *Adapt e-Book* n. 48, 297.
- Brameshuber E. (2016), “Fixed-term work and social inclusion”, in M. Brollo, C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.
- Brollo M. (2015), “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*, in M. Persiani, F. Carinci (ordinati da), *Quad. di Arg. Dir. Lav.*, 13, Milano-Padova, 87.
- Brollo M. (2016), “L'inclusione della diversità di genere negli organi sociali: dalle norme agli strumenti”, in M. Brollo, C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.
- Brollo M., Cester C., Menghini L. (2016) (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.
- Carchio C. (2016), “I tirocini formativi e di orientamento tra inclusione e legalità”, in M. Brollo, C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.
- Carinci M.T. (2012), “Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e *flexicurity* ‘all’italiana’ a confronto”, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 4, 527.
- Carinci M.T. (2016), “Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro?”, in *Riv. Giur. Lav.*, 2, 316.
- Chiesi M., Lorini E., Petetti A., Storti C. (2002), *La maternità come sfida di Diversity management*, in *Sviluppo & Organizzazione*, 194, 73.

- Cimarosti A. (2016), *Il part time quale strumento di (parziale) inclusione sociale*, in M. Brollo, C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.
- Cirillo V., Guarascio D., Fana M. (2015), “La precarizzazione del lavoro e gli effetti del Jobs act”, in *Riv. Pol. Soc.*, 4, 75.
- De Marinis N. (2003), “Il lavoro occasionale ed il lavoro accessorio nel d.lgs. n. 276/2003. Il diritto del lavoro oltre il mercato”, in *Dir. Lav.*, 170.
- EIGE (2017a), *Gender, skills and precarious work in the EU*, in <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-skills-and-precarious-work-eu-research-note>.
- EIGE (2017b), *Work in the EU: women and men at opposite ends*, in <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/work-eu-women-and-men-opposite-ends>.
- Fili V. (2016), “L’inclusione dà diritto a obbligo”, in M. Brollo, C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.
- Garofalo C. (2016), “I soggetti svantaggiati nella normativa europea ed interna”, in M. Brollo, C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, EUT, Trieste.
- Ichino P. (2015), in <http://www.pietroichino.it/?p=32844>.
- Katselidis I. (2014), *From Beveridge to “Flexicurity”: Old and Recent Labour Policies, History of Economic Thought and Policy*, 1, 97.
- Lombardi F. (1973), “‘Property in job’. Proprietà del posto di lavoro”, in *Materiali per una storia della cultura giuridica*, pt. 2, 115-160.
- Mattone S. (2013), “La temporaneità quale condizione di liceità della somministrazione a termine: un problema ancora aperto?”, in *Riv. Giur. Lav.*, 2, 262.
- Mesiti D. (2013), “Il lavoro accessorio dopo il c.d. Pacchetto Lavoro”, in *Lav. Giur.*, 11, 984-991.
- Miscione M. (2012), “Proposte per il mercato e interventi sul processo del lavoro”, in *Lav. Giur.*, 3, 213.
- Miscione M. (2016), *Il correttivo del Jobs Act*, in <http://www.quotidianogiuridico.it/documents/2016/06/24/il-correttivo-del-jobs-act>, 24 giugno 2016.
- Nannipieri L. (2006), “La Corte di Giustizia e gli abusi nella reiterazione dei contratti a termine: il problema della legittimità comunitaria degli artt. 5, D.Lgs. n. 368/2001 e 36, D.Lgs. n. 165/2001”, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 4, 742.
- Pessi R. (2009), “Il ‘welfare mix’ tra mercato globale e cittadinanza sociale”, in *Riv. Dir. Sicurezza Soc.*, 3, 503.
- Proia G. (2013), “I “cortocircuiti” tra flessibilità e rigidità nei modelli contrattuali di accesso al lavoro”, in *Arg. Dir. Lav.*, 4-5/1, 780.
- Reyneri E. (2006), “Luoghi comuni e problemi reali del mercato del lavoro italiano”, in *Dir. Lav. Merc.*, 1, 1-11.
- Rifkin J. (1995), *The End of Work: The Decline of The Global Labor Force and The Dawn of The Post-Market Era*, Tarcher/Putnam Book.
- Ruffolo M. (2017), “La grande fuga dai nuovi voucher. L’Inps: ci sarà un crollo dell’80%”, in *La Repubblica, Economia e Finanza*, 1 settembre.
- Sartori A. (2013), “Il decreto ‘lavoro’ del Governo Letta (ovvero come rilanciare l’occupazione con poche risorse, ma tanti buoni propositi)”, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 4, 201.